

A conceptual image showing a white robotic hand and a human hand reaching towards each other, with a bright light at the point of contact. A network of yellow lines connects various points across the scene, symbolizing AI and human collaboration. The background is dark with faint technical diagrams and data visualizations.

AI & HAPPINESS SURVEY

**EERSTE EDITIE VAN ONZE SURVEY NAAR DE IMPACT
VAN AI OP WERKGELUK EN PRODUCTIVITEIT**

JUNI 2025

INDEX



ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK

Doel en methodologie



AI-HOUDING EN -GEBRUIK

Huidige adoptiepatronen



RESPONSIBLE AI

Ethiek en regelgeving



SKILLS

Toekomstige competenties



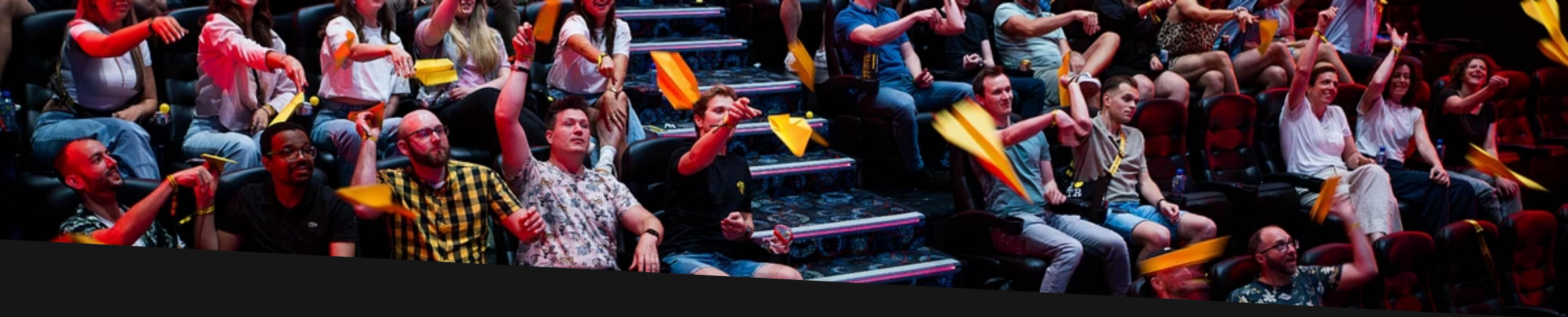
WERKGELUK

Impact op geluk van medewerkers



TOEKOMST

De blik vooruit



ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK

WAAROM DIT ONDERZOEK?

De snelle evolutie en impact van AI op
werktevredenheid monitoren

ONZE FILOSOFIE

Werkgeluk als basis, waardoor plezier
en prestaties groeien en je organisaties
bouwt die duurzaam impact maken

PERIODIEKE TRACKING

Regelmatige enquêtes helpen snel
opkomende trends te identificeren en
gebruiken de kennis van het collectief

INTRODUCTIE TOT AI & GELUKSONDERZOEK

ONDERZOEKSBEREIK

322 RESPONDENTEN ondervraagd in mei 2025



TECH-PROFESSIONALS

253 TECH ROCKSTARS op het gebied van software, data, security & cloud, met rollen als engineer, architect, teamlead, consultant, product owner, scrummaster

NIET-TECHPROFESSIONALS

69 NON-TECH ROCKSTARS vanuit sales, marketing, finance, recruitment, HR, facility



BELANGRIJKSTE INZICHTEN

Verkennen van **VIER KERNTHEMA'S** die van invloed zijn op werkgeluk

TEAM ROCKSTARS' KIJK OP AI-ONTWIKKELINGEN

**“AI-ONTWIKKELINGEN
GAAN IN ONS NADEEL
WERKEN”**

**“WE MOETEN BIG TECH NIET
VERTROUWEN”**

**“DE HUIDIGE HYPE IS
ZWAAR OVERTROKKEN”**

**“AI-TECHNOLOGIE IS (NOG)
LANG NIET GOED GENOEG
OM ONS TE VERVANGEN”**



DE PESSIMIST

Zowel pessimisten als optimisten zijn nodig
in deze AI-revolutie, maar bereiken te
weinig op zichzelf.

Wij kiezen voor actie-gebonden optimisme:
AI is waardevol **mits** we de mens centraal
houden en met realisme leren, innoveren
en samenwerken.

Deze survey benut de collectieve
intelligentie van onze Rockstars om samen
koers te bepalen.



**“AI-ONTWIKKELINGEN
GAAN IN ONS VOORDEEL
WERKEN”**

**“WE GAAN DE GROOTSTE
VOORUITGANG IN TIJDEN
MEEMAKEN”**

**“WE KRIJGEN ALLEMAAL
VEEL MEER VRIJE TIJD”**

**“AI-TECHNOLOGIE WORDT
VEILIG EN BETROUWBAAR”**



DE OPTIMIST

OVER ACTIE-GEBONDEN OPTIMISME

“AFWACHTEND OPTIMISME IS HET GEVOEL
VAN EEN KIND DAT OP CADEAUTJES WACHT.

ACTIE-GEBONDEN OPTIMISME IS HET GEVOEL
VAN EEN KIND DAT BEDENKT EEN BOOMHUT
TE BOUWEN: ‘ALS IK WAT HOUT EN SPIJKERS
REGEL EN ANDERE KINDEREN OVERHAAL OM
MEE TE HELPEN, KUNNEN WE SAMEN IETS
HEEL GAAFS MAKEN.”

Paul Romer, Econoom en Nobelprijs winnaar



AI HOUDING & GEBRUIK



DISRUPTIE?

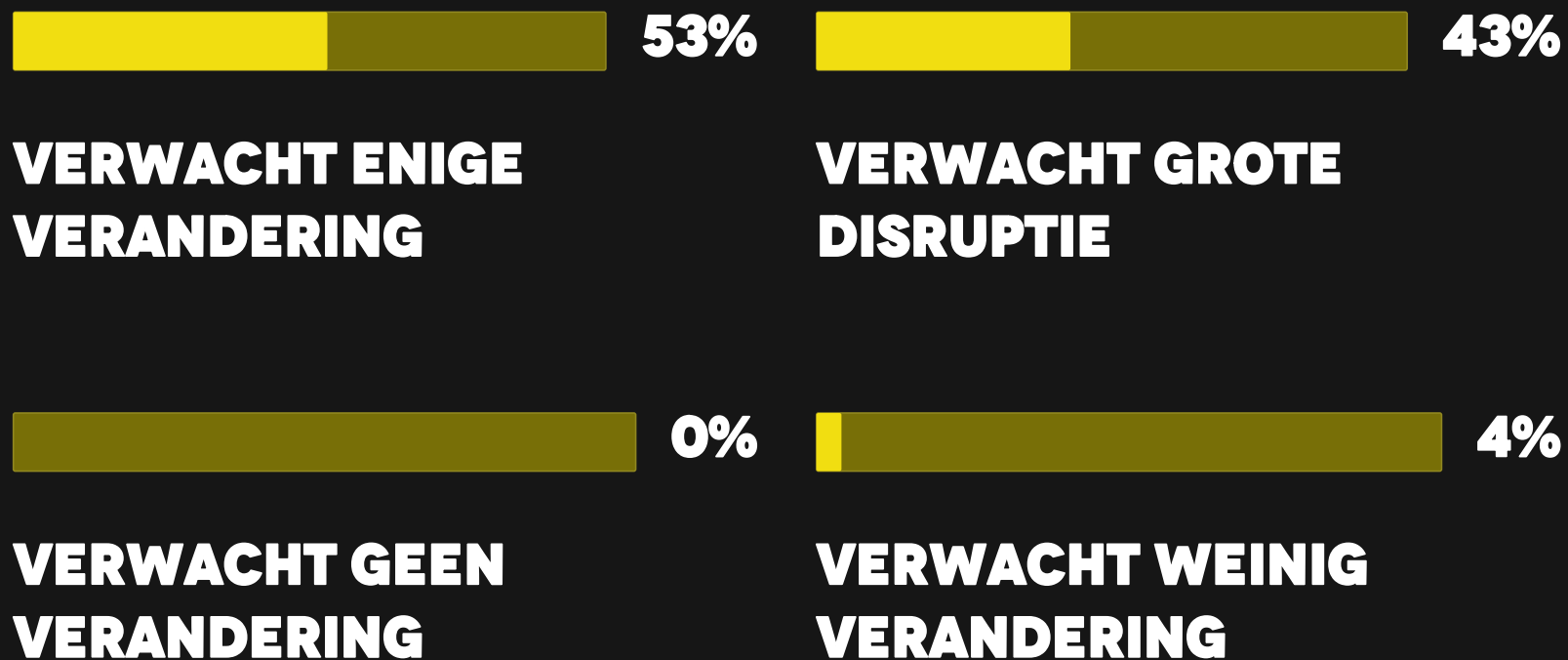


IS ER SPRAKE VAN DISRUPTIE, OF OVERDRIJVEN WE DE HYPE?

Van de 322 respondenten, gaf **niemand** aan geen impact te verwachten van AI in de IT sector binnen 3 jaar en slechts 4% verwacht weinig verandering. **43% van de respondenten verwacht grote disruptie** in de IT sector binnen 3 jaar.

DISRUPTIE OF HYPE?

Hoeveel impact verwacht jij van AI op de IT sector in de komende 3 jaar?



KANS OF BEDREIGING

② ZIEN WE AI ALS EEN KANS OF BEDREIGING IN RELATIE TOT ONZE BAAN?

We zien dat het overgrote deel van de respondenten AI als een kans ziet. Slechts 8% van de respondenten met een technische rol zien AI eerder als een bedreiging dan een kans (7%), of vooral als een bedreiging (1%). Opvallend is het verschil dat we zien tussen mensen met en zonder technische rol; **respondenten zonder technische rol zijn duidelijk positiever over de kans die AI biedt voor hun werk.** Ditzelfde zien we terug wanneer we respondenten vragen hoe zij kijken naar hun baan zekerheid. **Slechts 29% van de medewerkers met een technische rol geeft aan vertrouwen te hebben in hun baan zekerheid, t.o.v. 39% van de medewerkers met een niet-technische rol.**

Ligt het verschil in perceptie aan het type functie en het risico op automatisering, of hebben technische rollen simpelweg meer kennis van AI en lopen zij daarom voorop in hun zorgen?

KANS OF BEDREIGING

Hoe zie jij de rol van AI in jouw werk? Groen=Non-Tech Geel=Tech

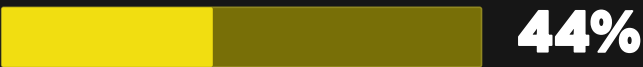


AI IS EEN KANS

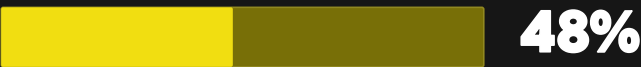
**EERDER EEN KANS
DAN BEDREIGING**

**EERDER EEN
BEDREIGING DAN
KANS**

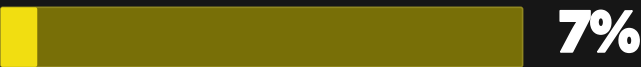
AI IS EEN BEDREIGING



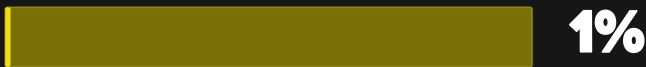
AI IS EEN KANS



**EERDER EEN KANS
DAN BEDREIGING**



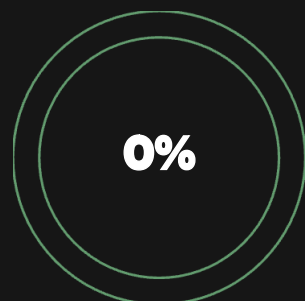
**EERDER EEN
BEDREIGING DAN
KANS**



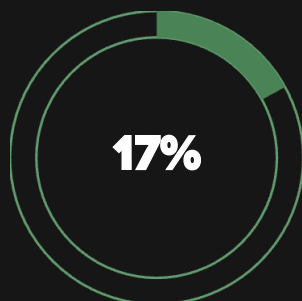
AI IS EEN BEDREIGING

BAANZEKERHEID

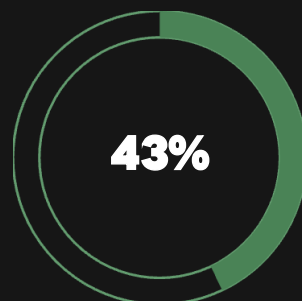
Hoe kijk je naar jouw baan zekerheid in relatie tot AI? Groen=Non-Tech Geel=Tech



