

# Evaluatie regionale aanpak privacy, informatie-uitwisseling en samenwerking in de keten in de Achterhoek en Noord-Veluwe



**Opdrachtgever:**  
**GGD Noord- en Oost-Gelderland**

Warnsveld, december 2021

Myriam van Tol, onderzoeker (adviseur gezondheidsbevordering)  
Caroline Timmerman, onderzoeker (epidemioloog)



*Sterker door meer kennis*



## Voorwoord

In 2019 is het project 'regionale aanpak privacy, informatie-uitwisseling en samenwerking in de keten gestart in de Achterhoek en Noord-Veluwe'. In dit project werken organisaties samen aan de aanpak van personen met verward gedrag, aan de hand van de methodiek van morele oordeelsvorming. Het werken met deze methodiek was nieuw in deze regio's.

Het Evaluatiebureau Publieke Gezondheid is gevraagd om een procesevaluatie te doen. In dit rapport zijn de resultaten hiervan beschreven.

Wij bedanken alle betrokken ambtenaren, expertgroepleden, Governance & Integrity en de GGD voor hun medewerking aan het onderzoek.

Wij wensen u veel plezier bij het lezen van het rapport. Hopelijk bieden de resultaten input voor een vervolg.

Warnsveld, december 2021

Myriam van Tol  
Caroline Timmerman

## Inhoudsopgave

1	Kort en krachtig .....	2
1.1	Inleiding.....	2
1.2	Evaluatievraag en aanpak .....	2
1.3	Conclusies en aanbevelingen .....	2
2	Achtergrond van het project .....	3
2.1	Inleiding.....	3
3	Opzet evaluatie .....	3
3.1	Evaluatievraag.....	3
3.2	Aanpak .....	4
4	Resultaten .....	4
4.1	Vorbereiding en implementatie .....	4
4.2	Activiteiten en uitvoering.....	5
4.3	Successen en aandachtspunten .....	7
5	Conclusies en aanbevelingen .....	9
5.1	Conclusies.....	9
5.2	Aanbevelingen.....	9
6	Bijlagen: Topiclijst interviews .....	10



# 1 Kort en krachtig

## 1.1 Inleiding

In de regio Noord- Veluwe en regio Achterhoek is een project gestart om interdisciplinair samen te werken rondom personen met verward gedrag. In dit project worden casussen besproken aan de hand van de methodiek morele oordeelsvorming. Het project maakt deel uit van een ZonMw subsidieprogramma.

Het Evaluatiebureau is gevraagd te onderzoeken hoe de methodiek is geïmplementeerd in de regio's en wat de ervaringen van de betrokkenen zijn. De aanbevelingen uit dit rapport kunnen gebruikt worden bij de borging van de methodiek in de regio's Noord-Veluwe en Achterhoek en bij implementatie in andere regio's.

## 1.2 Evaluatievraag en aanpak

De hoofdvragen van het onderzoek zijn:

- Hoe is het project geïmplementeerd in de regio's Noord-Veluwe en Achterhoek?
- Welke activiteiten hebben plaatsgevonden?
- Welke lessen zijn er uit dit traject te halen voor de toekomst?

Om antwoord te krijgen op bovenstaande vragen zijn interviews gehouden met verschillende personen in beide regio's die betrokken waren bij de aanpak voor personen met verward gedrag.



## 1.3 Conclusies en aanbevelingen

Uit het onderzoek komt naar voren dat betrokkenen positief zijn over de methodiek morele oordeelsvorming. Wel blijkt dat het voorbereiden en toepassen van de methodiek veel tijd kost. Om het werken met deze methodiek te borgen of bij starten van het werken met deze methodiek moeten hier goede afspraken over worden gemaakt en moet tijd beschikbaar zijn voor degenen die ermee gaan werken. Daarnaast is het zinvol om meerdere mensen in een organisatie te trainen om met deze methodiek te werken. Hierdoor wordt de kennis intern beter geborgd en wordt het werken met de methodiek levend gehouden. In hoofdstuk 5 staat een uitgebreidere beschrijving van de conclusie en de aanbevelingen.

