



Nationaal
Psychotrauma
Centrum

ARQ Kenniscentrum
Impact van Rampen
en Crises

Evaluatieonderzoek Adaptatie op een Derde Locatie

Adaptatie-onderzoeksrapport

Colofon

Opdrachtgever

DGO Defensie

Rik Bergman, Directeur MGGZ

Elbert Geuze, Directeur Expertisecentrum MGGZ

Verantwoordelijk uitvoerende

ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum |

ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises

Nienoord 5

1112 XE Diemen

impact@arq.org

www.impact.arq.org

Auteurs

Dr. Mitzy Kennis

Dr. Hans te Brake

Jaar van uitgave

2022

Inhoudsopgave

Beleidssamenvatting	4
Inleiding	10
<i>Aanleiding</i>	<i>10</i>
<i>Vraagstelling.....</i>	<i>14</i>
<i>Doelstelling evaluatieonderzoek.....</i>	<i>14</i>
Werkwijze & Methode.....	14
<i>Rolverdeling en communicatie.....</i>	<i>14</i>
<i>Plan van aanpak</i>	<i>15</i>
<i>Kwalitatieve fase.....</i>	<i>16</i>
<i>Kwantitatieve fase</i>	<i>17</i>
<i>Analyse.....</i>	<i>17</i>
<i>Synthese: het Stake-Donabedian Model.....</i>	<i>18</i>
<i>Respons huidig evaluatieonderzoek.....</i>	<i>20</i>
Resultaten Adaptatieprogramma	22
<i>Gepland programma.....</i>	<i>23</i>
<i>Gerealiseerd programma.....</i>	<i>30</i>
Resultaten: adaptatie in coronatijd.....	41
<i>Aanpassingen en kansen door corona</i>	<i>41</i>
<i>Het adaptatieprogramma in coronatijd</i>	<i>41</i>
Conclusies en aanbevelingen	47
<i>Overige bevindingen</i>	<i>49</i>
<i>Sterke punten.....</i>	<i>50</i>
<i>Knel- en verbeterpunten</i>	<i>52</i>
<i>Aanbevelingen</i>	<i>54</i>
Reflectie.....	58
Afkortingen:.....	59

Beleidssamenvatting

Sinds 2007 wordt er voor alle krijgsmachten eenzelfde geformaliseerd adaptatieprogramma uitgevoerd dat kan worden ingezet voor iedere militair die 30 dagen in een missiegebied is geweest. De uitgangspunten hierbij waren in 2007¹ *'om de uitzendperiode als groep te verwerken en als voorbereiding op de terugkeer in de thuissituatie'* (CDS A-125 (2005)). De CDS kon bepalen wanneer er een adaptatieprogramma werd ingezet na een missie.

Door veranderde missie omstandigheden (minder grootschalig, minder dreiging) is de wens ontstaan om deze uitgangspunten van het adaptatieprogramma te evalueren en te toetsen. Daarom is begin 2020 een evaluatieonderzoek gestart, uitgevoerd door ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises.

Onderzoek

Het onderzoek bestond uit verschillende onderdelen:

- documentenonderzoek – om het beleid en de internationale inzichten in kaart te brengen;
- interviews met inhoudsdeskundigen, gespreksleiders, supervisors en adaptanten – om inzicht te krijgen in beleid, uitvoering en ervaring van het adaptatieprogramma;
- een focusgroep met inhoudsdeskundigen over het adaptatiebeleid;
- vragenlijsten onder militairen na terugkeer van uitzending – daarmee is getracht een zo representatief mogelijk beeld te krijgen van de ervaringen van adaptanten zelf;
- supervisorverslagen en observatielijsten – deze gaven meer inzicht in de uitvoering van het adaptatieprogramma.

Resultaten

Bij de start van het onderzoek zijn drie onderzoeksvragen geformuleerd. De coronapandemie leidde tot het toevoegen van een aanvullende vierde onderzoeksvraag.

1. Komen de uitgangspunten en doelstellingen ten tijde van de inrichting (2007) van het adaptatieprogramma overeen met de huidige uitgangspunten?
2. Is het programma werkzaam vanuit de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?
3. In welke vorm bereikt het programma het best de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?
4. Wat zijn de effecten van de coronapandemie op de uitvoering van het adaptatieprogramma?

De antwoorden op de onderzoeksvragen worden hieronder samengevat.

¹ 2007 is gekozen als startpunt omdat vanaf dat moment de adaptatie 'paars' voor alle krijgsmachten op dezelfde manier werd georganiseerd door de MGGZ en DOPS (met een programma op derde (vakantie)locatie, een groepsgesprek met opgeleide gespreksleiders).

1. Komen de uitgangspunten en doelstellingen ten tijde van de inrichting (2007) van het adaptatieprogramma overeen met de huidige uitgangspunten?²

De hoofddoelstelling van het adaptatieprogramma is nagenoeg onveranderd gebleven³, essentie van het adaptatieprogramma blijft: het bevorderen van de overgang naar huis. De doelstelling zoals die was geformuleerd ten tijde van de inrichting in 2007 komt dus overeen met de huidige doelstelling.

Het tweede doel van het adaptatieprogramma is echter wel veranderd: *'de uitzendperiode als groep te verwerken'* is sinds 2016 geen doelstelling meer⁴ en *'respect en waardering laten blijken'* is erbij gekomen als tweede doel. Het adaptatieprogramma is sinds 2016 tevens verplicht geworden.

2. Is het programma werkzaam vanuit de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?

Deze vraag moet gelaagd worden beantwoord:

Wat zijn de huidige operationele uitgangspunten en doelstellingen?

De huidige operationele doelen die bij het hoofddoel *'het bevorderen van de overgang naar huis'* horen, zijn: psycho-educatie⁵ geven, een ontspannen setting creëren, het afsluiten van de missie met de groep, problemen in een vroeg stadium na uitzending signaleren, het borgen van zorg direct na uitzending vanuit Defensie. De huidige operationele doelen die bij het tweede hoofddoel *'respect en waardering tonen'* horen, zijn: het adaptatieprogramma op locatie organiseren en aandacht, respect en waardering geven aan uitgezonden militairen.

Is het programma hierop ingericht?

Volgens inhoudsdeskundigen is het adaptatieprogramma ingericht om deze doelen te behalen, behalve het operationele doel *'problemen in een vroeg stadium na uitzending signaleren'*. Dit is *bijvangst* volgens inhoudsdeskundigen, omdat het programma hier niet op is ingericht. Dit doel kan niet door het adaptatieprogramma in de huidige vorm worden behaald.

Is het programma werkzaam vanuit bovengenoemde uitgangspunten en doelstellingen?

Onder *werkzaam* verstaan we de uitkomsten ervaren door inhoudsdeskundigen, adaptatie-gespreksleiders en adaptanten, en tevredenheid van adaptanten met het programma.

Alle betrokkenen benoemen dat de adaptatieprogrammadoelen: een ontspannen setting creëren, het afsluiten van de missie met de groep en het borgen van zorg vanuit Defensie

² In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel stond ook de deelvraag: *Is bijvoorbeeld de definitie van gezondheid en mentale fitheid verschoven?* Deze definitie wordt echter niet expliciet benoemd in de beleidsstukken.

³ In het eerste hoofdstuk wordt de tijdlijn van de (beleids)ontwikkeling van het adaptatieprogramma in de huidige vorm toegelicht. De belangrijkste bevindingen zijn gebaseerd op de aanwijzing (A-125; 2005) en instructie (I-125; 2016) van de Commandant der Strijdkrachten. In 2005 was het hoofddoel: *'als voorbereiding op de terugkeer in de thuissituatie'*, sinds 2016 is dit: *'een zorgvuldige overgang te realiseren van het operatiegebied naar Nederland'*.

⁴ Volgens inhoudsdeskundigen is het als groep verwerken van de uitzending lastig te realiseren en daarom geen hoofddoel meer. Dit doel is als operationeel doel terug te vinden in het huidige beleid: Het afsluiten van de missie met de groep.

⁵ Psycho-educatie wordt gespecificeerd als de volgende elementen: herkennen van waarschuwingstekens (normaliseren en wanneer aan de bel trekken), zelfzorg en zorg. Het uitreikstuk/de folder omvat deze informatie.

direct na uitzending, worden behaald of naar tevredenheid worden uitgevoerd. Adaptanten en adaptatiegespreksleiders beschrijven dat psycho-educatie, respect en waardering tonen en vroeg signaleren van problemen wisselend wordt uitgevoerd en ervaren. Het adaptatieprogramma als geheel wordt door adaptanten met een ruime voldoende beoordeeld in de vragenlijst – dit is vergelijkbaar met eerdere evaluaties en de waardering lijkt over de tijd dus onveranderd.

3. In welke vorm bereikt het programma het best de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?

Zoals aangegeven in antwoord op de eerste onderzoeksvraag is in hoofdlijnen weinig veranderd aan het uitgangspunt van het adaptatieprogramma. De instrumenten die voor het behalen van beide (huidige) doelen worden ingezet (de vorm van het programma) zijn dan ook grotendeels hetzelfde. Dit zijn de introductiepresentaties, het adaptatiegroeps gesprek met bijbehorende psycho-educatie folder, en het ontspanningsprogramma op een derde locatie.

Volgens inhoudsdeskundigen en adaptatiegespreksleiders is de uitvoering van het adaptatieprogramma aangepast om aan de veranderende omstandigheden tegemoet te komen: er zijn verschillende gespreksvormen ontwikkeld voor hoog en laag geweldsspectrum missies (*Battlemind* en *Scroll*); er worden verschillende adaptatielocaties ingezet (tussen missiegebied en Nederland in) voor verschillende missies om de overgang te bevorderen; het ontspanningsprogramma is vrijer ingericht met keuzemogelijkheden op de locaties.

Adaptanten zijn tevreden over het adaptatieprogramma. De onderdelen van het programma (introductiepresentaties, het adaptatiegroeps gesprek en de psycho-educatie folder) worden door adaptanten positiever gewaardeerd dan in eerdere evaluaties. Het ontspanningsprogramma wordt minder goed beoordeeld dan voorheen, maar nog steeds ruim voldoende (gemiddeld een 6.6).

Een kanttekening is dat een *aangepast* adaptatieprogramma (namelijk alleen een individueel gesprek of een groeps gesprek in missiegebied) slechter wordt beoordeeld, evenals de doelen ontspanning, erkenning en waardering (zie ook vraag 4 hieronder). De derde locatie en het ontspanningsprogramma lijken daarom essentiële elementen in het adaptatieprogramma; een adaptatiegesprek is niet genoeg om alle doelen te behalen.

4. Wat zijn de effecten van de coronapandemie op de uitvoering van het adaptatieprogramma?

De coronapandemie verhinderde de uitvoering van het volledige adaptatieprogramma; zo werden adaptatiegesprekken in missiegebieden uitgevoerd in plaats van op een derde locatie. De gesprekken werden uitgevoerd door aanwezige hulpverleners en militairen die niet altijd voldoende waren opgeleid om adaptatie-gesprekken te kunnen voeren. Ook waren tijdens de gesprekken ter plaatse geen supervisors aanwezig. Tenslotte werd aangegeven dat door het uitvoeren van de gesprekken in missiegebied ontspanning, erkenning en waardering ontbrak en de overgang naar huis minder goed werd gefaciliteerd volgens adaptanten en gespreksleiders.

Een groep militairen die tijdens de coronapandemie is teruggekeerd (corona-groep N=95) en alleen een gesprek in missiegebied heeft gehad is vergeleken met een groep militairen die vóór de coronapandemie is teruggekeerd en het adaptatieprogramma op een derde locatie heeft doorlopen (pre-corona groep (N=54)). De corona-groep beoordeelt het adaptatieprogramma en de uitkomsten lager dan de pre-corona groep.

Hieruit kan voorzichtig worden geconcludeerd dat een ontspanningsprogramma én een derde locatie van meerwaarde is voor het adaptatieprogramma, in ieder geval voor de ervaring van de adaptanten. Daarnaast lijkt het uitvoeren van de gesprekken door een (onafhankelijk) goed opgeleid adaptatiegespreksleidersteam ook belangrijk voor de gesprekservaring.

Aanbevelingen in het kort

De algemene bevinding is dat het belang van het adaptatieprogramma voor de overgang van uitzending naar huis en erkenning en waardering wordt onderschreven door inhoudsdeskundigen, beleidsmakers, uitvoerders en deelnemers. Het adaptatieprogramma is op grond van deze bevindingen een belangrijk onderdeel in het proces van zorg en moet daarom worden behouden.

Dit onderzoek bracht ook knel- en verbeterpunten van het adaptatieprogramma aan het licht. Op basis daarvan kunnen de volgende aanbevelingen (→) worden gedaan:

1. Niet iedere militair die 30 dagen in missiegebied is geweest doorloopt een adaptatieprogramma of -gesprek na uitzending, terwijl dit in het geformuleerde beleid⁶ staat.
→ De aanbeveling is om het geformuleerde beleid uit te voeren: iedere militair die 30 dagen in missiegebied is geweest, dient een adaptatieprogramma aangeboden te krijgen. Als dat niet mogelijk is, dient er ten minste een adaptatiegesprek plaats te vinden. De wens van adaptanten is, om als aanvulling op het gesprek, ontspanningsactiviteiten rondom terugkeer te bieden.
2. Niet iedereen vraagt om een individueel gesprek tijdens een adaptatieprogramma terwijl hier wel behoefte aan is.
→ In lijn met punt 1: individuele gesprekken dienen laagdrempelig te kunnen worden aangevraagd tijdens het adaptatieprogramma door militairen die daar behoefte aan hebben. Blijf aandacht besteden aan het laagdrempelig aanbieden van individuele gesprekken.
3. Het adaptatieprogramma ontbreekt in het plan dat Defensie voorafgaand aan de missie moet maken t.a.v. de zorg voor, tijdens en na de missie⁷. Dit terwijl het adaptatieprogramma essentieel onderdeel is van de zorg na missie, zoals is verankerd in de Veteranenwet. Tevens kan hier aandacht zijn voor maatwerk per missie, wat door adaptanten als wens is benoemd.
→ Benoem het adaptatieprogramma in het zorgplan per missie (conform beleid) en schenk hierin aandacht aan: geweldspectrum/dreigingsrisico's, specifieke uitgevoerde taken, over-

⁶ CDS Instructie I-125 Adaptatie (2016), Veteranenbesluit

⁷ De DOPS maakt dit plan in samenwerking met de operationele commando's en de ondersteuning verlenende instanties.

of onderbelasting, grootte van missie, en eerdere ervaringen met adaptatie.

4. Het is niet duidelijk welke criteria bij evaluatie van het programma worden gebruikt (per rotatie), en het adaptatieprogramma als geheel (over verschillende rotaties) wordt niet structureel geëvalueerd, maar incidenteel. De evaluatiecriteria moeten worden opgesteld en worden toegepast in interne en globale evaluaties. Een evaluatie over verschillende rotaties moet structureel worden uitgevoerd.
 - ➔ Evalueer het adaptatieprogramma periodiek. Of als de situatie daar aanleiding toe geeft, bijvoorbeeld bij een verandering in type inzet/missie. Communiceer helder over de interne evaluatiecriteria.
5. Er werden onnodige verplaatsingen ervaren bij het adaptatieprogramma op een tussenstop, terwijl adapteren ook op een derde locatie in een veilig gebied van het land van de missie kan (denk aan vliegvelden buiten oorlogsgebieden).
 - ➔ Verruim de locatie-eisen voor adaptatielocaties en onderzoek of adapteren in een veilig gebied van het land van de missie ook een mogelijkheid is.
6. Het is onduidelijk wat de psycho-educatie elementen zijn die aan de orde moeten komen in het adaptatiegesprek. Deze worden dan ook op wisselende wijze in de praktijk gebracht en ervaren. De folder, waarin de psycho-educatie informatie wordt benoemd, wordt niet altijd uitgereikt.
 - ➔ Specificeer de psycho-educatie elementen die aan bod moeten komen. Geef psycho-educatie tijdens de adaptatiegesprekken en reik de psycho-educatie folder uit, conform beleid. Bekijk of de folder compleet is op basis van de geformuleerde elementen.
7. Er zijn voorkeuren voor de timing van het adaptatieprogramma uitgesproken.
 - ➔ Houdt rekening met de voorkeuren van adaptanten m.b.t. de timing van het programma: plan de adaptatiegesprekken op de aankomstdag, zorg dat vertraging niet tot inkorten van het programma leidt, en voer gesprekken in missiegebied dichtbij vertrek.
8. Het vroeg signaleren van problemen wordt als '*bijvangst*' benoemd door inhoudsdeskundigen, het adaptatieprogramma in huidige vorm is niet op vroeg signalering van problemen ingericht⁸. Dit komt echter wel terug als operationeel doel in beleidsstukken en in de verwachtingen van adaptanten van het adaptatieprogramma.
 - ➔ Schep heldere verwachtingen en schrap de term 'vroeg signaleren' uit de beleidsstukken. Met het huidige programma wordt volgens *best practice* niet te veel en niet te weinig geïntervenieerd volgens het *watchful waiting* principe. Gebruik terminologie die daarbij past.
9. Het is onduidelijk hoe erkenning/respect en waardering gegeven dient te worden. De helft van de adaptanten ervaart geen erkenning/respect en waardering door het adaptatieprogramma.
 - ➔ Specificeer hoe erkenning/respect en waardering gegeven dient te worden en meet of dit gebeurt. Onderzoek hoe erkenning en waardering vergroot kan worden, het huidig onderzoek geeft hier eerste indicaties van, bijvoorbeeld: Instrueer het adaptatiepersoneel

⁸ Niet alle hulpverlener gespreksleiders zijn vanuit hun vakgebied opgeleid om (mentale) problemen vroeg na de uitzending te signaleren.

(nog) beter om respect en waardering te uiten naar adaptanten in interacties; Draag er zorg voor dat een adaptatielocatie niet onderdoet voor de locatie op uitzending.

10. Een adaptatieprogramma wordt ingezet na 'een missie ter handhaving van de internationale rechtsorde' waarop de Veteranenwet van toepassing is. Er zijn echter andere vormen van inzet in het buitenland waar geen adaptatieprogramma voor wordt ingezet, terwijl ingrijpende gebeurtenissen worden ervaren en/of militairen lange tijd van huis zijn en een adaptatieprogramma passend zou zijn (bijvoorbeeld bij Frontex in Griekenland waarbij veel drenkelingen/vluchtelingen werden gered). Deze behoefte wordt ook uitgesproken onder adaptanten met andere inzetervaring.
 - ➔ Overweeg ook voor andere situaties dan alleen 'missies' een adaptatieprogramma of -gesprek aan te bieden. Het meemaken van ingrijpende gebeurtenissen en/of lange tijd van huis zijn kunnen redenen zijn om een adaptatieprogramma aan te bieden of een adaptatie-gesprek te voeren.

Inleiding

Aanleiding

Behoeft adaptatieprogramma en ontwikkeling

Defensie zendt militairen uit naar missiegebieden om deel te nemen aan diverse (vredes)operaties. Na missies in Libanon (1979-1985) en Bosnië (1991-2011) werd de noodzaak van goede nazorg na uitzending duidelijk. Daardoor zijn er bij verschillende krijgsmachtsonderdelen verschillende nazorginitiatieven ontwikkeld, zoals individuele gesprekken in missiegebied met psychologen door de (toenmalige) afdeling Algemene Individuele Hulpverlening (AIH) van de Koninklijke Landmacht (KL) en Koninklijke Marechaussee (KMar) en een ontspanningsprogramma op een derde locatie (soms in combinatie met (groeps)gesprekken door niet-hulpverleners of maatschappelijk werkers) op Cyprus door de Koninklijke Marine (KM).

In 2005 is een advies geschreven om de verschillende bestaande psychologische hulpverlening⁹ samen te voegen tot een gezamenlijke Militaire geestelijke gezondheidszorg (MGGZ) voor de verschillende krijgsmachtsonderdelen (een 'paarse' organisatie¹⁰) en is een voorstel gedaan om ook nazorg op een eenduidige manier aan te bieden¹¹. Sinds 2005 wordt er in de beleidsstukken gesproken over een uniforme adaptatieprocedure: het adaptatieprogramma op een derde locatie, wat georganiseerd kan worden op verzoek van de Commandant der Strijdkrachten (CDS) (CDS Aanwijzing A-125 Adaptatieperiode (2005)).

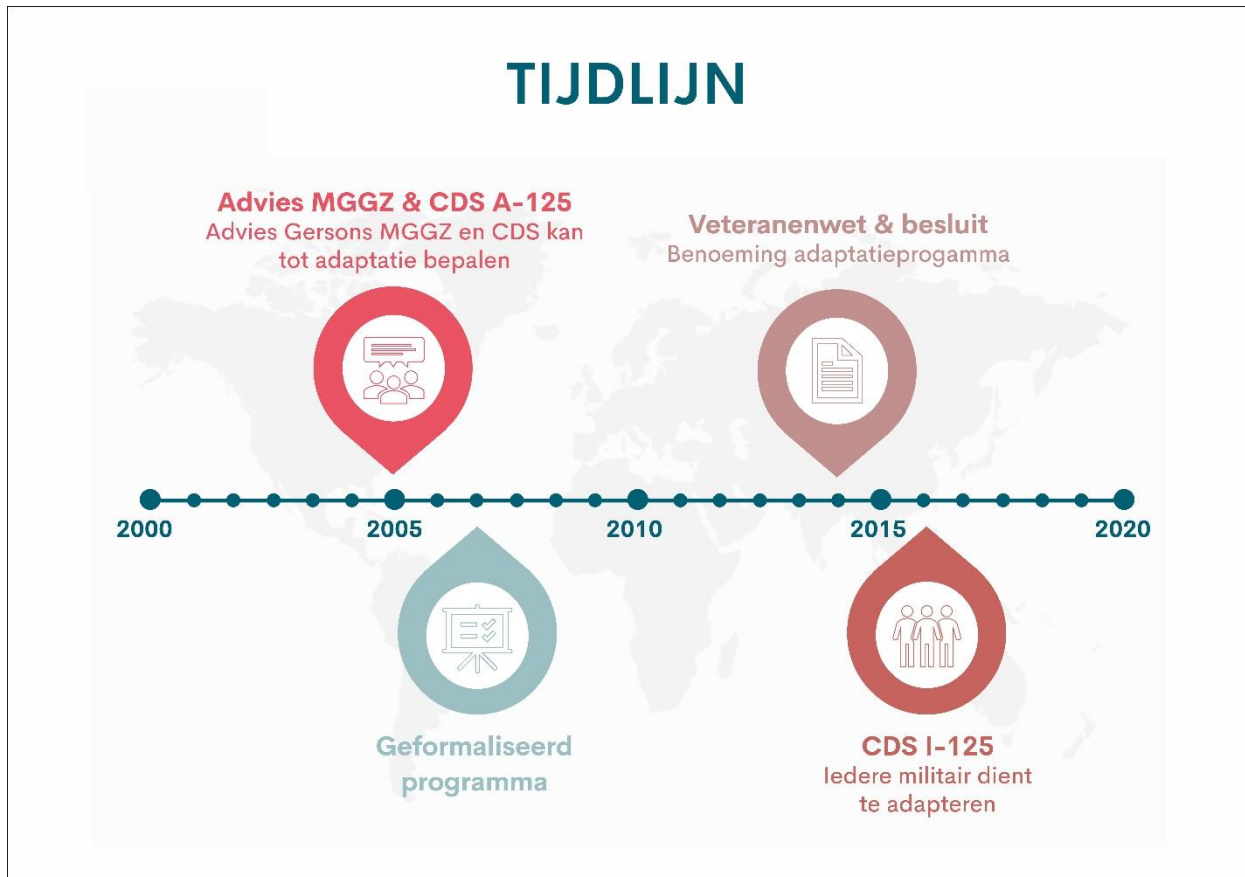
Ongeveer in de periode van 1992-2007 vonden er verschillende uitvoeringen van het adaptatieprogramma plaats (met en zonder gesprekken), georganiseerd door de krijgsmachtsonderdelen. Het programma was nog niet geformaliseerd, werd naar eigen inzicht uitgevoerd door de ondersteuningsdiensten van de krijgsmachten en er waren bijvoorbeeld geen standaard opleidingen voor gespreksleiders. De missies in Afghanistan waren in die periode de grootste missies. Zie ook Figuur 1 voor een globale weergave van de tijdlijn.

⁹ Hierin is voorgesteld in ieder geval de volgende afdelingen samen te voegen: De Afdeling Individuele Hulpverlening (AIH) van de Koninklijke Landmacht/Koninklijke Marechaussee; de afdeling GGZ van de Koninklijke Marine; de afdeling GGZ en de vliegerpsychologen van de Koninklijke Luchtmacht; de afdeling Psychiatrie van het Centraal Militair Hospitaal (Gersons, 2005)

¹⁰ De Militaire geestelijke gezondheidszorg (MGGZ) is inderdaad ontstaan in 2007.

¹¹ Het adaptatieprogramma is onderdeel van de bredere zorglijn rondom uitzendingen en het nazorgtraject, wat ook in 2007 is ingericht ten tijde van de oprichting van de MGGZ. De zorglijn rondom uitzendingen bestaat uit zorg voor, tijdens en na uitzending: opleiding en voorlichting (stress-les) voor uitzending, signaleren van problemen en beschikbaarheid van zorg tijdens uitzending, het adaptatieprogramma, het terugkeergesprek 3 maanden na uitzending en de terugkeer vragenlijst na missie en inzet 6 maanden na uitzending.

TIJDLIJN



Figuur 1. Tijdlijn van het beleid rondom de ontwikkeling van het adaptatieprogramma

Beleid en regelgeving huidig adaptatieprogramma

Sinds 2007 vindt er een adaptatieprogramma plaats op een derde locatie (namelijk niet in missiegebied en niet thuis) volgens een geformaliseerde werkwijze, ingericht op grote missies, zoals die in Afghanistan (adaptatieprogramma op Kreta) en individuele of kleine missies (groepsgrootte tot 20; adaptatieprogramma in Athene). Dit is tot stand gekomen door het samenvoegen van de zorg die door de KL/KMar en KM werd geboden na uitzending¹².

Sinds 2012 wordt het adaptatieprogramma in de Veteranenwet en het Veteranenbesluit benoemd als onderdeel van het zorgprogramma na uitzending. De Veteranenwet (2012; artikel 2) stelt dat erkenning en waardering in het veteranenbeleid moet worden uitgedragen. Het adaptatieprogramma valt onder veteranenbeleid. In het Veteranenbesluit (2014; artikel 9) wordt meer uitleg over de uitvoering van het veteranenbeleid gegeven. Hierin staat een adaptatieprocedure benoemt als onderdeel van de sociaal medische begeleiding rondom inzet. Specifiek wordt benoemd dat de adaptatieprocedure ten minste bestaat uit: gesprekken en het verstrekken van informatie over zorg na terugkeer.

In 2016 is het beleidskader voor het adaptatieprogramma (CDS A-125) aangepast en is het uitgangspunt dat iedere militair die 30 dagen of langer aaneengesloten aanwezig is geweest in een operatiegebied, dient te 'adapteren' (Instructie CDS I-125 Adaptatie (2016)). Deze beleidsinstructie is tevens de basis voor het operationele beleid en is opgenomen in de *standard*

¹² Tevens werden er in het nazorgtraject individuele terugkeergesprekken ingevoerd met een bedrijfsmaatschappelijk werker. Deze worden 3 maanden na uitzending uitgevoerd in Nederland.

operation procedures (SOP) en *standard operation instructions* (SOI) van de Directie operaties (DOPS). Voor missies/inzetten, waarvoor Kreta geografisch gezien geen goede tussenstop halverwege is, zijn er nieuwe locaties ingericht (2014-2021 Mali: Gran Canaria, vanaf 2017 Litouwen¹³: Berlijn/Potsdam). Zie Box 1 voor een overzicht van de indeling van het huidige adaptatieprogramma.

Box 1: Het Nederlandse adaptatieprogramma (vanaf 2007) en kernbegrippen

Het Nederlandse adaptatieprogramma

Het adaptatieprogramma vindt plaats op een derde locatie (niet in het missiegebied of in Nederland). Het programma duurt ongeveer 48 uur en is verdeeld over 3 dagen. De geformaliseerde werkwijze ziet er sinds 2007 als volgt uit:

Dag 1: aankomst en gesprek

Op dag 1 komen de adaptanten aan en vinden introductiepresentaties plaats waarin de hoofdlijnen van het programma worden gegeven, de huisregels benoemd worden en het adaptatieteam wordt voorgesteld. Als de aankomsttijd het toelaat, vinden de adaptatie-gesprekken ook op deze dag plaats. De adaptatiegesprekken zijn groepsgesprekken onder begeleiding van een duo opgeleide gespreksleiders (militair met uitzendervaring en hulpverlener).

Dag 2: ontspanning

Op dag 2 is er vooral tijd en ruimte voor ontspanningsactiviteiten en vinden eventueel nog adaptatiegesprekken plaats (bij late aankomst).

Dag 3: vertrek

Dag 3 staat in het teken van het vertrek.

Kernbegrippen

Adaptatie: de periode van overgang tussen operatiegebied en het thuis weer invoegen.

Adaptatieprogramma: een georganiseerd tweedaags adaptatieprogramma op een derde locatie in het kader van het zorgprogramma rondom operaties; dit omvat introductie-presentaties, adaptatiegesprekken in een groep onder leiding van een hulpverlener en militaire gespreksleider en een ontspanningsprogramma met vrij in te delen tijd.

Adaptanten: alle militairen die terugkomen van >30 dagen in een operatiegebied en een adaptatieprogramma doorlopen (al dan niet op een derde locatie).

Adaptatiegespreksleider (AGL): de gespreksleider bereidt de adaptatiegesprekken voor en voert ze uit in samenwerking met een collega gespreksleider. De AGL kan een militair met uitzendervaring of hulpverlener (van Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BMW), Geestelijke Verzorging (GV) en de MGGZ) zijn die de AGL cursus heeft gevolgd, 1 adaptatietrip per 2

¹³ Voor de Nederlandse deelname aan de enhanced Forward Presence (eFP) in Litouwen (in het kort de inzet van militairen in Litouwen) is besloten een adaptatieprogramma te organiseren. Militairen krijgen na deze inzet geen veteranenstatus, omdat dit niet wordt gezien als een missie ter handhaving van de internationale rechtsorde waarop de Veteranenwet van toepassing is.

jaar uitvoert of elk jaar een terugkomdag bijwoont. Er kunnen vanuit verschillende krijgsmachten specifieke vereisten zijn voor AGLs; bijvoorbeeld bij de landmacht moet je onderofficier zijn om AGL te worden.

Gespreksleidersteam (GLT): het GLT heeft primair tot doel het voorbereiden en uitvoeren van de adaptatiegesprekken tijdens het adaptatieprogramma. Daarnaast heeft het GLT tot doel ondersteuning te bieden aan militairen met psychische en/of psychosociale problematiek tijdens de adaptatieperiode (waaronder incidenten).

Senior National Representative (SNR): de Commandant-Vaste Kampstaf (C-VKS) treedt op als SNR en heeft, namens DOPS de algehele leiding over het adaptatieprogramma. De logistieke organisatie van het adaptatieprogramma (regels, programma, financiën) valt onder de SNR. De SNR schrijft ook een totaalverslag over het adaptatieprogramma.

Vaste Kampstaf: staf die de SNR ondersteunt in de logistieke organisatie van de adaptatie op locatie.

Supervisor: de supervisor is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de adaptatiegesprekken en plant, organiseert en coördineert de voorbereidingen en uitvoering van deze gesprekken, en de inzet van de gespreksleiders. Vanuit deze rol kan er (ongevraagd) advies aan de SNR worden gegeven en wordt er ook een eindrapportage over de adaptatiegesprekken geschreven (supervisorverslag). De supervisor is een ervaren senior hulpverlener die de gespreksleidersopleiding heeft gevolgd en minimaal 1 adaptatietrip per 2 jaar coördineert of anders per jaar 1 terugkomdag bijwoont. De selectie van supervisors verschilt per ondersteuningverlenende instantie (MGGZ, BMW, GV).

Eerdere evaluaties

Sinds de inrichting van het huidige adaptatieprogramma zijn twee uitgebreide evaluaties geweest door de (toenmalige) onderzoeksafdeling van Defensie, Gedragswetenschappen (GW), in 2008 en 2012. Er wordt consistent een ruime voldoende gegeven aan het adaptatieprogramma in deze evaluaties. Op basis van deze evaluaties zijn aanbevelingen gedaan om het adaptatieprogramma aan te passen. Het is de vraag of deze aanpassingen zijn geïmplementeerd en of het huidige adaptatieprogramma daarmee beter de doelen bereikt.

De omstandigheden van huidige missies zijn veranderd ten opzichte van de omstandigheden tijdens de inrichting van het adaptatieprogramma in 2007. De missies worden minder grootschalig¹⁴ en de bedreiging/het geweldsspectrum van deze missies is lager. Daarnaast is het adaptatieprogramma verplicht geworden. Door deze veranderingen in omstandigheden en beleidskader is het de vraag of het huidige adaptatieprogramma inhoudelijk past bij de huidige omstandigheden. Om deze reden is er vanuit de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg (MGGZ) de behoefte om het huidige adaptatieprogramma (zoals beschreven in Box 1) te evalueren.

¹⁴ Ter illustratie; de ISAF-missies in Afghanistan hadden een omvang tot wel 1350 militairen in. De huidige grootste inzet is eFP in Litouwen, waar gemiddeld 300 man zit.

Vraagstelling

Op basis van voorgaande zijn de volgende vraagstellingen geformuleerd door de onderzoekers van ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises in overleg met de MGGZ:

1. Komen de uitgangspunten en doelstellingen ten tijde van de inrichting (2007) van het adaptatieprogramma overeen met de huidige uitgangspunten?
2. Is het programma werkzaam vanuit de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?
3. In welke vorm bereikt het programma de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?
4. Hoe heeft de coronapandemie effect op het adaptatieprogramma?

Doelstelling evaluatieonderzoek

Het doel van het evaluatieonderzoek is het formuleren van een advies voor een adaptatieprogramma dat breed wordt gedragen onder militairen en toekomstbestendig is. De opgedane inzichten uit het documentenonderzoek worden beschreven in een internationale publicatie, zodat de wetenschappelijke gemeenschap en hulpverleners uit aanverwante civiele en militaire organisaties profiteren van de voor Defensie opgedane inzichten.

Werkwijze & Methode

Rolverdeling en communicatie

Het onderzoek werd uitgevoerd door onderzoekers van ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises (Dr. Mitzy Kennis, Fattana Mohammad, MSc., Dr. Hans te Brake) in opdracht van de Defensie Gezondheidszorg Organisatie (DGO). De opdrachtgevers van dit onderzoek zijn Rik Bergman, directeur MGGZ, en Elbert Geuze, directeur Expertisecentrum MGGZ. Tevens is Martine Hueting, senior beleidsadviseur Expertisecentrum MGGZ, als contactpersoon aangesteld om regelmatig de voortgang en uitvoering van het project te bespreken en te faciliteren in het leggen van contacten binnen Defensie.

Om strategisch draagvlak te creëren, en de onderzoekers toegang te geven tot een netwerk binnen Defensie voor werving van deelnemers voor het onderzoek en om betrokkenen te informeren, is bij aanvang van het project een begeleidingscommissie samengesteld. Dit maakt het mogelijk om uiteindelijk tot een beleidsadvies te komen dat gedragen wordt door de belanghebbenden en aansluit bij de doelgroep. Deze commissie is 4 keer bijeengekomen en bestond uit de opdrachtgevers en contactpersoon van de MGGZ, en een representant van de volgende onderdelen: Hoofddirectie Personeelszorg (HDP), Directie Operaties (DOPS), MGGZ zorglijn uitzendingen en de Staf KMar. Alle leden van de begeleidingscommissie waren of zijn betrokken bij het beleid en/of de uitvoering van het adaptatieprogramma en/of hebben een grote rol gespeeld in de ontwikkeling van het adaptatieprogramma.

Plan van aanpak

Het onderzoek bestond uit een kwalitatieve en kwantitatieve fase. In de kwalitatieve fase werden bestaande uitgangspunten getoetst op relevantie, alsmede nieuwe uitgangspunten vastgesteld. Een daaropvolgende kwantitatieve fase evalueerde deze uitgangspunten, en gaf inzicht in hun samenhang.

De kwalitatieve fase bestond uit documentenonderzoek, verdiepende interviews en gespreksverslagen en observatielijsten. De kwantitatieve fase bestond uit een vragenlijst. Met de hulp van inhoudsdeskundigen werden de programma uitgangspunten en doelstellingen herzien (herijkt). Daarna volgde een evaluatie naar de *werkzaamheid* van het programma conform de nieuwe uitgangspunten, in hoeverre het voorgenomen programma in de praktijk gerealiseerd wordt, in hoeverre aandachtspunten uit eerdere evaluaties geadresseerd zijn, de ervaren tevredenheid, meerwaarde (nut), aansluiting bij de verwachtingen, wensen en behoeften van de deelnemers. Op basis van de evaluatie worden aanbevelingen gedaan over wat er nodig is onder welke omstandigheden om de werkzaamheid van het programma te vergroten. Hiervoor wordt uitgegaan van de bestaande mogelijkheden binnen de organisatie.

Tabel 1 vat de onderzoeksopzet samen. In het onderzoeksproces zijn de privacywetgeving en richtlijnen voor ethisch wetenschappelijk onderzoek toegepast. Alle deelnemers zijn vooraf geïnformeerd over het onderzoek en hebben *informed consent* gegeven voor dit onderzoek.

Tabel 1. Onderzoeksopzet: overzicht van de verschillende methoden

Methode	Doel	Doelgroep(en)
Documentenonderzoek	<ul style="list-style-type: none"> - Wetenschappelijke literatuur in kaart brengen - Beleidsdocumenten over het adaptatieprogramma in kaart brengen 	<ul style="list-style-type: none"> - N.v.t.
Beleidsinterviews en focusgroep met inhoudsdeskundigen omtrent het adaptatie-programma	<ul style="list-style-type: none"> - Uitgangspunten en doelstellingen in het huidige beleid in kaart brengen 	<ul style="list-style-type: none"> - Inhoudsdeskundigen betrokken bij het adaptatieprogramma
Verdiepende interviews uitvoerders en deelnemers adaptatieprogramma	<ul style="list-style-type: none"> - Ervaringen met uitgevoerde adaptatieprogramma inventariseren 	<ul style="list-style-type: none"> - Militairen die een adaptatieprogramma hebben doorlopen na uitzending ('adaptanten') - Hulpverlener adaptatiegespreksleiders (AGLs) - Militaire AGLs - Supervisors
Supervisorverslagen en observatielijsten	<ul style="list-style-type: none"> - Inzichten verkrijgen op de uitvoering van het programma op de adaptatielocatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisors - Hulpverlener en Militaire AGLs
Vragenlijsten	<ul style="list-style-type: none"> - Kwantificeren van de ervaringen (interviews) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptanten

Kwalitatieve fase

Documentenonderzoek

Voor het documentenonderzoek zijn wetenschappelijke artikelen gezocht om (inter)nationale adaptatieprogramma's en literatuur aan het licht te brengen, met *lessons learned* over werkzame elementen. Hiervoor is een systematische zoekopdracht uitgevoerd in 6 online databases voor wetenschappelijke literatuur en zijn overige bronnen geïdentificeerd door referenties en citaties van die artikelen door te nemen¹⁵. Vervolgens zijn beleidsdocumenten via de leden van de begeleidingscommissie verworven om meer inzicht in het Nederlandse adaptatieprogramma te verkrijgen.

Interviews

Nadat er overzicht was over de (inter)nationale achtergrond van adaptatie werd er een topiclijst opgesteld voor de interviews. Werving voor de interviews gebeurde met behulp van het netwerk van de begeleidingscommissie. Bij het samenstellen van de groepen hebben we gestreefd naar een diverse/representatieve vertegenwoordiging van krijgsmachtonderdelen, uitzendingen, rangen en geslacht. Op een enkel beleidsinterview na dat *face-to-face* kon worden gehouden, vonden de interviews online plaats via Microsoft Teams door beperkende maatregelen omtrent de coronapandemie.

