



Inspiratiedocument gedragstrainingen

Inleiding

Dit document biedt praktische ondersteuning voor ontwikkelaars van DVB Bouwstenen. We delen onze visie op gedragstrainingen en reiken inspirerende tips en voorbeelden aan. Het document is niet bedoeld als leidraad of voorschrift, maar als bron van inspiratie om trainingen effectiever en impactvoller vorm te geven.



De essentie van een DVP Bouwsteen:

DVP Bouwstenen dragen bij aan gezond en veilig werken. Met de DVP Bouwsteen maken we (blijvende) impact op gedrag van deelnemers.

Het is gericht op het bevorderen, aanleren en/of het verbeteren van kennis, houding/gedrag en de vaardigheden van de deelnemers, waarbij het accent ligt op gedrag en vaardigheden.

Bron: Handreiking en beoordelingskader erkenning bouwstenen DVP programma

Onze visie op een gedragstraining

Een gedragstraining is een gestructureerd en doelgericht leerproces waarin deelnemers door een combinatie van theorie, praktijkoefeningen, reflectie en gerichte feedback effectief gedrag ontwikkelen en versterken. Centraal staat het oefenen in een veilige leeromgeving, waarin deelnemers nieuw gedrag kunnen uitproberen en direct ervaren welk effect dit heeft. Het doel is het bevorderen van duurzame gedragsverandering die bijdraagt aan meer zelfinzicht, verantwoordelijkheid en samenwerking op de werkvloer.

Welke kenmerken heeft een goede gedragstraining?

1

Bij een gedragstraining ligt de focus niet alleen op kennisoverdracht, maar vooral op **het ontwikkelen, oefenen en verankeren** van effectief gedrag in de praktijk.

2

Deelnemers worden actief betrokken bij het leerproces, waarbij zij door **ervaring en interactie** diepgaand inzicht krijgen en nieuw gedrag kunnen ontwikkelen.

Welke kenmerken heeft een goede gedragstraining?

3

De training is gericht op het **doorbreken** van ineffectieve of ongewenste patronen en het **aanleren** van nieuw, gewenst gedrag.

4

De training bevat **reflectie en herhaling** waardoor het geleerde wordt geïntegreerd in de dagelijkse praktijk, wat leidt tot blijvende verandering.

Tips

1

Zorg voor **afwisseling tussen theorie en praktijk**. Sluit aan op de praktijk van deelnemers

2

Creëer een **veilige sfeer**, zodat deelnemers durven te experimenteren

3

Gebruik **concrete werkvormen, oefeningen en realistische situaties**

4

Laat deelnemers **reflecteren** op hun eigen gedrag en stimuleer feedback

Hoe kan je een gedragstraining opbouwen?

Introductie (advies: neemt zo'n 10% van de totaaltijd in beslag)

De training start met een duidelijke introductie. Hier worden bijvoorbeeld de doelen van de training geschetst, de verwachtingen afgestemd en de relevantie voor de dagelijkse praktijk benoemd.

Theoretische basis & relevantie (advies: neemt zo'n 15 – 20% van de totaaltijd in beslag)

Tijdens de training wordt kort en krachtig stilgestaan bij theoretische achtergrond. Denk aan modellen, concepten of onderzoeken die het gewenste gedrag onderbouwen. Belangrijk is dat direct duidelijk wordt waarom dit gedrag relevant is voor de deelnemers, gekoppeld aan hun werkcontext.

Bewustwording & zelfreflectie (advies: neemt zo'n 15 – 20% van de totaaltijd in beslag)

In dit onderdeel worden deelnemers gestimuleerd om stil te staan bij hun eigen gedrag, overtuigingen en patronen. Door middel van vragen en zelfreflectie-opdrachten krijgen ze inzicht in hun huidige aanpak en de effecten daarvan.

Let op: De bovenstaande opbouw is een voorbeeld ter inspiratie. Het is geen verplichte structuur volgens het beoordelingskader. Ook een andere volgorde of opbouw kan leiden tot een effectieve gedragstraining.

Hoe kan je een gedragstraining opbouwen?

Ervaren & actief oefenen (advies: neemt zo'n 40 – 50% van de totaaltijd in beslag)

Het grootste deel van de training bestaat uit ervaringsgericht leren. Door ervaringen uit te wisselen en veelvuldig te oefenen met nieuw gedrag, groeit vertrouwen en vaardigheid. De nadruk ligt op doen, ervaren en direct feedback krijgen.

Afronding & borging (advies: neemt zo'n 10% van de totaaltijd in beslag)

De training wordt afgesloten met een korte terugblik op de leerervaringen en concrete afspraken over hoe deelnemers het geleerde in de praktijk gaan toepassen.

Let op: De bovenstaande opbouw is een voorbeeld ter inspiratie. Het is geen verplichte structuur volgens het beoordelingskader. Ook een andere volgorde of opbouw kan leiden tot een effectieve gedragstraining.

Voorbeeld oefeningen

- Debat / stellingenspel
- Dilemmakaarten
- Escape rooms / challenges
- Fotokaarten
- Over de streep
- Quiz
- Rollenspellen
- Storytelling
- VR (simulatie)

Welke oefeningen kan je inzetten?

- **Debat / Stellingenspel** – deelnemers nemen standpunten in en verdedigen deze, wat kritisch denken, argumentatievaardigheden en het begrijpen van verschillende perspectieven stimuleert.
- **Dilemmakaarten** – deelnemers bespreken en beargumenteren keuzes in lastige situaties, wat leidt tot bewustwording en ethisch inzicht in gedrag en besluitvorming.
- **Escape rooms / challenges** – uitdagende groepsopdrachten en/of spel stimuleren samenwerking, probleemoplossend denken en effectieve communicatie in een speelse setting.
- **Fotokaarten** – beelden roepen associaties en emoties op, wat helpt bij reflectie en het verkennen van gedragsaspecten op een creatieve manier.
- **Over de streep** – een krachtige oefening waarbij deelnemers letterlijk over een streep stappen als een stelling op hen van toepassing is, waardoor verbinding en begrip ontstaan.

Welke oefeningen kan je inzetten?

- **Quiz** – een interactieve manier om kennis te testen, bewustwording te vergroten en deelnemers spelenderwijs te betrekken bij het onderwerp.
- **Rollenspellen / oefenen met trainingsacteur** – door realistische situaties na te spelen uit de praktijk, krijgen deelnemers direct inzicht in hun eigen gedrag.
- **Storytelling** – Het delen van persoonlijke of inspirerende verhalen helpt deelnemers om zich te identificeren met situaties en de impact van gedrag beter te begrijpen.
- **VR (simulatie)** – Virtuele simulaties bieden een veilige en interactieve omgeving om vaardigheden te oefenen zonder echte consequenties. Het zorgt ervoor dat deelnemers zich goed kunnen inleven.

Groepsgrootte gedragstrainingen | Advies

- Gedragstrainingen werken het best in **kleine groepen**. Als de groep niet te groot is, voelen deelnemers zich gezien en veilig genoeg om actief mee te doen. Onderzoek laat zien dat een groepsgrootte van **zes tot twaalf deelnemers** per trainer hiervoor ideaal is.
- In deze omvang is er voldoende ruimte voor oefenen, feedback en interactie, en kan de trainer het groepsproces goed begeleiden. Kleinere groepen bieden meer diepgang, grotere groepen verschuiven al snel richting luisteren in plaats van doen.

Samen werken aan arbeidsveiligheid

railalert.nl

railAlert