

Dia 1



Dia 2



Als je naar AI luistert, lijkt het alsof het gisteren is uitgevonden. Maar het begon al in **1956**, op een conferentie in Amerika. Een stel slimme mensen dacht: wat als we machines dingen kunnen laten leren zoals mensen?

Nou... dat bleek moeilijker dan gedacht.

We kregen **AI-zomers**, wanneer de technologie hype was — en **AI-winters**, wanneer iedereen teleurgesteld was en zei: "laat maar, dit werkt nooit".

Tot een jaar of tien geleden. Toen kwamen er drie dingen samen:

Meer rekenkracht

Heel veel data

Slimmere algoritmes

En toen kwam er ineens wél reuring.

AI werd snel beter, en toen kwam

2022: **ChatGPT**.

Vanaf dat moment dacht iedereen: *dit verandert alles*.

En eerlijk is eerlijk: dat doet het ook.

Dia 3



De SER zegt iets heel belangrijks:

AI is een systeemtechnologie.

Net als de stoommachine.

Net als elektriciteit.

Net als de computer.

Wat betekent dat?

Dat AI **niet één ding** is, maar **een basis waarop alles verandert**:

hoe we produceren, hoe we plannen, hoe we samenwerken, hoe we beslissen.

En zoals bij elke

systeemtechnologie gebeurt het nu ook weer:

Sommige banen veranderen...

Sommige verdwijnen...

En er komen nieuwe bij — maar meestal niet op dezelfde plek, of met dezelfde mensen.

Dia 4



Herkenbare voorbeelden:

automatische roosters, notulering via AI, voorspellend onderhoud.

AI wordt vaak verkocht als “slimme hulp”.

Maar op de werkvloer zien we vooral dit:

administratieve taken verdwijnen, systemen sturen je werktempo aan, planningen worden automatisch gemaakt,

en soms bepaalt een algoritme zelfs *wanneer je een pauze mag nemen*.

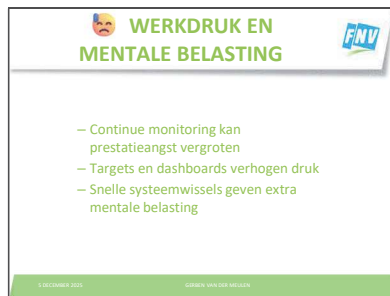
En dat laatste hoor ik steeds vaker terug:

AI doet iets met je autonomie.

Met je zeggenschap over je eigen werk.

Dat is iets waar OR's en werknemers niet alleen iets over mogen zeggen, maar *moeten* zeggen.

Dia 5



WERKDRUK EN MENTALE BELASTING

- Continue monitoring kan prestatieangst vergroten
- Targets en dashboards verhogen druk
- Snelle systeemwissels geven extra mentale belasting

1 DECEMBER 2022 GEDENK VAN DE MEELEN

Voorbeelden van dashboards en prestatiedruk; benoem risico's op burn-out en verzuim.

Een van de grootste risico's die we zien, is **werkdruk**.

AI kan werk makkelijker maken... maar ook **sneller, strakker, intensiever**.

En dan krijg je situaties als:

"Het systeem ziet dat je gisteren je norm haalde, dus vandaag kan je best 10% meer."

"Het algoritme zegt dat je nog tijd over hebt, dus hier heb je extra werk."

"Het dashboard monitort je prestaties... en die vallen 3% terug." Mensen worden er **gek** van.

Niet omdat ze niet willen werken. Maar omdat je je voelt alsof je niet meer voor je leidinggevende werkt, maar voor een **onzichtbare machine die nooit tevreden is**.

En precies dat noemt de SER een van de grootste risico's.

Dia 6



PRIVACY EN TOEZICHT

- Camera's, toetsaanslagloggers en gedragsanalyse
- Onvoldoende transparantie over data en gebruik
- Zeggenschap en toestemming vaak beperkt

1 DECEMBER 2022 GEDENK VAN DE MEELEN

We moeten het even hebben over **AI en toezicht**.

Kijk:

Iedereen snapt dat een bedrijf moet weten hoe het gaat.

Maar AI maakt dingen mogelijk die vroeger echt niet konden:

camera's die gedrag analyseren
software die toetsaanslagen telt
systemen die stress van je gezicht zouden kunnen lezen

monitoring die 24/7 doorgaat

De techniek gaat sneller dan de regels.

