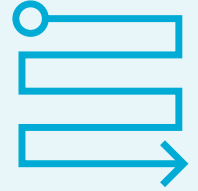


Beroepsethiek en wetgeving



De spelregels die van toepassing zijn

Waar met mensen wordt gewerkt zijn er wettelijke vereisten en ethische kaders. Dit geldt voor werkgever, de client en de A&O psycholoog. Je wilt daarom weten of het gebruik van de AI-toepassing voldoet aan de wettelijke eisen en ethische regels. De regelgeving is complex en vraagt om de samenwerking van ontwikkelaar, jurist en de A&O psycholoog; de 'gouden driehoek'.

Controleer welke regelgeving van toepassing is bij het in gebruik nemen van de AI-toepassing. NIP-psychologen raadplegen hierbij om te beginnen de eigen richtlijnen van de Beroepsethiek en raadplegen richtlijnen voor instrument- en testgebruik zoals deze door binnen de beroepsgroep zijn opgesteld, onder andere door ITC (Internationaal) en EFPA (Europees). Wat betreft privacy en gebruik van gegevens moet worden gekeken naar de AVG/GDPR. Wat betreft fairness naar de kaders van de Rechten van de Mens en/of de meest recente nationale en Europese wetgeving over AI. Tot slot moeten ook de in het kader van de vraagstelling relevante wetten worden geraadpleegd, zoals die van het Arbeidsrecht en wetgeving voor gelijke kansen.

Uiteindelijk gaat het om de vraag of toepassing past binnen de gestelde juridisch en ethische kaders. Is gebruik toegestaan, de toepassing eerlijk, worden geen groepen benadeeld?

Toezicht, verder onderzoek en verbetering

Elke nieuwe technologie verandert het werkproces: zo ook een toepassing van AI. Dit geldt voor de gebruikers, en cliënten. Daarom is het zaak om te onderzoeken wat de effecten van deze veranderingen zijn. Op kleine schaal kan de A&O psycholoog dit doen indien er sprake is van *supervised AI*: Als de psycholoog inzicht heeft in de werking. Op grote schaal vraagt onderzoek om betrokkenheid van werkgever en leverancier. De A&O psycholoog draagt daaraan bij met diens vakkennis en inzicht in het praktisch gebruik en de resultaten.

Spelregels die van toepassing zijn

- Welke gegevens zijn er gebruikt?
- Wat is de werking/ Hoe gaat de besluitvorming in de toepassing?
- Is er onderzoek gedaan of gaande (mogelijk) naar discriminatie en gelijke kansen?
- Datagebruik en AI volgens wet geregeld? (GDPR en AI-wetgeving, NL en Europees)
- Is er een regeling voor de toegang tot gegevens?
- Bekendheid van kandidaat en werkgever met wettelijke kaders?
- Wat is **de inherente ethiek van de AI-toepassing** zelf?
- Hoe past de AI-toepassing in de beroepscode?
Kijk onder meer naar artikel III.3

Met welke wetgeving heeft de A&O psycholoog te maken?

Een psycholoog is nog geen jurist. Dat gezegd hebbend is het goed als je weet waar je mee te maken krijgt. Stel dat een opdrachtgever jou wil inschakelen om nieuwe medewerkers te selecteren met behulp van AI. Met welke wetgeving krijg je dan te maken?

In Nederland is er binnenkort de wet “Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie”.

