

Tussentijdse evaluatie visie 2030

Rapportage



Opgesteld door: Manon van Beuningen

In samenwerking met: René Remeus en Laura van Herpen

Datum: 21 oktober 2024

Versie: 1.0 definitief

Inhoud

1 Inleiding	3
2 Visie 2030.....	4
2.1 Inhoud visie.....	4
2.2. Totstandkoming visie	6
2.3 Betrokkenheid bij visie	7
2.4 Werken aan de visie 2030.....	8
3 Tussentijdse evaluatie visie in 2024	10
3.2 Hoe is geëvalueerd?	10
3.2.1 Interactieve sessies.....	10
3.2.2 Interviews met ketenpartners	12
3.3 Belangrijkste opbrengsten tussenevaluatie visie	13
5 Bijlagen	14

1 Inleiding

Voor u ligt de rapportage 'Tussentijdse evaluatie visie 2030'.

In april 2021 heeft het Algemeen Bestuur van de GR GGD en Veilig Thuis Haaglanden de visie 2030 vastgesteld. Aanleiding voor deze visieontwikkeling was de vraag van de gemeenten in de zienswijze op de begroting 2020 om in samenspraak met hen en strategische ketenpartners een visie voor de lange termijn te ontwikkelen om tijdig te kunnen inspelen op ontwikkelingen. Dit sloot aan bij de wens van GGD Haaglanden om de bestaande visie uit 2016 door te ontwikkelen in het licht van de veranderde omgeving.

Inmiddels werkt GGD Haaglanden bijna drie jaar aan de ambities uit de visie 2030. Hoewel de visie 2030 een visie voor de lange termijn is, is evaluatie op gezette tijden gewenst om er zeker van te zijn dat we gezamenlijk op de goede weg zitten om aan deze ambities te werken.

Volgens afspraak met het Algemeen Bestuur heeft in de periode mei tot en met september 2024 een tussentijdse evaluatie van de visie plaats gevonden. Bij deze tussentijdse evaluatie zijn dezelfde partijen betrokken die hebben gewerkt aan de totstandkoming van de visie.

Het doel van de tussentijdse evaluatie was om reeds behaalde resultaten te vieren, te kunnen bijsturen en de focus aan te scherpen voor de komende jaren. Daarnaast was het een mooie gelegenheid om het licht te zetten op wat we aan het doen zijn en tegen het licht te houden of we de juiste stappen zetten om de ambities te realiseren.

In deze rapportage schetsen we kort het proces dat gevolgd is om te komen tot de visie van en voor GGD Haaglanden, het proces en opbrengsten van de tussentijdse evaluatie en eventuele acties naar aanleiding van deze evaluatie.

2 Visie 2030

2.1 Inhoud visie

Met de visie 2030 geven we als GGD Haaglanden invulling aan ons gezamenlijke perspectief op de toekomst. Dat perspectief laat zien hoe wij ons verder willen ontwikkelen als deskundige en proactieve organisatie in het domein van de publieke gezondheid. We laten zien welke accenten we in de komende jaren willen leggen, inspelend op maatschappelijke ontwikkelingen. De komende jaren geven we als GGD invulling aan de visie. Maar vooral is dit perspectief een uitnodiging om meer samen te werken in de regio.

MISSIE: GEZONDHEID ALS PUBLIEK GOED

GGD Haaglanden ziet gezondheid als een publiek goed. De GGD draagt bij aan de maatschappelijke voorwaarden voor een gezond leven. We hebben een gedeeld belang in elkaars gezondheid, daar waar een goede gezondheid de individuele invloed overstijgt. Daarom werkt de GGD in opdracht van de negen gemeenten in Haaglanden vanuit een regionaal perspectief aan een goede gezondheid voor alle inwoners in de regio, gedurende hun gehele levensloop.

