



Koninklijke  
Landmacht

*In hoeverre zijn veiligheidsverbetermaatregelen binnen het  
Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor  
risicocompensatiegedrag?*

Onderzoek Master Thesis Risicomanagement mr M.J.J. de Kock

UNIVERSITY  
OF TWENTE.

## COLOFON

Onderwijsinstelling

Universiteit Twente

Faculty of Behavioural, Management & Social Sciences

Professional learning and development

Drienerlolaan 5

7522 NB Enschede

Begeleiders

Dr. Ir. Peter de Vries, Assistant Professor, Dept. Of Psychology of  
conflict and safety

EM-Prof. Dr. Ir. Joop Halman

Opdrachtgever

Ministerie van Defensie, Staf Commando Landstrijdkrachten,  
Generaal-majoor J.P Duckers

Contactpersoon

Kol drs. R. Versteeg

Afstudeerder

Mr M.J.J. de Kock (Michael)

Studentnummer: 2431017

[mrdekock@gmail.com](mailto:mrdekock@gmail.com)

Status

definitief

Versie

1.18

Datum

25-06-2023

Bijlagen separaat bijgevoegd

Foto voorzijde:

Defensie beeldbank



# Inhoud

Voorwoord.....	- 1 -
Samenvatting .....	- 2 -
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>- 5 -</b>
1.1. Aanleiding en context .....	- 5 -
1.2. Onderzoeksvraag en deelvragen .....	- 7 -
1.3. Stakeholders van het onderzoek.....	- 8 -
1.4. Relevantie van het onderzoek.....	- 8 -
1.5. Leeswijzer .....	- 9 -
<b>2. Theoretisch kader .....</b>	<b>- 9 -</b>
2.1. Veiligheidsverbeteringen en theorieën over risico compensatie .....	- 9 -
2.2. Factoren van invloed op risico compenserend gedrag .....	- 12 -
2.2.1 Zichtbaarheid van de maatregel.....	- 13 -
2.2.2 Het effect.....	- 14 -
2.2.3 Motivatie .....	- 14 -
2.2.4 Controle over de activiteit.....	- 15 -
2.2.5 Het overschatten van de eigen vaardigheden.....	- 15 -
2.2.6 Straffen of belonen van de doelgroep.....	- 16 -
2.2.7 De wijze waarop de maatregel gecommuniceerd is .....	- 16 -
2.2.8 Het maken van onbewuste keuzes.....	- 16 -
<b>3. Methode.....</b>	<b>- 17 -</b>
3.1 Onderzoekstrategie en dataverzameling.....	- 17 -
3.1.1 Documentenonderzoek.....	- 17 -
3.1.2 Interviews.....	- 18 -
3.1.3. Data analyse.....	- 19 -
<b>4. Resultaten documentenonderzoek.....</b>	<b>- 21 -</b>
4.1. Beoordeling kaders voor voorvalonderzoek Defensie .....	- 21 -
4.1.1. De aanwijzing SG 989 en risicocompensatiegedrag.....	- 21 -
4.1.2 De aanwijzing SG 007 en risicocompensatiegedrag.....	- 22 -
4.2 Beoordeling van de gebruikte onderzoeksmethoden.....	- 23 -
4.3 Beoordeling opleiding onderzoekers voorvallen defensie .....	- 24 -
4.4 CLAS communicatiedocumenten en risicocompensatiegedrag .....	- 24 -
4.5. Beoordeling van de onderzoeksrapporten .....	- 24 -
4.5.1 Optreden van de onderkende factoren bij gehoorschade voorvallen.....	- 26 -
4.5.2. Optreden van de onderkende factoren bij de aanbevelingen van hittedoel voorvallen.....	- 27 -
4.5.3. Optreden van de onderkende factoren bij de aanbevelingen van parachutevoorvallen .....	- 29 -
4.5.4. Algemene observaties bij onderzoeksrapporten .....	- 30 -
<b>5. Resultaten interviews .....</b>	<b>- 32 -</b>
5.1 Kernthema's aan de hand van de Interviews.....	- 32 -
<b>6. Conclusie .....</b>	<b>- 35 -</b>
6.1. Antwoord op de deelvragen .....	- 35 -
6.2. In welke gevallen is er sprake van zichtbare veiligheidsverbeterende maatregelen? .....	- 35 -
6.3. Effect van de maatregelen op de uitvoering en de beleving daarvan .....	- 35 -
6.4. Hebben de maatregelen bijgedragen aan de bereidheid om het gedrag veiliger te maken?.....	- 36 -
6.5. Verandering in de mate van controle op de uit te voeren activiteit? .....	- 36 -
6.6. Effect op het overschatten van de eigen vaardigheden van de doelgroep?.....	- 36 -
6.7. Draagt de wijze van communicatie bij aan de effectiviteit van de maatregelen?.....	- 36 -
6.8. Antwoord op de hoofdvraag.....	- 37 -
<b>7 Discussie .....</b>	<b>- 38 -</b>
<b>8. Aanbevelingen .....</b>	<b>- 42 -</b>
8.1. Aanbevelingen voor voorvalonderzoekers.....	- 42 -
8.2. Aanbevelingen ten aanzien van opleidingen.....	- 42 -
8.3. Aanbevelingen ten aanzien van de maatregelen zelf.....	- 43 -
8.4. Aanbevelingen ten aanzien van cultuur.....	- 43 -
8.5. Slotopmerkingen.....	- 43 -
Literatuur.....	- 44 -

## Tabellen

Tabel 1: aanbevelingen gehoorschade onderzoeken naar factoren van invloed .....	- 26 -
Tabel 2: aanbevelingen hittedoel onderzoeken naar factoren van invloed .....	- 27 -
Tabel 3: aanbevelingen para-ongevallen onderzoeken naar factoren van invloed .....	- 29 -

## Figuren

Figuur 1 Schematische weergave van risicohomeostase theorie (Vlakveld & Twisk, 2008).....	- 11 -
Figuur 2 verdeling factoren van invloed bij de onderzoeksrapporten .....	- 31 -

**Bijlagen (separaat):**

Bijlage 1 Interview protocol en vragen

Bijlage 2 Informed consentformulier interviews

Bijlage 3 weergave onderzochte voorvallen beoordeeld op onderkende factoren van invloed

Bijlage 4 Transcripties en Codering interviews

Bijlage 5 Verzamelde tweede en derde orde thema's uit de interviews

Bijlage 6. gedetailleerde analyse van de in de interviews onderkende thema's

Bijlage 7. Geraadpleegde officiële bronnen voor het documentenonderzoek

## VOORWOORD

De thesis die voor u ligt is het eindproduct van een masterstudie risicomanagement aan de Universiteit Twente. Als Hoofd Milieu van het Commando Landstrijdkrachten (CLAS) werkzaam in het werkveld van bedrijfsveiligheid, was ik altijd al gefascineerd door het herhaald optreden van bepaalde ongevallen. Tijdens de MRM 9 colleges en opdrachten kwam ik in het kader van een zoekslag naar literatuur voor het vak Risicoperceptie in aanraking met de theorie van Peltzman (1975), waarin deze aangeeft dat beoogde veiligheid verhogende maatregelen zoals airbags vaak weer leiden tot gedrag van de gebruiker dat het effect van de maatregel (nagenoeg) tenietdoet. Bij verder onderzoek leerde ik de Risico homeostase theorie van Prof. J.S. Wilde (1994) kennen. Zijn theorie is niet onomstreden, maar biedt wel een modelmatige verklaring voor veel data uit andere onderzoeken waar een soortgelijke conclusie als die van Peltzman uit voortkwam. Ik heb met deze scriptie getracht aan te geven hoe rekening houden met de factoren die het optreden van risicocompensatiegedrag beïnvloeden, kan leiden tot het formuleren van effectievere veiligheidsverbeterende maatregelen binnen het CLAS. Ik heb daarmee in ieder geval een deel van mijn fascinatie voor herhaalde voorvallen voorzien van een antwoord.

In deze thesis heb ik gekeken naar een aantal voorvallen uit het verleden binnen het CLAS en heb daarop analyse uitgevoerd vanuit in de literatuur onderkende factoren van invloed. Daarvoor is onderzoek gedaan op basis van onderzoeksrapportages samen met de geformuleerde aanbevelingen ter verbetering. Vervolgens heb ik aan de hand van interviews getracht te valideren of datgene wat de literatuur onderkent als factoren van invloed op het optreden van risicocompensatiegedrag ook in de praktijk waarneembaar is.

Ik ben voor het succesvol afronden van mijn onderzoek veel dank verschuldigd aan Dr. Ir. Peter de Vries, Prof. Dr. Ir. Joop Halman en Dr. Julia Wijnmaalen voor hun niet aflatende begeleiding. Hun positief kritische feedback heeft mede de kwaliteit van mijn thesis bepaald.

Ik ben ook dank verschuldigd aan mijn opdrachtgever Generaal-majoor J.P. Duckers en mijn afdelingshoofd Kol. Drs. R. Versteeg voor het geven van de ruimte om deze studie tot een goed einde te brengen. Niet in de laatste plaats ben ik dank verschuldigd aan de collega's van mijn sectie die mij regelmatig hebben moeten 'missen' tijdens dit proces. Datzelfde geldt in extremis voor mijn vrouw en kinderen die me vele weekenden en avonden hebben moeten missen en alle risicoverhalen hebben aangehoord en waarbij mijn vrouw Erna, in het bijzonder, een ware coach voor mij is geweest.

Maarn, 24-06-2023

## SAMENVATTING

Het Commando Landstrijdkrachten (CLAS) doet onderzoek na het optreden van voorvallen om te leren van deze voorvallen en daarmee te voorkomen dat (soortgelijke) voorvallen zich herhalen. Ondanks deze onderzoeken en daaruit voortvloeiende maatregelen ter verbetering van de veiligheid, herhalen bepaalde voorvallen zich toch vaker. Dit roept de vraag op wat een oorzaak kan zijn van het herhalen van deze voorvallen. Dit onderzoek heeft gekeken naar het mogelijke aandeel van zogenaamd risicocompensatiegedrag daarbij. De theorie rond risicocompensatiegedrag (Peltzman, 1975; Powell, 2007; Wilde, 1998) geeft aan dat veiligheidsverbeterende maatregelen een gevolg kunnen hebben op het gedrag van de beoogde uitvoerders en dat dit gedrag kan leiden tot het uitblijven van het veiligheidsverbeterende effect of zelfs het optreden van meer onveiligheid.

In het onderzoek is gekeken of de in de literatuur onderkende effecten van invloed zijn op mogelijk optreden van risicocompensatiegedrag binnen het CLAS als gevolg van geformuleerde verbetermaatregelen. Deze effecten zijn:

- de mate van zichtbaarheid van de verbetermaatregelen;
- het effect van de verbetermaatregel op het werk;
- de motivatie het werk veiliger te maken;
- het overschatten van de eigen vaardigheden;
- de wijze waarop de maatregel is gecommuniceerd.

Om te beoordelen in welke mate deze effecten kunnen optreden bij het CLAS, is specifiek gekeken naar de onderzoeken van voorvallen in de categorie gehoorschade, hitteletsel en parachute-ongevallen.

Uit het onderzoek blijkt dat er slechts sprake is van een matige invloed van de maatregelen op de waarschijnlijkheid van optreden van risicocompensatiegedrag. Met name de zichtbaarheid van maatregelen op het gebied van gehoorschade kan een verhoogde waarschijnlijkheid van risicocompensatiegedrag opleveren.

Er is een overwegend negatieve ervaring onder het personeel met veiligheidsverbeterende maatregelen waardoor de kans dat men in de praktijk ander gedrag dan gewenst gaat vertonen vergroot wordt. Dit samen met het grotendeels ontbreken van het onder de aandacht brengen van het belang om veiliger gedrag te gaan vertonen bij de communicatie van de maatregelen zorgt ervoor dat het personeel het halen van de opdracht binnen de gestelde tijd belangrijker vindt dan het vertonen van veiliger gedrag.

Er is geconstateerd dat er onvoldoende aandacht wordt geschonken om de maatregelen actief te communiceren door het toevoegen van enige angst en zelfeffectiviteit aan de boodschap. Literatuur (Visschers et al., 2012) laat zien dat daarmee vaak meer veiliger gedrag wordt bereikt dan zonder gebruikmaking daarvan.

Met name de perceptie van voorvalonderzoekers dat het aanpassen van voorschriften en procedures in de praktijk bijdraagt aan het optreden van veiliger gedrag zorgt ervoor dat maatregelen in deze sfeer blijven 'hangen'. Daardoor is er geen echte beïnvloeding van de risicoperceptie van het personeel. Het niet beïnvloeden van de risicoperceptie leidt tot een ongewijzigde perceptie van risico tijdens het werk. De bereidheid minder risico te lopen blijft daarmee onveranderd en het personeel gaat onveranderd verder. Bij gehoorschade maatregelen, bleek uit interviews, dat door het voorschrijven van dubbele gehoorbescherming de perceptie wel werd beïnvloed. De perceptie dat men veiliger is met gehoorbescherming leidt echter vaak tot risicocompensatiegedrag. Mensen gaan ineens wel dichter bij vuurmonden staan of blijven langer schieten dan zonder dubbele gehoorbescherming.

Aanbevolen wordt bij toekomstige maatregelen rekening te houden met het onderkennen van specifieke doelgroepen per maatregel en het borgen daarvan in initiële opleidingen. Daarnaast is het nodig dat de CLAS cultuur waarin de opdracht boven alles gaat, dus ook boven veiligheid, wordt veranderd als het gaat om trainen en oefenen. Tot slot verdient het aanbeveling om in de opleiding van voorvalonderzoekers in spe, risicocompensatiegedrag aan de orde te laten komen.

## Summary

The Royal Netherlands Army Command (CLAS) conducts investigations after the occurrence of incidents in order to learn from these incidents and thereby prevent the repetition of (similar) incidents. Despite these investigations and resulting measures to improve safety, certain incidents do repeat themselves more often. This raises the question of what could be a cause of the repetition of these occurrences. This study looked at the possible part of so-called risk-compensation behaviour in this. The theory around risk-compensation behaviour (Peltzman, 1975; Powell, 2007; Wilde, 1998) indicates that safety-improving measures can have a consequence on the behaviour of the intended implementers and that this behaviour can lead to the failure of the safety-improving effect or even the occurrence of more insecurity.

The study examined whether the effects identified in the literature affect possible occurrence of risk-compensation behaviour within the CLAS as a result of formulated improvement measures. These effects are:

- the degree of visibility of the improvement measures;
- the effect of the improvement measure on work;
- the motivation to make the work safer;
- overestimating one's own skills;
- the way the measure was communicated.

To assess the extent to which these effects may occur at the CLAS, we looked specifically at the investigations of incidents in the categories of hearing injury, heat injury and parachute accidents.

The research shows that there is only a moderate influence of measures on the probability of occurrence of risk compensation behaviour. In particular, the visibility of hearing impairment measures may increase the probability of occurrence of risk-compensation behaviour.

There is a predominantly negative experience among staff with safety-enhancing measures, increasing the likelihood of engaging in behaviour other than that desired. This together with the largely lack of highlighting the importance of engaging in safer behaviour when communicating the measures causes staff to prioritise getting the job done within the stipulated time over engaging in safer behaviour.

It was found that insufficient attention is given to actively communicate the measures by adding some fear and self-efficacy to the message. Literature (Visschers et al., 2012) shows that this often achieves more safer behaviour than without its use.

In particular, the perception of occurrence researchers that adjusting regulations and procedures in practice contributes to the occurrence of safer behaviour causes measures to 'stick' in this sphere. As a result, there is no real influence on staff risk perception. Failure to influence risk perception leads to an unchanged perception of risk during work. The willingness to take less risk thus remains unchanged and staff continue unchanged. For hearing damage measures, interviews showed, prescribing double hearing protection did influence perception. However, the perception that one is



safer with hearing protection often leads to risk-compensation behaviour. People suddenly do move closer to firing nozzles or keep shooting longer than without double hearing protection.

It is recommended that future measures take into account recognising specific target groups per measure and securing them in initial training. It is also necessary to change the CLAS culture that the mission comes before everything else, including safety. Finally, it is recommended that in the training of incident investigators-to-be, risk compensation behaviour is addressed. It is recommended that future measures take into account recognising specific target groups per measure and securing them in initial training. It is also necessary to change the CLAS culture that the mission comes before everything else, including safety, when it comes to training and exercises. Finally, it is recommended that the training of prospective incident investigators include risk compensation behaviour.

# 1. INLEIDING

## 1.1. AANLEIDING EN CONTEXT

Het Commando Landstrijdkrachten (CLAS) verricht op grond van de grondwet vaak activiteiten in een hoog-risico omgeving. Het is dus niet verbazingwekkend dat zich in voorbereiding daarop<sup>1</sup> soms voorvallen voordoen. Die voorbereiding door oefenen en trainen is immers bedoeld om de militair te laten wennen aan de gevaarsaspecten van zijn taak, waarbij er in de hectiek vaak meer risico op voorvallen ontstaat. In dit kader moet onder voorvallen worden verstaan situaties waarin (Defensie, 2019):

- dood van of letsel aan een persoon is ontstaan of had kunnen ontstaan;
- sprake is van (potentiële) schade aan materieel of infrastructuur;
- sprake is van bedreiging van de volksgezondheid;
- sprake is van (potentiële) milieuschade;
- sprake is van ongewenst gedrag;
- sprake is van voorvallen met explosieve of gevaarlijke stoffen.

Het CLAS heeft zich ten doel gesteld om het optreden van voorvallen zo laag mogelijk te houden.<sup>2</sup> Al vele jaren treden binnen Defensie ongevallen of bijna-ongevallen vaker op dan gewenst (Van der Veer, 2018). Treden er ondanks voorzorg bij het CLAS toch voorvallen op dan doet men na optreden daarvan onderzoek om de oorzaken te achterhalen, maatregelen te treffen en herhaling te voorkomen. Na het mortierongeval in Mali in 2016 waarbij een aantal personen om het leven kwamen en dat tot het aftreden van de Minister van Defensie en de Commandant der Strijdkrachten leidde, heeft de Commissie Van der Veer (2018) onderzoek gedaan naar de mate waarin Defensie veiligheid binnen de organisatie geborgd had. Een van de conclusies van de Commissie Van der Veer (2018) is dat er geen onderzoek gedaan wordt naar de blijvende effecten van genomen maatregelen (TNO, 2006; Van der Veer, 2018). Daardoor is ook voor het CLAS niet duidelijk of de genomen maatregelen het gewenste (blijvende) effect hebben. Ook in 2023 komt de Inspectie Veiligheid nog tot de conclusie dat “[.....] de organisatie wel initiatieven ontplooit en maatregelen neemt op het gebied van veiligheid, maar dat dit formele en soms papieren exercities lijken te zijn” (Defensie, 2023).

Binnen het Ministerie van Defensie is medio 2020 het programma Integraal Risicomanagement opgestart. Het beoogde risicomanagement systeem zal op de ISO 31000 norm worden gebaseerd. De ISO 31000 norm is een internationaal erkende standaard voor risicomanagement en is omarmd na een intern onderzoek binnen defensie door het Koninklijk Nederlands Lucht- en Ruimtevaartcentrum en bureau Seederboer (NLR, 2021), (Van der Maat, 2022).

Binnen het CLAS is er met name sinds het rapport Van der Veer (2018) een versterkte interesse voor het invoeren van risicomanagement. Met name doordat het rapport van de commissie Van der Veer (2018, p.10) stelt dat “*de organisatie gewend (lijkt) te zijn geraakt aan een taakuitvoering waarbij niet aan alle materiële en personele randvoorwaarden is voldaan. Gecombineerd met een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor en verbondenheid met de defensieorganisatie, is er*

---

<sup>1</sup> Bij daadwerkelijke inzet is er sprake van minder tot geen keuzevrijheid het gedrag te bepalen door de vaak direct confrontatie met geweld. Dit wordt bij de scope van het onderzoek verder toegelicht.

<sup>2</sup> Blijkens de missie en visie statement bedrijfsveiligheid staf CLAS.

*hierdoor in meer situaties en opdrachten improvisatie gevraagd dan men in een professionele organisatie mag verwachten. Hierbij heeft men in een aantal gevallen meer risico's geaccepteerd dan uit het oogpunt van veilig werken verantwoord was".* Het oogmerk van het opzetten van risicomangement is, onder meer, de veiligheidssituatie te verbeteren. Dit door niet alleen te reageren op voorvallen, maar bij waarneming van risico's maatregelen te nemen om het risico te voorkomen of de effecten op het bereiken van de doelstellingen van het CLAS te mitigeren.

Van der Veer (2018) stelt verder dat Defensie, en dit geldt ook voor CLAS, met name steunt op een zeer praktische benadering van veiligheid. Deze praktische benadering heeft ervoor gezorgd dat veel veiligheid is verankerd in processen en procedures waarop men terugvalt. Oplossingen voor veiligheids-issues worden dan ook vaak gezocht in het aanpassen van deze processen en procedures. Bij het aanpassen van die processen en procedures of het uitvaardigen van andere maatregelen wordt aangenomen dat gedrag naar aanleiding daarvan positief wordt bijgesteld.

Ook stelt Van der Veer (2018, p.15): "Als men kijkt naar Defensie als lerende organisatie is er sprake van een werkend voorvallensysteem, maar is er geen sprake van een sluitende leercyclus op zowel het niveau van de Bestuursstaf als op het niveau van de defensieonderdelen. Zo is er niet geborgd dat verbetermaatregelen ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en worden verankerd in het dagelijks handelen [...]. De voorvallenonderzoeken die de commissie heeft bestudeerd benadrukken dit beeld." Deze constatering geeft aan dat er weliswaar maatregelen worden geformuleerd naar aanleiding van voorvallen, maar dat niet geverifieerd wordt of ze ook geïmplementeerd worden en of deze het gewenste effect hebben op gedragsniveau.

Bovenstaande quote van de Commissie Van der Veer (2018) betekent dat ook het CLAS onvoldoende kijkt naar gedragsaanpassingen van het personeel na het nemen van verbetermaatregelen. Als een maatregel genomen wordt, moet deze op grond van de Arbowet voldoen aan de zogenaamde arbeidshygiënische strategie. Dat wil zeggen dat de maatregel zich moet richten op gedrag als bronmaatregel, organisatie of techniek (Guldenmund et al., 2015). Het direct sturen op gedrag wordt als moeilijk ervaren. Omdat dit vaak veel personele inspanning vereist, blijft het vaak bij de veiligheidsspecialisten "hangen" (Van der Veer, 2018). Daarom wordt bij de maatregelen vaak op organisatie of techniek gestuurd. Omdat er (nog) geen structureel onderzoek wordt gedaan naar de blijvende effecten van verbetermaatregelen kan nog niet geduid worden wat het effect van de maatregelen, als bedoeld in de Arbowet, gemeten over de afgelopen jaren is geweest. Omdat er geen beeld is van de blijvende effecten, maar er toch herhaling van voorvallen wordt gezien is er bij het CLAS behoefte om te kijken naar de mogelijke redenen voor het onvoldoende aanpassen van het gedrag.

Binnen het CLAS vinden bijvoorbeeld herhaaldelijk voorvallen plaats op het gebied van gehoorbescherming (Verbeet, 2021). Dit ondanks dat in het verleden allerlei voorlichting op dit gebied is gegeven en ook beschermende middelen zijn verstrekt. Zo hebben bepaalde militairen speciale oordoppen gekregen (Defensie, 2019).

Het herhaald optreden van bepaalde voorvallen, ondanks genomen maatregelen roept de vraag op waarom deze voorvallen vaker optreden. Er zijn uiteraard vele factoren die hier een verklaring voor kunnen zijn. Studies tonen aan dat een aantal factoren van invloed zijn op het bevorderen van de veiligheid van een organisatie. Zo onderscheiden Akselsson et al. (2012) de factoren veiligheidsklimaat, leiderschap gericht op veiligheid en het veiligheidsgedrag van personeel. Actie op deze terreinen zou dan ook het optreden van herhaalde voorvallen moeten verminderen (Akselsson et al., 2012).

Omwillen van de focus heeft het onderhavige onderzoek zich echter beperkt tot de factor gedrag. Dit omdat de literatuur (Righi & Saurin, 2015; Victor et al., 2018) over het fenomeen 'work as imagined vs. work as done (WAI vs WAD)' aangeeft dat ook op organisatie en techniek gerichte maatregelen uiteindelijk onderhevig zijn aan het gedrag van de doelgroep. Zoals gezegd, worden oplossingen vaak gezocht in het schrijven van richtlijnen, gebruiksaanwijzingen, 'standard operating procedures' etc. Mensen passen zich echter voortdurend aan de discrepantie tussen procedures en

realiteit aan (Besnard & Hollnagel, 2012). Ook technische maatregelen zijn niet waarde vrij, aanvullende maatregelen kunnen leiden tot het aanpassen van gedrag (Besnard & Hollnagel, 2012). Of zoals Hollnagel (2015, p. 20) het zo krachtig stelt: "Things do not go right because people behave as they are supposed to, but because people can and do adjust what they do to match the conditions of work".

Bij het Commando Landstrijdkrachten heeft sinds bovenstaande rapporten de aandacht voor veiligheid een vlucht genomen. Er worden na voorvallen structureel onderzoeken ingesteld en uit de onderzoeken volgen geadviseerde maatregelen om herhaling van de voorvallen te voorkomen en zo het CLAS veiliger te maken.

Verbeet (2021) geeft echter voorbeelden<sup>3</sup> van het invoeren van maatregelen die leiden tot het aanpassen van het gedrag van de doelgroep met als gevolg dat er potentieel minder veilige situaties ontstaan. Zou het dan kunnen zijn dat Defensie en het CLAS maatregelen nemen na voorvallen die vaker leiden tot gedrag dat het veiligheidsverbeterende effect van de maatregel gedeeltelijk te niet doet? Zoals we later in het theoretisch kader uitgebreid zullen bespreken kan het optreden van dit aangepast gedrag verklaard worden vanuit de risico compensatie theorie (Peltzman, 1975) of homeostase theorie (Wilde, 1998). Onbekend is in hoeverre CLAS-veiligheidsmaatregelen, die tenslotte naar de aard van de maatregel ook veranderingen aanbrengen in de omgeving of werkwijzen van de CLAS-medewerker vatbaar zijn voor het optreden van risicocompensatiegedrag conform deze theorieën.

## 1.2. ONDERZOEKSVRAAG EN DEELVRAGEN

Het voorgaande leidt tot de onderzoeksvraag van deze thesis:

### ***In hoeverre zijn veiligheid verbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?***

Deze hoofdvraag kan op basis van de hierna verkende wetenschappelijke literatuur worden onderverdeeld in de volgende deelvragen:

1. In welke gevallen/situaties is er sprake van, voor de doelgroep, zichtbare veiligheidsverbeterende maatregelen?
2. In hoeverre hebben de maatregelen effect gehad op de wijze waarop de doelgroep de activiteit moest uitvoeren en heeft dit geleid tot een positief of een negatieve beleving?
3. In hoeverre hebben de maatregelen bijgedragen aan de bereidheid/motivatie om het gedrag veiliger te maken?
4. In hoeverre was er na de maatregelen sprake van een verandering in de mate van controle op de uit te voeren activiteit?
5. In hoeverre hebben de maatregelen effect gehad op het overschatten van de eigen vaardigheden van de doelgroep?
6. In hoeverre heeft de wijze van communicatie van de maatregelen bijgedragen aan de effectiviteit van de maatregel?

---

<sup>3</sup> Zo noemt de commissie bijvoorbeeld het invoeren van een verbod op het voeren van een pistoolholster waarna personeel wapens gaat vervoeren zonder holster met weer andere risico's tot gevolg (Verbeet, 2021, p. 10)

### 1.3. STAKEHOLDERS VAN HET ONDERZOEK

Als specifieke stakeholders worden onderkend:

- Commandant Landstrijdkrachten (C-LAS) als eindverantwoordelijke centraal coördinerend werkgever<sup>4</sup>;
- Plaatsvervangend Commandant Landstrijdkrachten (PC-LAS) als opdrachtgever
- Hoofd Afdeling bedrijfsveiligheid als gemandateerde van de opdrachtgever voor het onderzoek en als normsteller van veiligheidsbepalingen binnen het CLAS;
- Commandanten werkgevers als verantwoordelijken voor de veiligheid van hun personeel in de zin van Arboret;
- Medezeggenschapsorganisaties binnen het CLAS. Zij hebben een wettelijk opgedragen taak om o.a. het veiligheidsbelang van het personeel dat zij vertegenwoordigen te bewaken;
- Onderzoekers van commissies van onderzoek binnen het CLAS.

### 1.4 RELEVANTIE VAN HET ONDERZOEK

Het is van belang voor het onderzoek om vast te stellen hoe de voorvalonderzoekers tot bepaalde maatregelen komen en in hoeverre zij bij hun onderzoek al rekening houden met de mogelijkheid van risicocompensatiegedrag. Relevant is wat voor type aanbevelingen zij formuleren en in hoeverre die maatregelen onderhevig zijn aan de in de literatuur onderkende factoren die risicocompensatiegedrag beïnvloeden. Daarbij speelt ook een rol op welke wijze de maatregelen worden gecommuniceerd en of dit invloed heeft op het optreden van risicocompensatiegedrag. Hierop antwoorden vinden is van belang voor het CLAS om de kans op herhalingen van voorvallen te kunnen terugbrengen. Er is consensus over het bestaan van risico compenserend gedrag en ook over de constatering dat er onvoldoende aandacht is voor de effectiviteit van de maatregelen binnen het CLAS (Van der Veer, 2018). Met de initiële vraag hoeveel sprake er is van risicocompensatiegedrag na het nemen van maatregelen binnen het CLAS loopt men echter tegen de meetbaarheid van risicocompensatiegedrag op (Hedlund, 2000). Het is echter wel mogelijk om te onderzoeken wat de mate is waarin de door CLAS geformuleerde veiligheidsverbeterende maatregelen vatbaar zijn voor risico compenserend gedrag. Dit is relevant voor de organisatie omdat het licht kan werpen op een deel-verklaring van het herhaald optreden van voorvallen. Het verlagen van de vatbaarheid van de maatregelen voor risicocompensatiegedrag kan logischerwijs bijdragen aan het verlagen van de kans op herhaling van het type voorval dan wel het optreden van meer risicovol gedrag bij andere activiteiten (Schouten, 2015).

Het optreden van risicocompensatiegedrag kan te zijner tijd ook leiden tot het minder effectief maken van het risicomanagement systeem binnen het CLAS. Geïdentificeerde risico's worden immers voorzien van maatregelen ter voorkoming of mitigatie van het risico en bereiken o.a. door risico compenserend gedrag van de doelgroep hun potentieel dan niet. Zonder zicht op (een deel van de) verklaring voor de ineffectiviteit van de maatregelen kan het risicomanagement systeem in de evaluatiefase minder effectief de werking van de maatregelen bijstellen. Onderzoeken van het verschijnsel risico compenserend gedrag heeft dus ook meerwaarde voor het verder implementeren van het risicomanagement systeem van CLAS.

---

<sup>4</sup> In het kader van het Veiligheidsmanagement systeem CLAS (VMS CLAS) wordt Commandant CLAS aangewezen als coördinerend werkgever. Dit is een niet-wettelijke rol om de werkgevers van het CLAS in de zin van art.1 van de Arboret coördinerende bepalingen op te leggen in het kader van hun verantwoordelijkheid als werkgever.

## 1.5 LEESWIJZER

Hoofdstuk 2 gaat in op het theoretisch kader van het onderzoek en geeft onder andere weer wat er uit literatuurstudie is gebleken. Hoofdstuk 3 zet de methodiek uiteen die is gehanteerd voor het onderzoek. Kort weergegeven is het onderzoek uitgevoerd over drie assen; literatuurstudie, documentenonderzoek en interviews. Vervolgens gaan hoofdstukken 4 en 5 in op de bevindingen van het documentenonderzoek en de interviews. In hoofdstuk 6 wordt de discussie van de bevindingen gepresenteerd en in hoofdstuk 7 respectievelijk 8 sluit ik af met de conclusies en aanbevelingen.

## 2. THEORETISCH KADER

In de literatuur is gekeken naar de redenen waarom mensen risico's nemen. Er is veel onderzoek gedaan naar risicogedrag en er zijn dus ook diverse theorieën over het waarom van risico's nemen door mensen (Yates, 1992). Deze theorieën proberen te verklaren waarom mensen reageren op bepaalde situaties vanuit de perceptie van dat risico. Een van de onderkende gevolgen van een bepaalde mate van risicoperceptie en risico acceptatie is het aanpassen van het gedrag aan de betreffende perceptie en daardoor acceptatie van een bepaald risico.

Zo kan volgens de risico homeostase theorie (Wilde, 1998) en de risico compensatie theorie (RCT) (Peltzman, 1975) het aangepaste gedrag leiden tot het verhogen of verlagen van de mate waarin men wordt blootgesteld aan werkelijk risico. Beide theorieën beogen een verklaring voor het aanpassen van het gedrag te geven. Deze theorieën stellen dat gedrag zich niet altijd in positieve zin aanpast naar aanleiding van een veiligheidsmaatregel. Mensen lijken een vaste hoeveelheid risico te aanvaarden, gebaseerd op hun ervaring, levensstijl of persoonlijkheid. Als een maatregel wordt geïntroduceerd, zijn mensen in de verleiding om deze maatregel te gebruiken om bijvoorbeeld hun productie efficiency te verhogen of op een ander vlak van hun werk zich veiliger te wanen. Dit terwijl hun perceptie van het risico constant blijft (Hollnagel, 2015).

De risico compensatietheorie en risico homeostase theorie (RHT) zijn niet onomstreden. Er is kritiek op de meetbaarheid van de omvang en de effecten van compenserend gedrag. Belangrijk is dat er wel consensus is onder wetenschappers dat risicocompensatiegedrag optreedt na het introduceren van verbetermaatregelen en dat het mogelijk negatieve effecten heeft op de beoogde veiligheid door de genomen maatregel. Zo stelt Hause (2006, p.689): "Despite ongoing controversy about the pervasiveness and magnitude of the offsetting behaviour effect, its existence is indisputable". Hedlund (2000) had dit beeld al eerder geschetst. Hij komt na een verkenning van de wetenschappelijke discussie over risico compensatietheorie tot de conclusie dat we niet exact kunnen meten hoe groot het effect is van risico compenserend gedrag, maar dat we wel weten welke factoren het optreden van risico compensatie bevorderen.

In de navolgende paragrafen is vanuit de wetenschappelijke literatuur getracht ten behoeve van het uitgevoerde onderzoek het fenomeen risicocompensatiegedrag verder in te kaderen. Ook is gezocht naar door de literatuur onderkende factoren van invloed die het optreden van risicocompensatiegedrag beïnvloeden.

### 2.1. VEILIGHEIDSVERBETERINGEN EN THEORIEËN OVER RISICO COMPENSATIE

Voordat ingegaan kan worden op het specifieke fenomeen van risico compensatie is het zinvol aan te geven hoe organisaties in het algemeen omgaan met het verkleinen van veiligheidsrisico's in de bedrijfsvoering. De meeste voorvallen zijn het gevolg van individuele acties in een risicovolle omgeving (London, 1986). Deze constatering leidde in de meeste sectoren tot de volgende benadering voor veiligheid:

- overtuig mensen om hun gedrag aan te passen;

- leg gedragseisen op via interne procedures of wet- en regelgeving;
- bouw automatische veiligheid in door product- of omgevingseisen.

Gedragswetenschappers (London, 1986) zijn het eens dat de weg via product of omgevingseisen de meest succesvolle is, gevolgd door wet- en regelgeving en tot slot de overtuiging van mensen. Men is er lang van uitgegaan dat de eerste twee methoden altijd leidden tot óf het gewenste gedrag óf het uitblijven van gedragsverandering. Met andere woorden: mensen volgen de instructie en passen hun gedrag aan of ze blijven bij hun oude (risicovolle) gedrag. Hierop zijn ook nu nog de preventieve en curatieve benaderingen van veiligheid van de meeste organisaties gebaseerd. Wat echter vaak vergeten wordt is dat door deze twee benaderingen de risicoperceptie van de mensen niet altijd wordt beïnvloed. Inmiddels weten we echter dat iedereen zijn gedrag pas aanpast als er sprake is van een veranderde risicoperceptie (Powell, 2007). Over risicoperceptie is veel geschreven. Voor het oogmerk van het onderzoek zal de benadering van Powell (2007) gehanteerd worden. Volgens hem is risicoperceptie met name de subjectieve waarneming van de mate en aard van risico waaraan we menen te zijn blootgesteld. Deze waarneming wordt door vele factoren beïnvloed zoals, culturele, psychologische en sociale aspecten.

Tot de jaren zeventig van de vorige eeuw werd geen uitgebreid onderzoek gedaan naar de invloed van risicoperceptie op het risicogedrag van mensen in relatie tot veiligheidsbevorderende maatregelen. Dat veranderde toen onder andere Peltzman (1975) zijn onderzoek publiceerde naar de effecten van veiligheidsmaatregelen in auto's op het verkeersgedrag van mensen. Hij stelde dat verplichte maatregelen als airbags etc. niet het gewenste veiligheidsverbeterende effect hadden omdat bestuurders hun risicobereidheid naar ander gedrag verlegden. Een automobilist, zo stelt hij, die de perceptie heeft dat hij veiliger is door de aanwezigheid van een airbag, zal gemiddeld harder gaan rijden en zo netto hetzelfde of groter risico lopen in het verkeer. De studie van Peltzman is niet onomstreden, maar er zijn legio studies die zijn beeld bevestigden in later jaren. Zo hebben Rudin-Brown en Parker (2004) een negatief effect gevonden tussen het hebben van ABS en veilig rijgedrag onder taxichauffeurs in München.

Peltzman, als econoom, evalueerde het effect van verkeersmaatregelen in de VS en kwam tot de conclusie "dat wij allen als consumenten handelen om ons eigen gewin te optimaliseren. Als er iets is dat wij willen, dat we het dan, indien mogelijk ruilen tegen iets waarvan we te veel hebben" (Hedlund, 2000, p.83). Peltzman ziet veiligheid als een economisch goed dat we met andere goederen willen 'ruilen'. Met andere woorden: als onze auto veiliger is dan we zelf nodig vinden, dan zullen we harder gaan rijden om sneller op te bestemming aan te komen omdat we daar waarde aan hechten.

Peltzman 's publicatie heeft de afgelopen 30 jaren een levendige discussie losgemaakt over de betrouwbaarheid van zijn onderzoek. Volgens McKenna (1985) richt de kritiek op de theorie zich met name op:

1. De aanname dat mensen een consistent beeld van het risico moeten hebben, hetgeen in de praktijk moeilijk aantoonbaar zal zijn. Mensen delen zelden een gemeenschappelijk beeld van het waargenomen risico. Ze hebben op basis van bijvoorbeeld opvoeding, training, cultuur een andere perceptie van het risico. Zelfs binnen een sociaal hechte gemeenschap kan de perceptie van een risico verschillen van persoon tot persoon.
2. Na het implementeren van een veiligheidsverbeterende maatregel moet de doelgroep de verandering in risico kunnen waarnemen. In de praktijk zijn echter niet alle veranderingen waar te nemen. Zo kan gevechtscleding voorzien worden van snijbestendige eigenschappen door kevlar aan de vezels toe te voegen<sup>5</sup>. Een eigenschap die

---

<sup>5</sup> <https://www.dupontnederland.nl/personal-protection/cut-protection.html>

niet zichtbaar is. Door deze onzichtbaarheid zullen dragers van deze kleding hun gedrag niet aanpassen als ze worden blootgesteld aan snijgereedschap door meer risico te nemen tijdens het snijden

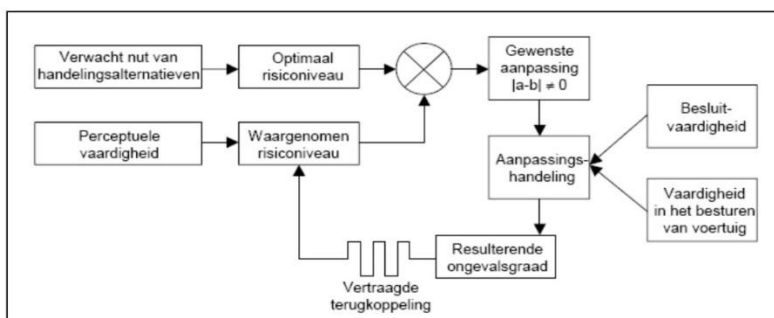
3. De aanname dat mensen altijd compenseren bij een verandering in (de perceptie van) risico. In een land waar het veel regent is het bijvoorbeeld discutabel of de overgang van droge naar natte condities de bestuurders hun gedrag aanpassen. Gewenning kan immuun maken voor aanpassen aan een risico waaraan men regelmatig wordt blootgesteld.

4. De aanname dat mensen niet weerhouden kunnen worden van het compenseren van het risico. Er zijn namelijk voorbeelden in de literatuur waarin geïntroduceerde maatregelen aantoonbaar zonder compensatiegedrag bleven. McKenna (1985) noemt hier het invoeren van een autovrije zone in steden als antwoord op verkeersongevallen waarbij motorvoertuigen en voetgangers betrokken waren. Na de invoering was er geen sprake van een toename van ongevallen met voetgangers op andere wijzen zoals fietsers of motoren.

5. De beperkte waarde van het toetsen van de risico compensatietheorie in een laboratorium setting ten opzichte van het optreden van risicocompensatiegedrag in een reële omgeving. Hier is de redenering dat het risico dat een persoon meent waar te nemen in een laboratorium-setting nooit hetzelfde affect kan oproepen als in het werkelijke leven. Het leven van de proefpersoon staat namelijk letterlijk niet op het spel. Een setting die dat wel zou kunnen simuleren zou ethisch niet aanvaardbaar zijn.

Prof. Wilde (1994) heeft risico compensatie op zijn beurt vanuit algemeen psychologisch perspectief onderzocht. Dat onderzoek kan overigens gezien worden als een verlenging van de redenering van Peltzman omdat fundamenteel gezien de verkeersdeelnemer bij Peltzman ook vanuit de risicoperceptie redeneert. Afwegingen tussen kosten en baten (de economische mens volgens Peltzman) worden immers gevoed door psychologische overwegingen over wat belangrijk wordt gevonden. Wilde (1994) trekt de theorie van Peltzman door wanneer hij stelt dat we allemaal een bepaald doelniveau (target risk) van risico voor ogen hebben. Het werkelijke niveau van risico waaraan we worden blootgesteld meten we op onze eigen interne risicothermostaat. Als het waargenomen risico op deze thermostaat boven het doel gaat dan zullen we handelen om dit risico naar beneden bij te stellen. Als het niveau van het risico lager is zullen we via hetzelfde proces ons gedrag risicovoller maken. Zo zal een deelnemer aan een bijeenkomst tijdens COVID 19 zich met een mondkapje veiliger wanen dan zonder. Zijn waargenomen risico daalt daarmee beneden zijn doelrisico en hij/zij zal bereid zijn meer risico te nemen om op het oude (homeostatische) risiconiveau uit te komen. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren doordat de persoon de 1,5 meter voorgeschreven afstand ten tijde van het coronavirus niet meer naleeft of toch weer mensen gaat omhelzen bij begroetingen.

**Figuur 1 Schematische weergave van risicohomeostase theorie (Vlakveld & Twisk, 2008).**





De risico homeostase theorie (RHT) verklaart gedrag aan de hand van risicoperceptie, oftewel het subjectief risico (Vlakveld & Twisk, 2008). Binnen de RHT wordt onderkend dat slechts ingrijpen op de risicoperceptie van de mens zal leiden tot een neerwaarts bijstellen van het netto risiconiveau. Als een maatregel geen effect heeft op de risicoperceptie (hoger of lager risico) dan zullen mensen hun gedrag niet aanpassen. Heeft de maatregel wel effect op de risicoperceptie van de mensen dan kan dat tot gevolg hebben dat met een lager of hoger risico denkt waar te nemen. RHT stelt in het geval van een lager risico dat mensen op een ander vlak in hun leven en werken het risico zullen opzoeken omdat ze streven naar een bepaald totaal 'doelniveau' van risico. Nemen ze echter na de maatregel een hoger risico waar, dan zullen ze ergens zoeken naar verlaging van het totaal risico. Dat zal primair binnen het werkveld zijn van de maatregel. Bijvoorbeeld het dragen van beschermende kleding op het werk. Maar het kan ook leiden tot verlaging van het risico buiten het werkveld van de maatregel. Bijvoorbeeld in privéomstandigheden. Dat betekent bijvoorbeeld dat je bij het dragen van een mondkapje er mensen bewust van moet maken dat het mondkapje niet hen beschermt, maar juist anderen en dat zij door het niet naleven van de 1,5 meter juist die anderen én daarmee weer zichzelf meer aan risico blootstellen (Van Vliet, 2020). Naast het creëren van de juiste bewustwording kan ook in veel gevallen het gewenste gedrag beloond worden. Door die bewustwording en eventuele beloningen zal aldus Wilde (1994) de perceptie van het risico naar een hoger niveau stijgen en zal het gedrag weer naar het navolgen van de afstand van 1,5 meter terug moeten veren.

Hierbij is het mede van belang hoe het risico verbonden aan de activiteit waarop de maatregel zicht richt gecommuniceerd wordt. In het kader van dit onderzoek is kort gekeken naar de theorie van "fear appeals" (Maloney et al., 2011). Is het toevoegen van een bepaalde mate van angst aan de communicatie over de veiligheidsmaatregel in staat om de risicoperceptie dusdanig te beïnvloeden dat dit mogelijk risico compenserend gedrag verlaagt?

De risico compensatietheorie wordt overigens ook buiten het gebied van verkeersveiligheid door auteurs omarmd (zie bijvoorbeeld Vinagre-Ríos en Iglesias-Baniela, (2013); Swuste et al. (2018)). Dit heeft echter "[...] niet geleid tot het omarmen van de RHT-theorie binnen het gebied van arbeidsveiligheid" (Swuste et al., 2018, p. 229). Ondanks dat een enkele veiligheidskundige wel naar de RHT verwijst, blijft het vaak bij het constateren van de noodzaak tot meer studie (Lin & Mills, 2001). Dit ligt met name aan het feit dat de gemeenschap van arbeidsveiligheid deskundigen het onderzoek van Wilde (1994) en Peltzman (1975) altijd heeft gezien als de boodschap dat het dan helemaal geen zin zou hebben om überhaupt veiligheidsmaatregelen te treffen omdat die dan toch altijd compenserend gedrag zouden veroorzaken. Met andere woorden: het heeft geen zin om veiligheidsmaatregelen te treffen.

Wilde et al. (2002) stellen echter dat het belonen (in tegenstelling tot straffen) van mensen voor het goede gedrag en straffen voor het verkeerde gedrag aantoonbaar heeft geleid tot het 'resetten' van de risicoperceptie in gevallen van verkeersveiligheid en daarmee tot het dalen van het aantal ongevallen. Het belonen van mensen kan mijns inziens ook in de situatie van arbeidsveiligheid worden toegepast. De vraag of het netto-effect tussen intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie op de lange termijn in het voordeel is van extrinsieke motivatie zal bij het onderzoek echter buiten beschouwing worden gelaten (zie verder de geschetste onderzoeksbependingen onder discussie (hoofdstuk 7).

## 2.2. FACTOREN VAN INVLOED OP RISICO COMPENSEREND GEDRAG

Als we willen onderzoeken hoe de waarschijnlijkheid van risicocompensatiegedrag beïnvloed kan worden dan moeten we eerst weten wat de factoren zijn die het optreden daarvan beïnvloeden.

Centraal in de meeste studies staat dat er sprake moet zijn van een verandering in de omgeving (OECD, 1990) of een verandering in de perceptie van de mensen die suggereert dat er sprake is van een verandering. Immers soms is er sprake van een subjectief waargenomen verandering in veiligheid terwijl daarvan in werkelijkheid geen sprake is. Powell (2007) ziet

bijvoorbeeld bij 'extreme sports' dat mensen onder invloed van adrenaline een andere waarneming van veiligheid hebben dan voor de adrenaline-boost.

Op het moment dat er sprake is van een (waargenomen) verandering in het risico is er altijd kans op risico compenserend gedrag. Een waargenomen of werkelijke verandering in de veiligheid leidt tot aanpassing van het gedrag van een individu. Dat betekent dat als hij/zij meent veiliger te zijn op een bepaald gebied (bijvoorbeeld het werken met gevaarlijke stoffen) vanuit de gelijk gebleven risicobereidheid, op hetzelfde of een ander gebied, meer risico denkt te kunnen nemen (Wilde, 1998). De OECD heeft in 1990 in het kader van verkeersveiligheid een internationaal onderzoek laten doen naar de factoren die compenserend gedrag beïnvloeden (OECD, 1990). Dit panel onderkende de volgende conclusies:

- Gedragsaanpassing aan veiligheidsprogramma's komt voor, hoewel niet consequent. Er zijn casus gevonden waar er geen enkele gedragsaanpassing werd gevonden en er zijn casus gevonden waar maatregelen wel tot (gewenste of niet gewenste) aanpassing van het gedrag leidde;
- gedragsaanpassing doet de veiligheidswinst van de programma's over het algemeen niet geheel teniet, maar vermindert de omvang van de verwachte effecten. Er was wel sprake van enige veiligheidswinst maar de beoogde effecten waren vele malen kleiner dan verwacht. Daarnaast zijn er ook gevallen onderzocht waar maatregelen geen winst opleverden omdat het gedrag vanuit de perceptie veilig te zijn, leidde tot gedrag met netto meer risico. Later onderzoek door Prasad en Jena (2014) bevestigde dit beeld.
- subjectief risico heeft zowel invloed op de motivatie van personen die blootgesteld zijn aan risico's als op de perceptie van de veiligheid. Motivatie (waarom wil de persoon iets bereiken) is daarbij vaak dominant. Dat betekent dat het voor mensen bepalend is of ze veel of weinig belang hechten aan het doel dat ze willen bereiken, het werk dat ze verrichten etc. Bij een hoge motivatie zal de risico bereidheid zeer waarschijnlijk hoger zijn dan bij een lage motivatie of een laag belang. Hillson en Fellow (2012) hebben dit in eigen onderzoek bevestigd.

Ook stelt het onderzoek van de OECD (1990) dat compensatiegedrag wordt versterkt door:

- overschatting van de eigen vaardigheden gedurende de perceptie van risico. Dit fenomeen is later uitgebreid onderwerp van studie geweest (Amado et al., 2014) en geeft aan dat veel mensen hun eigen vaardigheden overschatten. Bij een aangenomen hoge vaardigheid ben je dan ook geneigd meer risico te nemen;
- onbewuste keuzes in geval van hoge risico's. Veel dagdagelijkse keuzes worden niet bewust genomen. Vooral in het verkeer kennen we het fenomeen 'op automatische piloot' handelingen verrichten zoals schakelen of remmen. Niet alle relevante signalen voor het beoordelen van risico's worden op basis van een dergelijke routine bewust waargenomen (Amado et al., 2014).

Uit de in deze paragraaf genoemde literatuur kunnen de onderstaande factoren van invloed op het ontstaan van risicocompensatiegedrag worden afgeleid.

### 2.2.1 ZICHTBAARHEID VAN DE MAATREGEL

De essentie is hier hoe zichtbaar de geïmplementeerde maatregel is voor de doelgroep. Sommige maatregelen zijn immers heel zichtbaar. Zo kan het verplichten van een extra geleidingstouw voor klimactiviteiten moeilijk ontkend worden door de klimmer als het klaar hangt aan de klimtoren. Zo kunnen andere maatregelen ogenschijnlijk zichtbaar zijn, maar in de praktijk moeilijk op te merken door de doelgroep. Het bestaan van zelfsluitende hekken op werkplekken op hoogte wordt vaak niet actief waargenomen door de arbeiders.

Tot slot zijn er ook nog maatregelen die niet actief waargenomen kunnen worden. Hoeveel van ons zijn zich bewust van de al dan niet aanwezigheid van een automatische oxy-stop in de geiser of een auto-shut off van de elektrische maaier bij te veel weerstand? Dit soort informatie halen we meestal enkel uit de handleiding die erbij wordt geleverd. Onderzoek geeft echter aan dat weinig mensen handleidingen lezen (Novick, 2006).

De factor zichtbaarheid kan vertaald worden in de stelling: "als ik niet weet dat er een maatregel is getroffen zal ik ook geen compenserend gedrag vertonen naar aanleiding van de maatregel" Hedlund (2000, p.87). Relevant voor het onderzoek was dus na te gaan in hoeverre aanbevolen en genomen maatregelen zichtbaar zijn voor de doelgroep.

### 2.2.2 HET EFFECT

De verandering die wordt bewerkstelligd heeft een bepaald effect op de personen in de doelgroep.

Hierbij is het van belang wat het individu als effect ervaart zowel mentaal als fysiek. Wordt er een maatregel of middel geïntroduceerd waarvan hij of zij fysiek merkt dat het impact heeft? Is een takel na het aanbrengen van veiligheidsmaatregelen storend traag, of zorgt een gehoorbeschermer ervoor dat hij/zij niet meer goed kan communiceren met collega's? Verder is bepalend hoe het individu vanuit zijn eigen persoonlijke referentiekader tegenover de maatregel staat. Heeft hij/zij een hekel aan extra veiligheidstouwen bij werken op hoogte omdat men zichzelf erg kundig en stoer vindt? Of is men bangelijk aangelegd en vindt men het prettig dat die extra touwen er zijn gekomen? In het eerste geval irriteert de maatregel, in het tweede geval is de perceptie dat het risico is afgenomen. Er is dus sprake van twee dimensies binnen deze factor. Enerzijds de invloed op mijn taak; wordt hij makkelijker of moeilijker door de maatregel? Anderzijds welke invloed heeft de maatregel op mijn attitude tijdens de taak. Ben ik blij met de maatregel of irriteert deze mij? Uiteraard beïnvloeden deze twee dimensies elkaar. Zoals Hedlund (2000, p.87) stelt "changes affecting my performance also may affect my attitude".

Met andere woorden: als het geen storend effect op de personen binnen de doelgroep heeft zullen zij minder snel risico compenserend gedrag vertonen. Anderzijds, als door de maatregel mijn attitude de taak veilig uit te voeren positief beïnvloed wordt, zal ik minder of geen risicocompensatiegedrag vertonen. Uiteraard geldt het spiegelbeeld van deze twee dimensies als er sprake is van verstorend of demotiverende effecten.

Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan wat het effect is geweest van bepaalde maatregelen.

### 2.2.3 MOTIVATIE

Hier moet de vraag worden gesteld wat er van invloed is op de motivatie tot het gedrag op de werkvloer. Om te spreken met Wilde (1994) en Peltzman (1975): wat zijn de psychologische behoeftes of wat is de economische waarde die een persoon in een bepaalde setting aan veiligheid hecht? Voor een aspirant commando zal de motivatie hoog zijn om de commando opleiding te halen. Velen falen hierbij immers. Maar dat betekent ook dat de risicobereidheid hoog zal zijn om dat doel te halen. Is men bezig met een opdracht waar men het nut niet van inziet dan zal de motivatie niet hoog zijn en de risicobereidheid laag. Motivatie wordt door vele factoren bepaald (zie ook Trimpop, 1994). Belangrijk in dit verband is de constatering dat dit ook geldt voor het aanpassen van het gedrag aan een maatregel. Als men namelijk geen motivatie heeft om het gedrag aan te passen zal men dat ook niet snel doen (Hedlund, 2000).

Zink (1980) onderscheidt bij het bepalen van de motivatie om het gedrag aan te passen een afweging tussen de subjectieve notie van het voordeel bij gedrag/activiteit aanpassing en de verwachting van het resultaat van die bepaalde activiteit (behaviour occurrence = valency x expected result; subjective benefit) (Zink, 1980). Veilig gedrag kan verwacht worden wanneer de waardering ("valency") ten aanzien van ongeval-vrij optreden hoog is. Echter onveilig gedrag kan ook een hoge

waardering krijgen als de verwachte resultaten een hogere waardering krijgen. Zoals bijvoorbeeld tijdswinst en sneller klaar zijn met een als vervelend beschouwde taak.

Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan of er sprake is van (de)motiverende factoren. Richt de aanbeveling zich op het vergroten van de motivatie tot vertonen van veilig gedrag en/of houdt de maatregel ook rekening met de waardering van het beoogde resultaat van de activiteit?

#### 2.2.4 CONTROLE OVER DE ACTIVITEIT

De mate van controle die het individu ervaart is ook van invloed (Hedlund, 2000). Werken wordt vaak gedomineerd door regels, procedures en leidinggevenden die toezicht houden. Hoeveel ruimte voor afwijking van het voorgeschreven werk hebben mensen? Als er weinig ruimte voor afwijking is, zoals bijvoorbeeld bij hoog risicovolle laboratorium processen, zal de medewerker niet snel risico compenserend gedrag vertonen. Met andere woorden: als het gedrag strak gecontroleerd wordt zal men niet snel risicocompensatiegedrag vertonen.

Relevant voor het onderzoek is dus om na te gaan in welke mate er sprake is van controle over de wijze van uitvoering van de activiteit na de invoering van de maatregel.

#### 2.2.5 HET OVERSCHATTEN VAN DE EIGEN VAARDIGHEDEN

Zoals we hebben gezien zijn er diverse factoren van invloed op de bereidheid om risico's te nemen. Een van die factoren is het overschatten van de eigen vaardigheden bij risicovolle activiteiten. Er is bijvoorbeeld veel onderzoek gedaan naar de overschatting van rijvaardigheden bij bestuurders (Amado et al., 2014). Uit deze onderzoeken is af te leiden dat mensen vrij standaard hun eigen vaardigheden overschatten en dat met name diegenen die veel foute inschattingen van het risico maken hun eigen vaardigheden het hoogst inschatten. Voor het onderhavige onderzoek is echter interessant te zien dat de onderzoeken ook aangeven dat het afgeven van foutsignalen tijdens de uitvoering van de activiteit helpt bij het dempen van het aantal gemaakte fouten (Amado et al., 2014). In verkeersveiligheid termen is de weergave van de werkelijk gereden snelheid langs de weg een voor velen herkenbare beïnvloeding. In werkplaats activiteiten kan gedacht worden aan auditieve signalen als bepaalde beveiliging is vergeten. Die ruimte wordt onder andere bepaald door de mate van feedback van systemen, directe collega's of leidinggevenden. Wordt er veel 'bijgestuurd' door hen waardoor de subjectieve waarneming van de eigen vaardigheden wordt bijgesteld door de bijsturing van de anderen? Bestaat er directe feedback op de mate van risico's die worden genomen tijdens de activiteit zelf? Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de ruimte die bestaat voor het zelf overschatten van de eigen vaardigheden na de maatregel.

### 2.2.6 STRAFFEN OF BELONEN VAN DE DOELGROEP

Onderzoek door Wilde et al. (2002) toont aan dat het belonen van een doelgroep bij het vertonen van aantoonbaar veilig gedrag bijdraagt aan het verminderen van voorvallen. Omdat echter onder psychologen nog geen eenheid van opvatting is (Reiss, 2012) over het effect van intrinsieke motivatie ten opzichte van extrinsieke motivatie door belonen/straffen, is deze factor buiten beschouwing gelaten bij het onderzoek.

### 2.2.7 DE WIJZE WAAROP DE MAATREGEL GECOMMUNICEERD IS

Het is ook van belang hoe de geformuleerde maatregel aan de doelgroep wordt gecommuniceerd. Onderzoek (Alsamadani et al., 2013) toont aan dat effectieve communicatie een positief effect kan hebben op de veiligheid. In het kader van dit onderzoek is met name interessant hoe de risicoperceptie door communicatie kan worden beïnvloed. Dit wordt met name bekeken in de theorie rond fear appeals (Visschers et al., 2012). Literatuur geeft aan dat het voldoende toevoegen van angst aan de boodschap voor het implementeren van de maatregel samen met het benadrukken van de “self-efficacy” (Verroen et al., 2013) een positief effect heeft op de bereidheid veilig gedrag te vertonen.

Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de wijze waarop de maatregel is gecommuniceerd in het algemeen en de mate van angst en zelf effectiviteit die in de communicatie is verwerkt.

### 2.2.8 HET MAKEN VAN ONBEWUSTE KEUZES

Voor de volledigheid moet hier ook verwezen worden naar het onderscheid tussen het bewust of onbewust nemen van risico's. Trimpop (1994, p.9) geeft aan dat: “risk behaviour is “any consciously or unconsciously directed behaviour with a perceived uncertainty about its outcome and/or about its potential benefits or costs to the physical, economic, or psychosocial well-being of self or others.”. Dit geeft aan dat er volgens deze definitie sprake is van een bewuste en een onbewuste gedragscomponent bij het nemen van risico's. Deze factor is echter niet onderzocht omdat dit een psychologische expertise zou vereisen die de onderzoeker niet bezit. Het zou een onderzoek op zichzelf kunnen zijn geweest. Een en ander is in hoofdstuk 7 nader toegelicht bij beperkingen van het onderzoek.

De bovengenoemde factoren die uit de literatuur zijn afgeleid zijn vervolgens gecontroleerd op de waarschijnlijkheid van optreden als gevolg van bepaalde veiligheidsverbeterende maatregelen. Dit is gebeurd aan de hand van documentenonderzoek en interviews volgens de hieronder geschetste methode.

### 3. METHODE

#### 3.1 ONDERZOEKSTRATEGIE EN DATAVERZAMELING

Het onderzoek kenmerkt zich door een driedeling. Enerzijds is er de literatuurstudie geweest (stap 1) om te achterhalen welke factoren de waarschijnlijkheid van risicocompensatiegedrag beïnvloeden. Vervolgens heeft er onderzoek plaats gevonden van relevante documenten (stap 2). De uit de literatuur afgeleide factoren van invloed en de bevindingen uit het documentenonderzoek zijn getoetst door interviews (stap 3). Na deze drie stappen heeft een analyse plaats gevonden om te komen tot conclusies en aanbevelingen.

Het onderzoek is verricht aan de hand van een casestudy van een drietal soorten herhalende incidenten met meerdere onderzoeksrapporten. Het gaat hier over voorvallen op het gebied van hitteletsel, gehoorschade en parachute-ongevallen. Deze focus was nodig omdat er buiten deze clustering veel voorvallen optreden die niet te clusteren zijn. De clustering draagt bij aan de validiteit van de bevindingen in tegenstelling tot willekeurig gekozen cases (Flyvbjerg, 2006) Zo zijn veel lichamelijk letsel gevallen gemeld die echter om heel diverse redenen zijn opgetreden en dan ook niet leiden tot gerichte aanbevelingen in een bepaalde categorie. Verder is gekozen voor een beperking tot de drie clusters omdat hiermee op een voldoende beperkt aantal gevallen de focus wordt gelegd (Denscombe, 2017, p.53). Het voordeel van de case study is dat op deze manier tot op een groot detail niveau het mogelijk optreden van risicocompensatiegedrag beïnvloedende maatregelen kan worden onderzocht. Ondanks de focus op de in de literatuur onderkende factoren is door het hanteren van de case study voldoende gelegenheid om te kijken naar andere zaken die van invloed zijn op het optreden van risicocompensatiegedrag. Aandacht is dan ook o.a. uitgegaan naar de interactie tussen voorvalonderzoekers, hun opleiding, het uitvoeren van het onderzoek zelf en de wijze waarop maatregelen gecommuniceerd zijn en de perceptie bij de militairen die de maatregelen moeten uitvoeren.

De casestudy heeft als voordeel dat er meerdere bronnen kunnen worden gebruikt voor de data collectie (Denscombe, 2017, p.54).

##### 3.1.1 DOCUMENTENONDERZOEK

Allereerst is gekozen voor documenten onderzoek. Omdat het in dit geval om officiële overheidsdocumenten gaat, mag men er van uitgaan dat deze een grote mate van betrouwbaarheid bevatten (Denscombe, 2017, p.217).

Om na te gaan in hoeverre de CLAS veiligheidsverbeterende maatregelen vatbaar zijn voor het optreden van risicocompensatiegedrag zijn een aantal officiële documenten onderzocht. Deze documenten zijn opgenomen in bijlage 7.

De documenten zijn beoordeeld op zaken die van invloed kunnen zijn op:

- zichtbaarheid van de maatregelen, met andere woorden: blijkt uit de documenten of de maatregel voor de doelgroep zichtbaar was? (deelvraag 1)
- of er sprake is van (de)motiverende factoren bij de doelgroep om het gedrag aan te passen. (aangeven belang van de maatregel op het te bereiken doel) (deelvraag 3)
- een verandering in de mate van controle over de werkzaamheden door de doelgroep? (deelvraag 4)
- op de mate waarin de doelgroep beïnvloed wordt om de kans op zelfoverschatting van de eigen vaardigheden terug te brengen (deelvraag 5)

- of er in de documenten die bedoeld waren de maatregelen te communiceren sprake was van het toevoegen van 'enige angst' en 'zelfeffectiviteit' (Verroen et al., 2013) (deelvraag 6).

Deelvraag 2 ten aanzien van het opgetreden effect van de maatregel kan niet op documentniveau beoordeeld worden in is bij de interviews aan de orde gesteld.

### 3.1.2. INTERVIEWS

Om de bevindingen van het documentenonderzoek te kunnen vergelijken met de beleving van de militairen zijn op een aantal factoren ook semi gestructureerde interviews gehouden. Dit om na te gaan wat het effect van de maatregelen op hen was. Uit de literatuurverkenning is gebleken dat met name de volgende deelvragen gesteld moeten worden:

- *Was de maatregel voor de doelgroep zichtbaar? (deelvraag 1)*
- *heeft de maatregel geleid tot een verandering (positief/negatief/neutraal) in de beleving van de werkzaamheden/activiteit? (deelvraag 2)*
- *heeft de maatregel bijgedragen aan de bereidheid/motivatie om het gedrag veiliger te maken? (deelvraag 3)*
- *was er na de maatregel sprake van een verandering in de mate van controle op de uit te voeren activiteit? (deelvraag 4)*
- *Heeft de maatregel invloed gehad op de mate waarin men de eigen vaardigheden inschatte? (deelvraag 5)*
- *heeft de wijze van communicatie van de maatregel bijgedragen aan de effectiviteit van de maatregel? Was er bijvoorbeeld sprake van het toevoegen van enige angst in de manier waarop de maatregel is toegelicht? (deelvraag 6)*

Deze aspecten zijn per onderwerp (hittedoel, gehoorschade, parachute-ongevallen) nader uitgevraagd op basis van de lijst met vragen als gevoegd in bijlage 1.

Er is voor interviews gekozen omdat geïnterviewden zo in de gelegenheid kunnen worden gesteld om dieper op de materie in te gaan. Het gebruik van vragenlijsten zou hier onvoldoende mogelijkheid tot diepgang bieden. Daarnaast is het interview geschikt om inzicht te krijgen in de opvattingen en ervaringen (Denscombe, 2017) ten aanzien van de maatregelen.

Er is gekozen voor semigestructureerde interviews omdat zo toch een vastomlijnde vragenlijst kon worden gehanteerd terwijl er voldoende flexibiliteit overbleef om bepaalde ideeën te laten ontstaan bij de geïnterviewde die hij/zij vervolgens naar behoefte meer of minder uitgebreid aan de orde kan stellen. Bepaalde ideeën of opvattingen van de geïnterviewden konden zo meer uitgebreid aan de orde komen.

Er is voor alle cases gekozen voor drie type geïnterviewden die op enigerlei wijze betrokken waren bij de voorvallen. Daarbij is allereerst gekozen voor bij het voorvalonderzoek betrokken voorvalonderzoekers. Vervolgens is gekozen voor bij het voorval betrokken commandanten en tenslotte voor uitvoerenden binnen de eenheid waar de maatregel zich op richtte. Met betrekking tot de laatste categorie deed zich het probleem voor dat voor de voorvallen die onderzocht zijn, er geen personen konden worden teruggevonden die direct bij het voorval waren betrokken. Namen waren in de verslagen in het kader van het borgen van de privacy geanonimiseerd. De slachtoffers zelf konden via personeelsvertrouwelijke systemen wel terug worden gevonden. Ethisch gezien was het echter niet verantwoord om hen te interviewen en er mag worden aangenomen dat, met het oog op eventuele gevolgen van het voorval, zij niet meer geheel objectief konden kijken naar de gemaakte aanbevelingen. Daarom is voor de categorie uitvoerenden gezocht naar deelnemers die tijdens het onderzoek werkzaam

waren binnen de destijds onderzochte eenheid. Aangezien de aanbevelingen binnen hun eenheid zijn bekend gesteld en doorgevoerd kunnen ook zij aangeven of en hoe de aanbeveling impact op hun gedrag heeft gehad.

De interviews zijn persoonlijk live dan wel via teams uitgevoerd. Teams is pas gebruikt op het moment dat de geïnterviewde aangaf weinig beschikbaar te zijn voor het interview.

In de loop van het houden van de interviews werden op de gestelde vragen steeds vaker dezelfde antwoorden gegeven. Daarom is na het interviewen van zeven respondenten een separaat interview gehouden met een expert op het gebied van voorvalonderzoek met een gedegen psychologische achtergrond. Als zodanig was hij bij uitstek geschikt om als benchmark te dienen voor de eerder door de respondenten gegeven antwoorden. Zijn beschouwing (zie transcriptie RV, interviews in bijlage 4) gaf aan dat de antwoorden van de eerdere respondenten als betrouwbaar kunnen worden beschouwd. Temeer aangezien hijzelf in het interview de antwoorden langs dezelfde lijnen beantwoorde. Voor alle categorieën zijn aldus geïnterviewd:

drie voorvalonderzoekers, twee commandanten en drie praktijk mensen die ervaring hebben met zowel gehoorschade, hitteletsel en/of para-ongevallen. In totaal 8 geïnterviewden.

Iedere geïnterviewde heeft voorafgaand aan het interview een Informed consent verklaring afgegeven conform bijlage 2 als deel van de opname, waarmee ze akkoord gingen met de voorwaarden van het interview. Er zijn geluidsopnames gemaakt en via de transcribering functie van word verwerkt. De interviews zijn geanonimiseerd uitgeschreven, waarna de opnames zijn vernietigd. Na het uitschrijven van de interviews zijn deze voor wederhoor op feitelijke onjuistheden voorgelegd aan de geïnterviewden. De interviews duurden een uur tot 75 minuten per interview. Tijdens de analyse fase zijn de thematische bevindingen van de interviews besproken met de geïnterviewden.

Er is bij het opzetten van de interviews rekening gehouden met validiteit (Dingemans, 2015). De vragen zijn zo opgesteld, dat ze de deelvragen beantwoorden (constructvaliditeit). De begrippen zijn in de interviews daar waar nodig toegelicht en er is aan de respondenten de mogelijkheid tot vraagverduidelijking geboden. Door iedere keer met hetzelfde interviewprotocol te werken is de interne validiteit gewaarborgd. De externe validiteit is geborgd door de deelnemers binnen de gekozen casusposities te selecteren op basis van de betrokkenheid bij de onderzoeken of in het geval van het personeel; ervaring met het type voorval. Deze laatsten zijn wel random geselecteerd juist om te voorkomen dat men door betrokkenheid bij de onderzochte voorvallen bepalende ervaringen had waardoor hun objectiviteit ten aanzien van genomen maatregelen niet geborgd zou zijn.

### 3.1.3. DATA ANALYSE

Voor de analyse van de data zijn diverse methoden verkend. In het onderzoek is gekozen voor de methode van Alexiadou (2001). Met name omdat deze methode streeft naar “ a set of theoretically informed procedures in analysing interview data, that enabled an understanding of 'lived experience' and the 'discovery' of meaning behind the talk provided by the interviewee” (Alexiadou, 2001, p.53). Deze methode is specifiek ontwikkeld om te gebruiken in casus waar sprake is van het reageren van mensen op veranderd beleid in geïnstitutionaliseerde omgevingen (Alexiadou, 2001) Omdat de interviews van dit onderzoek ook ingaan op de beleving van de doelgroep van bepaalde maatregelen in een geïnstitutionaliseerde omgeving als het CLAS past deze analyse methode binnen het onderzoek. Bijzondere aandacht in deze methode gaat uit naar het voorkomen van interviewer bias. De analyse methode beoogt deze in de context van dit onderzoek te voorkomen door:



- (1) Het expliciet maken van de uit de literatuur onderkende factoren die het optreden van risicocompensatiegedrag bevorderen, aangezien deze het ontwerp en de uitvoering van het onderzoek bepalen;
- (2) het benoemen van de fases die de analyse van de interviews heeft doorlopen;
- (3) het benoemen van de criteria die gebruikt zijn om de validiteit van de data analyse te bewerkstelligen;
- (4) het terugleiden van de interpretaties die uit de analyse komen naar de geïnterviewden om deze te valideren (validatie vond plaats door de antwoorden te bespreken met Hoofd bedrijfsveiligheid CLAS als 'subject matter expert')

De analyse methode volgt het stappenplan als weergegeven bijlage 8.

## 4. RESULTATEN DOCUMENTENONDERZOEK

Hierna zal worden beschreven wat de bevindingen zijn aan de hand van de geselecteerde bronnen. Allereerst is gekeken naar de kaders die de organisatie zelf heeft gesteld voor het doen van onderzoek naar voorvallen en het al dan niet nemen van maatregelen ter voorkoming van herhaling. Die kaders omvatten ook richtlijnen voor de bij de onderzoeken gehanteerde onderzoeksmethoden. Verder is de documentatie voor de opleiding van de voorvalonderzoekers geraadpleegd.

Daarna is gekeken naar materiaal dat is gebruikt ter ondersteuning van het bekend maken van de maatregelen zoals aanbiedingsnota's of eventueel promo- of cursusmateriaal.

Tot slot is gebruik gemaakt van 22 onderzoeksrapporten naar voorvallen (zie bijlage 3) in de categorieën hittedoel, gehoorschade en parachute-ongevallen. Bij alle bronnen was de centrale vraag of er sprake was van een of meerdere van de factoren van invloed zoals in het theoretisch kader omschreven.

### 4.1. BEOORDELING KADERS VOOR VOORVALLENONDERZOEK DEFENSIE

Defensie heeft een aantal kaders voor het onderzoeken van voorvallen geformuleerd die ook voor het CLAS van toepassing zijn.

Allereerst is er sprake van een aantal Secretaris-Generaal Aanwijzingen (SG-aanwijzingen). SG-aanwijzingen hebben in het algemeen als doel om voor heel defensie op bepaalde onderwerpen eenheid van opvatting of werkwijze te bewerkstelligen.

Zo is SG 989 'Interne voorvalonderzoeken Defensie' (Ministerie van Defensie, 2020) bedoeld om "[...] een eenduidige uitvoering van deze interne voorvalonderzoeken te bewerkstelligen. Daartoe zijn algemene richtlijnen vastgesteld die bij elk intern voorvalonderzoek in acht moeten worden genomen" (Ministerie van Defensie, pag. 3, 2020). De SG 989 beoogt in het bijzonder een protocol voor het onderzoeken van voorvallen op het gebied van bedrijfsveiligheid te bewerkstelligen. Als zodanig is dan ook in bijlage C van de aanwijzing een protocol voor onderzoek voorgeschreven.

SG-aanwijzing 007 heeft als oogmerk "om op een veilige en integere manier de taken uit te laten voeren, om ongewenste effecten op de gezondheid van het personeel te voorkomen en om het milieu (de omgeving, omwonenden en derden) zo veel mogelijk te beschermen" (Defensie, 2019).

De SG 989 en SG 007 zijn beiden beoordeeld op directe of indirecte verwijzingen naar de in het theoretisch kader onderkende factoren.

#### 4.1.1. DE AANWIJZING SG 989 EN RISICOCOMPENSATIEGEDRAG

In de aanwijzing 989 zijn geen verwijzingen gevonden naar de factoren zoals die in het theoretisch kader zijn geschetst. Wel is het oogmerk van het in de SG 989 voorgeschreven onderzoeksprotocol om "intern onderzoek te worden uitgevoerd, zodat maatregelen kunnen worden genomen om de kans op herhaling van dergelijke voorvallen te voorkomen of te verkleinen" (Ministerie van Defensie, p. 26, 2020). Hierin is echter niets opgenomen over mogelijkheden om het optreden van risico compenserend gedrag als gevolg van onderzoek aanbevelingen te verminderen of voorkomen.

In aanhangsel 1 van de SG 989 wordt enige informatie gegeven aan de voorvalonderzoekers op het gebied van human

factors die een rol spelen bij het optreden van voorvallen. Hier wordt echter gesteld dat externe factoren voor 85% de redenen van menselijk gedrag beïnvloeden. De SG 989 stelt: *“Menselijk handelen is altijd afhankelijk van de context waarin het handelen plaatsvindt. Het handelen van mensen staat bloot aan zowel interne als externe invloeden, waarbij de externe invloeden met 85% de meeste invloed uitoefenen op de context. De uitkomst van handelen (succes of falen) wordt dus voor het overgrote deel beïnvloed door zaken buiten de directe invloedssfeer van degene die de handeling uitvoert.”* (Defensie, p.35, 2020). Deze stelling staat op gespannen voet met de literatuur over het maken van keuzes door mensen in het algemeen; Tiemeijer (2010) beschrijft uitvoerig dat onbewuste processen en andere factoren van invloed, zoals opvoeding, opleiding etc. leiden tot het maken van bepaalde keuzes. Bovendien geeft ‘system II’ denken aan dat voorvallen optreden in een complexe samenhang van factoren waar de mens een belangrijk deel van uit maakt (Hollnagel, 2015). Daarmee kan gesteld worden dat SG 989 de lezers juist onvoldoende wijst op een intern psychologisch effect dat leidt tot het nemen van bepaalde risico’s. Hieruit blijkt dat er in de SG 989 geen rekening gehouden wordt met de mogelijkheid van het optreden van risicocompensatiegedrag.

Tot slot valt op dat de SG 989 termijnen stelt naar gelang van de ernst van het voorval. Er worden termijnen voor de duur van het onderzoek van maximaal 100 dagen genoemd en een appreciatieperiode door het naasthogere niveau van 40 dagen. In het onderzoek van de rapportages viel in dat kader op dat deze termijnen vaak langdurig overschreden werden. Dit leidt er, volgens factor 3 (motivatie) uit het theoretisch kader, toe dat er mogelijk minder motivatie zal zijn om veiliger gedrag te vertonen om dat de relatie tussen het opgetreden voorval en de maatregel voor de doelgroep niet meer duidelijk is. Het is simpelweg te lang geleden dat het voorval zich voordeed om te snappen waarom de organisatie de maatregel neemt. Dit betekent dat de wijze van communicatie van de maatregel, al dan niet met de nodige “fear appeals” (Maloney et al., 2011), niet meer zijn volledige potentieel heeft om risicocompensatiegedrag te verminderen. Of de duur tussen onderzoek en aanbeveling ook zo door het personeel wordt beleefd is in de interviews aan de orde gekomen. Ook het in bijlage C van de SG 989 opgenomen protocol voor onderzoek geeft geen verdere verwijzingen naar de mogelijkheid van risicocompensatiegedrag.

**Sub-conclusie 1:** De kaders die Defensie stelt aan het uitvoeren van onderzoeken naar voorvallen houdt niet aantoonbaar rekening met de mogelijkheid van het optreden van risicocompensatiegedrag

**Sub-conclusie 2:** de termijnen voor het afronden van onderzoeken worden niet voldoende nageleefd. Waardoor bij de doelgroep mogelijk de motivatie om de maatregel uit te voeren niet optimaal tot stand komt.

