



**rijksuniversiteit
 groningen**

faculteit gedrags- en
 maatschappijwetenschappen



Ruimte voor reflectie?

Een mixed-methods studie naar de implementatie van moreel beraad binnen
 de forensische psychiatrie

Room for Reflection?

A mixed-methods study on the implementation of moral case deliberation in forensic
 psychiatry

Naam:	Marit Kuilema
Studentnummer:	s4289757
Universiteit:	Rijksuniversiteit Groningen – faculteit gedrag- en maatschappijwetenschappen
Master:	Sociologie – Criminaliteit & Veiligheid
Datum:	Augustus 2025
Begeleider:	Dr. M. Spreen
Referent:	Dr. G.E. Huitsing

Abstract

Medewerkers binnen een forensische kliniek worden in hun dagelijkse werkzaamheden regelmatig geconfronteerd met morele dilemma's. Het is van groot belang dat deze dilemma's besproken en aangepakt worden, onder andere via de methode van moreel beraad. Binnen het Forensisch Psychiatrisch Centrum de Mesdag is onduidelijk in hoeverre moreel beraad consequent, elke zes weken, op de afdelingen worden uitgevoerd. Dit onderzoek heeft als doel inzicht te krijgen in factoren die van invloed zijn op het wel of niet uitvoeren van een moreel beraad op de verschillende afdelingen, waarbij zowel individuele als organisatorische kenmerken zijn onderzocht. Hierin wordt een mixed-methods benadering toegepast, bestaande uit een enquête afgenomen bij 92 medewerkers van de kliniek en 6 semigestructureerde interviews met de gespreksleiders moreel beraad binnen de Mesdag. De resultaten laten zien dat individuele kenmerken, zoals geslacht, leeftijd en werkervaring, slechts een beperkte rol spelen bij de uitvoering van moreel beraad. Daarentegen blijken organisatorische factoren, zoals beschikbaarheid van tijd en ondersteuning vanuit het management, een veel grotere invloed te hebben op de uitvoering van moreel beraad. Deze bevindingen benadrukken het belang van een organisatie bredeaanpak om moreel beraad structureel te implementeren in de forensische praktijk.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Theoretisch kader	8
2.1	Individuele kenmerken	8
2.1.1	Geslacht.....	8
2.1.2	Leeftijd	10
2.1.3	Werkervaring	11
2.2	Organisatorische kenmerken	12
2.2.1	Implementation climate	12
2.2.2	Leiderschap	14
3.	Methoden.....	15
3.1	Onderzoeksopzet	15
3.2	Onderzoek context en doelgroep	15
3.3	Kwantitatief onderzoek	16
3.3.1	Data en procedure.....	16
3.3.2	Operationalisaties.....	18
3.3.3	Data-analyse	19
3.4	Kwalitatief onderzoek	20
3.4.1	Design.....	20
3.4.2	Participanten selectie.....	21
3.4.3	Dataverzameling.....	22
3.4.4	Data-analyse	23
3.4.5	Betrouwbaarheid	24
4.	Resultaten.....	26
4.1	Kwantitatieve bevindingen.....	26
4.1.1	Beschrijvende statistieken	28
4.1.2	Hypothese toetsing	29
4.1.3	Modevaluatie	30
1.1	Kwalitatieve bevindingen	31
1.1.1	Persoonsgebonden opvattingen.....	31
1.1.2	Organisatorische kenmerken	33
1.1.3	Overige informatie.....	38
5.	Conclusie & Discussie.....	41
	Literatuurlijst.....	44
	Bijlagen	49
	Bijlage 1 – SPSS	49
	Bijlage 2 – De enquête	57
	Bijlage 3 – Informatiebrief	62
	Bijlage 4 – Interview schema diepte-interviews (versie 1).....	66
	Bijlage 5 – Interview schema diepte-interviews (versie 2).....	68
	Bijlage 6 – Codeboek	70

1. Inleiding

In de forensische psychiatrie moeten soms besluiten genomen worden over patiënten die dilemma's bij de medewerkers oproepen. Bijvoorbeeld: een patiënt in een forensisch psychiatrische kliniek weigert medicatie terwijl deze erg belangrijk is voor de behandeling. Deze medicatie zorgt namelijk voor dat psychotische symptomen verminderen, waardoor er minder agressie zal zijn. Hierdoor komen de medewerkers van de kliniek voor een ethisch dilemma te staan: respecteren ze de autonomie van de patiënt of grijpen ze via dwangmedicatie in om de veiligheid van de patiënt en de kliniek te waarborgen. Dit soort ethische dilemma's komen regelmatig voor in de forensische psychiatrie.

Ethische dilemma's kunnen voor verschillende problemen in een forensische psychiatrische kliniek zorgen. Wanneer medewerkers de ethische dilemma's waar ze mee zitten niet kunnen bespreken, kan dit leiden tot frustratie en vermoeidheid bij de medewerkers. Deze frustratie en vermoeidheid kan vervolgens weer leiden tot een hogere mate van ziekteverzuim (Molewijk, 2014). Hierdoor is in een kliniek minder personeel aanwezig, waardoor minder zorg aan de patiënten gegeven kan worden (Medisch Specialisten: Personeelstekort Grootste Probleem Voor de Zorg | Federatie Medisch Specialisten, 2023). Daarnaast kan het negeren van ethische dilemma's door een organisatie ook zorgen voor minder betrokkenheid bij de desbetreffende organisatie, in dit geval een forensisch psychiatrische kliniek. Terwijl betrokkenheid bij een organisatie juist erg belangrijk is voor een organisatie. Dit kan worden tegengegaan door het toepassen van HR ("human resources") in een organisatie. HR verwijst naar alle activiteiten die te maken hebben met het managen binnen een organisatie. Het toepassen van HR in een organisatie zorgt in het algemeen voor een verbeterde zorgkwaliteit (Bakker, 2021). Moreel beraad is een vorm van een HR-praktijk in een organisatie. Het belang van moreel beraad is daarom ook al bekend bij Nederlandse gezondheidsinstellingen (Weidema, 2014). Het toepassen van HR in een organisatie zorgt ervoor dat medewerkers meer betrokken zijn bij de organisatie. Een hogere betrokkenheid bij de organisatie zorgt er vervolgens voor dat de medewerkers effectiever te werk gaan (Bakker, 2021). Daarnaast zorgt een hogere betrokkenheid voor minder ziekteverzuim (Van Mil, 2018). Minder ziekteverzuim en een hogere effectiviteit zorgen ook voor een verbeterde zorgkwaliteit van de patiënten, dat vervolgens ook weer bijdraagt aan hogere mate van veiligheid voor de patiënten en het personeel. Daarnaast draagt het moreel beraad zelf ook bij aan een verbetering van de zorg voor patiënten, doordat via het moreel

beraad betere keuzes met betrekking tot de patiënten gemaakt kunnen worden (Vellinga & Van Melle-Baaijens, 2016).

Eén van de manieren om ethische dilemma's bespreekbaar te maken in een organisatie is door middel van moreel beraad. Moreel beraad is een methodisch gesprek waarin een gespreksleider samen met een groep onderzoek doet naar de betekenis van en een antwoord op een morele vraag (Molewijk, 2014). Hiervoor bestaan verschillende methoden, zoals de dilemmamethode, het socratische beraad en het Utrechts stappenplan (Manschot & Van Dartel, 2003). Dit zijn methoden die in verschillende stappen tot een bepaald doel komen. Het doel van deze methoden is om inzicht te krijgen in de normen en waarden van de medewerkers, waarbij ook de bredere maatschappelijke context wordt meegenomen.

De Mesdag is een forensisch psychiatrisch centrum (FPC) waarin tbs-patiënten worden behandeld. Hierin biedt de Mesdag klinische zorg in een beveiligde setting en wordt met verschillende teams aan behandeling, veiligheid en resocialisatie van de patiënten gewerkt. In de Mesdag wordt het stappenplan voor ethische reflectie van Bauduin (2009) gebruikt voor de moreel beraden. Volgens het stappenplan van Bauduin (2009) wordt eerst gekeken voor welke morele beslissing de medewerkers staan, oftewel wat is het dilemma? Het dilemma wordt vaak door een medewerker ingebracht (dit is dan de casusinbrenger). Vervolgens wordt in kaart gebracht wie de betrokkenen zijn met wiens rechten en belangen er rekening behoort te houden. Dit zijn personen die aan tafel uitgenodigd kunnen worden om over het dilemma te spreken. Dit kan dan bijvoorbeeld gaan om de patiënt, medepatiënten, de sociotherapeuten en de regiebehandelaar. Daarna wordt alle informatie verzameld in de groep die nodig is om de beslissing op een verantwoordelijke wijze te nemen. De benodigde informatie wordt vaak door de casusinbrenger gegeven. De volgende stap is om de verschillende argumenten aan te voeren voor beide kanten van het dilemma vanuit verschillende perspectieven. Hiermee wordt bedoeld dat bijvoorbeeld eerst wordt gekeken naar argumenten, voor en tegen, vanuit de casusinbrenger. Vervolgens kan ook nog gekeken worden naar argumenten vanuit het hele team of de betreffende patiënt. Tot slot wordt besproken wat de conclusie is en welke vervolg stappen ondernomen kunnen worden (Bauduin & Kanne, 2009).

Ondanks het belang van moreel beraad, is het erg moeilijk om moreel beraad structureel te implementeren in een organisatie (Weidema, 2014). In de Mesdag zijn ze in 2010 begonnen met de implementatie van moreel beraad. In eerste instantie werden drie moreel beraden gehouden voor de gehele kliniek. Vervolgens is in 2015 een pilot uitgezet

naar drie afdelingen, waarbij ze elke zes weken een moreel beraad aangeboden kregen. Deze pilot heeft tot 2016 geduurd. Nadat dit succesvol bleek te zijn, is het ook uitgezet naar de andere afdelingen binnen de Mesdag (Geenen & Ronde, 2022). Dit onderzoek kijkt naar hoe vaak moreel beraad wordt uitgevoerd op de afdelingen en wat de redenen zijn voor het al dan niet uitvoeren van een moreel beraad. Het onderzoek focust zich hierbij op de medewerkers van de Mesdag. Volgens de richtlijn van de Mesdag moet elke zes weken, op elke afdeling van de kliniek, een moreel beraad uitgevoerd worden. Elke afdeling heeft een gespreksleider aangewezen gekregen die het moreel beraad op de afdeling organiseert en leidt. Een gespreksleider is een daarvoor getraind persoon die helpt om het gesprek te structureren en die de normen en waarden die op het spel staan in kaart brengt (Kremer & Widdershoven, 2019). Hiermee wil de Mesdag medewerkers ondersteunen in ethische vraagstukken waar de medewerkers tegenaan lopen en wordt demoraliseren tegengegaan (Geenen & Ronde, 2022).

Op dit moment is er weinig tot geen informatie bekend over de uitvoering van het moreel beraad op de verschillende afdelingen in de Mesdag. Het kan hierdoor zijn dat op verschillende afdelingen het moreel beraad niet wordt gehouden. Dit kan invloed hebben op een mindere zorgkwaliteit binnen de Mesdag. Door in kaart te brengen waarom wel of niet een moreel beraad wordt uitgevoerd op een afdeling, kan gekeken worden hoe de implementatie van moreel beraad op de afdelingen verbeterd kan worden. Dit kan dan zorgen voor meer aandacht voor de ethische kwesties, waardoor ook betere en verantwoorde keuzes gemaakt kunnen worden. Vervolgens kan dit bijdragen aan de zorgkwaliteit en de veiligheid van de patiënten en personeel.

Wanneer de zorgkwaliteit wordt verbeterd, is dit ook voordelig voor de maatschappij, omdat het bijvoorbeeld recidive tegen kan gaan (Stuurgroep Kwaliteitskader Forensische Zorg, 2022). Minder recidive kan uiteindelijk voor een veiligere samenleving zorgen, omdat het zorgt voor een vermindering van criminaliteit (Boschman et al., 2021).

Op dit moment is het onbekend of de cyclus van 6 weken gehaald wordt en of dit nodig is. Ook is niet duidelijk welke redenen er zijn voor het wel dan niet uitvoeren van een moreel beraad, ondanks dat het kliniek beleid is. Daarom is het van belang om erachter te komen waarom het op de ene afdeling wel werkt en op de andere afdeling niet, zodat deze informatie gebruikt kan worden voor een betere implementatie van moreel beraad.

In dit onderzoek wordt daarom de volgende onderzoeksvraag behandeld:

‘Welke factoren hebben invloed op het wel/niet uitvoeren van een moreel beraad op de verschillende afdelingen binnen de Mesdag?’ Deze wordt beantwoord met de volgende deelvragen:

1. Hoe vaak komt het voor dat moreel beraad niet wordt uitgevoerd binnen de Mesdag in 2024?
2. Op welke type afdelingen die aan moreel beraad doen is dit het geval? (Instroom, doorstroom, uitstroom, anders)
3. Wat is de houding van de teamleden van de verschillende afdelingen tegenover moreel beraad?
4. Wat zijn de redenen voor het al dan niet uitvoeren van het moreel beraad op de afdeling?

2.Theoretisch kader

Moreel beraad is van groot belang voor de forensische psychiatrie, aangezien het bijdraagt aan een verhoogde veiligheid voor zowel de patiënten als de medewerkers (Bakker, 2021; Van Mil, 2018). Daarnaast zorgt het ook voor een betere zorg van de patiënten en zorgt het voor minder ziekteverzuim bij de medewerkers. Binnen de Mesdag zijn verschillende gespreksleiders werkzaam die de moreel beraden op de verschillende afdelingen organiseren. Op dit moment loopt de implementatie niet op elke afdeling gelijk, omdat het op sommige afdelingen helemaal niet wordt gedaan en op andere afdelingen niet voldoende wordt gedaan. Waardoor het implementeren van moreel beraad niet overal gelijk verloopt, is weinig over bekend. Daarom wordt gekeken naar verschillende factoren die invloed kunnen hebben op de implementatie van moreel beraad in de Mesdag. Als eerste wordt gekeken naar verschillende individuele kenmerken die invloed kunnen hebben, zoals geslacht, leeftijd en werkervaring. Vervolgens wordt gekeken naar organisatorische factoren die invloed hebben. Hierin wordt als eerste gekeken naar de 'implementation climate' theorie en vervolgens wordt naar de rol van het leiderschap gekeken.

2.1 Individuele kenmerken

Tijdens de implementatieperiode in 2015 en 2016 werd moreel beraad als verandering binnen de organisatie ingevoerd. Deze verandering kan ervoor gezorgd hebben dat er bij de medewerkers een weerstand tegen moreel beraad is ontstaan. Deze weerstand kan nu nog steeds bij de medewerkers aanwezig zijn. De weerstand tegen moreel beraad kan ervoor zorgen dat het op de ene afdelingen moeilijker is om moreel beraad uit te voeren, dan op andere afdelingen. Er zijn verschillende individuele kenmerken die invloed kunnen hebben op het ontwikkelen van een weerstand tegen moreel beraad. Het gaat hierbij om sociodemografische factoren van de medewerkers, zoals geslacht, leeftijd en werkervaring. Deze worden opeenvolgend besproken.

2.1.1 Geslacht

Mannen en vrouwen verschillen in hun houding tegenover veranderingen in een organisatie. Vrouwen hebben eerder een positieve houding tegenover verandering dan dat mannen dit hebben (Thi & Hai, 2018).

Een verklaring hiervan kan zijn dat vrouwen en mannen organisatorische eerlijkheid anders ervaren. Organisatorische eerlijkheid is op te delen in drie categorieën: distributief, procedureel en interactioneel. Distributieve eerlijkheid gaat om de manier waarop de uitkomsten worden verdeeld. Procedurele eerlijkheid gaat om de eerlijkheid van de procedures die worden gebruikt om de resultaten te behalen (Oreg & University of Haifa, 2006). Interactionele eerlijkheid gaat over respectvol behandeld worden door anderen tijdens een proces. Dit is cruciaal voor een individu voor het eerlijk of oneerlijk vinden van een bepaalde uitkomst (Kals & Jiranek, 2011). Interactionele eerlijkheid is op te delen in twee delen: informatieve en interpersoonlijke eerlijkheid. Waarbij het interpersoonlijke gedeelte gaat over het respectvol behandeld worden en waarbij het informatieve gedeelte gaat over het krijgen van de verklaringen waarom bepaalde handelingen nodig waren (Hazzi, 2018). Vrouwen ervaren meer distributieve, informatieve en interpersoonlijke eerlijkheid tijdens het veranderingsproces. Aangezien vrouwen het proces vaker als eerlijker ervaren dan mannen, zijn zij eerder geneigd om met veranderingen mee te gaan (Bareil et al., 2007).

Een andere verklaring voor het verschil in houding tussen mannen en vrouwen kan zijn dat vrouwen een positiever teamklimaat ervaren dan mannen (Kammeyer, 2024). Een positiever teamklimaat zorgt voor betere samenwerkingen en communicatie, omdat er meer vertrouwen binnen het team is. Hierdoor verloopt de overgang naar een verandering soepeler. Aangezien vrouwen een positiever klimaat ervaren, ervaren zij ook meer vertrouwen binnen het team, waardoor zij eerder geneigd zijn om met een verandering mee te gaan (Kammeyer, 2024).

Daarnaast scoren vrouwen lager dan mannen op verschillende aspecten met betrekking tot het veranderingsproces. Mannen verzetten zich namelijk eerder tegen een verandering, wanneer ze merken dat het veel tijd en energie kost, wanneer ze het idee hebben dat de verandering opgedrongen wordt en wanneer ze het idee hebben dat ze over te weinig vaardigheden beschikken die nodig zijn voor de verandering (Vally, 2005).

