

AI-beleidskader voor culturele organisaties

Begeleidingsdocument

Versie september 2025



DEN

Kennisinstituut cultuur
& digitale transformatie



Inhoud

1. Inleiding	3
Doel van dit stappenplan voor AI-beleid	3
2. Visie en kernwaarden	5
3. Urgentie	6
4. Wat is AI?	7
4.1 Definitie van AI	7
4.2 Toepassingsvoorbeelden in de culturele context	7
5. Thema's voor AI-beleid	8
Werkblad 1 – Betrouwbaarheid	9
Werkblad 2 – Auteurs- en portretrecht	12
Werkblad 3 – Duurzaamheid en milieu	15
Werkblad 4 – Privacy en data	18
Werkblad 5 – Transparantie	21
Werkblad 6 – Diversiteit en inclusie	24
Werkblad 7 – Verantwoordelijkheid	27
Werkblad 8 – Impact op werk	30
6. Vervolgstappen	33
6.1 Integratie in de organisatie	33
6.2 Up-to-date houden van het beleid	34
7. Bronnen	36

1. Inleiding

De meeste mensen zijn bekend geworden met kunstmatige intelligentie (AI) bij de lancering van ChatGPT 3.5 in november '22. AI heeft zich sindsdien in korte tijd ontwikkeld van experiment naar alledaags hulpmiddel in de cultuursector. Musea, theaters, bibliotheken, archieven, podia en festivals gebruiken algoritmen om collecties te ontsluiten, publieksstromen te analyseren, content te creëren en processen te automatiseren. Tegelijk groeien de vragen: hoe verhouden AI-toepassingen zich tot onze culturele doelen, tot privacywetgeving en tot de menselijke maat? Dit AI-beleidskader helpt zowel kleine als grote cultuurorganisaties om die vragen systematisch te beantwoorden en een eigen, toekomstbestendig AI-beleid op te stellen.

Doel van dit stappenplan voor AI-beleid

Dit document is een praktische leidraad. Het bundelt relevante regelgeving, ethische overwegingen, concrete voorbeelden en reflectievragen, zodat iedere cultuurorganisatie, van nationaal podium tot museum dat draait op vrijwilligers, kan bepalen wat ze met AI wil, waarom en onder welke voorwaarden. Je kunt het document van begin tot eind volgen of modulair gebruiken, afhankelijk van de fase waarin jouw organisatie zich bevindt.

Hoe dit document te gebruiken

- Dit is het begeleidingsdocument. Je kunt het AI-beleid opstellen m.b.v. het werkdocument. In het begeleidingsdocument geven we je de informatie die je nodig hebt om het werkdocument in te vullen.
- Lees de hoofdstukken in volgorde om een totaalbeeld te krijgen.
- Noteer per thema de onderdelen die op jouw organisatie van toepassing zijn.
- Vul in de werkbladen de geboden invulruimtes in tijdens werksessies met collega's.
- Veranker het resultaat in jouw beleidscyclus en evalueer.

Let op:

- **Je doet dit niet alleen.** Voor een gedegen en gedragen resultaat bepaal je per thema de stakeholders binnen jouw organisatie.
- **Wees zo uitgebreid als nodig.** Voor de ene organisatie is beleid op hoofdlijnen voldoende, een ander wil dit tot in de details uitwerken. Beide is mogelijk.
- **Een beleid opstellen kost tijd.** Je gaat erachter komen dat je bepaalde informatie moet ophalen in de organisatie, moet afstemmen met de stakeholders en eventueel extern moet toetsen.
- **Denk niet te 'tool-specifiek'.** De ontwikkelingen in AI gaan zo snel dat je beleid toekomstbestendig is als praat over hoe je AI gebruikt i.p.v. over welke tools je daarvoor gebruikt. Schrijf dus niet 'we gebruiken ChatGPT voor...', want als er volgende week een nieuwe, betere tool is dan is je beleid verouderd. Schrijf bijvoorbeeld: "we gebruiken generatieve AI voor..." of "we laten teksten vertalen door AI"
- **Schrijf niet in termen van wat je al doet, maar hoe je als organisatie wil zijn.** Bijvoorbeeld: beschrijf hoe je om wil gaan met auteursrecht. Het kan namelijk zijn dat wat je op dit moment doet niet aansluit op je visie en kernwaarden.

Hoofdstukbeschrijving

- Na deze inleiding volgt hoofdstuk 2, waarin je in het werkblad je eigen visie en kernwaarden van jouw organisatie invult. Dit is het fundament voor je AI-beleid.
- Hoofdstuk 3 bespreekt de urgentie van AI-beleid.
- In hoofdstuk 4 krijg je een heldere definitie van AI en lees je cultuur-specifieke voorbeelden.
- Het kernstuk is hoofdstuk 5 met acht beleidsthema's: Betrouwbaarheid, Auteurs- en portretrecht, Duurzaamheid en milieu, Privacy en data, Transparantie, Diversiteit en inclusie, Verantwoordelijkheid en Impact op werk. We definiëren elk thema en omschrijven de wettelijke minimumeisen. Vervolgens word je verwezen naar het werkdocument om daar aan de slag te gaan met je eigen beleid omtrent dat thema. Om je op weg te helpen, inspireren we je met handvatten. Deze omschrijven welke punten je volgens ons minimaal moet benoemen in je beleid. Daarnaast schetsen we per thema 3 voorbeelden van beleidsopties (exploratief, geleid en nauwgezet), die je kunnen helpen met het formuleren van je eigen beleid. Ook vind je reflectievragen om te controleren of je beleid volledig is.
- Hoofdstuk 6 beschrijft de vervolgstappen: hoe introduceer je het beleid in de organisatie en verankert je dit (via communicatie, workshops en een AI-werkgroep). Ook geven we tips hoe je jouw AI-beleid levend houdt met regelmatige evaluaties en updates. Hiermee heb je niet alleen een toekomstbestendig AI-beleid, maar ook een praktische routekaart voor verantwoord AI-gebruik.
- Tot slot vermelden we de gehanteerde bronnen over wet- en regelgeving.

2. Visie en kernwaarden

Een goed AI-beleid start bij de visie en kernwaarden van de organisatie. Waarom? Omdat AI-toepassingen het meest waardevol zijn als ze de doelen van je organisatie versterken. Koppel de AI-strategie expliciet aan de visie van je organisatie: wat je als culturele organisatie wil betekenen voor je publiek. Het AI-beleid moet geënt zijn op de visie en kernwaarden van de organisatie. Zo waarborg je dat AI geen doel op zich wordt, maar een middel dat bijdraagt aan je culturele doelstelling. Zorg ervoor dat je voor elke (mogelijke) AI-toepassing kunt uitleggen hoe deze bijdraagt aan het bestaansrecht van jouw organisatie (visie) en past bij hoe je werkt (kernwaarden).

> VERDIEPEND VOORBEELD:

Een museum met als missie educatie zou AI kunnen inzetten om collecties toegankelijker te maken voor een groter publiek, terwijl een organisatie in de podiumkunst AI misschien inzet om nieuwe artistieke belevingen te creëren.

Visie en kernwaarden

Gebruik het werkdocument en vul daar de visie en de kernwaarden van jouw organisatie in.

3. Urgentie

Waarom is AI-beleid nú belangrijk? De technologische ontwikkelingen gaan razendsnel. Na november '22 werd generatieve AI (zoals ChatGPT) opeens breed beschikbaar, wat binnen korte tijd grote impact had op de manier waarop content wordt gemaakt en geconsumeerd. De meeste organisaties hadden nog geen richtlijnen. Enkele organisaties liepen tegen onverwachte kwesties aan, van ethische dilemma's tot datalekken. Zo verbood Samsung in 2023 het gebruik van generatieve AI door medewerkers nadat het was uitgelekt dat een medewerker bedrijfsgevoelige informatie had gedeeld met ChatGPT.

Daarnaast dringt nieuwe wet- en regelgeving rondom AI zich op. De Europese AI-verordening (AI Act) is in augustus 2024 in werking getreden en zal gefaseerd verplichtingen opleggen. Deze wet verplicht organisaties onder andere om het risiconiveau van hun AI-systemen in kaart te brengen, om transparant om te gaan met bepaalde AI-systemen en om te investeren in AI-geletterdheid. Ook wordt op nationaal niveau de roep om richtlijnen sterker, gezien maatschappelijke zorgen over privacy, bias, milieu impact en impact op werk. Culturele organisaties dragen een maatschappelijke verantwoordelijkheid: het publiek verwacht dat musea, podia, archieven en bibliotheken zorgvuldig omgaan met nieuwe technologie. Door proactief een AI-beleid op te stellen, toon je dat je organisatie voorbereid is, dat risico's beperkt en kansen benut op een manier die past bij je visie en doelen.

4. Wat is AI?

4.1 Definitie van AI

Kunstmatige intelligentie (AI) is een verzamelterm voor technologieën die in staat zijn om menselijke intelligentie na te bootsen in machines. Dit betekent dat computers of algoritmen taken kunnen uitvoeren die normaal gesproken menselijke denkkraft vereisen. Denk aan leren uit data, patronen herkennen, beslissingen nemen en problemen oplossen. Simpel gezegd: AI-systemen gebruiken grote hoeveelheden data, statistische modellen en rekenkracht om autonoom tot resultaten te komen die voorheen alleen door mensen behaald konden worden. Recentelijk is generatieve AI sterk opgekomen: dit is AI die nieuwe content kan creëren, zoals teksten, afbeeldingen of muziek, op basis van patronen geleerd uit bestaande data.