#### 4.1.2 DE AANWIJZING SG 007 EN RISICOCOMPENSATIEGEDRAG

De SG aanwijzing 007 “Veiligheid Gezondheid en Milieu bij Defensie (Defensie, 2019). behandelt in paragraaf 10 het onderzoeken van voorvallen. De SG 007 beperkt zich tot het stellen van eisen aan een commissie van onderzoek en de mandaten daarvan. Op geen enkele wijze gaat de aanwijzing in op het stellen van kwalitatieve eisen aan de onderzoeken of de wijze waarop aanbevelingen tot stand moeten komen. Er wordt een format gegeven waarin de onderzoeksrapportages gegoten kunnen worden, maar ook in het format staan geen zaken die op enigerlei verwijzen naar de factoren van invloed uit het theoretisch kader.

Er wordt in de SG 007 wel opgedragen aan de krijgsmacht delen om trendanalyse te doen in het kader van het lerend vermogen van de organisatie. In dat kader wordt echter niet verwezen naar de mogelijkheid van optreden van risico compensatie als mogelijke oorzaak voor de verminderde effectiviteit van een geïmplementeerde maatregel.

**Sub-conclusie:** SG 007 heeft geen indirecte of directe verwijzingen naar de factoren van invloed als onderkend in het theoretisch kader.

## 4.2 BEOORDELING VAN DE GEBRUIKTE ONDERZOEKSMETHODEN

Tijdens het onderzoek van de gebruikte onderzoeksmethoden binnen het CLAS zijn een aantal onderzoeksmethoden gevonden. Het overgrote deel van de rapporten (15 van de 22) geeft niet expliciet aan welke onderzoeksmethode is gehanteerd. Als dat wel wordt aangegeven, wordt het meeste gebruik gemaakt van de zogenaamde S-137 methode (Roels, 1992), namelijk vier keer van de eenentwintig onderzochte voorval rapportages.

Deze methode maakt gebruik van een domino-model, eventueel ondersteund door een vragenlijst, om de onderzoeker door de verschillende fasen te leiden die hebben geleid tot het incident. Deze fasen worden beschreven als een opeenvolgende keten van gebeurtenissen die begint met factoren die meer structureel binnen de organisatie aanwezig zijn, gevolgd door directe aanleidingen tot het ongeval, de incidentfase en ten slotte de letselfase.

Binnen de opbouwfase en de initiële fase wordt onderscheid gemaakt tussen technische, organisatorische en gedragsfactoren.

De S-137 methode kan worden gebruikt bij niet al te complexe situaties en is breed toepasbaar, ongeacht of de oorzaken nu meer technisch, organisatorisch of persoonsgebonden zijn. Het voordeel van deze methode is dat deze relatief eenvoudig is en de resultaten op een overzichtelijke manier kunnen worden gepresenteerd als dominoplaatje op één A4'tje. De methode geeft echter geen suggesties voor verbetermaatregelen; deze moeten door de onderzoeker zelf worden bepaald. In die zin voorziet de S-137 methode dan ook niet in advies aan de onderzoeker over een mogelijk effect van de maatregel op het gedrag van de doelgroep.

Bij de met behulp van deze methode onderzochte voorvallen kan dus gesteld worden dat de gehanteerde methode geen informatie heeft opgeleverd voor de voorvalonderzoekers om rekening te houden met een mogelijk risico compenserend effect van de geformuleerde maatregelen.

Naast de S-137 methode is ook een tweetal onderzoeken uitgevoerd volgens de Systematische Oorzaken Analyse Techniek (SOAT) methode. De SOAT maakt ook gebruik van een dominomodel om de oorzaken en gevolgen van een incident in kaart te brengen. Het dominomodel verdeelt het incident in drie fasen: voor, tijdens en na het incident. Door middel van deze aanpak kan men terug redeneren naar de basisoorzaken en de bijbehorende organisatorische beheersmaatregelen. SOAT is een gestructureerde methode die meer garantie biedt voor een grondigere analyse dan de veel gebruikte basale "5 x waarom-analyse" (Werkgelegenheid, 2022) waarin voorvalonderzoekers zich na iedere (deel)verklaring opnieuw de vraag stellen 'waarom dan'. Er kan gebruik worden gemaakt van een strak gestructureerde vragenlijst of een overzichtskaart van SOAT-categorieën. De laatste is het meest gebruiksvriendelijk en wordt het meest toegepast.

De SOAT-methode kan gebruikt worden om zowel eenvoudige als complexe incidenten te onderzoeken. Dit kan bijvoorbeeld gaan om procesafwijkingen, incidenten zonder en met schade. Het is daarbij niet relevant of de oorzaken technisch, organisatorisch of menselijk van aard zijn. (van Alphen et al., 2012). Verder worden volgens de SOAT-methode mogelijke beheersmaatregelen onderzocht om ongevallen en incidenten te voorkomen. De beheersmaatregelen die genoemd worden in de SOAT-methode omvatten zowel operationele als managementactiviteiten die gericht zijn op het voorkomen van incidenten en het minimaliseren van de gevolgen ervan. Ook personele en technische maatregelen die voortvloeien uit deze activiteiten worden beschouwd als onderdeel van deze bredere set van beheersmaatregelen.

De SOAT methode geeft in de tweede checklijst aandacht aan het formuleren van verdere beheersmaatregelen (Nivel.nl, 2022). Daarbij wordt echter niet aangegeven dat er kans bestaat op gedragsaanpassing als gevolg van de

beheersmaatregelen, noch worden er in deze tweede checklist eventueel in de literatuur onderkende factoren indirect of direct aan de orde gebracht.

#### 4.3 BEOORDELING OPLEIDING ONDERZOEKERS VOORVALLEN DEFENSIE

Naast de gebruikte onderzoeksmethoden is het ook relevant hoe de voorvalonderzoekers opgeleid worden en of zij tijdens de opleiding gewezen worden op de mogelijkheid van optredend risicocompensatiegedrag. Daartoe is gekeken naar het lesmateriaal van de cursus onderzoek voorvallen Defensie (COVD). Via deze cursus leidt defensie zijn eigen interne voorvalonderzoekers op. Tijdens het onderzoek is een analyse van het lesmateriaal van deze cursus uitgevoerd. In het cursusmateriaal wordt echter in het geheel niet gesproken over de mogelijkheid van het optreden van risicocompensatiegedrag. Ook wordt er geen informatie verstrekt aan de voorvalonderzoekers waaruit blijkt dat ze zich bewust moeten zijn van mogelijke andere effecten die hun aanbevelingen kunnen hebben. Tijdens de interviews van de voorvalonderzoekers (die deze cursus ook gevolgd hebben) is nagegaan of buiten de syllabus om toch materiaal over risicocompensatiegedrag wordt aangeboden. Dit bleek niet het geval te zijn.

**Sub-conclusie:** de door de voorvalonderzoekers gebruikte methoden, noch de opleidingen die zij volgen, geven informatie aan de voorvalonderzoekers waardoor zij zich bewust kunnen zijn van de kans op optreden van risico compenserend gedrag als gevolg van de geformuleerde maatregelen.

#### 4.4 CLAS COMMUNICATIEDOCUMENTEN EN RISICOCOMPENSATIEGEDRAG

Uit de literatuur (Visschers et al., 2012) bleek dat het bij het communiceren van veiligheidsverbeterende maatregelen van belang is dat er enige vorm van angst (fear) en zelfeffectiviteit wordt verwerkt in de wijze van communiceren. Daarom zijn alle documenten die bij het communiceren van de maatregelen werden gebruikt op de aanwezigheid daarvan beoordeeld.

Alle onderzoeksrapporten worden aangeboden aan de commandant van de eenheid waar het ongeval heeft plaatsgevonden. Er wordt ook van alle onderzochte voorvallen een rapport ter appreciatie aangeboden aan Staf CLAS. In geen van de beoordeelde aanbiedingsnota's<sup>6</sup> is sprake van verwijzingen die te maken hebben met mogelijke gedragsconsequenties van de maatregelen. Er is verder bij het onderzoek geen documentatie buiten de aanbiedingsnota's gevonden waarmee de veiligheidsverbeterende maatregelen aan personeel is aangereikt of toegelicht.

**Sub-conclusie:** er is in het ondersteunend materiaal behorend bij de rapporten geen sprake van verwijzing naar de mogelijkheid van het optreden van risicocompensatiegedrag, noch is er sprake van het toevoegen van enige angst en zelfeffectiviteit in de wijze van communicatie van de maatregelen.

#### 4.5. BEOORDELING VAN DE ONDERZOEKSRAPPORTEN

Tijdens het onderzoek zijn 22 voorvallen binnen de categorie hitteletsel, gehoorschade en parachute-ongevallen onderzocht. In bijlage 3 is een overzicht van de gegevens van de individuele voorvallen opgenomen. Bij het onderzoek

---

<sup>6</sup> Het gaat hier over gerubriceerde nota's. Als zodanig zijn deze niet toegevoegd aan de bijlagen.

zijn de rapporten beoordeeld op de aanwezigheid van elementen, woorden of anderszins verwijzingen naar een van de factoren van invloed op het mogelijk optreden van risicocompensatiegedrag. Te weten de factoren<sup>7</sup>:

1. Zichtbaarheid van de aanbevolen maatregelen;
3. Motiverende of demotiverende effecten van de maatregelen;
4. De verandering in de mate van controle over de werkzaamheid na de genomen maatregel;
5. Beperken van zelfoverschatting door het introduceren van technische feedback maatregelen als gevolg van de maatregel.

Hierna zullen respectievelijk voor de voorvallen op gebied van gehoorschade, hitteletsel en parachute-ongevallen de resultaten van de beoordeling van de onderzoeksrapporten worden weergegeven.

---

<sup>7</sup>Factor 2 'het effect van de maatregel' is bij de interviews aan de orde gekomen. Factor 6 'belonen of straffen' en factor 8 'onbewuste keuze' zijn buiten de scope van het onderzoek gehouden (zie para 2.3.6 resp. 2.3.8). Factor 7 'de wijze van communiceren van de maatregelen' vindt buiten de onderzoeksrapporten plaats en is bij paragraaf 4.4 aan de orde gebracht.

#### 4.5.1 OPTREDEN VAN DE ONDERKENDE FACTOREN BIJ GEHOORSCHADE VOORVALLEN

Bij voorvallen met betrekking tot gehoorschade was er sprake van de in tabel 1 weergegeven aanbevelingen. In het schema is daarbij aangegeven of er sprake was van een van de factoren die de kans op het optreden van risicocompensatiegedrag beïnvloeden.

**Tabel 1: aanbevelingen gehoorschade onderzoeken naar factoren van invloed.**

10 Maatregelen op 13 voorvallen	Factor 1. Zichtbaarheid maatregelen	Factor 3. (de)motiverende factoren.	Factor 4. (meer) controle op de taak (=minder kans op RCG)	Factor 5. beperken van zelfoverschatting door het introduceren technische feedback mechanismen (vermindert de kans op RCG)
<i>Wapens uit te rusten met een suppressor</i>	X			
<i>Concentratie van het aantal schoten verlagen</i>		X		
<i>Maximale schietbelasting instellen</i>		X		
<i>Specifiek aandacht te besteden aan het onderwerp (schiet)geluid, gehoorbeschadiging en gehoorbescherming (voorlichting);</i>		X		
<i>Periodieke bepaling van de gehoorconditie</i>		X		
<i>Functionaris te belasten met het onderwerp preventie van gehoorbeschadiging</i>		X	X	
<i>Een alternatief primair gehoorbeschermingsmiddel aanbieden;</i>	X			
<i>controle van het juiste gebruik van de gehoorbeschermingsmiddelen</i>	X	X	X	
<i>dubbele gehoorbescherming gebruiken</i>	X	X		
<i>observator aanstellen belast met controle op gebruik gehoorbeschermingsmiddelen</i>	X	X	X	
Percentage factoren van invloed ten opzichte van totaal gemaakte aanbevelingen	50%	80%	30%	0%

#### **In hoeverre is er sprake van, voor de doelgroep, zichtbare maatregelen?**

Er is op het aantal van 10 aanbevelingen sprake van 5 zichtbare aanbevolen maatregelen. Dat betekent dat daarmee de maatregelen een hogere kans lopen op risicocompensatiegedrag dan wanneer de maatregelen voor de doelgroep onzichtbaar waren geweest.

#### **In hoeverre hebben de maatregelen bijgedragen aan de bereidheid/motivatie om het gedrag veiliger te maken?**

Bij de gehoorschade aanbevelingen valt op dat er met name sprake is van potentieel (de)motiverende factoren van invloed (80%). Het overgaan tot minder schieten als maatregel zal op demotivatie kunnen rekenen bij het personeel. Het invoeren van meer controle op gehoorbeschermingsmiddelen kan door militair personeel ook vaak als belemmerend worden beschouwd. Voorlichting daarentegen kan weer bijdragen tot inzicht in de duurzame inzetbaarheid van het personeel en dus toename van de motivatie om het gewenste gedrag te vertonen.

Puur op basis van de cijfers kan hier nog geen conclusie uit getrokken worden. Of er sprake is van demotiverende of motiverende factoren, is via interviews bij de doelgroep van de maatregelen getoetst (zie bijlage 4).

#### **In hoeverre was er na de maatregelen sprake van een verandering in de mate van controle op de uit te voeren activiteit?**

In 30% van de gevallen is er sprake van het toevoegen van een (grotere) controle op de uitvoering van de taak. Hiermee wordt de kans op risicocompensatiegedrag relatief kleiner gemaakt dan zonder.

#### **Beperken van zelfoverschatting door het introduceren van (technische) feedback maatregelen als gevolg van de maatregelen.**

Er is bij gehoorschade verbetermaatregelen geen sprake van het introduceren van een bepaalde (technische) feedback maatregelen zoals dosimeters etc. Ook is er in de aanbevelingen niet gesproken over aandacht vragen voor het elkaar aanspreken op veilig handelen waardoor er sprake zou kunnen zijn van feedback door de collega's. Als zodanig is de waarschijnlijkheid dat de maatregelen bijdragen tot het beperken van zelfoverschatting nihil.

#### **4.5.2. OPTREDEN VAN DE ONDERKENDE FACTOREN BIJ DE AANBEVELINGEN VAN HITTELETSEL VOORVALLEN**

Bij voorvallen met betrekking tot hitteletsel was er sprake van de onderstaande aanbevelingen. In het schema is daarbij aangegeven of er sprake was van een van de factoren die de kans op het optreden van risicocompensatiegedrag beïnvloeden. De factoren 2,6,7 en 8 zijn conform de eerder geschetste methode buiten beschouwing gelaten of via interview onderzocht.

**Tabel 2: aanbevelingen hitteletsel onderzoeken naar factoren van invloed**

4 Maatregelen op 6 voorvallen	Factor 1. Zichtbaarheid maatregelen	Factor 3. (de)motiverende factoren.	Factor 4. (meer) controle op de taak (=minder kans op RCG)	Factor 5. beperken van zelfoverschatting door het introduceren technische feedback mechanismen (vermindert de kans op RCG)
<i>Voorlichting aan personeel</i>				
<i>Controle op drinkwater</i>	X	X	X	
<i>Aandacht voor hitteletsel bij opleiding onderofficier</i>				
<i>Opstellen van medische richtlijnen waarop een leerling uit de oefening wordt gehaald</i>				
<i>Geen</i>				
<i>geen</i>				
Percentage factoren van invloed ten opzichte van totaal gemaakte aanbevelingen	25%	25%	25%	0%

#### **In hoeverre is er sprake van, voor de doelgroep, zichtbare maatregelen?**

Bij de aanbevelingen op het gebied van hitteletsel valt op dat met name de controle op drinkwater de kans op risicocompensatiegedrag beïnvloed. Dit is meegenomen bij de interviews (bijlage 4) over hitteletsel. De overige aanbevelingen grijpen dusdanig weinig in op de werkwijze van de doelgroep dat hier geen effect op de kans op



risicocompensatiegedrag van te verwachten is. Wel roept dit de vraag op of de maatregel dan enig effect heeft op het gedrag. Ook hier is weer, net zoals bij gehoorschade voorvallen de aanbeveling om voorlichting te geven duidelijk aanwezig. Het geven van voorlichting wordt niet gezien als een zichtbare maatregel aangezien de voorlichting wordt verzorgd buiten het daadwerkelijk uitoefenen van de activiteit. Ook voorlichting die direct voor aanvang van een bepaalde activiteit wordt gegeven, wordt niet als zichtbaar beschouwd. Het onderzoek door de OECD naar risicocompensatiegedrag (OECD, 1990, p. 109) geeft duidelijk aan dat de maatregelen zichtbaar moeten zijn tijdens het uitvoeren van de activiteit.

#### **In hoeverre hebben de maatregelen bijgedragen aan de bereidheid/motivatie om het gedrag veiliger te maken?**

De door de maatregel ingevoerde verplichte controle op inname drinkwater door het personeel en het toezichthoudende kader heeft een potentieel (de)motiverend effect. Het kan motiverend werken als de manier waarop de noodzaak wordt toegelicht duidelijk maakt dat het de activiteit vergemakkelijkt, haalbaarder maakt. Het kan demotiverend werken als het wordt uitgevoerd zonder respect voor de zelf effectiviteit van de personen of op een wijze dat het als hinderlijk wordt ervaren waardoor het niet veilige gedrag hoger gewaardeerd wordt op individueel niveau (Zink, 1980). De beleving van de maatregel door het personeel is tijdens de interviews aan de orde gekomen.

#### **In hoeverre was er na de maatregelen sprake van een verandering in de mate van controle op de uit te voeren activiteit?**

Enkel bij de controle op drinkwater inname is sprake van toegenomen controle. Daarmee wordt de kans op risicocompensatiegedrag enigszins verkleind, mits in de praktijk uitgevoerd.

#### **Beperken van zelfoverschatting door het introduceren van (technische) feedback maatregelen als gevolg van de maatregelen.**

Er is geen sprake van het beperken van de kans op zelfoverschatting door een (technische) maatregel. Buiten de scope van de onderzoeksrapporten is wel sprake van technische maatregelen die beproefd zijn om hitteletsel te voorkomen. Het gaat hier om proeven met het zogenaamde ARMOR systeem (Defensie, 2019) dat ook commercieel verkrijgbaar is. Dit is echter niet in de rapporten als aanbeveling opgenomen. Of een dergelijk systeem ook in de praktijk is toegepast is via interviews beoordeeld. Er is in de aanbevelingen geen sprake van concrete maatregelen gericht op het vergroten van het elkaar aanspreken op onveilig gedrag dat kan leiden tot hitteletsel waardoor feedback van collega's versterkt wordt.

### 4.5.3. OPTREDEN VAN DE ONDERKENDE FACTOREN BIJ DE AANBEVELINGEN VAN PARACHUTEVOORVALLEN

Bij voorvallen met betrekking tot parachutespringen was er sprake van in tabel 3 weergegeven aanbevelingen. Daarbij is aangegeven of er sprake was van een van de factoren die de kans op het optreden van risicocompensatiegedrag beïnvloeden. De factoren 2,6,7 en 8 zijn conform de eerder geschetste methode buiten beschouwing gelaten of via interview onderzocht.

**Tabel 3: aanbevelingen para-ongevallen onderzoeken naar factoren van invloed**

14 Maatregelen op 16 voorvallen	Factor 1. Zichtbaarheid maatregelen	Factor 3. (de)motiverende factoren.	Factor 4. (meer) controle op de taak (=minder kans op RCG)	Factor 5. beperken van zelfoverschatting door het introduceren technische feedback mechanismen (vermindert de kans op RCG)
<i>Sprong uit ballon voor sprong uit vliegtuig</i>	X	X	X	
<i>Vertaal de nieuwe Regeling militair valscherspringen van maart 2017 in het VS Militair</i>				
<i>Valscherspringen</i>				
<i>Bij Defensie Paraschool management systeem invoeren</i>				
<i>Procedure buitenlanding verder uitwerken en implementeren in de werkprocedures.</i>				
<i>Procedure ernst vuurwerk (flares) bezien in Europa.</i>				
<i>Voor elke sprong dient een briefing verzorgt te worden</i>			X	
<i>Cdt DZ dient zijn voertuig dusdanig te plaatsen dat er geen hinder is voor betrokken para's</i>	X			
<i>Landen op hellingen ook al in de grondschool te beoefenen</i>	X	X		
<i>De technische uitvoering van afzonderlijke onderwerpen nader in actuele handboeken, handleidingen en syllabi vast te leggen.</i>				
<i>Invoering van een logboek per valscher</i>			X	
<i>Juridische status van het valscher eenduidig vast te laten stellen.</i>				
<i>Internationaal of multinationaal samenwerkingsverband nader bepaald moet worden hoe veiligheid is geborgd.</i>				
<i>Maak de veiligheidsrisico's van grensverleggende activiteiten in het algemeen, en parachutespringen in het bijzonder, inzichtelijk</i>				
<i>Beoordeel of de risico's opwegen tegen het belang van de beoogde</i>			X	
<i>doelstellingen en in hoeverre die werkelijk worden behaald</i>				
<i>Geen</i>				
<i>Geen</i>				
Percentage factoren van invloed ten opzichte van totaal gemaakte aanbevelingen	21%	14%	28%	0%

#### Algemene observaties.

Bij de maatregelen bij parachutevoorvallen valt op dat er regelmatig (acht van de vijftien keer) wordt aanbevolen om procedures aan te passen of een systeem veiligheid te creëren. Dit levert niet direct voor de doelgroep merkbare

effecten op en is dan ook niet van invloed op de kans op het optreden van risicocompensatiegedrag. Verder valt op dat de maatregelen die zichtbaar zijn vooral in de voorbereiding tot de sprongen doorwerken en niet feitelijk bij de sprong zelf. Daarmee is ondanks de aanwezigheid van de risico compensatie factor “zichtbaarheid” het effect op de daadwerkelijke sprongen niet aanwezig omdat ze niet tijdens de activiteit zelf merkbaar/zichtbaar zijn (zie ook de opmerking over zichtbaarheid tijdens de activiteit bij gehoorschade). Daarmee is er als gevolg van deze maatregelen geen verhoging van de kans op risico compensatie in het algemeen te verwachten.

#### **In hoeverre is er sprake van, voor de doelgroep, zichtbare maatregelen?**

Voor 21 % van de aanbevelingen is er sprake van zichtbare maatregelen. Het gaat hier echter om maatregelen die niet direct inwerken op de perceptie dat men veiliger de activiteit kan uitvoeren. Het gaat met name om intensivering van opleidingsaspecten zoals landen op hellingen etc. Aangezien het hier wederom gaat om maatregelen die niet direct ingrijpen op de activiteit parachute springen zelf is niet aannemelijk te maken dat deze maatregelen een effect hebben op de waarschijnlijkheid van het optreden van risicocompensatiegedrag. Wel kan toegenomen vaardigheid uiteindelijk leiden tot het toenemen van zelfoverschatting en daarmee een toename van risicocompensatiegedrag. Dit deelaspect wordt echter getoetst onder factor 5.

#### **In hoeverre heeft de maatregel bijgedragen aan de bereidheid/motivatie om het gedrag veiliger te maken?**

Door het landen op hellingen te integreren in de opleiding zal de vaardigheid op dit gebied hoger worden. Als deze vaardigheid bijdraagt aan de perceptie dat het springen daarmee veiliger wordt zal de bereidheid toenemen om dit gedrag te vertonen. Uit geen enkel onderzoeksrapport blijkt of het verhogen van deze vaardigheid tot risicocompensatiegedrag leidt door bijvoorbeeld later de landingshandelingen in te zetten. Dit effect zal echter veroorzaakt kunnen worden door het verschijnsel zelfoverschatting en is bij de interviews verder beoordeeld.

#### **In hoeverre was er na de maatregel sprake van een verandering in de mate van controle op de uit te voeren activiteit?**

Er is sprake van een aantal maatregelen die de mate van controle over de activiteit verkleinen. Zo is het springen uit een statische ballon geschikter om een instructeur te laten controleren of uitrusting en aan de sprong voorafgaande handelingen goed worden uitgevoerd. Daarmee wordt de ruimte voor risico compenserend gedrag verkleind.

Ook het invoeren van een logboek voor iedere afzonderlijk valscherp heeft als effect dat men minder afhankelijk is van periodieke visuele inspecties voorafgaande aan het springen waar minder mogelijkheid is voor het beoordelen van de technische staat van het valscherp.

#### **Beperken van zelfoverschatting door het introduceren van (technische) feedback maatregelen als gevolg van de maatregel.**

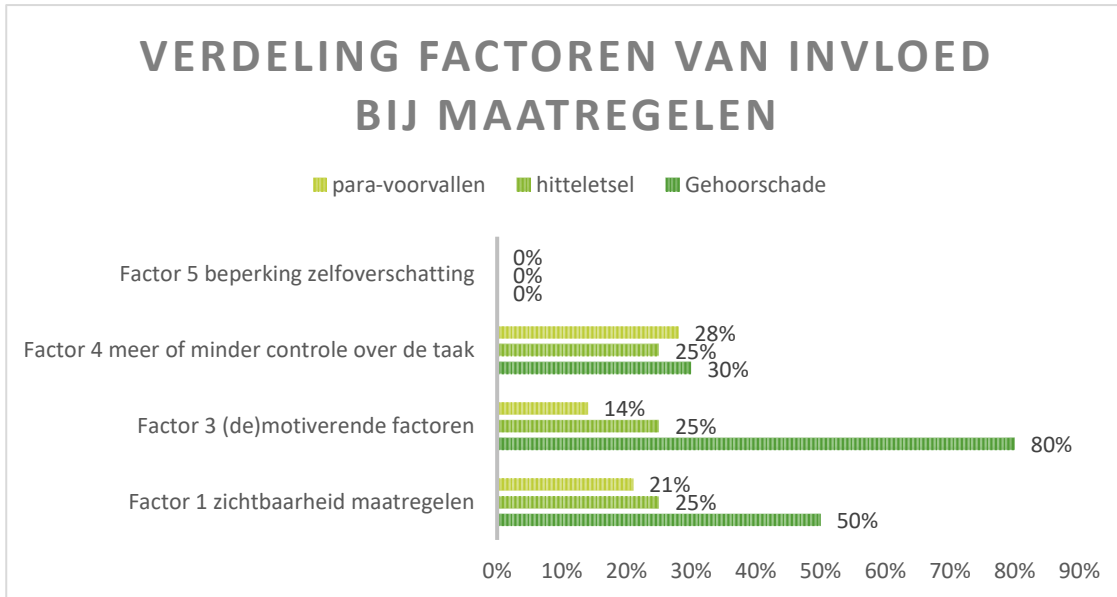
Er is geen sprake van het invoeren van (technische) feedback maatregelen als gevolg van de onderzoeksrapporten. Daarmee is geen invloed op de waarschijnlijkheid van optreden van risicocompensatiegedrag te constateren als gevolg van het verminderen van de ruimte tot zelfoverschatting.

#### **4.5.4. ALGEMENE OBSERVATIES BIJ ONDERZOEKSRAPPORTEN**

Percentueel gezien is er geen sprake van hoge aantallen van maatregelen die de kans op risico compensatie verhogen. Bij gehoorschade maatregelen zijn relatief gezien de meeste factoren van invloed gezien. Ook het volledig ontbreken van de factor “(technische) feedback maatregelen” valt op bij alle voorvallen. Als gekeken wordt naar het gemiddeld

percentage van aanwezige factoren van invloed die kunnen leiden tot verandering in de kans op risicocompensatiegedrag dan valt op dat er bij alle voorvallen gemiddeld sprake is van aanwezigheid van deze factoren tussen 25 en 40 %. Omdat er geen benchmarks uit ander sectoren kunnen worden vergeleken en ook in de literatuur nooit gemeten is hoe vaak er sprake is van de factoren kan hier helaas geen onderbouwde vergelijking gemaakt worden. Wel valt op dat (de)motiverende effecten van de maatregel dominant zijn in de factoren die optreden. Bij de interviews zal moeten blijken of dat ook door de voorvalonderzoekers, commandanten en personeelsleden wordt gedeeld.

**Figuur 2 verdeling factoren van invloed bij de onderzoeksrapporten**



## 5. RESULTATEN INTERVIEWS

Na het doorlopen van het analyse proces zoals is omschreven bij de methode (hoofdstuk 4, para 1.3) zijn uit de interviews een aantal centrale thema's naar boven gekomen. Voor meer inzicht naar de diverse sub-thema's die hebben geleid tot de onderstaande zes kernthema's verwijs ik u naar bijlage 5 (verzamelstaat thema's) Achtereenvolgens zijn de volgende thema's geïdentificeerd bij het mogelijk optreden van risico:

- 1) de wijze van Communicatie van de maatregelen;
- 2) het al dan niet onderkennen van de doelgroep voor de maatregel;
- 3) het belang van het onderkennen van de autonomie van de militair bij het formuleren van de maatregel;
- 4) het materiaal dat gebruikt wordt als gevolg van de maatregel;
- 5) het al dan niet aanpakken van de factor zelfoverschatting door de maatregel;
- 6) de kwaliteit van het onderzoek of de voorvalonderzoekers;
- 7) de cultuur binnen het CLAS als het gaat over risico's nemen.

### 5.1 KERNTHEMA'S AAN DE HAND VAN DE INTERVIEWS

Hierna treft u de geconsolideerde bevindingen van de interviews aan de hand van de onderkende kernthema's 1 t/m 7. Daarmee zijn de bevindingen van zowel de voorvalonderzoekers, de commandanten als het personeel vanuit die kernthema's weergegeven. De analyse die vooraf ging aan het identificeren van de onderstaande bevindingen is in bijlage 6 (gedetailleerde analyse van de interviews) terug te vinden.

Alle voorvalonderzoekers en commandanten gaven aan **niet bekend te zijn met het fenomeen risicocompensatiegedrag**, maar na uitleg wel zelf voorbeelden te kunnen noemen van gevallen van risicocompensatiegedrag in de militaire praktijk of privé omstandigheden. Zo zegt AB: *“maar als je het jezelf zo gaan nadenken op deze theorie. dan heb ik wel een praktijkvoorbeeld van over mezelf dat ik het risico heb genomen die ik anders niet zou hebben genomen”* (interview AB, 12-04-2023, bijlage4). Ook waren alle voorvalonderzoekers en commandanten van mening dat het nemen van maatregelen door het integreren in de opleidingen van jong instromend personeel de beste wijze van het borgen van maatregelen zou zijn. Dit in het kader van de boodschap: *“dus ja als je ze presenteert als onderdeel van zo doen we de dingen ,wat M altijd aangeeft, met precies hetzelfde voorbeeld als jij destijds een leopard tank beklom; er zaten gewoon bepaalde regels bij en zo doe je dat”* (interview subject matter expert 25-04-2023, bijlage 4).

Door de onbekendheid met het fenomeen risicocompensatiegedrag kunnen commandanten in de opdracht tot het onderzoek van het voorval en de voorvalonderzoekers zelf geen rekening houden met de kans dat risicocompensatiegedrag optreedt als gevolg van de maatregelen naar aanleiding van het onderzoek.

In het algemeen geeft het geïnterviewde personeel en de commandanten aan dat de **opdrachten die men krijgt prioriteit krijgen boven het veilig uitvoeren van die opdrachten**. Zo verklaarde TC: *“Ja, als je dan de opdrachten moet krijgen, ja krijgt aangereikt en ook als onderofficier. Ja, als jij op een bepaalde tijd ergens moet zijn. Ja dan ga je die tijd halen, Snap je wat ik daarmee bedoel?”* (interview TC, 23-03-2023, bijlage 4). Dit vertaalt zich in de praktijk vaak door hoge tijdsdruk bij het uitvoeren van de opdracht waardoor bepaalde veiligheidsstappen niet meer kunnen worden uitgevoerd. Veiligheidsmaatregelen die naar aanleiding van een onderzoek zijn genomen die onvoldoende rekening houden met de prioriteit van de opdrachten in de praktijk, werken daarmee risicocompensatiegedrag in de hand. Uitvoerders in de praktijk gaan namelijk zoeken naar gedrag dat wel binnen de tijd van de opdracht te realiseren is. In de

risicoperceptie met het in acht nemen van de maatregel wordt namelijk het risico meegenomen dat daardoor de opdracht niet gehaald wordt. Omdat dit vaak, aldus de geïnterviewden, een groter risico wordt gevonden dan het lopen van een veiligheidsrisico accepteert met het veiligheidsrisico eerder. De geïnterviewde subject matter expert ligt dit toe met de opmerking “...een angst voor een afrekencultuur dat jij wordt afgerekend op het feit dat je een bepaalde opdracht niet hebt kunnen voldoen” (interview subject matter expert, 25-04-2023).

Het beeld dat onder de geïnterviewden bestaat is dat **er onvoldoende gebruik wordt gemaakt van het toevoegen van enige angst aan de wijze waarop maatregelen worden gecommuniceerd en zelfeffectiviteit**. Onderzoeker AB geeft aan: “als ik kijk naar de aanbevelingen die rapportages die ik gezien en gelezen of als secretaris zeg maar gemaakt heb, dan hebben wij daar geen, zeg maar factoren in gestopt waardoor, zeg maar de militair af zou schrikken” (interview AB, 12-04-2023). Voor het personeel was het vooral belangrijk dat het ‘waarom’ van de maatregel niet voldoende wordt uitgelegd. Geïnterviewde TC vertelt: “We hebben natuurlijk een hoop reglementen, hè, wat altijd staat. Alleen ik denk dat dat het bewustzijn van die reglementen en waarom we die hebben dat dat echt wel groter kan” (interview TC, 23-03-2023). Daarmee wordt de kans op het optreden van risicocompensatiegedrag groter dan wanneer wel gebruik zou worden gemaakt van het toevoegen van angst en zelfeffectiviteit aan de boodschap waarmee de maatregel bekend wordt gemaakt.

Geïnterviewden zijn het ook met elkaar eens als het gaat over het **onvoldoende in het onderzoek rekening houden voor welke doelgroep de maatregel bestemd is**. Zo geeft TC aan: “De veiligheidsbril waarmee we altijd moeten schieten. Ja, dat zijn van die van die regels die worden er dan ingegooid en ik snap helemaal. Het is allemaal ten bate van veiligheid, Maar het is niet altijd per se meer werkbaar voor ons. Dan komt het er op aan. Oké, wat is dan belangrijk? De veiligheid of effectiviteit van zo'n training?” (interview TC, 23-03-2023). Maatregelen houden onvoldoende rekening met eisen die het werken in de praktijk stellen. Hierdoor wordt onderkend door alle geïnterviewden dat een deel van het mogelijke positieve effect van de maatregel verloren gaat door frustratie over de maatregel.

Door het optreden van frustratie naar aanleiding van de maatregel wordt, om met Zink (1980) te spreken een afweging tussen de subjectieve notie van het voordeel bij gedrag/activiteit aanpassing en de verwachting van het resultaat van die bepaalde activiteit (behaviour occurrence = valency x expected result; subjective benefit) (Zink, 1980). Door de frustratie ervaring zal minder snel het gewenste gedrag vertoond worden.

Dezelfde redenering gaat op voor het aantasten van de autonomie van de militair. Doordat **autonomie** van handelen door militairen erg belangrijk wordt gevonden, worden **maatregelen die daar inbreuk op maken als belemmerend, lastig en ‘gedoe’ ervaren**. Zo zegt de subject matter expert: “het zit hem heel veel in: we moeten het ook nog gaan doen dat het gevoel gedoe is dat erbij komt” (interview subject matter expert, 25-04-2023). Hierbij wordt vaak aangegeven dat je met gezond boerenverstand net zover komt, zonder dat er allerlei (met name) procedurele eisen aan het werk worden gesteld. Een maatregel die geen inbreuk maakt op de autonomie kan daarom rekenen op meer draagvlak. Overigens is het waarde hechten aan autonomie niet iets dat enkel voor militairen geldt. De ‘self determination theorie’ geeft aan dat autonomie een belangrijke motivator voor veilig handelen is “When individuals understand the worth and purpose of their jobs, feel ownership and autonomy in carrying them out, and receive clear feedback and supports, they are likely to become more autonomously motivated and reliably perform better”. (Deci et al., 2017, p.10).

Voorvalonderzoekers gaan er voorts standaard van uit dat **veiligheids verbeterend materiaal nooit precies past op de situatie** in de praktijk. Dit bevestigt dat zij vaak de gehele populatie van het CLAS voor ogen hebben.

Met het oog op de opmerkingen van alle geïnterviewden zouden maatregelen vooral rekening moeten houden met **het**

**meer ervaren personeel. Omdat deze, aldus de geïnterviewden, vaker de neiging hebben meer risico's te nemen** als ze veilig materiaal gebruiken. *“Maar het verhaal ging wel de ronde dat de ongelukken op die klimtoren over het algemeen gebeurde met ervaren instructeurs”* (interview NB, 30-03-2023). Creyer et al. (2010) bevestigen dat naar mate mensen meer ervaren raken ze bereid zijn meer risico te nemen. Opvallend is daarbij dat juist minder kwalitatief materiaal weer veiliger gedrag lijkt te veroorzaken. Het streven van voorvalonderzoekers en commandanten is altijd om veiliger materiaal voor het personeel te bewerkstelligen. De interviews geven echter aan dat het personeel met minder kwalitatief materiaal de neiging heeft veiliger gedrag te vertonen. Een correlatie tussen minder veilig materiaal en veilig gedrag is in de literatuur niet gevonden.

**De militaire cultuur bevordert zelfoverschatting.** Focus op het operatieplan, het veelvuldig oefenen daarvan samen met een gebrek aan supervisie op het veilig uitvoeren van de taak leidt tot meer risico's nemen. Zo verklaart onderzoeker AB: *“Dat de militairen zichzelf eerder overschat dan onderschat omdat ze het gevoel hebben van ja, ik heb het al zo vaak gedaan die handeling dus ja, voor mij is dat geen probleem”* (interview AB, 12-04-2023). Dit wordt ook in de literatuur bevestigd (Knighton, 2004). Het niet aanpakken van deze cultuur werkt de kans op risicocompensatiegedrag in de hand. Een en ander kan in samenhang worden gezien met **de cultuur binnen het CLAS** die gekenmerkt wordt door een zekere mate van machogedrag die **het meer nemen van risico's dan verantwoord in de hand werkt**. Dit tezamen met groepsdruk en focus op de uitvoering van de opdracht onder tijdsdruk vergroot de kans op risicocompensatiegedrag.

Tot slot werd door een onderzoeker en een commandant gesteld dat de **kwaliteit van de opleiding tot onderzoeker van voorvallen als onvoldoende wordt ervaren** om kwalitatieve maatregelen te formuleren.

## 6. CONCLUSIE

Aan de hand van de antwoorden op de deelvragen zal in dit hoofdstuk een antwoord worden gegeven op de hoofdvraag

### **“In hoeverre zijn de veiligheidsverbeterende maatregelen binnen het CLAS vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”**

#### 6.1. ANTWOORD OP DE DEELVRAGEN

Om te beoordelen in hoeverre er door de onderzochte veiligheidsmaatregelen risicocompensatiegedrag optreedt, is via documentenstudie, beoordeling van de onderzoeken en gehouden interviews gekeken naar het optreden van de in de literatuur onderkende factoren van invloed op het optreden van risicocompensatiegedrag. Dat leidt tot de volgende beantwoording van de geïdentificeerde deelvragen.

#### 6.2. IN WELKE GEVALLEN IS ER SPRAKE VAN ZICHTBARE VEILIGHEIDSVERBETERENDE MAATREGELEN?

Het oogmerk van deze deelvraag was om te achterhalen in hoeverre doelgroepen van maatregelen zich bewust waren van de maatregel. Met de onderliggende gedachte dat je je gedrag niet kan aanpassen aan maatregelen die je niet ziet/ervaart/kent.

Duidelijk is dat de voor de voorvalonderzoekers beschikbare richtlijnen, opleidingen en methoden niet ingaan op het wel of niet overwegen van de zichtbaarheid van maatregelen. Uit de onderzochte rapporten blijkt dat met name bij de maatregelen ter voorkoming van gehoorschade sprake is van zichtbare maatregelen in de vorm van gehoorbescherming. Bij hitteletsel maatregelen geldt enkel de expliciete controle op de drinkdiscipline als zichtbare maatregel. Uit de interviews onder het personeel blijkt echter niet dat hier in de praktijk ook invulling aan wordt gegeven. Als voorbeeld werd meerdere keren tijdens de interviews aangegeven dat men bekend was met het zogenaamde ARMOR onderzoek om elektronisch kerntemperaturen van personeel te bewaken, maar dat daar na korte periode niets meer van is vernomen.

Bij parachutevoorvallen is geen sprake van zichtbare maatregelen tijdens de activiteit zelf.

Daarmee kan gesteld worden dat de onderzochte maatregelen overwegend geen effect hebben op de zichtbaarheid van de maatregel in de praktijk, met uitzondering van gehoorschade maatregelen.

#### 6.3. EFFECT VAN DE MAATREGELEN OP DE UITVOERING EN DE BELEVING DAARVAN

Hier was het oogmerk van de deelvraag om antwoord te krijgen of het werk door de doelgroep positief of negatief door de maatregel werd geraakt. De onderliggende gedachte is hier dat als er geen ‘storend’ effect optreedt als gevolg van de maatregel dit minder snel zal leiden tot aanpassing van het gedrag met meer risico tot gevolg.

Bij het onderzoek van de rapporten en uit de interviews blijkt dat veel maatregelen een ‘irritatie’ effect veroorzaken onder het personeel dat de maatregelen moet uitvoeren. Met name in de categorie gehoorschade voorvallen is 80% van de maatregelen gevoelig voor het optreden van een mogelijk negatief effect op de uitvoering van het werk. Dit wordt ook in de interviews bevestigd. Niet passen van gehoorbescherming, het niet kunnen toepassen vanwege de eisen van het werk (communiceren met collega’s en de oren bescherming gaat niet goed samen) Bij zowel hitteletsel voorvallen als parachutevoorvallen is minder sprake van het optreden van het genoemde ‘storende’ effect van de maatregel. Vooral bij



parachute activiteiten wordt het belang van alle veiligheidshandelingen en aanpassingen daaraan goed begrepen, zo blijkt uit interviews.

#### 6.4. HEBBEN DE MAATREGELEN BIJGEDRAGEN AAN DE BEREIDHEID OM HET GEDRAG VEILIGER TE MAKEN?

Bij alle maatregelen is veel ingezet op voorlichting om de bereidheid te verhogen veiliger gedrag te vertonen, zo blijkt uit de rapporten. Uit de interviews blijkt echter dat het personeel en de commandanten aangeven dat dit niet zichtbaar genoeg is. Als reden geven zij op dat voorlichting slechts beperkt werkt omdat de voorlichting niet herhaald wordt aan nieuwe lichten personeel. Door hen wordt gesuggereerd dit in opleidingen te borgen. Het personeel geeft echter in de interviews aan dat zij in de categorie voorkomen gehoorschade en hitteletsel onvoldoende mee hebben gekregen hoe ze veilig gedrag op deze gebieden echt kunnen borgen.

Bij de interviews kwam in deze context een belangrijk kernthema naar boven. Autonomie van handelen werd door de geïnterviewde commandanten en personeel erg belangrijk gevonden. Dat wil zeggen; als een maatregel het vertrouwen in de vaardigheden van de militair aantastte of zijn autonomie van handelen, zou dat betekenen dat de maatregel op zeer weinig draagvlak kon rekenen. Dat betekent dat maatregelen deze autonomie op zijn minst intact moeten houden om een positieve bijdrage te leveren aan de motivatie tot het uitvoeren van de maatregel.

In de breedte kan dus gesteld worden dat de maatregelen nauwelijks sturen op de bereidheid/motivatie om veiliger gedrag te vertonen. Voor opleidingen op het gebied van parachute springen geldt bij uitzondering dat de geïnterviewden teruggeven dat veilig gedrag zeer goed in de opleiding is geborgd.

#### 6.5. VERANDERING IN DE MATE VAN CONTROLE OP DE UIT TE VOEREN ACTIVITEIT?

Bij deze vraag was de onderliggende gedachte op basis van de literatuur (OECD, 1990) dat bij het inperken van de controle over de uitvoering van de taak er minder kans op risicocompensatiegedrag is. Bij geen enkele categorie was sprake van sterk sturen op de controle van de uit te voeren taak. Het wordt door zowel voorvalonderzoekers als commandanten en personeel belangrijk gevonden dat maatregelen zich daar ook niet op richten omdat autonomie van handelen bij de militairen als een belangrijk iets wordt gewaardeerd.

#### 6.6. EFFECT OP HET OVERSCHATTEN VAN DE EIGEN VAARDIGHEDEN VAN DE DOELGROEP?

Er wordt in de onderzoeksrapporten en de verbetermaatregelen niet gerefereerd aan mogelijkheden om de mate van zelfoverschatting te beïnvloeden. Het introduceren van (technische) feedback maatregelen of het vergroten van de collegiale controle of toezicht door kader wordt niet ingevoerd met de onderzochte maatregelen. Wel wordt er bij de interviews aangegeven door het personeel dat er binnen het CLAS voldoende bereidheid bestaat elkaar aan te spreken op onveilig gedrag.

Al met al kan dus gesteld worden dat de geformuleerde maatregelen geen effect beoogden op het dempen van de kans op zelfoverschatting.

#### 6.7. DRAAGT DE WIJZE VAN COMMUNICATIE BIJ AAN DE EFFECTIVITEIT VAN DE MAATREGELEN?

Bij de wijze van communicatie van een veiligheidsverbeterende maatregel is volgens de literatuur (Maloney et al., 2011) belangrijk dat het toevoegen van enige angst en zelfeffectiviteit kan leiden tot het meer vertonen van het gewenste gedrag. Uit het onderzoek van de rapporten, de nota's waarmee de maatregelen worden bekend gesteld en de

interviews blijkt dat er geen sprake is van het toevoegen van enige angst en zelfeffectiviteit. Wel blijkt uit interviews dat bij het opleiden tot parachutist wel gebruik wordt gemaakt van het toevoegen van angst en zelfeffectiviteit door het laten zien van foto's van zogenaamde 'man on tail' situaties.

#### 6.8. ANTWOORD OP DE HOOFDVRAAG

Op basis van de gevonden informatie bij de deelvragen kan gesteld worden dat de CLAS maatregelen overall een **matige** kans op risicocompensatiegedrag veroorzaken doordat:

- 1) er weinig sprake is van zichtbare verbetermaatregelen. Dit betekent dat mensen op de werkvloer niet snel hun gedrag zullen aanpassen, noch in negatieve, nog in positieve zin. Dit geeft een **lage kans** op risicocompensatiegedrag.
- 2) er bij het personeel sprake is van een negatieve ervaring met of perceptie van de uitvoerbaarheid van de maatregelen. Hierdoor zal men eerder ander gedrag gaan vertonen en kan de kans op risicocompensatiegedrag als **hoog** worden beschouwd.
- 3) het personeel door de maatregel niet overtuigd raakt van het belang de maatregelen uit te voeren en daardoor niet gemotiveerd wordt het veilige gedrag hoger te waarderen dan de overige factoren in hun werk, zoals de opdracht binnen de gestelde tijden halen. De kans op risicocompensatiegedrag kan hiermee als **hoog** worden beschouwd.
- 4) de vrijheid van handelen van het personeel niet wordt begrensd. Hierdoor verhoogt de kans op risicocompensatiegedrag niet ten opzichte van de situatie van voor de maatregelen en kan dus **neutraal** genoemd worden.
- 5) ook de wijze van communicatie heeft geen aantoonbare invloed op het verminderen van de kans op risico compensatie ten opzichte van de situatie van voor de maatregelen en kan dus **neutraal** genoemd worden.

## 7 DISCUSSIE

Het onderzoek beperkt zich tot het Commando Landstrijdkrachten (CLAS) en haar domein veiligheid en daarbinnen het domein personele veiligheid. De overige disciplines vervoer gevaarlijke stoffen, milieuzorg, brandweezorg en sociale veiligheid en integriteit zijn met het oog op de focus van de voorvallen buiten beschouwing gelaten.

Buiten de scope van het onderzoek vallen beschouwingen van veiligheid tijdens operationele inzet. Hier is de keuzevrijheid van het personeel van het CLAS om een bepaald risico te accepteren meestal geen gegeven meer. Als zodanig gaat de risico homeostase theorie/ risico compensatietheorie hier niet (volledig) op. Om het onderzoek te focussen is met name de aandacht gegaan naar het optreden in het domein van opleiden, oefenen en trainen.

Deze studie beperkt zich tot hittedeelsel-, gehoor- en parachute-voorvallen en ziet dus niet op het geheel van voorvallen binnen het CLAS die tussen 2015 en 2019 zijn opgetreden. De voorvallen van na 2019 zijn niet bekeken om bij de onderzoeker persoonlijke bias te voorkomen aangezien deze vanaf 2019 werkzaam is bij de afdeling bedrijfsveiligheid CLAS. Het onderzoek is beperkt in die zin dat voor de vaststelling van de feiten van de voorvallen gebruik is gemaakt van de formele rapportages, maar dat niet zelf is gesproken met de personen die destijds direct onderwerp waren van de voorvallen; bijvoorbeeld als slachtoffer of direct leidinggevend (niveau groep of peloton). Wel is gesproken met commandanten op het niveau van bataljon die betrokken waren bij het voorval.

Het onderzoek beoogt ook niet een volledige verklaring te geven voor het optreden van herhaling van incidenten. Er zijn immers meerdere mogelijke oorzaken te noemen voor het herhalen van incidenten. Zo kan het liggen aan een beperkt vermogen van de organisatie om te leren van fouten (Akselsson et al., 2012) of het mogelijk contraproductief zijn van de manier waarop ongevallen zijn onderzocht (Boskeljon-horst & Alta). Daarentegen is het oogmerk van het onderzoek om de kans op risicocompensatiegedrag als gevolg van geformuleerde verbetermaatregelen inzichtelijk te maken. Dit is slechts een mogelijke bijdrage aan het optreden van herhaalde voorvallen in een verder complex gebied van onderzoek.

Een aantal in de literatuur onderkende factoren van invloed op de waarschijnlijkheid van optreden van risicocompensatiegedrag zijn buiten het onderzoek gelaten. Zo is er niet gekeken naar het effect van straffen of belonen (factor 6) op het mogelijk optreden van risicocompensatiegedrag. Onder psychologen is nog geen eenheid van opvatting over de verschillen in de mate waarin straffen of belonen de intrinsieke motivatie of juist extrinsieke motivatie raakt (Reiss, 2012). Ook is het mogelijk effect van het onbewust maken van keuzes (factor 8) op de waarschijnlijkheid van optreden van risicocompensatiegedrag niet onderzocht. Onderzoek naar deze factor kon niet op basis van de interviews plaats vinden. Het is tenslotte lastig om mensen te vragen wanneer ze denken onbewust beslissingen te hebben genomen. In de reguliere psychologie wordt onderkend dat het via interviews moeilijk is om te onderzoeken in hoeverre bij subjecten sprake is van onbewuste processen. In de praktijk vergt dit type experimenten met mensen die buiten de uitvoerbaarheid van dit onderzoek vielen (Link, 2008). Tot slot geeft literatuur op dit punt aan dat de vrije wil om beslissingen te nemen een op zijn minst omstreden concept is (Wegner, 2004)

De bevindingen in het onderzoek zijn gebaseerd op inzichten uit de literatuur die vervolgens getoetst zijn via het beoordelen van officiële defensie documentatie en rapporten en zijn afgezet tegen de bevindingen van gehouden interviews.

Omdat het onderzoek naar risicocompensatiegedrag in de literatuur zich voor een deel richt op verkeersveiligheid en in beperkte mate op andere domeinen (Vinagre-Ríos & Iglesias-Baniela, 2013) hoop ik met dit onderzoek een bijdrage te hebben geleverd aan het uitbreiden van de kennis over risicocompensatiegedrag naar het werkveld van de

arbeidsveiligheid. Zoals in theoretisch kader is aangegeven hebben veiligheidkundigen de theorie van risicocompensatiegedrag niet eensgezind omarmd omdat de omvang van het effect van risicocompensatiegedrag (hoeveel risicocompensatiegedrag is er nu gebleken?) niet voldoende meetbaar is. Dit terwijl er wel consensus is over het bestaan van het optreden van risicocompensatiegedrag (Hause, 2006). Daarmee is de waarde van het onderzoek van Wilde (1994) en Peltzman te snel terzijde gelegd. Het ingrijpen op de perceptie van het risico bij het formuleren van een veiligheidsmaatregel is tenslotte een complementaire mogelijkheid tot het effectiever maken van de maatregel. Sommige veiligheidkundigen hebben met de focus op de meetbaarheid van de theorie de mogelijkheid tot het beïnvloeden van de **kans** op het optreden van risico compenserend gedrag over het hoofd gezien. In het kader van de wetenschappelijke relevantie, hoop ik met mijn onderzoek, duidelijk te hebben gemaakt dat de slechte meetbaarheid geen reden is voor het totaal buiten beschouwing laten van het fenomeen risicocompensatiegedrag.

Voortbouwend op het onderzoek van de OECD (1990) en Powell (2007) hoop ik te hebben onderbouwd dat in het kader van veiligheidsverbeterende maatregelen na voorvallen, risicocompensatiegedrag factoren wel degelijk relevant zijn. Een organisatie heeft een verplichting aan haar leden om het werk zo veilig mogelijk te maken. Het meer effectief maken van de veiligheidsverbeterende maatregelen door het verminderen van de kans op risicocompensatiegedrag is een mogelijkheid die niet mag blijven liggen.

Wel dient te worden opgemerkt dat er meer onderzoek nodig is naar de aanwezigheid van de factoren van invloed in andere sectoren dan Defensie. Op die wijze zou dan een beeld kunnen worden verkregen in hoeverre risicocompensatiegedrag in andere sectoren een rol speelt.

In dit onderzoek is gebleken dat er bij de CLAS onderzoeken naar voorvallen sprake is van een matige kans op risicocompensatiegedrag. De matige kans op risicocompensatiegedrag is gebaseerd op de constatering dat een aantal factoren die van invloed zijn op de kans dat risicocompensatiegedrag optreedt hoog zijn. Maar ook een aantal factoren zijn laag of neutraal. Omdat er geen benchmarks in de literatuur gevonden zijn, waarmee de interpretatie van de kans kan worden gewaardeerd op een bepaalde schaal van ernst, is gekozen voor de kwalificatie 'matige' kans. Deze keuze is gemaakt omdat dit als een gemiddelde kan worden gezien van de gevonden verdeling van de factoren van invloed bij de onderzoeksrapporten en de bevindingen onder de thematiek die uit de interviews is gebleken. Het verdient aanbeveling aanvullend onderzoek te doen naar een weging van de factoren van invloed in meerdere sectoren.

De resultaten van het onderzoek komen overigens niet overeen met de verwachting voorafgaande aan het onderzoek. De verwachting was dat er een hoge mate van kans op risicocompensatiegedrag bestond binnen het CLAS. Een van de redenen waarom de verwachting niet is bevestigd, is gelegen in het feit dat de aanbevolen maatregelen van dusdanige aard zijn dat ze nauwelijks ingrijpen op de risicoperceptie van het personeel. Aanbevolen maatregelen blijven 'hangen' in de sfeer van het aanpassen van geldende voorschriften voor de betreffende activiteit of het geven van voorlichting. Die voorlichting blijkt dan weer vaak van tijdelijk aard te zijn. Er kan gesteld worden dat voorvalonderzoekers onterecht uitgaan van een effect van dit soort aanpassingen op het werk van het personeel. De geïnterviewden gaven immers aan geen merkbaar effect op hun praktijk te hebben gezien door het aanpassen van voorschriften en procedures. Dit kan een typische versie van het verschijnsel 'work as imagined vs work as done' (Victor et al., 2018) genoemd worden. Het introduceren van concreet zichtbare maatregelen of het op andere manier ingrijpen op de risicoperceptie van het personeel is uitzondering. Voor het kunnen beïnvloeden van het optreden van risicocompensatiegedrag is het een vereiste om in te grijpen op de risicoperceptie (Powell, 2007; Schouten, 2015) als verbetermaatregelen zich niet op die perceptie richten is invloed van de maatregelen op de kans van optreden van risicocompensatiegedrag niet te verwachten.

Welke verwachting wel is bevestigd, is de mate waarin verbetermaatregelen als hinderlijk worden beschouwd onder het personeel van het CLAS. Dit is een beeld dat ook door Powell (2007) wordt herkend als het gaat over het dragen van beschermende uitrusting in de context van 'extreme sports'.

Aangezien de CLAS verbetermaatregelen zich niet richten op de beïnvloeding van de risicoperceptie wordt het des te belangrijker of de maatregelen veroorzaken dat personeel 'irritatie' ondervindt van de maatregel of andere vormen van hinder op de taakuitoefening. De interviews gaven aan dat dit overwegend het geval is. Op dit element is de kans op het optreden van risicocompensatiegedrag hoog te noemen. Daarbij valt bij de interviews op dat het niet nodig is dat er daadwerkelijk hinder wordt ervaren als gevolg van de maatregelen, maar dat de enkele perceptie dat een maatregel 'extra gedoe oplevert' al voldoende is voor de geïnterviewden om naar ander gedrag uit te wijken. Dit betekent dat het des te belangrijker is dat bij het formuleren van een maatregel de doelgroep mee zou moeten denken over de haalbaarheid van de maatregel in de praktijk. Dit vergroot niet alleen het draagvlak voor de maatregel in de praktijk, maar ook de uitvoerbaarheid.

Verder valt op dat er door voorvalonderzoekers niet wordt nagedacht over de mogelijke effecten van hun bevindingen en de maatregelen op het gedrag van het personeel. Als belangrijk thema, zo bleek uit de interviews, werd onderkend dat er geen sprake is van het identificeren van doelgroepen bij bepaalde maatregelen. De voorvalonderzoekers die de maatregelen formuleren en degenen die deze appreciëren gaan uit van de CLAS-brede toepasbaarheid van de meeste maatregelen. Daarmee gaan ze voorbij aan het bestaan van zeer verschillende wijzen van optreden en verschillende werkwijzen binnen het CLAS.

Opvallend is dat geïnterviewden aangeven dat minder kwalitatieve uitrusting veiliger gedrag veroorzaakt.

Geïnterviewden geven aan dat uitrusting van slechte kwaliteit beperkingen in vrijheid van handelen oplegt. Er was bijvoorbeeld sprake van slechte rugzakken waarvan riemen vaak braken. Door de slechte kwaliteit hield men in de praktijk rekening met het falen van de uitrusting waardoor men risicovolle handelingen (springen van muren of balken) voorzichtiger uitvoerde. Zo stelt geïnterviewde CM: *"We hadden ontzettend van die 120 l rugzakken van die Chinese kwaliteit waarbij alles afbrak, de gespen braken af. Maar we moesten wel heel veel bepakkingsmeenenemen, de hele tas die zat vol nou die draag je dan dus op je lijf ook je heupen daardoor kreeg ik ook wel last van mijn heupen en dan ga je wel daar iets voorzichtiger mee om"* (Interview CM, 14-04-2023). In de literatuur is hiervoor geen onderbouwing gevonden. Vanuit de risico compensatietheorie is het echter verklaarbaar. Immers; met minder goede uitrusting is de perceptie van het personeel dat ze minder veilig zijn. Vanuit de logica van de theorie zullen ze dan tot minder risico bereid zijn. De discussie in de literatuur over het effect van uitrusting richt zich op een mogelijk verband tussen betere uitrusting en meer risico nemen (Hedlund, 2000) en juist niet het verband tussen minder goede uitrusting en minder risico nemen. Ondanks dat ze elkaars spiegelbeeld lijken, meen ik dat er meer studie nodig is naar het verband tussen minder goede uitrusting en veiliger gedrag versus goede uitrusting en onveilig gedrag.

De constatering dat de militaire cultuur zelfoverschatting bevordert komt duidelijk uit de interviews naar boven. Het aanpakken van deze cultuur kan echter leiden tot verlies van andere kwaliteiten die nodig zijn voor het succesvol inzetten van militairen tijdens conflicten. Zo schetst (Knighton, 2004, p.326) *"These norms and expectations are vital to the moral component of fighting power, but military decision-makers should also be aware of the possible psychological effect that the culture of heroism and glory can have on decision-making, particularly in environments where the level of physical risk might be low, but where the military decision-maker has to assess other types of risk such as financial or project risk"*. Dit betekent dat met name voor de vredesactiviteiten, militairen geleerd moet worden andere risicobereidheid te tonen dan ze behoren te tonen op het slagveld. Ten aanzien van zelfoverschatting bestaat ook nog

een relatie tussen de aanbevelingen die zicht richten op het beter opleiden en het mogelijk toenemen van zelfoverschatting. Er is immers een relatie tussen het toenemen van ervaring en de mate van zelfoverschatting. Dit verband is niet verder onderzocht. Verdieping van deze factor van invloed op risicocompensatiegedrag verdient nadere studie.

Een aantal factoren die uit de literatuur zijn onderkend zijn niet meegenomen in het onderzoek. Zo is de invloed van het onbewust nemen van risico's en het straffen en belonen om gedrag te veroorzaken niet onderzocht. Het kan evenwel zijn dat deze in de CLAS context wel relevant zijn. Er zijn veel bijzondere opleidingen voor militairen die veelal speciale aandacht geven aan het bewust maken van een risico analyse voor bepaalde handelingen. Dus zou het kunnen betekenen dat militairen beter zijn in het bewust maken van risicovolle keuzes dan mensen in de burgermaatschappij waar de bevindingen in de literatuur zich op richten. Dit verdient nadere studie.

Verder betekent het niet meenemen van de factor 'onbewust nemen van risico's' dat deze niet is afgezet tegen de factor 'zichtbaarheid van de maatregel'. Er is namelijk sprake van een spanningsveld tussen deze factoren. Immers als de zichtbaarheid van de maatregel hoog is, is de waarschijnlijkheid op risico compensatie groter. Maar aan de andere kant is bij een lage zichtbaarheid van de maatregel de waarschijnlijkheid van het onbewust nemen van risico's ook hoger. De werknemer wordt in ieder geval niet opmerkzaam gemaakt op de noodzaak extra rekening te houden met een risico aspect van de werkzaamheid. Of deze twee effecten elkaar kunnen opheffen verdient eveneens nadere studie.

De resultaten hebben aangetoond dat het voorkomen van risicocompensatiegedrag nauwelijks aandacht krijgt binnen het CLAS en dat daarmee een mogelijkheid effectievere maatregelen te formuleren blijft liggen. Overigens is dit niet opmerkelijk gezien het feit dat onder de meeste<sup>8</sup> veiligheidskundigen de theorie van risicocompensatiegedrag vanuit de meetbaarheid uitdagingen (Hedlund, 2000) nog steeds niet als relevant wordt gezien.

---

<sup>8</sup> Er zijn uitzonderingen zoals Hasanzadeh, S., De La Garza, J. M., & Geller, E. S. (2020). Latent effect of safety interventions. *Journal of construction engineering and management*, 146(5), 04020033.

## 8. AANBEVELINGEN

Omdat de conclusie weergeeft dat de CLAS veiligheidsverbeterende maatregelen een matig risico kennen op het optreden van risicocompensatiegedrag is het verleidelijk om te constateren dat er dus niet zo veel aan de hand is met deze maatregelen. Het onderzoek geeft echter aan dat er een aantal keren sprake is van een neutraal effect op de waarschijnlijkheid van het optreden van risicocompensatiegedrag. Dat betekent feitelijk dat er kansen blijven liggen om dat risico naar beneden te brengen. Het onderstaande beoogt aanbevelingen te doen voor het verder naar beneden brengen van mogelijk risicocompensatiegedrag.

### 8.1. AANBEVELINGEN VOOR VOORVALONDERZOEKERS

Bij het onderzoek bleek dat er diverse methodes van onderzoek worden gehanteerd die allen geen handvatten bieden voor het denken over het effect van de maatregel op het gedrag van de doelgroep. In de ISO 31000 paragraaf 5.6 is onderkend dat na het nemen van beheersmaatregelen gekeken moet worden naar de mate waarin de maatregelen effect hebben gehad. Dit om nadien deze maatregel eventueel bij te stellen. In dat perspectief zou het logisch zijn dat voorvalonderzoekers zich gedurende het onderzoek en bij het formuleren van verbetermaatregelen afvragen wat het effect van de maatregel op het personeel zou kunnen zijn (factor 2 uit het onderzoek). Onderzoekers kunnen door middel van het aanpassen van de interne opleiding tot onderzoeker op het bestaan van risicocompensatiegedrag gewezen worden (zie aanbeveling onder 8.2) Als onderzoekers rekening houden met risicocompensatiegedrag kan dit leiden tot het toenemen van de algehele effectiviteit van de maatregel. In dat verband kan een nuancering van SG aanwijzing 989 worden aanbevolen. Het daar aangegeven percentage van 85 procent externe factoren van invloed op een voorval miskent het gegeven dat al die externe factoren inwerken op de persoonlijke perceptie van betrokkenen. Rekening houden met gedrag dat volgt op de maatregel voorkomt onnodige bijstelling achteraf. Het onderkennen van duidelijke doelgroepen per maatregel is daarbij van belang.

### 8.2. AANBEVELINGEN TEN AANZIEN VAN OPLEIDINGEN

Omdat tijdens het onderzoek is gebleken dat het fenomeen risicocompensatiegedrag onbekend is bij voorvalonderzoekers, pleit ik voor het opnemen van het verschijnsel in het curriculum van de cursus onderzoeker voorvallen Defensie (CVOD).

Tevens is er tijdens de interviews regelmatig aangegeven dat men vond dat verbetermaatregelen te vaak incidenteel via voorlichting of wijziging van voorschriften geborgd moeten worden. Als beter borgingsmiddel werd het introduceren van het gewenste gedrag in initiële opleidingen van jong instromend personeel vaak genoemd. Aanbevolen is om dit te realiseren door binnen het CLAS aantoonbaar het gewenste gedrag te borgen in de bestaande opleidingsdocumenten (learning support packages en training support packages). Het borgen van het gewenste veiligheidsgedrag leidt tot een duidelijker verband tussen de noodzaak van het gewenste gedrag en het belang van het werk waarbij deze handeling moet worden verricht (factor 3 van het onderzoek). In opleidingen kan ook aandacht worden besteed aan het fenomeen dat militairen de neiging hebben hun eigen vaardigheden te overschatten (factor 5 van het onderzoek). Kader kan hier extra opmerkelijk worden gemaakt tijdens kaderopleidingen. Het is wel belangrijk dat hierbij onderscheid wordt gemaakt tussen vaardigheden die in het kader van 'warfighting' nodig zijn en vaardigheden die tijdens de vredesactiviteiten nodig zijn (Knighton, 2004). Het verdient daarbij aanbeveling om het daadwerkelijk onderwijzen van dit gedrag te laten toetsen door periodieke audits op dit gebied.

### 8.3. AANBEVELINGEN TEN AANZIEN VAN DE MAATREGELEN ZELF

Op basis van het onderzoek kan aanbevolen worden om de maatregelen te toetsen aan uitvoerbaarheid in de praktijk. Het kan overwogen worden om daarbij actief gebruik te maken van het personeel dat in de praktijk zou moeten werken met te wijzigen procedures of middelen. Zo kunnen brainstormsessies worden georganiseerd waar het veiligheids issue op een bepaald gebied wordt voorgelegd aan mensen op de werkvloer om zo maatregelen te formuleren die op praktische uitvoerbaarheid worden beoordeeld. Dit verhoogt het draagvlak voor de maatregel zelf en verhoogt het succes van de toepassing van eventuele veiligheidsverbeteringen aan materiaal of uitrusting. Met meer draagvlak voor de verbetermaatregel zal ook het belang van de maatregel beter onderkend worden (factor 3 van het onderzoek). Voorts kan worden aanbevolen om, zoveel als mogelijk, verbetermaatregelen als gevolg van voorvallen als niet zichtbare maatregelen (factor 1 uit het onderzoek) in te voeren. Uit de theorie volgt immers dat niet zichtbare maatregelen niet kunnen leiden tot risicocompensatiegedrag. Een maatregel die de autonomie van de militair zo min mogelijk aantast, kan rekenen op meer draagvlak voor de maatregel. Het vergroten van de controle over de activiteit (factor 4 van het onderzoek) kan bij een maatregel verleidelijk zijn, maar staat op gespannen voet met de autonomie van handelen die vaak vereist is voor militair optreden. Als zodanig worden verbetermaatregelen die beogen de mate van controle over activiteiten te vergroten niet aanbevolen.

### 8.4. AANBEVELINGEN TEN AANZIEN VAN CULTUUR

Uit het onderzoek blijkt dat een veiligheidsverbeterende maatregel vaak op gespannen voet staat met de uitvoerbaarheid in de praktijk. Dit wordt mede veroorzaakt doordat binnen de militaire context het halen van de opdracht binnen de gestelde tijd als belangrijker wordt gewaardeerd dan het zo veilig mogelijk uitvoeren van de opdracht. Het verdient aanbeveling om het op te leiden kader bewust te maken van dit spanningsveld zodat zij rekening kunnen houden met factoren als zelfoverschatting (factor 5 uit het onderzoek), het niet durven uit spreken van bedenkingen over de haalbaarheid van de opdracht etc. van hun personeel. Het aanpassen van de kader opleidingen op de Koninklijke Militaire School (KMS) of Koninklijke Militaire Academie (KMA) kan aandacht voor dit issue borgen voor komende generaties leidingevenden.

### 8.5. SLOTOPMERKINGEN

Met inachtneming van de aanbevelingen kan het CLAS, naast de overige inspanningen op het gebied van bedrijfsveiligheid, toewerken naar betere verbetermaatregelen. Als dit gepaard gaat met het inrichten van een leercyclus, door bijvoorbeeld actief verzamelen van 'lessons learned' of door middel van audits, kan de effectiviteit van de maatregelen in het algemeen beoordeeld worden. Deze lessen kunnen dan weer gebruikt worden om toekomstige verbetermaatregelen op zichzelf weer te verbeteren.



## LITERATUUR.

- Akselsson, R., Jacobsson, A., Böttjesson, M., & Enander, A. (2012). efficient and effective learning for safety from incidents. *work*, 41(supplement 1), 3216-3222.
- Alexiadou, N. (2001). researching policy implementation: interview data analysis in institutional contexts. *international journal of social research methodology*, 4(1), 51-69.
- Alsamadani, R., Hallowell, M., & Javernick-will, A.N. (2013). measuring and modelling safety communication in small work crews in the us using social network analysis. *construction management and economics*, 31(6), 568-579.
- Amado, S., Arikan, E., Kaça, G., Koyuncu, M., & Turkan, B.N. (2014). how accurately do drivers evaluate their own driving behavior? an on-road observational study. *accident analysis & prevention*, 63, 65-73.
- Besnard, D., & Hollnagel, E. (2012). some myths about industrial safety (doctoral dissertation, mines paristech).
- Boskeljon-horst, I., & Alta, M. (2023). voorvalonderzoek contraproductief ? *militaire spectator*, 3, 126–137..
- Novick, D.G., & Ward, K. (2006, oktober). why don't people read the manual?. in proceedings of the 24th annual acm international conference on design of communication (pp. 11-18).
- Deci, E.L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). self-determination theory in work organizations: the state of a science. *annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
- Denscombe, M. (2017). ebook: the good research guide: for small-scale social research projects. Mcgraw-hill education (uk).
- Flyvbjerg, B. (2006). five misunderstandings about case-study research. *qualitative inquiry*, 12(2), 219-245.
- Guldenmund, F., Arts, H., Caubo, M., & Wielaard, P. (2015). dossier veilig gedrag.
- Haas, R.C.T., Hasberg, M.P., de Jong, K. Y., & Wagenaar, W. J.G. P. (2006). ex ante implementatietoetsing van beleid, een methodiek gebaseerd op synergie tussen risicomanagement en verandermanagement (ex ante test for policy implementation-a method based upon synergy between risk management an change management). TNO defense security and safety rijswijk (Netherlands).
- Hasanzadeh, S., De La Garza, J. M., & Geller, E. S. (2020). Latent effect of safety interventions. *Journal of construction engineering and management*, 146(5), 04020033.
- Hause, J.C. (2006). offsetting behavior and the benefits of safety regulations. *economic inquiry*, 44(4), 689-698.
- Hedlund, J. (2000). risky business: safety regulations, risk compensation, and individual behavior. *injury prevention*, 6(2), 82-89.
- Hillson, D. (2012). how much risk is too much risk: understanding risk appetite. project management institute.
- Hollnagel, E. (2014). safety-I and safety-II: the past and future of safety management. (farnham, surrey, uk: Ashgate publishing company).
- Hollnagel, E., Wears, R.L., & Braithwaite, J. (2015). from safety-I to safety-II: a white paper. the resilient health care net: published simultaneously by the University of Southern Denmark, University of florida, USA, and Macquarie University, Australia.
- Knighton, R.J. (2004). the psychology of risk and its role in military decision-making. *defence studies*, 4(3), 309-334.

- Lin, J., & Mills, A. (2001). Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia. *Facilities*.
- Link, A. (2008). heuristiekgebruik bij bewust en onbewust denken? (master's thesis).
- London, P.S. (1986). injury in america. a continuing public health problem: committee on trauma research. 230× 154mm. pp. 164. 1985. west sussex: Wiley.
- Maloney, E. K., Lapinski, M. K., & Witte, K. (2011). fear appeals and persuasion: a review and update of the extended parallel process model. *social and personality psychology compass*, 5(4), 206-219.
- Mckenna, F. P. (1985). do safety measures really work? an examination of risk homeostasis theory. *ergonomics*, 28(2), 489-498.
- Nivel.nl. (2022). liz-model: analyseren hoe hoe vindt u de juiste methode voor het analyseren van incidenten? geraadpleegd op 06-04-2022 van <https://www.nivel.nl/nl/tools-de-zorg/tool-liz-leren-van-incidenten-de-zorg/liz-model/liz-model-stap-3-analyseren/liz-model-analyseren-hoe>
- OECD (1990). behavioural adaptations to changes in the road transport system. paris: organisation for economic cooperation and development. Alleen in hardcopy verkrijgbaar. Verkregen via: <https://www.oecd.org/>
- Powell, C. (2007). the perception of risk and risk taking behavior: implications for incident prevention strategies. *wilderness & environmental medicine*, 18(1), 10-15.
- Prasad, V., & Jena, A. B. (2014, september). the peltzman effect and compensatory markers in medicine. in *healthcare* (vol. 2, no. 3, pp. 170-172). Elsevier.
- Reiss, S. (2012). intrinsic and extrinsic motivation. *teaching of psychology*, 39(2), 152-156.
- Righi, A.W., Huber, G. J., Lemos, C. D. F., Jatoba, A., & Gomes, J. O. (2018). reflections on work as done (wad) and work as imagined (wai) in an emergency response organization: a study on firefighters training exercises. *applied ergonomics*, 68, 28-41.
- Righi, A. W., & Saurin, T. A. (2015). complex socio-technical systems: characterization and management guidelines. *applied ergonomics*, 50, 19-30.
- Roels, J. (1992). ongevalsonderzoek en -rapportage. Den haag. ISBN:90-5307-249-7
- Rudin-brown, C. M., & Parker, H. A. (2004). behavioural adaptation to adaptive cruise control (acc): implications for preventive strategies. *transportation research part f: traffic psychology and behaviour*, 7(2), 59-76.
- Swuste, P., Groeneweg, J., van Gulijk, C., Zwaard, W., & Lemkowitz, S. (2018). safety management systems from three mile island to piper alpha, a review in english and dutch literature for the period 1979 to 1988. *Safety science*, 107, 224-244.
- Tiemeijer, W. L., & voor het regeringsbeleid, w. r. (2010). hoe mensen keuzes maken: de psychologie van het beslissen (p. 132). Amsterdam University Press.
- Trimpop, R.M. (1994). the psychology of risk taking behavior. Elsevier.
- Vinagre-rios, J., & Iglesias-baniela, S. (2013). the human element in shipping casualties as a process of risk homeostasis of the shipping business. *the journal of navigation*, 66(3), 385-397.

- Visschers, V.H.M., Wiedemann, P.M., Gutscher, H., Kurzenhäuser, S., Seidl, R., Jardine, C.G., & Timmermans, D.R.M. (2012). affect-inducing risk communication: current knowledge and future directions. *journal of risk research*, 15(3), 257-271.
- Vlakveld, W.P., Goldenbeld, C., & Twisk, D. A. M. (2008). beleving van verkeersonveiligheid. een probleemverkenning over subjectieve veiligheid.
- Vliet, D. N. van der. (2020). actualisatie van de gedragswetenschappelijke literatuur rond mondkapjes. Bilthoven.
- Wegner, D. M. (2004). précis of the illusion of conscious will. *Behavioral and brain sciences*, 27(5), 649-659.
- Wilde, G.J. (2014). target risk 3. risk homeostasis in everyday life. digital edition. version, 20.
- Wilde, G. J. (1998). risk homeostasis theory: an overview. *injury prevention*, 4(2), 89-91.
- Robertson, I. S., & Pless, I. B. (2002). does risk homeostasis theory have implications for road safety. *against. bmj (clinical research ed.)*, 324(7346), 1149-1152.
- Yates, J. (1992). risk-taking behavior. John wiley & sons.
- Zink, K. (1980). arbeitssicherheit motivationstheoretischer sicht. *arbeitsmedizin*, 2, 39-48.

### **Defensie documenten:**

- Defensie. SG aanwijzing 007 Veiligheidsmanagement systeem Defensie. , (2019).
- Defensie. Aanwijzing SG-989 Interne voorvalonderzoeken Defensie Inhoud.., (2020)
- NLR., (2021). adviesrapport over inrichting integraal risicomanagement bij defensie (vertrouwelijk)
- Missie en visie statement Bedrijfsveiligheid Staf CLAS., (2021)
- Van der Maat, C. A. Veiligheid versterken bij Defensie. Den Haag:., (2022).
- Verbeet, G.. Ruimte voor veiligheid Veiligheid Defensie en Veiligheid., (2021).

### **Internetbronnen:**

- Defensie. (2019). armor hittemonitor. van  
[https://magazines.defensie.nl/landmacht/2019/03/06\\_innovatie\\_hittemonitor\\_03-2019](https://magazines.defensie.nl/landmacht/2019/03/06_innovatie_hittemonitor_03-2019)
- Defensie (2023). Inspectie waarschuwt: Defensie moet beheerst versnellen. geraadpleegd op 17-5-2023, van  
<https://www.ivd.nl/actueel/nieuws/2023/05/17/index>
- Schouten, A. W. (2015). Defining risk in the Risk Homeostasis Theory. 27. Van  
[https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/34795/Schouten, A.W.-0927511-MA Thesis ACP-2015.pdf?sequence=1](https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/34795/Schouten,A.W.-0927511-MA%20Thesis%20ACP-2015.pdf?sequence=1)
- Van der Veer. (2018). Het moet en kan veiliger. Retrieved from  
<https://www.defensie.nl/downloads/rapporten/2018/01/19/eindrapport-commissie-van-de-veer-het-moet-en-kan->

veiliger

Werkgelegenheid, Ministerie. van Sociale. Zaken. en. (2022). Handreiking voor het onderzoek. Van

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/binaries/nlarbeidsinspectie/documenten/publicaties/2023/01/01/documenten-ongevalsonderzoek/handreiking-voor-het-onderzoek.pdf>

Bijlagen bij Master Thesis mr. M.J.J. de Kock  
“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor  
risicocompensatiegedrag?”

## Bijlage 1 Interview protocol en vragen.

Vorbereiding: Voorafgaand zijn per mail onderzoeksvoorstel en inleidende tekst gedeeld.  
Duur: 1 uur 15 minuten.  
Doel: Beantwoording deelvragen  
Medium: MS Teams of op locatie  
Beoogd effect: Kennis, inzichten en ervaring uit de betrokken onderzoekers, commandanten en personeel verzamelen en toetsing van de literatuur aan de praktijk.

