Nationaal Archief

Keynote
Gedragsverandering

26 oktober 2026

Prof. dr. Rick van Baaren
Drs. Ing. Stijn de Vries

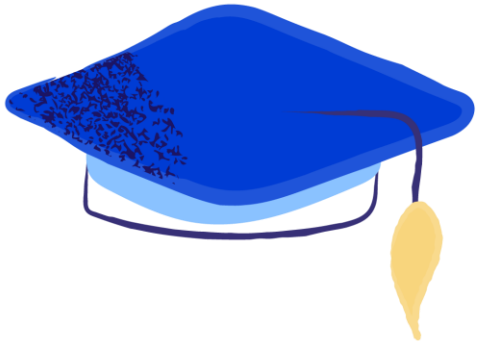
Behavior Change Group



Over de
Behavior Change Group

Behavior *Change* Group

Behavior *Change* Group



Academy



Consultancy



Research


Agentschap Telecom
Ministerie van Economische Zaken
STAD ANTWERPEN
Dienst Uitvoering Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
ODMH
Omgevingsdienst Midden-Holland
huid fonds
beweegalliantie
Hartstichting
Gemeente Rotterdam
Belastingdienst
veiligheidsregiozhz »
Ministerie van Justitie en Veiligheid
vhto
Expertisecentrum voor haar technische ontwikkeling
Rode Kruis
KNVB
NederlandSchoon
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Gemeente Amsterdam
Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit
Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit
Vlaamse overheid
LONG FONDS
fonds gehandicapten sport
NOC*NSF
Rutgers
BRANDWEER
Dienst Toeslagen
Ministerie van Financiën
leuven
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
Trimbos instituut
VEILIGVERKEER
Nationaal Park Utrechtse Heuvelrug
Hersen STICHTING
GGD Haaglanden
POLITIE
uwv
SVB
Zilveren Kruis
ABN·AMRO
achmea
milieu centraal
Tilburg University
RDW
Booking.com
Coca-Cola
de volksbank
Eneco
Zuyd Hogeschool
ZUYD
GGD
Noord- en Oost-Gelderland
EEN GEZOND HOUVAST
eerlijk over eten
Voedingscentrum
REC
heijmans
funda
prezero
AEGON
Radboudumc
university medical center
ProRail
Radboud Universiteit
St Antonius
een santeon ziekenhuis
suez
Naam van de presentatie
Royal Flora Holland
Interpolis

