

Webinar Van gewoontegedrag naar gedragsverandering Vrijdag 10 april 2026

Hoe doorbreek je gewoontegedrag in de praktijk? Denken in patronen, zwart – wit, is heel menselijk. Door het denken in patronen, op de automatische piloot, lijkt het leven makkelijker. Je hoeft niet bij elke stap na te denken wat het beste is.

Als de wereld om je heen verandert (hoge benzineprijzen, vertragingen die de komende jaren oplopen tot meer dan een uur, hogere parkeerprijzen en betaald parkeren op meer plekken) is het soms wel beter om die vaste waarden los te laten en weer met een frisse blik te kijken naar je opties.

Moderator Anna Schouten heet alle aanwezigen van harte welkom. Onno van der Veen, gedragsdeskundige in veranderingsprocessen, vertelt met veel tips wat je kan doen om medewerkers mee te krijgen in het gewenste gedrag. Elske van de Fliert vertelt het verhaal over het mobiliteitsbeleid van de MRDH die medewerkers motiveert om vooral met de fiets en het OV te reizen.

Reacties op stellingen Mentimeter

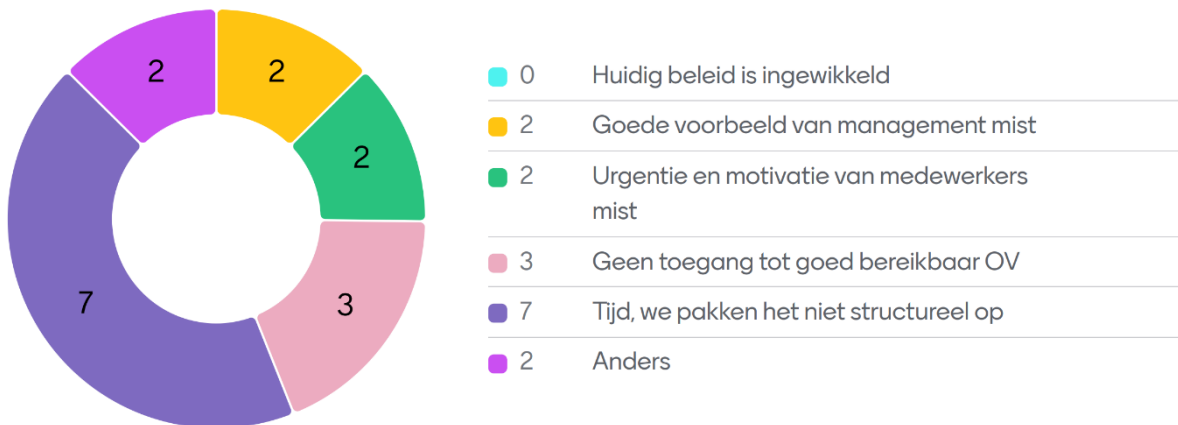
De snelste weg naar verandering is stoppen met uitleggen waarom het niet kan!
Waarom mensen niet fietsen naar het werk...



Waarom mensen niet met het openbaar vervoer reizen naar het werk...



Waar ligt in jouw organisatie de grootste uitdaging op gedragsverandering?



Gedragsverandering en gedragsaanpak door Onno van der Veen

Vaak gaat het om iets wat niet kan ipv hoe het wel kan. De meeste mensen hebben veel weerstand tegen verandering. We zijn vooral getraind in te melden wat we nu al wel doen en worden smoesjes gegeven wat we niet doen. Mensen rechtvaardigen wat ze nu al doen.

Waarom willen we niet met de auto? Reacties van deelnemers.

- omdat ik kan werken in de trein;
- omdat fietsen veel lekkerder is, ff bewegen;
- omdat het mooi weer is en ik word blij van fietsen, heerlijk;
- omdat dat duur is.

Er zijn twee systemen die in ons brein werkzaam zijn: emoties en ratio. Ons brein heeft een grote voorkeur voor de automatische piloot, de emotie van gewoontegedrag. Niet te veel bewust nadenken. Hoe langer een gewoonte is ingeslepen hoe moeilijker het is om te veranderen.

