

Ondersteuning door moreel beraad?

Een praktijkgericht onderzoek naar het gebruik van moreel beraad door professionals van Altra (iHUB) nadat zij de verplichte SKJ training hebben gevolgd, het herkennen van een moreel dilemma en een passende methode.



Mariëtte Matthijsse; s1131378

MJZ Hogeschool Leiden Module JZ10N-19

Eerste begeleider: Ruth Spijkerboer

Tweede begeleider: Jesse Roest

Opdrachtgever; Sjoerd Sinke, manager opleiden en ontwikkelen iHUB

Februari 2022

Abstract

Working in youth care is working with moral dilemmas. Since the introduction of the SKJ quality register in 2013, it is mandatory for professionals to undergo further training in the field of ethics. Trainings such as basic ethics and moral reflection are offered in many organizations. Also at Altra, the organization where this research focuses on. This research addresses the question of how trained professionals use the knowledge they have about moral deliberation after the training, whether they recognize moral dilemmas and what form of moral deliberation is appropriate for the organization. The main question of the present study is whether professionals experience support from moral reflection in dealing with moral dilemmas. In doing so, the roadmap of the Dutch Association of Social Workers (NVMW) is compared to the dilemma method (VUmc, 2018). Through 67 post-training evaluations with the step-by-step plan, a survey among 27 trained professionals and two moral councils with the dilemma method with focus groups in which 9 professionals participated, data were obtained. The Euro-MCD 2.0 was used to measure how professionals score on recognizing a morally difficult situation. Respondents indicated that they still use some of the components of the training, but separately from each other and not in the form of a moral reflection. Current research shows that professionals do not use moral deliberation in their daily work after one day of training, while half of the respondents indicated that they would like to do so. Reasons for this are the absence of a discussion leader and organizational reasons. Support is experienced through joint decision-making, input from colleagues, reflection on own standards and values in relation to the client.

Three recommendations follow from this research. First, to determine the purpose of moral reflection within the organization. This can be done with the help of the steering committee. The second recommendation is to conduct moral reflection under the guidance of a trained discussion leader. When the goal is clear, a number of discussion leaders can be trained. The training can be chosen according to the goal. Thirdly, a proposal to start a pilot team for moral reflection and to evaluate the experiences of this team in a responsive way.

Keywords: moral reflection, moral dilemma, mandatory training moral reflection, dilemma method, step-by-step plan, support.

Samenvatting

Werken in de jeugdzorg is werken met morele dilemma's. Sinds de invoering van het kwaliteitsregister SKJ in 2013 is het verplicht voor professionals om zich bij te scholen op gebied van ethiek. Trainingen zoals basis ethiek en moreel beraad worden in veel organisaties aangeboden. Ook bij Altra, de organisatie waar dit onderzoek zich op richt. Dit onderzoek gaat in op de vraag hoe getrainde professionals gebruik maken van de kennis die zij hebben over moreel beraad na de training, of zij morele dilemma's herkennen en welke vorm van moreel beraad passend is voor de organisatie. De hoofdvraag van huidig onderzoek is of professionals ondersteuning ervaren van moreel beraad bij het omgaan met morele dilemma's. Daarbij wordt het stappenplan van de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW) vergeleken met de dilemmamethode (VUmc, 2018). Door middel van 67 evaluaties

na de training met het stappenplan, een enquête onder 27 getrainde professionals en twee moreel beraden met de dilemmamethode met focusgroepen waaraan 9 professionals deelnamen, zijn data verkregen. Hierbij is het meetinstrument de Euro-MCD 2.0 ingezet om te meten hoe professionals scoren op het herkennen van een moreel lastige situatie. Respondenten geven aan een aantal onderdelen uit de training nog te gebruiken, echter los van elkaar en niet in de vorm van een moreel beraad. Uit huidig onderzoek blijkt dat professionals na 1 dagdeel training, moreel beraad niet inzetten in hun dagelijkse werk terwijl de helft van de respondenten van de enquête aangeeft dit wel te willen. Redenen daarvoor zijn afwezigheid van een gespreksleider en organisatorische redenen. Ondersteuning wordt ervaren door het samen beslissen, input van collega's, reflectie op eigen normen en waarden in relatie tot de client.

Uit dit onderzoek volgen drie aanbevelingen. Ten eerste om het doel van moreel beraad binnen de organisatie vast te stellen. Dit kan met behulp van de gevormde stuurgroep gedaan worden. De tweede aanbeveling is om moreel beraad te doen onder leiding van een opgeleide gespreksleider. Als het doel duidelijk is kan een aantal gespreksleiders opgeleid worden. De opleiding kan gekozen worden bij het doel. Ten derde een voorstel om een pilotteam te starten dat moreel beraad gaat doen en de ervaringen van dit team te evalueren op responsieve wijze.

Kernwoorden: moreel beraad, moreel dilemma, verplichte training moreel beraad, dilemma-methode, stappenplan, ondersteuning.

Voorwoord

Het zoeken naar waarden en motieven of gronden voor ons handelen fascineert me. Waarom doen we wat we doen? Handelen we als professionals in de jeugdhulp puur op onze intuïtie of beredeneren we vooraf? Nemen we moeilijke beslissingen alleen of helpt het om dat samen te doen? Wat betekent dit voor de cliënt?

Sinds 2018 ben ik trainer moreel beraad. Dat betekent dat ik collega's van verschillende organisaties een dagdeel train. In de training behandelen we een dilemma en houden we een moreel beraad. Het is een manier om meer zicht te krijgen op morele dilemma's, maar hoe meer ik me erin verdiep hoe meer ik erachter kom wat er nog te ontdekken is en hoe weinig ik nog weet. Om meer te weten te komen over moreel beraad ben ik in 2020 met de master jeugdzorg gestart en door dit onderzoek te doen heb ik een aantal dingen ontdekt. Het antwoord op de vraag of en hoe moreel beraad professionals kan ondersteunen binnen Altra is zeker voor een deel beantwoord. Na dit onderzoek is het echter nog niet af. Als moreel beraad werkelijk onderdeel gemaakt wil worden van de organisatiecultuur dan is een vervolg nodig. Ik hoop dat dit onderzoek daar een aanzet toe is.

