

AI-coaches: Medewerkers empoweren voor succesvol dagelijks gebruik van AI



Contents

Management-samenvatting	03
Van toegang tot regie: Fundament voor succesvolle AI-adoptie	04
Waarom eigenaarschap belangrijker is dan toegang	40
De culturele factor: AI-ambassadeurs als aanjagers van samenwerking en adoptie	07
Waarom ambassadeurs essentieel zijn	07
Zo versnel je een ambassadeursnetwerk	08
Veelvoorkomende valkuilen	08
Het ambassadeur-effect	08
AI-coaching: de katalysator voor ontwikkeling van duurzame vaardigheden	09
Waarom gerichte coaching onmisbaar is voor AI-transformatie	09
De AI-volwassenheidsreis: een gestructureerd pad richting meesterschap	10
Het 70/20/10-model: Balans tussen theorie en praktijk	11
Om deze opschaling van vaardigheden te ondersteunen, stimuleert Eraneos AI-adoptie met het bewezen 70/20/10-model: een combinatie van technische skill-building en een gestructureerde mindset-verandering:	11
Het spectrum van AI-coaching personages	11
Flexibele inzet van coaching personages	12
Het Eraneos-voordeel: geïntegreerde expertise	12
Resultaten die je kunt verwachten: Laat AI-transformatie blijvend werken	13
De Eraneos-transformatie-drumbeat: ons bewezen ritme voor succes	14
Omgaan met veelvoorkomende transformatie-uitdagingen	14
Transformatie-elementen verbinden	15
Toekomstmogelijkheden: Het vliegwieleffect	15
Conclusie: GenAI coaching als fundament voor cultuurverandering	16
Neem contact met ons op	18

Management-samenleving

Van technologie- implementatie naar medewerker gerichte empowerment

Generatieve AI is niet langer beperkt tot experimentele pilots, maar wordt steeds vaker ingezet in het dagelijkse werk. Dit verandert industrieën, bedrijfsmodellen en de manier waarop waarde wordt gecreëerd, met een potentieel om tegen 2030 maar liefst \$13–16 biljoen aan marktwaarde toe te voegen aan de S&P 500. Ondanks deze veelbelovende vooruitzichten lukt het veel organisaties niet om de volledige waarde van AI te benutten. De oorzaak ligt vaak in initiatieven die het daadwerkelijke probleem niet aanpakken, onvoldoende aansluiting op dagelijkse werkprocessen, achterblijvende ontwikkeling van vaardigheden en onduidelijke eigenaarschap van technologie.

Het antwoord ligt niet alleen in technologische oplossingen, maar vooral in het centraal stellen van mensen. Dit vraagt om een gestructureerde aanpak die technologie, transformatie en medewerker ontwikkeling samenbrengt. De Eraneos-aanpak erkent dat 70% van de waarde van AI voortkomt uit de motivatie van medewerkers om nieuwe werkwijzen te omarmen, en helpt organisaties AI blijvend te integreren in hun kernactiviteiten. Wij ondersteunen bedrijven bij het realiseren van meetbare bedrijfsresultaten, en bij het duurzaam operationaliseren van AI voor groei op lange termijn, via persoonlijke begeleiding, praktijkgericht leren en het bouwen aan sterke interne gemeenschappen.

Onze ervaring leert dat succesvolle AI-transformatie verder gaat dan alleen toegang tot tools: het draait om het creëren van eigenaarschap en het vertrouwen en de vaardigheden waarmee medewerkers AI effectief, verantwoord en zelfstandig kunnen inzetten. Zo ontstaat een cultuur waarin experimenteren wordt gestimuleerd, zonder angst voor fouten, en waarbij medewerkers kansen weten te herkennen, AI op de juiste manier toepassen, en deze integreren in hun dagelijkse werkzaamheden.

Door AI-coaches te integreren die zakelijke inzichten combineren met technische expertise, stelt Eraneos medewerkers op alle niveaus in staat om strategie om te zetten in uitvoering en duurzame adoptie te realiseren door continue coaching en samenwerking. Dit uitgebreide ondersteuningsmodel ontwikkelt interne ambassadeurs, stimuleert een cultuurverandering richting een AI-first mindset, versnelt adoptie en levert aantoonbare concurrentievoordelen op.

Dit whitepaper laat zien hoe organisaties het potentieel van Generatieve AI maximaal kunnen benutten door te focussen op drie essentiële pijlers:

- 1. Het leggen van een stevige basis door te verschuiven van toegang naar eigenaarschap**
- 2. Het opzetten van een netwerk van AI-ambassadeurs om peer-to-peer adoptie te stimuleren**
- 3. Het faciliteren van praktisch AI-gebruik met een praktijkgerichte coaching aanpak**

Verder delen we praktische voorbeelden en pragmatische beleidskaders, zodat organisaties snel én duurzaam echte bedrijfswaarde uit AI kunnen halen.