### A. Introductie

- Voorstellen
- *Informed consent form UT* met toelichting. Het formulier wordt vooraf aan de deelnemer verstrekt ter tekening.  
Aanvullende mondelinge bespreekpunten:
  - Deelnemer kan zich zonder opgave van redenen op elk gewenst moment terugtrekken.
  - Deelnemer kan na het interview contact opnemen met de interviewer over de uitkomsten via de defensiecontactgegevens.
  - Toestemming vragen om geluid op te nemen met toelichting dat opname na uitschrijven vernietigd wordt.
- Duur, doel en beoogd effect
- 

### B. Vragen

#### Vragen ten behoeve van commandanten:

##### Algemeen.

- a. Kunt u iets vertellen over uw ervaringen met risico's en veiligheidsmaatregelen tijdens uw werk bij de Landmacht?
- b. heeft een eerder genomen maatregel naar aanleiding van een voorval in uw perceptie geleid tot een verandering (positief/negatief/neutraal) in de beleving van de werkzaamheden/activiteit?
- c. heeft een dergelijke maatregel bijgedragen aan de bereidheid/motivatie om het gedrag veiliger te maken?
- d. In hoeverre was er na een dergelijke maatregel in uw perceptie als commandant sprake van een verandering in de mate van controle op de uit te voeren activiteit?
- e. In hoeverre heeft de wijze van communicatie van de maatregel bijgedragen aan de effectiviteit van de maatregel? Was er bijvoorbeeld sprake van het toevoegen van enige angst in de manier waarop de maatregel is toegelicht?
- f. In hoeverre denkt u dat u, of andere militairen, meer geneigd zijn om risico's te nemen wanneer u zich veiliger voelt door deze beschermende uitrusting en procedures?
- g. Heeft u ooit letsel of een ongeval opgelopen tijdens uw werk bij de Landmacht en zo ja, in hoeverre denkt u dat dit uw houding ten opzichte van risico's heeft beïnvloed?
- h. Denkt u dat persoonlijkheidskenmerken zoals overmoedigheid of zelfverzekerdheid van invloed zijn op risico compensatie gedrag bij militairen?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

- i. Op welke manieren denkt u dat risico compensatie gedrag kan worden verminderd of voorkomen binnen de Landmacht?
- j. Heeft u bij uzelf of heeft u collega's gezien die onvoorzichtiger werden in hun werk naarmate ze meer ervaring kregen of zich meer vertrouwd voelden met bepaalde taken?
- k. Denkt u dat militairen zich bewuster moeten zijn van risico compensatie gedrag en de mogelijke gevolgen daarvan voor hun veiligheid en die van anderen?
- l. Heeft u suggesties voor hoe de Landmacht haar veiligheidscultuur kan verbeteren om risico compensatie gedrag te verminderen?
- m. Denkt u dat er meer training nodig is om militairen te helpen omgaan met de neiging tot risico compensatie gedrag en het belang van voorzichtigheid en veiligheid in te zien?

**Factor 1. Relevant voor het onderzoek was dus na te gaan in hoeverre aanbevolen en genomen maatregelen zichtbaar zijn voor de doelgroep.**

- a. Als er maatregelen waren geformuleerd na het onderzoek, hoe zijn de aanbevelingen bij u bekend gesteld?
- b. Was de maatregel die naar aanleiding van het voorval was geformuleerd voor de doelgroep zichtbaar/merkbaar?
- c. Was de inhoud van de aanbeveling duidelijk?
- d. Wat was uw indruk van de uitvoerbaarheid van de maatregel?
- e. Heeft de maatregel naar uw mening geleid tot een zichtbare wijziging in technisch/procedurele/andere voorziening in de werkwijze. Met andere woorden was de veiligheidsmaatregel zichtbaar in het dagelijkse werk? Voorbeeld, gehoorbescherming, hitteletsel, parachute springen, maatregelen etc.
- f. Wat was uw reactie op de implementatie van de maatregel. Veroorzaakte deze opluchting/irritatie/anders.

**Factor 2. Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan wat het effect is geweest van bepaalde maatregelen.**

- a. Heeft u een effect waargenomen in de praktijk als gevolg van de geformuleerde maatregel?
- b. Als dat effect er was, waar bestond dat effect uit?

**Factor 3. Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan of er sprake is van (de)motiverende factoren bij de doelgroep om het gedrag aan te passen. Werkverbetering? Irritatie? Beloning? Etc.**

- a. Kwam de maatregel logisch op u over? Zo nee, waarom niet?
- b. Was er sprake van het vergemakkelijken van het werk van uw personeel door de maatregel?
- c. Was er sprake van het belonen van gedrag dat zich conformeert aan de maatregel?

**Factor 4. Met andere woorden als het gedrag strak gecontroleerd wordt zal men niet snel risico compensatie gedrag vertonen.**

**Relevant voor het onderzoek is dus om na te gaan in welke mate er sprake is van controle over de wijze van uitvoering van de activiteit**

- a. Heeft uw personeel na het nemen van de maatregel meer of minder zeggenschap over het invullen van de taak gekregen? Bijvoorbeeld door meer toezicht van leidinggevenden of meer controlelijsten etc.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

**Factor 5. Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de ruimte die bestaat voor het zelf overschatten van de eigen vaardigheden**

a. heeft u naar aanleiding van getroffen maatregelen gezien dat er wijziging optrad in de mate waarin uw personeel de eigen vaardigheden kon onderschatten?

**Factor 7. Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de wijze waarop de maatregel is gecommuniceerd in het algemeen en de mate van angst en zelf effectiviteit die in de communicatie is verwerkt. Dit is onderzocht door in de aanbevelingen en de wijze waarop de aanbevelingen zijn gecommuniceerd na te gaan of er sprake was van toevoegen van enige angst in de boodschap naar de doelgroep.**

a. is naar uw mening destijds de maatregel op de juiste manier aan het personeel gecommuniceerd?

b. Zo ja, waarom?

c. Zo nee, waarom niet?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

**Vragen ten behoeve van personeel:**

- a. in hoeverre heeft u persoonlijke ervaringen met gehoorschade, hitteletsel of parachute ongevallen?
- b. In wat voor situaties heeft u zichzelf wel eens vragen gesteld over de mogelijkheid van het optreden van gehoorschade of hitteletsel?
- c. In hoeverre bent u bekend met de regels over het gebruik van gehoorbescherming? Kunt u dat in uw eigen woorden uitleggen?
- d. In hoeverre bent u bekend met de manier waarop je hitteletsel kunt voorkomen? Kunt u dat in uw eigen woorden uitleggen?
- e. Hoe heeft u wel eens instructie/uitleg gekregen van kader over het voorkomen van gehoorschade of hitteletsel?
- f. In hoeverre hebt u bij het uitvoeren van parachute sprongen veel of weinig ruimte ervaren om af te wijken van procedures?
- g. In hoeverre hebt u bij het uitvoeren van schiet activiteiten veel of weinig ruimte ervaren om af te wijken van procedures die gehoorschade moeten voorkomen?
- h. Hebt u bij het uitvoeren van activiteiten veel of weinig ruimte ervaren om af te wijken van procedures die hitteletsel moeten voorkomen?
- i. Kunt u iets vertellen over uw ervaringen met risico's en veiligheidsmaatregelen tijdens uw werk bij de Landmacht?
- j. Hoeveel vertrouwt u op de beschermende uitrusting en procedures die u gebruikt tijdens risicovolle taken?
- k. Denkt u dat u, of andere militairen, meer geneigd zijn om risico's te nemen wanneer u zich veiliger voelt door deze beschermende uitrusting en procedures?
- l. Heeft u ooit letsel of een ongeval opgelopen tijdens uw werk bij de Landmacht en zo ja, denkt u dat dit uw houding ten opzichte van risico's heeft beïnvloed?
- m. Denkt u dat persoonlijkheidskenmerken zoals overmoedigheid of zelfverzekerdheid van invloed zijn op risico compensatie gedrag bij militairen?
- n.
- o. Heeft u zelf of heeft u collega's gezien die onvoorzichtiger werden in hun werk naarmate ze meer ervaring kregen of zich meer vertrouwd voelden met bepaalde taken?

**Factor 1. Relevant voor het onderzoek was dus na te gaan in hoeverre aanbevolen en genomen maatregelen zichtbaar zijn voor de doelgroep.**

- a. Na een incident worden vaak door de organisatie maatregelen bekend gesteld. Heeft u dit wel eens meegemaakt en hoe zijn de maatregelen toen bij u bekend gesteld?
- b. in hoeverre was de inhoud van de maatregel duidelijk?
- c. wat was uw indruk van de uitvoerbaarheid van de maatregel?
- d. Heeft de aanbeveling naar uw mening geleid tot een zichtbare wijziging in technisch/procedurele/andere voorziening in de werkwijze. Met andere woorden was de veiligheidsmaatregel zichtbaar in het dagelijkse werk? Voorbeeld: gehoorbescherming voorkomen hitteletsel maatregelen etc.
- e. Wat was uw reactie op de implementatie van de maatregel. Veroorzaakte deze opluchting/irritatie/anders.



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

**Factor 2. Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan wat het effect is geweest van bepaalde maatregelen.**

- a. Heeft u een effect waargenomen in de praktijk als gevolg van de geformuleerde maatregel?
- b. Als dat effect er was, waar bestond dat effect uit?

**Factor 3. Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan of er sprake is van (de)motiverende factoren bij de doelgroep om het gedrag aan te passen. Werkverbetering? Irritatie? Beloning? Etc.**

- a. Kwam de maatregel logisch op u over? Zo nee, waarom niet?
- b. Was er sprake van het vergemakkelijken van uw werk door de maatregel?
- c. Was er sprake van het belonen van gedrag dat zich conformeert aan de maatregel?

**Factor 4. Met andere woorden als het gedrag strak gecontroleerd wordt zal men niet snel risico compensatie gedrag vertonen.**

**Relevant voor het onderzoek is dus om na te gaan in welke mate er sprake is van controle over de wijze van uitvoering van de activiteit. Dit is onderzocht door bij de incidenten rapportage en de aanbevelingen daarop na te gaan welke mate van controle er was voor de aanbeveling en na de aanbeveling**

- a. Heeft u na het nemen van de maatregel meer of minder zeggenschap over het invullen van de taak gekregen? Bijvoorbeeld door meer toezicht van leidinggevenden of meer controlelijsten etc.

**Factor 5. Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de ruimte die bestaat voor het zelf overschatten van de eigen vaardigheden.**

- a. Hoe schat u uw vaardigheden op het gebied van VOORKOMEN GEHOORSCHADE/VOORKOMEN HITTELETSSEL/VOORKOMEN ONGEVAL PARACHUTESPRINGEN in? (vijfpuntschaal). Zijn er veel beveiligingen in technische zin die voorkomen dat u op basis van uw vaardigheden het werk ‘makkelijker maakt.
- b. Zijn er collega's die bereid zijn u te wijzen op uw reële vaardigheden ook al staat u daar niet voor open?

**Factor 7. Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de wijze waarop de maatregel is gecommuniceerd in het algemeen en de mate van angst en zelf effectiviteit die in de communicatie is verwerkt.**

- a. Bij het uitleggen van de maatregel; is u toen uitgelegd dat er sprake was van bepaalde gevaren bij de activiteit?
- b. Als u goed nadenkt, zou er dan als gevolg van de maatregel bij uw activiteiten sprake kunnen zijn van het nemen van meer risico?  
Als dit niet optreedt zou het dan kunnen zijn dat u in privé omstandigheden bij bepaalde activiteiten meer risico bent gaan nemen?

**Slotvragen, na uitleg over het verschijnsel RCG:**

1. Op welke manieren denkt u dat risico compensatie gedrag kan worden verminderd of voorkomen binnen de Landmacht?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

2. Denkt u dat militairen zich bewuster moeten zijn van risico compensatie gedrag en de mogelijke gevolgen daarvan voor hun veiligheid en die van anderen?
3. Heeft u suggesties voor hoe de Landmacht haar veiligheidscultuur kan verbeteren om risico compensatie gedrag te verminderen?
4. Denkt u dat er meer training nodig is om militairen te helpen omgaan met de neiging tot risico compensatie gedrag en het belang van voorzichtigheid en veiligheid in te zien?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

**Vragen ten behoeve van onderzoekers:**

**Algemeen.**

- a. In hoeverre bent u bekend met het verschijnsel risico compensatiegedrag?
- b. (na uitleg) in hoeverre bent u van mening dat in uw onderzoek of de vorming van aanbevelingen RCG iets was waar u rekening mee had kunnen houden?
- c. Heeft u als onderzoeker tijdens opleiding of tijdens het onderzoek zelf informatie gekregen waaruit u kon afleiden dat u bij het formuleren van de aanbevelingen rekening zou moeten houden hoe de maatregel bij de doelgroep zou ‘vallen’?
- d. Wat is u tijdens het onderzoek opgevallen over het verschijnsel gedrag en de sturing daarvan in het algemeen? (bijv. is er sprake bij O&T van voldoende bewustzijn van gedragscomponenten zoals zelfoverschatting, peer-pressure, prestatiedruk etc.)
- e. Zou u terugkijkend op uw onderzoek met kennis over RCG andere aanbevelingen maken?

**Factor 1. Relevant voor het onderzoek was dus na te gaan in hoeverre aanbevolen en genomen maatregelen zichtbaar zijn voor de doelgroep.**

**NVT voor onderzoekers.**

**Factor 2. Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan wat het effect is geweest van bepaalde maatregelen. Dit is via interviews onderzocht.**

**NVT voor onderzoekers.**

**Factor 3. Relevant voor het onderzoek was dus om na te gaan of er sprake is van (de)motiverende factoren bij de doelgroep om het gedrag aan te passen. Werkverbetering? Irritatie? Beloning? Etc. Dit is onderzocht aan de hand van het bestuderen van onderzoeksrapporten naar aanleiding van incidenten en aan de hand van interviews.**

- a. In hoeverre heeft u de indruk dat het belang dat militairen hechten aan hun werk leidt tot hoger risico gedrag?

**Factor 4. Relevant voor het onderzoek is dus om na te gaan in welke mate er sprake is van controle over de wijze van uitvoering van de activiteit. Dit is onderzocht door bij de incidenten rapportage en de aanbevelingen daarop na te gaan welke mate van controle er was voor de aanbeveling en na de aanbeveling. Via bronnen onderzoek en interviews is hier naar gekeken.**

- a. Heeft u de indruk dat de mate van vrijheid die militair personeel krijgt om hun werk te doen (weinig supervisie) leidt tot het meer nemen van risico's? Zo ja, kunt u dat toelichten?
- b.. Heeft u bij het formuleren van de aanbeveling beoogd de autonomie van de doelgroep te beperken/verruimen?

**Factor 5. Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de ruimte die bestaat voor het zelf overschatten van de eigen vaardigheden. Dit is onderzocht door het interviewen van betrokkenen bij incidenten door hen te vragen of er verschil is tussen de situatie voor en na het incident op het gebied van controle door collega's en leidinggevenden of de aanwezigheid van technische feedback mechanismen op het gebied van veiligheid.**

- a. In hoeverre heeft u de indruk dat militair personeel eerder risico's neemt omdat ze hun eigen vaardigheden overschatten (leg uit aan de hand van het voorbeeld over bestuurders van auto's)

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

**Factor 7. Relevant voor het onderzoek was dus om te kijken naar de wijze waarop de maatregel is gecommuniceerd in het algemeen en de mate van angst en zelf effectiviteit die in de communicatie is verwerkt. Dit is onderzocht door in de aanbevelingen en de wijze waarop de aanbevelingen zijn gecommuniceerd na te gaan of er sprake was van toevoegen van enige angst in de boodschap naar de doelgroep. Het waarnemen van een dergelijke boodschap is onderzocht door interviews.**

In hoeverre denkt u dat het toevoegen van angst aan de wijze waarop de maatregelen worden gecommuniceerd bijdraagt aan de effectiviteit van de maatregel?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

## Bijlage 2 Informed consentformulier interviews

### Informatieblad voor onderzoek

**“In hoeverre zijn veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risico compensatiegedrag? Een onderzoek binnen het Commando Landstrijdkrachten.”**

,

-

#### **Doel van het onderzoek**

Dit onderzoek wordt geleid door mr. MJJ de Kock].

Het doel van dit onderzoek is te achterhalen in hoeverre de CLAS verbetermaatregelen naar aanleiding van onderzoek van voorvallen vatbaar zijn voor risico compensatiegedrag.

#### **Hoe gaan we te werk?**

U neemt deel aan een onderzoek waarbij we informatie zullen vergaren door:

- U te interviewen en uw antwoorden te noteren/op te nemen via een audio-opname/video- opname. Er zal ook een transcript worden uitgewerkt van het interview.

Uitsluitend ten behoeve van het onderzoek zullen de verzamelde onderzoeksgegevens worden gedeeld met de Universiteit Twente.

#### **Potentiële risico's en ongemakken**

- Er zijn geen fysieke, juridische of economische risico's verbonden aan uw deelname aan deze studie. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen.

#### **Vergoeding**

U ontvangt voor deelname aan dit onderzoek geen vergoeding.

#### **Vertrouwelijkheid van gegevens**

Wij doen er alles aan uw privacy zo goed mogelijk te beschermen. Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor iemand u zal kunnen herkennen.

Voordat onze onderzoeksgegevens naar buiten gebracht worden, worden uw gegevens zoveel mogelijk geanonimiseerd, tenzij u in ons toestemmingsformulier expliciet toestemming heeft gegeven voor het vermelden van uw naam, bijvoorbeeld bij een quote.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

In een publicatie zullen anonieme gegevens of pseudoniemen worden gebruikt. De audio-opnamen, formulieren en andere documenten die in het kader van deze studie worden vernietigd na transcriberen.

De onderzoeksgegevens worden bewaard voor een periode van 5 jaar. Uiterlijk na het verstrijken van deze termijn zullen de gegevens worden verwijderd of worden geanonimiseerd zodat ze niet meer te herleiden zijn tot een persoon.

De onderzoeksgegevens worden indien nodig (bijvoorbeeld voor een controle op wetenschappelijke integriteit) en alleen in anonieme vorm ter beschikking gesteld aan personen buiten de onderzoeksgroep.

Tot slot is dit onderzoek beoordeeld en goedgekeurd door de ethische commissie van de faculteit BMS(domain Humanities & Social Sciences)

### **Vrijwilligheid**

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt als deelnemer uw medewerking aan het onderzoek te allen tijde stoppen, of weigeren dat uw gegevens voor het onderzoek mogen worden gebruikt, zonder opgaaf van redenen. Het stopzetten van deelname heeft geen nadelige gevolgen voor u of de eventueel al ontvangen vergoeding.

Als u tijdens het onderzoek besluit om uw medewerking te staken, zullen de gegevens die u al hebt verstrekt tot het moment van intrekking van de toestemming in het onderzoek gebruikt worden.

Wilt u stoppen met het onderzoek, of heeft u vragen en/of klachten? Neem dan contact op met de onderzoeksleider.

mjj.d.kock@mindef.nl

Voor bezwaren met betrekking tot de opzet en of uitvoering van het onderzoek kunt u zich ook wenden tot de Secretaris van de Ethische Commissie / domein Humanities & Social Sciences van de faculteit Behavioural, Management and Social Sciences op de Universiteit Twente via [ethicscommittee-hss@utwente.nl](mailto:ethicscommittee-hss@utwente.nl). Dit onderzoek wordt uitgevoerd vanuit de Universiteit Twente, faculteit Behavioural, Management and Social Sciences. Als u specifieke vragen hebt over de omgang met persoonsgegevens kun u deze ook richten aan de Functionaris Gegevensbescherming van de UT door een mail te sturen naar [dpo@utwente.nl](mailto:dpo@utwente.nl).

Tot slot heeft u het recht een verzoek tot inzage, wijziging, verwijdering of aanpassing van uw gegevens te doen bij de Onderzoeksleider.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

**Door dit toestemmingsformulier te ondertekenen erken ik het volgende:**

1. Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek door middel van een separaat informatieblad. Ik heb het informatieblad gelezen en heb daarna de mogelijkheid gehad vragen te kunnen stellen. Deze vragen zijn voldoende beantwoord.
2. Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen. Het is mij duidelijk dat ik deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgave van reden, kan beëindigen. Ik hoef een vraag niet te beantwoorden als ik dat niet wil.

is het hieronder mogelijk voor verschillende onderdelen van

het onderzoek specifiek toestemming te geven. U kunt er per onderdeel voor kiezen wel of geen toestemming te geven. Als u voor alles toestemming wil geven, is dat mogelijk via de aanvinkbox onderaan de stellingen.

3. Ik geef toestemming om de gegevens die gedurende het onderzoek bij mij worden verzameld te verwerken zoals is opgenomen in het bijgevoegde informatieblad.	JA <input type="checkbox"/>	NEE <input type="checkbox"/>
4. Ik geef toestemming om tijdens het interview opnames (geluid / beeld) te maken en mijn antwoorden uit te werken in een transcript.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ik geef toestemming om mijn antwoorden te gebruiken voor quotes in de onderzoekspublicaties.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ik geef toestemming om de bij mij verzamelde onderzoeksdata te bewaren en te gebruiken voor toekomstig onderzoek en voor onderwijsdoeleinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik geef toestemming voor alles dat hierboven beschreven staat.	<input type="checkbox"/>	

Naam Deelnemer:

Naam Onderzoeker:

Handtekening:

Handtekening:

Datum:

Datum:

Bijlage 3 weergave onderzochte voorvallen beoordeeld op onderkende factoren van invloed.

	Datum voorval	Naam dossier	factor 1: zichtbare maatregelen	factor 3: sprake is van (de)motiverende	factor 4: mate van controle	factor 5: beperken van zelfoverschatting
1	05/04/2017	20170405 MVV Gehoorschade na schietoefening Bergen	nee	nee	nee	nee
2	30/10/2018	20181030 MVV Gehoorschade SOB SOMS	ja	ja	ja	nee
3	16/10/2018	20181016 MVV Gehoorschade contactdrills ISK	ja	ja	ja	nee
4	27/08/2015	Oplopen van mogelijke gehoorschade bij 4 militairen van 17 Painfbat	nee	nee	nee	nee
5	28/01/2016	oplopen van gehoorschade tijdens een Life Fire Exercise	ja	nee	nee	nee
6	21/03/2016	Gehoorschade opgelopen door een militair van 44 Painfbat	ja	nee	ja	nee
7	11/05/2016	Oplopen van gehoorschade bij 3 militairen van het 42	nee	nee	ja	nee
8	12/05/2016	idem	nee	nee	ja	nee
9	23 mei t/m 03 juni 2015	opgelopen gehoorschade SOB II infbat	nee	nee	nee	nee
10	09/11/2016	gehoorschade tijdens de SOB 2016 III.	nee	nee	ja	nee
11	30- 102018;13- 11-	Gehoorschade ten gevolge van dynamische schietoefening	ja	ja	ja	nee
12	2018;14- 11-2018	gehoorschade tijdens roleplay	nee	nee	ja	nee
13	28/09/2015	onderzoek naar ongeval hittedetsel OTCMan	nee	nee	nee	nee
14	24 augustus 2016	KMS hittedetsel	ja	nee	ja	nee
15	diverse data	KMS hittedetsel				
16	26 augustus 2015	para ongeval hohenfells	nee	nee	nee	nee



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

17	16 augustus 2016	Paraongeval 130 Clustercompagnie in TEUGE.	nee	nee	nee	nee
18	23/11/2016	CvO para-ongevallen Schaffen (BE)	nee	nee	ja	nee
19	19/11/2017	Bij een Vrije Val nachtsprong heeft een operator van het KCT	nee	nee	nee	nee
20	15/03/2018	Onderzoek naar blessure Leopoldsburg	ja	nee	nee	nee
21	diverse data 2015_2016	para ongeval schaffen	nee	nee	nee	nee
22	23/07/2019	dodelijk para ongeval	nee	nee	nee	nee

## Bijlage 4 Transcripties en Codering interviews

Interview HJ1 datum 23-3-2023

Categorie: commandant

.....

MK: Dat was mijn introductie heb jij nog vragen vooraf?

HJ: Ik ben eigenlijk ook wel geïnteresseerd in jouw bevindingen en je onderzoeken naar gehoorschade, ik weet niet of je het nog weet, want ik ben ook aan een oor doof. Kijk dus vandaar dat ik er maar één oortje in heb. scheelt de kosten maar. In mijn Geval weet ik wanneer ik doof ben geworden, dus ik ben .....,

MK: Dus nou, wellicht hoor. Misschien voor de duidelijkheid, Ik ga jou. Ik heb jou uitgenodigd, met name Omdat je betrokken was als commandant bij de hittedeelsel situatie destijds. Maar ik ga je ook vragen stellen over nou ja, plat gezegd, je beleving over gehoorschade situaties, want daar ben je als militair ook. Nou ja, dat blijkt wel aan blootgesteld. Ik kan je geen vragen stellen over parachute springen neem ik aan, want daar heb je geen actieve opleiding in. Ja, Ik had de vorige interview, had ik. Had ik echt mazzel, daar had ik een sergeant van luchtmobiel en die had In de alle 3 de categorieën had hij wat meegemaakt. Dat was puur toeval. Maar goed, oké?

Nou ja, de de eerste algemene vraag die ik je zou willen stellen of je iets kunt vertellen over jouw ervaringen met risico's. En dat van Van begin af aan hè? Bij wijze van spreken vanaf je initiële opleiding tot met nu wat je ervaring is met het optreden van risico's tijdens je werk en de veiligheidsmaatregelen die daar bij horen, hoorden te gelden.

HJ: Ja. Goed. Ik ben van opkomst 92-9. Dus al een tijdje bij dit bedrijf. En Als je dan praat over risico's, dan denk ik dat vanaf het begint dat ik hier bij dit bedrijf werk .het risicomangement wel. aangepast is, strenger is geworden. Natuurlijk, vroeger zaten we met zijn allen achter op achter In de auto met zes, kinderen Zonder gordel en de hond er nog bij, etcetera. Dat is allemaal allemaal veranderd. Sommige dingen zeker ten goede. Je moet er niet aan denken dat je kind Omdat hij niet met gordel zit door de auto heen vliegt. Maar Als ik krijg dat. Heb bijvoorbeeld nu een last minute risk assessment gedaan moet worden en dat dat gedocumenteerd moet worden, terwijl we vroeger even om ons heen keken en zeiden van, ja, We gaan ervoor, dan denk ik dat we Misschien wel doorslaan In dat soort dat soort zaken om het vast te leggen. Kijk dat het dat gebeurt en dat er een handvat gegeven wordt. Maar Als we met Alleen maar checklistjes gaan werken en daarmee geeft de commandant dan zijn goedkeuring aan een bepaalde actie, terwijl die dingen Misschien gezien zou hebben die die door om zich heen te kijken wel had gezien. Dan denk ik dat we de verkeerde kant uitgaan.

MK: dank je. Heb jij bepaalde specifieke herinneringen aan specifieke veiligheidsmaatregelen, hè? Ik kan me bijvoorbeeld herinneren dat in mijn tijd met klim activiteiten kwam er ineens een tweede lijn bij, want die moest dan de instructeur in staat stellen om naar boven te gaan. Kan jij een soortgelijke geïntroduceerde veiligheidsmaatregelen herinneren?

HJ: Ja, nou, dat heb ik met op een gegeven moment toen De twee-en-halve meter voor werken op hoogte werd ingevoerd. Volgens mij zaten wij allebei in dienst toen de arbowet werd ingevoerd. Van Maar specifieke. Beveiligingsmaatregelen? Een hele rare. De kisten waar de open oogjes van de moesten worden ingewisseld tenminste de kisten moesten worden ingewisseld voor oogjes die dicht waren. Ik baal er nog steeds van.

MK: nou dat. Dat is een belangrijke opmerking. Die laatste jij zegt, je baalt er nog steeds van je. Leg uit.

HJ: Ik begrijp de noodzaak. Ik vraag mij af hoe vaak het voorgekomen is en hoeveel tijd men er nu meer kwijt is om die schoenen dicht te krijgen. Daar waar je voorheen eventjes rats rats rats je veters, dicht maakte ben ik, Maar dat is specifiek ik nu lang bezig om alle veters door de juiste gaatjes heen vast te trekken. En, en dat vind ik inderdaad een probleem, tussen haakes.

MK: Nee, ik snap hem. Ik heb dat op dezelfde manier ervaren, hoor kom ik later nog wel op terug, dan krijg je een beetje beeld Waarom ik dat een opvallende uitspraak vindt.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

HJ: Even kijken hoor. Als je nou destijds was je betrokken bij dat hitte letsel ongeval op wat was het Soesterberg hier hè? Ja, ik zeg hier Omdat ik in Maarn om de hoek van Soesterberg woon. Heb je bij? Maar dat gaat als specifiek over maatregelen die zijn genomen naar incidenten naar voorvallen. Heb jij ervaring met het afkondigen van zo'n maatregel naar aanleiding van een voorval en heeft het in jouw perceptie geleid tot een verandering In het gedrag van Mensen?

HJ: Als ik echt specifiek naar dit geval kijk, dan is dat niet aan de hand van dit voorval Alleen van dit voorval geweest, maar Er is volgens mij in 2016 2017 zijn er echt meer richtlijnen gekomen voor het voorkomen van Van dit letsel dat er inderdaad ook diverse documenten gepubliceerd zijn? Ook echt echt In de publiciteit gebracht zijn van let op hitteletsel is echt een dingetje waar je rekening mee moet houden, dus denk aan aan temperatuur. Denk aan aan vocht. Denk aan de inspanning dus dus Ik denk dat dat dit item wel degelijk heel erg benoemd is geweest in in ja In de opleidingen. Waren ook In de bewustwording van commandanten groepscommandant instructeurs alles wat daar mee te maken, maar ook personeel zelf dus ja, Ik denk wel degelijk dat dat de hitteletsel. Bekend gesteld is breed bekend gesteld is binnen defensie binnen de landmacht.

MK: Ja, en denk je dan dat het heeft gelegen aan de manier van communiceren dus hè? Heel veel aandacht In de media, maar ook interne publicaties. Of dat het met name kwam door de maatregelen zelf, dus denk aan je drinkt discipline, denk aan de temperaturen. Denk aan kleding aanpassen, et cetera.

HJ: Ik denk dat dit meer te maken heeft gehad met de wijze van introduceren van het fenomeen. Ja, Dat is inderdaad. Bij de opleidingen begon denk erom jongens Als we inderdaad gaan dingen gaan doen, dan moet dit en dit geregeld zijn. En als iemand van het begin af aan zo'n maatregel zou toepassen, dan blijft het er meestal ook wel aardig in hangen. Ja, Ik denk dat we allebei wel opgeleid zijn met In de auto met gordel. Ik heb nooit problemen mee gehad om de gordel te dragen.

MK: En Dat is, Dat is Misschien een gewetensvraag hoor, maar welk element In het communiceren van het verschijnsel hitteletsel zou? Je zou jij denken heeft het meeste impact gehad op de organisatie, op de Mensen binnen de organisatie?

HJ: Oeh, een hele moeilijke. Ja, ik vond mijzelf op het moment dat ik dat die maatregelen hoorde, dacht ik terug aan dit onderzoek. Dat is Natuurlijk niet zo raar, ja, Maar ik denk dat met name. Het er in opleiden. Mensen de schoolbank in en vertellen wat, wat moet je ermee, hoe kan je het herkennen? Et cetera dat dat de grootste impact heeft gehad.

MK: Ja oké, Ik hoop dat ik hem onthoud, Maar ik zal je aan het eind van het gesprek aangeven Waarom die communicatie relevant is. Ik weet dat het je Misschien als commandant destijds Als je nou gewoon je hele carrière weer in ogeschouw neemt, hè? En als er sprake was van Van maatregelen om de veiligheid te vergroten en je hebt het al gehad over 2,5 M. Je hebt ook al gehad over de de oogjes en de schoenen, maar Misschien zijn er ook nog andere dingen en heeft dat dan impact gehad? Op jouw bereidheid aan jouw motivatie om ook daadwerkelijk dat veilig gedrag te gaan vertonen?

HJ: Bij mij is het wel heel expliciet met motivatie geweest en. En uiteindelijk sluit dat wel In de intrinsiek Natuurlijk. Maar wat ik al eerder zei Van Als je met gezond verstand om je heen kijkt, dan vang je Misschien wel meer af dan dan waar je dat dan weer met een checklistje doet en zo ben ik nog steeds wel dat ik niet aan de hand van checklistjes wil gaan bekijken of er iets veiliger veilig is. Aan de andere kant een soort checklist, die zit in je achterhoofd en dat dat tijdens je je rondgang, bekijk je dat toch altijd?

MK: Ja, dat heeft met vorming te maken, hè? Heb jij het meegemaakt dat er ten gevolge van en nee is ook een antwoord hè? Sommige vragen hebben gewoon Mensen geen ervaring mee. Heb jij meegemaakt dat ten gevolge van een veiligheidsverbeterende maatregel de mate van controle die Mensen hebben over hun activiteit? En gewoon de , hoe zeg je dat de Freedom om bepaalde dingen te doen dat hij beïnvloed werd door zo'n maatregel?

HJ: Ik kan het niet specifiek maken, maar ja, absoluut. Want. Vroeger kon echt veel meer, ja? .....met Mensen. O ja, als pelotonscommandant als je toch nog eventjes een uurtje over hebt dat je over de hindernisbaan met je peloton over kan. Dat kan dus niet want er moet een sportspier bij zijn. Ja,

MK: Ja en nogmaals Dit is een subjectieve vraag in hoeverre? Denk je dat? Militairen in algemeen. In algemene zin meer geneigd zijn om risico's te nemen als ze zich veiliger voelen door beschermende uitrusting en procedures.

HJ: Ik denk in grote mate. Op het moment dat dat ze weten we, we zitten vast, dan durven ze Misschien wel te springen naar

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

zo een uitsteeksel. Als, We hebben winter banden eronder, dus We kunnen wat harder rijden, want dat heeft Natuurlijk niks met specifieke militairen te maken, maar. Het, wij gaan door waar anderen stoppen? Dus die mindset, die zit er sowieso al in en om dan net even dat stapje extra te zetten Omdat we toch goeie spullen hebben

MK: Ja Helder ja hoor ik vaker overigens hoor. Kijk, Het is geen Rocket Science, Maar het is wel belangrijk om te peilen hoe vaak dat wordt geroepen. Heb je zelf ooit een ongeval gehad of letsel opgelopen tijdens je werk bij de CLAS?

HJ: Anders dan de gehoorschade die niet bewezen, gedocumenteerd of. Dat werkelijk erkend is, niet oké.

MK: En heeft dat naar dat specifieke, in jouw geval dan de gehoorschade heeft dat iets gedaan met jouw bereidheid om verder risico's te nemen op het gebied van gehoor ben je daar anders mee omgegaan sindsdien.

HJ: Nee. Ik was altijd al heel voorzichtig, dus Dan is het extra wrang dat ik er mee te maken heb gehad.

MK: Side Step, maar heb je zelf enig idee waar je het op gedaan hebt of of wanneer?

HJ: En Ik weet het eigenlijk precies. Ik ben namelijk Toen ik begon bij het OOCL toen nog 1 logbrig. In 2008 moest ik op 8 mei 2008 naar de arbo, want daar krijgen we allemaal autoploastieken aangemeten. En, Ik ben. Twee dagen later ben ik naar de arts toe gegaan, dus ik kijk. Wat is dat? Dus toen heb ik, heb ik echt gezegd tegen de arts. Kijk even want, want er zit nog van die smurrie in dus in die zin weet ik eigenlijk precies wanneer gehoorschade het probleem is dat ik ongeveer twee jaar daarvoor een meting heb laten maken, waarbij ook al een verlaging in mijn oor zat. In het rechteroor. En, Dat is eigenlijk In de loop der tijden is dat Alleen maar slechter geworden. Dus daarom zeggen ze niet van? Het is specifiek die activiteit geweest waardoor je doof bent geworden of dover bent geworden, want het heeft. Het is gewoon een totaalbeeld en is het kan het echt dagelijks beter worden, zeggen ze. Nee, nee, ik zeg van wel. Maar goed. Sindsdien is het gewoon echt pet.

MK: In hoeverre denk jij nogmaals? Het is jouw mening dat de persoonlijkheidskenmerken waar wij militairen op willen selecteren, een bepaalde zelfverzekerdheid bepaalde risicobereidheid dat dat invloed heeft op de mate van risico's die militairen nemen.

HJ: Is erg groot. Je moet toch gek zijn om om toch het gevecht in te willen gaan. Gecharcheerd he.

MK: Nee, dat snap ik

HJ: Natuurlijk. Je neemt maatregelen hebt beschermende kleding, je bent opgeleid, je bent met je groep, Maar het is wel zo dat dat er iemand aan de andere kant die die is op jou schiet en Dat is absoluut een risico dat we dat we nemen, daar worden we ook geselecteerd. Want we mogen niet bevriezen, maar we moeten gaan vechten. Dus de mate waarop wij geselecteerd worden heeft absoluut te maken met of heeft absoluut invloed op. Het risico's dat wij durven te nemen.

MK: Dan ga ik je iets uitleggen over de achtergrond van mijn onderzoek. [volgt uitleg] Wat ik probeer te onderzoeken is in hoeverre de veiligheids verbeterende maatregel binnen de landmacht gevoelig zijn voor het optreden van dat risico compensatiegedrag, want Er zijn namelijk In de wetenschap ongeveer 7 factoren onderkent die het optreden van risico compensatiegedrag. Vergroten of verkleinen en die factoren probeer ik zeg,

heb jij de indruk terugkijkend op je eigen carrière ook en Misschien ook wel de hitte letsel voorval? Dat maatregelen die In het verleden getroffen zijn binnen de landmacht dat risico compensatiegedrag wel eens hadden kunnen triggeren?

HJ: Ik ik, nee, wat ik daarmee bedoel, al eerder gezegd, we worden geleerd om bepaalde risico's mee om te gaan te accepteren en daarmee dus je. Je wordt je gedrag al beïnvloed want je neemt net even iets meer risico dan een ander Omdat je bent opgeleid Omdat je het risico's of of het gevaar ook niet eerder over het hoofd hebt gezien. Maar, Maar dat is. Dat is altijd en overval. En of wij dan als militair specifiek? Dat compensatie gedrag vertonen door de maatregelen die getroffen zijn. Nee, dat niet. Als 10 minuten 160 rijdt, dan ga je daarna 180 rijden, want de 160 die die boeit je niet zoveel meer Als je hier van 100 naar 130 mag dan pak je waarschijnlijk nog twe. Handen je je stuur vast? Dus ik, Ik denk dat het niet specifiek voor militairen is, hè? Is dat we specifiek binnen dit bedrijf? Die die die die die wat compensatiebedrag getriggerd hebben. Anders dan wat er altijd al zat. Oké, Ik denk dat we soms. Bij sommige met name specialisten wel doorslaan?

MK: Ja, nee, Helder. Nou, Ik kan je wel vertellen dat maar Zonder dat kan ik niet uitleggen, want anders geef ik wat

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

informatie weg. Er zijn wel een aantal maatregelen geweest binnen de landmacht die risico compensatiegedrag qua. Kans op optreden in zich hadden, hè? Want die 7 factoren Als je al die 7 factoren in een maatregel hebt zitten. Dan loop een grotere kans op dat dat Mensen risico compensatiegedrag gaan vertonen en die maatregelen heb ik wel een paar gezien.

Even een hele algemene vraag, als jij nou zou zeggen van Nou, oké. Nee, laat ik het anders formuleren. Op welke manier denk je dat er binnen landmacht? Dat risico compenserende gedrag voorkomen zou kunnen worden.

HJ: Dat zal weer In de de uitleg zitten. Waarom doen we dit? Want We zijn Natuurlijk steengoed In het. Bepalen van acties handelingen of weet ik veel wat van zo moet het. En het. Ten einde of het Waarom dat dat vergeten we heel vaak. Dus Als je in In de opleiding of in opleidingen. Mensen kan doordringen van nut van bepaalde maatregelen. Omdat je dan andere situaties voorkomt. We hebben, dan wordt het. Dan wordt die situatie, die wordt Misschien wel gewoon genoeg om te voorkomen dat je het compensatiegedrag verminderd

MK: Dat is treffend. Want wat je in je eigen woorden nu omschrijft, is eigenlijk een van de factoren die het In de wetenschap onderkend wordt om het risico compensatiegedrag te verkleinen. De kans op moet ik zeggen. En Dat is. Het Waarom uitleggen, waardoor er een intrinsieke motivatie kan ontstaan uiteindelijk. En de andere factor de, daar heb je daar straks ook al naar zitten te hengen. In ieder geval is dat je bij de boodschap daarbij een beetje angst moet toevoegen en dat heeft ermee te maken. Je moet eigenlijk schetsen van joh Als je dit niet doet, maak het dan ook tastbaar wat er kan gebeuren, hè? Laat dan ook inderdaad de foto's zien van de gevallen dat het verkeerd ging om die boodschap te internaliseren.

MK: Heb je bij collega's wel eens waargenomen dat naarmate ze meer ervaring kregen met bepaalde activiteiten, dat ze vervolgens meer risico gingen nemen?

HJ: Absoluut. Ik zit nu natuurlijk in een warme organisatie. Hoe vaak Mensen met een geladen wapen binnen ziet lopen. Ja joh, er gebeurt toch niks? Ja. Ja dus we. Dat spreekt regelmatig commandanten erop aan als ze de naar binnen komen wapen ontladen. Er is een ontladpunt bij de ingang, dus doe dat dan gewoon.

MK: . Ja. Even kijken. Denk jij in jouw mening dat het zou uitmaken als militairen dus daar bedoel ik alle lagen mee van soldaten tot en met commandanten, zeg maar. Als ze zouden weten dat er zoiets bestaat als risico compensatiegedrag.

HJ: weten ze dat niet dan?

MK: Nou, Ik heb ik, Ik heb heel veel Mensen gesproken. Ook In de aanloop naar het onderzoek. En ja Als je het uitlegt aan de hand van de voorbeelden van de de airbag en zo dan denk ja, nee, ja, ja, Dat is waar. Maar ik heb ze ook wel eens vragen gesteld van, doe je dit en dit in je werk? En dan blijkt Niemand zich bewust te zijn van het feit dat ze risico compenserend gedrag vertonen. .... Zou jij suggesties hebben hoe de landmacht zijn veiligheidscultuur zou kunnen verbeteren?

HJ: Meer militairen inzetten en minder veiligheids organisatie. Mijn ervaring, is dat? Er veel Mensen worden aangesteld worden In het veiligheidsgebied In PRM. Maar dat er te weinig of niet voldoende Zicht is op wat de maatregelen die afgekondigd worden voor effect hebben op Operaties, werkzaamheden en op de effecten bijv. Het wel bekende OTCMAN, daar heb je op de boxer. Heb je een koepeltje dat koepeltje zit op 2 m 70. Ik kreeg op een gegeven moment de opdracht om daar mitigerende maatregelen voor te treffen, bijvoorbeeld een reling langs de boxer te lassen. Potverdorie, gewoon operationele voertuigen waar ze eerst bovenop stonden en daarna direct er uitreden en direct weer het veld in reden. Ik zei Van joh ik neem organisatorische maatregelen, dan geef ik die instructeur de opdracht om niet op de koepel te gaan op staan maar op de 2 m 30 te gaan staan van Van de bovenkant van het voertuig dan zit je niet boven het 2 1/2 m en zit je niet met de moeilijke toestand? Ja, Maar dat kan toch gebeuren dat hij er vanaf valt? Ja, dan moet er gewoon voor zorgen dat ie er niet van afvalt. Dat is Misschien dan wel te kort door de bocht.

MK: ik loop nu even de factoren af, dus per factor ga ik je even wat vragen stellen.

Factor 1:

Factor een. uit de literatuur blijkt te zijn dat je dat het bepalend is en dat klinkt als een open deur, Maar dat bepalend is of de genomen maatregelen ook zichtbaar is voor de doelgroep. een stukje uitleg Er zijn namelijk veiligheidsmaatregelen mogelijk

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

die niet zichtbaar hoeven te zijn. Hè? Als ik jou zeg dat je in een auto moet stappen en dat je daarmee een gevaarlijke rit moet maken, maar jij weet niet dat er gepantserd glas in de voorruit zit. Nou dan ga je daar ook je gedrag niet op afstemmen. In de tijd dat voordat airbags de normaalste zaak van de wereld waren. Als je dan in een auto stapte en je was je er niet bewust van en je doet, kon het ook niet zien dat er een airbag in zat. Ja, dan ging je ook niet je je snelheid aanpassen, want je wist simpelweg niet dat die airbag erin zat. In die trant moet je denken. Nou, jij bent betrokken geweest bij het onderzoek naar dat hittedeetsel geval.

Toen er maatregelen werden geformuleerd, ben jij toen ook nog daarvan op de hoogte gesteld?

HJ: Nee. Niet specifiek nee.

MK: Hoe heb je die uiteindelijk wat het letsel in je had het al over die de media aandacht, zeg maar naar aanleiding van die marechaussees, met name in hoeverre kwamen de hittedeetsel maatregelen? Ja, dan tot jou op een later moment?

HJ: Via de algemene middelen via de internet ja publicaties die binnen de arbo/prm werden gestuurd, maar ook inderdaad, in E-learning. Er is volgens mij een E-learning hittedeetsel. . En die was die was. Die was twee jaar nadat ik dat onderzoek gedaan heb, was die er.

MK: En Als je het bijvoorbeeld Als je het hebt over de e learning, was de inhoud van datgene wat wat je probeerden duidelijk te maken, was die ook duidelijk?

HJ: Ik weet wel dat ik Toen ik die e-learning deed, dat ik toen dacht van ja, ze kunnen veel dieper gaan, Maar dat kwam Natuurlijk Omdat ik. Misschien iets meer kennis had, hoe het zit, maar inderdaad de op zich was het duidelijk. Oké. Omdat ik ervaring had

MK: En als je nou, ze hebben je op dat moment verteld van nou, Je moet dit en dit en dit doen en dat en dat dat laten In het kader van voorkomen van hittedeetsel was naar jouw mening de uitvoerbaarheid van die zaken was, die was die goed of was die ja minder goed?

HJ: Het heeft hier allemaal Mensen met mensenwerk te maken. Dus op het moment dat ze zeggen van als er iemand raar gedrag gaat vertonen. Dat moet je aan de hittedeetsel denken. Ja, maar Misschien is ie gewoon melig dus ik. Ik vond dat soort. Aanwijzingen weer te algemeen Als je jezelf niet goed voelt? Dat je dat je er niet bij bent? Ja. Er is 100.000 redenen, waardoor je er even niet meer bij kan zijn dat je dat hoeft niet eens hittedeetsel te zijn. Neem een snickers , want anders dan gedraag je je als een bitch of dat soort dus. Ik wou eigenlijk zeggen, specifiek waarin Misschien is het juist te a-specifiek? Gericht op op allerlei kenmerken die niet Alleen met hittedeetsel te maken.

MK: Ja Helder, even denken die maatregelen, hè? Maar dat mag ook op het vlak van gehoorbescherming liggen bijvoorbeeld, want dat spreekt Misschien meer tot de verbeelding. Die In het verleden getroffen zijn, die hebben die naar jouw mening in. In hoeverre hebben die naar jouw mening geleid tot zichtbare wijziging in stukJe middelen stukje procedure? Hè bijvoorbeeld gehoorbescherming. Dat is daar is significant de laatste 10 jaar het een en ander mee gebeurd. Kun jij andere voorbeelden bedenken op het gebied van veiligheid waarvan je zegt Van nou, dat heeft mijn werk destijds zichtbaar beïnvloed?

HJ: . Nee, Maar dat komt Omdat ik vrij makkelijk ben. Ik bedoel, We moeten het uitvoeren, dan voeren we het uit. Dus om nou echt te zeggen met deze maatregel, die is ..... en daar heb ik. Dusdanig veel. Invloed mee gehad op mijn werk? Nee, nee, dat niet.

MK: Oké en los van het voorbeeld wat je noemde over de schoenen zijn er andere maatregelen die Je kunt herinneren die bij jou tot en dan kan alle kanten op hè? Opluchting of irritatie hebben geleid?

HJ: Nee, Ik kan niet zoveel. Voorbeelden noemen.

MK: Ik kan me herinneren dat iemand zei Van Ik was heel blij toen er 4 tonners met rolbeugel units werden uitgevoerd. Nou ja, daar had ik bijvoorbeeld een hekel aan en die rolbeugel jongens. Het is heel subjectief.

HJ: Het is wel zo dat ik op de KMA a heb ik in zo'n 4-tonner gezeten heb die tegen een te laag brugje is aangereden. Dus

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

toen dacht ik wel, toen die rolbeugel unit werd gevoerd, dacht ik in dat nog van. Ja, dan was het waarschijnlijk iets anders afgelopen. Aan de andere kant de sergeant die toen in noorwegen is overleden die kende ik ook. Nee, dat heb ik nooit echt vervelend gevonden Alleen jammer dat je van Van 18 naar 16 stoelen ging.

Factor 2:

MK: en heel breed factor twee gaat erover wat nou een bepaald effect is geweest van een bepaalde maatregel heb jij ervaring en je hebt al de RIE boxer genoemd en dat werken op hoogte Had dat ook daadwerkelijk effect op de bedrijfsvoering?

HJ: jazer. Uiteindelijk is er voor ettelijke duizende euros per jaar steigermateriaal gehuurd maar ja dat geld moet wel ergens vandaan komen en dat betekent dat er andere dingen niet meer kunnen omdat het geld op was.

MK: dat invoeren van die steigers. Hoe vield dat bij de mensen die het werk moesten doen?

HJ: ook die vonden het onzin Goed ze hebben opdracht gekregen dus ze deden het. En of het nu nog normaal is dat weet ik niet.

MK: even teruggrijpend op de eerste factor leidde dat dan bij het personeel tot irritatie?

HJ: Nee op gegeven moment is het uitvoeren en dan komt er geen emotie meer bij kijken.

Factor 3:

MK: dan zitten we inmiddels bij de derde factor. En het grappige is die hebben eigenlijk aan de orde gesteld. Op het moment dat ik jou vroeg wat is belangrijk en jij zei het moet duidelijk zijn. Motivatie waarom je iets moet doen moet goed uitgelegd worden. Kan jij je maatregelen herinneren waarbij hetzij motiverende factoren een rol speelden hetzij of juist je moet dit doen en dat had dan vervolgens een demotiverend effect op de mensen die het werk moesten doen?

HJ: absoluut. HACCP daarmee is alle vrijheid van de koks is ingeperkt want ze kregen nu voorbereide ingrediënten die ze moesten regenereren. De mats kist die werd weggehaald met alle kruiden er in dus even iets wat meer smaak geven ging niet meer. en zo is het hele vak van kok maar ook een van de motiverende factoren tijdens een oefening weggehaald. Daar ging je voor.

MK: Heb jij ook wel meegemaakt dat er sprake was van belonen op het moment dat mensen zich conformeerden aan een maatregel?

HJ: Nee, kan ik met niet herinneren.

FACTOR 4:

MK: ik denk dat we iets uit de tijd gaan lopen. Het blijkt dat als mensen strak en dat is eigenlijk heel logisch, hè? Heel veel controle hebben over hun werkzaamheden die worden uitgevoerd, dat ze dan minder risicocompenserend gedrag vertonen ik gebruik in het interview altijd hetzelfde voorbeeld van een laboratorium medewerker die met full face bescherming compleet in het pak met speciale handschoenen in zo'n sluis. Aan het werken is en er staat ook nog een supervisor naast nou die die man of vrouw heeft bijna nul mogelijkheid om risico compenserend gedrag te vertonen. Heb jij het meegemaakt in jouw carrière tot nu toe dat er maatregelen zijn ingevoerd, waarbij ook die mate van controle over het eigen werk verkleind werd. I

HJ: ik zit te denken, toevallig volgens mij gisteren nog een bron aangehaald van een controleur die jouw werk moet controleren en bijvoorbeeld nog een controleur van de controleur. Ik weet Alleen niet meer waar het bij was. Op het gebied van veiligheid? Kan ik niet. Nee, niet zo die bedenken?

Misschien de ADR chauffeur noemen die een ADR kit in zijn voertuig moet hebben die kit moet verzegeld zijn, Maar het masker in die kit moet wel op zijn gelaat zijn afgesteld. Ja ja, ja,

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

FACTOR 7:

MK: Ja nou voor factor 7 hebben we het eigenlijk wel min of meer gehad. Ik heb dat uitgelegd in ieder geval. Anders dan zeg Maar de hittedeelsel richtlijnen dat die via open bronnen zijn aangeboden. Heb jij ervaring met het. Communiceren van veiligheids verbeterende maatregelen aan personeel of aan commandanten.

HJ: Niet specifiek? Nee, als pelotonscommandant. Moet je jouw personeel wel wil informeren over over bepaalde veiligheidszaken? Van de schietbaan tot onder andere gebruik van voertuigen toe. Maar dat, dat kan ik niet herinneren dat ik bewust specifieke veiligheidsmaatregelen heb horen invoeren

MK: Nee, nee, dan kan ik de vervolgvragen ook niet stellen, want de vervolgvraag, Ja, de vervolgvraag zou zijn, was er bij het communiceren van die maatregelen ook sprake van het duidelijk maken van de negatieve mogelijk negatieve gevolgen, hè? Met andere woorden, werd er wat angst aan de boodschap toegevoegd voorbeeld wat ik bij een van de vorige Mensen die ik interviewde, Dat was een para bij 11 luchtmobiel die zei, ja, wij krijgen bij het uitleggen over hoe de exi moett. Dit wordt gedaan, krijgen wij foto's te zien van Mensen die een man-on-tail iemand die aan het startvak blijft hangen. Nou, dat hakt er best in voordat je gaat springen, dus nou ja, dat soort voorbeelden.

HJ: Ja HPG lessen voor voor de uitzending.

MK: Ja oké nou dan, dan zijn we nou zijn we toch nog binnen de tijd gebleven. Is er iets anders wat jij In het kader van Van het onderzoek naar risico compensatiegedrag nog zou kunnen roepen? Kan alle kanten op.

HJ: Persoonlijke veiligheid In de zin van het gevoel van veiligheid op het werk zit dat in hetzelfde. Onderwerp. De hele me-too beweging. Dat is Natuurlijk ook wel wel iets waar waar wij ook echt wel mee te maken hebben. Dat je verdomd goed oppast met wie je een ruimte bent wat je zegt tegen tegen elkaar. Waarbij dat Soms de de onderlinge verband houdt in ook de onderlinge verhoudingen en de verstandhouding tussen elkaar.best weln negatief kan beïnvloeden. Je wil dat we een stukje groepsbinding hebben. Wil je hebben met met jou groep En op het moment dat je Al zo voorzichtig moet zijn met wat je zegt Van het zou zomaar kunnen zijn dat Misschien iemand daar niet van gediend is, of dat iemand anders iets van gediend is dat jij dat tegen iemand zegt, daar ja, je wordt daar wel vreselijk voorzichtig mee hè?

MK: Begrijp ik en zou dat dan? Uiteindelijk kan het nu zelf niet bedenken, maar zou dat uiteindelijk kunnen leiden tot een op een ander gebied onveiligere situatie binnen een groep of binnen eenheid dat je bijvoorbeeld wat jij ik vertaal het even. Wat jij zegt Van ja, je wil een groepsbinding af aan groepsvorming doen, Maar dat wordt een best wel. Nou laat ik het vertalen gevoelig proces. Daardoor krijg je minder effectief groepsvorming. Dat zou zich kunnen vertalen in. Nou ben ik eigenlijk jouw antwoord aan het ingeven, dat doe ik niet goed.

HJ: Sorry, ja het moment dat je instructie geeft bijvoorbeeld. Ik ben trainer van de voetbalelftal dames voetbalelftal, dus ik zit er sowieso al. Maar Als ik sommige Mensen bepaalde handelingen zie, doen die niet goed zijn voor het resultaat van het team, dan probeer ik dat in eerste instantie algemeen te benoemen. Wetende dat Als ik sommige van die dames echt persoonlijk op aanspreek. Dan heb ik of dan de rest van de groep in mijn nek of die dame die zegt Van, weet je wat jij kan, die bekijkt het maar en mijn selectie is niet zo erg groot, dus in in die zin. Ben ik er echt wel mee bezig, maar ook moeten binnen het team . Of de op het werk van hoe ga je bepaalde aspecten benoemen? En ga ik die specifiek benoemen ga ik de persoon zelf benoemen Als ik dat persoonlijk ga benoemen, dan ben ik Misschien die persoon kwijt alsik niet een persoon ga benoemen, dan ben ik Misschien de groep kwijt. Dus Dat is wel wel altijd een een balans die Je moet vinden en soms moet je gewoon iemand persoonlijk aanspreken of binnen de groep gewoon te kakken zetten wat het zou zomaar kunnen zijn dat je vervolgens te horen krijgt: dat heb je nooit tegen mij persoonlijk gezegd.

MK: Ik vind het een hele mooie invalshoek. Henk Jan, Ik denk zelfs dat ik hem ook specifiek bij de vervolg interviews ga meenemen.. Want Dit is eigenlijk wel een voorbeeld dat Als je sociale veiligheid. Invulling wil geven? Dat je daarmee een ander risico aspect introduceert, hè? Want de effectiviteit van een team. Nee, laat ik hem laat ik hem schetsen. Jij gaat heel hè? Als als jonge luitenant bij wijze van spreken, ga je heel omzichtig om met je personeel, met name de dames In het team, waardoor je ze wat minder aanspreekt dan bepaalde gevaarsaspecten. Als je dat eigenlijk intuïtief zou willen Omdat daar nou eenmaal best een gevoelige laag onder kan ontstaan. Zeg met nadruk kan, want Het is niet zeker Natuurlijk. Maar dat leidt uiteindelijk tot een verlaagde veiligheid van het team als zodanig Omdat ze niet aangesproken worden op een vorm van gedrag. Ja, die vind ik wel aardig. Dat is veiligheid introduceren en risico creëren Als het ware. Ja, Dat is een mooie die die jat ik van je, hè?



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Wat mij betreft was dit het interview wat ik ga doen en dat wordt waarschijnlijk vrijdag aanstaande, dus dat ik dit interview ga uitwerken. [volgt uitleg over hoor-wederhoor]

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Quote HJ interview	1e order thema	2e order thema	3e order (or macro order)	Factor van invloed
Denk aan de inspanning dus dus Ik denk dat dat dit item wel degelijk heel erg benoemd is geweest in in ja In de opleidingen. Waren ook In de bewustwording van commandanten groepscommandant instructeurs alles wat daar mee te maken, maar ook personeel zelf dus ja, Ik denk wel degelijk dat dat de hitteletsel. Bekend gesteld is breed bekend gesteld is binnen defensie binnen de landmacht.	Opleidingen Bewustwording communicatie	Opleiden is meer nodig	Gespannen relatie tussen de juiste mate van opleiding en zelfoverschatting	7
Dat is Natuurlijk niet zo raar, ja, Maar ik denk dat met name. Het er in opleiden. Mensen de schoolbank in en vertellen wat, wat moet je ermee, hoe kan je het herkennen? Et cetera dat dat de grootste impact heeft gehad.	Opleiden Leren omgaan			7
Dat zal weer In de de uitleg zitten. Waarom doen we dit? Want We zijn Natuurlijk steengoed In het. Bepalen van acties handelingen of weet ik veel wat van zo moet het. En het. Ten einde of het Waarom dat dat vergeten we heel vaak. Dus Als je in In de opleiding of in opleidingen. Mensen kan doordringen van nut van bepaalde maatregelen. Omdat je dan andere situaties voorkomt.	Opleidingen Waarom uitleggen			7
Mensen. O ja, als pelotonscomadant als je toch nog eventjes een uurtje over hebt dat je over de hindernisbaan met je peloton over kan. Dat kan dus niet want er moet een sportspier bij zijn. Ja,	Irritatie in werk Overschatting Can do mentaliteit Goede spullen	Overschatting van kunnen vanuit can do mentaliteit		5

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Als, We hebben winter banden eronder, dus We kunnen wat harder rijden, want dat heeft Natuurlijk niks met specifieke militairen te maken, maar. Het, wij gaan door waar anderen stoppen? Dus die mindset, die zit er sowieso al in en om dan net even dat stapje extra te zetten Omdat we toch goeie spullen hebben				
Maar Als ik krijg dat. Heb bijvoorbeeld nu een last minute risk assessment gedaan moet worden en dat dat gedocumenteerd moet worden, terwijl we vroeger even om ons heen keken en zeiden van, ja, We gaan ervoor, dan denk ik dat we Misschien wel doorslaan In dat soort dat soort zaken om het vast te leggen	<b>Documentatie</b> <b>Can do mentaliteit</b>			5
In hoeverre denk jij nogmaals? Het is jouw mening dat de persoonlijkheidskenmerken waar wij militairen op willen selecteren, een bepaalde zelfverzekerdheid bepaalde risicobereidheid dat dat invloed heeft op de mate van risico's die militairen nemen.  HJ:ls erg groot. Je moet toch gek zijn om om toch het gevecht in te willen gaan	<b>Risico zoekers</b>			5
we worden geleerd om bepaalde risico's mee om te gaan te accepteren en daarmee dus je. Je wordt je gedrag al beïnvloed want je neemt net even iets meer risico dan een ander Omdat je bent opgeleid Omdat je het risico's of of het gevaar ook niet eerder over het hoofd hebt gezien	<b>Overschatting</b> <b>Meer risico nemen dan anderen</b>			5
Absoluut. Ik zit nu natuurlijk in een warme organisatie. Hoe vaak Mensen met een geladen wapen binnen ziet lopen. Ja joh, er gebeurt toch niks? Ja. Ja dus we. Dat spreekt regelmatig commandanten	<b>overschatting</b>			5

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

erop aan als ze de naar binnen komen wapen ontladen. Er is een ontladpunt bij de ingang, dus doe dat dan gewoon.				
Toen er maatregelen werden geformuleerd, ben jij toen ook nog daarvan op de hoogte gesteld?  HJ: Nee. Niet specifiek nee.	<b>Communicatie onduidelijk</b>	<b>Gebrekkige communicatie van maatregel</b>	<b>Overwegend gebrek aan communicatie</b>	1
Via de algemene middelen via de internet ja publicaties die binnen de arbo/prm werden gestuurd, maar ook inderdaad, in E-learning. Er is volgens mij een E-learning hittediagnostiek. En die was die was. Die was twee jaar nadat ik dat onderzoek gedaan heb, was die er.	<b>Communicatie duidelijk</b>  <b>Lange tijd onduidelijkheid</b>			1,7
Dat moet je aan de hittediagnostiek denken. Ja, maar Misschien is ie gewoon melig dus ik. Ik vond dat soort. Aanwijzingen weer te algemeen	<b>Communicatie onduidelijk</b>			1,7
. Dus om nou echt te zeggen met deze maatregel, die is ..... en daar heb ik. Dusdanig veel. Invloed mee gehad op mijn werk? Nee, nee, dat niet.	<b>Effect merkbaar</b>	<b>Neutraal effect op werk</b>		1
Uiteindelijk is er voor ettelijke duizenden euros per jaar steiger materiaal gehuurd maar ja dat geld moet wel ergens vandaan komen en dat betekent dat er andere dingen niet meer kunnen omdat het geld op was.	<b>Irritatie</b>  <b>Andere dingen kunnen niet meer</b>	<b>Maatregel wekt irritatie in de hand</b>	<b>Irritatie als aantasting van professioneel zelfstandig denken.</b>  <b>Uitvoering ondanks irritatie</b>	2,3
De kisten waar de open oogjes van moesten worden ingewisseld tenminste de kisten moesten worden ingewisseld voor oogjes die dicht waren. Ik baal er nog steeds van.	<b>Irritatie in werk</b>			1,2

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Als je met gezond verstand om je heen kijkt, dan vang je Misschien wel meer af dan dan waar je dat dan weer met een checklistje doet en zo ben ik nog steeds wel dat ik niet aan de hand van checklistjes wil gaan bekijken of er iets veiliger veilig is.	<b>Gezond verstand</b> <b>Controlelijst</b> <b>irritatie</b>			3
ook die vonden het onzin Goed ze hebben opdracht gekregen dus ze deden het. En of het nu nog normaal is dat weet ik niet.	<b>irritatie</b>			2,3
Wetende dat Als ik sommige van die dames echt persoonlijk op aanspreek. Dan heb ik of dan de rest van de groep in mijn nek of die dame die zegt Van, weet je wat jij kan, die bekijkt het maar	<b>irritatie</b>			3
absoluut. HACCP daarmee is alle vrijheid van de koks is ingeperkt want ze kregen nu voorbereide ingrediënten die ze moesten regenereren. De mats kist die werd weggehaald met alle kruiden er in dus even iets wat meer smaak geven ging niet meer . en zo is het hele vak van kok maar ook een van de motiverende factoren tijdens een oefening weggehaald. Daar ging je voor	<b>Irritatie</b> <b>demotivatie</b>			3
Misschien de ADR chauffeur noemen die een ADR kit in zijn voertuig moet hebben die kit moet verzegeld zijn, Maar het masker in die kit moet wel op zijn gelaat zijn afgesteld. Ja ja, ja,	<b>Uitvoerbaar</b> <b>Effect niet gehaald</b>	<b>Uitvoerbaarheid niet in beeld</b>		4
Maar dat, dat kan ik niet herinneren dat ik bewust specifieke veiligheidsmaatregelen heb horen invoeren	<b>Communicatie onduidelijk</b>		<b>Communicatie kan beiden kanten op werken duidelijk en onduidelijk</b>	7

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Ja HPG lessen voor voor de uitzending	<b>Communicatie duidelijk</b>			7
---------------------------------------	-----------------------------------	--	--	---

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Interview Sgt1 T C. 23-03-2023 14u.

Categorie: personeel

TC: Eigenlijk begonnen bij het Korps Mariniers. Daar met de hele slechte ervaring weggegaan. Toen dacht ik van, nou ja, is defensie überhaupt nog wel iets van mij? Want dit was wel echt mijn droom. Nou, toen wij toch wel luchtmobiel begonnen eigenlijk rechtstreeks overgegaan van Korps. Bij luchtmobiel begonnen bij de Konings cie daar als pio verkenners gestart. Rodebaret gehaald en ook nog bij de waterpomp gezeten. Veel oefeningen gehad, ook oefenterreinen, veel gezien. Op buitenlandse oefening in Amerika geweest. Ja Duitsland welk eigenlijk de mooiste dingen die je kan doen eigenlijk wel gedaan, behalve de uitzendingen. Dat helaas niet steeds misgelopen. Irak is gelopen. Mali nee, gezegd voor mijn carrière ging ging bij mij voor Mali had ik niet zoveel vertrouwen in dat die Misschien wel door zou gaan, maar die ging helaas wel. Of die ging door, dus die miste ik dan. Ja en eigenlijk nu weer terug bij het schooltje na een jaar commandant mortier groep geweest Er zijn en daar ook niet helemaal lekker lekkere gedraaid door omstandigheden. Dus ja, nu eigenlijk weer aan het reïntegreren als instructeur. Daar superleuke tijd bij mijn oude peloton, dus ik ken er ook al mensen. Zo relaxed, maar ja, helaas geen ervaring op uitzendgebied. Verder wel grappig dat je over die 3 onderwerpen begint (para/hitte/gehoor) dat zijn juist de onderwerpen waarmee ik zeker wat dingen heb meegemaakt waarbij best wel heftig ongevallen zijn geweest. Blijvend letsel. Ja dat nou ja, Toen ik het hoorde, dacht ik, hé, daar kan ik wel wat over kwijt.

MK: Nou top ja. Wat dat betreft moet je soms mazzel hebben.

MK: Ik ga een aantal onderzoekers uitnodigen van de onderzoeken die zijn uitgevoerd en ik ga een aantal commandanten uitnodigen. Dat zijn er helaas maar twee die destijds commandant van een eenheid waren waar een ongeval bij plaatsvond. De andere commandanten, die waren helaas al de dienst uit en eentje had ook aangegeven, want die heb ik nog getraceerd van nou. Ik heb geen trek in dit onderwerp. Ik ben de dienst uit klaar. Nou goed. Alle begrip even kijken?. Nou ja je gaf al aan dat je ervaring hebt met ongevallen bijna ongevallen op het gebied van hitte letsel gehoorschade en para ongevallen. In hoeverre kun je daar wat meer over vertellen?

TC: Ja eigenlijk met parachute springen. Maar eigenlijk, maar ja, best wel best wel veel. De eerste keer dat ik in de opleiding ging. Ja, dan heb je 3 weekse opleiding in schaffen België was er toen de tijd. Volgens mij doen ze het nu vanuit Eindhoven. Ja, daar zijn we toch wel jongens die dan met ja eentje komt met een bloedneus. De andere is helm kwijt tijdens de sprong. Dat zijn er kleine dingen, dan denk je nou dan kom je er goed mee weg, de ander breekt gewoon totaal zijn been af. Weet je wel, die kan gewoon nou ja, want 1,5 jaar revalideren en die kan waarschijnlijk nooit meer fatsoenlijk lopen. Eerste functie afgekeurd dat soort van dingen. .... Nee, dus eigenlijk best wel dicht bij ontstaan hitte letsel ook bij een binnenkomst van een AMO lichter. toevallig dat die jongen bij de eenheid later kwam, die lopen de laatste paar kilometers van de ...eindmars Luchtmobiel en ja, er loopt een jongen echt bij als een zombie, dus we dachten al van hé, want Misschien heeft die jongen wat aandacht nodig en op dat moment ja, gaat hij zitten, valt hij, valt hij bijna om, zeg maar ja, toen ging het eigenlijk van kwaad naar erger. Die jongen die begon Engels half te praten. verkrampte helemaal dus en nou ja, daar heb ik wel wat gezeik mee gehad. Toen de tijd ik was CLS opgeleid en had eigenlijk ook door: vriend het is niet best, weet je die jongen die die is oververhit We moeten hem helpen want het kader wist niet goed wat ze moesten doen. We hebben eigenlijk weinig actie ondernomen, want. Ja best wel druk op de ketel 's gezet van nee wel 1 1 2 want er was toen helemaal geen ZAU of medische personeel aanwezig. Behalve iemand een kaderlid die medic is

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

geweest, maar die deed ook eigenlijk niks. Behalve mij ondersteunen met harde waardes checken. Uiteindelijk heb ik dat ook aangevochten is gewoon he luisteren wat jullie daar hebben gedaan, dat kan niet. Dat is eigenlijk heel slecht geweest. Het was gewoon onder de maat. Weet je wel? Dat klopt gewoon niet best wel gewoon onder de indruk dat het eigenlijk zo heftig was. Ik heb die jongen nog opgezocht In het ziekenhuis. Die wist helemaal niks meer. Maar ja, later nog veel gezeik met de kaderleden zelf gehad, Maar dat was echt wel een beetje een. Ja een een slecht voorbeeld van niet weten dat het letsel was of hoe ermee om te gaan.

MK: en in hoeverre Zonder namen of zo te hoeven noemen, hoor. Waar bestond dat gezeik van het kader uit? Wat je daarmee dan mee had?

TC: Ja, Dat is een heel ander verhaal. Dat is uiteindelijk ook. Dat is overgegaan in intimidatie en bedreiging. Maar goed, Dat is helemaal afgerond. Gelukkig ook met de commandant toentertijd van de school. Hele gesprek over gehad of Dat is gewoon ja opgelost, handjes schudden en op die manier zeg maar. Ik heb er geen zaak van gemaakt. Maar dat was wel was wel intimiderend.

MK: ja dus ja en Het was een ja, dat snap ik. Het is altijd welles nietes, maar vanuit jouw perceptie had dat dan te maken met dat jij hen aansprak op het al of niet?, hoe zeg je dat al of niet juist optreden van hen of of had dat te maken met het feit dat ze jou wilden belemmeren om de handelingen te verrichten? Hoe moet ik dat zien?

TC: Nee niet in die manier, want ze konden de. De hulp vonden ze heel fijn toen . Dat verbaast me nog het meeste. Waren 3 kader leden bij betrokken dan bij die jongen, en nou eentje er van. Die belde de ambulance en de anderen die ja die deden op dat moment, net alsof het allemaal goed zou komen. Maar ik had toevallig eerder zo'n incident meegemaakt waarbij het zo een jongeman heel slecht mee ging. Dus ja, uiteindelijk hebben we hem in de auto gelegd. Ja, kleren uitgedaan wat water over hem heen gedaan. enigste wat je kan doen, maar het personeel op die ambulance? Ik had het gevoel dat ze niet echt serieus namen wat hij zei op dat moment, dus toen ben ik blijven pushen en luister, Het gaat verkeerd, weet je ook dee hartslag werd hoger en hoger en hoger die jongen, die zit gewoon in shock, die gaat dadelijk de pijp uit dat we toch ambulance hebben gebeld en verteld dat het verslechterde. En toen kwamen ze aan Kijk toch in totaal iets van een kwartier 20 minuten heeft geduurd. Toen is ie met de ambulance meegenomen, het eerste wat ze vroegen is: Waarom heeft deze jongen nog geen infuus In zijn in zijn arm. Nou ja, toen prima overgenomen was meegenomen ziekenhuis In het ziekenhuis verteld dus ook dat die, wat Als het 41? Nee, zo moet het goed zeggen, 41.6 graden had ie, zo heet. Dus die zeiden al van, Hij heeft echt geluk gehad om, ja. Eiwitten in zij bloed begonnen, al zeg Maar het koken bij wijze van. En toen stonden dus als dat net iets lang had geduurd, dan was het een bloedpropje geweest. Maar goed, we hadden het in hun ogen heel goed gedaan. Ik vond het waardeloos, een maatje van mij vond het waardeloos. Daar maakt je dan commentaar van en dat moet dan. Dat kan dan niet uitkomen of zo.

MK: Ja en Als het gaat over gehoorschade, heb je daar ervaring mee?

TC: Ja ook, Ik heb zelf ook gehoorschade. Ja eigenlijk een verhaal van. Nou zie je gewoon een reguliere schietdag die je altijd plant. Er is wel gehoor materiaal aanwezig. Alleen, Dat is of zo



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

gedateerd, of het werkt niet hoe je het zou willen. Het glijdt toch net uit je oren. Er wordt dan toch geschoten, weet je wel? Toen was die die regel, van stop stop stop, wacht ik heb nog mijn oortjes nog niet in? Ja, Dat was echt uit Den boze. Als je dat riep vanwege een oortje met je eigen kut zooi niet op orde hebt. Ja meerdere Mensen om me heen wel gehad die dan gehoorschade hadden en ikzelf met een mitrailleur, Dat was zo in Curacao. Ja allebei ook een oortje uitviel op het moment dat ik afdruk die dus wel lange piepen in mijn oor gehad. Ja, dat heb ik eigenlijk geen werk van gemaakt, ook toen ook niet over eigenlijk over geklaagd. Wel ben ik kwam ik Toen ik eenmaal in Nederland was, merkte ik dat van hé, luister eens ik toch echt wel verschil tussen mijn linker en rechter oor. Misschien moet ik hier een keer werk van maken voor het geval ik wel iets nodig heb.

MK; En in wat voor situatie zijn er wel eens situaties geweest dat je aan je kader of aan je eigen Personeel heeft aangegeven van hé, er bestaat hier de mogelijkheid voor het optreden van bijvoorbeeld hittedletsel of gehoorschade. Heb je jezelf nou wel eens vragen over gesteld of aan het kader of aan je onderhebbenden. Of ja, nee om het wat concreter te maken zijn er wel situaties geweest waarvan je zei Van ja, maar wacht even Als we dit zo gaan doen, dan gaat er Misschien op gebied van bijvoorbeeld hittedletsel, Maar het kan ook para parachute springen zijn iets mis. Is is de veiligheid In het geding gedrang, hè? Heb je daar wel eens opmerkingen over kunnen of durven maken?

TC; Ja, niet altijd moet ik zeggen, weet je wat Het is eigenlijk vind Ik gehoorschade is een lastig onderwerp, Omdat de regels van Defensie op schietbanen en situaties waarin je gehoorschade voor kan komen. Daar zijn we wel uit, hè? Dat boek is eigenlijk wel af, zo kun je het wel noemen, daar zijn we best wel goed in. Alleen. Ik denk dat. Ja, Ik denk dat dat wel allemaal waterdicht zit, hè? Dat dat klopt allemaal wel. Alleen de materialen die we krijgen aangereikt vanuit defensie. Ja, dat werkt gewoon niet In de realiteit en daar gaat het ook vaak mis op. Nee, Ik heb het niet vaak voor kunnen zijn, dus wij moeten met lessen, bijvoorbeeld Als je OVG gaat schieten in huis dat ze echt wel. Of andere demper erop moet zetten, zhe zo'n dikke OVG dop of echt wel dubbel, dubbele gehoorbescherming, zeg maar ja, dat wordt zeker wel verteld maar. Dat is wel standaard.

MK: ben je bekend met de regels die gelden over gebruik van gehoorbescherming? Nou, eigenlijk heb ik je horen zeggen ja, Dat is ook zo. Het zit hem meer In het materiaal.

MK: Maar in hoeverre ben je bekend met de manieren waarop je het letsel kunt voorkomen?

TC: Ja, ik zou zeggen, Ik ben er wel ervaren mee. In de zin van, Ik weet ook hoe ik mezelf inzetbaar moet houden met hoge lucht, luchtvochtigheid of benauwde situaties. Curacao Natuurlijk ook 4 maanden gezeten waar het helemaal ja wel regenseizoen. Dus ja Ik ben. Ik ben er wel bekend mee Alleen. Ja, Als je dan de opdrachten moet krijgen, ja, krijgt aangereikt en ook als onderofficier. Ja, als jij op een bepaalde tijd ergens moet zijn. Ja dan ga je die tijd halen, Snap je wat ik daarmee bedoel?

MK: Ja ja, ja, zeker, dat heb ik aan de lijve ondervonden.

TC: , dus ook gewoon dat. En, dat krijg je soms de boodschap: he let op; lui let goed op personeel goed blijven drinken, ventileren waar het kan Alleen maar. We zitten wel tactisch. En ja, Je moet wel even gas geven.

MK: En in hoeverre heb jij instructie of uitleg gekregen over het voorkomen van hittedletsel?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

TC: Ja. Eigenlijk te weinig, denk ik dat wel. Ja, Ik heb wel in mijn .... lessen opleiding heb ik wel wat over gehad, maar toen was het nog een heel klein kopje en dat dus dat zeg ik, Dat is 2016 17 geweest. Toen was nog niet helemaal dat Zembla verhaal en dat het helemaal bekend werd. Maar ik vind ook wel te weinig. Ja, Er zijn. Ik weet dat dat aan kader lessen over worden gegeven en zo Alleen. Ja, dat. Dat gebeurt niet veel, zeg Maar het is niet dat daar per se.

MK: en heb jij de indruk, dat als dat meer zou gebeuren, dat het een preventieve werking zou kunnen hebben op het optreden van hitteletsel? Dus als die als die. Jij hebt ook gezegd, als die voor zeg je dat als die lessen wel worden gegeven dat er dan minder letsel zou optreden?

TC: Ja, Ik denk Ik denk het Misschien wel Alleen. Dat is weer waar ik net ook over had. we zijn heel goed bij defensie en daar ben ik ook gewoon heel kritisch op. Als het van boven naar beneden komt en We moeten hier preventief cursus over geven of uitleg over geven. Die uitleggen die komt. Misschien komt er ook wel iets een tip hoor, want er schijnen ook van die meters te zijn. Die kunnen luchtvochtigheid meten met sport. Nou, Ik heb die dingen een keer gezien en daarna verdwijnen ze. En of de sporter daadwerkelijk iets mee doet. Ik heb geen idee, maar wij doen er In het veld heel weinig mee. Alleen als er dan een de oefening komt, dan lijkt dat ze een soort van verdwenen of zo dus of dat of dat helpt, Ik weet het niet. Ik denk dat defensie daarin Misschien best wel makkelijk defensie is heel breed, maar behoorlijk wat Mensen heel gemakkelijk omgaan met. Dat soort ja incidentele gebeurtenissen en dat het dan als er een tijd niet gebeurt prima, dan zakt het eigenlijk heel snel weg bij dit bedrijf. Want Dat is wat ik merk bij eenheden, zeg maar.