Mannen staan negatiever tegenover een verandering binnen een organisatie dan vrouwen. In de Mesdag was tijdens de implementatie van moreel beraad sprake van een verandering. Deze verandering zorgt ervoor dat er een weerstand is ontstaan tegen de betreffende verandering, in dit geval de methode van moreel beraad, en dat deze weerstand ook blijvend is. De verwachting hierbij is dat mannen negatiever tegenover moreel beraad staan dan vrouwen in de Mesdag.

2.1.2 Leeftijd

Ook de leeftijd van de medewerkers kan invloed hebben op het wel dan niet accepteren van een verandering binnen een organisatie. Over het algemeen is het zo dat hoe ouder iemand is hoe negatiever de houding tegenover verandering wordt (Chari et al., 2013). De invloed van leeftijd verschilt met het aantal jaren werkervaring. Over de invloed van werkervaring wordt in het volgende kopje dieper op in gegaan.

De 'increasing persistence hypothesis' kan een verklaring zijn voor het verschil in leeftijd bij het wel dan niet accepteren van nieuw beleid. Deze hypothese stelt dat mensen op jonge leeftijd nog erg flexibel zijn in hun gedrag, maar dat deze flexibiliteit minder wordt zodra iemand ouder wordt (Krosnick & Alwin, 1989). Dit zou kunnen komen doordat het hersenweefsel en de energie van een persoon minder wordt zodra diegene ouder wordt. Hierdoor wordt het ook lastiger om nieuwe informatie te verwerken en te gebruiken (Krosnick & Alwin, 1989). Bij het implementeren van een beleid, zoals moreel beraad, moeten de medewerkers ook nieuwe informatie verwerken (Li et al., 2020). Bij oudere medewerkers kan het daarom lastiger zijn om een verandering te implementeren. Daarnaast verzamelen oudere mensen steeds meer kennis over hun eigen houding en overtuigingen. Dit zorgt er voor dat iemand veel stabiel blijft in zijn gedragingen en beslissingen (Krosnick & Alwin, 1989). Bij een beleidsverandering kan het hierdoor zijn dat oudere mensen standvastiger zijn, waardoor het implementeren van moreel beraad lastiger gaat naarmate iemand ouder is. Tenslotte richt iemand zich steeds meer op het eigen leven en distantieert zich van bredere sociale gebeurtenissen, naarmate diegene ouder wordt (Krosnick & Alwin, 1989). Hierdoor kan het ook zijn dat diegene zich distantieert van verandering in beleid, omdat dit op het werk gebeurt en niet in zijn directe leven. Al met al zorgen deze verklaringen ervoor dat iemand die ouder is minder open staat voor gebeurtenissen in de omgeving, zoals het implementeren van een nieuw beleid, waardoor ze ook minder snel mee zullen gaan in verandering (Krosnick & Alwin, 1989).

De doelen van een organisatie worden vaker ondersteund door jongere werknemers dan door oudere werknemers. Aangezien de oudere werknemers de doelen niet ondersteunen, zijn ze ook vaak niet bereid om met de veranderingen mee te gaan in een organisatie. Dit zou kunnen komen doordat de oudere werknemers het door eerdere ervaringen moeilijker vinden (Chari et al., 2013).

Een andere algemene verwachting voor de aanname dat oudere mensen een negatievere houding hebben tegenover verandering, dan jongere mensen, kan zijn dat oudere werknemers minder geneigd zijn om risico's te nemen dan de jongere werknemers.

Dit kan komen doordat ze bang zijn hun huidige status te verliezen. Bij een verandering komt er namelijk vaak bij kijken dat iets nieuws geleerd moet worden en hierbij lopen ze het risico dat ze kunnen falen (Chari et al., 2013).

Een andere mogelijke verklaring is dat verandering bij oudere werknemers kan worden gezien als dat hun eerdere ervaringen binnen de organisatie minder waard zijn. Oudere werknemers hebben veel meer tijd geïnvesteerd in het werk, dan de jongere werknemers, en kunnen het daarom lastiger vinden om zich aan te passen naar de verandering (Chari et al., 2013).

Hierbij is de verwachting dat de oudere medewerkers in de Mesdag een negatievere houding tegenover moreel beraad hebben dan de jongere medewerkers. Dit komt doordat oudere mensen een negatievere houding hebben tegenover verandering, doordat zij al meer hebben meegemaakt. Deze negatieve houding is dan al ontstaan tijdens de implementatie periode, waarin een verandering heeft plaats gevonden.

2.1.3 Werkervaring

Werknemers met meer ervaring zijn negatiever tegenover verandering (Thi & Hai, 2018). Dit kan komen doordat ze al veel hebben geïnvesteerd in het huidige beleid en het zo al goed vinden gaan. Bij veranderingen zijn ze bang dat ze dingen kunnen verliezen, zoals positie, autoriteit en persoonlijk gemak (Vally, 2005). Daarnaast hebben de medewerkers die ook langer bij dezelfde organisatie werkzaam zijn, ook al meer geïnvesteerd in bijvoorbeeld hun pensioen en in een hypotheek. Veranderingen in de organisatie kunnen deze investeringen in gevaar brengen, waardoor medewerkers zich kunnen gaan verzetten tegen de verandering. Dit maakt dus dat mensen met meer ervaring zich eerder verzetten tegen verandering, dan mensen met minder ervaring (van Dam et al., 2007)

Daarnaast hebben de medewerkers met meer ervaring, dus ook meer ervaring met de verschillende taken die uitgevoerd moeten worden. Wanneer hier een verandering in plaats vindt is het moeilijker voor deze medewerkers om hierin mee te gaan (Sagie et al., 1985).

Een andere verklaring kan zijn dat medewerkers die langer bij een organisatie werkzaam blijven dit doen, omdat ze tevreden zijn met de huidige werkplek of omdat ze weinig andere alternatieve banen zien. Bij het implementeren van een nieuw beleid vindt vaak ook een verandering bij de werkplek plaats. Dit kan tegen de tevredenheid van de huidige werkplek van de medewerker in gaan, waardoor de medewerker zich tegen de verandering gaat verzetten (Van Dam et al., 2007).

Een laatste verklaring kan zijn dat medewerkers met meer werkervaring minder motivatie hebben. Motivatie binnen een organisatie zorgt ervoor dat een medewerker de motivatie heeft om te werken naar de doelen van de organisatie (Rus et al., 2023). Wanneer de motivatie minder is, kan de medewerker ook minder motivatie hebben voor de doelen van de organisatie. In de context van de Mesdag gaat het dan om de implementatie van moreel beraad van 10 jaar geleden. Mensen die al langer werkzaam zijn bij een organisatie kunnen verveeld raken. Daarnaast krijgen ze steeds meer informatie over de organisatie hoe langer ze daar werken en deze informatie kan ook negatieve aspecten van de organisatie bevatten. In beide gevallen kan dit leiden tot een lagere werk tevredenheid (Riza & Ganzach, 2014). Een lagere werktevredenheid gaat samen met minder motivatie, omdat een lagere werktevredenheid gepaard gaat met een negatievere emotionele staat bij de medewerker. Dit zorgt er volgens voor dat de medewerker niet meer voor de organisatie gemotiveerd wordt (Monga & Soni, 2023).

De verwachting hierbij is dat medewerkers van de Mesdag met meer werkervaring negatiever tegenover moreel beraad zullen staan, omdat ook zij een weerstand hebben ontwikkeld tijdens de implementatie periode van moreel beraad. Dit komt doordat mensen met meer werkervaring negatiever tegenover een verandering staan en binnen de Mesdag vond een verandering plaats tijdens de implementatie van moreel beraad.

2.2 Organisatorische kenmerken

Naast individuele kenmerken zijn er ook organisatorische kenmerken die invloed hebben op de implementatie van moreel beraad. Hierbij kan het gaan om de 'implementation climate' van een organisatie en ook om de invloed van leiders binnen een organisatie. Deze worden op één volgens besproken.

2.2.1 Implementation climate

De effectiviteit van een nieuw beleid wordt ook beïnvloed door de 'implementation climate' binnen een organisatie. Met effectiviteit wordt bedoeld dat het nieuwe beleid in goede kwaliteit en consequent binnen de organisatie wordt toegepast (Klein & Sorra, 1996). De 'implementation climate' theorie van Klein en Sorra (1996) beschrijft in hoeverre medewerkers ervaren dat het gebruik van nieuw beleid binnen de organisatie wordt verwacht, ondersteund en gewaardeerd. Met 'verwacht' wordt bedoeld dat de organisatie ook daadwerkelijk verwacht van de medewerkers dat ze het beleid gaan gebruiken (Powell et al., 2021). Voor het implementeren van moreel beraad in een forensische psychiatrie is het

belangrijk dat de methode verwacht, ondersteund en gewaardeerd wordt binnen de organisatie.

Als eerste is het belangrijk dat de verwachtingen binnen een organisatie duidelijk zijn. Hierbij gaat het er om dat de medewerkers binnen een organisatie weten dat van hen wordt verwacht dat zij ook daadwerkelijk het nieuwe beleid gaan gebruiken. Deze verwachtingen worden duidelijker wanneer de leiding van de organisatie het beleid consequent communiceert en er zelf actief naar handelt (Weiner et al., 2011).

Daarnaast wordt gekeken of de medewerkers ondersteuning krijgen voor het kunnen implementeren van beleid. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om voldoende tijd, middelen, training en/of begeleiding. Dit zorgt er namelijk voor dat de medewerkers genoeg tijd en kennis hebben, om het beleid te implementeren (Weiner et al., 2011). Wanneer bijvoorbeeld sprake is van een hoge werkdruk en/of er is een tekort aan werknemers, dan is er ook weinig tijd voor het implementeren van een nieuw beleid (Wang et al., 2021).

Als laatste wordt ook gekeken of er sprake is van incentives wanneer het beleid wordt gebruikt. Het kan hierbij gaan om waardering of erkenning vanuit de leiders van de organisatie voor het gebruikmaken van het beleid (Klein & Sorra, 1996). Bij sommige organisaties kan het zelfs gaan om financiële beloningen (Powell et al., 2021). Daarentegen kan ook gebruikgemaakt worden van desincentives om vermijding, bij de medewerkers, van het nieuwe beleid te voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door herplaatsingen binnen de organisatie of in ernstige gevallen met het ontslag van de medewerker (Klein & Sorra, 1996).

Voor elke organisatie verschilt het welke aspecten belangrijker zijn. In de ene organisatie is ondersteuning veel belangrijker en in de andere organisatie zijn incentives belangrijker. Dit is afhankelijk van de cultuur binnen de organisatie (Weiner et al., 2011). Ook heeft de structuur van de organisatie invloed op de hoogte van de 'implementation climate'. In complexe organisaties waar veel verschillende afdelingen zijn kan het voorkomen dat de 'implementation climate' verschilt per type afdeling (Weiner et al., 2011). Aangezien de Mesdag ook verschillende type afdelingen heeft zou dat daar het geval kunnen zijn dat er verschillende 'implementation climate's' zijn.

De verwachting is dat er op verschillende afdelingen sprake is van een mindere 'implementation climate' waardoor het implementeren van moreel beraad lastiger is. Dit zou dan bijvoorbeeld kunnen komen, doordat de verwachting bij de medewerkers niet duidelijk is of dat er te weinig ondersteuning is binnen de Mesdag, omdat er bijvoorbeeld te weinig tijd is of omdat er geen sprake is van waardering voor het gebruiken van moreel beraad.

2.2.2 Leiderschap

Ook leiderschap heeft invloed op het implementeren van beleid. Wanneer beleid duidelijk door de leiders van een organisatie wordt ondersteund, dan wordt een beleid al makkelijker geïmplementeerd (Williams, 2004). In de Mesdag is dit bijvoorbeeld de Raad van Bestuur. Wanneer er geen inzet is vanuit het management dan zijn medewerkers eerder geneigd zich te verzetten tegen de verandering (Vally, 2005). Binnen een organisatie kunnen er ook nog leiders op andere verschillende niveaus zijn. Binnen de Mesdag zijn dat bijvoorbeeld ook de teamleiders van de afdelingen. Uit onderzoek blijkt dat ondersteuning vanuit de verschillende levels cruciaal is voor het implementeren van een nieuw beleid. Wanneer leiders van een lager niveau namelijk meer betrokken zijn bij een implementatie, dan is de kans groter op het succesvol implementeren van het beleid. Hierbij is het zelfs zo dat wanneer deze leiders het niet eens zijn met het beleid, dat er dan een groter risico bij de implementatie is (O'Reilly et al., 2010).

Bij de implementatie van het beleid is het belangrijk dat de leiders van een organisatie middelen beschikbaar stellen voor het implementeren van een beleid (O'Reilly et al., 2010), want zoals al eerder gezegd is de beschikbaarheid van middelen erg belangrijk (Weiner et al., 2011). Daarnaast moeten de leiders actief optreden tegen weerstand bij invoering van een nieuw beleid (O'Reilly et al., 2010). Het is ook belangrijk dat de medewerkers van een organisatie vertrouwen hebben in het management. Wanneer er namelijk geen sprake is van vertrouwen dan kunnen medewerkers afstand houden van de verandering en hierop reageren met angst en weerstand (Van Dam et al., 2007).

Een goede manier van leidinggeven bij een beleidsverandering is de participatieve managementstijl. Bij deze stijl betrekken de leiders van de organisatie de medewerkers bij het veranderingsproces en informeren ze hier de medewerkers ook goed over. Hierbij worden de medewerkers dan ook meegenomen in het denkproces. Dit zorgt voor een medeverantwoordelijkheid bij de medewerkers, waardoor zij positiever tegen over de verandering staan (Kammeyer, 2024).

Hierbij is de verwachting dat het implementeren beter gaat wanneer er ondersteuning is van verschillende leiders binnen de Mesdag. Hierbij kan het dan gaan om ondersteuning van bijvoorbeeld de raad van bestuur, het management van de Mesdag, maar ook om de teamleiders en de regiebehandelaren die een leidinggevende functie op de afdelingen hebben. Wanneer de leidinggevendenden het moreel beraad ondersteunen en zelf ook duidelijk maken dat het moet gebeuren, wordt het makkelijker om moreel beraad op de afdelingen te implementeren.

3. Methoden

3.1 Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is gekozen voor een mixed methods benadering, waarin zowel kwantitatieve als kwalitatieve data zijn verzameld. Hierdoor kan een beter inzicht verkregen worden over de motieven en ervaringen van de gespreksleiders, binnen de Mesdag, rondom het uitvoeren van een moreel beraad (kwalitatief) en kan gekeken worden naar de invloeden van de deelnemers op de implementatie van moreel beraad (kwantitatief).

Dit proces gaat in vier stappen, zoals afgebeeld in tabel 1.

Tabel 1: Stappen in het onderzoek

Stap	Kwalitatief/kwantitatief	Deelvraag
Stap 1	Kwantitatief	Hoe vaak komt het voor dat moreel beraad niet wordt uitgevoerd binnen de Mesdag?
Stap 2	Kwantitatief	Op welke type afdelingen is dit het geval? (Instroom, doorstroom, uitstroom, anders)
Stap 3	Kwantitatief	Wat is de houding van de teamleden van de verschillende afdelingen tegenover moreel beraad?
Stap 4	Kwalitatief	Wat zijn de redenen voor het al dan niet uitvoeren van het moreel beraad op de afdeling?

3.2 Onderzoek context en doelgroep

Het onderzoek vond plaats binnen de forensische psychiatrische kliniek Mesdag in Nederland van februari 2025 tot augustus 2025. Binnen de Mesdag worden tbs-patiënten behandeld. De organisatie biedt klinische zorg in een beveiligde setting en werkt met verschillende teams aan behandeling, veiligheid en resocialisatie van de patiënten. De doelgroep van dit onderzoek bestond uit medewerkers binnen de kliniek die werkzaam zijn als gespreksleider moreel beraad. Daarnaast is ook gekeken naar de medewerkers van de verschillende

afdelingen die fungeren als deelnemers van een moreel beraad. Hiervoor is gekozen, omdat de gespreksleiders een beeld kunnen geven van wat de redenen zijn voor het al dan niet uitvoeren van een moreel beraad. Door ook gekeken te hebben naar de medewerkers die moreel beraad volgen kon gekeken worden naar hun houding tegenover moreel beraad en of dit bijdraagt aan de implementatieproblemen.

Binnen de Mesdag zijn 874 medewerkers verdeeld over 92 afdelingen. Op 32 afdelingen hiervan is het de bedoeling dat regelmatig een moreel beraad wordt uitgevoerd. Over de 32 afdelingen zijn 381 werknemers verdeeld. Daarnaast zijn over de gehele Mesdag 16 gespreksleiders verdeeld over de 32 afdelingen.

3.3 Kwantitatief onderzoek

Om een antwoord te geven op de volgende deelvragen, wordt gebruik gemaakt van kwantitatief onderzoek:

1. Hoe vaak komt het voor dat moreel beraad niet wordt uitgevoerd binnen de Mesdag in 2024?
2. Op welke type afdelingen die aan moreel beraad doen is dit het geval? (Instroom, doorstroom, uitstroom, anders)
3. Wat is de houding van de teamleden van de verschillende afdelingen tegenover moreel beraad?