Van toegang tot regie: Fundament voor succesvolle AI-adoptie

De implementatie van AI-tools binnen organisaties is de afgelopen jaren en maanden sterk versneld. Veel bedrijven haasten zich om toegang te bieden tot de nieuwste generatieve AI-modellen. Maar enkel het beschikbaar stellen van tools leidt zelden tot daadwerkelijke, blijvende bedrijfsimpact. De eerste cruciale hefboom om het potentieel van GenAI te ontsluiten, is de stap van louter toegang naar écht eigenaarschap. Toegang tot tools zorgt misschien voor zichtbaarheid, maar echte waarde ontstaat pas wanneer medewerkers het vertrouwen, de vaardigheden en de autonomie ontwikkelen om AI effectief, verantwoord en zelfstandig in hun dagelijkse werk toe te passen.

Waarom eigenaarschap belangrijker is dan toegang

Onze ervaring bij Eraneos laat een herkenbaar patroon zien: organisaties die zich uitsluitend richten op het uitrollen van tools, zien vaak een aanvankelijke opleving in enthousiasme, snel gevolgd door teruglopend gebruik en minimale impact op de business. Wat ontbreekt, is eigenaarschap – het vermogen van medewerkers om AI-kansen te signaleren, de technologie op de juiste manier in te zetten en zelfstandig in hun werkprocessen te integreren, zonder steeds afhankelijk te zijn van experts.



Praktijkvoorbeeld:

Een groot Duits verzekeringsbedrijf kampte met lage AI-adoptiegraad binnen de IT-afdeling. Met een gericht programma begon men bij een individuele beoordeling van de AI-vaardigheden van elke medewerker. Daaruit kwamen efficiëntieverbeteringen naar voren van in totaal tot 20%: 5% via persoonlijke AI-efficiëntie en nog eens 15% door AI-gebruik te integreren in werkprocessen. Deze gedetailleerde aanpak om de vaardigheidstekorten in kaart te brengen, bleek essentieel om écht eigenaarschap te creëren bij technische teams.

Para construir esta base, hemos desarrollado un marco de cuatro pilares que desarrolla sistemáticamente la preparación organizativa para la IA:

01. AI-vaardigheid: Begrip van mogelijkheden en beperkingen

Effectieve AI-adoptie begint met brede AI-vaardigheid binnen de organisatie. Medewerkers hebben behoefte aan meer dan een oppervlakkige kennismaking met AI-tools; zij moeten genuanceerd begrijpen wat deze technologieën wél en niet kunnen, toegespitst op hun eigen werkprijktijk.

Onze coaching programma's bouwen deze vaardigheden op via interactieve, rolgerichte leerervaringen, die veel verder gaan dan theorie. Medewerkers die inzicht hebben in zowel de kracht als de beperkingen van AI, blijken met meer vertrouwen en scherpte met AI aan de slag te gaan. Zij leren wanneer AI waardevolle inzichten biedt en wanneer het nodig is om uitkomsten kritisch te beoordelen.

"De meest voorkomende barrière is niet technische weerstand, maar onzekerheid over wat geschikt gebruik is," legt een van onze Senior AI Coaches uit. "Zodra medewerkers concepten begrijpen als hallucinaties, risico's van datalekken en bias, ontstaat er een gezonde balans tussen enthousiasme en kritisch denken die tot verantwoord innoveren leidt."

02. Faciliteren: Veilig ruimte bieden voor experimenten

AI-vaardigheid vormt de basis, maar medewerkers moeten vervolgens ook veilig kunnen oefenen. Wij creëren sandbox-omgevingen waarin ze volop AI-mogelijkheden kunnen verkennen zonder risico's voor productiesystemen of gevoelige data, ondersteund door prompt-bibliotheken en sjablonen die de leercurve verkorten.

Een cruciaal element is dat wij, samen met het management, tijd reserveren voor AI-experimenten. Uit onze praktijk blijkt dat het tijdelijk loslaten van standaard performance-indicatoren in de beginfase van AI-innovatie de adoptiegraad aanzienlijk verhoogt.

"De organisaties waar adoptie het snelst gaat, zijn die waar nadrukkelijk tijd wordt vrijgemaakt voor leren," zegt Dragana Mijatovic, Partner en Practice Lead Organizational Excellence & Transformation bij Eraneos in Amsterdam. "Wanneer medewerkers weten dat ze zonder directe productiviteitsdruk mogen experimenteren, raken ze meer betrokken en ontdekken ze meer waardevolle toepassingen."



Praktijkvoorbeeld: AI toegankelijk maken blijft een uitdaging in de energiesector. Wij begeleiden energiebedrijven van strategie tot opschaling en zien keer op keer: zelfs met sterk draagvlak bij het topmanagement blijft succes uit als er geen tijd en ruimte is voor leren en experimenteren. Voor energiebedrijven die duurzaam met AI aan de slag willen, is dit essentieel.



03. AI-toepassingsradar: Een 'oog' voor kansen ontwikkelen

Door te experimenteren met AI, ontwikkelen medewerkers wat wij een 'AI-toepassingsradar' noemen: het vermogen om veelbelovende use cases binnen hun dagelijkse werk te herkennen.

"De meest waardevolle AI-toepassingen komen vaak van medewerkers die de uitdagingen in hun werkveld écht begrijpen," vertelt Claudia Schulze, Partner Data & AI bij Eraneos in München. "Goed begeleid signaleren deze experts uit de praktijk meer relevante en haalbare kansen dan gecentraliseerde AI-teams ooit kunnen."

