

AI Readiness

een reality check op je AI fundament

Klaar maken voor AI



Deze whitepaper in het kort

Het probleem

Veel organisaties starten AI-projecten zonder goed zicht op hun 'readiness'. Strategie, data, processen en governance zijn vaak onvoldoende op elkaar afgestemd, waardoor projecten vertragen, resultaten uitblijven en waarde verloren gaat.

Onze visie en oplossing

Bij Dux onderscheiden we zes dimensies die bepalen hoe volwassen een organisatie is op AI: Strategie en Executie, Cultuur en Veranderbereidheid, Processen en Waardestromen, Data Readiness, Technologie en Architectuur en Governance, Risk & Compliance.

Voor elke dimensie beschrijven we de status quo middels een AI Readiness scan en concrete stappen om waarde te creëren, zodat AI doelgericht bijdraagt aan meetbare businessresultaten.

Het vervolg

De uitkomsten van de scan en roadmap helpen management bij het prioriteren van acties en het onderbouwen van investerings- en strategische keuzes.

De uitvoering van de roadmap levert concrete 'lessons learned' op die elders in de organisatie toepasbaar zijn, waardoor AI-projecten niet alleen gestart worden, maar systematisch waarde creëren en structureel geïntegreerd raken.

De potentie van AI voor winstgevende proposities, business modellen en het realiseren van efficiëntie slagen is immens. Echter blijven potentiële valkuilen bestaan voor organisaties die zonder gedegen voorbereiding en inzicht aan de slag gaan. Niet omdat de technologie tekortschiet, maar omdat het fundament ontbreekt: geen zicht op waar AI daadwerkelijk waarde toevoegt, geen grip op data, geen architectuur die schaal aankan en geen cultuur die verandering omarmt. AI Readiness is geen ja-of-nee-vraag. Het is de mate waarin een organisatie aantoonbaar in staat is om AI waardevol, schaalbaar en verantwoord toe te passen.

'AI Readiness' fungeert hier als een essentiële 'sanity check' die organisaties in staat stelt weloverwogen beslissingen te nemen over de inzet van AI. Deze whitepaper behandelt drie dingen: (1) hoe je bepaalt waar AI waarde creëert in de organisatie, (2) welke zes dimensies je AI readiness inzichtelijk maken en (3) hoe je de route naar inzet aanpakt. Plus, de factor die alles maakt of breekt: adoptie.

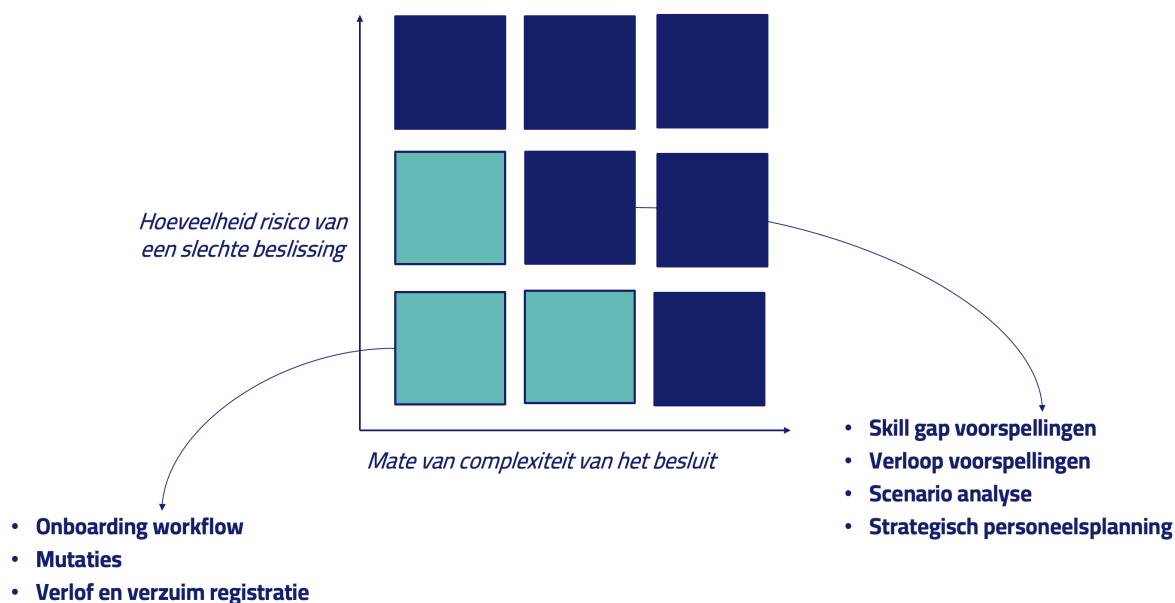


Waar creëer je waarde in de organisatie en hoe?

