



Werk plek leren met AI

Ontwerpen
van prompt naar
praktijk

Joitske
Hulsebosch
& Sibrenne
Wagenaar

THEMA.

Inhoud

Inleiding	7
Deel 1 Werkplekieren met AI is de toekomst	19
1 Waarom werkplekieren belangrijk is in tijden van AI	21
2 Leren in het werk en de rol van AI	39
3 Werken versus leren met AI	63
4 AI transformeert werkplekieren	87
5 Van contentmaker naar AI-strateeg	103
Deel 2 Van analyse tot interventie: het ontwerplandschap van werkplekieren	127
6 Grip op werkplekieren: vier vormen, één raamwerk	129
7 Analyse van de huidige situatie	155
8 Ruimte maken voor nieuwsgierigheid	179
9 Ontwerpen van werkplekinterventies	201
10 Werken met teammanagers	223
11 Nieuwe ethische vragen	239

Deel 3 Werkplekleren ontwerpen met AI: zo pak je het aan	257
12 Kies waar je (morgen) begint	259
13 AI als jouw co-ontwerper	279
14 Voorbeelden van werkplekleren met AI	291
15 Tot slot: wat is de toekomst van werkplekleren?	303
 Bronnen	 311

Inleiding

Als leerprofessionals staan we voor een uitdaging. Met AI kun je niet alleen slimmer werken, maar ook slimmer leren. Het is een fantastische tool die voor iedereen binnen handbereik ligt. De vraag is: hoe helpen we medewerkers om met behulp van AI te leren op de werkplek? En hoe kunnen medewerkers de AI-kansen benutten om hun vakmanschap te verbeteren?

Jij weet als leerprofessional waarschijnlijk dat veel leren plaatsvindt in het werk zelf. In de praktijk, in interactie met anderen, en in het omgaan met echte vraagstukken. Modellen zoals 70-20-10 helpen om dit perspectief te duiden: los van de vraag of de percentages precies kloppen, maken ze zichtbaar dat leren niet alleen in formele opleidingssituaties gebeurt, maar ook – en vaak juist – tijdens het werken zelf. Op de werkvloer leren mensen door samen te werken, te experimenteren, fouten te maken en successen te delen. Dat maakt werkpleklernen krachtig: het is direct verbonden met de dagelijkse praktijk en sluit aan bij wat er op dat moment nodig is.

Er is de afgelopen tijd een nieuwe factor bij gekomen die leren in het werk kan versterken: generatieve AI. AI biedt nieuwe mogelijkheden om leren op de werkplek te ondersteunen en te verrijken. Professionals kunnen AI inzetten om te leren in hun dagelijks werk, precies op het moment dat het nodig is. Dit heeft ook gevolgen voor de rol van leerprofessionals. Het vraagt om andere

manieren van stimuleren en ontwerpen van werkplekklere, en om het bewust inzetten van AI als onderdeel van die aanpak. Ook verandert de manier waarop we zelf ontwerpen, analyseren en begeleiden, met AI als mogelijke partner in ons werk.

Daar gaat dit boek over.

Een snelle vraag stellen aan Copilot. Een chatbot die meedenkt bij een lastig klantgesprek. Een tool die losse gedachten omzet in een verhaal over wat je hebt geleerd. Of een virtuele coach die tijdens het uitvoeren van een taak feedback geeft. Dit zijn voorbeelden van hoe AI leren in het werk kan ondersteunen. Leren wordt zo niet iets dat je ná je werk doet, maar iets dat er middenin plaatsvindt.

Wanneer medewerkers met behulp van AI meer en vaker kunnen leren in hun werk, verandert ook onze rol als leerprofessionals. We worden minder de ontwerpers van leertrajecten en meer de architecten van een leerklimaat waarin AI kan helpen om leren zichtbaar, vanzelfsprekend en persoonlijk te maken. Het gaat daarbij niet alleen om wat AI kan, maar vooral om hoe we generatieve AI inzetten om werkplekklere te versterken. AI opent ons nieuwe mogelijkheden voor ontwerpen, analyseren, creëren en begeleiden. Misschien herken je vragen als:

- Hoe kan generatieve AI bijdragen aan leren dat leidt tot ander gedrag in het werk, op het moment dat het ertoe doet?
- Hoe ondersteunen we medewerkers om zélf initiatief te nemen, gebruikmakend van generatieve AI?
- Hoe integreer ik generatieve AI in het ontwerp van werkplekklere?
- En wat betekent dit voor ons vak? Hoe verandert mijn eigen werk als AI mijn ontwerppartner wordt?