KERN: BEWAKEN, BESCHERMEN EN BEVORDEREN VAN PUBLIEKE GEZONDHEID

- **Wettelijke basis.** GGD Haaglanden werkt continu aan het bewaken, beschermen en bevorderen van de gezondheid van alle inwoners in de regio. Dat doet de GGD als gemeentelijke gezondheidsdienst van de negen gemeenten in de regio. GGD Haaglanden werkt onder andere vanuit de wettelijke vastgelegde taken. Voorbeelden hiervan zijn de Wet Publieke Gezondheid (Wpg), waarbij het gaat om de gezondheidsbewakende, -beschermende en -bevorderende maatregelen voor de bevolking of specifieke groepen daaruit, de Wet op de lijkbezorging, de Wet kinderopvang en het Warenwetbesluit tatoeëren en piercen.
- In aanvulling op de wettelijke taken doet GGD Haaglanden – vanuit een **collectieve verantwoordelijkheid voor een goede gezondheid** meer waar dat nodig is vanuit. Dat betekent actie ondernemen op kansen en bedreigingen die de mogelijkheden van de individuele inwoner overstijgen. Het vakgebied van een GGD is zeer divers: van een gezonde leefstijl tot een gezonde leefomgeving; van medische milieukunde tot infectieziektebestrijding; van epidemiologisch onderzoek tot beleidsadvies; van toezicht tot uitvoering. De GGD staat voor *deskundigheid, onafhankelijkheid, toewijding en een proactieve houding*. Dit zijn onze kernwaarden.

UITGANGSPUNTEN

1. GGD Haaglanden werkt vanuit **positieve gezondheid**: het vermogen van mensen om zich aan te passen en eigen regie te voeren in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven. Voor zaken waarop het individu geen of weinig invloed heeft, heeft de overheid een (collectieve) verantwoordelijkheid, die deels door de GGD wordt opgepakt.
2. GGD Haaglanden werkt met een **integrale blik** aan preventie: het bewaken, beschermen en bevorderen van een gezonde leefstijl in een gezonde leefomgeving. Daarbij gaat het de GGD altijd om het scheppen van voorwaarden voor een gezond(er) leven en werkt hiervoor samen met verschillende partners.

5 AMBITIES; 5 ACCENTEN

Op basis van de missie die voortvloeit uit wettelijke taken en regionale en lokale afspraken zijn de volgende 5 ambities geformuleerd:



1. GGD Haaglanden is voorvechter van gelijke kansen op een goede gezondheid. Dit doen we door *regionaal te duiden en te adviseren* en *regie te voeren* op lokale uitvoering en *(digitale) tools slim te benutten*.

Aanleiding: GGD Haaglanden ziet dat gezondheidsverschillen in de regio toenemen: niet iedereen heeft gelijke kansen op een goede gezondheid. Dat is niet alleen een persoonlijk, maar ook een maatschappelijk probleem. Een slechte gezondheid leidt tot hoge maatschappelijke kosten en sociale scheidslijnen.

2. GGD Haaglanden is adviseur voor een gezonde leefomgeving. Dit doen we door *sparringpartner* te zijn voor gemeenten en andere organisaties, *deskundig te adviseren* en *klimaatadaptatie te agenderen*.

Aanleiding: GGD Haaglanden signaleert dat de fysieke leefomgeving de komende jaren snel zal veranderen: woningbouw, klimaatadaptatie en de energietransitie hebben allemaal invloed op de leefomgeving. Met de komst van de Omgevingswet krijgt gezondheid een prominente positie in ruimtelijke ontwikkeling. Ook de sociale leefomgeving – denk aan ruimte voor ontmoeting zoals parken, buurttuinen en schoolpleinen - nodigt uit tot gezond gedrag.

3. GGD Haaglanden is regionaal partner bij acute problemen in de publieke gezondheid. Dit doen we door het *voorkomen* van en *voorbereiden* op gezondheidsbedreigingen, *snel & multidisciplinair adviseren* aan inwoners, gemeenten en andere organisaties en het *uitvoeren* van gezondheidsbewakende en gezondheidsbeschermende *maatregelen*, zoals toezicht en vaccinatie.

