



Drs. Theo Visser is adviseur bij Kessels & Smit, The Learning Company. Hij is lid van de redactie van O&O. In deze column deelt hij zijn gedachten rondom vernieuwingen binnen het vakgebied HRD. Reacties: twisser@kessels-smit.com

Kleine stappen

Grote stappen, gauw thuis. Kent u die uitdrukking nog? Ik moest daar laatst aan denken tijdens mijn hardlooptraining. Bij hardlopen is het namelijk de kunst om kleine stappen te maken en dan wel in een heel hoge frequentie. Grote stappen verbruiken veel energie en leiden uiteindelijk tot een slechtere eindtijd. De eerste keer dat ik ervan hoorde, vond ik het gelijk al mateloos interessant. Het voelt wat tegennatuurlijk: kleine stappen zetten om juist sneller te zijn.

Bij leren is het eigenlijk net zo. 'Wat is het kleinste wat je zelf anders zou kunnen doen?', luidt een van mijn vragen bij het formuleren van een experiment om iets te veranderen en daarvan te leren. Ook daar zit de gedachte achter dat je de kans op succes vergroot door te denken in kleine stappen. Kleine stappen zijn makkelijker te maken, je hebt ze meer in de hand en je kunt sneller een succesje vieren. Dit vergroot weer het zelfvertrouwen en nodigt uit tot nieuwe experimenten. En voordat je het weet ben je lekker bezig met je leerdoel, zonder dat je je helemaal gestretcht en uitgewrongen voelt. Prachtig toch?

Owain Service & Rory Gallagher (2017) hebben deze gedachte uitgewerkt tot een interessante aanpak. Beiden werken bij *The Behavioral Insights Team* in Engeland. Doel van dit team is het vertalen en uittesten van wetenschappelijk onderzoek in de dagelijkse praktijk.

Hun veranderaanpak bestaat uit zeven stappen:

1. *Stel*: kies het juiste doel voor jezelf, stel een specifiek target vast en breek het lange termijn doel in beheersbare stappen.
2. *Plan*: maak eenvoudige regels en een actieplan dat je koppelt aan je dagelijkse routine.
3. *Commit*: beschrijf je commitment, maak het openbaar en zoek een maatje dat je helpt.
4. *Beloning*: zet iets belangrijks op het spel en gebruik kleine beloningen voor jezelf om motivatie op te roepen, maar accepteer ook (tijdelijke) tegenvallers.
5. *Deel*: sta open voor de hulp van anderen, gebruik je sociale netwerken of formeer een groep met een gedeeld doel.
6. *Feedback*: weet hoe je je doel nastreeft en vraag om specifieke, bruikbare feedback.
7. *Zet door*: oefen met focus, test verschillende benaderingen en vier successen.

In deze aanpak zitten twee dingen die volgens mij erg interessant zijn. Ten eerste: het bouwen van nieuwe dagelijkse routines en jezelf belonen als het lukt. Ten tweede: het actief betrekken van je omgeving.

Beide maken veranderen ook gelijk spannend, het wordt namelijk wel erg zichtbaar als het je niet lukt. Mijn persoonlijke ervaring is dat je daar niet bang voor hoeft te zijn. Mensen gaan je juist helpen om te zorgen dat het wel lukt. Dit is dus een krachtige manier van veranderen.

Lukt het mij nu om alles te veranderen wat ik wil? Nee, natuurlijk niet. Vaak verstop ik me nog, doordat ik te snel wil en vergeet dat echt veranderen ook echt commitment vereist. Kleine stappen zetten vraagt discipline en doorzettingsvermogen. En op dat punt gaat het bij mij ook nog wel eens mis. ●

Meer weten?

Service, O. & Gallagher, R. (2017). *Think small: the surprisingly simple ways to reach big goals*. Michael O' Mara books limited, London.