



De DOEN. methode.

Van spelen met AI naar verantwoord toepassen in echt werk.

Een onderzoeksgebaseerde leerroute voor organisaties die medewerkers veilig, zelfstandig en meetbaar met AI willen leren werken.

CHAIM FRANKLIN / DOEN.

Versie 1.0 | juli 2026 | ikwildoen.nl



Vier stappen, één leerlus.

De methode begint bij de mens en het werk, niet bij een tool. De stappen volgen elkaar op, maar vormen ook een lus: wat in de praktijk gebeurt, voedt een nieuwe ronde van doorgronden en experimenteren.

D

Doorgronden

Breng werk, startniveau, leerbehoefte, risico's en kwaliteitscriteria in kaart.

O

Ontdekken

Speel zonder prestatiedruk. Ervaar mogelijkheden, grenzen en het effect van betere instructies.

E

Experimenteren

Bouw klein en test met echte voorbeelden, fouten, uitzonderingen en menselijke controle.

N

Naar toepassing

Borg wat werkt in afspraken, eigenaarschap en dagelijkse routines. Blijf meten en verbeteren.

Wat deze onderbouwing wel en niet zegt

De DOEN.-methode is een oorspronkelijke praktische synthese van bestaand onderzoek naar leren, technologiegebruik, psychologische veiligheid en transfer naar de werkplek. De onderliggende principes zijn onderzocht. De volledige methode is niet als zelfstandig interventiepakket onafhankelijk gevalideerd; effectiviteit moet daarom in de praktijk worden gemeten.

AI kan veel opleveren. Maar niet vanzelf.

Onderstaande resultaten komen uit specifieke taak- en organisatiecontexten. Ze zijn geen algemene opbrengstbelofte, maar laten zien waarom taakkeuze, oefening en controle centraal staan.

40%

Sneller bij schrijftaken

Professionals voltooiden afgebakende schrijftaken gemiddeld 40% sneller en leverden 18% hogere kwaliteit. Noy & Zhang, Science (2023).

+15%

Productiviteit in klantcontact

Generatieve AI verhoogde de productiviteit gemiddeld met 15%; minder ervaren medewerkers profiteerden het sterkst. Brynjolfsson, Li & Raymond, QJE (2025).

Grens

Binnen én buiten de frontier

Bij passende taken werkten consultants sneller en beter. Bij een taak buiten de mogelijkheden van het model daalde de kans op een correct antwoord. Dell'Acqua et al., Organization Science (2026).

Ontwerpimplicatie voor leren

Een training moet niet alleen laten zien hoe je een model bedient. Medewerkers moeten leren taken kiezen, kwaliteit definiëren, output controleren, fouten herkennen en weten wanneer AI niet de juiste aanpak is. Precies daar verbindt de DOEN.-methode experimenteren aan toepassing.

Van leerervaring naar aantoonbaar gedrag.

Een positieve trainingsdag is waardevol, maar nog geen bewijs van toepassing. Meet daarom op meerdere momenten en combineer beleving met gedrag en resultaat.

01 Vooraf
Startniveau, verwachtingen, werkcontext en concrete taken.

02 Direct na afloop
Vaardigheid, vertrouwen, veiligheid en bruikbare prototypes.

03 Na 6 tot 8 weken
Werkelijk gebruik, belemmeringen, aanpassingen en steun vanuit de organisatie.

04 Effect
Tijd, kwaliteit en fouten, waar mogelijk vergeleken met de nulmeting.

Kernbronnen

- Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces. *AMLE*, 4(2), 193-212.
- Venkatesh, V. et al. (2003). User acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *ASQ*, 44(2), 350-383.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988). Transfer of training. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Noy, S. & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative AI. *Science*, 381, 187-192.
- Brynjolfsson, E., Li, D. & Raymond, L. R. (2025). Generative AI at Work. *QJE*, 140(2), 889-942.
- Dell'Acqua, F. et al. (2026). The Cybernetic Teammate. *Organization Science*. doi:10.1287/orsc.2025.21838.
- European Commission. AI literacy: Questions & Answers on Article 4 of the AI Act.

**Lees de methode online of bespreek de toepassing voor jouw organisatie:
ikwildoen.nl/werkwijze | info@ikwildoen.nl**