En sneller dan onze sociale normen.

Het probleem is niet alleen privacy. Het probleem is **vertrouwen**.

Als werknemers het gevoel hebben dat ze bekeken worden, dan verdwijnt vrijheid, creativiteit, en uiteindelijk plezier.

Dia 7



**⚠ ONTSLAGGOLVEN:
WAT GEBEURT ER NU** 

- Bedrijven kondigen ontslagen aan met AI als argument
- Meestal administratieve en ondersteunende functies
- Noodzaak: scholing, herplaatsing en sociale zekerheid

9 DECEMBER 2025 GARDEN VAN DER MEULEN

Concreet: benoem dat het nu al gebeurt en wat de SER hierover aanbeveelt: investeer in mensen. Dit is het deel waar iedereen over fluistert.

Steeds meer bedrijven kondigen massale ontslagen aan, met AI als argument:
administratieve functies
callcenters
financiële afdelingen
ondersteunende rollen
analisten

En het gaat niet om theorie.

Het gebeurt **nu**.

Wat zegt de SER daarover?

Dat dit risico **echt** is.

Maar óók dat techniek niet per definitie banen hoeft te kosten — als bedrijven **blijven investeren in hun mensen:**

scholing

herscholing

doorgroeien in functies

nieuwe rollen rondom AI

De SER zegt letterlijk:

We moeten investeren in mens én technologie.

Niet alleen in technologie.

Dia 8



RISICO'S VOOR WERK & ARBO

- Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) stijgt
- Verlies van autonomie en vakmanschap
- Onzekerheid over aansprakelijkheid bij fouten

1 DECEMBER 2025 GEMEEN VAN DE NEDERLANDEN

ARBO is niet alleen fysiek; AI brengt nieuwe PSY- en organisatorische risico's.

Tot nu toe hebben we gekeken naar hoe AI werk verandert.

Maar we moeten ook kijken naar:

Hoe verandert AI de omstandigheden waarin we werken?

De traditionele ARBO ging over:

fysieke belasting,
gevaarlijke machines,
gezonde werkplekken.

AI brengt een hele nieuwe laag erbij:

psychosociale belasting
mentale druk door monitoring
verlies van autonomie
rolonduidelijkheid
vertrouwensproblemen
informatie-asymmetrie

Dit zijn geen “bijvangst”.

Dit zijn échte risico's, die net zo zwaar wegen als vallen van een trap of werken met gevaarlijke stoffen.

De SER zegt:

Neem AI expliciet mee in de RI&E.

Niet verstopt onder “digitale risico's”, maar volwaardig.

Dia 9



AI & RI&E: WAAROM EXPLICIET MEENEMEN

- AI moet zichtbaar zijn in de RI&E
- Vragen over monitoring, autonomie en data
- Risicoanalyse leidt tot gerichte maatregelen

1 DECEMBER 2025 GEMEEN VAN DE NEDERLANDEN

Stel stappen voor: inventariseren, analyseren, maatregelen, OR-inspraak, evaluatie.

We zien in veel bedrijven dat de RI&E nog heel traditioneel is: “Hebben we goede stoelen? Is de verlichting oké?”

Maar AI vereist iets anders.

Je moet vragen stellen als:

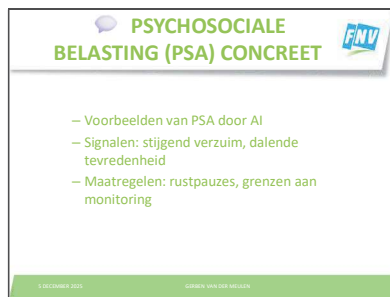
Worden medewerkers continu gemonitord?

Is het duidelijk hoe het algoritme werkt?

Kunnen medewerkers bezwaar maken als AI iets onjuist inschat?

Is de werkdruk door AI omhoog
gegaan?
Snappen mensen wat het systeem
van ze verwacht?
Zijn er risico's op discriminatie?
Is de rol van mens vs. systeem
helder?
Dat zijn ARBO-vragen anno 2025.
En ik zeg dit bewust:
Dit is **niet** alleen een ICT-vraag.
Het is **een werkvloer-vraag,**
een welzijnsvraag,
en een zeggenschapsvraag.