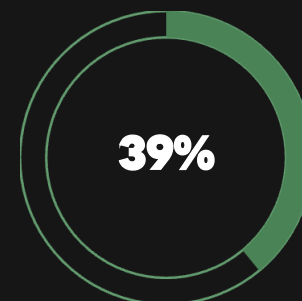
GROTE ZORGEN



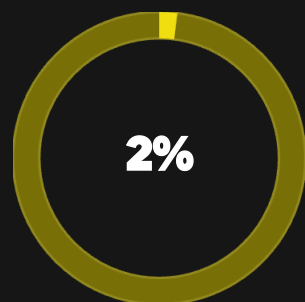
ENIGE ZORGEN



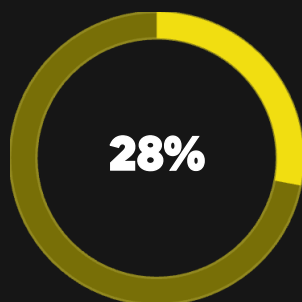
WEINIG ZORGEN



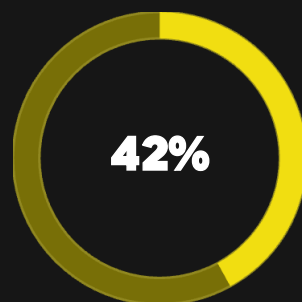
VERTROUWEN



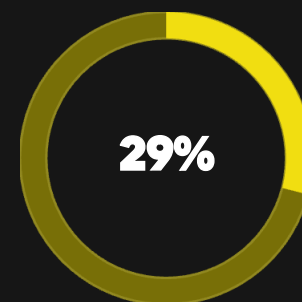
GROTE ZORGEN



ENIGE ZORGEN



WEINIG ZORGEN



VERTROUWEN

AI GEBRUIK

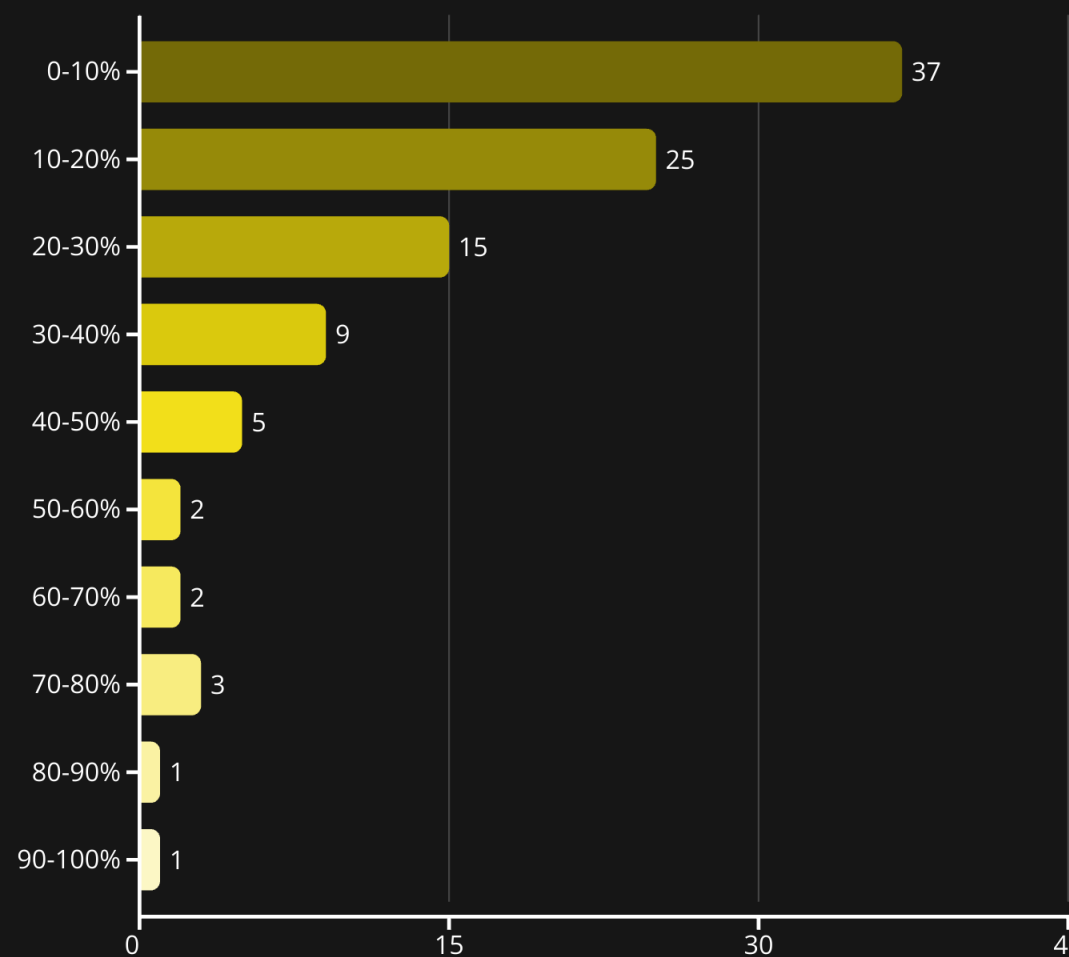
② HOE VAAK GEBRUIKEN WE AI-TOEPASSINGEN OP DIT MOMENT?

In deze 0-meting zien we dat de tijd dat respondenten bezig zijn met taken waar ze AI toepassingen voor inzetten sterk verschilt. **Op dit moment besteedt 10% van de respondenten meer dan de helft van hun tijd** aan taken waarbij ze gebruik maken van AI. **Bijna 4 op de 10 respondenten maakt nog zeer beperkt gebruik van AI toepassingen** (onder de 10% van hun werktijd). We zien dit terug in het sentiment binnen en buiten de organisatie; een (kleine) groep neemt het voortouw qua gebruik van nieuwe technologie, een grote middengroep kijkt de ontwikkelingen aan en experimenteert al wel.

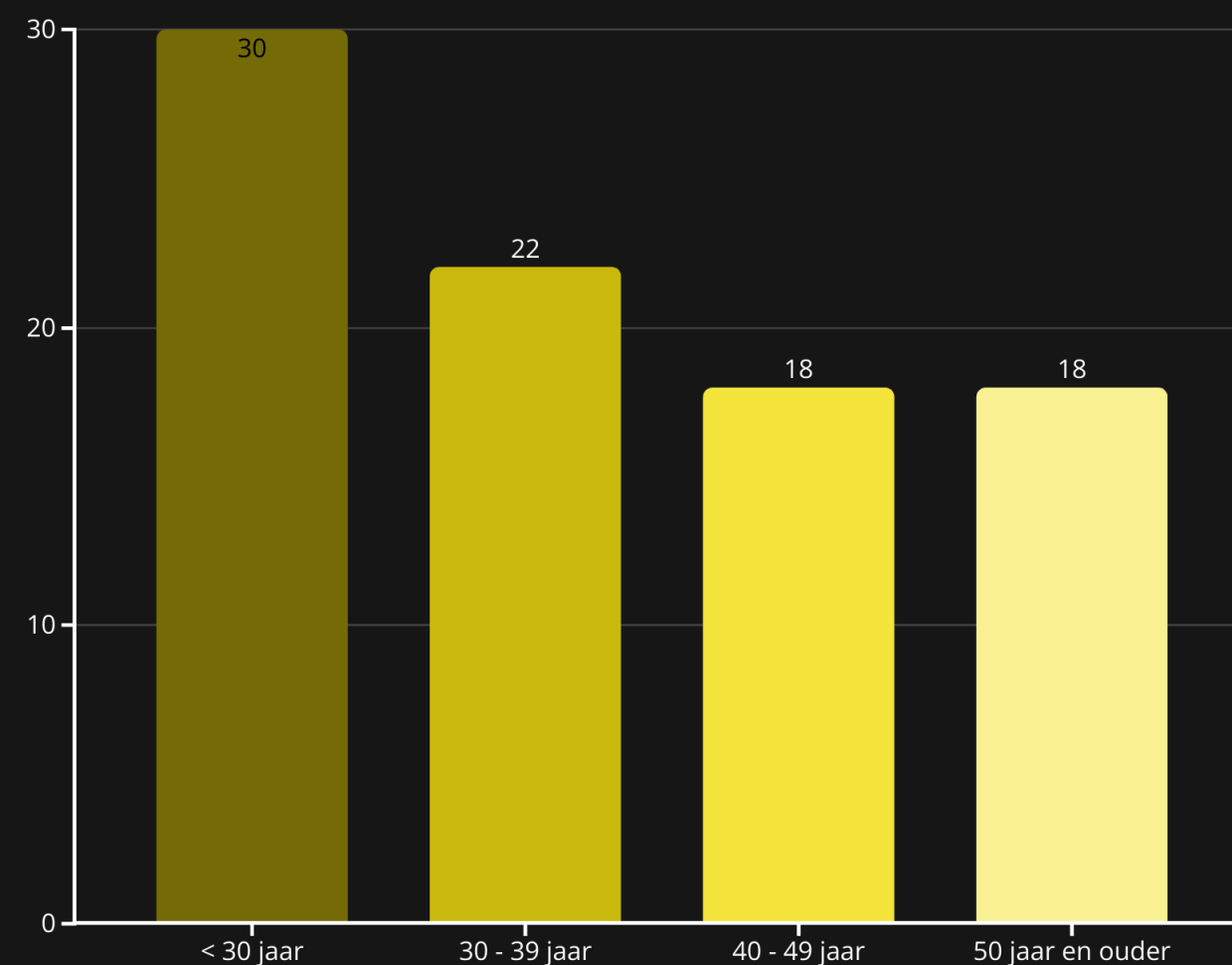
Als het gaat om de verschillende leeftijdsgroepen zien we dat de verschillen relatief beperkt zijn; medewerkers onder de 30 jaar werken op dit moment het meest met AI-toepassingen (30% van hun werktijd), boven de 40 jaar gaat het gemiddeld gezien om 18% van de werktijd waarin medewerkers AI inzetten bij hun taken.

AI-GEBRUIK

❓ **WELK PERCENTAGE VAN JE TOTALE WERKTIJD BESTEED JE GEMIDDELD AAN TAKEN WAARBIJ JE AI-TOEPASSINGEN INZET?**



❓ **GEMIDDELD AI-GEBRUIK (% WERKTIJD) PER LEEFTIJDSGROEP**



AI GEBRUIK (2)

❓ HOE VAAK GEBRUIKEN WE AI-TOEPASSINGEN OP DIT MOMENT?

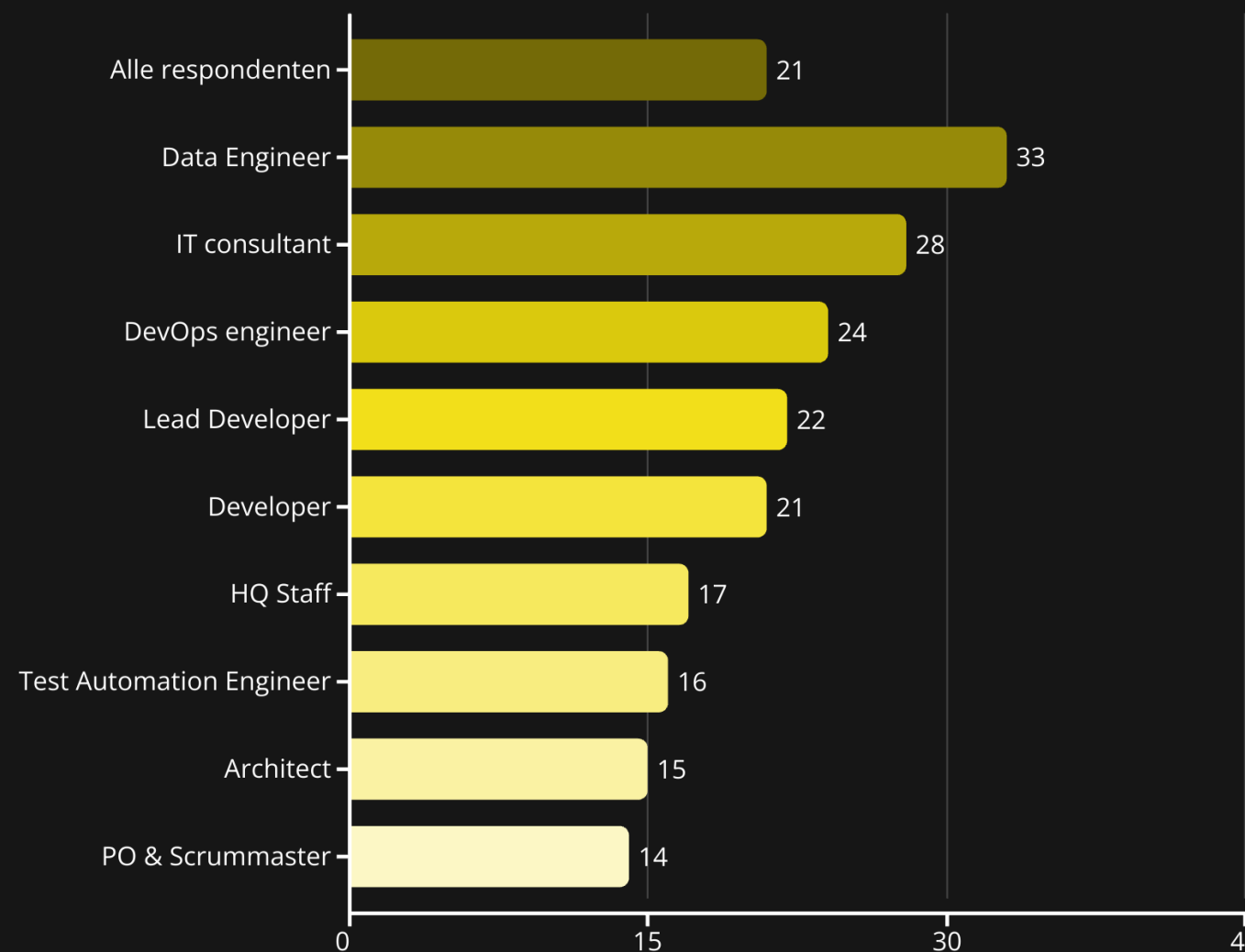
Verder zien we dat gemiddeld gezien **respondenten 21% van hun werktijd besteden aan taken waar ze AI-toepassingen inzetten**. Voor een technologie die pas sinds drie jaar breder wordt toegepast, is het gebruik opvallend hoog. Data Engineers besteden al 33% van hun tijd aan AI, terwijl rollen met meer persoonlijke interactie — zoals commercie, recruitment, marketing, solution architecten, product owners en scrummasters — AI in 14–17% van hun tijd inzetten

Op dit moment wordt bij een kleine 8% van de respondenten AI gebruik niet toegestaan in hun project/functie.

