



Verlag

SERV-academie 'De wisselwerking tussen de sociale partners en het Kenniscentrum Data & Maatschappij rond AI' – 22 juni 2021

1. **Verwelkoming** – Sandra Hellings, studiedienst
2. **Voorwoord** – Ann Vermorgen, SERV-voorzitter

Ann Vermorgen verwelkomt gastspreker Rob Heyman, die toelichting zal geven over het Kenniscentrum Data & Maatschappij, zijn rol en activiteiten en zijn plannen voor de toekomst, in het bijzonder rond de betrokkenheid van de Vlaamse sociale partners verenigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, de SERV.

Deze academie is een vervolg op het informatierapport van de studiedienst van de SERV over de sociaaleconomische impact van AI en dit vanuit een internationaal vergelijkend perspectief. Dit rapport werd gepubliceerd op de website van de SERV.

Uit het rapport blijkt duidelijk dat Artificiële Intelligentie heel wat potentieel biedt om tal van sociaaleconomische en maatschappelijke uitdagingen zoals klimaat en energie, gezondheid en veiligheid, zorg en welzijn, werkgelegenheid en competenties, onderwijs enz. efficiënter aan te pakken. Artificiële Intelligentie wordt dan ook een general purpose technology genoemd, een technologie voor algemene doeleinden.

Artificiële intelligentie is echter niet zonder gevaar en doet juridische en ethische vragen rijzen.

Vertrouwen in AI is cruciaal voor een ruimere acceptatie en verbreiding van AI in de samenleving. Vertrouwen in AI moet gewonnen worden bij alle geledingen van de samenleving: de burger, het bedrijfsleven, de werknemer, de overheid en het maatschappelijk middenveld, in het bijzonder de sociale partners. En hiermee zijn we bij de rol van het Kenniscentrum Data & Maatschappij aanbeland. In het meerjarenplan 2021-2025 van het Kenniscentrum wordt het belang van vertrouwen uitdrukkelijk benoemd. Het Kenniscentrum zet daarbij sterk in op stakeholdersbetrokkenheid. De sociale partners nemen in die context een bijzondere positie in: een nauwe wisselwerking tussen het Kenniscentrum en de sociale partners kan een belangwekkend vertrouwenssignaal impliceren voor de samenleving en het bedrijfsleven. Een andere belangrijke component om het vertrouwen in AI te versterken is de ontwikkeling van een robuust juridisch-ethisch kader, waarvoor de Europese Commissie recent een nieuwe aanzet heeft gegeven.

In de webinar van vandaag vernemen we hoe het Kenniscentrum de band met de sociale partners wil aanhalen om het vertrouwen van ondernemingen en werknemers in AI te versterken, onder meer door de toepassingen van AI op de werkvloer meer zichtbaar te maken en ervaringsuitwisselingen te organiseren. Ook de ontwikkeling van mogelijke tools om het sociaal overleg rond AI te faciliteren zal zeker onze aandacht hebben. Daarnaast kijken we uit naar de visie en de omgang van de sociale partners met AI, de initiatieven zij ondernemen om AI bespreekbaar te maken bij de achterban, de bekommernissen die er rond leven, de drempels die

worden ervaren, en last but not least hun prioritaire verwachtingen ten aanzien van het Kenniscentrum voor het werkingsjaar 2022.

3. Het Kenniscentrum, haar activiteiten en haar plannen om ondernemingen en bedrijven meer vertrouwd te maken met AI – Rob Heyman, coördinator Kenniscentrum Data & Maatschappij

Wat is de rol van het kenniscentrum in Vlaanderen ?

- Het kenniscentrum is onderdeel van het Vlaams actieplan AI. Ondersteuning van ethische en juridische aspecten van AI.
- Dienstverlening aan de SERV en leden van de SERV : meer uitleg over ethische en juridische aspecten in co-creatie met sociale partners, kennis bij kenniscentrum vertalen naar stakeholders, niet via eigen kanalen, maar via de bestaande kanalen van de sociale partners.

Samenwerking met kenniscentrum ?

1 Ter voorbereiding van het jaarlijkse werkplan (oktober ieder jaar): wat zijn de prioriteiten?

Kennis is te academisch, abstract : moet worden vertaald zodat er meer vertrouwen en duidelijkheid komt, via co-creatie en integratie.