Dia 10



PSYCHOSOCIALE BELASTING (PSA) CONCREET 

- Voorbeelden van PSA door AI
- Signalen: stijgend verzuim, dalende tevredenheid
- Maatregelen: rustpauzes, grenzen aan monitoring

11 DECEMBER 2025 GEDENK VAN DE MEELEN

Herkenbare signalen en concrete maatregelen die werkgevers en OR kunnen vragen.

Psychosociale belasting (PSA)

PSA was altijd al een belangrijke factor bij verzuim en uitval.

Maar AI duwt dit nu omhoog op manieren die we vroeger niet hadden.

Voorbeelden die we steeds vaker horen (en misschien herkennen jullie ze):

“Het systeem geeft aan dat je langzamer bent dan je collega's.”

“Het dashboard laat zien dat je meer pauzes neemt dan gemiddeld.”

“De planningssoftware zegt dat je deze week nog tijd over hebt.”

“Het systeem maakt elke fout zichtbaar, ook de kleintjes.”

Techniek kan helpen...

maar het kan ook **prestatiedruk in kleine beetjes omhoog duwen**, tot het moment dat het **te veel** wordt.

En wat doen mensen dan?

Ze trekken zich terug.

Ze melden zich ziek.

Ze raken uitgeput.

Of ze nemen afstand van hun werk.

Dat zijn ARBO-risico's.
Echte risico's.

Dia 11



★ KWALITEIT VAN WERK FNV

- Autonomie en vakmanschap kunnen verminderen
- Taken kunnen versnipperen of versimpelen
- AI kan ook tijd geven voor zwaarder werk als goed ingezet

9 DECEMBER 2025 GARDEN VAN DER MEULEN

Zet af tegen kansen: laat zien hoe AI ook de kwaliteit van werk kan vergroten met juiste inrichting.

Kwaliteit van werk gaat over:

autonomie,

ontwikkeling,

trots,

vakmanschap,

betekenisvol werk.

Maar AI kan dat onder druk zetten:

Als het systeem alles bepaalt, houd je zelf weinig regie.

Als AI je werktempo bepaalt, voelt het alsof je geleefd wordt.

Als taken worden uitgekleeft, verdwijnt vakmanschap.

Als systemen je werk versimpelen, voelt je rol snel “dommer”.

Werk hoeft niet per se slechter te worden door AI.

Maar als we niet opletten, gebeurt dat wél.

MEDEZEGGENSCHAP & AI

- OR moet vroegtijdig betrokken worden
- Instemmings- en adviesrechten zijn relevant
- Vragen: data, werking, impact en aansprakelijkheid

15 DECEMBER 2022 CORRENT: AI IN DEN WERKZAAM

Leg uit welke rechten de OR heeft en hoe die te gebruiken bij AI-implementaties.

Nu komen we bij het belangrijkste deel voor vandaag.

De OR speelt een **cruciale**, echt cruciale rol in AI-besluitvorming.

Waarom?

Omdat AI beslissingen beïnvloedt die voorheen door mensen werden genomen.

En omdat werknemers vaak als eersten de gevolgen merken.

De OR heeft een belangrijke taak bij:

✓ **Instemmingsrecht**

Bij regelingen rond:

beoordelingen,
personeelsvolgsystemen,
roosters,
privacy,
PSA,
veiligheidsbeleid.

AI komt daar **keihard** onder te vallen.

✓ **Adviesrecht**

Als AI impact heeft op:

organisatieveranderingen,
functies,
werkprocessen.

✓ **Toezicht houden op mensen en systemen**

De OR mag vragen:

Hoe werkt het systeem?

Wat zijn de risico's?

Wie is verantwoordelijk?

Waar komt de data vandaan?

Hoe wordt de mens betrokken?

Kan AI fouten maken — en wat dan?

En dit is belangrijk:

AI-systemen zijn zelden neutraal.

Als je dat snapt, kan je betere vragen stellen.

Dia 13



TRANSPARANTIE: HET RECHT TE WETEN

- Medewerkers moeten weten welke AI hen raakt
- Uitlegbaarheid: wat doet het systeem en waarom?
- Toegang tot meetdata en beoordelingscriteria

11 DECEMBER 2022 GEMEINTE VAN DER MEULEN

Praktische tips: vraag modellen, datasets en beoordelingsregels inzichtelijk te maken.