De volgende doelgroepen zijn geïnterviewd:

1. Als eerste werden **inhoudsdeskundigen** (onder andere GGZ-experts en adaptatiebeleidsmakers) geïnterviewd om de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen van het adaptatieprogramma vast te stellen en kernconcepten te operationaliseren. Deze interviews werden gevolgd door een focusgroep waarin de uitgangspunten en doelstellingen die naar voren kwamen uit de interviews plenair werden besproken.
2. Om bestaande thema's te verdiepen en nieuwe aandachtspunten aan het licht te brengen, werden **adaptatiegespreksleiders** (AGLs, waaronder hulpverleners, militairen en supervisors) geïnterviewd om de uitvoering van het beleid in kaart te brengen. De topiclijst voor deze interviews was gebaseerd op de topiclijst van de voorgaande interviews met inhoudsdeskundigen, aangevuld met inhoudelijk relevante thema's die uit die interviews kwamen.
3. Als laatste werden militairen die een adaptatieprogramma hebben doorlopen na uitzending (**'adaptanten'**) geïnterviewd. Ook hiervoor werd de topiclijst aangepast met recente inzichten uit voorgaande interviews. Daarnaast werden er ook vragen over de coronapandemie toegevoegd.

Supervisorverslagen

Om aanvullende informatie te verkrijgen over de uitvoering van het adaptatieprogramma op locatie zijn **supervisorverslagen** opgevraagd. Daarin is de adaptatieperiode beschreven door

¹⁵ Over dit documentonderzoek is artikel gepubliceerd: Facilitating the transition home after military deployment: A systematic literature review of post-deployment adaptation programmes. 2022. Mitzy Kennis & Hans te Brake, European Journal of Psychotraumatology 13:1, DOI: 10.1080/20008198.2022.2073111.

een onafhankelijke bron (de supervisor) en kan het beeld o.b.v. de interviews worden bevestigd.

Observatielijsten

Tevens is er een **observatielijst** naar de adaptatiegespreksleiders van de 3 grote lopende missies verstuurd (Resolute Support (RS), enhanced Forward Presence (eFP), Capacity Building Mission Iraq (CBMI)) om inzicht te krijgen in de uitvoering van adaptatie-activiteiten in missiegebied in de coronaperiode. De doelen van het adaptatiegesprek en de situatie voor vertrek uit missiegebied werden hiermee verder in kaart gebracht.

Kwantitatieve fase

De **vragenlijst “Evaluatie Adaptatie”** is tot stand gekomen door de inzichten uit de kwalitatieve fase om te zetten in een themalijst. Tijdens de ontwikkeling van de themalijst is een vergelijking gemaakt met de gehanteerde vragenlijsten in eerdere evaluaties uitgevoerd door Defensie (GW) om vergelijkbaarheid tussen de vragenlijsten te borgen. Vanwege de algemene doelstelling de overgang naar Nederland te faciliteren, is ook een re-integratie vragenlijst¹⁶ toegevoegd. De re-integratie vragenlijst bestaat uit 36 vragen en meet positieve en negatieve ervaringen na uitzending in drie domeinen: werk-gerelateerd, familie-gerelateerd en persoonlijk. In totaal bestond de vragenlijst uit 180 meerkeuze vragen en 5 (optionele) open vragen.

In samenwerking met de huidige onderzoeksafdeling van Defensie, Trends Onderzoek en Statistiek (TOS), en het Expertisecentrum van de MGGZ is de vragenlijst uitgezet. Hiervoor is gebruikt gemaakt van een specifieke versie van het programma LimeSurvey, zodat de vragenlijst ook op computers van Defensie geopend kon worden. Op basis van verschillende perioden van uitzending (pre-corona december 2018-maart 2019; tijdens corona december 2020-maart 2021) is een steekproef gegenereerd door TOS (N=805). Deze deelnemers zijn via het Expertisecentrum MGGZ begin mei 2021 uitgenodigd. Deelname was anoniem en er werden geen herleidbare persoonsgegevens uitgevraagd.

Analyse

In de kwalitatieve fase zijn alle interviews opgenomen en getranscribeerd door een professioneel transcriptie bureau (Transcriptie Online). Een geheimhoudingsverklaring over de interviews werd afgesloten met het transcriptiebureau en de interviewbestanden zijn na transcriptie verwijderd. De uitgeschreven interviews en supervisorverslagen zijn kwalitatief geanalyseerd door het coderen van de transcripten, met het programma MAXQDA. De structuur van de interviews (topiclijst) werd de basis voor een eerste a priori coderingsstructuur (codeboom) voor de analyse. Daarna is deze codeboom door twee onderzoekers van ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises aan- en ingevuld op grond van open codering. De uitkomsten van deze open codering is door de onderzoekers meermaals

¹⁶ Dit is de door de MGGZ vertaalde ‘post-deployment reintegration scale’; Blais, Ann-Renee & Thompson, Megan & McCreary, Donald. (2009). The Development and Validation of the Army Post-Deployment Reintegration Scale. MILITARY PSYCHOLOGY. 21. 365-386. 10.1080/08995600902914727.

besproken om inhoudelijke consensus te behouden. Op basis van de codering is een samenvatting van de interviews per doelgroep geschreven (zie Bijlage 1).

De samenvattingen zijn gestructureerd volgens het Stake-Donabedian model (context, proces en uitkomsten; zie Synthese) en de knel- verbeter- en sterke punten als afsluiting. De punten die het meest frequent aan bod zijn gekomen in de gesprekken zijn als eerste beschreven. Hierdoor kan de structuur van de samenvatting verschillen van de synthese in dit rapport.

In de kwantitatieve fase zijn de verzamelde gegevens in SPSS (versie 27) ingevoerd en opgeschoond. Opschonen bestond uit het verwijderen van pilot data, vragenlijsten zonder informed consent en lege vragenlijsten. Voor de beschrijvende analyses zijn aantallen (N), percentages (%), gemiddelde scores (M) en standaarddeviaties (SD) gerapporteerd (Bijlage 2). Gemiddelde schaalscores werden berekend voor de re-integratie vragenlijst.

De groepsvergelijkingen zijn gebaseerd op chikwadraattoetsen en repeated-measures ANOVA's voor de a priori vastgestelde thema's (o.b.v. interviews). Voor het bepalen van de samenhang tussen centrale thema's (variabelen) is gebruik gemaakt van de correlatie coëfficiënt (r).

Voor het analyseren van de open vragen is gebruik gemaakt van open coderen in Excel. De antwoorden zijn thematisch gesorteerd op basis van het aantal keer (N) dat ze genoemd werden. De meest voorkomende thema's zijn opgenomen in Bijlage 2.

Synthese: het Stake-Donabedian Model

Elk van de gebruikte methodes leverde unieke en aanvullende informatie op over relevante thema's. Om dit samen te brengen, is gebruik gemaakt van de combinatie van twee evaluatiemodellen: het '*Stake Countenance Model*', oorspronkelijk bedoeld voor het evalueren van onderwijsprogramma's¹⁷, en het raamwerk van Donabedian om de kwaliteit van gezondheidsinterventies na rampen te evalueren¹⁸. Gezien het adaptatieprogramma een mix is van een educatief groepsgesprek en een interventieprogramma op een derde locatie zijn beide modellen passend op de situatie.

Beide modellen stellen dat het van belang is om de context, het proces en de uitkomsten van een educatie/interventie programma als kwaliteitscategorieën te onderscheiden. In de meeste traditionele evaluatiestudies wordt de nadruk gelegd op uitkomsten, terwijl de context en het proces even belangrijk zijn om een programma te kunnen evalueren. De context en procesfactoren kunnen bijdragen aan het inzichtelijk maken van de factoren die de werking belemmeren of stimuleren. Dit kan leiden tot concrete knel- en verbeterpunten.

¹⁷ Stake RE. The countenance of educational evaluation. Citeseer, 1967.

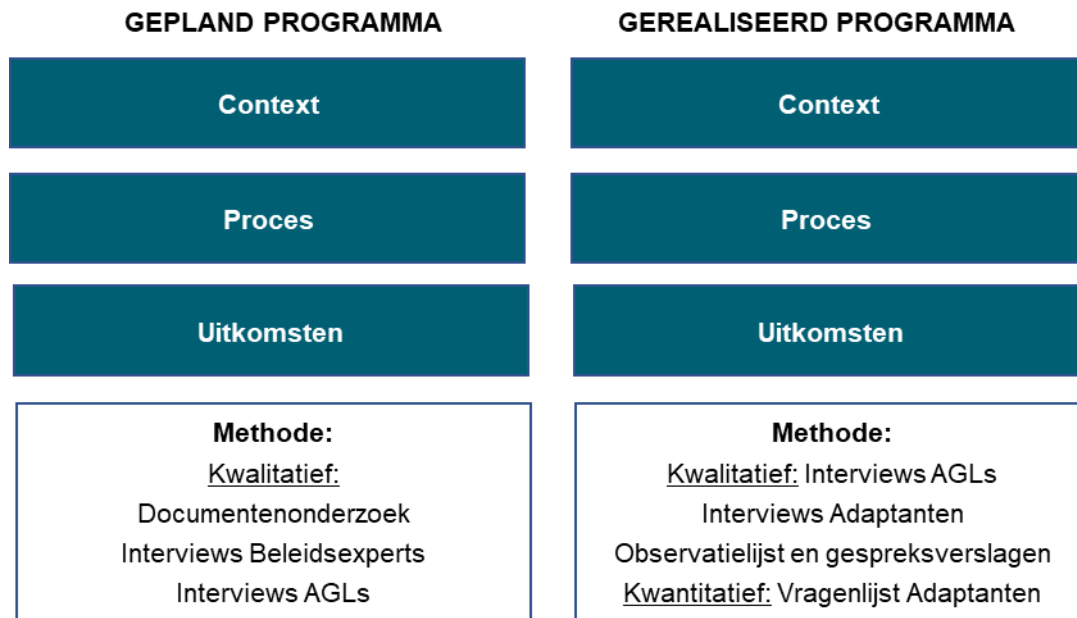
Stake R. Standards-Based & Responsive Evaluation. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States of America: SAGE Publications, Inc., 2004 DOI:10.4135/9781412985932.

¹⁸ Donabedian A. The quality of care. How can it be assessed? JAMA 1988; 260: 1743–1748.

Dückers MLA, Thormar SB. Post-disaster psychosocial support and quality improvement: A conceptual framework for understanding and improving the quality of psychosocial support programs. Nurs Health Sci 2015; 17: 159–165.

Stake breidt het raamwerk verder uit door in elk onderdeel onderscheid te maken tussen het theoretische (geplande) en het uitgevoerde (gerealiseerde) programma. Dit kan namelijk inzicht geven of beleid en praktijk goed op elkaar zijn afgestemd en tot concrete aanbevelingen leiden. Figuur 2 toont het resulterende Stake-Donabedian Model, dat wordt toegepast in het huidige onderzoek. De elementen worden hieronder toegelicht.

Figuur 2. Het Stake-Donabedian Model t.b.v. structuur en het systematische vergelijken van het geplande en gerealiseerde adaptatieprogramma



Context

De context betreft de (beleids)kaders en is gedefinieerd als de verwachtingen, voorwaarden of omstandigheden die van belang zijn voor de uitkomsten van het adaptatieprogramma. Dit gaat bijvoorbeeld voor het geplande programma over wensen/eisen voor de sfeer, het eten en de staf op de locatie van het programma. De uitvoering (gerealiseerd programma) kan worden gemeten door de deelnemers te bevragen over ervaringen en tevredenheid.

Proces

Het proces betreft het inhoudelijke programma en is gedefinieerd als processen of activiteiten in het adaptatieprogramma om informatie over te dragen of een verandering te initiëren. Dit gaat voor het geplande programma over richtlijnen voor de vorm en inhoud van informatieve sessies en ontspanningsactiviteiten. De uitvoering (gerealiseerd programma) kan worden gemeten door de deelnemers te bevragen over ervaringen en tevredenheid.

Uitkomst

De uitkomst betreft de doelstellingen en is gedefinieerd als vaardigheden, prestaties en houdingen die naar verwachting uit het adaptatieprogramma zullen voortkomen. Dit gaat voor het geplande programma over leerdoelen van informatieve sessies en het daadwerkelijk kunnen ontspannen door de ontspanningsactiviteiten. De uitvoering (gerealiseerd programma) kan worden gemeten door na te gaan of de verwachte uitkomsten daadwerkelijk zijn ervaren door de deelnemers na het volgen van het programma. Om te evalueren of de geplande

uitkomsten breed worden gedragen in de uitvoering is het van belang te bevragen of een uitkomst door alle doelgroepen wordt ervaren als belangrijk doel.

Databronnen

In Figuur 2 zijn de gebruikte databronnen beschreven. Het documentenonderzoek, de beleids-interviews en de interviews met adaptatiegespreksleiders bieden informatie over het *geplande* programma (de linkerkant van het model). De interviews met adaptatiegespreks-leiders en adaptanten, de observatielijst, gespreksverslagen en de vragenlijsten die afgenomen worden bij adaptanten geven inzicht in het *gerealiseerde* programma (de rechterzijde van het model). De uitgebreide samenvattingen van de verschillende onderdelen van het geplande programma per databron zijn te vinden in Bijlage 1 en van het gerealiseerde programma in Bijlage 2. De AGL interviews zijn in Bijlage 1 over het geplande programma opgenomen, maar passen ook bij het gerealiseerde programma in Bijlage 2.

De informatie uit alle databronnen is geïntegreerd in een synthese en gestructureerd volgens het *Stake-Donabedian Model*. Op deze manier kan worden vergeleken of de theoretische kaders uit het geplande programma overeenkomen met het gerealiseerde programma. Deze synthese en vergelijking is de basis van het huidige rapport.

Respons huidig evaluatieonderzoek

Er zijn 39 interviews uitgevoerd met inhoudsdeskundigen (N=9), adaptatiegespreksleiders (N=10), en adaptanten (N=20). Respondenten zijn geworven via de begeleidingscommissie van het onderzoek. De geïnterviewden waren van verschillende onderdelen van de Defensie-organisatie (CLAS N=14; CLSK N=3; CZSK N=4; KMar N=5; MGGZ N=4; BMW N=3; HDP N=2; DOPS N=2; GV N=1) en hadden verschillende rangen (officieren N=24; onderofficier N=11, burger N=4). Er werden mannen en vrouwen gesproken (man N=34; vrouw N=5). De relatief hoge frequentie officieren is te verklaren doordat de functie van inhoudsdeskundigen en AGLs worden uitgevoerd door stafmedewerkers met hogere rangen. Geïnterviewde adaptanten waren gemiddeld 39 jaar, variërend van 29-51 en zijn uitgezonden geweest in Litouwen (eFP N=6), Mali (Minusma N=3), Afghanistan (RS N=4) of met individuele/andere missies (N=7).

Supervisorverslagen (N=8) en observatielijsten (N=7) zijn ontvangen van Mali (Minusma N=1), Irak (CBMI N=5), Afghanistan (RSM N=4), Litouwen (eFP N=4), en Qatar (ATF-ME N=1). Adaptatie vond pre-corona plaats op een derde locatie (N=6) en tijdens corona in missiegebied (N=9). De achtergrond van de supervisors was GV (N=3), MGGZ (N=2), en BMW (N=1).

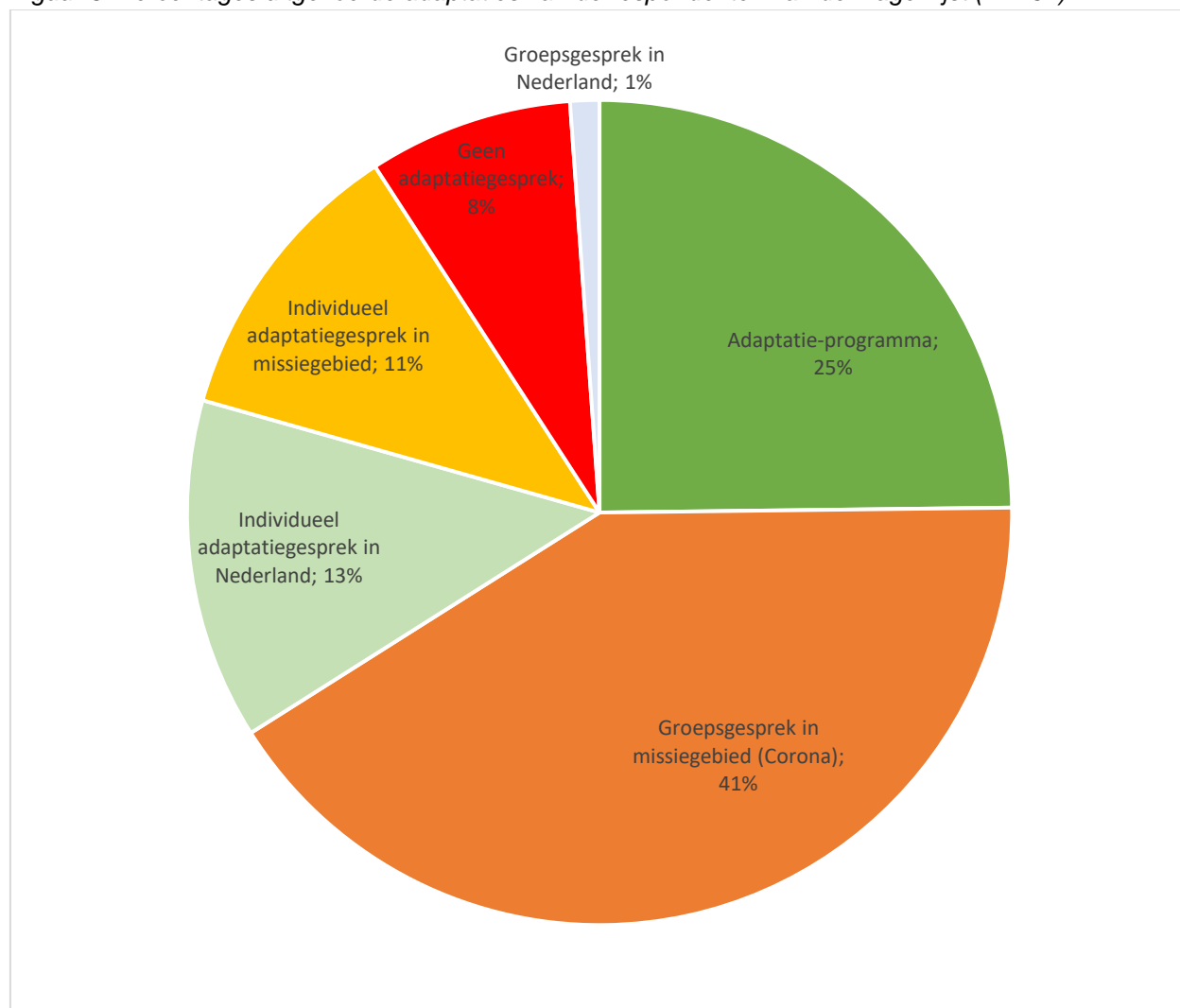
In totaal heeft 33% van de genodigde uitgezonden militairen de vragenlijst ingevuld (262 van de 805). De respondenten op de vragenlijst waren van verschillende onderdelen van de Defensieorganisatie (CLAS N=197 CLSK N=23; CZSK N=19; Commando Diensten Centrum N=3; Bestuursstaf N=1) en hadden verschillende rangen (officieren N=107; onderofficier N=86, manschap N=68). Er hebben mannen en vrouwen deelgenomen (man N=220; vrouw N=42¹⁹). De leeftijd van de respondenten was gemiddeld 36 jaar (SD=11) en varieerde van 18-59. Respondenten zijn uitgezonden geweest in Litouwen (eFP N=108), Afghanistan (RS N=93),

¹⁹ Er waren geen man/vrouw verschillen in de vragenlijst in de tevredenheid van het adaptatieprogramma en de vertrouwelijkheid.

Irak (CBMI N=47), met individuele missies (N=11) of andere missies (N=33). Voor 44% was dit de eerste missie en 75% van de missies duurden meer dan 17 weken. Voor 42% was dit het eerste adaptatiegesprek en 75% was teruggekomen van uitzending in de coronaperiode. Figuur 3 geeft de vormen van adaptatie weer die adaptanten rapporteren in de vragenlijst. Het adaptatieprogramma is slechts bij 25% van de respondenten uitgevoerd. Een groepsgesprek in missiegebied (41%) werd vooral uitgevoerd i.v.m. beperkende corona-maatregelen. Individuele gesprekken zijn ook uitgevoerd in Nederland (13%) of in missiegebied (11%). Voor het beantwoorden van vragen over het laatst ervaren adaptatieprogramma zijn de resultaten dus gebaseerd op 25% van de respondenten (N=65). Algemene vragen over de doelstellingen van het adaptatieprogramma zijn wel aan alle respondenten gesteld.

Zie voor een overzicht van alle achtergrondinformatie Bijlage 1 en 2.

Figuur 3. Percentages uitgevoerde adaptaties van de respondenten van de vragenlijst (N=262)



Resultaten Adaptatieprogramma

De resultaten worden volgens de structuur van het Stake-Donabedian model besproken. Eerst wordt het geplande programma besproken (een uitgebreid overzicht van de geplande resultaten per databron is te vinden in Bijlage 1). Daarna wordt het gerealiseerde programma behandeld (een uitgebreid overzicht van de gerealiseerde resultaten per databron is te vinden in Bijlage 2). In Box 2 is een overzicht van internationale studies weergegeven, dit zijn de resultaten uit de systematische zoekopdracht.

Box 2: Internationale *lessons learned*: internationale peer-reviewed evaluatiestudies van adaptatieprogramma's

De systematische literatuurstudie identificeerde 16 empirische studies over adaptatieprogramma's (zie Bijlage 1, Tabel 1; internationale evaluaties, peer-reviewed^a). De meeste artikelen (N=10) beschreven een vorm van 'derde locatie decompressie' (*third location decompression* (TLD)). Dit is een programma bestaande uit een combinatie van psycho-educatie en tijd om te rusten en te ontspannen op een locatie die niet in het missiegebied of thuis is; vandaar een derde locatie. Echter, variatie werd gevonden in de beschrijving van de geplande context, het proces en de uitkomsten van adaptatieprogramma's.

Weinig studies onderzochten adaptatieprogramma contextelementen (bv. gevechtsblootstelling), proceselementen (bv. wie de interventie leverde) en uitkomsten (bv. aanpassingsproblemen). Psychische gezondheidseffecten werden het meest onderzocht (N=12), en de resultaten suggereren positieve effecten van *Battlemind* (een interactieve training gericht op het aanpassen van vaardigheden en cognities na inzet, in de thuissituatie) en TLD. Er werden negatieve effecten van psychologische debriefing, gericht op het ophalen van emoties, gerapporteerd. Echter, psychische effecten vormen niet de enige en ook niet per se de belangrijkste uitkomst.

Overige internationale evaluaties zijn rapporten van de RAND-corporatie, NATO-workshops, en de Australische Defensieorganisatie. Hierin komen verschillen tussen adaptatieprogramma's aan bod en worden redenen en doelen^c van adaptatieprogramma's benoemd. In het algemeen wordt in die evaluaties TLD aanbevolen voor Defensieorganisaties. Over het algemeen wordt ook hierin psychologische debriefing met een focus op emoties afgeraden.

Kortom, empirisch bewijs van hoge kwaliteit over de werking van adaptatieprogramma's is schaars. Er zijn aanwijzingen voor positieve uitkomsten van *Battlemind* en TLD, maar de genoemde uitkomstmaten zijn verschillend van aard (mentale klachten, tevredenheid). De gevonden literatuur maakt vooral duidelijk dat er een gebrek aan consensus bestaat over de context, het proces en de gewenste uitkomst van adaptatieprogramma's. Dit belemmert het vergelijken en evalueren van adaptatieprogramma's.

a. Over dit documentonderzoek is een artikel gepubliceerd: Facilitating the transition home after military deployment: A systematic literature review of post-deployment adaptation programmes. 2022. Mitzy Kennis & Hans te Brake, European Journal of Psychotraumatology 13:1, DOI: 10.1080/20008198.2022.2073111.

b. en een masterthesis

c. DeSoir (2017) benoemt bijvoorbeeld de volgende doelen: transitie van oorlog naar huis (familie), rust, ontspanning, recreatie en reflectie, bewust zijn van klachten na uitzending en handvaten om hoe hiermee om te gaan, afsluiten van een inzet/missie periode, normalisatie, hulp zoeken destigmatiseren, interventie bieden, verwachtingsmanagement voor de thuiskomst in de familie. Vermetten voegt hier erkenning en waardering aan toe.

Gepland programma

De huidige theoretische uitgangspunten, het geplande programma, worden hieronder systematisch beschreven aan de hand van het Stake-Donabedian model. De invulling is gebaseerd op de synthese van het documentenonderzoek, de interviews met inhoudsdeskundigen en de interviews met adaptatiegespreksleiders. Dit is hoe het adaptatieprogramma idealiter (gepland) zou moeten worden.

Het doel is om de theoretische uitgangspunten inzichtelijk te maken: de wenselijke context, het wenselijke inhoudelijke programma en de gewenste uitkomsten van het adaptatieprogramma.

De meeste informatie kwam uit verschillende bronnen naar voren en daarom wordt de bron niet specifiek benoemd, tenzij informatie alleen door een enkele bron werd benoemd, dan wordt de bron wel expliciet benoemd.

Context

De context is gedefinieerd als de voorwaarden, omstandigheden of verwachtingen die van belang zijn voor de uitkomsten van het adaptatieprogramma (zie Box 2). De volgende zes contextfactoren of omstandigheden bepalen de setting van de adaptatie en zijn belangrijk voor een geslaagd adaptatieprogramma: de uitzonderingen, de adaptatielocatie, overgang van omstandigheden, alcoholbeleid, timing van het programma, verwachtingsmanagement en kwaliteitsborging. Deze worden hieronder besproken.

1. Uitzonderingen

In principe dienen sinds 2016 alle Nederlandse militairen die 30 dagen of langer aaneengesloten aanwezig zijn geweest in een operatiegebied het geformaliseerde adaptatieprogramma te krijgen, maar er zijn uitzonderingen²⁰:

- **Na kleine missies of individuele uitzendingen** wanneer er geen groep van minimaal 3 personen kan worden gevormd om in Athene te adapteren (in de 2 weken rondom de uitrotdatatum) wordt een groeps- of individueel gesprek in Nederland georganiseerd.
- **Gerepatrieerden** hebben geen adaptatieprogramma. Wel wordt tegenwoordig geprobeerd of ze deel kunnen nemen aan het programma wanneer de geformeerde eenheid adapteert.

²⁰ Het adaptatieprogramma lijkt alleen te worden ingezet voor missies die worden bedoeld onder de Veteranenwet "militairen hebben gediend onder oorlogsomstandigheden dan wel door deelname aan een missie ter handhaving of bevordering van de internationale rechtsorde". Dit wordt echter niet expliciet gemaakt en gezien er van 'operatie' en 'inzet' wordt gesproken in de CDS instructie 125 is dit onduidelijk.

- Bij **maritieme operaties** adapteren militairen op het schip of de onderzeeër en passagieren gespreksleiders mee voor de adaptatiegesprekken. Dit is vooral een logistieke afwijking.
- **F16 piloten** die meerdere uitzendingen per jaar doen, nemen 1 keer per jaar deel aan een adaptatieprogramma.
- **Na nationale/internationale inzet**, bijvoorbeeld een ramp/crisis zoals de MH17 en COVID-19 inzet²¹, vindt geen adaptatieprogramma plaats, maar wordt een op maat gemaakt zorgplan uitgerold.
- **De Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst (MIVD)** valt officieel niet onder de strijdkrachten en de CDS en hoeven dus niet te adapteren, maar nemen nu wel deel aan het adaptatieprogramma als dat mogelijk is.
- **Tijdens de coronacrisis vinden er door coronamaatregelen** groepsgesprekken plaats in het missiegebied en via beeldbellen. In het missiegebied gebeurt dit door aanwezige hulpverleners (GV/BMW) of een enkele keer door een ingevlogen hulpverlener (BMW). Beeldbellen of een telefonisch gesprek gebeurt individueel of in een groep met een psycholoog (MGGZ).

2. De adaptatielocatie

In het programma van eisen van een adaptatielocatie wordt benoemd dat een prettige civiele hotelaccommodatie met ruime faciliteiten in een Europees land met een aangenaam klimaat geboden dient te worden. Inhoudsdeskundigen en AGLs beamen dat een ontspannen context of de mogelijkheid te ontspannen essentieel is voor het adaptatieprogramma. Als aanvulling wordt benoemd dat het van belang is dat de locatie verwijderd is van het missiegebied, maar ook niet te dicht bij huis (NL) om de groep bij elkaar te houden (en niet “*de familie op bezoek te krijgen*”). Daarnaast moet de locatie enigszins luxe zijn, waarbij het er om gaat dat de omstandigheden prettiger zijn ten opzichte van de uitzending. Onderdeel van de ontspannen context is ook dat adaptanten zich vrij kunnen bewegen rondom de locatie en geen extra taken doen zoals wachtdiensten om zich volledig op het adapteren te kunnen richten.

3. Overgang van omstandigheden

De derde locatie dient een overgang van de omstandigheden in het operatiegebied naar de situatie thuis te bieden. Het is hiervoor bevorderlijk als de locatie een veilige en Westerse locatie is, dat adaptanten vrij kunnen bewegen (net als thuis) en dat het qua omgevings-temperatuur tussen het uitzendgebied en Nederland in zit.

4. Alcoholbeleid

Op missie wordt er in principe geen alcohol geconsumeerd (de zogenaamde *no-can-rule*²²). Het adaptatieprogramma is nog onderdeel van de missie, maar omdat het buiten het missiegebied plaatsvindt, en dit een andere situatie is, biedt Defensie twee licht alcoholische dranken per dag aan. Adaptanten hebben toegang tot meer alcohol, maar dat is voor eigen rekening.

²¹ De krijgsmacht was nauw betrokken bij de berging van slachtoffers en het onderzoek naar de Malaysia Airlines MH17 ramp. Tijdens de coronapandemie is de krijgsmacht onder andere ingezet bij medische zorg voor COVID- en IC-afdelingen, verzorgings- en verpleeghuizen, testen en vaccineren en beveiliging van vaccins.

²² Soms wordt hier een uitzondering voor aangevraagd bij de DOPS door de SNR. Dan wordt er een ‘*two-can-rule*’ ingesteld op uitzending, waarbij er 2 drankjes max gedronken mogen worden. Dit is bijvoorbeeld gebeurd bij de inzet in Litouwen.

De meningen van experts zijn verdeeld over dit beleid. Enerzijds wordt het gebruiken van alcoholische dranken gezien als vorm van ontspanning die erbij hoort. Tijdens het adaptatieprogramma kan dat bovendien in een veilige gecontroleerde omgeving en op gematigd niveau. Anderzijds wordt het niet door alle experts als essentieel beschouwd en kan overmatig alcohol gebruik de uitkomst van het adaptatieprogramma schaden, bijvoorbeeld doordat adaptatieprogramma's 'zuipprogramma's' worden en er geen productieve gesprekken kunnen plaatsvinden²³. Per saldo lijkt er consensus te bestaan om alcohol met mate op locatie toe te staan en alleen op bepaalde momenten (bv. niet vóór het groepsgesprek).

5. Timing van het programma

De timing van het adaptatieprogramma is essentieel: de ideale timing is 'na vertrek uit het missiegebied en voor de daadwerkelijke terugkeer thuis'. Dit heeft twee redenen:

Ten eerste zijn de financiële vergoedingen van de uitzending dan nog beschikbaar. Adaptanten ontvangen namelijk een uitzendtoelage²⁴ tijdens het adaptatieprogramma, als dit plaatsvindt direct aansluitend aan de missie, voor thuiskomst en daarmee onderdeel van de missie. Daarnaast is er op sommige locaties een eigen budget dat adaptanten zelf kunnen besteden aan ontspanningsactiviteiten (e.g. toeristische busrit, *wellness*), wanneer er in de naaste omgeving niet genoeg mogelijkheden vrij beschikbaar zijn. Ook hiervoor geldt dat dit budget na thuiskomst niet meer beschikbaar is, omdat de missie dan is afgelopen.

Ten tweede is de groep direct na uitzending nog bij elkaar. In de praktijk is het lastiger de groep na thuiskomst bij elkaar te houden om als groep de missie af te sluiten, want iedereen wil dan naar huis. Door het adaptatieprogramma op deze manier te timen, kan het wel een afsluitingsmoment voor de groep bieden.

6. Verwachtingsmanagement

De verwachting van adaptanten zelf beïnvloedt de gang van zaken tijdens het adaptatieprogramma, zie ook de onderstaande quote. De verwachting over de verplichtingen tijdens het programma kan bijvoorbeeld onrealistisch zijn. De verwachtingen van adaptanten worden beïnvloed door het sociaal medisch team (SMT²⁵) en/of de commandant. Zowel het SMT als de commandant geven in missiegebied informatie aan militairen over het adaptatieprogramma. Door te bewerkstelligen dat zij vooraf juiste voorlichting geven over het adaptatieprogramma ontstaat er een realistischer verwachting bij de adaptanten.

Quote van inhoudsdeskundige

"Want we zien nog weleens dat de mensen denken 'onze missie gaat langer duren'. Maar dat is het niet, want het is een onderdeel van de missie. Als ze die adaptatie niet zouden hebben gehad, zouden ze gewoon een aantal dagen later pas het vliegtuig pakken naar Nederland. En

²³ Ook de media aandacht voor excessen is ongewenst; bv. in 2007 zijn adaptanten met twee journalisten uitgegaan en in een vechtpartij terecht gekomen en werden vervolgens beroofd. Dit kwam in de krant terwijl Defensie bezig was met een gedragscode.

²⁴ VVHO; Regeling voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties <https://wetten.overheid.nl/BWBR0039789/2021-03-31>

²⁵ Het SMT vormt een multidisciplinair samenwerkingsverband van zorg- en hulpverleners tijdens de uitzending. Het SMT streeft naar zorg- en hulpverlening om het welzijn van het personeel en de operationele inzetbaarheid van de eenheid zo hoog mogelijk te houden. De GV-er, de arts, de psycholoog, de BMW-er en de commandant of diens personeelsofficier vormen de leden van het SMT. Afhankelijk van het risicoprofiel zijn er meerdere disciplines in het SMT ondergebracht.

eigenlijk is het zo dat het moment van thuis aankomen, dat is hetzelfde. En alleen nu ga je iets eerder het missiegebied uit, een paar dagen eerder, en ga je naar die derde locatie toe.”

7. Kwaliteitsborging

De DOPS is verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van het adaptatieprogramma en kiest de adaptatielocaties. Samen met de Coördinerende Commissie Personeelszaken (CCPZ²⁶) wordt besproken hoe de zorg rondom uitzendingen, waaronder het adaptatieprogramma, geregeld gaat worden, zodat iedere militair een passend zorgprogramma aangeboden krijgt. Per missie dient een apart zorgplan geschreven te worden door de DOPS waarin de invulling van het adaptatieprogramma per missie wordt uitgewerkt. Dit zorgplan wordt overlegd met de CCPZ en Werkgroep Adaptatiegesprek en Kwaliteit (AG&K²⁷).

De MGGZ coördineert de uitvoering en bewaakt de kwaliteit van de adaptatiegesprekken met de werkgroep Adaptatiegesprek en Kwaliteit (AG&K); ze organiseert de opleidingen en jaarlijkse deskundigheidsbevorderingsdagen voor AGLs en supervisors. Een bijeenkomst met SNRs en supervisors wordt ook incidenteel georganiseerd.

De verslagen van SNRs en supervisors worden naar respectievelijk de DOPS en MGGZ verstuurd, op basis waarvan verbeteringen kunnen worden doorgevoerd om de kwaliteit te borgen (interne evaluatie per adaptatieprogramma). Er vindt geen periodieke evaluatie van het adaptatieprogramma plaats over verschillende adaptatieprogramma's (rotaties). Op aanvraag wordt het adaptatieprogramma geëvalueerd (waaronder deze evaluatie).

Proces

Het geplande proces wordt gedefinieerd als de ideale procedures of activiteiten in het adaptatieprogramma om informatie over te dragen of een verandering te initiëren. De inhoudelijke onderdelen van het programma zijn: introductiepresentaties, ontspanningsactiviteiten en het adaptatiegroepsgeprek. Deze zullen hieronder worden toegelicht.

1. Introductiepresentaties

Een adaptatieprogramma begint met introductiepresentaties van de SNR en supervisor, waarin de staf wordt voorgesteld en wordt verteld wat het doel van adaptatie is en wat de regels op locatie zijn²⁸.

2. Ontspanningsactiviteiten

Vooraf op de tweede dag van het programma worden ontspanningsactiviteiten aangeboden. Dit gebeurt in de omgeving van het hotel en kan bijvoorbeeld een stadsbezoek zijn, watersportactiviteiten, naar de discotheek, of massage/spa. Deelname aan deze activiteiten is vrijwillig en varieert afhankelijk van de locatiemogelijkheden en wensen van de adaptanten.

²⁶ Onder leiding van DOPS-J1 komen de personeelsfunctionarissen van de verschillende krijgsmacht delen en de vertegenwoordigers van de betrokken ondersteuning verlenende instanties bij elkaar om de zorg rondom uitzendingen te bespreken; dat is de CCPZ.

²⁷ Onder leiding van de directeur zorglijn uitzendingen komen personeelsfunctionarissen van de verschillende krijgsmacht delen en de vertegenwoordigers van de betrokken (zorg)instanties bij elkaar om de organisatie en kwaliteit van het adaptatiegesprek te bespreken; dat is de AG&K.

²⁸ Vroeger vond hier ook de medische debriefing plaats, maar dit is geschrapt door een gebrek aan artsen/militair verpleegkundigen (de medische debriefing vindt nu in al het missiegebied plaats).

3. Adaptatiegesprek

Het adaptatiegesprek vindt op de 1^e of 2^e dag van het adaptatieprogramma plaats. Het is een groepsgebesprek met 8-13 personen uit groepen die hebben samengewerkt onder begeleiding van twee gespreksleiders die de gespreksleiderscursus hebben gevolgd: een militair met uitzendervaring en een hulpverlener (van GV, BMW of MGGZ). De duur van een adaptatiegesprek is 1-2 uur. Het gesprek vindt plaats in een visueel en akoestisch afgeschermd ruimte met een 'prettige sfeer voor het gesprek'.

De gespreksinhoud en structuur van het adaptatiegesprek is geformaliseerd in het cursusmateriaal en de gesprekshandleiding van de gespreksleiderscursus, en dient inhoudelijk het volgende te omvatten:

- Introductie en voorstellen van gespreksleiders en adaptanten.
- Terug- en vooruitblikken (voor-tijdens-na structuur) waarbij aandacht wordt gegeven aan persoonlijke leerervaringen ('wat neem je mee naar huis?'). Dit dient te gebeuren door ruimte in het gesprek te bieden voor het delen van ervaringen met een afwachtende houding van de AGLs (bv. geen eigen ervaringen delen maar juist stiltes laten vallen om ervaringen uit de groep te bespreken).
- In het gesprek is gepaste aandacht voor eventuele incidenten.
- Psycho-educatie: in het adaptatiegesprek dienen helpende perspectieven op het invoegen thuis en op het werk te worden besproken. Eventuele klachten of problemen die na terugkeer voor kunnen komen worden ook besproken. Dit kan gebeuren aan de hand van een van de twee werkvormen, die behandeld zijn in de AGL-cursus; *Battlemind* en *Scroll* (zie Box 3). In de jaarlijkse opleidingsdag ('terugkeerdagen') voor AGLs worden overigens meer dynamische werkvormen besproken die ervaren AGLs kunnen toepassen ter afwisseling (bv. gebruik van smileys, stellingen en kleuren). Dit is relevant om adaptanten actief bij het gesprek te betrekken en is ook bedoeld om het adaptatiegesprek voor ervaren adaptanten verrassend/verfrissend te houden.
- Afronding met voorlichting over contactgegevens van hulpverleningsdiensten.
- Aan het eind van het groepsgebesprek ontvangen adaptanten een psycho-educatie folder "*De overgang van uitzending naar huis*" waarin contactgegevens van instanties waar militairen terecht kunnen voor ondersteuning (GV, BMW, MGGZ²⁹) zijn opgenomen en de gegeven psycho-educatie na te lezen is. Er zijn 2 varianten van de folder: na uitzending in een hoog geweldsspectrum (*Battlemind* concept) of laag geweldsspectrum (*Scroll* concept)³⁰.

De gespreksindeling wordt door de supervisor (een ervaren hulpverlener die de AGLs coacht) gemaakt: de supervisor deelt de adaptatiegroepen in en wijst ze toe aan een duo gespreksleiders. Tevens evalueert de supervisor de adaptatiegesprekken met het adaptatiegespreksleidersteam. Hierbij wordt door de supervisor rekening gehouden met vier aanvullende zaken:

- AGLs worden in duo's ingedeeld door de supervisor waarbij een militaire AGL met hulpverlener AGL gematcht wordt op basis van ervaring (mix van veel/weinig ervaring) en zo veel mogelijk een mix van geslacht (m/v);

²⁹ Dit zijn de instanties voor militairen in actieve dienst. Na uitzending krijgen militairen een veteranenstatus (maar bijvoorbeeld niet na de inzet in Litouwen). Voor veteranen zijn er meer ondersteunende instanties zoals het LZV, Veteranenloket, NLVI. Deze worden niet in de folder benoemd (maar dan is de folder ook niet meer passend voor inzetten).

