JUIST GEBRUIK ADEMLUCHTBESCHERMING STIMULEREN

EEN PILOT BIJ DE BRANDWEER: HOE JE GEDRAGSINZICHTEN IN DE PRAKTIJK TOE KUNT PASSEN

Dijksterhuis & van Baaren
Pilot SZW programma 'preventie van beroepsziekten'

Nijmegen • juli 2019

Dijksterhuis & van Baaren
St. Anthoniusplaats 9
6511 TR Nijmegen
T: 024 663 9627
E: info@dbgedrag.nl
W: www.dbgedrag.nl

Dit onderzoek is uitgevoerd door Dijksterhuis & van Baaren in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Brandweer Nederland.

LEESWIJZER

VEILIG GEDRAG

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil beroepsziekten zo veel mogelijk voorkomen. Daarvoor zet ze onder andere de publiekscampagne 'Werken met gezond verstand = veilig werken met gevaarlijke stoffen' in. Naast deze publiekscampagne, wil SZW met behulp van pilots samen met bepaalde beroepsgroepen gerichte gedragsinterventies ontwikkelen. Voor deze pilot is samengewerkt met Brandweer Nederland.

DIT RAPPORT IS VOOR DE BRANDWEER

Dit rapport is allereerst opgesteld voor de brandweer zelf om kennis op te doen. Aan de hand van een werkwijze met vier fases nemen we jullie mee in het proces van effectieve gedragsverandering. Per fase geven we de belangrijkste leerpunten, adviezen en tips om hier zelf in de toekomst mee verder te gaan. Niet alleen met deze specifieke pilot, maar ook door de werkwijze op andere onderwerpen toe te kunnen passen. De brandweer en SZW delen per fase zowel inhoudelijke als procesmatige leerpunten en inzichten.

PILOT

Deze specifieke pilot betreft de wens van de brandweer om medewerkers te stimuleren om vaker en beter persoonlijke (adem)beschermingsmiddelen te gebruiken. In **fase 1 analyse** lees je hoe we zijn gekomen tot het concreet beschrijven van een doelgedrag: drie minuten ophouden (uitdampen) van het gelaatsstuk adembescherming tijdens en na een oefening op trainingscentra, volgens de landelijke richtlijn 'Schoon werken bij brand' (Brandweer Nederland, 2015). En we beschrijven hoe en welke gedragsinzichten we hebben opgedaan.

Hoe je deze gedragsinzichten vertaalt naar **gedragsinterventies** leggen we uit in **fase 2**. We onderbouwen twee interventies aan de hand van verschillende gedragstechnieken.

In **fase 3 meting** beschrijven we hoe je deze gedragsinterventies in de praktijk kunt implementeren en het effect kunt meten. Je gaat hier lezen dat de gedragsinterventies echt effect hebben op mensen en ook werkelijk de uitdamptijd (UDT), onder bepaalde voorwaarden, kunnen verlengen naar meer dan drie minuten. Bijvoorbeeld door aanpassingen in de briefing en de omgeving.

Als afsluiting kijken we vooruit naar de **borging** van deze inzichten in **fase 4**. Je eigen UDT is bijvoorbeeld van invloed op de

UDT van je buddy. En we kijken vooruit hoe we deze en andere inzichten breder kunnen toepassen binnen de brandweer, ook bij andere (gedrags)onderwerpen.

De pilot leverde mooie inzichten op bij dit specifieke onderwerp. Maar ook winst op andere onderwerpen als het buddysysteem en de (voorbeeld)rol van oefenleiding bij oefeningen.

INHOUDSOPGAVE

OVER D&B 8

Onderzoeksteam 8

AANLEIDING 10

Gedragsinterventies 10
Doelen SZW 10

VERTREKPUNT BRANDWEER 11

Doel van de brandweer 11
Dit rapport is voor de brandweer 11

ONZE VISIE OP GEDRAGSVERANDERING 12

WERKWIJZE 14

Analyse 14
Interventie 14
Evaluatie 14

FASE 1: ANALYSE 16

Inzicht in huidige situatie 18
Huidige situatie 18
Gewenste situatie 19
Selectie doelgedrag 19
Doelgedrag: 3 minuten uitdampen 19
Gedragsroute 20
Psychologisch landschap 20
Uitleg psychologisch landschap 22
Belangrijke analysefactoren 22
Fase 1: leerpunten 24

FASE 2: GEDRAGSINTERVENTIES 26

Interventiestrategie 26
Interventieconcepten 28
Keuze interventie 28
Uitwerking interventie 28

Toegepaste gedragstechnieken 30
Vertaling naar de praktijk 32
Samenwerking twee veiligheidsregio's 32
Ontwikkelde middelen VRMWB 33
Ontwikkelde middelen VRIJ 33
Fase 2: leerpunten 34

FASE 3: METING & RAPPORTAGE 36

De pilot (opzet) 36
Representatieve steekproef 36
Onderzoeksdesign 37
Pilot VRMWB 38
Samenvatting resultaten VRMWB 38
Pilot VRIJ 40
Samenvatting resultaten VRIJ 40
Overige observaties 42
Fase 3: leerpunten 43

FASE 4: BORGING 46

1. Grootschalige uitrol 46
2. Pilot verbeteren 46
3. Randvoorwaarde trainingscentra aanpassen 47
4. Huidige inzichten delen 47

VERWIJZINGEN

In dit rapport refereren wij aan gedragstechnieken en wetenschappelijke theorieën. Deze zijn herkenbaar aan ***gele vet- en schuingedrukte tekst***. Hiermee verwijzen wij naar de begrippenlijst in *bijlage 1*.

Niet alle gele teksten zijn toegelicht in de begrippenlijst, dit zijn begrippen die voor zich spreken zoals **aandacht** of **feedback**. Deze teksten zijn te herkennen aan **gele vetgedrukte teksten**.

OVER D&B

Prof. dr. Rick van Baaren en prof. dr. Ap Dijksterhuis werken aan de Radboud Universiteit Nijmegen als hoogleraren gedrag & maatschappij en de psychologie van het onbewuste. In 2007 richtten zij gezamenlijk onderzoeks- en adviesbureau D&B op als spin-off van de Radboud Universiteit. Het doel? Het inzetten van nuttige kennis uit de wetenschap in de praktijk.

D&B adviseert in gedragsvraagstukken aan landelijke en regionale overheden en commerciële partijen. We baseren ons advies op onderzoek en meten het effect. Leidt deze aanpak tot gedragsverandering en zo ja, in welke mate? Pas als we daar antwoord op hebben, zijn we tevreden en bekijken we hoe we van een pilot kunnen overgaan tot een grootschalige implementatie.

Prof. dr. Ap Dijksterhuis

Prof. dr. Rick van Baaren

ONDERZOEKSTEAM

Het betrokken onderzoeksteam vanuit D&B bestond uit Bob van Dam, Lotte Spijkerman en Gijs Langeveld. We werkten samen met Clemens Kamp, Ellen Buskens en Gerrit Euverman vanuit de vakgroep arbeidsveiligheid van Brandweer Nederland. Judith van Tiggelen, Rita Timmerman, Nicole Gras, Sonja van Roode vertegenwoordigden het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) tijdens dit project.

VOORUITGANG DOOR GEDRAGSVERANDERING.

WIJ PAKKEN MAATSCHAPPELIJKE PROBLEMEN AAN DOOR GEDRAG TE VERANDEREN. WETENSCHAPPELIJK ONDERBOUWD EN RESULTAATGERICHT.

AANLEIDING

Een werkplek is voor veel mensen een belangrijke bron van inkomsten en betekenisgeving. Diezelfde werkplek kan echter ook een bron van negatieve uitkomsten zijn. In 2016 werden 210.000 werknemers ziek als gevolg van hun werk[1]. Naast het persoonlijk leed dat dit oplevert, zijn er ook maatschappelijke kosten verbonden aan verzuim als gevolg van beroepsziekten: zo'n acht miljard euro per jaar. Preventie van gezondheidsproblemen door het werk heeft daarom voor zowel de werkgever en werknemer, als voor de maatschappij als geheel, positieve consequenties. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil beroepsziekten daarom zo veel mogelijk voorkomen.

Een aanzienlijk aandeel van beroepsziekten wordt veroorzaakt door blootstelling aan gevaarlijke stoffen[2]. SZW richt haar meerjarenprogramma rond het voorkomen van beroepsziekten daarom momenteel op de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen die ziekten tot gevolg hebben. Onderdeel van deze focus is de publiekscampagne 'Werken met gezond verstand = veilig werken met gevaarlijke stoffen', die gericht is op brede bewustwording en agendering van de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen.

GEDRAGSINTERVENTIES

Naast deze brede publiekscampagne, wil SZW pilots met gerichte gedragsinterventies ontwikkelen en uitvoeren in samenwerking met verschillende branches. Voor deze gedragsinterventie is een samenwerking met de brandweer aangegaan. De brandweer wil medewerkers stimuleren vaker en beter gebruik te maken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

DOELEN SZW

- Weten of en waarom de ontwikkelde interventie wel of niet werkt in de praktijk; leiden de gedragsinterventies tot meer en beter gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen?
- Breder inzetbaar maken van de ontwikkelde interventie in andere branches en andere branches ervan laten leren en hen inspireren.

1. Kamerbrief "Programma preventie beroepsziekten, blootstelling gevaarlijke stoffen"
2. Arbobalans (2016). Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. Leiden: TNO.

VERTREKPUNT BRANDWEER

Voor brandweerlieden zijn persoonlijke beschermingsmiddelen een belangrijke bron van bescherming tegen schadelijke stoffen. Zij bevinden zich telkens op een andere plek en in een andere situatie: structurele aanpassingen aan de fysieke omgeving waarin hun werk plaatsvindt behoren daarom vaak niet tot de mogelijkheden om veilig om te gaan met schadelijke stoffen te stimuleren. Persoonlijke beschermingsmiddelen krijgen daarom veel aandacht tijdens de opleidingen die brandweerlieden volgen. Toch worden deze persoonlijke beschermingsmiddelen nog niet altijd op de juiste manier gebruikt. Zo dragen brandweerlieden de middelen nog niet in elke situatie of niet lang genoeg, passen de middelen niet altijd correct en worden de middelen niet altijd goed gereinigd. De brandweer wil het correct gebruiken van beschermingsmiddelen daarom stimuleren door middel van gedragsinterventies. De brandweer ziet in dat een eenmalige campagne niet direct tot gedragsverandering op grote schaal zal leiden, en beschouwt de gedragsinterventie daarom als de kick-off van een langduriger traject.

DOEL VAN DE BRANDWEER

Voor de brandweer staat het beantwoorden van de volgende onderzoeksvraag in dit project centraal:

- Welke gedragsinterventies zijn kansrijk om meer en beter gebruik van beschermingsmiddelen door de brandweer te stimuleren?

DIT RAPPORT IS VOOR DE BRANDWEER

Dit rapport is allereerst opgesteld voor de brandweer zelf om kennis op te doen. Per fase geven we daarom de belangrijkste leerpunten, adviezen en tips om hier zelf mee verder te gaan. Deze inzichten zijn dus breder toepasbaar dan enkel de specifieke casus die we behandelen.

Ook de brandweer en SZW delen per fase zowel inhoudelijke als procesmatige leerpunten en inzichten.

ONZE VISIE OP GEDRAGS-VERANDERING

Ieder mens en iedere situatie is anders en continu in verandering. Dat maakt gedrag ontzettend complex. Goedbedoelde veranderpogingen mislukken vaak omdat organisaties niet goed begrijpen waarom hun doelgroepen doen wat ze doen. Ondanks legio aan wetenschappelijk onderbouwde kennis, vertrouwen ze regelmatig op hun intuïtie als het aankomt op het begrijpen en beïnvloeden van menselijk gedrag.

Zo worden de pijlen bij beïnvloeding vaak gericht op ratio; op de mens als bewust denkend en handelend wezen. Het intuïtieve idee is dat mensen vanzelf veranderen als de juiste informatie voorhanden is. In de praktijk blijken mensen echter maar zelden een bewuste afweging te maken op basis van informatie. Alleen als er sprake is van veel (persoonlijk) belang, tijd, zin en cognitieve capaciteit, proberen mensen een bewuste afweging te maken[3]. In werkelijkheid komen keuzes vaak niet bewust, maar onbewust tot stand.

Het identificeren en begrijpen van belangrijke (on)bewuste drijfveren is essentieel om effectieve gedragsverandering te bereiken. Zo hebben brandweerlieden motieven die, zonder dat ze het doorhebben, beïnvloeden of ze een helm of de juiste handschoenen dragen. Denk aan of collega's hun helm direct na het blussen afzetten of aan hoe comfortabel de handschoenen zijn.

Daarnaast hebben psychologische weerstanden[4] invloed op het wel of niet gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen door medewerkers. Denk hierbij aan scepticisme over de noodzaak: 'Het gaat toch altijd goed zo'. Of aan weerstand tegen richtlijnen, omdat ze zelf het beste weten hoe het er in de praktijk aan toe gaat.

Tot slot hebben ook omgevingsfactoren invloed op het gedrag van brandweerlieden. Hierbij kun je denken aan het gevoel van tijdsdruk dat brandweerlieden ervaren om zo snel mogelijk een brand te blussen. Door deze tijdsdruk ligt de focus op het blussen en verdwijnt het aantrekken van beschermingsmiddelen naar de achtergrond[5]. Denk ook aan het fysieke ongemak dat een beschermingsmiddel kan geven zoals hitte of verminderd zicht.