Aanleiding: Bedreigingen van de publieke gezondheid zullen er altijd zijn. Niet elke crisis of uitdaging voor de publieke gezondheid is te voorkomen of laat zich voorspellen. De coronacrisis heeft dit laten zien. Adequaat omgaan met acute situaties die de volksgezondheid bedreigen is daarom van belang, evenals tijdig signaleren van gezondheidsrisico's, bijvoorbeeld de dalende vaccinatiegraad.

4. GGD Haaglanden biedt een veilig vangnet waar dat (nog) ontbreekt. Dit doen we door het *signaleren* waar gaten vallen tussen preventie en zorg, de *samenwerking* op te zoeken met andere netwerkpartijen en duurzame oplossingen te *organiseren*.

Aanleiding: Voor kwetsbare inwoners in de regio is zorg of ondersteuning soms niet toegankelijk of betaalbaar. Het is de taak van de GGD om goed zicht te houden op gaten in het systeem: de mensen of (nieuwe) groepen in de samenleving voor wie het bestaande systeem niet functioneert of niet aanwezig is, bijvoorbeeld voor Oekraïense vluchtelingen. Dit gebeurt bijvoorbeeld met het onderzoek naar de Winterkouderegeling en het Meldpunt Zorgwekkend Gedrag.

5. GGD Haaglanden is een deskundige, proactieve organisatie.
We stellen ons extern gericht op en zoeken de samenwerking, spelen proactief in veranderingen en hebben een voorbeeldfunctie als het gaat om het stimuleren van gezond gedrag, ook op het werk.

Aanleiding: Het werkveld van de GGD is de samenleving, en die is altijd in beweging. Het werkveld is complex: we werken integraal aan gezondheid en werken meer in netwerken. Daarom wil GGD Haaglanden zich verder ontwikkelen tot een succesvolle netwerkorganisatie, die steeds in wisselende verbanden samenwerkt aan de missie: het bevorderen, bewaken en beschermen van gezondheid als een publiek goed.

Zie ook de [animatie visie 2030](#).

2.2. Totstandkoming visie

Eind 2019 startte GGD Haaglanden het visietraject onder begeleiding van bureau Futureconsult waarbij de kaders voor de visie zijn verhelderd samen met de Ambtelijke Adviescommissie (AAC):

- Het visietraject gaat over de GGD, dit betekent dat de DPG opdrachtgever is van het visietraject.
- Het visietraject moet leiden tot een visie op publieke gezondheid 2030, van en voor GGD Haaglanden.
- De visieontwikkeling is gericht op inhoud en op samenwerking met gemeenten en ketenpartners.
- De huidige (GR) structuur wordt gehandhaafd. Het gaat in het visietraject nu niet over governance, financiën en taken.
- De GGD Visie 2030 wordt een van de bouwstenen in de evaluatie van de herijking in 2022.

Het proces van totstandkoming heeft uit drie fasen bestaan:

1. Verkenning van september 2019 – maart 2020 -> in een brede verkenning zijn we op zoek gegaan naar de belangrijkste thema's voor publieke gezondheid tot aan 2030, en naar de manier waarop GGD Haaglanden daar invulling aan kan geven.
2. Scenario's van oktober 2020 – januari 2021 -> de dialoog over het gewenste toekomstperspectief van de GGD is gevoerd vanuit drie scenario's voor GGD Haaglanden in 2030. Aansprekende onderdelen van drie toekomstbeelden zijn gebruikt om tot één gedeeld toekomstperspectief te komen: de conceptvisie.
3. Visie van januari – april 2021 -> in de derde fase is de conceptvisie is besproken en aangescherpt om te komen tot het eindproduct.

In het visietraject zijn alle stakeholders nadrukkelijk gevraagd vooruit te kijken, naar de ontwikkelingen met impact op publieke gezondheid, niet alleen naar het hier en nu, maar richting

2030. Hierbij is ook in kaart gebracht met welke stakeholders GGD Haaglanden te maken heeft en eventuele verwachte wijzigingen in de betrokkenheid en samenwerking met de GGD richting 2030.

