



## E-book

De 6 principes van succesvolle  
gedragsverandering



**perflectie**  
Mastering Change

# De 6 principes van succesvolle gedragsverandering

**Door Stefan op de Woerd en Jochem Aubel**

We hebben allemaal wel eens een poging gedaan om iets in ons gedrag te veranderen. Denk bijvoorbeeld aan de goede voornemens met oud & nieuw. We nemen ons voor om gezonder te leven, aardiger te zijn tegen onze partner of minder hard te werken. Soms lukt het ons om dit nieuwe gedrag “vol te houden”, maar meestal vallen we na een tijd weer terug in ons oude patroon.

Wist je dat 80% van de mensen die een poging doet om te veranderen hier uiteindelijk niet in slaagt? De grote vraag is natuurlijk hoe dit komt. Wat maakt dat 80% faalt? Of positiever ingestoken: wat maakt dat 20% slaagt?

## De 6 bewezen principes

Er is heel veel onderzoek gedaan naar gedragsverandering en naar de elementen die daarbij een rol spelen. De 6 elementen die uit elk onderzoek overduidelijk naar voren komen zijn:

1. Persoonlijk doel
2. Motivatie
3. Uitdagende momenten
4. Haalbare stappen
5. Anderen betrekken
6. Meten & reflecteren



*Figuur: Methodiek Perfectionism*

### 1. Persoonlijke doel

We starten vaak aan dingen zonder dat we een duidelijk doel voor ogen hebben. Het probleem hierbij is dat je dan niet weet of je goed of slecht bezig bent. Zonder richting is het tenslotte lastig navigeren.

Het stellen van een doel lijkt zo vanzelfsprekend, maar hoeveel mensen doen dit in de praktijk ook echt? Zeker als het over persoonlijke ontwikkeling gaat, zijn er maar weinig mensen die kunnen aangeven wat ze concreet willen bereiken.

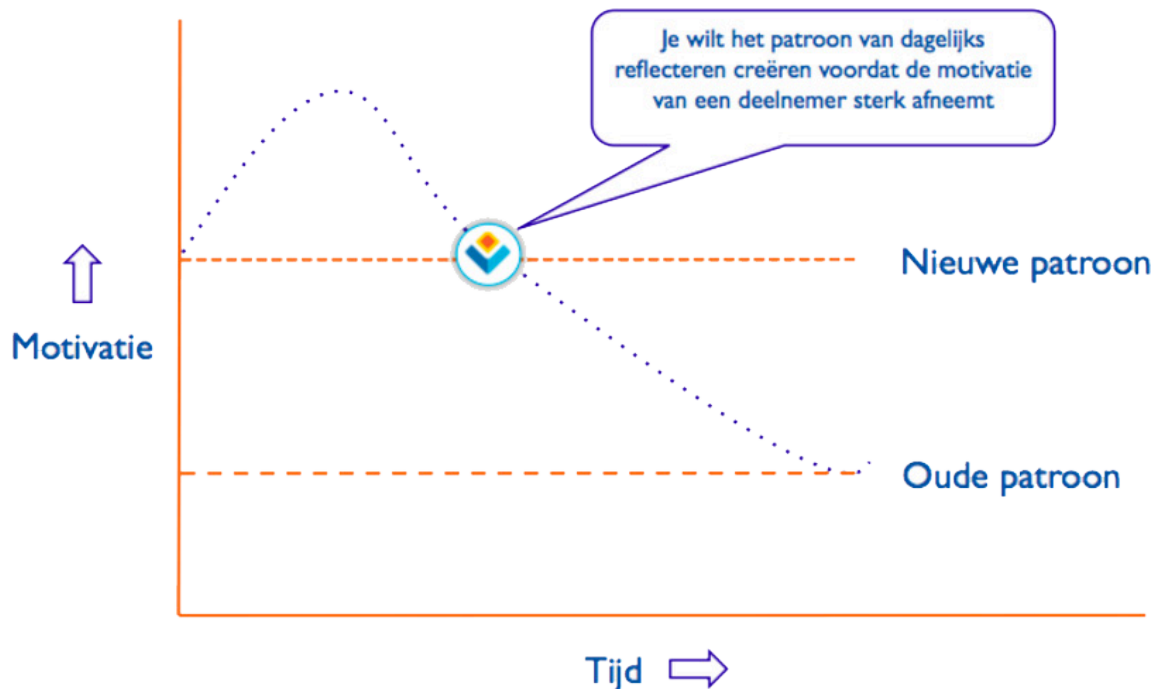
Als je een concreet en helder beeld hebt van wat je wilt bereiken, wordt het veel makkelijker om te bepalen welk gedrag je daarbij gaat helpen.