MK: Helder hoe, hoe zit dat met gehoorschade? Dus dat herhaling van de vraag heb je daar ook instructie uitleg gekregen en? Heb je voldoende instructie, uitleg gekregen over het voorkomen van gehoorschade.

TC: Ja zeker wel Ik denk ja überhaupt bij de bij de opleiding, de Schiet instructeurs opleiding, de schiet opleiding leggen ze echt wel uit waarom je dubbel moet beschermen. Waar je onder staat hè dat geluid dat dat verdwijnt niet, Maar het gewoon het juist het komt terug, dus je krijgt het bij wijze van spreke dubbel zo hard terug

MK; heb jij het idee dat de uitleg die jij hebt gekregen over voorkomen gehoorschade dat die ook. Net zo vaak wordt gegeven aan de soldaten en de niet leidinggevende korporaals.

TC: Nee, Ik denk dat dat wel een beetje stopt bij de onderofficier, Dat is echt ..... Weet je wel?

MK: En dan dezelfde vraag als bij hitteletsel, heb jij het idee dat meer voorlichting met name op dat niveau een dempende werking zou kunnen hebben op het optreden van gehoorschade?

TC: Ja. Echt wel? Ja,

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

MK; we stappen even over naar parachutespringen. want ik heb begrepen dat jij ook je militair brevet hebt. Ja en hoeverre heb jij bij het uitvoeren van parachutesprongen veel of weinig ruimte ervaren om af te wijken van de procedures? Was er naar jouw mening spraken van ruimte om af te wijken van die procedures tijdens het maken van een sprong.

TC: Ik denk heel weinig. Ik denk dat daar niet echt veel ruimte in zit. Oké en Als je Als je daar vanaf wijkt, dan gaat het ook fout is, ..... Nou, Ik denk Als ik eerlijk moet zeggen dat de opleiding tot parachutist een van de meest strakke opleiding is die ik ooit heb gezien. En, het wordt ook zo geleerd als een drill dat, Als je. Je doet het altijd van iemand wat gevraagd en eigenlijk staat het even een moment stil, zeker de eerste paar keren, Dat is gewoon doodeng. Denk ja, maar ja, je doet wat er van. Je wordt gevraagd en als. Nou. als je dat als je afwijkt dan heb je eigenlijk al meteen een probleem dus .nee

MK: In hoeverre heb je datzelfde wel of niet ervaren bij schiet activiteiten, hè? Want daar hebben we Natuurlijk ook bepaalde procedures nou. Ik heb je al horen zeggen, stop stop in operationele setting nou, dan heb je een uitdaging. Maar hoe in hoeverre ervaar je ruimte voor het afwijken van procedures Als het gaat over schieten activiteiten?

TC: bedoel je dan schiet procedures In de zin van tactisch?

MK: nee richt je maar met name op statische schietoefeningen en dan Misschien nog dynamisch schieten op bijvoorbeeld het ASK. Als je dat ooit hebt gedaan, maar niet tactisch In de zin van het oefendorp.

TC: Nee. Ja. Ja, ik geef dat er tweeledig antwoorden. Volgens de procedures heb je weinig ruimte en zijn er Natuurlijk ja, is een standaard die wordt weggezet aan het begin van z'n schietoefening. Daarin wordt gewoon alles omschreven. Wat je wel niet mag doen. Eigenlijk loop je de hele schietoefening door voordat je het een keer gaat doen. Echter, bij de uitvoering heb je altijd van die lui die gewoon bijna het tegenovergestelde. Doen van wat je vertelt wat je vraagt, dat kan door adrenaline komen. Dat kan de spanning komen door van alles nog wat. Dus die ruimte is er volgens de regels niet. Alleen jij degene die het wapen hanteert of je springt vooraartsr als achterwaarts gaat. Jij bepaalt zelf of die afwijkt naar rechts, naar links. Voor je iemand loopt langs loopt ja, Dat is gewoon, Dat is wel linke soep, zeg maar.

MK: En om maar eventjes alle categorieën weer af te sluiten. Hoe heb je het idee dat de de regels die Bekend zijn gesteld over het voorkomen van hittedletsel, dat die ook worden toegepast In de praktijk. En eigenlijk hebben we het al een beetje over gehad, maar voor de duidelijkheid van de vragenlijst, hè? Want We hebben het over drinkdiscipline en voeding discipline. In hoeverre heb jij het idee dat kader zich daaraan houdt op het moment dat je gaat, gaat oefenen of trainen?

TC: Ja Als het gaat om kleding drills, zeker wel drinken ook Dat is echt wel een behoefte die nou ja, in ieder geval.. Ik kijk naar mijn tijd als groepscommandant dan, dan wordt zich daar wel aan gehouden. Als je het dan weer hebt over werk, rust verhouding, dan wordt daar zeker overheen gegaan. En dan weet ik ook niet precies wat dat Misschien is, dat ook wel meteen, Ik weet niet wat dan die regels zijn. Maar daar wordt sowieso overheen gegaan. Dat is train as you fight weet je wel.

MK: ja nee Helder. Oké. als parachutist heb je te maken met beschermende uitrusting. In hoeverre heb jij? Vertrouwen In het materieel wat je krijgt hè? Niet Alleen de sjuut, maar het harnas, maar ook bij klimmen activiteiten, bijvoorbeeld klimtouwen, voor mijn part je, je wapen, in hoeverre heb je daar vertrouwen in dat dat deugdelijk is en dat het goed functioneert?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

TC: Ja, Dat is wel groot, moet ik zeggen, komt denk ik door mijn positieve ervaringen van mijn eigen uitrusting die ik heb gekregen. Ja en eigenlijk, Als ik ook een beetje. Om me heen heb gesproken met Mensen van DPS, dan is het echt. Nou, dan geloof ik hen echt op hun woord, want ik zie ook een beetje de Mensen met wie ik samenwerk. Soms, het zijn vaak wel echt de menselijke fouten die bijvoorbeeld het preppen niet helemaal of doen, toch? De procedures hè, het vroeg loslaten van rugzakken of het helemaal niet loslaten van de rugzak. Ja verkeerd handelen verkeerde drills doen. Te vroeg je toggles naar beneden trekken waardoor je super hard achteruit gaat ja dat dat zijn het ligt niet aan de uitrusting die je krijgt, maar meer aan de gebruiker.

MK: In hoeverre denk je dat jij of of Misschien je collega's om je heen meer geneigd zijn om. De randjes van het risico op te zoeken doordat ze zoveel vertrouwen hebt in de uitrusting. En die beschermende, die beschermende kleding bijvoorbeeld,

TC: . Ja dan is dat echt wel wel het geval.

MK; Ja oke. Even ter controle heb jij zelf ooit letsel of wat dan ook ondervonden?

TC.: Ja, goed nog steeds. Ja en Ik heb ook even kijken met een klim incident bij luchtmobiel. Toen zat ik er net bij, toen heb ik. Mijn slijmbeurs in mijn linker knie is toen kapot gegaan. Daar ben ik aan geopereerd en Dat is uiteindelijk helemaal goed gekomen, maar. Ja en in hoeverre?

MK: In hoeverre denk je dat het optreden van die blessure effect heeft gehad op jouw bereidheid om risico's te nemen?

TC; Ja de eerste blessure, Dat is een beetje. Ja, De eerste keer was ik bereid om helemaal kapot gegaan. Ik zat In de opleiding, dus Ik wilde. Ik zou het hoe dan ook halen. Dat was gewoon de mentaliteits probleempje, ik zou hem niet hoe dan ook niet stoppen. De tweede was. Ja tweede werd ik eigenlijk een beetje gepusht. Om te klimmen op een manier zoals ik dat niet gewend was. Eigenlijk had ik heel weinig ervaring. Maar ja, dat was er Natuurlijk ook. De angst om te zeggen van hé? Misschien wordt het hem niet. Weet je wel voor mij? Misschien moet ik toch maar even normaal. Toen ben ik wel zo gaan klimmen. Ik weet niet of dat Helemaal de vraag beantwoord,

MK: ja, Maar ik zit meer te zoeken naar achteraf, hè? Die blessure is opgetreden, Laten we die tweede blessure nemen, heeft dat iets gedaan met jouw bereidheid om daarna ook nog soortgelijke risico's te nemen

TC.: Nee, toen heb ik wel minder risico genomen. Ironisch eigenlijk dat ik nog twee keer op dezelfde plekken moeten klimmen in een korte tijd benaderd, dus Ik was doodsbang. Precies dezelfde plek moeten opzoeken en dan heb ik het risico niet meer genomen, want beide keren niet.

MK; Oké dankjewel. denk jij dat de persoonlijkheidskenmerken waar wij Mensen op selecteren, zoals bepaalde mate van zelfverzekerdheid, dat die van invloed zijn op de mate van risico die militairen zijn bereid zijn om te nemen? J

TC: ja. Ja, Ik denk dat ja

MK: Heb jij zelf de ervaring of in hoeverre heb je zelf de ervaring dat collega's die naarmate ze meer ervaring kregen, onvoorzichtiger werden in hun werk?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

TC: Ja wel een paar. Maar ik heb ook, ja, Ik heb ja wel Mensen die dat die dat wel hebben en je hebt ook Mensen die ja, die worden volwassen en die zien in een keer veel meer risico dan dat ze zagen toen ze jonger waren. Ja, die zijn er zeker wel.

MK: . Ik ga nu wat uitleggen: Ik heb in mijn onderzoek ontdekt dat er een zevental factoren van invloed zijn op Het effect van bepaalde veiligheidsmaatregelen en die probeer ik nu af te lopen, dus Ik ga ze voor. Voor de schriftelijke versie van het interview, graag even heel erg kunstmatig benoemen, maar dan kan ik ze later makkelijker terugvinden.

FACTOR 1:

MK: Die gaat erover dat in hoeverre bepaalde maatregelen die worden aanbevolen, zichtbaar zijn voor de groep waar ze voor bedoeld zijn. Hè dus na een bepaald voorval of een incident worden er vaak door de organisatie maatregelen bekend gesteld. Heb je wel eens meegemaakt dat er kort na zo'n voorval bepaalde maatregelen bekend werden gesteld door een leidinggevende?

TC: Dus even denken. Kort na een incident?

MK: ja, maar ook mag ook een half jaar daarna zijn hoor als er maar een relatie is tussen incident en de maatregel.

TC: Ja, daar moeten we Alleen, ik moet even graven, want Ik weet zeker dat ik wel een paar heb die na een incident zijn.

MK: Ja, dat kan ook voldoende zijn, hoor. Je hoeft ze niet met naam en toenaam te noemen, hoor. Het gaat er in ieder geval om dat je ooit een maatregel uitgelegd hebt gekregen, bijvoorbeeld. Was die maatregel dan duidelijk. Was de reden Waarom de maatregel werd uitgevaardigd was die duidelijk en de uitvoering van die maatregel?

TC: ja, Ik weet niet zeker of dat dat nou klopt, want volgens mij is het incident toen in Ossendrecht gebeurd In het Shooting House toen. Ik weet niet, Ik weet niet of dat helemaal zo is, Maar ik weet wel dat die keer op dat wij zo'n hun huis binnen gingen dat wij wel platen moesten hebben. Zeg maar die gewoon hè? Gecheckt waren en dat allemaal. Maar volgens mij was het altijd al verplicht in zo een zo. Ja en ook al bij de mortiergroep dat er munitie; schiet me nu ineens te binnen. is de laatste waar ik mee heb gewerkt. 9 incidenten geweest kregen we een nota van dat de munitie soort 100 m, terwijl 100 m boven de loop uit elkaar knallen als een proximity granaat , levensgevaarlijk blijft gevaarlijk van dat soort incidenten met de munitie. Batche s waar wij dan mee werkten, hè? Dus dat zou dan HE zijn, proximity dan had je rode fosfor. Met die batches waren gewoon best wel wat foute mee. Toen hebben ze gezegd van hè? We stoppen even met schieten totdat we meer weten ervan. Uiteindelijk hebben ze het lotnummer gecheckt. Al die lotnummers die zijn gecontroleerd. Nou, Dat scheentoch wel weer veilig te zijn. Of er was in ieder geval onderzoek naar gedaan en de komende editie wat ze al veilig zijn voor het schieten, Alleen Dat is nooit onderzocht. Dus toen heb ik gezegd van nou, We gaan niet meer schieten. Maar dat vonden wel wat spelers ja wat van. Ja, uiteindelijk zijn ze.

MK: Oké. En Misschien bij dat specifieke voorbeeld wat je gaf als er dan zo'n maatregel wordt afgekondigd, hè, is er dan sprake van een zichtbare tastbare wijziging in regels, procedures? Voorzieningen noem maar op. Je kunt zo gek niet bedenken Als het maar zichtbaar is in je werkwijze.

TC: Nee, ja, Het is dat ik op dat niveau zat, hè, want er schiet me nu trouwens nu we erover bezig zijn, schiet me weer eentje binnen. Dat zijn vaak de ondercommandanten die dat krijgen, hè? Dus de

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

zelfstandige groepscommandanten die ik toen was of de de PC er zeker de c en de SMO's. Die krijgen dat allemaal binnen? Die krijgen daar notules van ja dat lezen ze dan voor en dat wordt dan op een appel wordt dat verteld en Waarom? Maar ja, je zegt tastbaar, Dat is niet per se waar, dat zijn gewoon nieuwe regels waar je aan moet aangaan. Dan moet je zelf wel voor waken dat je daar ook echt aan houdt.

MK: Die maatregelen, hè waar je het over hebt? Ja, in dit geval waren ze weliswaar voorgelezen et cetera, maar heb jij in je eigen ervaring te maken gehad met maatregelen naar aanleiding van dit soort voorvallen die. Iets met jou deden In de zin van opluchting of irritatie?

TC: Ja ja bijvoorbeeld wel gehoorschade soms. Hetzelfde Als de veiligheidsbril trouwens, ja, je krijgt nu in 1 keer 100 ideeën. De veiligheidsbril waarmee we altijd moeten schieten. Ja, dat zijn dat zijn van die van die regel die worden er dan ingegooid en ik snap helemaal. Het is allemaal ten koste van veiligheid, Maar het is niet altijd per se meer werkbaar voor ons. Dan komt het er op aan. Oké, wat is dan belangrijk? De veiligheid of effectiviteit van zo'n training? En ja, op een gegeven moment dan Als je ervaren schutter bent. Dan, dan weet je gewoon wat je doet. Je weet wat veilig is en dan zou ik bij wijze van Zonder vest Zonder helm, Zonder bril. Ik kan gewoon in mijn onderbroek zou ik kunnen schieten, dan zou ik ook veilig zijn dan zijn dat soort regels best wel belemmerend voor bijvoorbeeld effectieve trainingen of meer gevoel met. Ja met je wapen met procedures, dus ja, dat wekt wel irritatie, zeker Als je in curacao bijvoorbeeld met 32 graden voorwaarts moet maar die bril die moet opleveren. Ja. we snappen de reden maar het wekt irritatie op.

MK: Helder Helder. Ik zal hier aan het einde van het gesprek uitleggen Waarom dat een belangrijke opmerking is.

FACTOR 2:

MK: Even kijken, dan is de tweede factor. Het is belangrijk als er maatregelen worden afgekondigd om na te gaan wat het echte effect is geweest van die maatregel. In de zin van dat het ook zijn doel bereikt, hè? Dus op het moment dat je dubbele gehoorbescherming voor geschreven krijgt, bijvoorbeeld is dan naar jouw mening ook effect geweest die de beperking van gehoorschade ook daadwerkelijk heeft bereikt en het hetzelfde geldt voor hittedesels en een parachutesprongen. Dus even samenvattend, heb jij een positief effect gezien van de maatregelen die waar jij zeg, maar aan bloot werd gesteld?

TC: nee ik denk ook dat dat nee ik denk dat dat ook een groot probleem is. Ik denk dat er qua acceptatie bij de aanpassing van dat soort regels. Dat we bijvoorbeeld nooit een overzicht krijgen aan het einde van het jaar. We krijgen aan het einde van het jaar geen jaarsamenvatting van we zijn hier beter in geworden. We krijgen wel een overzicht van dit hebben we allemaal gedaan en hier zijn we allemaal geweest. Maar als het gaat om veiligheid en of we er beter in zijn geworden dan krijgen we er eigenlijk weinig van mee.

FACTOR 3.

MK: heb je wel eens meegemaakt dat er een maatregel werd uitgevaardigd die de motivatie, de reden waarom je dit werk belangrijk vind vergrootte of verkleinde? Dat daar vervolgens een bepaald gedrag van de groep op volgde?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

TC: Ja, beide kanten op, maar met name het negatieve. Bijvoorbeeld de platen ter bescherming die je moet dragen. Ongeacht de omstandigheden moet je die dragen ook als ze je werk bijna onmogelijk maken. Positief vind ik lastig. Eigenlijk zijn wij best wel zeikers binnen defensie. Eigenlijk best jammer dat de negatieve je alleen te binnen schieten. Nee, ik weet het niet.

MK: Heb jij wel eens meegemaakt dat er sprake was van het belonen van het gewenste gedrag als er een maatregel ter bevordering van de veiligheid werd uitgevaardigd?

TC: Ja bij mezelf was ook een nou ja, de Tony belt de Tony Belt. Ja ja, tuurlijk tuurlijk. Oke,

#### FACTOR 4:

MK: . Even kijken, dan gaan we door naar de vierde factor. Bepalend voor de bereid de de risico bereidheid die Mensen hebben, is de ruimte die ze krijgen in hun werk om überhaupt risico's te nemen. Ik zal je een voorbeeld geven, een laboratoriummedewerker die met full face bescherming en met handschoenen en ook nog in zo'n sleuf ruimte. Die heeft vrij weinig ruimte om af te wijken van procedure. Als die eenmaal bezig is, staat ook nog een een observator. Naast bij wijze van spreken. Nou, Dat is zeg Maar de minimale ruimte om af te wijken van procedures. En risico te nemen. Maar Er is De vraag is of een maatregel die wordt uitgevaardigd die ruimte beïnvloedt. Dus heb jij in jouw eigen ervaring te maken gehad met veiligheidsmaatRegelen, waardoor jij uiteindelijk minder controle had over je taak dat bijvoorbeeld dat je ineens lijstjes moest gaan invullen of dat je ineens ergens achter moest gaan staan, terwijl je dat voorheen niet deed. Dus dat de de ruimte om risico's te nemen door de maatregel zelf werd beperkt.

TC: Kijk, daar zou ik zo niet op kunnen komen....voorbeeld (MK). Absoluut Alleen dat ja met klimmen is wel een mooi voorbeeld, want Omdat je bij wijze van weet dat je dat je veilig hangt, ga je gekke dingen uithalen aan of springen naar een tweede touw in plaats van de eerste. Weet je wel, zag ook zelf ook geweest, dus ja, dat dat gebeurt zeker wel.

#### FACTOR 5:

MK: Even kijken dan even de inmiddels bij factor 5. Daarbij is de vraag of er als gevolg van een maatregel meer ruimte bestaat bij de Mensen die dit werk moeten doen om zichzelf te overschatten hun eigen vaardigheden te overschatten. het kan dus zijn dat er maatregelen worden getroffen waardoor jij als gebruiker gaat denken, Oh, nou ben ik veilig. En de vraag is in jouw ervaring is ooit sprake geweest van dat soort veranderingen? Dat soort maatregelen waardoor jij achteraf gezien dacht van Hé wacht even. Daardoor ben ik Misschien wel meer risico gaan nemen

TC: nee, kan ik niet zeggen

MK: Als jij je eigen vaardigheid zou moeten inschatten Als het gaat over het voorkomen van, dus daar bedoel ik niet mee, de mate waarin je dat daadwerkelijk hebt gedaan, maar jouw puur jouw professionele vaardigheid om bijvoorbeeld gehoorschade te kunnen voorkomen. Of het optreden van letselschade of hitteletsel te kunnen voorkomen. Of in jouw specifieke gevallen het voorkomen

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

van een ongeval tijdens een sprong, hoe zou jij je vaardigheid inschatten Als je op schaal van een tot tot 10 zou moeten toepassen? Zit je dan aan de 10 of aan de een of ergens tussenin?

TC: Ik denk. Ja ook dat hangt weer af van getraindheid Natuurlijk. Ja. Jop het moment zou het redelijk laag zijn, denk ik. Omdat ik eigenlijk al een hele tijd niks meer heb gedaan. Dat parachute springen, mijn laatste sprong was. vorige zomer geweest. Dat is dus al nou ja, zeg maar dik 8 maanden, 9 maanden geleden en je doet ook jaarlijks zo'n training Omdat weer op te peppen voordat je weg gaat springen. Maar dat zakt wel weg, want jij hebt Natuurlijk, duizend en een andere dingen, dus ik zal hem nu inzetten op een 6. Ik kan zeker een veilige sprong maken. Alleen ja, volgens de Procedures helemaal stapsgewijs hoe die echt voorgeschreven staan, zou ik waarschijnlijk weer van die oh ja, momentjes hebben.

MK: Ja, en Als je als jij nou weer In de gereedstelling zou gaan naar bijvoorbeeld het maken van sprongen of het doen van schiet oefeningen, denk jij dat er dan collega's zijn die. Bereid zijn om jou daadwerkelijk te wijzen op je reële vaardigheden die zij waarnemen ik. Ik maak het even opzettelijk belachelijk. Hé, jij bent een kluns met de C 7 of C 8 en je weet niet waar de veiligheid stop zit. Zou er dan iemand in jouw directe omgeving zijn? Die zou durven zeggen, Hé Tony. Ik weet dat je er een paar maandjes uit bent geweest. Stop stop, eerst even terug naar de elementaire vaardigheden.

TC: Ja, absoluut ja Ja, Ik denk dat dat wel goed zit bij defensie hoor we bij kritisch zijn Als het gaat Als we zelf veiligheid dingen zien en We kunnen elkaar daar op aanspreken, dan wordt het zeker wel gedaan.

FACTOR 7:

MK: Dat klinkt Misschien een vreemde. Die kan ik toelichten Als je dat straks wil. Op het moment dat een veiligheidsmaatregel uitgevaardigd wordt. Is het volgens de volgens onderzoeken eigenlijk slim Als je bij het bekend stellen van die maatregel ook aangeeft dat er gevaar aan zit .Je moet een beetje angst toevoegen aan je boodschap om te zorgen dat Mensen serieus nemen wat je wil bereiken. Omdat, blijkt uit onderzoek psychologisch onderzoek dat als Mensen zich realiseren dat ze daadwerkelijk iets gevaarlijks gaan doen, dan zijn ze voorzichtiger zijn. Bijvoorbeeld Als zegt: ga je een full face mask dragen bij het schieten met FX munitie, dan ben je veiliger vrienden. Nou, het mogelijke effect kan zijn dat je dan denkt, nou ja, Als ik dat masker maar draag, dan ben ik veilig. Terwijl de literatuur de theorie zegt, nee, Je moet die Mensen tegelijkertijd ook een beetje bang maken voordat schieten met FX, in dit geval, want en dat zou je kunnen doen. Ik verzin het ter plekke hoor door op dat moment te zeggen, ja, wacht even, Je kunt nog steeds zijdelings dat schot krijgen met zo'n verf markeer patroon en Dat is ook best vervelend, kan ik je vertellen. Dat zou een gezonde mengsel zijn van angst. Plus, hè? Dit maakt jou veiliger. Heb jij in jouw ervaring ooit te maken gehad met een boodschap in het kader van veiligheid waar ze ook dat stukje onveiligheid aangaven?

TC: . Ja. Ja dat inderdaad toevallig noem ik zelf ook met FX munitie heb ik dat te maken gehad in oostdorp? Nou, dat ze ook gewoon voorbeelden hadden van Mensen die FX patronen onderhuids hadden zitten. Zo hard komt dat aan. Ook met parachutespringen, voorbeeld van een ja man-on-tail, hè, dus dat iemand blijft hangen aan het aan het deel van het vliegtuig aan de staart van het vliegtuig. Beelden daarvan Laten zien voorbeel ja een slechte exit, dit krijg je ervan nou een HB oefenen doen, zie je dat ze allemaal heel strak heel strak de procedures doen en lui denken er aan in



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

het vliegtuig een Goede exit. Is gewoon jullie weten het allemaal, dus ja, dat dat werkt wel. Ja, absoluut,

MK: . Hé als jij Als je terug graaft in je geheugen, s. Zijn er dan maatregelen geweest In de veiligheidssfeer? Waardoor jij uiteindelijk achteraf terugkijkend denkt van nou. Daardoor ben ik eigenlijk Misschien effe meer risico gaan nemen.

TC: Nou ja, denk het niet.

MK: Dan ga ik ook de vervolgvraag niet stellen.

MK: volgt uitleg van het doel van het onderzoek..... Op welke manier denk jij dat dat risico compensatiegedrag Misschien wel verminderd zou kunnen worden of voorkomen binnen de koninklijke landmacht?

TC: Ja, Ik denk dat. Ja, We hebben Natuurlijk een hoop reglementen, hè, wat altijd staat Alleen. Ik denk dat dat het bewustzijn van Van die reglementen en Waarom we die hebben dat dat echt wel groter kan. Want nogmaals? Ja, wat ik eigenlijk ook al zei over de schietbaan we doen nou elke keer een praatje. Het wordt een procedure Als je een week op de baan staat, moet je elke dag moet je dat praatje doen hebben. Wordt dan wat normaal. Wel, ergens gaat het toch weer verslappen. Alleen dat, dat zou gewoon beter kunnen beter moeten. Nou, Het is een hele goeie vraag dat.

MK: Ja, Het is ook lastig hoor, dat realiseer ik me. Ik heb daar maanden voor de tijd gehad en jij hebt twee minuten. Nogmaals, het zijn allemaal gewoon. Het zijn ook perceptie en mening vragen, dus foute antwoorden bestaan niet.

MK: Denk jij dat het zou helpen Als we militairen meer bewuster zouden maken van het het überhaupt bestaan van dat verschijnsel risico compensatiegedrag. Dus in jouw perceptie, hè, zouden militairen bij de landmacht openstaan voor. Dat soort voorlichting van hé. Let op, dit bestaat, kijk kritisch naar jezelf.

TC: Ja Ik denk. Ik denk dat het heel verdeeld gaat zijn. Ik denk dat. Ja een deel wel en een deel niet. Ik denk dat je een beetje kijkt van niveau Misschien plaatsvervanger tot hoger dat ze daar wel open voor zullen staan. Ik denk wel dat het heel belangrijk is. Alleen zet hem ja voor soldaten neer, die denken, echt waar, wat dee Fuck ben ik naar aan het luisteren! Ik ben het zelf ook geweest en Ik was altijd wel degene die altijd heel aandachtig luisterde. Maar ik ken gewoon een beetje. De gemiddelde soldaten die zitten hier helemaal niet op te wachten, die wil gewoon vuurwerk en die die hoort ook wel van de sergeant, weet je wel van als hij er echt op zit, dan moet we het echt maar doen.

MK: Heb je, zou jij hè? Dat is een hele open vraag hoor. Zou jij suggesties hebben over hoe je bij de landmacht de veiligheidscultuur zou kunnen verbeteren en daarmee Misschien wel dat risico compensatiegedrag verminderen? Een hele brede vraag, hè, anything go 's.

TC: Ja, Ik heb daar zelf ook wel eens over nagedacht, hè? Want van de week toevallig? Nou ja, stond ik bij bij het gezondheidscentrum. Daar kom ik een maat van mij tegen, die zat vroeger bij de GNK en die zit nu bij de marechaussee en die staan met een mannetje of 10 15 staan ze bij het

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

gezondheidscentrum, ik zeg, wat doen jullie hier eigenlijk? Ik bedoel, ik moet die lui van de AMO moeten prikken halen en dat zijn verse soldaten. Jullie staan hier te wachten. Ja, schietincident gehad op duivelsberg is. Oh, Dat is niet best. Gehoorschade? dan ja ja, check voor gehoorschade dat ik zal. Wat doen jullie dan met zo'n vent? want bij de Compagnie wordt dat redelijk rechtgetrokken? Die gast die krijgt op zijn flikker en krijgt een aantekening of een douw, dat komt Misschien in het dossier te staan of als als die vaak onveilig heeft gewerkt dan sorry, Maar dit is niks voor jou, Maar daar gebeurt eigenlijk heel weinig mee. Daar gebeurt bij ons eigenlijk stiekem, Misschien ook wel te weinig mee. Ja, Ik weet niet of dat perse een oplossing zou zijn, maar ja, Ik vind wel dat voor veiligheid mag wel meer beloond worden, maar ook zeker wel meer gestraft worden. Dan is dat meteen een hele harde hand, Natuurlijk. Wij hebben zeg maar te makkelijk de kans. Om dingen, zeg maar binnen een groep te houden of binnen een peloton te houden binnen een compie te houden. En ja, vertel het vooral niet tegen iedereen, want dat blijft binnen ons clubje, want anders staan wij voor lul bij wijze van dat daar een ander soort cultuur in zou komen. Ja, Misschien toch door voorlichting of openheid hè van hè? hier moeten we echt van leren. Het is niet erg dat je fouten maakt. Tja, Misschien straffen dan toch niet een heel goed idee, Maar dat het wat meer open is over welke fouten er worden gemaakt en wat dan de risico's ervan zijn. Want dan ja, Mensen veel bewuster mee omgaan.

Quote	1e order thema	2e order thema	3e order (or macro order)	Factor van invloed
Ja, daar zijn we toch wel jongens die dan met ja eentje komt met een bloedneus. De andere is helm kwijt tijdens de sprong. Dat zijn er kleine dingen, dan denk je nou dan kom je er goed mee weg, de ander breekt gewoon totaal zijn been af	<b>Net goed afgelopen</b>	<b>Acceptatie van ongevallen</b>		
Ik heb zelf ook gehoorschade. Ja eigenlijk een verhaal van. Nou zie je gewoon een reguliere schietdag die je altijd plant. Er is wel gehoor materiaal aanwezig. Alleen, Dat is of zo gedateerd, of het werkt niet hoe je het	<b>Middelen niet afdoende irritatie</b>	<b>Irritatie van maatregelen</b>		<b>3</b>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

zou willen. Het glijdt toch net uit je oren				
Alleen de materialen die we krijgen aangereikt vanuit defensie. Ja, dat werkt gewoon niet In de realiteit en daar gaat het ook vaak mis op	<b>Middelen niet afdoende</b>			<b>3</b>
Toen was die die regel, van stop stop stop, wacht ik heb nog mijn oortjes nog niet in? Ja, Dat was echt uit Den boze	<b>Acceptatie van maatregel door kader</b>	<b>Peer pressure</b>		<b>3</b>
Ja, De eerste keer was ik bereid om helemaal kapot gegaan. Ik zat In de opleiding, dus Ik wilde. Ik zou het hoe dan ook halen. Dat was gewoon de mentaliteits probleempje, ik zou hem niet hoe dan ook niet stoppen	<b>Peer pressure Druk om niet te falen als karakter kenmerk</b>			<b>5</b>
wat ik eigenlijk ook al zei over de schietbaan we doen nou elke keer een praatje. Het wordt een procedure Als je een week op de baan staat, moet je elke dag moet je dat praatje doen hebben. Wordt dan wat normaal. Wel, ergens gaat het toch weer verslappen. Alleen dat, dat zou gewoon beter kunnen beter moeten	<b>Routine leidt tot verslapping aandacht</b>			<b>7</b>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

de regels van Defensie op schietbanen en situaties waarin je gehoorschade voor kan komen. Daar zijn we wel uit, hè	<b>Duidelijke regels</b>	<b>Regels zijn afdoende duidelijk</b>		7
Ik kijk naar mijn tijd als groepscommandant dan, dan wordt zich daar wel aan gehouden. Als je het dan weer hebt over werk, rust verhouding, dan wordt daar zeker overheen gegaan. En dan weet ik ook niet precies wat dat Misschien is, dat ook wel meteen, Ik weet niet wat dan die regels zijn. Maar daar wordt sowieso overheen gegaan. Dat is train as you fight weet je wel.	<b>Regels negeren</b> <b>Can do mentaliteit</b>	<b>Opdracht is dominant</b> <b>tijdsdruk</b>		5
Alleen. Ja, Als je dan de opdrachten moet krijgen, ja, krijgt aangereikt en ook als onderofficier. Ja, als jij op een bepaalde tijd ergens moet zijn. Ja dan ga je die tijd halen, Snap je wat ik daarmee bedoel?	<b>Can do mentaliteit</b>			5
Die uitleggen die komt. Misschien komt er ook wel iets een tip hoor, want er schijnen ook van die meters te zijn. Die kunnen luchtvochtigheid	<b>Technische feedback ontbreekt</b>	<b>Technische feedback ontbreekt</b>		4

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>meten met sport. Nou, Ik heb die dingen een keer gezien en daarna verdwijnen ze. En of de sporter daadwerkelijk iets mee doet. Ik heb geen idee, maar wij doen er In het veld heel weinig mee.</p>				
<p>Ja zeker wel Ik denk ja überhaupt bij de bij de opleiding, de Schiet instructeurs opleiding, de schiet opleiding leggen ze echt wel uit waarom je dubbel moet beschermen. Waar je onder staat hè dat geluid dat dat verdwijnt niet, Maar het gewoon het juist het komt terug, dus je krijgt het bij wijze van spreke dubbel zo hard terug</p>	<p><b>Effectieve communicatie</b></p>	<p><b>Communicatie bereikt de doelgroep niet</b></p> <p><b>Geen terugkoppeling over maatregelen op de doelgroep</b></p>	<p><b>Doelgroep is niet in beeld</b></p>	<p><b>7</b></p>
<p>Ik had het gevoel dat ze niet echt serieus namen wat hij zei op dat moment,</p>	<p><b>communiceren</b></p>			<p><b>7</b></p>
<p>Dat zijn vaak de ondercommandanten die dat krijgen, hè? Dus de zelfstandige groepscommandanten die ik toen was of de de PC er zeker de c en de SMO's. Die krijgen dat allemaal binnen? Die krijgen daar notules van ja dat lezen ze dan voor en dat wordt dan op een</p>	<p><b>Communicatie bereikt werkvloer niet</b></p>			<p><b>1, 7</b></p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>appel wordt dat verteld en Waarom? Maar ja, je zegt tastbaar, Dat is niet per se waar, dat zijn gewoon nieuwe regels waar je aan moet aangaan. Dan moet je zelf wel voor waken dat je daar ook echt aan houdt.</p>				
<p>Dat we bijvoorbeeld nooit een overzicht krijgen aan het einde van het jaar. We krijgen aan het einde van het jaar geen jaarsamenvatting van we zijn hier beter in geworden. We krijgen wel een overzicht van dit hebben we allemaal gedaan en hier zijn we allemaal geweest. Maar als het gaat om veiligheid en of we er beter in zijn geworden dan krijgen we er eigenlijk weinig van mee.</p>	<p><b>Gebrek aan feedback over maatregelen</b></p>			<p>2</p>
<p>En dan dezelfde vraag als bij hitteletsel, heb jij het idee dat meer voorlichting met name op dat niveau een dempende werking zou kunnen hebben op het optreden van gehoorschade?  TC: Ja. Echt wel? Ja</p>	<p><b>Meer voorlichting</b></p>			<p>7</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>Ook met parachutespringen, voorbeeld van een ja man-on-tail, hè, dus dat iemand blijft hangen aan het aan het deel van het vliegtuig aan de staart van het vliegtuig. Beelden daarvan Laten zien voorbeel ja een slechte exit</p>	<p><b>Fear appeals</b></p>			<p>7</p>
<p>Ik denk Als ik eerlijk moet zeggen dat de opleiding tot parachutist een van de meest strakke opleiding is die ik ooit heb gezien. En, het wordt ook zo geleerd als een drill</p>	<p><b>Drills effectief</b></p>			
<p>een standaard die wordt weggezet aan het begin van zo'n schietoefening. Daarin wordt gewoon alles omschreven. Wat je wel niet mag doen. Eigenlijk loop je de hele schietoefening door voordat je het een keer gaat doen. Echter, bij de uitvoering heb je altijd van die lui die gewoon bijna het tegenovergestelde doen.</p>	<p><b>Meer opleiding</b> <b>Meer toezicht</b></p>			<p>4</p>
<p>In hoeverre denk je dat jij of Misschien je collega's om je heen meer geneigd zijn om. De randjes van het risico op te zoeken doordat ze</p>	<p><b>Uitrustig nodigt uit tot meer nemen van risico</b></p>	<p><b>Uitrusting van hoge kwaliteit leidt tot meer zelf overschatting</b></p>		<p>5</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>zoveel vertrouwen hebt in de uitrusting. En die beschermende, die beschermende kleding bijvoorbeeld,</p> <p>TC: . Ja dan is dat echt wel wel het geval.</p>				
<p>Omdat je bij wijze van weet dat je dat je veilig hangt, ga je gekke dingen uithalen aan of springen naar een tweede touw in plaats van de eerste. Weet je wel, zag ook zelf ook geweest, dus ja, dat dat gebeurt zeker wel.</p>	<p><b>Uitrustig nodigt uit tot meer nemen van risico</b></p>			<p>4, 5</p>
<p>Heb jij zelf de ervaring of in hoeverre heb je zelf de ervaring dat collega's die naarmate ze meer ervaring kregen, onvoorzichtiger werden in hun werk?</p> <p>TC: Ja wel een paar. Maar ik heb ook, ja, Ik heb ja wel Mensen die dat die dat wel hebben en je hebt ook Mensen die ja, die worden volwassen en die zien in een keer veel meer risico dan dat ze zagen toen ze jonger waren. Ja, die zijn er zeker wel.</p>	<p><b>Meer ervaring- meer risico</b></p>			<p>5</p>



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>Laten we die tweede blessure nemen, heeft dat iets gedaan met jouw bereidheid om daarna ook nog soortgelijke risico's te nemen</p> <p>TC: Nee, toen heb ik wel minder risico genomen.</p>	<p><b>Letsel leidt tot risico aversie</b></p>			
<p>Ja en ook al bij de mortiergroep dat er munitie; schiet me nu ineens te binnen. is de laatste waar ik mee heb gewerkt. 9 incidenten geweest kregen we een nota van dat de munitie soort 100 m, terwijl 100 m boven de loop uit elkaar knallen als een proximity granaat , levensgevaarlijk blijft gevaarlijk van dat soort incidenten met de munitie. Batche s waar wij dan mee werkten, hè? Dus dat zou dan HE zijn, proximity dan had je rode fosfor. Met die batches waren gewoon best wel wat foute mee. Toen hebben ze gezegd van hè? We stoppen even met schieten totdat we meer weten ervan</p>	<p><b>tegenspraak</b></p>			<p>1</p>
<p>De veiligheidsbril waarmee we altijd moeten schieten. Ja, dat zijn dat zijn van die van die regel die worden er dan</p>	<p><b>irritatie</b></p>	<p><b>Maatregel niet op doelgroep afgestemd</b></p>		<p>1, 3</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>ingegooid en ik snap helemaal. Het is allemaal ten koste van veiligheid, Maar het is niet altijd per se meer werkbaar voor ons. Dan komt het er op aan. Oké, wat is dan belangrijk? De veiligheid of effectiviteit van zo'n training?</p>				
<p>Ja, beide kanten op, maar met name het negatieve. Bijvoorbeeld de platen ter bescherming die je moet dragen. Ongeacht de omstandigheden moet je die dragen ook als ze je werk bijna onmogelijk maken. Positief vind ik lastig</p>	<p><b>irritatie</b></p>			<p><b>3</b></p>
<p>Ja, absoluut ja Ja, ik denk dat dat wel goed zit bij defensie hoor we bij kritisch zijn Als het gaat Als we zelf veiligheid dingen zien en We kunnen elkaar daar op aanspreken, dan wordt het zeker wel gedaan.</p>	<p><b>Aanspreken werkt</b></p>			<p><b>5</b></p>
<p>Gehoorschade? dan ja ja, check voor gehoorschade dat ik zal. Wat doen jullie dan met zo'n vent? want bij de Compagnie wordt dat</p>	<p><b>Organisatie rekent niet af met niet veilig gedrag</b></p>			

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>redelijk rechtgetrokken? Die gast die krijgt op zijn flikker en krijgt een aantekening of een douw, dat komt Misschien in het dossier te staan of als als die vaak onveilig heeft gewerkt dan sorry, Maar dit is niks voor jou, Maar daar gebeurt eigenlijk heel weinig mee. Daar gebeurt bij ons eigenlijk stiekem, Misschien ook wel te weinig mee.</p>				
--	--	--	--	--

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

Interview personeel CvdM 14-4-2023, 11u

Categorie: personeel.

MK: En deze ook ja nou eerst een paar algemene vragen en na de uitleg over zeg Maar dat proces kan ik die ik net heb gegeven in hoeverre heb jij persoonlijke ervaringen met gehoorschade hitteletsel of Misschien zelfs para ongevallen?

CM: persoonlijk niet nee

MK: heb je Mensen heb je dagen meegemaakt waar jij zeg maar actief was bijvoorbeeld bij een oefening waarbij zo'n incident zich heeft voorgedaan?

CM: ja para ongevallen wel dat ja

MK: vertel eens wat weet je daarvan ?

CM: nou ja ze gingen daar volgens mij eens In de zoveel tijd Ik weet niet op welke basis Dat was maar gingen ze naar die para opleiding en dan kwamen er altijd een paar terug [onverstaanbaar] met name dat er ook enkels gebroken of gekneusd wat gewoon heel veel voorkwam daar ja

MK: oké hitteletsel toevallig of gehoor gehoorschade?

CM: nou hitteletsel tijdens de vierdaagse wel veel meegemaakt ja op uitzending Natuurlijk ook wel Mensen die heel veel last hadden van de hitte maar wel lastig om te bepalen van wat is dan ook echt een ongeval met hitteletsel zelf wel een keer echt hypergeventileert ook tijdens het mars waarbij ik ook oververhit was maar toen was nog niet echt ja een hype of was het nog niet echt bekend dat dat bestond dus daarna was het gewoon bijkomen en je gaat weer door dat

MK: heb je jezelf wel eens tijdens je je loopbaan vragen gesteld over ja onder wat voor omstandigheden ben ik nou kwetsbaar voor gehoorschade of voor hitteletsel?

CM: onder welke omstandigheden bedoel je dat

MK: ja ik formuleer sommige dingen bewust vaag hè om om te kijken hoe hoe je erop reageert heb je jezelf ben je wel eens bewust geweest van je eigen kwetsbaarheid op het gebied van gehoorschade?

CM: ja zeker wel Als we aan het oefenen waren en ik je kon elkaar lastig verstaan dat deden we wel de oordoppen uit en dan dan ja dan had je er wel gewoon merkte ja dat het best wel wat geluid op je oren terecht kwam maar ik had niet meteen het of tenminste ik niet had niet het gevoel dat ik daarmee dezelfde schade aan het toebrengen was dat ik die oordoppen niet in had ik dacht altijd dat valt allemaal wel mee en ook toen was het niet echt dat het heel erg benadrukt werd van ja Je moet je oordoppen op er lag meer de focus op Je moet je oefeningen halen en Je moet doorgaan dus Als je dat dan niet deed Omdat je bijvoorbeeld elkaar niet kon horen ja dan werd dat ook gewoon gezegd doe je toch die oordoppen uit hoor je elkaar tenminste

MK: ik Ik vind ik af en toe wat af hoor nou in hoeverre was je in die in die tijd bekend met met de regels over het gebruik van gehoorbescherming?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

CM: nou niet echt nee niet echt regels Het was meer ja Als je Als het gewoon moest dat deed je ze wel in maar ja het werd nooit benadrukt dus als we op de schietbaan lagen en je had je oortjes niet geplaatst dan ja weer het ook eigenlijk niet gezegd dat merkte je zelf bij het eerste schot merkte je oh ik heb mijn oordoppen niet in en dan op een gegeven moment dacht ik nou Dit is een mooi moment ik stop ze er eventjes in maar verder nee Ik heb Ik heb nooit het idee gehad daar regels over waren

MK: en heb je heb je een periode meegemaakt Misschien dat die regels wel geïntroduceerd werden?

CM: ja op gegeven moment werd het wel werd ja werd er steeds meer over bekend we kregen we ook andere gehoorbescherming dus toen werden ze ook echt ingemeten en kreeg je van dat schuim in je oor om goeie oordoppen te krijgen dus ja daar merkte je wel aan dat dat er steeds meer focus dus werd gelegd op het gebruiken van oordoppen

MK: en dan had je de indruk toen dat werd geïntroduceerd dat er ook voor jou duidelijk werd uitgelegd hoe je die dingen moest gebruiken en Waarom je ze moest gebruiken?

CM: nee dat ging eigenlijk gewoon met 500 man moest je daar naartoe moest een afspraak maken en hoe ging je achter elkaar door die molen heen en op een gegeven moment moest je die doosjes ophalen Er zar wel een instructies waarschijnlijk die Niemand las als en ja nee verder eigenlijk niet.

MK: en hoe is dat voor hitteletsel dus heb jij meegemaakt een moment dat dat ze aan jullie op een bepaald moment gingen introduceren van nou hè Dit is hitteletsel en dat kun je doen om om het letsel te voorkomen?

CM: nou niet heel duidelijk wel toen in AMO instructeur was gaven we er zelf les over dus Dat was meer over wat In het handboek militair stond tijdens de sportlessen hebben we Natuurlijk ook wel benadrukt dan Als het warm was of wat dan ook dat je een beetje rustig aan moest doen Maar ik heb verder nooit zelf meegemaakt dat er echt heel actief op ook werd gestuurd

MK: oké ja heb jij militaire sprongen gemaakt para sprongen?

CM: nee hè

MK: in hoeverre heb jij bij schietoefeningen ruimte ervaren dus zeg maar ja letterlijk figuurlijk ruimte ervaren om te kunnen afwijken van de procedures voor het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen ?

CM: nou de laatste paar jaren moesten wij wel dubbele gehoorbescherming dragen en dat werd ook echt wel verplicht en dan met name de peltor die was Natuurlijk heel erg zichtbaar dus wat er dan onder zat dat vond je niet altijd zien of iemand dubbele gehoorbescherming had maar daar werd wel heel erg op gehamerd daarvoor ja was er wel mogelijkheid af te wijken want Als je ze niet in had ja dan kwam je daar vanzelf achter en dan deed je ze later wel in.

MK: en en geldt dat ook voor dynamisch schieten dus los van de schietbaan setting dynamisch schieten ervoer je daar dezelfde mate van ruimte?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

CM: nou ja wat bij ons heel vaak voorkwam is dat Mensen een oordoppen verloren en dan ging je gewoon door met de oefening en Als je klaar was kon je oordoppen zoeken en Als je pech had en er was verder geen gehoorbescherming meer dan moest je gewoon de dag afmaken Zonder gehoorbescherming.

MK: dat krijg ik van meerdere Mensen terug hoor en hoe zit dat bij de ruimte die je hebt ervaren voor het afwijken van zeg Maar de richtlijnen die bestonden over het voorkomen van hitteletsel?

CM: ja Ik heb nooit richtlijnen gekregen voor het voorkomen van hitteletsel bijvoorbeeld tijdens de amo was dan In de winterperiode hadden we speedmars had Iedereen zich ontzettend dik aangekleed en dan ging je gewoon speed marsen en dan de een na de ander die viel om onderweg en dan nou ja dan werd er wat kleding uitgedaan Maar het was nooit dat wij van tevoren daar richtlijn over kregen

MK: nee nee hé kun jij Dat is een hele algemene vraag hoor kun jij iets vertellen over je ervaringen met veiligheidsmaatregelen die afgekondigd worden op een bepaald moment hè dus dat kan over allerlei onderwerpen gaan ook naast deze 3 categorieën hé Er is iets gebeurd en er wordt bepaald moment wordt er een veiligheidsmaatregel maatregel geïntroduceerd hoe dat zelf op jou overkwam?

CM: ja ik zat even te denken of ik echt zo maatregel kan benoemen die dan werd geïntroduceerd ja Ik denk Alleen maar dubbele gehoorbescherming dat kan ik mij echt wel herinneren dat ik op gegeven moment peltoren moesten gaan dragen ja wat waren verder qua sport volgens mij ook best wel wat veiligheids dingen dat je op een gegeven moment moest uithangen in plaats van dat je dus sprongen mocht maken moest je overal gaan uithangen bij alle hoogtes bepaalde oefeningen mocht je ook niet meer doen in verband met veiligheid dat zijn wel dingen die ik me kan herinneren maar verder ja

MK: wat vond je daarvan van dat van Van dat uithangen bijvoorbeeld?

CM: ja heel erg storend dat je moest Uithangen Het was echt echt helemaal met gestrekte arm uit hangen dus er zat ook geen grijs gebied zeg maar en je moest wel je tijd halen op de hele hiba aan de ene kant tijd blijft hetzelfde dus die tijdsdruk die blijft erop staan maar er wordt wel van je verwacht dat je dan volledig gaat uithangen dus dat In de praktijk komt er wel op neer dat het ook weer niet overal mogelijk is dus terwijl je best wel een beetje uit te hangen maar aan de andere kant wordt het dan ook wel weer een soort nieuwe natuur kan je ook bijna niet meer voorstellen dat Mensen dan vanaf dei hoogtes wel mochten springen en dan ook echt zo'n grote sprong mochten maken dus ik vond het wel heel goed dat ze dit hebben geïntroduceerd je ziet ook wel dat we daardoor minder blessures zijn ontstaan ja goed de de uitvoering is dan dan denk ik inderdaad dan moet ze Misschien ook wat meer tijd geven op de hindernisbanen waardoor je ook door ja daar wat beter mee om kan gaan.

MK: geweldig en in hoeverre Dat is terugkijkend uiteraard was jij je bewust van de kwaliteit van je uitrusting en de kwaliteit van de drills en de mate van risico die je daardoor durven te nemen dus anders geformuleerd maakt het voor jou uit waar je mee werkt In de zin van uitrusting kan pgu zijn Maar dat kan ook een wapensysteem zijn en de mate waarin jij risico durft te nemen?

CM: ja Ik denk vooral Als ik kijk naar n fysiek We hadden ontzettend van die 120 l rugzakken van die

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Chinese kwaliteit waarbij alles afbrak de gespen braken af Maar we moesten wel heel veel bepakking meenemen de hele tas die zat vol nou die draag je dan dus op je lijf ook je heupen daardoor kreeg ik ook wel last van mijn heupen en dan ga je wel daar iets voorzichtiger mee om Als ik de berghaus ophad en dei zat veel beter zoveel lekkerder ja dan dan dan dan durf je inderdaad wel ja met afstapjes enzo ga je daar gewoon allemaal wat sneller overheen.

MK: ja ja en denk je dat dat nu en dat dat een persoonlijke eigenschap van jou was of dat dat breed gedrag In de groep was dat ja dat verschil waarin je je kon vertrouwen op je uitrusting en het risico wat je navenant wilde nemen?

CM: ja Ik denk dat het een hele groep wel had [onverstaanbaar] de vakol waar we dan met zijn allen ja je oefeningen en zo deed ja dat Niemand wilde daar Natuurlijk ook een blessure krijgen dus dan ben je ook wel weer extra voorzichtig maar je was daar ook wel heel erg bang dat je uitrusting zou afbreken dus daar daardoor reageer je dan ook wel weer voorzichtiger

MK: Als je dat omdraait als als een soort van stelling zou dat dan kunnen betekenen en die berghaus was een klein voorbeeldje zo zou dat dan kunnen betekenen dat Als je heel erg kunt vertrouwen op je uitrusting In de breedste zin van het woord dat je dan meer risico's zou hebben genomen?

CM: ja dat denk ik wel ja dat ga je wel maar je kan ga je tempo omhoog doen ga je sneller over allerlei obstakels hindernissen drempeltjes dat soort zaken hè ja loopt Natuurlijk eerder het risico dat je op je muil gaat met met zo'n rugzak.

MK: en heb jij zelf ooit wel eens deze vraag hoef je overigens niet te beantwoorden Als je het niet wil dat geldt voor alle maar deze is bijzonder heb jij zelf ooit letsel opgelopen tijdens je militaire loopbaan?

CM: ja Ik heb een keer proces verbaal ongeval ook ingediend dat ik het zeker weet Misschien de tweede keer Maar ik heb in ieder geval een keer tijdens een sportles tijdens het boulderen zaten we niet vast ben ik achterover gevallen van de wand af en Dat was maar ja iets van 3 m maar kwam heel raar terecht viel achterover en toen had ik mijn rug gekneusd staartbotje ja Het is toen

MK: dan ben je goed weggekomen ja was er een specifieke reden Waarom je niet vastzat?

CM: nee dat Dat is later is dat nog met die sportinstructeur Inderdaad besproken van nou wat was nou de reden dat je ze dat ze niet vast moesten ja blijkbaar was het een communicatie fout of een misverstand dat hij had gezegd dat we niet hoger mochten dan zeg maar op schouderhoogte maar ja dat dat we toch uiteindelijk doordat je opzij gaat en de beste blokjes wil ja hoger gaat dan dat bedoeling was dus Dat was het

MK: en denk jij dat persoonlijkheidskenmerken zoals een bepaalde mate van overmoedigheid of een bepaalde mate van zelfverzekerdheid van invloed zijn op de mate waarin militairen bereid zijn om risico's te nemen?

CM: ja dat denk ik wel ja zeker Het is ook Als we militair wil worden dan ben je Natuurlijk al bereid

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

om extra risico's te lopen ja dus ik denk ook wel dat mensen daardoor eerder risico nemen en hun minder bezig zijn met de gevolgen Als het misgaat

MK: en heb jij wel eens collega's gezien die naarmate ze meer ervaring kregen onvoorzichtiger werden in hun in hun werk?

CM: ja als ik dan weer naar de sport grijp dan waren er best wel wat sportspieren die ongezekerd op de kilmtoeren stonden of naar boven klommen Omdat ze dachten ik kan dit wel ik heb geen touw nodig

MK: Dit is wel het mooi hè deze krijg ik bij alle interviews of het nou commandanten zijn of onderzoekers krijg ik allemaal terug ja jeetje die verrekte sportspieren die dan al jaren dat dingetje doen hé die springen naar het touwtje ongezekerd dat soort dingen dus Dat is wel grappig dat dat jij die ook noemt oké dat dat waren zeg maar een soort van algemene vragen die wat breder gingen ik heb een aantal factoren in het kader van mijn onderzoek ja dat klinkt wel pedant maar ontdekt want eventjes terug naar wat ik precies wil onderzoeken risico compensatiegedrag nou ik geloof dat ik het wel eens een keer heb toegelicht maar eventjes in het kort [volgt uitleg over de theorie van RCG en het onderzoek]

MK: maar die die factoren die ga ik nu zo even met je aflopen om te kijken in de in de context van landmacht of daar wel of geen sprake van was ik laat Er zijn er 8 Maar ik later twee buiten beschouwing Maar dat zal ik zometeen wel toelichten en ik zeg er even een beetje overdreven bij welke factor het dan over gaat want dan kan ik het in de tekst later makkelijk terugvinden nou

FACTOR 1:

MK: factor een lijkt een open deur maar is het niet en die gaat over is de maatregel die getroffen was wel zichtbaar voor de doelgroep voorbeeld wat ik daar altijd als voorbeeld noem is toen de auto's nog standaard geen airbag hadden is er een periode geweest waarop er airbags werden ingevoerd Mensen die zich bewust werden van het feit dat hun auto hun nieuwe auto een airbag kreeg Daar is veel onderzoek naar gedaan bleek dat ze vervolgens 5 tot 10 km per uur harder gingen rijden dan ze voorheen rijden Omdat ze zich veiliger waren hè Dit is een klassiek voorbeeld van risico compensatiegedrag en ze waren .....nou dat voor wat betreft de context nou worden er bij ons mag wel eens na een incident maatregelen bekend gesteld hè nee ik moet nog iets toelichten ik vergeet wat dat wil dus zeggen die airbag dat Als je veiligheids maatregelen die je invoert die niet zichtbaar zijn dat je ook je gedrag niet kunt op .....

MK: dan nu terug naar naar onze setting zijn er voor zover jij dat hebt kunnen waarnemen maatregelen bekend gesteld die ook voor jullie zichtbaar waren?

CM: nee ik kan me zo niet iets herinneren waarvan echt denk dit zijn maatregel op zijn

MK: en de dubbele gehoorbescherming die je zelf al hebt genoemd

CM: ja ja die moesten wij ook op gegeven moment gaan dragen dat werd toen gewoon gezegd

MK: en in hoeverre werd vervolgens uitgelegd Waarom dat dubbele gehoorbescherming Waarom dat belangrijk voor je was?



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

CM: nee eigenlijk niet nee Dat was gewoon Je moet gewoon nu dubbele gehoorbescherming want het blijkt dat 1 niet voldoende is dus

MK: en wat was jouw indruk van de uitvoerbaarheid van die die maatregel dubbele gehoorbescherming?

CM: ja als het onder de helm past of over de helm dan was het prima Maar dat lukte niet altijd ja dus je bij sommige oefeningen kon het gewoon niet en ja dus je moest je hem ook gewoon afdoen en het geloof dat als je met gasmasker moest schieten Dat was dan pates dat volgens mij ook niet dus Het was niet altijd uitvoerbaar.

MK: Ik vind het opmerkelijk dat het alle Mensen die ik spreek af en toe doe ik een zijstapje alle Mensen die ik spreek zich niet bewust waren van het feit dat je met zo een dubbele gehoorbescherming maar maximaal 35 DB dempt en dat de rest gewoon via je schedel naar binnen gaat dat wordt dus gewoon dat dat wordt dus gewoon niet verteld

MK: ja dan wordt deze wat lastiger ik stel hem voor de volledigheid hoor Misschien dat je wat binnenschiet de maatregel die voor jou vervolgens zichtbaar werd hè en het kan een technische zoals die peltoren zijn dat kan ook een procedurele wijziging zijn of een andere voorziening in je uitrusting was die waren die waren er nog meer van die maatregelen zichtbaar in jouw dagelijks werk?

CM: nou wat op een gegeven moment bij 140 zwaartransport daar hadden we oude tropco's en de chauffeurs moesten wel naar moeilijk bereikbare locaties toe en die hadden daar dus navigatie voor nodig maar daar zat geen navigatie in voertuigen dus moesten ze een telefoon gebruiken maar er was geen handsfree of wat dan ook dus ja dat zij moesten bewust zeg maar wel met telefoon navigeren nou Dat is Natuurlijk niet veilig en Het was niet eens toegestaan met je telefoon achter het stuur te zitten dus toen hebben ze later ze wel van die carkits geïntroduceerd waar in ieder geval de telefoon in paste en zodat ze wel konden navigeren ja dus Dat is wel een maatregel die ik die Ik heb meegemaakt.

MK: ja Dat is wel een mooie want dan kom ik later op terug oh nee hij staat hieronder bruggetje blijkbaar werd daar dan positief op gereageerd op die maatregel door de chauffeurs?

CM ja klopt

MK: ja kan je andere maatregelen herinneren waar dan vervolgens geen positieve reactie op kwam vorm van irritatie bijvoorbeeld?

CM: nou Het is niet altijd uitvoerbaar dus Het is met name hè dat uithangen op de hindernisbaan daar was niet iedereen over te spreken zeker de echte sporters die die meededen aan wedstrijden en ja die dus goede techniek hadden en wel ja twijfelden om van hele grote hoogtes sprong te maken dus die hadden daar wel problemen mee dubbele gehoorbeschermer vond ook niet iedereen prettig dat deed ook niet iedereen sommigen vonden het ook maar betuttelend geloof ik of ja niet macho ja

MKj: a nou daar zitten we

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

FACTOR 2:

CM: veiligheidschoenen ook wel van ja je werden ook niet veel te dragen om dat ze gewoon niet lekker zaten

MK: we zitten inmiddels bij factor twee en die die die overlapt gedeeltelijk met factor een want factor twee zegt Van ja wat is nou precies het effect geweest van die maatregel heeft het geleid tot waar het voor bedoeld was hè het verminderen van gehoorschade of heeft het juist geleid tot een andere variant dat Mensen olifantenpaadjes kiezen om om toch hun werk op de oude manier te doen [volgt voorbeeld van de praktijk ] ..... heb jij effecten gezien van maatregelen die doorgevoerd werden gewenst of ongewenst?

CM: nou die dubbele gehoorbescherming wel ik denk wel dat dat heeft geholpen bijgedragen aan dat er minder mensen wat kregen maar ik ken de cijfers Natuurlijk niet nou ja verder zou ik het zo niet weten

MK: In de richting van PGU zou je kunnen denken

CM: nee zou ik ook niet weten

MK: dat maakt niet uit hoor Als je hem weet dan dan Als je niet herinnert dan dan is het ook niet zeg maar significant bij je achtergebleven en daar gaat het eigenlijk om nee want Er zijn wel voorbeelden uit het verleden denkbaar hoor Maar ik weet niet of jij dat nou ja Dat is van jouw periode geweest denk ik het vervangen van de aluminium gamel voor kunststof bordjes etcetera waar je van je moest eten nou daar zijn heel veel Dat was een veiligheidsmaatregel want we waren er achter gekomen dat de metaaldeeltjes en en en zo achterbleven in die gamellen en dat je daar dan Als je er heel vaak van had dan kon je daar last van krijgen nou daar hebben heel veel Mensen negatief op gereageerd want die gamel was gewoon verrekke handig en vanaf dat moment moesten we allemaal met met plastic zooi gaan gaan werken dus dat dat kun je als voorbeeld noemen Ik heb ook teruggekregen de scherf werende bril bij schietoefeningen met name dynamisch en onder hoge temperaturen zakt dat ding voortdurend naar het puntje van je neus wat je er ook aan doet en Mensen kregen in ieder geval dat terug dat ze zelfs met hun wapen zo van ja want Het is irritant hè zo'n afzakkende bril en je kader zegt Van ja Je moet dat ding ophouden nou daar gingen ze vervolgens gevaarlijke beweging met hun wapen maken hè nou ja dus dat zijn voorbeelden die ik inmiddels terug heb gekregen oké

FACTOR 3:

MK: nou daar zijn we bij factor 3 en daarbij is van belang of er ten gevolge van de maatregelen en dat lijkt Misschien op de vorige maar er zit wel een nuance verschil in of er motiverende of demotiverende gevolgen waren hè Je kunt een maatregel bijvoorbeeld invoeren waardoor je werk verbetert .....Dat is positief effect maar je hebt ook irritant kan ook zijn dat er beloningen werden gekoppeld aan van nou Als je dit doet dan en ik verzin het ter plekke hoor dan mag je een uur eerder ophouden of als jullie een weken lang geen shit hebben vertoond met je gehoorbescherming dan gaan we twee uur eerder ja ik zou bijna zeggen de koffiebar in maar die bestaan niet meer ja zo oud ben ik inmiddels ja maar ja officieel mogen ze niet meer bestaan geloof ik Dat is het ja kun jij voorbeelden noemen van negatieve of positieve factoren als gevolg van die maatregel?

CM: nee ik zou het zo eigenlijk niet weten ook niet echt zo een maatregel herinneren hoor die bij ons zijn doorgevoerd

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

MK: nee dat kan maakt niet uit Maar dat zou niet nee Maar dat is belangrijk want als jij als dat niet aan de voorkant van jouw hoofd zit zeg maar dan heeft het dus in ieder geval bij jou geen positief positieve beleving of een negatieve beleving gegeven dus dan moet je ook niet gaan zitten graven om ja om om mij te plezieren bij wijze van spreken

FACTOR 4:

MK: oké factor 4 en die gaat over de de mate waarin Mensen autonomie hebben over hun handelen over hun opdracht hoeveel ruimte ze hebben om te kunnen afwijken ten opzichte van wat ze zouden moeten doen en ik geef altijd hetzelfde voorbeeld als jij een laboratoriummedewerker hebt in volle volledig beschermende kleding met twee van die dikke rubberen handschoenen die ook nog in zo'n sleuf zit en daar vervolgens een een monster aan het manipuleren is staat een supervisor naast nou die man of vrouw heeft bijna nul mogelijkheid om risico compensatiegedrag te vertonen want Hij heeft gewoon heel weinig ruimte om af te wijken van procedure en verplichtingen nou zijn er bij ons een aantal incidenten geweest waarop maatregelen zijn geformuleerd en ik ben heel nieuwsgierig of er maatregelen zijn geformuleerd die die ruimte beperkten. Kan jij die herinneren?

CM: Nou ik zou niet weten nee

MK: nou dan kun je denken aan bijvoorbeeld het doorvoeren van verplichte controlelijst voordat je een bepaalde handeling mag verrichten de ik kom deze vraag heel sterk tegen bij de para parachute springen want dat zit Natuurlijk vol met checks en dubbele checks maar in je eigen werk heb je daar nooit mee te maken gehad?

CM: nee

FACTOR 5:

MK: Dat is goed dan zijn we bij factor 5 heb jij het idee dat op het gebied van gehoorschade of ook hitteletsel nee ik laat ik het allemaal zeggen ben jij bekend met het doorvoeren van technische maatregelen op het gebied van hitteletsel?

CM: nee heb ik niet

MK: kom ik zo op terug nou gehoorschade hebben we al gehad het zijn dat dubbele gehoorbescherming hoe schat jij jouw eigen vaardigheden in Als je op het gebied van het voorkomen van hitteletsel en gehoorschade?

CM: ja Dat is goed ja

MK: en Als je nou weer terug in die operationele setting denkt in hoeverre zou zouden de collega's direct om jou heen bereid zijn om jou te wijzen op bepaalde tekortkomingen in in dat voorkomen van die van het letsel of of gehoorschade hè zouden ze jou op aanspreken?

CM: ja militairen zijn super direct over het algemeen dus ja ligt er wel een beetje Natuurlijk aan welke rang zoals ik als groepscommandant rondloop zullen het niet altijd soldaten zijn die mij dan zullen gaan aanspreken maar dan zijn het vaak andere collega's of een PC die dan die dan wel

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

aanspreken

MK: ja Helder ja dat rangs verschil dat hoor ik vaker terugkomen soldaten korporaal onderling met een uitzondering van de leidinggevende korporaal Misschien lastig maar soldaten et cetera geen geen enkel probleem ja nou ja technische maatregelen ik zou je nog even teruggeven technische maatregelen hietletsel die hebben we wel degelijk genomen binnen de organisatie maar die zijn gewoon min of meer van de radar verdwenen We hebben namelijk twee dingen We hebben een soort van computer modelletje wat je op een telefoon kunt hanteren van wat is de temperatuur wat is de luchtvochtigheid hoe zit het met de drank drink discipline van mijn Mensen hoe zit het met de kleding aangepast op de temperaturen et cetera Dat is een er kunnen een kaderlid kan dat kan dus een check doen voordat hij bijvoorbeeld gaat speedmarsen of zo van hé hou ik wel rekening met de omstandigheden en twee is We hebben zelfs pilletjes die Je kunt inslikken waarmee je kerntemperatuur In de gaten kunt houden en die is op diezelfde display uitleesbaar voor het kader om te kijken hoe het zit met de kerntemperatuur van hun Mensen die spullen hebben we Maar we gebruiken ze blijkbaar nauwelijks Ik heb ook iemand van Van luchtmobiel gesproken die daar nu nog zit als nou ja die zei Van ja dat ding Dat is gewoon uit het beeld verdwenen dat heeft een tijdje bij sport spieren rondgezworven en weg nou ja Dat is dus ze zijn er wel die die technische maatregelen nou

FACTOR 7:

MK: We zijn bij factor 7 en Als je goed opgelet hebben we dus 6 overgeslagen [volgt uitleg waarom] nou dan blijft factor 7 over en die gaat over de manier waarop maatregelen gecommuniceerd worden de literatuur geeft aan dat Als je een veiligheids verbeterende maatregel introduceert dat je dan de juiste en Dat is best lastig de juiste hoeveelheid aan angst moet toevoegen fear appeals noemen ze dat angst is een te letterlijke vertaling In de zin van gevaar bewustzijn van gevaar toevoegen en dat moet je combineren Dat is heel belangrijk met de dat noemen ze zelfeffectiviteit de boodschap van ja we deze angst daar moet je je of dit gevaar moet je bewust voor zijn maar jij hebt de tools 1 2 3 om daar goed mee om te gaan en het blijkt dus dat Als je die twee met elkaar mengt in een communicatieboodschap bij verbetermaatregelen dat Mensen beter internaliseren en ook langer zich eraan houden

nou heel verhaal heb jij bij maatregelen die ooit zijn uitgelegd aan jullie en dan denk ik dat ik moet inzoomen op die dubbele gehoorbescherming Is daarbij ook uitgelegd wat de gevaren waren Als je het niet Als je daar niet aan voldeed?

CM: nou niet ja wel zeg Maar dat ze zeiden ja Het is beter voor je oren dus Het is voor de toekomst hè je hebt minder kans op gehoorschade Als je dubbele gehoorbescherming draagt dus dat hebben ze wel uitgelegd nou ja uitgelegd gezegd dus Het is nooit echt heel veel informatie over gegeven

MK: jammer eigenlijk hè Als je erbij nadenkt

CM: nou ja Misschien zijn er wel sessies georganiseerd maar daar hadden we dan geen behoefte aan

MK: ja ja ja oké je zit even na te denken oh ik moet even schakelen tussen twee vragen ja los van die factor 7 zijn er omstandigheden geweest in jouw werk waarvan je dacht van ja maar wacht even Dit is wel heel erg risicovol hier wil ik twee keer over nadenken?

CM: nee ik zou het eigenlijk niet weten nee

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

MK: ja ik kreeg voorbeelden terug over klimtoren activiteiten bijvoorbeeld overspringen naar een ander touw dat Mensen aangaven van ja wacht even diegene voor mij die doet dat wel heel peppie Maar ik wil dat niet op dezelfde manier doen Maar ik voel wel de groepsdruk om om ook dat gedrag te vertonen

CM: nou ja kijk dat springen je in het net bij de touwhindernisbaan op het eind dat vond ik altijd wel heel spannend en ja Maar dat was meer zeg maar gewoon ja angst angst dat er wat gebeurt terwijl je eigenlijk weet het risico dat er iets gebeurt klein had er waren eigenlijk niks je valt in het net dus er gebeurt niks dus Het is eigenlijk geen risico Maar het is gewoon een angst die je voelt voor Het is ja om te gaan springen

MK: nee herkenbaar dat had ik ook altijd hoor je je altijd zo'n moment Als je dan op dat punt stond van Als ik nu niet spring dan ga ik dan ga ik het niet meer doen dus dan duwde je je zelf gewoon letterlijk van Van het randje af zeg maar ja hé wat ik je nu verteld heb over risico compensatiegedrag hele open vraag hoor zou jij dingen kunnen bedenken waarmee je de kans dat Mensen zeg maar aan de hand van een verbetering toch meer risico gaan nemen zou kunnen beperken dus ik ik leg het leg het complex uit zijn er wat jou betreft dingen te bedenken om het nemen van risico's bij het militair personeel te verminderen?

CM: betere voorlichting denk ik wel toch wel betere scholing betere communicatie op het niveau waar het land waar het moet landen

MK: en denk jij dat militairen zich meer bewuster zijn van de de risico's die ze nemen dan niet militairen?

CM: denk het wel ja ja nou een vraag heb je al beantwoord meer training en opleiding en Als je het heel breed dan heb je het over veiligheidscultuur want hoe zou je hoe zou jij Als je in een paar zinnen zou moeten vangen de veiligheidscultuur binnen de landmacht denken te verbeteren

CM: ja ik zou niet weten Waarom het zou moeten verbeteren Ik vind dat de landmacht al een hele veilige cultuur heeft ja

MK: Ik vind het Ik vind het een mooi antwoord hoor deze kreeg ik ook twee keer terug van anderen ik moest bij XX moest ik zelfs mijn vraag herformuleren want die had zoiets van ja hoezo verbeteren ik bedoel nou oke oke maak het dan veranderen van hé zou zou je op welke punten zou je meer aandacht willen maar dat trok bij hem ook een beetje vuur zo van nou hoezo verbeteren ja ja mooi hè dat waren ze

EINDE INTERVIEW

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Quote	1e order thema	2e order thema	3e order (of macro order)	Factor van invloed
ook tijdens het mars waarbij ik ook oververhit was maar toen was nog niet echt ja een hype of was het nog niet echt bekend dat dat bestond dus daarna was het gewoon bijkomen en je gaat weer door	<b>Onvoldoende kennis</b>	<b>Maatregelen niet uitgelegd</b>	<b>Maatregel onvoldoende uitgelegd aan de doelgroep</b>	7
als we op de schietbaan lagen en je had je oortjes niet geplaatst dan ja weer het ook eigenlijk niet gezegd dat merkte je zelf bij het eerste schot merkte je oh ik heb mijn oordoppen niet in en dan op een gegeven moment dacht ik nou Dit is een mooi moment ik stop ze er eventjes in maar verder nee Ik heb Ik heb nooit het idee gehad daar regels over waren	<b>Te weinig kennis</b>			7
ingemeten en kreeg je van dat schuim in je oor om goeie oordoppen te krijgen dus ja daar merkte je wel aan dat dat er steeds meer focus dus werd gelegd op het gebruiken van oordoppen  Er zar wel een instructies waarschijnlijk die Niemand las als en ja nee verder eigenlijk niet.	<b>Onvoldoende uitleg</b>			7

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

nou niet ja wel zeg Maar dat ze zeiden ja Het is beter voor je oren dus Het is voor de toekomst hè je hebt minder kans op gehoorschade Als je dubbele gehoorbescherming draagt dus dat hebben ze wel uitgelegd nou ja uitgelegd gezegd dus Het is nooit echt heel veel informatie over gegeven	<b>Onvoldoende uitleg</b>			7
betere voorlichting denk ik wel toch wel betere scholing betere communicatie op het niveau waar het land waar het moet landen	<b>Betere voorlichting nodig</b>			7
wat bij ons heel vaak voorkwam is dat Mensen een oordoppen verloren en dan ging je gewoon door met de oefening en Als je klaar was kon je oordoppen zoeken en Als je pech had en er was verder geen gehoorbescherming meer dan moest je gewoon de dag afmaken Zonder gehoorbescherming.	<b>Can do mentaliteit Regels niet naleven door kader</b>	<b>Opdracht ondergeschikt aan veiligheid</b>	<b>Opdracht in combinatie met zelfoverschatting leidt tot overschreiding van grenzen</b>	4
er lag meer de focus op Je moet je oefeningen halen en Je moet doorgaan dus Als je dat dan niet deed Omdat je bijvoorbeeld elkaar niet kon horen ja dan werd dat ook gewoon gezegd doe je toch die oordoppen uit hoor je elkaar tenminste	<b>Can do mentaliteit</b>			4

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

en dan kwamen er altijd een paar terug [onverstaanbaar] met name dat er ook enkels gebroken of gekneusd wat gewoon heel veel voorkwam	<b>Aanvaarding incidenten</b>			2
ik niet had niet het gevoel dat ik daarmee dezelfde schade aan het toebrengen was dat ik die oordoppen niet in had ik dacht altijd dat valt allemaal wel mee	<b>zelfoverschatting</b>	<b>Weinig supervisie geeft ruimte tot zelfoverschatting</b>		5
hoe schat jij jouw eigen vaardigheden in Als je op het gebied van het voorkomen van hitteletsel en gehoorschade?  CM: ja Dat is goed ja	<b>zelfoverschatting</b>		<b>Supervisie zou zelfoverschatting kunnen verkleinen</b>	5
Als het warm was of wat dan ook dat je een beetje rustig aan moest doen Maar ik heb verder nooit zelf meegemaakt dat er echt heel actief op ook werd gestuurd	<b>weinig supervisie</b>			4
met name de peltor die was Natuurlijk heel erg zichtbaar dus wat er dan onder zat dat vond je niet altijd zien of iemand dubbele gehoorbescherming had maar daar werd wel heel erg op gehamerd daarvoor ja was er wel mogelijkheid af te wijken want Als je ze niet in had ja dan kwam je daar	<b>Weinig supervisie</b>			1



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

vanzelf achter en dan deed je ze later wel in.				
Als we militair wil worden dan ben je Natuurlijk al bereid om extra risico's te lopen ja dus Ik denk ook wel dat Mensen daardoor eerder risico nemen en hun minder bezig zijn met de gevolgen Als het misgaat	<b>Militairen meer risico bereid</b>			5
ja als het onder de helm past of over de helm dan was het prima Maar dat lukte niet altijd ja dus je bij sommige oefeningen kon het gewoon niet en ja dus je moest je hem ook gewoon afdoen en het geloof dat als je met gasmasker moest schieten	<b>Irritatie Slechte uitvoerbaarheid</b>	<b>Maatregelen belemmeren uitvoering</b>	<b>Maatregelen niet afgestemd op doelgroep en werk van de doelgroep</b>	2 en 3
Als we aan het oefenen waren en ik je kon elkaar lastig verstaan dat deden we wel de oordoppen uit	<b>irritatie</b>			3
ja wat waren verder qua sport volgens mij ook best wel wat veiligheids dingen dat je op een gegeven moment moest uithangen in plaats van dat je dus sprongen mocht maken moest je overal gaan uithangen bij alle hoogtes bepaalde oefeningen mocht je ook niet meer doen in verband met veiligheid	<b>irritatie</b>			2 en 3
heel erg storend dat je moest Uithangen Het was	<b>Irritatie</b>			3

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>echt echt helemaal met gestrekte arm uit hangen dus er zat ook geen grijs gebied zeg maar en je moest wel je tijd halen op de hele hiba aan de ene kant tijd blijft hetzelfde dus die tijdsdruk die blijft erop staan maar er wordt wel van je verwacht dat je dan volledig gaat uithangen dus dat In de praktijk komt er wel op neer dat het ook weer niet overal mogelijk is</p>	<p><b>tijdsdruk</b></p>			
<p>veiligheidschoenen ook wel van ja je werden ook niet veel te dragen omDat ze gewoon niet lekker zaten</p>	<p><b>irritatie</b></p>			<p><b>3</b></p>
<p>je ziet ook wel dat we daardoor minder blessures zijn ontstaan ja goed de de uitvoering is dan dan denk ik inderdaad dan moet ze Misschien ook wat meer tijd geven op de hindernisbanen</p>	<p><b>Maatregel werkt Onvoldoende tijd</b></p>	<p><b>Tijdsdruk als risico voor werkende maatregel</b></p>		<p><b>3</b></p>
<p>dus toen hebben ze later ze wel van die carkits geïntroduceerd waar in ieder geval de telefoon in paste en zodat ze wel konden navigeren ja dus Dat is wel een maatregel die ik die Ik heb meegemaakt.</p>	<p><b>Werkverbeterende maatregel</b></p>			<p><b>1</b></p>
<p>120 l rugzakken van die Chinese kwaliteit waarbij alles afbrak de gespen braken af Maar we moesten wel heel veel</p>	<p><b>Slecht materiaal maakt voorzichtiger</b></p>	<p><b>Lage kwaliteit materiaal maakt militairen voorzichtiger</b></p>	<p><b>Kwaliteit materiaal maakt risico bewust</b></p>	<p><b>2</b></p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>bepakking meenemen de hele tas die zat vol nou die draag je dan dus op je lijf ook je heupen daardoor kreeg ik ook wel last van mijn heupen en dan ga je wel daar iets voorzichtiger mee om</p>				
<p>Niemand wilde daar Natuurlijk ook een blessure krijgen dus dan ben je ook wel weer extra voorzichtig maar je was daar ook wel heel erg bang dat je uitrusting zou afbreken dus daar daardoor reageer je dan ook wel weer voorzichtiger</p>	<p><b>Slecht materiaal maakt voorzichtiger</b></p>			<p>2</p>
<p>: ja als ik dan weer naar de sport grijp dan waren er best wel wat sportspieren die ongezekerd op de kilmtoren stonden of naar boven klommen Omdat ze dachten Ik kan dit wel Ik heb geen touw nodig</p>	<p><b>Meer ervaring-meer risico nemen</b></p>			<p>5</p>
<p>ja militairen zijn super direct over het algemeen dus ja ligt er wel een beetje Natuurlijk aan welke rang zoals ik als groepscommandant rondloop zullen het niet altijd soldaten zijn die mij dan zullen gaan aanspreken</p>	<p><b>Aanspreken op veiligheid werkt</b></p>			<p>5</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

interview edk 7 april 2023

categorie: onderzoeker

intro door uit te leggen wat de werkwijze transcriberen-voorleggen wederhoor etc. cfm protocol inhoudt.

ik heb in ieder geval de opname of word gestart, dan start ik deze ook nog eventjes. dan loopt deze ook, ja. nou ja, jij zit in de categorie onderzoekers en daarom kan ik jou bij de aanvang van het onderzoek wel uitleggen wat de scope van mijn onderzoek is. ik geloof dat ik hier al eens een keer verteld heb wat ik ik doe. onderzoek naar de mate waarin de aanbevelingen van onderzoekscommissies van het clas vatbaar zijn voor risico compensatiegedrag. nou kan ik je de vraag stellen, ben jij überhaupt bekend met het begrip risico compensatiegedrag?

ek: nee echt nee,

mk: nou maakt niet uit hoor. ik stel soms ook vragen waar nee voor geldt. de aard van het interview is dusdanig dat ik je heel veel mening vraag stel. dat is ook bepalend voor bepaalde themas die er uit naar voren kunnen gaan komen, hè? als ik jou allemaal gesloten vraag stel ja, nee, dan dan. dan komt bepaalde informatie niet niet boven. dus ik stel heel veel mening vragen. nou ja, een stukje uitleg over risico compensatiegedrag. [volgt uitleg]

even kijken. en ik ben gaan kijken van hoe in die met name die onderzoek rapportages, waar kan ik die één van die 7 factoren vinden? en daar kan ik daar een uitspraak over doen van. nou ja, er komt komt bijvoorbeeld heel vaak voor dat factor 1 optreedt en daarmee kun je een uitspraak doen van goh als clas nou zou gaan kijken naar die factoren en die terug zou brengen waar ze negatief werken. dan heb je in ieder geval een lagere kans voor het optreden van risico compensatiegedrag. dan is het helemaal niet belangrijk om te kunnen aantonen wat de omvang is van het risico. wel risico compensatiegedrag ik val er af en toe ook nog over. maar dan, dan heb je daarmee aan de voorkant tijdens een onderzoek tijdens het formuleren van de aanbevelingen heb je de kans daarvoor op geminimaliseerd, want dat dat is gelukkig wel duidelijk in de wetenschap. we weten dat risico compensatiegedrag optreedt, alleen we weten niet in welke omvang nou. heel lang verhaal realiseer ik me en ik bestook je er natuurlijk nu in een keer mee. dus ik, ik ga je een aantal algemene vragen stellen en een aantal specifieke vragen die gericht zijn op die factoren

, zeg maar ben je direct betrokken bij de de voorvallen meldingen en bij onderzoeken die hebben plaatsgevonden? in hoeverre wat vind jij van de kwaliteit in de breedste zin van het woord van de rapportages die worden werden opgeleverd in het verleden?

ek: die zijn niet altijd bijster goed. waar mensen over ja, waar waar waar en

mk: als je dat dan zo zegt, wat waar denk je dan al in eerste instantie aan?

ek:al om het rapport zelf zien we, zie ik vaak dat. maar is heel veel moeite met met analyse gedeelte en daar conclusies uitkomen die eigenlijk niet stroken met het deel analyse en de feitelijke informatie. soms zitten er aanbevelingen in. waarvan je denkt van hoe kom je tot deze aanbeveling aan de hand van deze conclusie? maar we zien ook dat het gewoon rapportage zelf. schort aan kennis bij een voorzitter of secretaris om überhaupt een goed rapport te schrijven. ja ja. ja ik, ze verschillen per se veel. maar over het algemeen denk ik dat we. kwaliteit verbeterd kan worden van rapportages. is overigens niet het oogmerk van mijn onderzoek, hè, om om om daar iets aan te doen

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

of daar iets over te vinden, laat ik het zo zeggen. ik vraag het omdat het eigenlijk mij hetzelfde is opgevallen en ik viel er natuurlijk een beetje vers in. bedoel. ik heb zelf maar een incident onderzoek gedaan in het verleden naar een. een een god weet zo'n kring nou ook alweer een hele grote wiel laadschop die in delfshaven zijn karten kapot reed en voor twee 200 l v. koelvloeistof de bodem in werkte. maar goed meer ook niet en het viel mij ook op. ik heb zelfs. en als ik lieg, dan lieg ik in commissie. ik heb zelfs een rapport gevonden waar we waar de conclusie in aanbevelingen copy paste waar uit een ander rapport. dat ik op een gegeven moment dacht van hé, want het waren allemaal. klopt, het waren al.