In dit boek laten we zien hoe je werkplekklere met behulp van AI concreet vorm kunt geven in jouw organisatie, in een tijd waarin AI het vakgebied zichtbaar verandert. We delen wat werkt en waarom, aan de hand van praktijkvoorbeelden, inzichten uit de theorie en bieden concrete handvatten om zelf aan de slag te gaan. Geen vast recept, daar geloven we niet in. Wel veel voorbeelden en inspiratie om je eigen aanpak te ontwikkelen.

Een dag uit het leven van Noa

08:00 Frans oefenen

'Je pitch in het Frans staat morgen om 9.00 uur gepland. Wil je nog even oefenen met de uitspraak?'

Noa staat in de keuken, met een kop koffie in haar hand. Ze knikt naar haar AI-assistent op de speaker en herhaalt terwijl ze haar ontbijt maakt: 'Je suis ravie d'être ici aujourd'hui.' De taalcoach luistert, corrigeert haar intonatie en zegt bemoedigend: 'Je accent is zeker verbeterd. Je klinkt al bijna als Juliette Binoche.' Het is 8.00 uur. Voor Noa, 38 jaar, leeradviseur bij een gemeente in 2035, is dit een heel normaal begin van de werkdag. Leren is voor haar geen aparte activiteit meer, maar iets dat vanzelf meebeweegt met haar werkdag.

08:30 Zelf aan de slag met een leertraject

Na het oefenen opent Noa haar laptop en begint aan het ontwerpen van een nieuw leertraject voor teamcoaches. De AI doet suggesties voor werkvormen, maar Noa maakt zelf de keuzes. Ze bedenkt een creatieve instapopdracht: deelnemers nemen een voorwerp mee dat symbool staat voor een recente leerervaring. Zo ontstaat er vanaf het begin een gesprek over wat er al geleerd wordt in het werk.

Ze typt: 'Doelgroep is druk en kritisch, dus we starten speels.' De AI stelt een quiz voor. Noa vervangt die door een live 'escape room'. Want dat brengt mensen volop aan het lopen, en beweging is een goede start. 'Bedankt AI, maar ik ben hier nog altijd de ontwerper met gevoel voor mensen.'

11:00 Overleg met een interne klant

Tijdens een Teams-call met twee teammanagers zet Noa haar AI-samenvatter aan, die automatisch aantekeningen maakt. Maar zij leidt het gesprek. Ze luistert tussen de

regels door, stelt scherpe vragen en merkt op: 'Jullie willen geen standaardtraining, jullie willen eigenlijk leren tijdens het werk zelf. Klopt dat?' De teammanagers knikken verrast. De samenvatter-AI herkent geen gezichtsuitdrukkingen, maar Noa wel. Na een korte stilte zegt ze: 'Wat als we een "spreek-durf-experiment" starten? Geen training, maar een serie korte interventies op de werkvloer. Bijvoorbeeld: elke week stelt iemand tijdens het teamoverleg een lastige vraag en daar reflecteren jullie dan samen op.'

Noa zoekt ondertussen met behulp van AI vergelijkbare interventies uit andere organisaties. Noa pikt er één uit waarin collega's elke dag een 'durfkaart' trekken met een mini-opdracht, zoals: 'Geef vandaag iemand eerlijke feedback in 2 zinnen.' De teammanagers zijn enthousiast. Geen klaslokaal, geen PowerPoint, maar écht leren, in de praktijk. Noa glimlacht en zegt: 'En geen zorgen, mijn AI-samenvatter zal dit straks samenvatten als: 'team wil experimenteren met durf'. Hopelijk denkt hij niet dat we gaan bungeejumpen.

12:30 Lunchwandeling en ideeën noteren

Tijdens de lunchwandeling gebruikt Noa haar mobiele notitie-assistent. Ze spreekt haar ideeën in: 'Wat als we leren meer als theater zouden aanpakken? Met scènes en reflectie in de spotlight?' De AI slaat het op in haar creativiteitsmap. Noa glimlacht. Ze weet dat dit weer een nieuwe trainingsvorm kan worden. Ze geniet ervan dat ze door AI minder tijd kwijt is met administratie en veel creatiever kan zijn. Precies waarom ze voor dit vakgebied heeft gekozen.

14:00 Werkplekleren ontwerpen

's Middags werkt Noa aan een nieuwe interventie voor medewerkers van het burgerloket. Zij voeren dagelijks gesprekken met inwoners over uitkeringen, aanvragen en bezwaarprocedures. Gesprekken die soms soepel verlopen, en soms helemaal niet.