Een veelvoorkomende uitdaging is de neiging om te beginnen maar ook te verzanden in een veelheid aan losstaande AI-pilots. Samenhang is hier belangrijk en omdat het inzetten van AI het benodigde voorwerk kost maar ook zoveel mogelijk waarde zou moeten terug leveren, raden we aan om te beginnen met een scope. Dit is ook benadrukt door Harvard Business Review, dit noemen zij een 'deep and narrow' benadering. Hierbij ligt de focus op een beperkt aantal onderling verbonden functies of taken binnen een specifiek domein, wat aantoonbaar een dubbele return on investment oplevert vergeleken met de 'shallow and broad' strategie [1].

Waarom deze dubbele ROI? Omdat een gerichte aanpak sneller leert, infrastructuur hergebruikt binnen hetzelfde domein en change management concentreert in plaats van verspreidt over de hele organisatie. De organisaties die slagen zoeken dus geen breedte, maar diepte: ze kiezen één gebied en gaan volledig in. Denk aan een waardestroom zoals order-to-cash waarbij veel klantcontact geautomatiseerd is, of een HR-domein dat de lage inspanningstaken grotendeels heeft vervangen met behulp van slimme tools.

Maar hoe bepaal je waar te beginnen? Twee vragen zijn leidend: (1) Waar zit de grootste combinatie van tijdsbesparing en kostenbesparing tegenover de laagste implementatie-inspanning? (2) Waar is het risico van verkeerde beslissingen laag genoeg om te experimenteren? De matrix hieronder visualiseert dit afwegingskader:



Figuur 1. AI-risico- en besluitvormingsmatrix met HR-voorbeelden.



Doorgaand op het HR-domein, linksonder (lage complexiteit, laag risico) vind je taken zoals onboarding workflows, mutaties, verlof- en verzuimregistraties. Geen AI, maar wel kandidaten voor slimme automatisering. Midden en rechtsboven (hoge complexiteit, hoog risico) bevatten use cases waar AI juist heel krachtig zijn, zoals skill gap-voorspellingen, verloopvoorspellingen, scenario-analyses en strategische personeelsplanning. Alhoewel de investering groter is en het fundament moet kloppen.

Deze keuze bepaalt of de business case uitvoerbaar is. Een pilot rechtsboven kost meer tijd, meer expertise en robuustere governance voordat het waarde levert. Een pilot linksonder kan snel renderen en geeft de organisatie momentum om daarna moeilijker terrein aan te pakken. Maar linksonder is niet waar AI het meeste onderscheid of concurrerend voordeel maakt; rechtsboven is waar de strategische waarde zit.

Wij identificeren drie manieren waarop AI structurele waarde kan toevoegen:

Automation Werk uit handen nemen	Augmentation Medewerkers versterken	Acceleration Sneller beslissen en innoveren
AI neemt repetitieve en kennisintensieve taken over. Niet op basis van vaste regels, maar door patronen te herkennen en te adapteren. Voorbeelden: contractanalyse, orderverwerking, klantcommunicatie.	AI levert context, inzichten en analyses. De medewerker blijft in controle en neemt de beslissing, maar op basis van betere informatie en snellere patronen.	AI verkort doorlooptijden en maakt organisaties wendbaar. Niet alleen efficiëntie, maar groei: sneller innoveren, sneller reageren op marktveranderingen.

Figuur 2. Drie vormen van AI-waarderealitatie: automation, augmentation en acceleration [2].

Automation zonder goede data levert fouten op schaal, augmentation zonder een passende cultuur die luistert naar inzichten levert frustratie op en acceleration zonder architectuur die schaal aankan is risico voor meer technische schuld. De drie pijlers werken alleen als het fundament klopt en de gekozen scope daadwerkelijk rendabel is om aan te pakken.