Ik wil dit voorwoord gebruiken om een aantal mensen te bedanken. Allereerst wil ik alle trainees die ik getraind heb bedanken. Jullie voorbeelden van morele dilemma's waren van grote waarde! De inspiratie die ik heb opgedaan dank ik dan ook vooral aan jullie!

Verder wil ik alle collega's die meededen met dit onderzoek bedanken. Meedoen en tijd investeren is niet vanzelfsprekend. Zonder jullie input was dit onderzoek niet mogelijk geweest!

Ik noem in het bijzonder de namen van Sjoerd Sinke voor de opdracht en het meedenken, Ruth Spijkerboer voor haar kritische vragen en feedback en Eva van Maarle, mijn 'critical friend', die met mij optrok tijdens de gehele onderzoeksperiode. Dank jullie wel!

Ruimte geven is een belangrijke waarde in ons gezin en daar ben ik dankbaar voor. Lieve man en zoons: dank voor de ruimte die jullie me gaven om veel uren achter mijn computer, niet beschikbaar voor jullie, door te brengen.

Mariëtte

1. Inleiding

Dit eerste hoofdstuk gaat over de aanleiding van dit onderzoek en de context. Om zicht te krijgen op de context zijn de organisatie en de training moreel beraad die gegeven is belangrijk. Deze zijn beiden beschreven in dit hoofdstuk.

Aanleiding

Werken in de jeugdzorg betekent werken met morele dilemma's. Het maakt daarbij niet uit of de professional in een residentiele of ambulante setting werkt (Buitink, 2016; Kanne & Grootoink, 2014; Van Dartel & Molewijk, 2014). In de brief aan de toenmalige minister Rouvoet; "Dilemma's op de drempel" (Struijs & Doorten, 2008), wordt in 2008 al duidelijk gemaakt dat ingrijpen in gezinssituaties en respecteren van de gezinsprivacy op gespannen voet met elkaar staan. Deze brief kan gezien worden als startpunt van een aantal zaken die vallen onder professionalisering van de jeugdzorg. Ter ondersteuning van die professionalisering is in 2012 de beroepscode voor de jeugdzorgwerker gepresenteerd door de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW, z.d.). In 2013 is de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) opgericht en daarmee de toegang tot het tuchtcollege (SKJ, z.d.). Na de invoering van de nieuwe jeugdwet in 2015 (NJI, 2021) is bepaald dat alle WO en HBO geschoolde professional in de jeugdzorg zich moeten registreren bij het SKJ. Zo is voor cliënten duidelijk dat zij te maken hebben met een gekwalificeerde professional. Voor de registratie bij het SKJ is het verplicht gesteld dat er twee trainingen op gebied van ethiek werden gevolgd. Een zogenaamde basistraining waarbij de beroepscode onder de loep genomen wordt en de verdiepingstraining die over morele oordeelsvorming door professionals gaat. Veel organisaties hebben deze laatste ingevuld met moreel beraad. Ook Altra, de organisatie waar dit onderzoek over gaat koos voor de invulling van de verdiepingstraining met moreel beraad.

Een *moreel beraad* is een methodisch gesprek over of onderzoek naar aanleiding van een morele vraag aan de hand van een concrete ervaring en onder leiding van een daartoe opgeleide gespreksleider (Van Dartel & Molewijk, 2014 pp. 23).

Alle professionals van Altra zijn geregistreerd bij het SKJ en getraind in moreel beraad. Dit wordt verder beschreven in de paragraaf over de training op pagina 5. Uit evaluaties blijkt dat zij erg enthousiast waren over moreel beraad en dit wilden gaan gebruiken na de training. Drie jaar na de eerste training is er wel eens een vraag van een professional aan trainers om een moreel beraad te houden maar het lijkt erop dat er niet veel gedaan wordt met moreel beraad binnen Altra. In gesprek met medewerkers van de afdeling kwaliteit komt naar voren dat zij moreel beraad graag een plek zouden geven binnen de organisatie omdat dit deel uit maakt van professionalisering en daarmee de kwaliteit van hulpverlening verhoogt. Professionalisering stelt professionals in staat de beste hulp te leveren aan cliënten. Samen leren en reflecteren hoort daarbij (Jeugdzorg Nederland, z.d.; Nederlands Jeugdinstituut, 2021; Movisie, z.d.; Stichting Kwaliteitsregister Jeugd, z.d.). In een gesprek met opleidingsmanager Sjoerd Sinke van iHUB blijkt dat er behoefte bestaat om helder te krijgen wat professionals nog gebruiken van wat zij geleerd hebben in de training moreel beraad. Door eerst te onderzoeken wat de professionals nog gebruiken uit

deze training moreel beraad kan inzicht verkregen worden of zij de kennis toepassen bij het omgaan met morele dilemma's en gebruik maken van moreel beraad.

Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van huidig onderzoek is: Op welke wijze kan moreel beraad bijdragen aan ondersteuning van professionals van Altra bij het omgaan met morele dilemma's. Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd: Welke onderdelen en/of inzichten passen de professionals na de training toe in hun huidige werk? Deelvraag twee: In hoeverre herkennen professionals morele dilemma's in hun huidige werkzaamheden? Deelvraag drie: Welke vorm van moreel beraad is het meest passend voor de professionals van Altra? Deze deelvragen worden verderop toegelicht.