Onze aanpak bevat praktische oefeningen die deze radar aanscherpen, zodat medewerkers onderscheid leren maken tussen 'flashy' maar beperkte tools en die toepassingen die werkelijk inspelen op belangrijke bedrijfsbehoeften.

04. Geïntegreerd bestuur: De basis voor opschalen

Naarmate AI-brede adoptie groeit, moeten organisaties hun bestuur zo inrichten dat deze mogelijkheden biedt in plaats van beperkt. Wij helpen te komen tot eenvoudige, heldere richtlijnen die medewerkers begrijpen en makkelijk kunnen toepassen, en lichte Communities of Practices die meegroeien met de volwassenheid van de organisatie.

"Goede governance draait niet om controle, maar om helderheid en vertrouwen," vult Dragana Mijatovic aan. "Als medewerkers weten wat de kaders zijn en duidelijke criteria hebben om AI-uitkomsten te beoordelen, ontstaat er ruimte om vrij te innoveren binnen die grenzen."

De culturele factor: AI-ambassadeurs als aanjagers van samenwerking en adoptie



Waarom ambassadeurs essentieel zijn

Een goed leertraject biedt richting, maar het zijn de **netwerken tussen collega's die verandering voelbaar maken én versnellen**. Een AI-ambassadeur is nieuwsgierig, communicatief sterk, experimenteert graag en helpt anderen vooruit. Ambassadeurs vertalen beleid naar concrete, bruikbare tips, passen adviezen toe op het eigen team en signaleren tijdig risico's.

Het enkel aanwijzen en trainen van ambassadeurs is niet voldoende; **organisaties moeten duidelijke verwachtingen en kaders geven**. Zo weet de ambassadeur of de focus ligt op het testen van bepaalde tools en processen, of dat hij of zij vrij is om kansen te verkennen. De precieze invulling verschilt per organisatie, maar heldere afspraken zijn altijd essentieel.

Dit is geen theorie. Microsofts bekende 'Champion'-model bewijst hoe gestructureerde netwerken daadwerkelijk gedragsverandering en adoptie stimuleren.

Zo versnel je een ambassadeursnetwerk

Het opbouwen van een effectief AI-ambassadeursnetwerk vraagt planning, gerichte keuzes en goede ondersteuning. Onze ervaringen in de energiesector, waar bedrijven AI structureel willen inbedden in hun bedrijfsmodel, laten zien dat programma's het best werken met een combinatie van duidelijk bestuur en voldoende autonomie. **Snel succes boek je als volgt:**

- **Selecteer doelgericht:** Wijs 1-2% van de medewerkers aan uit verschillende functies en regio's, met focus op geloofwaardigheid, nieuwsgierigheid en beschikbaarheid (ca. 2 uur per week).
- **Schets duidelijke verwachtingen:** Definieer de missie vanaf het begin (bijvoorbeeld: tools testen, kernprocessen coachen, nieuwe use cases verkennen). Duidelijkheid voorkomt verwarring en maximaliseert de impact.
- **Voorzie in middelen:** Geef ambassadeurs direct bruikbare materialen mee, zoals introductieslides, demo-scripts en prompt-bibliotheken. Organiseer maandelijks een vast overleg met centrale AI-experts en bied een laagdrempelig supportkanaal.
- **Organiseer de AI-vaardigheidsreis:** Ambassadeurs verankeren leren in de dagelijkse praktijk. Zet interne of externe leerbijeenkomsten op om de basiskennis snel op peil te brengen, bied een masterclass prompt engineering aan voor herbruikbare instructieblokken, vul aan met een portfolio modulair onderwijs van experts, en coach teams bij het ontwerpen van de eerste use cases.
- **Gebruik technologie:** Maak gebruik van platforms als Champion Management tools of SharePoint om impact te monitoren en issues snel te escaleren.
- **Erken bijdragen:** Beloon met badges, (team) erkenning en leg kwartaalresultaten vast (zoals gegeven sessies, bespaarde uren, gesignaleerde risico's).

Veelvoorkomende valkuilen

Zelfs met een goed ontwerp en begeleiding kunnen valkuilen het effect remmen. Herken deze vanaf het begin en stuur bij. Let in het bijzonder op:

- **Onvoldoende tijd:** Zonder structurele tijd wordt de rol symbolisch. Zorg dat leidinggevenden deze tijd ook daadwerkelijk toekennen, zowel voor de ambassadeur als voor coaching van het team.
- **Onduidelijke scope:** Vaagheid remt de voortgang. Stel meetbare doelen (bijvoorbeeld het aantal gestarte pilots of gedocumenteerde use cases) voor focus.
- **Over afhankelijkheid van één expert:** Voorkom het "AI-goeroe" probleem. Verspreid de verantwoordelijkheid gelijkmatig door ambassadeurs in elk team te positioneren.