Na afronding van de eerste fase in maart 2020 heeft de coronacrisis gezorgd voor het tijdelijk stilleggen van het traject. In oktober 2020 is het traject herstart. In de coronacrisis werden gezondheidsachterstanden alleen maar groter en ook de klimaatverandering stond niet stil. Een visie op de GGD en daarmee een antwoord op de vraag hoe wij de publieke gezondheid het beste kunnen bewaken, beschermen en bevorderen was onverminderd belangrijk en moest verder gaan dan de destijds actuele bestrijding van het coronavirus.

2.3 Betrokkenheid bij visie

GEMEENTEN

Het visietraject is nadrukkelijk gezien als een coproductie tussen GGD Haaglanden en de negen gemeenten. Gemeenteambtenaren zijn in elke fase betrokken als denktank, waarin zij inhoudelijk input hebben gegeven vanuit de gemeente. AAC-leden informeerden hun gemeenten samen met de GGD. Het AB werd op de hoogte gehouden middels voortgangsnotities. De 9 wethouders zijn ieder geïnterviewd in de verkennersfase en hebben gereflecteerd op de wenselijkheid en haalbaarheid van drie scenario's in de tweede fase van het traject. In de laatste fase is bestuurlijke input gegeven op de conceptvisie.

Een tweetal AAC -Leden fungeerde daarnaast als klankbord, met in elke fase een andere vertegenwoordiging vanuit de AAC. Zij vormden een klankbord voor de tussenproducten en dachten mee over de invulling van het traject.

In een raadsconferentie over de conceptvisie zijn de raadsleden gevraagd mee te denken over de visie aan de hand van deelsessies over de verschillende ambities.

EXPERTS EN KETENPARTNERS

Zowel in de verkenners- als in de scenariofase hebben experts en belangrijke ketenpartners een rol gespeeld in het visietraject. In de verkennersfase zijn belangrijke ontwikkelingen op het vlak van publieke gezondheid opgehaald aan de hand van interviews met experts en ketenpartners en in de tweede fase hebben ketenpartners in een gezamenlijke sessie meegedacht en gesproken over de aantrekkelijke elementen in de drie verschillende scenario's voor GGD Haaglanden die uiteindelijk hebben geleid tot een wensbeeld. Betrokken ketenpartners waren de stichting JGZ-ZHW, Veiligheidsregio Haaglanden & GHOR, JMO van de gemeente Den Haag, LUMC, GGD'en Hollands Midden en Rotterdam Rijnmond, GGD GHOR Nederland, RIVM, Veilig Thuis Haaglanden, Hadoks, Omgevingsdienst Haaglanden, Provincie Zuid Holland, Hoogheemraadschap Delfland, SGZ Zoetermeer, Delftvoorelkaar.

GGD ORGANISATIE

In de drie fases van het visietraject zijn interactieve sessies georganiseerd voor medewerkers vanuit de verschillende afdelingen van de GGD. Daarnaast hebben medewerkers in verschillende GGD brede

bijeenkomsten input gegeven. Via de GGD nieuwsbrief en de eigen afdelingsmanager is de organisatie op de hoogte gehouden van de voortgang van het visietraject.

2.4 Werken aan de visie 2030

De visie 2030 wordt sinds de vaststelling in april 2021 gebruikt als leidraad voor onze werkzaamheden. De ambities geven houvast, richting en ondersteuning in de uitvoering van onze taken en is duidelijk aanwezig in onze in- en externe communicatie. Daarnaast wordt op een aantal concrete manieren vormgegeven aan het werken aan de ambities en de visie:

VERTALING NAAR PRODUCTEN EN DIENSTEN

Met de hele organisatie is gewerkt aan het maken van een vertaling van de vijf ambities naar producten en diensten. Deze vertaling is tot stand gekomen door sessies in de afdelingen, met het management en een klankbordgroep. Centraal stonden steeds twee vragen: wat kunnen we binnen het takenpakket en de beschikbare middelen doen om de visie 2030 al op korte termijn (2022-2024) dichterbij te brengen en waar denken we aan voor de middellange termijn? En: welke mogelijkheden zien we om op nieuwe manieren en met nieuwe taken aan de slag te gaan? Deze activiteiten zijn opgenomen in het implementatieplan 2022-2024 'Uitvoering visie 2030'.