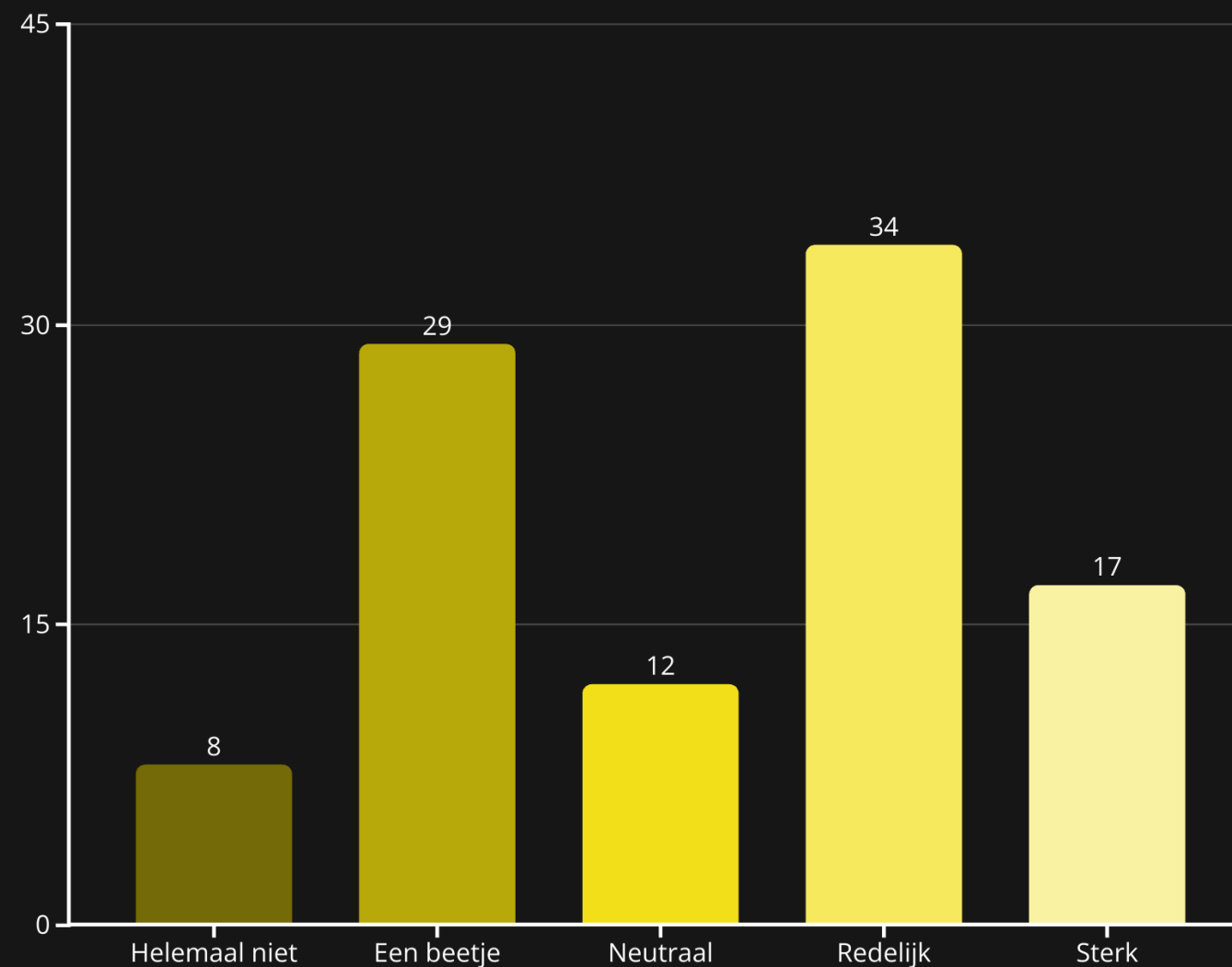
Voornaamste reden hiervoor ligt op security & privacy vlak. Opvallend genoeg zien we zowel een statistisch gezien significant verband tussen het toestaan van AI technologie en het werkgeluk cijfer, net als de beoordeling van hun prestaties. **Hoe meer AI-toestemming er is, hoe hoger het werkgeluk en hoe positiever medewerkers hun prestaties gemiddeld beoordelen.**

AI-GEBRUIK

① GEMIDDELDE % VAN TOTALE WERKTIJD BESTEED AAN TAKEN WAARBIJ JE AI-TOEPASSINGEN INZET PER ROL



② IN WELKE MATE WORDT AI-GEBRUIK TOEGESTAAN IN JE HUIDIGE PROJECT/FUNCTIE?



ACHTERGROND

? WELKE ONTWIKKELINGEN ZIEN WE OP DIT MOMENT IN DE MARKT?

In dit [Anthropic blog](#) lezen we dat met de specialistische agent Claude Code de automatisering van software engineering snel toeneemt, vooral bij het bouwen van eenvoudige, gebruikersgerichte applicaties. **Front-end & UI/UX werk lijkt het eerst geraakt te worden.** Startups lopen voorop, terwijl grotere organisaties voorzichtiger zijn. We zien ook een blijvende menselijke rol; meer taken worden geautomatiseerd in software engineering, maar **feedback loops met menselijke validatie zijn nog gangbaar.** Belangrijke note om bij deze conclusies te maken is dat **Anthropic's data een bias heeft op de groep die al AI inzet, en dat er ook een commercieel belang is.** In een [recent artikel van The Economist](#) met statistieken over de Amerikaanse arbeidsmarkt, zien we dat bij het inzoomen op de **baanontwikkeling van vertalers, net afgestudeerden en white-collar jobs, drie categorieën die vaak genoemd worden als vatbaar voor AI automatisering, de werkloosheidcijfers niet zijn opgelopen door AI.** Dit biedt uiteraard geen zekerheid voor de toekomst, aangezien weinig organisaties nog echt werk hebben gemaakt van AI-inzet in business processen.

Op [Google's I/O 2025 Keynote](#) werd duidelijk dat Google enorme stappen heeft gemaakt op AI vlak en serieus meedoet richting een leidende rol. Google wil niet alleen AI aanbieden maar AI zijn; de infrastructuur, de interface en de assistent. **Het klassieke web-ecosysteem waar we allemaal aan gewend zijn privé en zakelijk lijkt hiermee flink op de schop te gaan.** Google's AI-agenten (zoals Agent Mode en Flow) nemen taken op IT vlak over en zorgen ervoor dat IT-ers minder zelf uitvoeren en meer formuleren, controleren en sturen. Kennis van AI-architectuur (zoals inference pipelines, tokenbeheer, contextgebruik) wordt relevant voor vrijwel elk IT-profiel. AI is niet meer een aparte technologie, het **is** de technologie.

[Apple publiceerde recent een paper](#) waarin ze aantonen dat zelfs geavanceerde LLM's en **reasoning-modellen zoals Claude 3 en GPT-4 ernstig falen bij complexe logische puzzels zodra de moeilijkheid toeneemt.** Hoewel deze modellen goed presteren bij simpele taken en schijnbaar logisch kunnen redeneren, blijkt dit vooral oppervlakkige patroonherkenning te zijn. Bij hogere complexiteit stort hun nauwkeurigheid in en stoppen ze zelfs met 'nadenken'. Apple concludeert dat huidige AI-architecturen fundamenteel beperkt zijn in hun vermogen tot echte, schaalbare redenering – wat een reality check is voor wie gelooft dat LLM's al dicht bij menselijke denkcapaciteit komen. **Als je dit vertaalt naar de werkzaamheden van programmeurs betekent dit dat Apple verwacht dat AI voorlopig vooral nuttig blijft voor ondersteunende taken zoals code aanvullen of uitleggen, maar nog (lang) niet zelfstandig complexe softwarearchitectuur kan ontwerpen.**

In het [World Economic Forum report](#) zagen we eerder dat 71% van de IT werkzaamheden vatbaar is voor directe AI-invloed, waarbij 43% van de taken potentieel geautomatiseerd kunnen worden en 28% van de taken ondersteund kunnen worden door AI toepassingen. Tegelijk geeft het rapport aan dat baanverlies in IT niet gegarandeerd is: **de IT-sector wordt gezien als voorbeeldsector waar AI eerder leidt tot herinrichting dan tot massaontslag.** Daar waar veel repetitieve IT-taken zijn (zoals helpdesk, QA, eenvoudige development taken) is er wel groot risico op afname van traditionele rollen en kunnen junior posities ter discussie gesteld worden, tenzij er herverdeling of bijscholing van medewerkers plaatsvindt.

IT ROCKSTARS OVER HUIDIG AI GEBRUIK

“GenAI gaat in de (nabije) toekomst een rol spelen bij het aannemen van telefoontjes en het ondersteunen van collega’s op de servicedesks.”

“Ik zie veel AI gegenereerde afbeeldingen in PowerPoint, teksten in Slack/Teams, en POCs gemaakt met GenAI.”

“AI ondersteunt in het analyseren van supporttickets om terugkerende problemen te signaleren.”

“We maken een domeinspecifieke chatbot om snel grote hoeveelheden documenten te doorzoeken.”

“Iedereen heeft een Copilot-license. Ze stimuleren het gebruik ervan op verschillende fronten: AI in Teams, samenvattingen van meetings, actiepunten, AI in je IDE, het genereren van code, tests, documentatie, en meer.”

“Copilot mag worden gebruikt tijdens het coderen en als plugin binnen de IDE zodat er generatief gecodeerd kan worden. Dus meer werk in minder tijd.”

“Ik heb onlangs een onderhandeling gedaan met een leverancier en die heb ik volledig gedaan met de input van ChatGPT [...]. Daarnaast laat ik bijna al mijn teksten maken [...] Ook gebruik ik het als ik in een lage energie zit.”

TAKE-AWAYS HOUDING & GEBRUIK

WAT KUNNEN WE, VANUIT EEN ACTIE-GEBONDEN OPTIMISTISCHE KIJK, DOEN MET DEZE INFORMATIE?

ALS MEDEWERKER

Ben je vóór of juist tegenstander van inzet van AI technologie? Probeer collega's met een ander perspectief te begrijpen. Het opent je blik, je leert er van en het haalt discussies uit de overtuigingsstand.

Voel je onzekerheid over de toekomst van je werk? Maak je zorgen bespreekbaar. Door ze te delen ontstaat vaak een breder perspectief – én meer opties dan je zelf had bedacht.

ALS ORGANISATIE

Ga in gesprek met medewerkers die zich zorgen maken over hun toekomst. In een veilige setting kun je samen verkennen waar die zorgen vandaan komen en welke ontwikkelkansen en alternatieve carrièrepaden er zijn.

Start niet ondoordacht met reorganisatietrajecten en blijf investeren in leerplekken voor (junior) medewerkers – uiteraard op een manier die ook voor de organisatie haalbaar is. Zo voorkom je kennisverlies en draag je bij aan een duurzame toekomst van je organisatie.