4.2 Toepassingsvoorbeelden in de culturele context

AI wordt in de culturele sector al op diverse manieren toegepast. We onderscheiden generatieve en niet-generatieve toepassingen:

- **Generatieve AI-toepassingen:** Een voorbeeld is het Nasher Museum of Art, dat experimenteerde met een door AI samengestelde tentoonstelling, waarbij ook de begeleidende zaalteksten door AI werden geschreven. Ook zien we generatieve AI in de kunst zelf: in de Dead End Gallery in Amsterdam worden kunstwerken geëxposeerd die met generatieve AI zijn gemaakt. Marketingafdelingen kunnen AI-tools gebruiken om teksten voor brochures of social media te genereren. Generatieve AI kan ook gebruikt worden om promotievideo's te maken of beelden te creëren als inspiratiebron voor designers. Deze creatieve inzet roept wel direct vragen op over auteurschap en authenticiteit – thema's die verderop aan bod komen.
- **Niet-generatieve AI-toepassingen:** AI die bestaande data analyseert of personaliseert, zonder daarbij volledig nieuwe content te creëren. Veel musea en erfgoedinstellingen zetten AI in voor collectiebeheer en publieksactiviteiten. AI kan achter de schermen processen efficiënter maken en voor het publiek nieuwe manieren bieden om kunst en cultuur te ontdekken. Het Rijksmuseum heeft bijvoorbeeld AI-technologie ingezet om hun onlinecollectie van 800.000 kunstwerken doorzoekbaar te maken via Linked Open Data. Bibliotheken experimenteren met AI om materialen te categoriseren en aanbevelingen te doen aan lezers. In musea kunnen bezoekers via apps als smARTify of Ask Mona een gepersonaliseerde rondleiding volgen. Zij kiezen zelf over welk object ze meer willen weten en de AI-assistent past zich aan hun voorkeuren aan. Theaters en filmhuizen gebruiken AI-gestuurde aanbevelingssystemen ("Als je dit leuk vond, dan vind je dat mogelijk óók leuk") vergelijkbaar met streamingdiensten, om publiekgericht te bedienen. Verder worden AI-analytics ingezet om bezoekersstromen bij grootschalige evenementen te analyseren (bijvoorbeeld met slimme camera's of sensoren) of bijvoorbeeld om veiligheid te monitoren, al roept dat direct vragen op over privacy.

5. Thema's voor AI-beleid

In dit hoofdstuk behandelen we acht belangrijke thema's die vrijwel elke culturele organisatie tegenkomt bij AI-gebruik. De thema's zijn:

1. Betrouwbaarheid,
2. Auteurs- en portretrecht,
3. Duurzaamheid en milieu,
4. Privacy en data,
5. Transparantie,
6. Diversiteit en inclusie,
7. Verantwoordelijkheid,
8. Impact op werk.

Je kunt alle thema's invullen of deze modulair gebruiken: voor sommige organisaties zullen bepaalde onderwerpen urgenter zijn dan andere, maar samen bieden ze een compleet raamwerk.

Per thema vind je:

- Een korte, toegankelijke definitie.
- Wat minimaal vereist is volgens Nederlandse en Europese regelgeving met verwijzing naar bronnen. De in dit document genoemde wettelijke vereisten zijn gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving ten tijde van de publicatiedatum van de gebruikte bronnen. Eventuele wijzigingen in wetgeving na die datum zijn (mogelijk) nog niet in dit document verwerkt.
- Drie voorbeeldopties voor beleid: exploratief, geleid en nauwgezet. Dit loopt van een lichtere aanpak tot een striktere aanpak, telkens geïllustreerd met een concreet voorbeeld uit de cultuursector.
- Een verwijzing naar het werkdocument met daarin:
 - Handvatten om aan te geven wat je minimaal zou moeten benoemen in jouw AI-beleid.
 - Reflectievragen om te controleren of jouw beleid volledig is en om je aan het denken te zetten.

Thema 1 – Betrouwbaarheid

Definitie

Betrouwbaarheid draait om de mate waarin AI-systemen juiste, nauwkeurige en consistente resultaten geven. Een betrouwbare AI doet wat hij belooft te doen, zonder (te veel) fouten of onvoorspelbare uitkomsten.

> VERDIEPEND VOORBEELD:

In de praktijk betekent dit dat een AI-gegenereerde beschrijving van een museumstuk feitelijk klopt, of dat een aanbevelingsalgoritme consistente kwaliteit biedt.

Betrouwbaarheid gaat ook over vertrouwen: kunnen gebruikers en medewerkers erop vertrouwen dat de AI werkt zoals bedoeld? AI-systemen kunnen namelijk misleidend zijn. Generatieve AI's kunnen "hallucineren" (overtuigende maar foutieve antwoorden geven).

> VERDIEPEND VOORBEELD:

Zo raadde een AI-assistent een Amerikaanse advocaat een niet-bestaande rechterlijke uitspraak aan, omdat de tool koste wat kost een antwoord wilde geven. Dit soort fouten illustreren waarom je AI-output altijd kritisch moet beoordelen op betrouwbaarheid.

Wettelijke vereisten

Er is (nog) geen specifieke wet die voorschrijft dat AI-systemen altijd 100 procent accuraat moeten zijn. Wel worden organisaties aangemoedigd om verantwoordelijkheid te tonen, bijvoorbeeld door uitkomsten van AI te controleren op juistheid voordat deze worden gedeeld. Zeker wanneer AI-gegenereerde informatie naar het publiek of samenwerkingspartners gaat, is het van belang dat medewerkers kritisch naar de uitkomsten kijken. Ook eenvoudige toepassingen, zoals AI voor tekstsuggesties in communicatie of publieksanalyse, verdienen basale verificatie.

De EU AI Act maakt onderscheid in laag- en hoog-risico AI-toepassingen. De meeste AI-systemen die door culturele organisaties worden gebruikt zijn laag-risico AI-systemen. Hiervoor gelden geen bindende regels voor nauwkeurigheid. Denk aan het vastleggen van welke AI-modellen worden gebruikt, welke rol ze spelen in besluitvorming, en of er ruimte is voor menselijke correctie. Het vastleggen van deze informatie helpt om betrouwbaarheid te waarborgen, intern bewustzijn te vergroten en externe vragen te beantwoorden. Er gelden overigens wel bepaalde transparantieplichtingen voor laag-risico AI-systemen, deze worden omschreven bij het thema Transparantie.

Voor hoog-risico toepassingen, bijvoorbeeld als AI wordt ingezet bij personeelsselectie, toelating tot educatieve programma's of publiekstoegangscontrole, gelden strengere eisen. In die gevallen moet worden aangetoond dat de AI voldoet aan verplichtingen rond nauwkeurigheid, robuustheid en veiligheid. Dit houdt onder meer in: vooraf testen,

documentatie bijhouden, logbestanden opslaan en zorgen voor menselijke tussenkomst waar nodig.

Kortom: hoe groter de impact van AI op mensen, hoe zwaarder de wettelijke eisen. Maar ook bij laag-risico toepassingen is het raadzaam om aan interne controles en verslaglegging te doen, zodat jouw organisatie zichtbaar zorgvuldig en verantwoord met AI omgaat.

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (basis aanpak)

“Vertrouwen met controle achteraf.” De organisatie staat gebruik van AI-output toe, maar pas nadat een medewerker er globaal naar heeft gekeken. Er is geen diepgaande factcheck, maar men monitort gebruikersfeedback en corrigeert achteraf evidente fouten. De organisatie spreekt intern af dat AI-uitvoer altijd kort wordt gecontroleerd voordat het extern gebruikt wordt.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een archiefdienst laat AI automatisch samenvattingen van historische documenten maken en plaatst die online met een disclaimer dat het automatisch gegenereerd is.

Geleid (gebalanceerd)

“Mens in de lus.” AI wordt ingezet, maar er is altijd menselijke validatie voordat resultaten publiek gaan. De AI is hier een assistent die het tempo verhoogt, terwijl de mens de betrouwbaarheid bewaakt.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een museum gebruikt AI om bij duizenden objecten korte beschrijvingen te genereren, maar voordat deze in de catalogus komen, worden ze stuk voor stuk nagelezen en waar nodig gecorrigeerd door een conservator of educator. Hallucinaties of onjuiste feiten worden zo uitgefilterd.

Nauwgezet (strikt beleid)

“Hoogste betrouwbaarheid voorop.” De organisatie stelt dat alle AI-uitkomsten voor gebruik aan strenge controles moeten voldoen, vergelijkbaar met redactionele processen.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een historisch museum gebruikt AI om tentoonstellingsmateriaal te maken maar eist dat elke feitelijke uitspraak door ten minste twee bronnen wordt gestaafd (al dan niet door AI aangedragen). Men beperkt zich tot AI-systemen die transparant zijn over hun bronnen of tot interne AI-modellen getraind op gevalideerde eigen dataset. AI-toepassingen die niet verifieerbaar zijn, worden simpelweg niet ingezet voor publieksinformatie.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema "betrouwbaarheid".
Hiervoor gebruik je werkblad 1 in het werkdocument.

Thema 2 – Auteurs- en portretrecht

Definitie

Dit thema betreft de intellectuele eigendomsrechten wanneer AI wordt gebruikt: auteursrecht heeft betrekking op creatieve werken (tekst, beeld, muziek, etc.) en portretrecht beschermt het recht van personen op hun eigen beeltenis. In de context van AI roept dit twee hoofdvragen op:

1. Mag men bestaande, mogelijk beschermde content gebruiken om een large language model te trainen of te voeden?
2. Wie heeft de rechten op de output die een AI creëert, zeker als daarin herkenbare elementen van anderen zitten (zoals iemands gezicht of een bepaalde artistieke stijl)?

Voor culturele organisaties is dit cruciaal: veel organisaties beschikken over collecties met auteursrechtelijk beschermd materiaal en werken met afbeeldingen van personen. Generatieve AI verlegt grenzen: zo kunnen AI-tools nieuwe beelden “maken” die sterk lijken op het werk van bestaande kunstenaars, of zelfs het gezicht van een acteur of musicus digitaal klonen. Zonder beleid riskeert men inbreuk op auteurs- of portretrechten. Auteursrecht en portretrecht gaan uiteindelijk over respect voor de maker en de persoon, maar in de praktijk ook over geld. Makers vragen om een vergoeding wanneer hun werk wordt gebruikt in AI-systemen. Dit thema dwingt organisaties om na te denken over hoe ze AI inzetten, rekening houdend met de auteurs- en portretrechten van makers en performers.