## 2 Achtergrond van het project

### 2.1 Inleiding

In 2019 is het project 'regionale aanpak privacy, informatie-uitwisseling en samenwerking in de keten in de Achterhoek en Noord-Veluwe' gestart. Het betreft de implementatie van een moreel leerproces, dat ondersteunend is voor een sluitende aanpak van personen met verward gedrag. Dit morele leerproces helpt verschillen van inzichten constructief te overbruggen en de bescherming van de privacy van cliënten te waarborgen. Daarnaast zorgt het voor de ontwikkeling van regio-overstijgende kennis die helpt bij beleid en de ondersteuning van professionals.

#### De aanpak steunt op twee pijlers:

- Morele Oordeelsvorming > Morele Oordeelsvorming is een methode, die gebruikt kan worden in casuoverleg en om samen juiste beslissingen te nemen, waarbij de bescherming van de privacy van de betrokkene wordt gewaarborgd.
- Moersprudentie > Moersprudentie is de verzameling van casuïstiek, die met behulp van Morele Oordeelsvorming zijn onderzocht en bewerkt. De informatie die wordt opgehaald kan helpend zijn bij toekomstige (vergelijkbare) casuïstiek.

De implementatie van de methodiek Morele Oordeelsvorming vond plaats in de lokale multidisciplinaire overleggen (MDO's). In deze overleggen werd casuïstiek ingebracht rondom privacy en personen met verward gedrag. De toepassing van morele oordeelsvorming in de MDO's werd begeleid door leden van de expertgroepen, die hiervoor opgeleid zijn.

Per regio is een expertgroep 'Privacy, informatie delen en verward gedrag' ingesteld. Deze expertgroep bestaat uit een vertegenwoordigers uit alle deelnemende gemeenten, het sociaal domein, veiligheid en zorg.

## 3 Opzet evaluatie

De evaluatie richtte zich in eerste instantie op de tevredenheid van professionals als het gaat om het gebruiken van de methodiek Morele Oordeelsvorming, het nut van moersprudentie en de tevredenheid van cliënten over het proces na het morele beraad over zijn/haar casuïstiek. Hiervoor had het Evaluatiebureau een evaluatievoorstel geschreven en was ook een start gemaakt met de voorbereiding van het onderzoek. Gaandeweg is het project, mede door corona, stil komen te liggen. Hierdoor was evaluatie op 'de oude manier' niet meer mogelijk. In overleg met de opdrachtgever en ZonMw is toen besloten om wel na te gaan hoe het proces is verlopen in de afgelopen jaren. Het is namelijk zinvol om de lessen die hieruit te leren zijn mee te nemen in een eventueel vervolg.

### 3.1 Evaluatievraag

#### Hoofdvraag:

Hoe is het project geïmplementeerd in de regio's Noord- Veluwe en Achterhoek, welke activiteiten hebben plaatsgevonden en welke lessen zijn er uit dit traject te halen voor de toekomst?

#### Nevenvragen:

1. Hoe is het project geïmplementeerd in de Achterhoek en de Noord-Veluwe? (o.a. wie heeft het initiatief genomen, draagvlak / betrokkenheid achterban, uitrol van het project)
2. Welke activiteiten hebben plaatsgevonden (trainingen, casusbesprekingen e.d.)?

3. Hoe is de samenwerking tussen de verschillende partners verlopen (binnen MDO's, tussen MDO's en expertgroep; tussen gemeenten; met de projectleiding; etc)
4. Waar zijn stakeholders tevreden over? (samenwerking, deskundigheidsbevordering, randvoorwaarden)
5. Wat zijn verbeterpunten m.b.t. de implementatie en borging van de werkwijze en wie kan hier een rol in hebben?
6. Zouden stakeholders op basis van de ervaringen opnieuw kiezen voor het gebruik van de methodiek Morele Oordeelsvorming? (waarom wel / niet)?

### 3.2 Aanpak

Om de ervaringen met de implementatie en uitvoering van het project op te halen zijn semi-structureerde interviews gehouden met betrokkenen van het project. De interviews hebben online, via Teams, plaatsgevonden.

