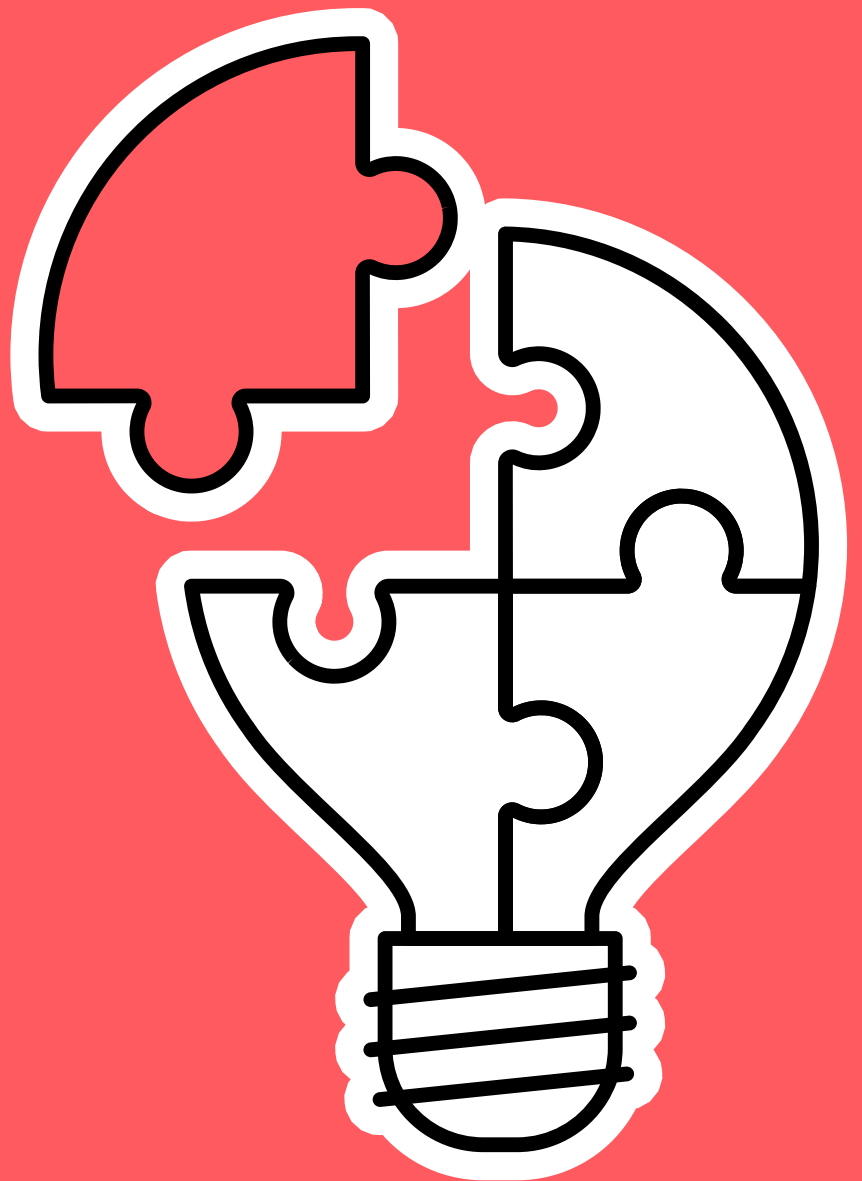


10 Biases in HR

*(mini-masterclass hoe je de onbewuste
denkfouten kunt overwinnen om betere
personeelsbeslissingen te nemen)*





Wat je gaat leren



Uitleg van de 10 meest
voorkomende biases
(onbewuste
denkfouten)



Herken de oorzaken



Ontdek hoe deze
voorkomen in HR



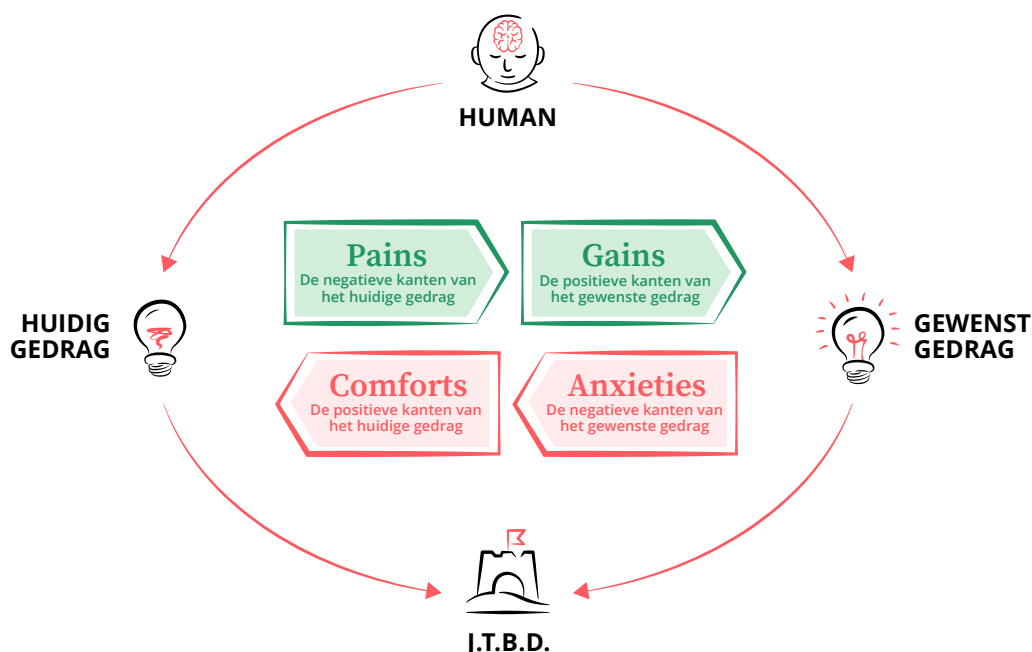
10 strategieën om
biases in HR te slim
af te zijn