Wettelijke vereisten

Op dit gebied zijn er al duidelijke kaders in wetgeving. De belangrijkste punten om rekening mee te houden:

- **Gebruik van beschermd materiaal (training en input):** De EU biedt via de DSM-richtlijn ruimte: tekst- en datamining voor commerciële doeleinden is toegestaan, tenzij de rechthebbende expliciet bezwaar heeft gemaakt (bijvoorbeeld via een machine-leesbare “opt-out”). Dit betekent dat AI trainen op publiek toegankelijk internetmateriaal wél mag, zolang het materiaal rechtmatig beschikbaar is en geen bezwaar is geregistreerd. De AI Act onderstreept dit principe en verplicht ontwikkelaars van grote AI-modellen om een samenvatting van de gebruikte trainingsdata te publiceren. Dit moet het mogelijk maken voor rechthebbenden om te controleren of hun werk is gebruikt en, indien nodig, handhavend op te treden. In de praktijk zien we dat nog niet alle techbedrijven daar transparant over zijn.

Kortom: check bij het gebruik van AI-tools of ze getraind zijn op rechtmatig verzameld materiaal en vermijd input die mogelijk inbreuk maakt op andermans rechten.

- **Auteursrecht op AI-output:** Auteursrecht komt alleen toe aan werken die door mensen zijn gemaakt met creatieve inbreng. Volledig door AI gegenereerde teksten of beelden zonder menselijk creatief aandeel worden doorgaans niet beschermd. Met de AI Act verandert hier niets aan: de wet benadrukt dat bestaande auteursrechten

gerespecteerd moeten worden. Wanneer je AI gebruikt voor creatieve productie (zoals posters, campagnes of tekstconcepten) is het dus goed om te beseffen dat je hierover niet automatisch de eigenaar bent van het werk. In sommige gevallen kan de promptschrijver als (mede)maker worden gezien, maar dat is juridisch onduidelijk terrein. Minimaal vereist is dat je geen inbreuk maakt op andermans werk. Vermijd dus prompts die AI aanzetten tot het genereren van werk dat duidelijk leunt op één specifiek bronwerk of stijl (zoals het namaken van een bestaande afbeelding of tekst). Wanneer je de output van een AI aanzienlijk bewerkt, is het menselijke aandeel voldoende om hier wel het auteursrecht over te verkrijgen.

Kortom: ga zorgvuldig om met het auteursrecht op zowel input als output, en vermijd onterechte aannames over eigendom van AI-creaties. Wanneer het belangrijk is om het auteursrecht te verkrijgen, bewerk de output van een AI dan altijd aanzienlijk.

- **Portretrecht en persoonsbeelden:** Iedereen die herkenbaar in beeld is, heeft volgens artikel 21 van de Auteurswet het recht zich te verzetten tegen publicatie wanneer hij of zij daar een redelijk belang bij heeft, zoals privacy. Dit geldt ook voor door AI gegenereerde beelden van echte personen. Een deepfake, animatie of synthetische stem van een bestaand persoon kan dus portretrechtelijk of privacyrechtelijk problematisch zijn als er geen toestemming is verkregen. Daarnaast beschouwt de AVG gezichten, stemmen en namen als persoonsgegevens. Gebruik hiervan via AI is alleen toegestaan met een geldige juridische grondslag en heldere communicatie richting betrokkenen. De AI Act gaat nog een stap verder: wanneer AI wordt gebruikt om deepfakes of synthetische content te maken waarin bestaande mensen voorkomen, is het wettelijk verplicht om dit duidelijk kenbaar te maken. Bijvoorbeeld via een label of watermerk.

Kortom: gebruik AI niet om zonder toestemming beelden of stemmen van bestaande personen te genereren. Maak daarnaast altijd duidelijk wanneer je gemanipuleerde of synthetische content publiceert.

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (ruimhartig)

“Experimenteer vrij, vertrouw op fair use/excepties.” De organisatie staat ruime inzet van generatieve AI toe, mits er geen klachten komen. Deze exploratieve aanpak heeft weinig drempels, maar heeft het risico onbedoeld grenzen te overschrijden (bijv. een fotograaf die zijn werk herkenbaar terugziet in een AI-beeld). Bij gebruik van AI gegenereerd beeldmateriaal controleert de organisatie of dit gebaseerd is op vrij toegankelijke of rechtenvrije bronnen, en markeert content als deepfake indien van toepassing.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een kunstencentrum laat ontwerpers met Midjourney posterbeelden genereren, zonder na te gaan of daarin stijlen van bestaande kunstenaars zijn verwerkt. Er wordt vanuit gegaan dat de tekst- en datamining exceptie dit dekt en dat het risico op claims klein is. AI-uitvoer wordt zonder voorbehoud gebruikt in campagnes.

Geleid (voorzichtige balans)

“Bewust en met toestemming.” AI mag gebruikt worden, maar zoveel mogelijk met eigen of rechtenvrije data. Als externe content wordt gebruikt, checkt men via licenties of bij de eigenaar of dit mag. Medewerkers moeten zelf beoordelen of bij AI-creaties voldoende eigen creatieve inbreng is geweest om het auteursrecht te verkrijgen. Portretrechtelijk kiest men een voorzichtige koers: geen deepfake inzet van echte personen zonder expliciete toestemming van de betrokkenen.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een museum traint een eigen AI op hun collectie waar ze zelf de rechten van bezitten of die publiek domein is, om nieuwe combinaties te laten verzinnen voor een tentoonstelling.

Nauwgezet (streng beschermend)

“Minimale risico’s, maximale bescherming van rechten.” De organisatie hanteert een streng beleid om elke schijn van inbreuk te voorkomen. De organisatie gebruikt bij voorkeur AI-modellen met data uit rechtenvrije bronnen. Generatieve AI wordt niet gebruikt om stijlkopieën van levende of recent overleden kunstenaars te maken (uit respect en om juridische claims te vermijden). Iedere AI-creatie wordt nagegaan op mogelijke gelijkenissen met bestaand werk. Kortom, de organisatie kiest alleen voor AI-gebruik als ze 100% zeker is dat er geen rechten geschonden worden.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een erfgoedinstelling laat generatieve AI alleen toe als de trainingsdata volledig uit rechtenvrije bronnen (vaak eigen materiaal) bestaat én als de output door hun juristen is beoordeeld.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema “auteurs- en portretrecht”. Hiervoor gebruik je werkblad 2 in het werkdocument.

Thema 3 – Duurzaamheid en milieu

Definitie

Dit thema betreft de ecologische voetafdruk van AI. AI-systemen, met name de grootschalige, verbruiken aanzienlijk veel energie en andere hulpbronnen.

VERDIEPEND VOORBEELD:

Denk aan de stroom en waterkoeling die nodig is voor datacenters die AI-modellen trainen of draaien. Daarnaast zit een groot deel van de ecologische voetafdruk in de productie van chips en computeronderdelen (met zeldzame metalen).

Duurzaamheid in AI-gebruik houdt in dat we rekening houden met de milieu-impact en proberen die te minimaliseren. Voor culturele organisaties, die vaak al duurzaamheidsdoelen hebben (klimaatbeheersing, minder afval, etc.), is het belangrijk dat de inzet van AI niet haaks staat op hun duurzaamheidsdoelen. Daarnaast wordt 'klimaatbewustzijn' ook gevraagd in cultuurbeleid, bijvoorbeeld bij organisaties die meerjarige subsidie ontvangen via de BIS.

Aan de andere kant geldt dat AI kan bijdragen aan duurzaamheid door efficiënter te werken (bijvoorbeeld optimalisatie van energieverbruik). Dit thema zoekt dus naar de balans: hoe benutten we AI zó, dat past binnen het milieubeleid?

Wettelijke vereisten

Er is momenteel geen specifieke wet die dwingende milieueisen stelt aan de ontwikkeling of het gebruik van AI. Wel moet elke organisatie minimaal voldoen aan bestaande wetgeving op het gebied van energie en milieu. Denk daarbij aan algemene verplichtingen zoals de Informatieplicht Energiebesparing voor grote energieverbruikers. Als een AI-toepassing bijvoorbeeld leidt tot substantieel extra stroomverbruik, kan dat onder deze meldingsplicht vallen. Dit geldt met name bij de inzet van zware rekenmodellen of het draaien van servers op eigen locatie.

Op nationaal niveau geldt sinds 2023 dat overheidsorganisaties bij de inkoop van ICT-rekening moeten houden met energie-efficiëntie. Voor culturele instellingen is dit voorsnog geen harde verplichting, maar het wordt wél gezien als 'goede praktijk'. Voor laag-risico AI wordt in de AI Act bovendien het opstellen van vrijwillige gedragscodes aangemoedigd, waarin duurzaamheid kan worden opgenomen.

Op Europees niveau groeit de aandacht voor duurzame AI. Grote AI-aanbieders worden binnenkort verplicht om transparant te zijn over de milieu-impact van hun systemen, zoals energieverbruik of CO₂-uitstoot. Hoewel dit nog in ontwikkeling is, onderstreept het de richting waarin regelgeving zich beweegt.

Kortom: duurzaamheid is juridisch gezien (nog) grotendeels een maatschappelijke verantwoordelijkheid, maar steeds vaker een aandachtspunt of criterium bij subsidieverlening of samenwerking. Een AI-beleid dat daar proactief op inspeelt, toont toekomstgericht en verantwoord ondernemerschap.