De context

Altra en iHUB

Altra is een organisatie die gespecialiseerde jeugd en opvoedhulp biedt aan jeugdigen en hun gezin in Amsterdam en omstreken. Het is van oudsher een professionele organisatie waar de macht ligt bij de professionals op de werkvloer (Leltz, 2017). In 2019 is zij de verbinding met iHUB aangegaan en is er een divisiestructuur ontstaan. Naast Altra zijn er nog 3 andere merken; Horizon, De Opvoedpoli en de Nieuwe Kans. Samen met het management en de ondersteunende afdelingen kwaliteit, leren en ontwikkelen, Human Resources en ICT vormen zij iHUB. De afdeling leren & ontwikkelen is er voor alle medewerkers van alle merken en omslaat zorg, onderwijs, management en ondersteunende diensten. Altra heeft 173 FTE zorg en bedient 1731 cliënten. iHUB heeft in totaal 1793 zorgprofessionals in dienst. (iHUB, 2020)

De training moreel beraad met het stappenplan van de NVMW

In 2017 is binnen Altra gekozen voor de verdiepingstraining moreel beraad. Vanaf januari 2018 tot juni 2021 trainden de trainers meer dan 800 professionals van Altra en Spirit. De training moreel beraad is het vervolg op de training ethiek waarin de beroepscode, richtlijnen en tuchtrecht worden behandeld. In de training wordt het stappenplan van de NVMW (Buitink & Ebskamp, 2011) gebruikt. De naam stappenplan wordt voor veel methoden gebruikt en kan daardoor verwarring opleveren. In dit onderzoek wordt de naam stappenplan gebruikt voor de methode die gebruikt werd in de training volgens het stappenplan van de NVMW (bijlage 1).

Deze paragraaf gaat over de training moreel beraad zoals deze is gegeven aan professionals van Altra en bevat naast uitleg over de keus voor en het doel van het stappenplan ook een interview met één van de trainers. Dit interview is afgenomen als vooronderzoek naar de methode omdat in huidig onderzoek een andere methode gebruikt wordt. Het gaat ook over de evaluatie van deze training. De resultaten uit de evaluatie waren aanleiding tot huidig onderzoek en dienen als vooronderzoek. Daarom zijn deze, net als het interview in dit eerste hoofdstuk geplaatst.

Waarom het stappenplan?

Het stappenplan is om pragmatische redenen gekozen door de toenmalige Spiritacademie omdat deze op de Hogeschool van Amsterdam werd aangeleerd waar veel professionals van Spirit en Altra vandaan komen. Doel van de training was dat professionals kennis namen van moreel beraad en na deze training zelfstandig verder konden. Het idee was dat zij met hun team, intervisiegroep of ketenpartners zelfstandig een moreel beraad konden houden.

Uitgangspunt van het stappenplan om met ethische dilemma's om te gaan is dat de beroepscode weliswaar richting geeft aan het handelen van de professionals maar geen concrete keuze voorschrijft. De verantwoordelijkheid van de professionals is veranderd: werkten zij eerder onder verantwoordelijkheid van de gedragswetenschapper of manager, sinds de invoering van het SKJ zijn zij zelf verantwoordelijk. Die verantwoordelijkheid uit zich in drie onderdelen; jij als handelend persoon; jij als professional, die methodisch handelt in de werkrelatie met de client en; jij als professional, die een effect beoogt dat van belang is voor het welzijn van de client. In de ethiek kan deze driedeling herkend worden in opeenvolgend de deugdethiek, de plichtethiek en de gevolgenethiek (Buitink, Ebskamp & Groothoff, 2016). Deze drie gebieden zijn niet altijd in balans met elkaar en de professional kan ethische dilemma's ervaren. Zo kan het goede doen vanuit de plichtethiek iets ander betekenen dan vanuit de deugdethiek. Neem het voorbeeld van een client waarvan je weet dat deze geld bij verdient naast een uitkering. Vanuit de plichtethiek zou een professional een melding moeten doen van fraude. Vanuit de deugdethiek kan het goede voor jou als handelend persoon zijn om dat niet te doen omdat je weet dat de client daarvan het verjaardagspartijtje voor haar dochter kan betalen. Naast de verschillen op deze drie gebieden is het zo dat er in de beroepscode een aantal artikelen geformuleerd zijn die als uitgangspunt voor onderlinge discussie gelden. Zo kan artikel 11 (BPSW, 2021) dat over uitwisselen van informatie gaat in botsing komen met artikel 8 dat over toestemming voor de professionele relatie gaat en kan het niet duidelijk zijn wat de professional moet doen. Als dit zich voordoet kan een ethisch dilemma ontstaan. Het stappenplan kan gebruikt worden bij ethische dilemma's. De professional kan dit zelfstandig doen of met een groep collega's. In de training loopt men in een groep onder begeleiding van de trainer de stappen door om samen te oefenen. Dit wordt de verdiepingstraining moreel beraad genoemd. De trainer heeft geen opleiding tot gespreksleider gehad maar wel een train-de-trainer traject gevolgd dat bestond uit drie onderdelen, te beginnen bij een informatieve bijeenkomst. Daarna namen de toekomstige trainers allen apart deel aan een training moreel beraad die geleid werd door de opgeleide gespreksleider. Bij de laatste stap gaven zij een training onder supervisie van de opgeleide trainer.

Het stappenplan

Het stappenplan (bijlage 1) bestaat uit 3 fasen; de situatie en het dilemma, de analyse mede vanuit de beroepscode en de besluitvorming. In totaal zijn er tien stappen. Hieronder volgt een beschrijving van de training zoals deze door de trainers gegeven werd. Daarvoor is informatie uit een interview met een trainer en de eigen ervaring van onderzoeker gebruikt.

Tijdens de training werd gestart met een kennismakingsronde. De eerste helft van de tijd werd besteed aan de vraag: wat is een dilemma? De deelnemers gingen aan de slag met hun thuis uitgewerkte eigen dilemma en kregen daarbij feedback van medecursisten en trainer. Daarna werd op één van de dilemma's een moreel beraad gehouden. Er werd uitleg gegeven over hoe het gesprek gevoerd wordt waarbij benadrukt werd elkaar vragen te stellen vanuit een open houding. Hiermee werd een veilige sfeer gecreëerd voor de deelnemers. Benoemd werd dat wat er gezegd werd binnen de vier muren van de training bleef.