Ze laat de AI meekijken naar eerdere projecten en notities. Waar lopen collega's vast? Welke vragen komen steeds terug? En waar helpen ze elkaar nu al, zonder dat het officieel zo heet? Noa leest mee, maakt aantekeningen en schuift dingen terzijde. Dit moet passen bij de organisatie: formeel van buiten, maar met steeds meer ruimte om te leren in het werk.

Ze kiest niet voor één grote training. Liever een paar kleine ingrepen in het dagelijks werk. Iets wat je meteen kunt doen, met collega's erbij. 'Leren hoeft niet groots,' denkt ze. 'Als het maar blijft hangen en tot nieuw gedrag leidt.' De AI stelt een micro-leerformat voor. Noa gebruikt het idee, maar maakt het spelser. Ze bedenkt een werkvorm waarin twee collega's samen een lastige klantvraag afhandelen. Een derde collega kijkt mee. Niet om fouten te noteren, maar om na afloop één vraag te stellen die helpt om verder te denken.

Die vraag komt op een kaartje bij de koffieautomaat te hangen. Bijvoorbeeld: 'Hoe ga jij om met een boze klant als je eigenlijk goed nieuws hebt?' Noa glimlacht. Dit soort vragen blijven hangen. En ze nodigen uit tot gesprek. Precies wat ze wil: leren dat meeloopt met het werk en dat ook een beetje leuk mag zijn.

16:00 Reflectie en afronding

Om 16.00 uur krijgt ze haar dagelijkse reflectievraag. Dan neemt Noa even de tijd om te reflecteren. Het is meteen een mooie wake-upcall om de dag af te ronden. Ze kijkt naar de AI-analyse van haar week en denkt: 'AI helpt me sneller te werken, maar de echte waarde zit in wat ik zelf aanbreng: verbinding, creativiteit en lef.' Ze typt: 'Vandaag voelde goed. Niet omdat alles efficiënt was, maar omdat ik iets origineels heb bedacht.'

Om 16.00 uur verschijnt haar dagelijkse reflectievraag. Noa leunt even achterover en kijkt uit het raam. Ze scrollt door de korte AI-samenvatting van haar week. Handig, denkt ze. Maar niet waar het voor haar om draait. Ze typt: 'Goede dag.' Even twijfelt ze, en voegt toe: 'Niet omdat alles snel ging, maar omdat ik iets heb gemaakt dat klopt.'

Noa's werkdag laat zien hoe leren verschuift van iets dat je organiseert in trainingen naar iets dat je herkent en versterkt in het dagelijks werk. AI ondersteunt haar daarbij, maar het is haar vakmanschap dat bepaalt wat werkt. Juist daardoor ontstaat ruimte voor creativiteit en nieuwe vormen van leren op de werkplek.

Wat je in dit boek kunt verwachten

Het boek bestaat uit drie delen. Elk deel helpt je om werkplekleren met AI beter te begrijpen én er zelf mee aan de slag te gaan, op een manier die past bij jouw organisatie en jouw rol.

In deel 1 verken je waarom werkplekleren juist nu, in het tijdperk van generatieve AI, relevanter is dan ooit. Met praktijkvoorbeelden en heldere uitleg laten we zien wat werkplekleren met AI betekent: leren dat plaatsvindt in het werk zelf, waarin medewerkers meer regie nemen en AI kan functioneren als coach, sparringpartner of assistent. Tegelijkertijd staan we stil bij kritisch denken en bewust leren. Want AI kan leren versnellen, maar alleen als het zorgvuldig en doordacht wordt ingezet. We gaan in op nieuwe ethische vragen en maken onderscheid tussen werken met AI en leren met AI. Deel 1 helpt je zo om een stevige basis te leggen: waarom dit ertoe doet en waar je scherp op moet zijn.

In deel 2 maak je de stap naar de praktijk: hoe ontwerp en versterk je werkplekleren met AI? We introduceren ons raamwerk als een praktische bril om leren in het werk te begrijpen. Het helpt je onderscheid te maken tussen vier vormen van leren: van doelbewust naar spontaan en van zelfstandig naar samen leren. Zo krijg je zicht op wat er al gebeurt op de werkvloer en welke interventies daarbij passen.