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (laagdrempelig)

“Efficiënt gebruik is belangrijker dan de milieu-impact.” De organisatie stelt geen expliciete milieudoelstellingen of neemt aan dat AI-gebruik wordt gecompenseerd door behaalde efficiëntie. Men accepteert dat er (nog) geen duurzame tools zijn. De organisatie kan eventueel op andere vlakken de milieudoelstellingen aanscherpen ter compensatie. Eigen AI-toepassingen worden uitgerold op reguliere cloudservices zonder specifieke eisen.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een filmhuis gebruikt een generatieve AI-tool zoals ChatGPT of Gemini om automatisch beschrijvingen van films op de website te herschrijven in publieksvriendelijke taal. De tool draait via een online interface en wordt intensief gebruikt tijdens programmeerweken. Er wordt niet bijgehouden hoeveel rekenkracht of energieverbruik hiermee gemoeid is. Men gaat ervan uit dat de impact klein is vergeleken met andere energiekosten en neemt geen aanvullende maatregelen.

Geleid (bewust bezig)

“Meten en compenseren.” De organisatie kiest ervoor bewust met AI en milieu om te gaan. Waar mogelijk wordt de ecologische impact van AI-gebruik gemeten. De organisatie maakt bewuste afwegingen wanneer AI wel en niet wordt ingezet en doet dat met een beperkt aantal (duurzame) AI-tools. Eigen AI-tools draaien bij voorkeur op servers met groene stroom.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Verdiepend voorbeeld: een museum dat AI gebruikt voor collectie-analyse draait deze taken zoveel mogelijk in de daluren en meet periodiek het stroomverbruik van de AI-toepassing. Als blijkt dat de AI significant verbruik heeft, compenseert het museum dit door elders te besparen of door groene stroom certificaten. Ook vraagt men bij leveranciers naar hun duurzaamheidspraktijken.

Nauwgezet (maximaal duurzaam)

“AI alleen als het groen kan.” De organisatie integreert duurzaamheid als strikte voorwaarde voor AI-gebruik. Er wordt zo min mogelijk gebruikgemaakt van AI en er wordt alleen AI gebruikt die (lokaal) op duurzame servers draait.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een kunstfestival besluit een AI-gestuurde installatie alleen toe te staan als deze op lokaal gehoste, goed afgeschermd software draait die volledig draait op groene stroom of als de leverancier kan aantonen dat het datacenter klimaatneutraal werkt. Deze aanpak sluit aan bij het idee “we doen het duurzaam of we doen het niet”. De organisatie communiceert dit ook actief naar buiten toe als onderdeel van hun verantwoord ondernemen.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema “duurzaamheid en milieu”.
Hiervoor gebruik je werkblad 3 in het werkdocument.

Thema 4 – Privacy en data

Definitie

Dit thema gaat over de bescherming van persoonsgegevens en de zorgvuldige omgang met data bij AI-gebruik. AI-systemen hebben grote hoeveelheden informatie nodig om te leren of beslissingen te nemen. Maar hoe meer persoonlijke data wordt verwerkt, hoe groter de privacy risico's. Privacy doelt hier op het recht van individuen (bezoekers, medewerkers, makers) om controle te hebben over hun persoonlijke informatie.

VERDIEPEND VOORBEELD:

Voor culturele organisaties kan dit spelen bij bijvoorbeeld bezoekersanalyses, gepersonaliseerde aanbiedingen, cameratoezicht in musea of het gebruik van externe AI-diensten waar men data heen stuurt.

Een AI-beleid rond privacy waarborgt dat men alleen data gebruikt die men mág en wil gebruiken en dat dit veilig en transparant gebeurt. Het betekent dat actie wordt ondernomen om gegevensminimalisatie na te streven: heb ik die persoonsdata echt nodig voor deze AI-toepassing?

Wettelijke vereisten

Privacy- en data-gebruik bij AI vallen onder bestaande regelgeving, voornamelijk de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG stelt strikte eisen over de verwerking van persoonsgegevens:

- **Rechtmatigheid en grondslag:** Er is een geldige juridische grondslag nodig voor iedere verwerking van persoonsgegevens. Stel jezelf de vraag of het nodig is om specifieke persoonsgegevens te verzamelen voor het beoogde doel. Zo ja, zorg dan dat je toestemming verkrijgt voor het verzamelen en verwerken van de gegevens. Wil je bijvoorbeeld passende voorstellingen suggereren aan je publiek gebaseerd op hun clicks in een nieuwsbrief? Zorg er dan voor dat je je bezoekers om toestemming hebt gevraagd. Zonder grondslag: niet doen.
- **Transparantie:** Je bent verplicht betrokkenen te informeren over het gebruik van hun gegevens. Als je een algoritme inzet om bijvoorbeeld gepersonaliseerde aanbevelingen te doen, moet je het publiek duidelijk maken dát je dit doet en hoe hun data daarbij wordt gebruikt. Transparantie houdt ook in dat je desgevraagd uitleg kunt geven over de logica achter AI-gestuurde besluiten (bijvoorbeeld als een algoritme bepaald welke nieuwsbrief iemand ontvangt).
- **Doelbinding en minimalisatie:** Gebruik persoonsgegevens alleen voor het vooraf bepaalde doel en verzamel niet meer data dan nodig. Voor AI betekent dit: vermijdt het principe om zoveel mogelijk data te verzamelen in de hoop dat het ooit van pas komt. Zorg dat je een duidelijk doel hebt en beperk je tot relevante data.
- **Beveiliging:** Persoonsgegevens moeten adequaat worden beveiligd tegen datalekken. Bedenk dat AI-tools zoals ChatGPT en Gemini jouw data opslaan om het model verder te trainen. Je mag hier geen persoonsgegevens invoeren (vanwege AVG) en het is niet

verstandig om bedrijfsgevoelige informatie te delen (bv. Je aankomende beleidsplan). Bij AI-tools die op een lokale server draaien die goed is beveiligd, is je data wel veilig.

- **Geautomatiseerde besluitvorming:** Wanneer je AI inzet om beslissingen te maken die een grote impact (kunnen) hebben op mensen (bijvoorbeeld controle van bezoekers of screen van sollicitanten), is aanvullende regelgeving van toepassing. Volledig geautomatiseerde beslissingen met juridische of “aanzienlijke impact” zijn onder de AVG in principe niet toegestaan. Tenzij met toestemming of wettelijke uitzondering en met passende waarborgen (art. 22 AVG). Dit zijn zogenaamde ‘hoogrisico’ toepassingen. In de cultuursector zul je dit zelden tegenkomen, maar het is wel belangrijk om hier waakzaam voor te zijn.
- **DPIA (Data Protection Impact Assessment):** Bij innovatieve AI-projecten die waarschijnlijk een hoog privacyrisico met zich meebrengen (bijv. gezichtsherkenning voor publieksanalyse), is het verplicht een Privacy Impact Assessment uit te voeren. Dit is een risicoanalyse om te zien of de voorgenomen AI-toepassing voldoet aan de AVG en waar de gevoeligheden zitten. Op basis van de uitkomst moet je mogelijk aanvullende maatregelen treffen.

Kortom, wettelijk moet men iedere AI-toepassing toetsen aan de AVG-eisen: is er een grondslag, zijn we transparant, is het veilig, verzamelen en verwerken we niet te veel data, zijn de rechten van mensen gewaarborgd (inzagerecht, recht op vergetelheid etc.).

Check iedere toepassing ook met de EU AI Act en beoordeel binnen welk risiconiveau de toepassing valt.

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (open, experimenteel)

“Voorzichtig verkennend binnen de marges.” Medewerkers worden door de organisatie gewezen op het privacybeleid, maar de handhaving daarvan ligt grotendeels bij henzelf. Er wordt gereageerd als zich een incident voordoet. Er worden (nog) geen aanvullende procedures opgesteld voor AI-gebruik, maar de organisatie blijft alert op signalen van het publiek en interne vragen. Deze aanpak biedt ruimte voor verantwoorde innovatie, mits er zorgvuldig wordt toegezien dat data niet te pas en te onpas gebruikt wordt en communiceert wanneer het gebruik van AI verandert of toeneemt.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een theatermedewerker gebruikt ChatGPT om publieksgerichte teksten zoals serviceberichten en FAQ-antwoorden te herschrijven. Hiervoor voert hij alleen algemene tekstfragmenten in, zonder namen of andere persoonsgegevens. De organisatie heeft geen apart beleid voor dit soort gebruik, maar verwacht dat medewerkers terughoudend zijn met data-invoer. Er is geen formele controle of logging van het AI-gebruik, maar collega's delen ervaringen informeel in het team. Deze aanpak verlaagt de drempel om AI te verkennen, zolang persoonlijke gegevens worden vermeden.

Geleid (geborgd en bewust)

“Privacy by design.” De organisatie zorgt dat privacybescherming vanaf de start is ingebouwd bij elke AI-toepassing. Er zijn interne richtlijnen voor zorgvuldig datagebruik en medewerkers weten wat wel en niet mag bij het gebruik van AI-tools. Zo is het bijvoorbeeld niet toegestaan om privacygevoelige informatie (zoals namen) in externe systemen zoals ChatGPT in te voeren. De organisatie voert bij risicovolle toepassingen een DPIA uit, verzamelt alleen strikt noodzakelijke persoonsgegevens en informeert gebruikers transparant. Bij elke nieuwe AI-toepassing communiceert men proactief naar het publiek welke data wordt gebruikt en biedt men standaard een opt-out mogelijkheid. Deze aanpak vereist meer organisatie en afstemming, maar maakt het mogelijk om verantwoord te innoveren mét het vertrouwen van publiek en medewerkers.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een museum wil een AI-gestuurde app introduceren die bezoekers gepersonaliseerde tour-aanbevelingen geeft. Vooraf voert het museum een Data protection impact assessment (DPIA) uit om risico's in kaart te brengen en maatregelen te treffen (bv. locatiegegevens van bezoekers worden na de tour direct gewist). Men besluit alleen die persoonsgegevens te gebruiken die strikt nodig zijn (bijv. interessecategorieën, maar geen naam). De gebruiker krijgt een duidelijke toelichting en actieve opt-in voor het gebruik van hun data in de AI-app.