10
Praktijkvoorbeelden



De kracht van
Behavioural Design
zelf leren toepassen
in HR.



© All rights reserved SUE | Behavioural Design BV

Inleiding

Elke dag neem je als HR-professional belangrijke beslissingen over mensen. Denk aan werving, beoordelingsgesprekken, talentontwikkeling of het herinrichten van teams. En hoe objectief je jezelf ook probeert te zijn – en hoe ervaren je ook bent – niemand is helemaal vrij van denkfouten. Ik ook niet.

Ons brein gebruikt cognitieve biases als handige snelkoppelingen om de wereld snel te begrijpen. Vaak werkt dat prima. Maar in een HR-context kunnen diezelfde biases je beoordelingsvermogen vertroebelen, onbedoeld oneerlijkheid in de hand werken en inclusie juist tegenwerken.

Daarom heb ik deze mini-masterclass voor je gemaakt. Hij laat je 10 veelvoorkomende denkfouten zien die vaak voorkomen bij HR-besluiten. Niet om je terecht te wijzen, maar om je te helpen je denkkracht te verfijnen.

Want zodra je deze biases leert herkennen, ben je veel beter in staat om ze voor te zijn en dus betere beslissingen te nemen.

Veel leesplezier!



Astrid Groenewegen

FOUNDER SUE | BEHAVIOURAL DESIGN

1. Confirmation Bias

Je zoekt naar wat je al gelooft.



Confirmation bias is onze onbewuste neiging om vooral die informatie op te merken, te geloven en te onthouden die past bij wat we al denken. Ons brein houdt van consistentie — dat voelt veilig. Informatie die haaks staat op onze overtuigingen schuiven we sneller terzijde, omdat die ongemakkelijk aanvoelt of minder betrouwbaar lijkt.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Als recruiter vorm je vaak al een indruk op basis van een cv. Is die positief, dan zie je tijdens het gesprek vooral sterke punten. Is die negatief, dan vallen juist de zwakke plekken op — en kun je potentieel over het hoofd zien.

Ook bij beoordelingsgesprekken werkt het zo: managers herinneren zich vooral situaties die hun bestaande beeld van een medewerker bevestigen, terwijl ze ander, misschien belangrijker bewijs makkelijk missen.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Stel je een recruitmentteam voor bij een middelgroot bedrijf. Ze merken het misschien niet meteen, maar kandidaten met een bepaald type werkervaring komen opvallend vaak verder in het proces — los van andere kwalificaties.

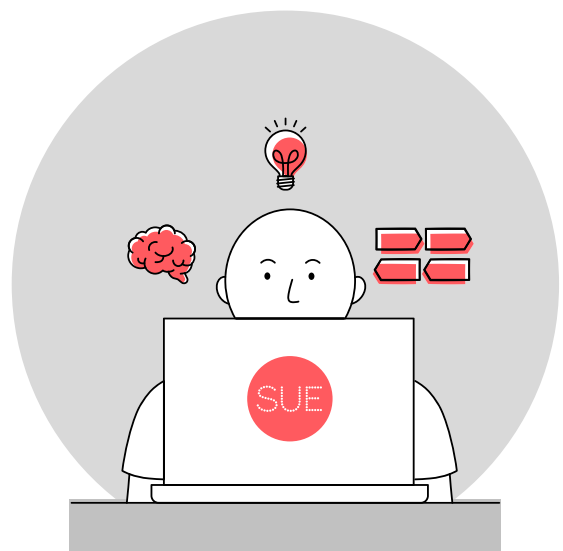
Vraag je de recruiters waarom, dan verwijzen ze vaak naar hun "instinct" of hun "ervaring" met wat werkt binnen de organisatie.

Maar wat als je een blind selectie-experiment doet, waarbij die specifieke ervaring uit de cv's wordt gehaald? Grote kans dat je ineens een veel diversere kandidatenpool krijgt, met mensen die net zo gekwalificeerd zijn. En dat laat precies zien hoe confirmation bias het selectieproces kan sturen — zelfs als je denkt objectief te zijn.



Wat het veroorzaakt:

Het zorgt voor tunnelvisie in personeelsbeslissingen. Omdat je onbewust vooral zoekt naar bevestiging van wat je al denkt, zie je alternatieve perspectieven over het hoofd. En daarmee ook talent dat misschien niet binnen je vaste plaatje past. Het gevolg? Een team dat weinig variatie in denken of ervaring heeft — en daarmee juist aan innovatiekracht en probleemoplossend vermogen inboet.



2. Status Quo Bias

De voorkeur geven aan het bekende boven het betere.