“Om menselijk gedrag te *veranderen*, wil je het eerst *begrijpen*

Behavior *Change* Group

Gedrag begrijpen: de **ACDR** lenzen



Architecture
De rol van de omgeving



Competence
Kennis, kunde en vertrouwen in eigen kunnen



Drivers
Drijfveren en motivatie voor verandering



Resistance
Weerstand tegen verandering

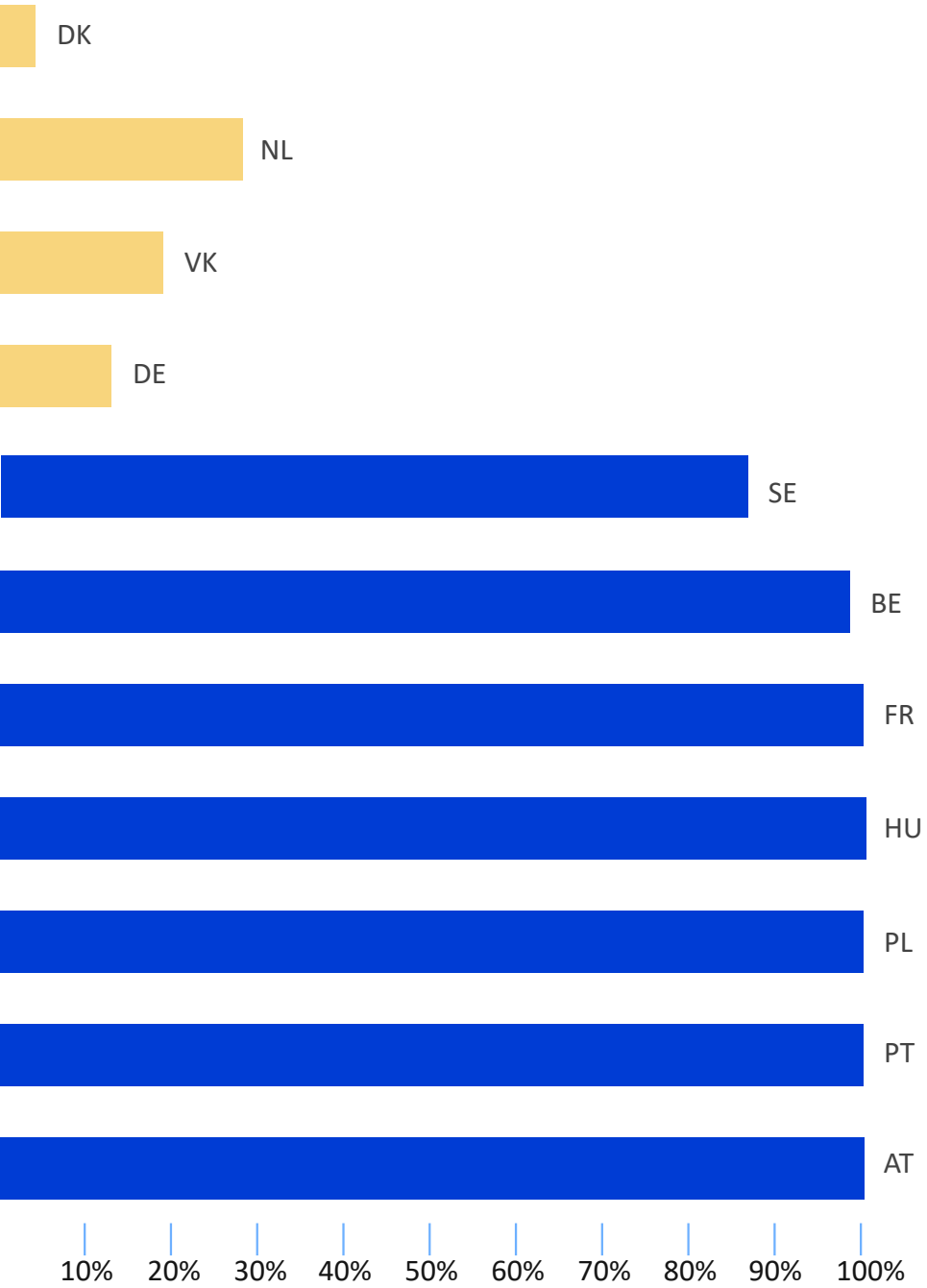
Behavior *Change* Group

Architecture

- Fysieke omgeving
- Digitale omgeving
- Sociale omgeving
- Formele omgeving



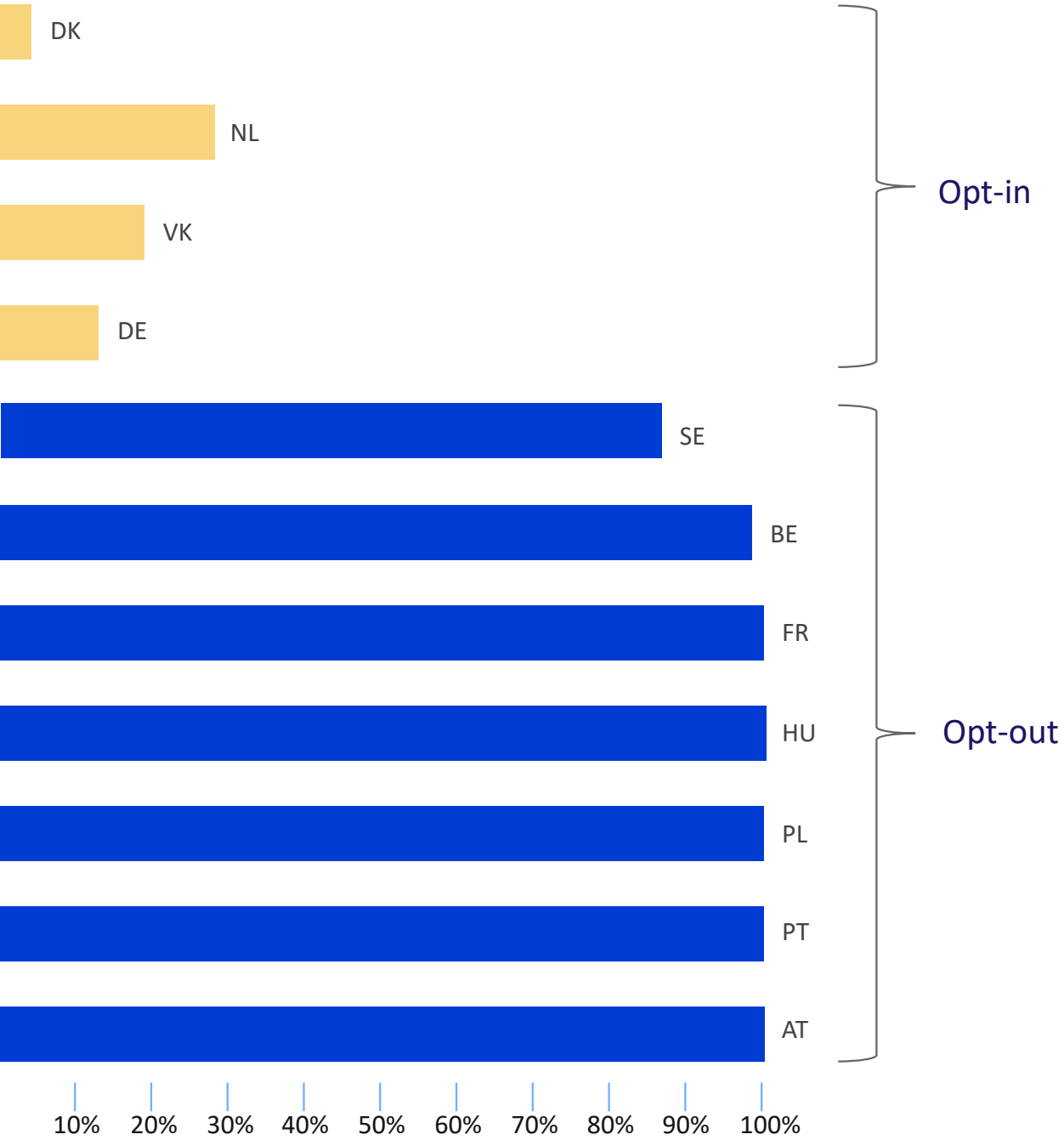
Behavior *Change* Group



Percentage Effective consent

Johnston & Goldstein (2003)