3. Dijksterhuis (2011). Het slimme onbewuste. Denken met gevoel.
4. Pratkanis (2007). The science of social influence: Advances and future progress.
5. Mullainathan & Shafir (2013). Scarcity. The new science of having less and how it defines our lives.

Kortom: ons gedrag wordt dagelijks op honderden manieren beïnvloed. Dit maakt gedragsverandering maatwerk. De vraag is dan ook niet alleen wat zorgt voor meer en beter gebruik van beschermingsmiddelen, maar ook wat werkt bij welke doelgroep, onder welke omstandigheden en in welke mate.

“EEN EFFECTIEVE INTERVENTIE HOUDT REKENING MET (ON)BEWUSTE MOTIEVEN & WEERSTANDEN EN SPEELT SLIM IN OP OMGEVINGSFACTOREN.”

WERKWIJZE

De essentie van effectieve gedragsbeïnvloeding is weten *wanneer* je *welke* beïnvloedingstechnieken moet inzetten bij je doelgroep(en). Daarom werken we met een vaste werkwijze vanuit inzicht naar een wetenschappelijk onderbouwde aanpak. Hier volgt een schematische weergave en toelichting.

ANALYSE

We starten met een analyse van de relevante doelgroepen, het **probleemgedrag** en het **doelgedrag**: Welke doelgroepen spelen een belangrijke rol? Welk probleemgedrag vertonen ze nu en welk doelgedrag willen we zien? Op basis van deze gegevens maken we zogeheten **gedragsroutes** voor de doelgroepen; de routes die zij idealiter doorlopen om het doelgedrag te kunnen vertonen. Vervolgens brengen we in kaart welke motieven, weerstanden en omgevingsfactoren deze route beïnvloeden: het **psychologisch landschap**.

INTERVENTIE

Op basis van de inzichten uit de analyse – de gedragsroutes en het psychologisch landschap – bepalen we samen met SZW en de brandweer onze focus: waar in de gedragsroutes willen we ingrijpen? Waar hebben we de meeste impact? Daarna selecteren we geschikte technieken om ons doelgedrag (meer en beter gebruik van beschermingsmiddelen) te stimuleren. Deze technieken werken we uit in enkele concepten. Samen met SZW en de brandweer bepalen we welke concepten definitief uitgewerkt worden tot een gedragsinterventie. Voor de brandweer stellen we een praktijkhandleiding op waarin staat beschreven hoe je deze interventie kunt ontwikkelen en implementeren in de praktijk.

EVALUATIE

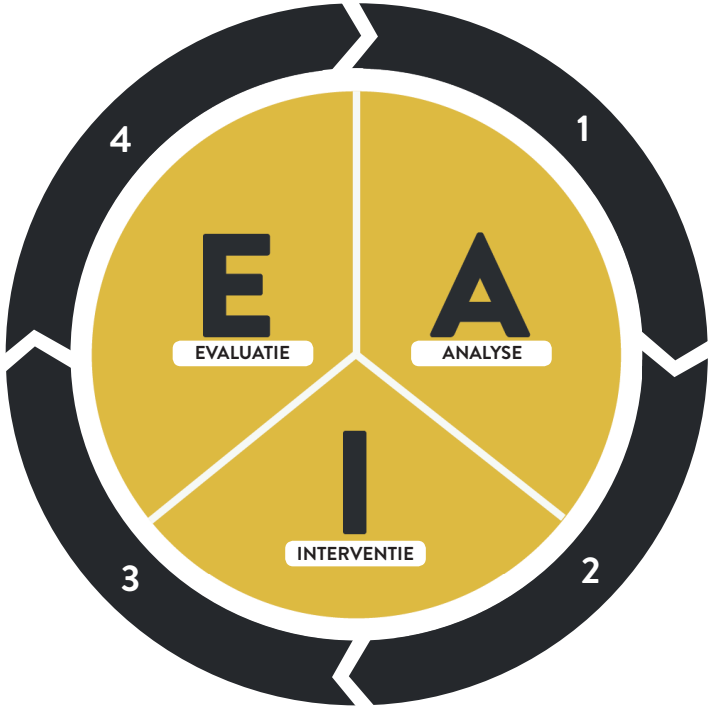
Je wilt inzicht in het effect van je maatregel, voordat je het grootschalig en/of herhaaldelijk inzet. Een evaluatie van het effect van de interventies op gedrag is daarom essentieel: maakt de gekozen doelgroep inderdaad vaker gebruik van beschermingsmiddelen en doen ze dit op de juiste manier? Naast de effectmeting begeleiden we SZW en de brandweer bij het verwerken van de leerpunten van deze meting en stellen we verschillende scenario's voor om deze resultaten te borgen binnen de brandweer.

In de volgende hoofdstukken gaan we dieper in op de invulling en resultaten van de afzonderlijke stappen. Onder deze stappen vallen de volgende fasen, die we doorlopen:

Fase 1 – Analyse
Fase 2 – Gedragsinterventies
Fase 3 – Meting & Rapportage
Fase 4 – Borging

FASE 4 | BORGING
- Leerpunten
- Uitrol
- Begeleiding

FASE 3 | METING & RAPPORTAGE
- Onderzoeksdesign
- Implementatie
- Meting
- Analyse
- Rapportage



FASE 1 | GEDRAGSROUTES & PSYCHOLOGISCH LANDSCHAP
Doelgroepen
- Probleemgedrag
- Doelgedrag
- Motieven
- Weerstanden
- Omgevingsfactoren

FASE 2 | GEDRAGSINTERVENTIES
- Focus (impact & toepasbaar-heid)
- Beïnvloedingstechnieken
- Interventieplan

FASE 1: ANALYSE

In de analysefase brengen we de gewenste uitkomst (het doelgedrag), maar ook het probleem en de huidige situatie in kaart. Je kunt namelijk pas een kansrijke oplossing bedenken als je begrijpt hoe een probleem ontstaat.

In een gedragsveranderingstraject is het cruciaal om een concreet doelgedrag te formuleren. Welke effectieve actie (handeling) willen we stimuleren bij onze doelgroep. Deze stap lijkt kinderlijk eenvoudig, maar is juist erg ingewikkeld in de praktijk. Dat komt omdat we veranderingen vaak in abstracte termen bespreken waar we het snel over eens zijn, 'veiliger werken' is een mooi voorbeeld. Dat klinkt al concreet, maar wat houdt dat nou in voor je doelgroep? De voordelen van een concreet doelgedrag:

- Je doelgroep weet welk gedrag er van ze verlangd wordt.
- Jij als veranderaar kunt een goede analyse doen, ieder doelgedrag heeft namelijk specifieke weerstanden, motieven en omgevingsfactoren (het psychologisch landschap).
- Een concreet doelgedrag is beschreven in een kwantificeerbare gedragsmaat (meer of minder), waardoor je het effect van je interventie kunt meten.

Om tot een goed doelgedrag te komen, blijf je het gedrag ontwarren totdat het zo concreet is dat je er een foto van kunt maken. Neem bijvoorbeeld het goed dragen van het ademluchtmasker, klinkt concreet? Maar wat is goed? Wat zie ik de brandweerman dan precies doen? Hoe ziet die foto eruit?

- "Zorg dat het masker altijd goed aansluit op je gezicht."
  Maar wat is goed aansluiten?
- "Nou dat hij altijd strak op de huid zit."
  Wat is strak op de huid?
- "Dat je geschoren bent, je balaclava goed zit en je een speciaal opzetstukje voor je bril hebt"
  Over dat scheren, wat is geschoren? Is een stoppelbaardje goed?
- "Nee, een brandweerman moet gladgeschoren aan de dienst beginnen. Dat betekent iedere 24 uur 1x scheren."

Dat is concreet. Duidelijk voor de doelgroep, goed te meten maar vooral ook goed te analyseren. Want je hebt wellicht geen weerstand tegen het 'goed dragen' van je ademluchtmasker totdat iemand zegt dat je je dan iedere 24 uur moet scheren.

TIP: KUN JE EEN FOTO MAKEN VAN JE DOELGEDRAG?

ZO NIET, DAN IS JE DOELGEDRAG NIET CONCREET GENOEG

INZICHT IN HUIDIGE SITUATIE

Met behulp van de door de brandweer aangeleverde informatie krijgen we inzicht in wat de huidige situatie is en hoe de gewenste situatie eruitziet. We willen niet alleen achterhalen *waar* de knelpunten in het proces zitten, maar ook de benodigde inhoudelijke kennis over waarom, wanneer, welke en hoe beschermingsmiddelen door medewerkers gebruikt (zouden moeten) worden. Er zijn verschillende manieren om inzicht te krijgen in de beweegredenen van de doelgroep, zie *bijlage 2* voor een aantal methoden om inzicht te krijgen in je doelgroep.

TIP: een goede analyse doorloopt altijd de 6 W's: wat, waarom, welke, wie, waar & wanneer.

HUIDIGE SITUATIE

Er is de laatste jaren steeds meer aandacht voor de blootstelling aan schadelijke stoffen. Zo ook bij de brandweer, in de landelijke handreiking 'schoon werken bij brand' wordt het zo verwoord[6]:

"Tijdens de repressieve brandbestrijding, maar ook gedurende 'warme' oefeningen waarbij koolstof bevattende brandstoffen worden verbrand, komen gevaarlijke stoffen vrij die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid. [...] Wat de vorm van gezondheidsschade ook is, rook afkomstig van de verbranding van koolstof bevattende brandstoffen is per definitie schadelijk. [...] Het mag duidelijk zijn dat hoe vaker een brandweermedewerker aan de gevaarlijke stoffen in rook en roet wordt blootgesteld, hoe groter de kans op gezondheidsschade. Blootstelling dient als gevolg hiervan zoveel mogelijk te worden voorkomen."

Blootstelling vindt voornamelijk plaats via de ademhalingswegen, 30 van de 32 meest voorkomende toxische stoffen in rook bij brand worden opgenomen op deze wijze . Het ademluchtmasker (Adem Bescherming Middel, hierna ABM) is het beschermingsmiddel dat ervoor zorgt dat een medewerkers niet of nauwelijks wordt blootgesteld aan schadelijke stoffen, mits bij goed gebruik. Het onjuist gebruik van het ademluchtmasker is daarom in deze pilot geselecteerd als probleemgedrag waar reële impact op betere gezondheid te behalen valt.

6. Brandweer Nederland (2015). Schoon werken bij brand Een landelijke handreiking om voor, tijdens en na brand schoner te werken (versie 1.0, 7 december 2015). Arnhem: Instituut Fysieke Veiligheid.

GEWENSTE SITUATIE

Zoals aangegeven is het concretiseren van een gewenste situatie en het daarbij horende concrete doelgedrag een lastige stap. Onze analyse is dan ook begonnen bij het onderzoeken in welke doelgedragingen je het juist dragen van het ademluchtmasker kunt opsplitsen. Om dat te achterhalen is er door middel van naslag op interne stukken en interviews met de brandweer een gedragsroute opgesteld. We zijn gekomen tot vijf doelgedragingen die vallen onder het juist dragen van een ABM:

- Doelgedrag 1: opzetten ABM in alle voorgeschreven situaties (bv ook bij buitenbrand, containerbrand).
- Doelgedrag 2: goed dragen ABM (volledige aansluiting op huid o.a. gladgeschoren, juiste opzetstuk bril en balaclava niet tussen masker en gezicht).
- Doelgedrag 3: na een uitruk met brand/rook lang genoeg ophouden van het ABM (3 minuten uitdampen).
- Doelgedrag 4: Volgens procedure schoon werken aanleveren ABM aan logistiek/techniek.
- Doelgedrag 5: tijdens en na een oefening op trainingscentra lang genoeg ophouden van het ABM (3 min. uitdampen).

SELECTIE DOELGEDRAG

In overleg met de brandweer zijn we gaan kijken waar in de gedragsroute ingrijpen het meest effectief is. Daarbij houden we rekening met de volgende factoren:

- De verwachte impact
- De praktische haalbaarheid
- De meetbaarheid van het gedrag waar we op focussen

DOELGEDRAG: 3 MINUTEN UITDAMPEN

Samen met de brandweer kwamen we tot de conclusie dat doelgedrag vijf het beste voldoet aan deze drie factoren:

Impact: de brandweer zet sterk in op realistische trainingssituaties, waarin personeel wordt klaargestoomd voor allerlei brandscenario's. Je kunt in de praktijk niet toepassen wat je niet vooraf leert/traint: 'Train as you fight, fight as you train'.

Eén verraderlijk aspect aan schadelijke stoffen is dat ze niet altijd zichtbaar of te ruiken zijn. Zo is na een brandinzet het directe visuele risico geweken (je ziet bijvoorbeeld geen vuur of rook meer), maar realiseert je soms niet dat in je pak ook nog schadelijke stoffen zitten. Vandaar de regel dat brandweerlieden minimaal 3 minuten wachten met afkoppelen van ademlucht om zo uit te dampen en mogelijke gezondheidsrisico's te verminderen.

Haalbaarheid: 3 minuten uitdampen is een erg concreet gedrag om te analyseren, duidelijk over te brengen aan de doelgroep en reeds opgenomen in de landelijke handreiking Schoon Werken.