Het ambassadeur-effect

Invloed van collega tot collega is de katalysator die AI-adoptie verandert van een top-down opdracht in een gedragen, organische beweging. Door het strategisch selecteren, faciliteren en ondersteunen van een netwerk van AI-ambassadeurs (1-2% van het personeelsbestand), ontstaat een duurzame motor voor verandering. Dit versnelt adoptie, maakt leren relevant en zorgt voor blijvende energie. De sleutel is bewuste inrichting: heldere rolomschrijvingen, toewijding van tijd, praktische middelen en waardering van prestaties. Bij goede uitvoering ontstaat een zichzelf versterkende beweging: enthousiasme en expertise verspreiden zich via bestaande vertrouwenslijnen, weerstand neemt af en zowel snelheid als kwaliteit van AI-integratie gaan fors omhoog.



AI-coaching: de katalysator voor ontwikkeling van duurzame vaardigheden

Hoewel ambassadeursnetwerken zorgen voor beweging en onderlinge ondersteuning, hebben organisaties vaak meer gestructureerde begeleiding nodig om AI-vaardigheden systematisch op te bouwen in verschillende rollen en functies. Precies daar wordt gerichte coaching essentieel – het overbruggt de kloof tussen toegang tot tools en daadwerkelijk vaardig worden.

Waarom gerichte coaching onmisbaar is voor AI-transformatie

Effectieve AI-coaches – of ze nu intern worden opgeleid of als externe partners worden ingezet – bieden cruciale voordelen die het ambassadeursnetwerk perfect aanvullen:

- **Gespecialiseerde expertise** in AI-toepassingen en implementatiemethoden.
- **Gestructureerde aanpak** van vaardigheidsontwikkeling en identificatie en implementatie van use cases.
- **Focus op het versnellen** van leercurves aan de hand van bewezen raamwerken.
- **Een cross-functioneel** perspectief dat techniek en businessbehoeften verbindt.
- **Consistente standaarden** voor kwaliteit, ethiek en best practices.

Onze ervaring bij Eraneos laat zien dat organisaties met gerichte coaching meestal twee tot drie keer sneller tot betekenisvolle AI-adoptie komen dan organisaties die uitsluitend inzetten op zelfgestuurd leren. Dit geldt vooral in de cruciale beginfase, waarin gebruikspatronen worden gevormd en medewerkers hun begrip van de mogelijkheden van AI ontwikkelen.

De AI-volwassenheidsreis: een gestructureerd pad richting meesterschap

Duurzame AI-adoptie wordt gerealiseerd via verschillende niveaus van leerprogramma's. Figuur 1 laat zien hoe medewerkers kunnen doorgroeien van algemene vaardigheden naar een AI-specifieke skillset, door de inspanning voor bijscholing en complexiteit van AI-gebruik steeds verder op te voeren.

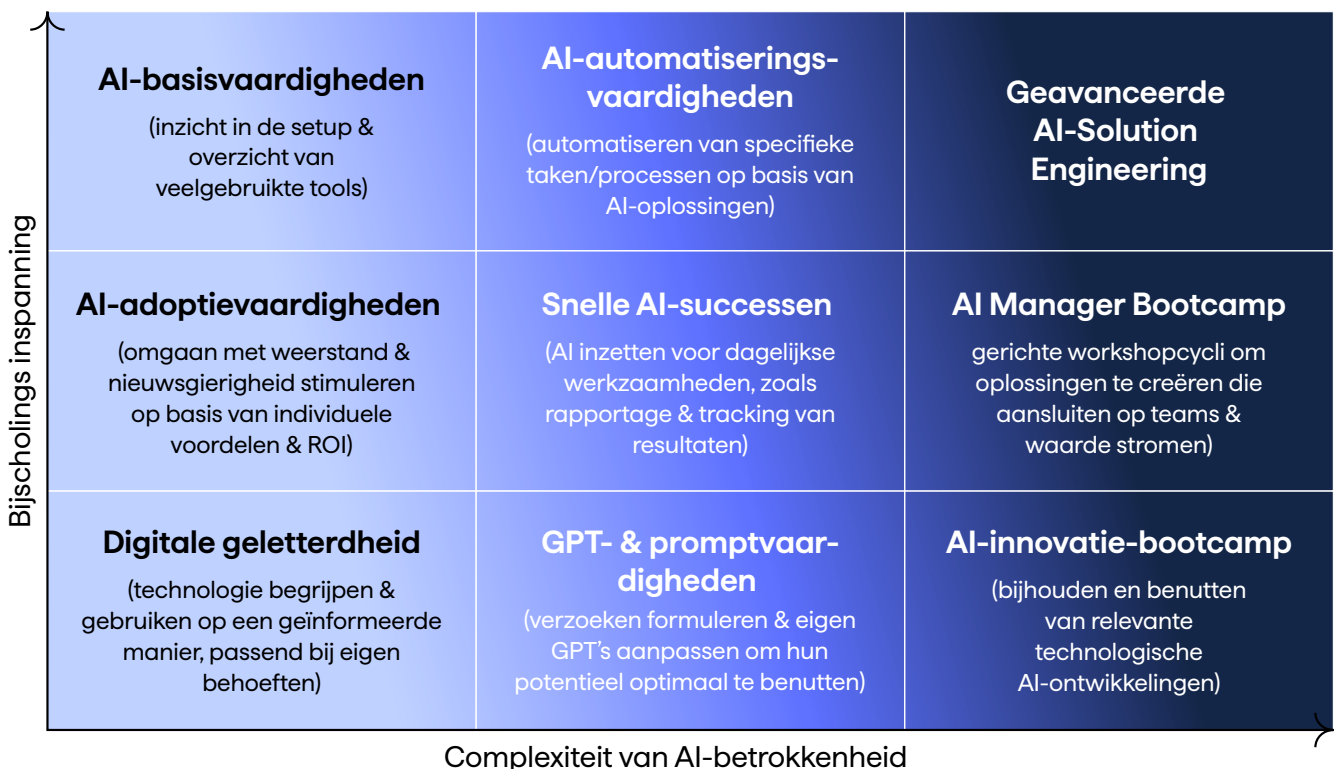
Wij adviseren te starten met Niveau 1 – Bewustwording, voor een brede basis, door te groeien naar Niveau 2 – Gevorderde gebruiker, in prioritaire onderdelen binnen één tot twee kwartalen, en vervolgens selectief een groep Niveau 3 – Makers, te ontwikkelen om geavanceerde vaardigheden te verankeren. Dit is een routekaart om AI-bekwaamheid op te schalen, en gaat verder dan alleen een overzicht van leertrajecten.