We houden instinctief vast aan wat we kennen, zelfs als het logisch zou zijn om te veranderen. Verandering voelt vaak oncomfortabel en dat komt deels door verliesaversie. Het idee dat iets kwijtraken pijnlijker is dan iets nieuws winnen. Daar komt bij dat vertrouwde keuzes minder denkwerk kosten. Ons brein kiest liever de makkelijke route.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Een team bespreekt de invoering van een nieuw prestatimanagementsysteem. Op papier biedt het duidelijke voordelen ten opzichte van wat er nu is. Toch aarzelt de HR-directeur: “Ons huidige systeem is misschien niet perfect, maar iedereen snapt het tenminste.” En dus besluit het team om toch maar bij het oude te blijven — ondanks de tekortkomingen. Want veranderen betekent bijscholing, gedoe en tijdelijk ongemak.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Een HR-afdeling kan jarenlang blijven vasthouden aan een verouderd model voor functioneringsgesprekken — ook als onderzoek allang laat zien dat een coachende aanpak betere resultaten en meer tevredenheid oplevert.

De invoering wordt telkens uitgesteld met argumenten als: “We moeten eerst ons huidige proces optimaliseren” of “Onze managers hebben het al druk genoeg.”

Maar na een medewerkerstevredenheids-onderzoek, waarin frustratie over het huidige systeem duidelijk naar voren komt, blijkt in gesprekken iets anders. De echte reden voor het uitstel? Het oude systeem voelde vertrouwd, met al zijn beperkingen. Terwijl het nieuwe systeem — ondanks de bewezen voordelen — als te onzeker en riskant werd gezien.



Wat het veroorzaakt:

Zo mis je kansen om de werknemerservaring én de effectiviteit van je organisatie te verbeteren. Niet omdat er geen betere opties zijn, maar omdat verandering als een risico voelt — en de status quo als veilig. En juist dat houdt HR-praktijken vast in verouderde routines die je medewerkers en je organisatie eigenlijk allang niet meer helpen.



3. Anchoring Bias

Het eerste getal blijft hangen.



Zodra we een eerste cijfer, inschatting of idee horen, zetten we dat onbewust vast als uitgangspunt van ons oordeel, zelfs als het nergens op gebaseerd is. Vanaf daar maken we kleine aanpassingen, maar dat startpunt blijft ons oordeel sturen.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Tijdens salarisonderhandelingen zegt een HR-manager: “We denken aan iets rond de €45.000 voor deze functie.” En ook al laten marktgegevens zien dat €50.000 tot €55.000 passender zou zijn, draait het gesprek nu vooral om kleine stapjes vanaf dat anker. Hetzelfde gebeurt bij prestatiebeoordelingen: de score van vorig jaar wordt onbewust het vertrekpunt en alleen kleine afwijkingen daarvan voelen acceptabel — zelfs als het oordeel eigenlijk flink omhoog of omlaag zou moeten.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Stel je voor dat je als HR-afdeling een experiment doet: je splitst beoordelaars in twee groepen. De ene krijgt beoordelingsformulieren met de vorige score van de medewerker bovenaan vermeld. De andere groep krijgt exact dezelfde formulieren, maar zónder die historische beoordeling.

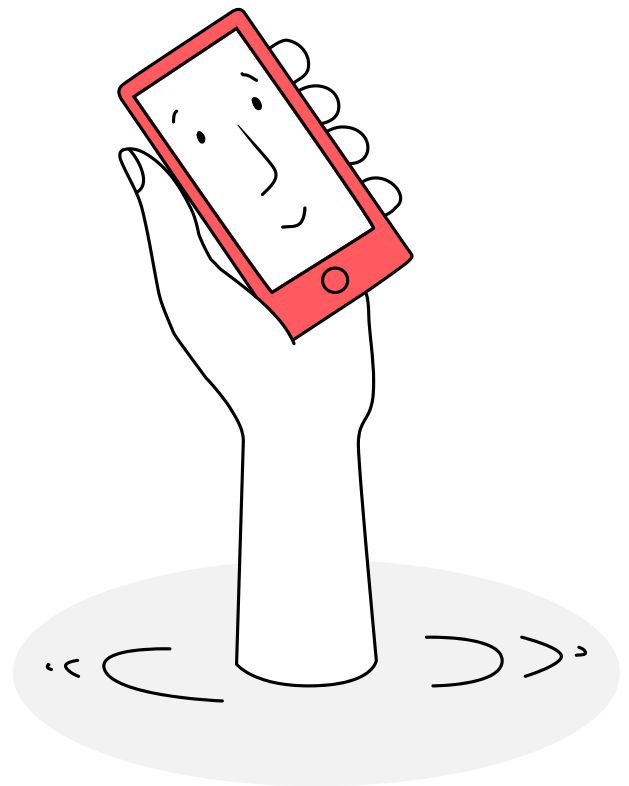
De uitkomst? In de eerste groep blijven de nieuwe scores opvallend dicht bij de vorige — hooguit ietsje hoger of lager.

In de tweede groep is er juist veel meer variatie en blijken de beoordelingen beter aan te sluiten bij de actuele prestaties. Een helder voorbeeld van hoe sterk het ankereffect je blik kan sturen, zelfs als je denkt objectief te beoordelen.



