

Cognitieve Bias Checklist

Door Astrid Groenewegen



Hoe ons brein ons keer op keer voor de gek houdt

Hier is een ongemakkelijke waarheid die ik na jaren van werken met teams moet delen: je gaat bevooroordeelde beslissingen nemen. We allemaal. Het maakt niet uit hoe slim je bent, hoeveel ervaring je hebt of hoe ethisch je probeert te zijn.

Het menselijk brein heeft, ondanks al zijn opmerkelijke mogelijkheden, ingebouwde shortcuts die ons goed van pas kwamen toen we nog in kleine groepen leefden en snel moesten beslissen over directe bedreigingen. Maar die shortcuts kunnen ons misleiden bij moderne besluitvorming, vooral wanneer we ontwerpen voor anderen.

Dit is geen karakterfout, zo werkt ons brein nu eenmaal. Maar dit onderscheidt ethische professionals van de rest: bewustzijn van deze biases en systemen om ze te onderscheppen voordat ze ons oordeel laten ontsporen.

Ik heb briljante teams vreselijke ethische keuzes zien maken, niet omdat het hen aan goede bedoelingen ontbrak, maar omdat cognitieve biases hun denken vertroebelden. Ik heb projecten zien mislopen omdat 'confirmation bias' teams tegenhield om tegenstrijdig bewijs te zien. Ik heb 'overconfidence bias' interventies zien leiden die juist de mensen schaadden die ze zouden moeten helpen.

Het doel is niet om bias te elimineren. Dat is onmogelijk. Het doel is om ze vroeg te herkennen en eromheen te ontwerpen. Als je weet hoe je brein je kan misleiden, kun je waarborgen inbouwen die je ethische besluitvorming op koers houden.

Deze checklist is niet alleen academische kennis. Het is je vroege waarschuwingssysteem voor wanneer je denken je in ethische problemen kan brengen. Daarom heb ik dit geschreven: **om je te helpen systematisch minder fout te zijn, zodat je interventies gebaseerd zijn op realiteit in plaats van bevooroordeelde aannames.**



Astrid Groenewegen

FOUNDER SUE | BEHAVIOURAL DESIGN

Waarom cognitieve biases zo gevaarlijk zijn in gedragsontwerp

Een cognitieve bias is een systematisch patroon van afwijking van rationeel denken. We creëren onze eigen 'subjectieve sociale realiteit' vanuit hoe we informatie waarnemen en interpreteren. In gedragsontwerp kunnen deze biases bijzonder gevaarlijk zijn, omdat:



We ontwerpen voor anderen terwijl we blind zijn voor onze eigen mentale shortcuts. We denken dat we objectief zijn, maar projecteren onze eigen denkpatronen op gebruikers.



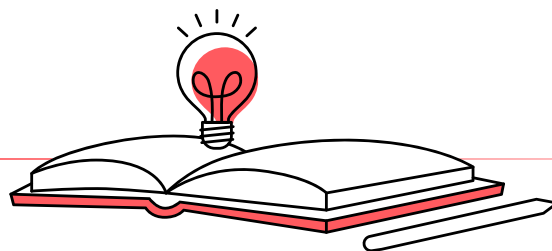
We staan onder druk om resultaten te leveren, wat bevooroordeeld denken versterkt. Deadlines en verwachtingen maken ons gevoeliger voor shortcuts.



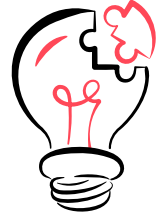
We hebben macht om anderen te beïnvloeden, waardoor onze bevooroordeelde beslissingen meer gevolgen hebben. Een verkeerde aanname kan duizenden mensen raken.



We werken met onvolledige informatie, wat ruimte creëert voor biases om de gaten op te vullen. Ons brein haat leegte en vult automatisch aan.



De gevaarlijkste biases voor gedragsontworpers



Confirmation Bias

We interpretern nieuwe informatie om onze oorspronkelijke hypothese te bevestigen.



Zo ziet het eruit:

- Je zoekt naar onderzoek dat je voorkeursoplossing ondersteunt.
- Je wuift gebruikersfeedback weg die je aannames tegenspreekt.
- Je ziet patronen in data die er niet echt zijn.
- Je negeert bewijs dat je interventie schadelijk zou kunnen zijn.