Interview zijn afgenomen met:

- Leden van de twee expertgroepen (4 leden van de Achterhoek en 4 leden van Noord-Veluwe)
- Enkele betrokken ambtenaren van de gemeenten in de Achterhoek en regio Noord-Veluwe (2 uit iedere subregio)
- Projectleiders van de GGD (3 personen)
- Medewerkers Governance & Integrity (G&I): trainers en begeleiders van de expertgroepen en MDO's (3)

Alle interviews zijn afgenomen door dezelfde onderzoeker van het Evaluatiebureau. Tijdens de interviews zijn aantekeningen van het gesprek gemaakt. De interviews zijn ook opgenomen.

## 4 Resultaten

### 4.1 Voorbereiding en implementatie

De respondenten is gevraagd hoe het project van start is gegaan in hun gemeente / regio en hoe zij hierbij betrokken zijn geraakt.

#### Betrokkenheid

Alle respondenten gaven aan dat zij in hun reguliere werk een link hebben met de doelgroep verwarde personen en/of het thema zorg, welzijn en veiligheid en daarom zijn gevraagd deel te nemen aan dit project.

#### Urgentie en draagvlak

Bij het inzoomen op de aanloop naar het project en de voorbereiding zien we een verschil tussen de regio's Noord- Veluwe en Achterhoek.

- *Regio Noord-Veluwe*  
Uit de interviews kwam naar voren dat binnen de regio Noord-Veluwe al werd samengewerkt en afgestemd met/tussen de verschillende partijen/organisaties rondom personen met verward gedrag. Dit onderzoeksproject paste mooi in het totale proces waar men al mee bezig was. Ook waren er in een aantal gemeenten complexe casussen en voelde men een bepaalde mate van urgentie om hier iets mee te doen. Hierdoor was het relatief gemakkelijk om zowel bestuurlijk als ambtelijk alle benodigde partijen bij elkaar te krijgen.
- *Regio Achterhoek*  
Uit de interviews met betrokkenen in de Achterhoek kwam naar voren dat er al vrij snel draagvlak was bij een aantal bestuurders, maar dat nog in mindere mate regionaal werd samengewerkt. Ook gaf men aan dat de urgentie ontbrak om met de methode morele oordeelsvorming te gaan werken.

Om het draagvlak voor dit onderzoeksproject te vergroten hebben de projectleider van de GGD en bureau G&I verschillende interventies gedaan om het project toe te lichten en kennis over te brengen aan betrokkenen (o.a. startbijeenkomst, toelichting in ambtelijke overleggen en 1-op-1 gesprekken met

gemeenten). Dit is zowel in de regio Noord-Veluwe als in de regio Achterhoek gedaan.

De organisaties die meer regionaal zijn georganiseerd en niet standaard deel uit maken van multidisciplinaire teams in de gemeenten gaven aan dat zij intern niet altijd voldoende draagvlak kregen om aan dit project mee te doen. Dit maakte het soms lastig om tijd aan dit project te besteden.

### Visie en doel

Aan alle respondenten is gevraagd hoe zij het doel van het project zouden omschrijven. Iedereen gaf hierbij aan dat het doel van het project was om ervaring op te doen met de methodiek morele oordeelsvorming en hiermee complexe casussen van alle kanten te bekijken en samen tot een oplossing te komen met oog voor de kwetsbaarheid van de client. Voor een aantal respondenten was het niet meteen vanaf het begin duidelijk dat het (ook) een onderzoeksproject was waarvoor casussen moesten worden verzameld om moresprudentie op te bouwen.

## Samenvatting

### Vorbereiding en implementatie

- Deelnemers aan het project werkten veelal al met de doelgroep verwarde personen en/of hadden een link met het thema zorg, welzijn en veiligheid.
- Er was verschil in draagvlak en gevoelde urgentie voor het project bij de start in de regio Noord- Veluwe en de regio Achterhoek.
- Niet iedereen had duidelijk op het netvlies staan dat het (ook) een onderzoeksproject was waarvoor moresprudentie moest worden opgebouwd.