Wat het veroorzaakt:

Beloningsbeslissingen raken zo uit balans — niet gebaseerd op de markt of op verdienste, maar op een willekeurig startpunt. Prestatiebeoordelingen stagneren: echte groei of achteruitgang blijft onopgemerkt. Het eerste referentiepunt weegt zwaarder dan de feiten en dat kan leiden tot uitkomsten die oneerlijk aanvoelen voor iedereen die wél echt iets laat zien.



4. Availability Bias

Wat in gedachten komt voelt het belangrijkste.



Ons brein kiest graag de makkelijke weg. Daarom leunen we bij beslissingen vaak op informatie die snel in ons opkomt, zoals recente, opvallende of emotionele gebeurtenissen. Het gevolg? We overschatten hoe belangrijk die momenten zijn, puur omdat ze ons beter bijblijven.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Een medewerker maakt vlak voor de jaarlijkse beoordeling een flinke fout in een belangrijk project. En ineens weegt dat ene moment zwaarder dan elf maanden van goed, betrouwbaar werk. Het recente incident kleurt de hele evaluatie. Het omgekeerde gebeurt ook: een kandidaat die de interviewer onbewust doet denken aan een eerdere topaanwerving, wordt positiever beoordeeld. Puur door die associatie, niet per se door wat ze laat zien.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

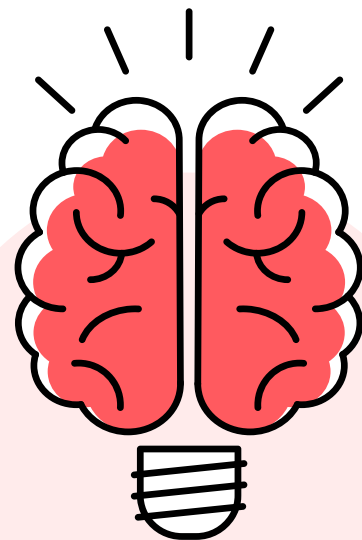
Een groot IT-bedrijf ontdekt dat medewerkers die vlak voor de beoordelingsronde aan zichtbare high-profile projecten werken, structureel hogere scores krijgen dan collega's die het hele jaar door stabiel presteren op minder opvallende, maar net zo belangrijke projecten.

Een analyse laat zien: recente prestaties wegen zwaarder dan ze zouden moeten. Door over te stappen op een systeem waarbij managers per kwartaal prestaties vastleggen en die notities gebruiken bij de jaarbeoordeling, ontstaat er ineens een veel eerlijker beeld waarin ook de stille krachten eindelijk de waardering krijgen die ze verdienen.



Wat het veroorzaakt:

Wat het meest blijft hangen, krijgt de meeste invloed. Ook al is het niet representatief voor iemands echte prestaties of potentieel. Recente gebeurtenissen vervormen beoordelingsgesprekken en in werving kunnen toevallige overeenkomsten zwaarder wegen dan echte kwalificaties. Het resultaat? Beoordelingen die niet eerlijk zijn en beslissingen die niet altijd de beste mensen opleveren.



5. Groupthink

Niemand wil de boot
doen schommelen.



Groupthink ontstaat wanneer de drang om het met elkaar eens te zijn belangrijker wordt dan het voeren van een open, kritische discussie. Vooral in hechte of hiërarchische teams is het spannend om tegen de stroom in te gaan en blijft waardevol tegengeluid vaak uit.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Een HR-team bespreekt een reorganisatievoorstel dat van hogerhand komt. Meerdere teamleden hebben twijfels over de impact op motivatie en werkdruk, maar omdat de leidinggevende enthousiast is en niemand als lastig wil overkomen, spreekt niemand zich uit. Er wordt vooral geknikt en bevestigd: “Het lijkt me inderdaad de beste route.” Achteraf blijkt dat veel zorgen wél leefden, maar tijdens de meeting zwegen mensen uit angst om de groepsharmonie te verstoren. Precies hoe groupthink ongemerkt tot ineffectieve besluiten kan leiden.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Een HR-team werkt aan de invoering van een nieuw beoordelingssysteem. De HR-directeur heeft een duidelijke voorkeur voor een extern model dat hij al eerder succesvol heeft gebruikt. Tijdens het overleg knikken de teamleden instemmend mee, ook al hebben sommigen bedenkingen: het systeem past mogelijk niet goed bij de cultuur van de organisatie en is moeilijk uit te leggen aan leidinggevenden.

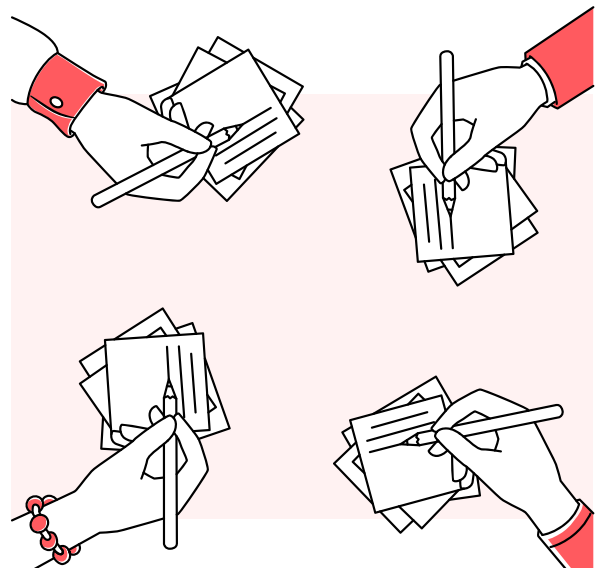
Toch worden deze zorgen niet uitgesproken — niemand wil de sfeer verstoren of als ‘tegenwerker’ gezien worden. Het nieuwe systeem wordt uitgerold, maar stuit op weerstand in de organisatie.