Een holistisch perspectief: zes dimensies van AI Readiness

Zes dimensies geven inzicht in de factoren die het succes van AI binnen een organisatie beïnvloeden. Geen enkele dimensie in isolatie is doorslaggevend, het is de combinatie die telt. Deze dimensies geven de volwassenheid van een organisatie op het gebied van AI en maakt dit inzichtelijk. De dimensies zijn:

✓ **Strategie & Executie**

✓ **Cultuur & Veranderbereidheid**

✓ **Processen & Waardestromen**

✓ **Data Readiness**

✓ **Technologie & Architectuur**

✓ **Governance, Risk & Compliance**



Strategie & Executie

Deze dimensie evalueert de mate waarin digitale transformatie en technologische innovatie zijn geïntegreerd in de algehele bedrijfsstrategie en de operationele uitvoering. Het omvat de afstemming van de strategische visie met de bedrijfsdoelstellingen, de organisatorische bereidheid tot verandering. Ook de betrokkenheid van het leiderschap en de effectiviteit van strategische initiatieven worden hier beoordeeld.

Concreet: is er een heldere visie op hoe AI bijdraagt aan bedrijfsdoelen én wordt deze visie gekoppeld aan geprioriteerde initiatieven op basis van waarde en haalbaarheid? Of op basis van wat aantrekkelijk klinkt? De gap tussen strategie en uitvoering is hier de meest kritieke indicator: je wil voorkomen dat AI wel benoemd wordt maar niet vertaald is naar budgetallocaties, keuzes of parallel loopt aan de organisatie in plaats van erin.

Cultuur & Veranderbereidheid

De organisatiecultuur is een bepalende factor voor het succes van technologische adoptie. Dit domein beoordeelt in hoeverre de cultuur innovatie en datagedreven werken faciliteert. Belangrijke aspecten zijn de houding van medewerkers ten opzichte van verandering, digitalisering en interdepartementale samenwerking. Factoren zoals leergierigheid, psychologische veiligheid, de omgang met fouten en de stimulering van experimenten zijn cruciaal. Een organisatie die experimenteren niet aanmoedigt, leert niet. Maar een organisatie die teveel experimenteert zonder lessons learned toe te passen, leert ook niet (voldoende). Een cultuur die openstaat voor innovatie en continu leren is een start voor duurzame AI-adoptie.

Processen & Waardestromen

Eerder in deze whitepaper werd de 'deep and narrow' aanpak al aangestipt. Inzicht in waardestromen zijn essentieel om te bepalen waar AI de meeste waarde kan toevoegen en hoe. Dit domein onderzoekt de mate waarin processen zijn vastgelegd, beheerd en geoptimaliseerd en of er inzicht is in knelpunten of kansen binnen deze processen. Tevens wordt gekeken of processen schaalbaar zijn, geschikt voor (semi-)automatisering en ruimte bieden voor innovatie. Het identificeren van de juiste waardestromen is een logisch startpunt voor het richten van AI-initiatieven op gebieden met de hoogste potentiële impact. Tevens is het eenvoudiger om waarde te genereren wanneer onderliggende processen goed gedefinieerd en beheerd zijn [3]. In organisaties met lage volwassenheid worden AI-oplossingen gebouwd bovenop impliciete of informele processen. Dit leidt tot inconsistent gedrag, uitzonderingen en onverklaarbare uitkomsten.



Data Readiness

Dit is - voor de meeste organisaties - de meest kritieke dimensie. AI is net zo goed als de data die erop werkt. De meeste organisaties overschatten de kwaliteit en bruikbaarheid van hun data.

91% van organisaties geeft aan dat een betrouwbaar datafundament essentieel is voor succesvolle AI-adoptie. Maar slechts 55% van dezelfde organisaties zegt dat hun datafundament daadwerkelijk betrouwbaar is [4].