Behavior *Change* Group

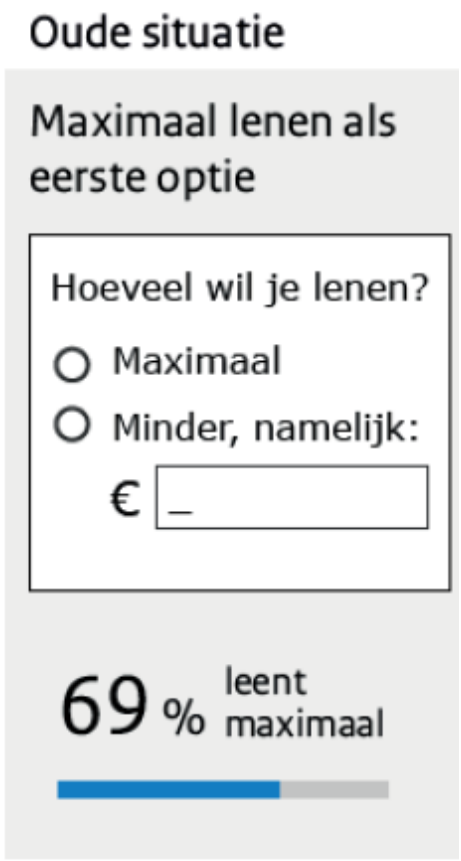


Percentage Orgaan-donatie

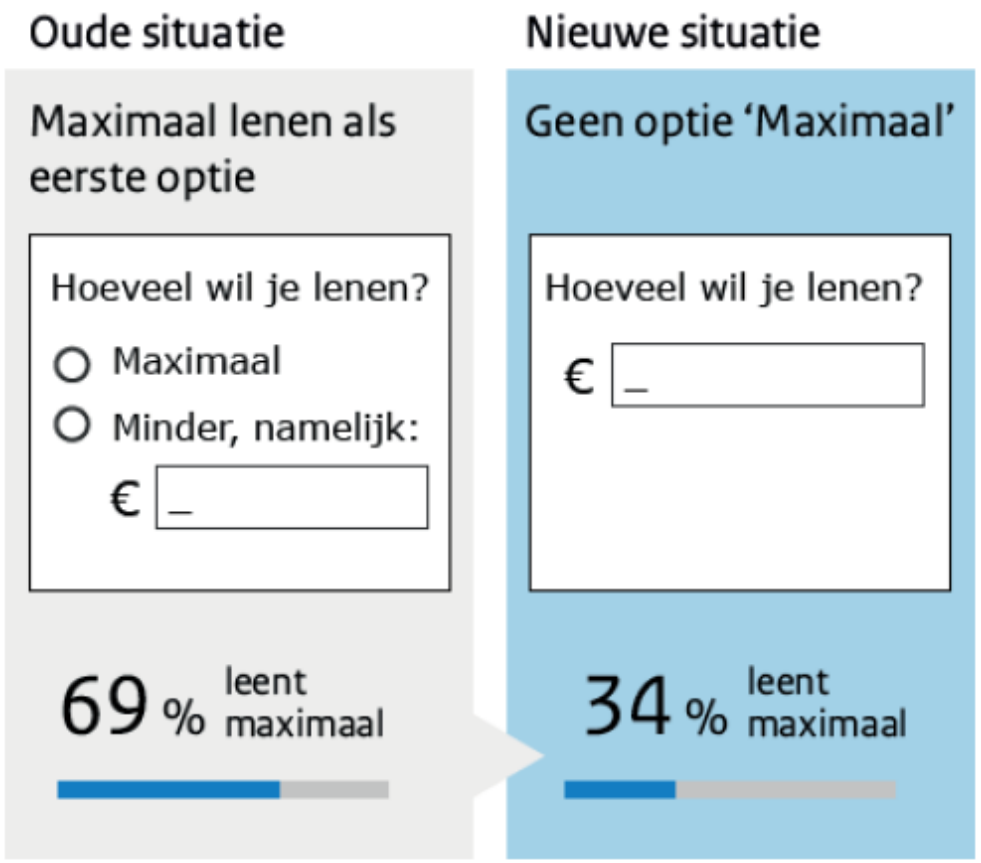
Johnston & Goldstein (2003)

Behavior *Change* Group

Architecture: *defaults*



Architecture: **defaults**



Competence

- Kennis
- Kunde
- Vertrouwen in eigen kunnen



Behavior *Change* Group

Kennis & kunde



Behavior *Change* Group

Table 1 Descriptive statistics of parents' sugar estimation scores

Item	% of parents estimating sugar content		
	Under	Over	Correct
100% orange juice (one glass, 330ml)	84.6	8.5	6.8
Cola (one glass, 330ml)	56.1	44.3	0
Frozen pizza (one box, 350g)	67.9	32.1	0
Fruit yogurt (one container, 250g)	92.1	7.6	0.3
Chocolate granola bar (one bar, 25g)	29.8	66.2	4.0
Ketchup (single serving packet, 20g)	25.6	46.9	27.5

$N = 305$

Dallacker, Hertwig & Mata (2019)