EK: oh ja, exact dat klopt ja, want. daar hebben we de voorzitter gevraagd om er meerdere te bekijken en er zijn meerdere rapporten opgemaakt en die zijn bijna niet toe. ja, klopt. ja dat ik echt? en daar ben ik niet zeker meer, maar het was het was, maar ik heb ze wel eens ze vorig jaar of het jaar waarvoor ze geapprecieerd. dat klopt ja. voor mij was het XX . ja. klopt. klopt ja dat ik dat ik echt dacht. daarom komen de [onverstaanbaar] een appreciatie konden maken. ja, dat was dat dat

MK: , dat is wel fijn inderdaad. hè, als ik je nou zo heb uitgelegd in een notendop over risico compensatiegedrag. in hoeverre hoeverre denk je dan dat? in het in het onderzoek zelf of de de formulering van de aanbevelingen risico. compensatiegedrag iets zou kunnen zijn waar die onderzoekers rekening mee moeten houden. laat ik het toelichten. de aanbevelingen die worden gedaan en dat hoor ik jou daarnet ook zeggen. de analyse sluit niet helemaal aan op de aanbevelingen. maar het het gevoel bekwam mij en dat is de vraag eigenlijk aan jou. dat risico of dat onderzoek is ook niet nadenken van hé, als ik dit nou formuleer, wat doet dat dan vervolgens met de populatie met de doelgroep waar ik mijn mijn aanbeveling op richt, heb jij het idee dat ze daar rekening mee houden met met effect van hun maatregelen?

EK: nee, dat denk ik niet. ik denk zelfs ook dat een cvo niet geëquipeerd is om überhaupt aanbevelingen te doen dat aanbevelingen integraal bekeken moeten worden. dat mensen die verstand hebben van het onderwerp bij een directie of een eenheid en. ook zit vaak maar 3 mensen in. die al die componenten kunt bekijken, zeg maar, ja, ja dus nee, ik denk niet dat ze dat weet ik niet meer hadden. maar ik denk dat het echt niet van mogen vragen.

MK: het is een mooie. ja. nou, heb jij volgens mij de de de de opleiding onderzoeken voorvallen ook mee meegekregen. die heb je zelf ook gedaan volgens mij.

EK: ik heb de aller eerste gedaan, ja? dus niet in. huidige vorm. in.

MK: oké de scherm bevriest eventjes ja ja ja daar zat eventjes een cup in. maar het laatste wat je zei even voor de opname is dat je de cursus in de eerste versie hebt gedaan en niet in de huidige versie, hè?

EK: ja, ja, dat is wel. ik heb ook meegewerkt aan de eerste versie om die op te. en, dat was met de kennis van toen. en die heb ik ook gevolgd, maar ja, inmiddels verbeterd. maar ik heb geen, ik heb geen ervaring met de recente.

MK: nee, nee, dat is wel een terechte opmerking dan, want wat ik je zou willen vragen is of je tijdens de opleiding of tijdens een onderzoek ooit informatie heb hebt gekregen. waaruit je kon afleiden dat

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

als je als je aanbevelingen formuleert dat je dan ook rekening moet houden met, wat doet dit met de doelgroep, hè? ik? je kunt onderzoekers wel nou verwijten tussen aanhalingstekens dat ze niet voorbij de maatregel denken. maar krijgen ze überhaupt die informatie aangereikt?

EK: zit even terug te denken aan mijn eigen onderzoeken. ze hebben vaak de aanbevelingen op de dag als voorzitter en secretaris samen. daar ga je niet in gesprek met mensen over. wat doet dit dan in de praktijk? of wat doet dit met mensen dat zelf eigenlijk wel eens gedaan? en ik denk of denk. krijgen ze dat ook niet mee. ze leren vooral op de interviewen en een rapport op te maken en rekening houden met hoe het brein werkt en. dat herinneringen gekleurd zijn. dat soort dingen krijgen j

MK: ja, ja, bepaalde bias dus.

EK: ja dat ze niet meekijken zit in allernieuwste veiligheids gedachten bijvoorbeeld. steeds toen gedachten die ik ergens zou eigenlijk niet mee in de. denk je nou? dat is opmerkelijk. ja, dat is wel een gemis, maar. dat ook verwacht dat het binnenkort in zit. die zijn wel heel ver met zitten. ja en het aparte is dat zelfs binnen de. wel gemist in de ceoV de nieuwste kennis wordt er niet gedoseerd.

MK: oké ja dat is inderdaad gemiste kans.

EK: ja ja, want zelf zelf. dat is in de kamer. het wordt benoemd inmiddels heb ik begrepen van de huidige cursusleider, maar het zit er al niet in

MK. oké? ja, want zelfs binnen de safety two systeem denken we. speelt risico. compensatiegedrag niet zozeer een rol. dat je het er eigenlijk bovenop kunt zetten als. ja, ja, ik zou bijna zeggen, beperkende overweging van hou houd rekening met niet alleen system een systeem twee denken, maar ook met. risico compensatiebedrag. kans van optreden

pauze

MK: we waren gebleven bij jouw opmerking van. nou ja, in de onderzoeks opleiding zit in ieder geval niets expliciet over risico compensatiegedrag. ze heeft die system two thinking komt er waarschijnlijk wel in, dus kahneman, die wordt weer net iets beroemder. even kijken hoor.

MK: is er bij de onderzoeken die jij hebt gezien of hebt gedaan.. bepaald gedrag opgevallen. waarvan jij dacht van nou, dit kan wel eens. bepalend zijn voor de reden waarom het voorval zich heeft voorgedaan. ik doe het bewust natuurlijk heel vaak anders dan zit ik jou te sturen in in bepaalde vormen, maar.

EK: ik zit nu te denken, ik heb ooit eens een keer onderzoek gedaan naar een flash bang incident. waarvan twee gasten onafhankelijk van elkaar riepen, zonder dat we er dan vroegen. het is niet geprepareerd. en, dat is ook, waarom zeg je dat zonder dat ik ernaar vraag? ja. ja dus die komt nu. die komt nu even bij me binnen. stel de vraag maar eens een keer,

EK: ja, is er bij de onderzoeken die je hebt gelezen of gedaan, bepaald typisch gedrag jou opgevallen waarvan je dacht van, hé, dit dit dit. ja, het valt me op om welke reden dan ook. en in specifieke zin nou dit gedrag is dusdanig opvallend dat er wel een relatie is met het voorval.

EK: nou alleen dat ene . ja waar we ook wel tegenaan liep was wantrouwen, maar dat heeft niet zoveel met. in vraag te maken, maar weer met het feit dat mensen iets hebben als waar kom je voor en waar gaat dit over? uh ja, .....en ook macho cultuur... dat is een van de. onderzoeken van martijn

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

bij natresbataljon. dat ging over die zou je dan misschien gewoon kunnen lezen want daar hebben we ook een appreciatie over de specifiek over gezegd. over dat de commandant daar aandacht voor moet hebben. ja.

MK: in de tussentijd, maar ik wil jou ook niet langer vasthouden dan dan nodig. je hebt zelf een aantal onderzoeken gedaan, hè?

EK: ja wel enige jaren mee, ja,

MK: maakt niet uit als je nou terug denkt hè. en nogmaals, dat is een menings vraag als je terugdenkt van en als je nou geweten had dat er zoiets bestaat als risico compensatiegedrag, hè? het reageren van mensen op een maatregel die en er is literatuur zat voor over die ertoe kan leiden dat een veiligheidsmaatregel zelfs averechts werkt als je dat had geweten, hè? had je al gezegd van nou, dan was ik op een bepaalde manier anders naar naar mijn onderzoek en mijn maatregelen of mijn aanbevelingen gaan kijken.

EK: dat denk ik wel. nou, oké, is het echt een heel echte nadenkt van wat hebben we überhaupt ooit? het is echt lang geleden hoor dat ik dat heb gezegd heb gedaan. aanbevolen. en, ik denk wel dat we dan beter hadden nagedacht over welke wat voor soort aanbevelingen we hadden gegeven. dat denk ik wel. ja, een specifiek voorbeeld. Arm knelling is niet representatief, want daar hebben we nooit getuige en het slachtoffer gesproken. ja onderzoek geweest zonder dat je getuigen en slachtoffers spreekt. dat is ook een hele mooie ja. dat was de kmar dat onderzoek liep toen nog, maar hadden wel toestemming om daarnaast ons eigen onderzoek te draaien, maar als je als restrictie laten we de getuigen het slachtoffer mochten niet mocht interviewen. eigenlijk was dat echt, hadden we nooit mee akkoord moeten gaan. ja, dat weet ik dat ze moeten allemaal. nee, het was een 20 natres roleplay 20 natres, dat was het dossier

MK: nou misschien dat ik die nog even terug ga zoeken, wat ik ga doen is, ik ga nu even per factor en. ik benoem het af en toe een beetje kunstmatig, want dan kan ik het terugvinden in de transcriptie. ga ik even een aantal vragen stellen. sommigen zijn niet relevant voor de categorie onderzoekers, maar dan geef ik ze wel mee, dan kun je daar god weet. zet dat je aan denken? en er zijn een zevental factoren die van invloed zijn op de waarschijnlijkheid dat er risico compensatiegedrag kan optreden.

FACTOR 1:

MK: en de eerste is eigenlijk. dat is bijna een open deur. 1 maatregel moet zichtbaar zijn voor de doelgroep. het klinkt als een open deur, maar als jij in een auto stapt waarvan je niet weet dat je gepantserd glas hebt. dan ga je geen rekening houden met dat gepantserd glas en dan zorg je er wel voor dat je bepaalde objecten vermijdt. want ja, die kunnen door je voorruit schieten. en zo zijn er meerdere, vaak technische maatregelen te nemen die voor een doelgroep helemaal niet zichtbaar hoeven te zijn. en, dat is wel grappig, zeker als je de literatuur erbij pakt, want in in de in dat opzicht kun je dus beter geen reclame maken voor een veiligheidsmaatregel. noem het maar even, je hebt in auto's vast op bepaald moment gebruikelijk dat er ook side impact bars in werden gezet. ja, dat werd natuurlijk breed uitgemeten. nou, de literatuur zegt, dat kun je beter niet doen, want dan houden ze er ook geen rekening mee. en dan blijven ze veiliger. nou, dat zeg maar die die die die factor is in zoverre niet zover relevant voor onderzoekers. tenzij jij nu zegt van nou, weet je. wel niet voor

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

onderzoekers, maar wel degene die natuurlijk de maatregelen verzinnen. ja ja aan als namen velen, ja. want heb jij je als onderzoeker of of in het kader van de appreciatie bijvoorbeeld wel eens afgevraagd van hé. moet je deze maatregel nou wel zichtbaar maken of moet je hem juist vooral niet zichtbaar maken? en nooit had gedaan. nee, dat is ook een antwoord, hè? ik bedoel de, er bestaan geen sociaal wenselijke antwoorden hoor in deze setting.

EK: kan nog best eens over nadenken, maar dan gaat het mij nu geen belletje rinkelen, nee. nou ja

FACTOR 2:

MK: , wat factor twee is voor het onderzoek is relevant als er dan een effect is van een maatregel. wat was dat effect dan? nou, die vraag stel ik uiteraard aan degene die moeten werken met een bepaalde maatregel en in tweede instantie ook met de commandanten. of ze hebben waargenomen dat er überhaupt een effect was. wat ik uit de gesprekken tot nu toe terug krijg en dat is echt wel een rode draad. zowel bij commandanten als bij zeg maar betrokkenen. is dat ze zeggen van ja, maar weet je tussen moment voorval onderzoek voorval formuleren maatregel appreciëren, maatregel uitvoeren maatregel zit zoveel tijd dat wij niet eens meer doorhebben dat er iets gebeurd is als naar aanleiding van een voorval. dus die link leggen we niet. ja, als je de link niet legt, dan ben je je niet bewust van het feit dat het een soort van ingevoerde maatregel is. nee, maar dan wordt er gewoon op een bepaald moment iets afgekondigd, hè? ik noem maar wat voorbeeld. wat wat genoemd werd, was het verplicht dragen van de scherp werende bril bij schieten activiteiten. en daar worden trouwens heel veel opmerkingen over gemaakt. dat wordt niet gezien als een veiligheidsverbeterende maatregel. ja, zo wordt het wel gebracht, maar zij hebben zoiets van. ja, dat moet gewoon dus. snappen wat bedoelt de link tussen voorval, onderzoek etcetera is bijna niet meer te leggen

EK: het feit dat iemand patronen in zijn giegel krijgt en in zijn ogen dat die link leggen ze niet

MK: . nou ja, die link leggen ze misschien wel, maar niet naar aanleiding van hé. er is onderzoek gedaan naar ja, ik vond een hele mooie en die heb ik ook nog tegen XX geroepen. dat een van de sergeanten die ik interviewde die zei van, ik vind het zo raar en het is opvallend, hè? dat is sergeant, dat zegt, ik vind het zo raar dat we aan het einde van het jaar op april van de bataljonscommandant te horen krijgen. nou, we hebben dit gedaan. we zijn daar geweest en we hebben bij die wedstrijd bijvoorbeeld gescoord en dat niemand iets roept over, oh ja, by the way, we hebben. afgelopen jaar ook nog een aantal incidenten gehad, maar daar hebben we van geleerd en wel op deze manier. en toen dacht ik van, nou ja, dan is sergeant, dat moet zeggen, ja, dat hij dat dat hij dat mist, dat ja, ik kon hem bijna wel kussen, zeg maar.

EK: ik had er vorige week ook eentje ook een sergeant die vroeg van is het voorval van KTM moters al afgerond, want ik wil graag weten wat eruit komt verwerken in mijn RIE,

FACTOR 3:

MK: nou ja dan zitten we inmiddels bij de derde factor, want die die die de eerste twee zijn voor jou wat minder relevant factor 3 is of er ten gevolge van de ingevoerde maatregel. motiverende dan wel demotiverende effecten op het gedrag kenbaar of kenbaar werden en dan moet je denken aan werkverbetering als positief, maar het kan ook irritatie zijn. beloning kun je zelfs over nadenken. in



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

hoeverre denk jij dat? dat het belang wat militaire hechten aan die maatregel. een motiverend of demotiverend effect heeft veroorzaakt?

EK: ik denk dat het allebei de kanten opgaat, afhankelijk van van de maatregel.

MK: en zou je van van een van de twee kanten voorbeelden kunnen noemen?

EK. echt even hard op denken? ik heb geen specifieke voorbeelden, maar wel mensen die ja, dat is een open deur. weet je wel dat je het handboek gaat aanpassen? lijkt me toch logisch. dat moet je niet opschrijven, moet je gewoon doen.

MK: ja, en heeft zo'n handboek aanpassen naar jouw idee, een potentieel motiverend of demotiverend effect op de doelgroep?

EK: demotiverend, want ze zien er niks van. ze wisten dat er. lang stond alleen niet goed in handboek, dus ja, dus in een partij deden ze het al. alleen kwamen we erachter dat het in in de theorie gewoon niet, niet niet. nou nou, de praktijk was toen geschreven, zeg maar ja,

MK: en dan toch weer even weer teruggrijpend op factor twee het effect heb jij in jouw perceptie al die jaren het idee dat het aanpassen van handboeken leidt tot aanpassing van gedrag?

EK: nee. want wat op papier staat, wil niet zeggen dat dat bij de betrokkenen terecht komt. dus. dat is een van de minst, maar een van de aanbevelingen waarvan ik denk minste nut hebben waar je minst impact mee bereikt. bereikt impact door erover te praten door voorlichting te geven, even met de mensen met mensen in gesprek te gaan en niet door een handdoek aan te passen, want. de specialist leest het handboek de gebruiker niet. De instructeur leest het handboek en die moet dat instrueren en. leren dus voor de gebruikers zelf. ja, dus ja, die doen daar niks mee. nee, hetzelfde als ons voorschrift van arbo. dat is eigenlijk alleen voor specialisten en de werkgever. medewerker op de werkvloer leest dat niet en hoeft dat ook niet te weten. die moet dat vanuit de lijn door krijgen.

MK: ik hoor dit trouwens ook standaard terugkomen hoor in de interviews, de focus op opleiding, instructie en vorming. ook die laatste, vooral dat die bepalend is voor in hoeverre de veiligheidsmaatregelen die we al hebben en ook de nieuwe hoe die worden uitgevoerd of omarmd. en wat ik vanuit de werkvloer interviews terugkrijg is. dat de meeste veiligheids verbeterende maatregelen wel gesnapt worden. maar. uitvoerbaar, lastig. en ik geef je twee, twee voorbeelden, dubbele gehoorbescherming, hè? bijvoorbeeld bij bij mortieristen. ja, dat is belangrijk, want ik wil goede oren houden, snappen ze allemaal en dan sta je dus bij schiet serie. sta je zo en dan staat iemand tegen je te beppen en dan doe je toch wat zeg je kabam? ja oh net te laat dus ze zeggen van ja, maar weet je dat moet en dat krijgt die opmerking krijg ik vaker terug, maar dat moet toch anders kunnen. nou goed waardeoordeel ander voorbeeld wat ik tegen. kom is, die die scherp werende bril bij schietoefeningen? ja, natuurlijk is die zinvol. ik wil mijn ogen ook goed houden, maar realiseer je je wel dat als je bijvoorbeeld op curacao of in afghanistan voorwaarts achterwaarts springend schietend dekking nemend dat met 30 40 graden plus die bril naar naar je puntje van je neus zakt? en dat je geen handen vrij hebt om even die bril weer en als die dan afdondert, dan heb je hem eigenlijk zoiets van. hé, die is die is af. en ja, het kader wijst daar voortdurend op, maar het belemmert je je optreden en. ja dan dan dan valt dus de draag draagvlak onder die maatregel valt voor een gedeelte weg dat dat dat hoor ik ze zeggen, maar goed, dat is.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

EK: je moet je ook afvragen of het nut heeft om op te doen tijdens een daadwerkelijk inzet, want als ie toch afgewaaid. en wat is de kans. Op de schietbaan schiet je vaak meer dan dat je daadwerkelijk bij inzet doet? en de kans anders is dan ook groter dat het jou überhaupt overkomt.

FACTOR 4:

MK: ja ja, wellicht even kijken hoor. inmiddels zit ik bij factor 4. en die gaat over in hoeverre iemand controle heeft over zijn eigen werkzaamheden. ik geef al dat voorbeeld. je kunt je voorstellen als een laborant in een klasse 4 lab met volledige beschermende kleding, lange handschoenen en dan ook nog in zo een sleuf aan het werk is aan een bepaalde chemische stof. en er staat ook nog een een observator naast. die man of vrouw heeft bijna nul ruimte om zijn gedrag aan te passen, waardoor die meer risico gaat nemen, hè? die mate van controle over die werkzaamheid is is zeer beperkt. nou zijn er maatregelen die die mate van controle beperken of misschien zelfs onbewust verruimen? zijn er in jouw ervaring maatregelen genomen die de vrijheid. van militair personeel om een taak uit te voeren hebben. beperkt.?

EK: ik. denk vooral de maatregelen betreft. persoonlijke beschermingsmiddelen. wat je net noemde de schietbril we hebben. en de CAEP dus het heeft niet zozeer met de vrijheid beperking te maken, maar met feit dat ze niet eens zijn met het überhaupt het artikel. ja, ik kan geen specifiek voorbeeld noemen, maar het is wel iets wat we dan horen van. ja, dat mag ik weer iets niet meer,

MK: maar dat is ook een belangrijke opmerking. dat komt praktische voorbeelden, dat maakt niet uit. maakt niet uit,

EK: maar het zijn wel dingen die je hoort die ook meewerkt. dat ze wel ja mag dat ook al niet meer dan. ja, ja, er was zoiets doms als met voedselveiligheid moet er wel, maar met plastic dingen is gaan zitten vreten. waarom mag ik niet gewoon een paar boterhammen smeren met zijn allen?

MK: en ja ja. een kleine zijstap, want het gaat over het communiceren van de maatregel. maar je triggert me met jouw voorbeeld van haccp, want ik heb samen ooit met de toen nog majoor krijger het handboek haccp mogen schrijven. overigens tegen mijn zin in, want ik vond groot gedeelte van de haccp. is eigenlijk alleen maar voor de institutionele keuken voor zorginstellingen bedacht. en ja, wij zijn gelukkig nog geen zorginstelling. maar goed jouw opmerking over dat eten en boterhammetjes smeren. heb jij de indruk dat als een maatregel wordt uitgelegd, gecommuniceerd dat er ook bewust gezocht wordt naar draagvlak, hè? want hoe kun je nou die maatregel dusdanig verpakken dat mensen beter snappen dat die belangrijk is?

EK: het mooiste zou zijn van wat we nog niet doen, is dat je met n. een communicatieadviseurs gaan bedenken, hoe ga ik dit nou allemaal brengen? maar dat het ook land, hè? dat je kunt uitleggen waarom je het doet en waarom dit een goede maatregel is. dat doen we niet.

MK:nee, oké, maar dat was een zijstapje

MK: naar factor 7 waar ik zo meteen op kom heb. jij het idee dat bij want je hebt? ik had het eventjes over die mate van controle als gevolg van een maatregel. er kan ook sprake zijn van het invoeren van extra supervisie. door maatregelen is daar wel eens sprake van geweest.?

EK: nee, maar wel op het. herinneren aan het feit dat we dat moeten doen? van, want als er munitie

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

vermenging is en, we hebben al zoveel maatregelen lopende om ervoor te zorgen dat het niet kan gebeuren. dat is iedereen dat zou naleven. de kans is echt heel gering. is dat het überhaupt gebeurt. ze geven vaak dmo de schuld dat het verkeerd is aangeleverd , maar uiteindelijk blijft het echt uit je tasje te komen natuurlijk.

FACTOR 5:

MK: oké, dan heb ik die gehad, dan gaan we door naar factor 5. goed, ja. en, daar hebben we hij zijdelings al een beetje over gehad. maar relevant is dat sommige maatregelen die zetten de deur voor zelfoverschatting verder open. kleine introductie het blijkt uit wetenschappelijk onderzoek dat mensen die van zichzelf vinden dat ze ergens goed in zijn. eigenlijk meestal de slechtste presteerders zijn hè? bijvoorbeeld mensen die altijd roepen. ik ben eigenlijk een super automobilist. dat zijn. dat blijkt ook echt uit het onderzoek. de meest gevaarlijke. er is een soort omgekeerd, evenredig verband tussen mensen die zeggen van, nou, weet je, ik ben helemaal niet zo super in, weet ik veel op dit of dat en die blijken dan best veilig of best goed te presteren en degene die aan de andere kant zitten van. nou, ik ben eigenlijk best wel een super ervaren en goede klim. skiër bestuurder nou, dat blijken de degene te zijn die de meeste risico's nemen. en, dat hoeft hij natuurlijk niet altijd te uiten in dat ze ook de meeste voorvallen veroorzaken, maar ze nemen wel de meeste risico's. in hoeverre heb jij de indruk dat? militair personeel. eerder risico's neemt omdat ze hun eigen vaardigheden overschatten. dus een menings vraag, hè? ik bedoel, je hoeft dat niet te kunnen staven op op basis van.

EK: . ja, maar ik heb altijd eerder gevoel dat het een gebrek is aan kennis. mensen het overschatten, dan kan dat heeft een speelt een rol. zelfde denken ook. paar mensen die waarvan ik denk van nou, je zegt dat je er heel veel van nou weet, maar valt wel mee. maar dat is niet zozeer militair. kan kan de vraag iets anders stellen?

MK: heb jij in jouw perceptie gevallen gezien waar? maatregelen werden geïntroduceerd in de organisatie en dat uiteindelijk daardoor mensen. meer risico's konden nemen, hè? doordat ze bijvoorbeeld. een hele zware opleiding hebben afgerond of hele dure spullen krijgen in de zin van uitrusting. en dat ze daardoor denken van. nou, nu kan ik veel meer en kan ik ook meer risico's nemen.

EK: je zegt nu uitrusting, we hebben we het wel gehad bij de dubbele gehoorbescherming? waar we als mensen denken dat ze dubbele gehoorbescherming op hebben, dat ze elke knal aankunnen. maar uiteindelijk is er maar nog steeds 35 db en de rest gaat vind je hoofd naar binnen. maar dat is ook weer gebrek aan kennis, dus. ze overschatten dan een feit. dat ze gehoorbeschermingsmiddelen hebben gekregen. dat zijn aan heel veel blootgesteld kunnen worden, maar is helemaal niet zo. ja, dus dat is er wel eentje

MK: wel blij dat jij ook aangeeft dat dat een soort van kennis gebrek is. want dat heeft dan in die zin niet zozeer met zelfoverschatting te maken, maar met met inderdaad kennis achterstand dat ze het niet weten dat het max 35 db dempt en dat de rest gewoon via je bot gewoon alsnog naar binnen kan komen.

EK: dus je kunt je oor wel dicht houden, maar als jij je mond open hebt, je kan nog steeds in alles gewoon wie je schedel hebben.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

FACTOR 7:  
intermezzo

MK: nou, dan zijn we bij factor 7, daar hebben we het al een klein beetje over gehad. dat is de factor die zegt. als je een maatregel communiceert, dan kan je dat op een effectieve en op een minder effectieve manier doen. en het blijkt uit onderzoek dat als je een boodschap communiceert of een maatregel communiceert, moet ik zeggen, en je voegt daar net de juiste mate van en in het literatuur heet dat fear dat. wordt niet helemaal afgedekt door angst in de vertaling, maar je voegt er wat gevaar wat angst aan toe. dan is zo'n maatregel in ieder geval langer effectiever dan wanneer je een maatregel introduceert, zonder daar al. angst aan toe te voegen. ik heb uit een van de interviews al een mooi voorbeeld gekregen, dus die geef ik je mee dat bij de opleiding tot parachutist mensen voordat ze daadwerkelijk hun eerste stick voor. maar in het vliegtuig verlaten, krijgen ze fotos van man on tail heet dat van iemand hangt aan de staart vlakken van het vliegtuig en vervolgens krijgen ze ook nog foto's te zien wat er met betrokkenen gebeurt op het moment dat die de grond heeft geraakt. dat voegt in mijn perceptie, maar ik ben geen parachutist, net even teveel angst toe. maar het heeft wel effect op de op de mensen werd mij verteld, want ja, die dachten van, oh, wacht even, dan moet ik echt nog even alles goed bij mezelf en bij de ander controleren, want dit wil ik niet hebben. en dat geeft ook de literatuur wel aan dat dat helpt.

MK: is in jouw perceptie, want je hebt inmiddels toch aardig wat onderzoeken en ook wat maatregelen langs zien komen. überhaupt nagedacht over de manier waarop de maatregel geïntroduceerd moet worden binnen de landmacht en in tweede instantie. en in tweede instantie. is daar dan bij die wijze van communicatie ook een bepaalde mate van angst toegevoegd.

EK: nee. we hebben nog nooit over nagedacht, nee, maar we doen mooie? in de praktijk doen we het inderdaad wel als voordat ik op uitzending ga, krijg je meest walgelijke fotos te zien om ervoor te zorgen. het rare eten niet doet dat ik uitkijk voor rare beestjes. kijk uitkijk voor mijnen. we doen het wel, maar als het gaat om onze eigen maatregelen. nee,

MK: intermezzo

MK: zijn er nog andere dingen waar jij zegt van nou goh, als je het hebt over risico en risicos nemen. los van risico compensatiegedrag, hè? kijk daar eens naar of of denk daar eens over na

EK: . nee niet zo snel. ik ben een langzame denker net even tijd nodig.

MK: dat zijn de betere hoor. dat zijn de betere. dat is in vergadering had heel irritant. dat loopt de zalen. ik had het aardig over. nee op dit moment niet, maar je hebt kans dat ik over een week ineens denkt. nou dan moet je me dat gewoon appen of wat dan ook want ik ik ben nog lang niet klaar met mijn interviews dus

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Quote	1e order thema	2e order thema	3e order (or macro order)	Factor van invloed
in hoeverre wat vind jij van de kwaliteit in de breedste zin van het woord van de rapportages die worden worden opgeleverd in het verleden?  ek: die zijn niet altijd bijster goed	<b>Kwaliteit onderzoekers laag</b>	<b>Onderzoekers niet voldoende van kwaliteit</b>	<b>Onderzoek houdt onvoldoende rekening met mogelijk effect van de maatregel</b>	
. ik denk zelfs ook dat een cvb niet geëquipeerd is om überhaupt aanbevelingen te doen dat aanbevelingen integraal bekeken moeten worden. dat mensen die verstand hebben van het onderwerp	<b>Kwaliteit onderzoekers laag</b>			
maar is heel veel moeite met met analyse gedeelte en daar conclusies uitkomen die eigenlijk niet stroken met het deel analyse en de feitelijke informatie. soms zitten er aanbevelingen in. waarvan je denkt van hoe kom je tot deze aanbeveling aan de hand van deze conclusie?	<b>Relatie tussen aanbeveling en onderzoek niet altijd duidelijk</b>			
. ze hebben vaak de aanbevelingen op de dag als voorzitter en secretaris samen. daar ga je niet in gesprek met mensen over. wat doet dit dan in de praktijk? of wat doet dit met mensen	<b>Onvoldoende afweging met anderen over aanbevelingen</b>			
en ook macho cultuur	<b>Macho cultuur</b>			
. aanbevelen. en, ik denk wel dat we dan beter hadden nagedacht over welke wat voor soort aanbevelingen we	<b>Gebrek aan aandacht wat aanbeveling voor effect kan hebben</b>		<b>Geen doelgroep in beeld waarmee gecommuniceerd wordt</b>	

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

hadden gegeven. dat denk ik wel. ja,				
want wat op papier staat, wil niet zeggen dat dat bij de betrokkenen terecht komt. dus. dat is een van de minst, maar een van de aanbevelingen waarvan ik denk minste nut hebben waar je minst impact mee bereikt. bereikt impact door erover te praten door voorlichting te geven	<b>Onvoldoende uitleg aan werkvloer</b>	<b>Geen doelgroep communicatie</b>		2, 7
het mooiste zou zijn van wat we nog niet doen, is dat je met n. een communicatieadviseurs gaan bedenken, hoe ga ik dit nou allemaal brengen? maar dat het ook land, hè? dat je kunt uitleggen waarom je het doet en waarom dit een goede maatregel is. dat doen we niet	<b>Onvoldoende nadenken over communicatie van aanbeveling</b>			4
ik heb geen specifieke voorbeelden, maar wel mensen die ja, dat is een open deur. weet je wel dat je het handboek gaat aanpassen? lijkt me toch logisch. dat moet je niet opschrijven, moet je gewoon doen.	<b>Teveel aanpassen procedures</b>			3
en de CAEP dus het heeft niet zozeer met de vrijheid beperking te maken, maar met feit dat ze niet eens zijn met het überhaupt het artikel. ja, ik kan geen specifiek voorbeeld noemen, maar het is wel iets wat we dan horen van. ja, dat mag ik weer iets niet meer	<b>Irritatie door beperkingen</b>	<b>Irritatie door beperking van werkgemak</b>	<b>Kennis over de maatregel wordt niet aan doelgroep aangegeven</b>	4

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>maar het zijn wel dingen die je hoort die ook meewerkt. dat ze wel ja mag dat ook al niet meer dan. ja, ja</p>	<p><b>irritatie</b></p>			<p>4</p>
<p>ja, maar ik heb altijd eerder gevoel dat het een gebrek is aan kennis. mensen het overschatten, dan kan dat heeft een speelt een rol. zelfde denken ook. paar mensen die waarvan ik denk van nou, je zegt dat je er heel veel van nou weet, maar valt wel mee.</p>	<p><b>Gebrek aan kennis</b></p>	<p><b>Onvoldoende voorlichting van doelgroep</b></p>		<p>5</p>
<p>. maar dat is ook weer gebrek aan aan kennis, dus. ze overschatten dan een feit. dat ze gehoorbeschermingsmiddelen hebben gekregen. dat zijn aan heel veel blootgesteld kunnen worden, maar is helemaal niet zo. ja, dus dat is er wel eentje</p>	<p><b>Gebrek aan kennis</b> <b>Onvoldoende voorlichting</b></p>			<p>5</p>
<p>in de praktijk doen we het inderdaad wel als voordat ik op uitzending ga, krijg je meest walgelijke fotos te zien om ervoor te zorgen. het rare eten niet doet dat ik uitkijk voor rare beestjes. kijk uitkijk voor mijnen. we doen het wel, maar als het gaat om onze eigen maatregelen. nee,</p>	<p><b>Fear appeals te weinig</b></p>			<p>7</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

interview ab (11) 12-4-23 13.15u

Categorie: onderzoeker:

introdunctie van de reden van het onderzoek, de focus op de casus hitteletsel, gehoorschade en para ongevallen. volgt uitleg van de procedure van hoor en wederhoor en de aanbieding van de tekst van het interview.

mk: even kijken voor jou relevant? nou, ja, ik heb, oh ja, ik heb bewust het aantal incidenten gekozen in de bracket 2015 2019. om te voorkomen dat ik daarmee toch een bepaalde reactie zou afroepen binnen de afdeling waar ik nu zelf werkzaam ben dan ja he, als ik bijvoorbeeld het ktm ongeval of de zodiac zou pakken, ja, dat loopt allemaal nog. daar wil ik ver van blijven.

AB: dus dat, dat zijn dus allemaal onderzoeken die al zeg maar de revue gepasseerd zijn. ja, waarop zeg maar al de directie veiligheid geagendeerd heeft is en dat daar al een reactie op gegeven is en dat die verwerkt zijn in ieder geval

MK:in principe. behoudens een enkele uitzondering gaat het over een onderzoek wat al geapprecieerd is. en waar dus ook goedgekeurde aanbevelingen en maatregelen van zijn en die zouden dan ook geïmplementeert moeten zijn in de organisatie. inmiddels weet ik daar natuurlijk wel wat meer van en het is best een lastig verhaal. maar goed dat voor wat betreft introductie. stel, ik stel heel veel open vragen. dat doe ik bewust, want wat belangrijk is, is niet zozeer dat jij zegt van dat je in een soort van feitenrelaas terecht komt, maar ik wil echt de mening van de mensen. want achter die mening schuilt uiteindelijk de waarde van mijn onderzoek. vandaar ook dat ik heel veel verschillende mensen interview. en ik heb ook documentatie onderzoek gedaan. dat betekent dat ik naar alle voorvallen rapportages heb gekeken. ik heb naar het protocol onderzoek voorvallen gekeken. ik heb naar wat is het de sg 9 8, 9 uit mijn hoofd gekeken. ik heb naar de syllabus voor. de cursus. Onderzoek voorvallen def gekeken en ik heb vanuit mijn onderzoeksvraag die documentatie allemaal al doorgeakkert. dat is een component van mijn scriptie straks naast literatuurstudie en dit is het deel twee waarin ik eigenlijk het beeld wat ik heb. op basis van de onderzoeken probeer te checken aan de hand van jullie ervaringen en jullie meningen. dus als je zegt van nou? ik heb hier geen rechtstreekse ervaring mee, maar wel met een soortgelijk geval in je eigen toko, dan kan dat ook. ja, de reden waarom ik heb gekozen voor. gehoorschade para ongevallen en hitteletsel is omdat die categorieën een focus geven, omdat er natuurlijk heel veel voorvallen bijna niet te clusteren zijn, hè? als iemand in zijn vinger snijdt met een zakmes op de kms. wat voor soort voorval is dat? ja is als iemand van een een gryphus. afvalt ja, wat voor voorval is dat? dus deze heb ik bewust gekozen omdat ze te clusteren zijn. heb jij vooraf vragen?

AB:nee, nee,

MK: niet oké, de ervaring leert maar goed af en toe zit er ook een praatje pot bij dat het ongeveer een uur 10 minuten duurt. geef even aan als jouw agenda. andere dingen roept dan kunnen we het, kan ik iets?in de, versnelling gaan bijvoorbeeld. dan houd ik het wat korter. nou, ja, ik heb een stukje introductie voor de voor het onderzoek nodig. dat is misschien best wel een een ja, je komt rauw op je dak bij de meeste in ieder geval wel. maar dit is wel nodig. ik doe mijn onderzoek naar een verschijnsel. dat heet risico compensatiegedrag. wat houdt dat in? dat is een theorie die is ontwikkeld onafhankelijk van elkaar door twee professoren, waarvan er één overigens een Nederlander is. en die hebben onderzocht en dat kunnen ze ook cijfermatig onderbouwen. overigens



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

weliswaar al cijfers op nationaal niveau dat op het moment dat nee, ik moet anders zeggen. de mens heeft een bepaalde risicoperceptie, hè? hoeveel risico denk ik te lopen in het dagelijks leven en in mijn werk bijvoorbeeld en daarbij past een bepaalde risicobereidheid, hè als ik dit aan risico denk te nemen, dan ben ik bereid. ben ik dan bereid dat risico te nemen of wil ik zelfs iets hoger? ben ik daar hè je weet bijvoorbeeld, je hebt mensen die hebben wat meer thrill seeking neigingen. nou, als ze dit risico. denken waar te nemen, want alles is perceptie. dan zijn ze vaak bereid om even een klikje hoger te gaan. maar je hebt ook mensen die zijn risico avers, dus die gaan die zien dit risico en gaan dan wat lager zitten. maar uiteindelijk. en dat heet ook wel eens de risico homeostase theorie kom je uit op een niveau waarvan mensen zeggen van nou, dit is de hoeveelheid risico die ik wil nemen. nou. doet zich vervolgens de situatie voor dat er bijvoorbeeld in je werk of in je privé een veiligheids verbeterende maatregel wordt geïntroduceerd. en ik noem altijd hetzelfde voorbeeld, wij zijn er voor ons, is het gesneden koek, maar er is een moment geweest waarop airbags in auto's werden ingevoerd. nou ja mijn risicoperceptie, laten we even zeggen, die zat hier op 5 vervolgens wordt een airbag ingevoerd, hè? mijn risicoperceptie is dat ik veiliger ben, dus minder risico loop. oh dan kan ik mijn gedrag aanpassen. en die theorie die zegt dat we ons gedrag aanpassen naar dezelfde mate van risico. die we daarvoor bereid waren te nemen en in de praktijk van dat die airbag betekent dat dat mensen aantoonbaar gemiddeld tussen de 5 en 10 km per uur harder gingen rijden omdat ze zich veiliger waanden. ander voorbeeld van meer recente periode is ook uitvoerig onderzocht. hetzelfde geldt overigens ook voor abs systemen. er zijn ook heel veel rapporten van, maar tijdens de coronacrisis, hè we hadden 1,5 m afstand als richtlijn, maar op een bepaald moment werden er ook mondkapjes ingevoerd. en wat je zag en in Frankrijk, was dat nog het meest zichtbaar, want fransen zijn ja die die die zijn close hè? die knuffelen snel is dat met de invulling van het mondkapje. oh, ik ben nu veiliger. dat is overigens een misvatting. gingen ze toch weer elkaar omhelzen dus uiteindelijk. wat het invoeren van het mondkapje netto resultaat dat er zelfs meer risico's werd gelopen. nou, die twee theorieën die bestaan wat ik zei. die zijn ook cijfermatig op nationaal niveau aangetoond. dat betekent dat je bijvoorbeeld op het gebied van het campagnes als voorkomen van ongewenste zwangerschappen, anti rook campagnes. nou ja, noem maar op dat zij konden aantonen aan de hand van cijfers dat een maatregel, in dit geval ook campagnes die ingevoerd werd uiteindelijk. na verloop van tijd weer terug nivelleerde naar het oude niveau. die theorie is niet onomstreden, want je kunt namelijk alleen op groot abstractieniveau kun je het cijfermatig aantonen. het effect. maar er is een ander grote kritiekpunt en is dat je het niet kunt controleren hoe groot het effect is van risico compensatiegedrag. je kunt namelijk niet iemand in een laboratorium duwen en dan vervolgens. ze hebben het wel geprobeerd hoor bijvoorbeeld met rij simulatoren hebben ze het geprobeerd. en vervolgens zeggen van nou, neem nu maar eens beslissingen en dan voegen wij een bepaalde maatregel in bijvoorbeeld de bocht wordt flauwer gemaakt als scherper. en kijken wat hij doet, mensen weten gewoon in zo'n setting dat ze niet hetzelfde risico lopen als wanneer ze in de echte situatie echt levensgevaar zouden lopen. dus dat is de kritiek, ook op de theorie. om die reden is die ook niet omarmd door veiligheidkundigen twee redenen A die hebben gezegd van ja risico compensatie theorie, dat is fijn, maar als er een risico compensatiegedrag optreedt, dan kunnen we net zo goed ophouden, want dat heeft al die veiligheid die we bedenken geen zin. dat is een en twee is. ja, je kunt het cijfermatig niet onderbouwen hoe groot het effect is, dus waarom zou ik er rekening mee moeten houden?

AB: je kan het misschien niet cijfermatig onderbouwen, maar als je het jezelf zo gaan nadenken op deze theorie. dan heb ik wel een praktijkvoorbeeld van over mezelf dat ik het risico heb genomen die ik anders niet zou hebben genomen. een tijd geleden heeft het nog heel erg geïjzeld, dat is een paar maanden geleden. uiteraard is af, ga niet. ga ik eigenlijk doen dat niet, want nou heel veel dingen

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

meer. ik had beloofd mijn dochter op de zaterdag met haar vriendin. Op te halen op het station in Amersfoort, die waren naar de festivals geweest en dus het zijn vooral ja, zul je dat wel doen? ja, maar ik heb. ik heb toch winterbanden onder de auto, dus weet je dat dat kan best, dan rij ik wel wat rustiger. als ik nog geen winterbanden had gehad, had ik het niet gedaan, had ik geadviseerd naar mijn dochter. weet je wel zoek maar slaapplek bij kennis in Amersfoort, daar ga ik, ik ga gewoon de weg niet op omdat ik winterbanden had, dacht ik, ja, weet je dat dat risico, dat durf ik dat wel te nemen als ik mijn rijgedrag aanpas. nou ja, dus ja, er zit toch wel de hele stukje praktijk vorming in dat je dat wel zal doen als ik geen winterbanden had gehad, had ik het niet gedaan. waarschijnlijk.

MK: wat ik heel mooi vind in jouw opmerking nu is, dat is eigenlijk de kern van de reden waarom ik het onderzoek ben gaan doen, want ik heb een hekel aan academisch onderzoek waar je niks aan hebt. ik bedoel zo een wetenschapper ben ik ook weer niet. maar op het moment dat je niet weet hoe groot de invloed van risico compensatiegedrag is, negeer je ook de kans dat risico compensatiegedrag kan optreden en vandaar, ik heb literatuurstudie gedaan en in die zin is het ja, ik weet niet of dat uniek is, maar in ieder geval. ik heb het nog niet teruggevonden dat iemand het voor me heeft gedaan. en ik ben gaan kijken in wat voor onderzoeken over risico compensatiegedrag er allemaal waren en welke factoren van invloed zijn geweest op of zijn, moet ik zeggen op de kans dat risico compensatiegedrag optreedt. en dan kom je op een zevental factoren als die factoren en die zijn bevorderend dan wel remmend op risico compensatiegedrag. ja. en als je die factoren meeneemt in je overweging als je maatregelen gaat bedenken, dan kun je dus daarmee de kans op het optreden van een risico compensatiegedrag verkleinen. hè, om maar eens te zeggen er zijn 5 factoren die risico compensatiegedrag qua kans vergroten. nou, als je die factoren probeert te elimineren in je maatregel, dan betekent dat dat je de kans op risico compensatie verlaagd hebt. dan kan ik nog steeds niet aantonen hoe groot die kans is of hoe groot dat effect is. maar ik heb daarmee een stukje extra zorgvuldigheid ingebracht op mijn maatregel hè. en ik denk dat we dat vanuit bedrijfsveiligheid optiek in ieder geval gezien niet moeten nalaten als we dat weten. want ja, waarom zou je die kans laten liggen als je van tevoren terugredenerend kunt bedenken? nou ja, als ik die maatregel zo en zo wil implementeren, dan vergroot ik daarmee de kans op dat risico compensatiegedrag, dan moet je dat toch gewoon niet doen? nou goed, dat lang verhaal als introductie. ik stel een aantal algemene vragen en ik stel een aantal vragen gericht op die factoren. en ik zal af en toe heel erg overdreven die factor even benoemen, zodat ik hem in mijn tekst kan terugvinden, want daar ga ik uiteindelijk ook een stukje analyse op doen. dat bespaart mij een zoektocht in in de tekst, dus dan weet je dat, hè, om om te beginnen. nou, ja, ik heb je die hele riedel gegeven.

MK: was jij en en nee is ook een antwoord hè, want het is geen waardeoordeel. was jij bekend met iets zoals risico compensatiegedrag?

AB: nee maar als ik maar goed nu je het heb uitgelegd. heb ik er al beeld bij dat dat het bestaat.

MK: ja, we hebben allemaal wel eens in de praktijk voorbeelden van onszelf van oh ja, weet je dat? ja, dat zou best wel eens kunnen dat ik op die manier had gereageerd. terugkijkend, hè? letterlijk de koe in zijn kont kijken. heb jij de indruk dat als je dit vooraf had geweten, dat je dan in het praten over de eventuele maatregelen in zo'n onderzoek of naar zo'n onderzoek moet ik zeggen dat dat je daar rekeningen mee had willen houden?

AB: ja, als je dat, als je dat van tevoren weet wel, we hebben natuurlijk een. ik heb een aantal para ongevallen onderzocht maar ook, maar ook met. gehoorschade. als je dat van tevoren weet dan kan

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

je ook gaan kijken. oké, hoe kun je dan inderdaad? nou voorkomen dat zaken niet geïmplementeert, worden dat dat zaken niet opgepakt worden als je weet dat je met een bepaalde richting of een aanbeveling de zaken wel voor elkaar krijgt in zo'n implementatietijd, als je dat van tevoren geen rekening mee houdt en je weet het niet, ja, dan. ja dat dan ga je dat toch op een andere manier. benaderen denk ik ook, maar ook met de deskundigen, want het is toch altijd zo dat er. waarbij ik altijd wel bij het ongevallen die we onderzocht hebben, altijd wel deskundigen bij betrokken. hetzij van het van de DPS bijvoorbeeld. of van mensen die zeg maar nou goed, ik denk de hele parawereld. heel veel deskundigheid hadden dus die kwamen over het algemeen ook met de aanbeveling, want we hebben het altijd wel. specialisten betrokken bij de bij de aanbeveling

MK: . ja en in jouw perceptie. heb je dan tijdens zo'n onderzoek en het en het nadenken over eventuele verbeteringen. ook nagedacht van joh. als we dit nou gaan zeggen of voorschrijven of laten veranderen. wat voor effect heeft dat dan op de doelgroep die we willen bereiken?

AB: ja. het zijn natuurlijk zaken. dat is implementeren bij bij bepaalde eenheid, want bij bepaalde activiteit, maar dan moet je ook wel weten of het gedragen wordt door de eenheid, want dat is nog. je kunt prachtige dingen bedenken als als theorie zijnde, maar het moet ook in de praktijk uit te voeren zijn. we hebben in het verleden. Een firma op bezoek gehad met tillen de firma VHP die is een onderzoek gedaan en die kwamen toen met aanbevelingen vanuit de theoretische benadering. dus ga voertuig beladen met een vorkheftruck in het veld. nou, dat soort zaken, weet je, als je met dit soort aanbevelingen komt, dan weet je zeker dat het absoluut niet gedragen wordt door de organisatie. dus je moet wel kijken met de aanbevelingen die je doet, wordt het gedragen door de organisatie we hebben nu toevallig een stagiaire binnen deze eenheid ook waar ik zit 13e en die houdt zich bezig met FALCON LEGION 3 dus het opleiden van de spijkerbroekjes binnen de eigen eenheid. maar dit heeft een aanbevelingen gedaan die. heel goed liggen bij de Cie staf en ook bij de groepscommandant, dus daar moet je heel erg naar kijken, want we kunnen iets willen. maar wat voor effect heeft dat bij de doelgroep die jij op het oog hebt inderdaad of wat het of het wordt het onmogelijk gemaakt voor de doelgroep om een taak uit te voeren daarbij. dat dat, dat moet je zeggen, altijd meenemen ook. nou,

MK: dat is mooi. overigens ben jij, die kun je meenemen. eigenlijk is, ben jij de eerste die dit aangeeft dat dat ook zo overwogen wordt. de, ik heb nu twee andere onderzoekers, ik zag geen namen noemen. overigens hoort ab daar niet bij gevonden en die die die die kwamen hier niet mee. die die hadden het toch puur over zeg maar het abstract formuleren van aanbevelingen, zonder dat daarbij nadrukkelijk werd gekeken. ik denk dat het ook wel wat te maken heeft met de eenheid waar jij bij zit, hoor. want het zijn natuurlijk.

AB: ja, dat klopt het. het moest ook pragmatisch zijn, want je kunt ontzettende goede dingen verzinnen, maar als het niet pragmatisch is en zeer zeker bij de luchtmobiele brigade, dan is het een no go voor het. nou ja, de zaak die je die je voor elkaar wilt krijgen en of dat dan een para ongeval is, of het is het gebruik maken van een andere soort. Gehoorbescherming in het kader van als het niet gedragen wordt door een eenheid, dan dan gebeurt er dus niks mee. hebben we nu gezien met nou ja. toen we autoplastieken werden geïmplementeerd, hebben binnen de luchtmobiele brigade, maar dat. voor 99% gedragen. in 2016 zijn we overgaan naar de CAEP en we zien dat het is een niet geliefd artikel, dus het wordt niet niet gebruikt er is geen onderzoek aan de voorkant gedaan over dit dit pbm. dus dat moet je ook meenemen, want als jij met een aanbeveling komt, wordt dit gedragen

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

door de organisatie anders dan heeft het totaal geen nut. dat aanbevelingen die dat wat dan wat er niets mee gedaan.

MK: ja ja eens interessante observatie, want zal ik het zo meteen nog wel over hebben het blijkt dus dat zelfs als die hè om maar even bij de CAEP te blijven, want als ze ze toch dragen dat het ook weer tot bepaald risico verhogend gedrag kan leiden, maar. dan zal ik zo meer over vertellen ik denk dat je dat al weet, bewust of onbewust.

even kijken. heb jij de indruk dat er bij het. en, je hebt al min of meer gezegd, hoor, maar het het formuleren van maatregelen ook bewust gekeken wordt naar wat ik maar even wil noemen. de psychologie van de doelgroep, hè? hoe zitten die vrienden en vriendinnen in elkaar en hoe gaan ze dan vanuit hun karakter reageren op deze maatregel wordt daarover nagedacht, hè, los van? zeg maar, draagvlak in de zin van gaan ze dit willen, maar meer breder van. hoe gaan ze erop reageren in de meest brede zin van het woord?

AB: ja dat, dat denk ik zeer zeker. wat het aantal onderzoeken die ik heb gedaan zie je heel erg. het gedrag verschil van tussen zeg maar de soldaat korporaal en het gedrag naar aanleiding van de aanbevelingen tussen de onderofficier en officier. je ziet dat de. een groepscommandant begrijpt over het algemeen de achterliggende gedachtes van waarom iets gedaan moet worden en het kader van veiligheid in de breedste zin des woords. dan moet je echt tekst en uitleg geven en op zijn ja op zijn meest eenvoudige taal. Jip en janneke taal bij de degene die het daadwerkelijk moet doen, dus het gebruik van de CAEP of wat dan ook. als je dat niet, in jip en janneke taal doet, dan wordt het gewoon niet gedragen en niet gebruikt of of geïmplementeerd kader en staf begrijpt dat inderdaad ook maar. de soldaten op de werkvloer die die moet dat echt in jip en janneke taal uitgelegd worden van oké, hoe zit dat nu en waarom moet het? waarom moeten we dat doen? waarom is dat nut?

MK: nou, we gaan zometeen ook nog wel eventjes hebben over communiceren van maatregelen. het is ook een relevante. dat waren de algemene vragen. ik ga nu specifiek op de de die in de literatuur worden onderkend factoren inzoomen. en sommige sommige lijken open deuren, maar vergis je niet. in de praktijk wordt er zelden op die manier naar gekeken.

#### FACTOR 1:

MK: de factor een is. is de maatregel die is bedacht eigenlijk wel zichtbaar voor de doelgroep. en dat kan ik toelichten met een voorbeeld op het moment dat jij privé in een auto stapt waarvan je denkt dat jouw ruit van je auto doorbaarbaar is door harde voorwerpen, dan hou je rekening met de die eigenschap. als jij bijvoorbeeld achter een vrachtwagen rijdt met een bepaalde uitstekende lading. als jij weet dat jij een gepantserde, niet doorbaarbare ruit hebt, dan zou je wel eens en ik zeg, zou de neiging kunnen hebben om iets dichterbij dat voertuig te gaan rijden. want je weet van ja, ik ben veilig die die ruit beschermt mij wel. dus op het moment dat die maatregel niet zichtbaar is, hè? in dit geval de ruit. ja, dan kun je er ook geen rekening meer houden in vroegere termen als jij in een auto was gestapt zonder dat je wist zichtbaar dat er een airbag in zat, ja, dan ga jij niet 5 tot 10 km per uur harder rijden, want je weet het gewoon niet, dus je doet het ook niet. dat is, dat is de theorie erachter. in hoeverre in jouw beleving. wordt er rekening gehouden bij het. het formuleren van maatregelen of je ze wel of niet zichtbaar wil maken voor de doelgroep, want sommige dingen kun je dus volgens de theorie althans beter geheim houden, want dan kunnen ze hun gedrag er niet op aanpassen.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

AB: ja, kijk, sommige aanbevelingen zijn het ook echt zichtbaar. die die aanbeveling die je doet. andere zaken niet, dat maakt het denk ik ook lastig van, wat moet je wel of niet? zichtbaar maken. Een voorbeeld, denk ik erbij is van. als jij weet dat jij onder je. over ear gehoorbescherming in ear hebt zal moeten hebben. dat is een aanbeveling dubbele gehoorbescherming gebruikt bij bepaalde activiteiten. alleen het is niet zichtbaar voor. Mensen om ons heen, dus misschien is het dan wel. Bekend bij de uitgestegen infanterie [onverstaanbaar]het is niet zichtbaar voor die groepscommandant, dus dat gebruiken. ja, en dan is het dus dat gedrag als ze gaan tonen. eerst misschien toch ja op een andere manier dat ze dat gaan gaan gebruiken. wat ja, er wordt aanbevolen, zowel in ear als over-ear om te gebruiken bij bepaalde dingen. Als het toch niet zichtbaar? is dat denk ik, oké, nou, dat zal wel, maar ik, ik zie het niet dus het. het zal toch wel niet helpen of wat dan ook, dus ik denk dat het kijk. sommige dingen zijn natuurlijk zichtbaar in de aanbevelingen. bijvoorbeeld bij het LSV ongeval is aanbeveling gedaan om de stickers in de in de cabine te plaatsen dus dat is een zichtbaar iets. dan weten we ook van hé tegen dat moeten we doen, maar er zijn ook soms onzichtbare dingen. in de aanbevelingen, maar die wel voor de uitvoering van bepaalde taken veiliger zijn geworden. een van de. aanbevelingen volgens mij uit het verleden, wij hebben een keer een ongeval met een bajonet gehad. en, die die traditie spullen, die zijn, die waren allemaal scherp toendertijd. nou om te voorkomen dat de volgende keer weer met zo'n bayonet zeg maar zichzelf snijden is, was de aanbeveling om ze om ze bot te maken, zodat ze er niet aan konden snijden, maar je zit daar zie ik niks van, dat zit er overheen, zit nl een afschermkapje. dus je ziet er niks van, dus je weet eigenlijk niet of dat ding scherp is. ja of nee, dat dat dat zijn natuurlijk van die dingen. die dat mogelijk maken van? ja ga je dan je gedrag aanpassen. daarom ik denk inderdaad dat je om dat je denkt dat iets veiliger is, dat je het toch net nou ja over de grens probeert te gaan van het opzoeken van.

MK: dat is in ieder geval de theorie, hè? in jouw voorbeeld van die bajonet was dat met de studenten weerbaarheid en trouwens je heel lang geleden. nee, nee, nee, het was een was tijdens een. een traditie aangelegenheid. kijk even het voorbeeld van die bajonet kan je zeggen van nou, als je mensen bewust hebt verteld van nou, we hebben die dingen allemaal bot gemaakt. dat mensen daar dan vervolgens gaan mee laten lopen. kloten letterlijk hè openmaken en, hij is toch of misschien zelfs erger van. hij is toch bot gemaakt dat ze de plaagstootjes mee gaan uitdelen en vervolgens iemand toch perforeren? ik ik noem maar wat. dat is in ieder geval de gedachte van risico compensatiegedrag.

FACTOR 2:

MK: oké, dankjewel, factor twee zitten we dan bij. daarbij is relevant om na te gaan wat het effect is geweest van bepaalde maatregelen. en ja, normaal gesproken stel ik die eigenlijk alleen maar aan de aan de doelgroep. zeg maar de mensen die door een maatregel worden bedoeld, maar jij jij loopt genoeg en lang rond tussen de eenheden om daar ook een oordeel over te hebben. heb jij voor jezelf het gevoel dat maatregelen die afgekondigd zijn, ook het gewenste effect hebben we bereikt en nou ja, als ik daar aan de vraag, b aan mag koppelen, heb je ook wel eens gedacht. van ja, deze maatregel is nu afgekondigd, maar volgens mij schieten we juist ons doel voorbij.

MK: ja, als we dan gaan kijken, we hebben, we hebben, zeg maar een aantal onderzoeken gedaan naar het gebruik van de CEAP we hebben intern gedaan, dus dat we een aantal mensen geïnterviewd. ja toch prachtige excelbestand kwamen van hé. Zowel het infanterie bataljon als

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

zelfstandige eenheden. dat, wat hebben we toentertijd gedaan? we hebben het zeg, maar de herintroductie van de CEAP gedaan. we hebben meneer Remko van de Beek uitgenodigd, die is zeg maar aan de doelgroep. het gebruik duidelijk gemaakt hoe moet je ze inmeten hoe moet je ze invoeren etcetera, dus dat was duidelijk zichtbaar, want we hebben nu op dit moment nagenoeg geen. ongevallen meer met met gehoorschade omdat de CEAP uitgevallen zijn want gewoon door aan de voorkant gaan gaan zitten. dat zijn weer wel tekst en uitleg geven. dus ja, dat is duidelijk zichtbaar. nou misschien dat ook dan zit ik even na te denken of de aanbevelingen zijn gedaan die waarvan wij denken, oké, ja leuk dat die gedaan zijn, maar is is dat is dat wel zo uitvoerbaar. 20 natres gehoorschade

MK:roleplay.

AB: klopt, klopt. daar zie ik nog steeds eigenlijk niet de aanbevelingen terugkomen, zeg maar ook zeg maar. Om de activiteit terug te schalen op het moment dat je niet helemaal voltallig bent om de activiteit te doen. dan zie je dus de de can do mentaliteit van ja weet je er zijn aanbevelingen gedaan we hadden die actie in ons hoofd, maar we hebben nu te weinig mensen daar hoor, maar we gaan toch die actie doorvoeren en dat is ook op alle niveaus. is dat zo en als dat dan bij een. brigade staf is in het kader van werkdruk de can do mentaliteit. weet je, het legt op ons bordje. dus ja, en we doen het toch allerlei oefeningen. er zijn toch ook aanbevelingen gedaan niet uit onderzoeken, maar ja, toch uit werkblik. nou ja, dat is ook een onderzoek gedaan en toch zie je dat men toch daarmee doorgaat met de activiteit. ondanks dat het advies is gegeven om bepaalde dingen niet te doen. ja, ik denk dat dat met name ook geldt voor de. de para ongevallen die je noemt., ik heb net toevallig nog even gekeken. naar een aantal ongevalsonderzoeken. dat is natuurlijk wel zo dat nu veel meer dps betrokken is bij conversie trainingen als het gaat over in het verleden, weet je wat? we gaan lekker springen in amerika. we gaan geen conversie training doen, dat kunnen we wel en nu zie je dat bij de komende oefening SWIFT RESPONSE gaan wij. de amerikanen hebben zich teruggetrokken uit de oefening, maar we gaan wel springen met de Amerikaanse. Chutes dan krijgen de mensen die hebben daarop conversie training gehad, dat was. 10 jaar geleden onmogelijk. want weet je dan toch vraagt maar ja allemaal, dat gaan we niet doen dat is allemaal onzin gelul we dragen een rode baret dat hebben we niet nodig, dus nu zie je dat dat dit soort dingen dat men daar wel rekening mee houdt om om conversie training te doen. want daar hebben een aantal onderzoeken gehad dat men inderdaad niet altijd een conversie training had gehad met bepaalde parachutes, waardoor wij toch. anders reageerden, ik denk even aan, volgens mij de de Duitse T-10 volgens mij. die heeft een hogere daalsnelheid, waardoor je de de ja je parachuting anders moet moet aannemen. ieder geval. dan is de impact die je hebt op de grond is, het is veel groter. ja. dan zag je toentertijd van. nou dat dat ja, daar deed mij niet zo heel veel mee en dat zie je nu wel. daar zitten we wel meer bovenop.

MK: ja ik hoor je een aantal dingen zeggen die straks ook nog terugkomen hoor bijvoorbeeld de factor zelfoverschatting hè geen conversie hebben we niet nodig dat dat dat kun je zelf overschatting noemen

FACTOR 3:

MK:.. even kijken, hè? ja daar zitten we inmiddels bij bij factor 3. zijn er in jouw beleving maatregelen afgekondigd die zowel in positieve als in negatieve zin een reactie opwekte bij de doelgroepen, dan heb ik het bijvoorbeeld over. nou ja, motiverend kan zijn dat ze zelfs sprake van een beloning was als ze gewenst gedrag zouden vertonen. of dat ze als ze dat zouden doen, dat ze hun werk zelfs makkelijker kunnen doen, of. is er juist sprake geweest. van demotiverende factoren hè irritatie van

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

hè? nu moet ik dit doen en nou ja, kan moet ik er weer iets bij doen? bij wijze van spreken? zou jij daar voorbeelden van kunnen noemen?

AB: moet dat eigenlijk betrekking hebben op die para ongevallen of zeg maar

MK: nee, niet per se idealiter wel, maar niet per se hoor.

AB: dat valt toch even kijken of vanuit para ongevallen? zie, kijk, het is toch wel zo dat deze doelgroep is natuurlijk al heel erg bewust met hun ding bezig. Als ik het heb over para ongevallen overall dat, dat is veel bewuster veel veiligheidsbewuster dan zeg maar de gemiddelde nederlander bedoel te zeggen, ze weten dat ze met een gevaarlijk iets bezig zijn, daar hebben onze vrije val mensen van van BVE. Die weten dat heel, heel erg goed. en, ik heb niet de indruk dat zij de aanbevelingen die gedaan zijn of het gaat over opleiding of conversie trainingen. dat zijn dat als lastig ervaren. of dat ze denken van ok ja, dan moet ik weer extra ding bij doen. ik heb iet het idee dat zij dat zij dat zo zien. misschien met die gehoorbescherming. ja, dat soort denken van wat wij ook hebben gedaan is een soort buddy. check proberen in te voeren. dan zie je dat dat dat bijvoorbeeld als aanbeveling gewoon vanuit onze kant gezien, maar dat men dat eigenlijk een beetje, ja. lastig vindt zeg, maar weet dat niet erg prettig is toch niet nodig? dus ja, dat is beetje afhankelijk van of ze er zich er wel bij vinden met met dit soort dingen, dan doen ze het wel. maar als het teveel werk wordt of het kost extra capaciteit, ja, dan wordt het niet gedaan. naar aanleiding van vorig jaar een stagiaire die op bezoek ging op het isk. zie je ook dat zij bijvoorbeeld bij een een hsi die houden de veiligheidspraadtje en dan zie je dat de ene hsi zich wel bezighoudt met schiet veiligheid. maar als er totaal geen acht slaan op gehoorbescherming. en dat de andere hsi het hele pakket van safety zeg maar de revue laat passeren. dus, afhankelijk van ja, wat is het? en wie staat er achter en wie doet tekst uitleg geven ja, dan wordt er wel mee gedaan als je kijkt naar de mass drop tijdens market garden. dan zijn ze zich heel erg bewust van het feit. degene is om uit die het controleert, zeg maar die de stick controleert van, waar hij is zij mee bezig is en als er iemand iets niet vertrouwt, dan worden ze gewoon uit de stick eruit gehaald en dat doen ze gewoon niet mee, dus daar zijn ze ook echt wel van bewust van. nou ja, het is van. hoeveel tijd wil ik, maar krijg ik ook de tijd voor. als je dan nagaat dat jij dus een opdracht krijgt, als groepscommandant zijnde. en, je hebt bepaalde tijd om het uit te voeren, dan zit daarook nog eens een keer bij dat je op moet letten. ook van hé gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen in de breedste zin des woords. ja, daar heeft hij vaak geen tijd voor, maar dan dan wordt het als lastig ervaren.

MK: wat ik wat ik terugkrijg uit de interviews en daar zat ook een luchtmobiele krijger bij. is dat wat het is, maar het is maar een voorbeeld, hè? bijvoorbeeld de scherf werende bril bij schiet activiteiten en als je dan met name hebt over oefenen trainen op curacao bijvoorbeeld, hè? nou 30 plus voorwaarts achterwaarts verplaatsen schieten. er wordt door het kader aangegeven. ja, die veilige die bril is belangrijk, maar ja, je zweet jezelf een het godganse, dus die bril schuift naar je neus, naar beneden. en ja, dan verwachten ze, ik citeer, dan verwachten ze ook nog dat ik een hand vrij heb om die bril weer tegen mijn neus aan te duwen, terwijl ik mijn handen nodig heb. precies en deze kerel zei zelfs, ik heb mensen onveilige bewegingen zien maken om dan maar met hun wapen die bril weer terug te duwen. dat doen ze. dat doen ze natuurlijk niet omdat ze het veilig vinden om die bril te dragen. nee, dat doen ze omdat ze het irritant vinden dat die bril afzakt. maar dat was het voorbeeld wat hij gaf van. ja, let op, ja, ik vind die bril ook belangrijk, maar wat mij betreft. en hij had ook

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

afghanistan ervaring zodra het voor het echie gaat gaat die bril af vrienden, want dan heb ik er alleen maar last van, dus dat is wel iets wat ik terug krijg. hé.

AB: dat klopt inderdaad ook. je moet geen hinder hebben van iets wat ze maar moeten tussen aanhalingstekens en en wat voor wat voor aanbevelingen is als je er hinder van gaat krijgen, worden extra handelingen die je moet doen, of. hetgeen wat jou juist moet beschermen gaat, gaat juist tegenwerken, dan krijg je dus het effect het tegenovergestelde effect. dan ga je dus niet gebruiken of gebruik van maken.

MK: nou, dit is overigens geen risico compensatiegedrag, maar. nee, ik zal andere kant dus niet te veel. zij stappen, anders zijn we morgen nog niet klaar wat hiermee te maken heeft. ook is, in hoeverre heb jij de indruk dat het belang wat militaire hechten aan hun werk zou kunnen leiden tot een hogere bereidheid om om risico's te nemen?

AB: ik denk dat het. het aard van het beestje, een beetje is van de persoon. om dat te doen als we gaan kijken naar de de para ongevallen en gehoorschade. dan zie ik dat hoe ouder de persoon is, hoe beter hij of zij zichzelf wil beschermen met iets of tegen iets en dat hoe jonger de persoon is. ik denk van ja, het zal wel, weet je wel, het heeft voor mij toch een effect, of ik hoef die oordoppen in te doen, want gebeurt bij mij gebeurt mij toch niks dus. het is echt leeftijdsafhankelijk. Van hoe men daarmee omgaat en dan zie je wat ik zeg nou met name de iets oudere categorie die nou die al langere staat van dienst heeft. die zal eerder zeg maar geneigd zijn om bepaalde dingen uit te voeren. dan die jongere gast die denkt van . nou zal mij daar wel duren.

MK: ja ja, helder, ja, dat krijg ik van de anderen ook terug hoor, dus dat is wel een rode draad. hé?

FACTOR 4:

MK: daar zitten we inmiddels bij bij factor 4. dat heeft te maken met de hoeveelheid controle die je hebt over over je werk, wat je moet doen om allemaal voorbeeld en extreem voorbeeld te schetsen een laboratoriummedewerker die met volledige beschermende kleding met ook nog eens van die lekkere lange handschoenen in een sleuf. bezig is om een monster te manipuleren en dan staat het ook nog eens supervisor naast. nou, je kunt jezelf voorstellen die persoon heeft bijna geen ruimte om risico compensatiegedrag te vertonen, want die heeft gewoon heel weinig ja speelruimte en dat dat ligt natuurlijk bij ons ligt dat wat anders. in hoeverre zijn er wat jou betreft maatregelen genomen die effect hadden op die mate van ja, speelruimte die mensen hebben?

AB: . ik durf niet met zekerheid te zeggen of men die ruimte heeft, is dan ook een ruimte van de aanbevelingen die gedaan zijn. wat wat voor effect hebben die inderdaad? is dat binnen een enkele persoon, of is dat binnen een groep en heb ik daar ruimte voor om daar zelf ook maar richting aan te geven? in ieder geval? ik denk dat het per aanbeveling heel anders kan zijn, iets wat zeg maar een. een groep raakt of een enkele persoon is natuurlijk is ook veel anders, dus afhankelijk van wat wat de aanbevelingen zijn, raakt die hele groep of raakt die één enkele persoon een enkele functie. ik denk dat dat heel, heel, heel verschillend is. ja, eigenlijk. eigenlijk mag je die eigenlijk geen ruimte geven aan aan die in die aanbeveling om het wel of niet uit te voeren een aanbeveling is gedaan en hij moet gewoon uitgevoerd wat op de manier zoals die aangegeven is. ze moet eigenlijk geen. wordt ik geen speelruimte hebben? als persoon zijnde van ja. als ik het nu voor de helft kan doen, dan ga ik het voor de helft inderdaad doen dan ja, dat is ook een beetje aankomende vrijdagochtend. ben ik



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

gevraagd naar het ISK te gaan wij gaan daar naar 12 delta gaat er en demo geven van de de paintball wapens die aangekocht zijn. er zit ook een aantal maatregelen aan de voorkant. het kader van van safety gebruik van een van een volledig scherm et cetera. nou gehoorbescherming dus ik ben ook gewoon heel benieuwd van in dat kader van de ruimte die ze hebben letterlijk en figuurlijk wat ze daarmee gaan doen. ze hebben nu een aantal mensen uitgenodigd, dus ik C-OTCMAN. persoonlijk directeur T&O. dus waarschijnlijk gaf ik nog vanuit dat zij die dat er kijkers zei dat zij die dat zij die zaken gaan gebruiken, dus dat is denk ik ook afhankelijk van. wat zijn de aanbevelingen en die kijken dan over de schouder mee om, zeg maar die maatregelen uit te voeren die bedacht zijn inderdaad.

MK: ja, als je over de schouder meekijken, zegt, heb jij dan de indruk dat bepaalde maatregelen de de mate van supervisie hebben versterkt de afgelopen jaren?

AB: nou, dat zal wel zo moeten zijn. maar ik denk dat dat niet in alle gevallen tot uiting komt en dan ligt het met name zeg maar bij. het kader dat daar denk ik te weinig aandacht is voor gegeven om, zeg maar. de aandacht ga kijken of er gehoorbescherming is wat ook altijd maar de aanbeveling gedaan om zeg maar binnen de groep waar men werkt om het om het kader meer handvatten te geven. ja voor stukje supervisie over de schouder meekijken. dan komt toch de factor tijd weer wat ik daar ook al eerder aanhaalde in het in het in het geding men weet het over het algemeen vaak wel. maar men gaat dat dan weer niet toepassen om, nou omdat om dat even rustig te bekijken in ieder geval. ja de aanbeveling is gedaan, maar. de supervisie ontbreekt inderdaad vaak over het algemeen om de aanbeveling te controleren. van wat doet men in het dadelijk daadwerkelijk, want men heeft gesuggereerd en de aanbeveling in ieder geval.

MK: en een variant daarop heb jij wel eens een aanbeveling gezien of zelfs geformuleerd, misschien waarin je bewust dacht ik, je kan bijvoorbeeld denken over werken op hoogte. nou, deze maatregelen voorzien we dusdanig van een procedure hè? boven de 2,5 m gezekeerd werken en we bouwen een paar checks in. dat je minder ruimte hebt om af te wijken van die procedure dan je voorheen had. ze kan je dat soort maatregelen herinneren of voorstellen.

AB: nee, nee, niet niet in onderzoeken waarin ik heb meegedaan in ieder geval. waarin aanbevelingen zijn gedaan, die zeg maar een soort lijst. afgewerkt moesten worden. je zou het de LMRA kunnen noemen, bijvoorbeeld dus voordat ik een activiteit ga doen, ga ik kijken of alles allemaal vinkjes zijn gezet. dat zou een ingeburgerd iets moeten zijn, maar ook daar zie ik dat dat nog niet altijd geland is bij bij de mensen dus. als je in een checklist wil hebben van oké voordat ik met die activiteit ga beginnen, dan moet ik dat aan dat nog gedaan hebben voordat ik dan de activiteit kan beginnen. en dat kan werken op hoogte zijn, maar dat kan ook, zeg maar, nou ja. parachute springen zijn dan ook. je zie je met een para sprong. daar zitten natuurlijk een aantal stappen in gecalculeerd. die vooraf altijd gedaan moeten worden door door de stick leader. anders ga je die activiteit gewoon niet uitvoeren, dus er zijn al alleen. het is niet beschreven.