RESPONSIBLE AI



BELANGRIJKSTE GERAPPORTEERDE DILEMMA'S



NAUWKEURIGHEID VS. EFFICIËNTIE

Snelheid gaat vaak ten koste
van betrouwbaarheid



MILIEU-IMPACT

Klimaatbezorgdheid over
energieverbruik



IDENTITEITSVRAGEN

Waar eindigt AI en begint de
mens?



WERK-PRIVÉBALANS

Kortere werkweken of
toegenomen eisen?

ETHIEK & DILEMMA'S

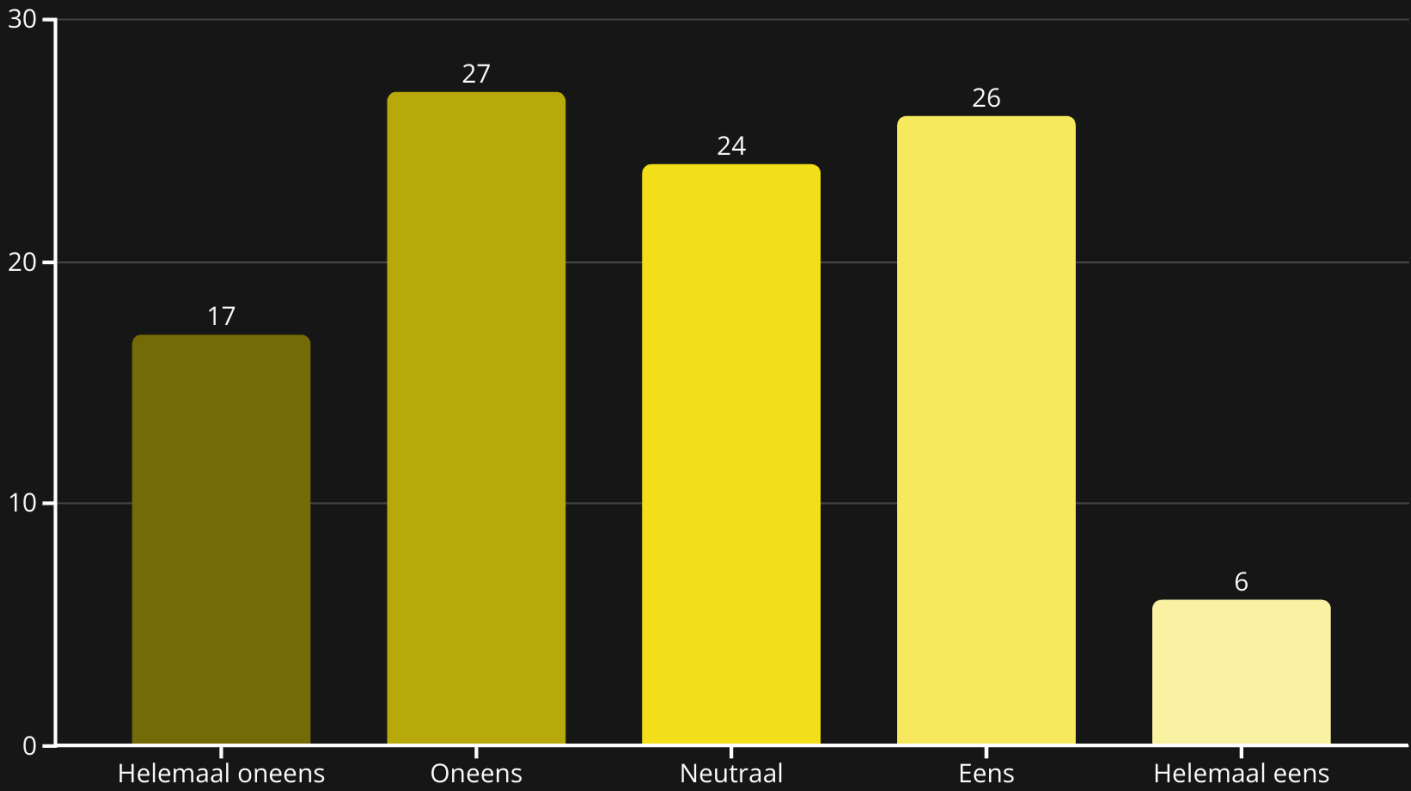
② WORDT ER GESPROKEN OVER ETHISCHE DILEMMA'S OP ONS WERK?

Respondenten zijn verdeeld over de vraag in hoeverre er voldoende gesproken wordt over ethische dilemma's op werk. **44% van de respondenten is het hier (gedeeltelijk) mee oneens, 32% van de respondenten vindt dat dit voldoende gebeurt.** Opvallend genoeg schatten respondenten hun kennis om ethische vraagstukken bespreekbaar te maken vrij hoog in; **slechts 15% van de respondenten vindt dat ze niet voldoende kennis hebben om op een goede manier het gesprek aan te gaan over ethische dilemma's.**

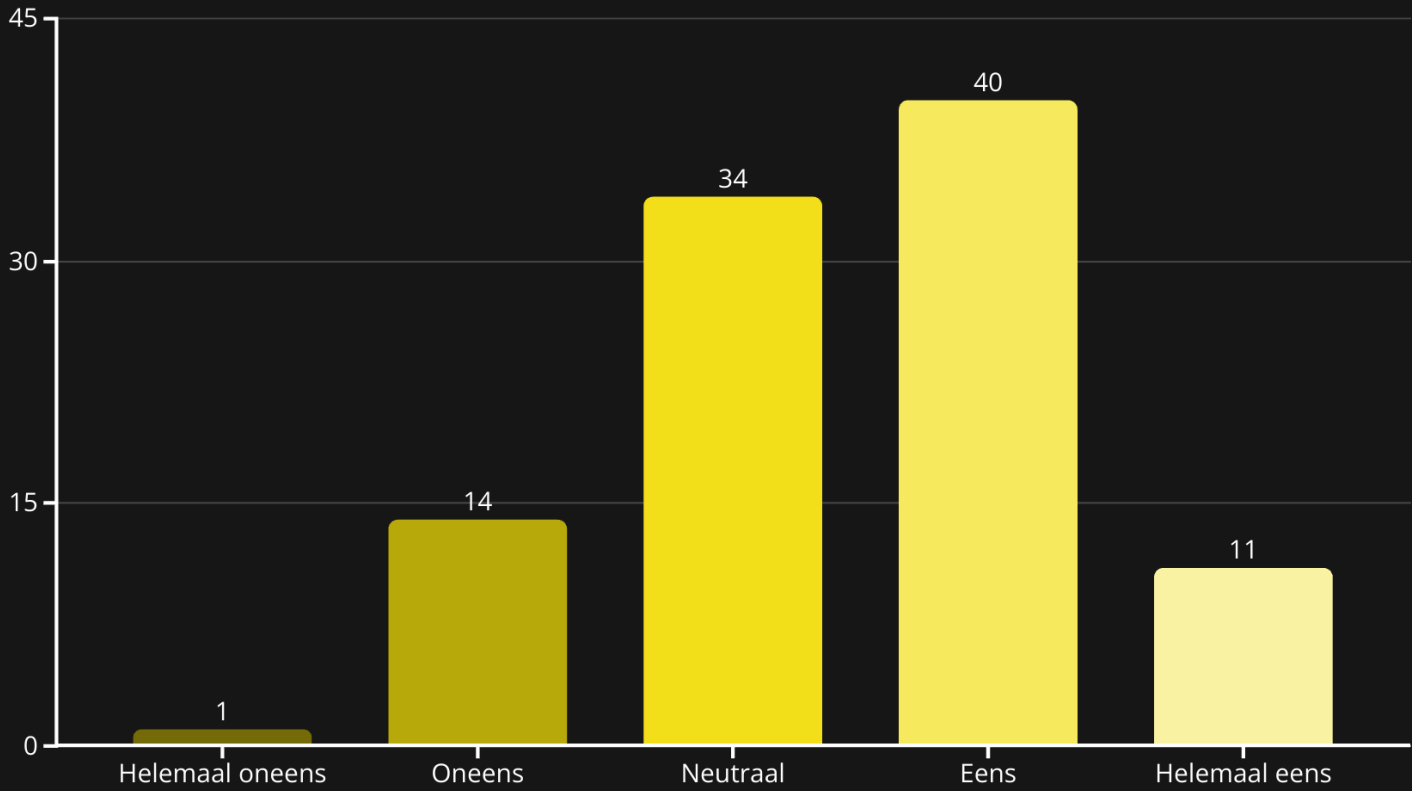
Ingezoomd op de specifieke ethische dilemma's die spelen zien we dat respondenten **relatief positief zijn over de mate waarin privacy en de bescherming van persoonsgegevens besproken worden** (bij 55% van de medewerkers staat dit op de agenda), terwijl **de milieu-impact van AI-gebruik slechts bij ruim 10% onderwerp van gesprek is.**

RESPONSIBLE AI – DILEMMA'S

IN MIJN WERK WORDT ER GESPROKEN OVER DE ETHISCHE VRAAGSTUKKEN VAN AI

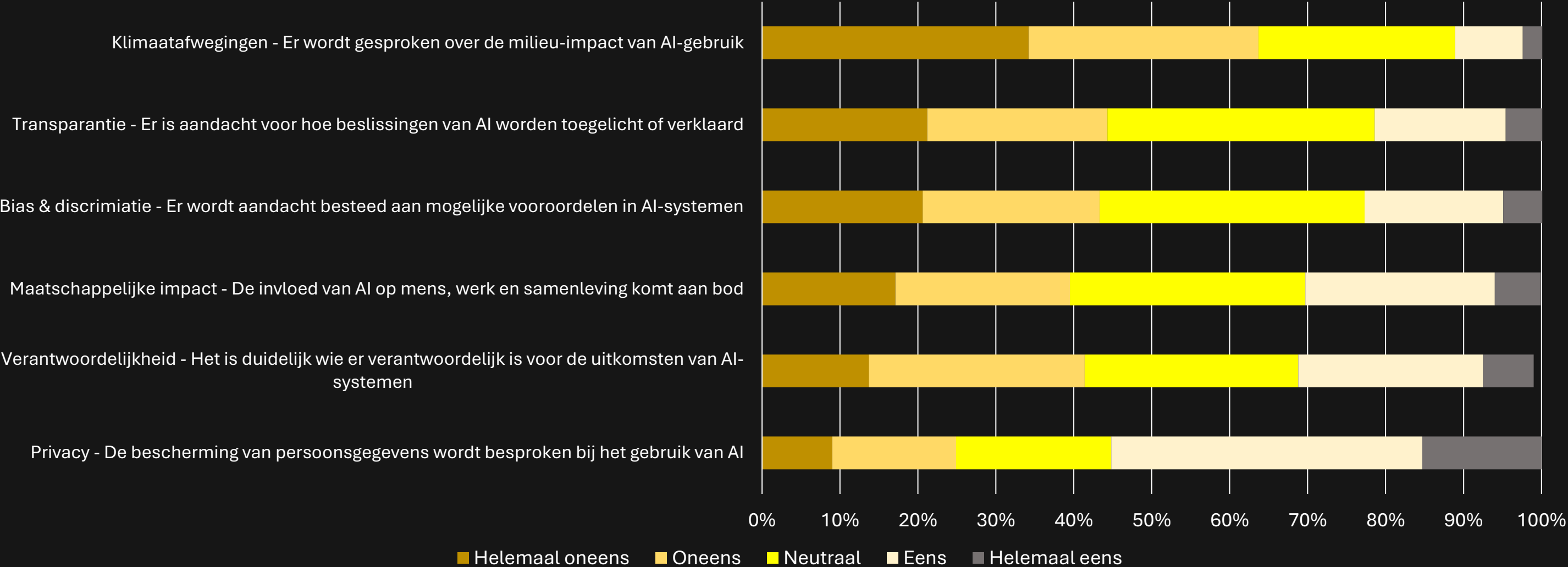


IK HEB VOLDOENDE KENNIS OM ETHISCHE VRAAGSTUKKEN BESPREEKBAAR TE MAKEN



RESPONSIBLE AI - TOPICS

IN MIJN WERK WORDT ER GESPROKEN OVER DE ETHISCHE VRAAGSTUKKEN RONDOM AI.



The Meta AI App Lets You 'Discover' People's Bizarrely Personal Chats

Launched in April, the Meta AI platform offers a "discover" feed that includes user queries containing medical, legal, and other seemingly sensitive

NEWS

UChicago News

HOME LATEST NEWS EXPLAINERS PODCASTS SERIES FOR JOURNALISTS

AI is biased against speakers of African American English, study finds

Three months before deadline, EU countries not ready for AI oversight

AI CONTINENT Action Plan

Technology

New study finds AI hiring systems may be discriminating

Think your dream job application is in the hands of a recruiter? Think again — it may be an algorithm.

