

# AI goed laten landen in de organisatie is mensenwerk

## Inleiding

In februari 2026 heeft Sparkey, het arbeidsmarktexpertiseteam van onderzoeksbureau Motivaction in opdracht van HR-dienstverlener YER, kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder ruim 1.000 kenniswerkers in Nederland. Het onderzoek richtte zich op ervaringen en gedrag rondom werkdruk, het gebruik van AI in het dagelijks werk, en de rol van leidinggevenden in een context waarin digitalisering en AI steeds nadrukkelijker aanwezig zijn.

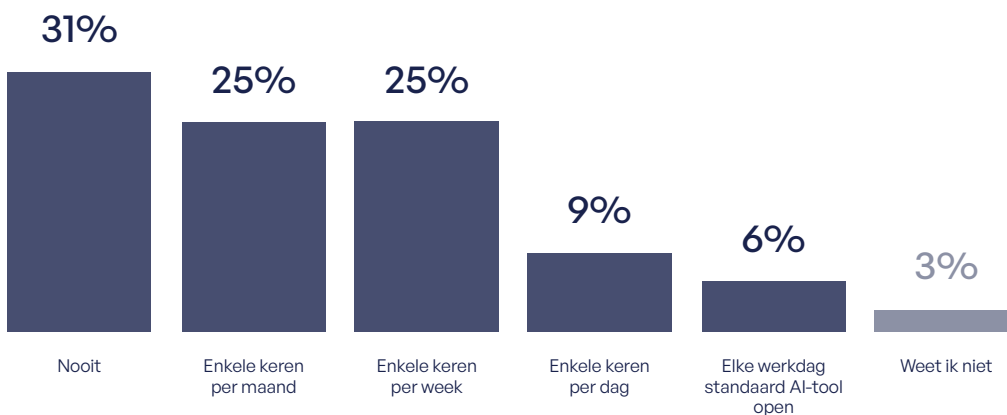
De centrale vraag is niet alleen óf AI wordt gebruikt, maar vooral hoe dit zich verhoudt tot werkdruk, kwaliteit van het werk en ondersteuning op de werkvloer. Het onderzoek is bewust vanuit een brede context aangekondigd bij de ondervraagden zonder daarbij expliciet het thema AI te benoemen.

## AI heeft in korte tijd een duidelijke plek gekregen in het werk

64% van de werkenden maakt weleens gebruik van AI-tools in de uitvoering van hun werkzaamheden. Voor de meerderheid gaat het nog om sporadisch gebruik: enkele keren per maand of per week. Tegelijkertijd is er een duidelijke groep early adopters zichtbaar. Een kwart van de AI-gebruikers kan worden aangemerkt als heavy-user, die dagelijks met AI werkt of standaard een AI-tool open heeft staan..

## Hoe vaak maak je gebruik van AI-tools voor je werkzaamheden?

(Basis - kenniswerkers, n=1.007)



Figuur 1

AI wordt vooral ingezet als ondersteunend instrument, met name voor: het schrijven, analyseren en samenvatten van teksten en het genereren van ideeën en concepten.

## Met welk doeleinde maak je voornamelijk gebruik van AI-tools?

(Maakt gebruik van AI, n=657, meerdere antwoorden mogelijk)



Figuur 2

“AI is een handige tool voor ideeën en eerste aanzetten, maar je moet altijd checken of het klopt en het geeft niet altijd precies wat je zoekt.”

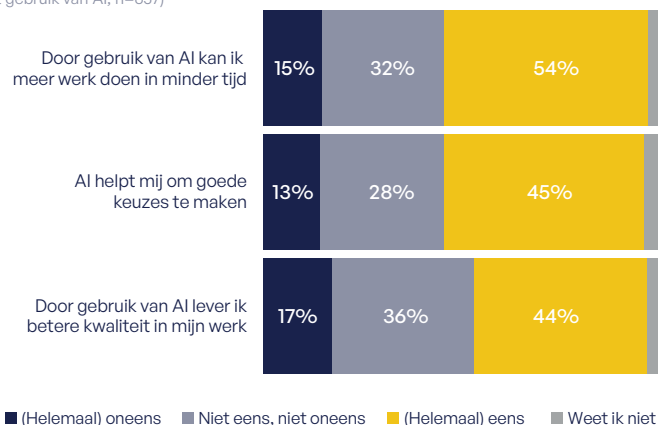
## Ervaren toegevoegde waarde van AI is vooral positief

De houding ten opzichte van AI is overwegend positief. Het grootste deel van de kenniswerkers is van mening dat AI helpt bij het maken van goede keuzes, toch is 13% het daar expliciet mee oneens. Ook heeft het grootste deel van de kenniswerkers vertrouwen in de kwaliteit van het werk: 44% verwacht dat de kwaliteit van het eigen werk verbetert door gebruik van AI, tegenover 17% die juist een kwaliteitsdaling ziet.