Leidinggevenden raken gefrustreerd, medewerkers snappen het niet, en het HR-team vraagt zich achteraf af waarom niemand op tijd aan de rem trok. Een klassiek geval van groupthink: de drang om het eens te zijn bleek sterker dan de moed om twijfel uit te spreken.



Wat het veroorzaakt:

De illusie van consensus zorgt ervoor dat besluiten worden genomen zonder echt onderzoek. Kritische stemmen blijven stil, en frisse ideeën krijgen geen ruimte. Het gevolg? Aannamesbeslissingen die niet kloppen, HR-programma's die weinig effect hebben en kansen die je mist om echt aan te sluiten bij wat medewerkers nodig hebben.



6. Sunk Cost Fallacy

Omdat we er al zoveel in hebben geïnvesteerd.



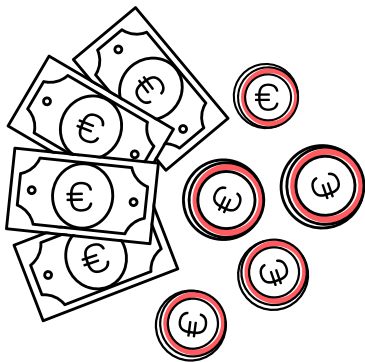
De sunk cost fallacy zorgt ervoor dat we blijven investeren in iets, puur omdat we er al veel tijd, geld of moeite in hebben gestoken, ook als stoppen eigenlijk logischer zou zijn. We willen geen verlies toegeven, dus gooien we er liever nog meer tegenaan om eerdere keuzes goed te praten.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Een L&D-team blijft een trainingsprogramma draaien, ook al is de feedback al tijden slecht en blijft de impact uit. “We hebben hier zoveel in gestoken — dat kunnen we nu niet zomaar opgeven.”

Hetzelfde zie je bij werving: een hiring manager wil een kandidaat aannemen, ondanks nieuwe twijfels. “We hebben er al zoveel tijd in gestoken.” Maar dat maakt het risico niet kleiner — alleen moeilijker om te stoppen.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Een groot bedrijf heeft aanzienlijk geïnvesteerd in de ontwikkeling van een uitgebreid leiderschapsprogramma. Na de eerste paar cohorten is de feedback gemengd en zien deelnemers weinig verbetering in hun leiderschapsvaardigheden.

In plaats van het programma grondig te herzien of te vervangen, besluit het L&D-team om nog meer middelen te investeren in kleine aanpassingen en marketing om deelname te stimuleren. Interne notities laten zien dat het succes steeds opnieuw wordt gedefinieerd en kritische feedback wordt geminimaliseerd. Een manager schrijft: “We hebben te veel geïnvesteerd om nu te stoppen, we moeten blijven doorgaan totdat het werkt.”

Twee jaar later stelt een externe audit vast dat het programma weinig meetbare impact heeft gehad op leiderschapskwaliteit, ondanks de substantiële investering. Een nieuwe benadering met kortere, meer gerichte modules gebaseerd op actuele leiderschapsbehoeften had aanzienlijk effectiever geweest.



Wat het veroorzaakt:

Er blijft geld en tijd gaan naar initiatieven die weinig opleveren. Aannamesbeslissingen worden alsnog genomen, alleen maar om eerdere moeite niet als verspild te zien. En zo blijft de organisatie vasthouden aan wat niet werkt. Terwijl het juist kracht vraagt om te stoppen, verlies te nemen en iets beters te proberen.

7. Halo Effect

Succes straalt iets te fel.



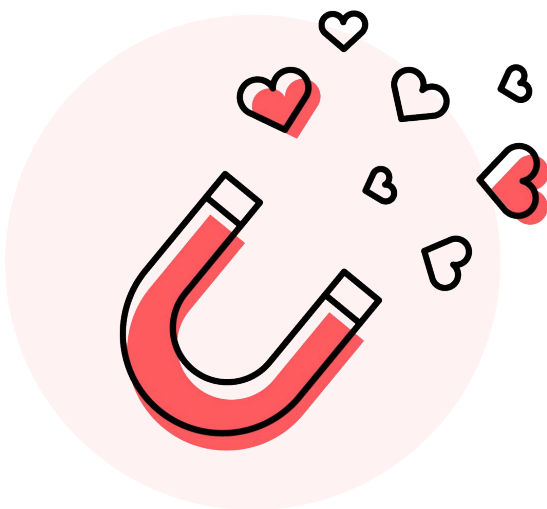
Het halo-effect houdt in dat één sterke eigenschap ons hele beeld van iemand beïnvloedt. Als iemand indruk maakt op één vlak, gaan we er al snel vanuit dat die persoon ook op andere gebieden uitblinkt. Vaak zonder dat daar echt bewijs voor is.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Een kandidaat met een indrukwekkende opleiding wordt minder kritisch beoordeeld op vaardigheden of ervaring. “Ze heeft op Oxford gezeten — dus ze zal wel briljant zijn.”