Het gevaarlijke is dat confirmation bias zo natuurlijk voelt. Het voelt alsof je gewoon goed onderzoek doet, terwijl je eigenlijk selectief bewijs aan het zoeken bent.



Hoe je het ondervangt:

- Zoek actief naar bewijs dat bewijst dat je ongelijk hebt.
- Vraag jezelf af: "Wat zou me ervan overtuigen dat deze aanpak niet werkt?"
- Laat iemand in je team consequent de advocaat van de duivel spelen.
- Test je aannames met mensen die het fundamenteel niet met je eens zijn.



Ethisch gevaar: Je houdt misschien vol met interventies die mensen niet echt helpen, omdat je alleen bewijs ziet dat je aanpak ondersteunt.

Belief Bias

— We bepalen waarheid door hoe geloofwaardig we een conclusie vinden.



Zo ziet het eruit:

- Je beoordeelt onderzoekskwaliteit op basis van of je de conclusies leuk vindt.
- Je accepteert zwakke argumenten die je positie ondersteunen.
- Je wijst sterke argumenten af die je overtuigingen uitdagen.
- Je vertrouwt processen die je de antwoorden geven die je wilt horen.

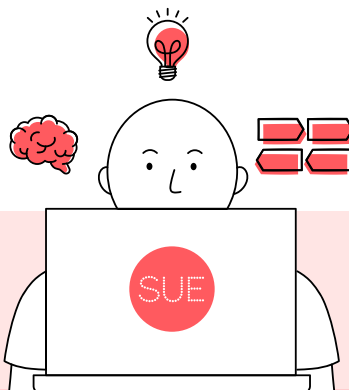


Hoe je het ondervangt:

- Evalueer bewijskwaliteit los van hoe aantrekkelijk de conclusie is.
- Vraag jezelf af: "Zou ik deze redenering accepteren als het tot een andere conclusie leidde?"
- Focus eerst op methodologie voordat je naar resultaten kijkt.
- Laat anderen je logica beoordelen zonder je voorkeursuitkomst te kennen.



Ethisch gevaar: Je baseert interventies misschien op slecht bewijs simpelweg omdat de conclusies goed aanvoelen.



Optimisme Bias

We onderschatten de kans op negatieve gebeurtenissen en overschatten gunstige uitkomsten.



Zo ziet het eruit:

- Je neemt aan dat je interventie alleen positieve effecten zal hebben.
- Je onderschat projecttijdlijnen en budgetten structureel.
- Je gelooft dat "deze keer anders zal zijn" ondanks eerdere ervaring.
- Je doet potentiële negatieve gevolgen af als onwaarschijnlijk.

Optimisme bias is bijzonder verraderlijk omdat optimisme normaal gesproken een goede eigenschap is. Maar in gedragsontwerp kan het leiden tot interventies zonder adequate waarborgen.



Hoe je het ondervangt:

- Overweeg systematisch wat er mis kan gaan.
- Kijk naar basispercentages: hoe vaak slagen vergelijkbare projecten werkelijk?
- Bouw buffertijd en -middelen in alle plannen in.
- Voer 'pre-mortems' uit: stel je voor dat het project mislukte en werk achteruit om te begrijpen waarom.



Ethisch gevaar: Je lanceert misschien interventies zonder adequate waarborgen, omdat je te optimistisch bent over uitkomsten.

Hindsight Bias

— Na een gebeurtenis zien we deze als voorspelbaar, ondanks weinig objectieve basis voor voorspelling.



Zo ziet het eruit:

- "Ik wist al die tijd dat die interventie zou werken."
- Je beweert dat je problemen voorspelde die je niet echt voorzag.
- Je herschrijft geschiedenis om je beslissingen logischer te laten lijken.
- Je faalt erin om van fouten te leren omdat je jezelf wijsmaakt dat ze onvermijdelijk waren.