HERINRICHTING

Na het in kaart brengen van de activiteiten, is gekeken naar de besturing en coördinatie van de activiteiten van de GGD en zijn enkele aanpassingen in de organisatie-inrichting doorgevoerd. Dit is vormgegeven in een formeel reorganisatietraject, waarbij het personeelsbestand volledig werd behouden. Deze herinrichting draagt bij aan de netwerkpositie van de GGD in het domein publieke gezondheid: omgevingsgericht, innovatief, wendbaar en met een integrale blik op preventie. De nieuwe organisatiestructuur maakt het werken aan de missie, uitgangspunten, kernwaarden en ambities uit de visie 2030 beter mogelijk.

CULTUUR- EN LEIDERSCHAPSTRAJECT

In aansluiting op de herinrichting is in het voorjaar van 2023 een cultuur- en leiderschapstraject gestart. Het eerste jaar stond in het teken van MT-ontwikkeling, het verder vormgeven van de koers en het verder laden van de kernwaarden (deskundig, onafhankelijk, proactief en toegewijd) en kernbegrippen. In 2024 is een organisatiebreed cultuur-& leiderschapstraject gestart. Er is een intern team gestart, genaamd de Sfeermakers, die samen met het MT de beweging faciliteren die nodig is om de ambities van de visie te realiseren. Aan de hand van een jaarkalender werken het MT en de Sfeermakers aan activiteiten gericht op bewustwording, koppeling met het werk en inhoudelijke verdieping in de afdelingen. Het najaar van 2024 staat in het teken van borging van de beweging in de reguliere instrumenten, werkwijze en gedrag.

VERTALING IN DE P&C CYCLUS

Sinds vaststelling van de visie in april 2021 is gewerkt aan vertaling van de visie in de bestuurlijke cyclus van de GR 2023 en de lokale taken 2023. Concreet betekende dit dat in de (verkenning van de) voorjaarsbrief 2023 is gestart met beschrijven op welke wijze de specifieke taken op ambitieniveau bijdragen aan de visie met concrete voorbeelden ter illustratie. In lijn daarmee zijn onze lokale taken gekoppeld aan de ambities uit de visie.

De stukken ten behoeve van de begrotingscyclus zijn voor 2023 voor het eerst opgebouwd aan de hand van de vijf ambities uit de visie in plaats van de pijlers die in de afgelopen jaren gebruikt zijn.

3 Tussentijdse evaluatie visie in 2024

3.1 Waarom (tussentijds) evalueren?

Zoals in de inleiding genoemd werkt GGD Haaglanden inmiddels ruim drie jaar aan de ambities uit de visie 2030. De ambities, kernwaarden en uitgangspunten vormen de basis, niet alleen voor onze producten en diensten, maar ook voor de manier waarop we als GGD georganiseerd zijn en willen werken, met elkaar en met de gemeenten en partners in de regio. De visie is niet bedoeld als plotse koerswijziging, maar schetst een (door)ontwikkeling die de GGD wil maken in de jaren naar 2030.

De aanleiding voor de visie was de nadrukkelijke wens van de gemeenten en de GGD om een gezamenlijke visie te ontwikkelen, een visie in verbinding met de regio. Zoals het Algemeen Bestuur besloot bij vaststelling van de visie op 8 april 2021, is medio 2024 een goed moment om een tussentijdse evaluatie van de Visie 2030 uit te voeren. De tussentijdse evaluatie is bedoeld om in gesprek te blijven over de weg die we samen hierin bewandelen en stil te staan bij de koers die ingezet is. En met elkaar de vragen te beantwoorden: zitten we op de goede weg om aan de ambities uit de visie 2030 te werken en wat kunnen we tot nu toe leren van de opgedane ervaringen?