Net zo goed krijgt een medewerker die technisch sterk is al snel het stempel ‘leiderschapspotentieel’, zonder dat ooit goed gekeken is naar zijn vermogen om mensen aan te sturen of een team te leiden.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Een technologiebedrijf voert een analyse uit en ziet een patroon: medewerkers met sterke technische vaardigheden worden sneller gepromoveerd naar leidinggevende functies, ongeacht hun people skills.

De data laat zien dat deze ‘technische sterren’ als groep minder goed presteren als manager. Hun teams kennen meer verloop dan die van collega’s die op een bredere set vaardigheden zijn geselecteerd. In gesprekken blijkt dat technische uitblinkers vaak een halo-effect krijgen, waardoor cruciale leiderschapskwaliteiten minder kritisch worden beoordeeld.

Als reactie voert het bedrijf een apart promotietraject in, waarin technische expertise nog steeds meetelt — maar naast andere, even belangrijke competenties.



Wat het veroorzaakt:

Een paar opvallende kenmerken worden al snel een shortcut voor een grondige beoordeling. Je baseert talentbeslissingen op een indrukwekkend cv of één sterke vaardigheid, zonder echt te kijken naar het volledige plaatje.

Het gevolg? Mensen komen in rollen die niet goed passen en kansen om gericht te ontwikkelen blijven liggen, juist daar waar iemand de ondersteuning het hardst nodig heeft.

8. Verliesaversie

De angst om te verliezen weegt zwaarder dan de hoop op winst.



Onderzoek laat zien dat verlies twee keer zo hard binnenkomt als winst ons blij maakt. Die angst voor verlies maakt ons vaak onnodig terughoudend. Zelfs als het risico klein is en de mogelijke winst groot.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Een organisatie staat voor de herziening van haar beleid rond flexibel werken. De data laat zien dat een ruimere aanpak zou helpen om mensen te behouden en nieuw talent aan te trekken. Toch focust HR vooral op mogelijke misbruik en verlies van controle. Het uiteindelijke beleid wordt daardoor zó voorzichtig opgesteld dat het nauwelijks meer waarde toevoegt. Hetzelfde zie je bij opvolgingsvragen: de vertrouwde, 'veilige' interne kandidaat krijgt vaak de voorkeur boven een externe met meer potentieel, maar ook iets meer risico.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Een consultancybureau overweegt om een flexibel werkmodel in te voeren waarbij medewerkers grotendeels zelf kunnen bepalen waar en wanneer ze werken. Hoewel onderzoek suggereert dat dit model de werknemerstevredenheid, retentie en zelfs productiviteit zou kunnen verbeteren, focussen de leidinggevenden

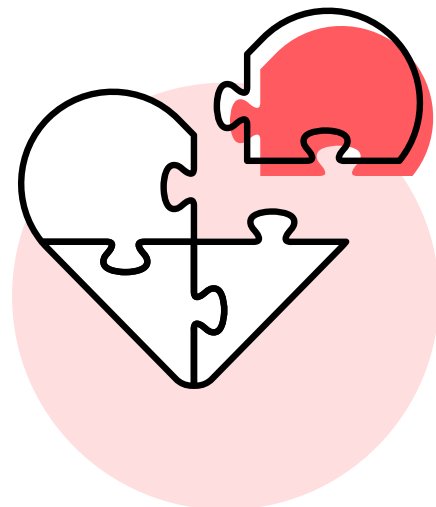
zich op potentiële nadelen: "Wat als medewerkers misbruik maken van deze vrijheid?" of "Hoe weten we zeker dat mensen echt werken?" Het resulterende beleid bevat daardoor veel beperkingen en controlemechanismen die de beoogde voordelen grotendeels teniet doen.

In een pilotprogramma waarbij één team een echt flexibel model test met minimale restricties, zijn de resultaten juist opvallend positief: hogere productiviteit, meer tevredenheid en verbeterde work-life balance. Dit toont aan hoe verliesaversie de organisatie ervan weerhield om een verandering door te voeren die substantiële voordelen had kunnen opleveren.



Wat het veroorzaakt:

Risicomijding wordt een barrière voor progressieve HR-praktijken. Beleid wordt ontworpen rond het voorkomen van zeldzame negatieve uitkomsten in plaats van het mogelijk maken van algemene positieve uitkomsten. De organisatie mist kansen om betekenisvolle voordelen in werknemerservaring te creëren door overmatige focus op wat fout zou kunnen gaan.



9. Gambler's Fallacy

Het moet binnenkort
wel verbeteren.



We denken vaak dat geluk zichzelf corrigeert: na een reeks tegenslagen móét er wel iets goeds gebeuren. Maar in werkelijkheid staan gebeurtenissen vaak los van elkaar. Wat eerder gebeurde, zegt niets over wat er nu komt.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Na een reeks mislukte aannames denkt een talent acquisition specialist: "Onze volgende aanname moet wel een ster zijn — we zijn aan de beurt voor een overwinning." Dit optimisme is niet gebaseerd op verbeteringen in het selectieproces, maar op een geloof dat hun geluk moet veranderen. Op dezelfde manier zou een HR-leider na meerdere kwartalen van dalende betrokkenheidscijfers kunnen zeggen: "Deze dingen zijn cyclisch — het zal vanzelf verbeteren," zonder veranderingen door te voeren om de onderliggende problemen aan te pakken.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Een consultancybureau heeft al meerdere keren ervaren dat nieuwe senior medewerkers niet goed landen in de organisatie.

