



WE THINK NEXT

KIJK ANDERS PAPERS • N° 02

Van inzicht naar gedrag

Waarom verandertrajecten niet beklijven — en wat wél werkt.

If you change the way you look at things, the things you look at change.

WE THINK NEXT • 2026 • WETHINKNEXT.COM

IN HET KORT

De meeste verandertrajecten sterven niet op de heidag, maar op de eerste maandag erna. Niet door onwil, maar omdat inzicht en gedrag verschillende dingen zijn: inzicht is een moment, gedrag is een systeem. Dit paper beschrijft waarom gedrag terugveert — en hoe je verandering bouwt die een gewone dinsdag overleeft.

Voor wie: iedereen die weleens vol energie uit een sessie kwam en drie weken later alles bij het oude zag — en dat deze keer anders wil doen.

01 De heidag-high

Iedereen kent hem: de sessie die écht goed was. Eerlijke gesprekken, kwartjes die vielen, een flip-over vol voornemens en een team dat elkaar bij het weggaan iets langer aankijkt dan normaal. En dan: twee weken later. De agenda's zitten weer vol, de flip-over hangt opgerold achter een kast, en het gedrag is terug bij af.

De verleiding is groot om dan te concluderen dat mensen "toch niet echt willen", of dat de sessie niet goed genoeg was. Beide conclusies missen het punt. De sessie deed precies wat een sessie kan doen: inzicht opleveren. Maar inzicht is een moment, en gedrag is een systeem — en een moment wint het zelden van een systeem.

02 Waarom gedrag terugveert

Drie krachten trekken een team na elke goede sessie terug naar het oude patroon.

De context bleef gelijk. Dezelfde overvolle agenda's, dezelfde prikkels, dezelfde deadlines, dezelfde wandelgangen. Gedrag is geen los besluit maar een antwoord op een omgeving — en als de omgeving niets verandert, verandert het antwoord ook niet. Wilskracht verliest het op den duur altijd van inrichting.

De onderstroom bleef onbesproken. Veel sessies gaan — begrijpelijk — over de bovenstroom: doelen, rollen, afspraken. Maar het gedrag dat je wilt veranderen wordt vaak juist onder water in stand gehouden: door oud zeer, loyaliteiten, en de ongeschreven regels over wat je hier wel en niet hardop zegt. Een voornemen dat de onderstroom negeert, is als een bootje dat tegen de stroom in wil peddelen: het lukt, precies zolang iedereen peddelt.

Er werd te groot begonnen. "Vanaf nu gaan we het écht anders doen" is geen stap maar een belofte — en beloftes vragen energie die het dagelijkse werk al opeist. Hoe groter de ambitie, hoe kleiner de kans dat er morgen iets van te zien is. En elk traject dat groots begint en stilletjes

verdampt, maakt het volgende traject zwaarder. Wat verandermoeheid heet, is meestal een rationele reactie op een reeks beloftes die nooit een dinsdag haalden.

Mensen zijn niet moe van verandering. Ze zijn moe van veranderingen die beloofd werden en nooit gewoon werden.

03 Klein, zichtbaar, herhaald

Wat wél werkt, is bijna beledigend simpel — en daarom wordt het zelden gedaan. Verandering die beklijft heeft drie eigenschappen.

Klein. Eén concreet gedrag dat morgen kan, zonder budget, zonder toestemming, zonder projectplan. Niet "beter luisteren naar elkaar", maar: in het maandagoverleg stelt de voorzitter eerst één vraag en geeft pas daarna een mening. Zó klein dat mislukken bijna niet kan.

Zichtbaar. Gedrag verandert sneller als anderen het zien. Kies iets dat zich afspeelt waar het team bij is — een overleg, een gezamenlijk moment — en spreek af wie erop let. Niet als politieagent, maar als getuige: iemand die aan het eind van de week kan zeggen "het gebeurde drie keer".

Herhaald. Nieuw gedrag went pas na herhaling; herhaling vraagt ritme; ritme vraagt een vast moment. Vijf minuten aan het eind van het weekoverleg is genoeg. De vraag is steeds dezelfde: bewoog er iets? Gedrag verandert door ritme, niet door overtuiging.

04 Borgen is een beweging, geen fase

In de meeste trajecten is borging het sluitstuk: de laatste fase, het evaluatieformulier, de overdracht "aan de lijn". Tegen die tijd is de energie op en de aandacht alweer bij het volgende.

Draai het om. Begin élk traject met de vraag: hoe ziet dit eruit op een gewone dinsdag over drie maanden? Wie doet er dan iets anders dan nu, en waaraan zou een buitenstaander dat zien? Als daar geen concreet antwoord op komt, is het traject nog niet klaar om te starten — hoe inspirerend het plan ook is.

En bouw de terugblik in vóór je begint. Wij noemen dat de Next Loop: op vaste momenten kort terugkijken — wat bewoog er, wat viel terug, wat vraagt bijstelling — en van daaruit de volgende kleine stap kiezen. Geen evaluatie achteraf, maar een lus die het traject draaiend houdt. Verandering die beklijft is geen lijn met een eindpunt; het is een loop die steeds lichter gaat draaien.

05 De eerste maandag

Sta je aan de vooravond van een traject, een fusie, of gewoon een goed teamgesprek — stel jezelf dan vooraf deze vijf vragen:

VIJF VRAGEN VÓÓR JE BEGINT

1. Welk concreet gedrag willen we over drie maanden op een gewone dinsdag zien?
2. Wat is de kleinste eerste stap die aanstaande maandag al kan?
3. Waar wordt die stap zichtbaar — en wie let erop?
4. Wanneer kijken we terug? (Zet het nú in de agenda, vóór de start.)
5. Wat in de onderstroom kan deze stap stilletjes tegenwerken — en wanneer bespreken we dát?

Valt je op dat er geen vraag bij zit over visie of ambitie? Die zijn er meestal al, en ze zijn zelden het probleem. Het probleem is de brug tussen het inzicht van vrijdag en het gedrag van maandag. Die brug bouw je niet met een groter verhaal, maar met een kleinere stap.

Over We Think Next

Wij helpen teams en organisaties anders kijken naar hoe ze samenwerken — en dat om te zetten in verandering die beklijft. Langs vier bewegingen: **Zien** (scherp krijgen wat er écht speelt) · **Begrijpen** (de onderstroom ontrafelen) · **Veranderen** (bouwen aan wat werkt) · **Borgen** (de Next Loop — zorgen dat het landt in de praktijk).

Verder praten over jullie situatie? hallo@wethinknext.com · wethinknext.com

© 2026 We Think Next. Dit paper mag vrij gedeeld worden binnen je organisatie, met bronvermelding. De inhoud is met zorg samengesteld maar algemeen van aard; wat werkt, hangt af van jullie context.