In fase één werden aan de inbrenger vragen gesteld door de deelnemers over de situatie. Wat is precies de situatie? Wat is het dilemma en welke waarden staan er op het spel? Om een dilemma op het spoor te komen werd uitgelegd dat het gevoel dat je mee naar huis neemt, of de situatie waar je 's avonds op de bank nog over na denkt en twijfelt wat je ermee moet en niet blij van wordt, signalen zijn voor een eventueel dilemma. Die twijfel kan een aanknopingspunt zijn om een dilemma op het spoor te komen. Uitgangspunt bij het dilemma was dat de inbrenger het dilemma zelf ervaarde of had ervaren en ook zelf moest handelen of gehandeld had.

Dilemma's die we veel horen zijn: ik heb iets te horen gekregen wat ik liever niet had willen horen. Een geheim of iets dat wettelijk gezien niet mag. (trainer van Spiritacademie, nu Levvellearn)

Bij fase twee werd gekeken naar de handelingsopties, dus wat kon de inbrenger doen en wat waren de voor en nadelen? De handelingsopties werden verdeeld in A en B die tegenover elkaar stonden en waaruit een keus gemaakt moest worden. Hierbij werd een flipover gebruikt waar de voor en nadelen per optie opgeschreven werden. De bijbehorende waarden van de voor en nadelen werden opgeschreven. Dit gebeurde door na een genoemd voor- of nadeel te vragen welke waarde daarbij hoorde.

Doordat je met meerdere mensen kijkt noemen mensen voor en nadelen waar je nog niet bij stil hebt gestaan. Voor de indiener wordt het perspectief dan breder, is mooi moment. En dan doen we welke waarden staan er op het spel. Sommige waarden zijn al genoemd. Dan brengen we in kaart wie de moreel betrokkenen zijn. Dan komen er soms mensen uit een hoge hoed. Verassingen zoals oma of andere hulpverlener. (trainer)

De betrokkenen werden ook op de flipover geschreven. Deze werden vervolgens verdeeld onder de deelnemers waarbij aan de inbrenger gevraagd werd of deze zich in zichzelf wilde inbeelden of in een andere betrokkene. Vervolgens werd de oefening perspectiefwissel gedaan die geleid werd door de trainer.

Dan het uitstapje wat niet in het pakket staat, de perspectiefwissel. Prachtige mooie meerwaarde. Eerst de indiener en daarna alle anderen mogen zeggen in wie ze zich in willen leven. Lijkt een beetje op een geleide meditatie. En dan het teruggeven van wat staat er voor jou op het spel? Met welk gevoel werd je wakker? Het geeft altijd lucht en verbreding voor de hulpverlener. Of ontroering. Dat de hulpverlener of een van de andere deelnemers benoemt: "Ik voel buikpijn", of "Ik zie er geen gat meer in",

of “Ik ben bang wat ze nu over mij gaan beslissen”. Een ouder die aangeeft: “Ik weet het niet meer, ik heb het verknalt, maar ik hoop...”. (trainer)

Na de deelronde van de perspectiefwissel waarbij altijd gevraagd werd aan de inbrenger of de opgehaalde informatie herkenbaar was en of er nieuwe informatie boven tafel kwam volgde de check met de beroepscode. Deelnemers werden in groepen verdeeld en keken met hun groepje naar een aantal artikelen uit de code.

De beroepscode heeft vaak geen invloed meer op het besluit. Het geeft mensen wel body, onderbouwing op het besluit. Mensen geven aan; “Nu kan ik met een goed verhaal terug komen. Ik heb tekst naar mijn GW-er manager of voogd.” Als je artikel S bv voor laat gaan op D (ik noem maar wat) en het kan argumenteren met een reden. Dat is hoe je hem moet gebruiken. Dus als je in de toekomst met iets komt te zitten pak dan de beroepscode er bij met je GW-er en kijk er samen naar. (trainer)

Met al deze informatie gaat de groep naar fase drie, de besluitvorming. Hier wordt gevraagd naar welke keus de inbrenger neigt en met welke onderbouwing. Er worden drie laatste vragen gesteld: Welke alternatieven zijn er en heb je die voldoende meegewogen? Als het mij zelf betrof, zou ik de oplossing kunnen accepteren? (principe van wederkerigheid). Zou je andere cliënten op dezelfde wijze behandelen? (principe van gelijkheid).

De checkvragen veranderen zelden iets maar het maakt mensen bewust van doe ik het goed? (trainer)

In totaal duurde het stappenplan tweeënhalve tot drie uur. De training duurde vier uur. Na de training vulden de deelnemers een evaluatieformulier in.

Evaluatie van de training moreel beraad

De evaluatie van de training gaf aanleiding tot dit onderzoek. Een aantal deelnemers dat hun dilemma inbracht gaf na de training mondeling aan de trainer aan een goede ervaring te hebben gehad. Zij voelden zich ondersteund door het meedenken en de vragen van medetrainees en gingen opgewekt naar buiten. Ze hadden antwoord op hun vraag en wisten bijvoorbeeld wat de volgende stap was in het omgaan met het hun toevertrouwde geheim. Na de training is aan de trainees een evaluatieformulier voorgelegd. Onderzoeker, die één van de trainers was, heeft uit de periode van april 2018 tot september 2020 zevenenzestig ingevulde evaluatieformulieren geanalyseerd. De bevroegde onderdelen zijn; 1. leerklimaat, 2. opzet van de training, 3. invloed op de leersituatie, 4. toepasbaarheid in dagelijks werk en 5. professionaliteit van de trainer. Deze zijn gescoord op een schaal van 1 tot 10. Concluderend kan gezegd worden dat de tevredenheid over de training gemiddeld genomen hoog is. Van 8.55 tot 9.03 (figuur 1). Vraag 4 luidt: ‘Kan je het geleerde in de praktijk toepassen?’ Hiermee wordt bedoeld of de trainees zelf een moreel beraad kunnen houden met elkaar. Zij geven hierop verschillende antwoorden. Een aantal trainees is optimistisch en schrijft: ‘Ja kan ik toepassen’, ‘Ga ik een keer doen in intervisie’, ‘Moet wel veel oefenen, maar het stappenplan biedt handvatten’. Een aantal is wat voorzichtiger en schrijft: ‘Kan ik nog niet alleen’, ‘Is ingewikkeld’. Één trainee twijfelt en schrijft: ‘Heb kennis van de stof maar

weet niet of ik kundig ben om het toe te passen'. De SD is 1.04 en daarmee de hoogste van alle vragen, (figuur 1), wat betekent dat de antwoorden ver uit elkaar liggen.

| | | | | | |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| N=67 | Vraag 1 | Vraag 2 | Vraag 3 | Vraag 4 | Vraag 5 |
| Standaarddeviatie (SD) | 0,94 | 0,84 | 0,94 | 1,04 | 0,86 |
| Score | 8.55 | 9.03 | 8.86 | 8.55 | 9.02 |

Figuur 1 Uitkomsten evaluatieformulieren na de training moreel beraad.