Meetbaarheid: 3 minuten uitdampen is daadwerkelijk gedrag en daardoor te observeren. Daarbij kun je in trainingssituaties een gecontroleerde setting, waarbij vooraf te bepalen is hoe de situatie er op hoofdlijnen uit zal zien (zie fase 3 voor verdere uitleg over meten), opzetten.

GEDRAGSROUTE

Nu we een concreet doelgedrag hebben, kunnen we voor dit specifieke doelgedrag een gedragsroute schetsen: welke stappen doorloopt de doelgroep op een trainingscentrum?

TIP: Doorloop zelf letterlijke de gehele gedragsroute die de doelgroep doorloopt en beschrijf iedere stap.

PSYCHOLOGISCH LANDSCHAP

Deze route plaatsen we in een psychologisch landschap: hoe spelen motieven, weerstanden en omgevingsfactoren in op deze stappen? Welke obstakels leiden tot het probleemgedrag? Om inzicht te krijgen in de gedragsroute en het psychologisch landschap hebben we via verschillende methoden inzichten opgedaan, namelijk:

- Literatuuronderzoek
- Interviews met experts en personeel
- Meeloopdag 24 uursdienst
- Locatiebezoeken (VR's en verschillende trainingscentra)

GEDRAGSROUTE BRANDWEER

Probleemgedrag

Niet juist dragen ABM

Aandacht
- Er is wisselende aandacht voor de procedure

Prioriteit
- Afhankelijk van type brand

Duidelijk
- Procedure laat ruimte voor interpretatie

Mogelijkheid
- Middelen aanwezig
- Kennis aanwezig. Niet bij ieder individu.
- Self-efficacy aanwezig

Doelgedrag

Juist dragen ABM

Doelgedrag 5
- Lang genoeg ophouden ABM tijdens trainingen na een inzet/ oefening

OPLEIDING
- Brandweerman leert en oefent wat het juist dragen van een ABM inhoud

TRAINING
- Brandweerman houdt kennis up-to-date

- KENNIS

Doelgedrag 2
- Goed dragen ademlucht (gladgeschoren, balaclava goed, juiste opzetstuk bril)

VOORBEREIDING
- Brandweerman heeft scheermiddelen in huis
- Vrijwilliger scheert iedere 24 uur

- VOORZIENINGEN
- GEDRAG

24-UURS DIENST
- Bij briefing is iedereen geschoren
- Apparatuur in TAS wordt nagelopen

OPROEPBAAR
- Brandweerman staat paraat en is geschoren

- GEDRAG

Doelgedrag 1
- Opzetten ABM in alle voorgeschreven situaties

UITRUK
- PBM's gereedmaken
- Melding bepaalt welke PBM's gedragen worden
- BV is alert op juiste PBM's bij type melding
- Manschappen controleren balaclava
- Manschappen hangen ademlucht om
- Masker hangt in plastic om nek

- VOORZIENINGEN
- GEDRAG

Doelgedrag 3
- Lang genoeg dragen (uitdampen etc)

UITRUK MET ADEMLUCHT
- Bevelvoerder geeft commando 'maskeren'
- Manschappen halen masker uit plastic
- Manschappen plaatsen balaclava juist
- BV schat in of logistiek moet komen voor extra ademlucht
- Ademlucht wordt gedurende incident gedragen op alle voorgeschreven momenten

- KENNIS
- GEDRAG

Doelgedrag 4
- (Volgens procedure schoon aanleveren logistiek/ techniek).

BRANDMEESTER
- Schoon werken procedure wordt gevolgd
- TAS gaat schoon naar huis
- Beheer en techniek haalt vuile PBM's op en reinigt.

- KENNIS
- VOORZIENINGEN
- GEDRAG

Wat is juist dragen?
- Opzetten in alle voorgeschreven situaties (ook container, buiten, etc);
- Goed dragen ademlucht (geschoren, balaclava juist);
- Lang genoeg dragen (uitdampen etc);
- (Volgens procedure schoon aanleveren logistiek/techniek).

UITLEG PSYCHOLOGISCH LANDSCHAP

De uitkomsten uit deze fase zijn verwerkt in het psychologisch landschap op de volgende pagina.

- In het midden staat de gedragsroute, dit zijn de stappen die de doelgroep doorloopt tijdens een trainingssituatie.
- Links beschrijven we een realistisch mensbeeld check. Achterhaal of je doelgroep **aandacht** heeft voor het doelgedrag of er **urgentie** wordt gevoeld om te veranderen (prioriteit), of het doelgedrag überhaupt **duidelijk** is en of de doelgroep **mogelijkheid** heeft om het gedrag te vertonen. De vragen kunnen je later helpen om een geschikte interventietechniek te selecteren.
- Rondom de gedragsroute staan factoren die van invloed zijn op het doelgedrag: '–' betekent dat het negatief effect heeft op ons doelgedrag. '+' betekent dat het positief effect heeft op ons doelgedrag. '?' betekent dat we verwachten dat het effect heeft op ons doelgedrag, maar nog niet precies weten hoe.
- De gele vlakken zijn factoren die veelvuldig naar voren komen en vanuit onze expertise zijn geselecteerd als de belangrijkste analysefactoren om rekening mee te houden bij de interventieontwikkeling.

BELANGRIJKE ANALYSEFACTOREN

Toelichting van de gele vlakken uit het psychologisch landschap:

- Intrinsieke waarde om anderen te helpen
- 'Veiligheid' veel bekender thema dan 'gezondheid'
- Internalisatie van (gezondheid)risico 'hoort bij het beroep', kan ook leiden tot meer risicovol gedrag waarbij eigen veiligheid niet op één lijkt te staan
- Hechte teams, met zowel formele- als informele structuur
- 3 minuten regel wel bekend, maar niet consequent nageleefd (geen aanspreekcultuur, geen controle)
- Sceptische houding naar het nut van uitdampen
- Verantwoordelijk voor uitdampen ligt bij 'iedereen'
- Verkeerd voorbeeldgedrag (zowel door leidinggevende, personeel op trainingscentra als directe collega's)
- Geen praktische mogelijkheid om daadwerkelijk 3 minuten uit te dampen, uitdampen gebeurt nu op inschatting (o.a. kleur van de rook of uit de rook gaan staan)
- Hiërarchische werkstructuur waarbij gewerkt wordt in duo's (buddy's) en duidelijke taakverdeling
- Makkelijk maken van doelgedrag kan helpen, zoals het uitdelen van mondkapjes
- Rol trainingscentra (briefing, houding en voorbeeldgedrag van personeel niet altijd in lijn met protocol)

GEDRAGSROUTE BRANDWEER DOELGEDRAG 5

Probleemgedrag 5

Niet lang genoeg dragen ABM na een oefening op een trainingscentra

Realistisch mensbeeld check

Aandacht
- Wisselende aandacht voor de procedure

Prioriteit
- Afhankelijk van norm binnen ploeg/cluster
- Gezondheidsrisico's op lange termijn zijn minder urgent

Duidelijkheid
- Procedure is ambigue/ interpretabel/vrij

Mogelijkheid
- Middelen aanwezig
- Kennis aanwezig, niet bij ieder individu
- Zelfvertrouwen om protocol te volgen afhankelijk van eigen norm en norm groep

Hoelang draag je een ABM na een oefening volgens protocol?
- 3 minuten uitdampen
- Na afkoppeling FFP3 masker opzetten
- Uit rook staan

Kennis en self-efficacy
- Brandweerman leert over protocol
- Protocol opgenomen in werkwijze schoon werken
- Brandweerman herhaalt en traint protocol (niet altijd goed)

Weerstand (reactance)
- Weerstand tegen *out-group*
- Tegendraadse ploegen
- Tegendraadse leidinggevende
- Verzet oude garde

Gezondheid
- Kennis over gevaar voor gezondheid
- Direct ervaren gezondheidsklachten
- Zintuigelijke prikkels (reuk bv)

Zelfbeeld
- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Intrinsieke waarde 'andere helpen'
- Gevaar voor collega's/naasten
- Professionaliteit

Voorbeeldgedrag
- Op trainingscentra en tijdens oefeningen wordt niet (altijd) juist geoefend

Werkstructuur
- Hiërarchie, protocollen, regels en commando's

Skeptisisme
- Ongeloof naar inhoud gezondheidsboodschap
- Ongeloof nut 'uitdampen'
- Relativerende strategieën

Risicoperceptie
- Internaliseren risico's als onderdeel van het vak
- Houding 'Mij kan niks gebeuren'

(Sociale) norm
- Voorbeeldgedrag (informele) leiders
- Waargenomen gedrag directe collega's

Personeel trainingscentrum
- Houding instructeur
  - Laconiek vs. Streng
  - Toon briefing
- Voorbeeldgedrag (stoker/instructeur)
- Aanspreken op regels

Rolverdeling
- BV/OVD
- Instructeur
- Stoker
- Manschap
- Chauffeur

Tweestrijd
- Instructeurs en bevelvoerder ondersteunen

Team
- Hechte ploegen
- Verantwoordelijk voor elkaar
- Buddy's

Diffusie van verantwoordelijkheid
- Men weet niet wie eerste stap moet zetten
- Eigen verantwoordelijk
- Geen verantwoordelijkheid belegd in lijn

(Veiligheids)cultuur
- Cultuur rondom gezond en veilig werken

Aanspreekcultuur
- Loss of face
- *Self-efficacy* om collega aan te spreken

Doelgedrag 5

Lang genoeg dragen ABM na een oefening op een trainingscentra

Controle
- Door leidinggevende
- Door instructeur
- Door buddy

DEBRIEFING / FEEDBACK

	AANVANG TRAINING	START OEFENING	BETREDEN INCIDENTGEBIED	VERLATEN INCIDENTGEBIED	EINDE OEFENING	EINDE TRAINING
BEROEPS ▶	Briefing door instructeur oefencentrum (powerpoint) Toelichting regels oefencentrum Uitleg schoon/veilig werken Zonering (rood/oranje/groen)	BV maakt inschatting incident Commando 'maskeren' Buddy's checken ABM Bij verkenning rondom incident wordt ABM ook gedragen BV en buddy let op collega	DUO's betreden incident met rook Manschappen communiceren d.m.v. zender of face-to-face Manschappen rapporteren aan BV/ OVD d.m.v. zender of face-to-face	Minimaal 3 minuten uitdampen voordat masker wordt afgedaan, ook bij tussentijds communiceren in rookvrij gebied Eten, drinken, communiceren volgens handreiking	3 minuten uitdampen Na afkoppeling FFP3 masker opzetten Uit de rook gaan staan	Procedure schoon werken Debriefing Schoon terug
VRIJWILLIGER ▶	KENNIS VOORZIENINGEN	GEDRAG	VOORZIENINGEN GEDRAG	GEDRAG	VOORZIENINGEN GEDRAG KENNIS	VOORZIENINGEN GEDRAG KENNIS

Inertia
- Verandermoeheid
- Extra handelingen
- Extra tijd

'Inleving' in trainingsscenario
- Serieuze houding, volledig opgaan

Makkelijk maken
- Mondkapjes uitdelen
- Middelen klaarzetten

Tijdsdruk
- Focus op oplossen
- Cognitieve schaarste
- 'Elke seconde telt'

Storytelling
- Een held komt veilig thuis
- Vieren succes materiaal

(Cultuur)verschillen
- Beroeps vs vrijwillig
- Oude vs jonge garde
- Ploeg vs management
- Posten binnen VR's

Imago
- Stoer

Historie
- Oude normen

***Overload* aan benodigde kennis**
- Interpretatie van regels met pragmatische houding

Ongemak
- Draagcomfort (zwaar ademenen, warmte, minder zicht)
- Moeilijker communiceren

Materiaal
- Face-fit

Materiaal
- Waaier op TAS
- Positie TAS
- Afspuiten

Aantal uitrukken
- Meer > meer routine
- Minder > (over)enthousiast omdat er brand is

Besparing
- Lucht gaat +- 30 min mee
- Besparen ademlucht

FASE 1: LEERPUNTEN

INPUT BRANDWEER

- Analysefase is onderschat, met name nadenken over wat is het gewenste gedrag en wat is het probleem? Echter hoe meer tijd je hier in steekt, hoe beter het resultaat. Dus neem hier de tijd voor (en het kost veel tijd), want dat betaalt zich aan het einde uit.
- Kennis genomen van een waardevolle analysemethode om het psychologische landschap in kaart te brengen. Het psychologisch landschap maakt ook visueel hoe we ons gedragen, welke factoren van invloed zijn en dient daarmee als een herkenbare spiegel die helder confronteert.
- Binnen de organisatie wordt niet altijd dezelfde taal gesproken, terwijl je elkaar zo nodig hebt voor een goede analyse. Door een visualisatie zoals een gedragsroute en het psychologisch landschap kun je makkelijker over hetzelfde probleem- en doel praten. Dus beeldend maken helpt in het begrip, intern maar ook met externe partners zoals gedragswetenschappers of SWZ.
- De tip om een foto te maken van je doelgedrag helpt, het superconcreet maken van je doelgedrag is lastig.
- De observaties en gesprekken hebben blootgelegd dat de 3-minuten regel van bovenaf is opgelegd en niet aansluit bij de praktijk. De analysemethode legt gaten bloot zoals de zichtbaarheid van de regel (o.a. briefing) en de mogelijkheid om 3 minuten te meten.
- Het buddy-systeem hapert. Wat doe je als buddy's ná de brandinzet? En wat doen de bevelvoerder en chauffeur/pompbediener als 'buddy' voor, tijdens en na de brandinzet? En waarom heeft een stoker of instructeur geen buddy of waarom gedragen ze zich niet als buddy tijdens oefeningen? "Dat had ik mij nog nooit gerealiseerd, totdat ik bij deze pilot betrokken was".