## 2. Motivatie

Het hebben van een persoonlijk doel is vaak gekoppeld aan motivatie. Deze twee elementen worden vaak door elkaar gehaald, maar het zijn wel degelijk verschillende zaken. In veel gevallen kan een doel namelijk wel duidelijk zijn (opgelegd door de manager), maar is er geen intrinsieke motivatie. Ook andersom gebeurt. Iemand ervaart een probleem en heeft een sterke motivatie om dit aan te pakken, maar kan niet duidelijk aangeven wat hij precies wil veranderen of ontwikkelen.

*“Motivation is what gets you started...”*

Iedereen voelt aan dat ook motivatie belangrijk is bij veranderen. Maar de rol van motivatie is kleiner dan veel mensen denken. Motivatie helpt namelijk vooral bij het starten van een verandering. Als je bezig bent om nieuw gedrag te creëren, kost dat energie. Dit kun je alleen volhouden door een hoge motivatie. Er komt echter altijd een moment dat je motivatie afneemt. Op het moment dat motivatie niet meer voldoende is om het nieuwe gedrag vol te houden, vallen mensen vaak terug in hun oude patroon.



Figuur: Motivatie & gedragspatronen

*“... Habit is what keeps you going.”*

Alleen als mensen voor dit punt een patroon hebben gemaakt van hun nieuwe gedrag, zijn zij in staat om dit gedrag vast te houden. Zodra iets namelijk een patroon is, kost het geen energie of motivatie meer. Neem bijvoorbeeld tandenpoetsen. Niemand voelt zich echt gemotiveerd om zijn tanden te poetsen. Gelukkig is dat ook niet nodig en hoeven we er niet over na te denken. Het is namelijk een gewoonte geworden.

Een doel geeft je richting, motivatie geeft je tijd om patronen te ontwikkelen. Aan de slag dus! Maar niet met alles tegelijk...

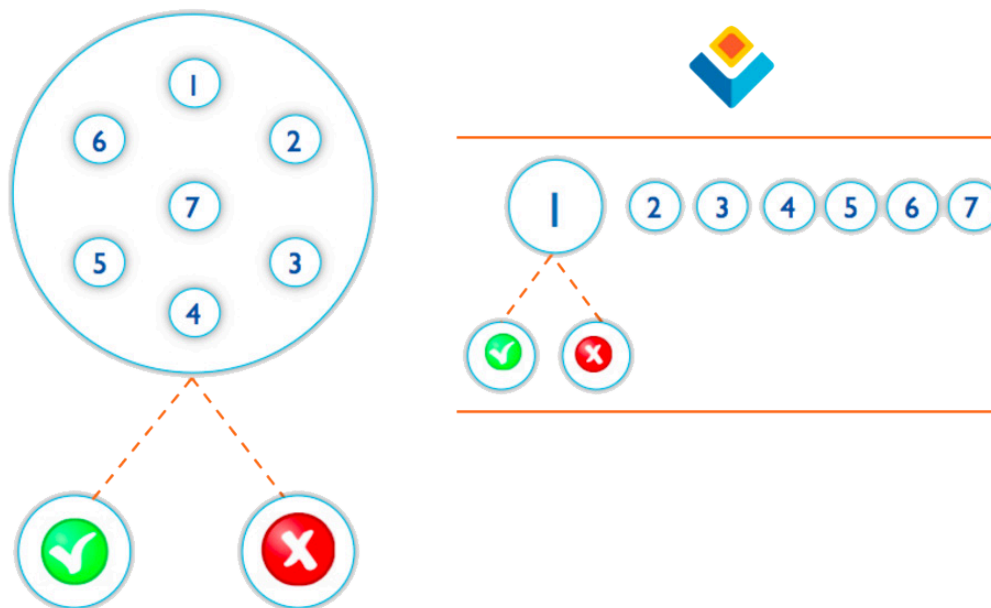
### 3. Haalbare stappen

Als je een doel stelt, is het belangrijk dat je dit opknipt in kleine, haalbare stappen. Volgens Ben Tiggelaar wordt de kans daarmee tien keer zo groot dat je je uiteindelijke doel haalt. In de praktijk doen mensen dit maar zelden. Omdat bij de start van de verandering de motivatie vaak hoog is, willen ze meteen alles tegelijk aanpakken. Meestal pakt dat echter verkeerd uit.