Het enthousiasme na de training doet vermoeden dat professionals zelfstandig verder zijn gegaan met moreel beraad. Of dit ook daadwerkelijk zo is is niet duidelijk. Dit is aanleiding om verder onderzoek te doen naar het gebruik van moreel beraad. De hoofdvraag daarbij zal zijn: op welke wijze kan moreel beraad bijdragen aan ondersteuning van professionals van Altra bij het omgaan met morele dilemma's.

2. Theorie

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag moet er een verband gelegd kunnen worden met literatuur en eerder onderzoek. Dit hoofdstuk gaat over wat er geschreven is over morele dilemma's en moreel beraad in literatuur en onderzoek. Het gaat ook over het herkennen van een moreel dilemma en de rol van de gespreksleider. Daarnaast wordt ingegaan op het verband tussen deze kennis uit literatuur en onderzoek en de ervaringen uit de training.

Morele dilemma's

Nussbaum (1986, geciteerd in Spijkerboer, 2018, p. 27) definieert een moreel dilemma als volgt: 'Any situation in which you have to make a choice between two options that both have a negative impact'. Bij iedere keus staat een belangrijke waarde op het spel. In een dilemma gaat één keus en daarmee één waarde verloren en dat maakt het voor de professional lastig om te handelen. Voor dilemma's staan kan volgens Van Dartel en Molewijk (2014) een gevoel van verlamming, frustratie opleveren en ook vermoeiend zijn. "Morele vragen die onuitgesproken blijven, of die niet naar tevredenheid worden besproken, 'lekken energie'" (Dartel en Molewijk, p. 21). "Door verkeerd of niet met morele vragen om te gaan kunnen professionals ziek worden" (Dartel en Molewijk, p 22). Aan de anderen kant kan praten over morele vragen ook energie geven, bijvoorbeeld als daar ruimte voor is tijdens moreel beraad (Muijen, 2010). Professionals willen het goede doen, maar soms is niet meteen duidelijk wat het goede is. Kunneman zegt in een interview in Movisies (2021) over het goede doen: als professionals de ruimte nemen en krijgen om de complexiteit van hun eigen werk en de trage vragen die ze daarin tegenkomen te onderzoeken, dan komt in mijn ervaring de morele horizon altijd tevoorschijn. Met morele horizon bedoelt hij of ze hun macht ten goede uitoefenen. Hij zegt in datzelfde artikel dat zijn ervaring is dat professionals opknappen van verhalen delen en samen steeds opnieuw ijken of hun handelen het goede is. Trage vragen zijn die vragen die niet meteen te beantwoorden zijn. Waarvan de impliciete waarden nog ontdekt moeten worden (Robbesom 2017). Dat zijn juiste vragen voor een moreel beraad. In moreel beraad wordt op systematische wijze gesproken en gereflecteerd op dilemma's en de daarbij behorende

waarden en normen van een professional. Dit kan een prospectief dilemma zijn dat actueel is maar ook een retrospectief dilemma (Van Dartel en Molewijk, 2014). Uitspreken als je een andere visie hebt dan de ander is spannend en vraagt moed. Domselaar (2013) en Baart (2016) spreken van professionele moed en deze term wordt steeds meer gebruikt. Movisie (z.d.) noemt professionele moed in verband met morele dilemma's en het afwijken van protocollen. Zij raden organisaties aan om moreel beraad te faciliteren zodat professionals zich samen kunnen buigen over onorthodoxe oplossingen. In Moresprudentie (Kanne & Grootoontk 2014) worden leerpunten van moreel beraad genoemd. Inzicht dat er een uitweg mogelijk is uit een dilemma als je vanuit een ander perspectief kijkt, bewustwording dat je als professional niet perse de kant van de cliënt hoeft te kiezen omdat je ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebt, het besef dat je niet in je ééntje met ingewikkelde vragen blijft rondlopen en als laatste duidelijkheid krijgen over wat tot de eigen professionaliteit behoort en wat van de verantwoordelijkheid van iemand anders is.

Uit bovenstaande literatuur komt naar voren dat moreel beraad een bijdrage kan leveren aan bewust normatief handelen als er morele dilemma's zijn en professionals kan ondersteunen bij verlammeende vragen. Dit komt overeen met ervaringen van trainees. In de volgende paragraaf worden enkele voorbeelden gegeven van dilemma's.

Dilemma's uit de praktijk en uit de literatuur

In de blauwe kaders staan voorbeelden van dilemma's die naar voren kwamen in de training

Een pleegmoeder vraagt of jij een kop koffie met haar wil drinken als het traject afgelopen is. Je vindt haar erg aardig, het zou zo maar je vriendin kunnen worden. Wat doe je?

moreel beraad bij Altra. De professionals werkten met jeugd van 0 tot 18 jaar en het systeem om de jeugdige heen. Veel dilemma's gingen over een melding doen bij Veilig Thuis of niet. Daarbij botsten de waarden vertrouwen van de cliënt (cliëntrelatie) en veiligheid.