MK: ja ik wil ook de indruk wegnemen dat ik een voorstander ben van controle lijstjes of checklists hoor, want de werking is daar beperkt van

AB: als je gaat kijken naar de vlieger, bijvoorbeeld voordat een vlieger daadwerkelijk gaat vliegen, dan heeft hij een gigantische lijst met met checkpoint die je moet doen. dan moet je je afvragen, oké, dat dat snap ik maar. die parachutist ja, daar zit geen checklist aan vast. in de zin van het hardcopy checklist, maar er zit wel een aantal stappen een drill voordat hij zeg maar een drill heeft voordat hij vliegtuig in gaat en als je het inderdaad een drill noemt, dan zal het ook in het drill moeten zijn voordat je dus gaat schieten. moet je een aantal handelingen doen voordat je met die activiteit gaat

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

beginnen. dat is ook een van de dingen die we nu bijvoorbeeld bij de pilots of de falcon. Legion gaan doen. is heel snel in het begin al gereed gaan maken voor gebruik, voorbeschrijving, tekst en uitgeven van een tool dat waarom dus dat die drill daar gewoon inzit? als je dat kunt doen met een bepaalde activiteit. ja, dan is dat denk ik best wel goed, maar een checklist voor alle activiteiten? nee, dat is dat denk ik onmogelijk. maar het zit er wel vaak in op het moment dat je dat op schoolse manier gaat leren met de activiteiten die ze helemaal t doet, dan dan is dat best wel mogelijk. inderdaad,

MK: checklijst is maar een voorbeeld hoor. het kan zijn dat je op andere manieren die die die autonomie van militair personeel beperkt. waardoor ze minder afwijkingen ruimte krijgen, hè? ik zeg niet dat het een wenselijk is, hoor, maar dat is een van de mogelijkheden. oké,

AB: als je gaat kijken naar. de wapenhandelingen. Hoe die aangeleerd zijn en je gaat dat zeg maar vragen aan iemand die net uit de opleiding komt, waar dus uit den treuren. zijn wat erin gestampt is of je gaat het vragen aan de staffunctionaris die je één keer per jaar zeg maar zijn mbv moet doen, dan zie je daar verschil. in denk ik dat dat dat is zo'n ding, denk ik van het het zijn aangeleerde dingen die je naar verloop van tijd moet blijven herhalen, omdat omdat er in te krijgen. als je gaat kijken. nou ja, dat checklisjes s ja, ik denk dat dat met dit soort dingen werkt helder.

FACTOR 5:

MK: hé ab zijn we inmiddels beland bij factor 5 en die hebben we heel snel aangestipt, maar ik herhaal hem nog even. er blijkt een verband te bestaan in de literatuur tussen diegenen die hun eigen vaardigheden heel hoog inschatten en de mate van risico's die ze bereid zijn om te nemen. met andere woorden, de mensen die zich het zelf het beste vinden, die maken ook vaak nemen ook vaak de meest onverantwoorde risico's. of dat nou wel of niet leidt tot tot schade dat is. beside the point. in hoeverre heb jij de indruk dat militair personeel eerder zijn eigen vaardigheden overschat en daardoor meer risico neemt.

AB: dat dat dat best wel? Mocht eigenlijk niet beginnen over ktm ongevallen, maar ik zie met de ktm ongevallen daadwerkelijk, zeg maar mensen die nou ja, ik rijd al jaren mijn motor. ik heb kennis ook van de oude ktm dus weet je, ik kan met die nieuwe ktm kan ook komen makkelijk uit uit uit de voeten. dat is een overschatting van hun eigen kunnen. en ik denk dat het ook met met. bij het. het andere zaken, zo is dat de militairen zichzelf eerder overschat dan onderschat omdat ze het gevoel hebben van ja, ik heb al zo vaak gedaan die handeling dus ja, mij en voor mij is dat geen probleem. dat is net door die om die parachute. ja, ik heb al 40 sprongen op mijn naam staan, dus ik hoef geen conversie training op op die nieuwe chute te hebben, want. ik heb al zo vaak gesprongen, dus mij maken ze niet, hè, nee, dat dat dat geloof ik zei zeker wel. ja, terwijl de onervaren de parachutist die twee sprongen heeft gedaan en die ga ik met een andere chute springen, die denk ik. dat die heel graag die conversie training wil hebben. juist denk van ja ik, ik denk dat ik toch niet helemaal goed goed beheersen ieder geval. en dat dat. hoe meer ervaren met denkt te zijn hoe meer mij zichzelf overschat van ja, dit kan ook wel eens voor mij geen probleem.

FACTOR 7:

MK: helder. nou, daar zijn we aangekomen bij de laatste factor. dat is vreemd genoeg factor 7 factor 6 sla ik over, want die die en die heb ik ook buiten mijn onderzoek gehouden, want die heeft te maken met het al of niet nemen van onbewuste risico's. nou ja, ik kan niemand gaan vragen via interviews heb je wel eens onbewust risico's genomen. want ja, dat is altijd achteraf, hè? dat is voer

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

voor psychologen en die kennis heb ik niet. factor 7 is en dat gaat over het communiceren van de maatregelen. het blijkt uit onderzoek dat als je een veiligheids verbeterende maatregel introduceert dat het nuttig is. het draagt bij aan het effect als je de juiste hoeveelheid angst toevoegt aan een boodschap. in combinatie met let op, jij bent in staat om dit risico te tackelen, hè? de de de de zelf effectiviteit, de vaardigheid heb jij om dit te tackelen, maar ben je er bewust van dit? het is gevaarlijk waar we het over hebben en het voorbeeld wat ik van een van de geïnterviewde kreeg was heel mooi. dat op het moment dat para's hun sprong gaan maken, hun eerste sprong, dan krijgen ze vaak fotomateriaal te zien over een man on tail situatie van hé. let op, dit kan er gebeuren en ik begreep ook van een van de geïnterviewde dat hij zei, van ja, we kregen zelfs foto's te zien wat er met de betrokkene. gebeurd is op het moment dat die verkeerd uiteindelijk de grond bereikt. ik weet niet als dat verantwoord was, maar. maar je ziet dus dat als je zo'n maatregel en het kan over gehoorschade of hittedesels gaan, op het moment dat je zo'n maatregel introduceert, is het dus ook belangrijk volgens de literatuur om daar de juiste mate van pas op hè? ik heb het zelf meegemaakt in mijn eigen militaire tijd, bijvoorbeeld bij missie gerichte opleidingen. ik heb in het een noodhulpverkenningsteam gezeten. dat je nou ja, de meest grafische foto's krijgt te zien over vector ziektes en en allerlei andere dingen en dat je wel 3 keer nadenkt om met je met je. ik zeg even oneerbiedig met je piemel in een surinaamse rivier te gaan hangen, want dan dan weet je dat je shit hebt. en, dat blijft je bij, dus dat is, dat is de factor. heb jij de indruk dat bij de de maatregelen die de afgelopen jaren zijn geformuleerd, ook in de communicatie rekening wordt gehouden met dat toevoegen van enige angst?

AB: nee. nee. als ik kijk naar de aanbevelingen die rapportages die ik gezien en gelezen of als secretaris zeg maar gemaakt heb. dan hebben wij daar geen, zeg maar factoren in gestopt waardoor, zeg maar de militair af zou schrikken van nou ja, als je dit dus niet doet, dan kan dat wel dat gebeuren zijn, want dat niet. het had misschien wel effect gehad, maar ik vind het sowieso dat. De wijzen ook, zeg maar dat de aanbevelingen gecommuniceerd worden naar de eenheden. dat kan echt veel en veel beter. want dat? nou ja. ik vond sowieso communiceren is een vak apart, maar het het wordt nu heel vaak. Op commandanten niveau wordt het gecommuniceerd en het is erg afhankelijk van de commandant, de eenheid commandant van wat doe ik met die aanbevelingen intern mijn eenheid en het maakte niet uit welke welke op welke ongeval dat is of het over gehoorbescherming is of het is over. para ongevallen, maar om ja extra nadruk op te leggen. ik geloof niet dat dat hebben wij nog nooit gedaan. niet in de rapportage dat meegekregen. de vraag is in hoeverre dat helpt. je gaf net al aan, ik ik ik, ik ken de de ppt presentaties van de hpgers voor de de mgi. ik weet ook inderdaad van maar dat er heel enge foto's bij zitten. mijn zoon is 16, mijn zoon rookt krijgt van die mooie pakketten op zijn. die hebt die heeft hij op zijn bureau staan die zie ik nu zelf maar wat waar heb je? daar zie ik ongeboren kindjes op staan, dan zie ik longziekten op staan, maar het weerhoudt hem er niet van om te blijven roken. dus de vraag is dan, hoeveel nut heeft niet of dat bewijs is om zeg maar in die aanbevelingen nog een zeg maar extra let op.

MK; je legt terecht het punt op op een zwakke plek in in deze factor en. die wordt ook wel onderkend door door door door door de literatuur. de retentie van een van zo'n pas op boodschap, een beetje een beetje angst toevoegen is ongeveer 3 tot 3 tot 6 maanden. en dan blijkt dat de boodschap wegzakt, want dan gaan mensen in een soort routine weer terugkeren. dan veren ze ook weer terug naar de mate van risico die ze denken te kunnen hebben. en dan moet je eigenlijk de boodschap verversen en dat betekent dat je per definitie niet per definitie niet met dezelfde. voorbeelden kunt aankomen en als je dat dat pakketje of dat pakje sigaretten als voorbeeld neemt, want daar is heel veel over geschreven, dan blijkt het dus dat je moet wel op boksen tegen een verslaving. en dan heeft zo'n zo'n. over de top, want dat is wat, dat is er mis met die rook boodschappen. dan is er zo'n over de top boodschap is is niet meer effectief. het blijkt dat bijvoorbeeld de boodschap. dit kan uw.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

hoe, hoe zeg je dat hoe vermogen om kind om? nou ja, dit kan uw vermogen om kinderen te krijgen. wel eens effectief. wegnemen dat doet wel degelijk wat met vrouwen en roken, maar maar ook weer voor een bepaalde mate. maar dit die anti rook campagnes is bijvoorbeeld onderzocht door die professor. die één van die theorieën heeft bedacht en die heeft dus gewoon cijfermatig kunnen aantonen, ongeacht de communicatie. ja, en na een paar maanden heeft de campagne, gewoon helemaal geen effect meer. en dan gaan mensen of weer roken. of veel belangrijker, ze stoppen met roken, maar gaan vervolgens in die risicocompensatie en dan denken ze. nee, ik ben gezonder geworden, dus mijn risicoperceptie is verlaagd. oh, dan kan ik aan de andere kant van mijn leven bijvoorbeeld heel veel vreten. kan ik wel wat meer risico's hebben? ik ben toch gezonder geworden en dat is een van de voorbeelden uit de risico compensatie theorie die hij dus gebruikt en ook cijfermatig heeft onderbouwd. dus ja, het is. verdomd lastig om precies de juiste mate van angst aan zo'n boodschap toe te voegen, zonder dat je doorschiet in een soort van freeze van nou dan, dan durf ik dit niet meer. of zonder dat je een reactie opwekt van je right, we gaan allemaal dood, hè, dus

AB: ik ik toen wij het zeg maar de autoplastieken hebben geïntroduceerd. dit hebben we altijd toendertijd [onverstaanbaar] ingeschakeld. bij een bepaalde presentatie, maar ook laten zien van goh, dit kan er dus met jouw gehoor gebeuren op mij, zeg maar dat jij. nou ja, niet de juiste gehoorbeschermings middelen gebruikt en dan zie je dat die jongens dan best wel daar onder de indruk van zijn, maar ook zeg maar de de mate van geluid, maar als ze er dan volgens mij na een half jaar later zou vragen, dan kunnen ze zich waarschijnlijk heel weinig meer van herinneren. van oei oei die presentatie, ja. een beetje, ja, ik weet dat ik niet zo heel veel meer van, dus ja, je kan het inderdaad doen, maar dat houdt in dat je dan. constant met die aanbevelingen, dus moet opnieuw weer gaat zitten. communiceren binnen de eenheid. wat je wel zou kunnen doen is. wij doen regelmatig safety flash eruit brengen. wat, geroepen daar iets over teken geroepen als je dus dit met enige regelmaat doet een terugkomende stuk informatie. en dan ga je natuurlijk wel de mensen daarmee bereiken die daarmee te maken hebben in ieder geval,

MK: ja, en juist bij dat soort momenten geeft de theorie aan en ik geloof daar wel in dat het de moeite waard is om te overwegen van hoe ga ik dat nou in in in beeld en woord verpakken? en dan blijkt dat als je het bijvoorbeeld hebt over gehoorschade en jongeren. dat het veel meer zin heeft om bijvoorbeeld te zeggen van hé, wil jij tot in lengte van dagen nog genieten van een van de muziek thuis op je op je dure stereo? nou, dan moet je tijdens die concerten ook die dopjes in gaan doen, want anders kun je thuis niet meer genieten. dat zijn van die subtiele boodschappen die zich beter vastzetten dan. denk je er wel aan dat je oordopjes in doet, want dat is goed voor je gehoor, dan denken ze. ja, weet je, ik ben jong, ik kan veel hebben,

AB: nou dat dat dat dat dat klopt op zich, want dat ik dat ik al zei en de eerdere vraagstelling jongeren denken, gewoon veel minder hun over na over dit soort dingen gehoorschade. ik heb een dochter van 21. regelmatig een festivalbezoek heb ik ook. Op mijn aandringen heeft ze nu speciale gehoorbescherming gekocht waarin zeg maar het gefilterd wordt. ze kan er muziek blijven horen en toen zei ik ook van ja, ik heb niet aangegeven, ok nou daar straks, als je dan 40 bent, dan ben je hartstikke doof dan nee, maar nu aangehaald. oké je ook al steeds blijven genieten van de muziek waar je naar luistert dat kan alleen maar als je dan op de juiste manier omgaat, daar zijn ze. daar zijn ze vatbaar voor alleen. ja, dat dat moet je dus niet met één keer doen, dan moet je naar safety flash moet je constant blijven herhalen en dat is denk ik ook de makke van onze organisatie. nou. leuk voorbeeld over communiceren over het oprichten van de sectie bedrijfsveiligheid waar wij mee te maken hebben. nou, ik bedoel, communiceren ja het, het is gewoon een heel lastig iets. en hoe ga je dat dan aanpakken en hoe je dat effectief? ja, als je als dan daar heb ik daar heb je mee te maken en als je nu gaat vragen op de werkvloer, heb je wel eens van de sectie bedrijfsveiligheid gehoord dus

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

die kennen ze helemaal niet. ja, dus dan zie je hoe moeilijk communiceren is over een aantal zaken. nieuw format van de RIE, uitgegeven door de directie veiligheid. ja via de commandanten lijn verspreid prachtig, maar wat moet ik hiermee nou communiceren dat dan? ja, het is terug te halen op dat en dat systeem en de maar geloof mij michael, wij zijn niet als enige organisatie die daar moeite mee hebben. het is in elk bedrijf is dit een ontzettend moeilijk. punt want dan ga ik in elk elk opleiding die. Jij gedaan hebt of ik gedaan heb, komt het stuk communiceren terug en dat is het meest moeilijke wat er is.

MK: nee, dat ben ik ook wel met je eens hoor.

MK: de mensen die het die het moeten gebruiken, die die nodig heeft, meneer. nee, wat ik en ik denk dat ik dat ook in mijn resultaten ga terug laten komen. wat ik bij alle interviews, commandanten, onderzoekers en doelgroep terugkrijgt is dat het eigenlijk en het is een beetje een open deur, maar wel een belangrijke deur. dat het te maken heeft met vorming en opleiding en verstrekken van kennis. en het herhalen van die kennis en vorming, dus int. hallo kms primair voor of secundaire vorming. al die momenten moet je weer pakken om eventjes die boodschap te herhalen en om die kennis aan te reiken, want dan heb je het over basale dingen zoals bijvoorbeeld, nou ik zou je nog een voorbeeld geven van risico compensatiegedrag als het gaat over gehoorbescherming. nou mocht die mocht juristen bijvoorbeeld hè bij jullie ook dubbele gehoorbescherming hè? dus in ear over ear. en dan staan ze op een scierie en dan je weet hoe dat gaat tenminste in mijn tijd wel. maar toen hadden we nog geen dubbele gehoorbescherming. dan sta je naast mekaar en dan zie je iemand tegen je beppen, hé, en wat doe je dan? wat zeg je kabam? oh ja, net te laat, sorry. dat is een hè. dat is een stukje gedrag twee. kan ik me nog wel herinneren dat dit eigenlijk max 35 db dempt en dat de rest firma schedel naar binnen gaat? oh shit, daar moet ik aan herinnerd worden. we hebben ik heb voorbeelden gehoord en gezien waarvan mensen zeiden van ja, voorheen kon ik niet naast het voertuig met die. 50 affuit staan, maar ik heb nu dubbele gehoorbescherming. dus nou, dan sta ik gewoon bijna op het voertuig, zeg maar terwijl ik daar niks te zoeken heb. dat is een een klassiek voorbeeld van risico compensatiebedrag. ik waan mij veiliger voor gehoorschade, dus ik ga dichterbij die. 50 staan. ja, dan moet je dus even. aanreiken dat dat een misvatting is. en, dat moet je blijven aanraken aanreiken. en ja, ik hoor wat je zegt, communicatie is dan. een zwak middel en dan moet dat moet in vorming gebeuren. ben ik ook met de mensen eens die dat allemaal geroepen hebben? ik denk alleen dat het een het ander niet uitsluit, dat je beide moet doen als je de gelegenheid krijgt. ik geef je een mooie mee en dan zit zit het erop wat mij betreft. dat was overigens iemand die niet meer bij luchtmobiel zat, maar wel had gezeten. die zei, ja, weet je, ik vind het. er was 1, 1, 1 kms opgeleide sergeant. ik vind het zo opvallend dat als we dan bij de bataljonscommandant appel stonden, hè op een bepaald moment in het jaar en dat die zeiden van nou een soort van jaar review, hè? we hebben dit gedaan. we zijn daar op oefening geweest en nou ja, een beetje van we zijn geweldig. de highlights eventjes precies, maar al die mensen op appèl weten ook dat er bijvoorbeeld twee vervelende dingen zijn gebeurd. en hoe mooi zou de kans zijn om op dat moment op bataljons niveau die mensen te vertellen? maar let op ook, daar hebben we van geleerd en we hebben dit en dit bedacht en dat je daar als een soort van dat je daar aandacht aan geeft en die ik kon hem bijna wel kussen. die is sergeant, die had zoiets. van, ik had zoiets van dat jij dat nou aangeeft, hè? als idee dat je dat mist nou, dan komt het toch nog wel goed met ons middenkader dacht ik bij mezelf,

AB: dat is ook zo. wij roepen wel lessons, learned. roepen maar ze toepassen, dat doen we niet of nauwelijks, zeg maar. en dat geldt op allerlei niveaus, geldt het ook hoor. ik bedoel, dat geldt ook op mijn niveau. ook geldt op bataljons commandanten niveau. we maken een fir, we maken een fer en we gaan weer vrolijk verder met de zaken die die spelen. maar we nemen niet de tijd om even achterom te kijken en om te leren van de dingen die daar niet goed gegaan zijn. de dingen die goed

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

gaan zijn, dan maken we een mooi filmpje van. als je nu gaat kijken op youtube zie je filmpje terugkomen van falcon spring in Duitsland. en dan zie je alleen maar de leuke dingen, maar er zijn ook aantal dingen niet goed gegaan, onder andere een aanrijding tussen twee voertuigen. waar ook zeg maar het een en ander over te doen geweest is en dat zie je hier in het filmpje niet terug. we zijn altijd heel erg goed in het zeg, maar kijk eens hoe goed we zijn. maar niet zeg maar hè? en dat hadden we dus beter kunnen doen en dat hebben we ervan geleerd voor de volgende keer. ik hoef, maar ik hoef maar aan te geven. asbest in oefengebieden.. ja ik wil had om, vaak hebben we al niet over geroepen iets van gevonden. roemenië idem dito bij van ja. we zijn wel zo vaak dat met de neus op de feiten gedrukt dat toch zeg maar ja, pfff we dekken het af met een zeiltje een laagje en dat is goed. daar heb ik geen probleem van. nee, want weet je dat is. wat is dat gedrag? wat we inderdaad allemaal wel wel enigszins vertonen in ook was het ja. ik, ik hoop dat je voldoende informatie hebt.

MK: jazeker, dank. daarvoor zijn er nog is is nog iets hè? al pratende dat je denkt van nou weet je die die gooi ik er toch ook maar in omdat er iets te binnenschiet.

AB: nee, we werkten ons nou ook een aantal. er zijn een aantal zijsporen opgegaan, maar ik denk dat hij ook altijd voor jou te gebruiken zijn. als zijnde materiaal voor voor je scriptie. het is ook altijd leuk dat je. nou ja, dat je denkt dat er dat die wel binnen de organisatie ook al heel veel mensen zijn die ook in ieder geval hetzelfde over denken en die hebben hetzelfde ons graag willen. ja absoluut, en ik denk dat het ook belangrijk is dat we dat ook blijven doen, blijven schudden aan die boom op allerlei niveaus om zaken voor elkaar te krijgen. dat, dat gebeurt uiteindelijk toch wel een keertje

MK: ja hé, ter afsluiting. jij krijgt van mij een transcriptie let niet op de interpunctie. het gaat over de inhoud als jij zegt van nou, ik kan ermee leven, dan laat je gewoon die termijn die deadline voorbij gaan als je zegt van nou ik, ik heb hier nog over nagedacht. ik wilde het eventjes veranderen, doe dat in de tekst kan allemaal. als je daar behoefte aan hebt, zeg ik ook bij iedereen erbij, want ik. ik hoop natuurlijk dat ik een voldoende haal. dan ga ik deze t ook die scriptie met met de geïnterviewde delen, dus als je daar behoefte aan hebt, dan dan doen we dat met liefde en plezier.

Quote	1e order thema	2e order thema	3e order (or macro order)	Factor van invloed
was jij en en nee is ook een antwoord hè, want het is geen waardeoordeel. was jij bekend met iets zoiets als risico compensatiegedrag?  AB: nee maar als ik maar goed nu je het heb uitgelegd	<b>RCG onbekend</b>	<b>Onvoldoende uitleg gericht op de doelgroep</b>  <b>Onvoldoende berichten over wat er mis ging</b>	<b>Geen doelgroepen</b>	
maar er zijn ook aantal dingen niet goed gegaan, onder andere een aanrijding tussen	<b>Teveel positieve voorlichting en te weinig delen van</b>			<b>7</b>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>twee voertuigen. waar ook zeg maar het een en ander over te doen geweest is en dat zie je hier in het filmpje niet terug</p>	<p><b>negatieve dingen via interne media</b></p>			
<p>dan moet je echt tekst en uitleg geven en op zijn ja op zijn meest eenvoudige taal. Jip en janneke taal bij de degene die het daadwerkelijk moet doen, dus het gebruik van de CAEP of wat dan ook. als je dat niet, in jip en janneke taal doet, dan wordt het gewoon niet gedragen en niet gebruikt of of geïmplementeerd</p>	<p><b>Onvoldoende uitleg</b></p>			
<p>. als ik kijk naar de aanbevelingen die rapportages die ik gezien en gelezen of als secretaris zeg maar gemaakt heb. dan hebben wij daar geen, zeg maar factoren in gestopt waardoor, zeg maar de militair af zou schrikken van nou ja, als je dit dus niet doet, dan kan dat wel dat gebeuren zijn, want dat niet. het had misschien wel effect gehad, maar ik vind het sowieso dat. De wijzen ook, zeg maar dat de aanbevelingen gecommuniceerd worden naar de</p>	<p><b>Geen fear appeals</b> <b>Onvoldoende voorlichting</b></p>			

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

eenheden. dat kan echt veel en veel beter.				
we hebben meneer remko van de beek uitgenodigd, die is zeg maar aan de doelgroep. het gebruik duidelijk gemaakt hoe moet je ze inmeten hoe moet je ze indoen etcetera, dus dat was duidelijk zichtbaar, want we hebben nu op dit moment nagenoeg geen. ongevallen meer met met gehoorschade omdat de CEAP uitgevallen zijn want gewoon door aan de voorkant gaan gaan zitten. dat zijn weer wel tekst en uitleg geven	<b>Toelichting/uitleg maatregel</b>			2
als jij weet dat jij onder je. over ear gehoorbescherming in ear hebt zal moeten hebben. dat is een aanbeveling dubbele gehoorbescherming gebruikt bij bepaalde activiteiten. alleen het is niet zichtbaar voor. Mensen om ons heen	<b>Onzichtbare maatregel</b>	<b>Onzichtbare maatregelen zijn uitvoerbaar</b>		1
nou om te voorkomen dat de volgende keer weer met zo'n bayonet zeg maar zichzelf snijden is, was de aanbeveling om ze om ze bot te maken, zodat ze er niet aan konden snijden, maar je zit daar zie ik niks van, dat zit er overheen, zit nl	<b>Onzichtbaar maatregel</b>			1



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

een afschermkapje. dus je ziet er niks van, dus je weet eigenlijk niet of dat ding scherp is				
dan zie je dus de de can do mentaliteit van ja weet je er zijn aanbevelingen gedaan we hadden die actie in ons hoofd, maar we hebben nu te weinig mensen daar hoor, maar we gaan toch die actie doorvoeren en dat is ook op alle niveaus	<b>Can do mentaliteit</b>	<b>Militaire identiteit versterkt zelfoverschatting</b>	<b>Zelfoverschatting wordt impliciet geaccepteerd</b>	<b>2</b>
en toch zie je dat men toch daarmee doorgaat met de activiteit. ondanks dat het advies is gegeven om bepaalde dingen niet te doen	<b>zelfoverschatting</b>			<b>2</b>
? we gaan lekker springen in amerika. we gaan geen conversie training doen,	<b>zelfoverschatting</b>			<b>2</b>
. Als het toch niet zichtbaar? is dat denk ik, oké, nou, dat zal wel, maar ik, ik zie het niet dus het. het zal toch wel niet helpen of wat dan ook,	<b>Zelf overschatting</b>			<b>1</b>
we gaan wel springen met de amerikaanse. Chutes dan krijgen de mensen die hebben daarop conversie training gehad, dat was. 10 jaar geleden	<b>zelfoverschatting</b>			<b>2</b>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

onmogelijk. want weet je dan toch vraagt maar ja allemaal, dat gaan we niet doen dat is allemaal onzin gelul we dragen een rode baret dat hebben we niet nodig,				
, maar ik zie met de ktm ongevallen daadwerkelijk, zeg maar mensen die nou ja, ik rijd al jaren mijn motor. ik heb kennis ook van de oude ktm dus weet je, ik kan met die nieuwe ktm kan ook komen makkelijk uit uit de voeten. dat is een overschatting van hun eigen kunnen	<b>zelfoverschatting</b>			5
ik heb al 40 sprongen op mijn naam staan, dus ik hoef geen conversie training op op die nieuwe chute te hebben, want. ik heb al zo vaak gesprongen, dus mij maken ze niet,	<b>zelfoverschatting</b>			5
en dat dat. hoe meer ervaren met denkt te zijn hoe meer mij zichzelf overschat van ja, dit kan ook wel eens voor mij geen probleem	<b>zelfoverschatting</b>			5
dan heb ik wel een praktijkvoorbeeld van over mezelf dat ik het risico heb genomen die ik anders niet zou hebben genomen	<b>Zelf overschatting</b>			

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

als ik geen winterbanden had gehad, had ik het niet gedaan. waarschijnlijk.	<b>Zelf overschatting</b>			
maar als het teveel werk wordt of het kost extra capaciteit, ja, dan wordt het niet gedaan	<b>Irritatie</b>	<b>Maatregel leidt tot werk belemmering</b>		<b>3</b>
als je er hinder van gaat krijgen, worden extra handelingen die je moet doen, of. hetgeen wat jou juist moet beschermen gaat, gaat juist tegenwerken, dan krijg je dus het effect het tegenovergestelde effect. dan ga je dus niet gebruiken of gebruik van maken.	<b>irritatie</b>			<b>3</b>
. misschien met die gehoorbescherming. ja, dat soort denken van wat wij ook hebben gedaan is een soort buddy. check proberen in te voeren. dan zie je dat dat dat bijvoorbeeld als aanbeveling gewoon vanuit onze kant gezien, maar dat men dat eigenlijk een beetje, ja. lastig vindt zeg, maar weet dat niet erg prettig is toch niet nodig?	<b>Irritatie zelfoverschatting</b>			<b>3</b>
als je dat van tevoren weet dan kan je ook gaan kijken. oké, hoe kun je dan inderdaad? nou voorkomen dat	<b>Onvoldoende aandacht voor mogelijke effecten maatregel</b>	<b>Effect van maatregel wordt niet overwogen ten opzichte van doelgroep</b>		

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>zaken niet geïmplementeerd, worden dat dat zaken niet opgepakt worden als je weet dat je met een bepaalde richting of een aanbeveling de zaken wel voor elkaar krijgt in zo'n implementatietijd, als je dat van tevoren geen rekening mee houdt en je weet het niet, ja, dan. ja dat dan ga je dat toch op een andere manier. benaderen denk ik</p>		<p><b>waardoor draagvlak ontbreekt</b></p>		
<p>maar dan moet je ook wel weten of het gedragen wordt door de eenheid, want dat is nog. je kunt prachtige dingen bedenken als als theorie zijnde, maar het moet ook in de praktijk uit te voeren zijn.</p>	<p><b>Onvoldoende draagvlak</b> <b>Praktisch minder mogelijk</b></p>		<p><b>Effect wordt niet getoetst op draagvlak bij doelgroep</b></p>	
<p>dus je moet wel kijken met de aanbevelingen die je doet, wordt het gedragen door de organisatie</p>	<p><b>Onvoldoende draagvlak</b></p>			
<p>het moest ook pragmatisch zijn, want je kunt ontzettende goede dingen verzinnen, maar als het niet pragmatisch is en zeer zeker bij de luchtmobiele brigade, dan is het een no go voor het</p>	<p><b>Onvoldoende draagvlak</b> <b>Praktisch minder mogelijk</b></p>			
<p>in 2016 zijn we overgaan naar de CAEP</p>	<p><b>Onvoldoende draagvlak</b></p>			

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>en we zien dat het is een niet geliefd artikel, dus het wordt niet niet gebruikt er is geen onderzoek aan de voorkant gedaan over dit dit pbm. dus dat moet je ook meenemen, want als jij met een aanbeveling komt, wordt dit gedragen door de organisatie anders dan heeft het totaal geen nut. dat aanbevelingen die dat wat dan wat er niets mee gedaan.</p>	<p><b>Praktisch minder mogelijk irritatie</b></p>			
<p>. ja voor stukje supervisie over de schouder meekijken. dan komt toch de factor tijd weer wat ik daar ook al eerder aanhaalde in het in het in het geding men weet het over het algemeen vaak wel. maar men gaat dat dan weer niet toepassen om, nou omdat om dat even rustig te bekijken in ieder geval. ja de aanbeveling is gedaan, maar. de supervisie ontbreekt inderdaad vaak</p>	<p><b>Geen tijd voor supervisie</b></p>			<p><b>4</b></p>
<p>maar het zit er wel vaak in op het moment dat je dat op schoolse manier gaat leren met de activiteiten die ze helemaal t doet, dan dan is dat best wel mogelijk. inderdaad,</p>	<p><b>Meer in opleidingen verankeren</b></p>	<p><b>Communiceren mag meer met fear appeals</b></p>	<p><b>Communicatie niet gericht op doelgroep</b></p>	<p><b>4</b></p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

, denk ik van het het zijn aangeleerde dingen die je naar verloop van tijd moet blijven herhalen, omdat omdat er in te krijgen	<b>Herhaling van communicatie over veiligheid</b>			4
, maar ook laten zien van goh, dit kan er dus met jouw gehoor gebeuren op mij, zeg maar dat jij. nou ja, niet de juiste gehoorbeschermings middelen gebruikt en dan zie je dat die jongens dan best wel daar onder de indruk van zijn,	<b>Fear appeals werken</b>			7
maar als ze er dan volgens mij na een half jaar later zou vragen, dan kunnen ze zich waarschijnlijk heel weinig meer van herinneren. van oei oei die presentatie, ja. een beetje, ja, ik weet dat ik niet zo heel veel meer van	<b>Herhaling fear appeals</b>			7
jongeren denken, gewoon veel minder hun over na over dit soort dingen gehoorschade	<b>Jongeren eerder zelfoverschatting</b>			7
wij roepen wel lessons, learned. roepen maar ze toepassen, dat doen we niet of nauwelijks, zeg maar. en dat geldt op allerlei niveaus, geldt het ook	<b>Leren niet van fouten</b>			7

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

hoor. ik bedoel, dat geldt ook op mijn niveau				
---	--	--	--	--

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

interview nb. 30-3-23

categorie: commandant

mk: kan je iets vertellen over je eerste ervaringen met genomen veiligheidsmaatregelen?

nb: ja dat dan praten we over de periode 2013-2016. ik was toen c van het 17<sup>e</sup> bataljon. en, dat was in mijn beleving, ook voor het eerst dat ik echt te maken kreeg met rie's met rao's met bedrijfsveiligheid. dat was toen zeg maar de prm functionaris die deed dat er een beetje bij, maar het waren wel zaken die. voor mij als bataljons commandant van belang waren omdat je toch wel merkte dat er veel dingen gebeurden. enthousiaste dingen gebeurden op ouder dagen op kinder weekenden bij evenementen waar iedereen maar wat deed, maar wat niemand eigenlijk de risico's in kaart bracht en daarbij behorende mitigerende maatregelen die nodig waren. om zo'n evenement veilig te laten verlopen. ik heb daar ook een akkefietje meegemaakt met een ongeval in een open mercedes benz, waar dan de chauffeur. toch belangrijk vond om op zo'n ouder dag even wat toch wat stoerder te rijden met toch wel een vervelend staartje auto raakt van de weg. nou mevrouw uit eruit geslingerd. uiteindelijk is gelukkig dat niet tot zeer zwaar letsel komen, maar dat was wel weer een indicatie en dan ben je als commandant wel blij. dat je daar van tevoren even over hebt nagedacht, want dan valt het wel even de wereld over je heen, ja. dus dat zijn wel mijn ervaringen dat ik nu natuurlijk de afgelopen jaren heb meegekregen. is dat dat aspect natuurlijk en terecht ook steeds prominentere rol heeft gekregen in onze bedrijfsvoering. anderszins, wat ik ook wel heb ervaren en zie, is dat. we ervoor moeten waken dat we de kijk, laten we eerlijk zijn, het militaire vakgebied is een gevaarlijk beroep. en, dat betekent dat je hè geen enkel leerdoel of oefendoel mag opwegen tegen het verkrijgen van lichamelijk letsel, dat is nooit, dan kan je nooit, is nooit uitlegbaar. maar waar we voor moeten waken, is dat op basis van gebeurtenissen bij de zaak die dermate dicht regelen dat het gewoon bijna onmogelijk wordt om mensen te trainen en op te leiden. want als je alles dicht regelt en je brengt mensen niet in situaties dat ze. het gevoel hebben en ervaren wat het is om gevaar te lopen. weliswaar met alle veiligheidsmaatregelen genomen. als je dat niet meer kunt doen, dan is het maar de vraag of mensen die daadwerkelijk operaties komen dan ook handelen op basis van de dan zijnde de situaties. dus ja er zit altijd een balans tussen van wat kan wel, wat kan niet. en in hoeverre moet je als organisatie echt zaken beperken? omdat het beroep van militair een gevaarlijk beroep is?

mk: ja ja helder. heeft u zelf wel eens ervaringen meegemaakt met voorvallen ongevallen?

nb: bedoel je persoonlijk? ja als bataljons commandant met 600 rakkers dan gebeurt er nog wel eens wat en het grappige is dat ik je hoorde zeggen gehoorschade het parachutespringen en hitteletsel. ja, dat is natuurlijk. daar word je als wat bataljons commandant dan ook mee geconfronteerd. en vooral met gehoorschade dat toch een weerbarstig fenomeen is, wat er op een of andere manier op schietbanen toch we niet altijd. goed organiseren zeker met zo'n infanteriebataljon zijn natuurlijk allemaal hele stoere mannen die wel een stootje kunnen hebben. en zich over het algemeen dan niet realiseren dat het niet plaatsen van dubbele gehoorbescherming op bepaalde momenten. terwijl het wel voorgeschreven is toch uiteindelijk leidt tot blijvende schade,

mk: ja. heeft wat jou betreft eerder genomen maatregelen en dat kan ook los van de 3 categorieën die ik heb genoemd zijn naar aanleiding van een voorval in jouw perceptie geleid tot een verandering in gedrag. dat kan positief, maar het kan ook negatief zijn. dus. kan een maatregel in jouw perceptie



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

hebben geleid tot een positieve of een negatieve. verandering in gedrag?

nb: nou, wat mijn persoonlijke ervaring is, is dat. de maatregelen die we over het algemeen dan nemen. meer beperkingen oplevert. dan dat het een verruiming van de mogelijkheden biedt. en dat komt denk ik doordat. zo'n. onderzoek uitgevoerd onderzoek en de conclusies en de aanbevelingen die daaraan verbonden worden vanuit een ander gezichtsveld. wordt gedaan. terwijl de mensen op de werkvloer bij operationele eenheden met een andere realiteit leven en het verschil tussen gezichtsveld perspectief. van bijvoorbeeld een directie, veiligheid of een hoofdafdeling. bedrijfsveiligheid is van een andere orde en van andere aard dan de soldaat of de korporaal of de sergeant op de werkvloer. en. soms heb ik wel eens het gevoel. dat. er op basis van een incident iets gebeurt daar maatregelen op genomen worden, waarbij dan een kans bestaat dat het niet wordt uitgezoomd. waar kijken we nu even in de breedte naar? er wordt ingezoomd op dat incident en daar gaan we maatregelen op nemen, terwijl je je moet afvragen, is dit nou een trend? is dit nou iets wat gangbaar is? waarom gebeurt het eigenlijk? en mijn ervaring is ook wel. dat het voor een deel ook te maken zou kunnen hebben met de wijze waarop wij ons junior leiderschap opleiden en trainen. kijk. in de jaren van bezuinigingen zijn alle opleidingen en dergelijke allemaal teruggeschroefd in tijd en dergelijke. en als je dit belangrijk vindt, dan is het noodzakelijk dat we dit soort zaken in de basis al meegeven aan jonge, leidinggevend en ik vraag mij af of dat? adequaat gebeurt. dat je mensen in de basis al meegeeft? ja, je maakt onderdeel uit van een organisatie die een gevaarlijk beroep heeft. maar geen enkel oefendoel of trainingsdoel weegt op tegen lichamelijk letsel en dat betekent dat jij zelf als kaderlid ook verantwoordelijk bent voor je eigen risico afweging, want je bent verantwoordelijk voor de mensen die onder jouw bevel staan. naar dat laatste daar zie je de struggling van. hoeveel tijd mag ik besteden aan opleidingen? er zijn meerdere zaken die we inmiddels allemaal belangrijk vinden. sociale veiligheid vinden we belangrijk bedrijfsveiligheid om dat maar zo te noemen, vinden we belangrijk. we zien er nog een aantal andere zaken belangrijk en nu vinden we weer het grootschalig conflict belangrijk. maar waar komt dat nu terug in de basisopleiding op de kma op de koninklijke militaire school? ja, daar is denk ik nog wel wat winst te halen.

mk: dat herken ik ook in de interviews die ik terugkrijg hoor. eigenlijk is dat een van de rode draden die ik inmiddels al zie. maar dat hoor ik terug ook. ja, dan is eigenlijk de volgende vraag al bijna beantwoord, maar ik stel hem toch voor de zekerheid:

als we dan een maatregel weten afgekondigd. naar aanleiding van het voorval deed dat dan iets met de bereidheid of de motivatie van de mens om veiliger te werken in de positieve zin?

nb: ik weet niet, kijk en dat is toch even de vraag, hè? ziet degene die daar met die maatregel geconfronteerd wordt. want het gaat allemaal over. ja een stuk acceptatie en een stuk omarmen van de conclusies en aanbevelingen. en dan is daarbij dus ook de vraag, is dat dan hè? want het ziet de leidinggevende, dat werkt voor hen ook is dit nou gebaseerd op dat een incident van doen of is dat inderdaad wel iets wat geregeld voorkomt en waar we wat mee moeten? kijk vanuit een commandanten perspectief kun je daar gewoon op leunen als commandant en zeggen van joh, ik vind discussies allemaal prachtig. maar we gaan dit gewoon doen, ja? dus dat dat is één, maar waar het over het algemeen over gaat is. is er draagvlak en acceptatie. op die werkvloer om dit te doen? kijk, en als daar bijvoorbeeld aan vast hangt dat een onderofficier of een jongen officier een hele stapel papier business moet gaan doen om überhaupt een dagje de poort uit te kunnen, dan wordt die acceptatie aanzienlijk minder. kijk enerzijds vinden we het belangrijk dat de jonge luitenant of de jongens sergeant. actief met zijn mannen en vrouwen bezig is om op te leiden en te trainen. maar we

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

hebben natuurlijk ongelooflijk veel vrees. bedrijfsvoering aspecten geven hem mee die die ook even mag doen. en dat, dat zie ik dat. die balans niet goed is. hè? want die sergeant en die luitenant, want die moet van alles in het kader van de vrees bedrijfsvoering. maar die moet met zijn mensen bezig zijn. ja, absoluut. hè en we hebben natuurlijk jarenlang alleen maar die ene prm'er neventaker op ons niveau gehad die deed dat er een beetje bij. en nu zie je pas met de inrichting van de bedrijfsveiligheidsorganisatie dat dat langzaamaan zijn beslag gaat krijgen, maar daar is nog wel wat te gaan.

mk: in hoeverre en nee is ook een mogelijk antwoord hè, want soms heb je gewoon geen ervaring met een bepaald aspect van de vraag, maar in hoeverre kan je je herinneren dat er een maatregelen zijn afgekondigd waarin vanuit je perceptie als zowel als commandant, maar ook misschien zelfs als individuele militair de mate van controle die je over je eigen werk had? werd beperkt. ik zou bijna zeggen in het kader van opdrachtgerichte commandovoering bepaal zelf het hoe en in hoeverre werd dat door een maatregel beperkt? misschien kan je daar voorbeelden van geven.

nb: nou ja goed. kijk. als je laten we even de twee aspecten van gehoorschade en hitteletsel pakken. dat beperkt natuurlijk altijd. omdat je maatregelen moet nemen aan de voorkant om zaken beter te organiseren en te zorgen dat zo'n voorval niet gebeurt. hè dus dubbele gehoorbescherming, extra controles. dat zijn natuurlijk altijd beperkende maatregelen. maar die vinden wel draagvlak. kijk, ik heb zelf in mijn jongere jaren aan een hitteletsel een leerling op de reserveofficier opleiding verloren aan een hitteberoerte. dus ik weet wat het gevaar is van dat hitteletsel. maar goed als je kijkt naar onder andere onze operaties in afghanistan in irak met extreme hitte. dan, is dat wel iets waar ik van zeg van ja, weet je, daar hebben we nu eigenlijk zoveel ervaring mee op kunnen doen, wat ik niet begrijp waarom we nog steeds geconfronteerd worden met dit soort aspecten. ja, wat ik wel zie? en het gevoel heb is dat en ik weet niet in hoeverre dat fysiologisch is of dat dat? iets van deze generatie is of deze tijd. zie ik wel dat de weerbaarheid en het weerstandsvermogen van jonge mensen? lijkt aanzienlijk minder dan dat het een 1, 10, 20 25 jaar geleden was. ja ja, ja, ..... ik vraag mij af of bij de pantserinfanterie operationele pantser infanterie eenheden. aspecten als hitteletsel. meer voorkomen of minder voorkomen dan in de opleiding situatie? ja. ik kan mij voorstellen dat dat best wel eens het geval zou kunnen zijn. en daarmee samenhangt dan ook. wordt de fysieke belasting van leerlingen op de kms of cadetten op de kma afgestemd. op de fysieke belastbaarheid, eisen van de functiegroep. want daar zou nog wel eens wat licht tussen kunnen zitten, hè? iemand die ingehuurd wordt voor de militaire administratie. maar onder de groepsdruk of onder druk van instructeurs toch even meegaat met de functiegroep .....

mk: nou worden maatregelen door de bank genomen. gecommuniceerd in de landmacht met intranet, publicaties et cetera of met een nota of misschien zelfs. ik heb ook wel gehoord dat sommige mensen op appèl krijgen van nou vanaf heden gaan we dit en dit doen. als je ervaring hebt met zo'n manier van communiceren van zo'n maatregel, kan je je dan herinneren. dat er in die boodschap ook en dat in de literatuur heet dat het toevoegen van angst zat dus de boodschap, ik zal een voorbeeld geven in de parachutisten opleiding als ze worden voorbereid op. hoe gaat een stick het vliegtuig uit? dan krijgen ze vooraf ook bewust foto's mee. van hé ma-on-tail . dat ziet er zo uit en als die uiteindelijk op de grond belandt, ziet het er zo uit. daarmee voegen ze bewust een bepaalde mate van angst toe, omdat we inmiddels al jaren weten dat als je net de juiste mate van angst toevoegt aan een boodschap dat mensen dan voorzichtiger gaan werken. te veel

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

angst niet, want dan gaan ze in the freeze. weinig angst of geen angst is ook niet slim, maar het is precies, dus ik probeer te ontdekken of er sprake is überhaupt van het toevoegen van angst in bepaalde boodschappen.

nb: ja in de in de maatregelen waar ik mee werd geconfronteerd als bataljonscommandant of later als chef-staf van de 43 brigade heb ik dat niet zo ervaren, maar het lijkt mij dat er een gezonde mate van en ik zal niet zeggen, angst, maar nou toch wel. een zeg maar een adrenaline verhogend aspect dat dat bij kan dragen aan de alertheid. en de concentratie van mensen, ja, want ik denk dat dat dan op een gegeven moment ook wel de relevante factor zou kunnen zijn. ja, ik kan mij voorstellen dat mensen die iets al jaren hebben gedaan. ik zal het voorbeeld noemen van de klimtoren in roosendaal, hè? in mijn tijd ging je daar nog ongezekerd omhoog. en, en misschien is dat? van hear say of niet? maar het verhaal ging wel de ronde dat de ongelukken op die klimtoren over het algemeen gebeurde met ervaren instructeurs, want die angst is weg en als je boven die klim toren stond ongezekerd, dan voelde je zo een beetje de vingerafdrukken in het staal staan. omdat en iedereen die naar dat lef touwtje moest springen. ja, die sprong altijd raak. nooit werd dat gemist het zat psychologisch buitengewoon goed in elkaar.

mk: het klopt en angst is inderdaad een hele lastige vertaling in. in de literatuur heet het fear appeals je doet een beroep op het op ontstaan van nou ja adrenaline zorg angst en dat hoor je in de boodschap te verpakken als je het slim doet, dan oké. wat ik ook al op een manier heb gehoord, maar ik vraag het ter bevestiging of ontkenning. in hoeverre denk je dat er? bij militairen een relatie is tussen het meer durven nemen van risico's en de kwaliteit en het vertrouwen die zij hebben in hun uitrusting?

nb: nou ja, ik denk dat die twee een op een met elkaar samengaan. als je geen vertrouwen hebt in je in je uitrusting. dan kan ik mij voorstellen dat het nemen van risico's afneemt? daarentegen zit er ook een keerzijde eraan als je denkt dat je superieur bent in je uitrusting. ten opzichte van een tegenstander. zou het ook zo kunnen zijn dat je onverantwoorde risico's gaat nemen, dus daar zit wel een balans in. maar ik denk dat vertrouwen in de uitrusting absoluut bijdraagt aan het verantwoord nemen van risico's

mk: dit is een onbewust mooi bruggetje naar de focus van het onderzoek dat kan ik nu wel wat toelichten? mijn onderzoek gaat over het verschijnsel risico compensatiegedrag. ....[volgt uitleg van de theorie rond risico compensatiegedrag]

dus waar ik me probeer te focussen op het onderzoek is, zijn de maatregelen die we hebben getroffen naar aanleiding van onder andere die 3 categorieën voorvallen. wat hebben die gedaan met het gedrag van de doelgroepen? we weten .....nou ja, onderzoek toont aan dat er een zevental factoren zijn die de kans op het optreden van risico compensatiegedrag verminderen of vergroten. dus daar ga ik zo meteen mijn focus op verleggen, maar dan weet je ook waar ik naartoe wil..... even kijken

en, deze hebben we eigenlijk al gehad tenminste die heb ik gehoord bij je als ik goed heb opgelet, denk je dat er persoonlijkheidskenmerken waar wij mensen op selecteren hè? enige mate van bereidheid om risico te willen nemen, want daar kies je voor als je het beroep kiest. dat die van invloed kunnen zijn op de mate waarin militairen. specifiek risico compensatiegedrag zouden kunnen vertonen. mensen die wij naar binnen halen, bepaalde persoonlijkheidskenmerken enige mate van haantjesgedrag, testosteronniveau et cetera

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

nb: . uiteraard zou dat van invloed kunnen zijn in positieve of in negatieve zin op de mate van risico compensatiegedrag bij militairen waarin ik denk dat je dat. kijk wat in zo'n psychologisch onderzoek wordt vastgesteld en in zo'n gesprek daar zullen ongetwijfeld kenmerken in zitten van is deze persoon geëquipeerd om risico's te nemen? ik denk dat dat zeg maar de gemiddelde beantwoording. is van die vragen dan. ik denk dat het daarnaast dan ook belangrijk is. hoe wordt deze persoon opgeleid, hoe wordt deze persoon gevormd en wat zijn rolmodellen waarin hij of zij zich, waaraan hij of zij zich spiegelt? dus ik wil dat ik denk niet dat je dat generaliserend kan wegzetten. ik denk dat het zeer bepalend is wat er in de eerste 1, 2, 3 jaar van de loopbaan van die persoon gebeurt. en wie zijn of haar voorbeelden daarin zijn en hoe die opgeleid, gevormd en begeleid wordt. ik denk dat dat zeer bepalend is. ja, dat vind ik wel een mooi rolmodel. en, en je hebt dat soort voorbeelden. dan ga je je daar aan spiegelen

mk: een hele brede vraag, maar het is meer om te prikkelen zou je manieren kunnen bedenken waarin in het kader van veiligheid risicocompensatiegedrag? verminderd zou kunnen worden.

nb: nou wat ik kijk, want dat zou. dan zou je zicht moeten kunnen hebben op. dat verhogen van het nemen van het risico. ja, een van de dingen die mij opvallen is. er gebeurt iets of er gebeurde gebeuren meerdere incidenten in die kan groeperen. vervolgens. komen daar meldingen van. aansluitend gaan we onderzoek doen dat duurt over het algemeen lang. dan komen uit zo'n onderzoek, conclusies, aanbevelingen en dan wordt er verondersteld dat op basis van die conclusie en aanbevelingen er maatregelen worden genomen die de veiligheid verhogen. het punt voor die meneer of mevrouw op de werkvloer is dat die dat incident niet meer kan relateren aan datgene wat er een twee of 3 jaar later op papier als verbetermaatregelen wordt afgegeven. dus die relatie is er dan niet meer in het denken als die verbetermaatregelen bij wijze van spreken volgende week genomen zijn. dan kan het een worden gekoppeld aan het ander en dan zou je pas in mijn beleving kunnen meten of daar toevoeging of verlaging is van risico nemen

dus. ik denk dat je dat heel moeilijk kan vaststellen of er dan een toename of afname is van het van risico van het risico nemen.

mk: de, volgens mij heb ik deze ook gehoord als het over de klimtoren ging, heb je bij jezelf of bij collega's gezien dat ze onvoorzichtiger werden naarmate ze meer ervaring kregen in hun werk. nou heb ik het ook instructeurs gehad.

nb: ja, dat zag ik wel een beetje ook bij zo'n infanteriebataljon, hè? daar zie je dan relatief jonge sergeant kaderleden die stroomden binnen bij zo'n eenheid. ja, en dan zit daar dan al een korporaal 12 jaar in dienst 4 uitzendingen gedaan in afghanistan zijn gevechtsinsigne een batterij met medailles. ja, die die weet natuurlijk wel wat goed is voor de groep en hoe de sergeant het allemaal moet regelen. ja, dus dat zie je dan wel. daar zie je dan een bepaalde mate van ja haantjesgedrag wat zich kan manifesteren in het nemen van meer risico. dat zag je dus ook in dat ongeval wat ik net benoemde op die ouder middag. daar zat een korporaal die al jaren korporaal was. zijn schoonmoeder en zijn vriendin zaten erin, dus die wilden wel even laten zien hoe stoer hij was en daar zie je dat soort dingen dus wel, dus ik denk dat dat wel zo is.

mk: even kijken. ja, dit is ook een brede omdat er wel een relatie is tussen risico compensatiegedrag en veiligheidscultuur. zou je zelf suggesties hebben om de veiligheidscultuur binnen de landmacht en ik vermijdt bewust het woord verbeteren, het te veranderen.

nb: ja, ik denk dat er veel meer geïnvesteerd zou moeten worden in opleidingen. vooral van

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

kaderleden om het veiligheidsbewustzijn te laten toenemen. dat. als je iets wil veranderen, moet je dat denk ik in de landmacht. aan de basis doen. en opleidingen daar investeer je en vorm je de mensen voor de rest van de loopbaan. ja dus dan praat je over de kms, praat je over de kma, praat je over loopbaan opleidingen. dat je daar gewoon weer even dat moet doen en daar aandacht aan moet besteden en dat je daarover moet spreken. dat zou denk ik wel wenselijk zijn.

factor 1:

mk: ja, ja. ik ga nu specifiek inzoomen op die factoren die relevant zijn voor het optreden van risico compensatiegedrag. de eerste factor is bijvoorbeeld en het is bijna een open deur, maar is wel heel erg relevant. bepalend is of maatregelen überhaupt zichtbaar zijn als je bijvoorbeeld een airbag. in je auto hebt en je kent het verschijnsel airbag niet, maar je weet niet dat hij erin zit. kun je je gedrag er niet op aanpassen? en dat is de eenvoudige. in ieder geval om te uit te leggen. met andere woorden, als er maatregelen worden geformuleerd naar een onderzoek, hoe worden in jouw perceptie die aanbevelingen dan door de bank genomen bekend gesteld en worden ze daarmee zichtbaar?

nb: nou ja, kijk, dat is een beetje. afhankelijk ik, ik denk dat dat sowieso in de commandanten lijn bekend wordt gesteld en in de functionele staflijn afhankelijk waar het over gaat, in de logistieke lijn in de operationele lijn in de inlichtingen lijn whatever lijn dat dat daar binnenkomt dat het zo verspreid wordt. aan de andere kant. wij zijn natuurlijk als organisatie compleet dicht geregeld. met allerlei voorschriften. aanwijzingen, wetgeving. maatregelen van bestuur en commandanten. ik heb hetzelfde ervaren als bataljons commandant, hè, want dan ben je werkgever in de zin van de arbeidswet., dan kreeg je weer binnen. ja, dit hier is de commandant verantwoordelijk voor en mijn antwoord was dan standaard joh leg het even op de stapel met verantwoordelijkheden, want die reikt tot aan het plafond en die zegt, ik heb 100.000 verantwoordelijkheden, maar ik heb nul bevoegdheden. of randvoorwaarden om invulling te geven aan die verantwoordelijkheden en die zaken gaan wel hand in hand met elkaar. want als ik ergens verantwoordelijkheid voor heb, maar ik kan die verantwoordelijkheid helemaal niet dragen omdat ik dat proces niet kan veranderen of omdat ik het mandaat niet heb, of omdat ik de randvoorwaarden er niet voor heb, ja, dan is het in name leuk. dat ik verantwoordelijk ben, maar ik kan daar niks mee.

mk: nee. ja en als er dan een maatregel en nogmaals in begrip dat het weer boven op de stapel gaat hoor, maar werd zo'n maatregel in jouw perceptie door de bank genomen dan wel merkbaar voor de mensen op de werkvloer dus druppelde hetzij de boodschap, boodschap of de technische aanpassingen, druppelde die wel door tot de werkvloer.

nb: nou ja, dat was een van de zaken waar ik later mee geconfronteerd werd als chef staf van de 43. want toen had ik bedrijfs veiligheidsfunctionarissen en een was daarvan bijvoorbeeld de. 3m kop telefoons met geïntegreerde radio en dergelijke. ik vraag me af of die überhaupt ooit uiteindelijk zijn geland, weet je, maar dat duurt natuurlijk alle Jezus lang voordat je überhaupt dan zoiets geregeld hebt. en daarvoor, denk ik. zouden we toch naar dat proces moeten kijken van hoe kan je nou sneller desnoods op een lager niveau gewoon commandanten in staat stellen om dan te roepen van joh, ik heb er zoveel nodig. bestel er maar za 600. maar ja, dan ja, maar dat kan niet, want dat is allemaal. dat moet de systeem manager allemaal doen. ja weet je, en dan krijg je weer. ja, maar dat is boven de € 250.000. ja, dat is al vrij snel in de landmacht, dus dan moet het weer europees aanbesteed worden. en dan is mijn gedachte joh laat maar zitten, want dit ga ik voor mijn pensioengerechtigde leeftijd niet meer hebben. ga ik dit niet meer meemaken, weet je. en dat? die regel mogelijkheid van commandanten op de werkvloer is daarin ook niet. goed ingericht. en, dat is lastig omdat je niet wil dat bij eenheid x het zo geregeld is en bij eenheid y is heel iets anders, dus ik begrijp het wel, maar

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

dat maakt het wel complex en ik zal een voorbeeld geven wat ook een aspect is voor wat betreft bedrijfsveiligheid. hoe vaak worden we niet geconfronteerd met de vermenging van losse en scherpe munitie? en, we mogen onze lieve heer op onze blote knieën danken dat de monding stop van de colt voldoende stoppend vermogen heeft om een scherpe patroon er niet uit te laten, maar daar heb je allemaal van die oeh bijna gelukkig, maar dat het weer net goed is gegaan. maar hoelang duurt het nou voordat we daar een maatregel tegen hebben genomen?

mk: nou ja, dat dat dat sowieso en dat zijn de bijna voorvallen die zouden, dat is misschien wel daar een goede aanvulling op. wat je ook moet kijken naar de near misses, waar we daar. populair natuurlijk weer quick wins kunnen maken, want die zullen er ongetwijfeld zijn geheid

AB: ja hoor en dan zit je aan de voorkant en voorkom je uiteindelijk. andere dingen? .....wat je waar we ook denk ik mee te maken hebben en nou misschien dat er wat dat betreft betere tijden aan komen. met de bezuinigingsslag van 2013. is door de hele krijgsmacht 1/3 van de staf capaciteit weggesneden van hoog tot laag. als je nu kijkt naar brigade hoofdkwartier, hoe die zijn geëquipeerd en alle pakketten die er uiteindelijk bij zijn gekomen die we allemaal moeten doen omdat er iemand zegt, ja, maar daar is de commandant verantwoordelijk voor. ja het komt uit de lengte of de breedte een dag heeft toch echt maar 24 uur en in een week zitten er nog echt 7 dagen. dus. ja je ziet een, je ziet een toename van het aantal taken en verantwoordelijkheden. maar de daarbij behorende personele bezetting. die neemt even niet toe.

mk: ja de laatste vraag over de eerste factor. heb je zelf herinnering aan of in hoeverre heb je herinneringen aan dat een maatregel als die dan uiteindelijk tot implementatie leidde ook? bijvoorbeeld iets in de zin en dat kan twee kanten op irritatie veroorzaakt of juist opluchting hè van hè? eindelijk een van die twee heb je daar ervaring mee?

nb: nou, ik kan niet zo 1, 2, 3, een concreet voorbeeld noemen. maar wat ik wat ik wel ervaar, is dat. maatregelen die worden genomen. of aanvullende richtlijnen die worden gegeven. dat er en nogmaals. ....maar dat het wel wordt geperst, wordt ervaren als oké deze, dit moeten we nu doen. maar dat in de besluitvorming over die te nemen maatregelen toch onvoldoende is gekeken hoe daar op de werkvloer handen en voeten aan gegeven moet worden. hé je kan een opdracht ergens wegzetten. of iets opdragen. maar als je je in het formuleren van die opdracht niet afvraagt. kan een korporaal kan een sergeant hier überhaupt invulling aan geven als die vraag in die richtlijn en die opdracht niet is meegenomen? dan krijg je onmogelijke opdracht?

factor 2:

mk: en dat loopt eigenlijk door in factor twee, dat je. relevant is om na te gaan wat überhaupt het effect is geweest van bepaalde maatregelen heeft. het heeft het inderdaad datgene wat het beoogd veiligheid verhogend effect gehad of heeft het een effect gehad dat mensen olifantenpaadjes ontdekken uiteindelijk weer op hetzelfde spoor zitten. ik noem altijd maar als voorbeeld de chef van een houtwerkplaats op het isk die omdat die heel snel dingen wil doen, de beschermkappen afhaalt terwijl hij weet dat dat niet mag. maar daar heeft hij naar zijn mening een trucje voor bedacht om toch veilig te zijn, maar wel sneller en ondertussen ff. vergeet hij dat hij ook zijn kleding daarop moet aanpassen en bij wijze van spreken met een stropdas of met een met een stofjas in die zaak terecht kan komen. met andere woorden, dan is het effect nog steeds er niet.

dus een algemene open vraag op die factor, heb je ooit waargenomen dat er ook daadwerkelijk

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?  
effect ontstond als gevolg van een genomen maatregel?”

nb: nou, er zijn een paar dingen die ik wel heb waargenomen, is dat wij zijn natuurlijk wel goed in zoals je het populair zegt make it happen. dus het proberen te vinden van olifantenpaadjes om dingen te omzeilen. dat heb ik als bataljonscommandant zeker waargenomen. want de drive van de mens om iets toch te fixen of om een bepaald doel te bereiken opleidings doel, trainingsdoel, whatever doel te bereiken. die drive is dermate groot. en, dat zit ook in het hart, in dna van die militair dat hij naar zaken zoekt om dat te bewerkstelligen. ik denk dat het aan het leiderschap is om daar toezicht op te houden. en daarop op bij te sturen als het noodzakelijk is. en, want anders kom je er nooit en heb je dezelfde maand heb je weer een vergelijkbaar incident. dus dat dat noodzaakt wel tot continu. kijken of de dingen dan ook wel gebeuren. tweede is en dat grijpt terug op wat ik eerder zei. er is niet altijd een relatie tussen iets wat is gebeurd en de maatregel, ja, dus als die relatie slechte te leggen is, dan ervaart degene die die maatregel moet uitvoeren dat alleen maar. oh nou, daar heb je weer iemand die briljant plan. ....

### FACTOR 3:

mk: bepalend is of een maatregel, een motiverend, een intrinsiek, motiverend of demotiverend effect kan hebben. wat bedoel ik daarmee? een voorbeeld uit de luchtmacht sfeer. we hebben daar chinooks met waterbakken die bij brandbestrijding af en toe worden ingezet. nou, er zijn bepaalde veiligheid verhogende maatregelen bij ingevoerd. maar wel met de uitleg jongens, op deze manier kunnen we nog beter onze delivery boven de bron van de brand dumpen, zonder dat we daar zelf nog ook risico bij lopen. en dat doet iets dan met de motivatie bij de crew. want ja, het doel wordt. nog beter bereikt en met minder risico voor ons. nou dan ben je bereid ook om een om dat uit te voeren.

je kan je in je uit je eigen ervaring herinneren dat er een bepaald motiverend effect of misschien wel demotiverend effect uitging van een maatregel?

nb: nou kan ik zo concreet niets benoemen.

mk: kan bijvoorbeeld zijn dat er sprake was van belonen van gedrag indien bepaalde procedure of materiaal of zo gebruikt zou zijn.

nb: ja in de ik moet dat dan vooral relateren aan de periode dat ik chef-staf was. of in de tijd dat die bataljons commandant was, 13, 16. ja, toen kwam dat net op en werd ik daar eigenlijk voor het eerst in mijn werkgeversrol mee geconfronteerd. om daar alert op te zijn en om daar naar te kijken en dat me daar druk over te maken. chef, staf van de brigade. was dat. had ik mijn eigen bedrijfs veiligheidsfunctionaris. en toen begon eigenlijk die hele organisatie van bedrijfsveiligheid te lopen. wat ik tot dan toe altijd ingewikkeld vond, en nou waar ik. mee geconfronteerd werd, dan was het dan, was er iets in de eenheid gebeurd. en dan, kijk, krijg ik van de nou, ik zal even de naam niet verder noemen, maar van de toenmalige hoofd pva, hè? ik weet dan zo fijn getekende opdracht. van de directeur personeel stel een onderzoekscommissie en gaat onderzoeken. ja, nou als je bij zo'n infanteriebataljon zit, dan krijg je er een paar per maand hoor. weet je dus, dat was voor mij een enorme administratieve. last om dat allemaal uit te zoeken? en dan is dan als ik dan mezelf afvroeg van oké, dan heb ik met bloed, zweet en tranen is er dan een rapport. en nu ja ja, want de maatregelen die daaraan gekoppeld werden natuurlijk alweer ook die waren daar dan niet aan te relateren, dus ik kreeg iets binnen, je moet iets doen. oké, maar met welke achtergrond? hoe is dit

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

ontstaan? ja, dat mis je dan. ja, dan ik onderschrijf wel wat die sergeant zegt, de context is dan wel belangrijk om daar ook acceptatie voor te krijgen.

factor 4:

mk: die factor 4, die gaat eigenlijk over wat ik daarstraks al ook in andere setting heb gevraagd. als je heel weinig ruimte hebt om je gedrag te bepalen binnen je werk, ik noem altijd het voorbeeld van de laborant die met full facemask en rubber handschoenen in de sluis met een supervisor daarnaast nou, die kan bijna geen compensatiegedrag vertonen, want die heeft zo'n smalle margin van handelen. maar in dat kader is bij factor 4 is bepalend of de mate van controle die je had over de uitvoer van je taak of die wel eens in positieve of in negatieve zin beïnvloed is door een maatregel.

nb: ja, ik ben een groot believer van opdrachtgerichte commandovoering. opdrachtgerichte commandovoering daarbij moet je als commandant een duidelijk oogmerk aangeven. en de vangrail waarbinnen de mensen kunnen manoeuvreren, die moet opgesloten zijn in dat oogmerk. maar hoe moet je aan hun overlaten? kijk, dat is het grote probleem en dat gaat ook over zelfstandigheid en taakvolwassenheid van leidinggeven. op basis van de situatie ter plekke. moet de commandant in staat zijn om zelf ja daarin keuzes te maken. en als je hem daarin beperkt. omdat je zegt van, en dit mag niet, en dat mag niet en zus mag niet. maar je hebt geen flauw benul als baas. hoe de situatie ter plekke is, dan beperk je die man alleen maar langer, hè dus? ik ben daar een groot voorstander van. maar het kom ik weer terug op mijn misschien wel een stokpaardje. dat betekent iets voor je opleiding, training en vorming van je mensen. omdat die taakvolwassen moeten zijn om binnen die context zelf analyses te maken en zelf keuzes te maken.

mk: helder en dat wetende zijn er dan in je perceptie maatregelen geweest die haaks op dat nou maar even de dna van de opdrachtgerichte commandovoering stonden, waardoor. waar dat dwars doorheen fietste. .... beperkte en je in het kader van het verbeteren van de veiligheid.

nb: ja, dat hangt heel erg van de persoon van je eigen commandant af, omdat de vraag daarin zit, vertrouwt die commandant jou, geeft hij jou de ruimte om. binnen de te nemen maatregelen zelf je afweging te maken. of kijk je hem, heb je een commandant in die van de direct control is? beide heb ik in mijn loopbaan. meegemaakt. en dan gaat het over de taakvolwassenheid van de functionaris, of die de goede afweging kan maken. kijk. je doet dingen mag jouw baas aan jouw commandant aannemen naar eer en geweten. je bent geëquipeerd voor je taak. je neemt weloverwogen risico's. je neemt de verantwoordelijkheid om dingen te doen. maar elke militair moet daarna verantwoording kunnen en durven afleggen naar zijn hogere niveau. dus dat zijn de twee elementen waar het zich tussen beweegt. neem je verantwoordelijkheid, gebruik je je ruimte en maak je weloverwogen keuzes. en ben je daarna bereid om verantwoording af te leggen? ja, en de ruimte die jij krijgt is voor een deel wordt die voor een deel bepaald door jouw hoger niveau. .... ja dat ja en ik heb nog wel eens. het gevoel en zeker ook tijdens mijn uitzendingen dat wij nogal de neiging hebben om naar de fout toe te corrigeren. we denken dat er dan iets oplossen, hè door dingen. intern te regelen. die dat specifiek voorkomen? alleen het vervelende is en zeker onder operationele omstandigheden dat die situatie namelijk nooit een op een vergelijkbaar is. en dan zit die vent van het ja, maar wat moet ik nu? dus hoe strikter je die regels maakt en hoe dunner je die die hoe, hoe smaller op die vangrails. hoe minder goed die commandant er uiteindelijk hoe goed bedoelt ook mee uit de voeten kan

factor 7:



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

mk: daar zitten we bij factor 7 en die is ook min of meer de revue al gepasseerd. maar voor mijn eigen analyse van de interviews identificeer ik hem nog een keer. in de manier waarop maatregelen gecommuniceerd zouden moeten worden, zou een mate van fear appeal wat ik daarstraks uitlegde in zitten. in hoeverre? als beginvraag in hoeverre in jouw ervaring jouw perceptie is. zijn überhaupt die maatregelen ook echt aan het personeel gecommuniceerd uitgelegd?

nb: en als er nieuwe maatregelen genomen worden. dan zie je dat die? worden verwerkt in voorschriften of operationele aanwijzingen of bulletins die worden uitgegeven. recent heb ik toevallig eentje gehad bij een eenheid en dat ging over afstand die men moest aanhouden voor instap in een huis. daar zie je dan de discussie komen over gepercipieerde risico's. nou, uiteindelijk laten we dat dan uitzoeken. door organisaties die het expertisegebied hebben over springstof. daar komt dan een besluit uit. en vervolgens komt dat in een bulletin of in een richtlijn naar de eenheid die dat dan gebruikt en dan krijgen we opeens wederom de discussie, want dan zijn er dus kennelijk toch mensen die op? ja, maar dit is veel te gevaarlijk. ja joh, ik reken het allemaal goed. maar volgens mij hebben de mensen die daar de kennis autoriteit zijn. niet voor niets kennis autoriteit. hebben daar wat op gevonden. ja maar dat is niet waar? ik zei, ja joh, ik vind het goed, maar voor mij is dat even de waarheid, hè dus. de kennis autoriteiten spelen daar ook een rol in, vooral in de maatregelen die horen bij het verminderen van risico's. en. die zou je in mijn beleving ook moeten betrekken in dat verhaal. en, dat is lastig. omdat bedrijfs veiligheidsonderzoeken. autonoom en objectief en onafhankelijk moeten plaatsvinden, dat is goed. en dat moet ook zo. de vraag is of je op dat specifiek onderdeel dan ook de juiste kennis erin hebt die daar aan de juiste conclusies aanbevelingen kunnen verbinden. .... kijk, dan wordt er autonoom, wordt er dingen? bepaald goedbedoelde adviezen, goed? doordacht hè? dat specifieke element? maar ja, dan komt het op een gegeven moment bij elkaar en dan zitten de jongelui achter in het pantservoertuig of moet op de grond liggen en vuren. en dan zien we opeens, dit werkt helemaal niet. dan zie je dat draagvlak voor die maatregel verdwijnt en dat iedereen denkt, hè? doorgaan ja, en dan heb je een goed bedoelde maatregel proberen te nemen die in effectief is? ..... dus ja dat dat zijn van die dingen die en ik kan het nog wel herinneren uit mijn eigen tijd. de ernst van het opgelopen letsel? zit niet bij iedereen goed tussen de oren. nee, en ik kan dat relateren aan mijn eigen ervaring. toen ik nog bij de cavalerie zat. toen hadden we nog tanks. over het tank schieten? stond je de hele dag op zo'n schietbaan? ja, waar de hele dag leopards schoten. dubbele gehoorbescherming. werd waar was wel belangrijk, maar niemand deed het, hè? want je moest ook met elkaar communiceren. nou dus, dan was het even ook, dan liep je met je oor kappen op. dan kwam je even iemand aan en zei, wat zei je dan? schoot die tanks. en. je was je eigenlijk? dit, dat zou nu ondenkbaar zijn, maar je was je gewoon ook niet zo bewust. van het risico dat daaraan kleeft. ja, je moet maar snel even de kappen op, weet je, maar dat was dan ook en ik denk ook dat. als je dat in opleidingen ook soldaten korporaals daarvan bewust maken, meer dan dat we nu doen. over gehoorschade warmte letsel, ja, zou dat goed zijn? hè, misschien dat het wel heel concreet voorbeeld de hele discussie over grensverleggende activiteiten? ja, we hebben dat onderzoek in teugen. afgerond met een zeer tragisch dodelijk ongeval. en vervolgens komt er een nota uit. hoe alle gva gaan we dat niet meer doen? prachtig maar, dit is gewoon een gevaarlijk beroep. joh, hé, anders kun je beter de scouting gaan. even en de waarheid zal daar tussen liggen. ja, dat dat is, maar we schieten tegelijk in de kramp. ja, en dat zie ik bij veel van dit soort gebeurtenissen. en dan gaan we naar de fout te corrigeren. ....

MK: yes, nou, we zijn er dank. we zijn iets over de tijd heen gegaan. mijn excuses, mijn excuses daarvoor. en wat ik ga doen is nogmaals. ik ga het uitwerken, dan zend ik het, zet ik het op de mail van nou, ik neem aan dat je er even goed inkrimpt. ja ja, nou ja, ik mag in die zin, mag ik niet te veel inkrimpen? ik vind het vreemd dat die pagina een van een weergeeft, maar goed, ik mag eigenlijk

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

niet inkrimpen, ik moet het adverteren, moet ik het? gaan vastleggen, maar nogmaals, het is meer voor je eigen gemoedsrust zo van. nou ja, dit transcribeert bijna letterlijk. ik maak alleen de interpretatie fouten, want sommige slogans of jargon kent hij niet, dus die verbeter ik en mensen praten heel veel. dat doet iedereen heb ik gemerkt. in de zin van de deur en dus dat haal ik er allemaal uit en die zet ik op de mail. daar hang ik meestal, maar dat doe ik meer voor mijn eigen voortgang, een soort van deadline aan van een week of twee, zodat ik ook niet uit het spoor loop. en dan is de het oogmerk van mij nog steeds om eind juni af te studeren. als je de prijzen opstelt, dan kan ik de scriptie ook als die afgerond. ik zit

Quote	1e order thema	2e order thema	3e order (or macro order)	Factor van invloed
waar iedereen maar wat deed	Te veel procedures	Procedures beperken de mogelijkheden  Maatregel demotiveert	Autonomie vanuit ervaren professioneel belangrijk	
maar waar we voor moeten waken, is dat op basis van gebeurtenissen bij de zaak die dermate dicht regelen dat het gewoon bijna onmogelijk wordt om mensen te trainen en op te leiden. want als je alles dicht regelt en je brengt mensen niet in situaties dat ze. het gevoel hebben en ervaren wat het is om gevaar te lopen				
waar het over het algemeen over gaat is. is er draagvlak en acceptatie. op die werkvloer om dit te doen? kijk, en als daar bijvoorbeeld aan vast hangt dat een onderofficier of een jongen officier een hele stapel papier business moet gaan doen om überhaupt een dagje de poort uit te kunnen,	Irritatie  Te veel procedures			

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

natuurlijk ongelooflijk veel vredes. bedrijfsvoering aspecten geven hem mee die die ook even mag doen. en dat, dat zie ik dat. die balans niet goed	Te veel procedures			
. wij zijn natuurlijk als organisatie compleet dicht geregeld	Te veel regels			1
en als er nieuwe maatregelen genomen worden. dan zie je dat die? worden verwerkt in voorschriften of operationele aanwijzingen of bulletins die worden uitgegeven	Te veel procedure aanpassen			7
, ik heb 100.000 verantwoordelijkheden, maar ik heb nul bevoegdheden. of randvoorwaarden om invulling te geven aan die verantwoordelijkheden en die zaken gaan wel hand in hand met elkaar	Irritatie Te weinig autonomie			1
mijn persoonlijke ervaring is, is dat. de maatregelen die we over het algemeen dan nemen. meer beperkingen oplevert. dan dat het een verruiming van de mogelijkheden biedt.	Irritatie Werk wordt lastiger			
dus dubbele gehoorbescherming, extra controles. dat zijn	Beperking van mogelijkheden			

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

natuurlijk altijd beperkende maatregelen.	irritatie			
omdat je zegt van, en dit mag niet, en dat mag niet en zus mag niet. maar je hebt geen flauw benul als baas. hoe de situatie ter plekke is, dan beperk je die man alleen maar langer	Irritatie Werk beperkingen			4
die regel mogelijkheid van commandanten op de werkvloer is daarin ook niet. goed ingericht	Te weinig autonomie			1
de weerbaarheid en het weerstandsvermogen van jonge mensen? lijkt aanzienlijk minder dan dat het een 1, 10, 20 25 jaar geleden	Weerbaarheid personeel			
dan is het noodzakelijk dat we dit soort zaken in de basis al meegeven aan jonge, leidinggevenden en ik vraag mij af of dat? adequaat gebeurt	Meer in opleiding meenemen	Meer aandacht voor risico's in opleiding normaliseert veiligheid	Gedrag voor incidenten normaliseren ipv na incident verbeteren	
ik denk dat er veel meer geïnvesteerd zou moeten worden in opleidingen	Meer opleidingen			
opleidingen ook soldaten korporaals daarvan bewust maken, meer dan dat we nu doen	Meer in opleiding verwerken			7
allemaal hele stoere mannen die wel een stootje kunnen hebben. en zich over het	Macho cultuur	Druk uit de groep door macho cultuur		

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

algemeen dan niet realiseren dat het niet plaatsen van dubbele gehoorbescherming op bepaalde momenten. terwijl het wel voorgeschreven is toch uiteindelijk leidt tot blijvende schade,				
. ja, dus dat zie je dan wel. daar zie je dan een bepaalde mate van ja haantjesgedrag wat zich kan manifesteren in het nemen van meer risico	Macho cultuur			
	Macho gedrag zelfoverschatting			2
? iemand die ingehuurd wordt voor de militaire administratie. maar onder de groepsdruk of onder druk van instructeurs toch even meegaat met de functiegroep .....	Peer pressure			
: ja in de in de maatregelen waar ik mee werd geconfronteerd als bataljonscommandant of later als chef-staf XX heb ik dat niet zo ervaren, maar het lijkt mij dat er een gezonde mate van en ik zal niet zeggen, angst, maar nou toch wel. een zeg maar een adrenaline verhogend aspect dat dat bij kan dragen aan	Onvoldoende fear appeals	Meer angst toevoegen aan communicatie		

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

de alertheid. en de concentratie van mensen,				
de ernst van het opgelopen letsel? zit niet bij iedereen goed tussen de oren.	Onvoldoende fear appeals			7
maar het verhaal ging wel de ronde dat de ongelukken op die klimtoren over het algemeen gebeurde met ervaren instructeurs	Meer ervaring-meer risico	Ervaring en uitrusting vertrouwen vergroot risico compensatiegedrag		
? daarentegen zit er ook een keerzijde eraan als je denkt dat je superieur bent in je uitrusting. ten opzichte van een tegenstander. zou het ook zo kunnen zijn dat je onverantwoorde risico's gaat nemen,	Betere uitrusting-meer risico			
onderzoek doen dat duurt over het algemeen lang. dan komen uit zo'n onderzoek, conclusies, aanbevelingen en dan wordt er verondersteld dat op basis van die conclusie en aanbevelingen er maatregelen worden genomen die de veiligheid verhogen. het punt voor die meneer of mevrouw op de werkvloer is dat die dat incident niet meer kan relateren aan datgene wat er een twee of 3 jaar later op	Onvoldoende verband tussen incident en maatregel  Duurt te lang	Geen verband tussen incident en maatregel		

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>papier als verbetermaatregelen wordt afgegeven. dus die relatie is er dan niet meer</p>				
<p>. er is niet altijd een relatie tussen iets wat is gebeurd en de maatregel, ja, dus als die relatie slechte te leggen is, dan ervaart degene die die maatregel moet uitvoeren dat alleen maar. oh nou, daar heb je weer iemand die briljant plan. ....</p>	<p>Onvoldoend relatie tussen incident en maatregel</p>			<p>2</p>
<p>dat duurt natuurlijk allejezus lang voordat je überhaupt dan zoiets geregeld</p>	<p>Verbeteren duurt te lang</p>			<p>1</p>
<p>de besluitvorming over die te nemen maatregelen toch onvoldoende is gekeken hoe daar op de werkvloer handen en voeten aan gegeven moet worden. hé je kan een opdracht ergens wegzetten. of iets opdragen. maar als je je in het formuleren van die opdracht niet afvraagt. kan een korporaal kan een sergeant hier überhaupt invulling aan geven als die vraag in die richtlijn en die opdracht niet is meegenomen? dan</p>	<p>Onvoldoende nagedacht over effect van de maatregel</p>	<p>Lage uitvoerbaarheid maatregel doordat effect niet overwogen wordt</p>		<p>1</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

krijg je onmogelijke opdracht?				
maar ja, dan komt het op een gegeven moment bij elkaar en dan zitten de jongelui achter in het pantservoertuig of moet op de grond liggen en vuren. en dan zien we opeens, dit werkt helemaal niet. dan zie je dat draagvlak voor die maatregel verdwijnt	Uitvoerbaarheid maatregel laag			7
ik weet dan zo fijn getekende opdracht. van de directeur personeel stel een onderzoekscommissie en gaat onderzoeken. ja, nou als je bij zo'n infanteriebataljon zit, dan krijg je er een paar per maand hoor. weet je dus, dat was voor mij een enorme administratieve. last om dat allemaal uit te zoeken? en dan is dan als ik dan mezelf afvroeg van oké, dan heb ik met bloed, zweet en tranen is er dan een rapport. en nu ja ja	Te weinig communicatie over voortgang maatregel	Communicatie niet als middel gebruikt voor fear appeals		3

interview ab 4-4-23 11u

categorie: onderzoeker

uitleg over werkwijze en hoor wederhoor of eventuele intrekking medewerking.....