Als je namelijk een groot doel stelt zonder dit op te knippen (bijv. "gezonder leven") en vervolgens op één onderdeel van dit grotere doel faalt, dan voelt dat als falen op het totaal. Mensen willen grote faalervaringen vermijden (wat heel menselijk is), dus zo'n faalervaring is een hele goede reden om jezelf wijs te maken dat het allemaal geen zin heeft en toch niet gaat lukken.

Door een doel op te knippen in kleine, haalbare stappen, kun je gefocust werken aan 1 ding tegelijk. Als het dan toch een keer niet lukt, voelt het als een kleine stap terug. De drempel is dus veel lager om het gewoon nog een keer te proberen.

Bovendien kun je met kleine, haalbare stappen veel vaker succesmomenten creëren. En een succeservaring geeft mensen vaak weer de energie om een volgende stap te zetten. Als je bijvoorbeeld 15 kilo af wilt vallen, is het verstandig om jezelf niet pas aan het einde te belonen. Dat is tenslotte nog erg ver weg. Het is veel verstandiger om jezelf na elke kilo gewichtsverlies te belonen. Dit kan fysiek (een cadeau voor jezelf kopen) of mentaal (tegen jezelf zeggen dat je zeer goed bezig bent).



*Figuur: Succes & faal ervaringen*

## 4. Uitdagende momenten

Er zijn momenten dat het redelijk makkelijk is om nieuw gedrag te laten zien. Daartegenover staan de zogenaamde uitdagende momenten. Dit zijn momenten waarop je makkelijk terugvalt in je oude gewoontes en gedrag. Onderzoek toont aan dat mensen die deze momenten van tevoren identificeren en vooraf bedenken hoe ze zo'n moment "overleven" veel vaker hun nieuwe gedrag volhouden tijdens deze momenten.

Neem iemand die gezonder wil gaan leven. Als je dit doel hebt, kan het bijvoorbeeld uitdagend zijn om met trek over een treinstation te lopen waar alle etensgeuren je tegemoet komen. Door je dit vooraf te realiseren, is de kans dat je terugvalt in je ongezonde gedrag een stuk kleiner. Als je je vooraf bedenkt dat je rond etenstijd over het station loopt – en dat dit dus een uitdagend moment is – kun je zelfs vooraf al maatregelen treffen. Zo kun je een appel meenemen die je vooraf opeet.

Zo wordt maar weer eens duidelijk hoe essentieel een goede voorbereiding is. Een ander onderdeel van de voorbereiding is het organiseren van "hulptroepen" die je ondersteunen bij de verandering.

## 5. Omgeving betrekken

Als je iets wilt veranderen, is het heel waardevol om je omgeving daarbij te betrekken. Dit gaat je namelijk om 2 redenen helpen:

Je vergroot je eigen commitment door met anderen te delen wat je doel is

Ze kunnen je ondersteunen en feedback geven tijdens de verandering

Een mooi voorbeeld van hoe de sociale omgeving kan helpen om een doel te bereiken, is het samen met een maatje sporten. Uit onderzoek blijkt dat mensen die samen met een ander sporten een vijf keer grotere kans hebben om een gezond sport patroon te ontwikkelen. En dat is heel begrijpelijk. Je wilt je maatje immers niet teleurstellen. Als je dus een keer geen zin hebt om te sporten, ga je toch maar.

Het is slim om mensen te betrekken die je regelmatig spreekt of ziet en die je vertrouwt. Bovendien is het belangrijk dat zij jouw verandering ook echt ondersteunen en je daarbij willen helpen. Zo is de kans immers het grootst dat zij een positieve bijdrage aan jouw verandering leveren.