Voorbeelden:

Beleidsmonitor: overzicht van alle beleidsinitiatieven die AI proberen te reguleren, in diverse landen, via tags en zoekfunctie - Via nieuwsbrief update krijgen + 2-maandelijkse briefings (wel high level).

Surveys: AI in onderwijs - AI is nu te algemeen, daarom passen we AI steeds toe op een bepaalde context, specifieke case.

Bevoegdheidsverdeling – AI is vaak ook een juridische uitdaging, general purpose, drie thema's: wat zijn die bevoegdheden, hoe helpen ze (niet), bedoeling is rapporten te maken met een advies, inspelen op de nood aan duidelijker wettelijk kader en bevoegdheden.

Legal design – juridische en ethische kaders zijn nagenoeg niet implementeerbaar in een werkomgeving, legal design is de vertaling van dergelijke kaders en concepten naar concrete toepassingen en gebruikers; nog op zoek naar aantal use-cases om prototype te krijgen, graag noden doorgeven.

AI en data berichtgeving: AI, kennis en vertrouwen verhogen, want is nu niet goed, bv. VDAB berichtgeving in pers, non-discussie waarbij VDAB zich moest verdedigen tegen iets dat ze niet van plan waren (cf. zware bias bij Amazon), algoritme ondersteunt dienstverlener om menselijke vooroordelen te gaan beperken.

Daarom werken aan overzicht van AI-professionals, glossarium, AI-tools voor journalisten.

Opleidingsaanbod KMD, samen met makelaarsacademie: wat zou het opleidingsaanbod moeten zijn? Competentiemodel uitwerken: welke profielen nodig, wat zouden ze moeten kennen, ... kan niet gebundeld worden in één persoon: zowel technische, juridische en organisatorische skills zijn nodig.

Opleidingen worden in kaart gebracht, KDM organiseert ook opleidingen, liefst via 'train de trainer', kennis bij de sociale partners leggen, die ze verder kunnen verspreiden en vragen kunnen doorgeven.

2 Verder tijdens de uitwerking van een dossier: voor ieder dossier is er een klankbordgroep, sociale partners kunnen aangeven dat ze daar willen in zitten

In het kader van het werkplan wordt bekeken wie er in welke klankbordgroep kan/moet zitten, uitnodiging om daar mee naar te kijken.

Vb. blindspotkaarten, vb. gezondheidszorg, samen met Vives, gezamenlijke branding.

Tools verder operationaliseren

3 Uitwerking van een duidelijk dienstenaanbod: waar kan het KDM op ingezet worden?

Samenvatting van het hele aanbod: idee is dat als er dingen op de website staan die interessant zijn, neem contact op.

KDM levert geen juridisch advies op maat, want willen niet marktversturend optreden. Ze kunnen wel een gedeelde sessie doen waar meerdere vragen / collectieve noden aan bod komen.

Vraag aan sociale partners om mee collectieve noden te identificeren, groep moet groot genoeg zijn.

Wat doen ze dit jaar? Er wordt steeds gestart met het samenbrengen van bestaande expertise. Er wordt gerekend op experts buiten het onderzoekscentrum, KDM heeft zelf geen onderzoekers met technisch profiel. kennis is te abstract, die moet vertaald worden d.m.v. co-creatie en integratie.

Jaarplan 2022 tegen oktober

Drie initiatieven aftoetsen:

1 AI-spotting

Hoe staat het met de diversiteit van AI-toepassingen op de werkvloer? Wat wordt er op de werkvloer gedaan met AI? Mensen denken vooral na over toekomstige toepassingen van AI, niet over wat er nu al gebeurt. De idee is om workshops aan te bieden in bepaalde sector om mapping te doen van welke AI-vormen er nu al in gebruik zijn op de werkvloer. De meerwaarde van AI uitleggen (vb. AI in spamfilters). We missen op dit moment mensen die realistische vormen van AI kunnen herkennen.

Graag drie sectoren selecteren en drie bedrijven per sector, daar een realistisch verhaal vertellen over AI, herkenbaar, duidelijker, niet vervallen in 'AI neemt mijn job over', wel 'AI helpt om mijn job beter / aangenamer te maken'.