De kwaliteit, toegankelijkheid en bruikbaarheid van data zijn hier de levensader. Dit domein evalueert data governance, datakwaliteit en de onderliggende data-infrastructuur. Een hoge maturiteit op dit vlak betekent dat de organisatie beschikt over de juiste data, in de vereiste kwaliteit én met noodzakelijke toegang om AI effectief te implementeren. De uitdaging om diverse databronnen te integreren in een uniform format wordt door 50% van de organisaties als significant ervaren [4]. Dit onderstreept de kritieke rol van data als de 'valuta van AI'. Zonder kwalitatieve, toegankelijke en bruikbare data is 'garbage in, garbage out' een nog grotere bedreiging dan voorheen. Hoe cliché dat statement ook is.

Technologie & Architectuur

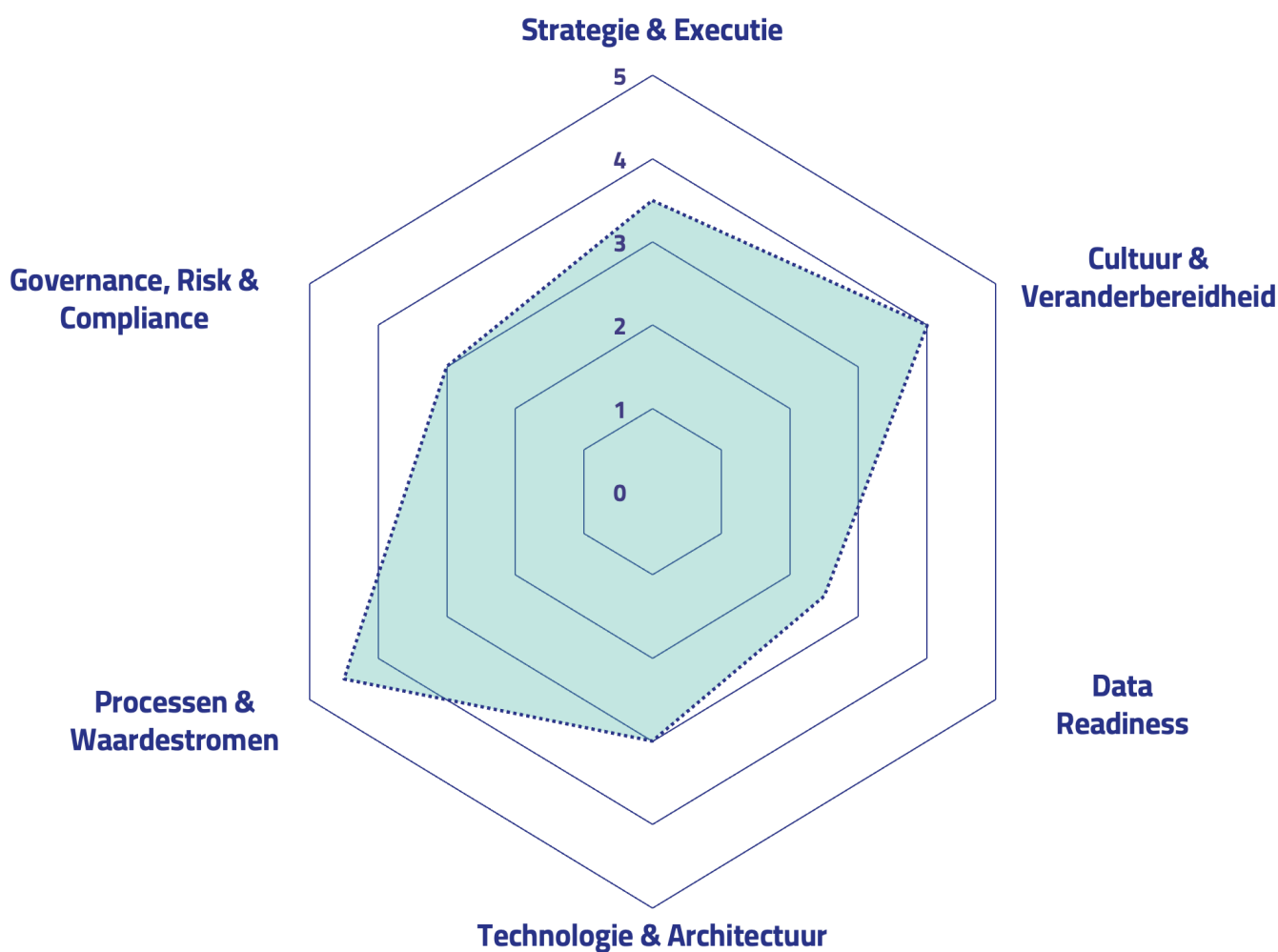
Dit domein beoordeelt de gereedheid van de technologische infrastructuur en architectuur om AI-toepassingen te ondersteunen, zowel nu als in de toekomst. Het omvat de beschikbaarheid en flexibiliteit van IT-systemen, de mate van cloud-adoptie, en de aanwezigheid van ontwikkelomgevingen voor experimenten met data en algoritmes.