## 4.2 Activiteiten en uitvoering

De respondenten is gevraagd welke activiteiten er hebben plaatsgevonden en hoe de uitvoering er in hun gemeente uitzag. Ook is gevraagd naar de tevredenheid over de activiteiten.

### Informatie vooraf

In het voortraject zijn bestuurders en andere belangrijke stakeholders van gemeenten en ketenpartners geïnformeerd middels een startbijeenkomst. Daarnaast zijn ook toelichtingen gegeven in ambtelijke overleggen en 1-op-1 gesprekken. Tijdens deze momenten is uitleg gegeven over de methodiek en hoe deze toe te passen is. Alle respondenten die deze bijeenkomst hebben bijgewoond gaven aan tevreden te zijn over de inhoud en vorm. Een aantal respondenten gaf aan pas vlak voor de start te zijn betrokken en startte vrijwel direct met de training.

### Deskundigheidsbevordering / scholing

De expertgroepleden van de regio's Noord-Veluwe en Achterhoek hebben een meerdaagse training gevolgd. Deze training is door Governance & Integrity gegeven. Tijdens de training is de methodiek verder toegelicht en is geoefend met casussen. Daarnaast was het mogelijk om deelnemers van lokale morele beraden te trainen (1 dag). Een aantal heeft hier gebruik van gemaakt. Ook gaven een paar respondenten aan hier in de toekomst nog graag gebruik van te willen maken.

Naast trainingen hebben er ook intervisiebijeenkomsten plaatsgevonden. Tijdens deze bijeenkomsten zijn ervaringen gedeeld over het werken met de methodiek morele oordeelsvorming en over het organiseren eromheen of zijn complexe aspecten van bepaalde casussen ingebracht. Ook was er aandacht voor het creëren van draagvlak in de eigen organisatie. De respondenten zijn enthousiast over de training die zij hebben gekregen en gaven aan het belang te zien van intervisiemomenten en terugkombijeenkomsten om het werken met de methode levend te houden.

### **Uitvoering / toepassing methodiek**

Na het volgen van de training was het de bedoeling dat de expertgroepleden de methode zouden gaan gebruiken bij eigen multidisciplinaire overleggen (MDO's) in de gemeente. Twee expertgroepleden gaven aan de afgelopen 2 jaar in totaal ongeveer 10 MDO's te hebben georganiseerd waar morele oordeelsvorming is toegepast. Twee anderen gaven aan dat er tussen de 3 en 5 toepassingen zijn geweest. Naast toepassing in een MDO gaven ook twee expertgroepleden aan de methode toe te passen bij eigen morele beraden in de organisatie. Een aantal 'gespecialiseerde' expertgroepleden (n=4) werkt voor een regionale organisatie of zijn ervaringsdeskundige en kunnen gevraagd worden om deel te nemen aan een MDO. Hier is niet altijd gebruik van gemaakt. Alle respondenten gaven aan dat de methode minder is toegepast door de beperkingen die corona met zich mee heeft gebracht.

### **Samenwerking**

De respondenten gaven aan dat de samenwerking tussen de expertgroepleden van verschillende organisaties in dit project over het algemeen goed is verlopen. Ook is aangegeven dat de samenwerking in dit project een positieve uitwerking heeft op de persoonlijke relatie en dat men elkaar makkelijker weet te vinden.

---

*'We kenden elkaar al wel. Met elkaar casussen bespreken geeft een nieuwe dimensie. De lijnen waren al kort, maar met een aantal mensen heb ik nu meer contact.'*

---

Als knelpunt in de samenwerking binnen de expertgroepen is aangegeven dat niet iedereen voldoende tijd had om aan overleggen deel te nemen. Belangrijkste redenen die hiervoor genoemd werden zijn: intern te weinig draagvlak om meer tijd te besteden / prioriteit bij andere activiteiten. Ook de vele wisselingen in personeel bij sommige organisaties wordt als knelpunt in de samenwerking genoemd. De vele wisselingen maakten het opbouwen van een persoonlijke (vertrouwens) relatie lastiger.