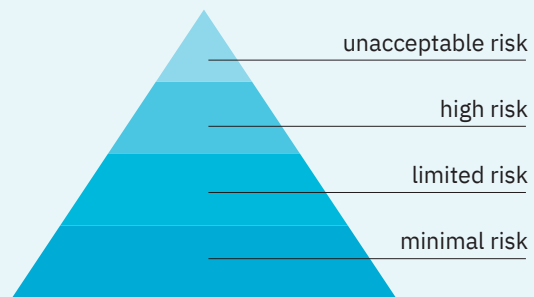
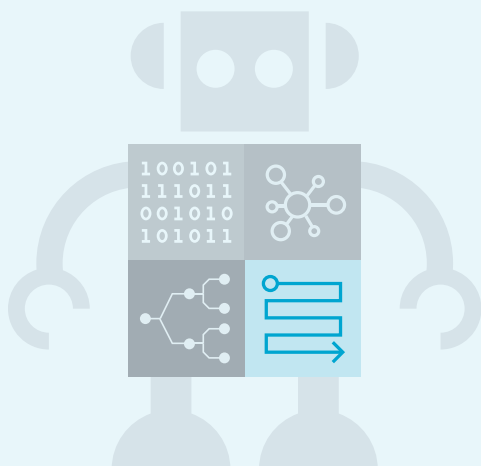
Daarin staat ook de verplichting dat de werkgever actief maatregelen neemt die arbeidsmarktdiscriminatie voorkomen. Een drietal punten zijn daarin van belang:

De werkgever neemt een actieve rol op zich om discriminatie te voorkomen. De werkgever zorgt dat alle mensen die intern betrokken zijn goed op de hoogte zijn van de maatregelen. En als de werkgever derden inhuurt voor de werving en selectie, zijn die ook aan de genomen maatregelen gehouden.

Zoals elders beschreven werkt AI met grote hoeveelheden gegevens. Dat betekent dat de Europese wetgeving daarop toepasbaar is. De belangrijkste wetgeving is **de AVG** (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Een onderdeel van de AVG is dat we alleen data over sollicitanten verzamelen als een sollicitant daar expliciet toestemming voor heeft gegeven. Daarbij moet de sollicitant exact weten waarvoor en door wie de gegevens gebruikt gaan worden.

Voorbeeld: Als u toestemming heeft voor gebruik van gegevens in een selectieprocedure, dan heeft u nog geen toestemming voor het gebruik van gegevens in een AI-trainingset of testset.

Overigens moet de werkgever in staat zijn die toestemming per sollicitant aan te tonen. Het is ook van belang dat de sollicitant die toestemming vrijwillig geeft. Er hebben al een aantal procedures bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) gediend waarin de AP oordeelde dat die toestemming bij een interne sollicitatie vrijwillig werd genoemd maar feitelijk onder druk werd gegeven.



In de Europese Unie is er ook (een voorstel voor) regelgeving voor **Artificiële intelligentie: “Harmonised Rules On Artificial Intelligence”**. Deze regelgeving werkt met vier risicocategorieën. Vrijwel alles wat een werkgever of dienstverlener doet met werving en selectie valt in de risico categorie “hoog”. Feitelijk is dit de hoogste toegestane risicocategorie. Als een werkgever met AI werft en selecteert zijn (onder meer) deze eisen van toepassing: Bias wordt voorkomen. Er is cijfermatig aangetoond dat het AI-systeem geen bias heeft en niet discrimineert. Ook is vereist dat er sprake is van transparantie; aan elke sollicitant is uit te leggen hoe een selectiestap uit de procedure is genomen. En dat heeft alles te maken met de eis van “human oversight”. Het komt erop neer dat de werkgever zelf moet begrijpen hoe de AI-toepassing of het algoritme werkt en of het aan alle eisen voldoet. Daarbij kan de werkgever zich niet verschuilen achter het werk van onderaannemers.

Wat zegt de beroepsethiek over het gebruik van AI?

De beroepsethiek van psychologen is vastgelegd in de beroepscode. De ethiek en code gaan voornamelijk over hun relatie tot cliënten. A&O-psychologen hebben te maken met werkgevers en opdrachtgevers. Het woord cliënten doelt op alle mensen waarmee zij in hun werk een relatie aangaan, ook medewerkers en sollicitanten. Volgens de code zijn psychologen verantwoordelijk voor de directe én de indirecte gevolgen van hun handelen in die relatie. Die verantwoordelijkheid wordt niet weggenomen door een verplichting van een opdrachtgever of werkgever (art 30). De eigen verantwoordelijkheid betreft ook de instrumenten die psychologen inzetten in hun werk: ongeacht de complexiteit daarvan.