Veel werknemers weten niet: dát hun werk beïnvloed wordt door AI,

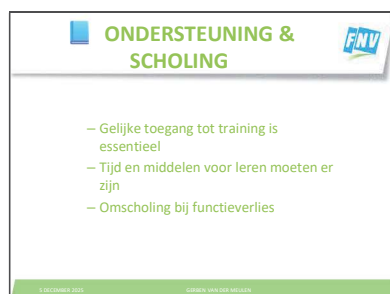
wát die AI precies doet, op basis waarvan ze beoordeeld worden, welke data er verzameld wordt. Transparantie is niet alleen netjes. Het is noodzakelijk voor gezond werk.

De OR mag eisen dat AI-systemen: uitgelegd worden, begrijpelijk zijn, toetsbaar zijn, menselijke controle hebben, ingebed zijn in bestaand beleid.

En let op:

“Het systeem zegt het” is geen argument.

Dia 14



ONDERSTEUNING & SCHOLING

- Gelijke toegang tot training is essentieel
- Tijd en middelen voor leren moeten er zijn
- Omscholing bij functieverlies

11 DECEMBER 2022 GEMEINTE VAN DER MEULEN

Noem concrete scholingsvormen: on-the-job, workshops, online modules, buddy-systemen.

AI verandert functies.

Soms een beetje.

Soms totaal.

Maar één ding zegt de SER duidelijk:

Mensen moeten mee kunnen bewegen.

scholing

omscholing

tijd voor leren

ruimte om fouten te maken

ondersteuning op de werkvloer

eerlijke toegang tot training

Dit is geen luxe.

Dit is een randvoorwaarde voor veilig en gezond werken.

En heel eerlijk:

In veel organisaties is dit nog totaal niet geregeld.

Dan krijg je:

ongelijkheid,
angst voor AI,
defensief gedrag,
en uiteindelijk: weerstand.
Scholing voorkomt dat.

Dia 15



Loop kort elk stap door met
voorbeeldvragen; benadruk rol van
OR bij elke stap.

AI & RI&E (praktisch)

Veel bedrijven zeggen:

“AI? Oh ja, dat staat wel ergens
onder digitale risico's.”

Maar dat is niet genoeg.

De RI&E moet AI **expliciet**
meenemen, want AI raakt:

werkdruk

autonomie

PSA

privacy

kwaliteit van werk

veiligheid

functies en organisatie

menselijke controle

Hier is een eenvoudige manier om
AI in de RI&E te krijgen:

✓ Stap 1 – Inventariseren

Wat voor AI gebruiken we eigenlijk?

Voorbeeldvragen:

Waar worden beslissingen door AI
beïnvloed?

Waar monitort AI medewerkers?

Welke processen zijn
geautomatiseerd?

Waar worden algoritmes gebruikt in
roosters of planning?

Je zou verستeld staan hoeveel
bedrijven niet eens weten dat er AI
in hun systemen zit.

✓ Stap 2 – Risico's analyseren

Wat doet dit met:

werkdruk?

vertrouwen?

autonomie?

privacy?

fouten en aansprakelijkheid?

gelijkheid?

Vaker dan je denkt komen risico's

niet uit techniek, maar uit

organisatiekeuzes.

✓ Stap 3 – Maatregelen formuleren

Dit kunnen maatregelen zijn als:

grenzen aan monitoring

waarborgen van menselijke

controle

training en scholing

tijd om systemen te leren kennen

afspraken over beoordeling

regels over inzet van data

procedure bij fouten van AI

gedragscode AI op de werkvloer

✓ Stap 4 – OR instemming

AI raakt direct aan:

functioneren

beoordelen

planning

toezicht

PSA

Dus de OR heeft instemmingsrecht.

✓ Stap 5 – Continue evaluatie

AI verandert sneller dan beleid.

Wat vandaag werkt, is over een jaar

misschien achterhaald.



Geef een kort script dat OR kan gebruiken voor gesprekken met teams.

AI-gesprek

Veel weerstand komt door onduidelijkheid.

Daarom is het belangrijk dat OR en werknemers een **structureel gesprek** voeren over AI.

Dat kan in vier stappen:

1. Leg uit wat AI doet (in gewone taal)

Geen technische demo's.

Gewoon uitleggen:

Wat doet het systeem?

Wat beslist het wel?

Wat beslist het niet?

Wat blijven mensen doen?

2. Praat over impact op werk, niet over techniek

Mensen begrijpen dit soort vragen:

Wordt mijn werk leuker of saaier?

Komt er meer of minder druk?

Hoe verandert mijn rol?