Bij gedragsaanpak gaat het vaak om het doorbreken van gewoontes.

Gedrag = motivatie met mogelijkheid en een trigger op hetzelfde moment.

Voorbeeld: Je verhuist naar een nieuwe woning, je krijgt een nieuwe baan, geboorte kind, maar er komt ook vergunningparkeren bij je woning en een flinke hinder door werkzaamheden. Die aanleidingen zijn belangrijk om te gaan nadenken over ander vervoer. Die aanleidingen kunnen ook wat meer extern plaatsvinden.

Voorbeeld:

Een nieuwe aantrekkelijke fiets regeling op je werk in combinatie met een “bedachte” trigger zoals de ‘fiets naar je werk dag’. En/of plotseling hoge brandstofprijzen. Zoals nu bij het carpoolen in het havengebied.

COM B theorie:

Capability:

- Psychologisch: 30% van de mensen fietst niet, 15% heeft het nooit geleerd.
- Fysiek: 15% is fysiek beperkt. Niet kunnen fietsen.

Opportunity:

- Sociaal: voorbeeldgedrag van leiders super belangrijk, wat is de norm?
- Fysiek: fietsbare afstand, stallingsmogelijkheden

Motivation:

- Reflectief: Bewust ander gedrag willen, fit zijn, geld besparen
- Automatisch: Intuïtieve drijfveren, gewoontes (voorbeeld langer dan je gewend bent naar werk fietsen, gevoelsafstand).

De wortel en de stok: Het werkt ook om het ongewenste gedrag een beetje moeilijker te maken. Durf jij dit aan binnen je bedrijf? Het ontmoedigen van het gedrag? Voorbeeld auto verder weg parkeren en de fiets dichterbij. Of: Als mensen hun plastic-, groen- en papierafval in een bak bij huis kunnen gooien en moeten lopen voor restafval, neemt restafval sterk af.

Omdat gewoontes zo hardnekkig zijn kost gedragsverandering altijd moeite. Het helpt dan om mensen te helpen om over de drempel te stappen. Bijvoorbeeld door het bieden van voordeel. Voorbeeld: korting op een fiets of cadeaubonnen sparen.

Andersom werkt het ook: ga je een keer met de trein en je hebt een fikse vertraging dan denk je dat de trein altijd nadelig is. Dan gaan de argumenten om met de auto te reizen weer de bovenhand voeren.

Processtappen bij gedragsverandering:

1. Bewustworden: andere manier van reizen daar zitten voordelen aan.
2. Informeren: hoe werkt dat dan?
3. Uitproberen: op een laagdrempelige manier uitproberen van het nieuwe vervoer.
4. Blijven doen: belangrijk om het gewenste gedrag langer te blijven volhouden. Bijvoorbeeld het gedrag vasthouden met de [ReisWijs-app](#).
5. Uitdragen: gebruikers worden ambassadeur en vertellen aan anderen hoe fijn het is om met de fiets te reizen.

Denk ook aan de showstoppers. Als je met een e-bike komt wil je ook je fiets opladen.

Mobiliteitsbeleid Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH)