³⁰ Deze worden echter niet meer allebei ingezet omdat dit niet goed werd ontvangen door militairen.

- de duo's AGLs worden gematcht met groepen adaptanten door de supervisor op basis van krijgsmacht (Landmacht-AGLs met Landmacht-groep; kleur-op-kleur);
- de AGL-duo's evalueren de adaptatiegesprekken onderling na afloop van het gesprek en aan het eind van de dag vindt een evaluatie plaats in het gespreksleidersteam onder leiding van de supervisor;
- de supervisor rapporteert hoe de adaptatiegesprekken zijn verlopen aan de MGGZ. Deze processen dragen ook bij aan de kwaliteit van de adaptatiegesprekken³¹.

Box 3: *Battlemind* en *Scroll*

Beide werkvormen worden toegepast in het adaptatiegesprek en worden beschreven met een acroniem, waarin elke letter staat voor gedrag dat helpend was tijdens uitzending maar moet worden aangepast bij thuiskomst omdat dat disfunctioneel kan worden.

Battlemind richt zich op gedrag en situaties die zich voordoen in missies met een hoog geweldsspectrum en is ontwikkeld door het Amerikaanse Walter Reed Army Institute of Research. Er worden 10 vaardigheden besproken aan de hand van het acroniem B-A-T-T-L-E-M-I-N-D. Bijvoorbeeld een 'T' in Battlemind staat voor tactisch bewustzijn. Dit kan bij thuiskomst overgaan in hyperalertheid of waakzaamheid.

Combat behavior

Buddies (cohesion)

vs.

Behavior back home

Withdrawal

Accountability

vs.

Controlling

Targeted Aggression

vs.

Inappropriate Aggression

Tactical Awareness

vs.

Hypervigilance

Lethally Armed

vs.

"Locked and Loaded" at home

Emotional Control

vs.

Anger/Detachment

Mission Operational Security

vs.

Secretiveness Individual

Responsibility

vs.

Guilt Non-defensive (combat)

Driving

vs.

Aggressive Driving

Discipline and Ordering

vs.

Conflict

Scroll is ontwikkeld door de staf MGGZ-zorglijn uitzendingen om een alternatief te bieden in laag geweldsspectrum missies. Zes thema's worden besproken aan de hand van het acroniem S-C-R-O-L-L. De 'C' staat bijvoorbeeld voor *communication*; taalgebruik is efficiënt en militair ingericht tijdens missie maar kan leiden tot conflict in de thuissituatie.

Engelse term

Security

Gedrag tijdens missie/inzet

Alertheid/procedures

vs.

Gedrag thuis

Teveel controleren

Communication

Taalgebruik (efficiënt)

vs.

Onbegrip

Relations

Veel contact met thuis

vs.

Toch zaken missen

Openess

Gesloten

vs.

Moeite te delen

Lots

'Simpel' leven

vs.

Wat laat je achter?

Lessons learned

Nieuwe ervaringen

vs.

Wat wil je behouden?

³¹ Om de kwaliteit te monitoren is overwogen om een 3de persoon bij het adaptatiegesprek te betrekken, maar dit is lastig in de praktijk vanwege vertrouwelijkheid van het gesprek en wordt daarom niet gedaan.

Eventueel kan er ook een individueel gesprek plaatsvinden ter vervanging van, of als aanvulling op het groeps gesprek. Dit gebeurt op verzoek van een individuele adaptant of wanneer AGLs daar aanleiding toe zien.

Uitkomst

De uitkomst wordt gedefinieerd als vaardigheden, prestaties en houdingen die naar verwachting uit het adaptatieprogramma zullen voortkomen. Het adaptatieprogramma heeft volgens de CDS twee (strategische) hoofduitkomsten: (1) een zorgvuldige overgang te realiseren van het operatiegebied naar Nederland en (2) respect³² en waardering laten blijken voor het ingezette personeel en de door hen geleverde prestaties. Deze hoofduitkomsten zullen hieronder worden besproken.

1. Een zorgvuldige overgang realiseren van het operatiegebied naar Nederland

De eerste uitkomst wordt door alle experts unaniem bevestigd als hoofddoel, maar op de vraag wat die 'overgang' precies inhoudt moest vaak hard worden nagedacht en kwam lang niet altijd een duidelijk antwoord. Genoemd werd de overgang van cultuur (andere normen en waarden), klimatologische omstandigheden, veiligheid, van hoge spanning naar normaal (tot rust komen), van 24/7 militair zijn naar 8-5 militair zijn en het opnieuw oppakken van verantwoordelijkheden en rollen op werk, privé sociaal en cultureel vlak (bv. ouderschapsrol vervullen, boodschappen doen voor het eten).

Uit de beleidsstukken en interviews komt naar voren dat de zorgvuldige overgang met de volgende operationele subdoelen gerealiseerd kan worden door:

- **psycho-educatie** te geven om adaptanten te informeren en voorlichting te geven (zie 'Proces' voor de inhoud) zodat mogelijke effecten van uitzending worden genormaliseerd, adaptanten bewust worden gemaakt van mogelijke reacties en gedrag dat zich thuis na uitzending kan voordoen en waar (indien nodig) hulp kan worden gezocht.
- **de setting** creëren om even tot rust te komen, te ontspannen en even te kunnen reflecteren.
- **het afsluiten van de missie met de groep** waarmee je hebt samengewerkt. Het groeps gesprek waarin adaptanten de ruimte krijgen om, in de groep waarmee ze dezelfde ervaringen hebben opgedaan, in een veilige omgeving te kunnen ontspannen en ervaringen uit te wisselen, draagt bij aan een soepele overgang naar huis.
- **het borgen van zorg direct na uitzending vanuit Defensie**. Door het adaptatieprogramma op een derde locatie verplicht te stellen voor alle uitgezonden militairen is de zorg voor iedere militair direct na elke missie/inzet geborgd. Iedere militair krijgt ten minste (een individueel of) groeps gesprek, zoals in het Veteranenbesluit staat omschreven.

Een doel dat uit de beleidsstukken naar voren komt maar in de interviews wordt benoemd als bijvangst is **problemen of zorgbehoefte in een vroeg stadium na uitzending te signaleren**. Dit wordt benoemd als operationeel doel in beleidsstukken. AGLs beschrijven dat ze door

³² Opvallend is dat hier over 'respect' wordt gesproken i.p.v. erkenning en waardering, zoals in de Veteranenwet. In de interviews hebben we het vaker over erkenning en waardering gehad en minder over respect, maar dit is niet consequent uit elkaar gehouden. In de praktijk wordt hier dus ook anders over gesproken dan in beleidsstukken.

gedurende het adaptatieprogramma (niet alleen tijdens de groepsgesprekken) beschikbaar en bereikbaar te zijn voor adaptanten een zorgbehoefte kunnen signaleren. Echter, vroeg signalering van problemen wordt door inhoudsdeskundigen en AGLs benoemd als “bijvangst” en niet als doel op zich. Ook de term waakzaam afwachten (*‘watchful waiting’*) is benoemd: door de aanwezigheid van hulpverleners een laagdrempelige mogelijkheid te bieden om in contact te komen met zorg, mocht dit nodig zijn. Initiatief ligt hierbij bij de adaptanten.

2. Respect en waardering laten blijken voor het ingezette personeel en de door hen geleverde prestaties

De meeste geïnterviewde experts en AGLs zien het tweede hoofddoel (tevens als *‘erkenning en waardering’* benoemt) ook als belangrijk doel van het adaptatieprogramma en dit wordt uitgedragen door de adaptatie plaats te laten vinden op een luxe locatie met goed eten, en door als AGL tijd, aandacht en energie aan adaptanten te geven.

Gerealiseerd programma

De huidige uitvoering van het adaptatieprogramma, het gerealiseerde programma, wordt hieronder systematisch beschreven aan de hand van het Stake-Donabedian model. De invulling is gebaseerd op de synthese van interviews met AGLs en adaptanten, analyse van de supervisorverslagen, de observatielijsten en de evaluatievragenlijst en geven inzicht in het gerealiseerde programma (het programma wat daadwerkelijk is uitgevoerd). In Bijlage 2 is de uitgebreide samenvatting van die onderdelen opgenomen.

Het doel is om de daadwerkelijke context, het uitgevoerde inhoudelijke programma en de ervaren uitkomsten van het adaptatieprogramma in kaart te brengen.

De meeste informatie kwam in verschillende bronnen naar voren en daarom wordt de bron niet specifiek benoemd, tenzij informatie alleen door een enkele bron werd benoemd.

Context

De context is gedefinieerd als de verwachtingen, voorwaarden of omstandigheden die van belang zijn voor de uitkomsten van het adaptatieprogramma. De 6 contextfactoren die benoemd zijn in het geplande adaptatieprogramma worden achtereenvolgens besproken: uitzonderingen, de adaptatielocatie, overgang van omstandigheden, alcoholbeleid, timing van het programma, en verwachtingsmanagement.

1. Uitzonderingen

De uitvoering van de volgende uitzonderingen zijn anders beschreven dan in het gerealiseerde programma:

- **Maritieme operaties** adapteren op zee of onderweg in een haven. Dit is meer dan alleen een logistieke afwijking: tijdens de adaptatieperiode dient wacht te worden gelopen, dus er geen volledige ontspanningstijd. Adaptanten ontvangen weinig tot geen informatie over mogelijke reacties na uitzending, maar het thuisfront ontvangt hier post over. Er is weerstand tegen het programma omdat het te kort is om uit te slapen en je daarna weer door moet varen. Suggesties zijn om meer aandacht voor de terugkeer naar huis in de opleiding te hebben en adaptatie te koppelen aan een gepland havenbezoek (niet apart voor aanleggen).

- **Na nationale/internationale inzet** wordt niet altijd een op maat gemaakt zorgplan uitgerold. Na bv. grensbewaking zoals Frontex, inzet in Caribisch gebied, vluchtelingen uit het water halen bij Lesbos, tijdelijke tewerkstellingen in het buitenland en voor de verlofperiode halverwege de uitzending is behoefte aan een adaptatieprogramma (of in ieder geval een gesprek). Deze situaties hebben gemeen dat het geen missie betreft of verblijf in een missiegebied, maar dat iemand wel een langere periode van huis is geweest en daarna weer thuis moet invoegen.

2. Adaptatielocatie

AGLs en adaptanten benoemen dat alle huidige **adaptatielocaties** voldoen voor het adaptatieprogramma. De basisfaciliteiten van de locaties zijn grotendeels hetzelfde, er zijn verschillen in sfeer (zakelijk vs. vakantiesfeer), maar beide soorten locatie zijn geschikt wat betreft een ontspannen context voor het adaptatieprogramma. Adaptanten geven positieve reacties op de locatiestaf. De vragenlijst ondersteunt dit: adaptanten zijn het eens met positieve stellingen over de locatie en staf ($M=3.6$ $SD=1$). Daarnaast beschrijven adaptanten dat de ontspannen context buiten de gesprekken om het uitwisselen van ervaringen vergemakkelijkt (bv. wat je gaat doen als je terugkomt en wat je hebt meegemaakt tijdens uitzending). Vaak gaat het delen van ervaringen over de uitzending dus vanzelf (in de juiste context), maar soms ook niet en daarom is het adaptatieprogramma (en specifiek het adaptatiegesprek o.l.v. AGLs) nodig. Spanning tussen collega's tijdens de missie wordt niet doorbroken door een adaptatieprogramma. De mogelijkheid bieden tot een eigen kamer is wenselijk in conflictsituaties. Voor individuele uitzendingen wordt de suggestie gedaan dezelfde 'luze' aan te bieden als op de uitzendinglocatie, zoals bijvoorbeeld een eigen kamer.

Quotes van adaptanten:

Over de locatie: *“De locatie was mooi en de voorzieningen waren goed. Je had gewoon een zwembad bij het hotel, een binnen- en buitenzwembad. Het eten was goed, dus eigenlijk gewoon niks te klagen.”*

Over de kampstaf: *“Ze hebben ons overal geholpen, als je een vraag had, kon je altijd bij die gasten terecht, geen probleem, top”.*

3. Overgang van de omstandigheden

Verschillende factoren worden beschreven die essentieel zijn voor of bijdragen aan de uitkomst (de overgang naar huis faciliteren) van een adaptatieprogramma. Adaptanten werd gevraagd wat de grootste overgang tussen de situatie op uitzending versus thuis was voor hen. Op sociaal vlak worden de grootste verschillen ervaren door de meeste adaptanten, zoals het missen van vrienden en in je vrije tijd minder sociale activiteiten doen³³. Ook heb je minder bewegings- en keuzevrijheid, omdat de leefomgeving kleiner is (vaak op het kamp, delen van een slaapvertrek). Je bent op uitzending 24/7 samen met collega's en je hebt weinig privacy. Daardoor is het leven tijdens uitzending simpeler (en primitiever), maar daardoor kan ook verveling optreden. Meer werkstress wordt ook benoemd op uitzending.

³³ Overigens wordt de mogelijkheid van beeldbellen en sociale media als zeer positief benoemd voor contact met het thuisfront.

Er wordt beschreven dat de overgang van de omstandigheden wordt gemaakt door uit de context van de uitzending (cultuur, de militaire structuur) te stappen. Benoemd wordt dat dit bijdraagt aan ontspannen en een prettig ervaren adaptatieprogramma. Er wordt beschreven dat het fijn is keuzevrijheid te hebben na een lange tijd geen keuzevrijheid te hebben. In lijn met de interviews wordt in de vragenlijst de verhouding verplichte en vrije onderdelen tijdens het adaptatieprogramma door 71% van de respondenten als precies goed beoordeeld. Ook wordt benoemd dat als op missie dezelfde mogelijkheden zijn ter recreatie (voor corona, bijvoorbeeld de inzet in Litouwen), het adaptatieprogramma overbodig lijkt m.b.t. een overgang creëren door deze recreatieactiviteiten. Klimaat wordt niet benoemd als overgangsfactor. In tegenstelling tot de verwachting van een overgang van een onveilige naar veilige situatie, komt in interviews naar voren dat de missie vaak niet bedreigend is; op een schaal van 1 (niet bedreigend) tot 10 (heel bedreigend) beoordelen ze de bedreiging van de missie gemiddeld met een 3 (scorebereik 1-6.5). De vragenlijst ondersteunt dit: adaptanten (N=262) ervaren de uitzending helemaal niet of nauwelijks als bedreigend (84%) of aangrijpend (79%). Ook wordt er nauwelijks machteloosheid (76%) ervaren. Daarnaast heeft een minderheid van 8 van de 65 respondenten (12%) gevechtshandelingen uitgevoerd. Veiligheid lijkt dan ook (in de huidige omstandigheden en op de huidige missies) een minder belangrijke factor om te adapteren op een derde locatie dan verwacht. Daarnaast is de wens uitgesproken te adapteren in het land van de missie, als dit een veilig land is (met lage dreiging), om verplaatsingen te minimaliseren (bijvoorbeeld op een vliegveld ver buiten oorlogsgebied).

4. Alcoholbeleid

Het alcoholbeleid- en gebruik kan het adaptatieprogramma positief en negatief beïnvloeden. Als adaptanten op eigen verantwoordelijkheid alcohol drinken tijdens het adaptatieprogramma is alcoholgebruik geen probleem, mits ze actief aan het gesprek kunnen deelnemen. Adaptanten benoemen dat het drinken van alcoholische consumpties gezellig is, wordt gezien als waardering van Defensie en bij de eerste stap terug naar de burgermaatschappij hoort. Wanneer adaptanten nog onder invloed zijn of nog niet helder zijn tijdens het gesprek heeft dit een negatieve invloed. Dit komt overeen met verwachtingen in het geplande deel. Gemiddeld staan adaptanten (N=59) neutraal tegenover het alcoholbeleid- en gebruik (M=2.9 SD=1.2).

5. Timing van het programma

Met betrekking tot de timing van het adaptatieprogramma worden er aandachtspunten benoemd door AGLs en adaptanten: de voorkeur gaat uit naar gesprekken op de aankomst-dag, maar niet te laat op de avond. De reis- en aankomsttijden zijn hierin essentieel. Als er iets meer ruimte is in het programma om hier rekening mee te houden, zou dat helpen. Een andere suggestie is de duur van het adaptatieprogramma aan te passen op basis van de missie (bv. verlengen na een zware missie met meer ontspanning of een langer gesprek). De vragenlijst laat zien dat de meeste adaptanten (N=59) een adaptatieprogramma van ongeveer 2 dagen hebben gehad (<48u N=14, ongeveer 48u N=41, meer dan 48u N=4) en dat ze dit vooral precies goed vinden (76%). Daarnaast lijken adaptanten (N=59) die in de ochtend of middag een gesprek hebben gehad gemiddeld iets tevredener over het tijdstip van het gesprek (ochtend M=3.6, middag M=3.5, avond M=3.0) maar dit verschil is niet significant.

6. Verwachtingsmanagement

Met betrekking tot verwachtingsmanagement zijn houdingen en verwachtingen vooraf en over het laatst ervaren adaptatieprogramma uitgevraagd. Vooraf wisten bijna alle adaptanten (pre-

corona en tijdens corona) al iets over het adaptatieprogramma, bijvoorbeeld door eerdere uitzendingen en ervaringsverhalen van collega's. Tijdens uitzending werd er ook voorlichting gegeven over adaptatie, vaak vlak voor vertrek door een leidinggevende. Hierin werd de locatie van de adaptatie en het programma besproken. De zorgsystemen binnen Defensie waren ook al bekend³⁴, waarbij werd benoemd dat het wel fijn is om deze informatie expliciet te herhalen.

De houding van adaptanten was zowel positief als negatief. Positief vanwege het zin hebben om samen de uitzending af te sluiten, te ontspannen en om even stil te staan bij wat je hebt meegemaakt (de meeste adaptanten). Negatief omdat het als een verplichting voelt en men liever naar huis wil (een aantal adaptanten). Uit de vragenlijst blijkt de houding van adaptanten over het laatst ervaren adaptatieprogramma over het algemeen positief: 85% van de adaptanten scoort neutraal of positief en gemiddeld zijn ze het 'eens' met positieve stellingen over het adaptatieprogramma (N=252, M=3.6, SD=0.8). Adaptanten vinden het met name goed dat Defensie een verplicht adaptatiegesprek aanbiedt en vinden het adaptatiegesprek noodzakelijk.

De houding van leidinggevendenden (commandanten, SNR) wordt ook als positief beschreven, Veel leidinggevendenden gedragen zich naar hun voorbeeldfunctie formeel en verantwoordelijk, en nemen het gesprek serieus. Ook zij kijken ernaar uit om te kunnen ontspannen en een drankje te drinken. Soms zien commandanten het adaptatieprogramma net als adaptanten als verplichting of willen liever eerder naar huis en laten dit in het introductie-praatje zien door te benoemen *"we zijn hier omdat het moet, dus ga maar los."* Een bevorderende houding van de SNR is ook wenselijk voor een prettig adaptatieprogramma en verwachtingsmanagement, zoals een SNR die behulpzaam tegenover AGLs staat en een adaptatiegesprek als essentieel ziet in plaats van als 'vinkje'. De vragenlijst ondersteunt dit, 90% van de AGLs beoordeelt de houding van leidinggevendenden ten opzichte van het adaptatieprogramma positief of neutraal.

7. Kwaliteitsborging

Het zorgplan dat per missie wordt uitgewerkt (waarin bijvoorbeeld wordt besloten of er een SMT mee gaat met de missie en hoe groot dat team moet zijn) geeft geen invulling aan het adaptatieprogramma (mogelijk door een capaciteitsprobleem bij de DOPS) terwijl hier wel behoefte aan is. Tevens wordt benoemd dat de communicatielijn en evaluatiecyclus van het adaptatieprogramma niet helder zijn. Duidelijkheid over verantwoordelijkheden zou goed zijn. Er is bijvoorbeeld behoefte aan transparantie over wat er met gespreksverslagen gebeurt.

8. Aanvullende contextfactoren

Naast de bovenstaande factoren die in het geplande programma aan bod kwamen, hebben adaptanten en AGL vier aanvullende contextfactoren benoemd:

- **eerdere adaptatieprogramma-ervaring** bepaalt of mensen het belang van een adaptatieprogramma inzien; door ervaring wordt het belang meer ingezien terwijl militairen die voor het eerst gaan adapteren minder het belang inzien. In de vragenlijst-gegevens is inderdaad een positieve correlatie te zien tussen het aantal gesprekken en hoe positief de houding t.o.v. adaptatie is; N=262, $r=.15$, $p=0.02$.

³⁴ Overigens wordt benoemd dat er al aandacht voor de overgang naar huis is in het voorbereidingstraject van de uitzending, waarbij problemen die bij de terugkeer komen kijken worden benoemd en het adaptatieprogramma.

- **incidenten** tijdens uitzending bepalen het ervaren nut/noodzaak van het adaptatieprogramma; door incidenten die voorvallen tijdens uitzending (bv. Uruzgan) wordt er meer nut ingezien van het adaptatieprogramma.
- **de groepssamenstelling** van het adaptatiegesprek beïnvloedt volgens adaptanten en AGLs de effectiviteit van het gesprek; groepen samengesteld uit meerdere eenheden/teams zijn niet wenselijk. Dit wordt ook als verbeterpunt benoemd in de vragenlijst (N=6).
- **de hoeveelheid informatie die wordt gedeeld** door de groep adaptanten bepaalt of het adaptatiegesprek zin heeft.

Proces

De inhoudelijke onderdelen van het programma zijn: introductiepresentaties, ontspanningsactiviteiten en het adaptatiegesprek. Deze worden hieronder toegelicht.

1. Introductiepresentaties

Over de specifieke onderdelen wordt het volgende gezegd: de introductiepresentaties omvatten het voorstellen van de staf, het programma en de regels, conform beleid. Gemiddeld worden deze presentaties als 'voldoende' beoordeeld (N=[55-197], M=3.6, SD=0.9).

2. Ontspanningsactiviteiten

Adaptanten en AGLs beschrijven uit verschillende ontspanningsactiviteiten te mogen kiezen, waarvan het aanbod wisselt per locatie door het weer en de omgevingsmogelijkheden (stad-georiënteerd versus zon-zee-strand activiteiten), bijvoorbeeld: de stad in, *wellness*, toeristische busrit, karten, wijnproeven, museum in, brommer huren, aan het zwembad liggen en een waterpark bezoeken. Er is een budget per persoon wat adaptanten zelf mogen uitgeven. Behoeftes aan meer maatwerk wordt ook benoemd door bijvoorbeeld op basis van behoefte van de groep te kiezen voor een vrij programma of een programma met meer gezamenlijke activiteiten. In de vragenlijst wordt het sport- en ontspanningsprogramma 'neutraal' beoordeeld (N=59, M=3.3, SD=1.1). Adaptatieprogramma aanpassen aan missie (N=6) en meer/passendere activiteiten op locatie (N=6) worden ook als verbeterpunten benoemd in de vragenlijst.

3. Adaptatiegesprek

AGLs en adaptanten beamen in de interviews dat het adaptatiegesprek op de 1^e of 2^e dag van het adaptatieprogramma plaatsvindt, een groepsgesprek is met 3-16 personen onder begeleiding van twee gespreksleiders: een militair en een hulpverlener. Groepen die hebben samengewerkt en kleinere groepen hebben de voorkeur, zodat je meer aandacht voor elkaar hebt. De gesprekken vinden in een afgesloten ruimte plaats, waar je niet wordt gehoord door anderen. De faciliteiten kunnen verschillen maar vaak is er wel een schrijfbord en wordt er voor iets te eten en drinken gezorgd (koffie, broodjes). De AGLs voeren 1-3 gesprekken op een dag en de gesprekken worden in burgerkleding gehouden. De gemiddelde gespreksduur is 1-2 uur, alhoewel er ook gesprekken van 10 minuten en 3 uur zijn uitgevoerd volgens AGLs. Soms wordt er verdergegaan met het gesprek na een pauze om stoom af te blazen als er conflicten in het gesprek voorkomen of als het een moeilijk gesprek is.

De vragenlijst ondersteunt dit beeld: twee-derde (57%) van de groepsgesprekken (N=153) duurt 1-1,5 uur, 22% duurt korter en 21% duurt langer. De duur wordt als precies goed ervaren door 81% van de respondenten (N=156).

De gespreksinhoud en -structuur van de adaptatiegesprekken is als volgt:

- Eerst wordt vertrouwelijkheid van het gesprek aangegeven, een stukje erkenning/ waardering gegeven, en stellen gespreksleiders en adaptanten zich kort voor.
- Dan wordt er **terug- en vooruitgeblikt**. Terugblikken gebeurt op de voorbereiding van de uitzending, het afscheid van de familie, de reis erheen, de uitzending zelf en de onderlinge dynamiek, de nieuwe groepen die komen en hoe je daarmee om bent gegaan. Vooruitblikken gebeurt op de reis terug naar huis en de voorbereiding naar thuis.
- **Incidenten** die in het nieuws zijn geweest of die worden beschreven in het rapport van de groep, wat ter voorbereiding van het gesprek door de AGLs wordt gelezen, krijgen voorrang in het adaptatiegesprek en worden besproken. Daarbij wordt ook benoemd dat AGLs het aan de groep laten of adaptanten verder over incidenten willen praten. Incidenten of bijzondere gevallen worden nabesproken in de evaluatie met de AGLs en supervisor. Wanneer de AGLs/supervisors dat passend vinden kan er een individueel gesprek volgen. Een suggestie is om de begeleiding verder op te schalen op basis van wat mensen meemaken tijdens uitzending; na incidenten kan het beter zijn om meer hulpverleners in te zetten.
- AGLs beschrijven dat het delen van **ervaringen** uit de groep essentieel is voor effectieve **psycho-educatie** en als het kan worden alle onderwerpen door ervaringen behandeld. *Battlemind* en *Scroll* (zie Box 3 onder gepland programma) worden wisselend toegepast in de groepsgesprekken. Sommigen AGLs vinden het beter het gesprek luchtig te houden en niet expliciet deze concepten te benoemen. Anderen laten de vorm van het gesprek afhangen van het type missie: was die levensbedreigend dan past een *Battlemind* gesprek. Was het een laag geweldsspectrum missie dan wordt er voor *Scroll* gekozen, conform hoe de werkvormen zijn bedoeld. Variatie in (dynamische) werkvormen wordt ook toegepast, zoals vragen beantwoorden met de groep door in vakjes te staan. Dit wordt gewaardeerd door adaptanten die vaker een gesprek hebben gehad en was bevorderend voor het gesprek.
- **Afronden:** In het hele eerste deel heeft de groep de leiding over het gesprek en sturen de AGLs het gesprek soms alleen verder naar een volgend thema; AGLs beschrijven een afwachtende houding aan te nemen. Wanneer er psycho-educatie onderwerpen nog niet aan bod zijn gekomen, neemt de hulpverlener AGL vaak het voortouw om wat missende thema's te bespreken en de laatste essentiële voorlichting over hulpverlening te geven. Benoemd is dat verwerkingsklachten, expliciete instructie waar en wanneer hulp te zoeken (in 'Jip-en-Janneke taal') aan bod komen.

Echter, niet alle onderdelen van psycho-educatie komen altijd expliciet aan bod in adaptatiegesprekken. Bijvoorbeeld, bewust worden van disfunctioneel gedrag bij thuiskomst zit niet altijd in adaptatiegesprekken, terwijl daar wel behoefte aan was bij een adaptant. Kennis over hulplijnen en nazorg komen ook niet altijd naar voren in het gesprek.

Gemiddeld zijn de adaptanten tevreden over de faciliteiten, gespreksonderwerpen en gespreksleiders van de adaptatiegesprekken (M=3.6, SD=0.8, zie Bijlage 2 Adaptatiegesprekstevredenheid). De mate waarin de gespreksleiders waren geïnformeerd over de situatie in het uitzendgebied werd het laagst beoordeeld (M=3.4) en het wederzijds respect tijdens het gesprek het hoogst (M=3.9).

Het adaptatiegespreksnut wordt neutraal beoordeeld (M=2.9, SD=0.9), waarin bijvoorbeeld 'bewustwording', 'stoom afblazen', en 'helpend gedrag versus niet helpend gedrag duidelijk maken' worden beoordeeld³⁵.

- De **psycho-educatie folder** met psycho-educatie na uitzending is na adaptatie uitgereikt met deze informatie nogmaals op papier volgens AGLs. Veel adaptanten kunnen zich echter de psycho-educatie folder niet herinneren en in de vragenlijst wordt de inhoud van de psycho-educatie folder vaak als 'n.v.t.' beoordeeld (74%) en het nut als 'weet ik niet' (70%). De inhoud wordt voldoende beoordeeld (M=3.8, SD=0.8) en het nut van de psycho-educatie folder 'neutraal' (M=2.8, SD=0.9).

De overige vier aanvullende zaken benoemt in het geplande programma, namelijk matching van AGL-duo's met elkaar en met groepen, gespreksevaluatie en rapportage, wordt conform beleid uitgevoerd, behalve:

- Het matchen op krijgsmachtskleur (bv. landmacht met landmacht; groen op groen) wordt geprobeerd, maar bewust niet altijd gedaan bijvoorbeeld als de AGL leidinggevende is van een adaptant of andersom of als de AGL en een adaptant elkaar goed kennen. Het is ook benoemd dat het belangrijk is dat de AGL qua ervaring aansluit bij de missie en dat dat niet altijd zo is.

Wanneer een groepsgesprek niet functioneel is, omdat iemand zich onveilig voelt in de groep (bv. door arbeidsconflicten) of privéomstandigheden wil bespreken, vindt er een **individueel adaptatiegesprek** plaats met een supervisor, AGL of een duo AGLs. Dit kan in plaats van of ter aanvulling op een groepsgesprek plaatsvinden, maar gaat om enkele uitzonderingen. In de gesprekken worden adaptanten doorverwezen en problemen geïndiceerd (vroeg signaleren), wanneer de persoon zelf aangeeft geholpen te willen worden. Incidenteel werd doorverwezen voor verdere nazorg. In de vragenlijst heeft 13% behoefte aan een individueel gesprek na het groepsgesprek en 10% heeft daadwerkelijk een individueel gesprek gehad. 9% van de adaptanten (N=13) geven aan geen individueel gesprek te hebben gehad, maar hier wel behoefte aan te hebben gehad. Het aanbod, het gebruik, de beschikbaarheid en laagdrempeligheid van het individuele gesprek wordt goed beoordeeld (M=3.6). Deze zaken zijn verbeterd sinds de vorige evaluatie in 2012.

Daarnaast wordt benoemd dat **informele individuele gesprekken** veel voorkomen tijdens het adaptatieprogramma. Dit zijn terloopse gesprekken tussen AGLs en adaptanten. Hierin worden

³⁵ Opvallend is dat de algemene vragen die we in de huidige evaluatie hebben toegevoegd ('Het adaptatiegesprek heb ik als zinvol ervaren' en 'Ik vond het adaptatiegesprek nuttig voor mijzelf') hoger worden beoordeeld (M=3.2 en M=3.2). Mogelijk zijn de vragen gericht op gespreksonderdelen te specifiek en hangen die te veel af van geheugen, terwijl vragen naar of je de ervaring nuttig of zinvol vond makkelijker terug te halen is. Deze algemene vragen sluiten beter aan bij het beeld uit de interviews. Als aanbeveling voor toekomstige evaluaties kan overwogen worden alleen de algemene vragen voor het gespreksnut mee te nemen.

een op een ding uitgesproken/gedeeld, wordt een luisterend oor geboden; zo'n informeel gesprek kan opluchten.

4. Aanvullende procesfactoren

Adaptanten hebben behoefte aan meer **maatwerk** per missie m.b.t. geweldspectrum/dreigingsrisico's van de missie (bv. *Battlemind* voor hooggeweldsspectrum, *Scroll* voor laaggeweldspectrum), specifieke uitgevoerde taken (bv. groepen met beveiligingstaken of officieren), de mate van over- of onderbelasting en de grootte van de missie (bv. bij kleine missies zijn er andere stressoren, ben je op jezelf aangewezen, en neem je belangrijke beslissingen, dat moet erkend worden). De inhoudelijke voorbereiding van AGLs kan hier beter op aansluiten. Ook is er behoefte uitgesproken door adaptanten om voor individuele gesprekken een keuze tussen *face-to-face* of beeldbellen te hebben (ook na corona).

Uitkomst

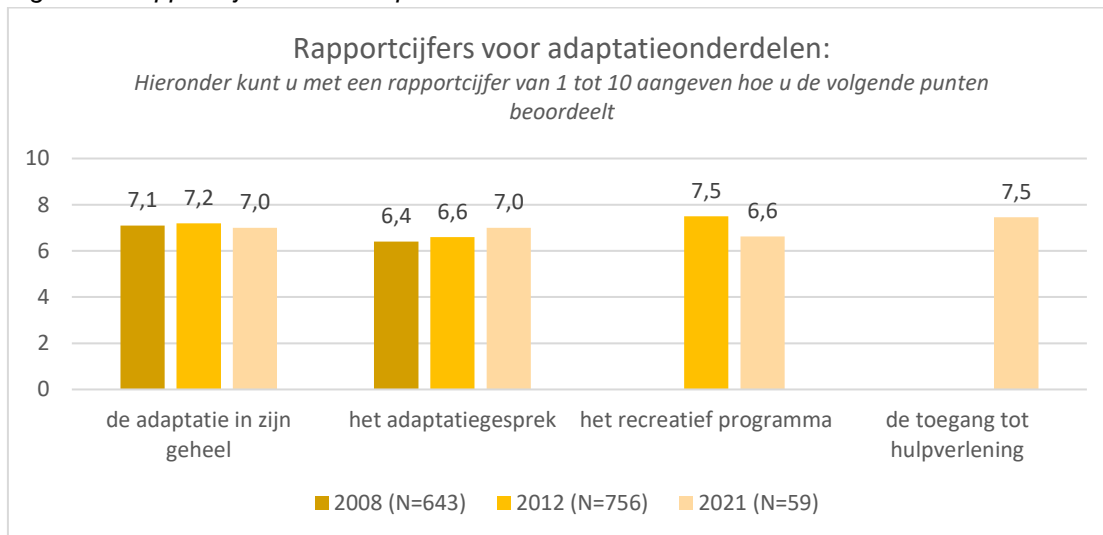
De gerealiseerde **uitkomst** wordt gedefinieerd als vaardigheden, prestaties en houdingen die naar verwachting uit het adaptatieprogramma zullen voortkomen, volgens AGLs en adaptanten. In het algemeen vinden AGLs een adaptatieprogramma geslaagd als het goed is uitgevoerd: als men een leuk gesprek heeft gehad op een goed tijdstip en een dag rust. Een gesprek is geslaagd als de groep met elkaar ervaringen heeft gedeeld en een open gesprek heeft gevoerd en als alle psycho-educatie onderwerpen zijn besproken. Als men met plezier en opgelucht naar huis gaat. Als adaptanten waardering tonen naar AGLs is het geslaagd. Meestal is er een omslag van weerstand naar blijdschap te merken gedurende het programma en zijn adaptanten aan het eind van het gesprek relaxter dan aan het begin.

Het adaptatieprogramma wordt door de meeste geïnterviewde adaptanten als prettig ervaren. De respondenten op de vragenlijst geven het adaptatieprogramma op een schaal van 1-10 een gemiddeld rapportcijfer 7 (SD=1.7) en dit is vergelijkbaar met eerdere evaluaties van GW. De toegang tot hulpverlening tijdens het adaptatieprogramma wordt het hoogst beoordeeld (M=7.5, SD=1.3) en het recreatief programma het laagst (M=6.6, SD=2.1), zie Figuur 4. Adaptatie in algemene zin is voor de meesten een combinatie (64%) van de volgende twee onderdelen- en voor een kleiner percentage één van de volgende onderdelen: afbouwen van de missie door middel van een goed (adaptatie)gesprek tijdens het verblijf op locatie (25%) en ontspannen door middel van het recreatieve gedeelte (12%).

De adaptanten beoordelen op een drie-puntenschaal dat dit adaptatieprogramma gemiddeld 'een beetje' (M=2.2, SD=0.7) de **algemene doelen** behaald. De doelen van het adaptatieprogramma die het hoogst worden beoordeeld zijn 'onderdeel van goede hulpverlening' en 'zorgvuldige personeelszorg'. 'Uitgaan/los gaan' (M=1.8, SD=0.8) en 'erkenning/waardering' (1.9, SD=0.8) zijn de doelen die het laagst worden beoordeeld.

De resultaten met betrekking tot de twee hoofduitkomsten (1) een zorgvuldige overgang te realiseren van het operatiegebied naar Nederland en (2) respect en waardering laten blijken voor het ingezette personeel en de door hen geleverde prestaties zullen hieronder worden besproken.

Figuur 4. Rapportcijfers voor adaptatieonderdelen



1. Een zorgvuldige overgang realiseren van het operatiegebied naar Nederland

De meeste adaptanten benoemen dat het adaptatieprogramma bijdraagt aan het (samen) afschakelen van de missie en een goede thuiskomst door de volgende factoren: samen afsluiten, ervaringen delen, ontspannen, even in een andere omgeving zijn (de cultuur en context bewust achter je laten, uit missiegebied, de werkdruk achter je laten), de eerste stap terug naar de samenleving maken met vertrouwde mensen (onder de mensen zijn en weer alcohol drinken), en vrijheid hebben om te bepalen wat je wil doen (geen verantwoordelijkheid). Het gesprek draagt bij aan de thuiskomst door te praten over thuiskomst en de verwachtingen, ervaringen met collega's te bespreken of van ervaren collega's te horen. Een paar adaptanten benoemt dat het adaptatieprogramma de thuiskomst niet makkelijker maakt, vooral omdat de thuiskomst goed is verlopen en ze geen problemen verwachtten zonder adaptatieprogramma.

In de vragenlijst beoordelen adaptanten de effecten van het adaptatieprogramma om de overgang naar huis te faciliteren 'neutraal' ($M=3.0$, $SD=0.8$). Adaptanten scoren gemiddeld op de (positieve en negatieve) re-integratiedomeinen: werk-gerelateerd, familie-gerelateerd en persoonlijk in vergelijking met een Canadese normgroep van militairen die terugkeert na uitzending in Afghanistan³⁶. Opvallend is dat de groep met een individueel gesprek hoger scoort op het persoonlijk positieve domein (zie Bijlage 2, pagina 22).

Regelmatig is er sprake van een lastige thuiskomst onder adaptanten, bv. door een hectische thuissituatie, lastig re-integreren op werk door onbegrip over de situatie op uitzending en te veel plannen maken direct na thuiskomst. In deze situaties is hulp gezocht bij BMW. Op de open vraag 'Wanneer ik hulp nodig heb na uitzending kan ik bij de volgende diensten terecht binnen Defensie' werden BMW (71%), GV (50%), MGGZ (23%) en de arts of algemene gezondheidszorg (23%) het meest benoemd.

³⁶ Blais, A.-R., Thompson, M. M., & McCreary, D. R. (2009). The Development and Validation of the Army Post-Deployment Reintegration Scale. *Military Psychology*, 21(3), 365-386.

Fikretoglu, D., & McCreary, D. R. (2010). Development of norms for the post-deployment reintegration scale. DEFENCE RESEARCH AND DEVELOPMENT TORONTO (CANADA).

Daarnaast heeft 8% van de adaptanten die de vragenlijst heeft ingevuld een zorgbehoefte na uitzending. 42% van de respondenten heeft een terugkeergesprek bij BMW gehad/gepland 2-4 maanden na de uitzending³⁷. 13% van de respondenten heeft gebruik gemaakt van BMW/GV/MGGZ na uitzending. En 13% van de respondenten denkt dat de adaptatie een (positieve) rol heeft gespeeld in de weg vinden naar instanties die zorg en ondersteuning bieden.