INPUT SZW

- Kwaliteit kost tijd. Hoe meer tijd je in de analyse stopt, hoe beter het resultaat. Hoe beter alle partijen betrokken zijn, hoe beter het resultaat.
- Keuze van het doelgedrag was best een zoektocht. Een aantal factoren speelden hierbij een rol. De deelname van korpsen en in tweede instantie de opleidingscentra. En hun specifieke wensen en omstandigheden. Waarbij we ook een spreiding wilden op beroeps- en vrijwilligerskorpsen. Goed om je vooraf te realiseren dat het zoeken naar doelgedrag een gezamenlijke effort is van betrokken partijen.
- Waarbij het betrekken van partijen zelf ook nog een belangrijke fase daarvoor is: betrekken, enthousiasmeren

en commitment verkrijgen moet allemaal in geïnvesteerd worden. En kan ook in een aantal stappen gaan en zelfs met een stap terug (we kwamen pas later op de opleidingscentra uit en één korps veel weer af).

ADVIES VOOR DE BRANDWEER

- Sta uitgebreid stil bij de analyse (dit is de belangrijkste fase). We hebben vaak de neiging om in oplossingen te denken. Een oplossing (interventie) die aansluit op de belangrijkste analysefactoren is de effectiefste manier naar gedragsverandering.
- Kies 1 doelgedrag dat relevant, concreet, meetbaar en veranderbaar is. Kun je er een foto van maken? Zo niet, dan is het waarschijnlijk niet concreet genoeg.
- Het kan voelen dat je met de keuze voor 1 concreet doelgedrag het 'grote plaatje' uit het oog verliest. Voor gedragsverandering geldt echter dat het kansrijker is om laagdrempelig te beginnen. Probeer dus te zoeken naar doelgedragingen die behapbaar zijn voor de doelgroep. Zodra iemand een eerste stap in de goede richting heeft gezet, wordt die tweede stap veel makkelijker namelijk.
- Ga bij de analyse niet uit van de mens als hyper rationeel wezen, achterhaal ook onbewuste factoren die het doelgedrag beïnvloeden door literatuuronderzoek, slimme vragen en observaties (zie *bijlage 2*: methoden gedragsinzicht).
- Interpreteer het gedrag van mensen die niet mee doen niet direct als 'niet willen', weerstand tegen verandering kan vele vormen aannemen en vanuit verschillende drijfveren ontstaan (zoals angst voor de toekomst of sterk ingesleten gewoontegedrag).
    - TIP: voor verdieping, zie onze **blog**.
- Kruip in de huid van je doelgroep: Welke route moet zij afleggen als zij van het probleemgedrag naar het doelgedrag wil bewegen? Het antwoord op deze vraag helpt je om een goed inzicht te krijgen.
- Is de basis op orde? Dus heeft de doelgroep überhaupt de mogelijke om het gedrag te vertonen: is het doel duidelijk, zijn de juiste middelen aanwezig, is het kennisniveau op pijl, voelt de doelgroep wel urgentie om te veranderen (prioriteit) en als ze weten wat ze moeten doen hebben ze dan wel het vertrouwen dat ze het ook kunnen.

FASE 2: GEDRAGS-INTERVENTIES

Na een gedragsanalyse zijn een aantal factoren naar voren gekomen die ons doelgedrag (3 minuten uitdampen) helpen of juist in de weg staan. Door op deze factoren in te spelen willen we (de duur van) uitdampen stimuleren door middel van een gedragsinterventie. Om de inzichten die we opdeden in de analysefase te vertalen naar concrete gedragsinterventies die aansluiten op de praktijk, stellen we twee vragen centraal:

- Waar in de gedragsroutes is ingrijpen het meest effectief?
- Welke technieken zijn het meest kansrijk om de gekozen knelpunten in de gedragsroutes aan te pakken?

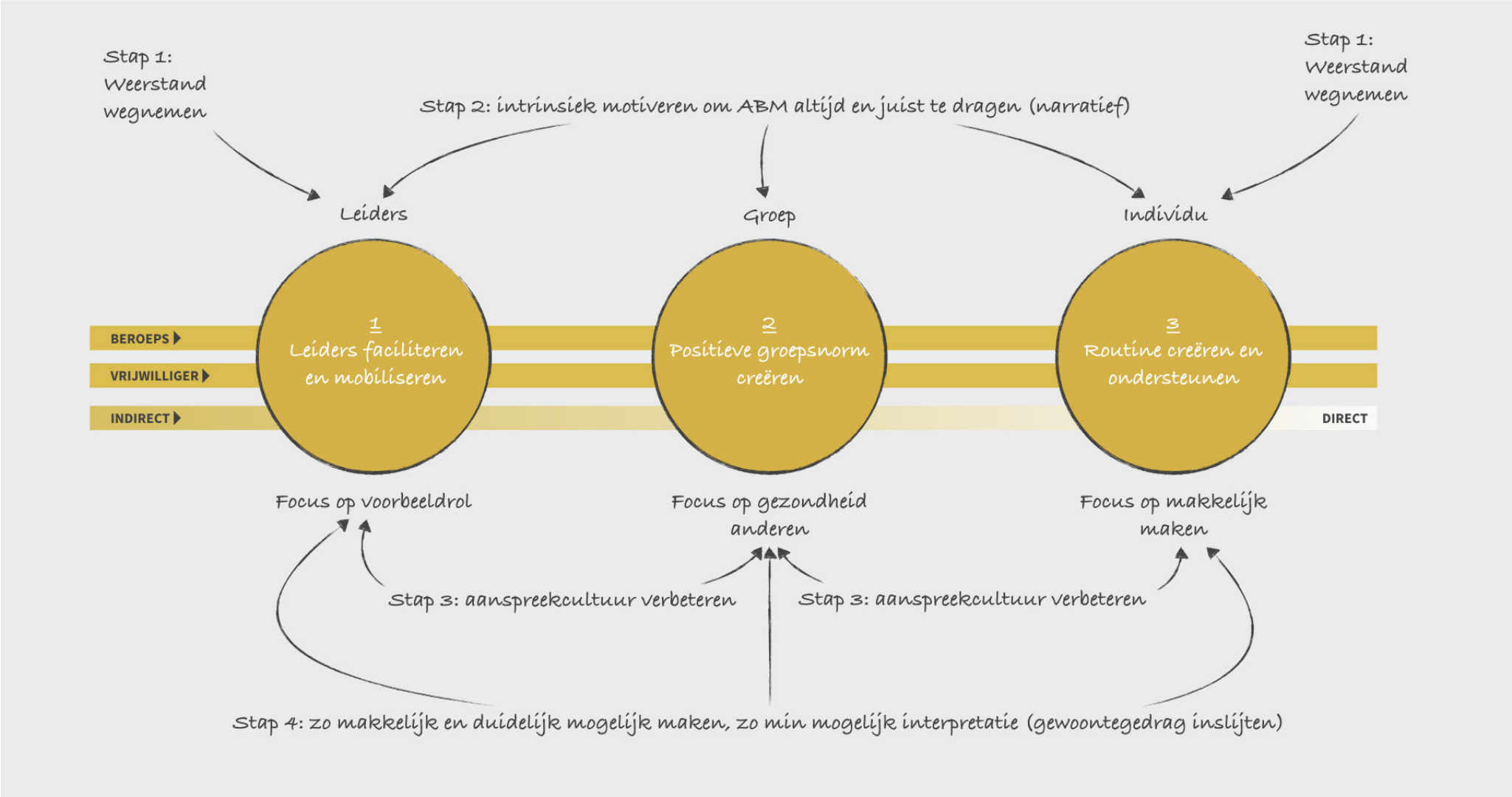
Met een aantal ervaren gedragspsychologen genereren we ideeën voor de gedragsinterventies. Dat doen we door de belangrijkste analysefactoren te combineren met de literatuur over beïnvloedingstechnieken en onze kennis en ervaring. We bespreken welke technieken het meest kansrijk zijn, gegeven de informatie die we verzamelden, en kijken vervolgens naar de implementatiefactoren en mogelijke bijeffecten om tot een selectie te komen.

INTERVENTIESTRATEGIE

We zijn eerst gekomen tot een overkoepelende interventiestrategie waarbij we op drie niveaus kunnen interveniëren:

- Leiders faciliteren en mobiliseren, waarbij de focus ligt op de voorbeeldrol die ze (kunnen) vervullen.
- Positieve groepsnorm creëren, waarde de focus ligt op de intrinsieke waarde om anderen te helpen.
- Routine creëren voor ieder individu, waarbij de focus ligt op het doelgedrag makkelijk maken en een nieuw gewoontegedrag aanleren.

INTERVENTIESTRATEGIE



INTERVENTIECONCEPTEN

Aan de hand van de inzichten uit de analysefase en de ontwikkelde interventiestrategie hebben we een zestal interventieconcepten gegenereerd (zie *bijlage 3*).

KEUZE INTERVENTIE

In overleg met SZW en de brandweer is een keuze gemaakt voor een interventie die inspeelt op twee belangrijke kenmerken uit het psychologisch landschap. Ten eerste het appelleren aan de ***intrinsieke waarde*** 'helpen van anderen'. Voor langdurige gedragsverandering wil je graag het doelgedrag koppelen aan iets wat de doelgroep al belangrijk vindt (een haakje dat betekenis geeft aan het gedrag), waardoor de kans groter is dat de doelgroep dit gedrag ook over langere tijd blijft vertonen. Daarbij werkt de brandweer met veel gestandaardiseerde processen waardoor je het doelgedrag daarin kunt opnemen en zodoende veelvuldig kunt herhalen om ***gewoontegedrag*** te stimuleren, het helpt dan om alle mogelijke gedragsobstakels weg te nemen en het doelgedrag zo makkelijk en duidelijk mogelijk te maken voor de doelgroep.

UITWERKING INTERVENTIE

De interventie bestaat uit twee delen, waarin verschillende gedragstechnieken zijn verwerkt. In *bijlage 1* is een begrippenlijst opgenomen met verdere uitleg van technieken en verwijzingen naar verdieping.

Stap 1: (aangepaste) briefing
Een aangepaste briefing waarin urgentie wordt opgewekt en een nieuwe aanvulling op de buddycheck wordt geïntroduceerd door middel van een duidelijk stappenplan.

Stap 2: Hub
Een fysieke hub waar het de manschappen en bevelvoerder makkelijk wordt gemaakt om daadwerkelijk 3 minuten uit te dampen. De Hub is daarbij een reminder aan de briefing.

Op de volgende pagina een schets van de conceptinterventie met daarbij beknopt de gedragstechnieken beschreven.

INTERVENTIESCHETS

Stap 1: Briefing

Self-persuasion: in plaats van zenden van de 'waarom' van uitdampen, laat je de doelgroep daar zelf over nadenken.

Illustratie 1: confrontatie
Illustratie 2: weerstand wegnemen
Illustratie 3: kennis aandragen

Implementatie intentie
'Als .. dan - formulering'

Benadrukken van buddy rol, de verantwoordelijke rol voor elkaar (altercast)

Concreet stappenplan
- Makkelijk maken
- Concreet
- Visueel
- Duidelijke stappen

Stap 2: Hub

Uitgangspunten
- Goed zichtbaar
- Makkelijk te plaatsen
- Opschaalbaar

Reminder aan buddycheck

Optioneel: goed zichtbare klok

Timer waarmee je daadwerkelijk kunt timen, voorkeur dat ieder buddy duo samen 1 klok heeft.

TOEGEPASTE GEDRAGSTECHNIEKEN

Stap 1: De briefing

De briefing begint met ***self-persuasion***: in plaats van meteen zenden van de 'waarom' van het uitdampen, laat je de doelgroep daar eerst zelf over nadenken.

"Bedenk 1 reden waarom het belangrijk is dat je collega's na een oefening uitdampen? ....."

Hierdoor creëer je een situatie waarin de doelgroep ervaart dat de kennis wel aanwezig is, zonder dat er weerstand optreedt tegen de boodschap 'ja dat zeg je nu wel'. Je bedenkt het argument immers zelf. Door iemand na te laten denken over waarom het voor de ander belangrijk is ontwijk je mogelijk ook nog persoonlijke weerstand tegen de uitdampprocedure, het is makkelijk om iets voor een ander te bedenken en daar je persoonlijke attitude los van te zien. Door dit argument op te schrijven of uit te spreken creëer je ook ***commitment*** 'dit is iets dat ik weet/vind'.

Door de deelnemers vervolgens te vragen of ze nog weten wat les nr. 1 op de brandweeracademie was (eigen veiligheid eerst) en ze te **confronteren** met de volgende observatie: de meeste van jullie weten heel goed waarom je zou moeten uitdampen en dat eigen veiligheid prioriteit heeft (kennis), waarom is in de praktijk ons gedrag vaak dan niet in lijn met deze kennis (dit geeft mentale frictie: ***cognitieve dissonantie***).

