

2b. Vragenlijst Psychosociaal & Veranderkundig (sociaal systeem + werkbeleving)

1. Identiteit & betekenis (verhaal van de strategie)

1. Ik herken een helder “wie zijn wij” in hoe met AI wordt gewerkt.
2. De grenzen van wat AI namens ons mag doen voelen moreel zuiver.
3. Het AI-verhaal verbindt verleden (kern) en toekomst (vernieuwing) zonder mezelf te verliezen.
4. Ik ervaar ruimte om mijn twijfels en vragen te delen zonder repercussies.
5. De koers rond AI nodigt uit tot mede-eigenaarschap, niet tot volgzaamheid.
6. Ik voel samenhang tussen woorden, daden en symbolen in hoe AI wordt geïntroduceerd.

2. Psychologische veiligheid & aanspreekbaarheid

1. Ik kan fouten of bias van AI open bespreken zonder schuldclimaat.
2. Er wordt geluisterd met aandacht, ook naar minder digitale collega's.
3. Macht/hiërarchie belemmert mij niet om AI-uitkomsten te bevragen.
4. Near misses met AI worden gedeeld als leermoment, niet als schaamtemoment.
5. Ik durf “nee” te zeggen tegen een AI-advies dat niet klopt.
6. Kwetsbaarheid van leiders normaliseert leren en bijstellen.

3. Emotionele dynamiek rond AI

1. Ik herken bij mezelf of anderen neigingen tot magisch denken (“de machine weet alles”).
2. Ik voel geen verborgen druk om met AI te werken als ik dat onveilig vind.
3. Schaamte over digitale vaardigheid kan besproken worden zonder stigma.
4. Angst voor gezichtsverlies beïnvloedt mijn omgang met AI niet.
5. We spreken over rouw of verlies van vakmanschap waar taken verschuiven.
6. Humor en lucht helpen ons om met AI-mislukkingen om te gaan.

4. Rollen, autoriteit & afhankelijkheid

1. Rolverwachtingen zijn helder wanneer AI taken overneemt of ondersteunt.
2. Ik ervaar geen ongezonde afhankelijkheid van “het systeem” bij besluiten.
3. Mensenwerk (oordeel, context, empathie) blijft zichtbaar gewaardeerd.

4. Ik ervaar niet dat AI als instrument wordt gebruikt om micromanagement te verhullen.
5. Teamleden voelen mandaat om AI-uitkomsten te overrulen.
6. Ik weet bij wie ik terecht kan als AI-schade hersteld moet worden.

5. Leiderschap als relationele bedding

1. Leidinggevendens geven richting zonder betutteling of technokraat-taal.
2. Ik zie voorbeeldgedrag: zorgvuldig omgaan met data, credits en transparantie.
3. Mijn leidinggevende stelt onderzoekende vragen vóóordat er antwoorden komen.
4. Onderstroom in het team (rivaliteit, projectie op AI) wordt onderkend.
5. Langetermijnwaarde weegt zwaarder dan korte sprint-winsten.
6. Ik ervaar congruentie tussen uitgesproken waarden en dagelijks handelen.

6. Cultuur, ongeschreven regels & archetypen

1. Onuitgesproken overtuigingen (“data heeft altijd gelijk”) worden bevraagd.
2. Ik herken wanneer we in de “held-archetypische” valkuil van snelle fixes stappen.
3. We onderzoeken de schaduwzijde van “de slimme tool” (Jung): wat duwen we weg?
4. Waarden van menselijkheid wegen zwaarder dan instrumentalisme.
5. Er is ruimte om te vertragen en te voelen wat AI in het werk oproept.
6. We vieren kleine leerstappen, niet alleen de technische “wins”.

7. Samenwerking & relationele dynamiek

1. Hulp vragen en geven rond AI is normaal en waardevrij.
2. Misverstanden over AI-resultaten worden waardig opgelost.
3. Interne competitie om “de slimste tool” verstoort onze samenwerking niet.
4. We betrekken externen met respect en gelijkwaardigheid.
5. Conflicten over AI-ingrepen worden benut als leerbron.
6. Digitale en menselijke ontmoeting worden bewust gecombineerd.

8. Leren, reflectie & Theory U

1. We bouwen regelmatige rituelen in voor reflectie op mens-AI-samenwerking.
2. Experimenteren in veilige sandboxes wordt aangemoedigd, ook als dat botst met productiedruk.

3. Ik kan eigen aannames “loslaten” en met anderen co-sensen wat nodig is.
4. We leren expliciet van successen én mislukkingen (inclusief bijna-ongelukken).
5. Mijn team bespreekt periodiek de kwaliteit van onze besluiten mét AI.
6. Leren mag tijdelijk ten koste gaan van efficiëntie.

9. Werkdruk, techno-stress & herstel

1. Notificaties, prompts en context-switching worden actief begrensd.
2. Ik ervaar geen verborgen werkdruk door “AI-opsmuk” of extra checkwerk.
3. Er zijn duidelijke afspraken over focustijd en digitale hygiëne.
4. Ik kan herstellen na intensieve AI-interactie (pauzes, menselijk contact).
5. AI-inzet tast mijn gevoel van vakmanschap niet aan.
6. We monitoren werkbelasting en bespreken signalen tijdig.

10. Rechtvaardigheid, inclusie & toegang

1. Baten en lasten van AI worden eerlijk verdeeld.
2. Toegang en begrijpelijkheid van AI-interacties worden inclusief getoetst.
3. Ik voel me gezien in besluiten die mijn werk raken.
4. Er is expliciete aandacht voor laaggeletterdheid en toegankelijkheid.
5. Bias-effecten worden besproken met de betrokkenen, niet alleen gemeten.
6. Medewerkers kunnen veilig misstanden of datagebruik melden.

11. Autonomie, zingeving & agency

1. AI vergroot mijn handelingsruimte in plaats van die te verkleinen.
2. Ik kan mijn professionele oordeel herkennen in de uiteindelijke beslissing.
3. Mijn bijdrage aan zinvolle AI-toepassingen wordt gezien en erkend.
4. Ik kan “stop” zeggen in een pilot als het niet klopt voor onze context.
5. Ik begrijp wanneer minder AI beter is voor de relatie met klant/burger.
6. Ik kan invloed uitoefenen op taak-herontwerp en scholing.

12. Morele moed & collectief geweten

1. We durven schadelijke of surveillante praktijken tegen te houden, ook onder druk.

2. We voeren het goede gesprek over morele twijfel zonder te moraliseren.
3. Integriteit wordt zichtbaar voorgeleefd door sleutelfiguren.
4. Ik kan tegenspraak geven op AI-inzet zonder carrière-risico.
5. Service-herstel bij AI-schade is vanzelfsprekende verantwoordelijkheid.
6. We toetsen legitimiteit en proportionaliteit, niet alleen “of het mag”.

René de Baaij, Van systeem naar betekenis.

Hoe AI de onderstroom van professionals, management
leiderschap en cultuur in organisaties verandert.

rene@debaaij.com

ver 111101