Stel dat een psycholoog door zijn werkgever of opdrachtgever gevraagd wordt met een nieuw instrument te werken. Een instrument waarin AI een deel van het werk doet. Het AI-systeem heeft datasets geanalyseerd en werkt met patronen in datasets en de labels die aan die data zijn gegeven. (Voorbeeld van een gegeven: postcode. Voorbeeld van een label: goed functionerend) Hierdoor ontstaan er nieuwe mogelijkheden voor berekeningen en analyses. Vast staat dat er in die data en labels ook veronderstellingen en waarden zijn gebruikt. Vervolgens werkt de AI met de gegevens van een client. De AI gebruikt de patronen uit de datasets en doet gevolgtrekkingen over de client. Dat is het materiaal waarmee de psycholoog werkt.

De A&O psycholoog staat voor de vraag hoe de AI verantwoord is te gebruiken. Daarvoor beantwoord je drie vragen:

1. Doet de AI wat we willen dat het doet?

Beantwoorden van deze vraag is de verantwoordelijkheid van de psycholoog. Daar is de beroepscode duidelijk over: bij het toepassen van nieuwe methoden of het betreden van nieuwe toepassingsgebieden gaan psychologen zorgvuldig en voorzichtig te werk. (Art 17). Dit raakt ook diens deskundigheid en integriteit van de betrokken psycholoog: je zou moeten weten wat de werkelijke toegevoegde waarde van de AI is. Denk daarbij aan artikel 14: “**goede kwaliteit van beroepsmatig handelen**” en aan artikel 106 van de beroepscode “**verantwoorden in het licht van de stand der wetenschap**”.

De verantwoordelijkheid van de psycholoog vereist daarom dat zij de informatie en de nodige expertise hebben om “onder de motorkap” van de AI te kijken.

2. Wat zijn de gevolgen en wat is onze bijdrage?

De AI heeft onderscheidend vermogen. Hiervoor werkt het met patronen en met aannames en waarden. Dat kan ertoe leiden dat groepen van mensen niet objectief of zelfs oneerlijke worden behandeld. Denk daarbij bijvoorbeeld aan bias en aan de discriminatie van groepen mensen. De beroepscode vraagt van psychologen dat zij **geen onderscheid maken tussen mensen met verschillende achtergronden** (art 58) en **onafhankelijk en objectief zijn** (art 41). Zij moeten hun werk, inclusief de gebruikte instrumenten, kunnen verantwoorden. Als de gebruikte instrumenten de objectiviteit van ons werk beïnvloeden, is het noodzaak dat zij dat corrigeren of compenseren.

Hiervoor is kennis nodig van gebruikte data, labels en algoritmes. De betrokken psycholoog dient bovendien onderzoeksgegevens over de uitwerking en effecten van de AI te kennen. Artikel 17 “Zorgvuldigheid en voorzichtigheid bij nieuwe methoden”.

3. Hoe informeren wij de client?

Transparantie is een belangrijk onderdeel van de beroepscode. Psychologen hebben een professionele relatie met cliënten. De autonomie en de handelingen van cliënten zijn afhankelijk van het werk van de psycholoog en de relatie met de psycholoog. Daarom kunnen psychologen uitleggen wat zij doen: de cliënten **goed, compleet en zorgvuldig** informeren. Die transparantie is er al aan het begin van de relatie: De client weet welke gegevens er gebruikt gaan worden. En als een selectie-psycholoog rapporteert op basis van werk van de AI, is uit te leggen welke gegevens van de client zijn gebruikt en hoe gevolgtrekkingen worden gemaakt. Daarbij is de “redenering” van de AI of het algoritme inbegrepen. Vervolgens kan de cliënt een weloverwogen beslissing nemen over het rapport.

De gevraagde transparantie vraagt erom dat de psycholoog weet welke gegevens van de client de AI gebruikt en hoe de AI ze gebruikt.

Zie ook [de checklist voor psychologen](#).