Daarnaast ziet ruim de helft (54%) AI als een middel om meer werk te kunnen doen in minder tijd, terwijl 15% dit niet zo ervaart. AI wordt daarmee gezien als een potentiële verhoging van productiviteit, maar niet zonder kanttekeningen.

## In hoeverre ben je het eens met de stelling:

(Basis - maakt gebruik van AI, n=657)



Figuur 3

“AI helpt, maar verlaagt de werkdruk niet. Je moet alles controleren en omzetten in je eigen taalgebruik.”

### Bij toenemende werkdruk heeft AI nog een beperkte rol

Opvallend is dat AI nog nauwelijks wordt ingezet als directe oplossing bij toenemende werkdruk. Een van de eerste vragen aan de kenniswerkers in het onderzoek was hoe zij omgaan met werkdruk en hoe zich dat uit in gedrag. Slechts 10% van de kenniswerkers geeft aan bij hogere werkdruk meer gebruik te maken van AI-tools om deze werkdruk te verlichten. In plaats daarvan zoeken zij vaker ondersteuning bij collega's of leidinggevenden.

Vaker heeft toenemende werkdruk impact op gezondheid: mensen werken langer door of nemen minder pauze dan normaal. Of zij leveren in op volledigheid: ze geven aan dat niet alles meer haalbaar is of laten taken liggen die minder zichtbaar zijn voor anderen.

### Als mijn werkdruk toeneemt, dan...

(Basis - allen, n=1.007)



Figuur 4

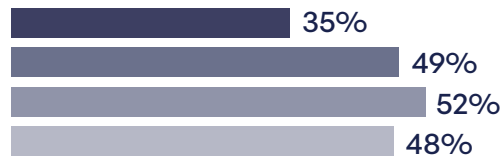
### De omgang met werkdruk verschilt duidelijk per leeftijdsgroep

Young professionals (18-34 jaar) geven minder vaak aan dat werk niet haalbaar is en werken ook minder vaak structureel langer door dan andere leeftijdsgroepen (figuur 5). Tegelijkertijd is er bij hen een ander gedrag zichtbaar: zij leveren vaker in op kwaliteit door werk minder grondig te controleren of sneller af te ronden, ook als dat ten koste gaat van de kwaliteit (figuur 6).

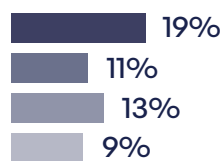
Dit is een interessante en belangrijke combinatie van onderzoeksresultaten. Juist deze groep is bij toenemende werkdruk vaker geneigd om AI in te zetten: 15% van de young professionals gebruikt AI in deze situatie, tegenover 7% in de overige leeftijdsgroepen (figuur 7). En als er iets essentieel is bij het gebruik van AI dan is het controle van de output.

“Door AI wordt er meer verwacht in minder tijd. Dat is lastig bij te houden en gaat voor mij ook ten koste van mijn werkplezier. Het zet me zelfs aan het denken om in de toekomst een carrière te kiezen waarin AI een kleinere of geen rol speelt.”