Hieraan koppelt zich technologische soevereiniteit: de mate waarin de organisatie in controle is over de infrastructuur en tooling die het gebruikt. Cloud-afhankelijkheid zonder governance over data opslag en vendor lock-in is een risico dat pas zichtbaar wordt als het te laat is.



Governance, Risk & Compliance

De inzet van AI brengt nieuwe uitdagingen met zich mee op het gebied van governance, risicobeheer en compliance. Deze dimensie beoordeelt de mate waarin de organisatie is voorbereid op deze uitdagingen, inclusief ethische richtlijnen, het vermogen om data- en AI-gerelateerde risico's te identificeren en te mitigeren en de bewustwording van relevante wet- en regelgeving. Transparantie en verantwoording zijn voorwaardelijk voor vertrouwen. Zonder vertrouwen, geen adoptie. Een minimaal GRC-fundament is niet alleen noodzakelijk om te voldoen aan regelgeving, maar ook om AI op een verantwoorde en betrouwbare manier in te zetten.



Figuur 3. AI Readiness profiel over zes dimensies.



Wat doe je met deze inzichten?

De evaluatie van deze zes dimensies biedt een integraal beeld van de AI Readiness binnen je organisatie. Door de gemeten volwassenheidsniveaus te visualiseren in een radar chart, worden de kritieke hiaten tussen de huidige status en de gewenste ambities direct inzichtelijk. Een tool kan iedereen invullen, maar de waarde zit in de duiding van de resultaten door men die begrijpt hoe al deze dimensies met elkaar samenwerken en waar afhankelijkheden zitten. De resultaten vormen gelijk ook input voor een gedegen roadmap, die volgens de bronnen essentieel is omdat veel organisaties momenteel een duidelijk plan missen om de bijbehorende risico's en kwetsbaarheden te mitigeren.

Een effectieve roadmap moet volgens het onderzoek van MIT Sloan een sequentiële aanpak hanteren: begin met toepassingen die een hoge impact en een relatief laag risico hebben terwijl gelijktijdig gebouwd wordt aan interne vaardigheden. Denk aan governance-processen en data kwaliteit voordat de organisatie opschaalt naar complexere scenario's. Het uiteindelijke doel is het creëren van een 'AI-proof' organisatie, wat een nauwe afstemming vereist tussen innovatie en robuuste governance. Hierbij is betrokkenheid op directieniveau een absolute voorwaarde om AI-integratie in de kernprocessen te waarborgen en de balans te bewaken tussen kansen en veiligheidsrisico's [5]. Hoe deze roadmap eruit ziet, behandelen we in het volgende hoofdstuk.

Waar te beginnen: de roadmap

De inzet van AI brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. De vraag is niet zijn we ready voor AI, maar hoe begin ik zonder dat het een dure oefening wordt die nergens uitkomt? Het antwoord hangt af van waar de organisatie vandaag staat en de visie op de toekomstige situatie. En dat bepaalt de eerste stap(pen). Een AI Readiness meting biedt dit startpunt door een gedetailleerde analyse van de zes bovengenoemde dimensies. Deze scan resulteert in een concreet overzicht van sterke punten en ontwikkelgebieden; de basis voor een op maat gemaakte roadmap.



	Stap	Wat dit betekent
1	Waardepatronen identificeren	Bepaal in welke processen en waardestromen AI de meeste impact heeft. Koppel dit aan de drie pijleren: automation, augmentation en acceleration.
2	AI Readiness situatie in kaart brengen	Een holistische meting van alle zes dimensies. Niet een punt opnemen, maar een volledig beeld van waar de organisatie staat en waar de blinde vlekken zitten.
3	Fundament bouwen voor pilots	Adresseer de kritieke tekorten in data, governance en architectuur. Niet alles tegelijk, maar gericht op de keten, het proces of functie die het meest urgent is.
4	Gericht experimenteren	Niet te breed piloten, maar diep in één waardestream. Bewijs dat AI werkt in de specifieke gekozen context.
5	Schalen en inbedden	Vertaal de bewezen successen naar andere processen. Bouw de organisatie mee: cultuur, vaardigheden en governance, data capabilities groeien mee.