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?  
volgt uitleg in grove mate over de focus van het onderzoek

mk: ben jij bekend met een verschijnsel dat risico compensatie gedrag heet?

ab: risico cg dat is een goede. nee niet direct. ik kan me er wel iets van voorstellen.

mk: volgt uitleg over het wetenschappelijk onderzoek over rcg en rht.

mk: nu ik je rcg heb uitgelegd in hoeverre ben jij dan van mening dat in de onderzoeken die jij kent rekening is gehouden met, bewust of onbewust met rcg?

ab: ik denk niet dat dat we daar nou zeker niet bewust rekening mee hebben gehouden. onbewust heb ik daar ook niet rekening mee gehouden tenminste, ik kan me daar niet. ja iets bij bij bij bedenken dat we dat gedaan hebben. nee, en dus zo dat je natuurlijk een maatregel voorstelt. en ik ,nou na dat verhaal dat je mij net verteld heb, ga ik wel allemaal dingen nadenken of ik wel van ok? we hebben toen die als het gaat dan over die hitte stuwing voorvallen, hè? dat uiteindelijk en wat je dan ziet is, dan gaan we het zoeken in techniek, hè? daar gaan we een metertje. ophangen en en om de arm heen om de kerntemperatuur te meten en dan vervolgens zegt het apparaat van nou, het is groen, hè, weet je wel van die die die die personen in mijn tablet die er staan? die staan allemaal op groen en eentje is een beetje oranje, maar die ziet er nog fris uit en. waardoor het risico ontstond dat dat intermenselijke contact min of meer een beetje losgelaten werd met andere woorden. als je alleen maar op dat ding vertrouwt, dan kan het nog zijn dat iemand gewoon omvalt, hè? of of de hè dat is, dat is wat ik wel zag en dat dat is ook waar ik in die gesprekken volgens mij ook in dat onderzoek. ik weet niet of het of het of het zo verwoord hebben in de in de advisering, maar dat is wel iets wat wij voor gewaarschuwd hebben van let op, je kunt alles wat naar het. nou de technische hulpmiddelen, hè, want dat is wat mensen willen hè? zeker ook militairen. het is goed of fout. oh, hebben we een oplossing nou, dan doen we dat ja en dan vergeten we vaak gewoon van. kijk die man in de ogen, hoe ziet die eruit? weet je wat zie je aan iemand en dat is de het risico dat je dat uit het oog verliest omdat je teveel vertrouwt, ook op een andere hulpmiddel.

mk: dit is als het aan de orde zou zijn, want dat kan ik niet bewijzen. natuurlijk is een klassiek voorbeeld van risico compensatiegedrag, ik heb toch die meter, ik heb toch die sensor die ik ingeslikt heb. nou, dan pas ik mijn gedrag er wel op aan. dan negeer ik misschien signalen die iets anders zouden zeggen,

ab: dus dus dat dat ja, dan is dat misschien onbewust, maar dat is in ieder geval wat wij wel in die onderzoeken. toen hebben zeker dat ik daar heb ik zeker voor gewaarschuwd. het is maar een voorbeeld

mk: en een aanvullende vraag daarop, min of meer heb je het al beantwoord, hoor maar je hebt ik denk dat jij ook de cursus onderzoek voor voorvallen hebt gedaan

ab: lang geleden, ja,

mk: heb jij het idee dat je tijdens die opleiding informatie hebt gekregen waardoor je. bij het formuleren van maatregelen je jezelf moet afvragen, hè, als ik dit zeg in mijn maatregel of mijn

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

aanbeveling, dan heb ik nagedacht of dit ook iets doet. in brede zin van het woord met de doelgroep die ik wil beschermen, hè? doet het iets met de psychologie met de reactie van de doelgroep

ab: . ja misschien wel als het effect van de maatregelen dan wel in die zin, maar dat was vaak, was het wel bij ons dat dat aan de voorkant zaken niet goed op orde waren, hè? dat is even luisteren bepaald element werd of niet onderwezen, hè? want bij bij ons ging het met name over de opleiding natuurlijk en dan het liefst wil je dat hebben in de in de basisopleiding van de militair om te zeggen van hé, luister. stukje voorlichting, een stukje bewustwording etcetera. dat soort adviezen, dan weet je als je als dat goed is ingebed en ook maar goed wordt doorgegeven door instructeurs. ja ja, dan ga je effect sorteren tenminste dat dat was het idee natuurlijk, maar of dat dan ook in iedere? kijk, je wilt het gedrag van die instructeur veranderen enerzijds, maar ook doen en laten en ook het denken van die leerlingen. dat was eigenlijk wel doelstelling en daar op die manier dacht ik altijd wel van zo formulier ik wel mijn adviezen.

mk: want ja. ja, er zijn overigens geen goede of foute antwoorden hoor,

ab:nee, maar weet je, dat is vaak ook met die advisering geweest naar hè? in de basis ging het met name over de opleidings trainings documenten natuurlijk bij ons ook. maar ook je zag ook dat het verschil tussen de jonge onderofficier en de zeg, maar senioren. die senioren, die hadden daar altijd over. ja, vroeger deden wij dit en dat en die jongeren die waren zich veel meer bewust van en die wouden ook. die waren ook voor verandering vatbaar. zeg maar, weet je en daar daar dat spel was je altijd mee bezig. en daarom vond natuurlijk ook de commandanten, die waren vaak ook niet meer jong natuurlijk, dus vond het allemaal vaak wel eens. moeilijk om. bepaalde adviezen, zeg maar serieus te nemen. ja, maar ik liep er wel tegenaan hè?

mk: ja, maar in die zin als ik even focus op de opleiding voor onderzoeker cursus voorvallen. zit daar dan ook nog een focus in van. let op, je kunt wel heel veel besteden aan de techniek van het onderzoek en de kwaliteit van het onderzoek. maar de maatregelen kunnen ook nog wel wat doen met de doelgroep wordt daar aandacht aan besteed?

ab: dat weet ik niet zo meer uit het hoofd dat is zo lang geleden. ik weet niet nou, of tijdens de opleidingen daar zo specifiek op is gehamerd, kijk. ja het ging natuurlijk met name over het voorkomen van voorvallen daar, daar uiteindelijk je natuurlijk ook maar of hè, en natuurlijk ook veranderen van gedrag door mensen, hè? om voorlichting en onderricht, etcetera, etcetera maar. of er tijdens die opleiding expliciet daarover is gegaan dat durf ik niet meer zeggen,

mk: weet ik nee, de reden waarom ik het vraag is omdat ik, als ik naar de syllabus kijk, zeg maar die eronder zat, dan zit het er niet in. oké, en ik wil die cursus niet bij voorbaat afkraken zonder dat ik daar een controle vraag over heb gesteld.

het is een hele brede die die ik je ga vragen, maar. was het daar tijdens jouw onderzoek wel eens op iets opgevallen hè? wat je bij is gebleven over het verschijnsel gedrag? en de sturing daarvan in een maatregel, bijvoorbeeld. is er bij sprake van in het ot proces. in jouw geval, dan sprake van voldoende bewustzijn van gedragscomponenten, zoals zelfoverschatting, peer pressure, prestatiedruk. intern is daar naar jouw smaak aandacht voor bij het onderzoeken van voorvallen?

ab: . nou, ik weet dat het vanuit mijn perceptie wel. dat ik het wel heb gedaan. jhoé dat bij anderen is weet ik niet, maar ik ik. ik ga daar zelf wel, want ik ik. ik had ook aan het onderzoeksvragen van de persoonlijke eigenschappen, de organisatorische eigenschappen en materialistische zaken die die elementen nam ik dan . ja separaat in mijn onderzoeksvraag altijd mee ja hè? dus ook van waarom

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

doet iemand iets wat die heeft gedaan hè? en dus ook met die hitte stuwings gevallen? ja, waarom heb je niet gezegd van dit kan niet meer en je stopt ook ofzo of of. maar en in relatie tot groepsdruk en dat soort dat soort zaken. dus die vragen die heb ik natuurlijk per individu geval altijd wel proberen te stellen en zoveel mogelijk informatie uit los te peuteren. en dan zag je inderdaad ook in die resultaten dat dat vaak ook aan de hand was.

mk even over het hittedeelsel ongeval in soesterberg waarbij je betrokken was. die kerel had ook de neiging om niet af te willen haken.

ab: ja, dat klopt. ja, nee, ja ja, nee, dat was inderdaad ook wel een heel bijzonder. iets geloof ik weet niet hoe het met die jongen is afgelopen, maar ik weet nog wel dat ik toen in enschede nog. in het ziekenhuis ben geweest. toen moesten ze hem zelfs. een been moest worden opengesneden om die druk te ontlasten. zo ja, was wel heftig.

nou ja, en er was trouwens niet eens met bloedheet weer hè? dat was nou precies een normale temperatuur, zeg maar ja

mk: ja en als je nou terugkijkt op zo'n onderzoek, hè? maar ook dan ook andere kunnen ook andere onderzoeken zijn. en als je nou. kennis had gehad. het is ook gewetensvraag, hè? van dat risico compensatiegedrag waarschijnlijk. zou je dan denken, dat je andere aanbevelingen zou hebben gedaan?

ab: moeilijke vraag. ja ik, ik weet het niet, misschien ben ik er onderbewust mee bezig geweest onbewust, maar ik denk het niet. ik, ik zou niet. nee, ik niet hoor denk het niet. nee

mk: dit is een gewetensvraag. ik bedoel, je kunt moeilijk terugkijken, maar ik heb ook al iemand anders gesproken en die zei van, jammer als ik dit eerder had geweten, dan had ik. bij sommige maatregelen die heel erg geformuleerd zijn op het invoeren van technische maatregelen. ja, maar wat je me nu vertelt, is dat ze dus met die technische maatregelen gaan ze andere gevaarlijke dingen doen. ja, dat, dat kans bestaat aanzienlijk. nou, dan hadden we andere dingen kunnen kiezen.

ab: nou ja, goed, ik denk wel dat ik onbewust daar vast wel in mijn gedachtengang dat je dient kunt koppelen aan waarvoor risico compensatiegedrag. maar. ja dat ik daar niet bewust mee over het nadenken ben geweest dat geloof ik wel, net. ik weet zeker dat ik wel zo heb na zitten denken in dat, als ik een technische maatregel zou dan, dan moest het wel. laat ik zo zeggen, dan probeer ik wel in de procesgedachte hè? van als ik dit doen, wat heeft dat voor gevolgen? voor de rest is belangrijk dat soort dingen daar dacht ik dan wel over na, maar. ja ook, daar zal ik vast wel een keer foutje hebben gemaakt. een verkeerde inschatting hebben gemaakt, maar dat dat was dan niet de intentie.

mk: nee, dat is ook geen waardeoordeel over het onderzoek. hoor. bewust niet.

er waren voldoende interviews wel, want die programma zembla? die heeft nog wat aandacht aan besteed en toen zag ik mijn rapport er nog uitkomen. dan denk ik, oh ja ja.

factor 1:

mk: ik heb in totaal 43 rapporten zitten doorlezenn, ja. er zijn een aantal factoren die uit wetenschappelijk onderzoek blijken die van invloed zijn op de kans dat risico compensatiegedrag bestaat. dus mijn mijn theorie is hoe hoger het aantal factoren, hoe hoger de kans, hoe kwetsbaarder je maatregel is dat die dus minder effectief is. sterker nog, er zijn sommige maatregelen die leiden juist tot contraproductief gedrag, een aantal daarvan zijn relevant voor

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

onderzoekers. ik noem ze toch even, dan heb je een totaal beeld. relevant is bijvoorbeeld, in hoeverre heeft de maatregel geleid tot een zichtbare aanpassing voor de doelgroep? pak altijd weer de vergelijking met de airbag. op het moment dat jij in een auto stapt we praten even wat is het 30 jaar terug waarvan jij niet wist dat er een airbag in zat, dan kun je je gedrag ook niet aanpassen, want je weet het niet op dat moment dat er.

ik noem altijd een nieuwe spijkerbroek instroomt en die krijgt dubbele gehoorbescherming uitgereikt. dat is voor hem normaal. dan gaat hij dan ten opzichte van zijn oud gedrag. niks veranderen, want dit is voor hem het gedrag wat hij al had. ja,

ab: dat is voor die senior anders. ja, exact.

factor 2:

mk: nou ja, dat is factor 1 die is, maar die is voor jou als onderzoeker minder relevant. en dan is de tweede factor is ja, wat is het effect dan uiteindelijk? zichtbaar in in de praktijk van de maatregel die we geformuleerd hebben, heb jij? in principe stel ik die vraag niet de onderzoekers, maar voor de zekerheid, toch? heb jij effect kunnen zien van maatregelen die ooit zijn afgekondigd naar aanleiding van onderzoeksrapport.

ab: ja nou goed gaat over die hittestuwings gevallen natuurlijk die hele ontwikkeling met betrekking tot het meten van temperatuur voor ja, voorafgaande aan een. oefening, dus dat ze zeg maar meer ging concentreren op het. en dat daar ook middelen werden ingevoerd ten aanzien van die die metingen die verricht moesten worden. dus zeg maar, de temperatuurmeter met de luchtvochtigheid, etcetera en natuurlijk ook de andere technische middelen dus die en dat het ook dan werd gebruikt, dat heb ik wel gezien. was in het begin natuurlijk nog beperkt, omdat het ook allemaal ja gefaseerd ingevoerd werd en en ook niet defensie breed zal maar zeggen, het was met name in de opleiding, hè? dus daar heb je wel heb ik wel het effect van gezien dat ze daarmee bezig waren en ik meen me wel. als je kijkt naar de naar de incidenten die we toen hebben gehad en wat daarna aan incidenten geweest, is het ook afgenomen. oké, dus de laatste paar jaar hoorde ik haast niet meer over tenminste gemelde echt incidenten die echt een onderzoek vragen. dus ja is dat representatief weet ik niet, maar het is iets wat ik zeg, maar gewoon. ja als het gevoel had waar te nemen, ja, dus dus dat effect.

kijk, als je praat over geluid en het echt het opnemen van. ja, dat is ook echt nog even. er was echt een probleem en ik. ik weet niet of dat nu inmiddels verbeterd is. maar je had het daarnet over spijkerbroek hè? en die hebben hun gehoorbescherming. ja, die kregen hun gehoorbescherming gewoon op hun bed gegooid. dat is, dat was niet de autoplastiek maar de combat arms earplug. en er was toen ook zo dat de incidenten waren met het schieten dat mensen lawaai doof waren dat ze nou die kamer moesten hier zo in utrecht om zeg, maar die testen uit de uit te voeren. en toen was die caep was waardeloos hè dat dat werd gesteld, waardeloos dingen? ja nee, maar ik zeg heb je wel de goede maatvoering gehanteerd dan hè? hoezo dat? dan? ja, het is small, medium en large en dus toen hebben we dat ook geprobeerd om in die lsp goed te werken, dat ook bij het uitreiken dat je daarna in de in die in lesprogramma's. maar goed, dan ben ik weggegaan, dus ik weet niet in hoeverre ze dat nu hebben doorgevoerd, dat dat wat dat dat meer wordt opgenomen, dus dus daar kan ik ook niet zeggen of dat zo is.. nog los van van het feit of die. senioren onder ons daar gebruik van gaan maken, want je moet wel die instructeurs hebben. die oudere zijn die dan ook. ook het goede voorbeeld gaan geven, ja, weet je, en dat en dat gedrag zag ik niet niet terugkomen dat. ja, dat is wel een punt van waar ik zeg van hè? daar zit daar zit het het risico. . dus dus daar kan ik dat ja, daar ben ik weggegaan. dan weet ik ook niet of dat wat wat effect heeft gehad.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

mk: misschien wel aardig om te horen wat ik nu terugkrijg uit de interviews is dat. nou dubbele gehoorbescherming is lastig, want je zit vaak toch weer van,

ab: maar wel noodzakelijk,

mk: maar wel noodzakelijk. ja, en met name bij de infanteristen als ze beweeglijk gaan schieten, dus dynamisch schieten. voorwaarts achterwaarts dat die dingen toch vaak uitvallen naar dat roept een ding, maar dat is mijn interpretatie. verkeerde maatvoering en dan kan ik nog steeds snappen dat ie toch ondanks dat een keer uitvalt. en dan krijg je, en dat is in het kader van mijn onderzoek ook wel een belangrijke dat heeft weer peer pressure. groepsdruk. ja, maar toch stoppen, stop schieten. ja, ja, maar ik vertel je, ik citeer letterlijk, je hebt een vet probleem als je als korporaal tijdens een oefening roept, stop stop stop omdat jij je oortjes hebt laten uitflikkeren dus dat doe je niet, dat is,

ab: maar dat is ook een punt. los van het feit dat het ook goed ingebracht moeten worden en goede voorlichting instructie en daar ontbreekt het aan. daar ontbrak het aan. ik hoop dat ze het inmiddels bij de kms verbeterd hebben, maar daar ontbrak het ook echt aan, hè? dus die baan commandanten die die controleerden ook nog niet eens een keer van zeg maar van vooraf ja even, zo heeft iedereen zijn ding goed in. dat is de controle. ja, weet je haal even iemand erbij om te kijken of het goed zit, weet je wel, dus het zijn meerdere facetten die leiden tot tt het uitvallen hè. dus en en toen hadden ze ook van die koordjes trouwens zeg maar die die die kon je er ook afhalen, maar je kon hem hè, sommige bleef je wel achter het koortje hangen, ja, dat plof plof eruit, dus weet je, het zijn meerdere facetten die. die daartoe leiden en en en als je daar niet goed. stel dat je niet niet genoeg oog voor l hebt of wilt hebben. ja, dan , dan blijf je dat soort incidenten houden

factor 3:

mk: nou, dat is een van de factoren. daar komen we nu op mooi bruggetje dankjewel albert. voor het onderzoek was het relevant om na te gaan of er sprake is van motiverende factoren, maar ook demotiverende factoren bij de doelgroep dan. stel dat we gehoorbescherming nemen: is er sprake van een stukje werk verbetering of is er juist sprake van een stukje irritatie? is er misschien wel sprake van beloning in kader van hé? dit is het gedrag wat je moet vertonen in hoeverre heb jij de indruk? dat het belang dat militaire hechten aan hun werk. dat dat leidt tot een hogere mate van risico nemen.

ab: ja. nou ja, dat heeft met denk ik intrinsieke motivatie te maken, hè? van hoe sta je zelf in het leven? en ook? nou, ja, zeg maar ook het de misschien een beetje macho gedrag soms hè? want sommige, die hebben ook zoiets van luister kijk eens wat ik kan en ik. ik doe het hè, dus dat heb je ook allemaal en dan moet ik wel eerlijk zeggen, dat is misschien wel interessant. ik weet niet of je dat weet. kijk bij de bij de kms hadden ze allemaal een soort van smoelenboek, dat mag je niet zo noemen. maar daar stonden die leerlingen in en dat heb ik ook. in een van die vooronderzoeken van mij, zeg maar ook bekeken van. hoe kijken leerlingen aan tegen hun eigen gedrag? van hoe stelt ie , hoe vindt ie dat die zelf in de wedstrijd staat? die iemand kan heel positief zijn van nou, ik heb het hartstikke goed gedaan, terwijl de instructeur ziet dat hij eigenlijk het niet goed doet, hè? dus hoe is de beleving zelf en? en dat wordt dan in zo een spinnenweb model. dat doen we vaak die fieldmanagers. die kijken daar van, hé pietje, die ziet zelf dat het heel goed doet, terwijl eigenlijk wij zien dat het hier en daar nog verbeterd wordt en ook grond daarvan bespreken ze dat met die leerling en dan proberen ze dat gedrag te veranderen als interessant om te zien hoe ze dat bijhouden. dus dat vond ik wel heel belangrijk, want dat nou ja, dat is alleen maar goed natuurlijk. ja ja dus. dus dat

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

mk: ja helder. dat was factor 3. dat zeg ik er even bij zodat ik straks kan terugvinden in mijn tekst. kan jij, en dat is puur in de breedste zin van het woord hoor. een voorbeeld noemen waar jij zegt van nou deze veiligheids verbeterende maatregel heeft ook daadwerkelijk geleid tot werk verbetering, dan wel tot irritatie.

ab: in relatie natuurlijk tot voorvalval onderzoeken he?

mk: ja maar, maar ook kijk ja idealiter wel, maar als je zegt van nou, ik kan me herinneren dat de landmacht in 1992 bij wijze van spreken dit invoerde en dat had dit effect, dan vind ik dat ook prima hoor. het kan los staan van onderzoek.

ab: ja, nou ja, weet je? kijk. even weer op die meetinstrumenten et cetera even doelend ze hadden over hitte stuwing kijk. en, als je denken zo van. ja, het is wel een verbetering, maar dit is wel weer iets wat ze extra moeten doen, hè? weet je wel dus enerzijds weten ze in gedachte, van ja, het is, het is goed om te meten, maar of ik het nou graag wil doen? dat is een tweede. weet je wel, dus als ze het niet hoeven te doen, dan laat ik links liggen. dat is eigenlijk wel, denk ik. voorbeeld van ja ze zien de voordelen ervan. maar. het is toch wel weer lastig, hè wel? iets wat erbij komt dus nou ja, goed, je hebt het net al over die gehoorbescherming gehad. kijk als jij. spullen aangeleverd krijgt die wel of niet goed onder de kap van de helm passen? of ja, dan kan het ook tot irritaties werken, zeg maar in hun bewegingsvrijheid. en ja. ik zit even te denken, ja,

MK: mag ook een positieve zijn hoor.

AB; ja ja goed kijk ik ja, maar dat dat is al heel lang geleden. denk vanuit mijn tijd bij 320 herstel hadden we dat ging dan over fysieke belasting terugdringen, bijvoorbeeld, weet je wel, ja, maar wij hadden ook een pneumatische moer aan zettters hè? dus vroeger had je de losse en later werd het dan met [onverstaanbaar] dat dat dan zag gelijkmatig worden waren zwaar, dus hadden we een karretje later ontwikkelen met zo'n arm waar die waar het net als formule 1 leek het wel een beetje op, maar waar ze op konden zitten en dat ze gewoon zeg maar krachteloos dat ding erop konden drukken en dat dingen automatisch wielmoeren los halen. nou, dat was wel een eureka momentje ook voor die gasten? ja, want die die zagen van hé, het is makkelijk. ik rol zo om mijn voertuig heen en ik hoef niet meer te tillen. het maakt haast geen lawaai en 100 punten en dan zie je ook dat gebruikt wordt, weet je en dus dat vond ik dan. ja, dat zijn een van die positieve dingen waar ik dan van goh, dat zijn natuurlijk wel meer dingen maken. dat was een iets wat mij nou zo te binnen schieten

MK:, naar dat soort dingen. zoek ik ook hoor, want ik wil ook. want de focus is vaak naar het negatief, hè? zo zitten mensen in elkaar.

AB: of ja, nee, nee, tuurlijk, er zijn zeker kijk waar ik, waar ik ook wel vaak even nog een ander voorbeeldje dan als het mag. het werken op hoogte heb ik me ook wel tegenaan bemoeit en dan zie je op een gegeven moment ook zeg maar dat zij. ja valbeveiliging voorschrijven wil je vanuit je zegt ja oke, dat kijk als werkgevers, snap ik dat je dat dat voorschrijft en dat het hè dat dat dat je die middelen moet aanbieden. maar ik kijk hoe we van nou gaan, de mensen het ook gebruiken, hè? want want je je biedt zijn alle hulpmiddelen aan. en die mensen moet je dan wel zien te motiveren dat ze het ook gaan gebruiken, hè? en als jij zo'n valbeveiliging aan moet trekken om even een zwaailamp op de cabine van de scania gryphus te doen nou, ja, kijk, ik zou ik zeggen, luister, pak een

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

trap ernaast of zeg, hé, doe het op een veilige manier, maar ik zie ze nog niet direct dat harnasje aantrekken als je begrijpt wat ik bedoel. nee. dus. ja, dat zijn altijd al lastige afwegingen. om ja mensen zo ver te krijgen dat zij. ja, dat zei dat zij gemotiveerd genoeg worden om dat ook te gebruiken. ja ja, hè, dus dat is ook altijd discussie over natuurlijk.

MK: ja, absoluut wat ik terughoor uit de interviews. zijn aantal voorbeelden: de scherfwerende bril voor de infanterist ja, prima, iedereen snapt die ik gevraagd, heb dat ze die moeten dragen, maar ze zeggen ook ja, als ik dan in curacao aan het oefenen ben. 32 graden en volle bepakking en een zwetende de kop, maar zakt de boel iedere keer af en dan moet ik omdat mijn kader. en dat is in dit geval eigenlijk goed erop loopt te letten. iedere keer mijn bril omhoog doen dat is fucking irritant, waardoor je weer met je wapen zit te kloten en dan denk ik ja, oh, wacht even, dan hoor ik iets gevaarlijkers dan die bril ophouden. dat kreeg ik terug. ik kreeg CAEP terug, uitvallen ener zit rotzooi in. hij moet in en ondertussen je handelingen niet kunnen verrichten. dus die heb ik al gehoord

FACTOR 4:

MK nou, dan zijn we inmiddels bij de vierde factor van invloed aangeland. en, dat is een eigenlijk een hele logische. dat is de mate van controle die je hebt als medewerker over de manier waarop je je werk kan en mag doen. ik geef altijd het voorbeeld. je kunt je voorstellen als je een laborant hebt in een hoog risico lab met volledige beschermende kleding, ook nog van die lange handschoenen aan. en die zit dan vervolgens in zo'n tunnel. te werken daar staat een observator naast nou. die persoon heeft bijna nul kans op risico compensatiegedrag, want die heeft geen vrijheid van handelen. dat begint wel als hij zijn beschermende kleding zeg maar niet zou aantrekken. maar ja, je supervisor die die stuurt hem dan terug, dus de mate in sommige gevallen is de mate van controle over je werk dusdanig klein. dat er ook automatisch een hele kleine kans op risico compensatiegedrag is. en nou is de vraag,

AB: bedoel je dan dat hij dan dat als er minder controle is dat iemand gewoon doet wat hij moet doen zonder dat hij minder veilig werkt of meer veilig werkt?

MK: de onderzoeken die daarvoor gebruikt zijn, geven wel aan. en, dat is op zich een opmerkelijke vond ik. in ieder geval is hoe minder controle je ze geeft over hun eigen activiteiten, hoe minder risico ze kunnen.... nieuwe risico ze kunnen gaan nemen. ik vind daar overigens wat van, want met heel weinig controle heb je ook heel weinig eigenaarschap. en als je weinig eigenaarschap hebt, dan levert dat misschien wel op een ander moment weer risico volle, maar goed valt buiten de scope van het onderzoek. die die factor is met name in de verkeersveiligheid heel erg onderzocht, want. verkeersveilig veilig rijgedrag, zeg maar, kun je door een aantal controlemechanismes vergroten. denk maar dat aan een onderzoek dat noemen ze haptische feedback voor de tesla rijder. als hij, omdat hij een hele veilige auto heeft. kijk eens zonder handen. ja, ja, nee, nee, oké. na 3 pogingen werkt het systeem ook niet meer, dan moet je je handen aan het stuur houden, want anders doet hij helemaal niks meer. dat is dus de mate van controle, dusdanig beperken dat je uiteindelijk wel weer veilig gedrag moet vertonen. of je zegt

AB: ja, ik heb ook zo'n ding, maar dan met piepjes. ja die tesla, maar s morgens doe ik. eerst doe ik al al die piep dingen uitzetten, ook zo een soort van van van ja luister je,

MK: maar dan is het controle weg hè?

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

AB: dan is die en dat is niet de controle weg nog zelf in de gaten houden

MK: en dat albert kan wel eens risico compensatiegedrag zijn. ja ik snap want dat nou dat is een mooie van die vorige. ik heb dat ook hoor, achteruitrijnsensoren. dat is zo'n fucking irritant geluidje niet niet niet. en mijn sensoren zijn soms de weg kwijt. Zeg ik wel eens beginnen ze te piepen. nou, er staat echt niks uit.

AB: ja ja, ik ken het. eerst nog morgens, doe dan rij ik weg, dan zet ik hem uit en zet hem op eco en dan. ja

MK: daar dat ja ja. even kijken de. dus die mate van controle is belangrijk. heb jij het idee? dat de. de mate van vrijheid die militair personeel krijgt bij het uitvoeren van hun taak. zou kunnen leiden tot het meer nemen van risico's.

AB: ja ligt misschien wel een beetje aan de doelgroepen. en je daar zal daar zal. kijk zoals leerlingen enzo? ja, die kunnen we meer vrijheden geven, maar dan gaan ze zelf dingen bedenken en zijn er natuurlijk nog niet altijd al zo ver ontwikkeld dat ze alle risico's ook zien, dus daar denk ik dat daar wel een mate van toezicht. de verminderde toezicht wat meer risico zou kunnen opleveren door door wat meer risico's te te ja als individu te nemen. maar goed, ik kan evengoed ook wel bij de ouderen zijn die die het niet meer zien, dus dus dat is ook weer een punt. ja dat dat dat

MK: ja heb jij? ik moet uitleggen in welke mate, maar nee, is ook een antwoord bij het bij het werken aan de onderzoeken waar jij betrokken bij bent geweest, het oogmerk gehad om die autonomie, die vrijheid van handelen van die doelgroep te beperken of misschien wel juist te verruimen, is dat een is dat een overweging geweest van nou. ik vul eventjes in. Ik verzin er eentje is niet niet reëel. ja al die para's die springen luid dansend uit het vliegtuig omdat ze het zo geweldig vinden. nou dan ga ik twee jump masters extra aanstellen om dat maar de kop in te slaan dat ze echt strak in het gelid de stick vormen en vliegtuig verlaten. daarmee is die autonomie van die springers nog kleiner geworden dan ze al was en dat is dan een maatregel gericht daarop gericht.

AB: ja in in advisering hebben we daar wel rekening mee gehouden, in die zin dat we zeiden van luister die hè? We hadden het net over dat stop stop stop of het zich vrij kunnen voelen voor om te zeggen van nou, ik kan niet meer. hè, dus dat je en dat die vrijheid ook gegeven moet worden door de toezichthouder, hè? want dat is het altijd het spanningsveld ja hè? dus als zij als zij zeg maar vrij gevoel op hun gemak, dan kunnen ze ook. vrij handelen in zeggen van luister: voor mij stopt het hier eventjes en. en die die ruimte moet worden gegeven. dat hebben we wel advies, al al al ja diverse keren opgeschreven weet je wel en dat is voor beide partijen dan ja hè? dus dat je zegt van luister. er moet een, er moet een sfeer worden gecreëerd waar waarin dat kan, nou goed hebben we het over ongewenst gedrag en al dat soort zaken natuurlijk mee te maken, maar dat is zeker wel iets waar wij. op hebben we geadviseerd. in die tijd hadden wij ja oké, ja, dus dat dat dat zeker?

FACTOR 5:

MK: nou, daar zitten we inmiddels bij factor 5. van belang is en die komt ook met name uit verkeersveiligheid, onderzoeken om te kijken of er ruimte bestaat in hoeverre er ruimte bestaat, moet ik zeggen voor het zelf overschatten van de eigen vaardigheden. en dat heeft een link met die controle die ik net heb genoemd. maar er is ook, je kunt bijvoorbeeld denken aan kan mijn zelf overschatting door een collega worden gecorrigeerd. he let op hè of door een leidinggevende, maar



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

ook door een technisch systeem. ik heb al die tesla genoemd. jij denkt dat je zonder handen heel goed kunt rijden? nou, dan krijg je technische feedback van. nou, je bent iets fout aan het doen. in hoeverre en? dat is een hele algemene. heb jij de indruk dat militair personeel? dus ik bedoel ook specifiek militair eerder risico's neemt omdat ze. ook eerder geneigd zijn om eigen vaardigheden te overschatten?

AB: ja, ja, dat is wel heel erg moeilijk en heel breed inderdaad. kijk, als je praat over de cultuur, hè, maar dat gaan we ook weer een cultuur van, zoals je dingen bij de hè er zijn. en dan kijken we bijvoorbeeld naar verschil tussen bijvoorbeeld mensen van luchtmobiel. ik noem maar wat of mensen van matlogco he. zal wel verschil in zitten dus die overschatting van risico's; of misschien juist doordat zij zeg maar vanuit die cultuur komen, zullen ze misschien wat meer risico nemen. dat is denk ik nou, dat kunnen we wel, want want, want daar zijn wij van en dan denk ik van nou, ik vind het wel goed, dus ik ik zou het dan meer op die die richting gooien, maar in algemene zin. ja, dat kan ik niet zo ergens een voorbeeld van geven. ja, ik denk van ja is goed, maar dat is eigenlijk meer zoiets waar ik denk van. nou, dat zal dan. en die doelgroepen misschien verschillend zijn,

MK: ja. nou, dat is ook een relevante opmerking. die heb ik doelgroepen onderscheiden, heb ik ook nog niet eerder gehoord. ik heb meestal het voorbeeld ter verklaring dat dat is heel veel onderzoek naar gedaan dat de mensen die bestuurders zijn, autorijders die zichzelf het beste vinden, vaak ook de slechtste zijn. dat is echt. dat is omgekeerd. evenredig verband. de mensen die zeggen van nou, ik weet het niet. die rijden over het algemeen wel veilig. de mensen die zeggen, nou, ik ben niet zo veilig rijden. rijden ook nog best wel veilig? ja, maar de mensen die zeggen, ik ben een super autorijder die rijden heel onveilig.

AB: ja, ja ja, dan zelfreflectie is dan nul

MK: ja, en dat dat was de aanname die onder de factor zit. de aanname is dat militairen worden geselecteerd. op een bepaalde mate van nou ja, risicobereidheid, hè? er zit ook wat testosteron natuurlijk in bepaalde leeftijdsgroep etcetera. en uiteindelijk kan dat vanuit de psychologie in ieder geval leiden tot het zelfoverschatting

AB: van maken van fouten.

MK: ja wordt er in de onderzoeken die jij hebt gezien rekening gehouden met. ik voer nu deze, ik doe, doe deze aanbeveling. maar dat kan ook wel eens verkeerd vallen bij die categorie die zichzelf overschat. en als voorbeeld wat ik meestal geef is. lang geleden, toen ik nog militair was, maakte ik het mee dat we wij gingen altijd ongezekeerd de klimtoren in ja dat sowieso en op bepaald moment kwam er een verplichte hulplijn naast, want die instructeur die moest naar boven kunnen in geval van. nou ja, je kent het wel, het verstijven van je kan geen kant meer op. etcetera. ik heb het zelf ook nog gezien. maar er waren mensen ook al in mijn periode die zeiden wat een onzin, moet ik nou ineens gezekeerd omhoog? hoe dan leer ik het toch nooit. mate van zelfoverschatting zou je kunnen zeggen, ja, nou, je hebt een held.

AB: ja, weet je dat ik leg heel gauw weer een relatie met die mentale vorming. kijk, want dat is vaak met zeker, in opleidingsland, dan zeggen ze, van ja moet mentaal is goed voor mentale vorming daar zonder valbeveiliging. ik zei, maar welke doctrine hangt daar onder dan hè? Hebben we nooit gekregen ook ook bij de kms bijvoorbeeld, waar we op een gegeven moment moesten die militairen in een of ander ijsbad gaan zitten. dat was dan ook, maar waarom dan, wat is de wat, wat wil je

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

ermee bereiken, weet je wel? er zat ook geen echte doctrine onder hè? waarom of ze? dus dus, dus het zit vaak in die gedachtes van het moet onbeveiligd. hij legt af terwijl. als jij sowieso al bovenop zo'n toren staat, dan is dat of je nou aangeliënd zit of niet, dan denk ik van nou best wel hoog. he ja toch dus. dus in in die zin. dan zit ik meer aan de mentale te denken. ja. wat was ook weer de laatste?

MK: nou ja of of jij het idee hebt dat er tijdens die onderzoeken dus ook rekening werd gehouden met als we dit gaan invoeren, leidt dat dan misschien dat het versterken van dat zelf of misschien wel tot de negatieve reactie bij die mensen die zichzelf overschatten, waardoor ze de maatregel afwijzen en mijn voorbeeld? nou, die hulplijn, die wil ik niet.

AB: nee, nee. ja, ik heb daar niet echt een nee voorbeeld van, ik kijk waar waar wat ik al zei ik. ik vroeg met de interviews naar die persoonlijke eigenschappen vaak en dan? dan dan probeer je daar ook wel jouw antwoord op te geven of een advies over te doen als dat als dat aan de orde was en dan dan betrok ik het niet op de persoon zelf, maar meer op het. op op de groep, hè? de doelgroep dan in dat geval. maar nee, dat kan ik niet zoveel zeggen,

MK: oké? probeer me even een vraag te herinneren, want ik probeer ook informatie die uit de interviews komt weer mee te nemen naar de volgende interviews. ja, en een van de kritiekpunten. ik zal niet zeggen van wie was ja. die onderzoeken dat zijn mooi zijn mooie dingen, dat moeten we ook vooral doen. maar in mijn perceptie zei de betrokkenen leidt het vaak tot er is een incident, dan wordt er vooral onderzoek gedaan en er worden maatregelen opgeschreven. maar die hebben te maken met dat incident. en wat we niet doen, is kijken. wat voor positie wat voor zwaarte heeft dit incident als je de hele praktijk van de landmacht bij elkaar pakt, moeten we dan wel naar aanleiding van dit voorval, überhaupt ook maatregelen schrijven? ik vertaal het een beetje meteen.

AB: ja, ik begrijp het ook wel waarom ze dat zeggen. kijk, je moet ook niet alleen focussen inderdaad op het incident. kijk, want het gaat erom dat je als je. een voorval onderzoek doet ja, dan ga je natuurlijk terugredeneren van waar zijn barrières doorbroken en daar ga je kijken van ja, luister eens, die is zijn die barrière zo sterk genoeg dan of. en, het is ook nooit zeg maar dat de hele systeem overboord gooit, maar vaak is het iets van je nou luister. als we dat nou iets kunnen tweakken of iets kunnen verbeteren of niet, dat hoeft niet. dat hoeft geen hele wereldorde te veranderen, maar dat is dat. kan gewoon iets kleins zijn in het proces waarin dat heeft kunnen gebeuren. en dan denk ik van ja. waarom zou je dat nalaten? dan kijk, dat is dan, want dan dan blijft het 1, schakeltje in die barrière die niet niet goed gesloten is hè? dus dus ja, zo probeer ik dat ook wel uit te leggen, dat is waar. waarom zijn die gaten er überhaupt geweest? zeg maar, ja, daarom en kijk, het is nooit een gehad. het zijn er altijd meerdere die leiden tot een incident en daarom, zegt van luister. en daar dat is ook in de aanbevelingen vaak. het is, er zijn een aantal dingen die zijn inkoppertjes, zeg ik altijd wel en er zijn er een paar die wellicht dan significant voor voor ja, voor voor de breedte meer inhoud hebben. nou ja, dat is. ja en daar daar moet je dan ja wel oog voor hebben en het is niet zo dat je dan heel defensie meteen verandert. maar nee, nee, nee, hittestuwing als je dat soort incidenten hebt. dan heeft dat wel impact op? zowel de landmacht als de luchtmacht als de marine, waar ze ook allemaal dat soort oefeningen doen en ja, luchtmacht misschien iets minder, maar bij marine, zeker mariniers die die ook dat soort fysieke. ja ja dus dus als iets bij de kms is gebeurd. ja, dan, dan gaan het ook zeker ten voordele zijn om te veranderen bij de mariniers, omdat je daar dan ook wil voorkomen dat dit gebeurt dus.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

#### FACTOR 7

MK: de laatste factor factor 7, dan zou je als je goed oplet springt van factor 5 naar factor 7 6 bestaat wel, maar gaat over het onbewust nemen van je risico's. ja en dat kan ik niet meten. nee, ik kan niet. je kan geen mensen vragen van, heb jij onbewust dit risico genomen? in hoeverre heb je bewust dit risico genomen? dat is te lang geleden en zelfs iets te vlak erna doet krijg je 1, 1, 1 psychologisch vertekend beeld. mensen praten zichzelf vaak. dat dat?

AB: ja, nee, we zeggen, het is niet meetbaar, maar, maar ik denk dat niemand onbewust een risico neemt. kijk als jij de weg oversteeft dan dan weet je gewoon in je gedachte van het is risicovol. en dat je dan niet op dat moment de tijd genoeg neemt ervoor. ja, dat dat dat is, dan denk ik

MK: nou weet je wel bestaat helaas toch wel, maar dat heeft niet zozeer met. mentaal proces te maken. te snel of of of of of niet lang genoeg een afweging maken risicoafweging, maar het heeft met perceptie te maken. sommige risico's zie je gewoon niet oké, dat heeft met opleiding voor opvoeding vorming etc dat heel veel verschillende categorieën te maken. maar sommige risico's. het heeft zelfs met de leeftijd te maken, ik kan je een voorbeeld noemen. kinderen onder de 12 jaar zijn fysiek fysiologisch, niet in staat om afstanden goed in te schatten ten opzichte van snelheden. oké,

AB: nee, daar heb je gelijk. ja dat dat zijn inderdaad,

MK: dus helaas bestaat het, maar die heb ik. die heb ik ook buiten de scope van mijn onderzoek gelaten. ja, want dan moet je psychologische onderzoeken gaan doen. daar heb ik de kennis en de tijd niet voor,

maar dan komen we bij factor 7 als laatste. en het blijkt uit onderzoek dat je als je een bepaald op een bepaalde mate maatregel communiceert naar de doelgroep dat die minder of meer effect heeft. meer of minder draagvlak. en zo blijkt dus dat als je in de boodschap bepaalde mate van en dat noemen ze fear en als ik het vertaal met angst dan is het net even niet maar bepaalde angst toevoegt aan de boodschap, bepaalde oplettendheid van, hè het kan misgaan, maar ook tegelijkertijd, maar je hebt er wel zelf invloed, dus de zelfeffectiviteit die je hebt om er iets aan te kunnen doen, dat is de ideale combinatie waarmee je een veiligheidsmaatregel zou kunnen communiceren. heb jij in jouw ervaring bij uiteindelijk ho? veiligheid hitteletsel maatregelen, bijvoorbeeld geïntroduceerd zijn binnen de organisatie. heb jij het idee dat daar ook de juiste hoeveelheid onveiligheid angst aan toegevoegd werd?

AB: ja, volgens mij heb ik het wel in mijn verhaal tenminste ik niet of mijn eigen onderzoekers ook gedaan, maar ik probeer er zelf vanuit mijn eigen. perceptie wel altijd te vertellen van waarom of iets gevaarlijk was en dat je daarin dat het dan hè? dus in mijn uitleg probeerde ik dat zelfde wel te doen. of ik dat in mijn onderzoeken genoeg heb terug laten komen, durf ik zo niet uit mijn hoofd meer te zeggen, maar. dus ds dat? ja en als dat bij iedereen zo gedaan, maar dat durf dat niet. nee, maar we mogen ook vanuit mijn mijn gedachtegang heb ik dat altijd wel proberen te doen dan ook. ja en en

MK: en de maatregel die jij zelf hebt. ja, voor mij wordt intranet of een commandanten nota. heb je het idee dat daar voldoende aandacht werd gegeven aan echte gevaar aspect? wat mensen liepen?

MK: ja, nou ja, goed voor die hittestuwing is denk ik wel aardig genoeg aandacht voor geweest, denk ik wel ook van buitenaf. dat is ook van buitenaf wel ja. maar voor de rest? kijk, voor geluid zou het

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

misschien iets meer moeten. daar is ook wel aandacht voor en ook wel genoeg aardig voor in. in de ja met onze infodagen, etcetera, maar of. dat dan ook hè? want daar zit natuurlijk die angst, heel dichtbij eigenlijk hè? van luister, als je niet doet, dan dan kun je blijvende gehoorschade gaan oplopen. ja, vind ik moeilijk om te zeggen of dat voldoende wordt. gedaan

MK: ja, eigen waarde oordeel, maar maak je niet zo in die zin niet uit of het feitelijk zo is of niet. nee de wat ik terugkrijg uit interviews bijvoorbeeld, is met name bij de para ongevallen. dat vond ik wel een grappige. nou ja, grappig verkeerd woord. dat mensen voordat ze uiteindelijk leren de sprong te maken de eerste stick eruit, gaat dat ze ook echt foto's krijgen, van man on tail bijvoorbeeld dat er een paracutist aan de staart hangt en ook foto's te zien krijgen van hoe die man is neergekomen en hoe die er toen uitzag.

AB: maar waarom doen ze dat

MK: en maar de kerels die ik daarover geïnterviewd hebben, die zeiden ook van en dat komt binnen en dat komt echt binnen en dan ga je dus echt. en die dat ik moet nog iemand interviewen die dat aanleert, instructeur, maar wat zij teruggaven van omdat we zoveel drills hebben gekregen voor dat moment gaan we dan ook vervolgens ook heel nou bijna krampachtig zou ik zeggen, maar zo zeiden ze het niet. die drills ook checken he elkaars uitrusting checken. dubbelcheck dubbelcheck omdat die boodschap naar binnen is gekomen, maar ik maar dat is. mijn eigen privé mening waar ik dan denk van oh, je moet de theorie geeft aan dat het net genoeg angst moet zijn die aan de boodschap toevoegen. maar als het teveel is, durven ze niet meer dat. nee dus ik vraag me af of de foto's van het slachtoffer of die gepast zijn die man on tail die is vrij abstract, maar geeft wel. wow, daar wil ik niet hangen. maar goed, dat kreeg ik terug uit de interviews en met volgens hun volgens hen het effect van. ja, toen dachten we nog een keer even nou. ja, dus ja,

AB: maar ja, weet je ja, dat is alles wat ik kijk als je op een gegeven moment over die klimtoren nou weer neemt. en lui staan boven de klimtoren en ze hebben alles tot hun beschikking om zich aan te haken en en hè, ze hebben zelf het gevoel van oké. ik ga nu wel eventjes zonder het haakje naar de andere kant lopen of zo. ja. op dat momenten weet ik niet of ze nog aan het plaatje denken van die vent die beneden ligt, weet je wel, dus dat is ook altijd een beetje een

MK: nee. de de retentie dat dat zegt, onderzoek ook wel de retentie van die boodschap is ongeveer 3 maanden. dat is best lang al ervan uitgaande dat ze datgene dagelijks doen wat ze moeten doen. voor para's geldt dat bijvoorbeeld niet, maar als je het hebt over ik noem maar wat. metaal bankwerkers, die krijgen dan uit de industrie, krijgen ze wel eens foto's te zien van wat doet het slijpsel in je hoog? ja of zijn vingers tussen de klauwen? nou dat maar de retentie van zo'n boodschap is ongeveer 3 maanden en dan moet je dat eigenlijk herhalen. ja, en ook de theorie geeft ook weer aan dat als je dan dezelfde foto's laat zien. ja dat het niks meer doet, want die hebben ze al gezien. nee, die hebben we al gezien. ja, precies. ja ja, nou iets nieuws zien. ja ja, ja, dat zijn in ieder geval de 7 factoren die relevant zijn. ik zit even te denken of ik uit de vorige onderzoeken nog. nou ja, wat ik ook wel nou die vraag kan ik ook nog wel stellen aan je:

in jouw perceptie en niet alleen als onderzoeker, maar ook je hebt natuurlijk vele jaren arbo achter je riem. in hoeverre heeft het feit dat. militair personeel kwaliteits. materiaal aangereikt krijgt uitrusting. het. mogelijke effect. dat ze daardoor iets meer risico's zouden kunnen nemen.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

AB: persoonlijke uitrusting bedoel je he ja dus pgu, maar ook een wapensysteem waar ze onderdeel van worden.

MK: ja. kijk, ik weet niet of zij daar door beïnvloed worden meer risico te nemen. persoonlijk, hè? maar dat is mijn gedachte. ik denk niet dat dat. ik denk eerder dat ze sommige dingen als hinderlijk ervaren door zo veel meer opgehangen krijgen, hè? Op gegeven moment denken van nou ja, dit hangt hier en. dat dat dat dat daar die bewegingsvrijheid dat ze daar meer last van hebben, dat de kans bestaat dat ze bepaalde dingen er niet meenemen of of anders gaan gaan dragen. of gaan we daar zie ik dan meer risico in. je moet, maar goed, dat is meer zoals ik er tegenaan kijk was, ben ik daarover over touchscreens? wat ze tegenwoordig en kijk, het moet allemaal nog wel. goed bedienbaar zijn en niet hinderlijk zitten, hè? je gaf het net over dat brilletje aan naar zulk soort dingen dat dat is mooi als je hier zo een keer over de hei loopt. maar als je echt hè met met je bepakkings een keer moet gaan rennen weet ik wel dus dus ik zie daar meer risico in als dat. als dat ze zeg maar zelf gevoel hebben meer risico of wat minder risico te hoeven nemen. ja, nee, maar dat feit gevoel,

MK: dat klopt ook wel. jouw perceptie sluit aan bij datgene wat ik terugkrijg bij de interviews van de mensen zelf die die zeggen dat ook van ja, het is fijn dat er zo een ops vest is, maar dan vervolgens wordt dat ook weer ook voor de. ik zou bijna zeggen voor de matlogco in de dmo mensen gezien als een mogelijkheid van. nou, dan kan er nog wel wat bij hé? ja, ja, dat daar zit nog een punt vrij. ja ja, en zij zien dat als van ja, maar ik ben ook mens en op een gegeven moment ben ik er klaar

AB: mee als je praat over train as you fight hè. we hebben ja nee, moest zo realistisch mogelijk. credo hè? het moet zo realistisch mogelijk, want we hebben. nou oké, dus op een gegeven moment had ik die RIE van de schietbanen gedaan. eerst harskamp. en dan heb je ook het oefendorp ja, nou en op een gegeven moment als het gaat over risico geraakt te worden, hè? bij dynamische schietoefeningen bijvoorbeeld. en je hebt zo'n opsvest aan, hè? dus dat je corpus in ieder geval lastig gaat daar nou kans bestaat dat je dan niet dodelijk getroffen wordt? ja, dus ik zei: dragen die handel hè, wie wil dat nou goed? maar dat is dan weer te zwaar. of te veel is dan weer niet fijn zitten of whatever en dan dan wordt het niet gedragen. ja, dan gaan we containers met van die opsvesten niks te doen. snap je wat ik bedoel, dus dat denk ik van ja, maar enerzijds willen ze alles hebben, want het moet zo realistisch mogelijk, hè? dat is, dat is ik noem wat marnewaard bij de plaatselijke kerkhof stenen halen van de kerkhof om in het dorp te plaatsen. dat net echt. weet je dat soort dingen dus dat dat vind ik dan wel. nou ja, dat is een dat is één van die factoren,

MK: hè? ik bedoel op het moment dat je ik noem, ik vertaal het even naar een veiligheidsmaatregel. stel nou dat het dragen van die opsvest dat opsvest onder andere een veiligheids maatregel was geweest als je onvoldoende rekening houdt met wat voor irritatie dat te weeg brengt bij je doelgroep. en het daardoor niet gedragen wordt. ja ja, dan ben je dus netto onveiliger geworden. ja, terwijl je als je met het formuleren van hoe moet dat vest eruitzien? ik zeg niet dat het zo is hoor, maar misschien meer de doelgroep mee had genomen, hè? we gaan je dit geven. hoe valt dat? hoe proefversies? nee precies ja, dan had je misschien een draagvlak voor het bedrijf.

AB: ja, het is niet, het is vaak gooi het over de schutting. en ja, hoe het ook zij dat zijn een aantal van die punten die gaan we niet oplossen. zou de lange adem nog gaan.

MK: nou ja, wat ik ga doen zoals gezegd gaat uitwerken, dan krijg je van mij via de mail de tekst let niet op de interpunctie, maar het gaat om de inhoud. ik ga die interviews niet alleen die van jou,

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

maar die ga ik allemaal coderen. dan ga ik als dat maar zo is bepaalde themas uit destilleren en dan ga ik aan de hand daar van, want ik heb natuurlijk ook een hele zwik aan documenten beoordeeld op die factoren, dus onderzoeksrapporten. opleiding documenten onderzoeksprotocollen, noem maar op. daar ga ik resultaten van opschrijven. dan komt er een discussie stuk in mijn scriptie en uiteindelijk wordt het geheel ingeleverd en dan mag eimand anders beslissen wat ze ervan vinden. als je het leuk vindt, wil ik ook wel een versie van de scriptie aan je toe sturen. want ik zeg altijd maar. ook al kijk daar komt natuurlijk ook een voldoende krijg, dat is de dat is. dat is privé doel. ja, maar het doel wat hieronder zit is dat ik hoop dat ook al blijkt dat de veiligheidsmaatregelen van de klas helemaal niet zo vatbaar zijn voor risico compensatiegedrag. nou, dat is fijn. maar dan heb ik dus eigenlijk in die zin niet zoveel gevonden. nou ja, dat is dat is. dat is een constatering. maar wat ik hoop is dat we dan in de gelegenheid worden gesteld en ik zal er toch wel wat met R bespreken. dat we die onderzoekers die betrokken raken bij voorvallen, ook in de gelegenheid stellen om te horen van hé, er bestaat zoiets als risico, compensatiegedrag. let op dat als je nou gaat onderzoeken en met name in de formulering van de maatregelen, komt dat je dan even nadenkt van hé, wacht even, dit gaan we nu aanbevelen. wat is het potentiële effect op de doelgroep?

AB: en misschien want kijk niet niet om om om nou mezelf voor de borst te kloppen, maar ik heb wel onderzoeken gezien ook van van de brigades. en dan zag ik wie daarin zaten. en dan ben je nog wel oké? nou, dat is hartstikke mooi. er zijn vast hele capabele mensen. maar er zat niemand bij die zeg maar wat ik zo kon zien. dan zeg maar, een onderzoeks achtergrond had. en ik kan wel mensen interviewen en die kunnen wel opschrijven wat ze vragen of woorden opschrijven die ze gevraagd hebben. maar dat maakt nog niet eens dat ding dus dus daar daar vond ik nog een behoorlijk wel een schot hoor af en toe ik dacht van tjeetje ja en. ja, sorry, maar met alle goede bedoelingen, maar dat maar dat dat, dat heb ik wel gezien en dat vond ik wel tegenvallend.

Quote	1e order thema	2e order thema	3e order (or macro order)	Factor van invloed
gaan we een metertje. ophangen en en om de arm heen om de kerntemperatuur te meten en dan vervolgens zegt het apparaat van nou, het is groen, hè, weet je wel van die die die die personen in mijn tablet die er staan? die staan allemaal op groen en eentje is een beetje oranje, maar die ziet er nog fris uit en. waardoor het risico ontstond dat dat intermenselijke contact	<b>Te veel vertrouwen in techniek en te weinig rekening houden met de mens</b>	<b>Effect op de mens van de maatregel is ondergeschikt aan techniek</b>	<b>Mens meer centraal stellen ipv omstandigheden</b>	

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

min of meer een beetje losgelaten				
ik weet niet of het of het of het zo verwoord hebben in de in de advisering, maar dat is wel iets wat wij voor gewaarschuwd hebben van let op, je kunt alles wat naar het. nou de technische hulpmiddelen, hè, want dat is wat mensen willen hè? zeker ook militairen. het is goed of fout. oh,	<b>Te veel vertrouwen in techniek en te weinig rekening houden met de mens</b>			
of dit ook iets doet. in brede zin van het woord met de doelgroep die ik wil beschermen, hè? doet het iets met de psychologie met de reactie van de doelgroep  ab: . ja misschien wel als het effect van de maatregelen dan wel in die zin, maar dat was vaak, was het wel bij ons dat dat aan de voorkant zaken niet goed op orde waren, hè? dat is even luisteren bepaald element werd of niet onderwezen,	<b>Gebrek aan opleiding</b>	<b>Opleiding gebruiken om maatregelen te borgen</b>	<b>Meer gericht op doelgroepen (jongeren) maatregel in opleiding integreren.</b>	
dan weet je als je als dat goed is ingebed en ook maar goed wordt doorgegeven door instructeurs. ja ja, dan ga je effect sorteren tenminste dat dat was het idee natuurlijk,	<b>Beter opleiden</b>			
en die hebben hun gehoorbescherming. ja, die kregen hun gehoorbescherming	<b>Gebrek aan uitleg</b>			2

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

gewoon op hun bed gegooid				
maar dat is ook een punt. los van het feit dat het ook goed ingebracht moeten worden en goede voorlichting instructie en daar ontbreekt het aan.	<b>Te weinig voorlichting</b>			2
ja, het is niet, het is vaak gooi het over de schutting	<b>Gebrek aan communicatie/uitleg</b>			7
etcetera en natuurlijk ook de andere technische middelen dus die en dat het ook dan werd gebruikt, dat heb ik wel gezien. was in het begin natuurlijk nog beperkt, omdat het ook allemaal ja gefaseerd ingevoerd werd en en ook niet defensie breed zal maar zeggen, het was met name in de opleiding, hè? dus daar heb je wel heb ik wel het effect van gezien dat ze daarmee bezig waren en ik meen me wel. als je kijkt naar de naar de incidenten die we toen hebben gehad en wat daarna aan incidenten geweest, is het ook afgenomen	<b>Technische middelen in opleiding introduceren</b>			2
maar ook je zag ook dat het verschil tussen de jonge onderofficier en de zeg, maar senioren. die senioren, die hadden daar altijd over. ja, vroeger deden wij dit en dat en die jongeren die waren zich veel meer bewust van en die wouden ook. die waren ook voor verandering vatbaar.	<b>Jongeren meer ontvankelijk voor veiligheid</b>			



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>ik noem altijd een nieuwe spijkerbroek instroomt en die krijgt dubbele gehoorbescherming uitgereikt. dat is voor hem normaal. dan gaat hij dan ten opzichte van zijn oud gedrag. niks veranderen, want dit is voor hem het gedrag wat hij al had. ja, ab: dat is voor die senior anders. ja, exact.</p>	<p><b>Jongeren meer ontvankelijk voor veiligheid</b></p>			<p>1</p>
<p>in jouw geval, dan sprake van voldoende bewustzijn van gedragscomponenten, zoals zelfoverschatting, peer pressure, prestatiedruk. intern is daar naar jouw smaak aandacht voor bij het onderzoeken van voorvallen?  ab: . nou, ik weet dat het vanuit mijn perceptie wel</p>	<p><b>Peer pressure en prestatiedruk</b></p>	<p><b>Groepsdruk verdringt maatregel</b></p>	<p><b>Cultuur belemmert veilige keuzes maken</b></p>	
<p>en dus ook met die hitte stuwings gevallen? ja, waarom heb je niet gezegd van dit kan niet meer en je stopt ook ofzo of of. maar en in relatie tot groepsdruk</p>	<p><b>stoppen moeilijk onder groepsdruk</b></p>			
<p>, want je moet wel die instructeurs hebben. die oudere zijn die dan ook. ook het goede voorbeeld gaan geven, ja, weet je, en dat en dat gedrag zag ik niet niet terugkomen</p>	<p><b>Ontbreken voorbeeldgedrag</b></p>			<p>2</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>ja in in advisering hebben we daar wel rekening mee gehouden, in die zin dat we zeiden van luister die hè? We hadden het net over dat stop stop stop of het zich vrij kunnen voelen voor om te zeggen van nou, ik kan niet meer. hè, dus dat je en dat die vrijheid ook gegeven moet worden door de toezichthouder, hè? want dat is het altijd het spanningsveld ja hè? dus als zij als zij zeg maar vrij gevoel op hun gemak, dan kunnen ze ook. vrij handelen in zeggen van luister: voor mij stopt het hier eventjes en. en die die ruimte moet worden gegeven. dat hebben we wel advies, al al al ja diverse keren opgeschreven</p>	<p><b>Cultuur maken die het veilig maakt om te stoppen</b></p>	<p><b>Cultuur moet machocultuur aanpakken</b></p>	<p>4</p>
<p>dan kijken we bijvoorbeeld naar verschil tussen bijvoorbeeld mensen van luchtmobiel. ik noem maar wat of mensen van matlogco he. zal wel verschil in zitten dus die overschatting van risico's; of misschien juist doordat zij zeg maar vanuit die cultuur komen, zullen ze misschien wat meer risico nemen. dat is denk ik nou, dat kunnen we wel,</p>	<p><b>Machocultuur zelfoverschatting</b></p>		<p>5</p>
<p>dat, als ik een technische maatregel zou dan, dan moest het wel. laat ik zo zeggen, dan probeer ik wel in de procesgedachte hè? van als ik dit doen, wat</p>	<p><b>Nadenken over gevolgen maatregel</b></p>		

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

heeft dat voor gevolgen? voor de rest is belangrijk dat soort dingen daar dacht ik dan wel over na,				
dus weet je, het zijn meerdere facetten die. die daartoe leiden en en en als je daar niet goed. stel dat je niet niet genoeg oog voor hebt of wilt hebben. ja, dan , dan blijf je dat soort incidenten houden	<b>Breed naar een incident kijken</b>			
, nou ja, weet je? kijk. even weer op die meetinstrumenten et cetera even doelend ze hadden over hitte stuwing kijk. en, als je denken zo van. ja, het is wel een verbetering, maar dit is wel weer iets wat ze extra moeten doen, hè? weet je wel dus enerzijds weten ze in gedachte, van ja, het is, het is goed om te meten, maar of ik het nou graag wil doen? dat is een tweede. weet je wel, dus als ze het niet hoeven te doen, dan laat ik links liggen. dat is eigenlijk wel, denk ik. voorbeeld van ja ze zien de voordelen ervan. maar. het is toch wel weer lastig, hè	<b>Irritatie Extra inspanning nodig om veilig te zijn.</b>	<b>Veilig gedrag zorgt voor meer werk</b>	<b>Maatregel niet op werk van doelgroep afgestemd</b>	<b>3</b>
want je je biedt zijn alle hulpmiddelen aan. en die mensen moet je dan wel zien te motiveren dat ze het ook gaan gebruiken, hè? en als jij zo'n valbeveiliging aan moet	<b>Irritatie Extra inspanning nodig om veilig te zijn.</b>			<b>3</b>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>trekken om even een zwaailamp op de cabine van de scania gryphus te doen nou, ja, kijk, ik zou ik zeggen, luister, pak een trap ernaast of zeg, hé, doe het op een veilige manier, maar ik zie ze nog niet direct dat harnasje aantrekken als je begrijpt wat ik bedoel</p>				
<p>ik denk eerder dat ze sommige dingen als hinderlijk ervaren door zo veel meer opgehangen krijgen,</p>	<p><b>irritatie</b></p>			
<p>ja, want die die zagen van hé, het is makkelijk. ik rol zo om mijn voertuig heen en ik hoef niet meer te tillen. het maakt haast geen lawaai en 100 punten en dan zie je ook dat gebruikt wordt, weet je en dus dat vond ik dan. ja, dat zijn een van die positieve dingen</p>	<p><b>Werkverbetering leidt tot veiliger werken</b></p>			<p><b>3</b></p>
<p>ligt misschien wel een beetje aan de doelgroepen. en je daar zal daar zal. kijk zoals leerlingen enzo? ja, die kunnen we meer vrijheden geven, maar dan gaan ze zelf dingen bedenken en zijn er natuurlijk nog niet altijd al zo ver ontwikkeld dat ze alle risico's ook zien, dus daar denk ik dat daar wel een mate van toezicht. de verminderde toezicht wat meer risico zou kunnen opleveren door door wat meer</p>	<p><b>Jongeren meer toezicht nodig</b></p>			<p><b>4</b></p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

risico's te te ja als individu te nemen.				
ja, weet je dat ik leg heel gauw weer een relatie met die mentale vorming. kijk, want dat is vaak met zeker, in opleidingsland, dan zeggen ze, van ja moet mentaal is goed voor mentale vorming daar zonder valbeveiliging. ik zei, maar welke doctrine hangt daar onder dan hè?	<b>Ontbreken doctrine voor ontwikkelen mentale component</b>			5
kijk, je moet ook niet alleen focussen inderdaad op het incident. kijk, want het gaat erom dat je als je een voorval onderzoek doet ja, dan ga je natuurlijk terugredeneren van waar zijn barrières doorbroken	<b>Onderzoek gericht op omstandigheden niet het waarom achter het gedrag</b>			5
: ja, volgens mij heb ik het wel in mijn verhaal tenminste ik niet of mijn eigen onderzoekers ook gedaan, maar ik probeer er zelf vanuit mijn eigen perceptie wel altijd te vertellen van waarom of iets gevaarlijk was	<b>Communicatie gevaar</b>	<b>Fear appeals zouden niet werken</b>	<b>Angst toevoegen aan boodschap past niet bij de organisatie</b>	7
ja, nou ja, goed voor die hittestuwing is denk ik wel aardig genoeg aandacht voor geweest, denk ik wel ook van buitenaf. dat is ook van buitenaf wel ja. maar voor de rest? kijk, voor geluid zou het misschien iets meer moeten. daar is ook wel	<b>Geen angst toevoegen, helpt niet</b>			7

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>aandacht voor en ook wel genoeg aardig voor in. in de ja met onze infodagen, etcetera, maar of. dat dan ook hè? want daar zit natuurlijk die angst, heel dichtbij eigenlijk hè? van luister, als je niet doet, dan dan kun je blijvende gehoorschade gaan oplopen. ja, vind ik moeilijk om te zeggen of dat voldoende wordt. gedaan</p>				
<p>en lui staan boven de klimtoren en ze hebben alles tot hun beschikking om zich aan te haken en en hè, ze hebben zelf het gevoel van oké. ik ga nu wel eventjes zonder het haakje naar de andere kant lopen of zo. ja. op dat momenten weet ik niet of ze nog aan het plaatje denken van die vent die beneden ligt, weet je wel, dus dat is ook altijd een beetje een</p>	<p><b>Materiaal leidt tot meer risico nemen</b></p>			<p>7</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

benchmark interview met rv,

datum: 25-4-2023

categorie: subject matter expert onderzoek voorvallen en psychologie.

introductie onderzoeksonderwerp en consent van de deelnemer.

mk: ja en ik zal af en toe een switchen tussen vragenlijsten voor de doelgroepen die heb geïdentificeerd en als je zegt van nou weet je met deze vraag kan ik niks dan moet je dat ook uiteraard gewoon aangeven.

bij commandanten stel ik normaal de openingsvraag of je iets kunt vertellen over je eigen ervaring met risico's en de veiligheidsmaatregelen die dat uiteindelijk opgeleverd heeft heb jij uit je eigen tijd voor zeg maar de functie die je nu bekleedt.

rv: ja weet je dan is wel goed om even aan te geven wat voor functies ik heb gedaan ik ben helemaal lang geleden gestart als pelotonscommandant een commandanten functie natuurlijk gehad vervolgens ben ik adviseur geweest officier toegevoegd bij de dienstkring in den helder als luitenant toen ben ik daar kapitein geworden bij de dienstkring. projectleider geweest nou dat als projectleider ben je bezig om natuurlijk je project te doen alleen om nou te zeggen dat ik echte projecten heb gedaan ik ben meer een soort van crisis ondersteuner geweest om allerlei issues op te lossen en daarna ben ik uitgezonden als hoofd van technische ondersteuningsgroep in bosnië waarbij ik 3 mannen onder me had techneuten om verantwoordelijk voor alle locaties infra waar nederlanders waren en allerlei pronkprojecten met lokale aannemers te doen nou daar ben jij op dat moment dan verantwoordelijk voor om dat allemaal in goede banen te leiden dat kun je misschien zien als commandanten functie en daarna ben ik plaatsvervangend commandant geworden bij een constructie groep die in wezep waarbij de hele cie staf op dat moment vertrok naar bosnië om uitgezonden te worden waarbij ik dus alleen achterbleef met een lasser plaatwerker om leiding te geven aan die groep van 70 man we waren wel administratief opgehangen aan aan een andere de eenheid die daar in wezep zat maar ik draaide wel op mijn eigen programma met mijn eigen overwegingen noem het allemaal op ik was op dat moment wel commandant nadetachment ja dat kun je ook zien als commandanten stoel

mk: uiteraard ja

rv: en daarna ben ik eigenlijk vooral staf neus geweest om het maar even oneerbiedig te noemen de plannings sectie voor allerlei zaken ik ben monitor genie geweest functie toewijzer geweest daarna heb ik de studie afgerond en ben ik onderzoeker geworden programmaleider op een gegeven moment na 3 jaar programmaleider geworden van alle morele onderzoeker stuur ik dat programma aan en daarna ovv en dit is eigenlijk weer mijn eerste zeg maar commandanten functie sinds eenjaar dat ik daar weer mee te maken heb dus dat is een beetje het is een beetje wisselend als ik nou vergelijk met mijn collega's zoals ze bijvoorbeeld daarnet net aan tafel zaten dan ik ben niet cie commandant fulltime geweest

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

mk: nee nee in die hoedanigheid interview ik ook niet primair hoor het gaat meer over je expertise door de jaren heen met name vanuit human factors en ook je bedrijfsveiligheid ervaring maar in die zin is het alleen maar een plus dat je commandanten ervaring hebt zoals als je dit net schetst heb jij in die periode al te maken gehad met met veiligheidsmaatregelen?

rv: ja als plaatsvervanger bij de cie was ik verantwoordelijk voor de rie dus ja dan zit je al gewoon vol in alles wat met dat soort zaken te maken heeft en dan ben je ook bezig met de uitvoering van het jaarprogramma dat deed ik ook als pel commandant ja waarbij ik ook te maken had met met issues op het gebied van veiligheid dat je een opdracht kreeg die eigenlijk niet uitvoerbaar was en als je het zou doen dan zou je misschien niet je eigen personeel in gevaar brengen maar wel het personeel wat daar gebruik van zou moeten maken van wat je gebouwd hebt ja ja daar zat een hele andere dynamiek omheen dat ze eigenlijk probeerden mij een beetje erin te luizen met allerlei onuitvoerbare opdrachten waar iemand zeg maar een soort boemannetje van dat het niet goed ging met de cie te kunnen doen ja maar dat dat was een context waar je dan in bezig bent terwijl je wel de overweging hebt van ja maar ga ik die pijler voor die brug nu wel bouwen of niet bouwen terwijl ik weet dat de pijler als ie daar staat en ze gaan de brugleggende tank erop leggen waar voertuigen overheen moeten dan gaat er iets gebeuren want dat houdt hij gewoon niet nee nou dat zijn van die overwegingen waar je het dan wel met veiligheid te maken hebt maar ik heb wel gemerkt ook in de periode dat ik plaatsvervanger was ik zag de rie wat gewoon bekend is als een papieren bevrediging ik wilde daar ja het is je ziet iedere keer dezelfde dingen weer terugkomen je ziet iedere keer weer diezelfde ondersteuner vanuit de arbodienst destijds nog zie je terugkomen die ieder jaar kijkt van hangen de bordjes wel en staat je beeldscherm op de goede hoogte lesje in hoe zet je stel je bureaustoel in en en dat sloeg niet aan en dat is jammer als ik dat nu bekijk dat dat namelijk wel gewoon de basis waarmee je daarmee aan de slag kunt en je betekent wel dat je gewoon als jij actief zeker met zo'n genie eenheid dan ben je aan het bouwen ben je met dat soort dingen ben je helemaal bezig dan heb je wel veiligheid op je netvlies staan maar om nou te zeggen dat je daar heel, wat van der veer ook zegt, heel professioneel mee omgaat door aan de voorkant erover na te denken nee behalve het moment dat je op bruggen ging bouwen als je bruggen ging bouwen dat zat in de opleiding zo ontzettend erin gestampt veiligheid veiligheid veiligheid veiligheid als commandant sta je op de brug niet in de brug je moet het overzicht houden op het moment dat we gaan rollen is iedereen uit de brug allemaal van dat soort tillen zorg ervoor dat je goed tilt want het zijn loeizware bruggen elementen delen met die brugdelen dus dat dat eigenlijk en dat werd niet zo expliciet benoemd maar die hele opleiding en ook daarna wat je zelf dus bouwt met je eigen eenheid waar je dan ook aan de slag gaat wereldjamboree in dronten een bailey brug neergelegd grote hijskraan die ter plekke in moest hijsen de hele boel afzetten iedereen uit de buurt hijsplan doorgesproken met die die civiele heiser nou dat dat zit er gewoon overal dat zit er gewoon ingebakken

mk: tja dat is dat is wel een mooie observatie ook weer want ik en ik kan ook tegen jou het nou tegen normale interviewee zeggen dat soort dingen niet maar je hoort in de antwoorden van de mensen die geïnterviewd zijn heel veel terugkomen het moet zorg in de primaire opleiding komen want al die dingen achteraf zitten niet meer in het dna

mk: kan jij je uit die tijd nog voorvallen herinneren misschien?

rv: ik heb gelukkig weinig voorvallen van gehad eigenlijk een niet ja hooguit dat er iemand een keertje met op zijn dat het niet goed ging om bijvoorbeeld bruggen bouwen dan moet je van die bouten erin slaan ja met zon hamer dat dat dan misgaat dat iemand net even niet oplette met zijn ..wil slaan en dan vervolgens eigenlijk bij het achteruit halen met die hamer zelf tegen zijn helm aan



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

knalt en op de grond ligt maar hele extreme voorvallen ook geen kleinere eigenlijk nou ja des te beter is niet dat ik me kan herinneren.

mk: dus ook geen maatregelen als uitvloeisel van een voorval zeg maar in die periode?

RV: nee meer zeg maar het voldoen aan wet en regelgeving dat je zorgt dat als je ergens aan de slag gaat dat je een helm op je op je hoofd hebt zitten ja en dat je daarop toeziet het is wel weet je waar we wel scherp waren met name tijdens de uitzending is alles wat met de ja dus weer net even een andere vorm van veiligheid misschien maar wat met mijnen dreiging te maken had dat is omdat wij genist waren en verstand hadden van mijnen voelden wij ons ook verantwoordelijk om iedereen continu in de gaten te houden of ze niet van de zeg maar verharde weg afgingen.

MK: ik heb daar nog steeds last van weet je ja ja maar dit zit toch zo in je systeem wist je dat ik meen het echt hoor als ik hier de poort binnenkom en ik heb de neiging om dat stukje groen te doorkruisen doe het wel maar daar zit een klikje aan mijn hoofd die zegt oh wacht even doe dit bewust.

RV: die heb ik inmiddels niet meer maar die had ik wel toen ik van de uitzending terugkwam en ik hier door het wilhelminapark hè en dat daar liep en dacht van goh wat heerlijk dat gras dat je erop zou kunnen liggen zo he

MK: bizar is dat ja even kijken dan kan ik die wegstrepen wat je nou ik doe even cherry picking op het moment dat je die kennis over risico compensatie die ik net in een notendop heb gedeeld en en het is een waardeoordeel hoor maar is bewust heb jij de indruk dat als onze onderzoekers kennis zouden hebben van de factoren van invloed op het optreden op het mogelijk optreden van risico compensatiebedrag dat ze daar in de vorming van hun aanbevelingen iets mee zouden kunnen doen of zouden doen überhaupt?

RV: zouden kunnen doen dat zeker .zouden doen dat weet ik niet want daar kom je meer op het proces van het onderzoek doen daar kom je dan terecht op welke manier leiden we onze mensen op die die onderzoeken doen op welke manier begeleiden we ze kijk als in de opleiding en misschien ook wel de aanwijzingen die je geeft de richtlijnen die je geeft voor zeg maar de onderzoeksopdracht als je daarin expliciet benoemt dat ze hier aandacht aan moeten geven dan is er een extra trigger voor hun om daar aandacht aan te geven en ook als je dat in de opleiding bedoeld kijken ze met een ander beeld ja een beetje Lund dat heeft gewoon ook gewoon qua denkwijze qua kijken heeft dat ook gewoon tot bij mij zelf tot een perspectief verandering geleid dat je dus op verschillende manieren naar hetzelfde onderwerp kunt kijken dat je daardoor bewust bent dat mensen met verschillende brillen naar zo'n onderwerp kunnen kijken en dat merk je nog wel met zeg maar als ik de de onderzoeken nu voorbij zie komen is dit nou wat we willen nee er is een onderzoek gedaan er komen wat dingen uit maar raakt dit nou precies de kern van het goed onderzoek doen daar kunnen we echt nog wel een verbeter slag bij maken en dit soort zaken kunnen daarmee helpen om mensen op een andere manier daarnaar te laten kijken en of ze dat vervolgens doen dan moet je daaromheen een aantal maatregelen nemen die ervoor zorgen dat een is natuurlijk de opleiding dat ze weten dat ze er eigenlijk aandacht aan zou moeten geven b is wat ik net al zei dat je aan de voorkant als je de opdracht geeft bijvoorbeeld erin vermeld dat ze vanuit verschillende invalshoeken onder andere deze bijvoorbeeld naar het probleem naar het ongeval zouden moeten kijken maar ook het principe van tegen lezen door mensen dat zou enorm helpen om ook dit soort punten aan orde te krijgen van maar op welke manier heb je nou naar dit onderzoek gekeken en dan niet pas als het klaar is nee op het moment dat je al in het proces zit en de eerste resultaten eerste bevindingen hebt

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

gedaan dat je dan die eerste slag maakt waardoor mensen aan het denken gezet worden van oh maar misschien moeten we nog even terug naar een aantal personen om nog wat aanvullende vragen te stellen.

MK: ja precies ja ik heb uiteraard wel naar de cursus materiaal covid op hoofdlijnen gekeken moet er nog dieper induiken voor de volledigheid maar er staat niks in wat überhaupt maar hint naar risico compensatiegedrag en het valt me ook op tot in de sg aanwijzingen in die bijlage geloof ik maar soort van tips en trucs voor de onderzoekers daar wordt wel het woord human factors wordt gebruikt maar dat is het dan ook maar dat is het dan ook dus dat kan wel meer inderdaad met buiten scope

Wat ik zowel aan commandanten als een onderzoekers vraag is een voor in het algemeen last van risico compensatiebedrag in jouw beleving voldoende naar de component gedrag überhaupt wordt gekeken in onderzoekers in onderzoeken van voorvallen?

