

De menselijke factor in digitale transformatie

Waarom AI pas werkt als de Generatiekloof een Vliegwiel wordt. Een Dux Group whitepaper over het samenspel tussen Executiekraft, Data en Gedrag.

Geen woorden maar data: De kern van impact

Digitale transformatie en AI vragen om meer dan technologie. Ze vragen om menselijkheid. Wie wil dat technologie rendeert, moet eerst investeren in cultuur, vertrouwen en Fluïde leiderschap.

Organisaties die dit begrijpen, stoppen met het bestrijden van de frictie en beginnen met het bouwen van een Fundament van Ritme en Executiekracht. Dit is de pragmatische stap van hype naar impact.

Bij Dux noemen we dat: geen woorden maar data - niet praten over verandering, maar het doen.

Wilt u weten hoe dit Generatievoordeel in de praktijk werkt?

Neem contact op met Dux Group voor concrete voorbeelden van projecten waarin de brug tussen mens en technologie is gebouwd.



1. De paradox van vooruitgang (Het Fundament)

Organisaties investeren massaal in data, cloud, automatisering en AI. Volgens IDC zullen de wereldwijde uitgaven aan digitale transformatie in 2025 meer dan 3 biljoen dollar bedragen. Toch is technologische vooruitgang geen garantie voor succes. De kloof tussen wat technologie kan en wat mensen doen blijft groot.

Veel organisaties ontdekken dat transformatie niet alleen gaat over systemen, maar vooral over mensen die anders moeten werken. Medewerkers moeten data leren vertrouwen, durven experimenteren met AI, en zich aanpassen aan nieuwe processen. Dat vraagt niet om meer code, maar om meer cultuur.

Bij Dux zeggen we: **digitale transformatie is 10% technologie en 90% mens**. Die 90% bepaalt of de investering rendeert.



2. De kloof tussen mens en technologie (Het fluïde ecosysteem)

Digitale verandering raakt gedrag, vertrouwen en identiteit. Nieuwe technologie roept vaak vragen op: Is het veilig? Wat betekent dit voor mijn baan? Die twijfel is menselijk, maar vormt een grote barrière.

Onderzoek van Deloitte toont aan dat weerstand tegen verandering de grootste oorzaak is van vertraging in digitale projecten. Mensen moeten eerst begrijpen waarom een verandering nodig is (de bedoeling), voordat ze willen bijdragen aan hoe die wordt uitgevoerd.

De kloof tussen mens en technologie wordt vooral zichtbaar wanneer leiders technologie implementeren “op” hun mensen in plaats van “met” hun mensen.

Bij Dux zien we drie terugkerende menselijke barrières die het Fundament ondermijnen:

✕ **Gebrek aan vertrouwen**

Medewerkers geloven niet dat technologie betrouwbaar of eerlijk is

✕ **Gebrek aan experiment**

Angst om fouten te maken remt leren en innovatie.

✕ **Gebrek aan aanpassing**

Oude gewoonten blijven sterker dan nieuwe routines.

De kunst is om deze barrières om te buigen naar kracht. Dat begint bij leiderschap dat ruimte geeft om te leren, te falen en te groeien.



3. Wat onderzoek zegt over succesvolle transformatie (De executiekracht)

Een groeiend aantal studies bevestigt dat menselijke factoren bepalend zijn voor het slagen van digitale transformatie.

McKinsey & Company concludeert dat slechts 30% van digitale transformaties volledig succesvol is, en dat projecten met een sterke focus op leiderschap, communicatie en training vijf keer meer kans van slagen hebben. Gartner schat dat 80% van AI-projecten mislukt door gebrekkige afstemming met bedrijfsdoelen en eindgebruikers.

De organisaties die wél slagen, investeren evenveel in gedragsverandering als in technologie. Dit vereist het Fluïde Leiderschap dat structuur en ritme geeft, maar tegelijkertijd loslaat zodat eigenaarschap en improvisatie kunnen ontstaan.

4. De menselijke kant van AI (Het generatievoordeel)

AI heeft een dubbel gezicht. Enerzijds belooft het efficiëntie, anderzijds roept het onzekerheid op. Mensen vrezen dat AI hun werk overneemt.