Ze blijken niet aan te sluiten bij de manier van werken, missen aansluiting met het team of raken snel gefrustreerd.

Maar na meerdere mislukte senior aannames groeit het vertrouwen juist: "Deze keer móét het wel goed gaan." Niet omdat er beter beoordeeld wordt, maar uit een vals gevoel van kanscorrectie.

Als ook deze aanname mislukt, is een externe consultant nodig om het echte probleem bloot te leggen: een gebrek aan cultuurfit-assessment en gebrekkige onboarding voor senioren.



Wat het veroorzaakt:

Je leunt op wishful thinking in plaats van op data. HR-strategieën worden gestuurd door hoop in plaats van bewijs en dat leidt keer op keer tot teleurstelling wanneer de verwachte ommekeer uitblijft.

Zonder harde inzichten blijf je doen wat je hoopt dat werkt, in plaats van wat aantoonbaar effect heeft.



10. Dunning-Kruger Effect

Degenen die het minst weten, denken vaak dat ze het meest weten.



Het Dunning-Kruger effect laat een opvallende paradox zien: wie weinig weet, denkt vaak dat hij het goed begrijpt, terwijl echte experts juist meer twijfelen en nuance tonen. Die scheve inschatting kan gesprekken en beslissingen behoorlijk uit balans brengen.



Hoe het zich kan manifesteren in HR:

Een HR-generalist met weinig ervaring in beloning ontwerpt vol vertrouwen een nieuwe bonusstructuur, zonder specialisten te betrekken. De compensatie-expert, die wél zicht heeft op de risico's, uit voorzichtigheid, maar wordt als minder overtuigend gezien. Het team volgt de generalist en verwacht zelfvertrouwen met kennis.

Hetzelfde zie je bij werving: hiring managers zonder interviewtraining denken dat ze feilloos kandidaten inschatten, terwijl ervaren recruiters juist weten hoe beperkt je oordeel kan zijn.



Hoe dit zich zou kunnen uiten in de praktijk:

Een onderzoek binnen de organisatie laat iets opvallends zien: juist de minst getrainde managers zijn het meest overtuigd van hun interviewskills. Ze vertrouwen op hun gevoel, vermijden gestructureerde interviews en voeren liever losse gesprekken.

Maar de cijfers vertellen iets anders. Deze zelfverzekerde, maar ongetrainde interviewers maken vaker slechte keuzes — met meer uitval en lagere prestaties bij hun hires.

Daartegenover staan ervaren recruiters die wél zijn getraind. Zij tonen meer nuance, gebruiken gevalideerde tools en maken aantoonbaar betere aannames.

Sinds de organisatie verplichte interviewtraining invoerde voor iedereen die kandidaten spreekt, is de kwaliteit van aanstellingen merkbaar verbeterd.



Wat het veroorzaakt:

Complexe personeelsproblemen krijgen simpele oplossingen die vooral goed klinken. In plaats van verdiepen in de echte oorzaak, kiest de organisatie voor wat snel en overzichtelijk lijkt.

Daardoor blijven waardevolle inzichten liggen en mis je precies die expertise die nodig is om HR écht effectief te maken.



10 Strategieën om biases in HR te slim af te zijn.

1

Implementeer gestructureerde processen

Werk met vaste, gestructureerde aanpakken voor werving, beoordeling en promotie. Structuur helpt om persoonlijke vooroordelen zoveel mogelijk te beperken.

2

Stel vooraf duidelijke criteria vast

Stel vooraf duidelijke succescriteria op voordat je iemand beoordeelt. Zo voorkom je dat de lat onbewust verschuift afhankelijk van wie je tegenover je hebt.

3

Verzamel meerdere perspectieven

Betrek verschillende betrokkenen bij personeelsbeslissingen. Zo haal je meerdere perspectieven op tafel en voorkom je dat blinde vlekken ongemerkt blijven.

4

Gebruik blinde beoordelingsprocessen

Verwijder waar mogelijk herkenbare informatie uit cv's of werkvoorbeelden. Zo beoordeel je op kwaliteit, niet op achtergrond.

5

Scheid observatie van interpretatie

Train HR-professionals en managers om bewust het verschil te zien tussen wat ze feitelijk waarnemen en de conclusies die ze daaruit trekken. Zo ontstaat ruimte om eigen aannames kritisch te bevragen.

6

Creëer besluitvormingschecklists

Ontwikkel simpele checklists voor cruciale beslissingen. Zo zorg je dat belangrijke aandachtspunten altijd worden meegenomen, wie er ook aan tafel zit.

7

Meet resultaten, niet alleen intenties

Bekijk regelmatig de patronen in aannames, promoties en vertrek. Zo kun je mogelijke structurele vooroordelen opsporen — ook als niemand die bewust bedoelt.

8

Moedig tijd voor reflectie aan

Las bewust pauzes in bij belangrijke besluiten. Snelle oordelen zijn vaak gekleurd, terwijl even afstand nemen helpt om zorgvuldiger en eerlijker te kiezen.

