



# HR Recruitment als onderdeel van Tactische Inkoop

Whitepaper over AI-toepassingen binnen verschillende vakgebieden op welke wijze AI de wijze waarop we kijken naar vakgebieden kan veranderen.

Auteur: Maarten J.P. van Oost MSc.

Organisatie: Act2Vision, Food4TheBrain

© 2025 Act2Vision | [www.act2vision.nl](http://www.act2vision.nl)

## Samenvatting

Deze whitepaper verkent de rol van kunstmatige intelligentie (AI) binnen twee schijnbaar verschillende processen: HRM-recruitment en Procurement. AI wordt gedefinieerd als technologie die taken uitvoert die voorheen menselijke intelligentie vereisten, met toepassingen in data-analyse, automatisering en optimalisatie. Zowel werving van personeel als verwerving van goederen en diensten volgen vergelijkbare fasen: behoeftebepaling, specificatie, sourcing, selectie en contractering. Het onderscheid zit vooral in het object (mensen versus goederen/diensten) en de gebruikte terminologie.

AI-toepassingen in HRM richten zich op CV-screening, chatbots, bias-reductie en predictive analytics. In Procurement ligt de nadruk op spend analytics, risicobeheer, contractanalyse en vraagvoorspelling. De overeenkomsten tussen HRM en Procurement zijn groter dan vaak wordt aangenomen. AI kan beide processen versterken door selectie, analyse en besluitvorming te verbeteren. Daarmee doorbreekt AI traditionele scheidslijnen tussen

Auteur: Maarten J.P. van Oost MSc.

Organisatie: Act2Vision, Food4TheBrain

© 2025 Maarten J.P. van Oost. Alle rechten voorbehouden

disciplines en biedt het kansen voor synergie en vernieuwde organisatiestructuren.

Belangrijkste conclusies: HRM en Procurement volgen sterk vergelijkbare processtappen. AI vergroot objectiviteit, efficiëntie en besluitvorming in beide domeinen. Verschillen liggen vooral in terminologie en object (mens vs. goed/dienst). Integratie van inzichten kan leiden tot innovatievere organisatiestructuren.

## Wat is AI? Definities uit verschillende bronnen

Volgens het Regieorgaan Digitale Infrastructuur (RDI) is kunstmatige intelligentie 'een verzamelnaam voor algoritmes en methoden die taken uitvoeren waarvan werd gedacht dat daar menselijke intelligentie voor nodig is. Het zijn systemen die hun omgeving analyseren, met zelfstandigheid actie ondernemen om doelen te bereiken, en die leren op basis van data.' [1].

De EU AI Act definieert een AI-systeem als een machine-systeem dat met verschillende niveaus van autonomie kan opereren, zich kan aanpassen na ingebruikname, en van input voorspellingen, aanbevelingen of beslissingen afleidt die de fysieke of virtuele omgeving kunnen beïnvloeden [2].

Bovengenoemde definities en andere algemene beschrijvingen en gangbare definities bevatten de elementen:

1. AI omvat technieken als machine learning (supervised, unsupervised, reinforcement learning), deep learning, neurale netwerken.
2. Het gaat niet alleen om automatisch uitvoeren van ingebrachte regels, maar ook om systemen die kunnen *leren* uit data, kunnen generaliseren, beslissingen nemen onder onzekerheid, etc.
3. Vaak met doel om menselijke taken te ondersteunen of zelfs over te nemen, efficiëntie vergroten, patronen herkennen, voorspellingen doen, automatiseren van repetitieve beslissingen.

AI wordt in veel domeinen gebruikt. Enkele voorbeelden:

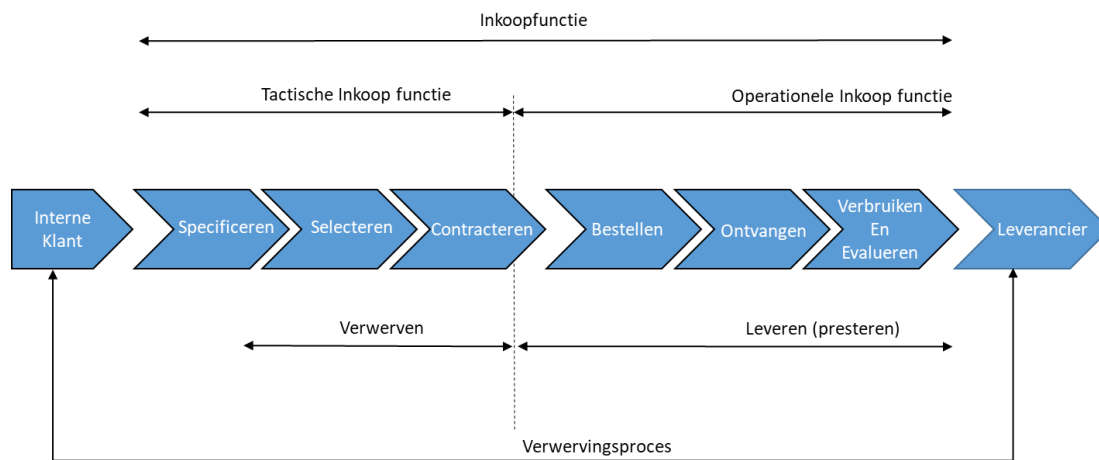
- **Personalisatie / aanbevelingssystemen** (bijv. e-commerce, streamingdiensten): aanbevelen van producten, media.
- **Data-analyse / voorspellingen**: bijvoorbeeld vraagvoorspelling, risicobeoordeling, onderhoudsvoorspelling in industrie, fraudedetectie.
- **Automatisering**: zoals automatiseren van administratieve taken, klantenservice (chatbots), HR-processen (CV screening, matching van kandidaten).
- **Beeld- en spraakherkenning**: toepassingen in medische beeld-interpretatie, beveiliging, virtuele assistenten.
- **Optimalisatie en besluitvorming**: routeplanning, voorraadbeheer, logistiek, supply chain optimalisatie, dynamische prijsstelling.
- **AI in beleid & regulering**: toezicht op AI-systemen, regulering, ethiek, privacy implicaties. RDI bespreekt bijvoorbeeld toezicht op AI-systemen en wetgeving (zoals de AI-wetgeving) in Nederland [3].

## AI-toepassingen binnen HRM en Procurement

AI kent toepassingen in personalisatie, data-analyse, automatisering, beeld- en spraakherkenning en optimalisatie. Specifiek in HRM gaat het om CV-screening, chatbots, bias-reductie en predictive analytics. In Procurement ligt de nadruk op spend analytics, risicobeheer, contractanalyse en vraagvoorspelling.

### Vergelijking: HRM werving versus Procurement van goederen/diensten.

Aan de hand van het inkoopproces [4], leg hier uit wat het verloop is van beide processen, met nadruk op werving / verwerving, wie de partijen zijn, intermediairs eventueel, hoe het proces start en hoe het eindigt en worden de overeenkomsten en verschillen inzichtelijk.



Purchasing process model and some related concepts (Van Weele, 2009)

Bij het doorlopen van de aspecten die betrekking hebben op HRM – werving van mensen, en Procurement – verwerving van goederen/diensten valt op dat wat niet expliciet in woordgebruik wordt benoemd in het ene proces, wel degelijk van toepassing is op het andere proces. Als voorbeeld: bij aspect Start van het Proces. Bij HRM is sprake van **salaris, arbeidsvoorwaarden en goedkeuring**, bij Inkoop is sprake van **Budgettoewijzing, planning en goedkeuring**. Verschillen in woordkeuze, verschillen in betrokken personen, maar in de kern overeenkomstig. In nagenoeg alle organisaties zijn HRM-werving en Inkoop gescheiden processen en ondergebracht in verschillen delen van de organisatie. Toepassing van AI kan nieuwe inzichten verschaffen in de wijze waarop organisatiestructuren zijn ingericht.

