

Januari '26

Onze inzichten:

- ❖ De boodschap wordt steeds duidelijker: de huidige leerbenadering en rol van L&D-afdeling hindert de integratie van genAI in bedrijven.
- ❖ AI-vaardigheid ontstaat via werkplekdifusie: formele training moet informele leerkanalen organiseren.
- ❖ Effect van AI verschilt per rol; daarom verschuift L&D naar gedifferentieerde leerroutes.
- ❖ Toenemend AI-gebruik zonder kaders vergroot variatie en stress.
- ❖ Skills-shift raakt instroom: L&D moet instaprollen herontwerpen en groei versnellen met AI als co-intelligentie.



Ontwikkeling 1: AI-vaardigheden vragen om een organisatiebrede leerstrategie

[OECD schetst](#) dat publieke organisaties AI-competenties moeten opbouwen via organisatiebrede capability-programma's). Dit is direct vertaalbaar naar organisaties: AI vraagt om structureel werkplekleren en duidelijke verantwoordelijkheden.

Validiteit: 91 %

Ontwikkeling 2: AI-vaardigheden blijken sterk ongelijk verdeeld

[Een UK-overheidsrapport](#) toont dat een groot deel van de bevolking AI niet goed herkent en onzeker is over basisbegrippen en gebruik. Dit raakt organisaties direct: AI-geletterdheid moet worden opgebouwd als basisvaardigheid, anders ontstaat schijnadoptie.

Validiteit 92%

Ontwikkeling 3: Generatieve AI vergroot het risico op schijnleren

[OECD waarschuwt](#) dat GenAI een illusie van beheersing kan creëren: het antwoord is goed, maar het leren is oppervlakkig. Dat vraagt om leerontwerpen die planning, reflectie en redenering zichtbaar maken (proces-bewijs, niet alleen output).

Validiteit 93%

Ontwikkeling 4: AI versterkt creativiteit, maar niet bij iedereen

[HBR beschrijft dat](#) GenAI creativiteit kan verhogen, maar vooral bij professionals met bepaalde startcondities (skills, rol, context). Dat betekent: one-size-fits-all AI-training faalt; effectieve L&D differentieert op functietype, taakcomplexiteit en begeleiding.

Validiteit: 78%

Ontwikkeling 5: De invloed van AI op werktevredenheid verschilt per functie

[Een studie](#) (financiële sector) laat zien dat de relatie tussen GenAI en job satisfaction sterk afhangt van type werk en hoe GenAI wordt ingezet. Voor L&D betekent dit: stuur op taak-fit (waar helpt GenAI, waar vergroot het frictie) en train expliciet op kwaliteitscontrole en rolverandering.

Validiteit: 86%

Januari '26

Onze inzichten:

- ❖ De boodschap wordt steeds duidelijker: de huidige leerbenadering en rol van L&D-afdeling hindert de integratie van genAI in bedrijven.
- ❖ Al-vaardigheid ontstaat via werkplekdiffusie: formele training moet informele leerkanalen organiseren.
- ❖ Effect van AI verschilt per rol; daarom verschuift L&D naar gedifferentieerde leerroutes.
- ❖ Toenemend Al-gebruik zonder kaders vergroot variatie en stress.
- ❖ Skills-shift raakt instroom: L&D moet instaprollen herontwerpen en groei versnellen met AI als co-intelligentie.



Ontwikkeling 6: Professionals leren AI vooral in het werk, niet alleen via training

Onderzoek laat zien dat AI zich in organisaties verspreidt via twee sporen: formele implementatie/training én informele adoptie. L&D krijgt daarmee een nieuwe rol: niet alleen cursussen maken, maar diffusie organiseren.

Validiteit 90%

Ontwikkeling 7: Opschaling van AI stukt door een groeiende skillskloof

KPMG signaleert dat organisaties voorbij pilots willen, maar dat waardecreatie stukt door skills, data maturity en verandervermogen. L&D verschuift naar het bouwen van adaptieve leerarchitectuur: snelle enablement, rolgebaseerde leerroutes en governance-skills.

Validiteit: 77%

Ontwikkeling 8: AI-gebruik groeit sneller dan leerondersteuning

Gallup-data (via AP) laat zien dat frequent AI-gebruik sterk toeneemt. Dit creëert een L&D-risico: medewerkers leren “in het wild”, zonder kwaliteitskaders, waardoor variatie, fouten en stress toenemen. Noodzaak: snelle basisnormen + practice-based training + reviewroutines.

Validiteit: 80%

Ontwikkeling 9: Instapfuncties veranderen het snelst door AI

IMF benadrukt dat GenAI de vraag naar skills verschuift en dat vooral instapfuncties geraakt worden. Dat vraagt om leerpaden die niet alleen bijscholen, maar rollen herdefiniëren (junior → AI-ondersteunde professional met nieuwe kwaliteits- en coördinatietaken).

Validiteit: 82%