Op basis van deze tussentijdse evaluatie kunnen we bijsturen, reeds behaalde resultaten vieren en de focus aanscherpen voor de komende jaren.

3.2 Hoe is geëvalueerd?

Bij de tussentijdse evaluatie zijn dezelfde partijen betrokken die ook een actieve rol hebben gehad in de totstandkoming van de visie. Dit is gebeurd door middel van interactieve sessies en digitale interviews.

3.2.1 Interactieve sessies

MT & MAR & MAOP (GGD ORGANISATIE)

Op verschillende niveaus en manieren in de organisatie hebben medewerkers actief meegedacht met de visie 2030, zowel met de totstandkoming van de visie als het maken van een vertaling van de visie naar activiteiten ten behoeve van het implementatieplan 2022-2024 'Uitvoering visie 2030'. Als onderdeel van de tussentijdse evaluatie en ter voorbereiding op de sessies met de AAC en AB en gesprekken met ketenpartners, was er op 14 mei 2024 een interactieve sessie met het management, de leden van de Medische Adviesraad (MAR) en deelnemers aan het Multidisciplinair Afdelingsoverstijgend Platform (MAOP).

SAMENVATTING OPBRENGSTEN

In de bijeenkomst zijn voorbeelden van het werken aan de vijf ambities opgehaald en is nagedacht over wat er de komende periode nodig is om verder te werken aan de ambities. De hoofdbevinding uit de bijeenkomst was dat ambities uit de visie richting geven aan het werk van de GGD en onder andere intern leiden tot meer samenwerking en integraliteit. De opbrengsten van deze sessie zijn

verwerkt in een presentatie die opnieuw door het MT zijn besproken en die de DPG heeft gepresenteerd aan de AAC en uiteindelijk het AB.

AMBTELIJKE ADVIESCOMMISSIE (AAC)

De 6 meest sprekende voorbeelden waarmee GGD Haaglanden aan de ambities uit de visie werkt zijn gepresenteerd aan de Ambtelijke Adviescommissie op 8 juli 2024:

1. Preventie in de wijk (ambitie 1 Voorvechter gelijke kansen op een goede gezondheid)
2. Onderzoek geboortezorg in Zoetermeer (ambitie 1 Voorvechter gelijke kansen op een goede gezondheid)
3. Rapport luchtkwaliteit in de regio (ambitie 2 Adviseur voor een gezonde leefomgeving)
4. Pandemische paraatheid (ambitie 3 regionaal partner acute problemen publieke gezondheid)
5. Aanpassen testbeleid CSG (ambitie 4 Veilig vangnet waar dat (nog) ontbreekt)
6. Visie op leren en ontwikkelen (ambitie 5 Deskundige, proactieve organisatie)

SAMENVATTING OPBRENGSTEN

De AAC leden hebben gereageerd op de voorbeelden aan de hand van de volgende vragen:

- Dragen deze voorbeelden bij aan het meer zichtbaar maken van de 5 ambities?
- Passen de voorbeelden bij de koers die we aan het varen zijn?
- Zijn er ambities waar we gezamenlijk nog meer of intensiever op willen inzetten?

De AAC leden waren positief over de concretisering van de ambities uit de visie op basis van voorbeelden en herkenden de voorbeelden. Op verzoek van de AAC leden is de tekst bij enkele voorbeelden aangevuld en aangescherpt. De AAC heeft aangegeven de kennisfunctie en verbindende rol van de GGD bij IZA GALA te waarderen. Dit is een extra voorbeeld bij ambitie 1 en ambitie 5. Samen met partners werkt GGD Haaglanden aan het verkleinen van gezondheidsachterstanden en het toegankelijk houden van de zorg, en laat daarbij zien een deskundige, proactieve organisatie te zijn.

ALGEMEEN BESTUUR

De aanvullingen van de AAC zijn verwerkt in een definitieve presentatie (bijlage 2) met sprekende voorbeelden van het werken aan de ambities, die gebruikt is in de interactieve sessie met het Algemeen Bestuur op 12 september 2024. Bij deze bestuurlijke sessie was externe begeleiding om focus te houden op de tussentijdse evaluatie en minder op bestuurlijke discussies.