| Aspect                  | HRM – werving van mensen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Procurement – verwerving van goederen/diensten                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wat wordt verworven?    | Mensen (arbeidskrachten): personeel, kandidaten, tijdelijke krachten, vaste medewerkers etc.                                                                                                                                                                                                                                                              | Goederen (producten) of diensten: materialen, apparatuur, consultancy, onderhoud, lease etc.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Wie is de 'klant'?      | De organisatie / de afdeling die behoefte heeft aan personeel. Soms de (toekomstige) manager of team.                                                                                                                                                                                                                                                     | De interne afdeling die de goederen of diensten nodig heeft (bijv. productie, IT, onderhoud, facilitaire dienst).                                                                                                                                                                                                                                          |
| Wie is de leverancier?  | De kandidaat (zelf), eventueel intermediairs zoals wervingsbureaus, headhunters.                                                                                                                                                                                                                                                                          | Externe leveranciers / vendors / dienstverleners, fabrikanten, leveranciersmarkten.                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Mogelijke intermediairs | Wervingsbureaus, headhunters, job boards, platforms, recruitment agencies.                                                                                                                                                                                                                                                                                | Tussenpersonen zoals inkoopconsulenten, agents, distributeurs, aanbestede partijen, consultants.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Start van het proces    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificatie van behoefte: welke functie moet vervuld worden, welke competenties, hoeveel mensen, vast/tijdelijk.</li> <li>- Functieprofiel / specificatie opstellen: taakinhoud, eisen, competenties, <b>salaris, arbeidsvoorwaarden.</b></li> <li>- <u>Goedkeuring</u> door management/HR bestuur.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificatie behoefte: welke goederen/diensten zijn nodig, waarom, voor welke hoeveelheid, kwaliteit etc.</li> <li>- Specificatie: technische eisen, kwaliteitsnormen, levertijd, service, onderhoud etc.</li> <li>- <b>Budgettoewijzing, planning, goedkeuring</b> door inkoop/financiën/management.</li> </ul> |
| Fasen/processtappen     | Enkele typische stappen:<br>1. Vacature openstellen, publicatie<br>2. Sourcing (zoektocht naar kandidaten, wervingscampagne)<br>3. Selectie (CV screening, interviews, assessment)<br>4. Arbeidsvoorstel / onderhandeling                                                                                                                                 | Typische inkoop/inkoopproces stappen:<br>1. Specificatie (wat) + marktanalyse<br>2. Sourcing / leveranciersonderzoek<br>3. Offerteaanvraag (Request for Proposal / Request for Quote)<br>4. Evaluatie offertes / selectie leverancier                                                                                                                      |

| <b>Aspect</b>                                | <b>HRM – werving van mensen</b>                                                                                                                                                            | <b>Procurement – verwerving van goederen/diensten</b>                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                              | 5. Indiensttreding / onboarding<br>6. Evaluatie (na inwerken)                                                                                                                              | 5. Contractering / onderhandeling<br>6. Order / levering<br>7. Acceptatie / kwaliteitscontrole<br>8. Betaling<br>9. Leveranciersmanagement / evaluatie prestaties                                                                                                 |
| <b>Wie neemt beslissingen / rolverdeling</b> | HR afdeling vaak verantwoordelijk voor procedures, sourcing, selectie; de lijnmanager bepaalt vaak inhoudelijke geschiktheid; soms intermediairs beheren sourcing of delen van selectie.   | Inkoop afdeling meestal verantwoordelijk voor leveranciersselectie, contractonderhandelingen; de vragende afdeling bepaalt specificaties / kwaliteit; juridisch of financieel toezicht kan betrokken zijn; soms externe consultants of aanbestedingsbemiddelaars. |
| <b>Eigenschappen / criteria</b>              | Competenties, culturele fit, potentieel, ervaring, salaris, arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit, beschikbaarheid etc.                                                                        | Prijs, kwaliteit, service, levertijd, risico's, betrouwbaarheid leverancier, voorwaarden, duurzaamheid etc.                                                                                                                                                       |
| <b>Eind van het proces</b>                   | Aanname van kandidaat, ondertekening arbeidsovereenkomst, onboarding van de medewerker. De medewerker is in dienst; proces sluit formeel af. Daarna: evaluatie, retentie, prestatiemeting. | Levering & acceptatie van goederen/diensten, betaling na facturering, nakoming van contract, evaluatie van de leverancier (prestatie, kwaliteit, levering). Contract kan doorlopen / verlengd / afgesloten zijn.                                                  |
| <b>Risico's / uitdagingen</b>                | Onvoldoende goede kandidaten; mismatches; langdurige wervingsprocessen; hoge kosten; verloop; wet-/regelgeving (arbeidsrecht,                                                              | Slechte leverancier; kwaliteitsproblemen; vertragingen; budgetoverschrijdingen; contractuele risico's; risico van inkoop afhankelijkheid;                                                                                                                         |

| <b>Aspect</b> | <b>HRM – werving van mensen</b>          | <b>Procurement – verwerving van goederen/diensten</b>               |
|---------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|               | gelijke kansen etc.); tijd en reputatie. | duurzaamheid; naleving wet / regelgeving (bv. aanbestedingsregels). |

### Plaatsing in perspectief: wie is klant, wie leverancier, intermediairs etc.

In beide processen is er altijd **een interne klant** binnen de organisatie: degene die de behoefte signaleert (HR klant voor personeel, interne afdelingsklant voor goederen/diensten). **Leverancier** is extern: de kandidaat zelf / recruitmentbureau in HRM; de externe verkoper / dienstverlener in procurement. **Intermediairs** zien we terug in beide vakgebieden; in HRM kunnen wervingsbureaus, platforms, headhunters optreden; in procurement kunnen agents, distributeurs, consultants, aanbestedingsbureaus etc optreden.