Kennis & kunde

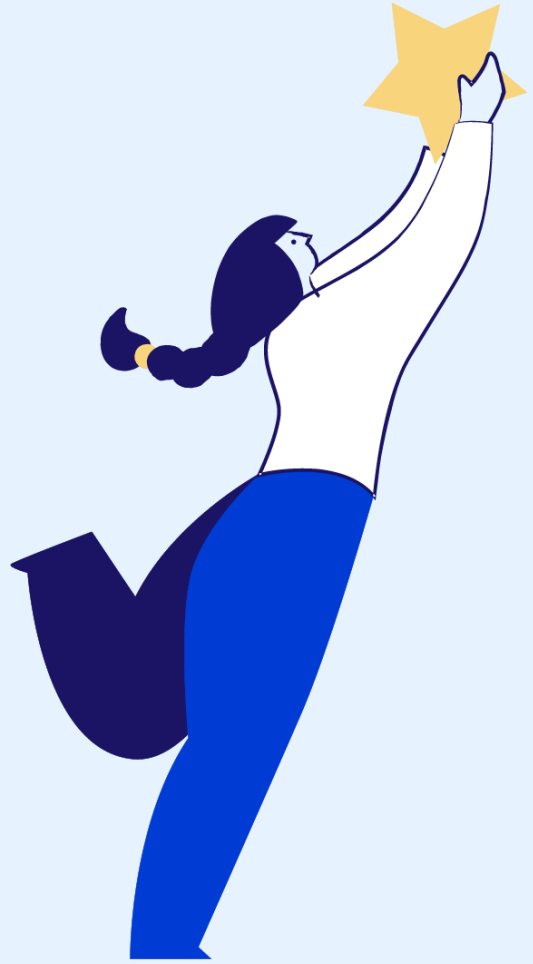


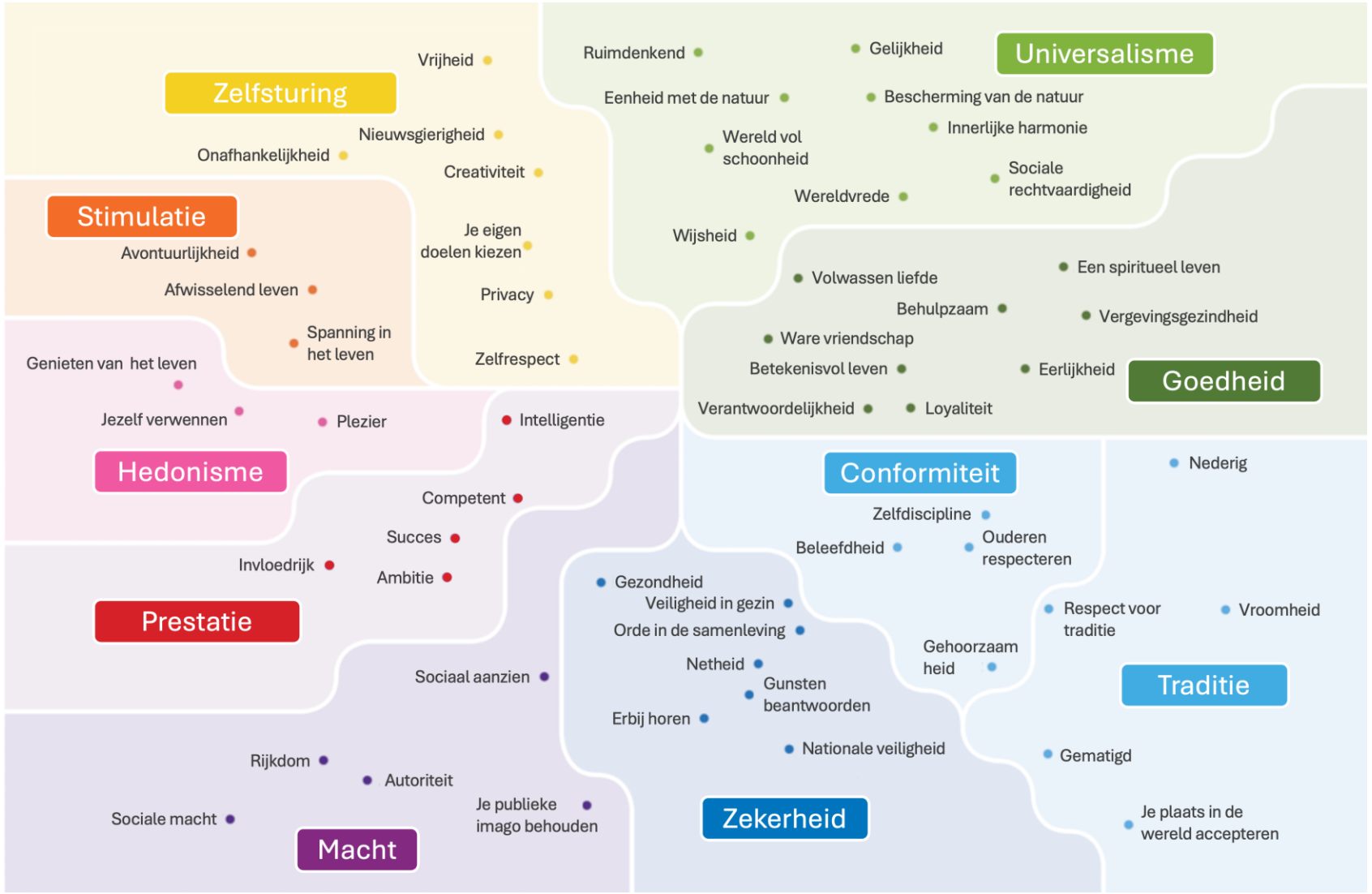
Self-efficacy



Drivers

- Motivatie
- Drijfveren
- Waarden



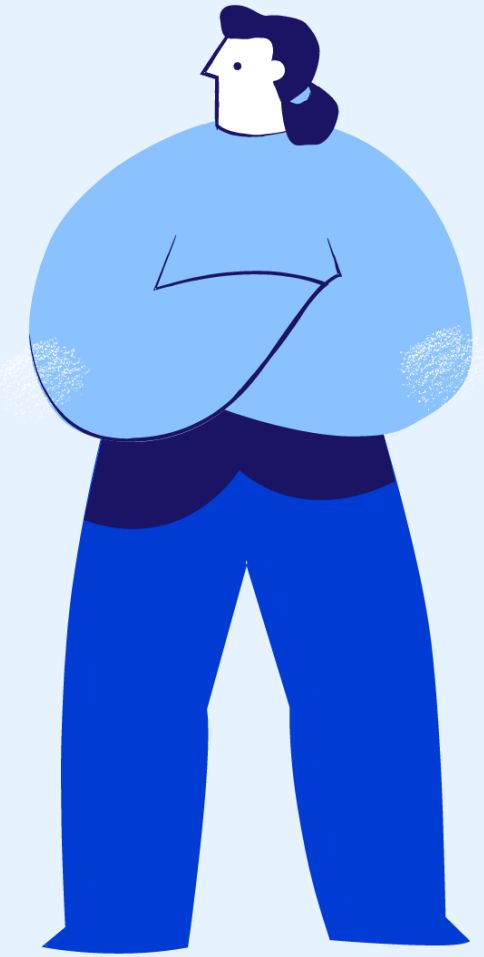


Schwartz (2012)

Behavior *Change* Group

Resistance

- Reactance
- Scepticisme
- Inertia



Behavior *Change* Group

1

2

3

3 Soorten

Weerstand

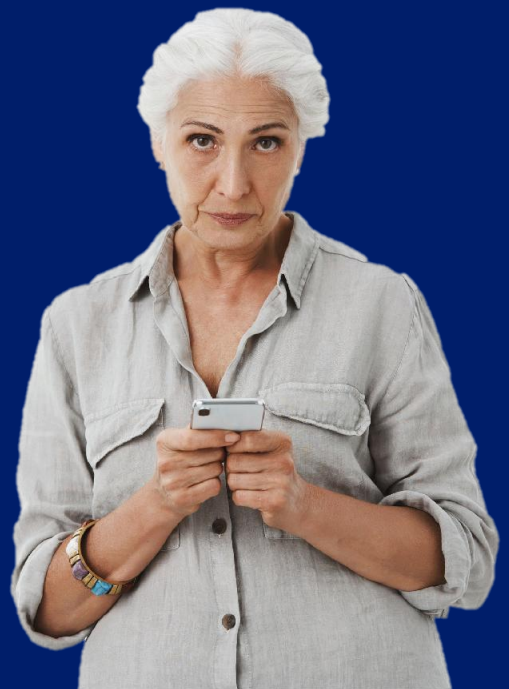
Knowles & Riner (2007)

Behavior *Change* Group

01

Reactance

Behoefte aan autonomie.



2

3

1
Reactance

3 soorten
Weerstand

Knowles & Riner (2007)

Behavior *Change* Group

Reactance

Moeilijk, (passief) agressief, recalcitrant
Tegen de bron & tegen beïnvloed worden

Basisbehoefte: **autonomie**

Kan diverse oorzaken hebben:

- Bedreigd voelen in je autonomie
- De bron niet vertrouwen
- Niet erkend voelen



Behavior *Change* Group

02

Scepticisme

Behoefte aan zekerheid.

1
Reactance

2
Scepticisme

3



3 soorten Weerstand

Knowles & Riner (2007)

Behavior *Change* Group

Scepticisme

Kritisch, “Ja maar”, tegenspreken, twijfel
Tegen de inhoud of op zelf

Basisbehoefte: **zekerheid**

Kan diverse oorzaken hebben

