



# Onzichtbare saboteurs

Grip krijgen op biases in  
leerculturen

Pieter Vandendriessche



## SYSTEEM 1

Impulsief

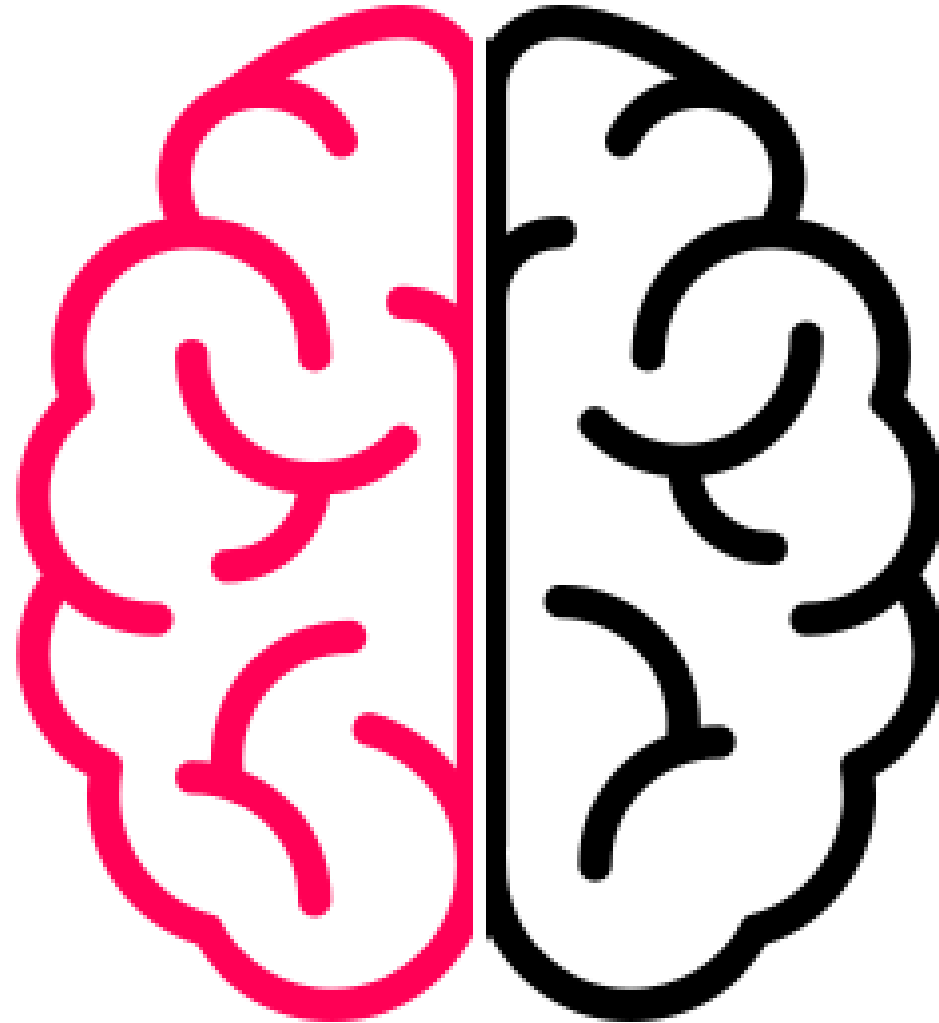
Intuïtief

Snel

Onbewust

Alledaagse taken

**Ontstaan van  
biases**



## SYSTEEM 2

Analytisch

Rationeel

Langzaam

Bewust

Complexe  
nieuwe situaties

**Corrigeren van  
biases**

D. Kahneman



# MENTALE SHORTCUTS ZIJN NUTTIG EN ZELFS NOODZAKELIJK. EEN OVERDOSIS KAN OOK ZORGEN VOOR AFWIJKINGEN

---



*Een baseballknuppel en een baseball kosten samen  
€110. De knuppel kost €100 meer dan de bal.  
Hoeveel kost de bal?*



# MENTALE SHORTCUTS ZITTEN HEEL DIEP INGEBAKKEN



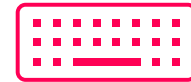
*Slechts 14% van de mensen antwoord onmiddellijk juist*



€ 10 = ✗

*Hier is een tip: “€ 10 is niet het juiste antwoord”. Nog steeds maar 34% van den mensen die het juiste antwoord geeft*

€ 5 = ✓



*“Type hier het juiste antwoord ‘€ 5’ in.” Slechts 77% doet het.*



# HOE SPELEN BIASES IN LEERCULTUREN?

## CASE -

---

### 3 TRAINING OVER BUY-IN



Vergroot je impact



Stakeholdering



Presenteren aan  
senior management

**Klassieke set-up**

**One shot benadering**

**Heel positieve evaluaties**

**Maar... te weinig impact**



# EFFECTIVITEIT VAN LEERINTERVENTIES VIA TRANSFER FRAMEWORK

Bron: 'What makes training really work: 12 levers of transfer effectiveness' Dr. Ina Weinbauer-Heidel