9

Normaliseer onzekerheid

Stimuleer een cultuur waarin het acceptabel is om te zeggen: “Ik weet het niet zeker” of “Ik heb meer informatie nodig.” Dat haalt de druk weg om altijd zeker te lijken en maakt ruimte voor betere beslissingen.

10

Investeer in bias-training

Zorg voor regelmatige training over cognitieve biases. Bewustwording lost ze niet op, maar helpt mensen wél herkennen wanneer die vooroordelen hun oordeel kunnen kleuren.

De kracht van Behavioural Design in HR zelf leren toepassen.



Wil je de principes van gedragspsychologie toepassen in je HR-praktijk?

De Behavioural Design Fundamentals Course van SUE geeft je zowel de wetenschappelijke inzichten als de praktische tools om slimmer te kiezen, eerlijker te beoordelen en HR-processen te ontwerpen die echt werken.

Wat leer je in onze training?



De psychologische principes achter menselijke besluitvorming.



Hoe je keuze-architectuur kunt gebruiken om betere werving- en evaluatieprocessen te ontwerpen.



Praktische methoden om talent acquisition en -ontwikkeling te optimaliseren.



Het **SUE | Influence Framework[®]** voor het systematisch ontwerpen van gedragsinterventies.



Direct toepasbare technieken voor je specifieke HR-uitdagingen.

Voor wie is deze training?

Onze training is ideaal voor:



HR-professionals die talent acquisition en -behoud willen verbeteren.



Recruiters die vooroordelen uit hun selectieprocessen willen elimineren.



L&D-specialisten die effectievere ontwikkelingsprogramma's willen ontwerpen.



People managers die eerlijkere prestatiebeoordelingen willen uitvoeren.



HR business partners die organisatieverandering ondersteunen.



Talent acquisition teams die de kandidaatervaring willen verbeteren.

Waarom kiezen voor SUE?



Erkend door de Education Quality Assessment Committee (EQAC).



Gemiddelde beoordeling van 9,7 door meer dan 5.000 deelnemers uit 45+ landen.



Direct toepasbare templates en tools.



Kleine groepen voor optimale interactie en persoonlijke aandacht.



Ervaren trainers met praktische Behavioural Design expertise.

Wat zeggen eerdere deelnemers?

"De training heeft mijn benadering van werving getransformeerd. Ik heb ons interviewproces herontworpen met behulp van Behavioural Design principes en we zien veel betere kwaliteit aannames als resultaat."

- Hoofd Talent Acquisition bij een wereldwijd techbedrijf

"Ik dacht dat ik wist hoe mensen beslissingen nemen totdat ik deze training volgde. Nu heb ik praktische tools om ze daadwerkelijk te beïnvloeden, niet alleen te horen. Onmisbaar voor elke HR-professional."

- HR-directeur in financiële dienstverlening



Jouw investering

De Behavioural Design Fundamentals Course is een investering in vaardigheden die je je hele HR-carrière blijven ondersteunen. In deze training is inbegrepen:

- ✓ **Twee intensieve trainingsdagen**
- ✓ **Praktische tools en templates die je meteen kunt gebruiken**
- ✓ **Certificaat van deelname**
- ✓ **Toegang tot de exclusieve SUE | Behavioural Design Club**
- ✓ **6 maanden online vervoltraining achteraf**

Reviews:



★★★★★
Google 4,8 uit 5

bloomville
★★★★★



Je kunt de training op drie manieren volgen:



live op
onze locatie



self-paced
online



en als
teamtraining

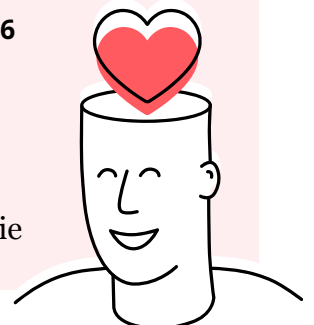


Neem contact op via academy@sueamsterdam.com of +31 20 223 46 26



Bezoek onze website: www.suebehaviouraldesign.com

Klik hier om de brochure te downloaden met gedetailleerde informatie





We zijn officieel erkend door de:

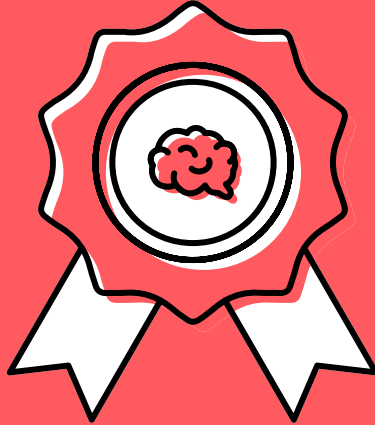


Education Quality
Accreditation Commission

We trainen zowel individuen via onze open programma's als complete teams binnen organisaties. Benieuwd wat we voor jouw HR-afdeling of leiderschapsteam kunnen betekenen? Vraag gerust naar de mogelijkheden voor een training op maat.

Investeer in vaardigheden die je HR-praktijk echt veranderen — want betere personeelsbeslissingen nemen is geen kwestie van intuïtie, maar een wetenschap die je kunt leren en toepassen.





SUE | Behavioural Design Academy

www.suebehaviouraldesign.com | 's-Gravenhekje 1a, 1011 KW Amsterdam

+31 (20) 2234626 | academy@sueamsterdam.com