

AI-gebruik blijft stijgen, begeleiding blijft achter

Werkgevers verwachten sterke impact op scholing en benodigde vaardigheden
10 maart 2026

In het kort

- De **inzet van AI op de werkvloer is het afgelopen jaar flink toegenomen**. Het aandeel werkgevers waar geen AI gebruikt wordt is in een jaar tijd gehalveerd. Werkgevers verwachten dat deze trend in de toekomst doorzet: **de meerderheid van de werkgevers verwacht over 5 jaar gebruik te maken van AI**. Werkgevers uit de sectoren informatie en communicatie, specialistische zakelijke dienstverlening en de financiële dienstverlening maken op dit moment al het vaakst gebruik van AI. Bij alle sectoren wordt een flink stijging verwacht.
- Veel werkgevers zijn op dit moment nog niet bezig met de voorbereiding op de toekomstige implementatie van AI. Van de werkgevers die nu nog geen AI gebruiken, maar dat over 5 jaar wel verwachten te doen, bereidt 38% de werknemers hierop voor. Zes op de tien werkgevers waar nu al AI wordt gebruikt bieden hun werknemers hier begeleiding bij aan. Werkgevers laten werknemers **vooral van elkaar leren over AI en stimuleren werknemers om zelf te experimenteren met AI**. In mindere mate stellen ze richtlijnen of afspraken op over het gebruik van AI of bieden ze trainingen of cursussen aan.
- Vergeleken met UWV onderzoek van vorig jaar¹ zijn er iets meer **werkgevers die verwachten dat er door AI banen bijkomen of banen verdwijnen**, al blijft het aandeel werkgevers dat dit verwacht klein. Het lijkt erop dat werkgevers met het verstrijken van de tijd meer toepassingen voor AI vinden, of er juist achter komen wat niet werkt, waardoor ze een andere inschatting maken van de gevolgen voor het aantal banen.
- Iets minder dan de helft van de werkgevers verwacht dat door het gebruik van AI de komende 5 jaar de **scholingsbehoeftes van werknemers gaan veranderen**. Daarnaast verwacht een vergelijkbaar aandeel van de werkgevers dat hun medewerkers in de toekomst **andere vaardigheden** nodig zullen gaan hebben. Drie op de tien werkgevers verwachten dat functies sterk zullen veranderen.
- Als het werk en de benodigde vaardigheden door AI veranderen wordt **het belang van bij- en omscholing** van huidig en toekomstig personeel steeds groter. Investeren in een leven lang ontwikkelen en in toekomstbestendige vaardigheden, is daarbij essentieel, zowel voor werkgevers als werknemers.

Over de publicatie

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder 3.551 werkgevers² in het najaar van 2025 (zie de methodebeschrijving in bijlage 2). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle sectoren³ en de onderzoeksresultaten zijn representatief voor Nederlandse werkgevers in deze sectoren. In deze publicatie worden ook sectorale verschillen belicht. Sommige vragen zijn ook in het najaar van 2024 aan werkgevers gesteld. Toen zijn er 2.306 werkgevers bevestigd. Waar mogelijk worden vergelijkingen met 2024 getoond.

¹ UWV, (2025). [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

² Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en instellingen. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'werkgevers'.

³ De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

Gebruik AI nam sterk toe in het afgelopen jaar

Sinds de publieke release van ChatGPT in november 2022 heeft AI zich in een rap tempo ontwikkeld. AI veroorzaakt onrust op de arbeidsmarkt; eind 2025 zijn er meerdere grote reorganisaties aangekondigd waarbij onder andere AI een rol speelt. Bij deze reorganisaties willen werkgevers vanwege hoge loon- of energiekosten besparen op hun uitgaven, en wordt er naar AI gekeken om de gevolgen van deze kostenbesparingen te verzachten.⁴ In eerder onderzoek van UWV werd geconcludeerd dat AI impact zal hebben op werk in alle sectoren, maar werk zelden geheel vervangt. Massawerkloosheid ligt dan ook niet in de lijn der verwachting. Wel geldt dat bepaalde beroepen kwetsbaar zijn en dat werk inhoudelijk zal gaan veranderen: sommige taken kunnen worden overgenomen, andere juist niet. Dit noopt tot om- en bijscholing om ervoor te zorgen dat iedereen de ontwikkelingen bij kan blijven benen. AI biedt echter ook kansen voor nieuw werk. Sommige menselijke vaardigheden zijn bovendien onvervangbaar en worden daardoor juist belangrijker.⁵

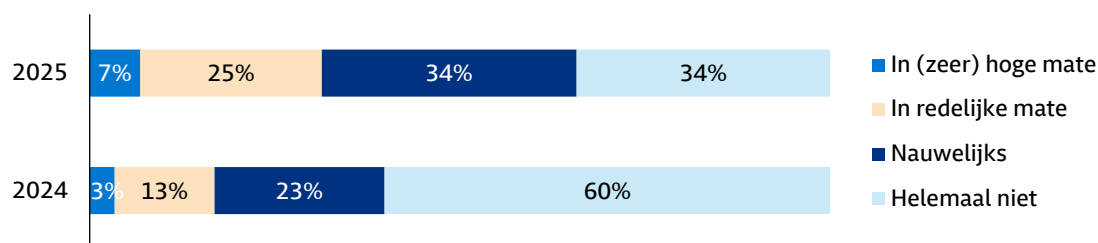
Definitie AI

Bij het enquêteonderzoek waar dit artikel op is gebaseerd is de volgende definitie van AI gebruikt:

“AI is technologie die computers en machines in staat stelt om taken uit te voeren die normaal menselijke intelligentie vereisen, zoals leren, redeneren, problemen oplossen en patronen herkennen. Er zijn verschillende vormen, zoals spraakherkenning, computervision of generatieve AI. Een bekende toepassing van generatieve AI is ChatGPT.”

Figuur 1. Aandeel werkgevers dat AI in redelijke of (zeer) hoge mate gebruikt sterk gestegen

Vergelijking tussen 2024 en 2025



Bron UWV

Sterke toename in het gebruik van AI

Er is sprake van een sterke toename van het gebruik van AI op de werkvloer: het percentage werkgevers waar AI helemaal niet wordt gebruikt is in een jaar tijd namelijk bijna gehalveerd: van 60% van de werkgevers vorig jaar naar nu 34% (figuur 1). Het aandeel werkgevers dat zegt dat er voor de werkzaamheden in hun organisatie in redelijke of (zeer) hoge mate gebruik wordt gemaakt van AI is het afgelopen jaar dan weer verdubbeld: van 16% vorig jaar, naar 32% nu.

AI is nog lang niet overal volledig toepasbaar of inzetbaar, implementatie is vaak een langer durend proces. Daarnaast mislukt een groot deel van de pilotprojecten op AI-gebied.⁶ De toename in inzet van AI het afgelopen jaar wijst erop dat steeds meer werkgevers aan het uitproberen zijn op welke manier ze de technologie kunnen gebruiken. Kwesties rondom data-veiligheid, het volgen van privacywetgeving en het opzetten van een proces waarin AI meespeelt zorgen er allemaal voor dat implementatie tijd nodig heeft.

Ook als werkgevers AI nog niet in de bedrijfsprocessen hebben geïmplementeerd maken werknemers er al wel gebruik van. Het aandeel werknemers dat aangeeft AI te gebruiken bij hun werk ligt volgens CBS namelijk op 56%.⁷ Dat maakt het waarschijnlijk dat werknemers soms ook al AI gebruiken voor hun werk ondanks dat de werkgever daar nog niet helemaal klaar voor is.