Een dergelijke confrontatie kan ervoor zorg dat mensen in de weerstand schieten, dat is logisch als je een mentale frictie voelt. Een van de meest effectieve manieren om hier mee om te gaan is het simpelweg ***erkennen van*** die ***weerstanden***. Hiermee haal je de angel uit het gesprek, doordat je laat zien dat je je kunt inleven in de ander 'diegene voelt zich gehoord' en het wekt daarmee sympathie op. Dit kan voelen als slapende honden wakker maken, maar zorgt juist voor vermindering van weerstand.

TIP: Zorg er wel altijd voor dat je de juiste weerstanden benoemd, hiervoor is een goede analyse dus cruciaal.

"Ik begrijp dat je na een oefening zo snel mogelijk je masker af wilt zetten, het is warm, het communiceert niet lekker, je staat bovenwinds, je gelooft wellicht niet in het nut van uitdampen".

Hierna kun overgaan naar de **kennisdeling** of -herhaling van het nut van uitdampen. Van alle schadelijke stoffen waar een brandweerman mee in aanraking komt, komt zo'n 95 procent binnen via de ademluchtwegen. Die schadelijke stoffen zie en ruik je vaak niet, maar zitten na een inzet nog steeds in je pak. Door 3 minuten te wachten met het afzetten van je ademlucht verminder je de kans dat je de stofdeeltjes die nog in je pak zitten alsnog binnenkrijgt. Daarom dampen we uit.

De mentale frictie die is ontstaan in het eerste gedeelte van de briefing wil je herstellen (***cognitieve dissonantiereductie***). De frictie zit tussen het stukje kennis dat je hebt (nut van uitdampen, belang eigen gezondheid) en het gedrag dat je vertoont (niet goed uitdampen). Nu kun je als persoon twee strategieën hanteren om weer balans te krijgen in die mentale frictie: de kennis ter discussie stellen óf je gedrag aanpassen. Mensen hebben vaak de neiging om voor optie 1 te gaan. Dat is namelijk de weg van de minste weerstand. We stellen de kennis ter discussie met relativerende strategieën die voor onszelf de balans herstellen 'mag ik dan ook niet meer BBQ'en' of 'mijn oud-commandant heeft nooit uitgedampt en is 80+'. Dat is makkelijker dan je gedrag aanpassen. Maar dat de doelgroep zijn gedrag aanpast is wel wat je wilt. Je kunt de doelgroep hierbij helpen door de doelgroep een duidelijk ***handelingsperspectief*** te bieden en het gewenste gedrag te koppelen aan een ***intrinsieke waarde*** 'iets dat je belangrijk vindt'.

Daarom introduceren we in het tweede gedeelte van de briefing een buddycheck. Hiermee plaats je de medewerker in de rol 'verantwoordelijk voor de ander'. Mensen zijn geneigd zich te gedragen naar rollen (***altercasting***).

De volgende stap is het duidelijk en concreet maken van wat er dan verwacht wordt van de doelgroep (het doelgedrag). Dus hoe vertalen we de intentie om het gedrag te vertonen naar gedrag dat daadwerkelijk en frequent vertoond wordt? Hiervoor introduceren we een ***implementatie intentie***. Dat is een afspraak die je met jezelf en/of een ander maakt, waarin je een specifieke situatie koppelt aan een specifiek gedrag ("Als situatie X, dan vertoon ik gedrag Y").

"Als de oefening is afgelopen, dan ga ik met mijn buddy 3 minuten uitdampen."

Om dit gedrag verder te concretiseren, ambiguïteit weg te halen en nog makkelijker te maken, introduceer je een **duidelijk stappenplan** waarin je toewijst wie verantwoordelijk is voor welke taak en wat er stapsgewijs van de doelgroep verwacht wordt.

Stap 2: de Hub

Om het doelgedrag te faciliteren in de praktijk, plaatsen we een Hub nabij het oefenobject. Dit is een fysieke plek waar de buddy's naartoe kunnen gaan om uit te dampen en waar je 3 minuten kunt timen aan de hand van een klok of timer.

Hiermee fungeert de Hub als een **reminder** aan de briefing en is het een manier om het doelgedrag simpelweg **makkelijk** te **maken**, uit de analyse kwam naar voren dat veel brandweerlieden de 3 minuten 'inschatten' in de plaats van daadwerkelijk timen.

TIP: stelt iemand de informatie ter discussie (zoals de nut van uitdampen). Het helpt dan om garanties te geven, zoals onderbouwing met onderzoek.

VERTALING NAAR DE PRAKTIJK

Nu de analysefactoren vertaald zijn naar een concrete interventieopzet is het tijd voor de brandweer om zelf aan de slag te gaan met de ontwikkeling, implementatie en evaluatie (zie fase 3) van de interventie. Hiervoor is een praktijkhandeling opgesteld (voor inzage en toelichting neem contact op met de vakgroep arbeidsveiligheid Brandweer Nederland) met daarin:

- Uit welke onderdelen de interventie bestaat.
- Aandachtspunten en instructies bij het implementeren en uitvoeren van de interventie.
- Stappenplan voor de goede uitvoer van de interventie.
- Een onderzoeksopzet om een veldexperiment uit te voeren en te registeren (zie fase 3).

SAMENWERKING TWEE VEILIGHEIDSREGIO'S

In dit traject werken we samen met twee veiligheidsregio's:

- Veiligheidsregio Midden West-Brabant (VRMWB)
- Veiligheidsregio IJsselland (VRIJ)

Beide regio's hebben een eigen invulling gegeven aan de interventie en bij verschillende trainingscentra de implementatie en effectmeting uitgevoerd.

ONTWIKKELDE MIDDELEN VRMWB

- Briefing: exact zoals besproken in het concept, met de toevoeging dat de briefing buiten wordt gegeven en dus op A3 weerbestendig materiaal is geproduceerd.
- Hub: fysieke paal ten behoeve van de pilot bestaande uit een brandweerrode buis & voetplaat met daaraan drie stopwatches bevestigd.

ONTWIKKELDE MIDDELEN VRIJ

- Briefing: exact zoals besproken in het concept, met de toevoeging dat VRIJ in het stappenplan heeft opgenomen dat je ná 3 minuten uitdampen je FFP3-masker op doet.
- Hub: een digitale klok die bevestigd kan worden middels magneten op de tankautospuit (TAS).

FASE 2: LEERPUNTEN

INPUT BRANDWEER

- De keuze voor simpele, voor de hand liggende interventiemogelijkheden, zie je nog wel eens over het hoofd. Ook hier geldt dat het psychologische landschap helpt om die oplossingen helder te krijgen, bij welke factoren staan 'minnetjes' en kunnen we daar iets mee.
- De methode geeft inzicht in concrete en haalbare interventies en geeft ook inzicht in een stuk afhankelijkheid van bepaalde activiteiten (bijvoorbeeld de informatie in de briefing en de mogelijkheden om uit te dampen bij de TAS). Samenhang van verschillende onderdelen in de gedragsroute wordt zo zichtbaar.
- Betrek de beroepsploegen bij de ontwikkeling van de interventie. Veel oplossend vermogen.
- Er is meer onderzoek nodig naar het nut van uitdampen en bewijslast dat (3 minuten) uitdampen helpt. De onderbouwing is nu dun en dat maakt het voor brandweerpersoneel logisch om deze regel ter discussie te stellen en alternatieve strategieën aan te dragen 'kan ik niet 10 seconde voor de ventilator gaan staan' of 'dan kan ik ook mijn jas uitdoen'.

INPUT SZW

- Gezamenlijk besluiten voor interventies is belangrijk met alle betrokkenen om de tafel. Soms lukt het ook om dit via video conferencen te doen. Maar als er echt besluiten moeten worden meegenomen is het beter om met elkaar om de tafel te zitten. Voor het begrip (wat gaan we doen) en ook voor het draagvlak en de betrokkenheid erna bij de uitvoering.
- Voor SZW was het na de keuze voor de interventies vooral vertrouwen geven in het bureau dat samen met de branches de interventies ging uitvoeren. Voor de branche/de korpsen was dit meer werk dan ze vooraf dachten. Door commitment van de betrokkenen is dit ook gelukt en hebben ze er tijd voor vrij gemaakt. Des te belangrijker dus dat dat commitment in de eerste fase ook wordt gegeven.
- Denk in deze fase al goed na over wat je communiceert (intern en extern), het communiceren van de interventie kan invloed hebben op de resultaten van de pilot.

ADVIES VOOR DE BRANDWEER

- Focus in je interventieontwikkeling op effectiviteit, dat betekent soms dat je niet kiest voor het leukste/hipste/meest schokkende concept waar je wellicht graag mee zou willen werken.
- De vertaling van inzichten uit de analyse naar een effectieve interventie is een proces waarbij veel verschillende belangen kunnen spelen. Zorg dat je vooraf een goed beeld hebt van alle stakeholder en neem deze mee in het proces (draagkracht).
- Iedere pilot is omvangrijk, zowel inhoudelijk maar zeker ook organisatorisch. Zorg bij iedere pilot voor een team die tijd, budget en mandaat krijgt voor de uitvoering van de pilot.
- Een gedragstechniek kan in verschillende situaties heel anders uitpakken, soms zelf averechtse effecten veroorzaken. Lees je goed in de werkzame elementen van de techniek en betrek bij twijfel externe expertise.
- Indien een regel zoals '3 minuten uitdampen' de basis van een interventie is, moet de onderbouwing van die regel ook in beton gegoten zijn. Zorg altijd dat je de regel goed kunt uitleggen, zodra dat niet lukt tijdens de briefing voedt dat scepticisme en ondermijnt dit de effectiviteit van de maatregel.

FASE 3: METING & RAPPORTAGE

Het idee van een pilot is om in het klein te onderzoeken of de interventies daadwerkelijk werken in de praktijk en de moeite waard zijn om op te schalen. Deze pilots worden uitgevoerd door de verschillende veiligheidsregio's zelf. Aan de hand van een praktijkhandleiding (voor inzage en toelichting neem contact op met de vakgroep arbeidsveiligheid Brandweer Nederland) is de brandweer voorzien van praktische informatie om de pilot te ontwikkelen, te implementeren en de dataverzameling te organiseren.

DE PILOT (OPZET)

Tijdens een pilot wil je graag meten of een interventie ook daadwerkelijk effectief is, daarom werken we met een onderzoeksopzet. Ten eerste willen we een concrete **uitkomstmaat** hebben die we gaan onderzoeken, in dit geval duur van uitdampen oftewel uitdamptijd (hierna UDT).

- We gaan achterhalen wat de huidige situatie is, dus hoelang wordt er momenteel uitgedampt (voormeting);
- Onderzoeken of de interventie effect heeft op de duur van uitdampen (interventiegroep);
- En om te controleren of er geen andere factoren zijn die effect hebben op het gedrag (zoals tijdstip) vergelijken we dit met een controlegroep.

TIP: reflecties, intenties en meningen zijn niet altijd goede indicatoren voor gedrag. Wat iemand zegt te doen, komt lang niet altijd overeen met wat hij of zij daadwerkelijk doet. Een concrete gedragsmaat zoals het daadwerkelijk vertonen van het gedrag geeft veel meer inzicht in het effect van de gekozen aanpak en heeft daarom indien mogelijk de voorkeur.

REPRESENTATIEVE STEEKPROEF

We voeren de pilots uit bij een representatieve steekproef. Dat wil zeggen dat we voldoende en (waar mogelijk) willekeurig verdeelde meetpunten gebruiken om een goede afspiegeling te maken van de populatie: de totale groep deelnemers of locaties waar we de gedragsinterventies uiteindelijk willen toepassen. Zo kunnen we de resultaten van de pilots met 95 procent zekerheid toeschrijven aan de gedragsinterventies en voorspellen dat hetzelfde effect zal optreden bij de rest van de populatie.

Door een **representatieve steekproef** te nemen sluiten we de effecten van toeval of kenmerken van de specifieke meetpunten binnen de pilots zoveel mogelijk uit (storende variabelen).

ONDERZOEKSDESIGN

Om het effect van een interventie te kunnen bepalen, willen we weten hoe de doelgroep zich voor de inzet van deze interventie gedroeg. Dat doen we met een voormeting. Na de inzet van de interventie(s) meten we opnieuw en vergelijken de voor- en nameting met elkaar.

Storende variabelen kunnen een verschil veroorzaken tussen de voor- en nameting. Denk aan de temperatuur in de periode van meten. Een voor- en nameting bij een controlegroep (een groep die geen interventie krijgt), vormt een controle op dit soort storende factoren. Een vergelijking van de verschilscores (nameting – voormeting) van de experimentele- en controlegroep, biedt vervolgens inzicht in het effect. Op die manier kunnen we mogelijke effecten terecht toekennen aan onze interventie.