- **Niveau 1 – Bewustwording:** Bouw aan een gezamenlijke basis. Leer wat GenAI wel en niet kan, hoe je AI veilig gebruikt en hoe goedgekeurde tools effectief worden ingezet. Voor dit niveau is geen voorkennis van AI vereist – algemene digitale vaardigheden volstaan.
- **Niveau 2 – Gevorderde gebruikers:** Raak vertrouwd met het inzetten van AI voor snelle successen in je dagelijkse werk. Pas rol-specifieke patronen toe, evalueer de uitkomsten en weet wanneer je moet escaleren. Op dit niveau is een combinatie van algemene en AI-specifieke vaardigheden nodig.
- **Niveau 3 – Makers:** Duik de diepte in en benut je AI-specifieke vaardigheden optimaal. Ontwerp stapsgewijze-instructies en prompt-ketens, verbind met goedgekeurde databronnen en ontwikkel teaminstructies om de kwaliteit te standaardiseren.

Fig. 1: Eraneos roadmap for scaling AI agency

Onze geletterdheids-/leermodules

● Generieke skillset ● AI-specifieke skillset ● AI leadership & engineering



Het 70/20/10-model: Balans tussen theorie en praktijk

Om deze opschaling van vaardigheden te ondersteunen, stimuleert Eraneos AI-adoptie met het bewezen 70/20/10-model: een combinatie van technische skill-building en een gestructureerde mindset-verandering:

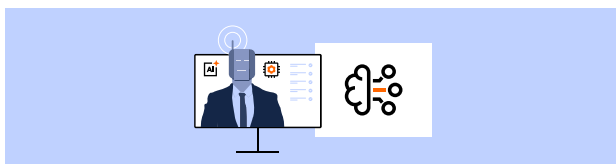
- **10% gestructureerde training:** AI-coaches verzorgen workshops en bootcamps, bieden maatwerktrainingen aan, ontwikkelen materialen en bouwen best practice-bibliotheken.
- **20% coaching en mentoring:** Regelmatige 1-op-1 coaching sessies, communities en netwerkgroepen, inzet van AI-ambassadeurs, high-performance coaching en systemische coaching.
- **70% leren door te doen:** Ondersteuning bij praktijkcases op de werkvloer, tools integreren in werkprocessen, samen problemen oplossen en optimaliseren.

Deze gebalanceerde aanpak erkent dat klassikale training alleen niet volstaat. Echte vaardigheid ontstaat pas door begeleide toepassing in de dagelijkse praktijk. Omdat praktische implementatie vaak de grootste uitdaging vormt bij een nieuw besturingsmodel, zijn coaching resources nodig die kunnen optreden als coach, trainer én consultant.

Het spectrum van AI-coaching personages

Voor succesvolle AI-transformatie is het essentieel om meerdere dimensies gelijktijdig aan te pakken. Bij Eraneos hebben we een spectrum van coaching personages ontwikkeld die samen alle kritieke aspecten van AI-adoptie dekken. Elke persona vertegenwoordigt een set gespecialiseerde vaardigheden en focusgebieden, die flexibel kunnen worden ingezet op basis van de specifieke behoeften van jouw organisatie.

Onze AI-coaching personages:

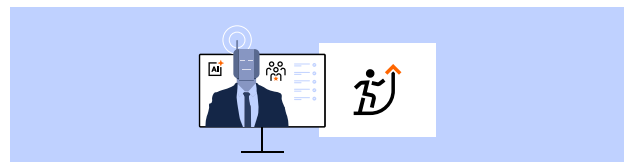


- **AI-coach voor technologie:** Ondersteunt IT- en business-teams bij technische vragen over het gebruik van AI-tools, integratie in bestaande systemen, datakoppelingen en prompt engineering.

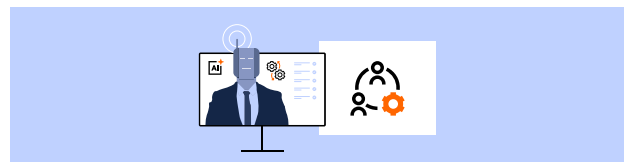
Biedt praktische hulp bij het implementeren en optimaliseren van use cases.