Met AI-teldagen voorbeelden geven om meerwaarde van AI aan te tonen, ook door wat er nu al gebeurt.

Machine vision: films, games, exposities: een van de concrete uitwerkingen, concrete toepassingen en hun gevolgen laten zien op vlak van efficiëntie, productiviteit, meerwaarde van AI.

2 Guidance ethics

Begeleidingsmethodiek voor ethische aspecten van AI, constructief begeleiden van een case, vb. RPI voor inkomende documenten in verzekeringssector, stakeholdersdialoog organiseren over wat ze vinden van verwachte toepassing, en over handelsopties om tegemoet te komen aan nadelen, is eigenlijk vorm van sociaal overleg, moet goed gefaciliteerd worden, methode moet nog gemaakt worden, vrij tijdsintensief, dagen voor zo'n proces, + resultaten moeten worden gecapteerd en gedeeld, zodat hele sector er kan uit leren; want nu als er ethische reflectie plaats vindt wordt die vaak niet gedocumenteerd of gedeeld, dus veel dubbel werk nu (cf GDPR). Geleerde inzichten moeten op een behapbare manier op de website van KDM gezet worden, zodat de hele sector hieruit kan leren.

3 Stroomlijning Consultaties

Erg veel consultaties, AI for Belgium, administraties, koepelorganisaties, KDM, ...

Maakt dat het nu niet zo optimaal verloopt, is erg breed dossier, vergt samenwerking tussen verschillende entiteiten.

4. De sociale partners, artificiële intelligentie en het Kenniscentrum

Panelleden: Dieter Somers (Voka), Paul Roevens (Unizo), Koen Repriels (ACV) en Elisabeth Geenen (ABVV)

Wat doen jullie bij jullie organisaties en wat zijn de aandachtspunten die jullie vaststellen?

VOKA

Dieter Somers licht de resultaten toe van de bevraging die VOKA deed bij hun leden. De quick scan van Voka peilt naar de digitale maturiteit van hun ondernemingen, daarna volgt eventueel een vervolgesprek en toeleiding naar eigen aanbod of aanbod van partners.

Ondernemingen krijgen een rapport over de eigen situatie en een aantal aanbevelingen.

Uit de resultaten blijkt dat er nog veel werk aan de winkel is. Er zijn weinig digitale koplopers, het verschil tussen productie en diensten is soms erg groot voor bepaalde aspecten. Vooral de grote ondernemingen scoren goed alsook een categorie van erg kleine bedrijven.

Uit de analyse van de data van productiebedrijven blijkt dat 46% geen analyses trekt uit datasystemen.

Wat digitale strategie betreft, heeft de helft van de ondernemingen geen geschreven strategie en 42% volgt digitale ontwikkelingen niet echt op, minder dan de helft heeft ook geen trainingsplannen voor het personeel. De productieplanning gebeurt vaak nog manueel, zelfs nog op papier. Ook productieprocessen worden nog vaak manueel opgevolgd.

Er moeten dus nog heel wat stappen gezet worden. De digitale maturiteit is lager dan vooraf werd ingeschat.

UNIZO

Unizo deed een gelijkaardige bevraging. Positieve houding t.o.v. digitalisering, maar kennis en kunde is zeer laag. Men neemt er te weinig tijd voor. Bereidheid tot nieuwe toepassingen is er ook, maar toch afwachtende houding. Scan midden in de coronacrisis gelanceerd, hopelijk na 2^{de}

ronde betere resultaten, maar hoe dan ook zullen de ondernemers extra hulp nodig hebben om de next step te zetten. Heel weinig bedrijven hebben voldoende data ter beschikking. Ook hier is hulp nodig.

Wat zijn belangrijke drempels, hoe rond AI bezig zijn in de organisatie?

UNIZO

Lage digitale maturiteit en lage kwaliteit van digitale data; we houden het dus bij sensibiliseren. Bedrijven onderdompelen in het gebruik ervan zal hen aanzetten om het ook zelf te gaan doen. We zijn eigenlijk innovatievolgers op dit moment. Hoe einddoelgroepen bereiken : via sessies met functioneel technisch expert die het verstaanbaar kan aanbrengen met cases, inspiratiecafés, afgestemd op doelgroep, debatten met getuigenissen. Transformatieprocessen moeten begeleid worden waarbij er gealerteerd moet worden op wat er fout kan gaan.