Tabel 1. Gefaseerde aanpak voor AI-waarderealiseratie.

De roadmap is dus tweeledig:

1. Het richt zich op het prioriteren van initiatieven die de grootste impact zullen hebben, rekening houdend met de specifieke bedrijfsdoelstellingen en context.
2. Het omvat concrete stappen voor het versterken van het digitale fundament, het optimaliseren van processen, het bevorderen van een innovatieve cultuur en het waarborgen van just-as-enough governance.

Deze gefaseerde aanpak zorgt ervoor dat de investeringen gericht zijn en meetbare resultaten opleveren. Het voorkomt ook de valkuil van versnipperde en ineffectieve pilots met te weinig oog voor de organisatorische en technische factor.



Adoptie: de menselijke factor

AI hoewel technologie en processen cruciaal zijn, is de menselijke factor uiteindelijk bepalend voor het succes van AI-adoptie. Zoals eerder benoemd, is 70% van de uitdaging bij diepgaandere AI-implementaties gerelateerd aan verandermanagement [1]. Adoptie gaat verder dan alleen training, het vereist het creëren van een cultuur waarin medewerkers de waarde van AI inzien, bereid zijn nieuwe vaardigheden te leren en actief te participeren in de transformatie. Dit omvat het bevorderen van een mindset van continu leren, veiligheid en het omarmen van experimenteren. Concreet betekent dit: medewerkers moeten begrijpen waarom AI wordt ingezet (niet: "omdat het moet"), wat het voor hen betekent (niet: "jullie worden vervangen") en hoe ze ermee kunnen werken (niet: "dat zoeken jullie zelf maar uit"). Organisaties die dit goed doen, investeren in ambassadeurs binnen teams, maken successen zichtbaar en geven ruimte om te falen zonder consequenties.

Van inzicht naar actie

De beweging naar een AI-gedreven organisatie is een onvermijdelijke reis voor de meeste organisaties. Het vereist een visie, een robuust digitaal fundament en een cultuur die innovatie en adoptie omarmt. Door te focussen op de samenhang tussen data, organisatie en mens en door een gestructureerde aanpak te hanteren, kunnen organisaties de belofte van AI waarmaken. AI Readiness en een realistische roadmap bieden inzicht én de richting die nodig is om deze beweging succesvol te leiden. Een heldere roadmap voorkomt bovendien investeringen die stranden. De vraag is niet of de organisatie AI moet inzetten. De vraag is of ze er klaar voor is, en dat weet je alleen als je het objectief in kaart brengt. Deze vraag begint daarom met meten.



Over de auteur

Morgan Djotaroeno is consultant en bouwt bij Dux Group aan het digitale fundament van organisaties, zij vertaalt strategie naar de inrichting van data, processen en governance zodat organisaties beter sturen en resultaten behalen.

+31 6 41 76 39 74
m.djotaroeno@duxgroup.nl



Referenties

[1] Challagalla, G., Khan, M., & Beaulieu, F. (2025, November). Stop running so many AI pilots. Harvard Business Review.

[2] Dux Group. (2026, Januari). Van AI-experiment naar structurele waarde. Dux Group. <https://duxgroup.nl/wp-content/uploads/2026/01/AI-whitepaper.pdf>

[3] Linus, P. (2025, Januari). How to marry process management and AI. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2025/01/how-to-marry-process-management-and-ai>

[4] Harvard Business Review Analytic Services. (2024, Januari). Data readiness for the AI revolution. Harvard Business Review.

[5] Pearlson, K., & Dattani, R. (2025, Augustus). Executive concerns with AI adoption: Identifying business and security risks (MIT Sloan Working Paper No. 7315-25). MIT Sloan School of Management.





Klaar voor verandering?

Neem dan contact met ons op

info@duxgroup.nl

duxgroup.nl