Robert White

@white_robb73416 2 min read

EU accused of leaving 'devastating' copyright loophole in AI Act

Architect of copyright law says EU is 'supporting big tech instead of protecting European creative ideas'

The Guardian



NOS Nieuws • Gisteren, 12:28

Belgische Elle werkte stiekem met AI: boven artikelen stonden nepjournalisten

Climate champion or catastrophe: Can AI 'offset' its own, growing emissions?

By Joanna Bailey & Euronews Green
10/10/2025 - 17:01 GMT+2

ACHTERGROND

? WAT LEZEN EN HOREN WE OVER RESPONSIBLE AI OP DIT MOMENT?

In het boek [Onze kunstmatige toekomst](#) stelt ethicus Joris Krijger niet de techniek, maar de ethiek van AI centraal. Hij laat zien dat meer kunstmatige intelligentie niet automatisch tot vooruitgang leidt, en dat waarden als solidariteit, rechtvaardigheid en menselijke autonomie onder druk kunnen komen te staan. **Krijger waarschuwt dat AI niet alleen kansen biedt, maar ook nieuwe risico's en maatschappelijke dilemma's oproept, zoals polarisatie, discriminatie en verlies van creativiteit.** Het maken van bewuste keuzes over hoe we technologie inzetten en wat we belangrijk vinden in een menswaardige samenleving zou daarmee hoger op de agenda moeten staan. **Joris pleit daarom voor een morele infrastructuur waarin AI transparant, verantwoord en in dienst van het publieke belang wordt ingezet.** Om de woorden van Paul Romer nogmaals terug te halen; met afwachtend optimisme lopen we serieuze risico's, met actie-gebonden optimisme oefenen we belangrijke invloed uit om ons pad positief te beïnvloeden.

In [dit Wired artikel van Molly Taft](#) wordt ingezoomd op het energieverbruik van AI-toepassingen. Sam Altman (OpenAI) beweert dat een ChatGPT-vraag weinig energie kost, maar experts waarschuwen dat dit cijfer onduidelijk en misleidend is zonder transparante onderbouwing. **Veel AI-modellen draaien zonder dat hun milieu-impact bekend is, terwijl het energieverbruik sterk varieert tussen modellen.** Kleinere modellen kunnen efficiënter zijn, maar gebruikers worden daar nauwelijks over geïnformeerd. Door gebrek aan openheid is het vrijwel onmogelijk te weten hoeveel schade AI werkelijk aan het klimaat toebrengt. Een oproep voor meer openheid hierover – dan wel verplichting – zou er voor kunnen zorgen dat er meer lokale, kleinere modellen gebruikt gaan worden die aanzienlijk minder energie verbruiken.

Elon Musk schreef in een post op X op 21 juni de volgende woorden: “We will use Grok 3.5 (maybe we should call it 4), which has advanced reasoning, to rewrite the entire corpus of human knowledge, adding missing information and deleting errors. Then retrain on that. Far too much garbage in any foundation model trained on uncorrected data.” **Hiermee wordt pijnlijk duidelijk dat AI-modellen in staat zijn om de hele menselijke kennis te herschrijven – en met deze opmerking laat Musk zien wat er op het spel staat met deze modellen: controle over wat als kennis telt.** Het risico zit in wie bepaalt wat ‘fout’ of ‘gebrek’ is: dat zijn geen neutrale correcties, maar normatieve keuzes, gebaseerd op een specifieke visie op de wereld. Als AI-modellen op hun eigen aangepaste output worden hertraint, ontstaat een gesloten systeem waarin één ideologie zichzelf steeds verder versterkt. Dit gaat dus niet alleen over slimmere technologie, maar over een potentiële machtsgreep op schaal van menselijk denken.

[In deze podcast van AI Report](#) verkennen Alexander Klopping en Wietse Hage het gebruik van AI-modellen voor intieme persoonlijke gesprekken. **Het wordt steeds meer duidelijk dat mensen hun zorgen, angsten en diepste wensen aan taalmodellen toevertrouwen; en dat roept ook zorgen op, met name wanneer iemand worstelt met mentale gezondheid.** In een [recent onderzoek van Stanford University](#) werden deze gevaren duidelijk blootgelegd; zij onderzochten de vraag of een LLM gebruikt zou moeten worden als therapeut. De AI-modellen, zelfs de meest geavanceerde van dit moment, lieten onjuiste of gevaarlijke crisisreacties zien (meegaan in paranoïde overtuigingen, niet adviseren om direct hulp te zoeken), stereotypeerden aandoeningen en bagatelliseerden de ernst van situaties. Serieus gevaarlijk dus!

IT ROCKSTARS OVER DILEMMA'S

“Enerzijds zie ik de boost die AI kan geven, maar anderzijds is de accuracy onbetrouwbaar en bouw je er slechte gewoontes mee op. Een risico bij feitelijke informatie.”

“Hoe zorg je voor accountability als processen autonomer worden met AI?”

“Er wordt nauwelijks gesproken over ethiek, regels of beleid rond AI. Het voelt soms als een vrije zone.”

“Hoeveel moeten we AI toelaten in processen die mensen emotioneel raken, zoals HR of zorg?”

“Het blijft lastig om collega's te overtuigen van de risico's van AI zonder over te komen als remmende factor.”

“Alle huidige AI-modellen zijn Amerikaans, en het besef over zorgvuldig gebruik dringt niet altijd door in teams.”

“Gaan we de werkdruk verhogen door AI, of juist de werkweek verkorten? Dat is de echte afweging.”

“AI is vaak snel en makkelijk, maar niet duurzaam. Soms twijfel ik of ik beter meer tijd moet nemen voor een handmatige oplossing.”

“Bij persoonlijk gebruik van AI zie ik twee dilemma's: de milieu-impact is zorgelijk en AI-gegenereerde LinkedIn-posts zijn leuk, maar ben ik dat nog wel zelf?”

TAKE-AWAYS RESPONSIBLE AI

WAT KUNNEN WE, VANUIT EEN ACTIE-GEBONDEN OPTIMISTISCHE KIJK, DOEN MET DEZE INFORMATIE?

ALS MEDEWERKER

Kom je een dilemma tegen? Bespreek het met je team of manager. Door dit soort gesprekken te normaliseren, leggen we de basis voor verantwoorde AI.

Kom je kennis tekort om een goede afweging te maken over het verantwoord inzetten van AI, data of tools? Vraag om richtlijnen vanuit je organisatie en zorg voor scholing om bewuste keuzes te kunnen maken.

ALS ORGANISATIE

Gebruik het 6-stappenmodel van Joris Krijger (of een afgeleide, zoals een AI Board) om **een morele infrastructuur op te bouwen**. Zo handel je als organisatie proactief richting verantwoorde AI.

Onderzoek of kleinere en/of lokale AI-modellen vergelijkbare prestaties leveren. Informeer medewerkers hierover en stimuleer bewuste keuzes – dit verlaagt het energieverbruik én vergroot verantwoord gebruik.

SKILLS



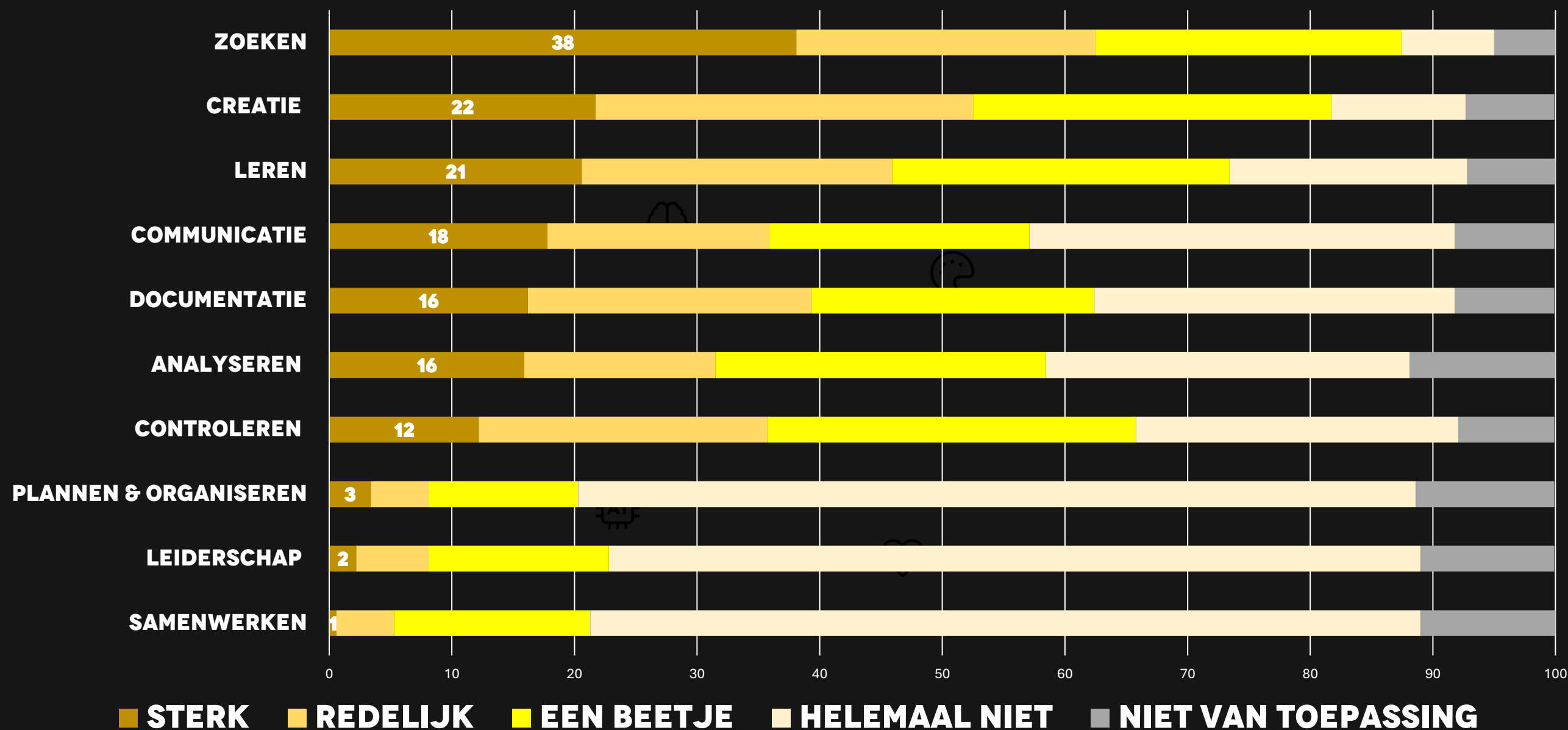
SKILLS

❓ VOOR WELKE TAKEN ZETTEN WE AI NU IN EN WAT VRAAGT DIT VAN ONS?

De grootste AI-impact wordt ervaren bij **zoeken** (38%), gevolgd door **creatie** (22%), **leren** (21%) en **communicatie** (18%). Voor taken als plannen & organiseren (3%), leiderschap (2%) en samenwerken (1%) speelt AI nauwelijks een rol.

Over het algemeen is **de inzet van AI het hoogst bij individuele, cognitieve taken** en het **laagst bij sociale of coördinerende activiteiten**. Om tooling voor deze skills goed in te zetten is het van groot belang dat medewerkers snappen waar AI-modellen wel- en niet geschikt voor zijn, en deze beperkingen en kansen meenemen bij de co-creatie en samenwerking die ze met modellen uitvoeren.

IN WELKE MATE SPEELT AI MOMENTEEL EEN ROL BIJ DE VOLGENDE TAKEN IN JOUW WERK?