PILOT VRMWB

Bij de interventielocaties van VRMWB (Falck & Vlissingen) hebben we een mooie onderzoeksmogelijkheid die we in de praktijk niet vaak kunnen toepassen. We hebben hier namelijk de situatie dat er vier ploegen op dezelfde locatie en dag trainen en minimaal vier keer een inzet oefenen. Hiermee kunnen we op dezelfde dag zowel voormeten als interveniëren met een controleconditie. Per dag ziet de onderzoeksopzet er dan als volgt uit:

4 A B C D	Voormeting		Meting		Optionele meting*	
Oefenmoment	**#1**	**#2**	**#3**	**#4**	**#5**	**#6**
Interventiegroep	A & B	A & B	A & B	A & B	A + B	A + B
Controlegroep	C & D	C & D	C & D	C & D	C + D	C + D

Voormeting: Álle ploegen (A+B+C+D) krijgen 's ochtends de standaard instructie en doen allemaal de eerste twee oefeningen (#1 & #2).
Interventieconditie: Tussen oefening #2 en #3 krijgen ploeg A en B een aanvullende instructie, we passen hier dus de interventie toe. Aan het einde van oefening #3 en #4 zorgen we dat de Hub gereed staat bij ploeg A en B.
Controleconditie: De andere twee ploegen (C+D) krijgen geen alternatieve instructie en ook geen Hub, maar worden nog steeds geobserveerd.

Samengevat vergelijken we hier dus iedere dag het gedrag van vier ploegen, waarbij we bij iedereen een voormeting doen tijdens oefening #1 en #2 en daarna de groep opdelen in twee condities (controle & interventie). We vergelijken de voormeting met het gedrag in de controle- en interventieconditie.

SAMENVATTING RESULTATEN VRMWB

Het doel is een uitdamptijd (UDT) van 3 minuten (180 sec).

- De interventie heeft effect op de UDT, deze verdriedubbelt bij de interventiegroep gemiddeld van 45,8 seconde naar 164,2 seconde (N=39). In de controleconditie blijft de UDT gelijk in voor en -nameting: 38,6 en 45,3 seconde (N=35).
- Bekijk je de deelnemers binnen de interventieconditie die actief naar de Hub toe lopen en de timer gebruiken, dan dampen zij gemiddeld 193,9 seconde uit (N=29). Dat verschilt significant van degene die niet naar de Hub lopen (54 sec, N=13). Controleconditie UDT 39,4 seconde (N=42).
- De UDT van je buddy is van invloed op je eigen UDT.
- Er zit geen verschil tussen de UDT van bevelvoerders of manschappen, de rol is dus niet van invloed op de UDT.
- We hebben ook gekeken of buddy's elkaar attenderen op de Hub (zoals wijzen naar de Hub of een tik op de schouder). Conclusie: er wordt nog weinig geattendeerd.

RESULTATEN PILOT VRMWB

D&B

	VOORMETING	NAMETING
Controlegroep	Controlegroep (N=35) **38,6** seconde	Controlegroep (N=35) **45,3** seconde
Interventiegroep	Interventiegroep (N=39) **45,8** seconde	Interventiegroep (N=39) **164,2** seconde

EEN ACTIEVE HANDELING (LOPEN NAAR DE HUB/INDRUKKEN VAN DE TIMER) LIJKT EEN POSITIEVE INVLOED TE HEBBEN OP DE UITDAMPTIJD!

HEEFT DE INTERVENTIE EFFECT?

Er is een effect. Het verschil tussen de controleconditie en de experimentele conditie is significant. Het is nog geen 180 seconden, maar wel **3,5 x langer uitdampen.**

DEELNEMERS DIE ACTIEF NAAR DE HUB LOPEN DAMPEN LANGER UIT!

Gemiddeld **187,6** seconde. Dat is dus meer dan 3 minuten uitdampen!

DEELNEMERS DIE DE TIMER INDRUKKEN DAMPEN NOG IETS LANGER UIT!

Gemiddeld **193,9** seconde. Dat is dus meer dan 3 minuten uitdampen!

HEEFT DE UITDAMPTIJD VAN DE BUDDY INVLOED OP JOUW UITDAMPTIJD?

Ja! Hoe langer je uitdampt, hoe langer je buddy uitdampt. Dat betekent dus ook dat als je zelf minder lang uitdampt, dat jij je collega ook negatief beïnvloedt!

VERDER INTERESSANT

- Je rol binnen de ploeg is niet van invloed op de uitdamptijd, er zit dus geen verschil tussen de manschappen en bevelvoerder.
- Er wordt nog weinig geattendeerd op de hub door buddy's, zoals een tik op de schouder om samen te gaan uitdampen.
- De stoker en instructeur dampen vaak niet of amper uit.

PILOT VRIJ

In Zwolle trainen zo'n één à twee ploegen per week. Er traint één ploeg per avond (N=6) en tijdens de training wordt één keer een inzet nagebootst.

We kunnen een quasi-experiment uitvoeren waar ploeg X op dag X (controleconditie) wordt vergeleken met ploeg Y op dag Y (interventieconditie). We kunnen hier dus niet met een controleconditie werken op dezelfde dag, maar we kunnen wel willekeurig de dagen met controlecondities en interventiecondities afwisselen.

Interventieconditie: 4 dagen, N=24.
Controleconditie: 4 dagen, N=24.

VRIJ heeft gekozen voor een secundair doelgedrag dat ze mee willen nemen in de meting, namelijk het dragen van een FFP3-masker na het uitdampen.

- Doelgedrag 1: brandweerlieden dampen 3 minuten uit tijdens en na een oefening. Uitkomstmaat: duur van uitdampen.
- Doelgedrag 2: brandweerlieden plaatsen na het uitdampen een FFP3-masker. Uitkomstmaat: wel of niet dragen van FFP3-masker na ontkoppelen ABM.

Samengevat vergelijken we hier dus vier ploegen waar we niks doen (hoe lang houden de manschappen dan gemiddeld hun ABM op tijdens en na een oefening en wordt het FFP3-masker gedragen) versus vier ploegen waar we een interventie uitvoeren (hoe lang houden zij hun ABM gemiddeld op tijdens en na een oefening en wordt het FFP3-masker gedragen).

SAMENVATTING RESULTATEN VRIJ

Het doel is een uitdamptijd (UDT) van 3 minuten (180 sec) en het opzetten van een FFP3-masker na ontkoppeling ABM.

- De interventie heeft significant effect op de UDT, de interventiegroep heeft een UDT van gemiddeld 107,9 seconde (N=20), de controlegroep 32,1 seconde (N=20).
- Deelnemers plaatsen ook significant vaker een FFP3-masker na het ontkoppelen. In de interventieconditie 15 van de 32, in de controleconditie 1 van de 33 momenten.
- Bekijk je de deelnemers binnen de interventieconditie die actief naar de Hub toe lopen, dan dampen zij gemiddeld 188,1 seconde uit (N=7). Dat verschilt significant van degene die niet naar de Hub lopen (75,3 sec, N=7), maar heeft een erg lage N. Ook niet naar de Hub lopen verschilt significant van de controleconditie UDT 32,1 seconde (N=20).
- De UDT van je buddy is van invloed op je eigen UDT.
- Er zit geen verschil tussen de UDT van bevelvoerders of

RESULTATEN PILOT VRIJ

D&B

EFFECT

Controlegroep (N=20)
32,1 seconde

Interventiegroep (N=20)
107,9 seconde

EEN ACTIEVE HANDELING (LOPEN NAAR DE HUB) LIJKT EEN POSITIEVE INVLOED TE HEBBEN OP DE UITDAMPTIJD!

HEEFT DE INTERVENTIE EFFECT?

Er is een effect. Het verschil tussen de controleconditie en de experimentele conditie is significant.

Ja! **3x langer uitdampen**! Maar 108 seconde is nog ver van de norm van 180 seconde uitdampen.

VERDER INTERESSANT

- Je rol binnen de ploeg is niet van invloed op de uitdamptijd, er zit dus geen verschil tussen de manschappen en bevelvoerder.
- Er wordt nog weinig geattendeerd op de hub door buddy's, zoals een tik op de schouder om samen te gaan uitdampen. Het lijkt er wel op dat geattendeerde manschappen langer uitdampen **199,4** seconden (N=5).
- De stoker en instructeur dampen vaak niet of amper uit.
- Er zit ook verschil tussen de verschillende teams, dit kan dus degelijk een factor zijn om rekening mee te houden.

DEELNEMERS DIE ACTIEF NAAR DE HUB LOPEN DAMPEN LANGER UIT!

Gemiddeld **188,1** seconde. Dat is dus meer dan 3 minuten uitdampen!

WORDT IN DE INTERVENTIE-CONDITIE HET FFP3 MASKER VAKER OPGEZET?

Ja! Het verschil tussen de controle-conditie en de experimentele conditie is significant. FFP3 masker opzetten is nog niet gelijk aan het lang genoeg ophouden.

DE INTERVENTIE LIJKT OOK EFFECT TE HEBBEN OP HET OPHOUDEN VAN DE ABM TIJDENS DE OEFENING

Het verschil tussen de controleconditie en de experimentele conditie is significant, maar met een erg kleine N.

HEEFT DE UITDAMPTIJD VAN DE BUDDY INVLOED OP JOUW UITDAMPTIJD?

Ja! Hoe langer je uitdampt, hoe langer je buddy uitdampt. Dat betekent dus ook dat als je zelf minder lang uitdampt, dat jij je collega ook negatief beïnvloedt!

manschappen, de rol is dus niet van invloed op de UDT.
- De groep (norm) lijkt van invloed op UDT.
- Er wordt nog weinig geattendeerd op de HUB dan wel uitdampen. Als je geattendeerd wordt damp je gemiddeld wel 199,4 seconde uit (N=5).

OVERIGE OBSERVATIES

- De uitvoer van de briefing hangt sterk samen met wie de briefing geeft (mate van autoriteit en mogelijk gunfactor).
- Veel verschil tussen ploegen in de houding naar de interventie (cultuurverschil tussen ploegen, soms erg sceptisch andere erg meegaand).
- De interventie focust op manschappen en bevelvoerders. Overige medewerkers zijn interessant omdat zij ook in aanraking komen met rook of zichtbaar verkeerd voorbeeldgedrag geven.
- Chauffeur/pompbediende komt vaak om slangen aan te trekken in deuropening waar duidelijk rook uitkomt zonder FFP3-masker.
- Instructeur krijgt geen buddycheck.
- Bevelvoerder, stoker en instructeur staan vaak bij deuropening zonder bescherming en/of koppelen daar pas aan.
- UDT stokers en instructeurs is ver onder de norm.
- Zodra deelnemers een taak hebben (zoals het opruimen van de slangen) lijkt de UDT langer. Als manschappen niks mogen doen, dan voelt 3 minuten mogelijk als verloren tijd.

FASE 3: LEERPUNTEN

INPUT BRANDWEER

- Degene die de briefing geeft is een beïnvloedende factor. Heeft diegene een bepaalde autoriteit of gunfactor? Zorg er dus voor dat tijdens een meting die factor gelijk blijft (zelfde persoon, rang, etc.). Denk bij implementatie van dit soort interventies goed na over wie de briefing geeft en instrueer duidelijk hoe diegene de briefing moet overbrengen.
- Regelen en praktisch uitvoeren van de metingen kost meer tijd dan verwacht.
- Kies voor zover mogelijk collega's/medewerkers (die ook een rol spelen bij de uitvoering) die voldoende open staan voor dit soort nieuwe initiatieven (en verkoop de boodschap naar hen ook goed), goed toezicht en begeleiding van een interventiedag is belangrijk.
- Actieve handeling werkt. Buddy systeem werkt. In praktijk zien wat het verschil is, is een grote eyeopener.
- Interactief maken van een briefing door bijvoorbeeld ***self persuasion*** werkt. Stop met het afraffelen van powerpointbriefings! Dit vraagt wel vaardigheden van de intstructeurs en roept de vraag op of geen kwaliteitstoetsing moet komen voor instructeurs.
- Leidinggevenden (en oefencentra) verschuilen zich achter de opmerking 'dat is je eigen verantwoordelijkheid'. Toezicht en aanspreken is een verantwoordelijkheid van leidinggevenden en oefencentra. "Nog nooit zo extreem gezien als in dit project, leidinggevenden die zich ontrekken aan hun voorbeeldfunctie."
- Stoker/instructeur/veiligheidsfunctionaris zijn als voorbeeldgroep een erg interessante interventiegroep op arbeidhygiënisch gedrag in brede zin.
- Arbeidshygiëne als dwingend onderdeel bij een aanbesteding van operationele trainingen bij oefencentra vraagt aandacht.
- Meten is weten, maar kost wel tijd. Een schat aan ervaring. Meten confronteert ook. Goed meten lukt niet altijd, nu wel.
- Schitterende methode om gedrag op een eenvoudige manier te kunnen beïnvloeden. Ook perspectief voor andere gedragsveranderingen in de organisatie. Bijvoorbeeld het dragen van veiligheidsgordels.
- De benadering vanuit gedrag is zeer inzichtelijk, Brandweer Nederland zou ook meer naar specialisme zoals dit (gedragsveranderingsconcepten) moeten kijken en dit soort kennis zowel landelijke als regionaal wegleggen.
- Uitkomsten boven verwachting. Heel concreet door in te zoomen, potentieel groot effect.

INPUT SZW

- Mooie combinatie van expertise en praktijk, die leidt tot echte meetbare effecten.

“DOOR DE METINGEN BIJ HET OEFENCENTRUM KWAM IK TOT DE CONCLUSIE OM ALS OEFENLEIDER CONSEQUENTER MIJN ADEMLUCHT LANGER OP TE HOUDEN EN GEBRUIK TE MAKEN VAN HET FFP3-MASKER. PAS TOEN REALISEERDE IK MIJ, DAT IK ’S AVONDS NOG WEL EENS HOOFDPIJN HAD NA EEN DAG OP HET OEFENCENTRUM EN NU NIET MEER.”