### Hoe start en afsluiting van een proces?

Door toepassing van AI kunnen tussen beide vakgebieden synergie-effecten worden gecreëerd voor een zo goed mogelijke invulling van de behoefte in kennis, kunde, goederen en diensten. Bijvoorbeeld door te kijken naar de start en het eindigen van een proces.

| Processtart & afsluiting    | HRM werving mensen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Procurement goederen/diensten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Start</b>                | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Behoeftbepaling: wat mist er in de organisatie? Welk soort werknemer / capaciteit is nodig?</li><li>2. Functieprofiel: welke taken/competenties/ervaring/opleiding etc.</li><li>3. Budget: wat mag het kosten? Wie geeft goedkeuring?</li></ol>                                                                                                                                                             | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificatie van behoefte (interne klant vraagt iets, technische specificaties, hoeveelheden).</li><li>2. Marktscan / specificatie &amp; voorwaarden opstellen.</li><li>3. Budget en goedkeuring vanuit management/inkoop + eventueel aanbestedingsregels etc.</li></ol>                                                                                                                      |
| <b>Afloop / beëindiging</b> | <ol style="list-style-type: none"><li>4. Werving &amp; selectie: kandidaten krijgen sollicitaties, gesprekken etc.</li><li>5. Keuze &amp; aanbod: selectie van de beste kandidaat(s), aanbidding van contract.</li><li>6. Indiensttreding/onboarding: medewerker begint, wordt geïnformeerd, geïntegreerd.</li><li>7. Evaluatie / leereffect: kijkt terug hoe proces ging, tijd tot invulling, kwaliteit van invulling, bruikbaarheid etc.</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>4. Offertes inwinnen / leveranciers selecteren.</li><li>5. Contracteren: prijs, leveringsvoorwaarden, service, kwaliteit, garanties etc.</li><li>6. Levering &amp; acceptatie: goederen/dienst geleverd, gecontroleerd op kwaliteit.</li><li>7. Betaling / facturatie.</li><li>8. Evaluatie leverancier / after-sales / prestatie management. Mogelijk contractverlenging of afronding.</li></ol> |

Beide processen beginnen met identificatie van een behoefte en specificeren van wat nodig is. Beide voeren een soort sourcing / markt-verkenning / kandidaat-onderzoek.

Beslissingen worden genomen op basis van criteria die verder reiken dan alleen kosten of salaris: kwaliteit, betrouwbaarheid, fit, service, verwachtingen. Beide processen eindigen met acceptatie van wat geleverd is (een werknemer die goed functioneert / goederen/diensten die voldoen aan specificaties) en evaluatie van resultaat.

De tijdsduur/doorlooptijd kan sterk variëren: het kan in beide processen snel gaan, maar werving kan soms maanden duren, en inkoop afhankelijkheden kunnen langlopend contractwerk zijn.

Er zijn ook verschillen. In HRM wordt “product” het menselijk kapitaal, met subjectieve criteria zoals ‘fit’, motivatie, potentieel; in procurement gaat het vaak om meetbare, objectieve specificaties (al zijn er ook subjectieve elementen zoals service). HRM is meer “one-to-one” (je neemt één of enkele individuen aan), procurement kan zowel gaan over projecten en eenmalige transacties als over grote volumes, bulk orders, langlopende contracten en herhalingsaankopen. Wettelijke/regulatoire kaders verschillen: arbeidsrecht, privacy, non-discriminatie etc voor HR; aanbestedingen, inkoopwetgeving, contractrecht. Procurement gaat meer uit van specificaties, bestek, contractuele afspraken en leveringsvoorwaarden.

Gaan we terug naar de definities en bekijken we de processtart en afsluiting, dan doorlopen we dagelijks, vele malen HRM Werving- Procurement processen. We zien dat de beiden processen veel overeenkomsten vertonen en synergie-effecten binnen handbereik liggen.