Binnen opleidingswerking : videolessen, lerende netwerken, doorverwijzen naar commerciële dienstverleners. Innovatieforum rondom data in de retailsector : er is wel interesse, maar men moet er tijd voor maken. Graag hiervoor samenwerking met KDM.

VOKA

Grotendeels dezelfde knelpunten als Unizo. Maturiteit ligt bij hun leden iets hoger.

Ondersteuning door inspiratiesessies, lerende netwerken en specifieke begeleidingstrajecten om inzicht te geven over wat mogelijk is met AI en AI te verwerken in hun bedrijfsplan. Ook langlopend traject gericht op implementatie van AI in bedrijfsprocessen samen met Deloitte.

Ook AI-academie met HOWest en gestart met digihubs (in elke provincie): met ondersteuning van Vlaio : kmo's helpen met hun vraagarticulatie en hen doorverwijzen naar relevante kennisinstellingen met relevante expertise. Voka dus als soort frontoffice voor elke KMO in Vlaanderen.

Voka zet ook in op begeleiding, maar eerste stap van sensibilisering blijft bijzonder belangrijk.

Is AI een hot item bij de vakbonden?

ABVV

AI werd besproken op Vlaams congres in 2018 (heel hoofdstuk rond digitalisering), drie principes staan centraal : 1/hoe werknemers betrekken in deze evolutie, 2/wat kan de overheid doen om negatieve effecten op te vangen en 3/de kwaliteit van jobs. Federaal ABVV doet jaarlijks een enquête rond 'modern times' en evolutie op kwaliteit van werk. Resultaten worden binnenkort gepubliceerd.

In de sectoren wordt ook veel gedaan, vooral dan sectoren die een heel arsenaal aan toepassingen al toepassen, bouw, transport, voeding. Zij voorzien vormingen richting afgevaardigden, studiedagen meer algemeen en inzet van opleidingsfondsen, vb. project metaalsector (werknemers in aanraking brengen met technologische toepassingen, met workshops rond digitale vaardigheden en linken met opleidingsplan).

Er wordt al veel gedaan, maar er kan nog veel meer gebeuren. AI wordt nog te weinig toegepast. AI moet inclusief en mensgericht zijn (tegenover meer werkdruk, meer controle, ...) In de sociale economie interessante toepassingen, zoeken naar meer duurzame jobs.

ACV

Corona heeft een en ander is een stroomversnelling gebracht. Er is een groeiend bewustzijn over de risico's van AI. Er komen alarmsignalen op Europees niveau rond disruptieve effecten van AI, vb. op vlak van AI inzake tracking en monitoring, performantie van werknemers arbeidsrechtelijk beschermen, meer en meer stemmen over gevaren van gegevenskoppelingen in HR, risico's waar we niet blind voor mogen zijn, digitale rechten handhaven, sociale partners betrekken, informatierechten geven aan werknemers, sociaal overleg opstarten.

AI erg betekenisvol voor werknemers (Di Stefano, cf. Gids op maatschappelijk gebied).

Bewustzijn begint ook van onderuit te groeien, binnen ACV puls werkgroep rond ontstaan, informeren en verduidelijken; Duitsland: praktijkcases rond gezamenlijke visie van werkgevers en werknemers, eisen stellen naar onderaannemers (ook grote IT bedrijven).

Vzw innovatief opgericht, innovatieve projectwerking wordt daar gebundeld, thema zal ook daar worden behandeld.

Kernwoorden: Fair, transparant, controleerbaar, onderhandeld

ABVV

ABVV is niet tegen digitalisering, maar het moet inclusief en mensgericht zijn. Er wordt niet altijd gekeken naar de kwaliteit van jobs, werknemers worden te laat ingelicht. Werknemers moeten door technologische toepassingen minder belast worden in tegenstelling tot meer werkdruk en flexibilisering. Het beleid moet dit stimuleren.