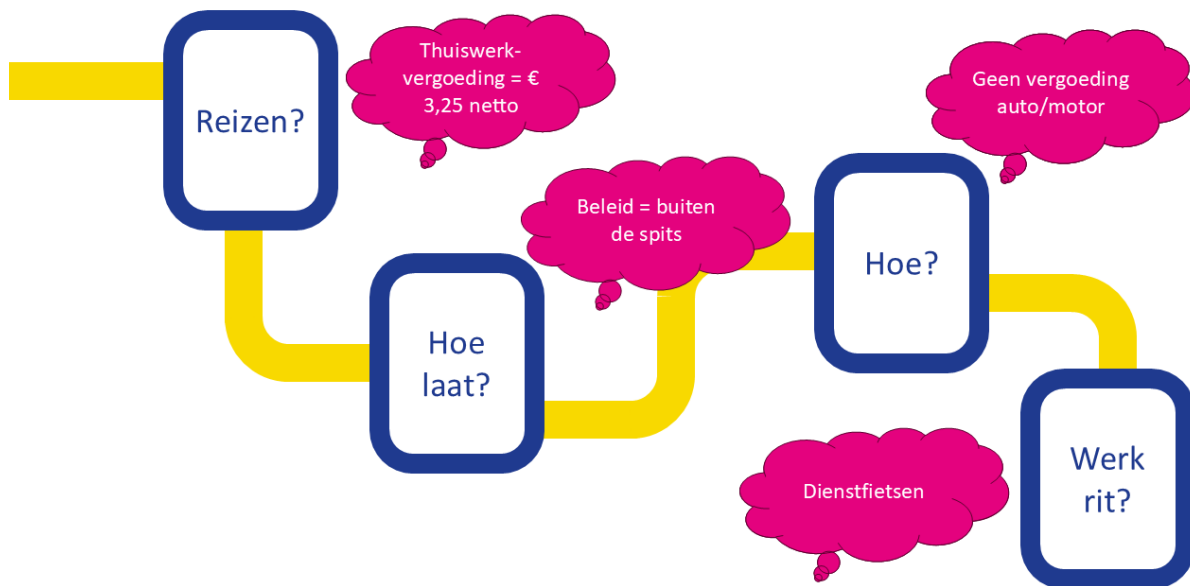
Elske van de Fliert licht het beleid toe. Bij gewoontegedrag kan je als werkgever sturen naar het gewenste gedrag. Zowel faciliteren als ontmoedigen.

Het beleid is gericht op het antwoord geven op de vier vragen (in deze volgorde):

1. Gaan we wel/niet reizen? Met een voorkeur voor niet reizen.
2. Hoe laat reizen we? Met een voorkeur voor buiten de spitsen reizen.
3. Hoe gaan we reizen? Het beleid is ingericht op niet met de auto reizen. Er is een OV-kaart voor iedereen. Daarbij is de MRDH dichtbij Rotterdam Centraal station gevestigd. Ook voor de fiets heeft de MRDH het aantrekkelijk gemaakt.
4. Welke rit? Als je zakelijk moet reizen waar geen OV is kan je een elektrische dienstauto pakken of een zakelijke fiets (als je zelf met het OV bent gekomen).

Het mobiliteitsbeleid uitgewerkt:

- Thuiswerkbeleid: uitgangspunt is 50% thuis werken en 50% op kantoor.
- Thuiswerkvergoeding van €3,25 netto per thuiswerkdag.
- Beleid om waar mogelijk buiten de spits te reizen.
- NS-Businesscard voor woon-werkverkeer en werk-werkverkeer.
- Fietsvergoeding van €2,87 netto per maand per kilometer enkele reis (voor afstanden tussen de 3 en 20 kilometer) o.b.v. een fulltime dienstverband. Het is een vaste netto vergoeding die wordt vastgesteld en daarna maandelijks wordt uitgekeerd. Rekenvoorbeeld: $10,5 \text{ km} \times €2,87 \times 2 = €30,14$ netto per maand o.b.v. een full time dienstverband. Daarnaast de vergoeding voor het thuiswerken.
- Thuiswerken: 50%: $€30,14 \times 50\% = €15,07$ per maand o.b.v. een fulltime dienstverband.
Dus eigenlijk: $2.87/2/2 = €71,75$ cent. Dat is bijna €0,72 per kilometer!
- Mogelijkheid inzetten IKB voor aanschaf fiets (maximaal €1250,- eens per 3 jaar).
- Geen vergoeding voor woon-werkverkeer anders dan OV en fiets.
- Twee elektrische dienstauto's die worden ingezet voor werk-werkverkeer waarbij OV geen optie is.
- Dienstfietsen voor werk-werkverkeer.