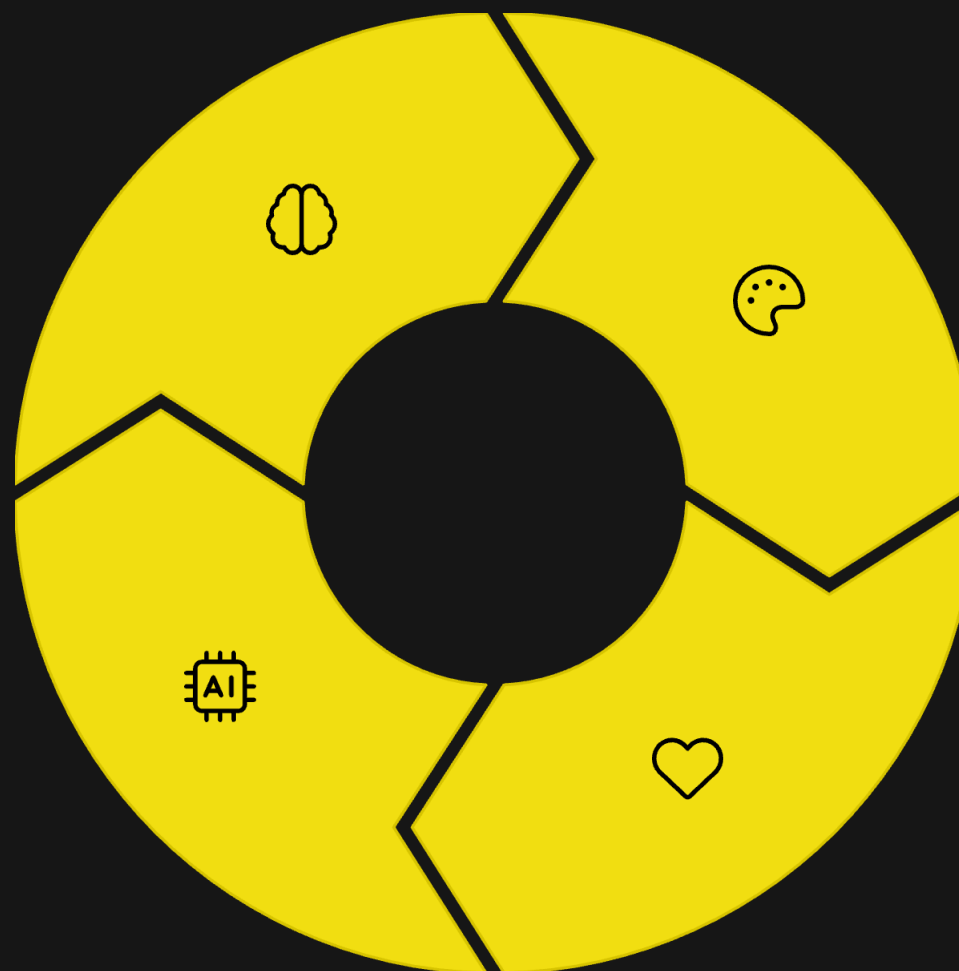
SKILLS FOR THE FUTURE

KRITISCH DENKVERMOGEN

Check je aannames, kijk kritisch

AI-GELETTERDHEID

AI snappen = voorop lopen



CREATIEF EN PROBLEEMOPLOSSEND DENKEN

Denk buiten de standaard

MENSELIJKE INTERACTIE EN ETHIEK

Tech met moraal is futureproof

ACHTERGROND

? WELKE HANDVATTEN ZIEN WE IN ONDERZOEK EN ARTIKELEN OP SKILLS VLAK?

AI verandert hoe we over vaardigheden denken: de WEF's [Global Skills Taxonomy Adoption Toolkit 2025](#) introduceert een uniforme 'skills-taal' voor bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen, wat mogelijkheden biedt voor data gedreven matching, gerichte bij- en omscholing en real-time arbeidsmarktanalyses. Daarmee kunnen skills die er toe doen geïdentificeerd worden waarmee werknemers snel in technologieën van de toekomst terechtkomen. **In een soepeler AI-ecosysteem neemt de vraag toe naar mensgerichte 'complementaire skills' zoals digitale geletterdheid, samenwerking en veerkracht – essentieel naast technische AI-kennis – terwijl routinetaken vaker verdwijnen.** [Investeren in AI-vaardigheden en 'skills first'-beleid](#) is cruciaal voor concurrerende, wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkten. Hoewel deze frameworks en richtlijnen van het WEF organisaties kunnen helpen, zullen veel organisaties op zoek gaan naar een meer pragmatische aanpak om medewerkers om- en bij te scholen.

[NewScientist dook in de wereld van ons brein](#) en dan specifiek in onze creativiteit: hoe verschilt onze menselijke creativiteit van die van AI? Zoals we ook de misvatting hebben dat jonge kinderen altijd creatievere oplossingen bedenken dan volwassenen (op sommige vlakken wel, op andere niet), geldt hetzelfde voor AI creativiteit en die van ons als mens. **Doordat AI veel meer en sneller grote hoeveelheden data kan verwerken en onderzoeken, patronen kan zien, is het mogelijk dat AI-modellen op basis van deze skills creatieve invalshoeken verzinnen waar wij niet op konden komen.** Tegelijkertijd lukt het ons met onze unieke skills om als mens fysiek in een ruimte te zijn, personen aan te voelen en onze zintuigen te gebruiken, om vanuit dat perspectief in combinatie met ons brein creativiteit aan te boren waar AI niet uit kan putten.

[Deze recente studie van Michael Gerlich](#) (SBS Swiss Business School), gepubliceerd in Societies (jan 2025), onderzocht via surveys (666 deelnemers) en interviews hoe het gebruik van AI-tools samenhangt met kritisch denken. De resultaten tonen een **sterke negatieve correlatie ($r \approx -0,68$) tussen frequent gebruik van AI en kritische denkscores**, waarbij cognitieve uitbesteding – het outsourcen van denkwerk aan AI – deze relatie gedeeltelijk verklaart. Jongere gebruikers (17–25 jaar) bleken vaker op AI te vertrouwen en scoorden lager dan oudere deelnemers. **Hogere opleiding bleek te beschermen tegen de negatieve effecten.** Gerlich waarschuwt dat terwijl AI efficiëntie kan verhogen, onverzadigd gebruik kan leiden tot afname van diep denken, met de aanbeveling om AI-inzet te combineren met onderwijsinterventies die kritisch reflecteren stimuleren. Dit zullen we als gebruikers zelf, en als onderwijssector, overheid en bedrijfsleven bewust moeten volgen; vooral aangezien dit niet direct op de korte termijn merkbaar zal zijn.

PwC's [2025 Global AI Jobs Barometer](#) (gebaseerd op bijna een miljard vacatureteksten wereldwijd) laat zien dat AI-industrieën sinds 2022 bijna vier keer zo snel in omzet per werknemer zijn gegroeid en dat lonen in deze sectoren twee keer zo snel stijgen dan elders. **Vacatures waarin AI-vaardigheden zoals prompt-engineering gevraagd worden, bieden gemiddeld zelfs een 56% hogere beloning.** Interessant is dat ook in banen met hoge automatiseringspotentie het aantal functies stijgt en hun vaardighedenpatroon 66% sneller evolueert dan gemiddeld, wat duidt op snelle herdefiniëring van rollen in een steeds meer AI-gedreven arbeidsmarkt. Werken aan je AI-skills kan ook werken voor je portemonnee dus.

IT ROCKSTARS OVER SKILLS

“Sommige collega’s behandelen AI als een magische tool, maar missen begrip van de beperkingen.”

“Een van de managers voerde doodleuk een intern document waar ik 100+ uur aan werkte in bij ChatGPT. De output was slecht, en het document ligt nu op straat.”

“Ik mis standaardisatie in hoe we AI gebruiken. Iedereen doet maar wat.”

“De impact op junior functies — die leren veel door herhaling. Als AI dat werk overneemt, waar leren zij het vak nog?”

“Ik merk dat het gebruik van AI-code-editors een slechte invloed heeft op het denkvermogen van developers.”

“Het tempo waarin AI zich ontwikkelt, voelt soms overweldigend. Ik merk dat ik het lastig vind om bij te blijven [...]. Hoe ziet mijn rol als er straks uit?”

“Ik wil gewoon meer training hoe je snel aan de gang kan gaan.”

“Soms vraag ik me af of leren nog zin heeft als AI het al weet..”

“Ik wil voorkomen dat mijn creatieve en kritische denkvermogen op de achtergrond raakt.”

“Collega’s die geen betaalde AI-versie gebruiken twijfelen: ‘ik heb niet genoeg verstand om deze afweging te maken’. Geef mensen een veilige speelomgeving waarin ze kunnen leren en ontdekken.”

TAKE-AWAYS SKILLS

WAT KUNNEN WE, VANUIT EEN ACTIE-GEBONDEN OPTIMISTISCHE KIJK, DOEN MET DEZE INFORMATIE?

ALS MEDEWERKER

Is AI-gebruik (nog) niet toegestaan? Onderzoek waarom, en kijk hoe je op een verantwoorde manier AI-kennis toch tot je kan nemen en of je kan experimenteren in een beschermde omgeving. Dit versnelt je leercurve.

Zet je nog weinig AI-technologie voor je werk in en weet je niet waar je moet starten? Je bent niet alleen!

Veel mensen gebruiken AI privé, maar zakelijk staan we nog aan het begin. Je bent niet te laat. Meld je aan bij je werkgever of volg een online cursus.

ALS ORGANISATIE

Start met AI-opleidingen, ook als er weinig interesse is van medewerkers. Maak het concreet met gerichte modules, zoals "AI & Excel", "Lift-off voor beginners" of "AI voor IT-architecten". Dit geeft richting en zorgt voor interesse.

Standaardiseer én experimenteer – breng structuur aan waar nodig zodat medewerkers weten wat je verwacht, en creëer ruimte om veilig te oefenen. Zorg dat verantwoorde AI en basiskennis over modellen altijd in je leerprogramma zitten.



WERKGELUK





AI-INTEGRATIE

Hoe tools het dagelijkse werk beïnvloeden

PRESTATIE-IMPACT

Veranderingen in productiviteit en kwaliteit

TEVREDENHEIDSNIVEAUS

Veranderingen in werkplezier

WORK-LIFE BALANCE

Effecten op tijdbeheer

WERKGELUK

❓ VOOR WELKE TAKEN ZETTEN WE AI NU IN EN WAT VRAAGT DIT VAN ONS?

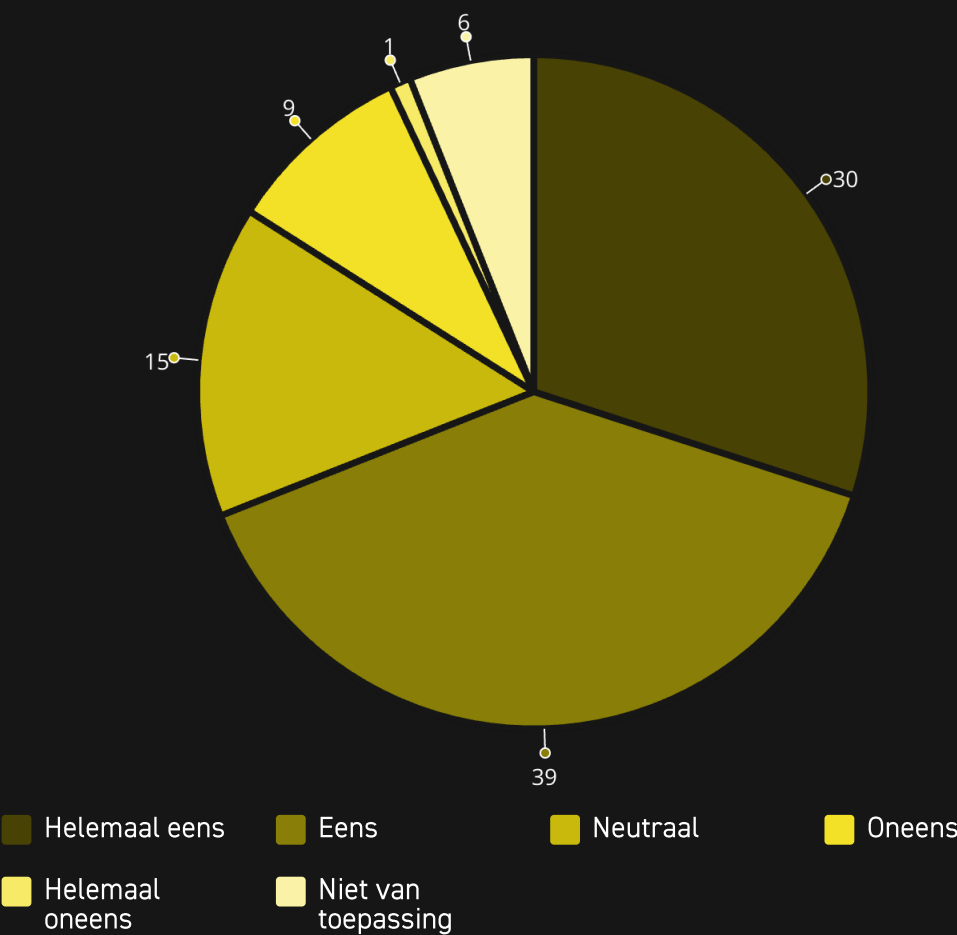
We zien dat het overgrote deel van de respondenten **blij is met de manier waarop ze AI kunnen inzetten** in hun werk (69%). 1 op de 10 respondenten zit hier anders in op dit moment.

