

# bewust omgaan met denkfouten

## leertraject

2017

Denkfouten zijn psychologische mechanismes die ons onbewust op een dwaalspoor brengen. Sommige denkfouten hebben een gering effect op ons werk, andere hebben een grotere impact. Kennis van en inzicht in deze denkfouten helpt om de negatieve effecten ervan te minimaliseren.

### Onderdelen

Dit leertraject bestaat uit 4 onderdelen:

#### Introductie

De deelnemers krijgen via een introductieprogramma kennis over de laatste inzichten over hoe het brein werkt, uitleg over twee systemen van denken en de positieve- en negatieve effecten van deze twee systemen. Dit introductieprogramma is een mix van theorie, voorbeelden, anekdotes en korte tests. De deelnemers krijgen voorbeelden te zien van onderzoeken en waar mogelijk worden de resultaten van deze onderzoeken ondersteund met beeldmateriaal. Uiteraard ondergaan de deelnemers zelf ook een aantal tests. De duur van dit introductieprogramma ligt tussen een half uur en drie kwartier. Door de soms confronterende ervaringen van de voorbeelden en tests, wordt de bereidheid van de deelnemer optimaal om de eigen denkfouten te minimaliseren.

#### Keuze van thema of thema's

Afhankelijk van de doelgroep en het vraagstuk van een groep, team of organisatie kunnen één of meerdere thema's aan bod komen. De thema's kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld:

- Leiding geven (zoals het aannemen van mensen of het beoordelen van prestaties)
- Projectmanagement
- Samenwerking binnen en tussen teams
- Veiligheid
- Handhaving

#### Workshop

Tijdens de workshop gaan de deelnemers aan de slag met 20 denkfouten, die relevant zijn voor het thema of de thema's. De denkfouten staan op losse kaarten. De deelnemer onderzoekt met anderen in een groep per denkfout in hoeverre hij/zij daar vatbaar voor is en wat hij/zij kan doen om het effect van deze denkfout te verminderen.

Vervolgens presenteren de groepen hun resultaten. De trainer stelt vragen en reikt waar noodzakelijk beproefde technieken aan. De workshop duurt ongeveer 2 uur.

#### Implementatie

De uitkomsten van de workshop vinden hun weg in de processen, werkwijzen en denkwijzen van de deelnemers. Een voorbeeld: de wijze waarop de besluitvorming in een vergadering tot stand komt, wordt gewijzigd op grond van de uitkomsten van de workshop. Een goede methodiek voor implementatie is werken volgens de Deming-cirkel. De trainer kan waar nodig als procesbegeleider de implementatie helpen realiseren.



## Na afloop van het traject

zijn de deelnemers

- zich meer bewust van de onbewuste denkfouten met name die horen bij het gekozen thema of de gekozen thema's.

hebben de deelnemers

- meer inzicht te in de wijze waarop denkprocessen verlopen.
- ervaren hoe zij zelf ook denkfouten maken.
- meer inzicht in hoe denkfouten effect hebben op anderen en de gevolgen daarvan.
- onderzocht wat zij kunnen doen om het effect van deze denkfouten te verminderen.
- verbeteringen in processen en werkmethoden aangebracht om denkfouten te verminderen.

### In-company

Dit leertraject wordt in-company verzorgd.

De inhoud en casuïstiek worden in overleg met de opdrachtgever aangepast aan de praktijk van de organisatie en de te trainen doelgroep.

### Meer informatie

The Spirit Of ...  
Transistorstraat 31  
1322 CK Almere  
036 7519733

[info@thespiritof.nl](mailto:info@thespiritof.nl)  
[www.thespiritof.nl](http://www.thespiritof.nl)

## Voorbeeld van een kaart

### Beschikbaarheidsfout

#### Availability bias

Wat spectaculair, fel of luid is, kent in ons brein een grotere beschikbaarheid dan het omgekeerde. Ons brein denkt dramatisch, niet kwantitatief.

We zijn namelijk geneigd om ons ook te snel een mening te vormen op basis van de meer toegankelijke informatie. Vooral aan persoonlijke ervaringen hechten we snel veel te veel waarde. Dit komt de argumentatie vervolgens niet ten goede als we hiermee gaan argumenteren/redeneren.

Een remedie is het tegengestelde te onderzoeken: hoeveel mensen ken je zelf die een grote prijs hebben gewonnen, aangevallen zijn door een haai of die geen slachtoffer zijn van een terroristische aanslag?



#### Voorbeelden

- Goede of slechte ervaringen met het gebruik van bepaalde methoden.
- Een manager die eerder een succesvolle reorganisatie heeft meegemaakt, zal eerder voor een reorganisatie kiezen dan een manager die nog nooit een reorganisatie heeft meegemaakt.
- Eigen negatieve ervaring met een bepaalde service, bijvoorbeeld lang moet wachten op de ANWB tijdens de start van de winter.