Een ander veelvoorkomend dilemma ging over een geheim dat verteld was openbreken of niet. Daarbij botsten in veel gevallen de waarden vertrouwen van de cliënt (cliëntrelatie) en professionaliteit en/of veiligheid. Bij het dilemma over de pleegmoeder botsten de waarden

Een meisje van 16 vertelt aan jou dat ze zwanger is. Ze vertelt er ook bij dat haar moeder het niet mag weten. Wat doe je?

vriendschap en professionaliteit voor de professional. Een van de waarden bij een dilemma gaat verloren. Keinemans en Kanne (2013) beschrijven een dilemma dat gaat over beschikbaarheid. Ben je als professional

altijd beschikbaar voor je client of mag je je telefoon uitzetten? Zij maken onderscheid tussen morele problemen waarbij zij thema's identificeren zoals te zien in figuur 2. Hoe groot het probleem ervaren wordt verschilt van persoon tot persoon. Voor de één kan een issue een groot probleem zijn en voor de ander totaal niet omdat hij of zij weet wat hij moet

Het gezin dat je al een tijd begeleid als ambulante hulpverlener gaat verhuizen. Ze komen in jouw straat wonen. Het traject loopt niet zo lekker en je bent recent agressief benaderd door de moeder. Mag je dit gezin overdragen aan een collega?

doen. Zij stellen dat morele problemen kunnen overgaan in een vraag over wat het goede is om te doen. Dat levert twijfel en stress op voor de professional en voor de

client. Deze kunnen uitmonden in een moreel dilemma als degene die ermee te maken heeft gevangen zit tussen een aantal mogelijkheden waaruit gekozen moet worden (Keinemans en

Kanne, 2013). Spijkerboer (2018) brengt in haar onderzoek een rangorde aan in de impact dat een dilemma heeft. Daarbij komt naar voren dat de impact van dilemma's als groot wordt ervaren als er sprake is van een botsing met regels en protocollen en als er gevoelens meespelen. Ook dilemma's waar sprake is van risico of tijdsdruk worden ervaren als impactvol.

Samenvattend kan gezegd worden dat morele problemen kunnen overgaan in morele dilemma's en dat er onderscheid gemaakt wordt in categorieën en in de mate van impact dat een dilemma heeft.

| Categorieën in morele problemen |
|--|
| Problemen tussen autonomie en ingrijpen waarbij de vraag speelt, wanneer grijp je in in privélevens? |
| Problemen met regels en protocollen en wanneer deze het goede doen verhinderen. |
| Problemen met conflicterende belangen; als belangen van betrokkenen tegenover elkaar staan in het cliëntsysteem. |
| Problemen tussen professionals in hun mening over wat het goede is om te doen. |
| Culturele problemen; wanneer professionele waarden niet overeenkomen met waarden van het clientsystemen. |
| Problemen met professionele grenzen; waar plaats je een grens en hoe doe je dat? |
| Problemen in de relatiesfeer omdat relatiewaarden worden bedreigd. |
| Problemen met het ongrijpbare morele kompas; als professionele kernwaarden onduidelijk zijn. |

Figuur 2 Categorieën in morele problemen (Keinemans en Kanne, 2013)

Herkennen van dilemma's

Om het goede te doen voor je client is het belangrijk om te weten vanuit welke waarden en normen jij als professional handelt. Dat klinkt misschien wat hoogdravend, maar mensen zijn morele wezens en zijn bewust of onbewust altijd met morele oordeelvorming bezig (Van Wijk & Molewijk, 2009). Normen en waarden hebben we allemaal en deze zijn vaak impliciet, wat wil zeggen dat we er niet al te zeer bewust van zijn. Meestal is dat geen probleem. Je hoeft niet over al je handelen in gesprek. Bewustwording van die normen en waarden gebeurt doordat er een ongemakkelijk gevoel optreedt. Bijvoorbeeld als een ander er anders over denkt en je dat merkt doordat een gesprekspartner de wenkbrauwen frons of vragen stelt die een ongemakkelijk gevoel geven. Als de professional door dat gevoel naar binnen kijkt en denkt: 'waarom vind ik dit eigenlijk?', dan blijkt dat wat vanzelfsprekend is voor de professional niet vanzelfsprekend is voor de client of collega. In die gevallen alert worden van de eigen normen en waarden van het handelen is een belangrijke reden voor moreel beraad, voor het systematisch bevragen van deze situaties in gezamenlijk overleg. Is dat wat we doen wel het goede? (Van Dartel en Molewijk, 2014). Tijdens de training zoals die werd gegeven aan de professionals van Altra werd het eerste deel besteed aan de ingebrachte dilemma's. Er waren in iedere training deelnemers die tot de conclusie kwamen dat hun dilemma geen dilemma was, maar een moreel probleem wat voor een lastige situatie zorgde. Zij moesten een keus maken, maar wisten na enig nadenken wel wat het goede was om te doen. Dit in tegenstelling tot een moreel dilemma waarbij men blijft twijfelen tussen beide opties. Het probleem zat meer bij het uitvoeren van die handeling omdat de professional ertegenop zag. Bijvoorbeeld bij het doen van een Veilig Thuis melding of het aankarten van gevoelige onderwerpen met de client. Uit onderzoek blijkt dat

herkennen van morele dilemma's of morele vragen niet makkelijk is men zichzelf kan overschatten daarin (Spijkerboer, Van der Stel, Widdershoven & Molewijk, 2016).

Het herkennen van een moreel dilemma blijkt lastig. Zowel in de training als uit literatuur. In hoeverre de professionals van Altra na de training morele dilemma's kunnen herkennen wordt meegenomen in het onderzoek.

