

WHITEPAPER · L&D VOOR PROFESSIONALS

# 5 evidence-based leerprincipes *die écht beklijken*

Waarom de meeste trainingen na twee weken vervliegen — en wat wetenschappelijk onderzoek zegt over leren dat wél blijft hangen en overgaat naar de werkvloer.

## Waarom dit document

Er wordt in Nederland fors geïnvesteerd in opleiden — maar veel van dat leerrendement lekt weg. Trainingen voelen goed op de dag zelf en zijn een maand later verdampt.

Dat komt zelden door slechte inhoud en meestal door de **manier** waarop geleerd wordt. De leerwetenschap weet inmiddels vrij precies wat leren laat beklijven en wat het naar de werkplek tilt. Toch leunen veel programma's nog op methoden die prettig aanvoelen maar aantoonbaar weinig opleveren (herlezen, passief luisteren, een losse studiedag zonder vervolg).

Dit is de kern van **Evidence-Based Personal Development (EBPD)**: ontwikkeling expliciet baseren op het beste beschikbare bewijs, gecombineerd met professionele expertise en jouw eigen context en waarden. Hieronder vijf principes die je direct kunt toepassen — of je nu zelf leert, een team ontwikkelt of opleiding inkoopt. Bij elk principe staat wat de wetenschap zegt, en één concrete zet voor morgen.

1. Je brein blijft veranderbaar · 2. Ophalen beklijft, herlezen niet · 3. Motivatie is te ontwerpen  
4. Kleine gewoonten verslaan grote voornemens · 5. Zonder borging geen transfer

## De vijf principes

### 1

#### Je brein blijft veranderbaar — leren is fysiek werk

Neuroplasticiteit is het vermogen van de hersenen om hun structuur en functie te veranderen door ervaring, oefening en omgeving. Elke keer dat je iets oefent, versterk je letterlijk neurale verbindingen. Het brein zit dus niet vast in een bepaalde staat — ook niet na je dertigste. Dat maakt de bekende tegenstelling tussen een fixed en een growth mindset zo relevant: geloven dat vaardigheid groeit door inspanning verandert hoe je met fouten en feedback omgaat, en daarmee hoeveel je leert.

##### NUANCE

Growth mindset is geen toverwoord. De effecten zijn reëel maar bescheiden, en het grootst bij mensen die vastlopen. Het gaat om proces prijzen ("je hebt een goede aanpak gekozen"), niet om leeg complimenteren.

**Doe dit:** vervang "dit kan ik niet" door "dit kan ik nog niet". Het woordje nog herformuleert een oordeel tot een leerdoel — en dat is precies de gedachte die oefening uitlokt.

## 2 Ophalen beklijft, herlezen niet

Herlezen, markeren en samenvatten voelen productief, maar creëren vooral herkenning – de illusie van competentie – en nauwelijks blijvend begrip. Wat wél werkt is **active recall**: informatie actief uit je geheugen ophalen zonder ernaar te kijken. Combineer dat met **spaced repetition**: herhaal op groter wordende intervallen. Ebbinghaus liet al zien dat we ongeveer de helft van nieuwe informatie binnen een uur vergeten – tenzij we die op de juiste momenten ophalen.

### TECHNIEK – FEYNMAN

Leg een concept uit in simpele taal, alsof je het aan een twaalfjarige vertelt. Waar je vastloopt of jargon gebruikt, zitten je kennisgaten. Ga terug naar de bron, vul ze, en versimpel opnieuw.

**Doe dit:** sluit na het lezen het document en schrijf uit je hoofd op wat je onthield. De frictie die je daarbij voelt, is het leren zelf.

## 3 Motivatie is te ontwerpen, niet af te dwingen

De zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan) laat zien dat duurzame motivatie steunt op drie universele psychologische basisbehoeften: **autonomie** (zelf sturen), **verbondenheid** (er samen aan werken) en **competentie** (merken dat je groeit). Worden die vervuld, dan ontstaat intrinsieke motivatie die het veel langer volhoudt dan een bonus of een deadline. Worden ze gefrustreerd, dan haakt zelfs de gemotiveerde deelnemer af.