3.3.1 Data en procedure

Bij de eerste deelvraag, 'hoe vaak komt het voor dat moreel beraad niet wordt uitgevoerd binnen de Mesdag in 2024?', is gekeken naar de agenda's van de afdelingen. Hierin is gekeken hoe vaak het moreel beraad in 2024 is ingepland. Een moreel beraad moet binnen de Mesdag in principe om de 6 weken worden uitgevoerd. Dit houdt in dat elk jaar zo'n 8 moreel beraden zijn per afdeling. Door in de agenda's van de afdelingen te kijken is te zien hoeveel van de 8 zijn ingepland en dus ook hoeveel niet zijn ingepland. Hierbij is gekeken naar de agenda's van alle afdelingen waarbij moreel beraad wordt uitgevoerd. In totaal zijn binnen de Mesdag 32 afdelingen waarop moreel beraad uitgevoerd hoort te worden. Hierbij is ook gekeken op hoeveel afdelingen wel en op hoeveel afdelingen er geen moreel beraad is uitgevoerd in 2024.

Vervolgens kan er hierdoor ook antwoord gegeven worden op de tweede deelvraag: 'Op welke type afdelingen die aan moreel beraad doen is dit het geval? (Instroom, doorstroom, uitstroom, anders)'. Wanneer duidelijk is wanneer de moreel beraden niet

worden uitgevoerd, is ook te zien op welke afdeling dit het geval is. Van elke afdeling is bekend om welk type afdeling (instroom, doorstroom, uitstroom of anders) het gaat. Ook hier is weer gekeken naar de 32 afdelingen waar moreel beraad wordt uitgevoerd.

Om een antwoord te geven op de deelvraag 'wat is de houding van de teamleden tegenover moreel beraad?', is een enquête uitgezet naar de medewerkers van de Mesdag. Deze is verspreid op 17 juli 2025 en gesloten op 2 augustus 2025. Hierin is onder andere gekeken naar het geslacht, de leeftijd en de werkervaring van de medewerkers. De vragen uit de enquête zijn opgesteld in overleg met de hoofdgespreksleiders en een andere onderzoeker binnen de Mesdag. De volledige enquête is terug te lezen in bijlage 2. De enquête is uitgezet naar de 381 werknemers die werkzaam zijn op de afdelingen waarop moreel beraad gehouden hoort te worden. Deze medewerkers bestaan uit sociotherapeuten, regie-behandelaren, teamleiders, psychiaters en administratieve medewerkers. Via Mesdagnet, het platform van de Mesdag, is een link gedeeld met daarbij de melding of alle medewerkers die moreel beraad hebben op de afdeling de vragenlijst willen invullen. Daarnaast is ook naar alle afdelingen een mail gestuurd. Hierdoor werden de medewerkers eraan herinnerd om de enquête in te vullen. Er zijn 102 medewerkers die de enquête ingevuld hebben. Na controle bleek dat niet elke medewerker de enquête volledig had ingevuld. Deze medewerkers zijn daarom uit de data gehaald, waardoor vervolgens 92 ingevulde enquêtes overbleven. Hiervan waren 40,2% mannen en 58,7% vrouwen. Van de Mesdag is niet het aantal mannen en vrouwen bekend die op de afdelingen werkzaam zijn waarop moreel beraad uitgevoerd hoort te worden. In tabel 2 hieronder zijn de aantal werknemers verdeeld over het type afdelingen weergegeven. Hierin is een verschil te zien tussen de verdelingen van de steekproef en van de populatie. Echter zijn deze verschillen niet groot. Voor de doorstroom afdeling is helemaal geen verschil te zien.

Tabel 2: Verdeling medewerkers over type afdelingen (populatie en steekproef)

Type afdeling	Populatie	Steekproef
Instroom	71	11
%	18,64%	12%
Doorstroom	155	38
%	40,68%	41,3%
Uitstroom	67	11
%	17,59%	12%
Anders	88	32
%	23,10%	34,8%
Totaal	381	92
%	100%	100%

3.3.2 Operationalisaties

Geslacht

Deze variabele is gemeten door te kijken naar het geslacht van de medewerkers en hierop kon gecodeerd worden met man (1), vrouw (2) en anders (3). Deze variabele is gehercodeerd in man (0), vrouw (1) en anders (2) om de interpretatie van de waarden makkelijker te maken. Hoe dit is geoperationaliseerd is te lezen in bijlage 1.

Leeftijd

Deze variabele is gemeten door de leeftijd van de medewerkers te categoriseren. Deze is gecodeerd als 20-24 (1); 25-29 (2); 30-34 (3); 35-39 (4); 40-44 (5); 45-49 (6); 50-54 (7); 55-59 (8); 60+ (9).

Werkervaring

Deze variabele is gemeten door het aantal jaren dat medewerkers werkzaam zijn in deze sector/ vakgebied te categoriseren in aantal jaren. Deze is gecodeerd als 0-5 jaar (1); 6-10 jaar (2); 11-15 jaar (3); 16-20 jaar (4); 21-25 jaar (5); 26-30 jaar (6); 30+ jaar (7).

Moreel beraad nuttig

Deze variabele is gemeten met de stelling: “structureel moreel beraad binnen deze organisatie is nuttig”. Hierop kon geantwoord worden met de categorieën: oneens; beetje oneens; neutraal; beetje mee eens; mee eens.

Deze is gecodeerd als: oneens (1); beetje oneens (2); neutraal (3); beetje mee eens (4); mee eens (5).

Na een controle bleek dat deze variabele erg scheef was verdeeld. Daarom is van deze variabele een dichotome-variabele gemaakt. Deze kan ook wel gezien worden als een dummy variabele. Hierin zijn de waarden 1 tot en met 3 samengevoegd tot waarde 0 (niet nuttig) en de waarden 4 en 5 zijn samengevoegd tot de waarde 1 (wel nuttig). Hoe dit is geoperationaliseerd is terug te lezen in bijlage 1.

Uit de dataset bleek dat 10 participanten missende waarden hadden op de stelling 'moreel beraad nuttig'. Hierbij zijn geen aanwijzingen gevonden dat de non-response selectief was. Deze participanten zijn uit de dataset gefilterd, waardoor hierna 92 participanten overbleven. Hoe dit is gedaan is te lezen in bijlage 1.

3.3.3 Data-analyse

Voor de analyse van de eerste deelvraag zijn verschillende berekeningen uitgevoerd. Als eerste is berekend wat het percentage is van het aantal afdelingen, dat moreel beraad hoort te houden, dat in 2024 een moreel beraad hebben gehouden. Daarna is berekend wat de participatiegraad is van de afdelingen waarop wel een moreel beraad is gehouden in 2024. Daarnaast is ook gekeken naar de percentuele verdeling van de verschillende type afdelingen (instroom, doorstroom, uitstroom en anders) in de Mesdag. Vervolgens is onderzocht hoe de percentuele verdeling eruitziet van de verschillende afdelingen waarbij een moreel beraad is uitgevoerd in 2024. Hierdoor kan gekeken worden of afdelingen waar een moreel beraad is uitgevoerd representatief zijn voor de hele Mesdag.

In de analyse van de tweede deelvraag zijn twee berekeningen gemaakt, zodat naar het verschil tussen de verschillende afdelingen gekeken kon worden. Allereerst is gekeken naar de percentages per type afdeling van het al dan niet uitvoeren van een moreel beraad in 2024. Vervolgens is, binnen de afdelingen waar in dat jaar wél een moreel beraad heeft plaatsgevonden, de participatiegraad per type afdeling berekend.

Om een antwoord te geven op de derde deelvraag is per hypothese een andere analyse uitgevoerd. Bij deze analyses zijn de participanten die bij geslacht 'anders' hebben uit de analyse weggelaten, omdat deze te weinig waarden bevatte. Bij hypothese één is gekeken naar het effect van geslacht op het wel of niet nuttig vinden van moreel beraad. Dit is gedaan aan de hand van een *chi-kwadraat toets*, aangezien beide variabelen categorisch zijn. Hiermee kan worden vastgesteld of de waargenomen verdeling in de kruistabel afwijkt van wat op basis van toeval verwacht zou worden. Hierbij is ook gekeken naar de significantie van de *chi-kwadraat*. In de analyse van de tweede hypothese is de *t-toets* bij de variabele leeftijd en het nuttig vinden van moreel beraad berekend. Leeftijd wordt hierin als continue

variabele meegenomen, waardoor gekeken kan worden naar het verschil in gemiddelden tussen de groep die moreel beraad niet nuttig vinden en de groep die moreel beraad wel nuttig vindt. Ook bij de derde hypothese is een *t-toets* berekend. Hierbij is deze berekend voor de variabele werkervaring en het nuttig vinden van moreel beraad. Ook hier kon daardoor onderzocht worden of er een verschil is in de gemiddelde aantal jaren werkervaring tussen het moreel beraad wel nuttig vinden en niet nuttig vinden. Ook bij de analyse van de tweede en derde hypothese is gekeken naar de significantie. Daarnaast is ook een logistisch regressie uitgevoerd. Hierin is de afhankelijke variabele 'moreel beraad nuttig' geschat samen met de variabelen geslacht, leeftijd en werkervaring. Door middel van deze regressie kon gekeken worden of de variabelen, gecontroleerd voor elkaar, ook een effect gaven. Hiernaast is ook een backward: LR uitgevoerd, waardoor gekeken kon worden welke variabele de grootste bijdrage levert aan het effect op de afhankelijke variabele. Bij deze logistische regressieanalyse is gekeken naar de verschillende hellingen, de odds-ratio en de betrouwbaarheidsintervallen, waardoor gekeken kon worden naar de verschillende effecten. Hierin is ook gekeken naar de significantie van de verschillende waarden. Ook is gekeken naar de *deviance* en de *Hosmer-Lemeshow toets*. Deze waarden bepalen namelijk de fit van het geschatte model, dus hoe goed het geschatte model is. Daarnaast is ook gekeken naar de VIF-waarden van het model door middel een lineaire regressieanalyse. Aan de hand van deze waarden is de multicollineariteit gecontroleerd. Als laatste is ook gekeken naar de assumptie over onafhankelijke observaties.

3.4 Kwalitatief onderzoek

3.4.1 Design

Om een antwoord op de deelvraag 'wat zijn de redenen voor het al dan niet uitvoeren van het moreel beraad op de afdeling?' te geven, is ervoor gekozen om deels een kwalitatief onderzoek uit te voeren. Hiermee werd onderzocht wat de beweegredenen zijn van de gespreksleiders moreel beraad om het moreel beraad op de afdeling wel of niet consequent uit te voeren, en welke belemmeringen en stimulansen zij hierbij ervaren. Door gebruik te maken van kwalitatief onderzoek kon gekeken worden naar de meningen, opvattingen en interpretaties van de participanten over een bepaald onderwerp (Olde & Lucassen, 2015). De meningen en opvattingen van de gespreksleiders binnen de Mesdag waren van belang, om erachter te komen wat redenen zijn voor het al dan niet uitvoeren van een moreel beraad. Bij dit onderzoek is er sprake van een deductief en inductief proces.

Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van een vragenlijst, met daarin open vragen, en diepte-interviews. Eerst is een vragenlijst verstuurd naar alle gespreksleiders. Vervolgens is aan de hand van de ingevulde vragenlijsten bepaald met welke gespreksleiders een diepte-interview werd afgenomen. De diepte-interviews waren open en semigestructureerd. Dit betekent dat voorafgaand aan het interview een interviewschema is opgesteld dat als leidraad wordt gebruikt voor het interview, maar dat de volgorde van de vragen niet vast stonden (Hennink et al., 2011). Bij de vragen was ook een mogelijkheid om door te vragen, dit werd gedaan aan de hand van probes. Probes zijn aanwijzingen die ervoor zorgen dat de interviewer dieper op de vraag door kan gaan. Tijdens het interview is gebruik gemaakt van 'rapport'. Dit houdt in dat tijdens het interview een vertrouwensband is opgebouwd tussen de participant en de interviewer. Hierdoor voelt een participant zich vaak meer op z'n gemak, waardoor de participant vaak meer verteld. Hierbij is het ook belangrijk dat de vragen op een open en empathische manier worden gesteld aan de participant. Aan het einde van het interview is het vertrouwen langzaam afgebouwd, zodat de participant op een prettige en veilige manier het interview kon verlaten (Hennink et al., 2011).

3.4.2 Participanten selectie

Voor dit onderzoek is een doelgerichte steekproef uitgevoerd waarbij doelbewust is gezocht naar participanten die bepaalde kenmerken hebben die belangrijk zijn voor het onderzoek.

Voor het werven van de participanten is gebruikgemaakt van een formeel netwerk en hulp van de twee gespreksleiders die het moreel beraad in het algemeen organiseren binnen de Mesdag, in het vervolg genoemd als hoofdgespreksleiders. Aangezien het onderzoek plaatsvindt binnen de forensische psychiatrie Mesdag en gaat over de ervaringen van gespreksleiders moreel beraad, is het onderzoek uitgevoerd met de gespreksleiders binnen de Mesdag. Naar alle gespreksleiders is een vragenlijst gestuurd, vervolgens is met zes van deze gespreksleiders ook een diepte-interview afgenomen. Tijdens de selectieprocedure hebben dus de hoofdgespreksleiders geholpen. Zij hebben dit gedaan door een e-mail te sturen naar de gespreksleiders, waarin duidelijk werd gemaakt dat deelname erg van belang is. Hiermee probeerden ze deelname aan het onderzoek van de gespreksleiders te stimuleren.

De selectieprocedure voor de interviews is als volgt gegaan: binnen de kliniek zijn momenteel 16 gespreksleiders actief aan het werk als gespreksleider. Er zijn meer afdelingen dan gespreksleiders binnen de kliniek, waardoor sommige gespreksleiders aan meerdere afdelingen zijn verbonden. Voor dit onderzoek is gekozen om alleen de vragenlijst naar de actieve gespreksleiders te sturen, aangezien deze ervaren hoe het op dit moment gaat. Van

de 16 gespreksleiders hebben 15 mensen de vragenlijst ingevuld. Uit deze 15 ingevulde vragenlijsten zijn 6 gespreksleiders gevraagd voor een diepte-interview. Hierbij zijn twee gespreksleiders gekozen die hadden aangegeven dat het hen lukt om moreel beraad regelmatig uit te voeren. Ook zijn twee gespreksleiders waaruit uit de antwoorden bleek dat ze wel moreel beraad uit voeren, maar dat het niet lukt om dit regelmatig te doen. En zijn twee gespreksleiders uitgekozen die in de vragenlijst aangaven dat het hen niet lukt om moreel beraden uit te voeren. De verdeling mannen en vrouwen was gelijk verdeeld bij de geïnterviewde gespreksleiders. Daarnaast hadden ze ervaring tussen de 1,5 en 3 jaar, met daarin één uitzondering. Die participant had 11 jaar ervaring.

3.4.3 Dataverzameling

Voorafgaand aan de vragenlijst zijn de participanten geïnformeerd over de inhoud van het onderzoek door middel van een informatiebrief (Bijlage 3). Daarnaast zijn de participanten hierin ook geïnformeerd over wat meedoen voor hen inhoudt en dat alle gegevens uit de vragenlijst geanonimiseerd worden.

De vragenlijst bestaat uit algemene sociodemografische vragen en algemene vragen over de ervaringen van de participanten over het gespreksleider zijn. Deze zijn opgesteld in overleg met de hoofdgespreksleiders en een derde persoon van de afdeling onderzoek. In de vragenlijst werd ook gevraagd of het lukt om Moreel Beraad consequent uit te voeren en waarom dit wel of niet lukt. Ook is gevraagd of de participant open stond voor een diepte-interview.

Vervolgens zijn zes participanten weer benaderd voor een diepte-interview. Deze zes participanten zijn gekozen uit de vragenlijsten, waarin de participant had aangegeven open te staan voor een diepte-interview.

De interviews zijn gehouden binnen in de Mesdag, zodat ze niet extra tijd kwijt waren aan reizen. Tijdens het interview waren alleen de participant en ik aanwezig. De interviews zijn in een aparte kamer gehouden, zodat de privacy van de participant gewaarborgd kon worden. De interviews werden ook opgenomen, zodat deze achteraf getranscribeerd konden worden. Of te wel het woord voor woord uitschrijven van het interview (Hennink et al., 2011).

Het interview begon met een korte introductie over het onderzoek en hierin is ook aangegeven dat deelname volledig vrijwillig is en dat op elk moment gestopt kon worden. Ook werd duidelijk benoemd dat alle data anoniem verwerkt wordt. Dit houdt in dat elke karakteristieke eigenschap waaraan de participant herkend kon worden, werd geanonimiseerd. Met de data is ook zorgvuldig omgegaan. Voor dit onderzoek zijn de data

uit de vragenlijsten en de diepte-interviews bewaard. De gegevens worden in eerste instantie bewaard op mijn computeraccount in de Mesdag. Op dit account is alleen toegang te krijgen middels mijn e-mailadres en wachtwoord. Na het einde van de stageperiode worden de documenten in papieren vorm bewaard op de onderzoeksafdeling binnen de Mesdag. Deze documenten staan daar achter slot en grendel en hier hebben alleen vijf medewerkers van het onderzoeksteam toegang tot. De geluidsopnames van de diepte-interviews zijn verwijderd nadat deze zijn getranscribeerd. De rest van de gegevens wordt 10 jaar bewaard binnen de Mesdag. Dit is nodig, omdat het de bedoeling is dat het onderzoek gepubliceerd gaat worden. Na de introductie van het interview is ook mondeling toestemming gevraagd voor het opnemen van het interview.