We laten zien hoe je het raamwerk kunt gebruiken om leren zichtbaar te maken, gesprekken over leren te voeren en gericht te ontwerpen. Daarbij besteden we expliciet aandacht aan het creëren van een leerklimaat waarin mensen in de leerstand komen en blijven. Ook verkennen we de rol van leidinggevenden: hoe zij leren in het dagelijks werk kunnen herkennen, stimuleren en versterken. Generatieve AI speelt daarbij een dubbele rol: als onderdeel van het leerproces én als ondersteuning bij analyseren, ontwerpen en reflecteren.

In deel 3 draait het om doen. Je maakt de stap van ontwerpen naar concrete acties in jouw eigen praktijk. Wat is voor jou een logische eerste stap om werkplekleren met AI te versterken? Dat ziet er in iedere organisatie anders uit, en juist daar sluiten we op aan.

We helpen je kiezen wat nu het meest helpend is in jouw context: werk je eerst aan een heldere visie op leren met AI, investeer je in je eigen ontwikkeling, of richt je je op het versterken van een leerklimaat waarin mensen nieuwsgierig zijn en durven te experimenteren? Van daaruit verkennen we tien krachtige vormen van werkplekleren – van microlearning tot VR – met voorbeelden, toepassingen en praktische tips.

We laten zien hoe generatieve AI geen nieuwe leerstrategieën introduceert, maar bestaande vormen van leren versterkt, zoals reflectie, coaching en kennisdelen in teams. Deel 3 sluit af met een blik vooruit: wat betekent de opkomst van AI voor de toekomst van leren en ontwikkelen, en welke vragen vraagt dat van jou als professional?

26 AI-werkvormen om gelijk te proberen

Verspreid door het boek vind je 26 werkvormen voor leren op de werkplek. Je herkent ze aan de groene pagina's. Het zijn geen theoretische modellen, maar concrete manieren om leren met AI uit te proberen in het dagelijks werk.

Alle werkvormen hebben we zelf getest. Ze werken en ze nodigen uit om te experimenteren. Gebruik ze zoals ze zijn, combineer ze, of pas ze aan zodat ze passen bij jouw context. Zie ze vooral als startpunt. Want leren op de werkplek wordt pas echt interessant als je durft te experimenteren en je eigen varianten bedenkt.

Op blz. 67 en 68 vind je een overzicht van alle werkvormen.

Keuze van woorden: ons begrippenkader

AI-coach

Een digitale coach die met behulp van generatieve AI reflectievragen stelt, feedback geeft of denkprocessen ondersteunt. AI-coaches kunnen worden geïntegreerd in tools zoals Microsoft Teams, een website of een leerplatform en helpen lerenden om stil te staan bij hun ervaringen of nieuwe perspectieven te verkennen.

Chatbot

Een AI-gestuurde gesprekspartner die vragen beantwoordt, uitleg geeft of helpt bij het uitvoeren van taken. In het kader van leren kan een chatbot bijvoorbeeld helpen bij het voorbereiden van gesprekken, het verbeteren van communicatie of het analyseren van leerervaringen. De toepassingen zijn eindeloos.

Generatieve AI

Generatieve AI is een vorm van kunstmatige intelligentie die nieuwe content kan genereren – zoals tekst, beelden, audio of code – op basis van patronen in bestaande data. Denk aan modellen als ChatGPT, Gemini of Claude. Generatieve AI maakt gepersonaliseerd leren en directe ondersteuning in het werk mogelijk. Door het boek heen zullen we dit regelmatig afkorten als AI. De basis van generatieve AI zijn taalmodellen.

Learning & development (L&D)

L&D, in het Nederlands ook wel Leren en ontwikkelen (L&O) genoemd, verwijst naar het vakgebied binnen organisaties dat zich richt op het stimuleren van leren, ontwikkelen en presteren van medewerkers. L&D richt zich zowel op individueel als collectief niveau. Het doel van L&D is om mensen te helpen groeien in hun vakmanschap, zich aan te passen aan veranderingen en bij te dragen aan de strategische doelen van de organisatie.

Leerklimaat

De cultuur en condities in een organisatie die bepalen of mensen durven leren, experimenteren en fouten maken. Een positief leerklimaat is cruciaal om verantwoord en nieuwsgierig te leren werken met AI.

Leer-ecosysteem

Het geheel van formele en informele leeractiviteiten, tools, mensen en processen binnen een organisatie. Een sterk leer-ecosysteem zorgt dat leren geïntegreerd is in het werk en dat AI slim wordt ingezet om kennisdeling en reflectie te versterken.