De operationele subdoelen die worden benoemd om de zorgvuldige overgang te realiseren (zie geplande programma, pagina 29) zijn als volgt uitgevoerd:

- Om **psycho-educatie** uitkomsten te evalueren werd in interviews gevraagd naar thuiskomst- en overgangservaringen. Er werd er een periode van wennen beschreven na thuiskomst. Zaken waar adaptanten aan moeten wennen zijn bijvoorbeeld: zelf weer moeten koken, keuzestress, alleen zijn, drukte, mensen horen klagen en de thuis-routine. Veel van deze voorkomende reacties, gedrag of situaties na uitzending die besproken worden in het adaptatiegesprek, waren vaak al bekend en worden herkend bij thuiskomst. Adaptanten zijn het vaak 'eens' met stellingen over de psycho-educatie uitkomsten (M=3.5, SD=0.8). Met name de route naar de zorg is duidelijk geworden door het adaptatiegesprek.
- Een **setting** te creëren om even tot rust te komen en te ontspannen lijkt te zijn gelukt met het adaptatieprogramma: Het grootste deel (80%) van de adaptanten heeft (een beetje) kunnen ontspannen en is tot rust gekomen. Aan het eind van adaptatie in vergelijking met het begin van adaptatie waren adaptanten gemiddeld iets meer ontspannen (M=3.2, SD=0.5).
- **Afsluiten in de groep** wordt bijna altijd als belangrijk aandachtspunt benoemd. Adaptatie draagt bij aan het groepsgevoel en (sociale) steun tijdens en na het adaptatieprogramma wordt vaak ervaren (M=3.4, SD=0.8).
- **Vroeg signalering gebeurt sporadisch (en niet systematisch)**. Er is wisselend aandacht voor vroeg signalering (signaleren van klachten en problemen tijdens het adaptatieprogramma) vanuit de gespreksleiders; niet alle AGLs zijn hiervoor uitgerust. Psychologen-AGLs zijn bijvoorbeeld opgeleid om problemen te signaleren met name in individuele gesprekken, terwijl andere hulpverlener-AGLs (BMW en GV) en militaire AGLs niet zijn opgeleid om het hele spectrum aan mentale klachten te herkennen en signaleren.

Sommige AGLs hebben niet het idee dat er veel vroeg signalering gebeurt, sommigen beschrijven dat het meer gaat om adaptanten in de gaten houden dan proberen problemen te signaleren, en anderen vinden vroeg signalering een doel van het programma. Sommige AGLs signaleren afwijkend gedrag of mogelijke problemen tijdens het adaptatieprogramma en geven dit door aan de supervisor. De supervisor verwijst de persoon zelf door naar een individueel gesprek of rapporteert in het supervisorverslag dat iemand behoefte heeft aan een gesprek bij de MGGZ na het adaptatieprogramma³⁸. Uit de supervisorverslagen blijkt dit incidenteel plaats te vinden.

³⁷ De vraag was: *Heb je een terugkeergesprek bij BMW gehad/gepland 2-4 maanden na de uitzending?* Mogelijk weten militairen niet wat het terugkeergesprek is en is daarom de respons zo laag. Corona kan hier ook een invloed op hebben gehad.

³⁸ In ons onderzoek hebben we niet concreet naar privacyregelgeving gevraagd. Voor zover we in dit onderzoek daar inzicht in hebben, is er aandacht voor privacywetgeving tijdens het adaptatieprogramma. Gesprekken zijn vertrouwelijk en er mag alleen een

In de supervisorverslagen wordt door sommige supervisors een indicatie van zorgsignalen en een prognose van de overgang gegeven van de groep.

Een paar adaptanten benoemt vroeg signalering van problemen als doel van het *groepsgesprek* en beschrijft dat diepgang in het gesprek mist om echte problemen of specifieke zaken boven tafel te halen door de duur van het gesprek. AGLs beamen dat het gesprek alleen in individuele vorm een vroeg signaleer functie kan hebben. De informele contactmomenten tussen AGL en adaptanten (*'met een biertje op'*) zorgen voor laagdrempelig contact tussen hulpverleners en adaptanten (*watchful waiting*).

De vragenlijst laat zien dat de meeste adaptanten (90%) vinden dat het adaptatieprogramma een moment is waarop problemen (bv. op sociaal, mentaal of financieel vlak) kunnen worden gesignaleerd (ja N=22; een beetje N=27; nee N=5).

- Het **borgen van zorg direct na uitzending vanuit Defensie** wordt ook belangrijk bevonden door adaptanten; Zoals hiervoor beschreven worden stellingen als *'het is goed dat Defensie het adaptatiegesprek aanbiedt'* en *'het adaptatieprogramma op locatie is onderdeel van goede hulpverlening / zorgvuldige personeelszorg'* positief beoordeeld. 8% (N=21) van alle respondenten heeft geen adaptatiegesprek gehad. Dit is meer dan in de vorige evaluaties (2.4% in 2008 en 5% 2012).

2. Respect en waardering laten blijken voor het ingezette personeel en de door hen geleverde prestaties

Over erkenning en waardering als uitkomst zijn de meningen verdeeld: adaptanten zien enerzijds het adaptatieprogramma als erkenning en waardering, bijvoorbeeld door de moeite die er in de organisatie van het programma wordt gestoken, eten en ontspanning, het luxe hotel en keuzevrijheid in activiteiten. Anderzijds ervaren adaptanten geen erkenning en waardering doordat adaptatie wordt georganiseerd vanuit de zorgtaak van Defensie (wetgeving) en er weinig aandacht vanuit de vaste kampstaf en het gespreksleidersteam was voor de inzet die is geleverd. Adaptanten ervaren bijvoorbeeld medailleceremonies en waardering van leidinggevend en collega's voor de inzet (*wél*) als erkenning en waardering. In de vragenlijst wordt erkenning en waardering ook wisselend ervaren (ja N=14; een beetje N=21; nee N=19).

naam worden doorgegeven van de AGL aan de supervisor als daar expliciet toestemming voor is gevraagd aan de adaptant. De supervisor maakt afspraken met de adaptant over eventuele vervolgcities.

Resultaten: adaptatie in coronatijd

Aanpassingen en kansen door corona

Dit onderzoek startte in april 2020. Door de corona-omstandigheden vinden er sinds maart 2020 echter geen adaptatieprogramma's op derde locatie meer plaats; sindsdien vinden groepsgesprekken plaats in het missiegebied zelf of achteraf in Nederland. Al in een vroeg stadium van het onderzoek (medio 2020) zijn daarom in overleg met de MGGZ enkele aanpassingen in de opzet doorgevoerd.

De veranderingen als gevolg van de coronacrisis maken het mogelijk de toegevoegde waarde van het adaptatieprogramma te onderzoeken. Dit onderzoek is daarom gericht op twee doelgroepen: een groep die vóór corona is uitgezonden (pre-corona) en een groep die tijdens corona is uitgezonden (tijdens corona). Op het moment dat de coronacrisis uitbrak waren het literatuuronderzoek en de interviews met experts al uitgevoerd; die zijn dus nog allen op de pre-corona situatie gericht. De interviews met adaptanten, supervisorverslagen en vragenlijsten zijn gericht op zowel de pre- als tijdens corona groepen. De observatielijsten zijn alleen ingevuld door gespreksleiders in de coronaperiode.

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de effecten van de coronapandemie op het adaptatieprogramma. Door de interviews en vragenlijsten van de pre- en tijdens coronagroep te vergelijken kunnen we inzicht verkrijgen in de toegevoegde waarde van het programma op locatie en kan tevens het alternatieve adaptatieprogramma tijdens corona worden geëvalueerd.

Het adaptatieprogramma in coronatijd

De volgende twee quotes geven een indruk van de adaptatiegesprekken en periode in coronatijd.

Quotes van adaptanten:

Over het adaptatiegesprek: *"We zaten [...] waar de kerkdiensten werden gehouden. En we waren met zijn dertienen. [...] O ja, ze hadden cronuts erbij. Dus het was lekker koffie met een hapje, dus dat was een goeie sfeermaker."*

Over de periode voor vertrek: *"En simpel voorbeeld is, wij waren wel nog steeds gebonden aan de kloktijden, waarmee we de fitness in konden of dat we konden gaan sporten. Dus dan blijf je toch wel in die ritmiek hangen, waardoor je niet je volledige ontspanning kan hebben."*

Context tijdens corona

De 5 contextfactoren die benoemd worden in het geplande programma waren tijdens corona anders van invloed op de uitkomsten.

1. Uitzonderingen

Zoals hierboven beschreven, zijn adaptatieprogramma's rondom corona uitzonderingen, gezien er geen adaptatieprogramma op een derde locatie plaats kon vinden.

2. Adaptatielocatie

Er was geen derde adaptatielocatie, de (groeps)gesprekken van de adaptanten in dit evaluatieonderzoek vonden voornamelijk plaats in missiegebied.

3. Overgang naar omstandigheden

Door het adaptatiegesprek in missiegebied te houden, is het **lastig een ontspannen context en overgang naar omstandigheden** te creëren, zoals op een adaptatielocatie beschreven de geïnterviewden. Dreiging en werkstress worden als belangrijke factoren benoemd. In de vragenlijst rapporteert 70% van de adaptanten die een adaptatiegesprek in missiegebied kreeg (N=137) na het adaptatiegesprek niet te hebben kunnen ontspannen. Het lijkt in missiegebied lastig loskomen van het werk en te ontspannen, terwijl de omgeving van een derde locatie de juiste setting kan brengen.

4. Alcoholbeleid

Het gebruikelijke **alcoholbeleid** in missiegebied was de '*no-can-rule*'; een enkele keer was hier de '*two-can-rule*' uitzondering voor gemaakt en was het mogelijk twee alcoholische drankjes op de kamer te drinken aan het eind van de inzet in Litouwen.

5. Timing van het programma

Met betrekking tot de timing: de adaptatiegesprekken vonden in missiegebied 1-2 dagen voor vertrek plaats, zowel voor (39%), als na (61%) de overdracht (N=147). Voorkeur wordt uitgesproken **het adaptatiegesprek dichter bij het vertrek** te plannen, zodat het zoveel mogelijk als afsluiter dienstdoet en iedereen in de juiste (vertrek)sfeer is. In de vragenlijst wordt het gesprek na de overdracht voeren als verbeterpunt benoemd (N=4).

6. Verwachtingsmanagement

Het **verwachtingsmanagement** zoals hierboven beschreven, speelde ook tijdens corona. Door corona veranderde het adaptatieprogramma op het laatste moment en was daar extra onduidelijkheid over. Adaptanten vonden het jammer dat het adaptatieprogramma niet doorging, maar hadden ook begrip voor de situatie. In de vragenlijst wordt de duidelijkheid van informatie negatiever beoordeeld door de adaptanten die terugkeerden in coronatijd in vergelijking met de teruggekeerden voor coronatijd ($t=-2.9$, $p=0.005$).

7. Kwaliteitsborging

Specifiek voor de coronaperiode, worden er logistieke uitdagingen beschreven en moest er veel worden geïmproviseerd om adaptatiegesprekken mogelijk te maken in missiegebied. Bijvoorbeeld met AGLs die niet de opleiding hebben gevolgd maar toch adaptatiegesprekken hebben gevoerd (vanwege andere ervaring). Ook waren er geen supervisors ter plaatse. Dit

kan de kwaliteit hebben beïnvloed (volgens enkele inhoudsdeskundigen die we hiernaar hebben gevraagd was dit ook geen wenselijke situatie voor het adaptatiegesprek).

Proces tijdens corona

Adaptanten vinden de manier van adapteren tijdens corona niet compleet, alhoewel er ook begrip is voor de coronasituatie. In de vragenlijst wordt de adaptatie op locatie in het algemeen **gemist** in de terugkeer naar huis (52%). In antwoorden op de open vraag ‘*Wat heeft u gemist?*’ werden het ontspannings- en recreatieprogramma (66%), weg zijn uit missiegebied (25%), waardering (5%) en een (goed) adaptatiegesprek (5%) benoemd. Als **verbeterpunten** wordt ook aangedragen dat een (alternatief) ontspanningsprogramma op een andere locatie dan in het missiegebied wenselijk is (58%).

1. Introductiepresentaties

De **introductiepresentaties** worden hetzelfde ervaren door adaptanten tijdens corona als de adaptanten pre-corona.

2. Ontspanningsactiviteiten

Tijdens de laatste dagen van de uitzending tijdens corona zijn er **beperkt ontspanningsactiviteiten** voor de groepen georganiseerd terwijl hier wel behoefte aan was (zie bovenstaande). Benoemd worden speciale maaltijden (bv. poffertjes, barbecue, bitterballen-party), en een enkele keer is er een sport- en/of spel activiteit georganiseerd ter ontspanning en afsluiting van de missie. Terug in Nederland zijn er geen activiteiten georganiseerd, mede door de coronamaatregelen. De wens komt naar voren onder adaptanten dat dit alsnog wordt georganiseerd in Nederland, zodra dit weer kan m.b.t de corona-maatregelen.

3. Adaptatiegesprek

De structuur van het individuele of groeps-**adaptatiegesprek** en de gespreksomstandigheden tijdens corona zijn in het algemeen vergelijkbaar met de hierboven beschreven situatie. Ook de **adaptatiegesprekstevredenheid is vergelijkbaar** met de groep die een adaptatieprogramma heeft doorlopen of een individueel gesprek hebben gehad. Er zijn **zes verschillen** benoemd in de uitvoering:

- De gesprekken zijn gevoerd in missiegebied, bijvoorbeeld in de ruimte voor kerkdiensten of stafruimte.
- De gesprekken werden begeleid door hulpverleners en staf die vaak al op locatie aanwezig waren (van de eigen eenheid of van de opvolgende eenheid) of via beeldbellen. Hierdoor werd het lastiger vertrouwen van het gesprek te garanderen. In de vragenlijst wordt als verbeterpunt benoemd dat de gesprekken door een ‘neutrale’ AGL moeten worden geleid.
- De coronamaatregelen en quarantaine bij thuiskomst werden in het gesprek besproken.
- Adaptanten beschrijven dat het onduidelijk is of de psycho-educatie folder is uitgedeeld na de individuele en groeps gesprekken, gezien er ook psycho-educatie folders over corona werden uitgedeeld (terugkeren in Covid-19 tijd voor leidinggevenden en familie). Dit wordt ondersteund door de vragenlijst waarin vaker ‘n.v.t.’ wordt aangevinkt door adaptanten die een groeps gesprek in missiegebied hebben gehad (42%) of een individueel gesprek (73%) in vergelijking met adaptatie op locatie (33%).

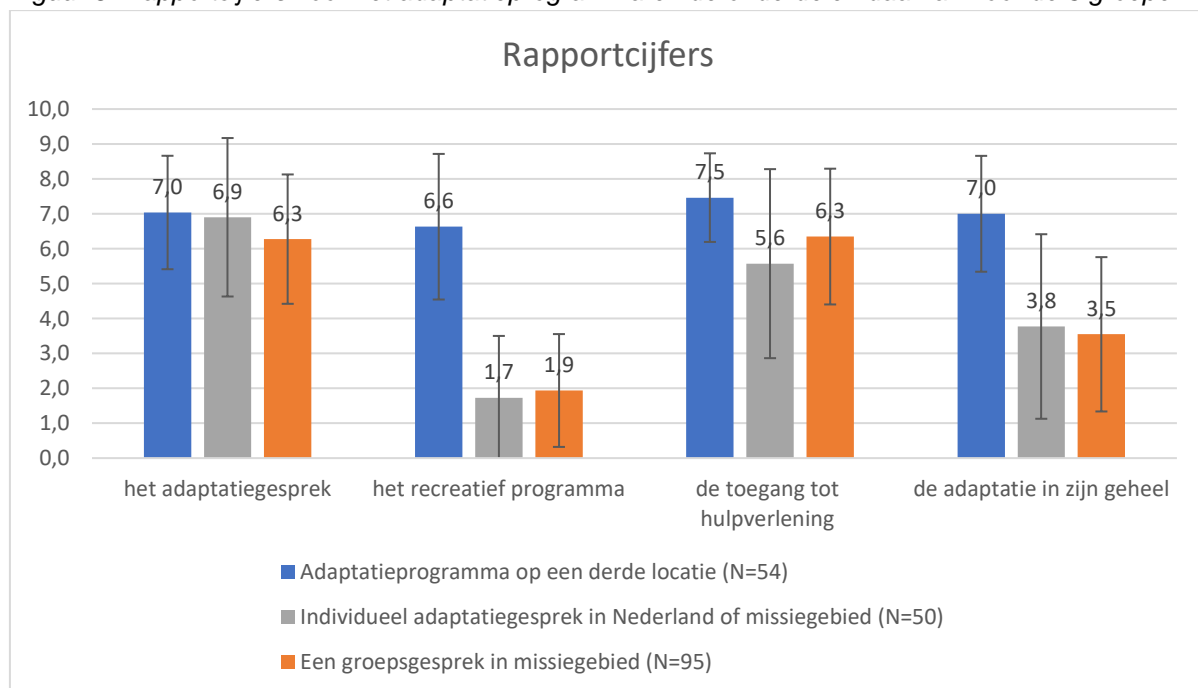
- De adaptatiegespreksduur van gesprekken in missiegebied en individuele gesprekken is vaker korter dan groeps gesprekken tijdens een adaptatieprogramma (chi-kwadraat test $p=0.001$). De tevredenheid over de duur verschilt niet.
- Het gespreksnut wordt lager beoordeeld door adaptanten die een groeps gesprek in missiegebied hebben gehad in vergelijking met adaptanten met een adaptatieprogramma op locatie of individueel gesprek. Ondersteuning bij de overgang van het uitzendgebied naar de thuissituatie ($M=2.5$, $SD=1.0$) en de mogelijkheid om stoom af te blazen alvorens huiswaarts te keren ($M=2.5$, $SD=1.1$) werden daarbij het laagst beoordeeld.

Uitkomsten tijdens corona

Sommige adaptanten hebben weinig impact ervaren van corona op de uitzending en geven aan gewend te zijn aan de coronacrisissituatie met lockdowns en vrijheidsbeperkingen. Anderen hebben negatieve ervaringen benoemd, gerelateerd aan de onderstaande factoren. De coronapandemie heeft de terugkeer naar de thuissituatie (46%) en de werksituatie (49%) bij bijna de helft van de adaptanten (heel) negatief beïnvloed.

De **adaptatieonderdelen rapportcijfers en algemene doelen** worden **lager** beoordeeld door de groep die een groeps gesprek in missiegebied heeft gehad dan de pre-corona groep. Adaptanten met een individueel gesprek beoordelen het adaptatiegesprek hetzelfde, maar de andere onderdelen ook lager dan de groep met adaptatieprogramma, zie Figuur 5.

Figuur 5. Rapportcijfers voor het adaptatieprogramma en de onderdelen daarvan voor de 3 groepen



1. Een zorgvuldige overgang realiseren van het operatiegebied naar Nederland

Met betrekking tot het eerste hoofddoel **faciliteren van de overgang naar huis** worden dezelfde **sociale factoren** als grootste verschil tussen uitzending en thuis benoemd tijdens corona als pre-corona. De beperking van **bewegings- en keuzevrijheid** op uitzending was nog

groter tijdens corona. Zo ging het tussentijds verlof niet door en was er quarantaine voor en/of na uitzending nodig.

Er wordt benoemd dat het **adaptatiegesprek** in missiegebied bijdraagt aan het thuiskomen. Praktisch gezien verliep de terugkeer en ontvangst in Nederland tijdens corona vaak minder soepel, door beperkte vluchten, onduidelijke terugkeerdata, late melding van quarantaine-perioden en beperkte ontvangstmogelijkheden. Er wordt ook benoemd dat er geen verschil is gemerkt tussen terugkomen na alleen een gesprek versus een adaptatieprogramma op een derde locatie. De thuiskomst tijdens corona is bij de meesten goed verlopen. Een nevenbevinding in dit onderzoek is dat thuiskomen *zonder adaptatiegesprek*, bijvoorbeeld na een tijdelijke tewerkstelling in het buitenland, wel als belastend wordt ervaren.

De algemene doelen en de stellingen over de twee hoofddoelen worden lager beoordeeld door de groep met adaptatiegesprek in missiegebied tijdens corona dan door de groep pre-corona met volledig adaptatieprogramma.

De operationele subdoelen die worden benoemd om de zorgvuldige overgang te realiseren, zijn als volgt uitgevoerd:

- In de vragenlijst worden stellingen over het faciliteren van de overgang naar huis en **psycho-educatie** lager beoordeeld door de groep die een adaptatiegesprek in missiegebied had in vergelijking met de pre-corona groep en de groep met individuele gesprekken.
- **Een setting om te ontspannen** was nauwelijks gecreëerd. De observatielijst laat zien dat in de laatste periode van de uitzending het sterk wisselt of adaptanten enigszins konden ontspannen en uitrusten, activiteiten konden doen, meer vrijheid hadden en stoom af konden blazen.

Een groot deel van de adaptanten heeft niet volledig kunnen ontspannen, omdat het gesprek op de werkplek plaatsvond en er geen ontspanningsmogelijkheden waren. Het ontspannen, het kunnen loskomen van het werk en de mogelijkheid stoom af te blazen lukt wel met het adaptatieprogramma en werd gemist. Overigens wordt soms ook benoemd dat na een niet zo spannende missie en met de thuisquarantaine in het vooruitzicht er geen behoefte was aan *meer* ontspanning in de laatste periode van de missie.

In de vragenlijst rapporteert 69% van de adaptanten na het adaptatiegesprek in missiegebied niet te hebben kunnen ontspannen.

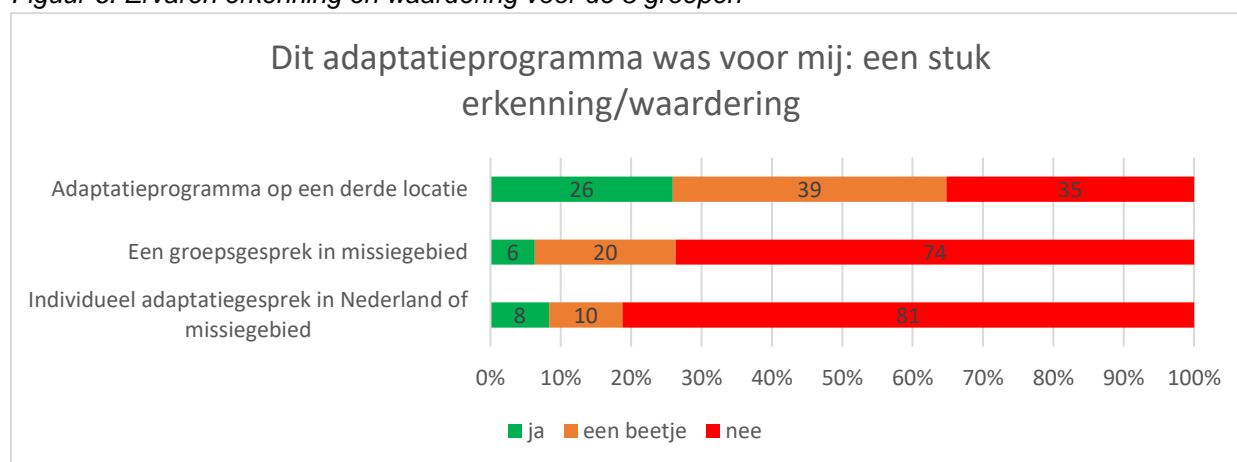
- Het **afsluiten van de missie** wordt door het adaptatiegesprek bereikt volgens sommigen, alhoewel andere activiteiten met het team of afscheidsspeeches meer als afsluiter worden gezien. Afsluiting van de uitzending komt beter tot stand met het adaptatieprogramma en dit werd gemist. Sociale steun (tijdens en na adaptatie) wordt ook lager beoordeeld door de groep die in missiegebied een groepsgesprek hebben gehad en de groep met individuele gesprekken in vergelijking met de pre-corona groep.
- **Vroeg signaleren** komt niet duidelijk naar voren uit de interviews en vragenlijst in deze groep. Door alleen een adaptatiegesprek in missiegebied te hebben, zijn de volgende aspecten van het adaptatieprogramma op een derde locatie gemist: de mogelijkheid tot

diepgang in gesprekken omdat je elkaar niet spreekt in de dagen rondom het gesprek, en je in dezelfde context (missiegebied) zit.

2. Respect en waardering laten blijken voor het ingezette personeel en de door hen geleverde prestaties

Met betrekking tot het tweede hoofddoel, worden het adaptatiegesprek en de huidige afsluiting van de uitzending **niet ervaren als erkenning en waardering** door het grootste deel van de geïnterviewde adaptanten. Erkenning en waardering werd gemist in vergelijking met het adaptatieprogramma. De vragenlijst laat zien dat 74-81% van de groepen met een gesprek in missiegebied of individueel gesprek deze vorm van adapteren niet als erkenning en waardering hebben ervaren in vergelijking met 35% van de adaptanten die een adaptatie op een derde locatie hebben gehad, zie Figuur 6.

Figuur 6. Ervaren erkenning en waardering voor de 3 groepen



3. Aanvullende uitkomstfactoren

Uit de open vraag 'Heeft u nog opmerkingen over terugkeren tijdens de Covid-19 pandemie?' kwamen het gemis van een breder adaptatieprogramma (niet alleen een gesprek in missiegebied) weer naar voren en daarnaast nog 3 andere aandachtspunten: de in Nederland geldende maatregelen bij thuiskomst beperkten thuiskomen, waardoor de thuiskomst als eenzaam werd ervaren, o.a. door de thuisquarantaine (N=13). Specifiek wordt de ontvangst op het vliegveld **door het thuisfront** gemist (N=9), het faciliteren van een live verbinding met het thuisfront wordt als mogelijke oplossing genoemd. Daarnaast benoemen adaptanten dat Covid als excuus wordt gebruikt door Defensie om niks te organiseren (N=6), terwijl maatwerk binnen de mogelijkheden op prijs zou worden gesteld.

Conclusies en aanbevelingen

Vier uitgangsvragen lagen ten grondslag aan dit onderzoek. Hieronder vatten we de conclusies beknopt samen op grond van deze vragen. Daarna behandelen we de uitkomsten in wat meer detail, waarna we enkele knelpunten en aanbevelingen formuleren.

Onderzoeksvraag 1: Komen de uitgangspunten en doelstellingen ten tijde van de inrichting (2007) van het adaptatieprogramma overeen met de huidige uitgangspunten?³⁹

De hoofddoelstelling van het adaptatieprogramma is nagenoeg onveranderd gebleven⁴⁰. De essentie van het adaptatieprogramma blijft: het bevorderen van de overgang naar huis. De doelstelling zoals die was geformuleerd ten tijde van de inrichting in 2007 komt dus overeen met de huidige doelstelling.

Het tweede doel van het adaptatieprogramma is echter wel veranderd: 'de uitzendperiode als groep te verwerken' is sinds 2016 geen doelstelling meer⁴¹ en 'respect en waardering laten blijken' is toegevoegd als tweede doel.

Tenslotte is het adaptatieprogramma sinds 2016 *verplicht* geworden na iedere missie; voorheen kon de CDS besluiten het adaptatieprogramma in te zetten na een missie, nu wordt het adaptatieprogramma ingezet na iedere missie.

Onderzoeksvraag 2: Is het programma werkzaam vanuit de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?

Deze vraag moet gelaagd worden beantwoord:

Wat zijn de huidige operationele uitgangspunten en doelstellingen?

De huidige operationele doelen die bij het hoofddoel 'het bevorderen van de overgang naar huis' horen, zijn: het bieden van psycho-educatie⁴², een ontspannen setting creëren, het afsluiten van de missie met de groep, problemen in een vroeg stadium na uitzending signaleren, en garanderen dat er direct na uitzending zorg wordt aangeboden. De huidige operationele doelen die bij het hoofddoel 'respect en waardering tonen' horen, zijn: het adaptatieprogramma op locatie organiseren en aandacht, en respect en waardering geven aan uitgezonden militairen.

³⁹ In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel stond ook de deelvraag: *Is bijvoorbeeld de definitie van gezondheid en mentale fitheid verschoven?* Mede omdat in de beschikbare stukken niet expliciet wordt ingegaan op deze voorbeelden, en in samenspraak met de begeleidingscommissie, is deze deelvraag komen te vervallen.

⁴⁰ In het eerste hoofdstuk wordt de tijdlijn van de (beleids)ontwikkeling van het adaptatieprogramma in de huidige vorm toegelicht. De belangrijkste bevindingen zijn gebaseerd op de aanwijzing (A-125; 2005) en instructie (I-125; 2016) van de Commandant der Strijdkrachten. In 2005 was het hoofddoel: *'als voorbereiding op de terugkeer in de thuissituatie'*, sinds 2016 is dit: *'een zorgvuldige overgang te realiseren van het operatiegebied naar Nederland'*.

⁴¹ Volgens inhoudsdeskundigen is het als groep verwerken van de uitzending lastig te realiseren en daarom geen hoofddoel meer. Dit doel is als operationeel doel terug te vinden in het huidige beleid: Het afsluiten van de missie met de groep.

⁴² Psycho-educatie wordt gespecificeerd als de volgende elementen: herkennen van waarschuwingstekens (normaliseren en wanneer aan de bel trekken), zelfzorg en zorg. Het uitreikstuk/de folder omvat deze informatie.

Zijn de huidige operationele uitgangspunten en doelstellingen nog wenselijk?

Volgens inhoudsdeskundigen is het adaptatieprogramma ingericht om alle genoemde huidige doelen te behalen, behalve het operationele doel 'problemen in een vroeg stadium na uitzending te signaleren'. Dit wordt door inhoudsdeskundigen eerder een bijvangst genoemd, omdat het programma hier niet expliciet op is ingericht. Dit doel kan dan ook niet door het huidige adaptatieprogramma in de huidige vorm worden behaald.

Is het programma werkzaam vanuit de huidige uitgangspunten en doelstellingen?

Onder werkzaam verstaan we de uitkomsten zoals die worden ervaren door inhoudsdeskundigen, adaptatiegespreksleiders en adaptanten.

Alle betrokkenen benoemen dat de adaptatieprogrammadoelen 'een ontspannen setting creëren', 'het afsluiten van de missie met de groep' en 'garanderen dat er direct na uitzending zorg wordt aangeboden' worden behaald of naar tevredenheid worden uitgevoerd.

Adaptatiegespreksleiders en adaptanten beschrijven dat 'psycho-educatie', 'respect en waardering tonen' en 'vroeg signaleren van problemen' wisselend wordt uitgevoerd en ervaren.

Het adaptatieprogramma als geheel wordt door adaptanten met een ruime voldoende beoordeeld in de vragenlijst – dit is vergelijkbaar met eerdere evaluaties en de waardering lijkt in de loop der tijd dus onveranderd.

Onderzoeksvraag 3: In welke vorm bereikt het programma het best de hedendaagse uitgangspunten en doelstellingen?

Zoals aangegeven in antwoord op de eerste onderzoeksvraag is in hoofdlijnen weinig veranderd aan het uitgangspunt van het adaptatieprogramma. De instrumenten die voor het behalen van beide (huidige) doelen worden ingezet (de vorm van het programma) zijn dan ook grotendeels hetzelfde. Dit zijn de introductiepresentaties, het adaptatiegroepsgesprek met bijbehorende psycho-educatie folder, en het ontspanningsprogramma op een derde locatie.

Inhoudsdeskundigen en adaptatiegespreksleiders geven aan dat de uitvoering van het adaptatieprogramma is aangepast om aan de veranderende omstandigheden tegemoet te komen. Zo zijn verschillende gespreksvormen ontwikkeld voor hoog en laag geweldsspectrum missies (*Battlemind/Scroll*); wordt er een grotere variatie aan adaptatielocaties (tussen missiegebied en Nederland in) ingezet om een goede aansluiting bij verschillende missies te bevorderen; en het ontspanningsprogramma is vrijer ingericht met keuzemogelijkheden voor groeps- en individuele activiteiten op de locaties.

Adaptanten zijn tevreden over het adaptatieprogramma. De onderdelen van het adaptatieprogramma (introductiepresentaties, het adaptatiegroepsgesprek en de psycho-educatie folder) worden door adaptanten positiever gewaardeerd dan in eerdere evaluaties. Het ontspanningsprogramma wordt minder goed beoordeeld dan voorheen, maar nog steeds ruim voldoende (gemiddeld een 6.6).

Een kanttekening is dat alleen een individueel gesprek of alleen een groepsgesprek in missiegebied slechter wordt beoordeeld, met name als het gaat om de onderdelen 'ontspanning' en

'erkenning en waardering'. Dit duidt er op dat de (derde) locatie en het ontspanningsprogramma essentiële elementen zijn in het adaptatieprogramma; een adaptatiegesprek alleen is niet genoeg om alle doelen te behalen.

Onderzoeksvraag 4: Wat zijn de effecten van de coronapandemie op de uitvoering van het adaptatieprogramma?

De coronapandemie verhinderde de uitvoering van een volledig adaptatieprogramma na uitzendingen. Zo werden de adaptatiegesprekken in het missiegebied zelf uitgevoerd in plaats van op een derde locatie. De gesprekken werden begeleid door ter plekke beschikbare hulpverleners en militairen die niet altijd voldoende waren opgeleid om adaptatiegesprekken te kunnen voeren. Ook waren rondom deze gesprekken geen supervisors aanwezig.

Een groep militairen die tijdens de coronapandemie is teruggekeerd (corona-groep, N=95) en alleen een gesprek in missiegebied heeft gehad, is vergeleken met een groep militairen die vóór de coronapandemie is teruggekeerd en het adaptatieprogramma op de reguliere wijze heeft doorlopen (pre-corona groep, N=54). De corona-groep beoordeelt het adaptatieprogramma en de uitkomsten lager dan de pre-corona groep.

Hieruit kan voorzichtig worden geconcludeerd dat een ontspanningsprogramma én een derde locatie van meerwaarde is voor het adaptatieprogramma, in ieder geval voor de ervaring van de adaptanten. Daarnaast lijkt het uitvoeren van de gesprekken door een (onafhankelijk) goed opgeleid adaptatiegespreksleidersteam ook belangrijk voor de gesprekservaring.

Overige bevindingen

De bovenstaande conclusies op de onderzoeksvragen zijn gebaseerd op een uitgebreid literatuur- en praktijkonderzoek dat in deze rapportage is beschreven. Naast deze conclusies zijn er aanvullende bevindingen te benoemen.

Met een literatuuronderzoek is duidelijk geworden dat het Nederlands adaptatieprogramma conform de internationale inzichten is ingericht. Hierbij moet worden opgemerkt dat het daarmee nog niet op 'harde' wetenschap is gebaseerd. Er zijn meer gerandomiseerde studies nodig om meer evidentie op te bouwen.

Een adaptatieprogramma op een derde locatie en interactieve groepssessies in de *Battlemind* structuur worden ook in de wetenschappelijke literatuur gerapporteerd⁴³. Deze worden positief beoordeeld door militairen en hebben positieve gezondheidseffecten voor de militairen na terugkeer. De empirische evidentie voor hun effectiviteit is echter zwak. Enkele studies laten negatieve effecten zien van psychologische debriefing (met een focus op emoties) na uitzending en dit wordt dan ook afgeraden (in lijn met onderzoeken in niet-militaire doelgroepen).

⁴³ Facilitating the transition home after military deployment: A systematic literature review of post-deployment adaptation programmes. 2022. Mitzy Kennis & Hans te Brake, European Journal of Psychotraumatology 13:1, DOI: 10.1080/20008198.2022.2073111.

Figuur 7 geeft een beknopt overzicht weer van de uitkomsten van het praktijkonderzoek. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen context, proces en uitkomst-elementen van het geplande en gerealiseerde adaptatieprogramma (volgens het zogenaamde Stake-Donabedian evaluatie model).

Context

In principe wordt het adaptatieprogramma aangeboden aan alle militairen die 30 dagen in missiegebied zijn geweest. Adaptatie is onderdeel van de missie; het is een tussenstop van missiegebied naar huis. Het programma vindt plaats op een prettige civiele accommodatie die veilig en Westers is. In missiegebied wordt voorlichting gegeven over het adaptatieprogramma en de verwachtingen van militairen en leidinggevendenden zijn over het algemeen neutraal of positief.

Proces

Er vinden introductiepresentaties over het adaptatieprogramma plaats, ontspanningsactiviteiten, een adaptatie(groeps)gesprek en optionele individuele gesprekken. In het adaptatiegesprek zijn de varianten *Battlemind* en *Scroll* gericht op verschillende vormen van overgangen. De supervisor bewaakt de kwaliteit van het adaptatieprogramma.

Uitkomsten

De twee doelstellingen *Een zorgvuldige overgang te realiseren van het operatiegebied naar Nederland* en *Respect en waardering laten blijken voor het ingezette personeel en de prestaties* worden bereikt doordat adaptanten kunnen ontspannen, psycho-informatie krijgen, samen de missie afsluiten en sociale steun ervaren, en op een luxe locatie tijd en aandacht voor de prestatie krijgen van AGLs.

Sterke punten

Het bestaan van het adaptatieprogramma wordt door adaptatiegespreksleiders, inhoudsdeskundigen en adaptanten als sterk punt gezien. De ontspanningsactiviteiten, het gesprek, het afschakelen met zijn allen, en de vrijheid worden zeer gewaardeerd door adaptanten en dragen bij aan een succesvol adaptatieprogramma op een derde locatie.

Quote van adaptant:

“Waar ben ik trots op? Ja, op ons team dat we die uitzending zo goed hebben gedraaid. En adaptatie in deze vorm [...] is prima. We hadden een zonnige locatie, geen omkijken naar financiële dingen dus alles wat we wilden doen, werd door Defensie betaald. Goed gesprek gehad met een goede gespreksleider en alle randvoorwaarden waren prima geregeld. Dus dan spreek ik van een succesvolle adaptatie.”

Quote van adaptatiegespreksleider:

“Ik ben trots op dit programma. Ik denk dat we hier een uniek concept hebben binnen de NAVO en wereldwijd. We ervaren ook gewoon dat de mensen, hoewel ze vaak het toch als een noodzakelijke, niet gewenste tussenstop zien, over het algemeen daarna toch met een andere mindset in het vliegtuig stappen. Dus die transitie die is heel mooi zichtbaar. Dus daar kunnen we echt trots op zijn.”

Figuur 7. Het Stake-Donabedian model ingevuld: de context, proces en uitkomsten vanuit theoretisch beleidsperspectief (geplande programma) en vanuit de praktijk (gerealiseerde programma). De gemiddelden (M) die zijn weergegeven zijn gebaseerd op vragen gescoord op een 5-punts schaal: helemaal mee oneens=1, mee oneens =2, neutraal =3, mee eens=4, helemaal mee eens=5.

Context	Geplande programma	Gerealiseerde programma
Uitzonderingen	Geen adaptatieprogramma op een derde locatie na: Kleine missies, repatriëring, maritieme operaties, inzet van F16 piloten, na (inter)nationale inzet, MIVD, en tijdens de coronapandemie	Maritieme operaties meer dan alleen logistiek (inter)nationale inzet: zorgplan wenselijk
De adaptatielocatie	Prettige civiele hotelaccommodatie	Gemiddeld 'eens' met positieve stellingen (M=3.6) Luxe mee schalen met luxe van de missie
Overgang van omstandigheden	Veilig, Westers, vrij bewegen	Vrij bewegen, veiligheid minder m.b.t. huidige missies
Alcoholbeleid	2 per dag aangeboden door Defensie, meer op eigen kosten	Neutraal
Timing van het programma	Financieel en groep bij elkaar houden	Gesprek op de aankomst dag, niet (laat) in de avond
Verwachtingsmanagement	Voorlichting	85% neutraal/positief
Kwaliteitsborging	Zorgplan: Directie Operaties (DOPS) en CCPZ Opleiding: MGGZ	Behoeft aan maatwerk (dreiging, specifieke taken, belasting, grootte missie), zorgplan adaptatie, en transparantie evaluatie
Proces	Geplande programma	Gerealiseerde programma
Introductiepresentaties		Voldoende (M=3.6)
Ontspanningsactiviteiten		Neutraal; behoefte aan maatwerk (M=3.3)
Adaptatie(groeps)gesprek	8-13 personen, 1-2u	81% vindt duur precies goed; Adaptatiegesprekstevredenheid: voldoende (M=3.6) -nut: neutraal (M=2.8)
Introductie en voorstellen		
Terug- en vooruitblikken		
Psycho-educatie	<i>Battlemind, Scroll</i>	<i>Battlemind, Scroll</i> wisselend toegepast
Afronding met voorlichting		Informatie wisselt
Psycho-educatie folder		Onduidelijk of deze consistent wordt uitgereikt
Individuele gesprekken		9% geen gesprek, wel behoefte
Uitkomsten	Geplande programma	Gerealiseerde programma
Een zorgvuldige overgang te realiseren van het operatiegebied naar Nederland	Psycho-educatie	'eens' met uitkomst stellingen (M=3.5)
	De setting	80% (een beetje) ontspannen
	Afsluiten van de missie met de groep	Groepsgevoel en steun ervaren
	Vroeg signaleren	Incidenteel, onduidelijkheid
	Borgen van zorg direct na uitzending vanuit Defensie	8% heeft geen adaptatiegesprek gehad
Respect en waardering laten blijken voor het ingezette personeel	Luxe locatie en tijd, aandacht, energie van AGLs	Wisselend ervaren

Knel- en verbeterpunten

Uit de vergelijking tussen het geplande en gerealiseerde programma (zie Figuur 7) komt een aantal knel- en verbeterpunten naar voren. Deze worden hieronder besproken.