Vervolgens is het interview daadwerkelijk van start gegaan. Hierbij is gestart met een aantal vragen die gaan over de achtergrond van de participant. Dit zorgt ervoor dat de participant zich op zijn gemak voelt, zodat vertrouwen opgebouwd kan worden (Hennink et al., 2011). Hierna zijn vragen gesteld die al wel over het onderwerp gaan, maar nog niet de diepte in gaan. Hierdoor maakte de participant rustig kennis met het onderwerp. Vervolgens kwamen de vragen die essentieel zijn voor het onderzoek. Hierbij is gebruikgemaakt van 'probes', zodat meer de diepte in kon worden gegaan (Hennink et al., 2011). Als laatste is het interview afgesloten met algemene vragen over de participant, zodat het interview rustig kon worden afgesloten. Alle vragen waren open, zodat de participant de ruimte had om zijn/haar mening te geven. Hierbij waren de vragen niet sturend en kwam de mening van de interviewer niet naar voren. Het interviewschema is te zien in bijlage 4.

Na het eerste interview werd duidelijk dat de openingsvragen snel en kort waren, hierdoor was geen tijd om de vertrouwensband op te bouwen en de participant op z'n gemak te laten voelen. Daarom is hier een extra vraag aan toegevoegd, waardoor de participanten al meer hun verhaal kwijt konden. Dit ging om de vraag: "Wat houdt deze functie precies in?". Deze vraag bood de participant de kans om wat uitgebreider te reageren, waardoor ze op hun gemak kwamen. Dit is in tegenstelling tot de eerdere vragen, aangezien hier kort op geantwoord kon worden. Deze verandering is terug te zien in bijlage 5.

3.4.4 Data-analyse

De data zijn geanalyseerd door zowel deductieve als inductieve benaderingen te combineren. Bij een deductief onderzoek wordt getoetst vanuit bestaande theorieën en bij een inductief onderzoek wordt uit meerdere observaties één conclusie getrokken (Roose & Meuleman, 2016). Aan de hand van bestaande theorieën is vooraf een codeboek opgesteld

(deductief). Tijdens het coderen van de interviews zijn hieraan nieuwe thema's en codes toegevoegd die voortkwamen uit de data (inductief). Deze combinatie resulteerde uiteindelijk in een definitief codeboek voor het onderzoek (zie bijlage 6).

Alle interviews zijn getranscribeerd. De transcripten zijn vervolgens gecodeerd en dit is gedaan in het programma Atlas.ti. In Atlas.ti kunnen codes gekoppeld worden aan het transcript en hierdoor wordt structuur aan de opvattingen en interpretaties uit de verschillende interviews gebracht. De codes zijn binnen een bepaalde categorie en thema geplaatst en dit vormde dan de uiteindelijke data voor de analyse.

3.4.5 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid, oftewel de 'trustworthiness' in kwalitatief onderzoek, wordt beoordeeld op vier onderdelen credibility, confirmability, transferability en dependability (Shenton, 2004).

De 'credibility' gaat over de geloofwaardigheid van het onderzoek. Hierin is het van belang dat de resultaten een goede weergave zijn van de werkelijkheid. Daarnaast moet het onderzoek een goede representatie geven van hoe de geïnterviewden dingen ervaren en beleven (Shenton, 2004). Dit is gewaarborgd door aan de geïnterviewden, door middel van de informatiebrief, duidelijk te maken wat het doel van het onderzoek is. Daarnaast is het doel van het onderzoek ook weer duidelijk gemaakt tijdens de introductie van het interview. Ook is gebruik gemaakt van parafraseren en samenvatten tijdens het interview. Hierdoor werd het duidelijk of goed is begrepen wat de geïnterviewde heeft gezegd.

De 'confirmability' gaat over de mate van neutraliteit in het onderzoek. Hiervoor is het belangrijk dat de onderzoeker objectief is gebleven gedurende het onderzoek (Shenton, 2004). Hieraan is gehouden door tijdens het interview geen vragen te stellen die sturend of oordelend waren. Daarnaast is bij het doorvragen geprobeerd om de mening van de interviewer niet naar voren te laten komen. In de andere fasen van het onderzoek wordt ook geprobeerd om zo objectief mogelijk te blijven.

'Transferability' betreft de mate waarin de resultaten toepasbaar zijn in andere contexten (Shenton, 2004). Om de overdraagbaarheid te bevorderen, is in dit onderzoek duidelijk omschreven hoe de context van de Mesdag eruit ziet. Hierdoor kan gekeken worden of de resultaten ook in andere forensische instellingen toegepast kunnen worden.

Als laatste is 'dependability', de betrouwbaarheid van het onderzoek (Shenton, 2004). Dependability geeft aan in welke mate het onderzoek herhaalbaar is. Wanneer het onderzoek opnieuw zou worden uitgevoerd zouden dezelfde resultaten eruit moeten komen. Om dit te waarborgen, is er gewerkt met een interviewschema, zodat alle deelnemers

vergelijkbare vragen kregen. Daarnaast is het analyseproces zorgvuldig en gedetailleerd beschreven in een analyseplan, waarin stap voor stap wordt uitgelegd hoe de data zijn verwerkt en geïnterpreteerd. Dit is terug te lezen in de methoden hoofdstuk. Deze werkwijze zorgt voor transparantie en maakt herhaling onder gelijke omstandigheden mogelijk.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek vermeld. Voor dit onderzoek is zowel kwantitatieve als kwalitatieve data verzameld. De kwantitatieve bevindingen worden als eerste besproken en hierna volgen de kwalitatieve bevindingen. De interpretatie van deze bevindingen zijn te lezen in de Conclusie & Discussie.

4.1 Kwantitatieve bevindingen

Om antwoord te geven op de eerste twee deelvragen: ‘Hoe vaak komt het voor dat moreel beraad niet wordt uitgevoerd binnen de Mesdag in 2024?’ en ‘Op welke type afdelingen die aan moreel beraad doen is dit het geval? (Instroom, doorstroom, uitstroom, anders)’ is gekeken naar de agenda’s van de afdelingen. In totaal zijn er 32 afdelingen waarop moreel beraad gegeven hoort te worden. Hiervan hebben 17 afdelingen in 2024 één of meerdere moreel beraden uitgevoerd (53,13%). Er zijn 15 afdelingen waarop in 2024 geen moreel beraden zijn uitgevoerd (46,88%). Dit betekent dat op bijna de helft van de afdelingen geen moreel beraad is uitgevoerd in 2024. In tabel 3 is een overzicht te zien van de verdeling van de verschillende afdelingen met de bijbehorende participatiegraden.

Tabel 3: Verdeling van de verschillende type afdelingen met bijbehorende percentages

	Instroom	Doorstroom	Uitstroom	Anders	Totaal
Afdelingen waarop MB	5	12	6	9	32
uitgevoerd hoort te worden	15,63%	37,5%	18,75%	28,13%	100%
Afdelingen waarop in 2024 MB	1	8	4	4	17
is uitgevoerd	5,88%	47,06%	23,53%	23,53%	100%
Participatiegraad	20%	66,67%	66,67%	44,44%	53,13%

In tabel 4 is elke afdeling van de kliniek meegenomen, waarvan in de agenda moreel beraad was opgenomen in 2024. Van de overige afdelingen is het moreel beraad niet in de agenda te zien. Om de zes weken hoort een moreel beraad uitgevoerd te worden, wat betekent dat elk jaar 8 moreel beraden per afdeling ingepland horen te zijn. In 2024 had bij deze afdelingen samen in totaal 136 keer moreel beraad ingepland moeten staan. Bij deze afdelingen is het daarentegen maar 64 keer gedaan (47,06%). Dit betekent dat in totaal meer dan de helft moreel beraden op deze afdelingen niet hebben plaatsgevonden.

Tabel 4: Aantal keren MB per type afdeling waarop wel MB is uitgevoerd in 2024

Type afdeling	Aantal afdelingen	Aantal keer MB in 2024	Hoeveelheid MB dat uitgevoerd had moeten worden	Participatiegraad
Instroom	1	3	8	37,5%
Doorstroom	8	34	64	53,13%
Uitstroom	4	7	32	21,88%
Anders	4	20	32	62,5%
Totaal	17	64	136	47,06

In tabel 3 is ook te zien dat de participatiegraad van de instroom afdelingen over uitvoeren van moreel beraad in 2024 het laagst is (20%). Bij de doorstroom en uitstroom afdelingen zijn de participatiegraden het hoogst (66,67%). Op de afdelingen waarbij wel moreel beraad is uitgevoerd in 2024, is de participatiegraad van de uitstroom afdelingen het laagst (21,88%). Dit is terug te lezen in tabel 4. In deze tabel is ook te zien dat de participatiegraad bij deze afdelingen het hoogste is voor de ‘andere’ afdelingen (62,5%).

4.1.1 Beschrijvende statistieken

Om een antwoord te geven op de derde deelvraag: ‘Wat is de houding van de teamleden tegenover moreel beraad?’ wordt eerst gekeken naar de beschrijvende statistieken van de variabelen. Hieruit is te lezen wat de gemiddelde scores zijn en hoe vaak bepaalde scores voorkomen.

Tabel 5: Beschrijving van de in de enquête opgenomen variabelen: gemiddelde (standaarddeviatie), minimum- en maximumwaarde en totaal aantal respondenten

Variabele	Gemiddelde (standaarddeviatie)^a	Minimum	Maximum	N totaal
Geslacht (Man = 0, Vrouw = 1, Anders = 2)	40,2% man 58,7% vrouw 1,1% man	0,000	2,000	92
Leeftijd	4,53 (2,438)	1,000	9,000	92
Werkervaring	2,48 (1,854)	1,000	7,000	92
Moreel beraad nuttig (Niet nuttig = 0, wel nuttig = 1)	16,3% 83,7%	0,000	1,000	92

^a Bij nominale variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages

In tabel 4 zijn de beschrijvende statistieken van de variabelen weergegeven. Hierin is te zien dat er meer vrouwen zijn (58,7%) dan mannen, maar dat dit verschil klein is. Daarnaast zijn de meeste participanten wat ouder. Het gemiddelde van leeftijd is namelijk 4,53, wat betekent dat de meeste participanten tussen de 4^{de} en 5^{de} categorie vallen (tussen de 35 en 44 jaar). Ook hebben de meeste participanten al meerdere jaren werkervaring (. Het gemiddelde hier is 2,48. Hierbij valt het tussen de 2^{de} en 3^e categorie en hierbij horen de aantal jaren werkervaring van tussen de 6 en 15 jaar. Daarnaast is het opvallend dat de meerderheid het er mee eens is dat moreel beraad nuttig is (83,7%) en dat maar een klein deel moreel beraad niet nuttig vindt (16,3%).

Tabel 5: Resultaten van de logistische regressieanalyse

	Model 1 ^a			VIF ^c
	<i>B (SE)</i>	<i>Exp (B)</i>	<i>95% BHI</i>	
Constante	2,06* (0,80)	7,82		
Geslacht (Man = 0, Vrouw = 1)	0,96 (0,63)	2,62	0,77 – 8,91	1,05
Leeftijd	-0,09 (0,17)	0,91	0,66 – 1,27	1,92
Werkervaring	-0,14 (0,20)	0,87	0,59 – 1,29	1,93
Deviance		72,05		
Chi-kwadraat		6,08 (3)		
Hosmer- Lemeshow		6,46		
N		91		

*Significant bij $p < 0,05$

^aAfhankelijke variabele is MB_nuttig

4.1.2 Hypothese toetsing

Voor de eerste hypothese is gekeken naar het effect van geslacht op het nuttig vinden van moreel beraad. Hierbij is gebruik gemaakt van een *chi-kwadraat* toets ($X^2(1) = 3,828$, $p = 0,05$). Deze waarde is significant, wat betekent dat geslacht samenhangt met het nuttig vinden van moreel beraad.

Bij de tweede hypothese is een *t*-toets uitgevoerd voor leeftijd en moreel beraad nuttig vinden ($t = 1,705$, $p = 0,092$). Deze toets laat zien of de groepen die moreel beraad wel of niet nuttig vinden, verschillen in leeftijd. Deze waarde is niet significant, waardoor niet met zekerheid gezegd kan worden of er een effect is van leeftijd op het nuttig vinden van moreel beraad.

Ook voor de derde hypothese is gekeken naar de *t*-toets. In dit geval is gekeken naar het effect van werkervaring op het nuttig vinden van moreel beraad ($t = 1,460$, $p = 0,165$). Deze waarde is niet significant, waardoor ook hier niet met zekerheid gezegd kan worden of er een effect is van werkervaring op het nuttig vinden van moreel beraad.

Naast deze hypothesen is ook een logistische regressieanalyse uitgevoerd, zodat gekeken kon worden naar de effecten van de variabelen geslacht, leeftijd en werkervaring

samen. De onafhankelijke variabele in de regressieanalyse heet 'moreel beraad nuttig'. In tabel 5 zijn hiervan de resultaten weergegeven. Hierin is te zien dat de effecten wel in de verwachte richting gaan, maar dat deze niet significant zijn. Het effect van geslacht is $b = 0,96$ ($p = 0,12$, $odds-ratio = 2,62$), het effect van leeftijd is $b = -0,09$ ($p = 0,59$, $odds-ratio = 0,91$) en het effect van werkervaring is $b = -0,14$ ($p = 0,49$, $odds-ratio = 0,87$). Ook is een backward: LR uitgevoerd. Hieruit bleek dat geslacht de sterkste voorspeller was voor het wel of niet nuttig vinden van moreel beraad ($b = 1,15$, $p = 0,06$, $odds-ratio = 3,15$).

4.1.3 Modevaluatie

In tabel 5 zijn verschillende waarden te zien die de kwaliteit van het model weergeven. Het gaat hierbij om de *Deviance* en de *Hosmer-Lemeshow toets*. In bijlage 1 is te lezen hoe deze waarden zijn verkregen. De *deviance* vergelijkt twee modellen met elkaar, het lege model en het model met de toegevoegde variabele. Wanneer deze significant is betekent dit dat de toevoeging van een variabele een betere voorspelling geeft van de afhankelijke variabele. De significantie wordt in dit geval getoetst door de *Chi-kwadraat*. Het is belangrijk dat de *deviance* bij een volgend model een lagere waarde heeft. Dit geeft namelijk weer dat het volgende model een beter model is. Bij de *Hosmer-Lemeshow toets* wordt gekeken naar de voorspelde en geobserveerde kansen. De nulhypothese bij deze toets stelt dat de voorspelde en geobserveerde proporties overeenkomen. Als de waarden van de toets niet significant zijn, en de nulhypothese niet verworpen wordt, geeft dit weer dat de voorspelde en geobserveerde proporties vergelijkbaar zijn.

Het verschil tussen het lege model en het volledige model in *deviance* wordt getoetst met de *chi-kwadraat* analyse. In dit model is de *chi-kwadraat* $X^2(3) = 6,08$, $p = 0,12$. Deze is niet significant, wat betekent dat het volledige model niet een betere voorspeller is dan het lege model. De *Hosmer-Lemeshow* is ook niet significant ($X^2(8) = 6,46$, $p = 0,596$), de waarde geeft aan dat het model wel een goede fit is.

In tabel 5 staan ook de VIF-waarden van het laatste model. Hoe deze waarden zijn verkregen is ook terug te lezen in bijlage 1. Wanneer de VIF-waarden onder de vier zijn, is geen sprake van multicollineariteit. Aangezien de getallen boven de één zijn is er wel sprake van samenhang, maar deze is niet dusdanig ernstig.

Ook is het belangrijk dat het model aan de modelassumptie van logistische regressie voldoet. De assumptie stelt dat de observaties onafhankelijk van elkaar moeten zijn. Dit is hier het geval aangezien het gaat om allemaal aparte participanten, die elk maar één keer de

enquête hebben ingevuld. Daarnaast zijn de participanten verdeeld over de verschillende type afdelingen, waardoor ze ook hier niet afhankelijk zijn van elkaar.

1.1 Kwalitatieve bevindingen

Voorafgaand aan het interview zijn deductieve codes opgesteld. Tijdens de analyse zijn hieraan inductieve codes toegevoegd. Hoe deze zijn opgesteld is te lezen in het codeboek (bijlage 6). Voorafgaand zijn twee thema's opgesteld: persoonsgebonden opvattingen en organisatorische kenmerken. Vervolgens is tijdens de analyse een derde thema opgesteld genaamd 'overige informatie'. Binnen dit thema zijn codes toegevoegd die nuttige informatie bevatten, maar welke niet onder de persoonsgebonden opvattingen of organisatorische kenmerken vallen. Met deze thema's wordt geprobeerd antwoord te geven op de deelvraag: 'wat zijn de redenen voor het al dan niet uitvoeren van het moreel beraad op de afdeling?'

Uit alle ingevulde vragenlijsten zijn zes participanten benaderd voor een diepte-interview. Dit zijn participanten 1, 3, 5, 7, 8 en 9.

1.1.1 Persoonsgebonden opvattingen

Binnen dit thema kwamen factoren naar voren die te maken hebben met de houding, intentie en vaardigheden van de medewerkers ten opzichte van moreel beraad. Hierin kwam onder andere de motivatie van de medewerkers, de moeilijkheden met betrekking tot moreel beraad en het gevoel dat een afdeling nog niet klaar was voor moreel beraad naar voren.