## AI en toepassingen binnen HRM en Procurement processen.

### AI in HRM – Werving & Selectie

HRM loopt voorop in AI-toepassingen, vooral in *recruitment*, *talent acquisition* en *employee analytics*. AI wordt vooral gebruikt voor het verwerken van grote aantallen sollicitaties, objectivering van selectie en het verbeteren van *candidate experience*.

#### Voorbeelden van toepassingen:

##### 1. CV-screening & matching

- AI analyseert duizenden sollicitaties en matcht profielen met vacatureteksten.
- *Voorbeeld applicaties:* **HireVue, Textkernel, LinkedIn Recruiter AI, Pymetrics.**
- *Praktijk:* Een recruiter bij een multinational gebruikt AI om 200 CV's in enkele minuten te scannen en alleen de top-20 meest geschikte kandidaten door te sturen.

##### 2. Chatbots & virtuele assistenten

- AI-gestuurde chatbots beantwoorden vragen van kandidaten 24/7 of plannen automatisch sollicitatiegesprekken.
- *Voorbeeld:* **Mya Systems, Olivia (Paradox AI).**

##### 3. Bias-reductie in selectie

- AI-algoritmes proberen onbewuste vooroordelen (bias) te verminderen door kandidaten anoniem te beoordelen op vaardigheden en fit, i.p.v. naam/leeftijd/geslacht.
- *Voorbeeld:* **Applied** (blind recruitment software).

##### 4. Predictive Analytics

- AI voorspelt o.a. kans op succes in een functie, kans op verloop (attrition), of performance op basis van historisch HR-data.
- *Voorbeeld:* **Workday AI, IBM Watson Talent.**

## AI in Procurement – Verwerving van Goederen & Diensten

Procurement maakt in toenemende mate gebruik van AI, vooral in *spend analysis*, *supplier risk management* en *demand forecasting*. Het is vaak geïntegreerd in ERP- en inkoopsoftware.

### Voorbeelden van toepassingen:

#### 1. Spend Analytics & patroonherkenning

- AI analyseert uitgaven (spend data) en detecteert afwijkingen of besparingskansen.
- *Voorbeeld applicaties: SAP Ariba, Coupa AI-powered Spend Management, Zycus.*
- *Praktijk:* AI ontdekt dat een bedrijf voor dezelfde grondstof via drie leveranciers inkoopt tegen verschillende prijzen → besparingskans.

#### 2. Supplier Risk Management

- AI monitort leveranciers wereldwijd (via nieuws, weerdata, sociale media) en voorspelt leveringsrisico's.
- *Voorbeeld: Resilinc, riskmethods, Deloitte Cognitive Procurement.*
- *Praktijk:* AI herkent vroegtijdig dat een leverancier in een orkaanzone vertraagd kan leveren → alternatieve leverancier wordt geactiveerd.

#### 3. Contractanalyse & compliance

- Natural Language Processing (NLP) leest en analyseert contracten om risico's, clausules of afwijkingen te signaleren.
- *Voorbeeld: Luminance AI, Kira Systems.*

#### 4. Vraagvoorspelling & voorraadbeheer

- Machine learning voorspelt toekomstige vraag naar goederen/diensten, zodat inkoop beter kan plannen.
- *Voorbeeld: Blue Yonder (JDA), Oracle Procurement Cloud AI.*

#### 5. E-tendering & dynamische prijszetting

- AI helpt bij het evalueren van offertes en bij dynamische veilingen.
- *Voorbeeld: Keelvar AI sourcing optimizer.*

## Vergelijking HRM vs. Procurement m.b.t. AI

In welk opzichten kunnen beiden processen elkaar versterken bij de toepassing van AI. We zetten de aspecten naast elkaar dan ontstaat een beeld.

| Aspect                         | HRM – Werving                                                   | Procurement – Verwerving                                            |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>Primaire taak AI</b>        | Kandidaten zoeken, screenen en matchen                          | Leveranciers en uitgaven analyseren, risico's voorspellen           |
| <b>Waarde</b>                  | Tijdsbesparing, objectiviteit, betere candidate experience      | Kostenbesparing, risicobeperking, transparantie                     |
| <b>Voorbeelden applicaties</b> | HireVue, Pymetrics, LinkedIn Recruiter AI                       | SAP Ariba, Coupa, Resilinc                                          |
| <b>AI-technieken</b>           | NLP voor CV's, machine learning voor matching, sentimentanalyse | ML voor voorspellingen, NLP voor contractanalyse, anomaly detection |
| <b>Startproces AI</b>          | Automatisch kandidaten selecteren uit databases                 | Automatisch inkoopbehoefte of leveranciersrisico signaleren         |
| <b>Eindproces AI</b>           | Aanbevolen kandidaten doorgeven aan HR-manager                  | Beslissingsadvies over beste leverancier of contractoptie           |