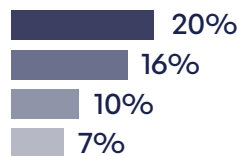
#### Als mijn werkdruk toeneemt, dan werk ik langer door



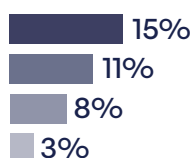
#### Als mijn werkdruk toeneemt, controleer ik mijn werk minder



#### Als mijn werkdruk toeneemt, maak ik taken sneller af, ook als de kwaliteit daar onder lijdt



#### Als mijn werkdruk toeneemt, maak ik meer gebruik van AI-tools zoals ChatGPT



■ 18 t/m 34 (n=236) ■ 35 t/m 44 (n=251) ■ 45 t/m 54 (n=264) ■ 55 t/m 67 (n=256)

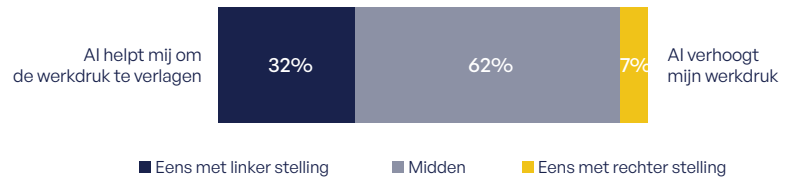
Figuur 5, 6 en 7

#### Impact van AI op de werkdruk is nog grotendeels onbekend

Wat de daadwerkelijke invloed van AI is op de werkdruk is voor het grootste deel van de kenniswerkers nog onbekend. 62% van de kenniswerkers weet niet of AI de werkdruk helpt te verlagen, of dat het de werkdruk juist verhoogt (figuur 8).

Wat wel duidelijk is, is dat de ervaring niet voor iedere medewerker hetzelfde is. Het onderzoek laat zien dat er flink wat verschil zit tussen groepen medewerkers en hoe zij omgaan met AI.

### Welke stelling is meer op jou van toepassing?



Figuur 8

### Implementatie is nog geen adoptie

Aan de ene kant is er de groep die AI met beide handen aanpakt. Dat is zo'n 43% van de kenniswerkers: meestal jonge mensen, en vaker werkzaam in vakgebieden als IT, data en advies.

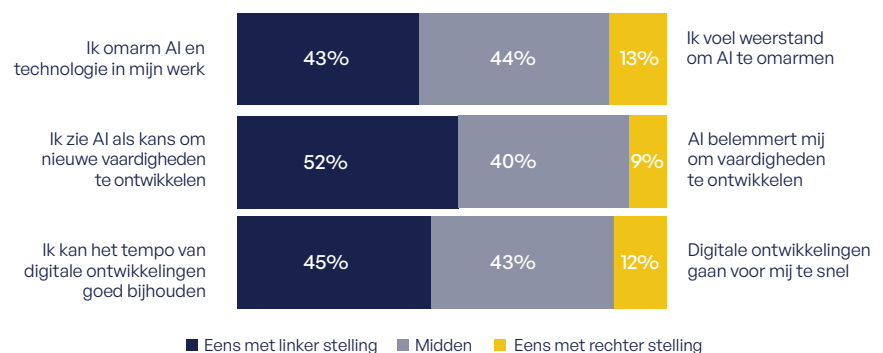
Wat hebben deze mensen verder gemeen? Ze zijn nieuwsgierig, willen zichzelf verbeteren en vinden het leuk om de nieuwste technologieën te gebruiken. Voor hen is AI een handige tool om sneller te werken en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Ze zien het als iets nieuws, dat hun baan leuker en interessanter kan maken.

“Het voelt alsof je AI móet gebruiken om bij te blijven, maar goede begeleiding ontbreekt.”

Aan de andere kant staat een groep die AI liever mijdt. Dit is zo'n 13% van de werkenden, vaak oudere medewerkers, of mensen in meer ondersteunende rollen. Ze zien AI juist als een belemmering om vaardigheden te ontwikkelen of geven aan dat digitale ontwikkelingen te snel gaan. Zij ervaren vooral onzekerheid: ze vinden veranderingen te snel gaan, zijn bang dat ze fouten maken of hebben het idee dat ze controle kwijtraken. We zien binnen deze groep dan ook meer zekerheidszoekers.

De grootste drempels gaan dus niet over techniek, maar over hoe gemakkelijk medewerkers meebewegen met verandering, of ze graag wat nieuws oppakken, of juist houvast en overzicht nodig hebben.