1. Niet iedere militair die 30 dagen in missiegebied is geweest doorloopt een adaptatieprogramma; 75% van de respondenten had geen adaptatieprogramma (78% door coronapandemie, 11% individuele terugkeer, 9% logistiek of onduidelijk en 3% repatriëring). Het blijkt in de praktijk lastig uitrotaties van individuele missies te stroomlijnen en om individuen samen in Athene te adapteren.

Er wordt daarnaast niet altijd voldaan aan de verplichting een adaptatiegesprek na uitzending te bieden: 8% van alle respondenten op de vragenlijst krijgt geen adaptatiegesprek. Dit is een toename in vergelijking met eerdere evaluaties (2.4% in 2007 en 5% in 2012).

2. Niet iedereen vraagt om een individueel gesprek tijdens een adaptatieprogramma terwijl hier wel behoefte aan is. 5% van alle respondenten op de vragenlijst heeft behoefte aan een individueel gesprek, maar krijgt dit niet tijdens een adaptatieprogramma. Dit is veel minder dan in eerdere evaluaties (60% in 2012).
3. Het adaptatieprogramma ontbreekt in het plan dat Defensie voorafgaand aan de missie moet maken t.a.v. de zorg voor, tijdens en na de missie⁴⁴. Dit terwijl het adaptatieprogramma als een essentieel onderdeel van de zorg na missie wordt gezien (Veteranenbesluit). Een adaptatiezorgplan op maat te maken op grond van de missiekenmerken kan ook beter aan de voorkeur van militairen voor maatwerk voldoen. Er is behoefte aan (meer) maatwerk onder adaptanten op het gebied van geweldspectrum/dreigingsrisico's, specifieke uitgevoerde taken, over- of onderbelasting, grootte van de missie, eerdere ervaringen met adaptatie, groepssamenstelling, en het ontspanningsprogramma.
4. Het adaptatieprogramma wordt niet structureel geëvalueerd, maar incidenteel. Hierdoor kunnen belangrijke verbeterpunten gemist worden. Deelnemers, uitvoerders en beleidsmakers van het adaptatieprogramma hebben behoefte aan transparantie over de evaluatiecyclus van het adaptatieprogramma. Het is tevens niet duidelijk welke criteria bij (interne) evaluatie van het programma worden gebruikt (per rotatie).
5. Adaptanten benoemen dat het belangrijkste kenmerk van de locatie is dat deze veilig is en zich op een andere locatie bevindt dan de 'werkplek' in missiegebied. Het adaptatieprogramma kan ook plaatshebben in hetzelfde land als de missie; een 'Westers' land is, wordt niet als eis benoemd door adaptanten. De behoefte de klimatologische overgang te vergemakkelijken komt niet sterk naar voren.

⁴⁴ De DOPS maakt dit plan in samenwerking met de operationele commando's en de ondersteuning verlenende instanties.

6. Het is onduidelijk wat de 'psycho-educatie'-elementen zijn die aan de orde moeten komen in het adaptatiegesprek. Deze worden dan ook op wisselende wijze in de praktijk gebracht en ervaren. De psycho-educatie folder (waarin psycho-educatie informatie wordt benoemd) wordt niet altijd uitgereikt. Uit eerdere evaluaties (GW, 2012) kwam al naar voren dat *'het psycho-educatieve gedeelte als verplicht onderdeel van het adaptatiegesprek onvoldoende aan de orde komt'*.⁴⁵ Dit blijkt nog steeds het geval in het huidige onderzoek.
7. De timing van het aanbieden van het adaptatieprogramma en -gesprek wordt belangrijk gevonden en verloopt niet altijd naar wens van adaptanten. Door adaptanten, AGLs en deskundigen is benoemd dat er een voorkeur is voor het voeren van adaptatiegesprekken:
 - a. op een derde locatie;
 - b. op de aankomst dag;
 - c. voor het ontspanningsprogramma;
 - d. niet te laat in de avond.

Vertraging, bijvoorbeeld als gevolg van een uitgevallen vlucht, mag geen reden zijn voor het inkorten van het adaptatieprogramma. Als gesprekken niet op derde locatie maar in missiegebied moeten plaatsvinden, organiseer deze dan bij voorkeur vlak voor het moment van vertrek.

8. Het *vroeg signaleren* van problemen wordt benoemd als operationeel doel, bijvoorbeeld in de cursushandleiding van de adaptatiegespreksleider, terwijl dit geen hoofddoel is. Het wordt door deskundigen 'bijvangst' genoemd⁴⁶. Adaptanten ervaren dat potentiële problemen worden gesignaleerd tijdens het adaptatiegesprek en -programma.

Het benoemen van *vroeg signalering* als doel kan onrealistische verwachtingen wekken bij adaptanten (zoals *'de psycholoog gaat nu door mij heen prikken'*, *'de groepsconflicten worden nu opgelost'*). Ook zijn niet alle hulpverlener gespreksleiders vanuit hun vakgebied opgeleid om (mentale) problemen vroeg na de uitzending te signaleren. Gespreksleiders beschrijven wat zij doen in de praktijk als: 'ondersteunen bij problemen', 'bieden van een luisterend oor', en 'zijn beschikbaar' voor adaptanten om te voorzien in of te verwijzen bij een zorgbehoefte.

Het benoemen van 'vroeg signaleren' in beleidsstukken en in de uitvoering van het programma zorgt voor verwarring. Het beleidskader en de communicatie hierover kan duidelijker.

9. De helft van de adaptanten geeft aan geen erkenning/respect en waardering te ervaren als gevolg van het adaptatieprogramma.

⁴⁵ De uitkomsten worden echter wel goed beoordeeld en het adaptatiegesprek wordt hoger beoordeeld dan in de voorgaande evaluaties. Mogelijk zijn de evaluatievragen van het gespreksnut niet passend bij de uitvoering van de psycho-educatie, zoals ook benoemd is door een supervisor in de interviews. De uitkomstvragen lijken beter te passen bij de huidige adaptatiegesprekken en deze doelen lijken wel te worden behaald door het gesprek.

⁴⁶ Dit verschil is eerder ook opgemerkt in een bachelorthesis (Mugie, 2017)

10. Onder de adaptanten behoefte bestaat ook een adaptatieprogramma of -gesprek aan te bieden na inzetten die niet tot een 'missie' behoren. Met name inzetten waarin ingrijpende gebeurtenissen zijn ervaren en/of militairen lange tijd van huis zijn - bijvoorbeeld na inzet bij een ramp, maar ook na een lange tewerkstelling in het buitenland. De adaptanten benoemden dat zij na een ingrijpende inzet geen adaptatieprogramma en/of -gesprek hadden gekregen en dat de terugkeer soms moeilijker verliep dan terugkeren van een missie.

Aanbevelingen

De algemene bevinding is dat het belang van het adaptatieprogramma voor de overgang van uitzending naar huis en erkenning en waardering wordt onderschreven door deelnemers, uitvoerders, inhoudsdeskundigen en beleidsmakers. De beoogde werkzame elementen van het adaptatieprogramma worden ook daadwerkelijk als nuttig ervaren: samen afsluiten met de groep, ontspanningsprogramma, adaptatiegesprek met goed opgeleide militaire gespreksleiders en supervisor, mogelijkheid tot individuele gesprekken, aanwezigheid hulpverleners tijdens programma, en een veilige (derde) locatie. Het adaptatieprogramma is op grond van deze bevindingen een belangrijk onderdeel in het proces van zorg en moet daarom worden behouden.

Wel werden hierboven enkele knel- en verbeterpunten benoemd. Naar aanleiding daarvan kunnen de volgende aanbevelingen worden toegevoegd ter verbetering van het huidige programma:

1. Iedere militair die 30 dagen in missiegebied is geweest dient een adaptatieprogramma aangeboden te krijgen, conform het beleid zoals dat in de CDS instructie I-125 is vastgelegd. Als dat niet mogelijk is, dient er ten minste een adaptatiegesprek plaats te vinden, conform het Veteranenbesluit. Het is ongewenst verschillende zorg aan te bieden aan mensen die eenzelfde soort gebeurtenis, zoals een uitzending, hebben meegemaakt.

Daarnaast is het aan te bevelen om wanneer een adaptatieprogramma niet mogelijk is in ieder geval ontspanningsactiviteiten rondom terugkeer aan te bieden. Dat kan in het (kleine) team waarmee samengewerkt is op uitzending, of individueel met het thuisfront. Benoemde voorbeelden zijn een dinervoucher of een hotelovernachting. Deze behoefte kwam naar voren bij militairen die terugkeerden tijdens de coronapandemie en bij individueel uitgezonden militairen. Benoemd is dat ontspanningsactiviteiten aanbieden rondom terugkeer de overgang naar huis alsnog prettiger maakt en dat daardoor ook erkenning en waardering wordt ervaren.

In 2012 kwam dit ook naar voren in de evaluatie en werd de volgende aanbeveling gedaan: *“Handhaven registratie van deelnemers aan het adaptatieprogramma en scherper toezien op het aanbieden van een adaptatieprogramma in Nederland voor militairen die niet aan de adaptatie hebben kunnen deelnemen.”*

2. In lijn met de eerste aanbeveling dienen individuele gesprekken laagdrempelig te kunnen worden aangevraagd tijdens het adaptatieprogramma door militairen die daar

behoefte aan hebben. Het aanbod, het gebruik, de beschikbaarheid en laagdrempeligheid van het individuele gesprek is verbeterd sinds 2012.

Blijf aandacht besteden aan het laagdrempelig karakter van individuele gesprekken. In de voorlichting over het adaptatieprogramma kan hier al aandacht besteed worden. Spreek daarbij ook de eigen verantwoordelijkheid van militairen aan; zij kunnen ook zelf aangeven behoefte te hebben aan een individueel gesprek. Dit stimuleert eigen regie.

3. Benoem het adaptatieprogramma in het zorgplan per missie (conform beleid) en pas hierin maatwerk toe. Een *one size fits all* aanpak doet geen recht aan de diversiteit van missies. Schenk hierbij expliciet aandacht aan:
 - a. geweldspectrum/dreigingsrisico's;
 - b. specifieke uitgevoerde taken;
 - c. over- of onderbelasting;
 - d. grootte van de missie;
 - e. eerdere ervaringen met adaptatie.

Een adaptatiegesprek in een groep met weinig diversiteit wat betreft deze factoren wordt door adaptanten vaak ervaren als een goed gesprek.

Het ontspanningsprogramma kan worden aangepast aan de behoefte van de groep. Bijvoorbeeld door het vooraf peilen van interesse in groepsactiviteiten versus individuele activiteiten, of een vol programma versus meer keuzevrijheid, kan hierin maatwerk worden geboden.

4. Evalueer het adaptatieprogramma periodiek. Bijvoorbeeld met een interval van 5 jaar om globale trends te kunnen opvangen en het adaptatieprogramma *up-to-date* te houden. Ook als de situatie daar aanleiding toe geeft (bijvoorbeeld bij een structurele verandering in type inzet/missies) kan een (aanvullende) tussentijdse evaluatie overwogen worden.

Communiceer helder over de evaluatiecyclus, door beleidsbetrokkenen, adaptatiegespreksleiders, supervisors en vaste kampstaf te informeren over de evaluatieprocessen. Dan kunnen zij dit mee nemen in de communicatie richting militairen. Hierin kan bijvoorbeeld expliciet worden benoemd bij wie de gespreks- en supervisorverslagen terecht komen en wat hier vervolgens mee gebeurt om het adaptatieprogramma te verbeteren.

5. Versoepel de locatie-eisen voor adaptatielocaties. Veiligheid van de locatie moet vooropstaan. Ook is belangrijk dat de locatie anders is dan de 'werkplek' tijdens de missie. Maar de locatie hoeft niet per se Westers te zijn, en ook met een 'klimatologische overgang' van missiegebied naar huis hoeft geen rekening te worden gehouden volgens adaptanten. Bijvoorbeeld: na missies buiten oorlogsgebied op een vliegveld kan het adaptatieprogramma in datzelfde land plaatsvinden.
6. Geef psycho-educatie tijdens de adaptatiegesprekken en reik de psycho-educatie folder uit, conform beleid.

Specificeer wat er (minimaal) aan psycho-educatie in het gesprek aan de orde moet komen, waaronder:

- a. het benoemen van de zorgroutes;
- b. het nazorgtraject;
- c. de mogelijkheid tot individueel gesprek.

Het is essentieel de militairen te wijzen op de mogelijkheden van de beschikbare hulp, zoals ook wordt benoemd in richtlijnen voor psychosociale ondersteuning na ingrijpende gebeurtenissen⁴⁷. Andere onderwerpen kunnen variëren per uitzending, zoals het bespreken van specifieke symptomen, problemen of helpend gedrag die na uitzending. Ook kan optioneel de *Battlemind* of *Scroll* methode worden toegepast. Dit komt overeen met wat nu al in de praktijk gebeurt.

Bekijk of de folder compleet is op basis van de geformuleerde elementen (en worden alle ondersteunende instanties genoemd: MGGZ, BMW, GV, maar ook bijvoorbeeld het Landelijk Zorgsysteem Veteranen, het Veteranenloket en het Nederlands Veteraneninstituut en het nazorgtraject; het terugkeergesprek en de vragenlijst na inzet of missie). Indien dit niet al gebeurt, stuur de folder toe naar uitgezonden militairen die geen adaptatiegesprek hebben gekregen.

7. Hou rekening met de voorkeuren van adaptanten m.b.t. de timing van het programma. Plan de adaptatiegesprekken op de aankomstdag, zorg dat operationele vertragingen niet tot inkorten van het programma leiden, en voer gesprekken in missiegebied dicht bij het moment van vertrek.
8. Schrap 'vroeg signaleren' als term uit de beleidsstukken en communicatie. Schep heldere verwachtingen. Het adaptatieprogramma is niet ingericht op individuele screening van problemen. Dat wordt wel geïmpliceerd door de huidige formulering⁴⁸.

De aanpak die in de praktijk wordt gebruikt komt overeen met het *watchful waiting*⁴⁹ principe, ook vaak benoemt in richtlijnen⁵⁰; niet te veel en niet te weinig interveniëren. Termen als: 'vinger aan de pols houden', 'waakzaam afwachten' en 'een luisterend oor bieden' passen beter bij het toegepaste beleid en *best practice* beleid.

9. Specificeer hoe erkenning/respect en waardering gegeven dient te worden en meet of dit gebeurt. Instrueer het adaptatiepersoneel (nog) beter om respect en waardering te uiten naar adaptanten in interacties. Draag er zorg voor dat een adaptatielocatie niet onderdoet voor de locatie op uitzending.

⁴⁷ Dit wordt beschreven in twee richtlijnen: de Multidisciplinaire Richtlijn psychosociale hulp bij rampen en crises en de Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden; ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises.

⁴⁸ Gesprekshandleiding en Programma van Eisen Adaptatielocatie.

⁴⁹ Waakzaam afwachten ('*watchful waiting*') past daarbij. Dit houdt in: afwachten zonder dat mensen en hun problemen over het hoofd worden gezien. Multidisciplinaire richtlijn psychosociale hulpverlening bij rampen en Crises

⁵⁰ Multidisciplinaire Richtlijn psychosociale hulp bij rampen en crises; Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden; ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises.

In dit onderzoek zijn een aantal aanknopingspunten benoemd door adaptanten over wat erkenning en waardering is voor adaptanten en wat niet (zie Bijlage 2, pagina 8, Tabel 2). Mogelijk biedt dit inzicht in hoe erkenning/respect en waardering gegeven kan worden tijdens het adaptatieprogramma. Het is ook aan te raden nader te onderzoeken hoe erkenning en waardering verder vergroot kan worden.

10. Overweeg ook voor andere situaties dan alleen 'missies' een adaptatieprogramma of -gesprek aan te bieden. Voor de inzet in Litouwen is bijvoorbeeld ook besloten een adaptatieprogramma aan te bieden. Het meemaken van ingrijpende gebeurtenissen en/of lange tijd van huis zijn kunnen redenen zijn om een adaptatieprogramma aan te bieden of een adaptatiegesprek te voeren. Vervolgonderzoek is nodig om deze behoefte nader in kaart te brengen.

Reflectie

Generaliseerbaarheid

Het huidige onderzoek is een *convenience sample* en is dus mogelijk niet representatief voor de gehele uitgezonden militaire populatie. Militairen die uit dienst zijn gegaan ontbreken (vanwege het ontbreken van contactgegevens⁵¹). Daarnaast hebben de respondenten in vergelijking met de genodigden van de vragenlijst een hogere leeftijd, een hogere rang, meer uitzendervaringen, een andere verdeling van missies en is een hoger percentage vrouw ($p < 0.002$). Er is dus sprake van responsie-bias. Mogelijk gelden de aanbevelingen minder voor jonge, onervaren mannelijke militairen.

Maatwerk

De behoefte aan maatwerk van adaptanten kwam inhoudelijk naar voren in de vragenlijst, maar ook in reactie op de vorm. De vragenlijst was moeilijk passend te maken voor alle alternatieve adaptatieprogramma's die werden uitgevoerd. Voor toekomstig evaluatieonderzoek is het aan te bevelen verschillende vormen van uitzending en adaptatie beter te onderscheiden in de vragenlijst.

Onderzoek naar de effectiviteit van adaptatieprogramma's

Gezien er weinig evidentie voor de effectiviteit van adaptatieprogramma's is, is het waardevol onderzoek naar het adaptatieprogramma te verrichten. Mocht er in de toekomst gebruik worden gemaakt van verschillende adaptatieprogramma's bij Defensie, zou het interessant zijn deze te randomiseren per rotatie (*cluster-randomised trial*⁵²). Bij de twee groepen die dan ontstaan kunnen vervolgens verschillende context, proces- en uitkomstfactoren gemeten worden op voor, tijdens en na uitzending. Op die manier kan er inzicht in de effectiviteit worden verkregen, en ook in context en proces factoren die bijdragen aan een effectief adaptatieprogramma.

⁵¹ Er waren geen e-mail-contactgegevens beschikbaar van de militairen die uit dienst zijn gegaan na de uitzending. Deze groep verschilt niet met de benaderde groep in dienst in man/vrouw verhouding (90% man). De groep die uit dienst is gegaan is ouder (38 versus 30) en hoger in rang. Dit kan onder andere komen doordat oudere mensen met pensioen gaan en daarom de dienst verlaten. De groep 40+ en hogere rangen worden ook in de steekproef vertegenwoordigd. Daarom hebben we ervoor gekozen de groep "uit dienst" niet op een andere manier (bv. per post) te benaderen voor dit onderzoek. Het is daarom onduidelijk of de conclusies en adviezen te generaliseren zijn naar de groep militairen uit dienst.

⁵² In de praktijk zijn twee eerdere cluster *randomised controlled trials* uitgevoerd, wat aantoont dat dit haalbaar is. Deze twee onderzoeken zijn tevens de hoogste kwaliteit onderzoeken die er zijn uitgevoerd naar adaptatieprogramma's.

Afkortingen:

AG&K	Werkgroep Adaptatiegesprek en Kwaliteit
AGLs	Adaptatiegespreksleiders
ATF-ME	Air Task Force Middle East
<i>Battlemind</i>	Gespreksvorm en acroniem voor thema's van psycho-educatie na een hoog geweldsspectrum uitzending
BMW	Bedrijfsmaatschappelijk Werk
CBMI	Capacity Building Mission Iraq
CCPZ	Coördinerende Commissie Personeelszaken
CDS	Commandant der Strijdkrachten
CLAS	Commando Landstrijdkrachten
CLSK	Commando Luchtstrijdkrachten
CZSK	Commando Zeestrijdkrachten
DOPS	Directie Operaties
eFP	Enhanced Forward Presence (eFP) maakt deel uit van een set van maatregelen van de NAVO ter afschrikking van mogelijke Russische agressie tegen een NAVO bondgenoot.
FRONTEX:	Het Europees Agentschap FRONTEX coördineert de operationele EU-samenwerking voor de bewaking van de buitengrenzen (bv. illegale immigratie over zee).
GV	Geestelijke Verzorging
GW	Gedragswetenschappen
HDP	Hoofddirectie personeel
ISAF	International Security Assistance Force
KMar	Koninklijke Marechaussee
MGGZ	Militaire Geestelijke Gezondheidszorg
Minusma	United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission;
NSE	National support unit
RS(M)	Resolute Support Mission
<i>Scroll</i>	Gespreksvorm en acroniem voor thema's van psycho-educatie na een laag geweldsspectrum uitzending
SFIR	Stabilisation Force Iraq
SMT	Sociaal Medisch Team
SNR	Senior National Representative
TFU	Task Force Uruzgan
TOS	Trends Onderzoek en Statistiek, (dit was voorheen Gedragswetenschappen)
VVHO	Regeling voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties

ARQ Kenniscentrum
Impact van Rampen
en Crises

Bijlage 1. Resultaten gepland programma

Evaluatieonderzoek Adaptatie op een
Derde Locatie

INTRODUCTIE	3
DOCUMENTENONDERZOEK.....	4
BELEIDSINTERVIEWS EN FOCUSGROEP BELEIDSEXPERTS	7
BRON (BETROKKEN RESPONDENTEN)	7
CONTEXT	7
PROCES	8
UITKOMSTEN.....	9
VERBETER- EN STERKE PUNTEN.....	10
INTERVIEWS ADAPTATIEGESPREKS-LEIDERS.....	12
BRON (BETROKKEN RESPONDENTEN)	12
CONTEXT	12
PROCES	13
UITKOMSTEN.....	15
VERBETER- EN STERKE PUNTEN.....	16

Introductie

In het kader van het *evaluatieonderzoek adaptatie op een derde locatie* is op verschillende wijzen informatie verzameld omtrent de uitgangspunten van het adaptatieprogramma; **het geplande programma**. Dit is in kaart gebracht op grond van informatie uit verschillende bronnen: documenten onderzoek, interviews met beleidsexperts en adaptatiegespreksleiders, een focusgroep, supervisorverslagen en observatielijsten ingevuld door adaptatiegespreksleiders. In de rapportage zijn deze uitkomsten samengevat en gecombineerd met de resultaten over de uitvoering van het programma; het gerealiseerde programma. Deze bijlage bevat een beschrijving van de resultaten van het geplande programma per onderzoeksbron.

Deze bijlage is opgebouwd uit een aantal hoofdstukken, elk gericht op een van de bronnen van onderzoek. Elk hoofdstuk is op dezelfde manier opgebouwd. Na een beschrijving van de bron van gegevens (respondenten of documenten) worden de resultaten beschreven, om te eindigen met enkele verbeter- en sterke punten. De resultaten zijn gestructureerd volgens het *Stake-Donabedian* model, (zie Figuur 1 hieronder voor een beknopte weergave van het model – het model komt in het rapport nader aan de orde); daarom wordt in de beschrijving van de resultaten onderscheid gemaakt tussen context, proces en uitkomsten. Omdat de informatie per doelgroep wordt besproken, is enige overlap in de benoemde resultaten onvermijdelijk.



Figuur 1. Het Stake-Donabedian model dat wordt toegepast om het huidig onderzoek te structureren.

Documentenonderzoek

Als eerste fase van het onderzoek vond een documentenonderzoek plaats om de *lessons learned* uit eerder onderzoek en het geplande adaptatieprogramma (beleidskader) in kaart te brengen. In de tabellen hieronder is een overzicht weergegeven van alle relevante documenten die geïdentificeerd zijn deze stap waaronder: (inter)nationale evaluaties (Tabel 1) en beleidsdocumenten (Tabel 2).

Tabel 1. Overzicht van de geraadpleegde evaluaties van adaptatieprogramma's direct na uitzending.

Nederlandse evaluaties			
Auteur (jaartal)	Land	Design/type	Uitkomst
Evaluaties Adaptatie			
Boeschoten (2010)	NL	TNO; Document onderzoek en beleidsinterviews; NATO landen Vergelijking Adaptatie programma's	Overzicht van Adaptatie programma's van NATO landen, later gepubliceerd (Vermetten et al. 2014, zie internationale tabel hieronder)
Delahaije (2010)	NL	TNO; Beleidsinterviews; militaire mentale gezondheidszorgsysteem rondom uitzending	Overzicht van Nederlandse nazorgprogramma, inclusief Adaptatie programma; aansluiting van adaptatie- en nazorggesprekken wordt als aandachtspunt benoemd.
Gedragswetenschappen (2005)	NL	Evaluatievragenlijst Adaptatie	Tevredenheid Decompressie op Cyprus (2 groepen N=300) en thuisfront; overall cijfer 7; 40-80% vindt dat decompressie de doelen behaald.
Gedragswetenschappen (2008)	NL	Evaluatievragenlijst Adaptatie	Tevredenheid Adaptatie op Kreta (N=643); overall cijfer 7,1
Gedragswetenschappen (2012)	NL	Evaluatievragenlijst Adaptatie	Tevredenheid Adaptatie op Kreta (N=765); overall cijfer 7,2
Meijer & de Vries (2010)	NL	NATO-verslag: Evaluatievragenlijst Adaptatie Koninklijke Marine	Tevredenheid Adaptatie op Cyprus (N= 378); 20-95% positieve response
Mugie (2017)	NL	Bachelor thesis: <i>fit-gap</i> analyse; Gran Canaria, Mali MINUSMA	Interviews; doelen (gepland en gerealiseerd) worden vergeleken en vroeg signaleren wordt benoemd als discrepantie tussen beleid en uitvoering.
Spek (2017)	NL	Bachelor thesis; Evaluatievragenlijst; N=585; Tevredenheid Adaptatie 60% Gran Canaria, Mali MINUSMA	Overall cijfer voor adaptatieprogramma: 7.4. 1-68% rapporteert het eens te zijn met dat adaptatie de doelen behaald
Van Zuilekom (2012)	NL	Master thesis; Evaluatievragenlijst; N=187	Geen verschillen gevonden tussen wel/geen adaptatie
Vermeulen (2015)	NL	Bachelor thesis; interviews beleidsmakers	Belang van rol SNR en commandanten instrueren over nut en noodzaak adaptatieprogramma wordt benoemd
Wester & Snel (2019)	NL	Trends, onderzoek en statistiek (TOS), Evaluatievragenlijst ISAF (2002-2014) missies	Overall cijfer voor adaptatieprogramma 6,5 (40% <6; 37% >8)
Veteraneninstituut (2012)	NL	Weer thuis na uitzending: Onderzoek naar de nazorg en re-integratie na terugkeer van een missie.	Stijgende lijn in tevredenheid over nazorg te zien over tijd. Adaptatieprogramma hoogst gewaardeerde onderdeel. Minder goed geregeld voor bijzondere uitzendingen.
Internationale evaluaties (peer-reviewed)			
Studie	Land	Design/type	Uitkomst
Adler et al. (2009)	US	Cluster-gerandomiseerde-gecontroleerde trial	<i>Battlemind</i> versus stresseducatie heeft positieve mentale gezondheidseffecten na uitzending (bv minder PTSS en depressie klachten), vooral bij militairen met blootstelling aan oorlogssituaties.
Burdett et al. (2011)	UK	Vragenlijst	De reacties waren overwegend positief, de adaptatie kon worden verbeterd door het personeel meer keuze te geven, het vervoer naar huis te verbeteren en meer maatwerk.
Currie et al. (2011)	CA	Vragenlijst	Ervaren effectiviteit van adaptatie correleerde positief met affectieve betrokkenheid, ondersteuning van collega's en thuiskomstevanementen.
Deahl et al. (2000)	UK	Groep-gerandomiseerde-gecontroleerde trial	Negatieve mentale gezondheidsuitkomsten worden gerapporteerd na psychologische debriefing i.v.m. een controlegroep. Alleen angst lijkt iets af te nemen na psychologische debriefing.

Fertout et al. (2012)	UK	Groepsvergelijking	Geen verschil in adaptatie beoordeling tussen militairen uit een geformeerde eenheid versus individueel uitgezonden militairen. Operationele blootstelling, junior rang, en wil om mee te doen waren gecorreleerd aan hogere beoordelingen.
Garber et al. (2012)	CA	Vragenlijst	74-94% tevredenheid (eens en sterk eens met positieve TLD-uitspraken). 45-75% vindt dat TLD heeft geholpen bij hun overgang, 4-6 maanden later beoordeeld.
Greenberg et al. (2003)	UK	Vragenlijst	67% voorstander van formele psychologische debriefing bij thuiskomst. Dit waren personen met hogere symptoomscores.
Iversen (2008)	UK	Groepsvergelijking	De groep met PTSS had vaker geen thuiskomst brief ontvangen. De groepen met vs. zonder PTSS verschilden niet in tijd doorgebracht op de basislocatie voor vertrek na uitzending.
Jones et al. (2011)	UK	Vragenlijst	91% beoordeelde TLD als nuttig. Rang, gevechtsrol, aantal inzet, zorgen over aanpassing en wens om deel te nemen werden geassocieerd met behulpzaamheidsscores.
Jones et al. (2013)	UK	Groepsvergelijking	Groepen met versus zonder TLD hadden vergelijkbare aanpassingsproblemen. De groep met TLD had een lagere PTSS, lichamelijke symptomen en alcoholmisbruik versus de groep zonder TLD. Militairen met matige niveaus van blootstelling aan gevechtssituaties ondervonden de grootste positieve effecten op de geestelijke gezondheid.
Mulligan et al. (2012)	UK	Cluster-gerandomiseerde-gecontroleerde trial	Geen verschil in geestelijke gezondheid of stigma. <i>Battlemind</i> vs. standard brief verminderde binge drinken. Geen voorkeur voor <i>Battlemind</i> of standaard briefing.
Orsillo et al. (1998)	US	Vragenlijst	Debriefing-ontvangst voorspelde geen symptoomscores (BSI).
Schneider et al. (2016)	US	Groepsvergelijking	DTC-deelnemers rapporteerden lagere niveaus van depressieve en posttraumatische stresssymptomen en lagere niveaus van relatieconflict na terugkeer van de uitzending, in vergelijking met gewogen controledeelnemers. De prevalentie van stoornissen was vergelijkbaar.
Tertre et al. (2014)	NZ	Vragenlijst	58%-82% vindt dat TLD de geplande effecten heeft. 71%-95% vindt TLD-activiteiten nuttig.
Wood et al. (2017)	US	Groepsvergelijking	Terugkeer per schip of vliegtuig toonde geen consistente verschillen in gezondheid.
Zamorski et al. (2012)	CA	Quasi-experimentele Vragenlijst	Hogere tevredenheid over het nieuwe programma, waaronder positievere houding ten opzichte van geestelijke gezondheidszorg.
Internationale evaluaties (overig)			
Auteur (jaartal)	Land	Design/type	Uitkomst
Alexander (2006)	CAN	Master thesis; Focus groep	Verwachtingen vooraf over adaptatie kunnen wat negatief zijn, maar worden positief tijdens het programma. Reservisten ervaren andere problemen bij terugkeer maar voegen snel weer in het burgerleven
De Soir (2011&2017)	BE	NATO-rapport; vergelijking o.b.v. een TLD-workshop 2009 & Hoofdstuk in een boek	Waargenomen voordelen van TLD, vergelijking NATO-landen, doelen van TLD.
Gonzales et al. (2014)	US	Evaluatie door RAND corporatie 'Airman Resilience Training' adviesrapport	Advies om het programma boeiender, vaardigheden gericht, doelgericht voor risicogroepen te maken, terwijl de werkdruk op hulpverleners moet dalen.
Medbury (2008)	AUS	Tijdschrift van de Australische Defensieorganisatie	Advies is om een vorm van decompressie toe te passen in Australië
Schell et al. (2017)	US	Evaluatie door RAND-corporatie DTC: N=1552 uitgezonden luchtmachtpersoneel is onderzocht	80% vond het een nuttige ervaring en 75% indiceert dat DTC hielp met de thuiskomst. Geen verschil in psychologische en gedragsmaten tussen wel/geen DTC. Advies is om debriefing te staken vanwege bredere literatuur.
Vermetten et al. (2014)	NL	TNO; Document onderzoek en beleidsinterviews; NATO-landen Vergelijking Adaptatie programma's	Overzicht van Adaptatie programma's van NATO-landen, eerder als Nederlands rapport door Boeschoten (2010), zie nationale tabel hierboven)
TNO=Netherlands Organization of Applied Scientific Research; NATO=The North Atlantic Treaty Organization; TLD=Third location decompression; DTC=Deployment transition center; PTSS=posttraumatische stressstoornis; BSI=brief symptom inventory			

Tabel 2. Overzicht van de geraadpleegde beleidsdocumenten van het Nederlandse adaptatieprogramma op een derde locatie.

Nederlandse documenten/ evaluaties		
Strategische Beleidsstukken		
Titel (jaartal)	Design/type	Uitkomst/inhoud
Veteranenwet (2012)	Wet	Erkenning en waardering moet worden uitgedragen in veteranenbeleid
Veteranenbesluit (2014)	Bijlage bij de wet	Adaptatieprocedure als sociaal medische begeleiding na inzet bestaande uit: gesprekken en het verstrekken van informatie over zorg na terugkeer
CDS Aanwijzing A-125 Adaptatieperiode (2005)	Beleidsaanwijzing vanuit CDS	CDS kan besluiten tot adaptatieprogramma
Advies Gersons (2005)	Advies voor één militaire GGZ	Beschrijving van hoe één militaire GGZ kan worden ingericht en welke ketenzorg er geleverd kan worden.
Instructie CDS I-125 Adaptatie (2016)	Beleidsinstructie vanuit CDS	CDS instructie is dat iedere uitgezonden militair dient te adapteren. Erkenning en waardering wordt hier ook als doel benoemd.
AGCDS 2018-2022 versie 1.0.0 bijlage C van BPB-nota 2018	Beleidsdocument	Onder andere informatie over lopende uitzendingen en bepaling van inrichting van collegiaal netwerk.
Operationeel beleid		
Titel (jaartal)	Design/type	Uitkomst/inhoud
DOPS		
DOPS SOPSOI 5.11 Adaptatieperiode en adaptatiegesprek	Beleidsdocument	Procedures en instructies rondom adaptatie vanuit de DOPS
Programma van Eisen Adaptatielocatie1	Beleidsdocument	Selectie-eisen van adaptatielocaties vanuit de DOPS
Bijlage K protocol inzet hulp- zorgverlening	Beleidsdocument	Protocol inzake inzet hulp-zorgverlening rondom vredesoperaties; richtlijnen voor inzet en grootte van Sociaal Medisch Team vanuit de DOPS
Supervisors adaptatie-gesprekken		
Functiebeschrijving SV definitief	Beleidsdocument	Functie-eisen supervisor
Taken en bevoegdheden Supervisor Gran Canaria	Beleidsdocument	Werkomschrijving supervisors
Handleiding supervisor Adaptatiegesprekken	Handleiding	Werkinstructie voor supervisors
Adaptatiegespreksleiders		
Functiebeschrijving GL definitief	Beleidsdocument	Functie-eisen gespreksleider
Gespreksprotocol Adaptatie	Handleiding	Werkinstructie gespreksleiders
Kwalificatieprofiel Gespreksleider	Beleidsdocument	Werkomschrijving gespreksleiders
Reader Gesprekstechnieken 2015	Handleiding	Ondersteunend materiaal; toepasbare gesprekstechnieken
Scroll	Handleiding	Ondersteunend materiaal; <i>Scroll</i> principes
Format Adaptatieverslag leeg1	Invulformulier	Ondersteunend materiaal; leeg adaptatieverslagformulier voor gespreksleiders
Adaptatiegespreksleiderscursus materiaal	Multimap	AGL-cursus presentatie hand-outs, functieomschrijving, handleidingen, kwalificatie-eisen
Presentaties en folders		
Adaptatie-Algemeen	Presentatie	Beleidsprincipes
Briefing Adaptatie	Presentatie op adaptatielocatie	Eerste instructie op locatie over regels en doel adaptatie
Weekly Adaptatie	Presentatie	Overzicht ontwikkelingen over adaptatie in de tijd en cijfers adaptatie
De overgang van uitzendgebied naar thuis a	Folder	<i>Battlemind</i> principes en contactgegevens zorglijn
De overgang van uitzendgebied naar thuis b	Folder	<i>Scroll</i> principes en contactgegevens zorglijn
AGL=Adaptatiegespreksleider; CDS=commandant der Strijdkrachten; DOPS=directie operaties; SOPSOI=standard operating procedures and standard operating instructions; SV=supervisor		

Beleidsinterviews en focusgroep beleidsexperts

Bron (betrokken respondenten)

Beleidsexperts die vanuit Defensie met het adaptatieprogramma te maken hebben in organisatie of uitvoering of daar in het verleden bij betrokken zijn geweest hebben deelgenomen aan een 2 uur durend interview. Deze zijn geworven via de begeleidingscommissie van het onderzoek. Deze experts (op één na) hebben we nadien in een 2u durend groepsinterview nog een keer samen gesproken om tegenstrijdigheden over het beleid op te helderen (23-11-2020, N=8). Met de werving van de beleidsexperts hebben we rekening gehouden met de verdeling over verschillende onderdelen van de Defensieorganisatie (MGGZ N=3; BMW N=1; DOPS N=2; HDP N=2; KMar N=1), rang (Officieren N=6; burger N=3) en geslacht (man N=8, vrouw N=1).

Context

De context waarin het adaptatieprogramma plaatsvindt draagt bij aan de mate waarin het de gewenste doelen bereikt. De volgende vijf factoren zijn van belang volgens de experts: Ten eerste, **een ontspannen context of de mogelijkheid om te ontspannen** (N=7) is essentieel voor een adaptatieprogramma. Het is hiervoor van belang dat de locatie een **veilige, Westerse locatie** is, **verwijderd van het missiegebied** is maar ook **niet te dicht bij thuis** (NL) (N=5) om de groep bij elkaar te houden (en niet “*de familie op bezoek te krijgen*”). Daarnaast moet de locatie enigszins **luxe** zijn, waarbij het er om gaat dat de omstandigheden prettiger zijn ten opzichte van de uitzending. Soms is dit niet zo, bijvoorbeeld wanneer tijdens de uitzending iemand een eigen kamer had, maar tijdens het adaptatieprogramma een hotelkamer moet delen, dan betekent zo’n hotel niet zo veel. Goed weer en een luxe vakantie locatie (“*zon-zee-strand*”) vergroten de activiteitenmogelijkheden (N=3), maar is niet essentieel (N=1). Adaptanten niet geheel geïsoleerd opvangen, maar bijvoorbeeld in een net hotel **tussen andere gasten** draagt bij aan een goede sfeer en beter gedrag (N=1). Een goede sfeer draagt bij aan ontspanning. De **kampstaf** draagt daar ook aan bij: als de kampstaf een goede rol als gastheer speelt, de groep goed aanvoelt en niet te rigide focust op alle regels (N=3), verloopt het programma positiever, met minder weerstand. Het is ook van belang dat adaptanten zich **vrij kunnen bewegen** (N=2).

Ten tweede **is de timing** van het adaptatieprogramma essentieel: de ideale timing is na vertrek uit het missiegebied en voor de daadwerkelijke terugkeer thuis (N=8). Hierbij speelt dat de uitzendtoelage (VVHO; Regeling voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties <https://wetten.overheid.nl/BWBR0039789/2021-03-31>) dan nog doorloopt. Daarnaast is deze timing ideaal zodat de groep bij elkaar gehouden kan worden en het programma dan een moment is om als groep de missie af te sluiten (N=6).

Ten derde beïnvloedt de **verwachting van adaptanten** over adaptatie vooraf (N=4) de gang van zaken tijdens het adaptatieprogramma. Bijvoorbeeld: “*Want we zien nog weleens dat de mensen denken onze missie gaat langer duren. Maar dat is het niet, want het is een onderdeel van de missie. Als ze die adaptatie niet zouden hebben gehad, zouden ze gewoon een aantal dagen later pas het vliegtuig pakken naar Nederland. En eigenlijk is het zo dat het moment van thuis aankomen, dat is hetzelfde. En alleen nu ga je iets eerder het missiegebied uit, een paar dagen eerder en ga je naar die derde locatie toe.*”

Ook de verwachting over de verplichtingen tijdens het programma kan onrealistisch zijn. De verwachtingen van adaptanten worden beïnvloed door het SMT en/of de commandant. Door te

bewerkstelligen dat zij vooraf juiste voorlichting geven over het adaptatieprogramma ontstaat er een realistischer verwachting bij de adaptant (N=3).

Ten vierde is het bevorderlijk als de derde locatie klimatologisch gezien de overgang bevordert en dus bijvoorbeeld qua temperatuur tussen het uitzendgebied en Nederland in zit. Daarbij wordt tevens naar de bereikbaarheid van de derde locatie gekeken om zo min mogelijk extra reistijd toe te voegen aan de reis van missiegebied naar huis.