*Klaar voor de start...*

Je hebt nu alle voorbereidingen getroffen om aan de slag te gaan met de verandering. Je weet wat je wilt bereiken, je hebt bepaald welke stappen je daarvoor gaat zetten, wat de uitdagende momenten zijn en wie jou gaan helpen bij de verandering. Aan de slag dus! Maar zorg wel dat je op koers blijft...



## 6. Meten en reflecteren

Meten is weten, zeggen ze altijd. Bij verandering is dat niet anders. Meten zorgt namelijk voor bewustwording en helpt je om op koers te blijven. We vinden het heel normaal om voortgang bij te houden als het gaat om de organisatiedoelstellingen ("We zitten op 70% van het sales target."). Maar bij persoonlijke doelstellingen doen we dat meestal niet. Vreemd eigenlijk...

### *Reflecteren is leren*

Metten is één ding, leren van je ervaringen is uiteindelijk echt waar het om draait. Hiermee leg je namelijk het verband tussen jouw gedrag en het effect daarvan op het bereiken van je persoonlijke doel.

Een interessante vraag is dan wat de beste frequentie is om te reflecteren. Maandelijks? Wekelijks? Of dagelijks? Veel mensen denken wekelijks, zodat er voldoende tijd tussen de momenten zit om daadwerkelijk een verandering waar te kunnen nemen. Een begrijpelijk antwoord, maar het klopt niet. Leren gebeurt namelijk niet door het waarnemen van de verandering, maar door te reflecteren op de stappen die tot die verandering hebben geleid.

Als die reflectie kort op het moment is waarop je reflecteert is die reflectie het scherpst. Hoe langer je wacht met reflecteren, hoe troebeler je beeld inmiddels is en hoe onbetrouwbaarder de reflectie. Als je aan het einde van een dag stil staat bij het gedrag dat je wilt veranderen, herinner je je namelijk nog alle voorbeelden en effecten die het had. Doe je dit de ochtend erop, dan is het leereffect al een stuk minder. Een week later heeft reflecteren op die dag eigenlijk geen nut meer.

Mensen die serieus met gedragsverandering aan de slag gaan, staan dan ook elke dag even stil bij die verandering.

## Aan de slag

Het online platform van Perreflectie is gebaseerd op deze 6 principes van succesvolle gedragsverandering. Wij helpen mensen om hun doel en motivatie scherp te stellen, dit doel op te knippen in kleine, haalbare stappen, zich voor te bereiden op uitdagende momenten en de omgeving te betrekken bij hun verandering. Vervolgens stimuleren wij hen om in de dagelijkse praktijk aan de slag te gaan en te reflecteren op hun voortgang.

Wij kijken uit naar de dag dat niet 20%, maar 100% van de mensen slaagt in hun voornemen iets te veranderen!

## Over de auteurs

### Stefan op de Woerd

Stefan Op de Woerd is oud-marinier, rechtsfilosoof en de oprichter van Perflectie. Hij is gefascineerd door gedragsverandering en hoe technologie mensen kan helpen bij het realiseren van hun doelen. Met Perflectie heeft hij op een unieke manier invulling gegeven aan het 70-20-10 gedachtegoed, waarbij gebruik wordt gemaakt van de laatste inzichten uit de gedragswetenschappen. En dit alles ondersteund met een innovatief, online platform.

Je kunt contact met Stefan opnemen door een mail te sturen naar [stefan.opdewoerd@perflectie.nl](mailto:stefan.opdewoerd@perflectie.nl).



### Jochem Aubel

Jochem Aubel is econometrist, veranderaar en innovator. Als leidinggevende heeft hij vele teams en medewerkers mogen begeleiden in verandering. Vanuit zijn passie voor verandering, persoonlijke ontwikkeling en technologie, heeft hij Perflectie opgericht. Met Perflectie geeft hij op een unieke manier invulling aan het 70-20-10 gedachtegoed, gebaseerd op de laatste inzichten uit de gedragswetenschappen. De methodiek van Perflectie, ondersteund met een innovatief, online platform, heeft al vele mensen en organisaties verder geholpen in hun verandering.

Je kunt contact met Jochem opnemen door een mail te sturen naar [jochem.aubel@perflectie.nl](mailto:jochem.aubel@perflectie.nl).



**perflectie**  
[www.perflectie.nl](http://www.perflectie.nl)