Motivatie van de medewerkers

De gespreksleiders gaven aan dat over het algemeen de medewerkers van de Mesdag wel de intentie hebben om moreel beraad uit te voeren en hier ook positief tegenover staan. Alleen zijn er andere factoren waardoor het niet inplannen en dus het implementeren van moreel beraad niet lukt:

“Maar er is geen onwil. Er is geen onwil bij de mensen om te laten doen.” (Participant 8)

Ook participant 9 gaf aan dat vanuit de medewerkers geen onwil is, omdat de medewerkers zelf ook met vraagstukken komen. Dit laat zien dat de medewerkers zelf ook gemotiveerd zijn voor een moreel beraad:

“Ja, terwijl je wel merkt dat ze het wel leuk vinden om te doen. En dat die vraag er ook wel vanuit de afdeling komt. Dat ze hem ook wel weten te vinden. Dat ze zeggen van, nee, we hebben weer een vraagstuk.” (Participant 9)

Daarnaast geven de participanten aan dat de medewerkers het belang van moreel beraad in zien, doordat de afdeling bijvoorbeeld met een vervelend vraagstuk zit:

“Het team had twee weken ervoor een ernstig incident meegemaakt met de patiënt. Dus we hebben gewoon geluisterd, en toen zeiden ze ook van ja we moeten echt wel weer een moreel beraad hebben, want er spelen hier zaken die we toch misschien op zo’n beraad juist kunnen uitspreken naar elkaar.” (Participant 8)

Ook participant 7 gaf aan dat de medewerkers het belang van moreel beraad in zien en dat dit verwarrend is, aangezien het inplannen van een moreel beraad toch lastig blijkt te zijn:

“Ik denk dat ze het belang vooraf ook zeker wel inzien. Ja, dus dat is ook weer het lastige. Ze zien het belang er wel van in.” (Participant 7)

Ondanks dat de meeste afdelingen positief tegenover het moreel beraad staan, kwam ook uit de interviews naar voren dat op sommige afdelingen het belang van moreel beraad niet wordt ingezien. De afdeling komt bijvoorbeeld niet zelf met een dilemma, terwijl de moreel beraden daar juist wel voor zijn bedoelt. Het gaat namelijk juist om de dilemma’s van de medewerkers op de afdelingen. Hieruit komt naar voren dat ze zelf geen motivatie hebben voor het moreel beraad:

“Of als er geen motivatie is in de groep, ik heb het een paar keer meegemaakt bij [afdeling]. Dat ze het idee hebben dat het moreel beraad wordt gedaan om het moreel beraad. In plaats van dat zij een echt dilemma hebben en dat we dan moreel beraad hebben.” (Participant 1)

Bij één afdeling waren de medewerkers zelfs negatief over het moreel beraad. Hierbij hebben de medewerkers echt tegen de gespreksleider gezegd dat ze alleen het moreel beraad doen, omdat ze weten dat het moet:

“Het is wel zo dat ik ben een keer als toehoorder bij een beraad geweest waar echt mensen rond het negatief waren die zeiden van dit moet anders had ik het nooit gedaan.” (Participant 8)

Moeilijkheden met betrekking tot het moreel beraad

De participanten benoemen tevens dat het lastiger is om een moreel beraad uit te voeren, omdat het team moeite heeft met de onderdelen van moreel beraad. De medewerkers hebben dan voornamelijk moeite met het bedenken van een onderwerp en een moreel dilemma:

“En ja, wat ik zeg, ze zien vaak ook niet dat er een moreel dilemma ligt. Dus dat er iets een moreel vraagstuk is. En dan moet je eigenlijk daar al heel erg op gaan lopen vissen. Van, nou wat speelt hier dan? Waar lopen jullie tegenaan?” (Participant 7)

Afdeling nog niet klaar voor moreel beraad

Eén participant gaf aan dat zij ook op een andere afdeling gespreksleider zal gaan worden, maar dat dit uiteindelijk niet is doorgegaan. Dit kwam doordat de afdeling nog niet toe was aan moreel beraad:

“Ik zou ook op [afdeling] moreel beraad gaan geven, alleen daar was [afdeling] nog niet helemaal aan toe.” (Participant 5)

1.1.2 Organisatorische kenmerken

De organisatorische factoren zijn door elke participant benoemd. Deze factoren speelden een rol in het wel dan niet kunnen uitvoeren van een moreel beraad op de afdelingen. Bij de ene participant lukt het wel om regelmatig (om de zes weken) een moreel beraad in te plannen en bij de ander niet:

“Ja, eigenlijk op alle afdelingen, alle drie de afdelingen waar ik nu gespreksleider ben, lukt het mij om het in te plannen.” (Participant 3)

“Nee, ik denk dat ik op drie, vier morele beraden per jaar kom. Dus dat is echt heel weinig. Mijn laatste was januari.” (Participant 7)

Vooruitplannen

Participant 3 geeft dan ook als reden aan waarom het wel lukt om het moreel beraad regelmatig uit te voeren, omdat hij aan het eind van het jaar de moreel beraden voor het jaar daarop alvast inplant. Hierbij plant hij zelfs extra tijden in, zodat er altijd acht moreel beraden per jaar plaats vinden. Er zijn namelijk altijd wel eens omstandigheden waardoor een moreel beraad een keer echt niet door kan gaan:

“Een van de dingen is dat ik met de teamleider of degene die de roosters maakt in gesprek ga en ik maak een jaarplanning en dat is voor alle afdelingen zo. Dus ik ga het voor het hele jaar, plan ik het in en het liefst nog vaker dan die acht keer die er in principe voor staan. Ik plan het liefst nog tien keer in, want uit ervaring weet ik dat het gaat altijd wel door omstandigheden waar we allebei niks aan kunnen doen, gaat het niet door.” (Participant 3)

Hulp van een leidinggevende

Daarnaast geven verschillende participanten aan dat het helpt om een moreel beraad in te plannen, wanneer een leidinggevende van de afdeling hierin helpt. Dit zijn dan bijvoorbeeld de behandelaren en teamleiders die beiden een leidinggevende functie hebben binnen de teams:

“Het is ook wel van uit de behandelaar verzocht van nou ja weet je er is nog maar een keer moreel beraad geweest dit jaar waar blijft de volgende.” (Participant 9)

“Ik heb in ieder geval met de teamleider een klik en die wil graag dat het doorgaat en die zorgt er ook voor zeg maar aan de achterkant dat het ook doorgaat” (Participant 3)

Hulp van een ander

Ook hulp vanuit een medewerker van de afdeling lijkt te helpen. Dit is een collega die erg gemotiveerd is en de gespreksleider helpt met het plannen en het organiseren van de moreel beraden op de afdeling:

“Maar ik heb wel een fanatieke collega die daar zit, die het om de 6 weken voor me in heeft gepland en dan ook echt een moment hebt. Dat loopt, als het daar rustig is dan loopt dat wel.” (Participant 5)

Slechte communicatie

De participanten geven daarentegen ook verschillende factoren waardoor het regelmatig uitvoeren van een moreel beraad op de afdeling niet lukt of dat het tijdens het moreel beraad niet goed verloopt. Eén participant geeft hierin aan dat bij haar op de afdeling sprake is van slechte communicatie tussen de medewerkers, waardoor het moreel beraad niet regelmatig door gaat:

“Het is ook een stukje communicatie tussen collega's weer onderling denk ik. Want ik heb een aandacht functionaris zoals we dat allemaal noemen voor moreel beraad. En daarmee stem ik onderwerp af en stem ik datum af. En die zet dan in de algehele agenda van iedereen van dan hebben we moreel beraad. Maar dan gaat er toch een stukje mis in communicatie naar de collega's waardoor niet iedereen het in de agenda heeft staan. En dan is het onverwacht dat ik kom met van we hebben vanmiddag moreel beraad.” (Participant 7)

Personele onrust

Participant 5 gaf aan dat het op dit moment niet goed op de afdeling loopt doordat er sprake is van personele onrust. Er zijn op dit moment in het team veel personeelwisselingen, waardoor momenteel geen sprake is van een vast team:

“Nee, maar dat komt ook omdat de afdeling, er is veel personele onrust en dat maakt het ook gewoon lastiger voor ze.” (Participant 5)

Voorwaarden

Bij verschillende participanten komt ook naar voren dat de voorwaarden voor het moreel beraad eigenlijk al niet goed zijn op de afdeling, waarbij één participant bijvoorbeeld aangeeft dat het moment van de dag ervoor zorgt dat de medewerkers van de afdelingen het lastig vinden. Het moreel beraad wordt namelijk altijd ingepland na de werkbijeenkomst, omdat dan de hoogste bezetting op de afdeling is. De medewerkers zitten hierdoor vaak nog met hun gedachten bij de werkbijeenkomst en vinden het hierdoor lastig om over te gaan naar het moreel beraad:

“Het is ook gewoon de dynamiek waar je je in begeeft. Moreel beraad is ook vaak gepland na een werkbijeenkomst. Dus dan ga je dus heel stapsgewijs alles bij langs wat er die dag moet gebeuren. En dan ga je in één keer met een moreel beraad de verdieping in. En die slag is... En tegelijkertijd moet er ook nog van alles gebeuren op zo’n afdeling. En die schakeling vinden heel veel mensen lastig.” (Participant 3)

Een ander probleem is dat een team niet op de hoogte is van de methodiek, waardoor het uitvoeren van moreel beraad heel lastig wordt. Dit komt doordat het een afdeling was waar al een jaar geen moreel beraad meer had plaats gevonden. De medewerkers wisten hierdoor niet meer hoe een moreel beraad wordt uitgevoerd. Daarnaast waren er mogelijk ook nieuwe collega’s bij gekomen die dan dus nog helemaal niet bekend waren met de methode van moreel beraad:

“Dus dat vond ik in de methodiek ook verwarrend, dat zij dat niet zo van tevoren wisten. Dat was dat team waar ze het een jaar niet hadden gehad dus dat was misschien een nieuw iemand of zo maar op een gegeven moment weten ze het allemaal niet maar doe jij het dan maar zo. Dat is een methodisch gegeven wat ik op dat moment wel even heb gezegd nee graag een iemand. Toen wezen ze ook wel iemand aan. Wat ik mij ook wel kan voorstellen dat heel lang niet heb gehad en er zitten nieuwe bij, dus ja dan gaat het niet helemaal goed.” (Participant 8)

Onrust op de afdelingen en te weinig ruimte

Bij veel participanten speelt onrust op de afdeling een grote rol in de problematiek rondom moreel beraad. De onrust komt onder andere door de ‘waan van de dag’ en hierdoor hebben de medewerkers van de afdeling eigenlijk te weinig ruimte en tijd voor het goed kunnen

volgen van een moreel beraad. De onrust ontstaat doordat de telefoon van de afdeling overgaat, collega's die af en toe weglopen om bij de patiënten op de afdeling te kijken of medewerkers die midden in het moreel beraad er opeens bij komen zitten:

“En tijdens het moreel beraad zie je ook wel dat dan bijvoorbeeld de casus inbrenger niet aanwezig is. Of dat er dan de telefoon gaat en er wordt toch opgenomen. Of er blijft een van de medewerkers toch op de vloer. Er is wat onrust. Er komen mensen binnen lopen. Iemand kan maar bij de helft van het moreel beraad aanwezig zijn en vertrekt dan weer. Dan sluit er ineens weer iemand aan. Dan komt er een teamleider binnen die denkt ook ik doe ook even mee. Dus het is op de [afdeling] best wel een beetje chaotisch af en toe en ook wel lastig om soms ook echt tot een concrete afspraak te komen.” (Participant 9)

Participant 1 geeft hierin een vergelijkbaar voorbeeld:

“Nee ik had dan een uur in de overdrachtstijd en dan kwam de late dienst ook meestal kwartier later binnen. Er waren vaak maar drie, vier mensen en dan moest eigenlijk nog een overdrachtje snel tussendoor gebeuren. Telefoon die tussendoor ging, dus het was eigenlijk een uur maar werd continu weer uitgehaald. Op een gegeven moment gezegd dit werkt eigenlijk niet.” (Participant 1)

Bij de participanten komt meerdere keren naar voren dat dit komt door de ‘waan van de dag’. Binnen de kliniek gebeurt elke dag wel weer wat anders en de medewerkers zijn hier constant druk mee:

“Dat dat in de chaos van de kliniek, want je wordt eigenlijk geleefd door de waan van de dag. En op wat er gebeurt.” (Participant 5)

Hierbij geven de participanten bovendien aan dat hierdoor de afdeling te weinig ruimte en tijd heeft om moreel beraad goed te kunnen uitvoeren, waardoor een moreel beraad zelfs op het laatste moment nog wordt afgezegd:

“En waar ik ook tegen aanloop is, als er een afspraak is, dat ik dan kom op de dag zelf en dan blijkt dat er zoveel gebeurt op de afdeling, dat ze ook zoiets hebben van het komt

toch eigenlijk niet uit. Als je dan daar veel pijn en moeite en afspraak hebt en een moreel dilemma, kan het dus alsnog weer afgezegd worden.” (Participant 7)

“En er gebeurt heel veel op een afdeling. Waardoor het toch als minder belangrijk wordt gezien.” (Participant 7)

Moreel beraad buiten de afdeling

Participant 9 heeft een keer een moreel beraad buiten de afdeling gevoerd en hierdoor was er meer rust. Zij denkt ook dat dit zou kunnen helpen bij het uitvoeren van moreel beraad, omdat hierdoor de afdeling echt de ruimte wordt gegeven:

“Ik denk wel dat het er als het zeg maar een soort van extern ingepland wordt en ook echt buiten de afdeling dat het een soort van opgelegd bijna als het ware, maar dan ben je ook echt van de afdeling af dat het dan wel echt meer het moment is voor het moreel beraad dat er dan ook die ruimte geboden wordt.” (Participant 9)

Rol als gespreksleider

Als laatste geeft participant 9 ook aan dat ze haar rol als gespreksleider ook lastig kan vinden. Moreel beraad is erg belangrijk en daarom zouden de afdelingen zelf ook meer initiatief moeten tonen om moreel beraad in te plannen:

“Dan verwacht ik ook een beetje initiatief van de afdeling. En dan denk ik, ik ben wel een gespreksleider, maar ik ga dat niet helemaal dragen en organiseren van jullie. De vraag moet ook echt een beetje komen vanuit de afdeling.”

1.1.3 Overige informatie

Naast de individuele en organisatorische kenmerken kwamen de participanten ook met andere informatie die kunnen bijdragen aan het verbeteren van moreel beraad in de kliniek. Hierin komt onder andere naar voren dat de drempel om de hoofdgespreksleiders om hulp te vragen erg laag is:

“En [naam hoofdgespreksleider] heeft eigenlijk ook altijd wel aangegeven, als je vragen hebt en die drempel is volgens mij heel laag, ik maak er niet heel veel gebruik van, maar die drempel is heel laag en ik weet dat het kan.” (Participant 5)

Maar participant 1 vindt wel dat hij na de cursus gelijk is losgelaten. Na de training had meer aandacht naar de nieuwe gespreksleiders mogen gaan, zodat het moreel beraad ook in de praktijk beter wordt gestructureerd:

*“Nee ik had wel het idee dat het... dat ik wel werd losgelaten zeg maar naar die training.”
(Participant 1)*

“Ik denk dat, waar we net over hadden, dat daar wel meer aandacht aan zou kunnen worden gegeven, de periode na de training. Om er meer in te bedden en dat het ook meer iets gestructureerd wordt.” (Participant 1)

Gespreksleiders onderling

Twee participanten geven daarnaast aan dat het fijn zou zijn als er meer connectie is tussen de gespreksleiders onderling. De gespreksleiders zijn momenteel namelijk niet op de hoogte wie nog meer binnen de kliniek medegespreksleiders zijn. Het zou fijn zijn als ze het wel van elkaar weten, zodat ze elkaar ook om hulp kunnen vragen:

“Wie er ook binnen de kliniek actief is. En die je misschien ook zou kunnen vragen. Hoe loopt het nou bij jou? Heb je daar ook moeite mee?” (Participant 5)

Verplicht maken terugkomdag

Ook werd gezegd dat het verplicht maken van de terugkomdagen zou kunnen helpen. Op dit moment zijn er namelijk vaak weinig gespreksleiders van binnen de kliniek aanwezig en hierdoor kan je alleen maar overleggen met gespreksleiders van buiten de kliniek. Gespreksleiders van buiten de kliniek komen niet van een forensisch psychiatrisch centrum, waardoor moreel beraad er bij hen anders uit ziet in de organisatie. Overleg met de gespreksleiders binnen de kliniek kan helpen met kwesties die spelen binnen een forensisch psychiatrisch centrum. Daarnaast zorgt het voor een beter overzicht van hoe het gaat binnen de kliniek met moreel beraad:

“Nou ja, voor die terugkomdagen is het misschien wel handig om... Er zit geen verplicht tintje aan. Om dat wel te doen. Dat dat iets verplichter is om ook bekwaam te blijven.”

Zodat je ook toezicht hebt op wat is de kwaliteit van de gespreksleiders, om dat iets meer verplicht te maken. Zodat er gewoon meer mensen zitten.” (Participant 5)

Verbetering van de zorg

Als laatste geven meerdere participanten aan dat ze moreel beraad een goed initiatief vinden dat bijdraagt aan de verbetering van de zorg binnen de Mesdag:

“Moreel beraad is het nadenken over morele kwesties die spelen in ons werk op zodanig niveau dat het geen discussie wordt, maar een geduldig luisteren naar ieders overwegingen daarin. En ook het achterliggende waardenpatroon. Met als doel om in de toekomst een nog betere zorg te leveren hier in de Mesdag.” (Participant 8)

“Vooral ook op de afdelingen dat het heel waardevol is om op die manier eens te gaan kijken naar dilemma's en dat het ook de rest van je keuzes verbetert.” (Participant 1)

5. Conclusie & Discussie

Dit onderzoek heeft als doel om antwoord te geven op de onderzoeksvraag: ‘Welke factoren hebben invloed op het wel/niet uitvoeren van een moreel beraad op de verschillende afdelingen binnen de Mesdag?’. Uit de resultaten blijkt dat op dit moment op veel afdelingen niet elke zes weken een moreel beraad wordt uitgevoerd. Op de afdelingen waarbij namelijk bekend was hoeveel zij het hebben gedaan in 2024, bleek dat in 52,9% van de gevallen een moreel beraad niet is ingepland. Voornamelijk bij de instroom en uitstroom afdelingen waren veel moreel beraden niet uitgevoerd.