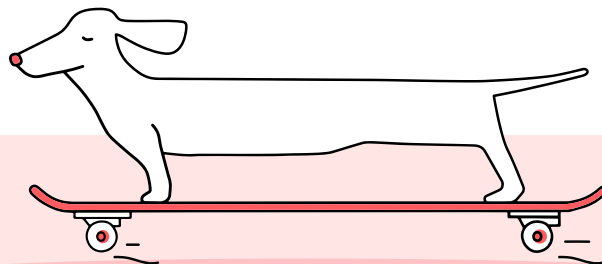


Hoe je het ondervangt:

- Documenteer je voorspellingen en redeneringen voordat je resultaten ziet.
- Vergelijk je oorspronkelijke aannames systematisch met werkelijke uitkomsten.
- Vraag jezelf af: "Wat dacht ik dat er zou gebeuren toen ik deze beslissing nam?"
- Scheid bewust wat je nu weet van wat je toen wist.



Ethisch gevaar: Je leert misschien niet van ethische fouten, omdat je jezelf wijsmaakt dat je ze zag aankomen.



Framing Effect

Hoe informatie wordt gepresenteerd beïnvloedt onze mening erover.



Zo ziet het eruit:

- Je presenteert data op manieren die je voorkeursconclusie ondersteunen.
- Je wordt beïnvloed door hoe klanten problemen presenteren.
- Je kiest data die je werk beter laten lijken.
- Je laat presentatiestijl je oordeel over contentkwaliteit beïnvloeden.

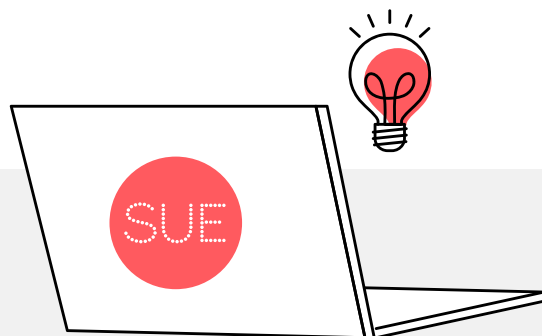


Hoe je het ondervangt:

- Presenteer dezelfde informatie bewust op meerdere manieren.
- Vraag jezelf af: "Hoe zou dit eruitzien als het anders werd gepresenteerd?"
- Focus op ruwe data voordat je overweegt hoe het wordt gepresenteerd.
- Laat anderen je manier van presenteren beoordelen.



Ethisch gevaar: Je maakt misschien andere ethische keuzes gebaseerd op vorm in plaats van werkelijke inhoud.



Loss Aversion

We geven de voorkeur aan het vermijden van verliezen boven het verkrijgen van equivalente winsten.



Zo ziet het eruit:

- Je vermijdt noodzakelijke veranderingen vanwege potentiële nadelen.
- Je weegt kritiek zwaarder dan complimenten.
- Je houdt vast aan bekende aanpakken, zelfs als betere opties bestaan.
- Je wordt verlamd door angst voor het maken van fouten.

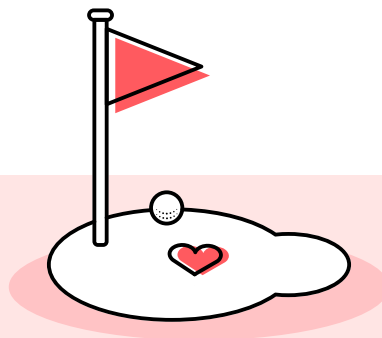


Hoe je het ondervangt:

- Bekijk beslissingen bewust in termen van winst in plaats van verlies.
- Overweeg de kosten van niet-handelen.
- Vraag jezelf af: "Wat missen we door bij de status quo te blijven?"
- Bekijk het ook eens vanuit de waarde van leren in plaats alleen in termen van alleen succes of falen.



Ethisch gevaar: Je vermijdt misschien innovatieve oplossingen die meer mensen zouden kunnen helpen, omdat je te gefocust bent op potentiële nadelen.



Kortetermijndenken

We verkiezen kleinere directe beloningen boven grotere toekomstige beloningen.



Zo ziet het eruit:

- Je prioriteert snelle metrics boven langetermijntuitkomsten.
- Je kiest interventies die onmiddellijke resultaten tonen maar niet volhouden.
- Je focust op wat klanten nu willen in plaats van wat gebruikers langetermijn nodig hebben.
- Je vermijdt onderzoek dat de start van een project zou vertragen.