RV: wat is genoeg dat is al de al de vraag en ik denk dat eerst al de vraag wie wordt er naar gedrag gekeken ja ik denk dat er zeker naar gedrag wordt gekeken want dat is dat zie je in de basis zie je dat daar in alle rapporten wel aan de orde wordt er wordt naar een soort raamwerk gekeken van wat is de regelgeving waarbinnen dit heeft kunnen plaatsvinden of waar waarin dit dit voorval die situatie beschrijving met met de regelgeving en alles interne procedures voorschriften noem maar op vervolgens wordt er naar het gedrag gekeken van de wat is wat is er nu gebeurd en daar is gedrag een hele belangrijke component wat hebben mensen gedaan wat ik mis vaak is de vervolgvraag om te begrijpen waarom mensen dat gedaan hebben om die vervolgstap te maken dat je ook kunt achterhalen zeg maar wat is nou de reden wat is nou de reden kun je me uitleggen wat toen de overweging is geweest om een besluit te nemen om je niet aan die regelgeving te houden of om deze keuze te maken om dit te doen in plaats van iets anders en het het en dan is dus tot tot waar dat is vaak natuurlijk met onderzoek doen tot waar ga je doorvragen wat is de stop de stop regel wanneer stop je met vragen stellen wanneer stop je met verder gaan in je onderzoek en diepere lagen proberen te ontdekken ik denk dat dat in de huidige onderzoeken dat we te snel stoppen als we denken van nou we hebben het gezien dit is wel wat er gebeurd is en vervolgens stoppen we ermee het wordt niet die vervolgvraag te gemaakt om te begrijpen waarom mensen bepaalde dingen doen en bepaalde overwegingen hebben

MK: en als vervolgvraag op als aanleiding ja ik zie dat ook in onderzoek en ze kijken naar gedrag en dan worden vervolgens maatregelen geformuleerd heb jij de indruk dat ze bij het formuleren van de maatregel op de aanbeveling ook nagedacht wordt over wat kan dan het effect zijn in de meest brede zin van het woord van de maatregel op de doelgroep?

RV: ja dat klinkt weer dat klinkt weer zo negatief maar ik denk het niet nee nee ik denk het niet ik denk niet dat ze dat ze dat meewegen in de overweging van welke maatregelen stellen we het nu voor ik denk dat ze uitgaan van wat we gezien is wat ze geconstateerd hebben met als op basis daarvan een conclusie trekken een aanbeveling doen maar dat is meer eigenlijk naar de de casus van dat moment toegeschreven dan dat er meer generiek wordt gekeken van hé op welke manier zouden wij als organisatie hier nu baat bij hebben en welke precies wat je zegt welke doelgroepen zouden we dan moeten aanschrijven om hier wat mee aan de slag er wordt nu een aanbeveling gedaan aan ik noem maar wat commandant landstrijdkrachten om iets op te pakken ja maar hij gaat het uiteindelijk niet doen mensen op de werkvloer moeten het gaan doen dus hoe ga je nou die vertaalslag maken om eigenlijk commandant landstrijdkrachten al te helpen met het doorvertalen naar de werkvloer wie ermee aan de slag moeten en ik denk nog nou ja ik zie dat gebeuren dat we

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

daar toch echt nog wel een paar stappen in kunnen maken ja sowieso meteen ook zien alw we over de factoren individueel gaan praten en dat dat er een van is die ie we laten liggen als het ware algemene vraag maar dat gaat meer terug op je algemene militaire ervaring in hoeverre denk jij dat militairen meer geneigd zouden zijn om risico's te nemen als ze zich bewust zijn dat ze echt verdomd goede spullen hebben uitrusting materiaal?

RV: ja nou je ziet het al met hele discussie over bijvoorbeeld vermengen van munitie met de de de mondingvlam dempers met gehoorbescherming dat als je peltoren op hebt dat je dan veel beter kunt doen nou dat is maar de vraag of je veel beter bescherming hebt tegen gehoor belasting omdat je in in de basis mogelijk een reductie hebt van de beschermingsniveau omdat je ook moet kunnen luisteren en dan wel de indruk wordt gewekt van oké we hebben n oor bescherming dus we kunnen gewoon lekker losse ratelen en tegelijkertijd communiceren ja ja dan ga je gehoor dan ben je toch misschien minder geneigd om te denken van hé je gehoor is goed beschermd of nee ik ga nu communiceren ik zet mijn klikje zet ik open maar ik heb toch oordoppen in dus ik kan gewoon nog ja ja ja het door blijven gaan.

MK: in hoeverre denk jij dat dat te maken heeft met een stukje wervingselectie hè er wordt al gezegd je moet in aanleg natuurlijk risico bereid zijn om dit vak te gaan doen en zouden militairen in jouw perceptie meer geneigd zijn om risico te nemen in de ook weer in de brede zin van het woord dan niet militair?

RV: ja en dat heeft denk ik voornamelijk te maken met de mate van getraindheid om te gaan met dat soort situaties en dat de kans zich op meerdere vlakken kan zich dat afspelen ik merk dat ik ook privé gezien bereid ben om meer risico's te nemen ik heb op vakantie in de pyreneeën gedaan waarbij ik op een gegeven moment in de situatie kwam van ja ga ik hier nou wel of niet dan wil ik moest water hebben het kost twee dagen want ik had geen water meer dus moet ik moest naar beneden nou dat was een doorgang maar dat werd steeds moeilijker en op een gegeven moment heb ik zelfs gewoon moeten zeg maar onbeveiligd moeten kletteren naar beneden meter of 15 waarbij ik mijn mijn rugzak met een touw naar beneden heb gelaten en zelf er achteraan geklommen ben nadat ik eerst heb gekeken van hoe diep is het en waar loopt het dan kan ik dat hebben of ik wel een risico inschatting gemaakt maar vanwege mijn gevoel dat ik getraind was om dat te kunnen ja dat dat kan ik hebben terwijl als je dat niet hebt via nee ik ga dat echt niet doen

MK: dat is herkenbaar en dat komt er eigenlijk ook wel voort uit de theorie is wel aardig om dat dan terug te geven dat hoe hoger opgeleid je bent in de fysieke domein hoe meer je bereid bent risico's mee te nemen dat is bijna een open deur maar vervolgens zie je dat er een soort van omklap moment en dat zie je ook bij rijvaardigheid bijvoorbeeld ja de mensen die zichzelf heel goed bestuurder noemen ja dat ze overmoedig worden zijn er mensen die de meeste fouten maken en dat zie je ook in andere domeinen er is een soort omklap momenten niemand weet waar het ligt heeft veel te veel te maken met vorming opleiding opvoeding heel veel externe effecten factoren dat ze dan vervolgens overmoedig gaan worden ja

zo zie je bijvoorbeeld en dat is een vraag heb jij gezien dat daar mensen meer ervaring kregen bijvoorbeeld binnen de genie dat ze dan ook vervolgens meer risico's gingen nemen?

RV: ja ik weet niet hoe ik dat moet uitleggen ik heb dat ik gezien heb is dat daar gaan daar gaan andere factoren gaan dan meespelen er gaan andere factoren meespelen die te maken hebben met een angst voor een afrekencultuur dat jij wordt afgerekend op het feit dat je een bepaalde opdracht niet hebt kunnen voldoen daaraan heb ik kunnen voldoen en dat je daardoor zegt van hup en

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

doorgaan en dat je daardoor accepteert van hé ik ga nu eigenlijk over de grens heen maar omdat ik in het verleden bijvoorbeeld al bepaalde dingen heb gedaan die voor mij bevestigd hebben laat ik het zo zeggen toen is het niet verkeerd gegaan tot je als tot je opnieuw dat risico neemt en of dat nou bewust of onbewust is dat je op een gegeven moment in het verleden bepaalt voor je gevoel misschien een bepaalde grens over bent gegaan waarbij je iets fout kan gaan maar het ging niet fout dat is voor jou een bevestiging dat dat dus wel kan en dat je dus in de toekomst eerder geneigd bent om dat we dat lijkt dan neigt dan meer naar drift into failure dat soort zaken dat je dus eerder geneigd bent om dat risico of om dan dat risico te nemen omdat het namelijk de vorige keer nou ook geen negatieve consequenties dus jouw gedrag en dat zit je met de hoe noem je dat de de theorie of planned behaviour maar dan dan dan zit je dus dat jij in dat systeem in je gedachtegang wordt jouw gedrag wordt positief bevestigd dus dan is jouw neiging eerder om dat gedrag opnieuw te vertonen omdat het de vorige keer niet verkeerd ging terwijl je eigenlijk weet dat je in het risicodomein zit ja en dat dat is denk ik groter op het moment dat jij meer ervaring hebt ik denk van nou ja weet je ik heb dat al een paar keer meegemaakt of ik vind dat ik dat kan en dan gerelateerd aan de druk die dan op het systeem zit die de druk die wordt opgelegd van je moet die opdracht halen

MK: ja wat ik terugkrijg voor jouw beeldvorming uit de interviews is dat mensen het al heel snel hebben over dit tijdsdruk ja opdracht en cult die wordt wel zoals we weten soms bewust ingebouwd om de prestatie bloot te leggen en dat combineert met peer pressure zorgt ervoor dat mensen niet meer speak up daar hoeft ik jou niet te vertellen willen doen want ja je hebt opdracht ja en je hebt te weinig tijd ja dus we gaan

RV: ben ik dan degene die zegt van we stoppen ermee terwijl de hele groep daar nadeel van ondervind

MK: aantal van die vind ik dat heel even terug als het gaat specifiek over gehoorschade en dragen van bescherming op de baan ja weet je als je binnen onze eenheid zei stop stop ik heb mijn oortjes niet in en je legt dus de hele schietoefening stil nou dat doe je maar een keer kan ik je vertellen nou dat heb ik een paar keer teruggekregen dus nou ik wil eventjes specifiek op de factoren inzoomen ik ik benoem ze een beetje kunstmatig in de in de tekst kan terugvinden straks redigeert wat makkelijker

#### Factor 1

de eerste factor die van invloed is op het optreden van op het mogelijke optreden van risico compensatiegedrag en dat klinkt als een open deur maar het is hier niet altijd is in hoeverre de genomen maatregel zichtbaar is voor de doelgroep kan ik weer teruggrijpen naar het voorbeeld van de airbag maar als iedereen heeft nu een airbags ongeveer een auto maar als je niet weet nou ik kan een ander voorbeeld geven die is ook in real life op het moment dat jij in een auto zit waarvan je je niet realiseert dat je pantser stoppend voorruit hebt dan en dan rijdt een vrachtwagen voor jou met een uitstekende lading dan hou je wel bewust afstand op het moment dat je weet zichtbaar ik heb een pantser stoppende ruit nou dan ga ik ook wel de grens opzoeken kan er rustig achter zitten krijg je ook hooguit een butts gebeurt niks met mij zichtbaarheid kenbaarheid zou eigenlijk moeten noemen

MK: heb jij de indruk dat de maatregelen die wij binnen de CLAS doorvoeren dat die ook voldoende kenbaar of juist niet kenbaar zijn voor de doelgroep?

RV: oh nee niet allemaal nee ik denk dat dat een groot deel van de maatregelen maar dat is ook dat is ook afhankelijk van de wijze waarop dat vervolgens in het de organisatie wordt verder gecommuniceerd en wordt meegenomen is het een praat je meer dan over een communicatiemiddel is de nota in de x post die dan doorgezet wordt die bij betreffende personen en wat doet die daar

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

nou mee ja en wat voor mij met name werkt volgens mij op het moment dat je de concrete voorbeelden benoemt leg het gewoon neer op een appél we hebben voor werk op hoogte hebben we discussie gehad bij OTCO over hoe gaan we dat nooit de opleiding krijgen en daar zat iemand van LO sport zat daarbij en zei van nou weet je de LO sportgroep in oirschot is best wel bereid om gewoon als onderdeel van de rijopleiding laat ze gewoon maar eens eventjes 1 a 2 uur lang onder begeleiding van een sportinstructeur klimmen en klauteren op en rond het voertuig en laat ze dat dan maar gewoon fysiek ervaren ja en dan is het niet een zichtbare maatregel maar je maakt er op zichtbaar doordat je op dat moment op en om het voertuig gaat lopen klauteren

MK: en dat is precies het punt van die hele theorie over RCG. Sommige maatregelen kun je dus misschien beter niet bewust kenbaar maken maar integreren in de drill zo zonder en het moet in het spiergeheugen gaan zitten ja zonder dat daar want op het moment dat je het introduceert als he hierdoor wordt je veiliger dan kunnen mensen risico compensatie gedrag gaan vertonen

RV: dus ja dat als je ze presenteert als onderdeel van zo doen we de dingen wat marcel altijd aangeeft met het het het vinden dat precies hetzelfde voorbeeld als jij destijds een leopard tank beklom er zaten gewoon bepaalde regels we zo doe je dat

MK: die precies ja en wat ik zo leuk vind maar ik moet mezelf voortdurend in de RQ terugduwen maar ik vind het ook gewoon leuk is dat dat geeft dus een extra tool op het moment dat je als onderzoeker aanbevelingen moet gaan doen dat je jezelf kunt afvragen ja hoe gaan we deze dan laten borgen in de organisatie en dan kun je er bewust voor kiezen om het dus minder zichtbaar te doen wel rechtstreeks borgend in een opleiding bijvoorbeeld maar maak er nou geen veiligheidsdomein van ik moet altijd denken aan mijn eigen discipline milieuzorg als je iets pracht in de zin van ja maar het is goed voor de natuur en de duurzaamheid en het milieu dan ja zag je ze afhaken maar als je bracht in de zin van nee maar dan heb je minder last van je eigen verstoringen in je oefen etcetera open klak aan ja dus het is ook voor een bijbrengen precies ligt bijbrengen.

MK: dat is misschien een vreemde vraag voor je maar heb jij de indruk dat de inhoud van de aanbevelingen die wij maken dat die ook duidelijk is ?

RV: nou eigenlijk weer hetzelfde antwoord hangt ervan af voor welk niveau je het geschreven hebt

MK: ja dan moet ik het koppelen op doelgroepen dus de mensen die er werkzaam zijn

RV: als je praat over de mensen op de werkvloer dan zou dat allemaal wat concreter mogen want dat is en ook nadenken van toen met de naam even de trigger naar de vorige vraag je zou er goed aan doen om als onderzoekscommissie om te kijken van welke wijze nu bepaalde want dat dat doe je in je onderzoek op welke manier staat er bijvoorbeeld nu in opleidings document beschreven waarom pak je dan niet de mogelijkheid als je dan toch die documenten hebt met iemand van de opleiding praat om dan een vervolgstap te maken en dat dat hoeft niet op het moment dat je die persoon interviewt maar misschien wel op een later moment om nog een keer terug te komen van hé als we dit nou in die opleiding zouden willen gaan sleutelen wat zou dan de beste plek zijn in het document en de beste woorden die een soldaat of korporaal begrijpt omdat hierin weg te kunnen zetten want dan maak je hem heel concreet ja eens en dan maak je hem ook heel makkelijk uitvoerbaar want het is gewoon wat en dan neem je de aanbeveling wel of niet over en dat wordt ie gewoon opgenomen in die die opleidings documenten

MK: als we daarover hebben dat is een mooi bruggetje dat je naar naar die zeg maar je kijkt maar door je ooghalen in brede zin naar al die verbeteringen die we hebben tot stand proberen te brengen in welk domein af welke ja domein doe ik het maar eventjes welk domein vinden dan de

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

meeste wijzigingen plaats is dat van jou betreft in het procedurele het technische of een andere randvoorwaarden?

RV: mijn indruk maar dat is even gewoon even door de oogharen s met name toch heel heel sterk zitten in de in de procedures en dat wat is een beetje afhankelijk van het voorval wat heeft plaatsgevonden in zeg maar concrete maatregel op materieel gebied voor aanpassingen van van die veel ja dan moet er weer een rolbeugel over een quad heen maar dan zit je gelijk ook weer kijk je hebt het verschil tussen doe je als iemand een ongeval heeft doe je dan bijvoorbeeld dat die ergens over een uitstekend deel van de voertuig is gevallen anders gezegd dat hij een ongeval heeft met een voertuig waarbij die bij het vallen tegen een soort uitstekend deel is aangekomen dat je dat deel gaat beschermen want dan voorkom je ernstige schade ermee dat betekent dat je modificatie moet gaan toepassen op dat systeem maar dat dat is een ding dat je dus de de schade wegneemt maar andere kant is dat je gaat overwegen de hele discussie die we hebben gehad over matten om geluid te weren of ro beugels op open voertuigen dan zie je dus dat er een discussie gaat ontstaan over de acceptatie van de maatregel omdat als jij namelijk achter op een voertuig staat waarbij met een een wapen operationeel denkt met de wapen rondom moet kunnen beveiligen en er zit in een keer zo'n rolbeugels dat je kloink kun je niet door in een dan moet je eerst terug en dan dat dat soort dingen dan zit je op een aantal maatregelen waarbij ik me dan ook afvraag van ja dan kun je de maatregelen kun je bedenken maar dan moet jij die dan bedenken of of geef je aan bijvoorbeeld een organisatie aan van hé denk eens even na op welke wijze je zou kunnen doen opties zijn rol beugels en dat soort zaken maar wat is nou gezien de operationele context en dit voertuig voor de meeste ideale manier komt met een voorstel dan heb je een soort soort doel aanbeveling om zegt he we willen dit effect bereiken en ga zelf aan de slag om na te denken hoe je dat wil realiseren

MK: want ja de vraag die ik oversloeg vanuit jouw perspectief dacht ik van ja wat wat levert die maatregelen op opluchting irritatie of anders inderdaad die en ik krijg ook uit de interviews terug zelfs met zo'n kleine groep dat is wel grappig en vandaar dat ik veel dezelfde dingen terug terug krijg ja het draagvlak in taak uitvoering hè we hebben een tijdslimiet we hebben fysieke limiet en en toch moeten we dan bepaalde dingen doen een klein voorbeeldje de scherwerende bril ja voor schieactiviteiten is prima en de mensen die ik daarop heb ondervraagd zei van ja dat ding is ook echt nodig dat snappen we ook wel ik wil ogen ook graag houden maar wat nou als ik op curaçao aan het oefenen ben met 32 graden en zwetend lijf en die bril doet verdurend dit ja en niemand kan mij vertellen ja gaat iedereen gaat lopen pielen met touwtjes nou het werkt ook niet allemaal een van die mensen gaf terug van ja dan zie ik iemand onveilige handeling verrichten met zijn wapen in zijn handen omdat maar dit te doen ja ja misschien moet je het daar iets anders op bedenken zegt zo iemand dan nou ja dat zit in die sfeer

Factor 2.

dat lijkt een logische maar ook die wordt wel eens of er wordt regelmatig over het hoofd gezien is wat is nou echt het netto effect geweest van bepaalde maatregelen dus heeft het zijn doel überhaupt al bereikt en los van risico compensatie gedrag wat dan ook navenant kan optreden ja wat was dat effect dan heb jij als je ngrmaals weer die maatregels set beschouwt heb je effecten waargenomen wenselijk dan wel onwenselijk

RV: ja als ik nou dan de afgelopen paar jaar kijk kijk en ik kijk naar de de aanbevelingen die gedaan zijn dan we zien toch vooral dat wij geneigd zijn ook haagse niveaus andere niveaus om te kijken van hé we hebben dat nu vastgelegd maar wat doen we er vervolgens mee en nog eens van we hebben

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

het vastgelegd en we hebben dat opgepakt en ergens in het systeem beschreven of een middel aangepast maar hoe gaat de de gebruiker daar dan vervolgens me om dat meten we niet dat maken we niet inzichtelijke lees ja dus ja ja en dan kunnen de audits kunnen daaraan bijdragen maar gewoon ook puur het en de daar ligt volgens mij met name ook vanuit ons maar ook anderen ligt daar waar een belangrijke rol dat gaat nou de werkvloer op één praten gaan kijken bij de mensen hoe ze dat ding nou ga observeren ja en dat kost klauwen vol de tijd maar ga observeren kijk nou wat ze doen welke handelingen ze voor iemand er zit kijk bijvoorbeeld bij de opleidingen ga gewoon eens even een week meelopen met drills die geoefend worden dat je dat je aanwezig bent bij de uitleg van de drill .

MK ik kreeg een heel leuk voorbeeld van slechte kwaliteit chinese rugzakken gehad ja en dat had als netto effect de riemen braken voortdurend af van die dingen en je wil bij de vakol niet dat halverwege je rugzak afvalt heb je echt een uitdaging en twee mensen afzonderlijk van elkaar gaven dat aan ja weet je daar werd je wel voorzichtiger van en toen we goeie weer de berghaus kregen dat ding blijft wel hangen en verdomd juist op dat moment kreeg je weer enkel blessures omdat ze ergens aflazerden dus dat nou ja een maatregel kan dus ook omgedraaid effect hebben

### Factor 3

ja nou de derde factor is of een of een spraak of een bepaald motiverend of demotiverend effect zit in de maatregel hè dat kan wel werk verbeterende effect zijn maar dat kan ook niet irritatie terugkomen ik heb heel veel irritaties gehoord ik heb ook ook wel een werk verbeterings voorbeeld gezien waarvan ze iemand zei van ja dat hebben we toen sowieso gedaan en verdomd het werkte werd werkt werkt er makkelijker van en veiliger nou en toen was mijn dovraag ga je dan heb je dan vervolgens ook gezien dat ze ergens anders misschien meer risico en dat deden ze dus vervolgens ook wel weer de heb jij in je eigen periode ook als als als commandant maatregelen gezien waarvan jouw personeel zei van ja weet je eindelijk of nou eentje moet ik dat ook nog gaan doen

RV: zit hem heel veel in we moeten het ook nog gaan doen dat het er het gevoel gedoe is dat erbij komt wat helpt het me dat dat soort reacties en de andere reacties dat zit hem dan meer in op het moment dat je een bepaalde maatregel bedenkt met name maatregelen die vanuit de groep naar voren zijn gekomen waarbij je als als staf nou als commandant verantwoordelijk bent om het te regelen waarbij je afhankelijk bent van derden als het dan eindelijk iets binnenkomt ik noem dat ik de genie eenheid ha natuurlijk met allemaal bouw machines en kranen weet ik veel wat als we op dat moment iets binnenkwam ik noem maar wat de de sprong iedere keer een hydraulische slang of zo van wiellaadschap af en toen kwamen eindelijk kwamen we de goede slangen binnen of als je op uitzending bent dat je daar reservedelen nodig hebt om mee aan de slag te kunnen om anders is het dan houtje touwtje oplossing waarvan ze weten van ik moet wel beetje het gaat houden totdat we op een gegeven moment wel die lading binnenkomt met de juiste artikelen dat is eindelijk ze zijn er nou dat dat zijn van die dingen dan dan zie je wel dat het effect zie je het effect dat op moment dat er maatregelen zijn dit zit er met name als er maatregelen zijn die hier aangedragen zijn vanuit de eigen groep en het komt dan krijg je dat effect van oh daar zijn ze eindelijk

MK: dat is mooi ja heb jij wel eens meegemaakt dat veiligheid ook letterlijk werd beloond in al die tijd dat ze dan dat je bij defensie werkt

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

RV: ja weet je we hebben natuurlijk we hebben in het begin van de periode van die 5 jaar dat we bezig zijn hebben we geprobeerd om een soort safety award en dat soort dingen dat kwam maar niet wat waarom we hebben maar een paar gehad denk ik 3 gehad of zo dat dat dus inderdaad dat iemand op een gegeven moment in een onderhouds locatie zag dat mogelijke asbest zat waarbij op dat moment de werkzaamheden stil zijn gelegd een onderzoeksbureau is gekomen te kijken is er sprake van er was niet zo daarna zijn ze gewoon weer doorgedaan die kreeg toen een compliment omdat hij dat dus ja gaat gewoon gemeld had en daar op die manier mee om was gegaan maar je merkt gewoon dat als je dat soort voorbeelden wil ophalen binnen de landmacht context dat mensen die hè weet je dan kom ik zometeen de schijnwerpers te staan dat dat hoeft voor mij niet ik laat me gewoon mijn werk doen als ik het goed doe dan heb ik een schouderklopje dat is voor mij meer dan genoeg ik ook niet allemaal nee terwijl ze wel gewaardeerd willen worden dat is altijd weer die spanning

Factor 4

MK: goed we zijn inmiddels bij factor 4 factor 4 heeft het eigenlijk over de mate van autonomie die mensen hebben naar aanleiding van een maatregel en ik geef altijd zelf voorbeeld als je een laborant hebt die in een in een cat4 lab staat volledig beschermd met handschoenen full face mask ook nog in zo'n sluis als je een monster gaat manipuleren dan staat de supervisor naast nou die man of vrouw heeft weinig autonomie om af te wijken dus die kan ook nauwelijks compensatiegedrag vertonen dan wordt zijn zijn tong uitsteken weet je wel zo leuk vind het leuk maar verder doet hij gewoon wat hij kan en niet meer dan dat in hoeverre heb jij het idee dat we maatregelen hebben afgekondigd en de afgelopen jaren die die maat van autonomie wel beperkt heeft?

RV: ja ik denk zeker wel dat er maar dat dat heeft ook weer te maken met de manier waarop je dat dat heeft te maken met de manier waarop je ook weer die maatregelen verwoord en hoe je rekening houdt met de context waarin je die maatregel weer het effect wilt bereiken op momenten effe nog een keer de vraag?

MK: er zijn maatregelen die de autonomie de vrijheid van handelen zeg maar verminderen

RV: maar dat maar dat dat is een dat is heel erg afhankelijk van de perceptie van degene die het moeten uitvoeren op het moment dat jij een maatregel oplegt die naar de perceptie van de mensen die dat moet gaan doen heb je weer zo'n belemmeren het wordt allemaal weer dicht geregeld dan dan heb je automatisch eigenlijk al het gevoel dat je beperkt wordt in je autonomie we gaan nog ineens om de maatregel zelf maar het gevoel dat je beperkt wordt want er wordt mij weer wat verteld wat ik moet gaan doen waarbij er een hele sterke link ligt naar het gevoel van professionalisme van de persoon in kwestie waarin vanuit dat professionalisme verwacht wordt dat je daardoor een bepaalde autonomie krijgt van hé ik ben professional je kunt het mij toevertrouwen dat ik nu wel genoeg de goede keuzes maak en als je dan een maatregel komt die dat gevoel ondermijnt dan heb je heel snel ik word nu beperkt in mijn autonomie ja dus dat is een gevoelskwestie en daarnaast heb je natuurlijk gewoon de fysieke beperking wat je al zegt op het moment dat jij dat allemaal maatregelen doet van om maar dan praat je ook weer op bijna over alles dichtregelen kijk naar het akkefietje wat althans akkefietje het verhaal wat wij hebben gehad met de trainer van de oekraïners dat daar een waiver is gebracht waarbij werd gesteld van toezicht de is de de er is een instructeur met degene die opgeleid wordt er is een toezichthouder bij die dat in de gaten houdt en er is nog een toezichthouder om de mensen die daar niks mee te maken hebben op afstand te houden ja dan dan ben je het helemaal aan het container dat je dus uiteindelijk die



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

instructeur mogelijk het gevoel kan geven dat hij helemaal geen vrijheid heeft omdat hij op zijn vingers wordt gekeken maar dat is meer een perceptie dan dat het daadwerkelijk is tegen geregeld

MK: nou dat is mooi dat je dat zegt want dat dat mijn focus dat heel erg op de maatregel en de antwoorden die ik krijg zijn en jij neemt afstand maar zijn vanuit hun betrokkenheid gaven ze het antwoord van ja en denken ze dan dat soort antwoorden ja waardevol uiteraard voor mij maar het geeft wel aan dat je het gaat helemaal niet over wat je invoert het gaat over hoe het gebracht e nontvangen wordt en daarmee is het cynisch eigenlijk dat ze hun eigen autonomie eigenlijk aantasten in plaats van dat de maatregel dat dat doet daar zijn er wel een paar maar die zijn nou ja peanuts

RV: nou ja weet je op het moment dat je het het voorbeeld met beperken het gevoel dat je beperkt wordt ik noem de scania wielvoertuigen werk op hoogte ijsvrij maken van voertuigen dat als jij aan het oefenen bent dat je daar als je aan bepaalde voorwaarden voldoet dat je daar dus op en rond het voertuig mag gaan klauteren zonder valbeveiliging hoeven dat je ladder er tegenaan kunt zetten of wat dan ook terwijl op moment dat jij gewoon niet aan het oefenen bent maar van a naar b moet verplaatsen voor stroe naar havelte moet verplaatsen en s ochtends ijsvrij moet maken dan moet je een hele stelling erna gaan en dat is het gevoel dan moet ik een hele stelling daarnaast gaan rijden om bovenop een voertuig te kunnen waar haal ik dat waar staat dat ding oh dan moet ik eerst daar naartoe rijden en dan zitten meer in het zeg maar het gevoel van allemaal gedoe allemaal gedoe nou

Factor 5.

MK: ja dat dat hoor je veel factor 5 inmiddels maar daar hebben we het al over gehad en soms probeer ik factoren ook in algemene vragen te verstoppen maar factor 5 is de ruimte die de maatregel creëert of in stand houdt om om je eigen vaardigheden te overschatten zelfoverschatting can do mentaliteit voorbeeld wat ik terugkrijg heb met name uit 11 luchtmobiel was ja ik kan parachute springen dus waarom zou dit de conversie naar die t 10 is ook een parachute en dan uiteindelijk dat professionaliteit van het dps daar dan iets anders van roept en dan komt het wel weer goed maar daar hebben ze wel een aantal zeg maar minor incidents gehad in het tussentijd nou ja we hebben dan hebben we het ook gehad over zelf

RV: ja maar weet je dan dan zit je ook veel meer op volgens mij ik heb dat onderzoek gedaan bij de ovv waar de instorting van de parkeergarage en dan zie je een bepaalde cultuur althans bepaalde bewust bepaald denkbeeld laat ik het zo even zeggen in de bouw dat op het moment dat er bijvoorbeeld een rapport wordt geschreven over de instorting van de parkeergarage dat aannemers die alleen maar woningen bouwen dan zeg ik ja maar dar hoeft ik niks mee te doen want ik wou ik bouw woningen en geen garages nou datzelfde zie je een beetje bij bij defensie op het moment dat jij een infanterie eenheid zelf schoon denk ik denk ik een infanterie eenheid bent bij bij 43 die een bepaald soort voertuig werkt of je zit bij 11lmb1 toch wel denkt van ja maar weet je die werken met dat daar werken wij niet mee aan laat staan als je het hebt over zeg maar verschillende soorten eenheden zeg maar de genisten ten opzichte van de infanteristen die hebben een ander denkbeeld dat als daar wat gebeurt ja maar dat zijn infanteristen dus die doen andere werk

MK: je ziet je ziet daar zelfs vanuit een bepaalde esprit de corps zie je verschillen ontstaan wij zijn luchtmobiel dus dat kunnen wij meestal wordt pas achteraf besloten of het zelf overschat is precies

Factor 6.

factor 6 laat ik buiten beschouwing die gaat namelijk over het bewust of onbewust nemen van risico's en of een maatregel daar invloed op heeft en dan kan ik niet interviewen nee ik kan niet

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

zeggen van goh heb je wel eens onbewust heeft genomen dus en die heb ik ook vanwege het feit dat ook in de maar dat weet je misschien wel beter dan ik in de wereld van de psychologie er nog heel veel debat is over wat het nou bewust kiezen of onbewust kiezen ja dat je hier al eerder besloten hebt ja dan dat je daar grijpt ja dat je daar voor gaan narratief bij bedenkt achteraf want er zitten 80 90% van je keuzes onbewust dat en dat horen mensen niet graag maar dus die heb ik niet autonoom dus die heb ik gewoon buiten de scope van het onderzoek geplaatst want dat is een onderzoek op zichzelf daar moet je niet aan beginnen nee gelukkig was het met mij eens

factor 7.

MK: factor 7 is en daar daar komen we toch wel iedere keer weer op terug relevant is dat de wijze waarop de maatregel is gecommuniceerd in het algemeen en dat moet jou ook aanspreken denk ik en de mate waarin er sprake is van fear appeal en self efficacy in de mate waarin een stukje angst moet worden toegevoegd aan de boodschap angst is een verkeerde vertaling maar komt het dichtsbijne vervolgens jij bent zelf in staat gezien je opleiding et cetera om verantwoord met dit gevaaraspect om te gaan inmiddels ben ik achtergekomen middels die interviews dat bijvoorbeeld bij para training wordt bewust een man on tail foto aan de cursisten laten laten zien nou he als je je drill niet goed uitvoert dan hang je daar uit de bundelen en waar ze dan bij mijn smaak weer doorslaan is dat ze ook een foto laten zien van degene die neergekomen is hoe die eruit ziet dat is geen fear appeal dat leidt tot freeze denk ik maar goed en dan vervolgens uitleggen hoe ze de handelingen ook goed moeten verrichten om veilig te kunnen springen heb jij in de tijd dat je met veiligheid bezig bent geweest het idee gehad dat we ook bewust omgaan met het communiceren van veiligheid?

RV: ja weet je wat je bent in het begin dat we dit hele proces starten vanaf 2018 merkt ik gewoon een context waarin heel erg gezocht werd naar voorbeelden om duidelijk te maken waarom we aandacht voor veiligheid moesten geven en dan kwamen we dus inderdaad allemaal van dit soort voorbeelden afgerukte vinger als jij weet ik wat allemaal allemaal ongelukken moest er voorbij komen om maar duidelijk te maken hé jongens het is belangrijk dat aan veiligheid denken want dit kan ons overkomen heel vaak filmpjes van ook weer dat weer mali en ossendrecht filmpjes van de de kisten die dan voorbij nederlandse vlaggen komen ja weet je dat werkt misschien een keer dat werkt misschien twee keer maar daarna moet je ermee stoppen want dat dan moet je proberen te verplaatsen in de context van de militair die zijn collega's verloren en ook al is het iemand die je zelf niet kent je had zelf in die kist kunnen liggen en het is een collega met nabestaanden die je dan voorbij ziet komen waarvan je dan denkt oh dit wordt nu gebruikt om ons buitenaf te te indoctrineren bepaalde dingen moeten doen nou en dat gevoel merkte je dat op een gegeven moment begon te ontstaan toen we bezig waren met toen sommige mensen ervoor kozen laat ik het zo maar even zeggen om dit soort beelden te communiceren stop daarmee want je gaat een averechts effect ga je bereiken je gaat nu weerstand creëren want iedereen weet het wel en dan ook bijvoorbeeld het effect van een benoemen van er is een minister en een cds is afgetreden ja dat is helemaal boeien dat laat ze dat maar in den haag uitzoeken val maar daar niet mee lastig dat is hun probleem nou en en daar zitten we de context in van moet je dan nou ja anders gezegd anders zit er ook voor kiest om dit mee te nemen in een maatregel dan moet je nog meer bewust zijn van welke doelgroep je boven je voor je hebt staan want anders anders werkt het niet

MK: nee deze nee ik krijg dezelfde antwoorden ook op deze vraag vaak terug het is wel degelijk een relevante factor maar je komt hoe je dat vertalen een stukje professionaliteit om de hoek kijken bij het communiceren en het is erg lastig want het is nou en dat geeft de literatuur ook aan als je het hebt over fear appeal precies weet je wie je wilt benaderen en je moet de dosis fear moet je hem bijna tuned

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

RV: of terug vinden je moet het gesprek aangaan want als je het gesprek aangaat dat merk je aan iemand wat hij of zij belangrijk vindt en waar je hem of haar mee kunt triggeren om hier aandacht voor te vragen ja ja oh ja iets met een nota nee

MK dat dat sowieso dus je kunt ook concluderen dat kan ook helpen helpend zijn hè we communiceren eigenlijk helemaal niet in de zin van fear of nou teveel of te weinig is dat doen we niet ik denk dat we daar afhankelijk van het onderwerp waar we het over hebben best wel wat laten liggen je hebt het ook nog over retentie als je dan wel een effectieve boodschap hebt hoe lang beklijft dat je moet het gaan herhalen moet je het herhalen maar wat het is wel een relevante factor wat in interviews die ik heb gehouden geef ik het voorbeeld van de interpolis reclame over het gebruik van een mobiele telefoon door een meisje op de fiets ik weet niet of je ooit gezien ik geloof het wel van ja die is die is echt steeds op het randje die is precies op het randje precies op het randje maar daardoor ik kan me mijn mijn mijn zoons ja en die zet aan tot nadenken het zit op het randje van fantasie en werkelijkheid waardoor het ook een lading krijgt ja super knap ja dus je zou kunnen zeggen van nou als we nog eens een keer iets hebben waarvan we denken ja weet je dit is wel een ding en dan zou je dat strategisch kunnen inzetten ja maar over de breedte van de interviews en ook de maatregelen die ik heb bekeken maar ja we communiceren via het nota's

klaar dat is het ja ja dat waren de de factoren dat sluit altijd af dus dat doe ik en bij jou ook met nou we hebben een beetje herkauwen nadenkt over risico compensatiegedrag en en het CLAS zijn er dan dingen waarvan je zegt van goh denk daar nog eens aan of

RV: nou het triggert het mij in ieder geval ook weer voor te maar de het voorval onderzoeken dat was staat sowieso op mijn lijstje om te kijken hoe gaan we nou de kwaliteit van de onderzoeken verbeteren en met name ook de begeleiding en ondersteuning van voorzitters en commissies en zo ja dat speelt ook al in den haag maar we zien dat gewoon nu ook met de discussies van de rapporten van de laatste tijd in de basis zijn ze gewoon gewoon goed zijn ze prima het is onderzocht er komen maatregelen uit maar we kunnen daar wel een aantal stappen in maken waarbij we het beter kunnen maken en dat dat kan op verschillende manier waarop het moment dat je dan kijkt naar effect van wat je wat je wil gaan doen realiserend dat a de manieren van van hoe breng je het in een context van degene waar waarvan jij wilt dat hij daarmee aan de slag gaat daar kunnen we nog een slag maken want het is gewoon dat doen we te weinig maar vervolgens op bewustzijn van als je nou hier een situatie hebt van de persoon die iets overkomt met iets wat er nog niet was vervolgens komt uit het onderzoek van geeft die persoon dit middel om een voorbeeld te noemen en dan dan weet je dan dan kan hij dat maar die heeft al een bepaalde context van hoe het niet was en die kan onderkennen dat het zinvol is om dat ding te gebruiken waardoor die beter in staat soms werk doen a zit daar al een risico alvast dat hij daardoor misschien meer risico gaat nemen dan hij eigenlijk naar voren zou hebben gedaan laat staan als ze hier het nieuwe medewerker binnenkomt ja die dit middel vanaf het begin krijgt hoe ga je daar dan mee onder ja is dat dan voor die persoon de situatie voor voor dat ongeval of zit die dan al begint hij gelijk dat gedrag toeval maar ik kan in ieder geval wel eens mee doen j en dat dat maakt het zo ontzettend moeilijk met het formuleren van de juiste aanbevelingen ik weet dat we met de de het rapport over eindhoven tot dat een aanbeveling in staat waarbij de sector de bouwsector wordt opgeroepen om met een aanbeveling te komen hoe ze dit willen gaan aanpakken naar die minister in plaats van zeg maar een maatregel dan jongen zeg je dat en je hebt een doel maatregel en je hebt een effect maatregel een doelmaatregel is dat je al helemaal voorschrijft welk wat hij moet doen en welke welk materiaal hij moet gaan aanpassen of wat dan ook terwijl als je een effect beschrijft dit was een een een maatregel waarbij zij zelf moesten

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?

gaan nadenken van hoe gaan wij dit nu binnen onze organisatie effecturen dan komen ze er namelijk zelf mee activeer je kennissen activeer je kennis je kunde in de organisatie en wat ik al eerder zei op het moment dat er een maatregel vanuit hunzelf komt en ze zien vervolgens dat die organisatie of de context daaromheen daar invulling aan geeft dan wordt die maatregel veel meer gedragen ja dan dat jij dat zeg maar zo die organisatie binnen binnen dezelfde dacht ja ja met het risico ook weer wees daar bewust van wat is nou het effect van het feit dat je deze maatregelen hebt genomen vinden ze dan dat dat ze veiliger kunnen werken waardoor ze meer risico nemen of refereren ze terug naar de oude situatie waardoor ze nu ik kan dit doen maar dan met dit kan ik dat ik wil hetzelfde doen maar dan op een veilige manier.

Quote	1e order thema	2e order thema	3e order (of macro order)	Factor van invloed
hebben gedaan laat staan als ze hier het nieuwe medewerker binnenkomt ja die dit middel vanaf het begin krijgt hoe ga je daar dan mee onder ja is dat dan voor die persoon de situatie voor voor dat ongeval of zit die dan al begint hij gelijk dat gedrag toeval maar ik kan in ieder geval wel eens mee doen j	uitleg opleiding	Uitleg gericht op doelgroep op basis van gesprekken	Doelgroep onderkennen	7
a de manieren van hoe breng je het in een context van degene waar waarvan jij wilt dat hij daarmee aan de slag gaat daar kunnen we nog een slag maken	uitleg			7
vinden je moet het gesprek aangaan want als je het gesprek aangaat dat merk je aan iemand wat hij of zij belangrijk vindt en waar je hem of haar mee kunt triggeren	Gesprek aangaan			7

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

om hier aandacht voor te vragen				
van hé als we dit nou in die opleiding zouden willen gaan sleutelen wat zou dan de beste plek zijn in het document en de beste woorden die een soldaat of korporaal begrijpt omdat hierin weg te kunnen zetten want dan maak je hem heel concreet ja eens en dan maak je hem ook heel makkelijk uitvoerbaar want het is gewoon wat en dan neem je de aanbeveling wel of niet over en dat wordt ie gewoon opgenomen in die die opleidings documenten	Communicatie opleiding			3 en 7
ook voor kiest om dit mee te nemen in een maatregel dan moet je nog meer bewust zijn van welke doelgroep je boven je voor je hebt staan want anders anders werkt het niet	doelgroep	Doelgroep bepalen en doelgroep inschakelen		7
ook vanuit ons maar ook anderen ligt daar waar een belangrijke rol dat gaat nou de werkvloer op één praten gaan kijken bij de mensen hoe ze	Verdiepen in doelgroep			7

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

dat ding nou ga observeren				
wel dat het effect zie je het effect dat op moment dat er maatregelen zijn dit zit er met name als er maatregelen zijn die hier aangedragen zijn vanuit de eigen groep	Draagvlak voor eigen suggesties	Oplossing uit de doelgroep		2 en 3
voorstel dan heb je een soort soort doel aanbeveling om zegt he we willen dit effect bereiken en ga zelf aan de slag om na te denken hoe je dat wil realiseren	Zelf oplossing laten bedenken			2 en 7
als je praat over de mensen op de werkvloer dan zou dat allemaal wat concreter mogen	Helder communiceren	Maatregelen niet gericht op doelgroep		7
filmpjes van de de kisten die dan voorbij nederlandse vlaggen komen ja weet je dat werkt misschien een keer dat werkt misschien twee keer maar daarna moet je ermee stoppen want dat dan moet je proberen te verplaatsen in de context van de militair die zijn collega's verloren en ook al is het iemand die je zelf niet kent je had zelf in die kist kunnen liggen	Fear doorslaan	Teveel angst toevoegen	Angst in boodschap niet gewenst	7

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>datzelfde zie je een beetje bij bij defensie op het moment dat jij een infanterie eenheid zelf schoon denk ik denk ik een infanterie eenheid bent bij bij 43 die een bepaald soort voertuig werkt of je zit bij 11lmb1 toch wel denkt van ja maar weet je die werken met dat daar werken wij niet mee</p>	<p>Overschatting identiteit</p>	<p>Sterke identiteit leidt tot zelfoverschatting</p>	<p>Vanuit sterke verbondenheid aan identiteit gevoelig voor perceptie van beperkingen</p>	<p>5</p>
<p>dat je dus uiteindelijk die instructeur mogelijk het gevoel kan geven dat hij helemaal geen vrijheid heeft omdat hij op zijn vingers wordt gekeken maar dat is meer een perceptie dan dat het daadwerkelijk is tegen geregeld</p>	<p>Perceptie van beperking</p>	<p>Perceptie van beperking is gelijk aan beperking</p>		<p>3,4en 7</p>
<p>mijn autonomie ja dus dat is een gevoelskwesitie en daarnaast heb je natuurlijk gewoon de fysieke beperking wat je al zegt op het moment dat jij dat allemaal maatregelen doet van om maar dan praat je ook weer op bijna over alles dichtregelen</p>	<p>Perceptie van beperking</p>			<p>3</p>
<p>waarin vanuit dat professionalisme verwacht wordt dat je daardoor een bepaalde autonomie</p>	<p>Professional autonomie</p>			<p>4</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

krijgt van hé ik ben professional je kunt het mij toevertrouwen dat ik nu wel genoeg de goede keuzes maak en				
automatisch eigenlijk al het gevoel dat je beperkt wordt in je autonomie we gaan nog ineens om de maatregel zelf maar het gevoel dat je beperkt wordt	Perceptie van beperking			4
ophalen binnen de landmacht context dat mensen die hè weet je dan kom ik zometeen de schijnwerpers te staan dat dat hoeft voor mij niet ik laat me gewoon mijn werk doen als ik het goed doe dan heb ik een schouderklopje dat is voor mij meer dan genoeg ik ook niet allemaal nee terwijl ze wel gewaardeerd willen worden dat is altijd weer die spanning	Niet willen opvallen	Sterke eenheid leidt tot weinig behoefte voor individuele erkenning		6
: zit hem heel veel in we moeten het ook nog gaan doen dat het er het gevoel gedoe is dat erbij komt	frustratie	Maatregelen leiden tot frustratie vanuit meer werk ten opzichte van oude situatie	Frustratie uit maatregelen dominant	3
maar andere kant is dat je gaat overwegen de hele	frustratie			3



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>discussie die we hebben gehad over matten om geluid te weren of ro beugels op open voertuigen dan zie je dus dat er een discussie gaat ontstaan over de acceptatie van de maatregel omdat als jij namelijk achter op een voertuig staat waarbij met een een wapen operationeel denkt met de wapen rondom moet kunnen beveiligen en er zit in een keer zo'n rolbeugels dat je kloink kun je niet door in een dan moet je eerst terug</p>				
<p>en dan zitten meer in het zeg maar het gevoel van allemaal gedoe allemaal gedoe nou</p>	<p>frustratie</p>			<p>3</p>
<p>: ja als ik nou dan de afgelopen paar jaar kijk kijk en ik kijk naar de de aanbevelingen die gedaan zijn dan we zien toch vooral dat wij geneigd zijn ook haagse niveaus andere niveaus om te kijken van hé we hebben dat nu vastgelegd maar wat doen we er vervolgens mee en nog eens van we hebben het vastgelegd en we hebben dat opgepakt en ergens in het</p>	<p>Geen effect controle</p>	<p>Controle op effect ontbreekt</p>		<p>2</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

<p>systeem beschreven of een middel aangepast maar hoe gaat de de gebruiker daar dan vervolgens me om dat meten we niet dat maken we niet inzichtelijke</p>				
<p>mijn indruk maar dat is even gewoon even door de oogharen s met name toch heel heel sterk zitten in de in de procedures</p>	<p>Regels aanpassen dominant</p>	<p>Maatregelen gericht op procedure aanpassen</p>		<p>1</p>
<p>dus ja dat als je ze presenteert als onderdeel van zo doen we de dingen wat marcel altijd aangeeft met het het het vinden dat precies hetzelfde voorbeeld als jij destijds een leopard tank beklom er zaten gewoon bepaalde regels we zo doe je dat</p>	<p>Niet zichtbaar maken als veiligheid</p>	<p>Effect koppelen aan opleidingsfocus en niet aan veiligheid</p>		<p>3 en 7</p>
<p>afhankelijk van de wijze waarop dat vervolgens in het de organisatie wordt verder gecommuniceerd</p>	<p>communicatie</p>			<p>7</p>
<p>: ben ik dan degene die zegt van we stoppen ermee terwijl de hele groep daar nadeel van ondervind</p>	<p>groepsdruk</p>	<p>Groepsdruk door tijd vaak dominant te maken Niet willen falen</p>	<p>Niet willen falen als druk om risico te compenseren</p>	<p>3</p>

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

een angst voor een afrekencultuur dat jij wordt afgerekend op het feit dat je een bepaalde opdracht niet hebt kunnen voldoen	Afrekencultuur Tijdsdruk groepsdruk			
--	---	--	--	--

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Bijlage 5 Verzamelde tweede en derde orde thema's uit de interviews.

2 <sup>e</sup> orde		3 <sup>e</sup> orde	Bevinding ten opzichten van de deelvragen
Zonder clustering		Met clustering	
		COMMUNICATIE	
Opleiden is meer nodig		Overwegend gebrek aan communicatie	Maatregelen adresseren nooit het overschatten van de eigen vaardigheden. Met name doordat de can do mentaliteit niet actief wordt gecorrigeerd, maar eerder wordt gekoesterd 5, 7-> overschatten van eigen vaardigheden wordt niet door de maatregelen geaddresserd daardoor blijft de kans op RCG na de maatregel gelijk aan de situatie van voor de maatregel
Overschatting van kunnen vanuit can do mentaliteit		Angst in boodschap niet gewenst	het toevoegen van 'fear' en 'self efficacy' wordt niet gedragen door de geïnterviewden vanwege confronterend effect met de 'werkelijke risico's' van het vak 7-> de kans op RCG blijft ongewijzigd met maatregelen waar geen 'fear' wordt toegevoegd
Gebrekkige communicatie van maatregel		Geen doelgroep in beeld waarmee gecommuniceerd wordt	Communicatie van de maatregelen richten zich niet tot de beoogde doelgroep waardoor maatregel vaak niet aansluit bij de werkomstandigheden 3,7 -> door niet aansluiten van de maatregel ontstaat frustratie over de maatregel wat op zijn beurt weer leidt tot versterking van de kans op RCG
Neutraal effect op werk		Angst toevoegen aan boodschap past niet bij de organisatie	De mensen geven aan niet open te staan voor het gebruiken van angst in de communicatie omdat dit strijdig is met de beleving. Men wil niet geconfronteerd worden met ultieme gevolg dood bij taak. Het valt op dat mensen bij angst meteen aan het uiterste risico denken en niet aan minder ernstige gevolgen. 7-> angst toevoegen past niet in de cultuur. Hiermee wordt de kans op RCG niet beïnvloed in positieve zin en blijft dus ten opzichte van voor aanbevelingen ongewijzigd
Maatregel wekt irritatie in de hand		Communicatie niet gericht op doelgroep	Nut van de maatregel wordt onvoldoende toegelicht waardoor onvoldoende de motivatie in positieve zin wordt beïnvloedt met irritatie tot gevolg 3-> door gebrekkige motivatie wordt de kans op RCG versterkt
Uitvoerbaarheid niet in beeld		DOELGROEP ONDERKENNEN	
Acceptatie van ongevallen		Doelgroep is niet in beeld	Maatregelen veroorzaken irritatie doordat maatregelen niet op doelgroep worden afgestemd. 3-> de maatregel leidt op deze manier op verhoging van de kans op RCG
Irritatie van maatregelen		Doelgroep onderkennen	Maatregel is niet op doelgroep gericht en verhoogt de kans op irritatie 3-> de maatregel leidt op deze manier op verhoging van de kans op RCG
Peer pressure		Maatregelen niet afgestemd op doelgroep en werk van de doelgroep	Maatregel is niet op doelgroep gericht en verhoogt de kans op irritatie 3-> de maatregel leidt op deze manier op verhoging van de kans op RCG
Regels zijn afdoende duidelijk		Maatregel onvoldoende uitgelegd aan de doelgroep	Nut van de maatregel wordt onvoldoende toegelicht waardoor onvoldoende de motivatie in positieve zin wordt beïnvloedt met irritatie tot gevolg

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

			3-> door gebrekkige motivatie wordt de kans op RCG versterkt
Opdracht is dominant Tijdsdruk		Kennis over de maatregel wordt niet aan doelgroep aangegeven	Nut van de maatregel wordt onvoldoende toegelicht waardoor onvoldoende de motivatie in positieve zin wordt beïnvloedt met irritatie tot gevolg 3-> door gebrekkige motivatie wordt de kans op RCG versterkt
Technische feedback ontbreekt		Geen doelgroep in beeld waarmee gecommuniceerd wordt	Communicatie van de maatregelen richten zich niet tot de beoogde doelgroep waardoor maatregel vaak niet aansluit bij de werkomstandigheden 3,7 -> door niet aansluiten van de maatregel ontstaat frustratie over de maatregel wat op zijn beurt weer leidt tot versterking van de kans op RCG
Communicatie bereikt de doelgroep niet Geen terugkoppeling over maatregelen op de doelgroep		Communicatie niet gericht op doelgroep	Nut van de maatregel wordt onvoldoende toegelicht waardoor onvoldoende de motivatie in positieve zin wordt beïnvloedt met irritatie tot gevolg 3-> door gebrekkige motivatie wordt de kans op RCG versterkt
Uitrusting van hoge kwaliteit leidt tot meer zelf overschatting		Geen doelgroepen	Nut van de maatregel wordt onvoldoende toegelicht waardoor onvoldoende de motivatie in positieve zin wordt beïnvloedt met irritatie tot gevolg 3-> door gebrekkige motivatie wordt de kans op RCG versterkt
Maatregel niet op doelgroep afgestemd		Maatregel niet op werk van doelgroep afgestemd	Nut van de maatregel wordt onvoldoende toegelicht waardoor onvoldoende de motivatie in positieve zin wordt beïnvloedt met irritatie tot gevolg 3-> door gebrekkige motivatie wordt de kans op RCG versterkt
Uitleg gericht op doelgroep op basis van gesprekken		Meer gericht op doelgroepen (jongeren) maatregel in opleiding integreren.	Maatregelen richten zich niet voldoende op jongeren als specifieke doelgroep door de maatregelen in instroom opleidingen te integreren 3-> zo wordt onvoldoende gebruik gemaakt van de mogelijkheid de motivatie tot het gewenste gedrag te bewerkstelligen in de opleiding. Hierdoor moeten militairen na het aanleren van bepaalde gewoontes andere veiligere gewoontes aanleren. Dit kan leiden tot een hogere kans op RCG
Doelgroep bepalen en doelgroep inschakelen		Effect wordt niet getoetst op draagvlak bij doelgroep	-> door niet aansluiten van de maatregel ontstaat frustratie over de maatregel wat op zijn beurt weer leidt tot versterking van de kans op RCG
Oplossing uit de doelgroep		BELANG VAN ERKENNING AUTONOMIE	
Maatregelen niet gericht op doelgroep		Irritatie als aantasting van professioneel zelfstandig denken. Uitvoering ondanks irritatie	Maatregelen veroorzaken irritatie doordat maatregelen niet op doelgroep worden afgestemd. 3-> de maatregel leidt op deze manier op verhoging van de kans op RCG
Teveel angst toevoegen		Vanuit sterke verbondenheid aan identiteit gevoelig voor perceptie van beperkingen	Maatregelen veroorzaken irritatie doordat maatregelen niet op doelgroep worden afgestemd. 3-> de maatregel leidt op deze manier op verhoging van de kans op RCG
Sterke identiteit leidt tot zelfoverschatting		Frustratie uit maatregelen dominant	Maatregelen veroorzaken irritatie doordat maatregelen niet op doelgroep worden afgestemd.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

			3-> de maatregel leidt op deze manier op verhoging van de kans op RCG
Perceptie van beperking is gelijk aan beperking		Niet willen falen als druk om risico te compenseren	Angst voor falen zorgt voor meer risico nemen 5-> maatregelen adresseren dit niet en daardoor blijft de kans op RCG ongewijzigd
Sterke eenheid leidt tot weinig behoefte voor individuele erkenning		Autonomie vanuit ervaren professioneel belangrijk	XX
Maatregelen leiden tot frustratie vanuit meer werk ten opzichte van oude situatie		MATERIAAL	
Controle op effect ontbreekt		Kwaliteit materiaal maakt risico bewust	Maatregelen richten zich niet tot het verlagen van de kwaliteit van materiaal terwijl dit mensen wel risico bewuster maakt. 1.-> begrijpelijkerwijs richten de maatregelen zich niet op verlagen van de kwaliteit van materiaal. De kans op RCG blijft hierdoor ongewijzigd.
Maatregelen gericht op procedure aanpassen		ZELFOVERSCHATTING	
Effect koppelen aan opleidingsfocus en niet aan veiligheid		Supervisie zou zelfoverschatting kunnen verkleinen	Maatregelen veroorzaken geen toename van supervisie 4-> de mate van controle wordt door de maatregelen niet beperkt via supervisie daardoor blijft de kans op RCG ongewijzigd.
Groepsdruk door tijd vaak dominant te maken Niet willen falen		Gespannen relatie tussen de juiste mate van opleiding en zelfoverschatting	Maatregel gebruikt weinig zichtbare elementen in de opleiding 1-> weinig kans op RCG door opleidingsmaatregelen
Maatregelen niet uitgelegd		Opdracht in combinatie met zelfoverschatting leidt tot overschrijding van grenzen	Maatregelen adresseren niet dat opdrachten vaak niet realistisch (tijdsdruk) gesteld zijn 5-> maatregelen adresseren dit niet en daardoor blijft de kans op RCG ongewijzigd
Opdracht ondergeschikt aan veiligheid		Zelfoverschatting wordt impliciet geaccepteerd	Binnen de cultuur van het CLAS gebaseerd op de bereidwilligheid om risico's te nemen en de aanwezigheid van macho gedrag wordt zelfoverschatting niet als een expliciete vorm van verkeerd gedrag aangemerkt. Hierdoor wordt er volgens de interviews via de maatregelen zelden aangesproken op duidelijke zelfoverschatting.-> dit leidt tot het laten liggen van het beïnvloeden van zelfoverschatting als factor voor RCG en daarmee blijft de kans op RCG ongewijzigd na de maatregel.
Weinig supervisie geeft ruimte tot zelfoverschatting		ONDERZOEK	
Maatregelen belemmeren uitvoering		Onderzoek houdt onvoldoende rekening met mogelijk effect van de maatregel	Onderzoekers denken niet voorbij het onderzoek wat de maatregel voor effect in de dagelijkse praktijk van de doelgroep kan hebben

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

			2->hierdoor kunnen maatregelen ontstaan die onvoldoende rekening houden met de mogelijkheid van RCG dit verhoogt de kans op RCG
Tijdsdruk als risico voor werkende maatregel		CULTUUR	
		Gedrag voor incidenten normaliseren ipv na incident verbeteren	Dit valt buiten de scope van beïnvloeding van maatregelen in enge zin. Maar ziet wel op de vele opleidingen die zijn gemaakt over het borgen van veilig gedrag in opleidingen voor jonge instromende militairen. In de documenten analyse blijkt dat er vaak naar opleidingen wordt verwezen als mogelijkheid van borging van veilig gedrag. Uit de interviews blijkt echter dat die borging door de geïnterviewden niet is waargenomen.-> daarmee kan uit de interviews worden afgeleid dat met de gemaakte aanbevelingen voor het aanpassen van opleidingen de gewenste reductie van de kans op RCG niet wordt bereikt en de situatie na maatregelen dus onveranderd blijft.
		Cultuur belemmert veilige keuzes maken	Binnen de cultuur van het CLAS gebaseerd op de bereidwilligheid om risico's te nemen en de aanwezigheid van macho gedrag wordt zelfoverschatting niet als een expliciete vorm van verkeerd gedrag aangemerkt. Hierdoor wordt er volgens de interviews via de maatregelen zelden aangesproken op duidelijke zelfoverschatting.-> dit leidt tot het laten liggen van het beïnvloeden van zelfoverschatting als factor voor RCG en daarmee blijft de kans op RCG ongewijzigd na de maatregel. (zie ook: Zelfoverschatting wordt impliciet geaccepteerd)
		Angst toevoegen aan boodschap past niet bij de organisatie	De mensen geven aan niet open te staan voor het gebruiken van angst in de communicatie omdat dit strijdig is met de beleving. Men wil niet geconfronteerd worden met ultieme gevolg dood bij taak. Het valt op dat mensen bij angst meteen aan het uiterste risico denken en niet aan minder ernstige gevolgen. 7-> angst toevoegen past niet in de cultuur. Hiermee wordt de kans op RCG niet beïnvloed in positieve zin en blijft de situatie ongewijzigd ten opzichte van voor de maatregelen.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

## Bijlage 6. gedetailleerde analyse van de in de interviews onderkende thema's

### 1 De wijze van Communicatie van de maatregelen.

De meeste onderzoekers (twee van de drie) geven aan te onderkennen dat er aan de formulering, de vertaling en vervolgens communicatie van de maatregel geen bepaalde doelgroep ten grondslag heeft gelegen. Met andere woorden ze richten zich tot al het militaire personeel van het CLAS vanuit de aanname dat voor iedereen de maatregel op dezelfde manier moet werken. Ondanks deze constatering erkennen zij dat de uitvoerende militairen daardoor onvoldoende op hun werkzaamheden gerichte voorlichting over of uitleg van de maatregel krijgen. Ze geven ook aan dat er geen evenwichtig beeld wordt gecommuniceerd aan het personeel over de dingen die goed gingen en de dingen die mis gingen in de praktijk. Daardoor zou, aldus de onderzoekers het vertrouwen in de maatregelen laag zijn. Twee van de drie onderzoekers gaven aan dat in de uitleg van de maatregel wat hen betreft onvoldoende gebruik wordt gemaakt van 'fear appeals' (Visschers et al., 2012). Eén onderzoeker gaf aan dat het hanteren van het toevoegen van angst in de militaire context niet zou werken omdat militairen uitersten aan gevaar in hun werk het liefste negeren omdat het onzeker zou maken.

Commandanten onderkennen dat er geen gebruik wordt van het toevoegen van angst aan de communicatie van maatregelen en vinden dat er meer angst mag worden toegevoegd aan het communiceren van de maatregelen. Zij zien toegevoegde waarde voor angst in de boodschap om mensen zo op het gevaar van de activiteit te wijzen. Opvallend daarbij is dat juist de onderzoekers aangaven te verwachten dat dit verkeerd zou vallen bij de commandanten en hun personeel.

Over het communiceren van veiligheidsregels en eventuele maatregelen is het personeel duidelijk. De regels voor bijvoorbeeld gebruik van gehoorbescherming tijdens schieten zijn echt wel bekend en duidelijk. *“de regels van Defensie op schietbanen en situaties waarin je gehoorschade voor kan komen. Daar zijn we wel uit, hè”*. (interview TC, bijlage 3) Wat echter wordt aangegeven is dat de maatregelen niet aan het personeel worden uitgelegd als voortvloeisel van voorvallen die zich hebben voorgedaan. Hooguit wordt een maatregel op appèl aan de militairen bekend gesteld, maar een waarom wordt niet gegeven. *“Als je dubbele gehoorbescherming draagt... dus dat hebben ze wel uitgelegd nou ja uitgelegd, gezegd dus. Er is nooit echt heel veel informatie over gegeven”* (interview CvdM, bijlage 3). Overigens geldt dit niet voor de opleiding tot parachutist. Volgens de geïnterviewden is hier sprake van een zeer strak gecontroleerde opleiding waar ruimte voor afwijken van veiligheidsregels minimaal is *“Ik denk Als ik eerlijk moet zeggen dat de opleiding tot parachutist een van de meest strakke opleiding is die ik ooit heb gezien. En, het wordt ook zo geleerd als een drill dat, Als je. Je doet het altijd van iemand wat gevraagd en eigenlijk staat het even een moment stil, zeker de eerste paar keren, Dat is gewoon doodeng”* (interview TC, bijlage 3)

#### **Sub-conclusie:**

Het algemene beeld dat onder de geïnterviewden bestaat is dat de er onvoldoende gebruik wordt gemaakt van het toevoegen van enige angst aan de wijze waarop maatregelen worden gecommuniceerd. Voor het personeel was het vooral belangrijk dat het 'waarom' van de maatregel niet voldoende wordt uitgelegd.

### 2. Het al dan niet onderkennen van de doelgroep voor de maatregel.

In dit kader gaven onderzoekers aan dat door het niet afstemmen van de maatregel het positieve effect van een maatregel grotendeels verloren gaat doordat deze vaak de perceptie van belemmering oproept bij degenen die de maatregel moeten uitvoeren.

Commandanten geven aan dat de onderzoeksmaatregelen onvoldoende rekening houden met de mensen die het werk en dus de maatregel moeten uitvoeren. Als ze dat meer zouden doen, zo verwachten commandanten, dan zou dat het draagvlak van de maatregelen vergroten en daarmee de uitvoering.

Naast de onderzoekers en de commandanten gaf ook het geïnterviewde personeel aan dat de maatregelen niet op de bepaalde doelgroep worden afgestemd. *“maar met name het negatieve. Bijvoorbeeld de platen ter bescherming die je moet dragen. Ongeacht de omstandigheden moet je die dragen ook als ze je werk bijna onmogelijk maken”*. (interview TC, bijlage 3). Als je dubbele gehoorbescherming moet dragen (oorproppen onder peltor oorkappen) dan is dat niet voor iedere functie een uitvoerbare maatregel. Ook de zogenaamde combat earplugs met mogelijkheid tot communicatie wordt niet door iedereen als geschikt gezien. De geïnterviewden gaven allemaal aan dat meer op functiegroepen of specifieke omstandigheden toegesneden maatregelen meer draagvlak zouden hebben in de uitvoering.



“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

**Sub-conclusie:**

Geïnterviewden zijn het hier grotendeels met elkaar eens. Er wordt onvoldoende in het onderzoek rekening gehouden voor welke doelgroep de maatregel bestemd is. Maatregelen houden daardoor onvoldoende rekening met eisen die het werken in de praktijk stellen. Hierdoor wordt onderkend door alle geïnterviewden dat een deel van het mogelijke positieve effect van de maatregel verloren gaat door frustratie over de maatregel.

3. Het belang van het onderkennen van de autonomie van de militair bij het formuleren van de maatregel.

Tijdens de interviews is gebleken dat militairen het zelfstandig werken vanuit een brede opdracht om een bepaald doel te bereiken (opdrachtgerichte commandovoering) zeer hoog in het vaandel hebben. Herrera, (2022) geeft aan dat dit in de meeste westerse landen zo is. Dat betekent dat het in stand houden van zoveel mogelijk autonoom handelen door de militair een belangrijke voorwaarde voor een veiligheidsverbeterende maatregel wordt gevonden. Ondanks dat onderzoekers dit bij het interview onderkennen gaven ze aan dat de maatregelen die zij hebben geformuleerd daar onvoldoende rekening mee hebben gehouden of konden houden. Zo wordt een aantal keren gesteld dat personeel veiligheids maatregelen als belemmerend ziet. “maar als het te veel werk wordt of het kost extra capaciteit, ja, dan wordt het niet gedaan” (interview onderzoeker AB, bijlage 3). Dat wordt door de onderzoekers echter als een tekort van het personeel gezien en niet van de maatregel.

Tijdens de interviews waren alle commandanten het er over eens dat de maatregelen onvoldoende rekening houden met het effect van de maatregel op het werk van de mensen. “...[in] de besluitvorming over die te nemen maatregelen toch onvoldoende is gekeken hoe daar op de werkvloer handen en voeten aan gegeven moet worden. hé je kan een opdracht ergens wegzetten. of iets opdragen. maar als je je in het formuleren van die opdracht niet afvraagt. kan een korporaal kan een sergeant hier überhaupt invulling aan geven. Als die vraag in die richtlijn en die opdracht niet is meegenomen dan krijg je onmogelijke opdracht!” (interview commandant NB, bijlage 3). Het overgrote deel van de maatregelen wordt door de commandanten ook ervaren als het versterken van bestaande procedures die alleen maar meer administratieve last veroorzaken voor commandanten op ieder niveau. “ik [kreeg] dan zo'n fijn getekende opdracht. van de directeur personeel; stel een onderzoekscommissie en je gaat onderzoeken. Ja, nou als je bij zo'n infanteriebataljon zit, dan krijg je er een paar per maand hoor. weet je dus dat was voor mij een enorme administratieve. last om dat allemaal uit te zoeken. En dan is dan als ik dan mezelf afvroeg van oké, dan heb ik met bloed, zweet en tranen is er dan een rapport. en nu?” (interviews commandant NB, bijlage )

Hier waren alle geïnterviewden het over eens. De meeste maatregelen werden wel als relevant voor de veiligheid gezien. Gehoorbescherming, hitteletsel voorkomen etc., het werd allemaal belangrijk gevonden. Echter werden de meeste maatregelen als belemmerend voor de uitvoering van de taak gezien. “De veiligheidsbril waarmee we altijd moeten schieten. Ja, dat zijn van die van die regels die worden er dan ingegooid en ik snap het helemaal. Het is allemaal veiligheid, Maar het is niet altijd per se meer werkbaar voor ons. Dan komt het er op aan. Oké, wat is dan belangrijk? De veiligheid of effectiviteit van zo'n training?”

**Sub-conclusie:**

Doordat autonomie van handelen door militairen erg belangrijk wordt gevonden, worden maatregelen die daar inbreuk op maken als belemmerend, lastig en 'gedoe' ervaren. Hierbij wordt vaak aangegeven dat je met gezond boeren verstand net zover komt, zonder dat er allerlei (met name) procedurele eisen aan het werk worden gesteld.

4. Het materiaal dat gebruikt wordt als gevolg van de maatregel.

Op het door de maatregel voorgestelde materiaal gingen de onderzoekers slechts in als het ging over gehoorschade. Daar onderkennen zij allen dat de persoonlijke beschermingsmiddelen die zijn voorgeschreven nu eenmaal niet 100% op iedere situatie passen en dat het goed uitleggen van het juiste gebruik de door het personeel ervaren irritatie grotendeels zou moeten wegnemen. Sommige onderzoekers gaven ook aan dat door het onvoldoende uitleggen van de mate waarin gehoorbescherming werkt juist kan leiden tot het lopen van extra risico. Een gehoorkap (peltor) beschermd maar tot max 35 dB(A) de rest van geluid gaat door de schedel heen en werkt in op de mens. (interview onderzoeker EdK, bijlage 3) Dit gegeven is niet bij iedereen bekend en sommige militairen staan daardoor te dichtbij of te lang bij geluidsbronnen. Dit is risico compenserend gedrag pur sang. Dit ligt inderdaad niet aan de technische kwaliteit van het materiaal, maar aan de voorlichting over dit materiaal.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Toen de commandanten de vraag werd gesteld of ze hadden ervaren dat verbeterd materiaal als gevolg van een veiligheidsverbeterende maatregel (scherfwerende bril, peltoren, valbeveiliging etc.) had geleid tot het meer nemen van risico; gaven zij aan dit te herkennen. Met name ten aanzien van het meer ervaren personeel. Zo werden voorbeelden genoemd over het ‘even afzetten’ van de gehoorbescherming omdat ze inmiddels wel wisten dat het communicatie met elkaar belemmert. “*stond je de hele dag op zo'n schietbaan? ja, waar de hele dag leopards schoten. dubbele gehoorbescherming was wel belangrijk, maar niemand deed het, hé? want je moest ook met elkaar communiceren. nou dus, dan was het even ook, dan liep je met je oorkappen op dan kwam er even iemand aan en zei, wat zei je dan? schoot die tank*”. (interview NB, bijlage 3)

Ook het toch dichtbij vuurmonden staan omdat men zich veilig waant door gehoorbescherming werd door commandanten herkend. Dit wordt volgens commandanten ook versterkt door de cultuur binnen het CLAS op het gebied van can-do en enig macho gedrag. Dit leidt, aldus de commandanten, uiteraard regelmatig tot zelfoverschatting omdat we “*worden geleerd om bepaalde risico's, om daarmee om te gaan, te accepteren en daarmee dus wordt je gedrag al beïnvloed want je neemt net even iets meer risico dan een ander omdat je bent opgeleid*”. (interview commandant HJ1, bijlage 3)

Het geïnterviewde personeel gaf hierover aan dat er een verband wordt gezien door het materiaal dat aan hen verstrekt wordt dat duidelijk van lage kwaliteit is. Het gaat hier overigens niet altijd om materiaal dat in het kader van een maatregel werd voorgeschreven. Omdat men niet blindelings kan vertrouwen op de kwaliteit leidt dit tot voorzichtiger gedrag. Zo werd bijvoorbeeld gerefereerd aan rugzakken van slechte kwaliteit die tot het omzichtiger nemen van hindernissen leidde. “*120 l rugzakken van die Chinese kwaliteit waarbij alles afbrak, de gespen braken af. Maar we moesten wel heel veel bepakkings meenemen, de hele tas die zat vol nou die draag je dan dus op je lijf ook je heupen daardoor kreeg ik ook wel last van mijn heupen en dan ga je wel daar iets voorzichtiger mee om*”. (interview CvdM, bijlage 3). Als gerelateerd effect van het te gebruiken materiaal gaf men aan dat hoogwaardig materiaal in de praktijk leidde tot het meer nemen van risico's. Opvallend is dat zowel enkele personeelsleden als onderzoekers aangaven dat materiaal dat het personeel zelf heeft bedacht om veiliger te werken altijd als positief wordt ervaren. Ook door diegenen die het niet zelf hebben bedacht. “*dus hadden we een karretje laten ontwikkelen met zo'n arm waar die waar het net als formule 1 leek het wel een beetje op, maar waar ze op konden zitten en dat ze gewoon zeg maar krachteloos dat ding erop konden drukken en dat ding automatisch wielmoeren los halen. nou, dat was wel een eureka momentje ook voor die gasten? ja, want die zagen van hé, het is makkelijk. ik rol zo om mijn voertuig heen en ik hoef niet meer te tillen. het maakt haast geen lawaai en 100 punten en dan zie je ook dat gebruikt wordt*” (interview AB, bijlage 3)

**Sub-conclusies:**

Onderzoekers gaan er standaard van uit dat veiligheidsverbeterend materiaal nooit precies past op de situatie in de praktijk. Dit bevestigt dat zij vaak de gehele populatie van het CLAS voor ogen hebben. Voor een gehele populatie met zeer veel diverse en verschillende taken kan dat inderdaad niet.

Met het oog op de opmerkingen van alle geïnterviewden zouden maatregelen vooral rekening moeten houden met het meer ervaren personeel. Omdat deze, aldus de geïnterviewden, vaker de neiging hebben meer risico's te nemen als ze veilig materiaal gebruiken. Opvallend is daarbij dat juist minder kwalitatief materiaal veiliger gedrag lijkt te veroorzaken.

5. Het al dan niet aanpakken van de factor zelfoverschatting door de maatregel.

Alle onderzoekers geven aan dat de militaire cultuur zelfoverschatting bevordert “*dan kijken we bijvoorbeeld naar verschil tussen bijvoorbeeld mensen van luchtmobiel. ik noem maar wat of mensen van matlogco he. zal wel verschil in zitten dus die overschatting van risico's; of misschien juist doordat zij zeg maar vanuit die cultuur komen, zullen ze misschien wat meer risico nemen*”. (interview AB, bijlage 3). Onderzoekers geven echter aan dat maatregelen niet het geschikte middel is om de cultuur hiermee te beïnvloeden.

Alle geïnterviewden gaven aan dat er onder militairen een duidelijke neiging tot zelfoverschatting is als het gaat over ervaren personeel. Het gebrek aan supervisie geeft deze mensen daar in de praktijk ook de ruimte voor aldus de geïnterviewden. “*Als het warm was of wat dan ook dat je een beetje rustig aan moest doen. Maar ik heb verder nooit zelf meegemaakt dat er echt heel actief op ook werd gestuurd*” (interview CvdM, bijlage 3)

**Sub-conclusie:**

De militaire cultuur bevordert zelfoverschatting en samen met een gebrek aan supervisie op het veilig uitoefenen van de taak leidt dit tot meer risico's nemen.

6. de kwaliteit van het onderzoek of de onderzoekers.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Opvallend is dat één van de onderzoekers zelf aangeeft dat de opleiding tot onderzoeker via de cursus CVOD onvoldoende is om een goed onderzoek uit te voeren. Verder geven de meeste onderzoekers aan (twee van de drie) dat zij vinden dat onderzoek meer geprofessionaliseerd moet worden door meer opleiding en meer ervaring binnen of buiten defensie met het onderzoeken van voorvallen op te doen.

Ten aanzien van de kwaliteit van het onderzoek of de onderzoekers zien de commandanten geen relevante zaken. Wel geven ze aan dat de resultaten van de onderzoeken dusdanig laat worden gecommuniceerd dat er voor het personeel geen logisch verband meer is tussen het opgetreden incident en de genomen maatregel naar aanleiding van dat incident.

De kwaliteit van het onderzoek of de onderzoekers is niet aan het personeel voorgelegd, omdat zij gezien hun kwalificaties en gebrek aan betrokkenheid bij de onderzoeken geen valide oordeel over konden geven.

**Sub-conclusie:**

De kwaliteit van de opleiding tot onderzoeker van voorvallen wordt als onvoldoende ervaren om kwalitatieve maatregelen te formuleren.

7. De cultuur binnen het CLAS als het gaat over risico's nemen.

Onderzoekers geven aan dat de macho cultuur een van de redenen is waardoor geformuleerde maatregelen onvoldoende werken of zelfs risico compensatiegedrag veroorzaken. Zij geven aan dat groepsdruk om opdrachten te halen vaak van groter belang worden gevonden dan de veiligheid waarborgen. Dit gegeven komt ook terug bij de interviews van het personeel.

Alle geïnterviewden gaven aan dat er binnen het CLAS naar hun mening een bepaalde acceptatie bestaat dat er nu eenmaal ongevallen plaats vinden. Dit wordt met name veroorzaakt door het belang dat men hecht aan het zo realistisch mogelijk trainen en het kunnen uitvoeren van de opdracht onder tijdsdruk. Ook speelt het ervaren van 'peer pressure' hierin een rol. *“Toen was die die regel, van stop stop stop, wacht ik heb nog mijn oortjes nog niet in? Ja, Dat was echt uit den boze. Als je dat riep vanwege een oortje met je eigen kut zooi niet op orde hebt”* (interview TC, bijlage 3)

**Sub-conclusie:**

De cultuur binnen het CLAS wordt gekenmerkt door een zekere mate van macho-gedrag die het meer nemen van risico's dan verantwoord in de hand werkt. Dit tezamen met groepsdruk en focus op de uitvoering van de opdracht onder tijdsdruk vergroot de kans op risico compensatiegedrag.

“In hoeverre zijn Veiligheidsverbetermaatregelen binnen het Commando Landstrijdkrachten vatbaar voor risicocompensatiegedrag?”

Bijlage 7. Overzicht van geraadpleegde officiële bronnen in het kader van het documentenonderzoek.

- Aanwijzingen van de Secretaris Generaal van Defensie met betrekking tot onderzoek naar voorvallen.
- Defensie protocol onderzoek veiligheidsvoorvallen (Defensie, 2019, procedure 8); deze bepaalt in grote mate de wijze waarop onderzoek door de onderzoekers van voorvallen verricht moet worden. Daarmee kan het aanleiding geven tot het al dan niet rekening houden met risico compensatiegedrag. Aldus is het protocol onderzocht op het vermelden van verwijzingen die gekoppeld kunnen worden aan de factoren die risico compensatiegedrag bevorderen.
- onderzoeksverslagen; de verslagen van de onderzoeken zijn onderzocht op het vermelden van verwijzingen die in verband kunnen worden gebracht met de factoren die risico compensatiegedrag bevorderen. (vertrouwelijk)
- andere communicatiemiddelen over, van, voor het aanbieden van aanbevelingen, zoals aanbiedingsnota's, promotiemateriaal of begeleidende adviezen; deze zijn beoordeeld op o.a. het toevoegen van enige angst aan de boodschap, het al dan niet bewust creëren van draagvlak of het belonen c.q. Straffen.
- definitieve onderzoeksrapporten en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen (vertrouwelijk)R. Deze zijn onderzocht op het bevatten van de in de literatuur onderkende factoren van invloed. De rapportages zijn vanwege personeelsvertrouwelijkheid niet volledig bijgevoegd. De omschrijvingen van de voorvallen zijn gevoegd in bijlage 3,