

Aan de heer Kurt Himpe  
Raadslid voor N-VA in de Provincieraad  
van West-Vlaanderen

Sint-Andries,  
05/01/2024

Betreft:  
Uw schriftelijke vraag betreffende personeelszaken

Contactpersoon:  
Karel Eeckhout

e-mail:  
karel.eeckhout@west-vlaanderen.be

Geacht provincieraadslid,

Dank u voor uw vragen met betrekking tot het gebruik van kunstmatige intelligentie (AI) in selectieprocedures voor aanwervingen binnen het bestuur. We begrijpen dat dit een belangrijk en evoluerend aspect is van moderne werkmethoden.

De rechtspositieregeling biedt ons de flexibiliteit om examenonderdelen per procedure te selecteren, zodat we de specifieke competenties en kennis die vereist zijn voor elke vacature op een efficiënte en betrouwbare manier kunnen beoordelen. Binnen deze keuzemogelijkheden vallen onder andere een thuisopdracht, een eliminerend assessment center, een schriftelijk gedeelte of een praktische proef, altijd in combinatie met een gesprek.

Het vraagstuk rond het gebruik van kunstmatige intelligentie (AI) is met name relevant voor de thuisopdracht en het schriftelijk gedeelte van onze examenprocedure. In dit kader hebben we zorgvuldig nagedacht over de implicaties en passende maatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat het gebruik van AI op een transparante en evenwichtige wijze plaatsvindt. Hieronder delen we onze overwegingen en genomen maatregelen:

#### 1. Gebruik van AI bij thuisopdrachten:

Wij erkennen dat het gebruik van AI een integraal onderdeel is geworden van het hedendaagse werklevens. Om realistische situaties na te bootsen, zijn kandidaten vrij om gebruik te maken van AI. Dit weerspiegelt de praktijk waarin medewerkers ook gebruik kunnen maken van open AI-tools. Ons doel is niet om het gebruik van AI categorisch te verbieden, maar eerder om een omgeving te creëren die vergelijkbaar is met de dagelijkse werkpraktijk. Daarbij komt het erop aan dat de vraag zo gesteld wordt dat AI voor betrokkene een hulpmiddel kan zijn, maar geen vervanging van de persoonlijke analyse.

In het tweede gedeelte van het examen, het gesprek, voeren we korte inhoudelijke bijvragen in om de kennis en ervaring van de kandidaten te toetsen. Hiermee willen we garanderen dat kandidaten niet louter afhankelijk zijn van AI-tools en ook beschikken over persoonlijke competenties en inzicht.

## 2. Parate kennis in kaart brengen:

Wanneer het doel van een selectieprocedure is om de parate kennis van kandidaten te meten, organiseren we een schriftelijk gedeelte op locatie waarbij internet- en AI-gebruik niet is toegestaan. Dit zorgt ervoor dat kandidaten hun kennis aantoonbaar kunnen toepassen zonder externe ondersteuning. We geloven dat deze aanpak essentieel is om een grondige evaluatie van de kandidaten mogelijk te maken.

## 3. Vaststellingen:

De wijze waarop een bepaald antwoord gestructureerd wordt of deels geformuleerd wordt, kan aanwijzing zijn dat iemand zich hiervoor van A.I. heeft bediend. In het verleden, voor de opkomst van A.I., kon soortgelijks al worden vastgesteld mbt knip- en plakwerk van informatie op het internet.

Zoals eerder geschetst, is het stellen van interpretatieve of beschouwende vragen een oplossing in zoverre zij de persoonlijke inzichten in het schriftelijk en later bevestigd in het mondeling gedeelte beoordeelt.

Tot op heden hebben we geen vaststellingen van misbruik van AI in onze selectieprocedures ontvangen. Mocht een dergelijk incident zich voordoen, zullen we dit serieus nemen en passende maatregelen treffen.

Het monitoren van examenprocessen en het regelmatig evalueren van onze procedures helpen ons om proactief om te gaan met nieuwe ontwikkelingen in technologie en mogelijke risico's.

Met de meeste hoogachting,

Karel Eeckhout

Directeur Personeel, Organisatie  
en Communicatie

Namens de Deputatie

Sabien Lahaye-Battheu

Gedeputeerde voor Personeel

Handtekening(en)