Ten vijfde zijn de meningen verdeeld over het drinken van **alcohol** tijdens het adaptatieprogramma. Enerzijds wordt het gebruiken van alcoholische dranken gezien als vorm van ontspanning die erbij hoort (N=4). Tijdens het adaptatieprogramma kan dat bovendien in een veilige gecontroleerde omgeving en op gematigd niveau (N=2) (en het idee is dat eventuele misstanden door alcoholgebruik "*liever daar dan hier*" kan gebeuren), Anderzijds is het niet essentieel (N=2), en overmatig alcohol gebruik kan de uitkomst van het programma schaden. Per saldo wordt de voorkeur uitgesproken alcohol met mate op locatie toe te staan, en dan liever niet voor het groepsgesprek.

Proces

Het adaptatieprogramma bestaat uit drie verschillende onderdelen volgens experts: Een adaptatieprogramma op een derde locatie begint met **een introductie** van de SNR en/of supervisor, waarin verteld wordt wat het doel van het adaptatieprogramma is en wat de regels op locatie zijn¹.

Daarna vindt er een **groepsgesprek** plaats met een militaire gespreksleider en hulpverlener. In het groepsgesprek wordt psycho-educatie gegeven, waarbij bijvoorbeeld informatie over de keten van zorg binnen Defensie wordt besproken (nazorg; N=2), en manieren om de overgang van functioneel gedrag in het missiegebied naar niet-functioneel gedrag thuis worden besproken (N=4). Bij dat laatste wordt onderscheid gemaakt tussen onderwerpen die aan bod kunnen komen na hoog (*Battlemind*) en laag (*Scroll*) geweldsspectrum missies. Daarnaast wordt er in het gesprek 'teruggeblikt en vooruitgeblikt'; het gaat daarbij om verwachtingsmanagement (mentale voorbereiding op het teruggaan naar huis; N=2), en de missie wordt besproken met gepaste aandacht voor eventuele incidenten. Tevens biedt het groepsgesprek een (laatste) moment om onderling contactgegevens uit te wisselen binnen de groep. Een nadeel van groepsgesprekken is dat een individu druk kan ervaren om de persoonlijke problematiek aan de orde te stellen, of om iets niet te bespreken omdat geheime informatie niet kan worden gedeeld.

Ter **vervanging van of als aanvulling** op het groepsgesprek, kan er ook een **individueel gesprek** plaatsvinden tijdens een adaptatieprogramma op verzoek van een adaptant of wanneer er signaleerd wordt dat het met iemand niet zo goed gaat door de gespreksleiders. Gespreksleiders zijn tijdens het hele programma (niet alleen de groepsgesprekken) aanwezig en beschikbaar voor informele (individuele) gesprekken om een luisterend oor te bieden en een vinger aan de pols te houden hoe het met de groep gaat (N=3). Aan het eind van het groepsgesprek ontvangen adaptanten een folder waarin contactgegevens van ondersteunende diensten zijn opgenomen en de gegeven psycho-educatie na te lezen is (*Battlemind/Scroll*).

Na de gesprekken wordt er gezorgd voor veel vrije tijd en worden **ontspanningsactiviteiten** aangeboden. Deelname aan deze activiteiten is een vrijwillige keuze en varieert afhankelijk van de locatiemogelijkheden en wensen van de adaptanten: bijvoorbeeld '*op een banaan zitten*', naar de discotheek, of massage/spa. Bij de organisatie van de ontspanningsactiviteiten wordt rekening gehouden met mogelijke risico's; duiken en motorrijden wordt niet georganiseerd.

¹ Vroeger vond hier ook de medische debriefing plaats, maar dit is geschrapt door een gebrek aan artsen/AMVers (de medische debriefing vindt nu in al het missiegebied plaats).

Uitkomsten

De **uitkomst** wordt gedefinieerd als vaardigheden, prestaties en houdingen die naar verwachting uit het adaptatieprogramma zullen voortkomen. Alle experts waren unaniem over de uitkomst: **de overgang of transitie van missie naar huis faciliteren**, maar als vervolgens gevraagd werd naar wat die 'transitie' nu precies inhoudt moest vaak hard worden nagedacht, en kwam lang niet altijd een duidelijk antwoord. Genoemd werd de overgang van cultuur (andere normen en waarden), klimaat, veiligheid, van spanning naar normaal (tot rust komen), van 24/7 militair zijn naar 8-5 militair zijn en andere rollen (bv. vader zijn) op werk, privé sociaal en cultureel vlak, en andere verantwoordelijkheden (bv. boodschappen doen voor het eten versus aanschuiven in een eetzaal). Overigens is een enkele heer benoemd dat er onduidelijkheid is over de **benaming** van deze uitkomst (of dit *transitie*, *adaptatie* en/of *decompressie* zou moeten zijn) en is de rol van het **thuisfront** voor deze uitkomst aangekaart, maar meningen verschilden over of het thuisfront (meer) betrokken moet worden.

De meeste geïnterviewde experts (N=6) zien **erkenning en waardering geven aan de adaptanten** als belangrijk doel van het adaptatieprogramma. Overigens geldt bij dit thema ook dat erkenning vanuit collega's bij terugkeer op de werkvloer van belang is.

Het **afsluiten van de missie als groep** wordt als belangrijke uitkomst van het adaptatieprogramma genoemd (N=6). Het groepsgesprek waarin adaptanten de ruimte krijgen om, in de groep waarmee ze dezelfde ervaringen hebben opgedaan, in een veilige omgeving te kunnen ontspannen en ventileren, draagt hieraan bij. Overigens wordt hierbij benoemd dat het groepsgesprek niet als doel heeft de groepsdynamiek te veranderen.

De uitkomsten worden op de volgende vier manieren geoperationaliseerd: **psycho-educatie** geven wordt unaniem benoemd als doel van het adaptatiegesprek, om de overgang naar huis te faciliteren. Met psycho-educatie worden adaptanten geïnformeerd en krijgen ze voorlichting (zie activiteiten voor de inhoud) (N=5) en hiermee worden mogelijke effecten van uitzending genormaliseerd (N=4), worden adaptanten bewust van mogelijke reacties en (disfunctioneel) gedrag thuis na uitzending (N=5). Door over deze dingen te praten kunnen vooroordelen worden weggenomen over het hebben van mentale klachten en kan de psycho-educatie dus impliciet bijdragen aan de-stigmatiseren (N=2).

Ten tweede is het doel van het adaptatieprogramma op een derde locatie te organiseren is voor ieder individu de setting creëren om **even tot rust te komen, te ontspannen** en even te kunnen **reflecteren**, wat bijdraagt aan het faciliteren van de transitie naar huis (N=7). Een enkele geïnterviewde benoemt dat **ontspanning een doel op zich** kan zijn van adaptatie, vooral na uitzending waarin veel spanning voorkwam.

Ten derde is het signaleren van problemen en klachten in een vroeg stadium na uitzending (**vroeg signalering**) wordt unaniem benoemd als "*bijvangst*" benoemd. De uitvoering van het adaptatieprogramma in de huidige vorm (met groepsgesprekken en verschillend opgeleide gespreksleiders) is niet op ingericht om mensen hierop te screenen. Psychologen zijn bijvoorbeeld opgeleid om problemen te signaleren met name in individuele gesprekken, terwijl BMW en GV niet zijn opgeleid om het hele spectrum aan mentale klachten te signaleren. Daarnaast is benoemd dat vroeg signalering juist niet het doel van het adaptatieprogramma zou moeten zijn om het delen van informatie in de gesprekken toegankelijk te houden (N=4). Aan de andere kant wordt vroeg signalering door het observeren van de gemoedstoestand van militairen, en het tijdens gesprekken bespreken en signaleren van mogelijke problemen ook gezien als iets wat bij het adaptatieprogramma hoort (N=4).

Ten vierde wordt **borgen van zorg direct na uitzending** vanuit Defensie en goed werkgeverschap benoemd. Door het adaptatieprogramma op een derde locatie verplicht te stellen voor alle uitgezonden militairen is de zorg voor aan iedere militair direct na iedere missie/inzet geborgd (N=2). Iedere militair

krijgt ten minste (een individueel of) groepsgepraak (het verplichte onderdeel, waarin ervaringen kunnen worden uitgewisseld en er informatie wordt gegeven). Daarnaast wordt indien mogelijk een het verblijf op een derde locatie georganiseerd (waardoor men kan ontspannen en er erkenning en waardering wordt gegeven). Overigens vinden experts dat Defensie met het adaptatieprogramma daarmee ook blijk van goed werkgeverschap geeft (N=3).

Als laatste, is het belangrijk een discussiepunt over een eerder geformuleerde beleidsuitkomst te benoemen, namelijk: in de *Aanwijzing-125, 2005* benoemt de CDS: “Een adaptatieperiode is bedoeld om de uitzendingperiode als groep te verwerken”. In de interviews waren de meningen over dit onderwerp verdeeld, maar in de focusgroep waren de experts het eens dat **groepsverwerking geen doel op zich is van de adaptatie**. Wel kan er een start wordt gemaakt met de verwerking van de uitzending door: de afsluiting van de uitzending met de groep; ervaringen uit te wisselen, en het uitzendingsverhaal op een rijtje te zetten, en individuele informele gesprekken. Het is echter te simplistisch te denken dat je met 1 gesprekje alle uitzendingservaringen verwerkt. Verwerking impliceert ook dat er een stoornis is, wat niet relevant is voor het grootste deel van militairen dat terugkeert. Groepsverwerking is dus geen doel van het adaptatieprogramma en is ook niet terug te vinden in recentere beleidsstukken.

In de beleidsinterviews is gevraagd hoe de **effecten gemeten** zouden kunnen worden. De volgende concepten werden vaker voorgesteld: Problemen/klachten (of symptoomreductie) meten (N=4), zorgconsumptie (N=3), hoe je bij zorg terecht bent gekomen (N=2), de mate van stigmatisering uitvragen, groepscohesie of sociale steun meten (N=3), thuisfront vragen naar de overgang (N=3), of afsluiting van missie en tot rust komen is gelukt aan het eind van het adaptatieprogramma (N=2), vragen naar ervaren erkenning en waardering (N=3), tevredenheid over Defensie als werkgever (N=2), Kwaliteit van AGL (N=2; navragen bij supervisor).

Verbeter- en sterke punten

Verbeterpunten

Ten behoeve van een goede evaluatie en kwaliteitsborging van het adaptatieprogramma is het van belang dat er een goed werkende **evaluatie cyclus** in stand wordt gehouden. Hier is op dit moment weinig transparantie over in verschillende lagen van Defensie (N=3). Er zijn bijvoorbeeld vragen over de volgende zaken: Hoe lopen de lijnen van verantwoordelijkheid voor welke onderdelen van adaptatie? Hoe vindt feedback/terugkoppeling over het adaptatieprogramma plaats? Wat wordt er met de adaptatieverslagen gedaan van supervisors?

Het is benoemd dat er meer **terugkoppeling** nodig is van uitvoerders naar beleidsmakers en vice versa om voorgestelde aanpassingen in rapporten (zoals dit evaluatierapport over adaptatie) ook te implementeren. Hiervoor wordt de suggestie gedaan om meer over het adaptatieprogramma in de rapportage van de SNR aan de DOPS op te nemen. Tevens is opgemerkt dat er beleid wegebt. Dit kan ook met de evaluatiecyclus samenhangen; als die niet werkt is er ook geen zicht op een stuk beleid of kwaliteit dat wegvalt. Dit hangt ook samen met **capaciteitsproblemen** die het moeilijk maken het ingestelde beleid uit te voeren. Het is bijvoorbeeld benoemd dat het richtlijn was om een zorgplan per missie op te stellen maar door gebrek aan capaciteit bij de DOPS wordt er in de praktijk een standaard programma uitgerold bij verschillende missies. Daarnaast is bijvoorbeeld de medische briefing door AMV/arts geschrapt door een gebrek aan medisch personeel en vindt dit in missiegebied plaats.

Maatwerk

De experts benoemen als belangrijk verbeterpunt dat het **adaptatieprogramma** moet worden **aangepast per missie** (N=7). Er moet dus (meer) maatwerk komen. Er dient een apart zorgplan per missie geschreven te worden, waarmee ook meer sturing aan de overlegorganen (CCPZ) wordt gegeven door DOPS. Dit wordt in de praktijk echter weinig gedaan. Hieronder (Tabel 3) wordt een overzicht

gegeven van de verschillende redenen die genoemd worden om een 'standaard' adaptatieprogramma aan te bieden en factoren die benoemd worden die meer maatwerk behoeven.

Redenen die worden genoemd om een adaptatieprogramma aan iedere uitgezonden militair aan te bieden:	Voorbeelden:
Om zorg na elke missie te leveren (N=3)	Zorg en voorlichting/psycho-educatie, bewustwording, reflectie en er is spanning ongeacht aard missie, omdat je van thuis bent.
Om waardering en erkenning te geven	In Veteranennota/besluit staat algemeen iets over erkenning, in de SOPSOI van DOPS staat dit als doel van adaptatie.
Factoren die benoemd worden voor meer maatwerk:	Voorbeelden:
Geweldspectrum/dreigingsrisico's van de missie (N=4)	Gesprekstechnieken inzetten: <i>Battlemind</i> voor hoog geweldspectrum, <i>Scroll</i> voor laaggeweldspectrum inzetten. <i>“Niet alleen de ontspanning, maar met name het gesprek is datgene wat voor de overgang [faciliteren] een middel is. Dit wordt door de mensen nadrukkelijk niet altijd zelf zo ervaren, want hoe hoger het geweldsspectrum des te meer ervaart men het gesprek als noodzakelijk en hoe lager, dan is het drinken tot falen.”</i>
o.b.v. wat mensen meemaken	Bij incidenten verder opschalen.
De grootte van missies (N=3)	Bijvoorbeeld bij kleine missies zijn er andere stressoren, ben je op jezelf aangewezen, en neem je belangrijke beslissingen en dat moet erkend worden. Kleine missies hebben vaak een luxere locatie (eigen kamer), dus daar kan ook rekening mee worden gehouden op adaptatielocatie.
Inzetten technische hulpmiddelen (N=3)	Individueel gesprek: keuze face-to-face of beeldbellen.
Specifieke doelgroepen	Verschillende gespreksvarianten inzetten voor de groepen met beveiligingstaken of het kader (officieren).
Mate van over- of onderbelasting	Gespreksinhoud op aanpassen.
Klimatologische omstandigheden	Temperatuur stapsgewijs af- of opbouwen via derde locatie.
De uitkomst van de missie	De drie Defensie Uitkomsten: 1. beschermen van het eigen grondgebied en dat van bondgenoten; 2. bevorderen van de (internationale) rechtsorde en stabiliteit; 3. leveren van bijstand bij rampen en crises).

Tabel 3. Redenen die genoemd worden om een adaptatieprogramma op een derde locatie aan te bieden en factoren die benoemd worden die meer maatwerk behoeven.

Sterke punten

Er werden ook een aantal sterke punten benoemd toen gevraagd werd waar de experts trots op waren:

“Nou ja, trots klinkt zo raar, maar ik vind dat Defensie het goed regelt voor zowel de veteranen als hun thuisfront.”

“Er wordt met volle inzet aan gewerkt door de mensen. En we hebben weliswaar een klein beetje al wat verbeteringen aan kunnen brengen, als je gaat kijken ook in de drie momenten dat er- De adaptatiegesprekken, of de adaptatieperiodes zijn geëvalueerd. Waarbij het heel nadrukkelijk natuurlijk is op het moment dat je in een Uruzgansituatie zit, wordt het veel meer ervaren als noodzakelijk in het kader van die omslag maken. En dat wanneer het loodgehalte heel laag is, dat eigenlijk die noodzaak niet wordt gevoeld. Maar wel de overgang, de transitie met het ontspanningsprogramma.”

Interviews adaptatiegespreksleiders

Bron (betrokken respondenten)

Adaptatiegespreksleiders (AGLs) en supervisors (N=10; samen vanaf nu AGLs genoemd) zijn geworven voor de 2 uur durende interviews via de contactpersonen van de Defensieonderdelen die betrokken zijn bij de organisatie van het adaptatieprogramma (operationele commando's en hulporganisaties). Verschillende onderdelen van de Defensieorganisatie waren gerepresenteerd (CLAS N=3; CLSK N=1; CZSK N=1; KMar N=1; BMW N=2; GV N=1; MGGZ N=1). Hiervan waren er 7 officieren, 2 onderofficier en 1 burger, en 2 vrouw.

Context

De basismogelijkheden van de locaties is hetzelfde, maar er zijn ook verschillen (bijvoorbeeld; 'Cyprus en Kreta zijn luxe hotels, adaptanten voelden zich erg gewaardeerd, het was fijn dat het aan zee was, dit mist in Athene.'). Er is benoemd dat het belangrijk is dat de locatie een variatie ontspanningsmogelijkheden biedt (N=2). Bijvoorbeeld een gemiddeld vakantiehôtel met goed eten (N=2), voorzieningen in de buurt, rustige/ontspannen locatie (N=2), en niet te dicht bij huis volstaat volgens AGLs.

Daarnaast zijn er factoren benoemd die het gesprek/programma beïnvloeden: De **voorbereiding op de uitzending** (het opwerktraject dat soms ½ jaar intensieve voorbereiding omvat) kan invloed hebben op de ervaring van de uitzending. Sommigen ervaren al veel stress voor de uitzending en uiteindelijk ben je dan 1 jaar weg van huis. Door incidenten die voorvallen **tijdens uitzending** en thuis wordt het ervaren nut en de noodzaak van het adaptatieprogramma beïnvloed (N=2). Een goede voorlichting in missiegebied over het adaptatieprogramma kan de verwachtingen van adaptanten beïnvloeden.

In de **organisatie van het adaptatieprogramma** is de timing van het gesprek en de organisatie van het programma bepalend. De reis en aankomsttijden zijn hierin essentieel. Als er iets mis was in het programma (bv. vertraging of krappe planning) zorgt dit voor meer weerstand in het gesprek. Als er iets meer ruimte was in het programma om hier rekening mee te houden, zou dat helpen. Daarbij aansluitend wordt ook benoemd dat praktische zaken voor het verblijf goed geregeld moeten zijn (bijvoorbeeld goede faciliteiten en een ontspannen gespreksruimte dragen bij aan het gesprek (N=3)), anders is er frustratie. Tijdens het adaptatieprogramma zijn ook factoren benoemd die **het adaptatiegesprek** positief en negatief **beïnvloeden**, zie Tabel 4.

Adaptatieprogramma:	Voorbeeld van positieve invloed	Voorbeeld van negatieve invloed
Sfeer	Goede organisatie (gevuld programma en goede timing), een faciliterend adaptatieteam dat goed samenwerkt (SNR/kampstaf/AGLs)	Chaotische organisatie (bv late aankomst), een adaptatieteam dat hamert op de regels en conflicten heeft (SNR/kampstaf/AGLs).
Regels en consequenties	Heldere communicatie, met vriendelijke toon, aanpassen aan omstandigheden (bv groep 30+ is anders dan jongeren); "Als je gewoon duidelijk communiceert wat de regels zijn, wat de consequenties zijn en dat we het, met z'n allen een mooie sfeer moeten bepalen en dat we het op een	"Stel dat er twee zwembaden zijn, maar dan benoemen we altijd het zwembad waar we niet mogen komen. Terwijl je ook kan zeggen jongens, daar ligt een zwembad en dat is voor jullie ter beschikking."

	<i>gezonde en nette manier moeten afsluiten, de meeste die zijn daar heel volwassen in."</i>	
Houding van adaptanten	Zin om samen de uitzending af te sluiten en te ontspannen.	Tegenzin, weerstand.
Houding van commandanten	Formeel en verantwoordelijk, maar ontspant zelf ook en neemt het gesprek serieus (voorbeeldfunctie). Voorbeeld van een introductiepraatje <i>"Luister jongens, we zijn hier om te adapteren, we zijn hier om te ontspannen, ga dat ook vooral doen, we hebben een leuke uitzending gehad, [...]. Maar wee je gebeente als ik iets hoor over rottigheden die jullie uithalen, wee je gebeente. Dan ben je van mij, want ik blijf je commandant en ik blijf inderdaad verantwoordelijk voor jou."</i>	Voorbeeld van een introductiepraatje: <i>"Ik heb ook wel meegemaakt dat de commandant bij het intropraatje bij aankomst, zijn groep even wil aanspreken en roept, nou, we zijn hier omdat het moet. Dus nou, ga maar los."</i> <i>"De adaptatie daarna stond een [detachementscommandant] op het podium met in elke hand twee blikjes bier- Je kunt je het voorstellen, jongens- Ja dat was een adaptatie, daarmee heeft de marechaussee het vrij druk gehad."</i>
Houding van SNR	Faciliterend zijn tegenover AGLs; een gesprek als essentieel zien	De AGLs minder serieus nemen; een gesprek zien als 'vinkje'
Adaptatiegesprek:		
Informatie delen door adaptanten	Veel ervaringen uitwisselen	Weinig delen, bv. inlichtingendienst, geneeskundige dienst, SMT, samengestelde groepen, groepen met verschillende rangen
Alcoholgebruik	Als adaptanten in het gesprek aanwezig zijn en op eigen verantwoordelijkheid alcohol drinken is dit geen probleem (N=5). Het is gezellig, geeft waardering, hoort erbij, en draagt bij aan totaalplaatje.	Wanneer adaptanten nog onder invloed zijn of nog niet helder zijn tijdens het gesprek.

Tabel 4. Contextfactoren benoemd die tijdens het adaptatieprogramma het adaptatiegesprek positief en negatief beïnvloeden.

Proces

De **voorbereiding van de adaptatiegesprekken** gebeurt wanneer de AGL op de derde locatie zijn, de dag voordat adaptanten aankomen, onder leiding van de supervisor. **AGLs worden in duo's ingedeeld** en groepen adaptanten worden verdeeld (zie onder), verslagen uitgedeeld met informatie uit het missiegebied en wordt er algemene missie informatie gedeeld. De duo's gaan met zijn tweeën de taakverdeling en het gesprek voorbereiden. Supervisors **matchen** de AGL-duo's als volgt: een militaire gespreksleider met hulpverlener, op basis van ervaring (mix van veel/weinig ervaring), en zo veel mogelijk een mix van geslacht (m/v). Vervolgens worden de **duo's gespreksleiders gematcht met groepen adaptanten** door de supervisor. Matchen gebeurt op basis van rollen in uitzendgebied (functie-inhoud) en de ervaring van militaire AGL; ervaring met deze functie en/of uitzending is wenselijk. Matchen op krijgsmachtskleur (bv landmacht met landmacht; groen op groen) wordt geprobeerd, maar niet altijd gedaan bijvoorbeeld als de AGL leidinggevende is van een adaptant of andersom of als de AGL en een adaptant elkaar goed kennen.

Na afloop van een adaptatiegesprek evalueren de AGL-duo's onderling hoe het ging. Aan het eind van de dag **evalueren AGLs met de groep** onder leiding van de supervisor de adaptatiegesprekken. Er

wordt vooral over het proces gesproken: Hebben mensen ervaringen gedeeld? Wat ging er goed of kan er beter?

Bovenstaande processen dienen als leidraad om de kwaliteit hoog te houden. De Kwaliteitscommissie **AG&K en CCPZ** zijn verantwoordelijk voor de algehele kwaliteit van het adaptatieprogramma. Om de kwaliteit te monitoren is overwogen om een 3^{de} persoon bij gesprek te betrekken, maar dit is lastig in de praktijk vanwege vertrouwelijkheid van het gesprek (N=2).

	Range/beschrijving	Toelichting
Gesprekken per dag	[1-3]	De gesprekken worden in burgerkleding gehouden
Groepsgrootte	[3-16]	Kleinere groepen zijn fijner, zodat je meer aandacht voor elkaar hebt en elkaar kan leren kennen
Gespreksduur	Gemiddeld 1-2u [10 min – 3u]	Soms wordt er verdergegaan met het gesprek na een pauze om stoom af te blazen als er conflicten in het gesprek voorkomen of als het een moeilijk gesprek is
Gespreksruimte	(Afgesloten) ruimte waar je niet wordt gehoord door anderen	De faciliteiten kunnen verschillen; bijvoorbeeld een schrijfbord (flap-over) en iets te eten en drinken (koffie, broodjes)

Tabel 5. Weergave van de adaptatie-gespreksomstandigheden beschreven door AGLs.

De **adaptatiegesprekken** gebeuren bij voorkeur in een groep, zie Tabel 5 voor de gespreksomstandigheden. De opbouw van het gesprek is grofweg **voor- tijdens- en na de missie** (terugkeer naar huis) bespreken, zie Tabel xx, dus er wordt **terug- en vooruitgeblikt** (N=8). AGLs beschrijven een afwachtende houding aan te nemen, waarin ze het gesprek faciliteren, maar laten leiden door de groep zelf, bijvoorbeeld door te vragen ‘*wat willen jullie bespreken*’ en veel ruimte te laten om ervaringen uit te wisselen. Pas wanneer er onderwerpen niet aan bod komen, kan een AGL informatie aanvullen. Op basis van wat AGLs vertelden komen er verschillende gesprekselementen aan bod in het gesprek (N=8): de gespreksvormen *Battlemind* en *Scroll*, psycho-educatie, en dynamische werkvormen. Zie Tabel 6 voor toelichting.

Opzet adaptatiegesprek:	Inhoud:
Start gesprek	Een duo AGLs voert het gesprek, bestaande uit een militaire AGL en een hulpverlener AGL. Eerst wordt vertrouwelijkheid van het gesprek aangegeven, een stukje erkenning/ waardering, en stellen de AGLs zich kort voor.
Voor	Terugblikken op de voorbereiding uitzending, het afscheid van de familie, de reis erheen.
Tijdens	Terugblikken op de uitzending zelf en wat er heeft afgespeeld/ onderlinge dynamiek, de mid-term, einde van de uitzending, de nieuwe groepen die komen, hoe je daarmee omgaat.
Na	Vooruitblikken op de reis terug naar huis, voorbereiding thuis (groot deel).
Incidenten	Incidenten die in het nieuws zijn geweest of worden beschreven in het rapport van de groep, wat ter voorbereiding van het gesprek door de AGLs wordt gelezen, krijgen voorrang in het adaptatiegesprek en worden besproken (N=3). Daarbij wordt ook benoemd dat AGLs het aan de groep laten of adaptanten verder over incidenten willen praten (N=5). Incidenten of bijzondere gevallen worden nabesproken in de evaluatie met de AGLs en supervisor. Wanneer de AGL/supervisor dat passend vinden kan er een individueel gesprek volgen.
Gesprekselementen:	Toelichting:
Gespreksvormen: <i>Battlemind/Scroll</i> (Dit zijn beiden acroniemen voor onderwerpen die aan bod)	Wordt wisselend toegepast in de groepsgesprekken. Sommigen AGL's vinden het beter het gesprek luchtig te houden en niet expliciet deze concepten te benoemen (N=4). Anderen laten de vorm van het gesprek afhangen van het type missie (N=2): was die levensbedreigend dan volstaat een <i>Battlemind</i>

kunnen komen in het gesprek)	gesprek. Maar was dat niet zo, en was het een laag geweldsspectrum missie dan wordt er voor <i>Scroll</i> gekozen, of een andere vorm. Een low-impact gesprek is moeilijker dan een high-impact gesprek. <i>Scroll</i> geeft hiervoor handvatten.
Psycho-educatie	Verwerkingsklachten bespreken, expliciete instructie geven waar en wanneer hulp te zoeken benoemen in 'Jip-en-Janneke taal'. Vaak neemt de hulpverlener-AGL hierin het voortouw.
Variatie in werkvormen	Variatie in (dynamische) werkvormen wordt toegepast (N=3). Daar zijn ook trainingen aan besteed op terugkomdagen die door de MGGZ worden georganiseerd. Bijvoorbeeld opdrachten met smileys, stellingen en kleuren en staan tijdens het gesprek. Dit wordt gewaardeerd door adaptanten die vaker een gesprek hebben gehad.

Tabel 6. Opzet adaptatiegesprek en gesprekselementen die AGLs toepassen.

Wanneer een groeps gesprek niet functioneel is, bijvoorbeeld omdat iemand zich onveilig voelt in de groep (bv arbeidsconflicten) of privéomstandigheden wil bespreken, kan er een **individueel adaptatiegesprek** plaatsvinden (N=3) met een supervisor, AGL of een duo AGLs. In de individuele gesprekken worden adaptanten doorverwezen (N=2) **en problemen geïndiceerd** (vroeg signaleren), wanneer de persoon zelf aangeeft geholpen te willen worden. Adaptie is niet bedoeld om behandeling te starten (N=3).

Informele individuele gesprekken komen veel voor tijdens het adaptatieprogramma. Dit zijn terloopse gesprekken tussen AGLs en adaptanten. Hierin worden een op een dingen uitgesproken/gedeeld, wordt een luisterend oor geboden, en zo'n informeel gesprek kan opluchten (N=4). Hiervoor is het belangrijk als AGL beschikbaar te zijn voor gesprekken en zichtbaar te zijn (N=3), bijvoorbeeld tijdens een etentje of activiteit.

Er wordt beschreven dat op elke locatie **ontspanning** is, maar ontspanningsactiviteiten afhankelijk zijn van locatie (N=3), bijvoorbeeld: het weer en de locatie bepalen de mogelijkheden, namelijk stad-georiënteerde versus zon-zee-strand activiteiten. Daarnaast wordt beschreven dat door uit de context van de uitzending te stappen (bijvoorbeeld, uniform uit, burgerschoenen aan, uit de militaire structuur) ook ontspant.

Uitkomsten

De hoofduitkomsten die zijn benoemd zijn **de overgang naar huis** faciliteren (N=7) en **waardering** geven vanuit defensie (N=3). Volgens AGLs wordt door het adaptatieprogramma plaats te laten vinden op een luxe locatie met goed eten, en door tijd, aandacht en energie aan adaptanten te geven als AGL (N=2) waardering aan de adaptanten gegeven. Daarnaast wordt ook hier **het afsluiten met elkaar als groep benoemd als essentiële uitkomst**, door stil te staan bij de missie en terugkomst (N=2), het uitwisselen van ervaringen en ontspannen met elkaar praten (N=2).

Deze uitkomsten worden geoperationaliseerd door **psycho-educatie en ontspanning** (N=7). Psycho-educatie omvat onder andere het bespreken van de nazorg die er is ter ondersteuning, zodat adaptanten later de info terug kunnen vinden (N=5). Psycho-educatie werkt het beste door ervaringen te delen (N=2). **Vroeg signalering** is bijvangst, niet alle AGLs zijn hiervoor uitgerust (N=2). Dit wordt echter wel als doel gezien door sommigen. AGLs signaleren afwijkend gedrag of mogelijke problemen en geven dit door aan de supervisor. De supervisor kan rapporteren als iemand behoefte heeft aan een gesprek of kan de persoon zelf doorverwijzen (N=2).

Volgens AGLs is het adaptatiegesprek geslaagd als de groep met **elkaar ervaringen heeft gedeeld en een open gesprek** heeft gevoerd (N=5). Bijvoorbeeld als er frustraties boven water zijn gekomen en als adaptanten waardering tonen voor het gesprek, is het ook geslaagd (N=3). Daarnaast wordt benoemd dat het geslaagd is als alle onderwerpen zijn besproken, reflecteren is gelukt, adaptanten signalen

kennen en de weg naar hulp kennen, als men zich veilig voelt en ontspannen is, de sfeer in de groep goed is en als ze aan het eind van het gesprek relaxter zijn dan aan het begin.

Als men een leuk gesprek heeft gehad op een goed tijdstip en een dag rust (“*veren heeft kunnen schudden*”) dan is het adaptatieprogramma in zijn geheel geslaagd (N=3). Als de sfeer ontspannen is en men met plezier en opgelucht naar huis gaat (N=3) en naar AGLs toekomen om je te bedanken. Meestal is er een omslag van weerstand naar blijdschap te merken.

Vanuit AGLs werden de volgende **concepten** geopperd om te **meten**: Door te checken of het **programma** (ontspanningsactiviteiten en gesprek) heeft plaatsgevonden en of men heeft kunnen **ontspannen** voor terugkomst (veren schudden) kan bekeken worden of het adaptatieprogramma is geslaagd. Ook **tevredenheid** en evaluatievragen kunnen dit meten, door bijvoorbeeld de beleving van het gesprek te bevragen, de overgang naar huis in kaart te brengen en of ze nog iets gemist hebben aan adaptatie. Ook kan er getoetst worden of psycho-educatie geslaagd is met **kennisvragen** (bv benoem het nazorgtraject, waar kun je terecht als je zorg nodig hebt?).

Verbeter- en sterke punten

Verbeterpunten

Het is **onduidelijk** wat er met de **eindrapporages** van de SNR en supervisor wordt gedaan die naar de DOPS en MGGZ worden verstuurd. Betrokkenen hebben behoefte aan een betere terugkoppeling. Daarnaast wordt benoemd dat **evaluatievragenlijsten andere termen** moeten gebruiken om de psycho-educatie te evalueren; de huidige bewoording sluit niet aan bij wat de adaptanten herkennen uit de gesprekken. Om de **kwaliteit van de staf** te borgen wordt gesuggereerd een opleiding voor supervisors in te stellen en AGLs en SNR's op karaktereigenschappen te selecteren (bv assertiviteit voor een AGL en flexibiliteit voor een SNR).

Er zijn aanbevelingen gedaan door de AGLs over het adaptatieprogramma in het algemeen: na vertraging zou er nog steeds **2 dagen op locatie** moeten worden verbleven (bv. door vertraging kan het programma worden ingekort, dit is niet wenselijk; N=6). Bij voorkeur worden **adaptatiegesprekken de aankomst avond** gevoerd i.p.v. volgende ochtend na het uitgaan. Er moeten **voldoende activiteiten** opties mogelijk zijn binnen het budget van de adaptanten. Een suggestie van een supervisor is om de **individuele gesprekken terughalen** in missiegebied en daarna adapteren. Er wordt ook aanbevolen om na **nationale en internationale inzetten te adapteren**, zoals ook bijvoorbeeld tijdelijke tewerkstellingen en grensbewaking: *“We hebben Frontex, die zou ik ook wel even nadrukkelijk willen noemen. Dus dat je naar Lesbos gaat en daar vluchtelingen uit het water haalt met een boot, de opvang regelt, in het hele proces- Indrukwekkende situaties en waarbij adaptaties op zijn plek zouden kunnen zijn. En er zijn ook [...] TTW-stellingen, dus tijdelijk tewerkstelling in het buitenland. Als je tijdelijk tewerkgesteld wordt in het buitenland en inzet hebt, dan zou [adaptatie] ook op zijn plek kunnen zijn.”*

Maatwerk

Hieronder worden verschillende factoren benoemd die pleitten voor meer maatwerk, die AGLs noemden in de interviews.

Factoren die verantwoordelijk zijn dat een adaptatieprogramma op een derde locatie aan iedere uitgezonden militair wordt aangeboden:	Voorbeelden:
Selectie van wanneer wél adapteren is onmogelijk	<i>“Want wat voor soort missie je ook hebt, wat jou persoonlijk raakt, is persoonlijk. [...] Is niet vast te leggen in een criteria, waar moet je in een adaptatie op letten om eruit te halen [dat] iemand een probleem gaat krijgen. Nou, dat gaat dus niet.”</i>
Om waardering te geven	In watten gelegd worden wordt gewaardeerd na alle soorten missies
Factoren die benoemd worden voor meer maatwerk:	Voorbeelden:
Meer maatwerk per detachement/missie	Er kunnen verschillende behoeftes zijn door de ervaring. Na low impact missie kunnen gesprekken lossier/minder serieus. Gesprekken dienen te worden voorbereid op maat.

Tabel 7. Redenen die genoemd worden om een adaptatieprogramma op een derde locatie aan te bieden aan alle uitgezonden militairen en factoren die benoemd worden die meer maatwerk behoeven

Sterke punten

Veel adaptatiegespreksleiders zijn trots op adaptatieconcept en vinden het goed dat Defensie dit doet als vorm van zorg en waardering (N=6). Daarnaast is benoemd dat het mooi is dat militaire AGL het lukt een goed zinnig gesprek te houden na de basistraining.

“Ik ben trots op dit programma. Ik denk dat we hier een uniek concept hebben binnen de NAVO en wereldwijd. We ervaren ook gewoon dat de mensen, hoewel ze vaak het toch als een noodzakelijke, niet gewenste tussenstop zien, over het algemeen daarna toch met een andere mindset in het vliegtuig stappen. Dus die transitie die is heel mooi zichtbaar en- Dus daar kunnen we echt trots op zijn.”

“Wat ik sowieso goed vind, is dat defensie het doet. In welke vorm dan ook. Dat er aandacht is voor een eerste stap in je nazorgtraject en het schakelen naar huis. Er zijn gewoon in het verleden voorbeelden geweest waarin dat allemaal niet is gebeurd, die zijn er meer dan genoeg. Er is wetenschappelijk bewijs genoeg dat iets van aandacht geven goed is. En daar ben ik ook oprecht trots op dat Defensie dat doet.”

ARQ Kenniscentrum
Impact van Rampen
en Crises

Bijlage 2. Resultaten gerealiseerd programma

Evaluatieonderzoek Adaptatie op een
Derde Locatie

INTRODUCTIE	3
INTERVIEWS ADAPTANTEN	4
BRON (BETROKKEN RESPONDENTEN)	4
PRE-CORONA.....	5
PERI-CORONA.....	10
VRAGENLIJST EVALUATIE ADAPTATIE.....	14
BRON (BETROKKEN RESPONDENTEN)	14
STAKE-DONABEDIAN PERSPECTIEF	15
VERGELIJKINGEN (EERDERE EVALUATIES, GROEPEN).....	20
SUPERVISORVERSLAGEN EN OBSERVATIELIJST	24
BRON (BETROKKEN DOCUMENTEN)	24
PRE-CORONA.....	24
PERI-CORONA.....	25

Introductie

In het kader van het *evaluatieonderzoek adaptatie op een derde locatie* is op verschillende wijzen informatie verzameld omtrent de uitvoering van het adaptatieprogramma; **het gerealiseerde programma**. Dit is in kaart gebracht op grond van informatie uit de volgende bronnen: adaptanten interviews, observatielijsten, supervisorverslagen en de adaptatie evaluatievragenlijst. In de rapportage zijn deze uitkomsten samengevat en gecombineerd met de kwalitatieve resultaten. Deze bijlage bevat een beschrijving van de resultaten van het gerealiseerde programma per onderzoeksbron.

Deze bijlage is opgebouwd uit een aantal hoofdstukken, elk gericht op een van de bronnen van onderzoek. Elk hoofdstuk is op dezelfde manier opgebouwd. Na een beschrijving van de bron van gegevens (respondenten of documenten) worden de resultaten beschreven, om te eindigen met enkele verbeter- en sterke punten. De resultaten zijn gestructureerd volgens het *Stake-Donabedian* model, (zie Figuur 1 hieronder voor een beknopte weergave van het model – het model komt in het rapport nader aan de orde); daarom wordt in de beschrijving van de resultaten onderscheid gemaakt tussen context, proces en uitkomsten. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen respondenten die pre- en tijdens (peri)corona zijn teruggekeerd van uitzending.



Figuur 1. Het Stake-Donabedian model wat wordt toegepast om het huidig onderzoek te structureren.

Interviews Adaptanten

Bron (betrokken respondenten)

Wegens corona maakten we een onderscheid tussen adaptanten die vóór (**pre-corona**; N=9) of tijdens (**peri-corona**; N=11) corona een adaptatieprogramma na uitzending hebben gehad. Uitgezonden militairen werden benaderd via de begeleidingscommissie en de contactpersonen van de verschillende operationele commando's en ondersteunende diensten voor een 1 uur durend interview. Om de ervaring met en zonder adaptatieprogramma vergelijken werden peri-corona adaptanten geworven die eerder voor ten minste 30 dagen in het buitenland geweest waren in opdracht van Defensie en bij voorkeur een adaptatieprogramma op derde locatie hebben ervaren. Hiermee beantwoorden we de extra onderzoeksvraag: *wat zijn de effecten van adapteren op een derde locatie?* Zie Tabel 1 voor een overzicht van de geïnterviewde adaptanten.

In de peri-corona periode is het niet mogelijk te adapteren op een derde locatie door de coronamaatregelen. Daarom vonden er individuele of groeps gesprekken plaats in missiegebied of thuis. Ruimte voor een ontspanningsprogramma in missiegebied is minimaal. Na terugkeer is het mogelijk aanspraak op het budget te maken voor groepsactiviteiten, maar door de coronamaatregelen zijn ook deze mogelijkheden erg beperkt.