Hoe groter de werkgever, hoe vaker AI al wordt ingezet

Bij werkgevers met meer dan 100 werknemers in dienst wordt AI meestal al ingezet. Het aandeel van deze werkgevers waar AI helemaal niet wordt ingezet is met 13% beduidend lager dan het gemiddelde van 34%. Het aandeel grotere werkgevers waar AI in redelijke of (zeer) hoge mate wordt ingezet is met 48% juist een stuk hoger dan gemiddeld. Bij kleinere werkgevers, met tussen de 2 en 19 werknemers in dienst, wordt AI nog minder vaak ingezet, nu door 30% van de werkgevers in redelijke, of (zeer) hoge mate. Onder deze kleinere werkgevers vallen ook veel bedrijven vanuit de horeca en detailhandel, waarbij de inzet van AI gemiddeld gezien ook lager is. Andere onderzoeken bevestigen het beeld dat grotere werkgevers vaker AI inzetten.⁸

⁴ BNR, 15-02-2026. [Massaontslagen niet aan AI toe te schrijven, maar aan 'hoge loon- en energiekosten'](#)

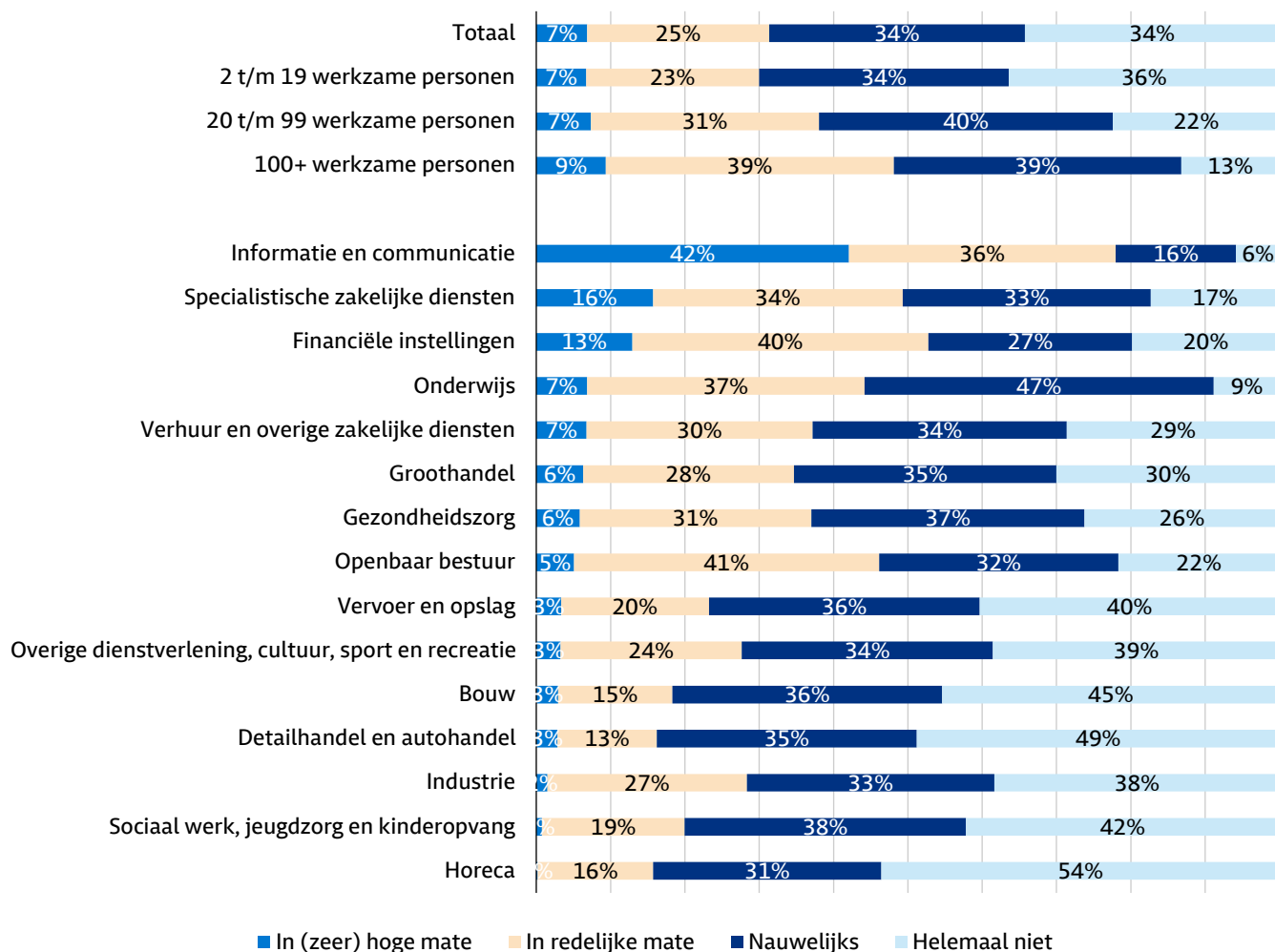
⁵ UWV, 2025. [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

⁶ Fortune.com, 18-08-2025. [MIT report: 95% of generative AI pilots at companies are failing](#)

⁷ CBS, 25-02-2026. [Bijna helft werkenden denkt dat AI werk kan doen](#)

⁸ EIB, 13-01-2026. [EIB Working Paper 2026/02 - AI adoption, productivity and employment: Evidence from European firms](#)

Figuur 2. Sterke verschillen tussen sectoren in gebruik AI
Huidig gebruik AI naar sector en aantal werknemers



Bron UWV

Zeer snelle groei in gebruik AI bij informatie en communicatie, zakelijke- en financiële dienstverlening

Er zijn grote verschillen in de inzet van AI tussen sectoren. Met name de informatie en communicatie sector⁹ valt op, van waaruit 42% van de werkgevers zeggen AI in hoge of zeer hoge mate te gebruiken. Slechts 6% van de werkgevers uit deze sector zetten op dit moment geen AI in. Net als bij andere sectoren kunnen in de informatie en communicatie sector routinematige taken (met controle door een mens achteraf) soms sneller door AI gedaan worden. AI kan dan bijvoorbeeld worden gebruikt als hulpmiddel bij het coderen, maar ook voor het opsporen of voorspellen van netwerk- of beheerproblemen.

Andere sectoren waar AI momenteel vaker dan gemiddeld wordt ingezet zijn de specialistische zakelijke dienstverlening¹⁰ en de financiële sector. Daarnaast valt op dat werkgevers in het openbaar bestuur en het onderwijs veel vaker dan gemiddeld aangeven dat er op dit moment in redelijke mate gebruik wordt gemaakt van AI. Vanuit de specialistische zakelijke dienstverlening zijn er al een aantal voorbeelden bekend van werk dat door AI gedaan kan worden. Ter illustratie; accountantskantoor KPMG heeft onlangs voor de kosten van de controle van haar financiën bij de eigen accountant PWC een lager tarief bedongen, omdat ze vonden dat het werk efficiënter gedaan kon worden dankzij AI.¹¹ Andere voorbeelden zijn advocatenkantoren waar AI snel in jurisprudentie kan zoeken, of consultancy-werk, waar AI kan helpen met data-analyse en het snel interpreteren van grote hoeveelheden informatie. De financiële sector zet sterk in op AI om een kostenbesparing te realiseren. Hierbij wordt met name ingezet op werk van klantcontact- en anti-witwasafdelingen.¹²

Vergeleken met vorig jaar is het gebruik van AI voor deze drie sectoren ook het snelste toegenomen.¹³ Voor de informatie en communicatie sector gaat het om een verdubbeling van het aandeel werkgevers dat zegt AI in hoge of zeer hoge mate te gebruiken: nu 42%, vorig jaar nog 20%. Bij de specialistische zakelijke dienstverlening is dat aandeel nu 16%, vorig jaar was het nog slechts 1%.

⁹ Tot de sector 'informatie en communicatie' behoren onder andere telecommunicatie en dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie(technologie), uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's en radio- en televisieomroepen.

¹⁰ Tot de sector 'specialistische zakelijke diensten' behoren onder andere reclame- en marktonderzoek, organisatieadviesbureaus, architecten, ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies, advocatenkantoren en accountancy.