De gespreksleider

Moreel beraad wordt volgens verschillende definities (Vumc, 2018; De Snoo-Trip, 2020; Van Dartel en Molewijk, 2014) geleid door een daarvoor opgeleide gespreksleider. In *Gesprek over goede zorg*. (Van Dartel & Molewijk, 2014) staat dat het leiden van een moreel beraad specifieke vaardigheden en expertise vraagt. Daar zijn bijvoorbeeld de verschillende niveaus in het gespreksproces die tegelijkertijd begeleid moeten worden door de gespreksleider, de inhoudelijke bespreking van het dilemma, het volgen van de methodische stappen, het zorgen voor een constructieve en respectvolle dialoog, het bewaken van voldoende diepgang en reflectie in tegenstelling tot een kwestie snel en praktisch oplossen. Daarnaast is er de groepsdynamiek waarbij aandacht moet zijn voor gelijke inbreng, veiligheid en emoties (Stolper, Kleinlugtenbelt en Molewijk, 2014, pp.247). Zij gaan ook uit van een blijvende ontwikkeling van de gespreksleider met daarbij het motto: al doende leert men. Er zijn opleidingen, trainingen om gespreksleider te worden die erg verschillen wat betreft inhoud en tijdsinvestering. Zo is er een opleiding met een duur van een half jaar en een studiebelasting van 15 uur (BPSW, z.d.) maar is er ook een opleiding met een duur van anderhalf jaar en een studiebelasting van 224 uur (HSL, z.d.). Een divers aantal opleidingen en trainingen is geaccrediteerd door het SKJ. De Vree en Veening (2016) hebben een handboek geschreven voor de gespreksleider moreel beraad. Van Dartel schrijft over dit handboek in een commentaar: "...een prima en gedegen handleiding. Een aanwinst voor ons denken over moreel beraad!".

Er zitten dus verschillen in de manier om gespreksleider moreel beraad te worden en er zijn verschillende opleidingen voor gespreksleider moreel beraad. Uitgaande van het motto: al doende leert men, kan de training gezien worden als uitnodiging aan de professionals om zelf verder te 'doen' en leren over moreel beraad. Dit wordt in gedachte gehouden bij het verdere onderzoek.

Verschillende methoden van moreel beraad

Er zijn meerdere methoden om een moreel beraad te houden. Uit eerder onderzoek dat de Nijmeegse methode, socratische dialoog, hermeneutische dialoog en clinical pragmatisme heeft vergeleken kwam geen ideale methode tevoorschijn (Stijnkamp & Gordijn, 2003). De Bree en Veening (2016) benoemen het belang van zeven vaste onderdelen, ongeacht de methode die gebuikt wordt. In dit onderzoek worden het stappenplan van de NVMW en de dilemmamethode van het VUmc gebruikt en vergeleken die beiden de zeven stappen van De Bree en Veening (2016) bevatten. In hoofdstuk 1 is het stappenplan uitgebreid beschreven. Hieronder de dilemmamethode en een overzicht van de belangrijkste overeenkomsten en verschillen (figuur 2).

Dilemmamethode

Een methode beschrijven zonder de theoretische visie daarop te expliciteren is niet toereikend. Men kan een methode op verschillende manieren gebruiken op grond van verschillende theoretische uitgangspunten (Stolper, Widdershoven & Molewijk, p. 82). Om die reden wordt hieronder allereerst ingegaan op de theoretische uitgangspunten van de dilemmamethode. Daarna wordt de methode beschreven aan de hand van de methodische structuur. De dilemmamethode is geïnspireerd op zowel hermeneutische, dialogische als socratische uitgangspunten. Dit betekent dat er vanuit gegaan wordt dat in en met de praktijk er kennis en morele oordelen tot stand komen die daarna opnieuw in en met de praktijk op betrouwbaarheid getoetst worden. In de dilemmamethode wordt bekeken welke waarden voor de betrokkenen relevant zijn en de deelnemers worden gestimuleerd om te reflecteren op hun eigen morele ervaringen en afwegingen. De dilemmamethode stimuleert ook de dialoog over de onderlinge verschillen tussen deelnemers en de reflectie daarop. (Van dartel en Molewijk, 2014) Deze uitgangspunten zijn bepalend voor de manier waarop de gespreksleider het beraad begeleidt. Waarden maken niet meteen duidelijk welk goede handelen daarbij hoort. Waarden kunnen botsen en vanuit verschillend perspectief kan dezelfde waarde genoemd worden en ook dan is niet duidelijk welk goede handelen daarbij hoort. Daarom is het belangrijk om de waarden te expliciteren door middel van bijvoorbeeld een norm en de betekenis van die waarde verder te onderzoeken in gesprek en reflectie met de deelnemers.

De dilemmamethode wordt uitgebreid beschreven door Stolper, Widdershoven en Molewijk (2014). Daarbij gaat het om het gezamenlijk onderzoek, de dialoog en reflectie. De gespreksleider helpt om de focus te houden op de morele vraag en moet de dialoog, het gezamenlijk onderzoek en de reflectie kunnen stimuleren. De dilemmamethode bestaat uit een aantal stappen die samen een methodische structuur vormen (bijlage 2). Stap één kenmerkt zich door uitleg, verwachtingen en het doel van de bijeenkomst. Ook worden vertrouwelijkheid en verslaglegging besproken. In het geval dat er van tevoren al een casusinbrenger is kan er gekozen worden voor een voorgesprek met de inbrenger waardoor deze stap korter duurt. In stap twee vertelt de inbrenger over een concrete situatie waarin hij voor een dilemma stond. Dit kan zowel in de verleden, retrospectief, als tegenwoordige tijd, prospectief, spelen. Er wordt gezocht naar het hittepunt van het dilemma, het moment waarop het voor de inbrenger het meest knelde. Tijdens stap drie wordt door de groep met hulp van de gespreksleider een morele vraag en een moreel dilemma geformuleerd. Bij het op het spoor komen en formuleren van het morele dilemma worden emoties gebruikt. Zij worden gezien als morele verklikkers. Vragen naar wat er op het spel staat en naar het gevoel van de inbrenger helpen om het dilemma helder te krijgen. Het dilemma wordt geformuleerd in twee handelingen die elkaar uitsluiten. Dit zijn de handelingsopties en deze moeten concreet zijn. In stap vier mogen alle deelnemers verhelderingsvragen stellen aan de inbrenger. Zo kunnen deelnemers zich zo goed mogelijk inleven in de situatie van de inbrenger op het moment van het dilemma. Het doel van stap vijf is om goed zicht te krijgen op de waarden en bijbehorende normen. Dit kan gaan om de waarden en normen van de betrokkenen van het dilemma, van de deelnemers aan het beraad of van beide. In stap zes worden deelnemers uitgenodigd om alternatieven te bedenken voor de geformuleerde

handelingsopties. Er wordt gevraagd aan de deelnemers om creatief te denken met als doel even los te komen van de geformuleerde handelingsopties en alternatieven te bedenken. Genoemde opties kunnen van pas komen bij de volgende stap, waarbij de gespreksleider alle deelnemers vraagt om voor zichzelf de volgende vragen te beantwoorden:

- A. Het is moreel juist dat ik kies voor : A, B, of een alternatief.
- B. Omwille van.... (welke waarde of norm)
- C. Dit gaat ten koste van.... (welke waarde of norm?)
- D. Wat kun je doen om de schade te beperken die je bij c hebt genoemd?
- E. Wat heb je nodig om 'a' ook (daadwerkelijk) te doen?