Adaptanten (N=20)	Pre-corona (N=11)	Peri-corona (N=9)
Krijgsmacht:		
CLAS	6	6
CLSK	1	1
CZSK	2	1
KMar	2	1
Leeftijd*	40 [35-51]	38 [29-51]
Geslacht (m/v)	10/1	8/1
Officieren/onderofficier	4/7	7/2
Aantal missies	3,4 [1 - 9]	3,5 [1 - 7]
Periode weg	5,2 [4 - 7]	5,3 [4 - 7]
Ervaren bedreiging op uitzending (1= geen bedreiging, 10 = zeer bedreigend)	3,5 [1 - 6.5]	2,4 [1 - 6]
Missie:		
eFP	2	4
Minusma	2	1
RS	3	1
Anders	4	2
Adaptatielocatie:		
Athene	3	-
Gran Canaria	2	-
Griekenland	1	-
Kreta	2	-
Potsdam	2	-
Anders	1	-
In missiegebied/opvarend	-	9

* leeftijd is bij de eerste 6 interviews (pre-corona) niet uitgevraagd, dus geeft een schatting.

Minusma=United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission Iraq; RSM=Resolute Support Mission; eFP=enhanced Forward Presence.

Tabel 1. Overzicht van de geïnterviewde adaptanten en de uitzending en adaptatielocaties.

Pre-corona

Context

Er worden alleen maar positieve reacties op de locatie staf, en voorzieningen gegeven (N=9), zoals: *“De locatie was mooi en de voorzieningen waren goed. Je had gewoon een zwembad bij het hotel, een binnen- en buitenzwembad. Het eten was goed, dus eigenlijk gewoon niks te klagen.”* En: *“Ze hebben ons overal geholpen, als je een vraag had, kon je altijd bij die gasten terecht, geen probleem, top”.*

Veel van de adaptanten wisten als iets van het adaptatieprogramma (N=9), bijvoorbeeld door eerdere uitzendingen en ervaringsverhalen van collega's. Tijdens uitzending werd er ook voorlichting gegeven over het adaptatieprogramma (N=9), vaak vlak voor vertrek door een leidinggevende. Hierin werd de locatie van de adaptatie en het programma besproken. Soms werden hier ook al regels in benoemd. De mogelijkheden die er binnen Defensie zijn om hulp te zoeken waren ook al bekend (N=9), bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon, BMW, MGGZ.

Vooraf waren er negatieve **verwachtingen** over het adaptatieprogramma (N=5) en wordt beschreven dat het als verplichting voelt, dat men liever naar huis wil, en dat er in de groeps gesprekken niet wordt verteld wat er gaande is geweest tijdens uitzending. Een iemand is neutraal *“het hoort erbij”* maar vindt het minder zinvol dan tijdens de Uruzgan periode. Positieve verwachtingen worden ook benoemd (N=6) waarbij benoemd wordt dat ment uitkijkt naar het ontspannen en dat het goed is om even bewust stil te staan bij wat je hebt meegemaakt.

De **houding** van leidinggevenden over het adaptatieprogramma was ook positief (N=4) of er werd geen mening gegeven over de adaptatie. Onder collega's wordt er wisselend over het adaptatieprogramma gesproken: sommigen zien het als verplichting of willen liever eerder naar huis, anderen kijken ernaar uit om te kunnen ontspannen en een drankje te drinken. Er wordt ook beschreven dat een groep geen behoefte aan een adaptatieprogramma had en probeerde eronderuit te komen, maar dat was niet gelukt. Mensen met adaptatie ervaring zien het belang er meer van in dan mensen die voor het eerst gaan adapteren.

Het **tijdstip van het gesprek** is essentieel; iemand beschrijft niks te kunnen herinneren van het gesprek omdat het in de ochtend plaatsvond na de eerste avond stappen. Anderzijds wordt ook beschreven dat gesprekken laat op de aankomstavond ook niet wenselijk zijn omdat dan niemand actief meedoet aan het gesprek.

Buiten de gesprekken om worden **ervaringen uitgewisseld** over wat je gaat doen als je terugkomt en wat je hebt meegemaakt tijdens uitzending (N=7). Dit draagt bij aan de afsluiting van de uitzending. Maar niet bij iedereen wordt er tijdens het adaptatieprogramma nog over missie ervaringen en thuiskomst gesproken (N=3) en daarom wordt de AGL en het adaptatiegesprek als essentieel beschreven, ook om gevoelens te bespreken.

Proces

Hier een voorbeeld van een adaptatieprogramma: *“Het was twee overnachtingen [...]. Op dag X dat we zijn vertrokken, zijn we van het kamp uit naar Potsdam gereisd, vliegtuig en bus. Daar aangekomen. Op de eerste dag hebben ze gesprekken ingepland en een voorlichting hebben we gehad. [...] En die avond hadden we dan vrij om te gaan en staan waar we wilden en de dag erna kreeg je treinkaartjes of openbaarvervoerkaartjes om naar Berlijn te reizen en de dag daarna gingen we weer vertrekken.”*

De duur van het adaptatieprogramma wordt goed ervaren (N=6), slechts enkelen ervaren het als te lang (N=2) of te kort (N=1). Adaptanten beschrijven uit verschillende **ontspanningsactiviteiten** te mogen kiezen, waarvan het aanbod wisselt per locatie, bijvoorbeeld: de stad in, safari, vissen, diner, borrelen,

wellness/spa, toeristische busrit, bioscoop, karten, wijnproeven, museum in, brommer huren, aan het zwembad liggen, waterpark bezoeken. Er is een budget per persoon wat ze zelf mochten uitgeven. Er wordt beschreven dat het fijn is keuzevrijheid te hebben na een lange tijd geen keuzevrijheid te hebben. Ook wordt benoemd dat Litouwen dezelfde mogelijkheden had ter recreatie, dus dat het adaptatieprogramma overbodig lijkt.

Thema's die volgens adaptanten aan bod zijn gekomen als onderdeel van het **adaptatiegroepsgeprek**, zijn: terug en vooruitblikken (voorbereiding van de uitzending, de missie en de thuiskomst), evaluatie van de reis, incidenten bespreken, ervaringen delen met de groep (bijvoorbeeld over incidenten of praktijkvoorbeelden over terugkeren), met de groep afsluiten, of men problemen verwacht.

Er zijn positieve en negatieve reacties gegeven over de begeleiding van de gesprekken door de AGLs: Een iemand benoemd dat de AGL het gesprek op gang kreeg. Er wordt ook een dynamisch gesprek beschreven, waarbij vragen beantwoord moesten worden door in vakjes te staan. Dit was *"Fijner dan andere adaptatiegesprek waar men individueel vragen kreeg. Dit was speelser en niet te persoonlijk"*. Een iemand kan zich weinig herinnering van het gesprek omdat ze niet veel spannends hebben meegemaakt. Een enkele AGL kapte het gesprek af terwijl er mensen waren die niet alles hadden gedeeld om binnen de tijd te blijven. Het is ook benoemd dat het belangrijk is dat de AGL qua ervaring aansluit bij de missie. Er wordt ook beschreven dat de groesgesprekken niet met het eigen team plaatsvonden, maar in gemixte groepen (N=4) (ook bijvoorbeeld verschillende krijgsmachten samen) wat niet altijd positief wordt ervaren (N=3).

Wanneer er gevraagd werd naar verschillende onderdelen van **psycho-educatie** wordt benoemd dat niet alle onderdelen van psycho-educatie altijd (bewust) aan bod komen. Bijvoorbeeld, bewust worden van gedrag bij thuiskomst zit niet altijd in adaptatiegesprekken. Kennis over hulplijnen en nazorg kwamen niet naar voren in het gesprek maar zijn soms onderdeel van de voorlichting. De folder is na het adaptatiegesprek uitgereikt (N=4), maar de informatie is aangenomen en niet gebruikt door de adaptanten. Veel adaptanten kunnen zich de folder niet herinneren (N=7). Er wordt beschreven dat het gesprek te kort is om dieper in te gaan op specifieke zaken (N=2): *"Het zijn echt een aantal signaalvragen, [...] over thuisfront, over de nut en noodzaak van de missie [...]. Je wordt ook niet echt uitgedaagd om daar iets dieper op in te gaan. En ook niet als je al van tevoren weet dat daar echt dingen zitten, die worden er niet uitgehaald. En die worden misschien wel aangestipt. Je voelt wel dingen. Zo'n psychologe, die ziet ook wel dat er spanning in de groep zit of iets van die strekking. Maar wat ze niet doet of wat hij niet doet, is dat dan op tafel leggen en [...] daar doorheen te gaan. Dat gebeurt niet."*

Adaptanten beschrijven dat het mogelijk was **individueel een gesprek** met een AGL te hebben. De meeste adaptanten hebben geen individueel gesprek gehad (N=7) en een enkeling geeft aan dit na het groepsgesprek te hebben gehad.

Uitkomsten

Het adaptatieprogramma wordt achteraf door de meesten als prettig ervaren (N=10). Aspecten van het adaptatieprogramma die hierbij worden benoemd zijn: de eerste stap terug naar de samenleving maken met vertrouwde mensen (N=3), cultuur en context bewust achter je laten, afsluiting/afronding van de missie (N=4), een stukje ontspanning (N=4), delen van ervaringen, samen afschakelen, weer vrijheid krijgen, en even tijd voor jezelf hebben voor je je rol thuis weer moet oppakken.

Met betrekking tot de overgang van missie naar huis faciliteren is gevraagd wat de grootste overgang is tussen situatie op uitzending versus thuis voor adaptanten. Op **sociaal vlak** (N=8) worden de grootste verschillen ervaren, zoals missen van vrienden en in je vrije tijd minder sociale activiteiten doen. Ook heb je minder **bewegings- en keuzevrijheid**, omdat de leefomgeving kleiner is (vaak op het kamp, delen van slaapvertrek). Daardoor is het leven tijdens uitzending ook simpeler. Maar daardoor kan ook

verveling optreden. De leefomgeving is primitiever, je kan bijvoorbeeld minder douchen dan thuis. Ook gewoontes kunnen anders zijn op uitzending. Op uitzending heb je weinig privacy en meer werkstress. Je bent op uitzending 24/7 samen met collega's en zit op elkaars lip. Thuis ben je lid van het gezin. Overigens wordt ook benoemd dat door contact via *social media* er tegenwoordig geen kloof meer wordt ervaren met het thuisfront (N=2). Er wordt ook beschreven dat iemand niet zichzelf heeft kunnen zijn omdat hij niet met de collega's buiten het eigen team kon delen dat hij homoseksueel is. Daardoor was er ook een gevoel van onveiligheid tijdens uitzending.

Klimatologische verschillen zijn minimaal of worden niet als vervelend ervaren (N=7). Een persoon benoemd ziek te zijn geworden door het hoogteverschil, het voedsel en de slechte luchtkwaliteit. Op fysiek gebied worden ook niet direct belangrijke verschillen genoemd, sommigen trainen meer tijdens uitzending of vinden het fysiek intensief door het warme weer.

Verschillende adaptanten benoemen redenen waarom een adaptatieprogramma **bijdraagt aan de thuiskomst** (N=8): door zelf veel met collega's te bespreken of ervaringen van meer ervaren collega's te horen, even in een andere omgeving zijn (onder de mensen en weer alcohol drinken) helpt met het kunnen afschakelen, het gesprek draagt bij aan de thuiskomst door te praten over thuiskomst en de verwachtingen, samen afsluiten en kunnen ontspannen helpt. Het afsluiten van de uitzending met collega's wordt als belangrijk aspect van het adaptatieprogramma gezien (N=6). Er wordt ook benoemd dat het adaptatieprogramma niet bijdraagt aan de thuiskomst: zonder het adaptatieprogramma was de thuiskomst niet zwaarder, de spanning met collega's van tijdens de missie is niet doorbroken, en het afronden en verwerken van de missie gebeurt pas de maanden erna.

Vaak is er na thuiskomst een **periode van wennen** (N=9). Zaken waaraan gewend moet worden zijn bijvoorbeeld: zelf weer moeten koken, keuzestress, alleen zijn, drukte, mensen horen klagen en de thuisroutine. Een paar adaptanten benoemt geen problemen met de thuiskomst te hebben gehad en snel weer in te kunnen voegen thuis (N=2). Regelmatig is er sprake van een lastige thuiskomst onder adaptanten (N=4). Bijvoorbeeld door een hectische thuissituatie (N=2), lastig re-integreren op werk door onbegrip over de situatie op uitzending (N=1) en te veel plannen maken direct na thuiskomst (N=1). In deze situaties is hulp gezocht bij BMW (N=3).

Reacties, gedrag of situaties na uitzending die besproken worden in het adaptatiegesprek (psycho-educatie), waren vaak al bekend en worden regelmatig herkend bij thuiskomst (N=5). Bijvoorbeeld onbegrip van mensen over hoe je je voelt en dat mensen sneller klagen terwijl ze het makkelijker hebben.

De helft van de adaptanten ziet het adaptatieprogramma als **erkenning en waardering** (N=6), terwijl de andere helft dit niet zo heeft ervaren (N=5). In de tabel is een overzicht gegeven van wat erkenning en waardering is voor adaptanten, waardoor het wordt ervaren tijdens het adaptatieprogramma en wat er nog zou kunnen verbeteren (in het algemeen).

Adaptanten benoemen vaak dat ze hebben kunnen **ontspannen** tijdens het adaptatieprogramma (N=6) op een enkeling na, die met zijn adaptatie-kamergenoot spanningen had ervaren tijdens uitzending. Een paar adaptanten benoemd **vroeg signalering** van problemen als doel van het groepsgeprek.

Een het adaptatieprogramma is geslaagd als het samen afsluiten van de missie is gelukt (N=3), je de werkdruk achter je kan laten, je kan ontspannen/tot rust komt (N=6), je kan afschakelen, je geen verantwoordelijkheid hebt (N=2), je vrijheid hebt om te bepalen wat je wil doen (N=4) of als je even uit het missiegebied bent geweest.

Erkenning en waardering	
is voor adaptanten:	als een autoriteit met je in gesprek gaat over hoe je de missie hebt ervaren als er bij terugkeer iemand van het thuisfront comité en bureau buitenlandmissies voor je klaarstaat eerder met pensioen mogen financiële middelen (bv salaris/uitzendtoelage) goede CAO medaille tevredenheidsbetuigingen, zoals een leidinggevende die goed werk erkent en verteld dat je trots mag zijn op je inzet veteranenstatus na Litouwen waardering van collega's
wordt tijdens adaptatie ervaren door:	de moeite die er in de organisatie van het programma wordt gestoken. Een gebrek aan erkenning en waardering wordt ervaren door regels rondom adaptatie eten en ontspanning het luxe hotel een autoriteit/leiding die je persoonlijk toespreekt of die de algehele bijdrage van de missie benoemt keuzevrijheid in activiteiten
wordt tijdens adaptatie NIET ervaren doordat:	adaptatie een bedankje is voor je inzet (" <i>bedankt dat je ons probleem daar hebt opgelost</i> "). Dit is niet per se erkenning en waardering. adaptatie georganiseerd wordt vanuit de zorgtaak van Defensie. Het geeft wel blijk van goed werkgeverschap, maar zorgt daarmee niet voor erkenning en waardering. er weinig aandacht was voor de bijdrage die is geleverd en dat je trots mag zijn op je inzet (dit gebeurt wel door eigen detachement, maar ook vanuit adaptatie-staf zou dat worden gewaardeerd).
zou nog kunnen verbeteren (algemeen):	dragen van de Litouwse medaille (mag nu niet). vanuit de wet (uitbreiden veteranenstatus, in vergelijking met Amerika bijvoorbeeld) en burgermaatschappij veteranenstatus na Litouwen

Tabel 2. Opmerkingen over erkenning en waardering van adaptanten pre-corona

Verbeter- en sterke punten

Verbeterpunten

Het **thuisfront** kan meer betrokken worden bij de adaptatie, bijvoorbeeld door iemand uit te nodigen op de adaptatielocatie (zoals de Noren doen), het thuisfront ook ervaringen te laten uitwisselen over de thuiskomst, of het thuisfront informatie direct te sturen over de thuiskomst (bv. de folderinformatie).

Adaptanten benoemen dat het beter is als **gesprekken meteen na aankomst** worden gevoerd en dat daarna het ontspanningsprogramma begint (N=3), maar ook niet te laat op de avond (N=1). De eerste avond gaan adaptanten los en hebben dan moeite actief bij het gesprek aanwezig te zijn in de ochtend (kater etc.).

Een adaptatiegesprek met mensen met wie je niet samenwerkt, heeft minder zin. Het gesprek heeft meer zin als je het met je **eigen team** doet, zodat je frustraties kan uiten en onderlinge geschillen kan oplossen. De aanbeveling is dan ook om hier rekening mee te houden met de indeling van de groepen. Een adaptant rapporteerde dat bewust worden van mogelijk gedrag dat voor kan komen bij thuiskomst niet aan de orde is gekomen in het adaptatiegesprek, terwijl dit wel helpend zou zijn geweest (Marine).

Maatwerk

Hieronder worden verschillende factoren benoemd die pleitten voor meer maatwerk, die adaptanten noemden in de interviews (Tabel 3).

Factoren die benoemd worden voor meer maatwerk:	Voorbeelden:
Individuele gesprekken (N=2)	Omdat in een groep mensen zwijgen uit schaamte; voor militairen die nog in een opwerktraject zitten en daarom zwijgen in een groepsgebesprek; om individuele problemen op te pikken ('door iemand heen te prikken'; drempelverlagend voor contact met zorg)
Kijk naar de mogelijkheden om te adapteren in land van missie (met lage dreiging) (N=1)	In Litouwen zelf zijn ook vakantieplaatsen, daar hoef je niet voor naar Potsdam, wat de reisbewegingen beperkt.
Aansluiting en ervaring gespreksleiders/hulpverleners (N=4)	Ervaren gespreksleider die ervaring heeft met hetzelfde werk; Ervaren hulpverleners die zijn opgewassen tegen de problematiek na uitzending; <i>"Dus als mensen terugkomen uit Irak, dat je daar mensen het gesprek laat leiden die ook in Irak zijn geweest. Hè, mits je die luxe hebt, natuurlijk. Dat je die mensen die terugkomen uit Litouwen ook het gesprek laat voeren uit Litouwen. Dat je wat herkenbaarheid hebt en wat aanknopingspunten."</i>
Aparte kamers moeten mogelijk zijn als daar behoefte aan is (N=2)	Bij spanningen tussen individuen of als iemand aangeeft dat het even teveel is om nog een kamer te delen, moet de mogelijkheid bestaan een eigen kamer te krijgen.
Ruim aanbod aan activiteiten (N=2)	Voor ieder wat wils, als er activiteiten wegvallen andere alternatieven bieden
Afstemmen adaptatie op de zwaarte van de missie (N=2)	Hoog geweldsspectrum niet meteen helemaal losgaan, dan krijg je excessen; <i>"Kijk, er zit nu een club in Irak. Nou, dat is op het nieuws geweest, dat ze laatst beschoten zijn met een mortier. Totaal andere wereld van terugkomen dan vanaf Litouwen. Waarbij voor sommigen misschien de grootste frustratie is, verveling daar, in plaats van mortieren die om de oren vliegen. Ik denk dat daar wat meer maatwerk in gemaakt moet worden"</i>
Afstemmen op de eenheid/specifieke doelgroep (N=3)	Overleggen met de eenheidscommandant waar behoefte aan is; bij elkaar blijven en gezamenlijke activiteiten, of bv standaard programma met veel vrij bewegen; en bijvoorbeeld: <i>"Voor betreft het adaptatietraject denk ik dat het verstandig zou zijn om het, die drie dagen af te stemmen op de doelgroep, op de collega's die je voor je krijgt. In dit geval kreeg, kregen ze bij ons volwassen vijftigplussers voor hun neus, van de marechaussee, stem daar dan ook je benadering op af en je begeleiding. En twee, wij werden begeleid door collega's van de landmacht, ik denk dat het gewoon prettiger zou zijn om daar een aantal marechaussee collega's naast te zetten, in plaats van andere krijgsmacht delen."</i>

Tabel 3. Factoren die benoemd worden die meer maatwerk behoeven in het adaptatieprogramma.

Sterke punten

“Waar ben ik trots op? Ja, op ons team dat we die uitzending zo goed hebben gedraaid. En adaptatie in deze vorm [...] is prima. We hadden een zonnige locatie, geen omkijken naar financiële dingen dus alles wat we wilden doen, werd door defensie betaald. Goed gesprek gehad met een goede gespreksleider en alle randvoorwaarden waren prima geregeld. Dus dan spreek ik van een succesvolle adaptatie.”

Op de vraag waar ben je trots op, werden sterke punten van het adaptatieprogramma worden benoemd (N=7), zoals: het is goed dat het er is, de ontspanning, activiteiten, bespreken van problemen, het gesprek aan gaan met elkaar, afschakelen met zijn allen, vrijheid van eten, drinken en bewegen.

Peri-corona

Context

Alle adaptanten (N=9) wisten dat er een adaptatieprogramma zou plaatsvinden en waren op de hoogte van het normale programma op een derde locatie, met name door eerder adaptatie-ervaring, ervaring als AGL/SNR met het adaptatieprogramma en een enkeling alleen uit verhalen van anderen. De zorgsystemen worden ook als bekend benoemd (N=3), met de kanttekening dat het wel fijn is om expliciet te herhalen: *“Het was wel nieuw, maar het was ergens ook wel zo voor de hand liggend dat ik ja, de bedrijfsmaatschappelijk werker of vertrouwenspersoon of de dokter. Nou ja, dat zijn de drie logische plekken waar je dan inderdaad naartoe gaat.”*

Nieuwe informatie was er wel m.b.t. terugkeren in COVID tijd en hoe hiermee om te gaan als leidinggevend en voor de familie. Overigens wordt benoemd dat er al aandacht voor de overgang naar huis is in het voorbereidingstraject van de uitzending, waarbij problemen die bij de terugkeer komen kijken worden benoemd en het adaptatieprogramma (N=5).

Adaptanten, waaronder leidinggevend, benoemen vooraf positief uit te kijken naar het adaptatieprogramma (N=7) en aspecten die hierbij benoemd worden zijn ontspannen, beloning, afsluiting, onderkennen van problemen. Er is ook opgemerkt dat het adaptatieprogramma als verplichting en verloren tijd wordt gezien door sommigen (N=2).

Informatie over het adaptatieprogramma werd tijdens uitzending vanuit de DOPS via de staf/ commandant gecommuniceerd (N=2). Door corona veranderden het adaptatieprogramma tot op het laatste moment en was daar onduidelijkheid over. Benoemd is dat militairen het jammer vonden dat het adaptatieprogramma niet doorging, maar hadden ook begrip voor de situatie (N=3). Ook leidinggevend vinden het adaptatieprogramma positief (N=2), maar gezien de ervaringen in de missie was het ook goed dat het nu niet doorging.

Proces

Geen van de geïnterviewde adaptanten peri-corona heeft na de laatste uitzending een adaptatieprogramma op locatie gehad. Ze benoemen dat je **in missiegebied in dezelfde context** zit en niet kan loskomen van het werk (N=2), zoals de omgeving van een derde locatie het gesprek in de juiste setting kan brengen. Tijdens de laatste dagen van de uitzending zijn er **beperkt ontspanningsactiviteiten** voor de groepen georganiseerd, met name door de coronamaatregelen. Benoemd wordt dat er speciale maaltijden (N=5; bijvoorbeeld poffertjes, barbecue, bitterballenparty), en een enkele keer is er een sport en/of spel activiteit (N=2) georganiseerd ter afsluiting van de missie en ontspanning. Terug in Nederland zijn er geen activiteiten georganiseerd, mede door de coronamaatregelen. Het is wenselijk dat hier alsnog ruimte voor is, zodra dit weer kan m.b.t de coronamaatregelen.

De adaptanten benoemen dat er groeps-(N=8) en individuele (N=1) **adaptatiegesprekken** zijn gevoerd in missiegebied onder begeleiding van hulpverleners en staf op locatie of via Teams. Gesprekken

vonden plaats in het missiegebied, bijvoorbeeld in de ruimte voor kerkdiensten of stafruimte. Gesprekken vonden 1-2 dagen voor vertrek plaats, zowel voor tijdens als na de overdracht (*handover takeover*) (N=6).

Een voorbeeld van de gespreksomstandigheden: *"We zaten [...] waar de kerkdiensten werden gehouden. En we waren met zijn dertienen. [...] O ja, ze hadden cronuts erbij. Dus het was lekker koffie met een hapje, dus dat was een goeie sfeermaker."* Verschillende werkvormen werden gebruikt, de groepsgrootte (1-13) en duur (1-1,5u) varieerde en de begeleiding was goed. Vertrouwelijkheid van het gesprek is belangrijk, maar dit wordt lastiger met een gespreksleider uit de eigen eenheid. De structuur van het gesprek (terug- en vooruitblikken) wordt benoemd door meerdere adaptanten. Thema's die aan bod komen bij het terugblikken in de gesprekken zijn verwachting van de uitzending vooraf, communicatie en functioneren tijdens uitzending, uitzendingsomstandigheden (zoals slecht eten), ervaringen van de uitzending. Met betrekking tot vooruitblikken: thuissituatie waarna je terugkeert, rol van het thuisfront coronamaatregelen en quarantaine bij thuiskomst, wat ging er wel en niet goed, specifieke incidenten, wat is je bijgebleven en wat neem je mee. Ook werd er informatie gegeven over waar je terecht kan, mochten er problemen voordoen in de terugkeer (N=2). Bepalend voor het gesprek is ook de sfeer: als die open en ontspannen is wordt er meer gedeeld.

Het is onduidelijk of de folder is uitgedeeld na de individuele en groepsgesprekken, gezien er ook folders over corona werden uitgedeeld (N=8). De inhoud is wel bekend bij sommigen en de folder wordt ook als nuttig benoemd (N=2).

Uitkomsten

Het individuele of groeps-adaptatiegesprek dat heeft plaatsgevonden wordt door de meesten als prettig of nuttig ervaren (N=8). Sommigen merken geen verschil met thuiskomen zonder gesprek of na het adaptatieprogramma op een derde locatie, maar benoemen wel dat het belangrijk is zo een gesprek te hebben.

In vergelijking met een gesprek in missiegebied is het adaptatieprogramma op een derde locatie **gemist als ontspanning (N=3), afsluiting van de uitzending (N=3), erkenning en waardering (N=3), mogelijkheid tot diepgang in gesprekken** omdat je elkaar niet spreekt in de 2 dagen rondom het gesprek **en mogelijkheid om stoom af te blazen**. Het adaptatieprogramma op een derde locatie is niet direct gemist door adaptanten (N=3), alhoewel hierbij wordt benoemd dat het wel als aangenaam wordt ervaren en voor anderen nuttig is om je voor te bereiden op de thuissituatie.

Op **sociaal vlak** (N=8) worden de grootste verschillen benoemd, namelijk het thuisfront en vrienden moeten missen (N=5), op uitzending je sociale kring bestaat uit je collega's (N=2). Daarnaast wordt benoemd dat er minder bewegings- en keuzevrijheid is op uitzending (N=2; beïnvloed door coronamaatregelen; *"Je zat gevangen op een postzegel"*). Ook is benoemd dat er op uitzending minder sociale verplichtingen zijn, dat je continue aan het werk bent, dat de cultuur anders is, je werk direct impact heeft en dat er minder bureaucratie is (beslissingen gaan sneller). Overigens wordt beeldbellen als zeer positief benoemd voor het contact met het thuisfront (N=2). Klimatologische en fysieke verschillen worden niet als belastend ervaren en een iemand benoemd fysiek sterker te zijn op uitzending.

Benoemd wordt dat het adaptatiegesprek **bijdraagt aan het voorbereiden op de thuiskomst** (N=2). Er wordt ook benoemd dat er **geen verschil** is gemerkt tussen terugkomen na alleen een gesprek versus een adaptatieprogramma op een derde locatie (N=2).

De overgang is over het algemeen goed verlopen, terugkeren naar de werksituatie wordt soms wel als lastig ervaren. De terugkeer naar huis verliep vaak minder soepel dan bij eerdere uitzendingen, door beperkte vluchten die mogelijk waren door de coronamaatregelen en onduidelijke terugkeerdata. Ook

was er geen grote ontvangst mogelijk door het thuisfront en ontbraken thuisfrontorganisatie bijvoorbeeld op het vliegveld.

De adaptanten merken geen grote verschillen tussen de uitzendingen met en zonder adaptatieprogramma op een derde locatie (N=5). Thuiskomen zonder adaptatiegesprek na een tijdelijke tewerkstelling in het buitenland wordt wel als belastend ervaren.

Het groepsgesprek en de huidige afsluiting van de uitzending wordt niet ervaren als **erkenning en waardering (N=5)**. Slechts enkele adaptanten ervaren het gesprek als erkenning en waardering (N=2), bijvoorbeeld omdat ze complimenten krijgen over het werk. Medailles en contact met bijvoorbeeld de CDS wordt wel als erkenning en waardering gezien (N=3). Overigens wordt hierbij opgemerkt dat het daarom ook vervelend is dat medaille-uitreikingen zijn uitgesteld.

Tijdens de laatste periode op uitzending worden **ervaringen uitgewisseld** over het thuiskomen en wat je dan gaat doen (N=7). Het gesprek wordt ervaren als **afsluiting** (N=3), maar andere activiteiten met het team of afscheidsspeeches worden meer als afsluiter gezien (N=2). **Ontspannen** wordt door een aantal adaptanten niet geheel ervaren, omdat het gesprek op de werkplek plaatsvond en er geen ontspanningsmogelijkheden waren mede door corona (N=6).

“En simpel voorbeeld is, wij waren wel nog steeds gebonden aan de kloktijden, waarmee we de fitness in konden of dat we konden gaan sporten. Dus dan blijf je toch wel in die ritmiek hangen, waardoor je niet je volledige ontspanning kan hebben.”

Overigens wordt ook benoemd dat na een niet zo spannende missie en met de thuisquarantaine in het vooruitzicht er ook geen behoefte was aan meer ontspanning (N=3).

Verbeter- en sterke punten

Corona-effecten

Er zijn adaptanten die een negatieve impact van corona hebben ervaren op de uitzending (N=3), zoals dat het tussentijds verlof niet doorging, en er minder vrijheden waren op uitzending. Daarnaast was quarantaine voor en/of na uitzending nodig (N=3), waar meldingen laat van kwamen. Een iemand is op uitzending met corona besmet geraakt. De thuiskomst is ook negatief beïnvloed door corona (N=2) doordat nog steeds niet alle sociale activiteiten hervat kunnen worden. Sommige adaptanten hebben weinig impact ervaren van corona (N=3) en benoemen bijvoorbeeld gewend te zijn aan de situatie.

Verbeterpunten

Benoemd wordt dat de voorkeur duidelijk uitgaat naar het **adaptatieprogramma op een derde locatie** (N=3), bijvoorbeeld voor erkenning en waardering, en ontspanning. Daarbij wordt benoemd dat het belangrijk is dat het gesprek eerst plaatsvindt voor de ontspanning. In het kader van erkenning en waardering wordt ook benoemd dat het **beschikbare budget** voor iedereen beschikbaar moet zijn (grote of kleine missies, ook na de uitzending) en dat deze zaken ook gemist worden na tijdelijke tewerkstelling in het buitenland. De suggestie wordt ook gedaan **na tijdelijke tewerkstelling en voor de verlofperiode halverwege de uitzending ook een adaptatiegesprek met een hulpverlener te hebben**;

“Want als je qua dreigingsniveau wil praten, dan is voor mij Amerika [...] net zo gevaarlijk als Litouwen. En daar ben ik ook zeven maanden weggeweest en heb ik ook zeven maanden mijn gezin moeten missen. Dus wat dat betreft, zie ik daar heel veel parallellen in. Alleen heb ik daar [...] nul ondersteuning gehad om daar terug te keren naar Nederland. [...] Ondanks dat ik al een keertje eerder weg was geweest, heb ik wel de terugkeer enigszins onderschat toen en ben ik daar bewuster mee omgegaan toen ik terugkwam uit Litouwen.”

Er is behoefte aan meer **transparantie over de terugkoppeling**; Wat gebeurt er met de informatie die in het gesprek wordt benoemd? Militairen willen graag dat er wat mee gebeurt, anders hebben ze het idee dat het weinig zin dingen te benoemen. De suggestie wordt gedaan **de folder naar het thuisadres** te sturen om het thuisfront ook te informeren. De timing van het gesprek moet dicht bij het vertrek worden gepland. Een suggestie is meer aandacht voor de terugkeer naar huis in de (mariniers) opleiding te hebben en de adaptatie bij de Marine te plannen met al een gepland havenbezoek.

Maatwerk

Er is behoefte aan maatwerk met betrekking tot missies in een veilig land als Litouwen; dan is een derde locatie in dat land ook passend wat reisbewegingen scheelt (N=2). Daarnaast is geopperd incidentgericht te adapteren, dus de adaptatie aan te passen op basis van wat mensen hebben meegemaakt tijdens uitzending.

Hieronder worden verschillende factoren benoemd die pleitten voor meer maatwerk, die adaptanten noemden in de interviews (Tabel 11).

Sterke punten

Het bestaan van het adaptatieprogramma op locatie, inclusief het gesprek wordt als belangrijk sterk punt benoemd (N=4), waarbij het goed is dat er aandacht is voor de uitgezonden militairen. Een reactie is bijvoorbeeld:

“Ik ben ervan overtuigd dat het [adaptatiegesprek] belangrijk is om mensen even voor te bereiden op hun thuiskomst. We zijn toch een bijzondere organisatie als krijgsmacht en het klinkt wat gek, maar we zijn een beetje afgestompt als we zeven maanden bij elkaar op de lip zitten. Dus de taal, bijvoorbeeld, pas je altijd aan, maar dat is niet de taal die je thuis wil voeren. [...] Dus dat stukje voorbereiding op de thuiskomst, dat is gewoon echt superbelangrijk. Dus daarom vind ik ook dat adapteren, dat moet gebeuren. Ik ben wel een bepaalde soort van trots op het feit dat ik er een aanzienlijke bijdrage aan heb mogen leveren deze keer, wat je normaal nooit doet.”

Vragenlijst Evaluatie Adaptatie

Bron (betrokken respondenten)

Zie voor een overzicht van alle achtergrondinformatie tabel 1.

Vraag/onderwerp	Antwoordopties	N of gemiddelde (SD)	%
Vragenlijsten verstuurd		805	
Vragenlijsten retour		262	
Totaal responspercentage			33%
Geslacht*	Mannen	220	84%
	Vrouwen	42	16%
Krijgsmachtdeel	CLAS	197	81%
	CLSK	23	10%
	CZSK	19	8%
	CDC	3	1%
	BS	1	0%
Rangindeling*	Manschap	69	26%
	Onderofficier	86	33%
	Officier	107	41%
Gemiddelde leeftijd*		36 (11)	
Laatste missie locatie*	RS	93	36%
	CBMI	47	18%
	EFP	108	41%
	Individueel	11	4%
	Anders	33	12%
Aantal missies*		2.6 (2.2)	
	1	116	44%
	2	46	18%
	3	32	12%
	4	29	11%
	5	11	4%
	5(+)	28	11%
Duur uitzending (in weken)	5-8 weken	12	5%
	9-12 weken	13	5%
	13-16 weken	43	16%
	17-20 weken	76	29%
	meer dan 20 weken	118	45%
Woonsituatie	Alleenwonend	39	15%
	Gehuwd	114	44%
	Samenwonend	79	30%
	Met ouders	22	8%
	Op de kazerne	4	2%
Thuiswonende kinderen	Anders	4	2%
	Ja	109	42%
Hoe vaak heeft u een adaptatiegesprek gehad na missie of inzet?	Nee	153	58%
	0	32	12%
	1-2	110	42%
Wanneer teruggekomen	>2	120	46%
	Pre-corona	50	25%
	Peri-corona	148	75%
Locatie adaptatie	Kreta	14	22%
	Potsdam	23	36%
	Gran Canaria	2	3%
	Athene	10	16%
	In missiegebied	15	23%

* Gemiddelden (t-test) of categorie-verdelingen (Chi-kwadraat) verschilden tussen de respondenten en de genodigden $p < 0.002$.

Tabel 4. Overzicht van de demografische gegevens uitgevraagd in de vragenlijst Evaluatie Adaptatie.

Algemeen uitgevoerd adaptatieprogramma

Na uitzending heeft 75% van de respondenten geen adaptatieprogramma op locatie gehad; meestal door corona (78%), maar ook door individuele terugkeer (11%), repatriëring (3%) en logistieke of onduidelijke redenen (9%). Adaptatiegesprekken werden in plaats daarvan georganiseerd in missiegebied (in een groep 55%, of individueel 15%) of in Nederland (in een groep 2%, individueel 18%). In totaal geven 21 respondenten aan géén gesprek te hebben gehad. Zie onderstaande tabel voor de aantallen per antwoordoptie.

Vraag/onderwerp	Antwoordopties	N of gemiddelde (SD)	%
Heeft u bij uw laatste uitzending een adaptatie op locatie gehad?	Ja	65	25%
	Nee	197	75%
Reden geen adaptatieprogramma op locatie:	Corona	153	78%
	Individueel teruggekeerd	22	11%
	Gerepatriëerd of eerder teruggekeerd vanwege privéomstandigheden	5	3%
	Overig (logistiek, onduidelijk)	17	9%
	Nee	21	11%
Heeft u bij uw laatste uitzending een Adaptatiegesprek gehad?	Ja, individueel in Nederland	35	18%
	Ja, individueel in missiegebied	30	15%
	Ja, een groepsgesprek in Nederland	3	2%
	Ja een groepsgesprek in missiegebied	108	55%
	Nee	74	42%
Bent u het er mee eens dat u geen adaptatie op locatie hebt gekregen?	Ja	75	43%
	Nee	74	42%
	n.v.t.	27	15%

Tabel 5. Overzicht van het uitgevoerde adaptatieprogramma gerapporteerd in de vragenlijst Evaluatie Adaptatie.

Stake-Donabedian perspectief

De vragenlijst vragen zijn hieronder in het Stake-Donabedian model weergegeven. De antwoorden op vragen die specifiek over het adaptatieprogramma op een derde locatie gaan worden weergegeven voor de groep die dit heeft doorlopen (N=59). Elementen die door de hele groep konden worden beantwoord (bv het adaptatiegesprek en algemene verwachtingen of opvattingen over de adaptatieperiode) worden weergegeven voor de gehele groep (N=262). Achteraf bleek dat sommige adaptatie-gespreksonderdelen niet van toepassing waren voor individuele gesprekken (bv gesprekken werden niet in een duo gevoerd). Voor die onderdelen zijn de individueel uitgezonden militairen uit de analyse gelaten.

Context

Context	N	Gemiddelde	SD	Frequentie per antwoordoptie
Adaptatielocatie		3,6	1,0	
Ik vond het eten naar wens	59	3,7	1,1	
De accommodatie is prima in orde	59	3,7	1,0	
De vervoersvoorzieningen op de locatie waren prima	59	3,5	1,0	
De locatie is geschikt voor adaptatie	59	3,4	1,1	
De houding van de vaste kampstaf vond ik prettig (de facilitair ondersteunende en begeleidende staf)	59	3,6	1,0	

Ik was tevreden over de ondersteuning vanuit de vaste kampstaf	59	3,6	1,0	
Overgang van de omstandigheden				
De missie was bedreigend	262	1,6	0,8	
De missie was aangrijpend	262	1,8	1,0	
Ik voelde me machteloos tijdens de missie	262	1,8	1,0	
Heeft u gevechtshandelingen uitgevoerd? Ja	262			8
Nee				57
Er zijn veel beperkende regels op deze adaptatielocatie (omgescoord)	59	3,3	1,0	
Verhouding tussen de verplichte en de vrije onderdelen van de adaptatie: te veel vrijheid	59			4
precies goed				55
te weinig vrijheid				0
De timing van het adaptatieprogramma				
De adaptatieperiode duurde: minder dan 48u	59			14
ongeveer 48u				41
meer dan 48u				4
De hoeveelheid tijd op de locatie was te kort	59			5
precies goed				45
te lang				9
Het gesprek vond plaats in de: ochtend	60			15
middag				26
avond				19
Ik ben tevreden over het tijdstip waarop het gesprek plaatsvond:	60	3,4	1,1	
Alcoholbeleid- en gebruik				
Het is goed om voor het eerst weer alcohol te drinken op locatie	59	3,1	1,0	
Het mogen drinken van alcohol draagt bij aan mijn ontspanning	59	2,9	1,3	
Er wordt te veel alcohol gedronken tijdens de adaptatie (omgescoord)	59	3,2	1,2	
Verwachtingsmanagement				
Uw eigen houding over de adaptatie: negatief	252			36
neutraal				110
positief				106
Houding van uw directe leidinggevende over de adaptatie: negatief	252			26
neutraal				135
positief				91
Duidelijkheid van de informatie die vooraf over de adaptatie is gegeven: negatief	252			48
neutraal				118
positief				86
Het is goed dat Defensie het adaptatiegesprek aanbiedt	225	4,0	0,7	
Ik vind het goed dat het adaptatiegesprek verplicht is	225	3,8	0,7	
Het houden van een adaptatiegesprek is noodzakelijk	225	3,7	0,8	
Ik vond het prettig om op deze wijze met mijn collega's te praten	156	3,5	0,7	
De sfeer tijdens adaptatie was positief	59	3,7	0,9	
Het is goed dat u eerst stoom afblaast voordat u naar huis vliegt	59	3,7	0,8	
De sfeer tijdens adaptatie was ontspannen	59	3,7	1,0	
Een tussenstop op locatie, is prettig als voorbereiding op de thuiskomst	59	3,5	0,9	
In vergelijking met eerdere uitzendingen, waar geen tussenstop plaatsvond, vind ik de huidige oplossing mét stop beter	59	3,1	0,6	
Aan het eind van adaptatie in vergelijking met het begin van adaptatie was ik positiever over de adaptatie	54	3,2	0,8	
Het liefst was ik direct naar huis gevlogen (omgescoord)	59	2,8	1,0	
Een driedaagse tussenstop heeft geen zin (omgescoord)	59	3,1	1,0	

Tabel 6. Overzicht van de response op de contextfactoren van de vragenlijst Evaluatie Adaptatie.