---

**TRANSFER =**

**Deelnemer**

+

**Trainingdesign**

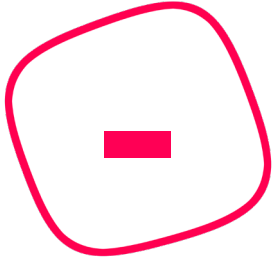
**Organisatie**



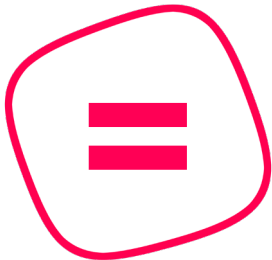
## WE ONTDEKTEN 3 BIASES



**Confirmation bias**



**Negativity bias**



**Status quo bias**



# CONFIRMATION BIAS

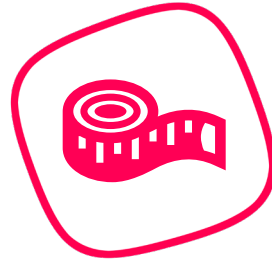
*We zien wat we willen zien*

---



## Advocaat van de duivel

*Creëer ruimte voor afwijkende ideeën. Stimuleer kritische reflectie en actieve tegenspraak*



## Meten is weten

*Gebruik neutrale en objectieve evaluatiemethoden die naast tevredenheid ook gedragsverandering meten.*



## Cultuur van constructieve feedback

*Stimuleer de bespreekbaarheid van veronderstellingen*



# NEGATIVITY BIAS

Slecht nieuws blijft langer hangen



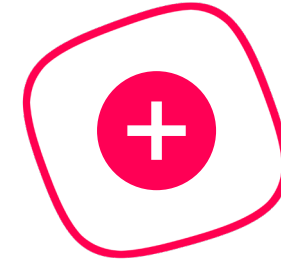
## Positieve bekrachtiging

*Creëer momenten om positieve resultaten te benadrukken.*



## Feedback is een kans tot groei

*Herformuleer negatieve ervaringen als ontwikkelingsmogelijkheden*



## Succesverhalen

*Laat zien wat al goed gaat*



# STATUS QUO BIAS

Verandering? Liever niet!



**Maak verandering laagdrempelig**

*Verklein de moeite die nodig is om te veranderen*



**Creëer een gevoel van urgentie**

*Laat zien wat ze verliezen als ze niet veranderen*



**Stimuleer kleine stappen**

*Begin met haalbare gedragsveranderingen*



# ONZE OPLOSSING - VAN TRAININGEN NAAR LEERTRAJECTEN MET HOGE TRANSFER

---

- |                                                                                                             |   |                                                                                                                                                             |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| • <b>Leertrajecten</b> gespreid in de tijd en micro learnings voor, tijdens en na de training               | = | • Betrekking van <b>N+1</b> , zowel voor, tijdens als na het leertraject met aandacht voor zowel het delen van succesverhalen als het inzoomen op obstakels | - |
| • Intensieve toepassing op een eigen gekozen <b>business case</b>                                           | = |                                                                                                                                                             |   |
| • Geen traditionele actieplannen, wel <b>gericht plannen van de actie</b> en <b>positieve bekrachtiging</b> | = | • <b>Follow-up 'on demand'</b> : deelnemers kunnen zelf coaching credits inzetten                                                                           | = |
| • <b>Leerdagboek</b> om succesvolle toepassingen en tussentijdse vragen bij te houden                       | - | • <b>Impact meting</b> in plaats van de klassieke evaluatie methodes                                                                                        | ✓ |



# WE SPARK YOUR GROWTH



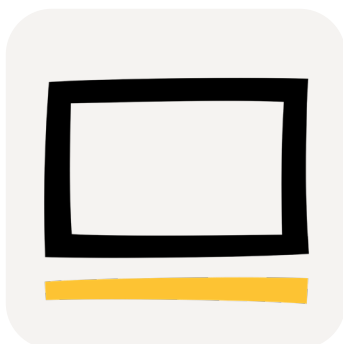
Stakeholdering



Buy-in creëren



Interpersoonlijke  
vaardigheden



Presenteren



Persoonlijke  
effectiviteit



Leiderschap



# PARTNERS

---





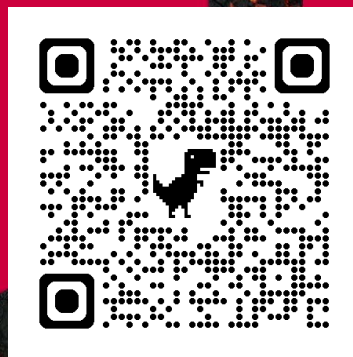
**Nog vragen? Let's talk!**

[www.kenaz.be](http://www.kenaz.be)

[Pieter.vandendriessche@kenaz.org](mailto:Pieter.vandendriessche@kenaz.org)

**Wekelijkse 'Sparks' via:**

**nieuwsbrief en via** 





# Onzichtbare saboteurs

Grip krijgen op biases in  
leerculturen

Pieter Vandendriessche