De samenwerking tussen expertgroepleden, GGD en G&I wordt wisselend beschreven. Respondenten gaven zowel positieve reacties als aandachtspunten. Positieve aspecten die werden benoemd zijn: korte lijnen / makkelijke toegang tot projectleider en G&I, heldere uitleg en goed meedenken over de methodiek. Als aandachtspunten werden zaken genoemd als: personele wisseling bij de projectleiders waardoor kennis verloren ging en verschil in belangen / achtergrond tussen expertgroepleden en G&I. Met dit laatste punt werd bedoeld dat G&I het project vooral vanuit onderzoeksperspectief benaderde en de expertgroepleden vooral vanuit de praktische toepassing. Dit maakte gesprekken soms wat lastig. Tot slot gaven een aantal respondenten aan niet helemaal goed te weten welke afspraken er waren gemaakt rondom taken en verantwoordelijkheden van de projectleiding.

### **Invloed van corona**

Kort na de start en het opleiden van expertgroepleden deed corona zijn intrede. Volgens alle respondenten heeft dit een grote invloed gehad op de uitvoering van het project. Niet alleen konden er geen fysieke bijeenkomsten worden gehouden, ook de complexiteit van casussen werd groter omdat ook cliënten met (maatregelen rondom) corona te maken hadden. Daarnaast gaven verschillende expertgroepleden aan dat zij ook andere taken moesten gaan doen in verband met corona, waardoor zij geen tijd konden besteden aan dit project. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat er minder casussen zijn besproken en minder moresprudentie is opgebouwd. G&I moest hierdoor andere manieren zoeken om informatie op te halen, bijvoorbeeld door het houden van interviews.



## Samenvatting

### Activiteiten en uitvoering

- Vooraf heeft iedereen via verschillende kanalen informatie gekregen over het project. Ook zijn de expertgroepleden getraind en hebben er intervisie bijeenkomsten plaatsgevonden. De informatievoorziening en training worden positief beoordeeld.
- Mede door corona is de methode morele oordeelsvorming minder toegepast in de regio's.
- De samenwerking is over het algemeen goed verlopen. De methodiek heeft ook bijgedragen om elkaar beter te leren kennen.
- Vele personele wisselingen, tijdgebrek, verschil in belangen en onduidelijkheid over taken en rollen zijn verbeterpunten die worden benoemd.

### 4.3 Successen en aandachtspunten

#### Successen

Alle respondenten gaven aan enthousiast te zijn over de methodiek. Zij zien echt een meerwaarde in de kwaliteit van de besluitvorming rondom een cliënt op het moment dat de methode goed wordt toegepast. Een van de respondenten benoemde dat de methodiek goed werkt bij complexe casussen.

Hieronder volgen een aantal citaten met betrekking tot het succes van de methodiek.

---

*'Het is heel mooi is heel mooi dat je stap voor stap een casus afpelt. Dat je gezamenlijk tot de kern komt en ziet waar het om gaat. Niet alleen je eigen dingen eruit halen, eigen belangen. Beter afwegen met argumenten wat je gaat doen. Het gaat wel over iemands leven.'*

*'Het gaat om gelijkwaardigheid, dezelfde taal spreken. Een moreel oordeel is echt iets anders dan je normaal doet. Je komt echt morele dilemma's tegen. Het geeft rust als je door het proces te doorlopen tot een plan van aanpak komt. Het rond iets af. Het is niet altijd wat je zelf zou kiezen. Maar je kunt het dan loslaten.'*

*'Je moet het heel gericht inzetten. Niet van een mug een olifant maken. Het moet echt complex zijn.'*

---

#### Aandachtspunten / aanbevelingen

Bij een terugblik op de implementatie en vooruitblik naar borging noemden de respondenten verschillende verbeterpunten / aanbevelingen:

- De aanwezigheid van diverse organisaties aan tafel is een grote meerwaarde. Het creëren van draagvlak bij al deze partijen kost tijd, maar is een essentieel onderdeel om de methodiek goed te implementeren en te borgen. Het betrekken van managers en bestuurders moet in het hele traject worden meegenomen, zowel in het voortraject als gedurende de uitvoering.
- Organisaties die deelnemen moeten intern goede afspraken maken over besteding van tijd, continuïteit / achterwacht, opleiden van meerdere medewerkers. Respondenten gaven aan dat het opleiden van meerdere medewerkers niet alleen van belang is om de deelname aan overleggen en toepassing van de methodiek minder kwetsbaar te maken, maar dat dit ook helpt om de professionals aan tafel te krijgen die al betrokken zijn bij een cliënt. Dit laatste is zeker van toepassing bij organisaties waarvan de financiering strakker is geregeld zoals bij GGZ instellingen.