Leerprofessional

Een professional die leren en ontwikkelen in organisaties ontwerpt, begeleidt en versterkt. We hebben voor leerprofessional gekozen omdat dit iemand kan zijn die op een L&D-afdeling werkt, maar het kan ook een manager zijn of iemand op een andere afdeling met een rol bij de leerfunctie. We gebruiken de term leerprofessional voor de individuele medewerker, maar wel L&D voor de afdeling.

Prompt

De opdracht of vraag die je aan een AI-model geeft. Een goede prompt bevat context, doel en gewenste output. Voor medewerkers is prompting voor leren een nieuwe vaardigheid. Voor leerprofessionals is prompting eveneens een nieuwe vaardigheid die helpt om AI gericht en pedagogisch-didactisch in te zetten.

Taalmodel

We zeggen taalmodel wanneer we refereren aan generatieve AI-modellen zoals ChatGPT, Copilot, Claude of Gemini. Een taalmodel is een AI-systeem dat is getraind op enorme hoeveelheden tekst om natuurlijke taal te begrijpen. Wat uniek is aan deze vorm van AI is dat een taalmodel nieuwe tekst of afbeeldingen kan genereren. In de context van leren fungeert een taalmodel als klankbord, coach, leraar, co-ontwerper of leerpartner. In het Engels zeggen we Large Language Model (LLM).

Werkpleklernen met AI

Werkpleklernen met AI is leren dat plaatsvindt in en dóór het werk, waarbij medewerkers zelfstandig of samen gebruikmaken van generatieve AI om informatie te vinden, problemen op te lossen, ideeën te verkennen of hun werk te verbeteren. Het leren is vaak spontaan, contextgebonden en kan wel of niet doelgericht zijn. Het draagt bij aan de ontwikkeling van professionele kennis, vaardigheden én vakmanschap (zie ook hoofdstuk 2).

Zo gebruikten wij AI bij het schrijven van dit boek

Natuurlijk hebben wij AI gebruikt bij het schrijven van dit boek. Maar hoe dan? Het is verleidelijk om een stuk 'even' door AI te laten schrijven. Dat gaat snel, heeft een mooie opbouw en het scheelt zelf puzzelen op woorden. Alleen: dan voelde de tekst toch niet echt van ons. Voor ons is schrijven een manier van denken. Door schrijven orden je je gedachten en zie je waar je vastloopt. Het vergde wel discipline om AI op een manier te gebruiken die ons denken en schrijven juist versterkte. We schreven eerst de grove inhoud van een hoofdstuk of alinea zelf: stukjes tekst die zeker in dat hoofdstuk horen, lijstjes met belangrijke ingrediënten, praktijkvoorbeelden. Met die grove lijn gingen we door en kon AI regelmatig een goede rol vervullen in het fijnslijpen.

Terugkijkend op ons schrijffproces bleek de volgorde daarbij best bepalend: eerst zelf denken en schrijven, pas daarna AI erbij. Je zou kunnen zeggen dat we AI op twee manieren hebben gebruikt: inhoudelijk om nieuwe perspectieven en ideeën te verzamelen en te verkennen, en bij het schrijven zelf om de lijn sterk te maken, te puzzelen op een goede volgorde en een juiste formulering te vinden voor wat we wilden zeggen.

- **AI helpt natuurlijk bij bronnenonderzoek**

We hebben gerichte *deep research* toegepast om overzicht te krijgen in onderzoek, perspectieven of tegenargumenten op een specifiek punt. We hebben veel AI-samenvattingen van een artikel gemaakt om op basis daarvan te bepalen of we het artikel zouden gaan lezen. NotebookLM was ook ideaal: om een podcast van een reeks artikelen te maken voor tijdens het wandelen met de hond, of om snel op een rijtje te krijgen welke definities van werkpleklers er in 15 artikelen worden gebruikt.

- **Onze betaalde versie van ChatGPT was onze denkpartner**

Door te werken in een project werd het meedenken steeds beter. We vroegen expliciet om aanvullende invalshoeken: *welk perspectief missen we nog?* We gebruikten het model om je eigen redeneringen te testen. Regelmatig zijn stukjes met behulp van chat sterker geworden. Door teksten te laten herschrijven of van meerdere kanten te bekijken, werd sneller zichtbaar waar de kern zat en waar we onszelf nog iets wijsgemaakt hadden. Echt vaak hebben we om hoofdstuktitels, tussenkoppen en kernboodschappen gevraagd.