- Het echt niet eens zijn (inhoudelijk)
- Twijfel of het voor jou ‘goed’ uitpakt



Behavior *Change* Group

03

Inertia

Behoefte aan energiebehoud.



1
Reactance

2
Scepticisme

3
Inertia

3 soorten
Weerstand

Knowles & Riner (2007)

Behavior *Change* Group

Inertia

Passiviteit, ontwijkend gedrag

Basisbehoefte: **energiebehoud**

Te herkennen aan

- Ontbreken van actie, waar de intentie er wel is
- Veelal gewoontegedrag
- Doelgedrag is vaak niet direct urgent, belonend of verstandig



Behavior *Change* Group

Hoe ziet deze aanpak er in de praktijk uit?

Juist gebruik **ademluchtmasker**



Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid & Brandweer Nederland

Behavior *Change* Group

Probleem

- Brandweerlieden houden hun ademluchtmasker niet lang genoeg op (uitdampen).
- Kans op inademen van giftige dampen uit het pak
- Van alle schadelijke stoffen waar brandweer mee in aanraking komt, komt 95% via de luchtwegen binnen
- Giftige stoffen zijn landelijk elk jaar verantwoordelijk voor 3.000 doden

Doelgedrag

“Brandweerlieden houden na een oefening op een trainingscentrum 3 minuten hun ademluchtmasker op (uitdampen).”