---

*'Als het over mijn cliënt gaat, kan ik makkelijker deelnemen en de uren schrijven.'*

---

- Een moreel beraad moet goed worden voorbereid. Er moet goed worden gekeken welke partijen aan tafel moeten zitten om de casus goed te bespreken. Meerdere respondenten geven aan dat er ook zeker een meerwaarde is bij het betrekken van een ervaringsdeskundige.

---

*‘Soms zijn we in de voorbereiding te snel gegaan. Dan merk je achteraf dat je een partij mist. De samenstelling van de groep is dan te eenzijdig, dan moet je in kwaliteit in.’*

---

- Om kennis en vaardigheden in het werken met de methodiek te behouden is het belangrijk deze regelmatig toe te passen, anders zakt het weg. Het hebben van een vaste overlegstructuur is daarbij helpend. Daarnaast gaven respondenten aan dat het kan helpen om een leernetwerk op te zetten tussen verschillende gemeenten om ervaringen te delen of af en toe een opfriscursus te volgen.
- De methodiek moet alleen in fysieke overleggen worden toegepast. Het overleggen in een digitale omgeving geeft volgens de respondenten te veel beperkingen .
- Een van de respondenten geeft aan dat het combineren van een moreel beraad met een lunch goed werkt.

---

*‘Eten moet je toch. Het is efficiënt in tijd. En het helpt mensen met eigen menselijke bril te bekijken. Naast de professional zit dan ook de persoon aan tafel.’*

---

## Samenvatting

### Successen en aandachtspunten

- Expertgroepleden en andere betrokkenen zijn enthousiast over de methodiek en zien een meerwaarde in besluitvorming rondom een cliënt op het moment dat de methode goed wordt toegepast.
- Om een casus vanuit alle invalshoeken te bekijken is het van belang dat alle betrokken disciplines en organisaties om tafel zitten.
- Draagvlak voor investering in deze methode is essentieel (het gaat dan om investering in tijd, opleiding en samenwerking).
- Borging van toepassing binnen organisaties en in de regio én kennisdeling onderling is van belang om de methode levend te houden en goed toe te kunnen blijven passen.

# 5 Conclusies en aanbevelingen

## 5.1 Conclusies

Uit het onderzoek komt naar voren dat de gemeenten en betrokken partijen enthousiast zijn over de methodiek morele oordeelsvorming en een meerwaarde zien om deze toe te passen om verwarde personen goed te ondersteunen. Het bespreken van casussen aan de hand van deze methodiek helpt daarnaast om elkaar beter te leren kennen en begrijpen. Hierdoor wordt het ook makkelijker om elkaar buiten de casus om te benaderen. Als belangrijkste aandachtspunt wordt genoemd dat de methode veel tijd kost in de voorbereiding en uitvoering en dat dit daarom veel vraagt van deelnemende organisaties. Tot slot kwam in het onderzoek naar voren dat niet iedereen een goed beeld had met betrekking tot looptijd van het project, benodigde tijdsinvestering, doel van het project en taken en rollen van alle betrokkenen.