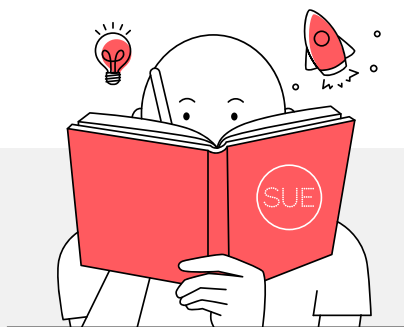


Hoe je het ondervangt:

- Overweeg expliciet langetermijngevolgen in alle beslissingen.
- Stel metrics voor zowel onmiddellijk als toekomstig succes.
- Vraag jezelf: "Wat zal de impact zijn over 6 maanden? Over 2 jaar?"
- Bouw langetermijndenken structureel in projecttijdlijnen in.



Ethisch gevaar: Je creëert misschien kortetermijn gedragsverandering die langetermijn menselijk welzijn ondermijnt.



Beschikbaarheidsbias

— *We denken dat toekomstige gebeurtenissen zullen gebeuren gebaseerd op voorbeelden die snel bij ons opkomen.*



Zo ziet het eruit:

- Je weegt recente voorbeelden te zwaar bij het nemen van beslissingen.
- Je wordt meer beïnvloed door levendige verhalen dan statistische data.
- Je neemt patronen aan gebaseerd op incidenten die je makkelijk kunt herinneren.
- Je maakt generalisaties vanuit beperkte, recente ervaring.

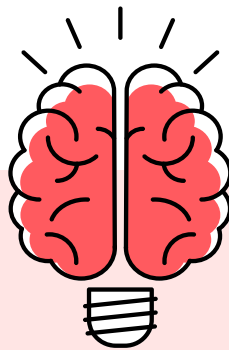


Hoe je het ondervangt:

- Kijk naar bredere datasets, niet alleen recente voorbeelden.
- Vraag jezelf af: "Is dit een echt patroon of slechts een paar levendige voorbeelden?"
- Zoek basispercentages en historische data op.
- Overweeg bewust welke voorbeelden misschien niet bij je opkomen.



Ethisch gevaar: Je ontwerpt misschien interventies gebaseerd op opvallende gevallen in plaats van representatieve data.



WYSIATI ("What You See Is All There Is")

We negeren onbekende informatie en trekken conclusies alleen gebaseerd op zichtbare informatie.



Zo ziet het eruit:

- Je neemt beslissingen gebaseerd op beschikbare data zonder te overwegen wat ontbreekt.
- Je neemt aan dat je complete informatie hebt, terwijl dat niet zo is.
- Je trekt conclusies uit gedeeltelijk onderzoek.
- Je negeert stakeholders die niet vertegenwoordigd zijn in je data.

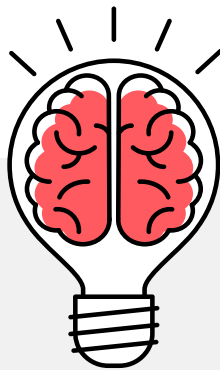


Hoe je het ondervangt:

- Vraag altijd: "Welke informatie ontbreekt ons misschien?"
- Zoek actief perspectieven die niet vertegenwoordigd zijn in je data.
- Overweeg wat je niet weet voordat je beslissingen neemt.
- Breng alle stakeholders in kaart, niet alleen de zichtbare.



Ethisch gevaar: Je schaaft misschien groepen die je niet overweegt, omdat ze niet zichtbaar zijn in je besluitvormingsproces.



Small Numbers Effect

We maken overhaaste generalisaties gebaseerd op kleine steekproeven.



Zo ziet het eruit:

- Je trekt grote conclusies uit een paar gebruikersinterviews.
- Je neemt patronen aan uit beperkte data.
- Je generaliseert van succesvolle pilotprojecten naar grotere populaties.
- Je maakt claims over effectiviteit gebaseerd op kleine steekproefgroottes.