Nauwgezet (streng privacygericht)

“Dataminimalisme en volledige transparantie.” De organisatie kiest voor een strikt privacybeleid en neemt geen enkel risico met persoonsgegevens bij AI-gebruik. Alleen sterk gecontroleerde of interne AI-systemen worden toegestaan, en gevoelige data wordt standaard geanonimiseerd of gepseudonimiseerd. Deze aanpak vergroot het vertrouwen van gebruikers, maar kan AI-toepassingen minder flexibel of persoonlijk maken.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een archief besluit geen enkele persoonsgegevens via externe AI-diensten te laten verwerken. Alle toepassingen draaien op eigen servers of via streng gescreende platforms. Het archief voert bij elke nieuwe toepassing een DPIA uit en past het principe van dataminimalisatie strikt toe: alleen écht noodzakelijke gegevens worden verzameld en anoniem verwerkt. Gebruikers geven actief toestemming (opt-in) en kunnen daarna eenvoudig weigeren (opt-out). Medewerkers mogen enkel gepseudonimiseerde data gebruiken. Daarnaast wordt periodiek gecontroleerd of data nog nodig is; onnodige gegevens worden verwijderd om het recht op vergetelheid te waarborgen.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema “privacy en data”.
Hiervoor gebruik je werkblad 4 in het werkdocument.

Thema 5 – Transparantie

Definitie

Transparantie betekent openheid over het gebruik en de werking van AI. Voor culturele organisaties betekent dit dat zowel medewerkers als het publiek weten wanneer en hoe AI wordt ingezet en hoe beslissingen of content tot stand komen. Transparantie is essentieel om vertrouwen te behouden: mensen willen doorgaans weten of ze met een mens of een machine te maken hebben en waarop aanbevelingen zijn gebaseerd. Transparantie gaat zowel over herkenbaarheid (is het duidelijk dát je met AI te maken hebt?) als over uitlegbaarheid (kun je uitleggen hoe de AI tot een resultaat kwam?).

VERDIEPEND VOORBEELD:

Als een museum AI gegenereerde teksten bij een schilderij toont, zou transparantie betekenen dat het museum aangeeft dat de tekst door AI is opgesteld en eventueel op basis van welke bronnen of data dat gebeurde.

Wettelijke vereisten

Transparantie is een van de punten waar de EU AI Act expliciet nieuwe verplichtingen legt. AI-systemen met risico op misleiding van het publiek moeten duidelijk kenbaar zijn.

Concreet:

- **Labeling AI-systemen:** De AI Act stelt dat wanneer mensen direct met AI interacteren (bijv. een chatbot of virtuele assistent), zij dit moeten weten. Geen stiekeme AI-klanten-servicemedewerkers meer dus. Gebruikers hebben recht om te weten dat achter een chatbot geen mens zit.
- **Kenmerking AI-content:** Voor synthetische media (deepfakes, AI-gegenereerde beelden of audio die op echte mensen kunnen lijken) komt een labelplicht. Artikel 52 van de AI Act vereist dat deepfake-content alleen gebruikt mag worden als duidelijk wordt gemaakt dat het is gemanipuleerd. Denk aan watermerken of disclaimers bij AI-gecreëerde video's, foto's of audio die eruitzien als echt.
- **Uitlegbaarheid bij impactvolle AI-besluiten:** Veel AI-toepassingen die worden gebruikt in de cultuursector vallen niet in de 'hoog risico'-categorie. Desondanks verlangt de AVG dat organisaties elk volledig geautomatiseerd besluit met "aanzienlijke impact" op een persoon uitlegbaar is, wanneer daarom wordt gevraagd (het 'profiling-uitlegrecht'). De AI Act gaat een stap verder bij hoog risico AI: uitgebreide documentatie is vereist waarmee toezichthouders en gebruikers precies kunnen zien hoe het systeem werkt.
- **Transparantie intern:** De Nederlandse overheid hanteert een algoritmeregister. Hoewel dit geen wettelijke verplichting is, kan het ook voor culturele organisaties een goede en transparante manier zijn om bij te houden welke eigen AI-systemen worden gebruikt, met welk doel en met welke data.

Kortom, de wet vereist dat AI niet "stilletjes" wordt ingezet, maar dat het publiek moet weten wanneer je het gebruikt. Zeker wanneer AI-content wordt gebracht als ware

mensenwerk, begeef je je op glad ijs. Transparantie is nu deels afdwingbaar via de AI Act, en daarnaast al onderdeel van ethische gedragscodes.

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (beperkte openheid)

“AI op de achtergrond.” De organisatie zet AI in als ondersteunend hulpmiddel, zonder dat dit standaard actief wordt gecommuniceerd. Transparantie volgt op basis van relevantie: als het gebruik van AI invloed heeft op de inhoud of het publiek, wordt het toegelicht. Deze benadering maakt duidelijk dat transparantie geen zwart-wit kwestie is, maar afhankelijk van context, impact en verwachtingen van het publiek.

VERDIEPEND VOORBEELD

Een bibliotheek gebruikt een generatieve AI-tool om tekstconcepten op te stellen voor haar nieuwsbrief of social media-posts. Medewerkers redigeren deze teksten grondig voordat ze gepubliceerd worden. Omdat de eindredactie bij mensen ligt en de inhoud feitelijk en neutraal blijft, ziet de organisatie geen noodzaak om bij elk bericht te vermelden dat AI is ingezet. Zodra AI echter wordt gebruikt voor creatieve content die als redactioneel of opiniërend kan worden gezien (bijvoorbeeld een blogserie over boeken geschreven met hulp van AI) kiest de bibliotheek ervoor om dat gebruik wél te benoemen, bijvoorbeeld met een toelichting of label.

Geleid (proactieve duidelijkheid)

“Zeg het en leg globaal uit.” De organisatie communiceert openlijk waar AI wordt ingezet, maar zonder in detail te treden. Deze middenweg zorgt dat geïnteresseerden het kunnen weten, zonder ieder detail publiek te maken. Intern houdt men ook bij welke AI-systemen draaien, maar vooral om kennis te delen, niet als formeel register.

VERDIEPEND VOORBEELD

Een theaterwebsite plaatst onder aanbevelingen de tekst “Deze suggesties zijn tot stand gekomen met behulp van een algoritme.” In een museumcatalogus wordt bij automatisch gegenereerde beschrijvingen een klein AI-icoontje of voetnoot gezet dat de tekst door AI is gegenereerd en door een mens is gecheckt. Als mensen meer willen weten, is er een publieksvriendelijke FAQ beschikbaar (“Hoe werkt onze kunstmatige intelligentie curator?”) die uitlegt welke data gebruikt wordt en dat er menselijk toezicht is.

Nauwgezet (volledige transparantie)

“Alles op tafel.” De organisatie maakt van transparantie een speerpunt: volledige openheid over AI-gebruik. Deze radicale transparantie kan veel vertrouwen scheppen en uitnodigen tot een publiek gesprek, maar kan ook afschrikkend werken. Er is veel aandacht voor de in- en externe communicatie en mogelijk uitleg bij complexe kwesties. Men moet ook bereid zijn om toe te geven wanneer een AI faalt of wanneer een AI is aangepast.

VERDIEPEND VOORBEELD

Een bibliotheek zet een publiek toegankelijk “AI-register” online, waarin elke toepassing staat beschreven: doel, soort algoritme, gebruikte data, frequentie van gebruik, etc. Elk AI-gegenereerd publieksresultaat wordt duidelijk gelabeld. Het kan bijvoorbeeld ook een overzicht zijn van voor welke stappen Copilot is gebruikt en eventueel meegeven welke prompts daarvoor zijn gebruikt. Of een archief presenteert automatisch getranscribeerde brieven, dan staat erbij: “Transcript door AI, mogelijk onjuistheden. Originele scan is leidend.” Bovendien deelt de organisatie open source of via rapporten informatie over de prestaties en biases van hun AI-systemen.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema “transparantie”.
Hiervoor gebruik je werkblad 5 in het werkdocument.

Thema 6 – Diversiteit en inclusie

Definitie

Dit thema richt zich op de vragen welke data in een AI-systeem zijn opgenomen en hoe AI-systemen omgaan met verschillen tussen mensen. Diversiteit wil zeggen dat uiteenlopende groepen (qua achtergrond, gender, etniciteit, leeftijd, enz.) eerlijk worden behandeld en gerepresenteerd. Inclusie betekent dat iedereen kan meedoen en zich aangesproken voelt. AI heeft de potentie om bias (vooringenomenheid) uit data over te nemen en zelfs te versterken.

VERDIEPEND VOORBEELD:

Als een AI is getraind op een dataset waarin vooral West-Europese kunst voorkomt, dan laat deze andere culturen onderbelicht. Een ander voorbeeld is dat een gezichtsherkenningssysteem minder goed is in het herkennen van mensen met een donkere huidskleur omdat die groep ondervertegenwoordigd was in de trainingsdata. Zo'n berucht geval was er bij foto-tagging software die zwarte mensen verkeerd labelde.

Voor culturele organisaties is het belangrijk dat AI hun diversiteits- en inclusiviteitsdoelen niet ondermijnt maar juist ondersteunt: denk aan eerlijke aanbevelingen, meertalige toegankelijkheid en het voorkomen van stereotiepe uitkomsten.

Wettelijke vereisten

Discriminatie is bij wet verboden (Grondwet artikel 1), óók als die door een AI-systeem gebeurt. Relevante kaders:

- **Non-discriminatie wetgeving:** In Nederland mag men personen niet ongelijk behandelen op grond van bijvoorbeeld afkomst, geslacht, leeftijd (Algemene Wet Gelijke Behandeling). Als een AI-systeem systematisch nadelig onderscheid maakt tussen mensen op zulke gronden (bijv. een AI kiest alleen mannen als geschikte kandidaten voor een vacature), dan kan dat juridisch gezien discriminatie zijn. De organisatie is hiervoor verantwoordelijk: "het was de AI" is geen geldig excuus.