Bij Dux zien we in de praktijk dat AI pas werkt als medewerkers het vertrouwen.

Succesvolle AI-implementatie begint daarom bij transparantie en het concept van Responsible AI - ethisch, uitlegbaar en mensgericht.

Dit is waar het Generatievoordeel ontstaat: Wij helpen organisaties de Generatiekloof in Data-eigenaarschap te overbruggen: de ervaren generatie (risicobewustzijn) wordt de mentor van de jonge generatie (digitale versnelling) en vice versa. Dit is de essentie van de 'Line-Up'-filosofie: leren van de experts en de beginners.

Wij verankeren AI in het dagelijks werk van mensen, zodat technologie onderdeel wordt van hun ritme. Zo ontstaat vertrouwen door betrokkenheid.

Zoals een van onze klanten het zei: "We ontdekten dat het niet ging om de vraag wat AI kan, maar om hoe wij ermee willen werken."



5. Fluïde werken - verandering als vaardigheid (De noodzaak tot ritme)

Onze wereld verandert sneller dan ooit. Succesvolle organisaties leren daarom “fluïde” te denken en te werken: wendbaar, datagedreven en mensgericht tegelijk.

Fluïde werken betekent dat men meebeweegt met verandering. Ze durven experimenteren, nemen beslissingen op basis van data, en zien technologie als verlengstuk van hun eigen kunnen.

Dit fluïde werken draait om drie principes die Dux toepast om verandering te borgen:

1. Vertrouwen op data en technologie. Zonder geloof in de betrouwbaarheid van data blijft verandering oppervlakkig.
2. Experimenteren en leren. Door te testen en te falen groeit kennis en acceptatie.
3. Aanpassen aan nieuwe werkwijzen. Wie flexibel blijft, kan beter omgaan met onvoorziene omstandigheden.

“Digitale transformatie is niet het vervangen van mensen door machines, maar het versterken van mensen mét machines.”



6. Van inzicht naar actie – De Dux-aanpak (De integrale oplossing)

Bij Dux bouwen we de brug tussen mens en technologie. Wij helpen organisaties de kracht van data en AI te benutten, zó dat mensen zich eigenaar voelen van de verandering.

Dit is onze Integrale Aanpak (Fundament, Versnelling, Solutions):

✓ **Vertrouwen bouwen**

We beginnen met helderheid. We vertalen abstracte data en AI naar begrijpelijke toepassingen. Door transparantie over wat technologie doet, ontstaat vertrouwen en bereidheid om ermee te werken.

✓ **Experiment stimuleren**

We creëren veilige ruimtes voor innovatie: pilots, workshops en proof-of-concepts waarin teams kunnen leren, testen en verbeteren. Fouten zijn geen mislukkingen, maar leermomenten.

✓ **Aanpassen en borgen**

We begeleiden organisaties bij het verankeren van nieuwe werkwijzen. Niet door dikke rapporten, maar door training, coaching en samenwerking op de werkvloer. Zo wordt verandering routine en ontstaat het gewenste Ritme.

Onze ervaring leert: zodra mensen het nut en gemak van data en AI ervaren, verandert scepsis in enthousiasme. Digitale transformatie wordt dan niet langer een IT-project, maar een **gezamenlijke beweging**.



Literatuurlijst

- Deloitte. (2024). AI Adoption and Human Trust Report. Deloitte Insights.
- Gartner. (2023). Why AI Fails in 8 of 10 Enterprises. Gartner Research.
- Harvard Business Review. (2022). Leading Change in the Age of AI. Harvard Business Publishing
- IDC. (2024). Worldwide Digital Transformation Spending Guide. International Data Corporation
- Kennedy, E. H. (2025). Small Talk About Big Deals: Praktische inzichten in leiderschap en commerciële groei.
- McKinsey Global Institute. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). AI, People, and Work. OECD Publishing
- Venema, H. (2025). Onder Druk wordt alles Vloeibaar: De bedoeling van een Fluïde Ecosysteem.





Klaar voor verandering?

Neem dan contact met ons op

info@duxgroup.nl

duxgroup.nl