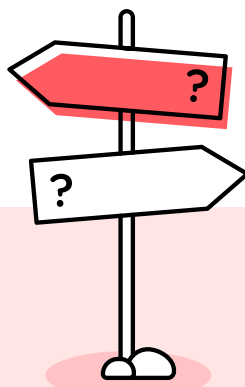


Hoe je het ondervangt:

- Overweeg altijd steekproefgroottes, voordat je conclusies trekt.
- Vraag jezelf: "Hoeveel data hebben we hier eigenlijk?"
- Zoek patronen over meerdere studies of databronnen.
- Wees expliciet over de beperkingen van kleine steekproeven.



Ethisch gevaar: Je schaalst misschien interventies op die werken voor kleine groepen, maar grotere populaties schaden.



Je persoonlijke bias-checklist



Voordat je een belangrijke beslissing neemt:

Pauzeer. Biases zijn sterker wanneer we gehaast of gestrest zijn. Geef je brein de tijd om uit automatische modus te komen.



Stel de biasvraag:

"Welke bias zou mijn oordeel nu kunnen beïnvloeden?"

Ga bewust door de lijst en check of een van deze patronen aan het werk is.



Zoek tegenstrijdig bewijs:

"Welke informatie zou bewijzen dat ik ongelijk heb?"

Als je geen tegenstrijdig bewijs kunt vinden, ben je waarschijnlijk niet goed genoeg gaan zoeken.



Overweeg ontbrekende informatie:

"Wat weet ik niet dat deze beslissing zou kunnen veranderen?"

Maak een lijst van ontbrekende informatie voordat je beslist.



Denk in langetermijn:

"Wat zijn de gevolgen als dit te goed werkt? En over 2 jaar?"

Succes kan net zo problematisch zijn als falen.



Haal een perspectief van buiten:

"Wat zou iemand die het fundamenteel niet met me eens is hierover zeggen?"

Niet alleen iemand die het een beetje anders ziet, maar iemand met een echt ander wereldbeeld.

Tijdens teamdiscussies:



Wijs een advocaat van de duivel aan voor elke belangrijke beslissing. Maak dit een vaste rol, niet een vrijblijvende suggestie.



Gebruik pre-mortems voordat je interventies implementeert. Stel je voor dat het project over een jaar volledig is mislukt en werk achteruit om te begrijpen waarom.



Vraag regelmatig "Wat zien we niet?" Maak dit een standaardvraag in elke vergadering.



Daag aannames uit door consequent om ondersteunend bewijs te vragen. "Hoe weten we dat?" moet een normale vraag worden.



Roteer perspectieven door teamleden verschillende posities te laten innemen, zelfs als ze het er niet mee eens zijn.

In projectevaluaties:



Vergelijk voorspellingen met uitkomsten eerlijk. Documenteer niet alleen wat er goed ging, maar ook wat niet goed ging (zelfs als was dat tegen de verwachting in).



Identificeer welke biases beslissingen beïnvloedden. Welke shortcuts heeft je team genomen? Waar zijn jullie fout gegaan in je redenering?



Documenteer geleerde lessen specifiek voor toekomstige biaspreventie. Niet alleen "we moeten beter communiceren" maar "we waren te optimistisch over timing vanwege planning fallacy."



Vier het vangen van biases in plaats van alleen succesvolle uitkomsten. Maak het normaal en waardevol om te zeggen "we hebben onze eigen denkfouten gevangen."

Wanneer teams collectief bevooroordeeld raken



Individuele biases zijn al gevaarlijk genoeg, maar teambiases kunnen catastrofaal zijn. Teams versterken elkaars biases op voorspelbare manieren:

✓ Groepsdenken versterkt biases

iedereen bevestigt elkaars bevooroordeelde denken zonder het te beseffen.

✓ Hiërarchie vergroot biases

junior leden durven senior aannames niet uit te dagen, waardoor verkeerde denkpatronen doorzeilen.

✓ Tijdsdruk vermindert controle

teams gaan haastig voorbij bias-checkroutines omdat er "geen tijd is."

✓ Succes kweekt overmoedigheid

eerdere overwinningen maken teams overmoedig over toekomstige beslissingen.

Bias-resistente teams bouwen:



Creëer psychologische veiligheid zodat mensen zich comfortabel voelen om aannames uit te dagen. Als mensen bang zijn om "moeilijk" te zijn, vangen ze geen biases.