¹¹ Financieele Dagblad, 08-02-2026. [KPMG wil door AI eigen accountant minder betalen, wakkert tarieven debat aan](#)

¹² UWV, (2026). [Meer ontslagen verwacht bij banken](#)

¹³ Zie figuur 8 in de bijlage

Tot slot is bij de financiële dienstverlening het aandeel werkgevers dat AI in hoge of zeer hoge mate gebruikt nu ook drie keer zo groot: nu 13%, toen 4%.

Werkgevers in horeca, detailhandel, bouw, sociaal werk & kinderopvang maken minder vaak gebruik van AI

Gelet op het percentage werkgevers dat zegt niet of nauwelijks gebruik te maken van AI vallen de sectoren horeca, detailhandel, bouw en SJK (sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang) op. Er is in deze sectoren veel werk waar geen of weinig computers aan te pas komen, denk aan het werk van een medewerker bediening in de horeca, of een medewerker bij een kinderopvang. Ook voor een metselaar of timmerman in de bouw is vaak geen efficiënte ondersteuning door AI mogelijk. Tegelijkertijd geeft 13% tot 19% van de werkgevers uit deze sectoren aan dat AI in redelijke mate wordt gebruikt voor de werkzaamheden in hun organisatie. Mogelijk lopen er bij deze werkgevers experimenten of pilots om uit te zoeken op welke manier (delen van) het werk ondersteund kunnen worden door AI.

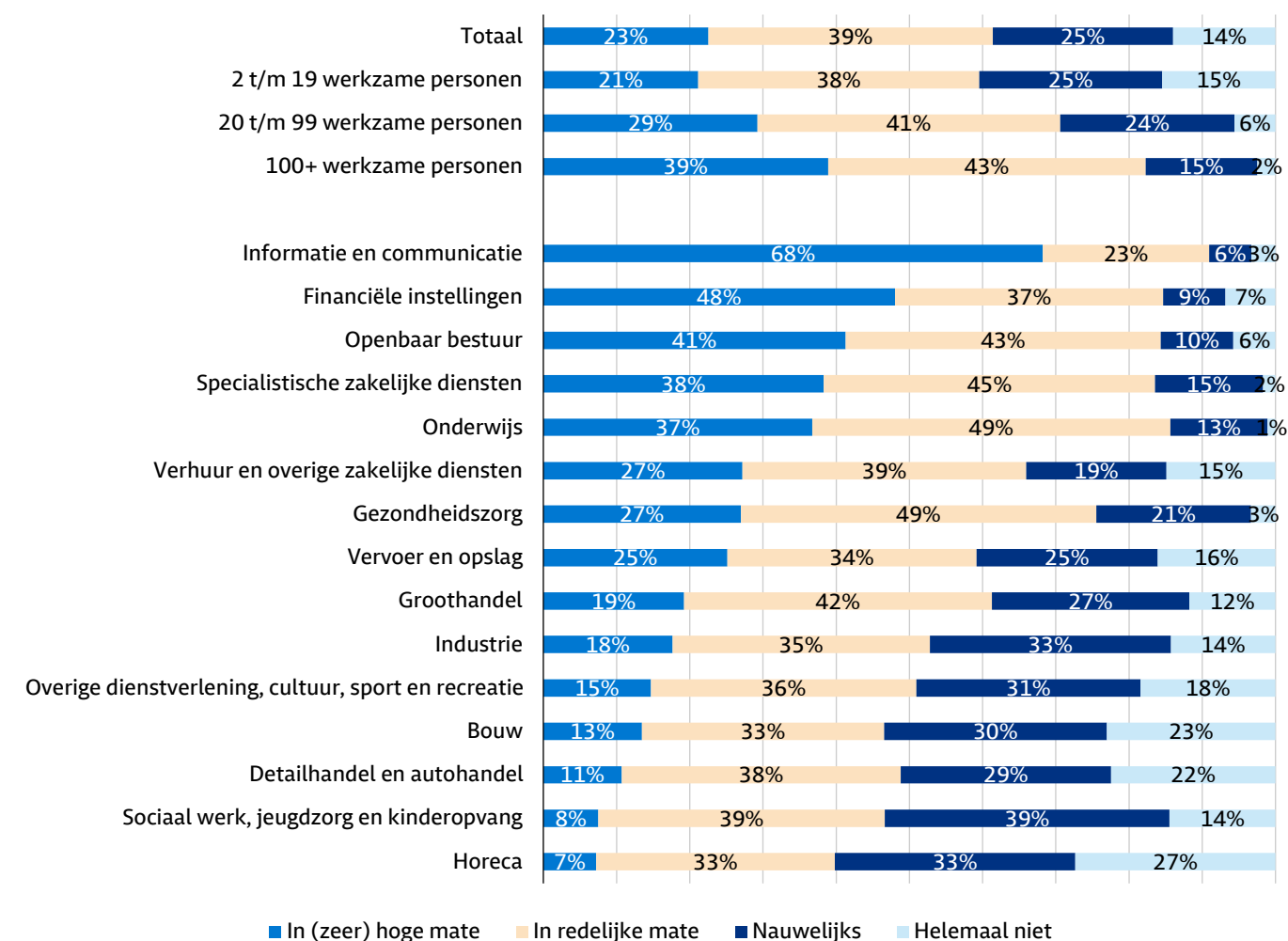
Werkgevers verwachten in de toekomst meer gebruik te gaan maken van AI

De werkgevers hebben ook aangegeven in hoeverre ze verwachten dat AI over 5 jaar ingezet zal worden. Vergeleken met het huidige gebruik valt op dat een veel groter aandeel van de werkgevers verwacht dat AI dan in redelijke mate (39%) of (zeer) hoge mate (23%) gebruikt zal gaan worden. Het aandeel dat denkt er helemaal geen gebruik van te gaan maken is minder hoog, over 5 jaar is dat volgens 14% van de werkgevers zo (vergeleken met 34% nu). Met name werkgevers uit de horeca, detailhandel, bouw en cultuursectoren verwachten ook in de toekomst minder vaak dan gemiddeld gebruik te maken van AI.

De sectoren waar nu al veel gebruik wordt gemaakt van AI verwachten dat in de toekomst nog meer gaan doen (figuur 14 in de bijlage). Vergeleken met de huidige situatie stijgt het aandeel werkgevers dat aangeeft in hoge of zeer hoge mate gebruik te (gaan) maken van AI het sterkst bij het openbaar bestuur, de financiële instellingen en het onderwijs.

Figuur 3. Verwachtingen over gebruik AI over 5 jaar

Gebruik AI over 5 jaar naar sector en bedrijfsgrootte



Bron UWV

Werkgevers in het openbaar bestuur geven veel vaker aan dat ze verwachten in de toekomst in hoge of zeer hoge mate gebruik te maken van AI (41%) dan dat ze dit nu al doen (5%). Het is opvallend dat overheidswerkgevers ook vaker dan gemiddeld aangeven dat er vanwege AI banen kunnen gaan verdwijnen (zie figuur 5). Er werken bij de overheid relatief veel mensen in beroepen die