### Welke stelling is meer op jou van toepassing?



Figuur 9

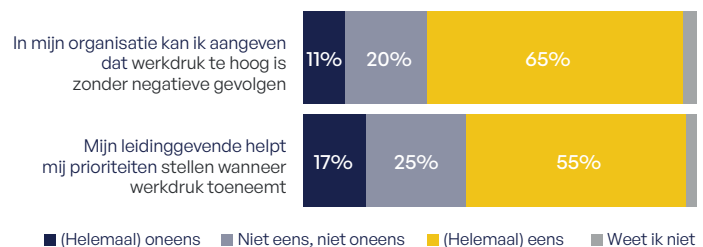
### Leidinggevende onmisbaar als steun en veilige buffer bij werkdruk en digitale verandering

Hier komt het belang van een ondersteunende, mensgerichte leidinggevende naar boven. Wanneer de werkdruk toeneemt, speelt de leidinggevende een belangrijke rol in de ondersteuning van medewerkers, zoals bij het stellen van prioriteiten. Ruim de helft van de medewerkers (55%) geeft aan dat de leidinggevende daarin helpt. Daar ligt dus nog ruimte voor verbetering.

Minstens zo belangrijk is de leidinggevende voor het creëren van een veilige sociale omgeving, waarin werknemers kunnen aangeven dat de werkdruk, of de druk om mee te gaan in digitale ontwikkelingen, te hoog is. Een derde van de kenniswerkers durft dat niet of weet niet of dat mogelijk is in hun organisatie.

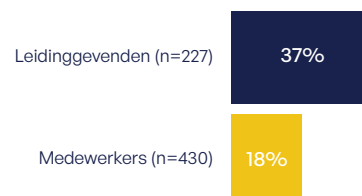
Bovendien lijkt de leidinggevende als buffer te fungeren tussen management en medewerkers. Waar 37% van de leidinggevendens druk vanuit het MT ervaart om AI te gebruiken, geldt dat slechts voor 18% van de medewerkers die deze druk voelt.

### Welke stelling is meer op jou van toepassing?



Figuur 10

### Ik voel druk vanuit het management in mijn organisatie om AI te gebruiken



Figuur 11

### Onderzoeksverantwoording

Dit onderzoek naar het gebruik van Artificial Intelligence (AI) in relatie tot werkdruk, kwaliteit van werk en de rol van leidinggevenden is in februari 2026 uitgevoerd door Sparkey, het arbeidsmarktexpertise team van Motivaction. Voor dit onderzoek is een online survey afgenomen onder ruim 1.000 kenniswerkers in Nederland. De doelgroep bestaat uit mensen met een kantoorfunctie, verspreid over verschillende sectoren, leeftijden, opleidingsniveaus, regio's en verschillende type werknemers qua drijfveren. De survey is uitgezet onder een representatieve steekproef van Nederlandse kenniswerkers tussen de 18 en 67 jaar, waarbij is gewogen op geslacht, leeftijd, opleiding, regio en Mentality (volgens het segmentatiemodel van Motivaction).

#### Geslacht

(Basis - allen, n=1.007)



#### Leeftijd

(Basis - allen, n=1.007)



Figuur 12

### Vakgebieden kenniswerkers

(Basis - allen, n=1.007)



Figuur 13

### **Tot slot**

Om AI goed te laten landen in organisaties, is het belangrijk dat mensen uiteindelijk bepalen of de toepassing een succes wordt. Een mooie uitdaging voor HR en leidinggevenden om te denken aan de volgende factoren:

- Maak heldere afspraken over de gewenste kwaliteit
- Geef ruimte om werkdruk bespreekbaar te maken
- En geef duidelijk richting in plaats van alleen maar het aanreiken van tools

**Over YER** | YER is een Total Talent Solution-partner voor HR-vraagstukken: van werving & selectie en detachering tot technologiegedreven HR-oplossingen (Tech Solutions) en MSP. YER combineert menselijk inzicht met technologie om organisaties te helpen de juiste mensen te vinden, binden en laten presteren.

**Over Motivaction** | Motivaction International B.V. is een onafhankelijk Nederlands bureau voor marktonderzoek en strategisch advies. Motivaction helpt organisaties om beter te begrijpen wat mensen denken, voelen en doen – en hoe zij daarop effectief kunnen inspelen. Het onderzoek is uitgevoerd door het team Sparkey, gespecialiseerd in arbeidsmarkt-vraagstukken.

### **Auteursrecht**

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij YER en Motivaction. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International bv

### **Pers- en publicatiebeleid**

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons Pers- en publicatiebeleid.

**Publicatiedatum:** 9 april 2026