Zie hiervoor de aparte download op de website die je daarmee kan helpen.

Het Johari Window tool

kan je helpen deze blinde vlekken systematisch te identificeren door gestructureerde feedback oefeningen.

[Download nu op onze website](#)



Institutionaliseer biaschecks in je reguliere besluitvormingsproces. Maak het geen extra stap maar een geïntegreerd onderdeel.



Beloon het vangen van bias niet alleen succesvolle uitkomsten. Mensen die zeggen "wacht, zijn we niet te optimistisch?" verdienen erkenning.



Haal regelmatig perspectieven van buiten, binnen om teamdenken uit te dagen. Verse ogen zien biases waar het team blind voor is geworden.



Documenteer aannames expliciet zodat je ze later tegen de realiteit kunt checken. Maak ze zichtbaar in plaats van impliciet.





Het samengestelde effect van biasbewustzijn

Wanneer teams consequent controleren op cognitieve biases gebeurt er iets opmerkelijks:



Besluitvormingskwaliteit verbetert, omdat je werkt met completere, accuratere informatie. Je ziet patronen die er werkelijk zijn in plaats van patronen die je wilt zien.



Ethische uitkomsten nemen toe, omdat je schadelijke aannames vangt voordat ze interventies worden. Mensen worden beschermd tegen je onbewuste vooroordelen.



Leren versnelt, omdat je het verschil kunt zien tussen goede beslissingen en gelukkige uitkomsten. Je kunt herhalen wat werkt in plaats van wat toevallig goed afliep.



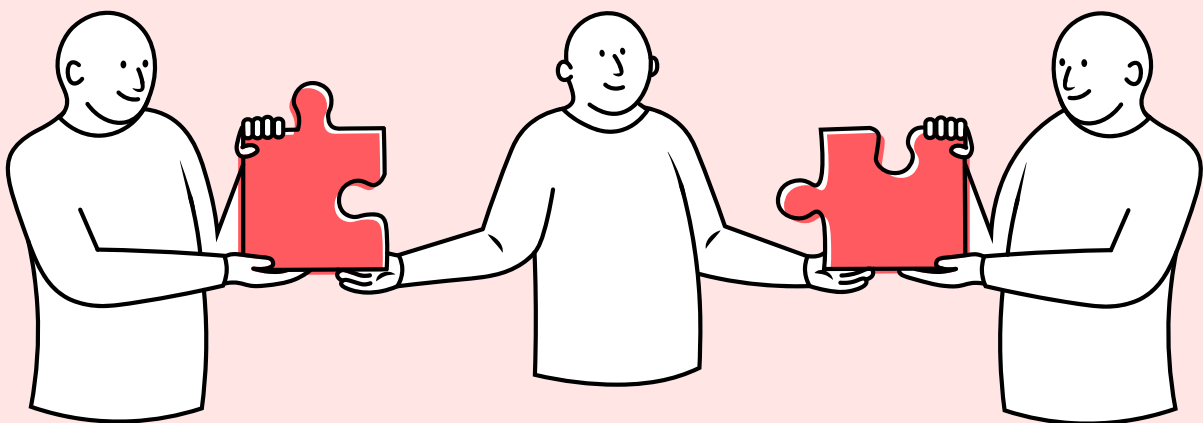
Innovatie ontstaat, omdat je niet gevangen zit in bekende denkpatronen. Biases houden ons vast in het vertrouwde.



Vertrouwen groeit, omdat stakeholders zien dat je zorgvuldige, doordachte beslissingen neemt. Ze merken dat je echt luistert naar bewijs.



Effectiviteit stijgt, omdat je interventies gebaseerd zijn op realiteit in plaats van bevooroordeelde aannames.





Je volgende stappen



Deze week: Begin de bias-checkroutine te gebruiken voor één belangrijke beslissing. Kies iets dat er echt toe doet en ga bewust door de vragen.



Deze maand: Introduceer biaschecks in je reguliere teammeetings. Maak het een vast agendapunt.



Dit kwartaal: Evalueer eerdere projecten op biaspatronen en bouw betere waarborgen. Waar zijn jullie systematisch fout gegaan?