GEDRAGSROUTE - BRANDWEER - DOELGEDRAG 5 - Lang genoeg ophouden ABM na een oefening op een trainingscentra

D&B

Probleemgedrag 5

Niet lang genoeg dragen ABM na een oefening op een trainingscentra

Realistisch mensbeeld check

Aandacht
- Wisselende aandacht voor de procedure

Prioriteit
- Afhankelijk van norm binnen ploeg/cluster
- Gezondheidsrisico's op lange termijn zijn minder urgent

Duidelijkheid
- Procedure is ambigue/ interpretabel/vrij

Mogelijkheid
- Middelen aanwezig
- Kennis aanwezig, niet bij ieder individu
- Zelfvertrouwen om protocol te volgen afhankelijk van eigen norm en norm groep

Hoelang draag je een ABM na een oefening volgens protocol?
- 3 minuten uitdampen
- Na afkoppeling FFP3 masker opzetten
- Uit rook staan

Kennis en self-efficacy
- Brandweerman leert over protocol
- Protocol opgenomen in werkwijze schoon werken
- Brandweerman herhaalt en traint protocol (niet altijd goed)

Weerstand (reactance)
- Weerstand tegen *out-group*
- Tegendraadse ploegen
- Tegendraadse leidinggevende
- Verzet oude garde

Gezondheid
- Kennis over gevaar voor gezondheid
- Direct ervaren gezondheidsklachten
- Zintuigelijke prikkels (reuk bv)

Zelfbeeld
- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Intrinsieke waarde 'andere helpen'
- Gevaar voor collega's/naasten
- Professionaliteit

Voorbeeldgedrag
- Op trainingscentra en tijdens oefeningen wordt niet (altijd) juist geoefend

Werkstructuur
- Hiërarchie, protocollen, regels en commando's

Skeptisisme
- Ongeloof naar inhoud gezondheidsboodschap
- Ongeloof nut 'uitdampen'
- Relativerende strategieën

Risicoperceptie
- Internaliseren risico's als onderdeel van het vak
- Houding 'Mij kan niks gebeuren'

(Sociale) norm
- Voorbeeldgedrag (informele) leiders
- Waargenomen gedrag directe collega's

Personeel trainingscentrum
- Houding instructeur
  - Laconiek vs. Streng
  - Toon briefing
- Voorbeeldgedrag (stoker/instructeur)
- Aanspreken op regels

Rolverdeling
- BV/OVD
- Instructeur
- Stoker
- Manschap
- Chauffeur

Team
- Hechte ploegen
- Verantwoordelijk voor elkaar
- Buddy's

Diffusie van verantwoordelijkheid
- Men weet niet wie eerste stap moet zetten
- Eigen verantwoordelijk
- Geen verantwoordelijkheid belegd in lijn

Tweestrijd
- Instructeurs en bevelvoerder ondersteunen

(Veiligheids)cultuur
- Cultuur rondom gezond en veilig werken

Aanspreekcultuur
- Loss of face
- *Self-efficacy* om collega aan te spreken

Doelgedrag 5

Lang genoeg dragen ABM na een oefening op een trainingscentra

Controle
- Door leidinggevende
- Door instructeur
- Door buddy

DEBRIEFING / FEEDBACK

	AANVANG TRAINING	START OEFENING	BETREDEN INCIDENTGEBIED	VERLATEN INCIDENTGEBIED	EINDE OEFENING	EINDE TRAINING
BEROEPS	• Briefing door instructeur oefencentrum (powerpoint) • Toelichting regels oefencentrum • Uitleg schoon/veilig werken • Zonering (rood/oranje/groen)	• BV maakt inschatting incident • Commando 'maskeren' • Buddy's checken ABM • Bij verkenning rondom incident wordt ABM ook gedragen • BV en buddy let op collega	• DUO's betreden incident met rook • Manschappen communiceren d.m.v. zender of face-to-face • Manschappen rapporteren aan BV/ OVD d.m.v. zender of face-to-face	• Minimaal 3 minuten uitdampen voordat masker wordt afgedaan, ook bij tussentijds communiceren in rookvrij gebied • Eten, drinken, communiceren volgens handreiking	• 3 minuten uitdampen • Na afkoppeling FFP3 masker opzetten • Uit de rook gaan staan	• Procedure schoon werken • Debriefing • Schoon terug
VRIJWILLIGER	• KENNIS • VOORZIENINGEN	• GEDRAG	• VOORZIENINGEN • GEDRAG	• GEDRAG	• VOORZIENINGEN • GEDRAG • KENNIS	• VOORZIENINGEN • GEDRAG • KENNIS