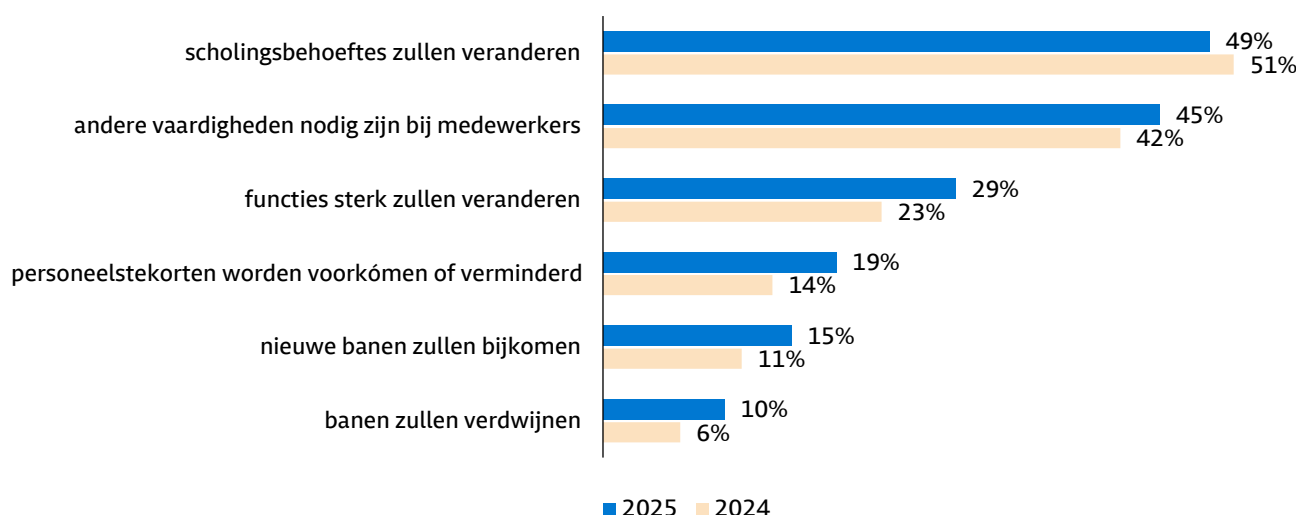
geraakt kunnen gaan worden door AI.¹⁴ Denk bijvoorbeeld aan mensen met administratief werk, klantcontactmedewerkers maar ook aan ICT'ers, juridische functies of financiële beroepen.

Bij de financiële sector lopen er momenteel meerdere grote reorganisaties van banken.¹⁵ Deze reorganisaties draaien om kostenbesparing, maar de inzet van AI wordt door de banken vaak genoemd als manier om ondanks deze kostenbesparing efficiënt te blijven werken. Het draait hierbij vooral om klantcontactmedewerkers, administratief personeel en mensen die nu op anti-witwasafdelingen werken.

Impact AI: scholingsbehoefte verandert en andere vaardigheden nodig

Er is aan alle werkgevers gevraagd welke verwachtingen ze hebben over de impact van AI in de komende 5 jaar. In het algemeen geldt dat werkgevers waar AI op dit moment wordt gebruikt op alle onderstaande onderdelen hoger scoren dan werkgevers waar AI nu nog niet of nauwelijks wordt gebruikt. Iets minder dan de helft van alle werkgevers verwacht dat hun medewerkers in de toekomst andere vaardigheden nodig zullen gaan hebben. Een van de manieren om daarmee om te gaan is scholing. Een bijna even grote groep werkgevers verwacht dan ook dat de scholingsbehoeftes van werknemers gaan veranderen. Bijna 70% van deze werkgevers biedt momenteel al trainingen of cursussen over AI aan.¹⁶ Deze verandering van de scholingsbehoefte kan breder zijn dan alleen kennis en vaardigheden die met AI zelf te maken hebben. Bij een eerder kwalitatief onderzoek van UWV naar de impact van AI werden soft skills zoals samenwerken, sociale en communicatieve vaardigheden maar ook digitale, kritische en ethische vaardigheden veel genoemd als vaardigheden die vanwege AI belangrijker worden.¹⁷ Bij de vorige editie van de werkgeversenquête zou aanpassingsvermogen volgens het grootste aandeel werkgevers de vaardigheid zijn die in de komende jaren belangrijker wordt.¹⁸ Scholing kan een rol spelen bij het ontwikkelen van deze vaardigheden.

Figuur 4. Gevolgen gebruik AI – vergelijking tussen huidige situatie en vorig jaar



Bron UWV

Aandeel werkgevers dat verwacht dat er banen bijkomen of banen verdwijnen is afgelopen jaar gestegen

In 2024 is dezelfde vraag over verwachte impact van AI gesteld. Ten opzichte van die meting zijn er nu iets meer werkgevers die verwachten dat er door AI de komende 5 jaar nieuwe banen bij zullen komen (een stijging van 10% naar 15%). Het aandeel werkgevers dat verwacht dat er banen gaan verdwijnen door AI blijft behoorlijk laag, maar is ook gestegen (van 6% naar 10%). Het lijkt erop dat werkgevers met het verstrijken van de tijd meer toepassingen voor AI vinden, of er juist achter komen wat niet werkt, waardoor ze een andere inschatting maken van wat de gevolgen zullen zijn voor het aantal banen. Het aandeel werkgevers dat verwacht dat functies sterk zullen gaan veranderen is gestegen van 23% naar 29%. Daarnaast verwachten meer werkgevers dat door het gebruik van AI personeelstekorten kunnen worden voorkomen of verminderd.

Sectoren waar AI nu wordt gebruikt zien meer mogelijkheden voor bredere inzet in de toekomst

Er zijn grote verschillen tussen sectoren in de verwachte impact van AI op alle voorgelegde punten. Daarnaast zijn er verschillen tussen grotere en kleinere werkgevers. Werkgevers met meer dan 20 mensen in dienst verwachten namelijk een stuk vaker dan kleinere werkgevers dat de scholingsbehoefte en benodigde vaardigheden van hun medewerkers zullen gaan veranderen.¹⁹ Er bestaat een duidelijk verband met de mate waarin AI op dit moment al wordt toegepast in een sector. Over het algemeen zijn het werkgevers uit de sectoren waar nu al relatief vaak gebruik wordt gemaakt van AI die ook vaker impact van AI op de gevraagde

¹⁴ UWV, 2025. [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

¹⁵ UWV, 2026. [Meer ontslagen verwacht bij banken](#)

¹⁶ Niet zichtbaar in deze tabel. Zie figuur 12 voor alle uitkomsten van deze vraag.

¹⁷ UWV, 2025. [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

¹⁸ In deze meest recente editie van het werkgeversonderzoek is niet gevraagd naar vaardigheden. Vorig jaar is die vraag wel gesteld, zie hier voor de uitkomsten: UWV, 2025. [Werkgevers: aanpassingsvermogen personeel steeds belangrijker](#)

¹⁹ Zie figuur 10 in de bijlage voor alle cijfers.

onderdelen verwachten. Dat zijn met name werkgevers uit de sectoren overheid, onderwijs, financiële dienstverlening en informatie en communicatie (zie figuur 5). Wanneer er nu al geschikte toepassingen voor AI gevonden zijn, of er zelfs al reorganisaties lopen waarbij AI een rol speelt, is het aannemelijk dat werkgevers de impact van AI op de scholingsbehoefte, vaardigheden, functies, het aantal banen en de krapte ook hoger inschatten.

Werkgevers uit de specialistische zakelijke dienstverlening wijken minder vaak sterk af van het gemiddelde; alleen het aandeel werkgevers dat verwacht dat de scholingsbehoefte en vaardigheden van werknemers zal veranderen is groter dan gemiddeld. Dit is opvallend omdat de sector qua gebruik van AI op de 2^e plaats staat.

Figuur 5. Gevolgen gebruik AI – grote verschillen tussen sectoren

Werkgevers verwachten dat de komende 5 jaar door AI...	Gemiddelde	Opvallende verschillen naar sector
scholingsbehoefte zullen veranderen	49%	Onderwijs (83%), overheid (78%), informatie en communicatie (70%), financiële dienstverlening (65%), zorg (63%), zakelijke dienstverlening (59%)
andere vaardigheden nodig zijn bij medewerkers	45%	Onderwijs (80%), overheid (80%), informatie en communicatie (69%), financiële dienstverlening (63%), groothandel (57%), zakelijke dienstverlening (57%), zorg (56%)
functies sterk zullen veranderen	29%	Overheid (56%), informatie en communicatie (56%), financiële dienstverlening (45%)
personeelstekorten worden voorkómen of verminderd	19%	Informatie en communicatie (34%), financiële dienstverlening (34%)
nieuwe banen zullen bijkomen	15%	Informatie en communicatie (46%), overheid (38%)
banen zullen verdwijnen	10%	Overheid (28%)

Bron: UWV. Toelichting: de verschillen zijn uitgelicht wanneer er voor de betreffende categorie een verschil van meer dan 10%-punt bestaat met het gemiddelde.