Vragen van deelnemers

Wat is de ideale afstand om naar het werk te komen met de E-fiets?

Dat verschilt per persoon. In het beleid wordt gezegd dat een afstand tussen de 7,5 en 15 kilometer ideaal is voor een e-bike. In de praktijk zie je dat veel fietsritten korte ritten zijn, minder dan 3 kilometer.

Ideaal is vaak afhankelijk wat mensen zelf ervaren en zeker ook wat ze gewend zijn. Daarom pleiten we ervoor dat mensen het een periode proberen.

Vanuit welke regeling wordt de €1250 betaald / WKR?

In overheidsland is er een IKB, een Individueel Keuze Budget. Maar het kan ook vanuit de WKR. De adviseurs kunnen je hier verder mee helpen.

Onno had het over voordelen bieden, kleine beloningen. Heeft hij voorbeelden? Bij ZHB werken we met de ReisWijs-app. Daarin kunnen mensen voor cadeaubonnen sparen als ze het gewenste gedrag uitvoeren. Binnenkort is er ook een BedrijvenChallenge. Dan kunnen bedrijven tegen elkaar de challenge aangaan of afdelingen binnen bedrijven.

<https://www.zuidhollandbereikbaar.nl/werkgevers/acties/reiswijs-voor-werkgevers>

Laat via het invulformulier op de site weten of je geïnteresseerd bent in de BedrijvenChallenge. Dan word je automatisch geïnformeerd als deze online is.

De tips van Elske

1. Er zijn genoeg redenen om niet anders te reizen. Dus heb wat empathie als medewerkers niet direct overstag gaan.

2. Mensen hebben twee breinen maar dat brein voor de automatische piloot heeft de voorkeur. Daar vallen ze iedere keer op terug. Zet alles in om dat dat te doorbreken.
3. Organiseer zelf ook een trigger zoals de [Fiets naar je werk dag](#).
4. Je kunt medewerkers goed motiveren naar het gewenste gedrag door je beleid aan te passen. Denk aan een hoge thuiswerk vergoeding.
5. Moet je inzetten op de wortel of de stok? De stok is niet altijd leuker maar wel effectiever dus denk ook daar over na.
6. In het begin is een veranderingsproces heel kwetsbaar: een goede voorbereiding is essentieel.
7. Help je collega's door het proces heen. Iedereen heeft bij nieuw gedrag hulp nodig.
8. Wees bewust van het feit dat het gedragsverandering moeite kost. Het is niet makkelijk.
9. Alles bij elkaar: als jullie aan de slag gaan is dat voor jullie ook een verandering van gedrag nl. om met nieuw beleid aan de slag te gaan. Wij helpen je graag om alle obstakels uit de weg te ruimen.
10. Nietjes kunnen welletjes worden.

Tot slot

Het volgend webinar is op vrijdag 29 mei. Onderwerp: Wat doet dit nieuwe kabinet op het gebied van mobiliteit? Hoe zit het bijvoorbeeld met de pseudo-eindheffing?

Aanmelden [kan hier](#).

<https://forms.zohopublic.eu/zuidhollandbereikbaar/form/LunchlearnwebinarNieuwkabinetmei2026/formperma/dZjLuN-F5nmtXCCTtEH5R1INldQ9iZtdHjompyt0hgU>

Wil je meer weten over de mobiliteitsscan of over andere zaken? Neem contact op met onze mobiliteitsadviseurs: <https://www.zuidhollandbereikbaar.nl/over-ons/adviseurs>
Wij kunnen je verder helpen en vragen beantwoorden. Wij weten welke regelingen er zijn, hoe andere werkgevers het doen en hebben de kennis en tools.

Dit webinar werd voorbereid en georganiseerd door Zuid-Holland Bereikbaar: Anna Schouten, Ellery Landheer en Elske van de Fliert (mobiliteitsadviseurs) en Marina Meens (communicatieadviseur).