- **AI-coach voor productiviteit:** Richt zich op het toepassen van AI om dagelijks werk en routinetaken te streamlijnen. Traint medewerkers in praktische toepassingen – zoals tekstgeneratie en datavoorbereiding – en deelt best practices, tips en effectieve werkmethoden voor dagelijks gebruik.



- **AI-coach voor leiderschap:** Bevordert culturele verandering door leiders te helpen het goede voorbeeld te geven bij AI-adoptie, verandercommunicatie te verbeteren en besluitvorming verder te ontwikkelen. Dit bevordert acceptatie op managementniveau.



- **AI-coach voor businessintegratie:** Brengt AI-oplossingen in lijn met de kernprocessen en strategische doelen van de organisatie. Identificeert en prioriteert use cases met grote impact, optimaliseert workflows en zorgt voor meetbare business value en snelle ROI.



- **AI-coach voor ethiek & compliance:** Zorgt dat AI-oplossingen voldoen aan regelgeving rond dataverantwoordelijkheid, eerlijkheid, transparantie en compliance. Minimaliseert risico's en creëert vertrouwen bij medewerkers, klanten en toezichthouders.



Flexibele inzet van coaching personages

Onze coaching aanpak is uiterst flexibel en wordt afgestemd op de specifieke behoeften van jouw organisatie:

- **Eén coach kan meerdere persona's combineren**, afhankelijk van expertise en de vraag binnen jouw organisatie.
- **Coaching teams kunnen worden samengesteld** met complementaire persona's voor een volledige dekking.
- **De samenstelling van persona's kan meebewegen** naarmate de transformatie zich door verschillende fases ontwikkelt.
- **Interne coaches kunnen zich in de loop van de tijd ontwikkelen** tot specifieke persona's.

Het Eraneos-voordeel: geïntegreerde expertise

Bij Eraneos brengen we deze coaching personages tot leven dankzij onze unieke combinatie van strategie-, technologie- en transformatie-expertise. Onze multidisciplinaire teams combineren technische kennis naadloos met zakelijk inzicht en verandermanagementvaardigheden – waardoor we altijd de juiste mix van coaching kunnen inzetten voor jouw behoeften. Of je nu behoefte hebt aan volledige dekking van alle persona's of aan specialistische expertise op een specifiek gebied, dankzij onze geïntegreerde aanpak worden alle kritieke dimensies van jouw AI-transformatie gedekt, zonder de versnippering van meerdere externe partijen.

Resultaten die je kunt verwachten: Laat AI-transformatie blijvend werken



Onze gestructureerde coaching aanpak levert meetbare resultaten op die het draagvlak voor jouw AI-transformatie vergroten:

- **Meer vertrouwen en consistentie:** Steeds meer medewerkers gebruiken goedgekeurde tools binnen vastgestelde kaders.
- **Minder 'shadow AI':** Minder ongeautoriseerde experimenten, doordat medewerkers toegang krijgen tot ondersteunde oplossingen.
- **Duidelijke human-AI workflows:** Heldere processen waarbij menselijke sturing vanzelfsprekend blijft.
- **Versneld adoptietempo:** Sneller zicht op concrete waarde dankzij praktische begeleiding en gerichte ondersteuning.
- **Meetbare groei in vaardigheden:** Zichtbare en te volgen ontwikkeling van competenties binnen de organisatie.

Door bestuur expliciet te koppelen aan een duidelijke, stapsgewijze leerlijn, krijgen organisaties een betrouwbare en schaalbare manier om hun AI-capaciteit uit te breiden, met behoud van flexibiliteit voor toekomstige groei. Klantfeedback benadrukt steeds weer de waarde van gestructureerde training, gecombineerd met toegankelijke, goed begeleide pilots om adoptie te versnellen en duurzame momentum op te bouwen.

De Eraneos-transformatie-drumbeat: ons bewezen ritme voor succes

Wij hebben een gestandaardiseerde aanpak voor transformatie-management, ons AI-adoptie-playbook, ontwikkeld en geïmplementeerd bij al onze klanten. Deze gestructureerde 'drumbeat' zorgt voor het benodigde ritme en de accountability om duurzame adoptie te realiseren:

Executive steering-ritme (maandelijks)

- **AI-transformatieboard:** Maandelijks sessie van 90 minuten met executive sponsors en sleutelstakeholders.
- **Standaardagenda:** Voortgangsbepreking, oplossen van barrières, strategische bijsturing, toewijzing van resources.
- **Besluitvormingskader:** Gestructureerde aanpak voor prioritering en go/no-go-beslissingen.
- **Waarde-borging:** Regelmatige rapportage over adoptie-statistieken en business impact.

Implementatiecoördinatie-ritme (tweewekelijks)

- **AI-transformatieoffice:** Coördinatiesessies van 60 minuten met workstream-leads.
- **Barrière-logboek:** Systematische opvolging en oplossing van implementatie-obstakels.
- **Functieoverschrijdende afstemming:** Zorgt voor een consistente aanpak binnen alle bedrijfsonderdelen.
- **Sprintplanning:** Duidelijke doelstellingen voor alle transformatiewerkstromen per twee weken.