In de sessie met het Algemeen Bestuur kwamen de volgende vragen aan de orde:

1. Wat spreekt aan in de visie?
2. Wat mag meer/ steviger?
3. Wat is minder herkenbaar en waarom?
4. Wat ontbreekt nog?
5. Is er nog iets in het kader van de evaluatie willen meegeven?

SAMENVATTING OPBRENGSTEN

Een volledig verslag van het Algemeen Bestuur is te vinden in bijlage 1. Hieronder worden de belangrijkste elementen beschreven:

- De visie leeft!
- De voorbeelden genoemd bij de ambities worden herkend en bekrachtigd.
- De visie en de ambities zijn compleet; er wordt niets gemist.
- De GGD is zelfs tijdens de pandemie doorggegaan met het concretiseren en zichtbaar maken van de ambities.
- Er is waardering voor de sterkere en meer externe rol die de GGD pakt. Met name werden ketenaanpak, pandemische paraatheid en gezondheidscampagnes genoemd.
- GGD Haaglanden is hoeder en beschermer van de gezondheid en heeft hierdoor de positie om onderwerpen te agenderen.

Aandachtspunten:

- De toon van de GGD in gezondheidskwesties, zoals bij vaccinaties en leefstijl sluit mogelijk niet altijd aan. Belangrijk is dat de GGD de feiten en wetenschap blijft benadrukken met begrip voor de diverse meningen in de samenleving.
- De GGD kan de samenwerking tussen gezondheid, welzijn en veiligheid versterken en in het verlengde hiervan de rol en expertise van de GGD in multi-problematiek. De GGD kan zich positioneren als een centrale speler in de samenwerking met andere instanties en helder definiëren wie welke verantwoordelijkheid draagt.
- Het AB geeft aan dat het beeld bij voorvechter gelijke kansen op goede gezondheid voor alle buurten/gemeenten geldt (ongeacht sociaal economische status). Het zou mooi zijn als de GGD aansprekende voorbeelden noemt waarin iedereen zich herkent. 'Gelijke kans' kan namelijk de associatie oproepen dat er meer aandacht is voor bepaalde groepen binnen de samenleving (zoals lage SES). Ruimte voor maatwerk per wijk/buurt/gemeente is gewenst.

3.2.2 Interviews met ketenpartners

Samenwerkingspartners in de regio Haaglanden hebben meegedacht zowel over impactvolle trends en ontwikkelingen die zij zien in de publieke gezondheid in de komende jaren, als over de rol die zij voor zichzelf en de GGD hierin zien. Ook deze bijdragen zijn meegenomen in de tussentijdse evaluatie van de visie. In de periode juli tot en met september heeft Futureconsult 23 interviews afgenomen bij partners van GGD Haaglanden. Een groot deel van deze organisaties was ook betrokken bij de totstandkoming van de visie. Er was een grote bereidheid bij ketenpartners om zich te laten interviewen. De interviews vonden plaats in de vorm van een semigestructureerd gesprek. Ter voorbereiding ontvingen ketenpartners de samenvatting van het visiedocument en de volgende interviewvragen:

- Hoe werkt uw organisatie met GGD Haaglanden. Op welke van de vijf ambities is dit het geval?
- Hoe ervaart u die samenwerking?
- Op welke ambitie(s) is GGD Haaglanden voor u zichtbaar? Kunt u een concreet voorbeeld geven?

- Wat merkt u per ambitie van de uitvoering van de visie van GGD Haaglanden? Kunt u voorbeelden noemen?
- Hoe zouden uw organisatie en GGD Haaglanden in de toekomst (nog) beter kunnen samenwerken?
- Wat wilt u nog meer meegeven aan GGD Haaglanden?