De theorie laat zien dat hier zowel individuele kenmerken als organisatorische kenmerken factoren zijn voor het wel of niet uitvoeren van een moreel beraad. De individuele factoren laten zien dat de sociodemografische kenmerken van de medewerkers invloed kunnen hebben op de acceptatie van het moreel beraad binnen de kliniek. Het niet accepteren van moreel beraad kan zorgen voor weerstand, wat het moeilijker maakt om moreel beraad uit te voeren. De onderzochte sociodemografische kenmerken zijn geslacht, leeftijd en werkervaring. In de literatuur komt naar voren dat vrouwen eerder een positieve houding tegenover verandering in een organisatie hebben dan mannen (Thi & Hai, 2018). Dit komt bijvoorbeeld doordat vrouwen de processen binnen een organisatie eerder als eerlijk beschouwen en ze een positiever werkklimaat ervaren (Bareil et al., 2007; Kammeyer, 2024). De resultaten laten zien dat vrouwen positiever tegenover moreel beraad staan dan mannen. Dit komt overeen met de vooropgestelde verwachting. Dit resultaat is statistisch significant, waardoor gesteld kan worden dat dit effect aanwezig is. Uit de literatuur blijkt ook dat oudere medewerkers negatiever tegenover moreel beraad staan dan jongere medewerkers. Dit komt onder andere doordat oudere mensen minder flexibel zijn in hun gedrag, waardoor zij standvastiger zijn en hierdoor minder snel in veranderingen meegaan binnen een organisatie (Krosnick & Alwin, 1989). Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt echter dat er geen verband is tussen leeftijd en de acceptatie van moreel beraad in de Mesdag, omdat de t-toets niet statistisch significant is. Voor werkervaring werd ook verwacht dat iemand met meer werkervaring negatiever tegenover moreel beraad zou staan dan iemand met minder werkervaring. Dit komt doordat medewerkers met meer werkervaring al langer bij de werkplek zijn, omdat ze het prettig vinden hoe het daar is. Hierdoor kunnen ze weerstand tonen tegen een verandering van het huidige werk (Van Dam et al., 2007). Daarnaast kan meer werkervaring zorgen voor minder motivatie om extra taken uit te voeren binnen een organisatie (Monga & Soni, 2023). Ook hier komen de resultaten van dit onderzoek niet

overeen met de verwachting. Hier is ook de t-toets niet statistisch significant, waardoor niet gesteld kan worden dat een verband aanwezig is. Wanneer naar de gecombineerde invloed van geslacht, leeftijd en werkervaring wordt gekeken, lijken de effecten in de verwachte richting te gaan, maar deze zijn niet statistisch significant. Het is van belang om deze gecombineerde invloed te onderzoeken, omdat binnen een medewerker verschillende sociodemografische eigenschappen samen komen. Uit de resultaten blijkt dat de medewerkers niet voor een grote weerstand zorgen. Een groot deel van de participanten heeft namelijk aangegeven moreel beraad wel nuttig te vinden.

Naast kwantitatieve data is ook kwalitatieve data verzameld. Uit de interviews komt vooral naar voren dat de afdelingen het nut van moreel beraad wel inzien, maar dat er andere redenen zijn waardoor het niet bij iedereen lukt om het consequent uit te voeren. Meerdere participanten geven aan dat het komt door organisatorische factoren. Hierin blijkt vooral dat de afdelingen weinig tijd hebben voor het moreel beraad wanneer deze staat ingepland. Dit komt doordat het moreel beraad op de afdeling wordt uitgevoerd, waardoor er regelmatig afleidingen zijn van de patiënten en andere werkzaamheden die tussendoor gedaan moeten worden. Eén participant gaf dan ook aan dat het uitvoeren van een moreel beraad een stuk beter ging toen het op een andere locatie, buiten de afdeling, werd uitgevoerd. Deze resultaten komen overeen met de verwachting uit de literatuur dat binnen de Mesdag sprake is van een mindere 'implementation climate'. De 'implementation climate' theorie van Klein en Sorra (1996) beschrijft namelijk in hoeverre medewerkers ervaren dat het gebruik van nieuw beleid binnen de organisatie wordt verwacht, ondersteund en gewaardeerd. In het geval van de Mesdag blijkt uit de interviews dat er te weinig ondersteuning is, omdat er onvoldoende tijd en middelen zijn voor het uitvoeren van moreel beraad. Dit zorgt ervoor dat er een lagere 'implementation climate' aanwezig is. De participanten gaven ook een aantal redenen waardoor het inplannen en uitvoeren wel lukte of makkelijker werd. Verschillende participanten gaven aan hulp te krijgen van leiders binnen het team en ervoeren hierdoor ook dat het inplannen vaker gebeurde. Ook dit komt overeen met de literatuur, waaruit blijkt dat leiders cruciaal zijn voor het implementeren van een beleid. Het gaat hierbij dan om de leiders van verschillende niveaus (O'Reilly et al., 2010). Eén participant gaf nog aan dat het vooraf inplannen van moreel beraad voor een heel jaar erg helpt.

Hoewel deze conclusies waardevolle inzichten bieden, kent het onderzoek ook enkele beperkingen. Binnen dit onderzoek is gekeken naar de agenda's van de verschillende afdelingen. Wanneer werd gekeken naar de agenda's, bleek dat van veel afdelingen helemaal

geen moreel beraden ingepland stonden. Redenen hiervoor kunnen zijn dat het daadwerkelijk niet wordt uitgevoerd op deze afdelingen of omdat deze afdelingen geen gebruik maken van deze agenda. Ook voor de afdelingen waarvan wel afspraken in de agenda zijn gevonden, is niet met zekerheid te zeggen dat dit alle afspraken daadwerkelijk zijn. Ook hierbij kunnen er afspraken zijn geweest die niet in de agenda stonden. Deze resultaten laten dus mogelijk niet een volledig beeld van de werkelijkheid zien. Dit kan opgelost worden door het voor de afdelingen verplicht te maken om de afspraken in de desbetreffende agenda te zetten. Daarnaast hebben maar 92 medewerkers de enquête volledig ingevuld, terwijl er in totaal 381 medewerkers zijn die deelnemen aan moreel beraad. Dit kan komen doordat de participanten in de vakantieperiode zijn geworven. Het kan dus zijn dat hierbij belangrijke data niet is meegenomen. Een vervolgonderzoek buiten de vakantieperiode kan voor meer respons zorgen. Tevens is bij de analyses van dit onderzoek geen rekening gehouden met afhankelijkheden binnen de afdelingen. Er is hier geen multilevel analyse uitgevoerd aangezien het steekproef aantal hiervoor te laag is. Verder is niet met elke gespreksleider een diepte-interview gehouden. In de interviews is saturatie bereikt met betrekking tot de oorzaken van belemmeringen bij het inplannen van moreel beraad. Echter gaven de participanten wel verschillende redenen waardoor het inplannen wel lukt. In vervolgonderzoek kan het daarom nuttig zijn om met de andere gespreksleiders in gesprek te gaan en hierin te focussen op redenen waarom het wel lukt om moreel beraad in te plannen. Binnen de Mesdag wordt ook nog een onderscheid in de afdeling gemaakt op het type stoornis van de patiënten. In een vervolgonderzoek kan ook nog gekeken worden of er een verschil tussen deze afdelingen aanwezig is. Daarnaast kan gekeken worden of een ander systeem beter zou kunnen werken, bijvoorbeeld moreel beraad op afroep laten werken, aangezien er weinig tijd is op de afdelingen. Ook kwam in de interviews naar voren dat het afdelingen niet altijd lukt om een dilemma te bedenken.

Het is daarom belangrijk om dit onderwerp verder te onderzoeken. Vervolgonderzoek zorgt voor een beter begrip van de situatie, waardoor de implementatie van moreel beraad verbeterd kan worden. Dit kan niet alleen voor verbetering binnen de Mesdag zorgen, maar ook binnen andere forensische psychiatrieën. Dit leidt tot een betere zorgkwaliteit van de tbs-patiënten, wat zorgt voor een veiligere samenleving.

Literatuurlijst

- Bakker, A. (2021). How employees' use of HR practices affects work engagement: the mediating role of psychological capital and the moderating role of workload [Masterscriptie, Tilburg University]. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=154314>
- Bareil, C., Savoie, A., & Meunier, S. (2007). *Gender differences in commitment to change: Impacted by gender?* Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Philadelphia, PA. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/254449845_Gender_Differences_In_Commitment_To_Change_Impacted_By_Gender
- Bauduin, D., & Kanne, M. (2009). Tijd voor reflectie: praktische ethiek in psychiatrie en rehabilitatie.
- Boschman, S., B., Verweij, S., Teerlink, M., & Weijters, G. (2021). Re-integratiebeleid en recidive: lessen uit internationaal onderzoek. In WODC, WODC. <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3073/Reintegratiebeleid-en-recidive-volledige-tekst.pdf?sequence=1>
- Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton Mayo and the Deification of Human Relations. *Organization Studies*, 32(3), 383–405. <https://doi.org/10.1177/0170840610397478>
- Chari, F., Chimbindi, V., Chikozho, M., & Mapira, N. (2013). Impact of Age on Employee Resistance to Change. A Case Study Cotton Company (COTTCO) in Zimbabwe. *Greener Journal Of Business And Management Studies*, 3(9), 386–392. <https://doi.org/10.15580/gjbms.2013.9.081613784>
- Deprez, Jana & Broeck, Herman & Cools, Eva & BOUCKENHOOGHE, D.. (2012). Gender Differences In Commitment To Change: Impacted By Gender?.
- Dingley, J. C. (1997). Durkheim, Mayo, Morality and Management. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1117–1129. <https://doi.org/10.1023/A:1005728102482>

- Geenen, M. J. M., & Ronde, M. A. (2022). *Leren door reflecteren in het forensisch sociaal domein: inzichten uit de begeleidingskundige praktijk*.
- Hazzi, O. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior: A Holistic review. *Springer eBooks*, 1–12. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3677-1
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. Londen, Engeland: Sage.
- Kals, E., & Jiranek, P. (2011). Organizational justice. In *Springer eBooks* (pp. 219–235). https://doi.org/10.1007/978-3-642-19035-3_13
- Kammeyer, M. A. (2024). *Climate, process, and readiness for change: an analysis of classified and unclassified staff perceptions of organizational change at public, four-year universities in ohio* (By J. Matuga, C. Boff, A. French, & J. M. Turos). https://etd.ohiolink.edu/acprod/odb_etd/ws/send_file/send?accession=bgsu172233994826778&disposition=inline
- Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996). The Challenge of Innovation Implementation. *Academy Of Management Review*, 21(4), 1055. <https://doi.org/10.2307/259164>
- Kremer, S., & Widdershoven, G. (2019). Ethiek van de werkvloer: Moreel beraad in de forensische psychiatrie. In K. Goethals, G. Meynen, & A. Popma (Red.), *Leerboek Forensische Psychiatrie* (pp. 407–419). De Tijdstroom.
- Krosnick, J. A., & Alwin, D. F. (1989). Aging and susceptibility to attitude change. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57(3), 416–425. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.3.416>
- Li, J., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2020). Employee coping with organizational change in the face of a pandemic: The role of transparent internal communication. *Public Relations Review*, 47(1), 101984. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984>

Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Stanick, C. F., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Barwick, M. A., Damschroder, L. J., & Lewis, C. C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research And Practice*, 2. <https://doi.org/10.1177/26334895211018862>

Manschot, H. A. M., & Van Dartel, H. (2003). *In gesprek over goede zorg: overlegmethoden voor ethiek in de praktijk*.

Medisch specialisten: personeelstekort grootste probleem voor de zorg | Federatie Medisch Specialisten. (2023, 1 september). Federatie Medisch Specialisten.
<https://demedischspecialist.nl/nieuwsoverzicht/nieuws/medisch-specialisten-personeelstekort-grootste-probleem-voor-de-zorg>

Molewijk, B. (2014). Moreel beraad - waarom, van waaruit en waartoe? In *In gesprek blijven over goede zorg, overlegmethoden voor moreel beraad*.

Monga, V., & Soni, S. (2023). *Job satisfaction and employee motivation among employees: Review study*. *International Journal of Indian Psychology*, 11(3), 4707–4714.
<https://doi.org/10.25215/1103.439>

Olde, H. T., & Lucassen, P. (2015). Kwalitatief onderzoek. *Huisarts En Wetenschap*, 58(1). <https://doi.org/10.1007/s12445-015-0012-x>

Omodan, B. I., Tsotetsi, C. T., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal Of Human Resource Management*, 18.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>

Oreg, S. & University of Haifa. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. In *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY* (Vols. 15–1, pp. 73–101). Psychology Press Ltd.
<https://doi.org/10.1080/13594320500451247>

- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., Lapid, M., & Self, W. (2010). How leadership matters: The effects of leaders' alignment on strategy implementation. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.008>
- Riza, S. D., & Ganzach, Y. (2014). Job Satisfaction over Time: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. *Academy Of Management Proceedings*, 2014(1), 13905. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.13905abstract>
- Roose, H., & Meuleman, B. (2016). *Methodologie van de sociale wetenschappen : een inleiding* (Tweede, herwerkte editie). Academia Press.
- Rus, M., Sandu, M. L., Crețu, R. A., Duma, A., & Manole, S. (2023). The Relationship Between Motivation and Job Satisfaction. *Anuarul Universitatii Petre Andrei Din Iasi Fascicula Asistenta Sociala Sociologie Psihologie*, 29, 377–406. <https://doi.org/10.18662/upasw/29/84>
- Sagie, A., Elizur, D., & Greenbaum, C. W. (1985). Job Experience, Persuasion Strategy and Resistance to Change: An Experimental Study. *Journal of Occupational Behaviour*, 6(2), 157–162. <http://www.jstor.org/stable/3000250>
- Shenton, A.K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63-75.
- Stuurgroep Kwaliteitskader Forensische Zorg. (2022). *Kwaliteitskader Forensische Zorg 2022 -2028*.
- Thi, K., & Hai, T. (2018). Impact of Socio-Demographic Characteristic on Employees' Attitudes toward Organizational Change at Vietnam – Hungary Industrial University. *International Journal Of Managerial Studies And Research*, 6(5). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0605001>

- Vally, W. (2005). Resistance to change: a comparison between causes of resistance, gender and employment level. <https://researchspace.ukzn.ac.za/items/10f07450-aca1-46fc-bc20-0ebc19a72e0c>
- Van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2007). Daily Work Contexts and Resistance to Organisational Change: The Role of Leader–Member Exchange, Development Climate, and Change Process Characteristics. *Applied Psychology*, 57(2), 313–334. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00311.x>
- Van Mil, C. (2018). The Relationships between Employee engagement, Turnover and Sickness Absenteeism The relationships between employee engagement, turnover and sickness absenteeism [Tilburg University]. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=147548>
- Vellinga, A., & Van Melle-Baaijens, E. A. H. (2016). Moreel beraad: tijd voor ethische reflectie in de dagelijkse praktijk van de ggz. In *TIJDSCHRIFT VOOR PSYCHIATRIE* (Nummer 3, pp. 207–214). <https://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/media/4/58-2016-3-artikel-vellinga.pdf>
- Wang, W., Van Wijngaarden, J., Wang, H., Buljac-Samardzic, M., Yuan, S., & Van de Klundert, J. (2021). Factors Influencing the Implementation of Foreign Innovations in Organization and Management of Health Service Delivery in China: A Systematic Review. *Frontiers in Health Services*, 1. <https://doi.org/10.3389/frhs.2021.766677>
- Weidema, F. C. (2014). Dialogue at Work: Implementing Moral Case Deliberation in a Mental Healthcare Institution.
- Weiner, B. J., Belden, C. M., Bergmire, D. M., Johnston, M., & Department of Health Policy and Management, Gillings School of Global Public Health, University of North Carolina at Chapel Hill, North Carolina, USA. (2011). The meaning and measurement of implementation climate. *Implementation Science*. <http://www.implementationscience.com/content/6/1/78>
- Williams, M. S. (2004). Policy component analysis. *Journal Of Social Service Research*, 30(4), 1–18. https://doi.org/10.1300/j079v30n04_01

Bijlagen

Bijlage 1 – SPSS

Oorspronkelijke variabelen

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4_1

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Wat is je geslacht?	102	1	3	1.61	.529
Wat is je leeftijd?	102	1	9	4.40	2.455
Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?	102	1	7	2.35	1.811
Geef aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen: – Structureel moreel beraad binnen deze organisatie is nuttig	92	1	5	4.43	.881
Valid N (listwise)	92				

Figure 1: Beschrijvende statistieken van de oorspronkelijke variabelen

FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4_1

/ORDER=ANALYSIS.