ADVIES VOOR DE BRANDWEER

- De interventie in de huidige vorm zorgt voor uitdamptijden die meer dan verdrievoudigen, de werkzame onderdelen lijken de interventie in combinatie met een handeling te zijn zoals ernaartoe lopen of de timer indrukken. Leg hier dus nadruk op in de briefing of neem het op in het stappenplan.
- Zorg dat je naar de HUB toe moet of een andere ‘actieve handeling’.
- De uitdamptijden van buddy’s beïnvloeden elkaar, dit is een interessant gegeven om aandacht aan te geven in bijvoorbeeld opleiding/briefing.
- Maak UDT zichtbaar per individu, zeker buddy’s onderling.
- Er wordt nog weinig geattendeerd, het zou kunnen helpen die taak specifiek aan de chauffeur toe te wijzen naast het klaarzetten van de Hub.
- Laat de briefing verzorgen door de instructeur, zodra er anderen aanwezig zijn ‘speciaal’ voor een briefing is dit een storende factor.
- De stokers en instructeurs komen veelvuldig in aanraking met rook en dampen niet uit, interessante doelgroep om mee te nemen in vervolgonderzoek.
- Specificeer uitdampen nog verder: Wat doe je met een fleswissel? Wat doe je als je al 3 minuten bent uitgedampt en dan even naar binnen moet?
- De interventie houdt 3 minuten aan als regel. Dat is lang.

Onderzoek of de 3 minuten te verkorten zijn met andere maatregelen. Zoals de toepassing van de ventilator die vaak standaard op de TAS zit.

METEN OP EEN TRAININGSCENTRUM

Ga je meten houd dan rekening met de volgende punten:

- Houd informatie over het onderzoek zo kort mogelijk en denk na over de verwoording. Wanneer over het onderzoek of de interventie gepraat wordt kan een simpel woord de lading van een boodschap veranderen en dit kan gevolgen hebben voor (de houding van manschappen naar) het onderzoek. Onderzoek om iets te veranderen klinkt heel anders dan onderzoek om iets te verbeteren bijvoorbeeld.
- Vertel de deelnemers niet wat je exact meet, dat beïnvloedt de meting.
- Bij video opnames. De installatie/positionering van de camera's is een intensief proces. Zorg voor voldoende capaciteit. Probeer van tevoren al zo veel mogelijk informatie van de trainingen duidelijk te krijgen. Dit is info als welke objecten worden gebruikt, zijn de TS groepen gemengd of niet, welke groepen gaan samen in een middelgrote brand? Als je dat weet kun je de onderzoeksopzet zo netjes mogelijk toepassen en sta je op tijd klaar om de camera's aan te zetten.
- Zorg voor een flexibele opstelling, aangezien de tankautospuit (TAS) het zicht kan belemmeren.
- Het is cruciaal dat de groepen over de dag gelijk blijven en dat individuele deelnemers herkenbaar zijn door bijvoorbeeld een unieke markering. Zorg ervoor dat de markering niet kan smelten of verbranden.
- Houd het simpel voor je deelnemers. Zorg dat het onderzoek hen zo min mogelijk hindert. Zorg bijvoorbeeld dat de markering hen niet in de weg zit en makkelijk te gebruiken is.
- Luister naar de mening van de manschappen. Observeer hun houding en reacties. Kijk naar hoe mensen reageren en de interventie ontvangen. Je kunt soms al snel opmerken of er weerstanden spelen. Dit zijn leerzame momenten en je kunt ze gebruiken om je interventie bij te schaven. Je leert namelijk hoe sommige manschappen ertegenaan kijken en wellicht krijg je informatie waar je in eerste instantie niet aan hebt gedacht. Daarnaast krijg je door hun opmerkingen ook een beter idee over welke weerstanden en motieven een rol spelen.
- Laat zo min mogelijk merken dat je aan het meten/observeren bent. Dit voorkomt dat deelnemers sociaal wenselijk willen handelen.
- Registreer mogelijke storende factoren direct.
- De aanwezigheid van een externe observator en de opstelling van camera's zijn redelijkerwijs storende factoren geweest die de meting beïnvloedde. Als het puur gaat om uitdamptijd registreren is het mogelijk om aan de hand van een timer een observatie te doen met pen en papier. Dit is een mogelijkheid voor toekomstige metingen.

FASE 4: BORGING

Hoe gaan we nu verder met de resultaten en leerpunten uit deze pilot? Op het moment van publiceren worden vervolgstappen door de vakgroep geagendeerd bij Brandweer Nederland, zodra deze bekend zijn volgt verdere publicatie. We sluiten voor nu af met verschillende scenario's voor borging.

1. GROOTSCHALIGE UITROL

Implementeren (combinatie) huidige variant van de interventie in de praktijk en effect evalueren. Aan de hand van de huidige inzichten kunnen we de werkzame elementen uit de pilots halen en deze toepassen in de briefing op trainingscentra inclusief de instructie hoe een Hub in te richten.

2. PILOT VERBETEREN

Gedragsverandering is een proces van aanschaven/verbeteren. Het proces van Analyse - Interventie - Evaluatie is cyclisch waarbij je vaak na één ronde nog niet de ultieme interventie hebt gevonden. Wat weten tot dusver:

- Een HUB in combinatie met een 'actieve handeling' is het meest effectief, maak dit een vast element.
- De UDT'en van buddy's beïnvloeden elkaar, maak de UDT-norm dus zichtbaar voor anderen.
- Stimuleer daarbij de waarde 'anderen helpen', voor meer kans op langdurige effecten.

Best of both worlds

Het voordeel van de interventie in MWB is de duidelijke zichtbaarheid van de Hub en de actieve handeling van het gezamenlijk timen. Het voordeel van de interventie in Zwolle is een briefing die is opgenomen in de reguliere briefing en de eenvoudige opschaalbaarheid van de interventie.

Een doorontwikkeling van de interventie zou deze elementen kunnen samenvoegen. Een briefing die onderdeel is van de standaard briefing op een trainingscentrum in combinatie met een Hub die eenvoudig op de TAS te monteren is met bijvoorbeeld magneten/zuignappen. Zorg dat buddy's actief moeten gaan timen door middel van een handeling zoals het indrukken van een knop waardoor een timer zichtbaar (norm & controleerbaar) gaat lopen.

De pompbediende kan de rol krijgen om deze Hub te plaatsen en actief iedereen te attenderen. Deze kan zowel gepilot worden op trainingcentra als in de praktijk.

3. RANDVOORWAARDE TRAININGSCENTRA AANPASSEN

Huidige inzichten gebruiken om de randvoorwaarde op trainingscentra aan te scherpen. Denk hierbij aan het standaard plaatsen van uitdamplocaties (Hub's) en de rol van personeel in zowel briefing als voorbeeldgedrag.

4. HUIDIGE INZICHTEN DELEN

Huidige inzichten organisatie breed delen om anderen te inspireren (en mogelijk een werkgroep gedrag te vormen). De huidige resultaten, maar vooral ook het proces en de werkwijze kunnen gedeeld worden binnen de organisatie. De verschillende regio's hebben ieder eigen prioritering rondom arbeidsveiligheid en gezondheid. Het kan dus zijn dat regio's nu prioriteit geven aan andere doelgedragingen zoals het dragen van autogordels in een tankautospuit of schoon aanleveren van PBM's bij techniek, en hier aan de slag zouden willen met gedragsinzichten en effectieve gedragsverandering. Inzichten die we hebben opgedaan en ook daar van toepassing kunnen zijn:

- Elkaar helpen 'intrinsieke driver'
- Werken aan voorbeeldgedrag & aanspreekcultuur
- Makkelijk en concreet maken
- Doelgedrag koppelen aan een actieve handeling
- Opnemen in routine (gewoontegedrag creëren)
- Diffusie van verantwoordelijkheid doorbreken

Zoals in fase 2 besproken hebben we een overkoepelende interventiestrategie opgesteld waarbij we op drie niveaus kunnen interveniëren:

- Leiders faciliteren en mobiliseren, waarbij de focus ligt op de voorbeeldrol die ze (kunnen) vervullen.
- Positieve groepsnorm creëren, waar de focus ligt op de intrinsieke waarde om anderen te helpen.
- Routine creëren voor ieder individu, waarbij de focus ligt op het doelgedrag makkelijk maken en een nieuw gewoontegedrag aanleren.

Deze interventiestrategie kan een kapstok bieden voor andere doelgedragingen binnen de brandweer.

Kritische kanttekening

Een interventie die aansluit op de belangrijkste analysefactoren is de beste manier naar effectieve gedragsverandering. Het overnemen van analysefactoren of interventieconcepten en die projecteren op een ander doelgedrag kan dus risicovol zijn, doordat je wellicht niet goed inspeelt op de juiste factoren en wellicht averechts effect bereikt of alleen weerstand oproept. Begin dus altijd met een goede analyse en meet kleinschalig of je interventie effect heeft voordat deze grootschalig wordt geïmplementeerd.

BIJLAGE 1: BEGRIPPENLIJST

In dit rapport refereren wij aan gedragstechnieken en wetenschappelijke theorieën. Deze zijn te herkennen aan een ***tekst in het geel in een cursief vetgedrukt lettertype***. Niet alle gele teksten zijn toegelicht in de begrippenlijst, dit zijn begrippen die voor zich spreken, zoals **aandacht** of **feedback**. Deze teksten zijn te herkennen aan **gele vetgedrukte teksten**.

Altercast	Een gedragsveranderingstechniek waarbij je de ander in een rol plaatst om gedrag te sturen. Bij altercasting plaats je de ander in een rol die automatisch het gedrag activeert dat jij wilt stimuleren. Voor een verdieping klik hier.
Autoriteit	Mensen zijn erg gevoelig voor autoriteit; we zeggen eerder 'ja' tegen een verzoek van personen met meer expertise over een bepaald onderwerp dan wijzelf hebben, of mensen met een hogere (sociale) positie. Voor een verdieping klik hier.
Belofte	Door een belofte aan te gaan conformeer je je aan een afspraak (zie ook ***commitment en consistentie***). Deze belofte kan geformuleerd worden als een ***implementatie intentie*** om de afspraak concreet te maken. Het hardop uitspreken, het ondertekenen of op de foto gaan met een belofte kan de commitment aan deze afspraak vergroten.
Beloning	Om goed gedrag te bekrachtigen wordt veel gebruik gemaakt van beloningen. Hierbij is een onderscheidt tussen extrinsieke beloning (zoals geld) en intrinsieke beloning (zoals 'ik voel me daar goed bij'). Extrinsieke beloning kan een initiator zijn om nieuw gedrag te vertonen, echter wanneer de extrinsieke beloning wegvalt vervalt daarmee vaak ook de stimulans om het nieuwe gedrag te blijven vertonen. Voor meer informatie over de nadelen van extrinsiek belonen klik hier. Voor langdurige gedragsverandering moeten de pijlen gericht worden op intrinsieke beloning, waarbij mensen nieuw gedrag graag willen vertonen.

Beschikbaarheids-heuristiek	Dit heeft te maken met het gemak waarmee wij ons concepten of gebeurtenissen kunnen herinneren. Hoe makkelijker we dit kunnen herinneren, hoe zwaarder we dit wegen. Deze mentale snelkoppeling zorgt ervoor dat we informatie die makkelijk beschikbaar is, anders beoordelen. Zo schatten we het risico dat er een ongeluk gebeurt hoger in nadat we 's ochtends een ongeluk hebben gezien. Doordat veel mensen geen ervaringen hebben met bijvoorbeeld rooksituaties die verkeerd gaan, wordt dit risico juist onderschat. Dit is een oorzaak van **zelfoverschatting**.
Buddy-deal	Zie belofte. Een buddy-deal is een belofte waarbij Buddy's een deal aangaan om elkaar te helpen met het vertonen van goed gedrag.
Cognitieve dissonantie (reductie)	Cognitieve dissonantie is de spanning die een persoon ervaart als zijn cognities (bijvoorbeeld een overtuiging), niet overeenkomen met het eigen gedrag. We hebben de neiging deze spanning terug te brengen (reductie) door ofwel de cognitie ofwel het gedrag bij te stellen.
Commitment en consistentie	Mensen hechten van nature veel waarde aan consistentie. Dit maakt de wereld om ons heen voorspelbaar, waardoor we er een logisch geheel van kunnen maken. Deze behoefte aan voorspelbaarheid motiveert ons om onszelf in lijn te gedragen met eerder vertoond gedrag (commitment). Sterker nog: als we dat niet doen krijgen we een vervelend gevoel. Deze drang kan worden ingezet als gedragstechniek: ***Foot-in-the-door***. Je laat mensen eerst instemmen met een klein verzoek, waardoor ze later ook geneigd zijn mee te gaan in een groter verzoek.
Cue	Een herinnering in de omgeving die bijvoorbeeld de trigger is voor een ***gewoontegedraging*** of werkt als een ***reminder*** aan een ***deal***.
Gewoontegedrag	Het meeste van ons gedrag is automatisch, het zijn gewoontes geworden. Gewoontegedrag wordt altijd gestart door een cue in de omgeving. Deze cue triggert vervolgens een routine en het uitvoeren van de routine levert een beloning op. Op die manier ontstaan gewoontes. Om gedrag te veranderen wil je gewoontes doorbreken en nieuwe gewoontes aanleren. Hoe? Voor een verdieping in de techniek klik hier.
Handelingsper-spectief (concreet)	Een concrete oplossing bieden zodat gewenst gedrag zo eenvoudig mogelijk wordt gemaakt