Word ik straks beoordeeld door een computer?

Mag ik het systeem tegenspreken?

3. Vraag wat medewerkers nodig hebben

Dit is cruciaal.

Wat hebben mensen nodig om goed met AI te kunnen werken?

tijd

training

duidelijkheid

inspraak

menselijke controle

4. Zet afspraken op papier

AI werkt alleen goed als er duidelijke grenzen zijn.

Dia 17

VOORBEELDEN: SLECHT VS GOED

- Slecht: individuele, permanente monitoring
- Goed: monitoring op teamniveau en duidelijke doelen
- Slecht: automatische ontslagselectie zonder menselijk oordeel
- Goed: mens houdt eindbeslissing en steekproefchecks

1 DECEMBER 2023 GEDENK VAN DE WERKZAKEN

Beschrijf twee korte casussen (callcenter planning; werving selectie) en de verbeterstappen. Een paar voorbeelden die werknemers direct herkennen:

✗ Slecht voorbeeld

AI-planningssoftware die automatisch roosters maakt. Voordeel: snel, efficiënt. Nadeel: mensen hebben geen inspraak, pauzes worden te strak ingepland, werkdruk stijgt → ziekteverzuim neemt toe.

✓ Goed voorbeeld

Zelfde software, maar: medewerkers kunnen voorkeuren invoeren, OR heeft afspraken gemaakt over rusttijden, leidinggevenden mogen vrije dagen niet afwijzen op basis van een algoritme, medewerkers krijgen 4 weken de tijd om het systeem te leren. Resultaat: hogere tevredenheid én minder verzuim.

Dia 18

MENSELIJKE CONTROLE — DE KERN

- Altijd menselijke toets op belangrijke beslissingen
- Mens is verantwoordelijk, niet het algoritme
- Procedures voor betwisting van AI-uitkomsten

1 DECEMBER 2023 GEDENK VAN DE WERKZAKEN

Benadruk waarom menselijke controle essentieel is voor ARBO en rechtvaardigheid.

De SER zegt het heel helder:

Er moet altijd menselijke controle zijn.

Waarom?

AI kan fouten maken.

AI kan bias hebben.

AI ziet geen context.

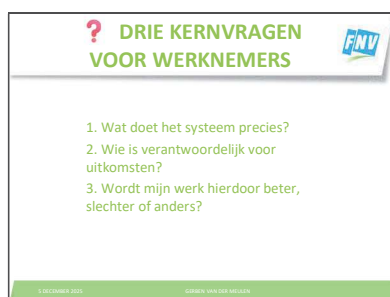
AI kent geen nuance.

AI voelt geen verantwoordelijkheid.

AI begrijpt geen menselijkheid.

Voor veilig en gezond werk is menselijke toetsing simpelweg noodzakelijk.

Dia 19



Drie kernvragen

Als je maar drie dingen kunt onthouden of meegeven aan collega's:

1. Wat doet het systeem precies?

(Transparantie)

2. Wie is verantwoordelijk voor de uitkomst?

(Aansprakelijkheid & controle)

3. Wordt mijn werk hierdoor beter, slechter of gewoon anders?

(Kwaliteit van werk)

Als je die drie vragen kunt beantwoorden, ben je al heel ver.

Dia 20



Actiepunten OR

Vraag een inventarisatie van alle AI-systemen op de werkvloer.

Zorg dat AI onderdeel wordt van de RI&E.

Maak afspraken over transparantie en monitoring.

Vraag scholing en tijd voor medewerkers.

Let op PSA, werkdruk en autonomie.

Vraag om een AI-gebruiksbeleid.

Organiseer een periodiek AI-gesprek met medewerkers.

Niets hiervan is ingewikkeld.

Maar het gebeurt nog bijna nergens.

Dia 21



Slot

AI is indrukwekkend.

AI is snel.

AI verandert ons werk.

Maar AI bepaalt niet *hoe* we werken.

Dat doen **wij**.

De vraag is niet:

Kunnen we AI stoppen?

De vraag is:

Hoe zorgen we dat AI ons helpt, in plaats van dat wij AI dienen?

En dat begint bij:

goede ARBO,

sterke medezeggenschap,

transparantie,

vertrouwen,

en een werkvloer waar mensen

centraal staan.

Want uiteindelijk is de toekomst van werk niet technologisch.

De toekomst van werk is **menselijk**.

Dia 22