Rob Heyman

We nemen mee dat we nog niet zo ver staan als we zouden willen staan qua digitale maturiteit; ook gebrek aan vaardigheden bij alle actoren om te evalueren wat er moet gebeuren. Misschien globaal bekijken, fundament is belangrijk vooraleer het te hebben over juridische en ethische aspecten.

Het Europese luik lijkt onafhankelijk te werken van wat er op het terrein gebeurt (vb. ban op facial recognition : juridisch en ethisch kader mag niet belemmeren). Er moet ook nog ruimte blijven om te durven innoveren.

Wat zijn de aandachtspunten / speerpunten voor KDM namens de werkgeversorganisaties?

VOKA

Voka zit in de stuurgroep en heeft een insteek gedaan voor de meerjarenstrategie. Prioriteiten : alles gelinkt aan privacy, aansprakelijkheid, regelgevingsdruk opvolging en blijven wegen op het debat. De AI- en securitybarometer is een nuttige tool. Zeer belangrijk om te kijken met sociale partners hoe we struikelblokken gezamenlijk kunnen aanpakken. Beleidsmonitor is relevant voor wat betreft internationale regelgeving, het blijft belangrijk om in te zetten op pragmatische tools, in Vlaanderen moeten partners van elkaar leren.

Speerpunten voor de werknemersorganisaties?

ACV

Voor KDM zelf : het ecosysteem rond bedrijven verstevigen (Fraunhofer en Rathenau hebben een beter ecosysteem rond bedrijven). Kijken hoe we StIA betrekken bij de expertisenetwerken die er bestaan om de vertaalslag te maken naar sociaal overleg in de bedrijven.

De tools die KDM ontwikkelde zijn beloftevol. Bij surveys niet enkel gewoon vragen afvinken, maar ook diepgaand praktijkonderzoek nodig (vb. goede praktijken). Tevens goede praktijken detecteren rond sociaal overleg (bv. KBC) en via SERV/StIA de vertaalslag naar het sociaal overleg in ondernemingen maken, zeker wanneer het gaat om risicotoepassingen, bv. geen AI-toepassingen gebruiken die ingaan tegen diversiteit en evenredige arbeidsparticipatie.

ABVV

Milieu-impact is ook wel interessant om op te volgen vanuit KDM. Privacy en aansprakelijkheid worden te vaak over het hoofd te zien. Negatieve aspecten zijn nogal onduidelijk, wat zijn verwachtingen naar werknemers toe ? Digitale vaardigheden moeten als eerste worden ontwikkeld alvorens de ethische vaardigheden, hieraan moet gewerkt worden. Informatie-asymmetrie bij délégués.

Mensen zien door de bomen het bos niet meer door de versnipperde informatie. KDM die overzicht maakt van wat is er al, actuele vragen en problemen concreet gaan beantwoorden via een contactpunt.

AI spotting – ervaringsuitwisseling tussen bedrijven. Wat is mening sociale partners?

VOKA

Verhoogt vertrouwdheid medewerkers met AI en het besef dat men vele AI al gebruikt. Verhoogt acceptatie van AI en helpt betrokkenheid medewerkers te verhogen, ze zullen nieuwe tools gaan omarmen. Ervaringsuitwisseling tussen ondernemingen in breder kader plaatsen van data-analyse en digitale transformatie.

Bekijken in welke sectoren dit nuttig kan zijn. Lerende netwerken is core business van VOKA. Vooral nuttig om te plaatsen in bestaand initiatief.

UNIZO

Niet te moeilijk maken, mensen worden al met veel scans belast. Maak het zo concreet en toepasbaar mogelijk.

ACV

Het is één specifieke tool, het mag nog iets dieper gaan. Hoe laat je mensen meer grip krijgen om die technologieën te verstaan. Met een telling alleen kom je er niet. Je moet mensen meer vertrouwd maken met de technologieën. Je moet een ecosysteem hebben rond bedrijven dat vertrouwd kan worden, hierop moeten de tools gericht worden.