Herhaling	Hoe vaker gedrag wordt vertoond, hoe groter de kans is dat het gewoontegedrag wordt. Zorg dus dat veilig gedrag zo vaak mogelijk wordt herhaald.
Implementatie-intenties	Met een implementatie-intentie koppel je een situatie aan concreet gedrag. Als [specifieke situatie], dan [concreet gedrag]. Dit is een concreet plan van aanpak waarin mensen beschrijven wanneer, waar en hoe ze hun doel gaan bereiken: 'Als ik in situatie X terecht kom, dan doe ik Y'. Wanneer deze koppeling aanwezig is, is de kans groter dat iemand actie onderneemt wanneer hij/zij in deze situatie terecht komt. Bij een implementatie-intentie is het belangrijk dat je concreet en specifiek bent. Zelf toepassen? Klik hier en hier voor een verdieping.
Law of least effort	Mensen hebben (onbewust) een sterke voorkeur voor gemak. Dit noemen we de law of least effort. Hoe gemakkelijker gedrag is, hoe groter de kans is dat we het gedrag vertonen. Daarnaast is het van belang dat de doelgroep het gevoel heeft dat ze het gedrag (gemakkelijk) kunnen uitvoeren. Wanneer mensen denken dat ze voor het gedrag onvoldoende kennis of vaardigheden hebben, dan zijn ze minder geneigd om het gedrag uit te voeren. Zie ook ***self-efficacy***. Zelf toepassen? Klik hier voor een verdieping.
Motivatie (extrinsiek en intrinsiek)	Motivatie is de factor die mensen in beweging krijgt om bepaald gedrag te vertonen. Extrinsieke motivatie ontstaat vanuit een externe prikkel (zoals het vooruitzicht op een beloning of straf). Intrinsieke beloning komt vanuit de persoon zelf.
Self-efficacy verhogen	Self-efficacy is het geloof in eigen kunnen. Of een persoon zich competent voelt om bepaald gedrag te vertonen, is bepalend voor het vertonen van dit gedrag. Het verhogen van dit geloof in eigen kunnen door bijvoorbeeld een succes ervaring of ***alter-casting*** kan worden ingezet om gedrag te veranderen.
Self-persuasion	Weerstand is een groot probleem als we iemand proberen te overtuigen. Zelfs als we goede argumenten hebben, vinden mensen het niet fijn als iemand ze vertelt wat ze moeten doen. Mensen ervaren vaak weerstand, behalve tegen zichzelf. Laat mensen dus zoveel mogelijk zelf beargumenteren waarom zij bepaald gedrag zouden moeten vertonen. Let er bij het stellen van vragen bovendien op dat mensen niet uitgedaagd worden om argumenten tégen wenselijk gedrag te verzinnen. Dat zorgt er namelijk voor dat zij zichzelf overtuigen van het verkeerde gedrag. Zelf toepassen? Klik hier voor een verdieping.

Sociale bewijskracht	Mensen zijn geneigd om zich te conformeren aan de norm. Dat noemen we sociale bewijskracht. Het gedrag van anderen heeft veel invloed op ons eigen gedrag. Ook als onze ratio ons zegt dat dit gedrag eigenlijk niet goed is. Dit principe kan in veel projecten worden toegepast. Zorg er altijd voor dat het juiste gedrag met elkaar wordt besproken, en dat bijvoorbeeld manschappen elkaar het goede voorbeeld geven. Zelf toepassen? Klik hier voor extra tips en hier voor extra praktijkvoorbeelden.
Sociale norm	Inmiddels is gedrag van anderen volgen onderdeel van ons automatische gedragsrepertoire: dat wat we doen zonder na te denken. Doen wat anderen doen is een makkelijke manier voor ons brein om het 'juiste gedrag' in een situatie te bepalen: als veel mensen het doen zal het wel goed zijn! Dit is de sociale norm. We volgen echter niet zomaar iedereen en ook niet in elke situatie. We zijn bijvoorbeeld eerder geneigd om mensen te volgen die op ons lijken en we doen dit vooral in onzekere situaties waarin onduidelijk is wat het 'juiste' gedrag is.
Weerstand	Weerstand is de factor die ervoor zorgt dat mensen niet in beweging komen, niet willen veranderen. Zonder iets aan weerstand te doen bij de doelgroep, heeft een gedragsveranderende maatregel geen kans van slagen.
Weerstand erkennen	Weerstand erkennen is begrip uiten voor tegenargumenten vóór de ander ze kan noemen. We vinden het vaak eng om weerstand te erkennen omdat we geen slapende honden wakker willen maken. Toch is dit in veel situaties een effectieve manier om gedrag te sturen. Door weerstand te erkennen geef je deelnemers het gevoel dat je ze begrijpt, wat ervoor zorgt dat ze jou positiever beoordelen. Die positievere beoordeling zorgt er vervolgens voor dat ze eerder doen wat je vraagt. Daarnaast neem je door weerstand te erkennen tegenargumenten weg vóórdat je doelgroep ze kan noemen. Zelf toepassen? Klik hier voor een verdieping.

BIJLAGE 2: METHODEN GEDRAGSINZICHTEN

Voor een effectieve aanpak is inzicht in gedrag en het meten van effect essentieel.

INZICHT

Ten eerste is het van belang om te weten waar het fout gaat. Wanneer, waar en door wie wordt het verkeerde gedrag eigenlijk vertoond? Welke (onbewuste) factoren zijn van invloed rondom het probleem en op het doelgedrag?

Er zijn verschillende methoden om een goed beeld van dit psychologische landschap te krijgen. Hiernaast een overzicht met verschillende methoden om gedragsinzichten in kaart te brengen met de voor- en nadelen per methode.

Voor een verdieping in de hiernaast beschreven methoden: klik hier. Wil je zelf aan de slag met vragenlijsten, maar je weet niet precies hoe? Kijk dan ook even hier.

EFFECT

Ten tweede is het belangrijk om een goed instrument te gebruiken voor de effectmeting. Wordt er door middel van een vragenlijst daadwerkelijk gemeten wat je wilt meten en zijn de metingen die je verricht betrouwbaar? Wat mensen zeggen komt niet altijd overeen met hun intenties en gedrag. Om daadwerkelijk inzicht te krijgen in gedrag, is het daarom belangrijk om objectieve (gedrags)maten te gebruiken.

Het op de juiste manier meten van effecten op gedrag is een ingewikkeld karwei: in de praktijk is het vaak lastig en prijzig om echt gedrag te meten (bijvoorbeeld: hoevaak komt een brandweerman geschoren op het werk?). Vaak wordt er daarom teruggegrepen op zelfrapportage.

Dat is – mits goed gebruikt – een redelijk alternatief voor gedragsmaten. Zorg ervoor dat je mensen niet vraagt naar hun gedrag in de toekomst (bijvoorbeeld: “Ga je vanaf nu altijd 3 minuten uitdampen na een inzet?” of “Ga je jouw gedrag veranderen?”). Mensen zijn slecht in het inschatten van hun toekomstige gedrag, waardoor zo’n effectmeting onbetrouwbaar is en nauwelijks voorspellende waarde heeft. Vraag mensen in plaats daarvan naar hun gedrag in het verleden (bijvoorbeeld: “Heb je de afgelopen inzet je FFP3 masker gedragen?”). Zelfgerapporteerd gedrag over gebeurtenissen in het recente verleden

is betrouwbaarder dan een uitgesproken intentie. Blijf ook in het laatste geval goed nadenken. Voorkom sturende vragen en sociaal wenselijke antwoorden.

OVERZICHT METHODEN GEDRAGSINZICHTEN

WELKE METHODE LEVERT DE JUISTE GEDRAGSINZICHTEN OP?

	LITERATUURSTUDIE	INTERVIEWS	VRAGENLIJSTEN	OBSERVATIES	FOCUSGROEP
WANNEER GEBRUIK JE HET?	Altijd, om te checken wat al bekend is over jouw casus	Als je nog weinig weet over de casus en een nieuw onderwerp wilt verkennen	Als je al wat weet over de casus en wilt checken in hoeverre inzichten gelden voor de hele doelgroep of in welke mate ze een rol spelen	Bijna altijd waardevol, maar met name nuttig als je verwacht dat de omgeving het gedrag van jouw doelgroep beïnvloedt en je benieuwd bent naar deze interactie	Niet om gedrag in kaart te brengen, eventueel wel om feeling te krijgen met de doelgroep en onderlinge interactie
+	Inzichten wetenschappelijk getoetst en daarom betrouwbaar	Kans om nieuwe informatie op te halen Kans om nuances te ontdekken	Inzichten mogelijk generaliseerbaar Kost relatief weinig tijd en geld Inzichten makkelijk samen te vatten	Objectief (mits je niet interpreteert) en daarom betrouwbaar	Kost relatief weinig tijd en geld
−	Meestal niet exact toepasbaar op jouw casus	Inzichten meestal niet generaliseerbaar Kost relatief veel tijd en geld Risico op vertekeningen door sociaal wenselijke antwoorden en beperkt inzicht in eigen gedrag	Risico op interpretatiefouten Risico om nieuwe inzichten te missen door strak kader Risico op vertekeningen door sociaal wenselijke antwoorden en beperkt inzicht in eigen gedrag	Kost relatief veel tijd en geld Risico op vertekeningen omdat het een momentopname is en aanwezigheid van een observator het gedrag van de doelgroep ongewenst kan beïnvloeden Motieven en weerstanden meestal niet zichtbaar	Relatief groot risico op vertekeningen door groepsprocessen waar je moeilijk voor kan waken

Lees meer op dbgedrag.nl/methoden-inzicht-gedrag/

D&B

BIJLAGE 3: INTERVENTIECONCEPTEN

INDIRECT ▶

STAP 1
Leiders faciliteren en mobiliseren

Focus op voorbeeldrol

STAP 2
Positieve groepsnorm creëren

Focus op gezondheid anderen

STAP 3
Routine creëren en ondersteunen

Focus op makkelijk maken

DIRECT

INTERVENTIE 1: training met focus op voorbeeldrol

- Aparte training/instructie instructeurs/bevelvoerders. **Social proof**: Voorbeeldrol instructeur/bevelvoerder: laat zien hoeveel impact zijn gedrag heeft op de groep. **Hero training.**
  - **Autoriteit**
  - **Altercasting**: Verantwoordelijkheid: "ik geef altijd het goed voorbeeld en bescherm mijn manschappen".
  - **Self-persuasion**: Bevelvoerder aanspreken op zijn 'willen helpen' > ik ben verantwoordelijk voor de gezondheid van mijn mannen omdat..

INTERVENTIE 2.1: Briefing aanpassen

- **Priming**: eigen veiligheid eerst
- **Weerstand** wegnemen
  - Ongemak erkennen
  - Risicoperceptie verhogen
- **Kennis** aandragen
- **Storytelling**
  - Fear appeal
  - Anchoring/projectie
  - Humor
- **Ervaring** (wat is 3 minuten)
- **Concreet actieplan**
- **Commitment** laten maken

INTERVENTIE 2.2: Debriefing

- **Feedback** op gedrag in debrief
- **Herhaling** & **herinnering**

INTERVENTIE 3: gedragsrollen activeren (manded altercasting)

- **Verantwoordelijke rol (framing: voor de ander)**
  - *Altercasting: zorgdragen voor je buddy/team. Je bent verantwoordelijk voor je collega.*
  - *Buddy-check voor- en na een oefening.*
- **Verantwoordelijke rol (framing: voor jezelf of je familie)**
  - *Levens redden, dan toch ook je eigen?*
  - *Een held komt veilig thuis*
  - *Voor wie doe je het?*
- **Professionele rol**
  - *Als professional vind ik het belangrijk dat ..*

INTERVENTIE 4: Self-efficacy verhogen

- Aanspreekcultuur
  - Helmpie zegt (**antropomorfisme**)
  - **Herdefiniëren relatie**

INTERVENTIE 5: Verantwoordelijke aanwijzen

- Duidelijke rolverdeling, geen diffusie (altijd chauffeur bijvoorbeeld)
- Speciale rugflap
- Vaste taken (HUB klaarzetten)

INTERVENTIE 6: HUB creëren (omgeving inrichten)

- Verzamelplek waar je **concreet vervolgtappen** neemt, na een uitruk ga ik naar de HUB en vertoon ik concreet gedrag X en Y. **Implementatie intentie**
  - **Visueel**: bijvoorbeeld door projectie
  - **Concreet**: wat is 3 min.
    - Timer als **cue** (op wagen, trekkoord)
    - **Seintje** uit masker
  - **Duidelijk**: stappenplan
  - **Makkelijk**: alles staat klaar (is ook een barrière)
    - Bijvoorbeeld de waaier inzetten
  - **Reminders** op trainingslocatie, TAS, etc.
    - **Reminders** aan **rollen**
    - **Reminders** aan **regels**

OUT OF THE BOX INTERVENTIES

- Iemand anders moet je masker afdoen(samenwerken)
- Bewust penetrante geur verspreiden
- Dampen weghalen, afdekken (omdraaien)
- Ander design mondkapjes

D&B