Proces

	N	Gemiddelde	SD	Frequentie per antwoord-optie
Introductiepresentaties				
De voorlichting van het SMT (in missiegebied) was voldoende	177	3,7	1,0	
De medische voorlichting (in missiegebied) was voldoende	197	3,9	0,9	
De voorlichting tijdens de aankomst op de adaptatie locatie was voldoende	55	4,0	0,5	
De voorlichting over het adaptatiegesprek was voldoende	187	3,8	0,9	
Ontspanningsactiviteiten				
Een gecoördineerd sport- en ontspanningsprogramma stel ik op prijs	59	3,2	1,0	
De hoeveelheid activiteiten was voldoende	59	3,3	1,1	
Ik was tevreden over het soort activiteiten dat wordt aangeboden	59	3,3	1,1	

Adaptatiegespreksduur				
Hoe lang duurde uw adaptatiegesprek? Minder dan 1u	230			76
1-1,5u				119
1,5-2u				31
meer dan 2u				4
Wat vond u van de duur van het adaptatiegesprek? Te kort	230			30
precies goed				186
te lang				14
Adaptatiegesprekstevredenheid; Ik ben tevreden over:		3,6	0,8	
groepssamenstelling	156	3,7	0,8	
groepsgrootte	156	3,7	0,8	
de beschikbare tijd voor het gesprek	226	3,7	0,9	
de militaire gespreksleider	156	3,7	0,7	
de gespreksleider van BMW/GV/MGGZ	226	3,7	0,8	
de ruimte waar het gesprek werd gehouden	225	3,4	1,1	
combinatie van gespreksleiders: militair - hulpverlener	156	3,5	0,7	
de mate waarin de gespreksleiders waren geïnformeerd over de situatie in het uitzendgebied	225	3,4	0,9	
de mate waarin de gespreksleiders zich konden inleven in de situatie in het uitzendgebied	225	3,6	0,8	
de mate waarin u aan bod bent gekomen in het gesprek	225	3,8	0,8	
de mate waarin positieve aspecten aan bod zijn gekomen	225	3,7	0,8	
de wijze waarop de gesprekken zijn geleid	225	3,7	0,8	
de gespreksonderwerpen	225	3,6	0,8	
de ruimte voor moeilijke/ernstige onderwerpen	225	3,6	0,8	
de mogelijkheid om ervaringen te delen	225	3,7	0,8	
de vertrouwelijkheid	225	3,8	0,8	
de openheid	225	3,7	0,8	
het wederzijds respect tijdens het gesprek	225	3,9	0,7	
de mogelijkheid tot napraten	224	3,5	0,8	
de aanspreekbaarheid/beschikbaarheid van gespreksleiders buiten het gesprek	224	3,6	0,8	
de inhoud paste bij mijn uitzending	225	3,6	0,8	
Adaptatiegespreksnut		2,9	0,9	
heeft mij bewust gemaakt wat een uitzending voor mijzelf kan betekenen	226	2,9	0,9	
heeft voor mij bijgedragen aan het afronden van de uitzending	226	2,9	1,0	
heeft mij ondersteuning geboden bij de overgang van het uitzendgebied naar de thuissituatie	226	2,7	1,0	
heeft mij de mogelijkheid gegeven om stoom af te blazen alvorens huiswaarts te keren	225	2,7	1,0	
maakte mij duidelijk welke problemen zich eventueel kunnen voordoen bij het weer wennen aan het leven thuis	225	3,0	0,9	
zorgde ervoor dat ik meer begrip voor het thuisfront heb gekregen	225	2,8	0,9	
maakte mij duidelijk wat het verschil is tussen helpend gedrag ten tijde van de uitzending en niet-helpend gedrag in de thuissituatie	225	2,8	0,8	
het gesprek heeft ertoe geleid dat ik makkelijker kon verder praten met mijn collega's	225	2,7	0,9	
Het adaptatiegesprek heb ik als zinvol ervaren	225	3,4	1,0	
Ik vond het adaptatiegesprek nuttig voor mijzelf	225	3,2	1,0	
Folder				
De inhoud van de folder was voldoende (N=124 n.v.t.)	43	3,9	0,6	
Is de informatie in de folder "overgang van uitzendgebied naar huis" na het thuiskomen van nut geweest? (N=99 weet ik niet)	42	2,8	0,9	
Individueel adaptatiegesprek				
Heeft u behoefte gehad aan een individueel gesprek na een groepsgesprek? Ja	152			19
Nee				133
Heeft u een individueel gesprek gehad? Ja, op eigen verzoek	152			8
Ja, op initiatief van AGL				7
Nee				137
De mogelijkheid voor een individueel gesprek met de gespreksleiders en/of supervisor vond ik makkelijk beschikbaar (Ongeacht of u een individueel gesprek hebt gehad.)	220	3,6	0,9	

De mogelijkheid voor een individueel gesprek met de gespreksleiders en/of supervisor vond ik laagdrempelig (Ongeacht of u een individueel gesprek hebt gehad.)	220	3,6	0,9	
Verbeterpunten (meer dan 3x benoemd), aantal reacties:	37			
Geen samengestelde groep van verschillende missies				6
Adaptatieprogramma aanpassen aan missie				6
Meer/passendere activiteiten op locatie				5
Anders				20
Opmerkingen vragenlijst				8

Tabel 7. Overzicht van de response op de procesfactoren van de vragenlijst Evaluatie Adaptatie.

Uitkomsten

Uitkomst algemeen	N	Gemiddelde	SD	Frequentie per antwoord-optie	%
Adaptatieonderdelen Rapportcijfer*. Hieronder kunt u met een rapportcijfer van 1 tot 10 aangeven hoe u de volgende punten beoordeelt:		7	1,7		
de adaptatie in zijn geheel	54	7,0	1,7		
het adaptatiegesprek	54	7,0	1,6		
de toegang tot hulpverlening	54	7,5	1,3		
het recreatief programma	54	6,6	2,1		
Adaptatie in algemene zin betekent voor mij:					
Ontspannen door middel van het recreatieve gedeelte tijdens het verblijf op Locatie	208			24	12%
Afbouwen van de missie door middel van een goed (adaptatie)gesprek tijdens het verblijf op Locatie	208			51	25%
Een combinatie van bovenstaande	208			133	64%
Algemene doelen; Dit adaptatieprogramma was voor mij: Ja=3, een beetje=2, Nee=1	54	2,2	0,7		
Ontspannen, tot rust komen: Ja Een beetje Nee	54	2,3	0,8	27 16 11	
Uitgaan, losgaan: Ja Een beetje Nee	54	1,8	0,8	15 14 25	
Afronding, afsluiting van de uitzending: Ja Een beetje Nee	54	2,2	0,8	23 21 10	
Een stuk erkenning/waardering: Ja Een beetje Nee	54	1,9	0,8	14 21 19	
Mogelijkheid tot een goed gesprek: Ja Een beetje Nee	54	2,3	0,6	19 30 5	
Kennis/inzicht over de gevolgen van een uitzending: Ja Een beetje Nee	54	2,2	0,7	19 26 9	
Een goede overgang naar huis: Ja Een beetje Nee	54	2,2	0,8	23 19 12	
Onderdeel van goede hulpverlening / zorgvuldige personeelszorg: Ja Een beetje Nee	54	2,5	0,6	32 19 3	
Een moment waarop problemen (bv op sociaal, mentaal of financieel vlak) kunnen worden gesignaleerd: Ja Een beetje Nee	54	2,3	0,6	22 27 5	
Een verplicht nummer: Ja Een beetje Nee	54	2,4	0,6	23 27 4	
Overgang naar huis faciliteren		3	0,8		

Zonder stop op deze adaptatielocatie, zou het lastiger zijn geweest om thuis te wennen	59	2,5	0,9		
Het adaptatieprogramma heeft voor mij bijgedragen aan het afronden van de uitzending	59	2,7	1,0		
Door de rust op locatie ben ik minder vermoeid aangekomen in NL	59	2,9	1,0		
Aan het eind van adaptatie in vergelijking met het begin van adaptatie was ik: Ontspannen	54	3,2	0,5		
Aan het eind van adaptatie in vergelijking met het begin van adaptatie was ik: Klaar om naar huis te gaan	54	3,4	0,7		
Het adaptatiegesprek heeft mij ondersteuning geboden bij de overgang van het uitzendgebied naar de thuissituatie	56	3,1	0,8		
Door het adaptatiegesprek kan ik mijn draai beter vinden in de thuissituatie	52	3,1	0,7		
Door het adaptatiegesprek kan ik mijn draai beter vinden op het werk	50	3,0	0,7		
Steun		3,4	0,8		
Adaptatie heeft bijgedragen aan het groepsgevoel	52	3,0	0,9		
Ik voel me gesteund door mijn collega's tijdens adaptatie	52	3,4	0,7		
Tijdens adaptatie hebben we veel als groep samen gedaan	52	3,4	0,9		
Ik voel me gesteund door mijn collega's na terugkeer	52	3,4	0,8		
Ik heb nog steeds contact met degenen met wie ik op uitzending ben geweest	52	3,6	0,9		
Post-uitzending re-integratie lijst (schaalscore 0-5?)					
Persoonlijk negatief	52	2,2	0,7		
Persoonlijk positief	52	3,1	0,6		
Werk negatief	52	2,6	0,7		
Werk positief	52	3,2	0,6		
Familie negatief	52	2,2	0,7		
Familie positief	52	3,2	0,5		
Psycho-educatie uitkomsten		3,5	0,8		
Door het adaptatiegesprek weet ik wat normale reacties zijn in de eerste weken na de uitzending	53	3,4	0,8		
Door het adaptatiegesprek weet ik waar ik bij mijzelf en anderen op moet letten	52	3,4	0,8		
Door het adaptatiegesprek weet ik waar ik eventuele hulp kan krijgen indien ik dat (later) nodig heb of een ander naar kan verwijzen	54	3,6	0,7		
Door het adaptatiegesprek is mij duidelijk wat het nazorgtraject is bij terugkomst	52	3,5	0,8		
Door het adaptatiegesprek zal ik, indien nodig, gebruik maken van hulpverlening	51	3,5	0,8		
Wanneer ik hulp nodig heb na uitzending kan ik bij de volgende diensten terecht binnen Defensie:					
BMW	221			158	71%
GV	221			110	50%
MGGZ	221			51	23%
Arts of gezondheidszorg	221			51	23%
Collegiaal netwerk	221			22	10%
Leidinggevende	221			18	8%
Vertrouwenspersoon	221			13	6%
Anders	221			24	11%
Geen antwoord	221			15	7%
Zorgbehoefte					
Heb je behoefte gehad aan (mentale) ondersteuning na je uitzending?	198				
Ja				16	
Nee				164	
Onzeker				18	
Heb je een terugkeergesprek bij BMW gehad/gepland 2-4 maanden na de uitzending?	198			84	
Ja				107	
Nee				7	
Onzeker					
Heb je gebruik gemaakt van BMW/GV/MGGZ na je uitzending (of staat dit gepland) naast het nazorggesprek?	198			25	
Ja				169	
Nee				4	
Onzeker					

Heeft de adaptatie een (positieve) rol gespeeld in je weg vinden naar ondersteuningsdiensten? Ja Nee Onzeker	198			26 130 42	
Overige opmerkingen (meer dan 3x benoemd)	33				
Mentale klachten/problemen na uitzending				10	30%
Persoonlijk adaptatieprogramma/nazorg afspraken				6	18%
Opmerkingen vragenlijst				5	15%
Corona-effecten				5	15%
Overig				7	21%

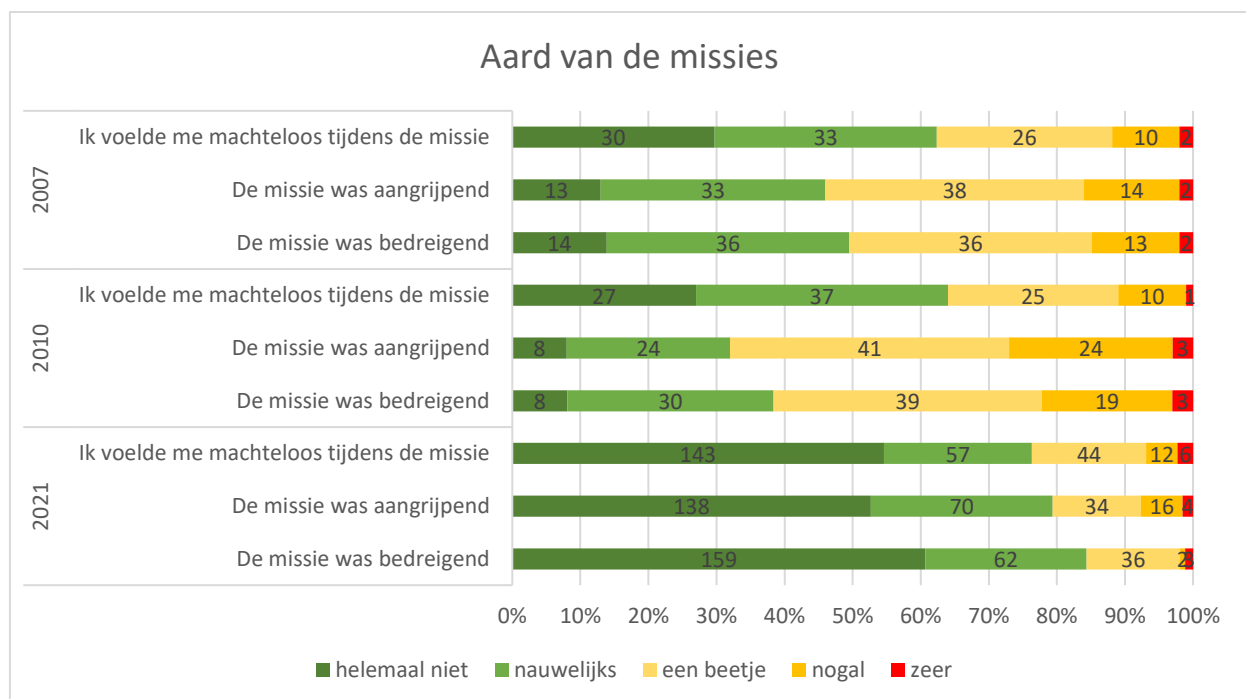
Tabel 8. Overzicht van de response op de uitkomst factoren van de vragenlijst Evaluatie Adaptatie.

Vergelijkingen (eerdere evaluaties, groepen)

Eerdere evaluaties

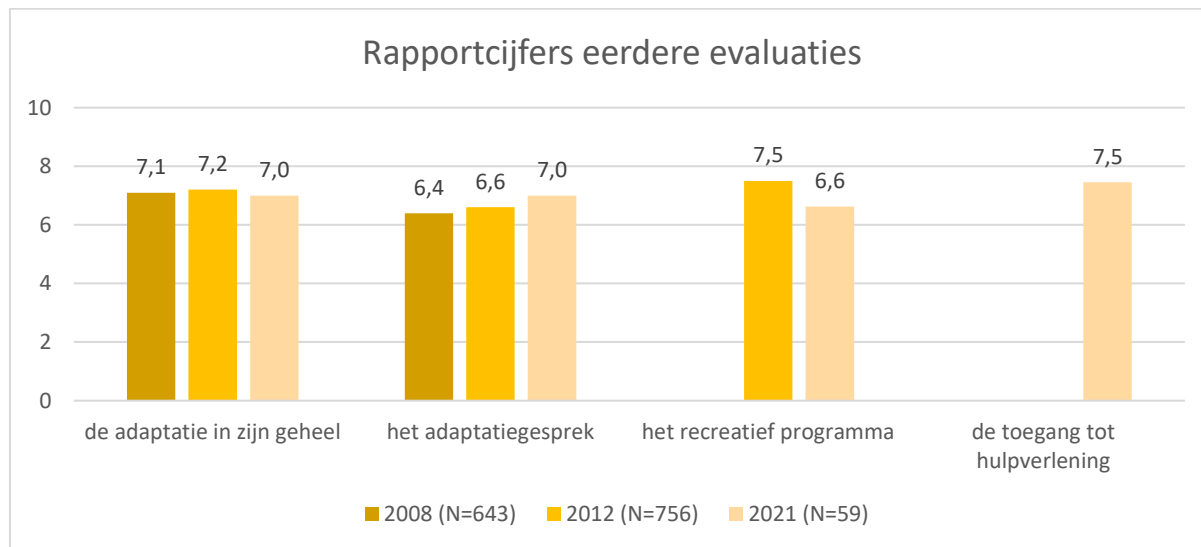
De huidige missies zijn minder bedreigend en aangrijpend en er wordt minder machteloosheid ervaren. In 2021 is te zien dat meer dan 75-85% de missie niet of nauwelijks als zodanig ervaart, terwijl in 2007/2020 dit nog 35-65% was. Adaptanten die zijn ingezet in Litouwen (eFP) scoren lager op ervaren bedreigend- en aangrijpendheid dan de missies in Irak en Afghanistan (CBMI en RS).

Figuur 2. Aard van de missies weergegeven voor de evaluaties in 2007, 2010 en nu: 2021.



Slechts 24% van de respondenten heeft een adaptatieprogramma gehad na de uitzending, met name door corona-omstandigheden. Dit is minder dan de vorige evaluaties. Het grootste deel van degenen die geen adaptatieprogramma heeft gehad, geeft aan wel een adaptatiegesprek te hebben gehad in een groep, individueel, in missiegebied of in Nederland. 8% heeft geen adaptatieprogramma en -gesprek gehad; dit is meer dan in de vorige evaluaties (2.4% in 2008 en 5% 2012).

Figuur 5. Rapportcijfers voor de evaluaties in 2007, 2010 en nu: 2021.



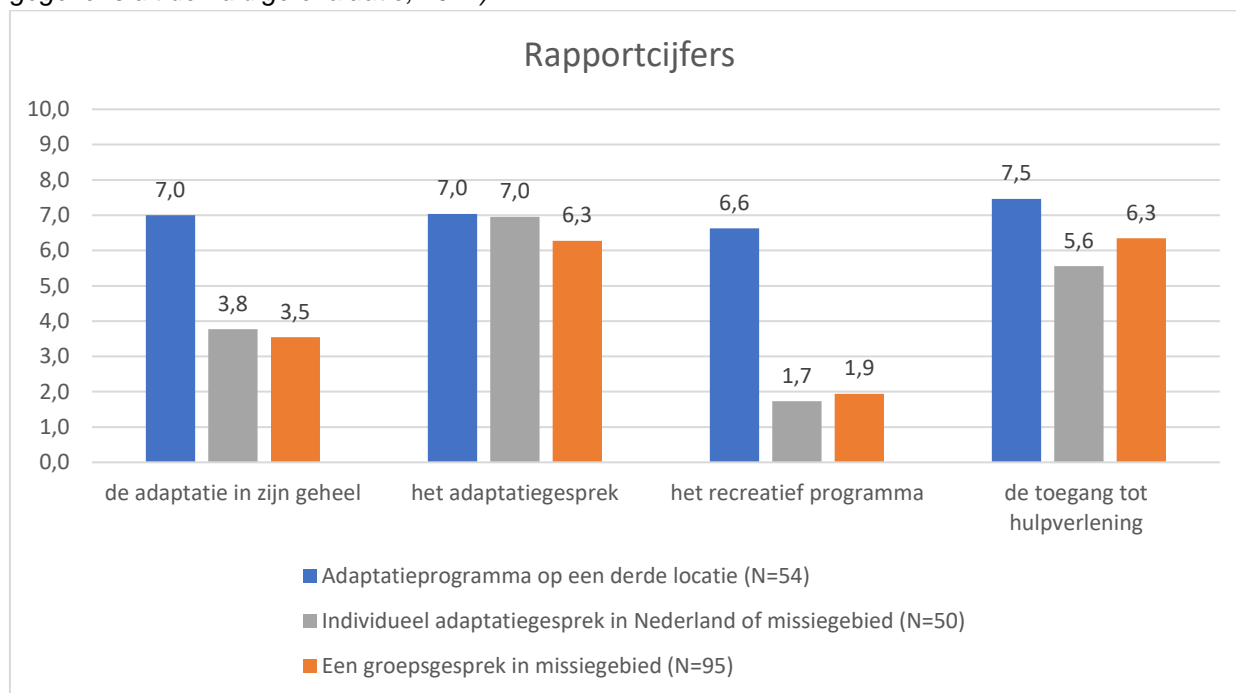
In lijn met de eerdere evaluaties krijgt het adaptatieprogramma een ruim voldoende ($M=7$, $SD=1.7$). De **contextfactoren** worden hoger beoordeeld dan in 2010. Met betrekking tot het **proces** worden alle onderdelen hoger gewaardeerd dan eerdere evaluatie, behalve het **recreatief programma** wat minder hoog werd gewaardeerd. De hoeveelheid en soort activiteiten wordt lager beoordeeld. De duur van het adaptatiegesprek lijkt korter te zijn geworden (33% onder het uur). De gewenste uitkomsten zijn breder uitgevraagd in de huidige evaluatie, maar ontspannen afronden van de uitzending en de overgang naar huis bevorderen zijn nog steeds de belangrijkste doelen volgens adaptanten (i.t.t. erkenning en waardering). Dit is onveranderd gebleven.

Verschillen tussen groepen

Drie groepen konden in de vragenlijst worden vergeleken. De groep met adaptatieprogramma op derde locatie, de groep met individueel adaptatiegesprek in Nederland of missiegebied en de groep met groepsgesprek in missiegebied. Geslacht, woonsituatie, aantal missies en adaptatiegesprekken en bedreigend-, aangrijpend- en machteloosheid verschilde niet tussen de groepen. De groep met individuele gesprekken is ouder en heeft hoger rangen en kortere missies dan de andere twee groepen. De adaptanten met groepsgesprek in missiegebied waren vaker van de landmacht dan de andere twee groepen.

In hoofdlijnen is te zien dat de adaptatie in het geheel en het recreatief programma lager worden beoordeeld door de adaptanten met individueel gesprek of groepsgesprek in missiegebied dan de adaptanten met adaptatieprogramma op een derde locatie (Figuur 6). Hieronder worden wat opvallende verschillen benoemd van deze groepen (met name ten opzichte van het 'normale' adaptatieprogramma).

Figuur 6. Rapportcijfers voor de groepen met adaptatieprogramma op een derde locatie, individueel adaptatiegesprek in Nederland of missiegebied en een groepsgesprek in missiegebied (op basis van de gegevens uit de huidige evaluatie, 2021).



Adaptanten met groepsgesprekken in missiegebied

Ten opzichte van een adaptatieprogramma op een derde locatie, beoordelen de adaptanten met groepsgesprekken in missiegebied de volgende aspecten significant lager¹: gespreksnut, gesprekstevredenheid, rapportcijfers, algemene doelen, overgang naar huis faciliteren en de psycho-educatie uitkomsten.

Adaptanten met individuele gesprekken

Ten opzichte van een adaptatieprogramma op een derde locatie, beoordelen de adaptanten met individuele gesprekken de volgende aspecten significant lager¹: de folder, rapportcijfers, algemene doelen, de psycho-educatie uitkomsten. Steun wordt minder ervaren tijdens individuele adaptatiegesprekken, zoals te verwachten is.

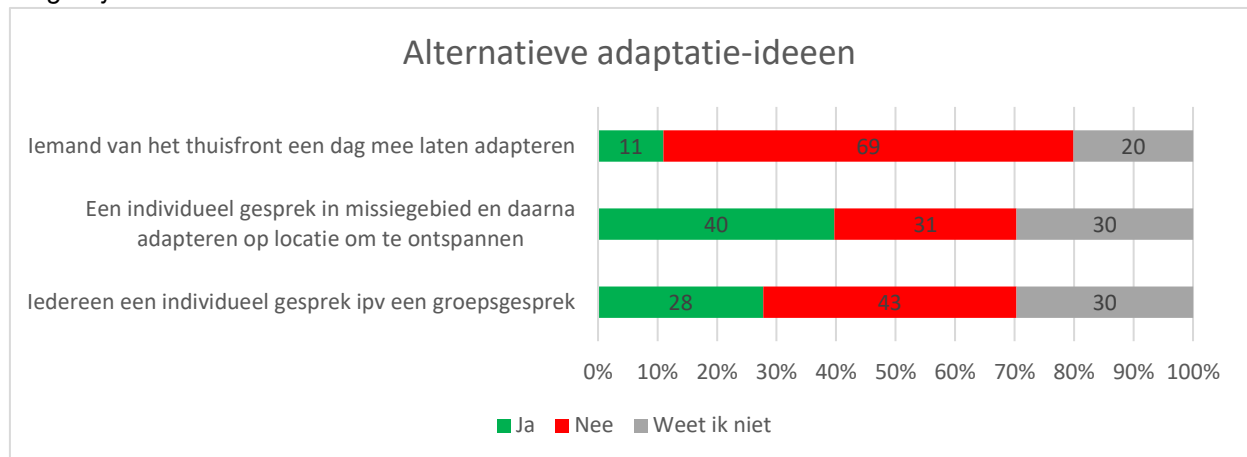
Opvallend is dat op de re-integratie vragenlijst adaptanten die een individueel gesprek hebben gehad hoger scoren op persoonlijke positieve re-integratie stellingen dan de groepen met een groepsgesprek. Mogelijk kan een individueel gesprek hieraan bijgedragen hebben. Het is echter waarschijnlijker dat de individuele missie ervaring zelf een positieve persoonlijke ervaring is geweest, waar goed op wordt terug gekeken. Hier zou verder onderzoek naar gedaan moeten worden om meer inzicht te krijgen in deze bevinding.

¹ Repeated Measures ANOVA uitgevoerd over de 4 groepen per subonderwerp van het Stake-Donabedian model ($p < 0.05$).

Alternatieve adaptatie ideeën

In de interviews werden drie concrete ideeën om het adaptatieprogramma alternatief in te richten geopperd door AGLs en adaptanten. Deze zijn voorgelegd aan adaptanten in de vragenlijst met de vraag 'vindt u dit een goed plan om het adaptatie-programma te verbeteren?'. Thuisfront laten participeren werd door de overgrote meerderheid geen goed plan gevonden (11% ja, 69% nee). Individuele gesprekken in plaats van groeps-gesprekken werd zowel een slecht als goed plan gevonden (28% ja, 43% nee). Het meest positief was men nog over de optie individueel gesprek in missiegebied en daarna ontspannen op locatie, maar het betrof geen meerderheid (40% ja, 31% nee).

Figuur 7. Alternatieve adaptatie ideeën uit de interviews die zijn voorgelegd aan adaptanten in de vragenlijst.



Supervisorverslagen en observatielijst

Bron (betrokken documenten)

Via de Adjunct-Directeur Zorglijn Uitzendingen zijn supervisorverslagen opgevraagd van adaptatieprogramma's die pre-corona hebben plaatsgehad op locatie in het laatste kwartaal van 2019 (de pre-corona groep, N=6). Daarnaast is een aantal supervisorverslagen van aangepaste adaptatiegesprekken die tijdens Corona plaatsvonden geanalyseerd (de peri-corona groep, N=2). Deze waren echter door AGLs geschreven, gezien er geen supervisors aanwezig waren bij de adaptatiegesprekken peri-corona. Tenslotte hebben de adaptatiegespreksleiders van 3 lopende grote missies in 2021 een observatielijst ingevuld (N=7). Deze databronnen bieden inzicht in de uitvoering van het adaptatieprogramma op locatie pre- en peri-corona (zie Tabel 9).

Supervisorverslagen en observaties over missie (N=15):	Land	Verslagen pre-corona (N=6)	Verslagen peri-corona (N=2)	Observatielijst peri-corona (N=7)
Minusma	Mali	1	-	-
CBMI	Irak	1	1	3
RSM (inclusief NSE)	Afghanistan	2	1	1
eFP	Litouwen	1	-	3
ATF-ME	Qatar	1	-	-
Adaptatielocaties:				
Kreta		4		
Potsdam		1		
Gran Canaria		1		
In missiegebied			2	7
Achtergrond supervisor:				
GV		3		
MGGZ		2		
BMW		1		

Minusma=United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission; CBMI=Capacity Building Mission Iraq; RSM=Resolute Support Mission; NSE=national support unit eFP=enhanced Forward Protection; ATF-ME=Air Task Force Middle East.

Tabel 9. Overzicht supervisorverslagen en observatielijsten.

Pre-corona

Context:

De timing van het gesprek is belangrijk voor adaptanten, die er de voorkeur aan geven het gesprek meteen na aankomst plaats te laten vinden, ook als dat in de avond is (N=3). Dat wordt positief geëvalueerd. Dan hebben ze daarna vrijheid. De wijzigingen van het programma op het laatste worden door sommige gespreksleiders wel als lastig ervaren (N=1).

Andere logistieke of contextuele zaken die een negatief effect hadden op het adaptatieprogramma waren het ontbreken van de groepsverslagen vooraf aan adaptatie, het gebrek aan openheid over zorgen in een groep (door een specifieke functie), slecht weer, en weerstand om met andere groepen samen te

adapteren. Anderzijds zijn er positieve reacties (N=3) beschreven over het ontspanningsprogramma en de locatie. In een aantal verslagen (maar niet alle, zie verslagstructuur) wordt de samenwerking benoemd tussen de gespreksleiders (N=2), vaste kampstaf (N=4) en een enkele keer ook de DOPS. Deze verloopt over het algemeen prima, maar er worden ook wat kanttekeningen geplaatst, zoals:

“Diverse groepen met verschillende karakters waardoor het teamgevoel niet erg sterk aanwezig was, maar wel goed samengewerkt”.

Verslagstructuur

Opvallend aan de verslagen is dat zij geen standaard format kennen. Er wordt door iedere supervisor een andere indeling gehanteerd. De peri-corona verslagen bevatten minder informatie dan de verslagen geschreven door supervisors. Een verslag gebruikt de voor/tijdens onderverdeling het andere gebruikt geen tussenkopjes als structuur.

Alle verslagen geschreven door supervisors geven achtergrondinformatie: de samenstelling van adaptatiegespreksleiders en supervisor (militair of van welke dienst), welke missie werd geadapteerd op welke locatie en wanneer en aantal individuele gesprekken. De meerderheid van de verslagen beschrijft de aantallen adaptanten, groepsgesprekken, en individuele verwijzingen naar nazorg, maar deze informatie ontbreekt in andere verslagen.

Het verloop van de adaptatie en de adaptatiegesprekken wordt op verschillende manieren beschreven met bijvoorbeeld de volgende kopjes: Ervaringen, Thema's, Bijzonderheden, Opvallende zaken, Inhoudelijk, Proces van gesprekken, Verloop van de adaptatie. Daarnaast worden er ook specifiekere kopjes gebruikt, zoals prognose overgang, eenheidsindicaties, en zorgsignalen terwijl een ander spreekt van positieve punten, verbeterpunten, en aanbevelingen. De samenwerking tussen betrokken partijen komt ook in verschillende mate aan bod, al dan niet met een kopje.

Proces:

De adaptatiegesprekken werden gevoerd door militaire gespreksleiders en een gemixte groep hulpverleners (van GV/MGGZ/BMW) en een supervisor van een van deze diensten. Er werden ook individuele gesprekken gevoerd en incidenteel werd er doorverwezen voor verdere nazorg. Thema's die aan bod komen in het adaptatiegesprek worden beschreven en deze komen overeen met het geschetste proces (voor/tijdens/na) van de AGL-training. Het gebruik van nieuwe werkvormen (bv. bekertjes met stellingen, gesprekskaarten) in adaptatiegesprekken was bevorderend voor het gesprek. Dit leidde zelfs tot een kanteling in gesprekken: *“Bij veel gesprekken was er in het begin weerstand, maar door inzet alternatieve werkvormen draaiden ze bij richting een coöperatieve houding.”*

Uitkomsten:

Eén supervisor geeft een indicatie van zorgsignalen en een prognose van de overgang. Samen met het rapporteren van het aantal doorverwijzingen, kan dit waardevolle informatie zijn om het nevendoeel vroeg signalering scherp te krijgen.

Peri-corona

Context

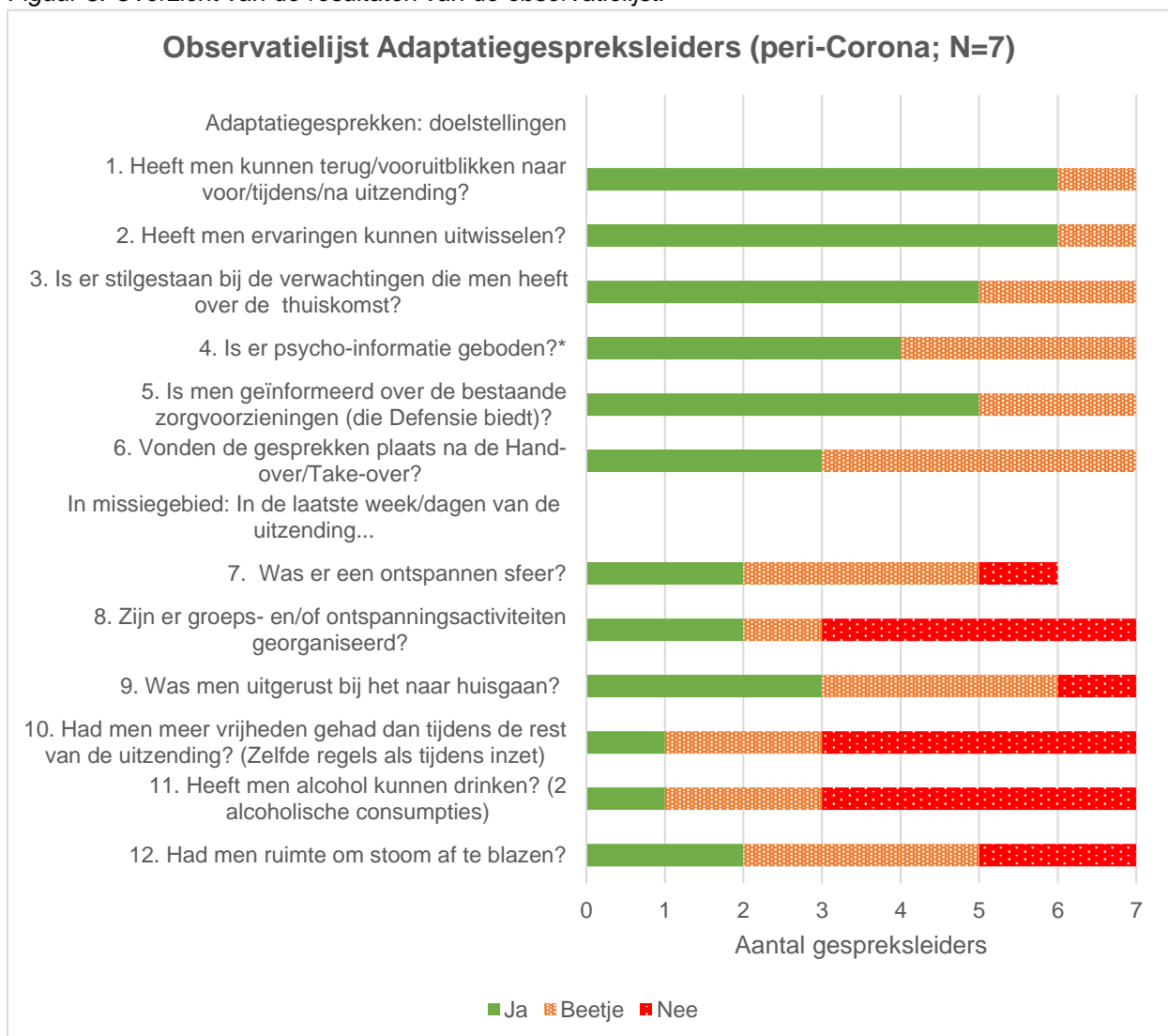
De situatie peri-corona van deze missies week door logistieke uitdagingen af van de normale adaptatiesituatie (zelfs in corona-omstandigheden). Toen de adaptatiegesprekken moesten plaatsvinden, waren de randvoorwaarden net geregeld (accommodatie, gespreksleiders en catering). Dit had een negatief effect op de voorbereiding van de gesprekken. Er werd veel geïmproviseerd. Door te adapteren in missiegebied is er nog steeds sprake van dreiging en was het lastig te ontspannen en activiteiten te organiseren. Een open sfeer en weinig ruimte of behoefte voor diepgang wordt opgemerkt in de adaptatiegesprekken.

Proces

Het is onduidelijk wie de gespreksleiders zijn geweest (uit mondelingen communicatie: staf en hulpverleners, maar verder staat er geen specifieke informatie in de verslagen) en hoe de gesprekken zijn uitgevoerd (groepsgrootte, locatie, duo gespreksleiders). Thema's die aan bod komen in het adaptatiegesprek worden beschreven en deze komen globaal overeen met het geschetste proces (voor/tijdens/na) van de AGL-training, waarbij moet worden opgemerkt dat het vooruitblikken wat onderbelicht wordt in de verslagen. De samenwerking rondom de organisatie van de adaptatie wordt niet benoemd in de verslagen.

De observatielijst (zie Figuur 2) laat zien dat het grootste deel van de doelen van een adaptatiegesprek worden behaald (ja of beetje op vraag 1-5), namelijk: terug en vooruitblikken, ervaringen uitwisselen, stilstaan bij verwachtingen over de thuiskomst, psycho-educatie bieden, en bestaande zorgvoorziening benoemen. Niet alle gesprekken vonden plaats na de overdracht (*handover-takeover*; HOTO, vraag 6). Een AGL benoemd dat er ook niet altijd een HOTO plaatsvond. Ook wordt benoemd dat het sterk verschilt tussen individuen of adaptanten uitgerust naar huis gingen en of er ruimte was om stoom af te kunnen blazen: *“Natuurlijk is die er, maar het was ook lang niet altijd nodig. En de een heeft er wel behoefte aan en de ander niet.”*

Figuur 8: Overzicht van de resultaten van de observatielijst.



*Vervolg vraag 4: dat wil zeggen dat informatie is geboden over gedragseffecten, benodigde tijd om te wennen, symptomen die kunnen optreden?

Uitkomsten: peri-corona

In de supervisorverslagen worden als zorgsignalen vermoeidheid door duur- en onder-belasting, geen bijzonderheden voor de prognose van de overgang, en gemiste erkenning benoemd. Een enkele militair heeft geen adaptatiegesprek op locatie gehad en wordt doorgegeven aan de MGGZ ter opvolging. Deze informatie kan mogelijk bijdragen aan vroeg signalering. Het aantal doorverwijzingen wordt echter niet benoemd.

De observatielijst laat zien dat in de laatste periode van de uitzending het sterk wisselt of adaptanten enigszins konden ontspannen en uitrusten, activiteiten konden doen, meer vrijheid hadden, alcohol konden drinken en stoom af konden blazen (vraag 7-12); dit zijn de algemene doelen van adapteren op een derde locatie die naar voren kwamen uit de interviews. Vooral omdat de adaptatie in missiegebied plaatsvond, zijn er minder mogelijkheden en is er nog steeds dreiging, waardoor ontspannen en toewerken naar huis lastiger is. Ook wordt benoemd dat respect en waardering vanuit de organisatie naar de militairen niet echt binnenkwam: *“De adaptanten zaten namelijk nog steeds in [missiegebied], moesten zichzelf vermaken, waren beperkt in hun bewegingsvrijheid en alcoholgebruik. Tip: Zorg bijvoorbeeld voor wat meer entertainment, unieke activiteiten en een ruimer alcoholbeleid.”*