## 5.2 Aanbevelingen

Afgelopen jaren is veel tijd en energie gestoken in de implementatie van de methodiek morele oordeelsvorming. Om de methodiek succesvol te gebruiken in de toekomst raden wij u aan om een aantal aspecten mee te nemen in de borging:

- Opzetten en onderhouden van een regionale structuur rondom aanpak personen met verward gedrag;
- Creëren van draagvlak op bestuurlijk en operationeel niveau;
- Maken van goede afspraken over inzet van medewerkers en besteding van tijd;
- Opleiden van meerdere mensen in een organisatie, zodat continuïteit wordt geborgd;

- Betrekken van diverse organisaties en disciplines (en een ervaringsdeskundige) bij de overleggen om alle invalshoeken rondom de casus goed in beeld te brengen;
- Opzetten van een regionaal leernetwerk met intervisie en terugkombijeenkomsten om de methodiek levend te houden en kennis en ervaring te delen;
- Aanstellen van een aanjager / regisseur per gemeente of regio die de taak krijgt om het leernetwerk op te zetten en de methodiek levend te houden.



# 6 Bijlagen:

## Topiclijst interviews

### Algemeen

1. Welke organisatie vertegenwoordigt u? Wat is uw functie daar?
2. Op welke manier bent u betrokken (geweest) bij het project 'regionale aanpak privacy, informatie-uitwisseling en samenwerking in de keten gestart in de Achterhoek en Noord-Veluwe'. Wat was uw rol binnen het project?

### Visie en doel

3. Hoe zou u het doel van het project beschrijven?
4. Welke resultaten van het project verwachtte u bij de start van het project? Welke resultaten hiervan zijn ook behaald? Evt. doorvragen welke of verwachtingen zijn bijgesteld in de loop van de tijd.

### Implementatie

5. Kunt u vertellen hoe het project is geïmplementeerd in uw regio en hoe u betrokken bent geraakt bij het project?  
Doorvragen over:
  - a) Wie heeft het initiatief genomen in uw regio?
  - b) Welke partijen waren er betrokken? Op welke manier is draagvlak gecreëerd om deze partijen erbij te krijgen?
  - c) Welke informatie heeft u vooraf aan het project gekregen?
  - d) Was het doel van het project duidelijk voor u en welke rol u hierin had?
  - e) Wat waren de afspraken over deelname aan het project, scholing, besteding van tijd?

### Activiteiten

6. Welke activiteiten hebben plaatsgevonden (trainingen, casusbesprekingen e.d.)?
7. Hoe kijkt u terug op deze activiteiten? Tevredenheid?

### Samenwerking

8. Hoe is de samenwerking tussen de verschillende partners verlopen?  
- binnen MDO's, tussen MDO's en expertgroep; tussen gemeenten; met de projectleiding; etc

### Successen en verbeterpunten

9. Waar bent u tevreden over tot nu toe? (samenwerking, deskundigheidsbevordering, randvoorwaarden)
10. Wat zijn verbeterpunten m.b.t. de implementatie en borging van de werkwijze en wie kan hier een rol in hebben?
11. Zou het project anders zijn verlopen naar uw idee als er geen Covid was geweest?
12. Zou u op basis van de ervaringen opnieuw kiezen voor het gebruik van de methodiek Morele Oordeelsvorming? (waarom wel / niet)?

Beleidsmakers in de Volksgezondheid staan voor de lastige opdracht om bij afnemende financiële ruimte antwoorden te vinden voor toenemende gezondheidsproblemen onder de bevolking. Dat vraagt om ingrijpende en verantwoorde keuzes.

Het Evaluatiebureau Publieke gezondheid is specialist in het verkrijgen van praktische informatie over interventies in de publieke gezondheid. Het Evaluatiebureau biedt beleidsmakers handvatten waarmee zij ingrijpende keuzes op verantwoorde wijze kunnen maken. Dat doen we in alle gevallen praktisch, verbazingwekkend betaalbaar, en met academisch gestoelde kennis. Zo maken we beleidsmakers sterker.



**Evaluatiebureau Publieke Gezondheid**

Postbus 3  
7200 AA Zutphen  
088 - 443 37 05  
[info@evaluatiebureau.nl](mailto:info@evaluatiebureau.nl)  
[www.evaluatiebureau.nl](http://www.evaluatiebureau.nl)

Initiatief van:



Partners:



© Evaluatiebureau Publieke Gezondheid – december 2021

Overname van gegevens is toegestaan, mits voorzien van bronvermelding.