AI kan bijdragen aan oplossen personeelstekorten in financiële dienstverlening en informatie en communicatie

Werkgevers in de sectoren informatie en communicatie en financiële dienstverlening geven een stuk vaker dan gemiddeld aan dat AI de komende 5 jaar kan bijdragen aan het voorkomen of verminderen van personeelstekorten. Tegelijkertijd verwacht bijna de helft van de werkgevers vanuit de informatie en communicatiesector dat er in de nabije toekomst nieuwe banen bij zullen komen door AI.

Deze beide sectoren horen bij de koplopers wat betreft het huidige gebruik van AI. Er is veel werk waarbij AI taken efficiënter kan uitvoeren, waardoor er mogelijk ook minder personeel nodig is in de toekomst. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het werk van ICT'ers, waarbij AI veel potentie heeft om het werk te gaan versnellen.

Begeleiding en voorbereiding van werknemers bij inzet AI blijft achter

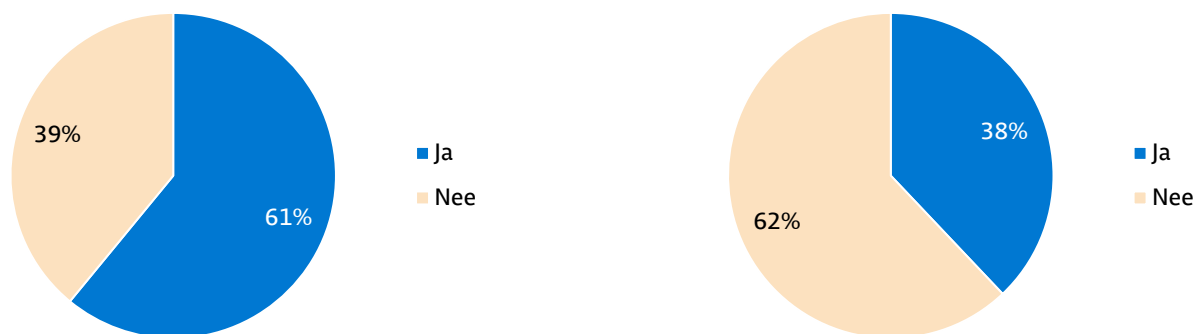
Om AI efficiënt te laten werken binnen een organisatie zijn begeleiding van werknemers en een goede implementatie van groot belang. Iets meer dan 6 op de 10 werkgevers waar AI momenteel wordt ingezet bieden hun werknemers begeleiding aan bij het gebruik van AI (figuur 6). Deze begeleiding vindt vaker plaats bij werkgevers met grotere aantallen werknemers in dienst. Werkgevers uit de informatie en communicatie, overheid en specialistisch zakelijke dienstverlening geven het vaakst aan hun werknemers te begeleiden bij het gebruik van AI (zie figuur 11 in de bijlage voor deze resultaten naar sector). Dit zijn sectoren waar AI relatief veel wordt ingezet, en waar het dus mogelijk ook al meer in de werkprocessen is geïntegreerd.

Relatief groot aandeel werkgevers waar AI wordt ingezet bieden werknemers daar geen begeleiding bij aan

Het is opvallend dat 39% van de werkgevers waar AI wordt gebruikt aangeeft de eigen werknemers daar niet bij te begeleiden. Hier kunnen uiteenlopende verklaringen voor zijn, het is mogelijk dat werkgevers nog zoekende zijn naar goede en veilige manieren om AI toe te passen, of dat het pas door een selecte groep werknemers wordt gebruikt. Zoals eerder ook genoemd zijn veel werknemers al wel aan het werk met AI.²⁰ Omdat lang niet alle werkgevers nu al zeggen AI te gebruiken, en een aanzienlijk deel dat er wel gebruik van maakt de werknemers daar niet bij begeleidt, zou het heel goed kunnen dat veel werknemers nu zonder dat daar vanuit de werkgever duidelijke richtlijnen of processen voor zijn ingericht toch met AI werken. Dit kan risico's opleveren voor de bedrijfsvoering.

²⁰ Namelijk 56%, zie: CBS, 25-02-2026. [Bijna helft werkenden denkt dat AI werk kan doen](#)

Figuur 6. Worden werknemers begeleid bij gebruik AI (links) of voorbereid op toekomstig gebruik AI (rechts)?
Werkgevers waar AI nu al ingezet wordt (links) en werkgevers waar AI nu nog niet, maar over 5 jaar naar verwachting ingezet wordt



Bron: UWV

Werkgevers bereiden werknemers nog onvoldoende voor op implementatie AI

Van de werkgevers die nu nog geen AI gebruiken, maar dat wel in de toekomst verwachten te gaan doen blijkt dat een minderheid (38%) hun werknemers er nu al op voorbereidt. Deze voorbereiding van werknemers om met AI te werken gebeurt ten opzichte van het gemiddelde al een stuk vaker in de sectoren onderwijs, overheid en zorg. Het aandeel werkgevers dat hun werknemers dus niet voorbereidt maar over 5 jaar wél verwacht met AI te werken is dus twee keer zo groot.

Het lijkt erop dat werkgevers nog onvoldoende voorbereid zijn om AI succesvol te implementeren. Daarvoor is een goede voorbereiding van de eigen werknemers juist van groot belang.²¹ Uiteraard gaat het hier om verwachtingen met een termijn van 5 jaar. Het is goed mogelijk dat veel werkgevers nog in de verkenningsfase zitten, en de eigen werknemers meer gaan meenemen wanneer er meer duidelijkheid is over de toekomstige inzet van AI en de manier waarop dit veilig en efficiënt kan.

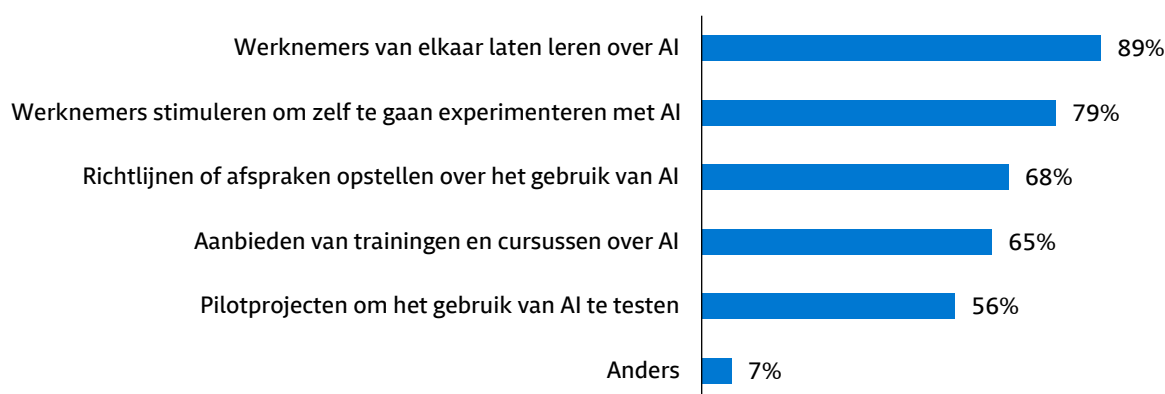
Werkgevers investeren in scholing en laten werknemers ook veel experimenteren en van elkaar leren

Als werkgevers werknemers wel begeleiden of voorbereiden op het gebruik van AI dan valt daarbij op dat ze vooral willen stimuleren dat werknemers zelf met AI aan de slag gaan. Bijna 90% van de werkgevers die hun werknemers begeleiden of voorbereiden geven aan dat ze werknemers van elkaar laten leren over AI. Een iets kleiner aandeel (79%) geeft aan dat ze werknemers stimuleren om zelf te experimenteren. Bijna twee derde van de werkgevers biedt daarnaast trainingen en cursussen over AI aan. Ruim de helft heeft pilotprojecten lopen om AI te testen. Tot slot stelt ruim twee derde richtlijnen op en maakt onderlinge afspraken over het gebruik van AI. Er zijn enkele kleine verschillen tussen werkgevers die al AI gebruiken en nu hun werknemers begeleiden, en werkgevers die in de toekomst AI gebruiken en hun werknemers daarop voorbereiden (te zien in figuur 13 in de bijlage).

