

EBD · WHITEPAPER

EBD

Whitepaper · L&D voor professionals

Vijf leerprincipes voor leren in het werk

Een introductie op onderzoek, praktische hulpmiddelen en borging naar de werkvloer, met aandacht voor beperkingen en context.

Evidence-Based Personal Development

digiwillem.com

Waarom dit document

Een training kan nieuwe kennis geven. Om die in het werk te gebruiken zijn ook oefening, feedback, tijd en steun uit de werkomgeving nodig.

De inhoud, leerstrategie en werkomgeving spelen daarin samen een rol. De reader bespreekt wat onderzoek zegt over oefenen en ophalen en waar de vertaling naar de werkvloer onzeker blijft.

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 een uitleg met een praktische stap. Onderzoek en hulpmiddelen uit praktijkboeken hebben niet dezelfde bewijstatus.

1. Je brein blijft veranderbaar · 2. Ophalen en gespreid oefenen · 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. Leren gaat samen met veranderingen in het brein, ook op volwassen leeftijd. Dat betekent niet dat elke oefening of mindsetinterventie voor iedereen werkt. De reader behandelt neuroplasticiteit en mindset als afzonderlijke onderwerpen, met hun eigen onderzoek en beperkingen.

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 en gespreid oefenen

Herlezen en markeren geven herkenning, maar maken niet altijd duidelijk wat je zelfstandig kunt ophalen. Oefentoetsen en gespreid oefenen krijgen in het besproken onderzoek een hogere bruikbaarheid; veel van dat onderzoek betreft studenten en leerstof. 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. Zonder herhaling kan kennis snel wegzakken. Hoe snel dat gaat hangt af van de stof, de persoon en de omstandigheden; één vergeetpercentage is geen algemene voorspelling.

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). Vervulling van die behoeften kan autonome motivatie ondersteunen. Extrinsieke motivatie kan ook worden geïnternaliseerd: veel werktaken zijn niet intrinsiek leuk, maar kunnen wel als betekenisvol worden ervaren.

Waarom het ertoe doet: Het effect van druk en beloning hangt af van de vorm en de context. Vraag daarom welke ruimte, verbinding en feedback deelnemers nodig hebben om te oefenen.

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 verschillende hulpmiddelen kunnen helpen om een volgende stap concreet te maken. **Tiny Habits** (BJ Fogg): begin met een kleine, haalbare stap. Tiny Habits is een praktijkboek; de reader behandelt het model als geheel als niet getoetst. 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]". Voor als-dan-plannen bespreekt de reader onderzoek; het resultaat verschilt per doel en context. Zo'n plan vervangt geen steun of ruimte om te oefenen.

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. Een meetmoment helpt zichtbaar maken of je de stap in de praktijk hebt gebruikt.

Van principe naar praktijk

Deze vijf principes vormen het fundament onder het EBD-programma: een vierdelige reeks met per deel een reader, werkboek en trainersgids, een 2-daagse training met borging naar de werkplek, en casusmateriaal uit de publieke sector. De bewijslabels in de readers onderscheiden onderzoek, praktijkervaring, conceptuele kaders, waardenafwegingen en hypothesen. De reeks is klaar; de training is ontwikkeld maar nog niet eerder gegeven — op de site staat onder 'Stand van zaken' precies waar het project staat.

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

Laat je belangstelling of reactie weten →

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 sluit aan op deel 1 V4.0 van de EBD-reeks, redactie-editie oktober 2026. De reeks telt vier readers, vier werkboeken en vier trainersgidsen. De training is ontworpen en nog niet gegeven; er is geen inschrijving of commercieel aanbod. Effecten van leerinterventies variëren per persoon en context; EBD maakt beperkingen en onzekerheid expliciet. © EBD-instituut. Vrij te delen met bronvermelding.