De vraag rijst of wat de focus van het HRM wervingsproces eveneens van toepassing kan zijn, en zou moeten zijn voor het Procurement verwervingsproces. Denk bijvoorbeeld aan risico's beperken en de beslissingen nemen onder onzekerheid.

We vallen terug op de AI-definitie-elementen 'taken uitvoeren waarvan werd gedacht dat daar menselijke intelligentie voor nodig is' en 'vaak met doel om menselijke taken te ondersteunen of zelfs over te nemen'. In perspectief gezien vertonen wervingsprocessen veel overeenkomsten, zijn vaak repeteerbaar en daarmee onderwerp voor toepassing van AI. Dit betekent ook dat mensen werkzaam in de verschillende vakgebieden meer overeenkomsten vertonen dan in eerste instantie wellicht wordt bedacht. Alleen de taal en terminologie is wezenlijk anders in de beroepsgroepen is wezenlijk verschillend. Ook de competenties die omgang met werving van mensen en werving van producten en diensten (waarbij ook mensen betrokken zijn), lijken wezenlijk anders te zijn.

## Overeenkomsten & verschillen

Overeenkomsten:

- Beide processen doorlopen stappen van behoeftebepaling, specificatie, sourcing, selectie en evaluatie.
- Beide starten met een interne klantvraag en eindigen met acceptatie en evaluatie.
- Intermediairs zoals recruitmentbureaus of consultants spelen vaak een rol.

Verschillen:

- Object: HRM richt zich op mensen; Procurement op goederen/diensten.
- Criteria: HRM let op competenties, fit en motivatie; Procurement op prijs, kwaliteit en levertijd.
- Wetgeving: HRM door arbeidsrecht en privacy; Procurement door aanbestedingsregels en contractrecht.

## Conclusie

Waar **HRM** is AI vooral gericht op *menselijke selectie* (wie is de juiste kandidaat?) is **Procurement** AI vooral gericht op *transacties en leveranciers* (wat/van wie kopen we het beste?). Beide processen gebruiken AI dus in de **analyse- en selectiefase** (filteren, matchen, voorspellen), maar de objecten verschillen: *mensen* vs. *goederen/diensten*.

Overeenkomsten en verschillen. HRM wordt verondersteld een totaal andere discipline te zijn dan Procurement. Of is dat onderscheid sterk verankerd in ons als 'intelligente' mensen. Toepassing van AI kan synergie creëren en nieuwe inzichten verschaffen in de wijze waarop veronderstelde wezenlijk andere processen en organisatiestructuren zijn ingericht.

AI doorbreekt de traditionele scheiding tussen HRM en Procurement. Waar HRM focust op menselijke selectie en Procurement op transacties, gebruiken beide AI in vergelijkbare fasen: analyse, selectie en voorspelling. De processen zijn meer gelijkwaardig dan vaak gedacht. Integratie van inzichten kan leiden tot innovatievere organisatiestructuren.

Wellicht kan AI ook bestaande dogma's bij mensen doorbreken.

## Referenties

- [1] Definitie Kunstmatige Intelligentie RDI. Rijksinspectie Digitale Infrastructuur, <https://www.rdi.nl/onderwerpen/kunstmatige-intelligentie/wat-is-kunstmatige-intelligentie>, bezocht 19 september 2025.
- [2] Definitie Kunstmatige Intelligentie. EU Artificial Intelligence Act. Future of Life Institute (2 februari 2025). Article 113(a) <https://artificialintelligenceact.eu/>, visited 19 september 2025

- [3] AP and RDI: Supervision of AI systems requires cooperation and must be arranged quickly, Autoriteit Persoonsgegevens, (11 juni 2024). [Autoriteit Persoonsgegevens+2Artificial Intelligence Act EU+2](#), visited 19 september 2025
- [4] Van Weele, A. J. (2013). Purchasing and supply chain management: Analysis, strategy, planning and practice, sixth edition.