ABVV

ABVV is vragende partij om meer zicht te krijgen op de toepassingen. Anderzijds ook bedenkingen, sectoren die geraadpleegd worden, zijn er al mee bezig. Er zijn er ook die nog niet met AI bezig zijn. Algemene benadering werkt vaak niet; mensen willen vanuit hun eigen context

worden aangesproken. Bottom-up werken i.p.v. naar beneden toe. Anders kan je de echte werknemer niet bereiken. Belangrijk ook om monitoring te doen op langere termijn i.p.v. één telling. Er zijn wel al onderzoeken gedaan o.a. door StIA, dus kijken naar wat er al bestaat.

Rob Heyman

Feedback is terecht, als we het niet relevant maken, zal niemand meedoen. We moeten ook op lange termijn denken. Een telling gaat niet diep genoeg.

Kwalitatieve meeting: van prototype naar langdurig traject.

Een telling gewoon gaat niet gewoon: voorbeeld machine vision database in NO. De bedoeling is dat werkgevers en werknemers over een gezamenlijk vocabularium beschikken, een gemeenschappelijk taal als het ware, en dat ze gemeenschappelijke eisen kunnen formuleren.

KDM zal later terugkomen met een nieuw voorstel.

ABVV

Opleidingsfondsen vormen ook een heel interessante piste voor de telling omdat je daar het kwalitatieve hebt van onder uit.

AI in sociaal overleg – in welke mate komt dit nu al aan bod in sociaal overleg? Worden werknemers voldoende betrokken bij implementatie?

ABVV

Werknemers worden te laat betrokken. De kaders zijn zeer beperkt, zowel sectoraal als interprofessioneel. De kaders moeten herbekeken worden. De SERV heeft al een interprofessioneel akkoord gemaakt. Op bedrijfsniveau is er een grote ongelijkheid in informatie; er moet sterker worden ingezet op digitale en ethische vaardigheden. Inbreuk op de privacy. Controle door werkgever op werknemer wordt opgedreven door AI. Studie van Europees Vakverbond, niet 1-op-1 voor BE.

UNIZO

Wij raden de werkgevers in eerste instantie aan de werknemers te betrekken. We moeten de positieve aspecten benadrukken in de verandering. Succesvolle digitalisering gaat enkel als iedereen (ook de werknemers) mee zijn. Digitale vaardigheden zijn belangrijk om zich staande te houden op de arbeidsmarkt.

KDM heeft een specifieke zienswijze (begeleidingsethiek) op sociaal overleg en AI, wat is jullie visie daarover?

ACV

Momenteel is er nog geen wettelijk kader. Men is een oefening aan het doen en we moeten dat opvolgen. Een logisch vervolg zou zijn dat het sociaal overleg aan de slag gaat. Op termijn moeten we komen tot een kader-CAO die minimale regels aan bedrijven oplegt, waarmee de bedrijven aan de slag kunnen gaan. Er moeten een aantal basisrechten op gebied van digitalisering komen.

In bedrijven zelf zal men bottom-up moeten gaan. Er moet een gemeenschappelijke taal gesproken worden naar de onderaannemers toe.

Er zijn ook specifieke doelgroepen met een precair statuut: ook deze werknemers mogen meer aandacht krijgen.

UNIZO

De aanpak van KDM is heel goed, het proces zelf kan ook toegepast worden bij andere instrumenten van KDM, vb. in het kader van samenwerken met machines. Hoe gaan we dat in een workshop aanbrengen ? Er komen ook nieuwe beroepen door AI. We kunnen scenario's maken rond nieuwe beroepen samen met KDM. Vooral KDM moet keuzes maken in budgetten en tijd.

Rob Heyman

Vaststelling dat er vooral aan eenvoudige methodes moet gewerkt worden die breed ingezet kunnen worden door heel wat mensen, zodat er een gesprek kan plaatsvinden.

2^{de} aanpak is dat er nieuwe CAO's moeten komen. We kijken dan best naar best practices om oude CAO's aan te passen. We moeten methode en vaardigheden hebben om aan de slag te kunnen. KDM kan advies geven hierin, geen leiding. Het menselijke aspect komt pas te laat aan bod bij digitalisering.

ABVV

Het zijn vaak vooral oudere, laaggeschoolde werknemers die het het moeilijkst hebben om digitale vaardigheden up-to-date te houden. Herscholing is heel belangrijk om digitale skills te onderhouden. Hoe kunnen we laaggeschoolde werknemers meenemen? Er zullen ook jobs verdwijnen, er moet een sociaal vangnet voorzien worden door de overheid.