De AI Act eist daarnaast voor hoog-risico systemen dat er maatregelen worden genomen om discriminerende uitkomsten te minimaliseren. Dit raakt culturele organisaties mogelijk wanneer ze AI inzetten bij de selectie van publiek of sollicitanten. Of wanneer een fonds een AI-systeem gebruikt dat is getraind op historische subsidiedata waarin makers met een migratieachtergrond bijvoorbeeld minder vaak zijn gehonoreerd, kan dat leiden tot discriminatie bij nieuwe aanvragen.

- **Inclusieve dienstverlening:** Overheden hebben waarborgen (bijvoorbeeld Digitale Toegankelijkheid, meertaligheid) die ervoor zorgen dat digitale diensten voor iedereen toegankelijk zijn. Culturele organisaties vallen niet altijd onder de strikte plicht, maar subsidiegevers kunnen wel inclusie-eisen stellen. Daarnaast onderschrijft de cultuursector de Code diversiteit en inclusie (D&I). Deze code kun je ook toepassen

op AI-gebruik. Deze richtlijnen sluiten aan bij mensenrechtenkaders en verantwoord AI-beleid (zoals UNESCO's aanbevelingen voor ethische AI waarin diversiteit een principe is).

- **Transparantie over bias:** De AI Act vereist dat bias in datasets gerapporteerd wordt. Voor General Purpose AI, zoals ChatGPT en Gemini, moeten aanbieders o.a. aangeven welke mogelijke biases in hun model zitten. Nog lang niet alle techbedrijven voldoen hieraan maar culturele organisaties doen er (in de toekomst) wel goed aan om hier op te letten bij de keuze voor een AI-tool.

Minimaal vereist is dus dat jouw AI-toepassingen niet in strijd zijn met discriminatiewetten. Praktisch gezien: test AI-uitkomsten op ongewenste vooroordelen en zorg dat er menselijk toezicht is dat eventuele bevooroordeelde uitkomsten kan corrigeren. Wees je bewust van de data: garbage in = garbage out. Als de input een beperkt wereldbeeld heeft, zal de output dat ook hebben. Een AI-beleid op diversiteit en inclusie maakt medewerkers bewust van (de noodzaak van) checks op de uitkomsten. Je creëert een kritische blik op de output en zorgt ervoor dat medewerkers niet klakkeloos de output overnemen.

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (passief, vertrouwen op tool)

"We kunnen het niet altijd weten/achterhalen en leggen verantwoordelijkheid bij ontwikkelaars, maar blijven alert op de output." De organisatie onderneemt geen actieve stappen om AI op diversiteit te checken, totdat er klachten komen. Men vertrouwt op de kwaliteit van de leverancier. Deze houding vergt weinig inzet maar kan leiden tot blinde vlekken en ongemerkt uitsluitende content.

VERDIEPEND VOORBEELD

Een cultureel centrum gebruikt AI om automatisch beschrijvingen bij collectie-objecten te maken. Ze controleren deze niet structureel op bias, tenzij iets heel gek opvalt. Als de AI dus bijvoorbeeld bij vrijwel elk schilderij van een wetenschapper "hij" schrijft ook als het een vrouw is (door aannames), dan merkt men dat pas als iemand het onder de aandacht brengt.

Geleid (actief bewust, correctieve maatregelen)

"Menselijke check en sturen bij bias." De organisatie bouwt controlemechanismen in om bias proactief te signaleren en bij te sturen. De organisatie gebruikt specifieke prompt-onderdelen om een representatiever wereldbeeld als output te krijgen. In beleidstermen: AI-uitkomsten worden steekproefsgewijs geaudit op diversiteit en men stuurt bij waar nodig.

VERDIEPEND VOORBEELD

Een bibliotheek die AI inzet voor boekaanbevelingen merkt dat het algoritme vooral populaire West-Europese auteurs blijft aanraden. Ze besluiten periodiek de aanbevelingslijst te reviewen en handmatig meer diverse titels toe te voegen als de AI ze over het hoofd ziet. Ook vragen ze verschillende gebruikersgroepen om feedback ("Voelt u zich gerepresenteerd in onze

aanbevelingen?”). Bij beeldcreatie vragen ze altijd om meerdere genders en culturele achtergronden.

Nauwgezet (design voor diversiteit)

“Inclusie vanaf de basis ingebouwd.” De organisatie eist dat elke AI-toepassing aantoonbaar inclusief is ontworpen en getest. Er is altijd een divers samengestelde projectgroep betrokken bij AI-vraagstukken. Deze aanpak vergt meer voorwerk (inclusieve datasets verzamelen, uitgebreide testsessies), maar hiermee wordt getracht om bias te voorkomen. Het sluit ook aan bij de missie van veel culturele organisaties om iedereen te bereiken.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Bij de ontwikkeling van een AI-gestuurde museumgids betreft men diverse stakeholders (ouderen, jongeren, verschillende culturele achtergronden, mensen met een fysieke beperking) om zeker te weten dat de AI goed omgaat met divers taalgebruik, accent, enzovoort. Men kiest bij voorkeur AI-modellen die getraind zijn op diverse mondiale datasets of specifiek op de Nederlandse multiculturele context. Als men merkt dat een AI toch ongewenste bias heeft, wordt de tool uitgezet of vervangen: “bij twijfel niet gebruiken”.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema “diversiteit en inclusie”.
Hiervoor gebruik je werkblad 6 in het werkdocument.

Thema 7 – Verantwoordelijkheid

Definitie

Bij verantwoordelijkheid draait het om de vraag: wie draagt de verantwoordelijkheid voor de acties en beslissingen van AI-systemen? In een culturele organisatie die AI inzet, moeten duidelijke rollen en verplichtingen belegd zijn: wie houdt toezicht op het AI-gebruik, wie grijpt in bij misbruik of fouten en wie is er aansprakelijk als er iets misgaat? AI kan autonoom opereren, maar een organisatie kan niet AI de schuld geven als het misloopt. Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid altijd bij mensen (makers, gebruikers, bestuur). Culturele organisaties dienen zich af te vragen of ze de gevolgen van een AI-systeem kunnen overzien en managen. Wat als een AI-gegenereerde tekst verkeerde informatie verspreidt? Wie corrigeert dat en wie neemt de verantwoordelijkheid? Of wat als een bezoeker aanstoet neemt aan door AI gecreëerde content, wie staat daarvoor in?

Wettelijke vereisten

Dit is deels een juridisch grijs gebied dat in ontwikkeling is. Momenteel geldt:

- Aansprakelijkheid: Er is nog geen specifieke AI-aansprakelijkheidswet, maar algemene wetten zijn van toepassing. Als een AI-systeem schade veroorzaakt (bijvoorbeeld: AI-gestuurde robot in een museum beschadigt een kunstwerk of verwondt iemand), dan wordt gekeken naar bestaande wettelijke kaders (productaansprakelijkheid, onrechtmatige daad). De EU werkt aan een AI-aansprakelijkheidsrichtlijn om dit te verduidelijken. Maar voor nu: de organisatie die AI inzet, zal doorgaans verantwoordelijk worden gehouden.
- AI Act – verantwoordelijkheid verdeling: De AI Act onderscheidt aanbieders (makers/leveranciers van AI) en gebruikers (de gebruikers/implementatoren, dus de organisatie zelf). Voor hoog-risico AI krijgen beide expliciete verplichtingen. De gebruiker moet o.a. het systeem correct gebruiken, monitoren en indien nodig zelf evalueren op risico's. Met andere woorden, men kan zich niet achter de aanbieder verschuilen als het hoog-risico AI-systeem verkeerd is toegepast.
- Ethische codes: Niet juridisch bindend, maar bijvoorbeeld de Guidelines for Trustworthy AI van de EU benadrukken accountability (verantwoording en aansprakelijkheid). Ook in Nederland stelt de overheid dat publieke organisaties expliciet een verantwoordingsplicht hebben bij het gebruik van algoritmen (denk aan de Algoritme-waakhond onder de Autoriteit Persoonsgegevens).
- Content verantwoordelijkheid: Als AI content creëert (tekst, beeld, audio, video), ligt de juridische verantwoordelijkheid voor de content bij de uitgever ervan (de organisatie of maker).

VERDIEPEND VOORBEELD:

Een nieuwswebsite die AI gegenereerd nieuws plaatst zonder menselijke controle kan verantwoordelijk worden gehouden voor eventuele verspreiding van nepnieuws of schadelijke inhoud. Men kan niet zeggen "de AI schreef het, wij wisten van niets".

Minimaal vereist is daarom dat jouw organisatie intern de governance regelt: benoem wie er op AI-toepassingen let en stuur waar nodig bij. Als er weinig externe regelgeving is, betekent verantwoordelijkheid vooral zelf proactief de regie nemen. Zorg dat er bij implementatie van AI duidelijke afspraken zijn: wie beoordeelt de risico's, wie heeft de bevoegdheid om een AI-systeem af te zetten als het zich misdraagt en hoe leggen we verantwoording af aan ons bestuur en publiek over het AI-gebruik?

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (informele verantwoordelijkheid)

"Iedereen mag het gebruiken, we gaan uit van gezond verstand en lossen problemen ad hoc op." De organisatie heeft geen specifieke persoon of commissie voor AI-beleid; men vertrouwt op de kennis en het gezonde verstand van medewerkers. Deze losse aanpak kan innovatie voeden doordat niemand op toestemming hoeft te wachten, maar het risico is dat niemand zich van tevoren verantwoordelijk voelt om risico's te beoordelen, tot er een incident plaatsvindt.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Elke afdeling van een cultuurhuis mag zelf AI-tools inzetten als ze dat nuttig vinden. Er wordt niet centraal bijgehouden wie wat doet. Mocht er iets misgaan (bv. AI plaatst een ongepaste social media bericht automatisch), dan zoekt men achteraf uit wat er misging en probeert men het te herstellen.