Inertia
- Verandermoeheid
- Extra handelingen
- Extra tijd

Inleving' in trainingsscenario
- Serieuze houding, volledig opgaan

Makkelijk maken
- Mondkapjes uitdelen
- Middelen klaarzetten

Tijdsdruk
- Focus op oplossen
- Cognitieve schaarste
- 'Elke seconde telt'

Storytelling
- Een held komt veilig thuis
- Vieren succes materiaal

(Cultuur)verschillen
- Beroeps vs vrijwillig
- Oude vs jonge garde
- Ploeg vs management
- Posten binnen VR's

Imago
- Stoer

Historie
- Oude normen

***Overload* aan benodigde kennis**
- Interpretatie van regels met pragmatische houding

Ongemak
- Draagcomfort (zwaar ademenen, warmte, minder zicht)
- Moeilijker communiceren

Materiaal
- Face-fit

Materiaal
- Waaier op TAS
- Positie TAS
- Afspuiten

Aantal uitrukken
- Meer > meer routine
- Minder > (over)enthousiast omdat er brand is

Besparing
- Lucht gaat +- 30 min mee
- Besparen ademlucht

Kernbepalers

Architecture

- **Sociale norm:** trainers geven het verkeerde voorbeeld

Competence

- **Onduidelijkheid:** wanneer uitdampen en hoe lang?

Drivers

- **Intrinsieke waarde:** helpen van anderen

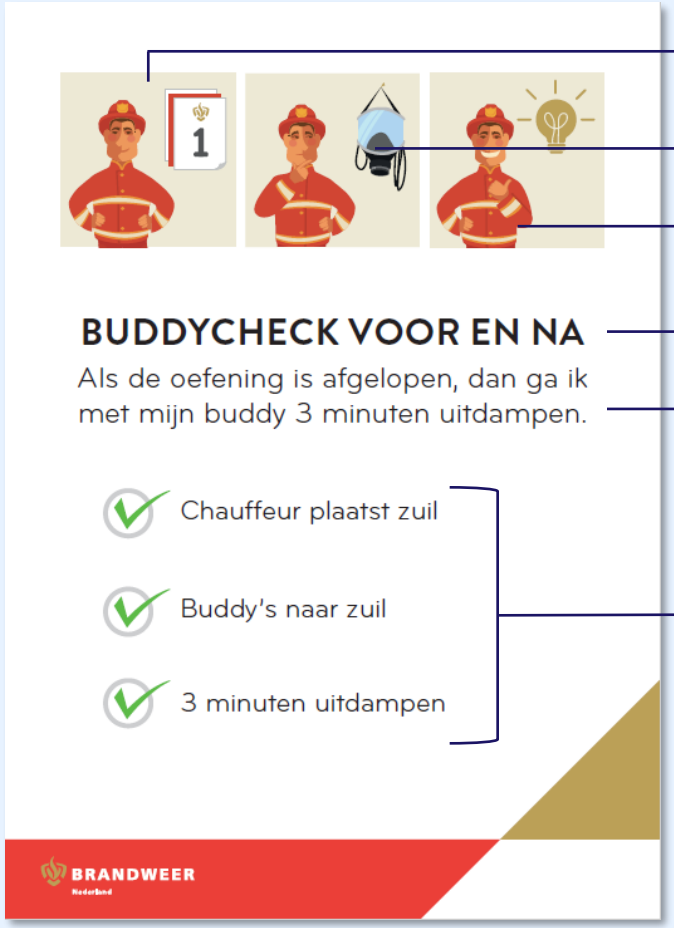
Resistances

- **Weerstand:** fysiek en praktisch ongemak
- **Scepticisme:** wat is het nut van uitdampen?
- **Inertia:** wel willen, niet doen (vergeten)

Stap 1: **briefing**

Self-persuasion





Cognitieve dissonantie aanspreken

Weerstand erkennen

Kennis aandragen

Altercasting

Handelingsperspectief

Duidelijke visuele stappen

Behavior *Change* Group

Stap 2: **fysieke hub**





Behavior *Change* Group

Had het **effect**?

Controlegroep

00:38

Voormeting

00:45

Nameting

Behavior *Change* Group

Had het **effect**?

Interventiegroep

00:45

Voormeting

02:44

Nameting

Behavior *Change* Group

Gedrag veranderen? Bestudeer **ACDR**



Architecture
De rol van de omgeving



Competence
Kennis, kunde en vertrouwen in eigen kunnen



Drivers
Drijfveren en motivatie voor verandering



Resistance
Weerstand tegen verandering

Behavior *Change* Group

Always *one move* ahead

Behavior
Change
Group