

Ai ALLES IN BEWEGING

WERKEN AAN NIEUWE PERSPECTIEVEN
METALEKTRODAG

24, 26 & 31 MAART 2026
ZWOLLE | UTRECHT | TILBURG

WHITE PAPER

Tijdens de metalektrodagen is er door ruim 250 deelnemers verdeeld in 49 groepen gewerkt aan verschillende vraagstellingen met betrekking tot AI. Dit gebeurde binnen de context van twee inspirerende lezingen van Deborah Nas en Christian Kromme.

In het eerste deel van het programma werden rollen en taken van robots en de medewerker tegenover elkaar geplaatst of vergeleken. Vervolgens zijn er ideeën uitgewisseld over hoe je draagvlak kunt creëren voor deze technologische verandering. In dit White paper nemen we je mee in de opbrengst van deze dagen.



DEEL 1 WERKEN AAN DE ROL VAN AI

Hoe verandert AI de rol van medewerkers en welke nieuwe competenties zijn nodig?

Doel van de sessie: duidelijk maken welke taken door robot geautomatiseerd kunnen worden en welke taken door medewerkers blijven of worden ondersteund.

De verdeling loopt van denk-/coördinatiewerk naar menselijke interactie en communicatie naar operationeel/uitvoerend werk, en tot de fundamentele vaardigheden zoals techniek en data-vaardigheden.

OPBRENGST VAN DE SESSIE

Waar rollen en taken van robots en medewerkers tegenover elkaar zijn geplaatst en vergeleken.

Denk-/coördinatiewerk

Robot: verwerkt data, produceert IQ-gerelateerde outputs en feitelijke analyses; programmeert en coördineert; verzamelt, analyseert en adviezen geeft; bewaakt inputkwaliteit; ontwikkelt toekomstgericht taken zoals notuleren en AI-gerelateerde ontwerpen.

Medewerker: stuurt rollen bij, levert input en controle (EQ); formuleert vraagstellingen, toetst en beslist; brengt denkkraft in rapportage en huisstijl, creëert en interpreteert complexe scenario's, bewaakt kwaliteit en neemt verantwoordelijkheid; zet denk- en AI-teams op en beoordeelt AI-output.

Verbinding en communicatie

Robot: draait vooral om luisteren, beweging en basale interactie via signalen; menselijke interactie blijft beperkt.

Medewerker: levert empathie, sociale vaardigheden en inspiratie; verduidelijkt boodschappen, gebruikt non-verbale communicatie en vertolkt wensen naar duidelijke prompts/input; biedt aanpassingsvermogen en kromt communicatie naar verschillende doelgroepen.

Uitvoerend werk

Robot: voert saai/repetitief werk uit, 24/7, met nadruk op precisie en continue uitvoering; doet fysieke bewegingen (buigen, tillen, lopen); bewaakt output en past snel aan; levert consequente kwaliteit en gebruikt geprogrammeerde empathie in interacties.

Medewerker: houdt toezicht en controle, communiceert, brengt creativiteit en probleemoplossend vermogen in; zet in op samenwerking, ethiek, soft skills, planning en strategisch overzicht; analyseert, vat samen en geeft menselijke input; toont leiderschap en veerkracht.

Fundament/techniek en data-vaardigheden

Robot: beschikt over fijne motoriek, basisprogrammering en algoritmen, automatisering, sensoren en data-input, energie- en veiligheidsbeheer; functioneert als technisch fundament voor processen.

Medewerker: brengt digitale vaardigheden en technisch inzicht in; leert en traint anderen, bewaakt veiligheid, staat open voor nieuwe technologie en controleert output; ontwikkelt organisatie-sensitiviteit en proceskennis.

KERNPATRONEN EN TOEPASSING

De meeste groepen benadrukken een verschuiving: Robot neemt repetitieve, data-gedreven en schaalbare taken over; medewerkers richten zich op kwaliteit, creativiteit, ethiek, veranderbeheer en menselijke verbinding. Verandermanagement en cultuur zijn centrale thema's, vooral waar doorgedrukte automatisering raakt aan werkbeleving, betrokkenheid en competentieontwikkeling.

SAMENVATTEND

De input van de deelnemers biedt een helder beeld van welke taken robots kunnen nemen (data-analyse, repetitie, procesbeheersing, basisprogrammering) en welke taken mensen blijven vervullen (creativiteit, samenwerking, ethiek, leiderschap, communicatie en veranderingsprocessen).

De input van de deelnemers kunnen dienen als bouwstenen voor een veranderingsplan waarin technologie en menselijk kapitaal elkaar versterken, met aandacht voor cultuur, opleiding, en duidelijke randvoorwaarden voor succes.

In deel 2 wordt daar dieper op ingegaan.



DEEL 2 WERKEN AAN DRAAGVLAK

Hoe creëren we draagvlak, enthousiasme en verbondenheid in een tijd van technologische verandering?

N.a.v. de input die geformuleerd is voor het inzetten van de robot en de daardoor veranderende taken en rollen van medewerkers, hebben deelnemers besproken hoe er draagvlak gecreëerd kan worden binnen de organisatie.

OPBRENGST VAN DE SESSIE

Waar nagedacht werd hoe draagvlak te creëren in een veranderende organisatie door gebruik van AI/robotisering.

Cultuurverandering

Een aanpak gericht op cultuurverandering met aandacht voor betrokkenheid, samenwerking en open communicatie, én op ontwikkeling van soft skills en AI-vaardigheden. Kernwaarden zijn trots, een heldere visie, transparantie en autonomie, waarbij alle generaties en perspectieven worden betrokken.

Samen doen

Betrokkenheid en samenwerking staan centraal: alle lagen van de organisatie worden meegenomen bij ideeën en pilots, er is continue interne afstemming en er is aandacht voor luisteren naar medewerkers en over afdelingen heen samenwerken.

Communicatie

Open communicatie en transparantie betekenen regelmatige informatie en feedback, duidelijke kaders en verwachtingen, en het delen van successen én lessen. Fouten worden gezien als leermomenten en psychologische veiligheid staat voorop, zodat er ruimte is om te experimenteren en te leren.

Ambassadeurs en leiderschap

Ambassadeurs en leiderschap spelen een cruciale rol. Ambassadeurs dienen als rolmodellen, de directie biedt steun en ruimte en leiders worden uitgedaagd om verandering actief uit te dragen.

Investeren in training

Investeren in soft skills en training, met aandacht voor AI/robotisering, toegankelijk voor iedereen en tijdig aangeboden. Up-skilling en reskilling ondersteunen medewerkers in hun ontwikkeling.

Klein beginnen

Klein en concreet beginnen met pilots, early adopters ruimte geven en resultaten zichtbaar maken. Pilotresultaten koppelen aan baten en gebruiken voor besluitvorming.

SAMENVATTEND

De input benadrukt cultuurverandering gericht op betrokkenheid, samenwerking, open communicatie en investeren in soft skills en AI-vaardigheden, met kleinschalige pilots en ambassadeurs als aanjagers.

Top 5 aanbevelingen:

- Start met kleinschalige pilots en betrek alle lagen van de organisatie vanaf het begin.
- Cultiveer psychologische veiligheid: laat fouten toe, geef duidelijke feedback en stimuleer experimenteren.
- Identificeer en empower ambassadeurs/leiders die als rolmodellen optreden en verandering dragen.
- Investeer structureel in soft skills en AI/robotiseringsvaardigheden via gerichte trainingen en coaching.
- Communiceer helder over visie, voortgang en business impact; deel successen en koppel baten aan concrete doelen.