Doorlopend: Maak biasbewustzijn onderdeel van je team's ethische cultuur. Het moet normaal worden om te vragen "welke bias kan hier spelen?"

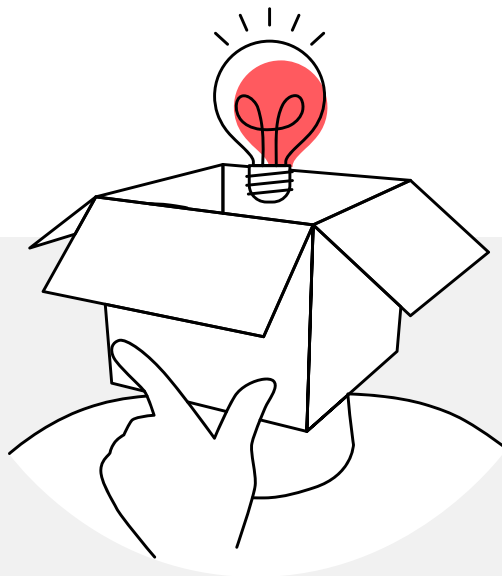
Tot slot

Het doel is niet om cognitieve biases te elimineren. Dat kan niet. Het doel is om ze vroeg te vangen en er rekening mee te houden. Wanneer je weet hoe je brein je kan misleiden, kun je systemen bouwen die je ethische besluitvorming op koers houden.

Ethische excellentie ontstaat niet alleen uit goede bedoelingen. Het ontstaat uit goede bedoelingen gecombineerd met rigoreuze denkprocessen die onze natuurlijke neigingen corrigeren.

Elke keer dat je een bias vangt voordat deze een beslissing beïnvloedt, bescherm je mensen tegen de gevolgen van jouw onvolmaakte menselijke denken. Dat is de verantwoordelijkheid die we dragen als gedragsontwerpers.

Gebaseerd op decennia van cognitief psychologisch onderzoek, aangepast voor de specifieke uitdagingen van ethisch gedragsontwerp.



HOE KUN JE AANMELDEN?

Klaar om keuzes en gedrag te leren ontwerpen? Zo start je.



Door Behavioural Design te beheersen, beheers je de Kunst van Gedrag Ontwerpen. Je gaat snappen hoe mensen beslissingen nemen en waarom ze doen wat ze doen (of niet). Je wordt zelf veel beter in beïnvloeden doordat je grip krijgt op de keuzepsychologie van mensen.

Elke editie zit snel vol (er zijn maximaal 16 plekken per editie), dus reserveer tijdig je plek en zet de stap van weten wat werkt naar zorgen dat het gebeurt.





Wil je je individueel inschrijven?

Bekijk de training op onze website
(inschrijven kan daar ook):

suebehaviouraldesign.com/academy/fundamentals

Ben je op zoek naar een team training en wil je iemand daarover spreken?

Neem dan contact op met ons en
we zorgen dat we je snel terugbellen:

academy@sueamsterdam.com

+31 (20) 2234626

Heb je nog vragen?

Het SUE team staat voor je klaar!
Neem contact op via

academy@sueamsterdam.com

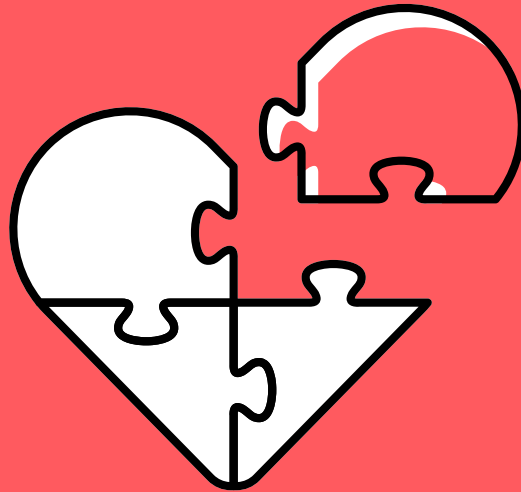
+31 (20) 2234626



Waar kun je ons vinden?

We hebben een trainingslocatie en
kantoor in Amsterdam. Ons adres is:

's-Gravenheekje 1a, 1011 TG, Amsterdam



SUE | Behavioural Design Academy

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

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