Als we kijken naar factoren waar AI-gebruik een positieve bijdrage heeft, dan springt de beoordeling van prestaties van respondenten eruit; **meer dan de helft (56%) geeft aan dat AI een positieve impact heeft gebracht op hun prestaties.**

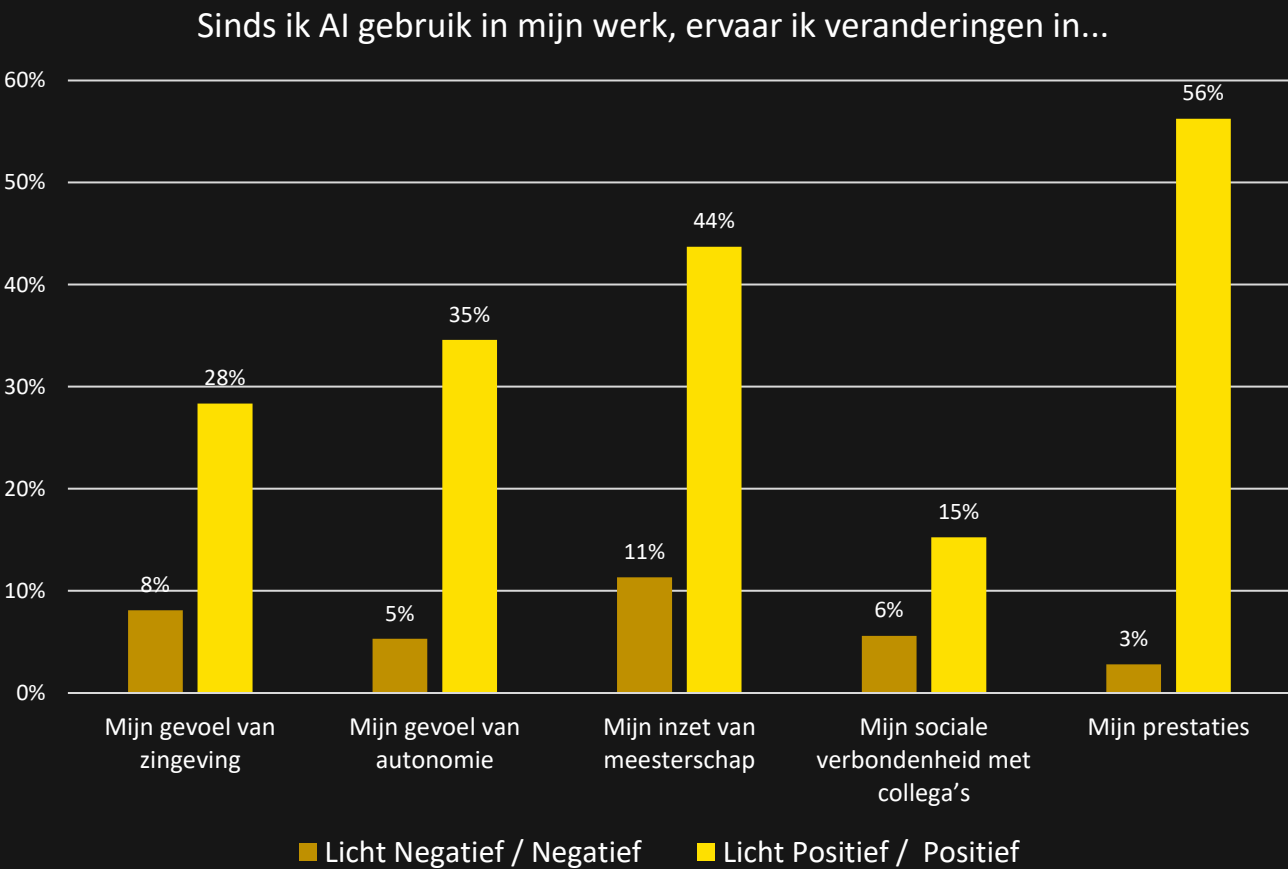
Ook voor het inzetten van je meesterschap (44%) en gevoel van autonomie (35%) draagt AI-gebruik bij. Sociale verbondenheid met collega's, hoewel nog steeds positief, wordt het minst gestimuleerd door AI-gebruik. Bij Meesterschap zien we de grootste groep collega's die een negatief effect ervaart (11%). Hier horen we o.a. zorgen terug over of we ons brein nog genoeg trainen en welk effect dit heeft op de langere termijn.

WERKGELUK CIJFERS

🔍 IK BEN BLIJ MET HOE IK AI KAN INZETTEN IN MIJN WERK



🔍 SINDS IK AI GEBRUIK IN MIJN WERK, ERVAAR IK VERANDERING IN...



WERKGELUK



Respondenten met een non-tech achtergrond geven hun werkgeluk een hoger gemiddeld cijfer (8,1) dan tech-responsdenten (7,7).

De sterke correlatie met het werkgeluk cijfer zien we bij het cijfer dat respondenten geven over hun voldoening over prestaties, inzet van meesterschap en gevoel van zingeving. Dit kan beide kanten op werken; wanneer je heel blij bent met hoe je presteert is het logisch dat je een hoger werkgeluk ervaart, tegelijkertijd kan een hoger werkgeluk door andere factoren weer bijdragen aan je prestaties.

Correlatie met werkgeluk cijfer	Coëfficiënt	p-waarde
Voldoening over prestaties	0,323**	0.000
Inzet van meesterschap	0,228**	0.005
Gevoel van zingeving	0,212**	0.007
Sociale verbondenheid collega's	0,138*	0.055
Gevoel van autonomie	0,115	0.168

ACHTERGROND

? WAT LEZEN WE IN ACTUEEL ONDERZOEK OP WERKGELUK VLAK?

Stanford University voerde recent [een onderzoek onder 1.500 medewerkers uit](#) vanuit verschillende beroepen om de impact van AI Agents te onderzoeken en uit te vragen welke werkzaamheden medewerkers willen blijven doen, en welke juist niet. **Voor bijna de helft van de taken staan medewerkers positief tegenover het automatiseren met behulp van een Agent**, zelfs wanneer ze mogelijk banenverlies (waar bijna een kwart van de respondenten een angst voor heeft) meenemen. Redenen die respondenten aangeven zitten in het kunnen inzetten van tijd voor meer hoogwaardig werk (69%), repeterende taken niet meer hoeven te doen (47%), minder stress (26%) en kansen voor kwaliteitsverbetering (47%). **We zien dat het gewenste aandeel dat medewerkers willen hebben in de samenwerking met AI Agents voor veel taken hoger ligt dan dat wat AI-technologie experts nodig achten**. Hier zit een risico in voor de toekomst; wanneer we dat wat technisch mogelijk is laten prevaleren, zal dit een negatief effect hebben op adoptie.

[Dit rapport van Anthropic](#) over het gebruik van Claude laat zien dat AI een verrassend belangrijke rol kan spelen in het bieden van emotionele steun: **zo'n 3-4% van de interacties draait om mentale gezondheid of zelfreflectie, en een groot deel van deze gebruikers zegt dat dit hun stemming verbetert**. Toch waarschuwt Anthropic dat AI-gesprekken oppervlakkig blijven en geen vervanging zijn voor echte menselijke connectie of professionele hulp, en **dat organisaties alert moeten zijn op de balans tussen AI-hulp en werkelijke sociale interactie om duurzaam werkgeluk te ondersteunen**.

In [dit artikel in Harvard Business Review](#) worden vier studies met 3.500 deelnemers geanalyseerd om de effecten van werken met AI-tools op medewerkers te begrijpen. In lijn met wat onze eigen survey aangeeft, wordt er gesproken over een 'immediate performance boost'; AI is echt heel erg goed in bepaalde taken en zorgt er daarmee voor dat we onze prestaties kunnen verbeteren. De duidelijke tegenhanger daarvan die naar voren komt is de impact die de tooling kan hebben op onze intrinsieke motivatie. **Omdat medewerkers minder eigenaarschap en betrokkenheid bij hun werk voelden, daalde deze intrinsieke motivatie gemiddeld met 11% en groeide verveling gemiddeld met 20%**. Willen we als organisaties deze negatieve impact verminderen dan zullen we actief aan de slag moeten gaan met het herontwerpen van werk en processen; wat doet AI, wat doen wij, en hoe werken we samen? Door dit bewust te doen kunnen we autonomie, leren en zingeving stimuleren, om te voorkomen dat hogere productiviteit ten koste gaat van werkplezier en betrokkenheid.

In een proefproject met 20.000 Britse ambtenaren toonde [Microsoft aan](#) dat **AI-assistent Copilot gemiddeld 25 minuten tijd per dag bespaarde, met uitschieters tot 35 minuten bij bepaalde functies**. Meer dan 70% van de deelnemers gaf aan zich dankzij Copilot beter te kunnen richten op strategisch werk, en ruim 80% wilde het hulpmiddel blijven gebruiken. De succesvolle uitrol leidde ertoe dat het gebruik werd uitgebreid naar 31.000 ambtenaren. De studie benadrukt dat AI op grote schaal effectief kan worden ingezet en medewerkers daar – in ieder geval op korte termijn – blij van worden mits er voldoende training, begeleiding en organisatorische ondersteuning is. **Note die gemaakt moet worden; het is een studie van Microsoft zelf die er uiteraard een belang bij heeft om succesvolle ervaringen over Copilot te rapporteren**.

IT ROCKSTARS OVER WERKGELUK

“Ik leer dingen sneller wat weer effect heeft op mijn werkgeluk.”

“Ik maak me wel zorgen over het verdwijnen van juniorfuncties.”

“Ik kan mij beter focussen op de complexere (en leukere!) vraagstukken.”

“Versnelt trage processen en is een goede sparringpartner.”

“Ik schrijf betere code in minder tijd.”

“Meer gedaan = sneller mijn laptop sluiten = meer vrije tijd.”

“AI helpt met randzaken en dat geeft ruimte voor menselijke interactie, bijvoorbeeld in meetings.”

“Gemengde gevoelens: minder zingeving, maar ook meer leren.”

“Frustratie als AI iets niet weet.”

“Mag AI nauwelijks gebruiken – dat is frustrerend.”

“Het geeft me autonomie omdat ik niet afhankelijk hoef te zijn van de beschikbaarheid van collega's. Maar ik merk ook dat het versterkt dat we allemaal individueel werken, en dat beperkt weer de teamconnectie.”

TAKE-AWAYS WERKGELUK

WAT KUNNEN WE, VANUIT EEN ACTIE-GEBONDEN OPTIMISTISCHE KIJK, DOEN MET DEZE INFORMATIE?

ALS MEDEWERKER

Welke taken vind je nu echt leuk om te doen? Ga dit voor jezelf na!

Voorzie je bij deze taken dat AI-technologie zaken kan gaan overnemen als de techniek verder doorontwikkelt? Het hoeft geen gegeven te zijn dat je het niet meer kan doen, in gesprek gaan met je manager en/of organisatie helpt om hier een bewuste afweging in te maken.

Heb jij de ervaring dat je prestaties verbeteren door inzet van AI of juist niet? We zien dat veel medewerkers aangeven dat AI-tooling de potentie heeft om prestaties te verbeteren, en daardoor ook in een positieve flow komen. Wanneer je op deze manier naar de tooling kijkt en kansen zoekt kan dit ook voor jou werken.

ALS ORGANISATIE

Neem in de afweging waar je AI-technologie wel/niet voor inzet mee hoe je autonomie en zingeving blijft bevorderen. Dit heeft namelijk impact op werkgeluk van je medewerkers. De afweging die je als organisatie te maken hebt gaat verder dan efficiency en kosten. Betrokken medewerkers maken een verschil in positieve of negatieve zin.

Houd scherp in de gaten welk effect inzet van AI-technologie heeft op het meesterschap van je medewerkers. Bij sommigen leeft een zorg dat ze minder goed worden in hun vak door samenwerken met AI. Voor de lange termijn gezondheid van medewerker & organisatie is het essentieel dat zij hun skills blijven gebruiken en ontwikkelen.