5. Gedachtewisseling tussen sprekers en deelnemers

Boerenbond

Thema : slimme boeren met cijfers. Naar de leden toe geïnvesteerd in financiële managementtool (digitaal dashboard) om bedrijf beter te besturen. Het is een service die ze bieden naar de leden toe, positieve feedback van de leden gekregen. Het digitaal dashboard zal gebruikt worden om andere zaken te verbeteren, vb. stikstof.

2^e voorbeeld is niveau verder in de keten. Oprichting van digitaal platform voor data-uitwisseling in de keten (Just-connect, in opdracht met o.a. ILVO).

Welke problemen duiken op? Digitalisering heeft nog niet in alle bedrijven ingang gevonden. What's in it for me? Wat krijgen de boeren terug voor hun data? Een betere prijs?

Grote drempel voor data-uitwisseling is dat eerst eigen data in orde moeten zijn.

Verzwak ik mijn onderhandelingspositie niet wanneer anderen in de keten zicht hebben op mijn dat?

Dataveiligheid is erg belangrijk.

Boerenbond helpt om digitale skills te verbeteren.

Suggesties voor KDM : KDM kan helpen de drempels weg te werken en concrete voordelen van AI aantonen via use cases.

VERSO

Sociale ondernemingen: minder buzz-words, meer nood aan termen om praktijkervaringen te duiden ('jullie doen dit al'), wordt zelden uitgelicht, we doen zelf te weinig aan AI-spotting.

We doen nu initiatieven die in de luwte ontstaan zijn, bv. blended dienstverlening, bv wachtlijsten, aspecten van use cases uitlichten, zo ook meer toegang tot steunmaatregelen.

Geen enkele sociale onderneming tekende in op call rond AI-gezondheidszorg, men herkent zich niet als kandidaat en veel budget wordt niet aangewend door definitie van KMO (geen sociale ondernemingen).

Vb.cybersecurity; men is daar constant mee bezig, maar het wordt niet als dusdanig bekend.

Verso werkt samen met MINTLAB en In the Pocket (kaartspel rond AI-opportunities). Groeilabs: overzicht van trainingen, lerende netwerken rond innovatie en ondernemen. Blind spots : digitaliseren van een oud probleem.

Vaak gebeurt digitalisering nog als oplossing van een oud probleem. Verso begeleidt via scenariodenken want in sectoren met hoge werkdruk is het moeilijk om afstand te nemen van solutioning. Naar procesdenken gaan, meer investeringen in alternatieve verkenningen.

Corona : van risicomijdend naar zien van opportuniteiten. Vragende partij voor een sandbox in werkpakket 2022.

Train-the-trainer programma's: directies, mensen met praktijkervaring en nood aan collectieve trajecten.

Welke rol ziet KDM weggelegd voor controle van de overheid?

Rob Heyman : Welke overheid juist? Subsidiërende overheid heeft een duidelijke rol op vlak van controleren, ook ex ante. Zo wordt best een datamanagementplan gevraagd, zoals vaak gebeurt bij Europese calls. Dit wordt nu niet expliciet gevraagd. Er is nood aan duidelijkere screeningsvragen. Het antwoord van overheidswege is vaak dat men wacht op een Europees kader terzake maar dat laat nog 3 jaar op zich wachten. Als we willen dat de overheid een controlefunctie opneemt, moet er teruggegrepen worden naar wat er nu al is. Vb. VLAIO zal werk moeten gaan maken van bepaalde ethische en juridische vereisten over hoe met AI moet omgegaan worden in projecten, duidelijkere screeningsvragen.

Voorziet de Europese Commissie een autoriteit in elke lidstaat en hoe kunnen we administratieve rompslomp zo klein mogelijk houden?

In de verordening staat dat toezichthouders in aparte raad zitten. Wij zijn voorstander van nationale toezichthouder. Voorstander van toezichtsorgaan dat nationaal sterk genoeg is en eigen analyses kan en mag doen. Er moet een sterke nationale toezichthouder komen die voldoende middelen krijgt. Anders niet goed voor bescherming (werknemers) en innovatie (werkgevers).