Geleid (duidelijke rollen en checkpunten)

"Gedeelde verantwoordelijkheid met lichte coördinatie." Binnen de organisatie is duidelijk wie het eerste aanspreekpunt is voor AI-gerelateerde toepassingen, vaak een medewerker met affiniteit voor digitalisering of een AI-werkgroep. Nieuwe toepassingen van AI worden besproken (in het team), waarbij gezamenlijk wordt bepaald of het gebruik wenselijk en verantwoord is. Er is aandacht voor ethiek, privacy en de doelen van de organisatie, zonder dat dit tot zware procedures leidt. Deze aanpak zorgt voor betrokkenheid en zorgvuldigheid, terwijl het proces praktisch en werkbaar blijft voor een kleinere organisatie.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een kleinschalig museum gebruikt een AI-tool om audiotours automatisch te genereren. De inhoud wordt vooraf kort gereviewd door een collega om ongepaste of onjuiste formuleringen eruit te filteren. Als er een klacht binnenkomt over een AI-toepassing, bespreekt het team dit direct en neemt gezamenlijk een beslissing over aanpassing of verwijdering.

Nauwgezet (formele governance en aansprakelijkheid)

"AI Governance verankerd." De organisatie integreert AI volledig in haar governance- en risicomanagementstructuur. Deze strikte lijn minimaliseert risico op ongecontroleerde situaties, maar vereist behoorlijk wat bureaucratie en kan innovatie vertragen door de vele checks. In het directiereglement wordt opgenomen dat de directeur of medewerker ICT of innovatie eindverantwoordelijk is voor alle AI-toepassingen.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Het beleid is dat elke AI implementatie een goedkeuringsprocedure moet doorlopen en periodieke audits ondergaat. Bijvoorbeeld elk jaar een extern expert die de AI-algoritmes doorlicht op naleving van beleid en wet. Aansprakelijkheid is contractueel afgedekt: bij gebruik van externe AI-diensten worden afspraken gemaakt over wie verantwoordelijk is bij fouten (waar mogelijk). Mocht er toch iets fout gaan dan heeft de organisatie al een communicatiestrategie klaarliggen om verantwoordelijkheid te nemen en uit te leggen hoe dit wordt opgelost.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema “verantwoordelijkheid”.
Hiervoor gebruik je werkblad 7 in het werkdocument.

Thema 8 – Impact op werk

Definitie

De opkomst van AI raakt onvermijdelijk de manier van werken en de rollen van mensen in de organisatie. Impact op werk verwijst naar veranderingen in taken, benodigde vaardigheden en mogelijk verlies van banen door de inzet van AI. In de culturele sector kan AI bepaalde routinetaken overnemen. Denk aan automatische transcriptie van archieven (waar vroeger mensen uren typewerk aan hadden) of AI die bezoekersvragen beantwoordt in plaats van een balie medewerker. Dit kan efficiënter zijn, maar roept ook vragen op over baanbehoud, werkdruk en de menselijke maat.

Tegelijk kan AI ook nieuwe rollen creëren, bijvoorbeeld een data-analist in een museum om te controleren of AI-tools de juiste conclusies trekken, of AI-curator, als nieuw vak, die de AI-systemen beheert en controleert. Dit thema adresseert de vraag: hoe zorgen we dat onze medewerkers en samenwerkingspartners op een goede manier met AI-veranderingen kunnen omgaan? Het gaat om vaardigheden (upskilling/reskilling) en om ethiek van automatisering (wat voor organisatie willen we zijn: eentje die menselijke creativiteit centraal houdt of eentje die maximale efficiëntie nastreeft?).

Wettelijke vereisten

Er is geen wet over veranderende taken of het vervangen van medewerkers door AI.

Dat is aan de organisatie, binnen de grenzen van arbeidsrecht en medezeggenschap:

- **Arbeitsrecht en medezeggenschap:** Elke organisatie die AI implementeert op een manier die het werkproces verandert, moet medewerkers tijdig betrekken en informeren. Draagvlak en duidelijke communicatie zijn essentieel om onzekerheid, stress of misverstanden te voorkomen. Deze betrokkenheid is niet alleen verstandig, maar ook juridisch relevant.

Voor organisaties met meer dan 50 medewerkers geldt op basis van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een instemmingsplicht bij belangrijke wijzigingen in arbeidsomstandigheden of werkprocessen. AI-systemen die werk structureren, taken overnemen of beoordelingscriteria wijzigen, kunnen hieronder vallen.

Kortom: betrek altijd het personeel bij grotere AI-implementaties. Bij organisaties met een OR is formele instemming verplicht als AI invloed heeft op de manier van werken.

- **Aansprakelijkheid en zorgplicht als werkgever:** Het is de taak van de werkgever om medewerkers goed te informeren en ondersteunen bij het werken met AI: medewerkers moeten duidelijke instructies en training krijgen om ermee te kunnen werken. Gebrekkige uitleg of onbegrip over AI kan leiden tot fouten of stress.

VERDIEPEND VOORBEELD:

Als een medewerker fouten maakt omdat hij volledig vertrouwt op een AI-systeem zonder het goed te begrijpen, kan dat wijzen op onvoldoende instructie of begeleiding door de werkgever. Ook stress of onzekerheid als gevolg van AI-veranderingen valt onder de arbowetgeving.

Kortom: AI mag werk vergemakkelijken, maar neemt de zorgplicht van de werkgever niet over. Goede uitleg, begeleiding en veilige werkafspraken blijven cruciaal.

- **AI Act – verplichting tot menselijk toezicht bij hoog-risico toepassingen:** De AI Act stelt dat bij hoog-risico AI-toepassingen menselijk toezicht verplicht is. Wanneer AI wordt toegepast om subsidies toe te kennen of kunstenaars te selecteren, heeft de beslissing een aanzienlijke impact. In zulke gevallen moet altijd een menselijke eindverantwoordelijke aanwezig zijn die de beslissing kan controleren en bijsturen.

Daarnaast verplicht de AI Act organisaties passende training voor medewerkers die werken met hoog-risico systemen. Die opleiding moet passen bij het specifieke AI-systeem, zodat medewerkers weten hoe het systeem werkt, welke risico's er zijn en hoe zij hun toezicht effectief kunnen uitvoeren. Een algemene AI-cursus volstaat daarvoor meestal niet.

Kortom: als AI wordt ingezet bij belangrijke besluiten, dan vereist de wet zowel menselijk toezicht als voldoende deskundigheid bij de gebruikers. Een medewerker moet altijd de uiteindelijke beslissing kunnen nemen – niet de AI.

Beleidsvoorbeelden

Exploratief (organisch laten ontstaan)

“Pragmatisch en kansgericht.” De organisatie ziet in AI een hulpmiddel om efficiënter te werken en kosten te besparen binnen bestaande werkprocessen. Medewerkers worden aangemoedigd om, binnen redelijke grenzen, zelf te experimenteren met AI-tools die hun dagelijkse werkzaamheden kunnen ondersteunen. Bijvoorbeeld het sneller opstellen van teksten of het automatisch structureren van informatie. Deze benadering biedt ruimte voor innovatie en directe toepassing. Hierdoor ontstaat een cultuur waarin AI als versterkend middel wordt gezien, mits het zorgvuldig gebeurt en met oog voor kwaliteit.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een medewerker marketing gebruikt ChatGPT om conceptteksten te genereren, waardoor meer tijd vrijkomt voor publieksstrategie of personalisering. Afbeeldingen worden de ene keer door illustratoren gemaakt en de andere keer door AI, afhankelijk van de timing en het beschikbare budget. Hier zijn geen afspraken of richtlijnen voor.

Geleid (begeleid transformeren)

“Proactief upskilling, samen nieuwe balans zoeken.” De organisatie erkent dat AI invloed heeft op (taken van) medewerkers en neemt maatregelen om medewerkers daarin mee te

nemen. Deze middenweg zorgt voor adaptatie met draagvlak. Het werk verandert, maar in overleg en met (bij)scholing.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een bibliotheek organiseert interne workshops “Werken met AI” zodat iedereen basiskennis krijgt en ziet hoe AI hen kan ondersteunen. Men inventariseert welke repetitieve taken AI kan overnemen en herijkt functies zodat mensen meer op waarde ingezet worden. Als de bibliotheek AI inzet voor aanbevelingen van boeken, dan krijgen medewerkers training om beter te worden in andere taken, zoals complexe adviezen of krijgen ze meer tijd voor persoonlijke service. De organisatie communiceert duidelijk: AI komt om ons te helpen, niet om jullie te vervangen. Er is een aanspreekpunt (bij HR of innovatie) voor vragen of zorgen.

Nauwgezet (streng management van impact)

“Reguleren van AI-gebruik en werkgarantie.” De organisatie kiest voor een expliciet standpunt: menselijke creativiteit en banen beschermen. De organisatie blijft daarnaast tekstschrijvers en illustratoren inzetten waar ze dat altijd al deed. Deze strikte lijn biedt maximale werkzekerheid en ethische waarborging, maar kan innovatie wat remmen en vergt investering in mensen.

> VERDIEPEND VOORBEELD

Een museum belooft dat er door AI geen gedwongen ontslagen zullen vallen; eventuele efficiëntiewinsten worden gebruikt om medewerkers meer publiekswerk te laten doen. AI-gebruik wordt centraal gemonitord: er zijn richtlijnen welke taken niet door AI gedaan mogen worden (bijv. creatieve curatoriëring blijft mensenwerk, AI mag hooguit suggesties geven). Tegelijk investeert men zwaar in training: ieder personeelslid krijgt een cursus om AI te begrijpen, zodat niemand achterblijft. Bij elk AI-project wordt de OR/personeel geraadpleegd en er wordt een formele risico-inschatting op banen gemaakt.

Beleid schrijven

Beschrijf je eigen beleid m.b.t. het thema “impact op werk”.
Hiervoor gebruik je werkblad 8 in het werkdocument.