Coaching implementatie-ritme (wekelijks)

- **Coach-afstemmingssessies:** 45-minuten synchronisatie over coaching personages heen
- **Adoptiepulse-checks:** Korte evaluaties van gebruikersbetrokkenheid en knelpunten
- **Kennisdeling:** Uitwisseling van succesvolle aanpakken en geleerde lessen.
- **Aanpassing middelen:** Flexibele herschikking van coaching capaciteit op basis van opkomende behoeften.

Gebruikers community-engagement (doorlopend)

- **AI-ambassadeursfora:** Regelmatige bijeenkomsten van power users en ambassadeurs.
- **Use case showcases:** Gestructureerd delen van succesvolle praktijkvoorbeelden.

- **Feedbackverzameling:** Systematische input verzamelen over gebruikerservaring en suggesties.
- **Peer learning:** Faciliteren van kennisdeling tussen early adopters.

Deze bewezen 'drumbeat' vormt de bestuurlijke ruggengraat van jouw AI-transformatie: het zorgt voor consistente voortgang, met voldoende flexibiliteit om in te spelen op de behoeften en uitdagingen van jouw organisatie. Door deze standaard routines vanaf het begin toe te passen, ontstaat direct structuur en duidelijkheid rond rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen. Dit helpt jouw organisatie versneld op weg naar duurzame AI-adoptie.

Omgaan met veelvoorkomende transformatie-uitdagingen

Tijdens onze AI-transformatieprojecten hebben we steeds weer een aantal cruciale uitdagingen gezien die zelfs de meest veelbelovende initiatieven kunnen laten ontsporen. Onze coaching aanpak speelt direct in op deze veelvoorkomende valkuilen:

- **Illusie van 'tools eerst':** Het uitrollen van AI-tools zorgt voor zichtbaarheid, maar zonder voortdurende, praktische coaching in de dagelijkse werkprocessen blijft de daadwerkelijke adoptie en impact oppervlakkig.
- **Ambigüiteitskloof:** Onduidelijke verantwoordelijkheden en verwachtingen laten medewerkers onzeker achter. Wij stellen concrete doelen, transparante beleidsregels op en communiceren beschikbare ondersteuning om vertrouwen en richting te bieden.
- **Training zonder ontwikkeling:** Losstaande trainingen vergroten de kennis, maar leiden zelden tot gewoontevorming of gedragsverandering. Wij richten ons op rolgerichte, regelmatige coaching sessies om duurzame AI-gewoontes te verankeren.
- **Onbenutte coaching expertise:** Coaching expertise wordt vaak te weinig ingezet. Wij activeren toegewijde interne of externe coaches, uitgerust met bewezen methodes, om leren te faciliteren, uitdagingen op te lossen en transformatie op schaal te versnellen.

De meest succesvolle transformaties die wij hebben begeleid, hadden één gemeenschappelijk kenmerk: **ze stelden mensen boven technologie**. Hoewel AI-tools steeds toegankelijker en krachtiger worden, blijft de menselijke factor doorslaggevend voor het succes van de transformatie.



Onze coaching methodiek pakt systematisch de psychologische, culturele en praktische barrières aan die doorgaans ontstaan bij AI-adoptie.

Door coaches direct in teams te plaatsen, creëren we veilige ruimte voor experimenteren en bieden we begeleiding wanneer medewerkers obstakels tegenkomen. Deze aanpak verandert abstracte trainingsconcepten in praktische vaardigheden, waarbij het zelfvertrouwen groeit. Het resultaat is een personeelsbestand dat niet alleen het potentieel van AI begrijpt, maar dit potentieel ook daadwerkelijk weet toe te passen in het dagelijks werk, wat leidt tot een zich herhalende cyclus van adoptie, waarde creatie en voortdurende verbetering.

Transformatie-elementen verbinden

Toegewijde coaching maakt de virtueuze cyclus van AI-transformatie compleet door de basis van 'agency' te verbinden met het momentum van ambassadeursnetwerken. Terwijl agency de basiscapaciteiten biedt en ambassadeurs zorgen voor peer-momentum, waarborgen coaches diepgaande expertise, gestructureerde vaardigheidsontwikkeling en methodische begeleiding die het hele transformatieproces versnelt.

Toekomstmogelijkheden: Het vliegwieleffect

Naarmate uw AI-transformatie volwassen wordt, helpen we u een zichzelf versterkend vliegwiel van voortdurende verbetering op te bouwen:

- **Standaardisatie:** Succesvolle aanpakken omzetten in herhaalbare patronen.
- **Stroomlijnen:** Instructies verfijnen en rollen verduidelijken om de efficiëntie te vergroten.
- **Kwaliteitsverbetering:** De outputstandaarden verhogen bij elke implementatieronde.
- **Functionele opschaling:** Uitbreiden naar gespecialiseerde toepassingen die repetitieve werkzaamheden automatiseren.

Door eerst te focussen op taken met een hoge frequentie en weinig variatie, creëren teams zichtbaar momentum en maken ze capaciteit vrij voor meer complexe initiatieven. Naarmate jouw organisatie de basisvaardigheden beheerst via AI-ambassadeurs, de 70/20/10-leeraanpak en gespecialiseerde coachings personas, ontstaat er een krachtige dynamiek: medewerkers worden steeds zelfstandiger in het herkennen van AI-kansen, het ontwerpen van oplossingen en het implementeren ervan in hun eigen werkgebied.