Werkgevers met meer dan 100 werknemers benaderen de implementatie van AI wat formeler. Zij geven vergeleken met kleinere werkgevers minder vaak aan dat ze hun werknemers stimuleren om zelf te experimenteren en geven juist vaker aan dat ze trainingen of cursussen aanbieden (zie figuur 10 in bijlage). Ook stellen ze iets vaker richtlijnen of afspraken op dan gemiddeld.

Figuur 7. Werknemers begeleiden bij of voorbereiden op gebruik AI

Werkgevers die werknemers begeleiden bij huidig gebruik óf voorbereiden op toekomstig gebruik van AI



* Als andere redenen hoe werknemers begeleid of voorbereid worden op het gebruik van AI, noemen werkgevers bijvoorbeeld dat ze AI beschikbaar maken voor hun werknemers via betaalde abonnementen of via een eigen intern systeem. Daarnaast wordt genoemd dat wordt ingezet op bewustwording rondom veiligheid en kwaliteit. Ook noemen ze dat er medewerkers of extern ingehuurde partijen worden ingezet om te onderzoeken op welke manier AI efficiënt kan worden ingezet.

Bron UWV

²¹ UWV, 2025. [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

Per sector verschilt het zwaartepunt van de manier waarop werknemers begeleid of voorbereid worden om met AI te werken (zie figuur 10). Zo geven bijna alle werkgevers in de sector openbaar bestuur (95%) aan dat ze richtlijnen of afspraken hebben over het gebruik van AI en dat ze inzetten op training en bijscholing (95%). Ook sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (SJK), onderwijs en de financiële dienstverlening hebben een bovengemiddelde aandacht voor richtlijnen voor AI gebruik (79%). Deze sectoren hebben allemaal gemeen dat er bovenmatig veel met (soms gevoelige) persoonsgegevens wordt gewerkt.

Het aanbieden van trainingen en cursussen over AI gebeurt meer naarmate een werkgever een groter aantal werknemers in dienst heeft. Dit sluit aan bij andere cijfers over scholing waarbij geldt; hoe groter het bedrijf, hoe vaker scholing wordt ingezet voor werknemers.²² Pilotprojecten om het gebruik van AI te testen vinden het vaakste plaats in de informatie en communicatie (76%), de verhuur en overige zakelijke diensten (70%) en de zorg (67%).

Tot slot: toenemende AI trend vraagt om opleiding en ontwikkeling

De inzet van AI op de werkvloer is in een jaar tijd flink is toegenomen. Het aandeel werkgevers dat zegt AI op de werkvloer helemaal niet te gebruiken is in een jaar tijd bijna gehalveerd. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat AI over 5 jaar op de een of andere manier zal worden ingezet.

Vier op de tien werkgevers waar momenteel AI wordt ingezet geven aan hun werknemers hier niet bij te begeleiden. Ook bereidt slechts een minderheid van de werkgevers die in de toekomst AI verwachten in te zetten hun werknemers hierop voor. Er lijken dus nog verbeteringen mogelijk bij de implementatie van AI.

Wanneer werkgevers hun personeel begeleiden of voorbereiden op AI, stimuleren ze vooral dat werknemers van elkaar leren over AI en dat het personeel zelf experimenteert met AI. In iets mindere mate stellen werkgevers richtlijnen of afspraken op om het gebruik van AI in goede banen te leiden. Twee derde van de werkgevers die hun medewerkers begeleiden of voorbereiden bieden hen trainingen of cursussen over AI aan.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft op langere termijn een uitdaging bij het werven van verschillende functies.²³ Als er met AI efficiënter gewerkt kan worden dan kan AI helpen om deze krapte te verminderen. Slechts 19% van de werkgevers verwacht echter dat door het gebruik van AI in de toekomst personeelstekorten worden voorkómen of verminderd. Vermindering van de krapte betekent overigens niet perse dat de werkloosheid zal stijgen; er is momenteel nog altijd sprake van een krappe arbeidsmarkt, waardoor er bij andere werkgevers (al dan niet met scholing) werk beschikbaar is.

Werkgevers verwachten dat de komende 5 jaar door AI de **scholingsbehoeften gaan veranderen** en werknemers **andere vaardigheden nodig** hebben. Om inzetbaar te blijven op een veranderende arbeidsmarkt wordt het **belang van bij- en omscholing voor huidig en toekomstig personeel steeds groter**. Investeren in een leven lang ontwikkelen en in toekomstbestendige vaardigheden is daarbij essentieel. De veranderende vaardigheden die nodig zijn voor het werken met AI, vragen om een **langetermijnvisie en -beleid van werkgevers gericht op ontwikkeling en scholing** van huidig en toekomstig personeel. Van belang is een heldere visie op de wijze waarop werkgevers ervoor willen zorgen dat werknemers in hun organisatie nu en in de toekomst beschikken over de vaardigheden en kennis die nodig zijn voor de uitvoering van het werk, zoals het werken met AI.

Arbeidsmarkt- en Opleidingsfondsen (A&O-fondsen), Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) en brancheorganisaties kunnen hierbij een ondersteunende rol spelen. Daarnaast kunnen werkgevers terecht bij **regionale werkcentra**²⁴ of het Landelijk **WerkgeversServicepunt** van UWV²⁵ voor vragen over om- en bijscholing van medewerkers. De website www.leeroverzicht.nl biedt een overzicht van beschikbare opleidingen en opleidingsfinanciering in Nederland.

²² CBS Statline, [StatLine - Leven lang ontwikkelen; werkzame beroepsbevolking, bedrijfskenmerken](#)

²³ UWV (2026) [Krapte op de arbeidsmarkt: wat werkgevers doen om personeel te werven](#)

²⁴ <https://www.werkcentrum.nl/>

²⁵ <https://www.werk.nl/nl/werkgeversservicepunt/wsp-landelijk>

Bijlage 1. Aanvullende tabellen

Figuur 8. In welke mate wordt AI op dit moment gebruikt voor de werkzaamheden in de organisatie?
Resultaten over 2025 en 2024

	2025				2024			
	In (zeer) hoge mate	In redelijke mate	Nauwelijks	Helemaal niet	In (zeer) hoge mate	In redelijke mate	Nauwelijks	Helemaal niet
Totaal	7%	25%	34%	34%	3%	13%	23%	60%
2 t/m 19 werkzame personen	7%	23%	34%	36%	3%	12%	21%	63%
20 t/m 99 werkzame personen	7%	31%	40%	22%	4%	19%	35%	42%
100+ werkzame personen	9%	39%	39%	13%	6%	31%	43%	20%
Informatie en communicatie	42%	36%	16%	6%	20%	29%	25%	27%
Specialistische zakelijke diensten	16%	34%	33%	17%	1%	24%	39%	36%
Financiële instellingen	13%	40%	27%	20%	4%	25%	29%	42%
Onderwijs	7%	37%	47%	9%	8%	27%	40%	25%
Verhuur en overige zakelijke diensten	7%	30%	34%	29%	1%	18%	22%	60%
Groothandel	6%	28%	35%	30%	2%	16%	17%	65%
Gezondheidszorg	6%	31%	37%	26%	4%	10%	25%	62%
Openbaar bestuur	5%	41%	32%	22%	2%	33%	42%	23%
Vervoer en opslag	3%	20%	36%	40%	6%	19%	22%	53%
Overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie	3%	24%	34%	39%	1%	10%	19%	70%
Bouw	3%	15%	36%	45%	1%	8%	29%	62%
Detailhandel en autohandel	3%	13%	35%	49%	4%	9%	15%	72%
Industrie	2%	27%	33%	38%	2%	11%	16%	71%
Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang	1%	19%	38%	42%	4%	10%	30%	56%
Horeca	0%	16%	31%	54%	1%	4%	18%	78%