6. Vervolgstappen

Zorg ervoor dat je de werkbladen hebt ingevuld. In dit afsluitende hoofdstuk beschrijven we hoe je dit beleid in de praktijk kunt brengen en levend kunt houden.

6.1 Integratie in de organisatie

Een AI-beleid is alleen effectief als het goed wordt geïntegreerd in de dagelijkse praktijk en organisatiecultuur. De volgende stappen helpen bij de implementatie:

- **Validatie:** Vraag iemand om jouw AI-beleid te laten controleren. Een bevriende culturele organisatie, je Raad van Toezicht, een jurist of regionaal ondersteunende cultuurinstelling.
- **Interne communicatie:** Zorg dat alle medewerkers op de hoogte zijn van het AI-beleid. Introduceer het beleid in duidelijke taal via bijvoorbeeld een interne nieuwsbrief, intranetpagina of een teamoverleg. Maak het AI-beleid daarnaast onderdeel van de inwerkprocedure. Benadruk dat het beleid er is om houvast en ondersteuning te bieden. Zorg ervoor dat het document gemakkelijk vindbaar is. Moedig mensen aan om vragen te stellen en suggesties te doen. Houd de drempel laag.
- **Externe communicatie:** Overweeg om je beleid te publiceren. Dit draagt bij aan de transparantie van je organisatie omtrent dit onderwerp.
- **Workshops en training:** Organiseer workshops om medewerkers te trainen in AI-geletterdheid en de implicaties van het beleid. Dit kan variëren van een basiscursus “Wat is AI en hoe gebruiken we het veilig?” tot diepere sessies per thema, bijv. een workshop over AI & AVG-proof werken. De EU AI Act verplicht organisaties sinds begin 2025 om te werken aan AI-kennis bij personeel. Investeer hier dus in. Training vergroot het draagvlak; medewerkers voelen zich empowered om AI verantwoord te gebruiken.
- **AI-werkgroep of aanspreekpunt:** Richt een klein AI-team of werkgroep op met vertegenwoordigers van verschillende afdelingen. Deze groep fungeert als kennispunt, monitort de voortgang van AI-projecten en evalueert periodiek of het beleid moet worden bijgesteld. Zij hebben ook een taak om nuttige toepassingen en inzichten te delen binnen de organisatie. Ook kunnen zij nieuwe suggesties over AI-toepassingen beoordelen op nut, haalbaarheid en risico. Heb je een ondernemingsraad, betrek die er ook bij, zodat medewerkersbelangen geborgd blijven.
- **Pilotprojecten begeleiden:** Start nieuwe AI-toepassingen met kleinschalige pilots. Bijvoorbeeld: een proef met een AI-chatbot op de website, begeleid door de AI-werkgroep die de ervaringen verzamelt en kijkt of het voldoet aan de gestelde richtlijnen (betrouwbaarheid, privacy, etc.). Zo leert de organisatie in de praktijk en kun je het beleid toetsen en verfijnen.
- **Documentatie en processen:** Integreer AI in bestaande procedures. Bijvoorbeeld: voeg een stap toe in projectplannen of initiatiefvoorstellen waarbij men moet aangeven “Raakt dit project aan AI of data-analyse?” en zo ja, hoe het in lijn is met het AI-beleid. Maak eventueel sjablonen of checklists per thema (een soort mini-vragenlijst die

projectleiders kunnen invullen om aan te tonen dat ze bijv. privacy en diversiteit hebben afgevinkt). Dit klinkt formeel, maar helpt om niets over het hoofd te zien.

Het sleutelwoord in digitale transformatie en de toepassing van nieuwe technologie is cultuurverandering. Het duurt even voordat iedereen comfortabel is met AI. Door medewerkers te betrekken, te scholen, duidelijke kaders te stellen met beleid en duidelijk te maken dat werken met AI geen doel op zich is maar een hulpmiddel om de culturele doelen te realiseren, kan AI in jouw organisatie succesvol worden geïmplementeerd.

6.2 Up-to-date houden van het beleid

AI-technologie en -regelgeving ontwikkelen zich in rap tempo. Het AI-beleid van jouw organisatie is geen statisch document maar een levende gids. Enkele tips om het actueel te houden:

- **Regelmatige evaluatie:** Plan bijvoorbeeld jaarlijks (of vaker indien nodig) een evaluatiemoment. Kijk naar vragen als: Zijn er nieuwe toepassingen bijgekomen die niet door het huidige beleid gedekt worden? Hebben zich incidenten voorgedaan rond AI? Zijn er onderdelen van het beleid die in de praktijk lastig blijken? Verzamel input van medewerkers en actualiseer het beleid waar nodig.
- **Blijf volgen wat er speelt:** Wijs iemand of de AI-werkgroep aan om ontwikkelingen te monitoren. Nieuwe Europese of Nederlandse regelgeving (zoals verdere fases van de AI Act tot 2026) kunnen nieuwe eisen opleggen. Ook ethische normen van medewerkers evolueren. Zorg dat je je beleid vernieuwt wanneer er nieuwe ontwikkelingen zijn in AI-toepassingen die nog niet zijn gedekt met je AI-beleid. Houd vakmedia, de berichten van organisaties als DEN of de Autoriteit Persoonsgegevens en brancheverenigingen in de gaten voor updates en best practices.
- **Peer learning:** De culturele sector als geheel verkent AI. Zoek aansluiting bij andere (culturele) organisaties om kennis te delen. Via de DEN community (community.den.nl) of andere netwerken kun je vragen, casussen en oplossingen uitwisselen. Misschien is een ander poppodium al tegen een probleem aangelopen waar jij van kunt leren.
- **Flexibiliteit in formulering:** Zorg dat jouw beleid niet té strikt op de huidige staat van techniek is geschreven, maar meer principe-gedreven is. Focus bijvoorbeeld op “zorg voor privacy” in plaats van een hele lijst specifieke technieken die nu ter beschikking zijn. Zo blijft het beleid toekomstbestendig als er nieuwe vormen van AI komen. Als bijvoorbeeld neuromorphic computing of AI-augmented reality opkomen, kun je ze makkelijker inpassen als de kernprincipes al duidelijk zijn.
- **Versiebeheer en communicatie:** Bij updates van het beleid, communiceer dit weer breed. Maak duidelijk wat er is aangepast en waarom. Zo blijft iedereen betrokken en begrijpen mensen dat AI-beleid een doorlopend proces is. Belangrijke wijzigingen zijn belangrijk om ook met samenwerkingspartners en externe stakeholders te delen. Transparantie naar het publiek en toezichthouders kan vertrouwen vergroten: men ziet dat je bij de tijd blijft.

Door het AI-beleid levend te houden, zorgt je ervoor dat jouw organisatie wendbaar en verantwoordelijk blijft in het gebruik van kunstmatige intelligentie. Zo kan jouw organisatie optimaal profiteren van AI-innovaties, terwijl je de publieke taak en waarden blijft waarborgen. Nu en in de toekomst.

7. Bronnen

Thema 1 – Betrouwbaarheid

- EU Artificial Intelligence Act (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- EU Artificial Intelligence Act – Verordening (EU) 2024/1689 (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- EU-richtsnoeren voor betrouwbare AI (High-Level Expert Group, 2019) (Publicatiedatum: 1 april 2019)

Thema 2 – Auteurs- en portretrecht

- Copyright in the Digital Single Market-richtlijn (EU) 2019/790, artikelen 4-5 (tekst- & datamining-excepties) (Publicatiedatum: 17 mei 2019)
- EU Artificial Intelligence Act (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- EU Artificial Intelligence Act – Verordening (EU) 2024/1689 (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) – Verordening (EU) 2016/679 (Publicatiedatum: 27 april 2016)
- Nederlandse Auteurswet, artikel 21 (portretrecht) (Publicatiedatum: 7 juni 2021)

Thema 3 – Duurzaamheid en milieu

- EU Artificial Intelligence Act (Recitalen 55 e.v.) (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- European Climate Law – Verordening (EU) 2021/1119 (Publicatiedatum: 30 juni 2021)

Thema 4 – Privacy en data

- Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) – Verordening (EU) 2016/679 (Publicatiedatum: 27 april 2016)
- Uitvoeringswet AVG (UAVG) – NL implementatiewet (Publicatiedatum: 1 juli 2021)
- Themadossier 'Algoritmes & AI' – Autoriteit Persoonsgegevens (Publicatiedatum: Gestart in 2021, regelmatige updates.)
- Data Governance Act – Verordening (EU) 2022/868 (Publicatiedatum: 3 juni 2022)

Thema 5 – Transparantie

- EU Artificial Intelligence Act, artikel 52 (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- Digital Services Act – Verordening (EU) 2022/2065 (transparantie voor online-platform-algoritmen) (Publicatiedatum: 19 oktober 2022)

Thema 6 – Diversiteit en inclusie

- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) – NL antidiscriminatie-wet (Publicatiedatum: 1 januari 2020)
- EU Artificial Intelligence Act (hoofdstuk II, art. 9-10) – plicht tot risicobeheer & datasets zonder discriminerende bias (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- UNESCO Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence (Publicatiedatum: 1 november 2021)

Thema 7 – Verantwoordelijkheid

- EU Artificial Intelligence Act (artikelen 24-29) – verplichtingen voor aanbieders en gebruikers (Publicatiedatum: 12 juli 2024)
- Voorstel AI-aansprakelijkheids-richtlijn (COM 2022/496) (Publicatiedatum: 28 september 2022)

Thema 8 – Impact op werk

- Wet op de ondernemingsraden (WOR) – instemmingsrecht bij invoering van ingrijpende technologische voorzieningen (Publicatiedatum: 1 januari 1971)
- EU Artificial Intelligence Act – bepaling human-oversight (art. 14 en 29) om mensen verantwoordelijk te houden voor AI-beslissingen (Publicatiedatum: 12 juli 2024)