### WAAROM HET ERTOE DOET

Extrinsieke prikkels (druk, beloning) werken op korte termijn, maar ondermijnen op termijn de eigen drijfveer. Ontwikkeling die op de drie behoeften is ontworpen, houdt zichzelf in stand.

**Doe dit:** geef leeders keuze in hoe ze een doel bereiken (autonomie), laat ze in duo's oefenen (verbondenheid) en maak vooruitgang zichtbaar met korte ijkmomenten (competentie).

## 4 Kleine gewoonten verslaan grote voornemens

De kloof tussen willen en doen is de plek waar de meeste ontwikkeling sneuvelt. Twee bewezen technieken overbruggen die kloof. **Tiny Habits** (BJ Fogg): begin zó klein dat de actie minder dan zestig seconden kost, zodat weerstand geen kans krijgt. En **implementation intentions** (Gollwitzer): koppel het nieuwe gedrag aan een vast moment met een als-dan-plan – "Als [situatie X], dan doe ik [gedrag Y]". Die formule verhoogt de kans op uitvoering aanzienlijk, omdat je vooraf beslist in plaats van in het moment.

### VOORBEELD

"Als ik na de lunch aan mijn bureau zit, dan schrijf ik één reflectiezin over vanochtend." Klein, gekoppeld aan een bestaand moment, en daardoor houdbaar.

**Doe dit:** kies één micro-gewoonte na de training en verbind die aan iets dat je toch al elke dag doet. Groei bouwt op herhaling, niet op omvang.

## 5 Zonder borging geen transfer

Een training is geen eindpunt maar een startpunt. Leren wordt pas waarde op het moment dat het gedrag op de werkvloer verandert – en dat gebeurt zelden vanzelf na een losse studiedag. Borging is daarom onderdeel van het ontwerp: een concreet werkplekexperiment, een terugkommoment na vier tot zes weken, buddy- en intervisie-afspraken, en meten of het beklijft. Kijk daarbij verder dan tevredenheid: evalueer op reactie, leren, gedrag én resultaat.

### EVIDENCE-BASED DISCIPLINE

Wees eerlijk over wat werkt. Benoem effectgroottes en beperkingen, en wees alert op rode vlaggen: grote beloften, geen bronnen, "one size fits all". Bewijs boven onderbuik.

**Doe dit:** laat elke deelnemer de training verlaten met één experiment voor de eigen praktijk én een datum waarop het wordt geëvalueerd. Geen meetmoment betekent in de praktijk geen transfer.

### Van principe naar praktijk

Deze vijf principes vormen het fundament onder het EBD-programma: een vierdelige reeks van 352 pagina's, een 2-daagse training met borging naar de werkplek, en een casusbank uit de publieke sector. Elk hoofdstuk is onderbouwd met bronvermelding – geen trends, wel bewijs.

Wil je weten hoe EBD past bij jouw team of organisatie?

[Vraag een kennismaking of offerte aan →](#)

## Bronnen & verder lezen

American Psychological Association — Evidence-based practice (definitie van de drie pijlers).

Dweck, C. — Mindset: The New Psychology of Success (fixed vs. growth mindset).

Ebbinghaus, H. — Über das Gedächtnis (de vergeetcurve).

Dunlosky, J. et al. (2013) — Improving Students' Learning With Effective Learning Techniques (active recall & spaced practice).

Deci, E. & Ryan, R. — Self-Determination Theory (autonomie, verbondenheid, competentie).

Fogg, BJ — Tiny Habits; Gollwitzer, P. — Implementation Intentions.

Kirkpatrick, D. — vier evaluatieniveaus (reactie, leren, gedrag, resultaat).

---

Deze whitepaper is een beknopte introductie op basis van de EBD-reeks (deel 1, V2.1). Effecten van leerinterventies variëren per persoon en context; EBD maakt beperkingen en onzekerheid expliciet. © EBD-instituut. Vrij te delen met bronvermelding.