Figuur 9. In welke mate verwachten werkgevers dat AI over 5 jaar wordt gebruikt voor de werkzaamheden in hun organisatie? (2025)

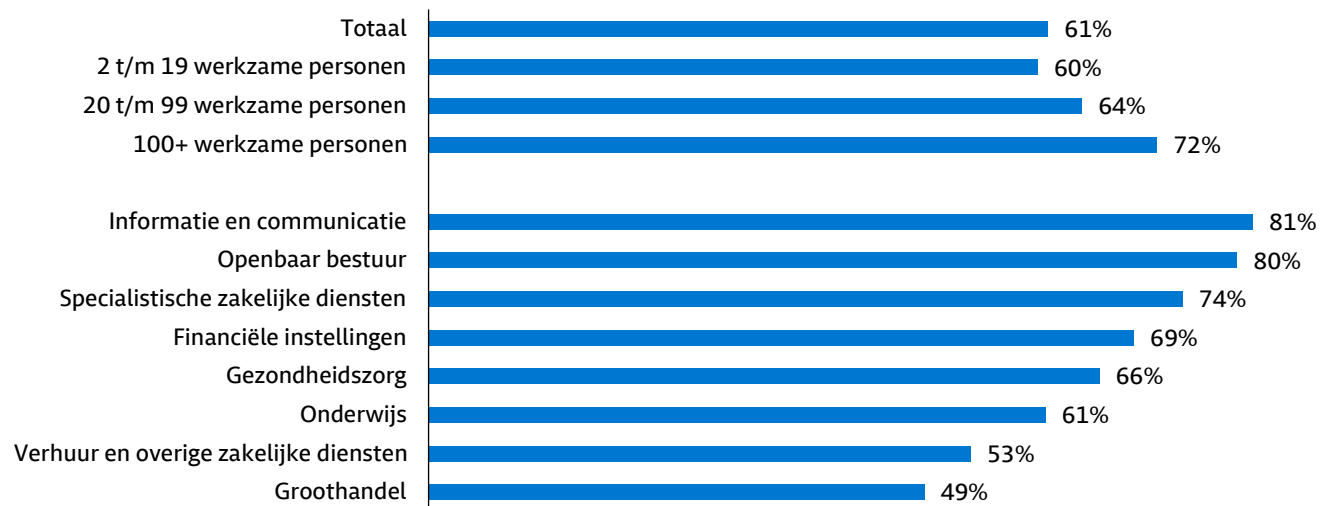
Toekomstig gebruik AI	In (zeer) hoge mate	In redelijke mate	Nauwelijks	Helemaal niet
Totaal	23%	39%	25%	14%
2 t/m 19 werkzame personen	21%	38%	25%	15%
20 t/m 99 werkzame personen	29%	41%	24%	6%
100+ werkzame personen	39%	43%	15%	2%
Informatie en communicatie	68%	23%	6%	3%
Financiële instellingen	48%	37%	9%	7%
Openbaar bestuur	41%	43%	10%	6%
Specialistische zakelijke diensten	38%	45%	15%	2%
Onderwijs	37%	49%	13%	1%
Verhuur en overige zakelijke diensten	27%	39%	19%	15%
Gezondheidszorg	27%	49%	21%	3%
Vervoer en opslag	25%	34%	25%	16%
Groothandel	19%	42%	27%	12%
Industrie	18%	35%	33%	14%
Overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie	15%	36%	31%	18%
Bouw	13%	33%	30%	23%
Detailhandel en autohandel	11%	38%	29%	22%
Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang	8%	39%	39%	14%
Horeca	7%	33%	33%	27%

Figuur 10. Welke gevolgen verwachten werkgevers van het gebruik van AI in de komende 5 jaar? (2025)

Gevolgen AI in komende 5 jaar	scholingsbe- hoeftes zullen veranderen	andere vaardigheden nodig zijn bij medewerkers	functies sterk zullen veranderen	personeelstek- orten worden voorkómen of verminderd	nieuwe banen zullen bijkomen	banen zullen verdwijnen
Totaal	49%	45%	29%	19%	15%	10%
2 t/m 19 werkzame personen	47%	43%	27%	18%	15%	9%
20 t/m 99 werkzame personen	59%	56%	34%	22%	17%	12%
100+ werkzame personen	69%	71%	51%	24%	32%	21%
Industrie	43%	39%	27%	15%	14%	7%
Bouw	33%	37%	22%	14%	14%	6%
Groothandel	48%	57%	34%	27%	19%	13%
Detailhandel en autohandel	40%	35%	25%	20%	11%	12%
Vervoer en opslag	48%	41%	33%	24%	16%	14%
Horeca	31%	19%	13%	14%	12%	6%
Informatie en communicatie	70%	69%	56%	34%	46%	18%
Financiële instellingen	65%	63%	45%	34%	18%	19%
Verhuur en overige zakelijke diensten	46%	40%	24%	18%	14%	11%
Specialistische zakelijke diensten	59%	57%	39%	23%	20%	14%
Openbaar bestuur	78%	80%	56%	28%	38%	28%
Onderwijs	83%	80%	36%	13%	11%	6%
Gezondheidszorg	63%	56%	35%	20%	11%	4%
Overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie	47%	35%	16%	12%	14%	9%
Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang	49%	36%	16%	6%	10%	2%

Figuur 11. Aandeel werkgevers waar AI wordt gebruikt die hun werknemers daarbij begeleiden (2025)

Alleen sectoren waarbij een representatief aantal werkgevers deze vraag hebben beantwoord worden getoond. Het totaal en de omvangsklassen zijn wel het gemiddelde van alle sectoren.