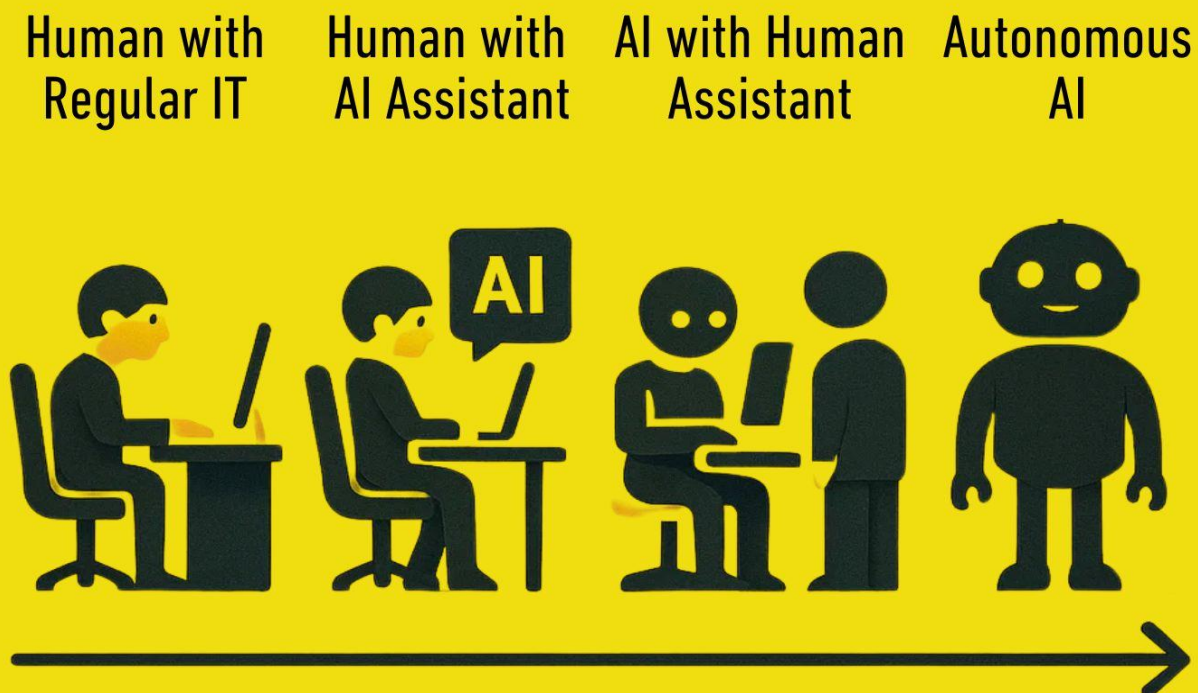
TOEKOMST

TOEKOMST VAN WERK MET AI

We hebben steeds meer afwegingen te maken over welke rol we AI geven bij het uitvoeren van bepaalde taken, en over hoe we willen dat mensen en AI samenwerken.

In de voorbeelden van actuele toepassingen zien we dat autonome agents nog relatief weinig ingezet worden. Wel verwachten we een toename op dit vlak naarmate AI-tooling en adoptie zich verder ontwikkelen.

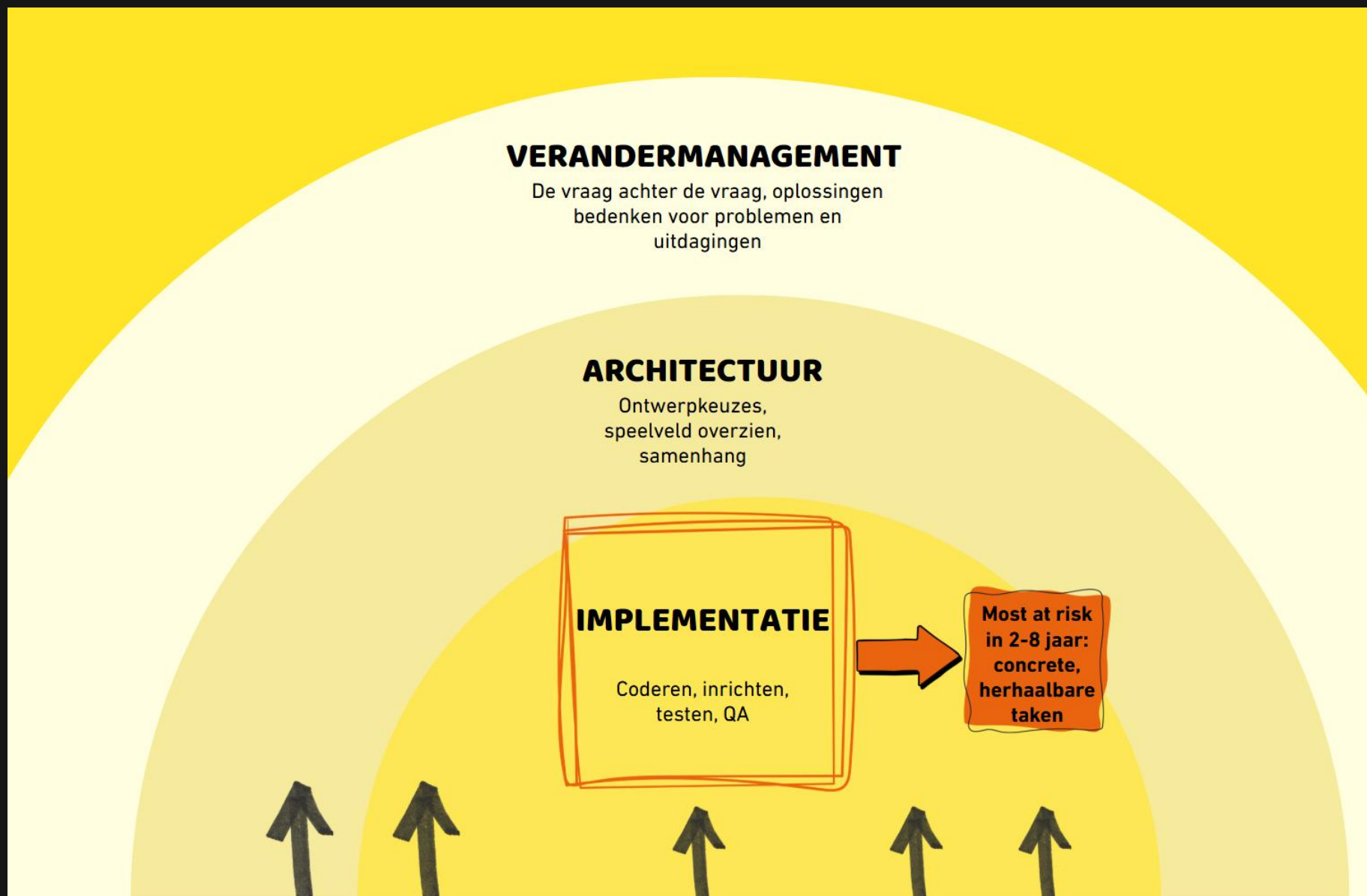
Van groot belang wordt dat we een bewuste afweging maken bij inzet van AI-tooling; voor welke taken doen we dit, met welk niveau van betrouwbaarheid en op welk moment. Met het werkgeluk van medewerkers als afweging, naast de 'standaard' afwegingen op efficiency en kostenvlak – die er uiteraard ook toe doen.



KEUZES AFHANKELIJK VAN TAAK, TRUST, TIJD

TOEKOMST VAN IT ROLLEN

Welk werk in de wereld van IT gaat de komende jaren het meest geraakt worden door AI?



Druk vanuit AI-technologie die taken automatiseert en overneemt

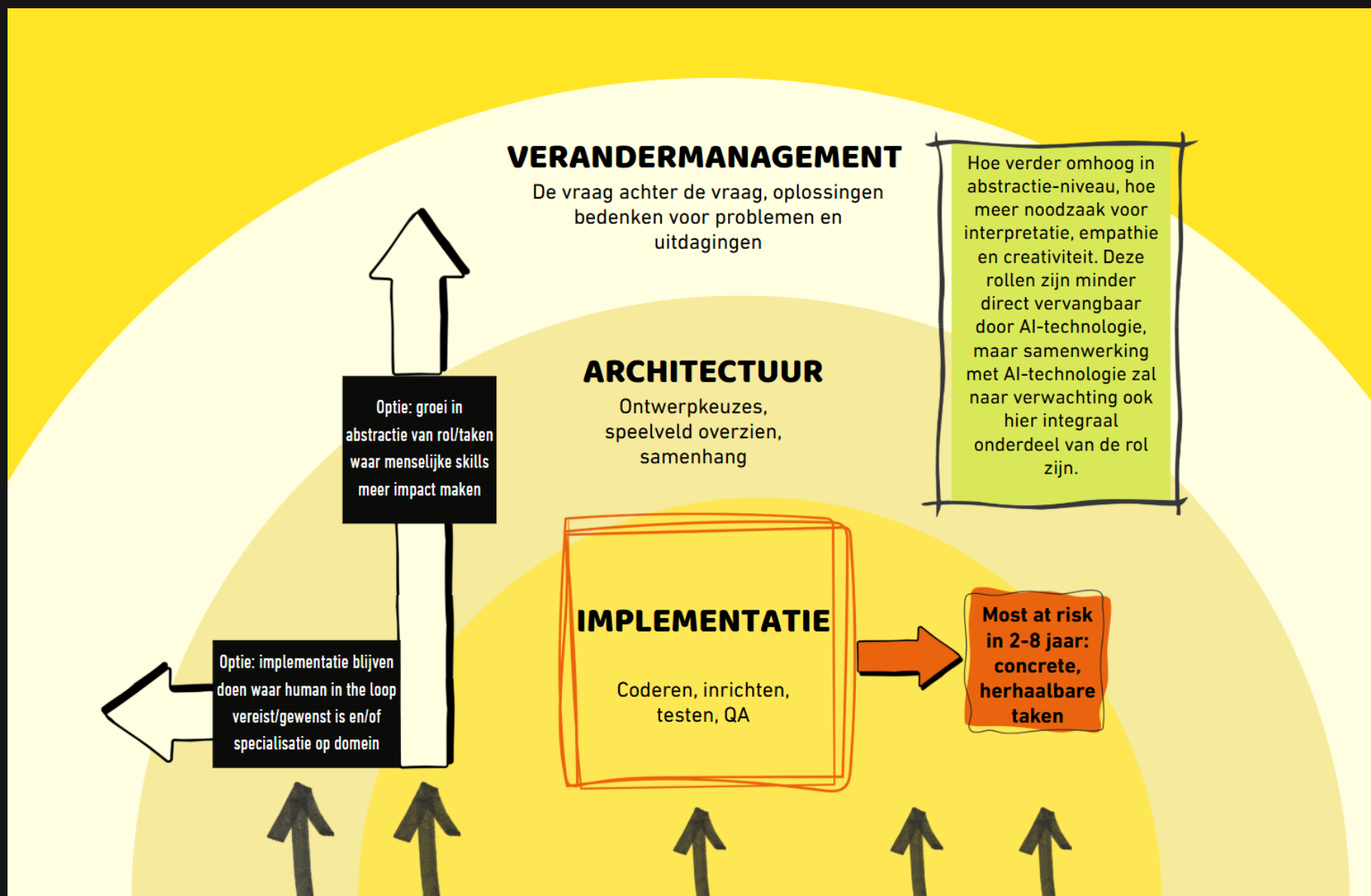
We zien dat taken in de de implementatielaag het meest geraakt worden door AI-ontwikkelingen. Deze zijn het gemakkelijkst te automatiseren zonder kwaliteitsverlies, of zelfs met kwaliteitswinst.

Taken en rollen op dit vlak zullen niet morgen geheel verdwijnen, maar we verwachten wel dat deze in de komende jaren zullen afnemen in omvang.

Wanneer je dus bijvoorbeeld erg gehecht bent aan coderen in een specifieke taal, in een specifiek framework, en hier het grootste deel van je tijd aan besteedt dan is het zinvol na te gaan of je zou kunnen specialiseren op een onderwerp of markt waarin mensen voorlopig nodig blijven, of dat je zou kunnen ontwikkelen op het gebied van architectuur, in de laag erboven.

TOEKOMST VAN IT ROLLEN

Wanneer je nu werk doet dat zich volledig op de implementatie laag afspeelt, zijn er opties om je naar toe te bewegen.



“ALS JE JE HELE LEVEN OPHANGT AAN EEN VIOOLTJE, EN DAT STERFT, HEB JE EEN PROBLEEM. HOU JE VAN DE NATUUR, DAN OVERLEEF JE ELK SEIZOEN.”

Wietse Hage - softwareontwikkelaar, techniekfilosoof en podcastmaker.

GLAZEN BOL

Met tegenstrijdige berichten van Big Tech en de AI-labs, optimisten en pessimisten op de werkvloer en onderzoek wat in de kinderschoenen staat is het op dit moment erg lastig om in de glazen bol te kijken en onze AI-toekomst te voorspellen.

Wat we wel kunnen en zullen doen vanuit Team Rockstars IT, is tech-ontwikkelingen blijven volgen, medewerkers blijven polsen en bewuste afwegingen maken. Hiervoor is ons Work & Happiness AI model in ontwikkeling dat we op 7 oktober in de Amsterdam Arena presenteren op **Rockstars Valley**. Samen van AI-chaos naar AI-clarity met behulp van gedegen plannen!



LATEN WE SAMEN AI VERKENNEN



KRACHTEN VERENIGEN OP ONZE (SECTOR-SPECIFIEKE) EVENTS



SPARREN OF ONDERZOEK IN JOUW ORGANISATIE



LEES ANDERE WHITEPAPERS



NEEM CONTACT OP VOOR VERDERE SAMENWERKING



Team Rockstars



AI Engineeri...

Bij Team Rockstars IT zetten we AI in als verlengstuk van vakmanschap – van slimme UX-...



Auteur: Simone van Erp

Contact: simone.vanerp@teamrockstars.nl