Bijlage 3 is een notitie van Futureconsult met de rode draden uit de interviews. Bijlage 4 geeft een overzicht van de geïnterviewde partners. De belangrijkste bevindingen zijn:

- De GGD een sterk 'merk';
- De 5 ambities passen goed bij GGD Haaglanden en er worden geen ambities gemist;
- Het is belangrijk dat de GGD de balans tussen 'regionaal en lokaal' op de agenda houdt;
- GGD Haaglanden mag met meer lef bij de gemeenten aankloppen;
- De zichtbaarheid en voortgang verschilt per ambitie:
 - Ambities 1 (voorvechter gelijke kansen op goede gezondheid) en 3 (regionale partner bij acute gezondheidsproblemen) zijn het meest zichtbaar en laten goede voortgang zien. Er is waardering voor de opstelling van de GGD.
 - Ambitie 2 (gezonde leefomgeving) begint vorm te krijgen. GGD Haaglanden zit steeds vaker aan tafel als adviseur.
 - Ambitie 4 (veilig vangnet waar dat (nog) ontbreekt) is voor partners de minst zichtbare ambitie. De GGD pakt taken hierin op omdat deze de publieke gezondheid raken, maar zou dit meer onder de aandacht kunnen brengen.
 - Uit ambitie 5 (deskundige en proactieve organisatie) staat de deskundigheid van de GGD als een paal boven water, maar hierbij wordt ook aangegeven dit soms kan leiden tot perfectionisme. Over 'proactief' verschillen de meningen.

3.3 Belangrijkste opbrengsten tussenevaluatie visie

Het algemene beeld dat uit deze tussenevaluatie naar voren komt is dat GGD Haaglanden goed op koers ligt met het zichtbaar werken aan de ambities. De betrokkenen zien dat de GGD een sterkere, meer extern gerichte rol pakt en hebben hier veel waardering voor. De visie leeft en geeft GGD Haaglanden focus op de uitvoering van taken. De visie leidt tot meer samenwerking, integraliteit en resultaat zoals ook naar voren komt in de voorbeelden die zijn opgehaald en die alle betrokkenen van de tussenevaluatie herkennen en bekrachtigen.

GGD Haaglanden zit op de goede weg met het werken aan de ambities en kan doorgaan op de ingezette koers met aandacht voor:

- de zichtbaarheid en rol van de GGD op ambitie 4 (Veilig Vangnet waar dat (nog) ontbreekt). Als GGD Haaglanden kunnen we de taken die we al doen en de rol die we hebben of kunnen nemen, meer kenbaar maken;
- in een vroeg stadium aansluiten bij besluiten die de fysieke leefomgeving aangaan en waarin gezondheid moet worden meegenomen. Dit gebeurt al wel maar kan intensiever (ambitie 2).
- multiproblematiek. Om op gezondheidsvlak (meer) impact te kunnen hebben, wordt het steeds belangrijker om de samenwerking te versterken op gezondheid, welzijn en veiligheid;

- het aankaarten van gezondheidskwesties vanuit feiten en wetenschap met begrip voor de verscheidenheid aan meningen in de samenleving en met aandacht voor een goede aansluiting op verschillende groepen;
- ruimte voor maatwerk per wijk/buurt/gemeente bij de ambitie voorvechter gelijke kansen op gezondheid. Gelijke kansen gelden voor iedereen ongeacht sociaal economische status;
- het op de agenda houden van de balans tussen regionaal en lokaal. Als deskundige organisatie kan de GGD met meer lef de keuze maken in het aanbieden van regionaal en lokaal;
- mogelijk perfectionisme vanuit de grote mate van deskundigheid die bij de GGD aanwezig is.

Deze opbrengsten worden meegenomen in de jaarwerkplancycclus voor 2025 en verder.

5 Bijlagen

Bijlage 1 Verslag Tussentijdse evaluatie Visie 2030 AB 12.9.24

Bijlage 2 Presentatie Tussentijdse evaluatie Visie 2030 AB 12.9.24

Bijlage 3 Notitie Futureconsult bevindingen interviews ketenpartners

Bijlage 4 Lijst van geïnterviewde ketenpartners