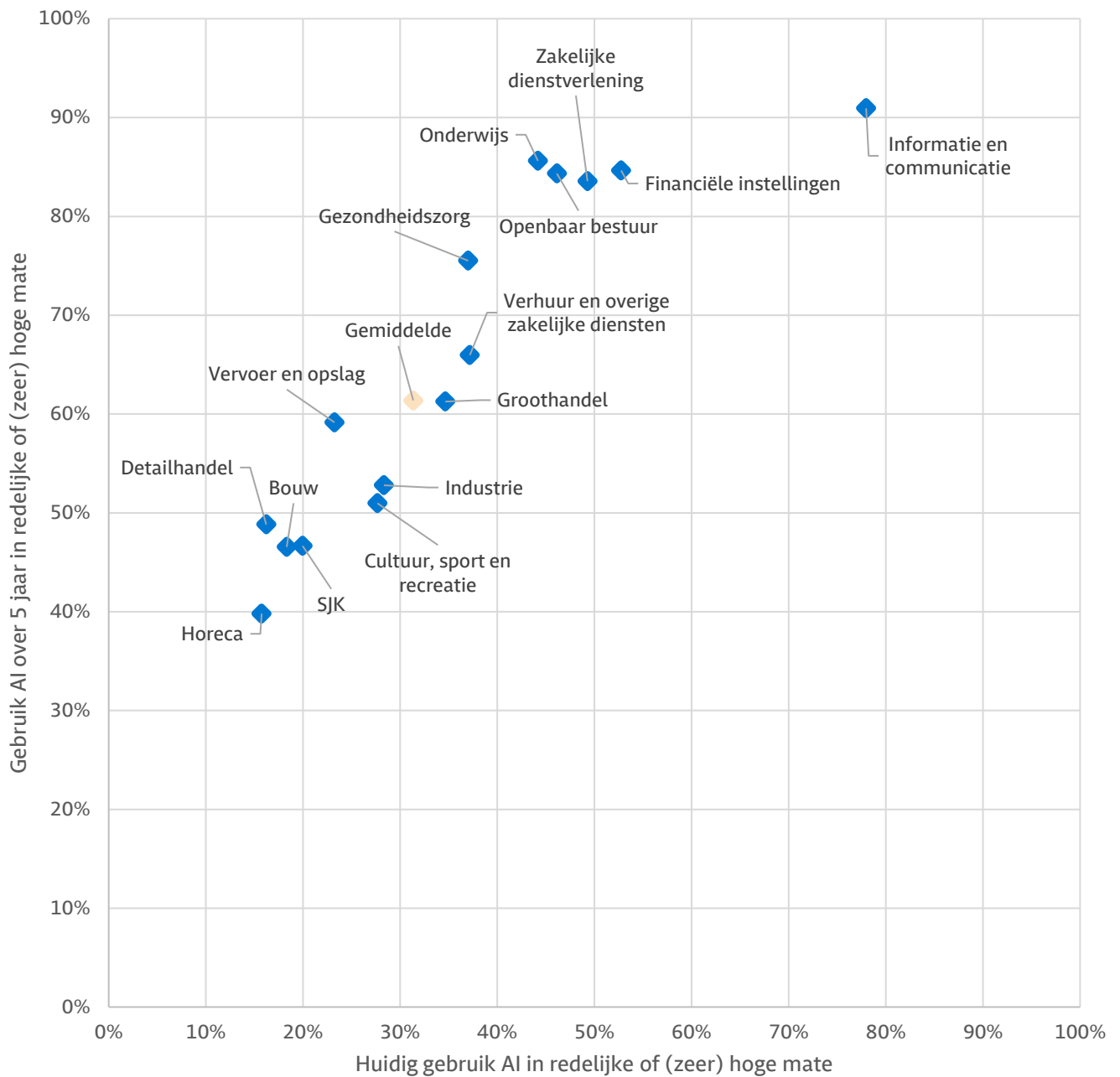
Figuur 12. Maatregelen om werknemers te begeleiden bij of voor te bereiden op het gebruik van AI (2025)*Aandeel van de werkgevers die medewerkers begeleiden bij of voorbereiden op het gebruik van AI*

Maatregelen om te begeleiden of voor te bereiden	Werknemers van elkaar laten leren over AI	Werknemers stimuleren om zelf te gaan experimenteren met AI	Richtlijnen of afspraken opstellen over het gebruik van AI	Aanbieden van trainingen en cursussen over AI	Pilot-projecten om het gebruik van AI te testen	Anders
Totaal	89%	79%	68%	65%	56%	7%
2 t/m 19 werkzame personen	90%	80%	67%	61%	55%	7%
20 t/m 99 werkzame personen	85%	74%	73%	78%	63%	7%
100+ werkzame personen	81%	67%	84%	81%	67%	7%
Industrie	82%	78%	58%	68%	49%	11%
Bouw	85%	74%	50%	68%	57%	2%
Groothandel	82%	82%	64%	56%	48%	1%
Detailhandel en autohandel	92%	76%	54%	35%	35%	4%
Vervoer en opslag	85%	74%	63%	65%	52%	7%
Horeca	94%	75%	72%	54%	40%	8%
Informatie en communicatie	94%	88%	65%	57%	76%	11%
Financiële instellingen	91%	84%	79%	79%	72%	8%
Verhuur en overige zakelijke diensten	91%	80%	71%	79%	70%	9%
Specialistische zakelijke diensten	97%	88%	70%	63%	63%	8%
Openbaar bestuur	75%	62%	95%	95%	64%	8%
Onderwijs	85%	76%	79%	82%	41%	8%
Gezondheidszorg	82%	67%	76%	70%	67%	5%
Overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie	86%	67%	64%	77%	46%	5%
Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang	74%	75%	79%	63%	46%	10%

Figuur 13. Maatregelen om werknemers te begeleiden bij of voor te bereiden op het gebruik van AI (2025)*Uitgesplitst naar werkgevers die nu AI gebruiken en hun werknemers begeleiden en werkgevers die hun werknemers voorbereiden op toekomstig gebruik*

	Totaal	Werkgevers die hun werknemers begeleiden bij het huidige gebruik van AI	Werkgevers die hun werknemers voorbereiden op het toekomstige gebruik van AI
Werknemers van elkaar laten leren over AI	89%	93%	81%
Werknemers stimuleren om zelf te gaan experimenteren met AI	79%	86%	66%
Richtlijnen of afspraken opstellen over het gebruik van AI	68%	71%	64%
Aanbieden van trainingen en cursussen over AI	65%	69%	58%
Pilotprojecten om het gebruik van AI te testen	56%	62%	47%

Figuur 14. Huidig en toekomstig gebruik AI per sector



Bijlage 2: Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau Desan in de periode 15 september tot en met 12 december 2025 ruim 18.600 vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving van personeel. De netto respons bestond uit 3.551 bedrijfsvestigingen. Contactpersonen die niet in staat of bereid waren de vragen telefonisch te beantwoorden, kregen de optie aangeboden om de vragenlijst online in te vullen. Een klein deel van de respondenten (11%) heeft online deelgenomen aan het onderzoek.

Voor het onderzoek werd gebruik gemaakt van een gestratificeerde steekproef van bedrijfsvestigingen, ingedeeld naar zestien sectorclusters (zie figuur 15) en drie grootteklassen (2-19 werknemers, 20-99 werknemers en 100 of meer werknemers). Vestingen uit SBI-sectie A (landbouw, bosbouw en visserij) en SBI-afdeling 78 (arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) zijn buiten beschouwing gelaten. Om ook voor afzonderlijke sectoren en grootteklassen onderzoeksresultaten weer te kunnen geven is gekozen voor een disproportionele steekproef met een minimumaantal waarnemingen per sectorcluster en grootteklasse. Doordat de resultaten zijn gewogen naar sector en grootteklasse kunnen representatieve uitspraken gedaan worden over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland.

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) moeilijk vervulbare vacatures; 2) krapte op de arbeidsmarkt en oplossingen; 3) kunstmatige intelligentie en 4) uitstroom vanwege pensionering.

UWV verrichtte tevens de analyses van de enquêtedata. De onderzoeksuitkomsten worden door UWV verwerkt in verschillende kennisartikelen. Half februari 2026 zijn de eerste twee artikelen verschenen met de onderzoeksresultaten van thema 1 en 2. De onderzoeksuitkomsten van thema 4 worden begin april 2026 naar buiten gebracht.

Figuur 15. Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Naam in publicatie
BCDE Delfstofwinning, Industrie, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F Bouwnijverheid	Bouw
G 46 Groothandel	Groothandel
G 45 47 Autohandel en -reparatie en detailhandel	Detailhandel en autohandel
H Vervoer en opslag	Vervoer en opslag
I Horeca	Horeca
J Informatie en communicatie	Informatie en communicatie
K Financiële instellingen	Financiële instellingen
L N Onroerend goed en Verhuur van roerend goed en overige zakelijke dienstverlening (excl. 78 arbeidsbemiddeling etc.)	Verhuur en overige zakelijke diensten
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	Specialistische zakelijke diensten
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	Openbaar bestuur
P Onderwijs	Onderwijs
Q Gezondheidszorg (SBI afdeling 86, SBI-groepen 871, 872, 873, SBI-subklassen 88101, 88103)	Gezondheidszorg
Q Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SBI-groepen 879, 889, SBI-subklasse 88102)	Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (SJK)
R Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie
S Overige dienstverlening	

Colofon

Uitgave

UWV Werkbedrijf
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Gepubliceerd op 10 maart 2026

Postadres

Postbus 58285
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Frank.eskes@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

Auteurs

Frank Eskes
Menno Wester
Erica Maurits

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2026