De reis verloopt van begeleid leren naar autonome innovatie. Coaches stellen aanvankelijk de standaarden vast, daarna bouwen domeinexperts gerichte toepassingen voor specifieke bedrijfsuitdagingen. Vroege successen leiden tot bredere adoptie, veranderen sceptici in voorstanders en resulteren in een personeelsbestand dat AI vormgeeft naar veranderende behoeften zodat mensen zich kunnen richten op waardevoller werk zoals creativiteit en strategisch denken.

In deze toekomstige situatie verschuift coaching van het aanleren van basisprincipes naar het faciliteren van innovatie, en ontwikkelt jouw organisatie een adaptief vermogen voor continue verbetering en blijvend AI-gedreven voordeel.

Conclusie: GenAI coaching als fundament voor cultuurverandering

Medewerkers uitrusten met tools is niet genoeg, duurzame AI-transformatie vereist gestructureerde coaching en peer-gedreven adoptie. Organisaties kunnen focussen op de volgende 3 pijlers.:

- 1. Het fundament leggen door de verschuiving van toegang naar "agency":** verder gaan dan het uitrollen van tools en werken aan het vertrouwen en het vermogen van medewerkers om AI zelfstandig toe te passen.
- 2. Het opzetten van een netwerk van AI-ambassadeurs om peer-to-peer adoptie te stimuleren:** interne kampioenen creëren die abstract beleid vertalen naar praktische begeleiding binnen hun teams.
- 3. Praktisch AI-gebruik mogelijk maken via een praktijkgerichte coaching aanpak:** hands-on ondersteuning bieden zodat medewerkers AI integreren in hun dagelijkse werkprocessen.

Hierdoor kunnen organisaties Generatieve AI transformeren van een nieuwe technologie tot een bron van voortdurende verbetering en innovatie.



De kernkeuze is duidelijk:

- **Niet kiezen voor transformatie** leidt tot een groeiende achterstand: terwijl concurrenten AI in hun bedrijfsprocessen verankeren, nemen jouw snelheid en kwaliteit af, groeit de inconsistentie, en trekt toekomstig talent naar meer geavanceerde bedrijven, waardoor herstel steeds moeilijker wordt.
- **Kiezen voor transformatie**, daarentegen, ontsluit meetbaar voordeel. Gecoachte adoptie en peer-netwerken verhogen de prestaties en maken van geïsoleerde experimenten herhaalbare, betrouwbare resultaten. Goed uitgevoerd stelt AI-transformatie je personeel in staat om zelf de hoogste productiviteitskansen voor de organisatie te identificeren en door professionele AI-integratie in workflows een blijvend concurrentievoordeel te behalen.

Dit zijn geen theoretische concepten. In diverse sectoren – van verzekeringsmaatschappijen die tot 20% efficiëntiewinst nastreven via gepersonaliseerde AI-vaardigheidsontwikkeling tot energiebedrijven die AI-toegang democratiseren – zien wij hoe gestructureerde ondersteuning het verschil maakt tussen oppervlakkige tool uitrol en werkelijk transformatieve adoptie. De organisaties die meetbare resultaten behalen, zijn degenen die systematisch agency opbouwen, peer-netwerken activeren en praktijkgerichte coaching bieden.

Het resultaat is een capabeler, zelfverzekerder en toekomstgericht personeelsbestand, klaar om het AI-tijdperk te omarmen met vertrouwen en verantwoordelijkheid. Implementeer verstandig, schaal effectief op, en laat GenAI coaching de innovatie bepalen.

Auteurs:

Klaar om jouw medewerkers te empoweren voor dagelijks GenAI succes?

Neem contact op met ons team bij Eraneos om te ontdekken hoe onze GenAI Coaching veilig adoptie kan versnellen, schaduw IT kan verminderen en uw cultuur kan voorbereiden op de volgende AI-fase.



Claudia Schulze
Partner – Data & AI
Eraneos

claudia.schulze@eraneos.com



Dragana Mijatović
Partner – Organizational Excellence & Transformation
Eraneos

dragana.mijatovic@eraneos.com



Matthias Reck
Senior Manager – Strategy
Eraneos

matthias.reck@eraneos.com



Dr. Olaf Radant
Principal – Organizational Excellence & Transformation
Eraneos

olaf.radant@eraneos.com



Lisa Simon
Director - Data & AI
Eraneos

lisa.simon@eraneos.com



Dr. Florian Liepe
Senior Consultant – Coach AI Transformation
Eraneos

florian.liepe@eraneos.com

Neem contact
met ons op

Claudia Schulze
Partner – Data & AI
Germany
claudia.schulze@eraneos.com

Dave Kiwi
Practice Lead – Data & AI
Netherlands
dave.kiwi@eraneos.com

Katharina Fulterer
Partner – Data & AI
Switzerland
katharina.fulterer@eraneos.com

Antonio Rodriguez
Senior Manager – Data & AI
Spain
antonio.rodriguez@eraneos.com