Geslacht

Wat is je geslacht?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Man	42	38.5	41.2	41.2
	Vrouw	58	53.2	56.9	98.0
	Anders	2	1.8	2.0	100.0
	Total	102	93.6	100.0	
Missing	System	7	6.4		
Total		109	100.0		

Figure 2: Frequentietabel geslacht

Leeftijd

Wat is je leeftijd?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	9	8.3	8.8	8.8
	25-29	22	20.2	21.6	30.4
	30-34	15	13.8	14.7	45.1
	35-39	10	9.2	9.8	54.9
	40-44	10	9.2	9.8	64.7
	45-49	14	12.8	13.7	78.4
	50-54	7	6.4	6.9	85.3
	55-60	7	6.4	6.9	92.2
	60+	8	7.3	7.8	100.0
	Total	102	93.6	100.0	
Missing	System	7	6.4		
Total		109	100.0		

Figure 3: Frequentietabel leeftijd

Werkervaring

Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 jaar	53	48.6	52.0	52.0
	6-10 jaar	15	13.8	14.7	66.7
	11-15 jaar	9	8.3	8.8	75.5
	16-20 jaar	7	6.4	6.9	82.4
	21-25 jaar	10	9.2	9.8	92.2
	26-30 jaar	4	3.7	3.9	96.1
	30+ jaar	4	3.7	3.9	100.0
	Total	102	93.6	100.0	
Missing	System	7	6.4		
Total		109	100.0		

Figure 4: Frequentietabel werkervaring

Moreel beraad nuttig

Geef aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen: - Structureel moreel beraad binnen deze organisatie is nuttig

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	oneens	1	.9	1.1	1.1
	beetje oneens	2	1.8	2.2	3.3
	neutraal	12	11.0	13.0	16.3
	beetje mee eens	18	16.5	19.6	35.9
	mee eens	59	54.1	64.1	100.0
	Total	92	84.4	100.0	
Missing	System	17	15.6		
Total		109	100.0		

Figure 5: Frequentietabel moreel beraad nuttig

Bewerkingen van de variabelen

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.  
RECODE Q1 (1=0) (2=1) (3=2) INTO Geslacht.  
EXECUTE.
```

Deze bewerking is uitgevoerd zodat de interpretatie van de waarden makkelijker werd.

```
RECODE Q4_1 (1 thru 3=0) (4 thru 5=1) INTO MB_nuttig.  
EXECUTE.
```

Van deze variabele is een dummy variabele gemaakt, aangezien de verdeling van de variabele erg scheef was. Hierdoor voldeed de variabele niet aan het model assumpties van een lineaire regressieanalyse. Door deze bewerking kon er een logische regressieanalyse gedaan worden.

Missing data

Uit de dataset bleek dat niet elke participant de stellingen heeft beantwoord. De participanten die dit niet hebben gedaan zijn daarom uit de dataset gefilterd. Dit is op de volgende manier gedaan:

```
COMPUTE Missingscore=NMISS(Q4_1,Q4_2,Q4_3,Q4_4,Q4_5,Q4_6).  
EXECUTE.  
  
FILTER OFF.  
USE ALL.  
SELECT IF (missingscore < 6).  
EXECUTE.
```

Er waren zes stellingen in de enquête aanwezig. Doormiddel van deze aanpassing zijn alle participanten die op 6 of meer vragen geen antwoord hadden ingevuld uit de dataset gehaald.

Definitieve variabelen

DESCRIPTIVES VARIABLES=Geslacht MB_nuttig Q2 Q3

/SAVE

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Geslacht	92	.00	2.00	.6087	.51262
MB_nuttig	92	.00	1.00	.8370	.37143
Wat is je leeftijd?	92	1	9	4.53	2.438
Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?	92	1	7	2.48	1.854
Valid N (listwise)	92				

Figure 6: Beschrijvende statistieken van de definitieve variabelen

FREQUENCIES VARIABLES=Geslacht MB_nuttig Q2 Q3 Q4_2 Q4_6

/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=Q9

/ORDER=ANALYSIS.

Geslacht

Geslacht					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	37	40.2	40.2	40.2
	1.00	54	58.7	58.7	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Figure 7: Frequentietabel definitieve variabele geslacht

Moreel beraad nuttig

MB_nuttig					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	15	16.3	16.3	16.3
	1.00	77	83.7	83.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Figure 8: Frequentietabel van dummy variabele moreel beraad nuttig

Type afdeling

Op welke type afdeling ben je werkzaam?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Instroom	11	12.0	12.0	12.0
	Doorstroom	38	41.3	41.3	53.3
	Uitstroom	11	12.0	12.0	65.2
	Anders	32	34.8	34.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Figure 11: Frequentietabel van de variabele type afdeling

‘anders’ uit de dataset halen

USE ALL.

COMPUTE filter_\$=(Geslacht < 2).

VARIABLE LABELS filter_\$ 'Geslacht > 0 (FILTER)'.

VALUE LABELS filter_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMATS filter_\$ (f1.0).

FILTER BY filter_\$.

EXECUTE.

Anders had te weinig waarden en is daarom uit de dataset gehaald.

Analyses

CROSSTABS

/TABLES=Geslacht BY MB_nuttig

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=CHISQ PHI

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.828 ^a	1	.050		
Continuity Correction ^b	2.758	1	.097		
Likelihood Ratio	3.765	1	.052		
Fisher's Exact Test				.075	.049
Linear-by-Linear Association	3.786	1	.052		
N of Valid Cases	91				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.69.

Figure 12: Chi-kwadraat toets geslacht en moreel beraad nuttig

T-TEST GROUPS=MB_nuttig(0 1)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Q2 Q3

/ES DISPLAY(TRUE)

/CRITERIA=CI(.95).

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Wat is je leeftijd?	Equal variances assumed	1.030	.313	1.705	89	.092	1.188	.697	-.196	2.573
	Equal variances not assumed			1.500	16.432	.153	1.188	.792	-.488	2.864
Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?	Equal variances assumed	9.098	.003	1.911	89	.059	1.000	.523	-.040	2.040
	Equal variances not assumed			1.460	15.222	.165	1.000	.685	-.458	2.458

Figure 13: T-toets voor leeftijd en werkervaring met moreel beraad nuttig

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES MB_nuttig

/METHOD=BSTEP(LR) Geslacht Q2 Q3

/PRINT=GOODFIT CI(95)

/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	6.084	3	.108
	Block	6.084	3	.108
	Model	6.084	3	.108
Step 2 ^a	Step	-.291	1	.590
	Block	5.794	2	.055
	Model	5.794	2	.055
Step 3 ^a	Step	-2.029	1	.154
	Block	3.765	1	.052
	Model	3.765	1	.052

a. A negative Chi-squares value indicates that the Chi-squares value has decreased from the previous step.

Figure 14: Chi-kwadraat logistische regressieanalyse

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	72.052 ^a	.065	.112
2	72.343 ^a	.062	.107
3	74.372 ^a	.041	.070

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

Figure 15: Deviance logistische regressieanalyse

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	6.460	8	.596
2	.499	4	.974
3	.000	0	.

Figure 16: Hosmer- en Lemeshow toets logistische regressieanalyse

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
Step 1 ^a	Geslacht	.963	.625	2.377	1	.123	2.620	.770	8.913
	Wat is je leeftijd?	-.091	.168	.298	1	.585	.913	.657	1.267
	Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?	-.140	.200	.487	1	.485	.870	.587	1.288
	Constant	2.057	.800	6.604	1	.010	7.822		
Step 2 ^a	Geslacht	.978	.625	2.453	1	.117	2.660	.782	9.049
	Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?	-.214	.149	2.058	1	.151	.807	.602	1.082
	Constant	1.805	.635	8.075	1	.004	6.079		
Step 3 ^a	Geslacht	1.147	.606	3.585	1	.058	3.150	.960	10.331
	Constant	1.135	.383	8.774	1	.003	3.111		

a. Variable(s) entered on step 1: Geslacht, Wat is je leeftijd?, Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?.

Figure 17: Logistische regressieanalyse

Voor het effect van geslacht en moreel beraad nuttig is er een chi-kwadraat toets uitgevoerd. Voor het effect van leeftijd en werkervaring op moreel beraad nuttig is een t-toets uitgevoerd. Vervolgens is ook een logistische regressieanalyse uitgevoerd met de variabele geslacht, leeftijd, werkervaring en moreel beraad nuttig. Moreel beraad nuttig was hierin de afhankelijke variabele.

Modelassumpties

Het belangrijk dat het model aan de modelassumptie van logistische regressie voldoet. De assumptie stelt dat de observaties onafhankelijk van elkaar moeten zijn. Dit is hier het geval aangezien het gaat om allemaal aparte participanten, die elk maar één keer de enquête hebben ingevuld

Multicollineariteit

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MB_nuttig
/METHOD=ENTER Geslacht Q2 Q3
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

```

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.873	.099		8.793	<.001		
	Geslacht	.124	.078	.168	1.588	.116	.953	1.050
	Wat is je leeftijd?	-.009	.021	-.062	-.431	.667	.521	1.921
	Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?	-.024	.029	-.121	-.843	.401	.518	1.932

a. Dependent Variable: MB_nuttig

Figure 189: VIF-waarden voor model 1

In het figuur hierboven zijn de VIF-waarden van het laatste model te zien. Wanneer de VIF-waarden onder de vier zijn, is er geen sprake van multicollineariteit. Zoals in het figuur te zien is zijn alle waarden onder vier, wat betekent dat er in dit model geen sprake is van grote multicollineariteit. Aangezien de getallen boven de 1 zijn is er wel sprake van samenhang, maar deze is niet dusdanig ernstig.

Bijlage 2 – De enquête

Ervaringen Moreel Beraad

Start of Block: Block 1

Q9 Binnen de forensische psychiatrie is het soms een uitdaging om moreel beraad structureel en consistent in te bedden in het werk. In de Mesdag is de bedoeling dat op elke afdeling eens per zes weken een moreel beraad plaatsvindt. Op dit moment is er echter weinig bekend over hoe het moreel beraad daadwerkelijk wordt uitgevoerd op de verschillende afdelingen. Om daar meer inzicht in te krijgen, wordt deze enquête verspreid onder de medewerkers van de afdelingen waarop moreel beraad zou behoren te worden uitgevoerd. Met jouw antwoorden krijgen we beter zicht op de huidige stand van zaken én op hoe medewerkers aankijken tegen het moreel beraad. Het invullen duurt ongeveer 5 tot 10 minuten. De resultaten worden anoniem verwerkt. Alvast bedankt voor je tijd!

End of Block: Block 1

Start of Block: Default Question Block

Q1 Wat is je geslacht?

- ☐ Man (1)
 - ☐ Vrouw (2)
 - ☐ Anders (3)
-

Q2 Wat is je leeftijd?

- ☐ 20-24 (1)
 - ☐ 25-29 (2)
 - ☐ 30-34 (3)
 - ☐ 35-39 (4)
 - ☐ 40-44 (5)
 - ☐ 45-49 (6)
 - ☐ 50-54 (7)
 - ☐ 55-60 (8)
 - ☐ 60+ (9)
-

Q3 Hoe lang werk je al in deze sector/ dit vakgebied?

- ☐ 0-5 jaar (1)
 - ☐ 6-10 jaar (2)
 - ☐ 11-15 jaar (3)
 - ☐ 16-20 jaar (4)
 - ☐ 21-25 jaar (5)
 - ☐ 26-30 jaar (6)
 - ☐ 30+ jaar (7)
-

Q7 Wat is je functie?

- ☐ Sociotherapeut (1)
- ☐ Teamleider (2)
- ☐ Regiebehandelaar (3)
- ☐ Anders (4)

Display this question:

If Q7 = Teamleider

Or Q7 = Regiebehandelaar

Q8 Stelling:

	Nooit (1)	Soms (2)	Vaak (3)	Altijd (4)
Hoe vaak ben je aanwezig bij de moreel beraden (1)	☐	☐	☐	☐

Q9 Op welke type afdeling ben je werkzaam?

- ☐ Instroom (1)
- ☐ Doorstroom (2)
- ☐ Uitstroom (3)
- ☐ Anders (4)

Page Break

Q4 Geef aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

	oneens (1)	beetje oneens (2)	neutraal (3)	beetje mee eens (4)	mee eens (5)
Structureel moreel beraad binnen deze organisatie is nuttig (3)	☐	☐	☐	☐	☐
Er is weerstand binnen mijn team tegen moreel beraad (4)	☐	☐	☐	☐	☐
Moreel beraad wordt regelmatig (elke 6 weken) uitgevoerd bij mij op de afdeling (5)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb een goede klik met de gespreksleider moreel beraad (6)	☐	☐	☐	☐	☐
Morele reflectie is belangrijk (7)	☐	☐	☐	☐	☐
Er is voldoende tijd om moreel beraad uit te voeren (2)	☐	☐	☐	☐	☐

Page Break

Q11 Wil je nog iets toelichten of iets kwijt waar niet naar is gevraagd?

End of Block: Default Question Block

Informatiebrief

INFORMATIE VOOR DEELNAME ONDERZOEK (Gespreksleiders Moreel Beraad)

“Wat zijn de factoren die invloed hebben op het wel/niet uitvoeren van een moreel beraad op de verschillende afdelingen binnen de Mesdagkliniek?”

Dit onderzoek wordt door een student van de Rijksuniversiteit Groningen, voor de Masterscriptie met de richting Criminaliteit & Veiligheid in de Master Sociologie, gedaan.

Het onderzoek is onder begeleiding van Swanny Kremer (Mesdag), Wouter Bosma (Mesdag) en Marinus Spreen (Rijksuniversiteit Groningen)

Beste gespreksleiders Moreel Beraad,

Mijn naam is Marit Kuilema en ik volg de master Sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Om mijn master af te ronden ga ik onderzoek doen naar het functioneren van morele beraden in de Mesdag. Na het afronden van het onderzoek hoop ik dit ook te gaan publiceren. Met deze brief wil ik u vragen om mee te doen aan dit onderzoek. Meedoen aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. Hiervoor heb ik uw (schriftelijke) toestemming nodig. Graag ontvang ik het ingevulde toestemmingsformulier en de antwoorden op de vragen retour.

Voordat u beslist of u mee wilt doen aan dit onderzoek, krijgt u in deze brief uitleg over het onderzoek. Als u nog verdere vragen heeft kunt u mij mailen op m.kuilema@vanmesdag.nl

Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

Binnen de forensische psychiatrie is het soms erg lastig om Moreel Beraad consequent te implementeren. In de Mesdag is het de bedoeling dat er, op elke afdeling van de kliniek, elke zes weken een moreel beraad wordt gevoerd op de afdelingen. Er is op dit moment alleen weinig tot geen informatie bekend over de status van het Moreel Beraad op de verschillende afdelingen in de Mesdag. Daarom wil ik graag een vragenlijst naar alle gespreksleiders binnen de Mesdag sturen en zal er een enquête worden verstuurd naar de medewerkers van de afdelingen.

Wat meedoen inhoudt en wat verwachten we van u

Meedoen aan het onderzoek houdt in dat ik u graag een vragenlijst wil sturen die u digitaal kunt invullen. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 15 minuten duren.

Voor het onderzoek gebruiken we de gegevens uit de vragenlijst. Ik wil er graag achter komen of het lukt om consequent (elke 6 weken) een moreel beraad uit te voeren op de afdeling(en) en waarom dit wel of niet lukt. Daarnaast wil ik erachter komen wat de ervaringen zijn met het leiden van een Moreel Beraad op de afdeling(en).

Verzamelen, gebruiken en bewaren van uw gegevens

Uw naam en andere persoonlijke gegevens die u direct kunnen identificeren worden niet bewaard en zullen ook niet meegenomen worden in het onderzoek. U zult dus anoniem worden meegenomen in het onderzoek.

Bewaartermijn gegevens

Uw gegevens worden de komende 10 jaar bewaard. Daarna worden de gegevens vernietigd. De gegevens worden in eerste instantie bewaard op mijn computeraccount in de Mesdag. Op dit account is alleen toegang tot te krijgen met mijn e-mail en wachtwoord en niemand heeft hier verder toegang tot. Vervolgens zullen de documenten in papieren vorm bewaard worden op de onderzoek afdeling binnen de Mesdag. Deze documenten zullen daar achter slot en grendel staan.

Als u de toestemmingsverklaring ondertekent, geeft u toestemming voor het verzamelen, bewaren en gebruik van gegevens zoals beschreven in deze informatiebrief. Van het toestemmingsformulier zullen wij een exemplaar houden voor het onderzoek archief en het andere exemplaar is voor u.

Heeft u vragen?

Bij vragen kunt u contact opnemen met mij (m.kuilema@vanmesdag.nl)

Indien u klachten heeft over het onderzoek kunt u dit bespreken met de onderzoeker. Wilt u dit liever met iemand spreken die niet bij het onderzoek betrokken is, dan kunt u zich wenden tot Marinus Spreen (begeleider bij de masterscriptie / RUG) (m.spreen@rug.nl).

Graag ontvang ik het ingevulde toestemmingsformulier en de antwoorden op de vragen retour.

Met vriendelijke groet,

Marit Kuilema

Studente Rijksuniversiteit Groningen/ Stagiaire Mesdag

Bijlage: Toestemmingsformulier deelnemer

Wat zijn de factoren die invloed hebben op het wel/niet uitvoeren van een moreel beraad op de verschillende afdelingen binnen de Mesdagkliniek?

- Ik heb de informatiebrief gelezen < *Versie 1.1. Mei 2025* >. Ook kon ik vragen stellen. Mijn vragen zijn voldoende beantwoord. Ik had genoeg tijd om te beslissen of ik meedoe.
- Ik weet dat meedoen vrijwillig is. Ook weet ik dat ik op ieder moment kan beslissen om toch niet mee te doen of te stoppen met het onderzoek. Daarvoor hoef ik geen reden te geven.
- Ik geef toestemming voor het verzamelen, gebruiken en bewaren van mijn gegevens op de manier en voor de doelen zoals omschreven in de informatiebrief.

Ik wil meedoen aan dit onderzoek

Naam deelnemer:

Handtekening: Datum: <dd-mm-jjjj>

één exemplaar wordt bewaard voor het onderzoek archief en één exemplaar wordt achtergelaten bij de deelnemer.