- Een taalmodel was onze kritische tegenlezer

We vroegen AI geregeld om mee te kijken vanuit een ander perspectief. Een denkbeeldige lezersgroep of het perspectief van een manager. Wat zou een leerprofessional, medewerker of manager hierin lezen? Een soort lezers-testpanel dat voortdurend direct tot onze beschikking stond. Dat leverde regelmatig inzichten op die de tekst inhoudelijk sterker maakten. *Welke vragen roept dit op bij onze lezers? Wat is voor hen een logische volgende stap? En wat vraagt extra uitleg voor een leerprofessional met nog weinig ervaring met leren en AI?* Dat hielp ons om blinde vlekken te zien, een werkvorm te testen, en de weerbarstigheid van sommige werkcontexten van leerprofessionals goed voor ogen te houden. Want we kunnen ons best een beetje verliezen in ons enthousiasme voor AI bij werkplekleren.

- Taalmodellen hebben mee gestructureerd en geredigeerd

Wat werkt beter: in de tekst of als kader of voorbeeld? Het idee om het boek in drie delen op te knippen komt uit deze samenwerking voort. Bij de opbouw van hoofdstukken en alinea's, die soms verrassend lastig bleek, vroegen we om alternatieve structuren of om de voor- en nadelen van een gekozen opzet. Niet om die klakkeloos over te nemen, maar om bewuster te kiezen wat paste bij wat we wilden zeggen. Overigens was het heel fijn dat Mariel Rondeel en Ria van Dinteren als echte mensen vrij vroeg hebben meegedacht over de structuur. Hun scherpe blik zou niet te vervangen zijn door een taalmodel.

- Een taalmodel was soms ook onze 'gespreksstarter'

Los van elkaar gingen we aan de slag met een taalmodel om vervolgens de verschillende opzetten te vergelijken. Niet om er één te kiezen, maar wel om er een goed gesprek over te kunnen voeren en zo op een opzet te komen die ons passend leek. Dit was een fijne start om je eigen ideeën te vormen.

Tot slot hebben we natuurlijk al onze eigen werkvormen en prompts getest. Hierdoor werden we steeds enthousiaster over alle mogelijkheden. Practice what you preach: AI was geen vervanging van ons eigen denk- en schrijfproces, maar een hulpmiddel om ons denken te verdiepen, te vertragen en soms ook tegen te spreken.

Werkplekleren met AI is de toekomst

AI heeft inmiddels op veel plekken zijn intrede gedaan. We zetten het in bij schrijven, analyseren en het verzamelen van argumenten. Als AI altijd beschikbaar is, rijst de vraag: wat betekent dat voor leren op de werkplek?

In het meest recente onderzoek van Gallup (2025) is te zien hoe professionals AI gebruiken in hun werk. Wat daarbij opvalt – en dat stemt optimistisch – is dat leren inmiddels op de derde plaats staat. Professionals zetten AI vaker in om informatie te bundelen en ideeën te genereren, maar leren volgt direct daarna. Dat laat zien dat leren met AI geen experiment meer is, maar al een vanzelfsprekend onderdeel wordt van het dagelijks werk.

In dit eerste deel leggen we het fundament onder werkplekleren met AI. We verkennen wat we daar precies onder verstaan en hoe dit er in de praktijk uit kan zien. Wij zien veel kansen om leren en werken nog sterker met elkaar te verbinden, met AI als krachtig hulpmiddel. Taalmodellen zijn immers overal en altijd beschikbaar.

Tegelijkertijd zien we dat AI in veel organisaties vooral wordt ingezet om werk sneller, netter of efficiënter te maken. Dat is waardevol, maar niet hetzelfde als leren. Werkplekleren met AI ontstaat juist wanneer het werk even mag vertragen: wanneer iemand AI inzet om te onderzoeken, reflecteren, oefenen of feedback te krijgen. Op die momenten wordt AI geen productiviteitsmiddel, maar een leerpartner.

We laten zien hoe AI werkplekleren verandert: het tempo, de toegankelijkheid en de plek waar leren ontstaat. Leren verschuift van geplande momenten naar het dagelijks handelen zelf. Van aparte leeractiviteiten naar leren *in* het werk, op het moment dat het ertoe doet.

We sluiten dit deel af met de gevolgen voor L&D. De klassieke rol van contentmaker staat onder druk. In plaats daarvan ontstaat een nieuwe rol: die van AI-strateeg. Iemand die professionals helpt om AI bewust, kritisch en doelgericht in te zetten voor hun ontwikkeling, individueel én samen.

Dit deel helpt je om het speelveld te begrijpen. Zodat je in de volgende delen bewust kunt ontwerpen, begeleiden en kiezen.