Contact: Marit Kuilema, m.kuilema@vanmesdag.nl

Onderzoeker:

Ik verklaar dat ik deze deelnemer volledig heb geïnformeerd over het genoemde onderzoek. Als er tijdens het onderzoek informatie bekend wordt die de toestemming van de deelnemer zou kunnen beïnvloeden, dan breng ik hem/haar daarvan tijdig op de hoogte.

Naam onderzoeker:

Handtekening: Datum: <dd-mm-jjjj>

één exemplaar wordt bewaard voor het onderzoek archief en één exemplaar wordt achtergelaten bij de deelnemer.

Contact: Marit Kuilema, m.kuilema@vanmesdag.nl

Versie 1.1. Mei 2025

Bijlage 4 – Interview schema diepte-interviews (versie 1)

Interview Schema diepte-interviews

Introductie:

Ik ben Marit, sociologie student aan de RUG en ik loop hier stage bij Swanny en Wouter. Binnen de Mesdag doe ik onderzoek naar het functioneren van morele beraden in de Mesdag. Het is namelijk de bedoeling dat er, op elke afdeling van de kliniek, elke zes weken een moreel beraad wordt uitgevoerd. Er is op dit moment alleen weinig tot geen informatie bekend over de status van het moreel beraad op de verschillende afdelingen. Door middel van dit interview wil ik wat dieper in gaan op de vragen uit de vragenlijst die je eerst hebt ontvangen. De informatie uit dit interview zou kunnen bijdragen aan het verbeteren van moreel beraad binnen de Mesdag.

Ik zou graag het interview willen opnemen zodat ik het interview vervolgens kan uitschrijven en kan gebruiken voor het onderzoek. Het interview zal worden geanonimiseerd en alle informatie die herleidbaar kan zijn tot jou of concrete anderen waarover je tijdens het interview verteld zal worden geanonimiseerd. Verder zal er zorgvuldig met de opnames worden omgegaan: deze worden beveiligd bewaard en heb ik alleen toegang tot. Na het transcriberen, het uitschrijven, van de opnames, zullen deze worden vernietigd. De transcripten zullen 10 jaar worden bewaard en hierna worden vernietigd. Deze worden bewaard op mijn computeraccount in de Mesdag. Hier heeft verder niemand toegang tot. Na het afronden van mijn studie zullen de documenten in papieren vorm worden bewaard op de onderzoek afdeling. Hier zullen ze achter slot en grendel staan. Het interview duurt ongeveer 15 minuten. Als je tijdens of na het interview toch niet mee wilt werken kan je ten alle tijden stoppen en zal ik de verkregen informatie verwijderen.

Dan was dit het inleidende gedeelte. Heb je nog vragen?

*[Consent, mondeling en schriftelijk (informatiebrief)]
Wilt u meewerken met dit interview?*

Vind je het goed als ik het interview opnemen?

Openingsvragen:

- *Wat is je geslacht?*
 > Probes: man, vrouw
- *Wat is je leeftijd?*
 > Probes: aantal in jaren
- *Wat is je functie binnen de Mesdag?*
 > Probes: psychotherapeut, regiebehandelaar, teamleider

Inleiding op de sleutelvragen:

- *Hoe lang ben je al gespreksleider moreel beraad?*
 > Probes: aantal jaren
- *Op wat voor type afdeling ben je gespreksleider? -->*
 > Probes: instroom, doorstroom, uitstroom, verschil tussen type afdeling

Sleutelvragen:

- *Wat betekent moreel beraad voor jou?*
 > Probes: nuttig, belangrijk, leuk, niet leuk

- *Wat zijn factoren waardoor moreel beraad leuk is?*
 > *Probes: dilemma's, team, diepgang in werk*
- *Wat zijn factoren waardoor moreel beraad niet leuk is?*
 > *Probes: inplannen, team, dilemma achterhalen*
- *Lukt het om moreel beraad regelmatig op de afdeling in te plannen?*
 > *Probes: hoe vaak wel, hoe vaak niet*
- *Waardoor lukt dit wel of niet?*
 > *Probes: team, weerstanden, ondersteuning leiders, stoorzenders*
- *Heb je een klik met het team op de afdeling(en) waar je gespreksleider bent?*
 > *Probes: waardoor wel of niet*
- *Ervaar je genoeg ondersteuning van de programmaleiders?*
 > *goed contact, meer hulp, bereikbaarheid*

Als ze het concept programmaleiders niet begrijpen: uitleggen dat dit Swanny & Wouter zijn.

Afsluitende vraag:

- *Heb je verder nog opmerkingen of toevoegingen op dit interview?*
 > *probes: zijn er nog dingen die je belangrijk vindt nog te benoemen?*
- *Heb je nog feedback of tips voor mij of voor de programmaleiders? (eventueel zonder opname)*

Afsluiting

Hartelijk dank voor het mee willen werken aan dit onderzoek. Nogmaals, ik zal je anonimiteit garanderen en mocht je contact met mij willen opnemen kan dat door mij te mailen (infobrief)

Bijlage 5 – Interview schema diepte-interviews (versie 2)

Interview Schema diepte-interviews

Introductie:

Ik ben Marit, sociologie student aan de RUG en ik loop hier stage bij Swanny en Wouter. Binnen de Mesdag doe ik onderzoek naar het functioneren van morele beraden in de Mesdag. Het is namelijk de bedoeling dat er, op elke afdeling van de kliniek, elke zes weken een moreel beraad wordt uitgevoerd. Er is op dit moment alleen weinig tot geen informatie bekend over de status van het moreel beraad op de verschillende afdelingen. Door middel van dit interview wil ik wat dieper in gaan op de vragen uit de vragenlijst die je eerst hebt ontvangen. De informatie uit dit interview zou kunnen bijdragen aan het verbeteren van moreel beraad binnen de Mesdag.

Ik zou graag het interview willen opnemen zodat ik het interview vervolgens kan uitschrijven en kan gebruiken voor het onderzoek. Het interview zal worden geanonimiseerd en alle informatie die herleidbaar kan zijn tot jou of concrete anderen waarover je tijdens het interview verteld zal worden geanonimiseerd. Verder zal er zorgvuldig met de opnames worden omgegaan: deze worden beveiligd bewaard en heb ik alleen toegang tot. Na het transcriberen, het uitschrijven, van de opnames, zullen deze worden vernietigd. De transcripten zullen 10 jaar worden bewaard en hierna worden vernietigd. Deze worden bewaard op mijn computeraccount in de Mesdag. Hier heeft verder niemand toegang tot. Na het afronden van mijn studie zullen de documenten in papieren vorm worden bewaard op de onderzoek afdeling. Hier zullen ze achter slot en grendel staan. Het interview duurt ongeveer 15 minuten. Als je tijdens of na het interview toch niet mee wilt werken kan je ten alle tijden stoppen en zal ik de verkregen informatie verwijderen.

Dan was dit het inleidende gedeelte. Heb je nog vragen?

*[Consent, mondeling en schriftelijk (informatiebrief)]
Wilt u meewerken met dit interview?*

Vind je het goed als ik het interview opnemen?

Openingsvragen:

- *Wat is je geslacht?*
 > Probes: man, vrouw
- *Wat is je leeftijd?*
 > Probes: aantal in jaren
- *Wat is je functie binnen de Mesdag?*
 > Probes: psychotherapeut, regiebehandelaar, teamleider
- *Wat houdt deze functie precies in?*

Inleiding op de sleutelvragen:

- *Hoe lang ben je al gespreksleider moreel beraad?*
 > Probes: aantal jaren
- *Op wat voor type afdeling ben je gespreksleider? -->*
 > Probes: instroom, doorstroom, uitstroom, verschil tussen type afdeling

Sleutelvragen:

- *Wat betekent moreel beraad voor jou?*

- > Probes: nuttig, belangrijk, leuk, niet leuk
- Wat zijn factoren waardoor moreel beraad leuk is?
 - > Probes: dilemma's, team, diepgang in werk
- Wat zijn factoren waardoor moreel beraad niet leuk is?
 - > Probes: inplannen, team, dilemma achterhalen
- Lukt het om moreel beraad regelmatig op de afdeling in te plannen?
 - > Probes: hoe vaak wel, hoe vaak niet
- Waardoor lukt dit wel of niet?
 - > Probes: team, weerstanden, ondersteuning leiders, stoorzenders
- Heb je een klik met het team op de afdeling(en) waar je gespreksleider bent?
 - > Probes: waardoor wel of niet
- Ervaar je genoeg ondersteuning van de programmaleiders?
 - > goed contact, meer hulp, bereikbaarheid

Als ze het concept programmaleiders niet begrijpen: uitleggen dat dit Swanny & Wouter zijn.

Afsluitende vraag:

- Heb je verder nog opmerkingen of toevoegingen op dit interview?
 - > probes: zijn er nog dingen die je belangrijk vindt nog te benoemen?
- Heb je nog feedback of tips voor mij of voor de programmaleiders? (eventueel zonder opname)

Afsluiting

Hartelijk dank voor het mee willen werken aan dit onderzoek. Nogmaals, ik zal je anonimiteit garanderen en mocht je contact met mij willen opnemen kan dat door mij te mailen (infobrief)

Bijlage 6 – Codeboek

Concept (thema)	Code	Type	Omschrijving	Voorbeeld uit de data
Persoonsgebonden opvattingen				
	Intentie medewerkers	Deductief	Participant benoemd wat de intenties van de medewerkers zijn.	“Ik denk dat ze het belang vooraf ook zeker wel inzien. Ja, dus dat is ook weer het lastige. Ze zien het belang er wel van in.”
	Moeilijkheden MB	Inductief	Participant benoemd dat de medewerkers moeite hebben met aspecten van moreel beraad.	“Alleen merk ik ook dat ze het heel moeilijk vinden alleen al om een moreel dilemma neer te zetten. En dus hebben we vaak heel veel dilemma's, maar eigenlijk zonder een moreel, moraal erin te hebben.”
	Niet klaar voor	Inductief	Participant benoemd dat de afdeling nog niet klaar is voor moreel beraad.	“ik zou ook op [afdeling] moreel beraad gaan geven, alleen daar was [afdeling] nog niet helemaal aan toe.”
Organisatorische kenmerken				
	Buiten de afdeling	Inductief	Participant benoemd dat moreel beraad buiten de afdeling houden zorgt voor meer rust.	“Toen zijn we ook naar het hvb gegaan om echt van de afdeling af te zijn en daarover te kunnen hebben toen was daar dus wel die rust,”
	Communicatie	Inductief	Participant benoemd dat slechte communicatie zorgt voor problemen met plannen.	“Het is ook een stukje communicatie tussen collega's weer onderling denk ik. Want ik heb een aandacht functionaris zoals we dat allemaal noemen voor moreel beraad. En daarmee stem ik onderwerp af en stem ik datum af. En die zet dan in de algehele agenda van iedereen van dan hebben we moreel beraad. Maar dan gaat er

				toch een stukje mis in communicatie naar de collega's waardoor niet iedereen het in de agenda heeft staan. En dan is het onverwacht dat ik kom met van we hebben vanmiddag moreel beraad."
	Hulp leidinggevende	Deductief	Participant benoemd dat hulp vanuit leidinggevende helpt bij het inplannen.	"ik heb in ieder geval met de teamleider een klik en die wil graag dat het doorgaat en die zorgt er ook voor zeg maar aan de achterkant dat het ook doorgaat en ik denk dat het gewoon moet groeien."
	Hulp van ander	Inductief	Participant benoemd dat hij/zij hulp van een ander krijgt bij het inplannen.	"Ja, een sociotherapeut die bij hun ook, nou ja, aanspreekpunt moreel beraad is. Dus ik heb daar één sociotherapeut met wie ik contact heb, die dit voor mij inplant en die ik dus ook af en toe mail met. Het is nu wel erg lang geleden en dan..."
	Onrust afdeling	Inductief	Participant benoemd voorbeelden die onrust op de afdeling laten zien.	"En tijdens het moreel beraad zie je ook wel dat dan bijvoorbeeld de casus inbrenger niet aanwezig is. Of dat er dan de telefoon gaat en er wordt toch opgenomen. Of er blijft een van de medewerkers blijft toch op de vloer. Er is wat onrust. Er komen mensen binnen lopen. Iemand kan maar bij de helft van het moreel beraad aanwezig zijn en vertrekt dan weer. Dan sluit er ineens weer iemand aan. Dan komt er een teamleider

				binnen die denkt ook ik doe ook even mee. Dus het is op de [afdeling] best wel een beetje chaotisch af en toe en ook wel lastig om soms ook echt tot een concrete afspraak te komen.”
	Personele onrust	Inductief	Participant benoemd dat er personele onrust op de afdeling is.	“Nee, maar dat komt ook omdat de afdeling, er is veel personele onrust en dat maakt het ook gewoon lastiger voor ze.”
	Planning	Inductief	Participant benoemd voorbeelden met betrekking tot het plannen van moreel beraad.	“Ja, eigenlijk op alle afdelingen, alle drie de afdelingen waar ik nu gespreksleider ben, lukt het mij om het in te plannen.”
	Rol gespreksleider	Inductief	Participant benoemd voorbeelden over zijn/haar rol als gespreksleider.	“Ja, ik denk dat ik dan daar in het voertuig zou moeten nemen en zeggen oké we doen die datum en dan sta ik voor de deur of zo. Maar ik vind dat ook niet helemaal mijn rol en dan moet ik zeggen dat ik zelf daar ook een beetje in afhaak.”
	Voorwaarden	Inductief	Participant benoemd voorbeelden met betrekking tot de voorwaarden voor moreel beraad.	“Dus dat vond ik in de methodiek ook verwarrend, dat zij dat niet zo van tevoren wisten. Dat was dat team waar ze het een jaar niet hadden gehad dus dat was misschien een nieuw iemand of zo maar op een gegeven moment weten ze het allemaal niet maar doe jij het dan maar zo. Dat is een methodisch gegeven wat ik op dat moment wel even heb gezegd nee graag een iemand. Toen wezen ze ook wel iemand aan. Wat ik

				mij ook wel kan voorstellen dat heel lang niet heb gehad en er zitten nieuwe bij, dus ja dan gaat het niet helemaal goed.”
	Waan van de dag	Inductief	Participant benoemd de waan van de dag op de afdeling.	“En dat het soms hard werken is om het toch voor elkaar te krijgen. Afdelingen zitten vaak in de waan van de dag. Er gebeurt van alles op een afdeling natuurlijk in de dynamiek en ja dan kom ik daar als gespreksleider tussendoor om eventjes uit te zoomen en er boven te hangen met het werk wat ze eigenlijk op dat moment aan het doen zijn en dat schakelen dat vinden veel afdelingen lastig.”
	Weinig ruimte	Deductief	Participant benoemd dat er weinig ruimte is voor moreel beraad op de afdeling.	“En waar ik ook tegen aanloop is, als er een afspraak is, dat ik dan kom op de dag zelf en dan blijkt dat er zoveel gebeurt op de afdeling, dat ze ook zoiets hebben van het komt toch eigenlijk niet uit. Als je dan daar veel pijn en moeite en afspraak hebt en een moreel dilemma, kan het dus alsnog weer afgezegd worden.”
	Werkte niet	Inductief	Participant benoemd dat het niet werkt op de afdeling.	“Maar dat is vrij snel daarna gestrand omdat het eigenlijk niet werkte daar.”
Andere informatie				
	Gespreksleiders onderling	Inductief	Participant benoemd dat er meer contact mag komen tussen gespreksleiders onderling.	“Dus ik zat te denken van misschien moet je wat meer informele momenten ook met elkaar hebben, want je weet

				eigenlijk ook niet van elkaar wie nou gespreksleider is."
	Lage drempel	Inductief	Participant benoemd dat er een lage drempel is om op Swanny/Wouter af te stappen.	"En Swanny heeft eigenlijk ook altijd wel aangegeven, als je vragen hebt en die drempel is volgens mij heel laag, ik maak er niet heel veel gebruik van, maar die drempel is heel laag en ik weet dat het kan."
	Losgelaten	Inductief	Participant benoemd dat Swanny & Wouter participant te snel heeft losgelaten na de training.	"Nee ik had wel het idee dat het... dat ik wel werd losgelaten zeg maar naar die training."
	Meer aandacht	Inductief	Participant benoemd dat er ook na de training meer aandacht naar de gespreksleiders mag gaan.	"Ik denk dat, waar we net over hadden, dat daar wel meer aandacht aan zou kunnen worden gegeven, de periode na de training. Om er meer in te bedden en dat het ook meer iets gestructureerd wordt."
	Terugkomdag verplicht	Inductief	Participant benoemd dat de terugkomdag beter verplicht kan worden voor de gespreksleiders.	"Nou ja, voor die terugkom dagen is het misschien wel handig om... Er zit geen verplicht tintje aan. Om dat wel te doen. Dat dat iets verplichter is om ook bekwaam te blijven. Zodat je ook toezicht hebt op wat is de kwaliteit van de gespreksleiders, om dat iets meer verplicht te maken. Zodat er gewoon meer mensen zitten."
	Verbetering zorg	Inductief	Participant benoemd voorbeelden die aangeven dat moreel beraad helpt bij de verbetering van zorg.	"Moreel beraad is het nadenken over morele kwesties die spelen in ons werk op zodanig niveau dat het geen discussie wordt, maar een geduldig luisteren naar

				ieders overwegingen daarin. En ook het achterliggende waardenpatroon. Met als doel om in de toekomst een nog betere zorg te leveren hier in de Mesdag.”
--	--	--	--	--