Hierbij gaat het niet om advies geven aan de inbrenger, maar om wat de deelnemer zelf moreel juist vindt om te doen. Verschillen en overeenkomsten in de uitkomsten worden besproken en daardoor krijgt het gezamenlijk onderzoek verdieping. Doel is om elkaar te begrijpen en posities te verhelderen. In stap negen wordt geoogst en worden inzichten en opbrengsten benoemd. Dit wordt geformuleerd in afspraken. Stap tien is een korte evaluatie van wat het moreel beraad heeft opgeleverd voor de deelnemers en wat er de volgende keer anders kan. Het gaat hierbij zowel over inhoud, dus bijvoorbeeld het antwoord op de morele vraag, als over het gezamenlijk proces.

Overeenkomsten en verschillen tussen het stappenplan en de dilemmamethode

Om de beide methoden te vergelijken heeft onderzoeker een aantal verschillen en overeenkomsten in een overzicht gezet. Dit overzicht is bedoeld om enig overzicht te creëren voor de lezer maar pretendeert geenszins volledig te zijn.

| Overeenkomsten | Stappenplan | Dilemmamethode |
|---|--|---|
| Benoemen van waarden | Ja | Ja |
| Aantal deelnemers | 4 tot 8 | 4 tot 12 |
| | | |
| Verschillen | Stappenplan | Dilemmamethode |
| Uitgangspunt vanuit de ethiek | Plicht, gevolgen en deugdeethiek | Hermeneutisch, dialogische en socratische uitgangspunten |
| Expliciet onderzoeken van waarden | Nee | Ja, bij dezelfde waarde kan een andere norm geformuleerd worden |
| Voor en nadelen van beide handelingsopties nagaan | Ja | Nee |
| Aandacht aan schade | Nee | Ja |
| Beroepscode voor onderbouwing | Ja, wordt gebruikt om richting te geven aan de beslissing. | Nee, deze wordt als bekend beschouwd bij de professional |

| | | |
|---|--|---|
| Zoeken naar alternatieven | Aan het eind, kort moment | Veel tijd een aandacht voor |
| Beslissing | Door de inbrenger | Door iedereen in een gezamenlijk onderzoek |
| Gebruik van gevoel | Ja, bij het ontdekken van een dilemma. Buikpijn over een casus hebben kan wijzen op een moreel dilemma | Ja, bij doorvragen naar hittepunt en dilemma helder krijgen wordt emotie gebruikt als morele verklikker |
| Clientperspectief | Inleving door geleide oefening | Inleving door gezamenlijk onderzoek en kritische bevraging |
| Overeenkomsten en verschillen tussen deelnemers bespreken | Nee, er is wel een check of er ernstige bezwaren zijn bij de keus van de inbrenger | Ja |
| Tijdsduur | 150 tot 190 minuten | 90 minuten |

Figuur 3 Overeenkomsten en verschillen tussen het stappenplan en dilemmamethode

Eerder onderzoek

Er is eerder onderzoek gedaan naar moreel beraad binnen de jeugdzorg en voordat een antwoord gegeven kan worden op de vraag naar ondersteuning is het goed om na te gaan wat er uit eerder onderzoek naar voren komt. Spijkerboer (2018) deed onderzoek naar moreel beraad in een instelling voor maatschappelijke opvang en stelt dat dit positief werd gewaardeerd. Professionals voelden zich gesteund in het proces van bewustwording van waarden en normen bij zichzelf en bij anderen. Het hielp hen om onderliggende redenen voor hun eindoorddeel te formuleren. Uit onderzoek naar hoe professionals beslissingen nemen (Spierts, Van Pelt, Van Rest, & Verweij, 2017) binnen vier teams komt naar voren dat professionals zich niet expliciet bezig houden met besluitvorming. Ze nemen beslissingen vooral op gevoel, intuïtie en gevoed door de waan van de dag. Management en teams zouden meer het gesprek met elkaar moeten zoeken om gezamenlijk een structuur te ontwikkelen waarin lerende teams en lerende professionals een vanzelfsprekendheid vormen. Onderzoek naar implementatie van moreel beraad binnen de forensische psychiatrie (Boekhout, 2017) laat zien dat managers moreel beraad kunnen afstoten of aantrekken. De feminiene kant van moreel beraad past niet altijd goed bij een aantal masculiene managers. Over implementatie zeggen van Dartel en Molewijk (2014) dat kennis van moreel beraad en het begeleiden ervan iets anders is dan een visie op hoe moreel beraad te willen inzetten en gebruiken in een organisatie. Er is naast kennis van praktische ethiek ook verstand van organiseren nodig. Uit onderzoek van Spijkerboer (2018) blijkt dat de door professionals ervaren morele dilemma's verwijzen naar spanningen tussen de leefwereld en het systeem. Dit heeft te maken met een veranderende leefwereld die steeds meer doordrongen is van efficiëntiegerichte manieren van probleemoplossing waarbij geen tijd ingeruimd wordt voor 'trage vragen'. Moreel beraad kan dus ondersteuning opleveren, maar daarnaast is dan ook een visie en verstand van organiseren nodig. Dat betekent dat gebruik maken van moreel beraad niet vanzelfsprekend is en werpt misschien al wat licht op de vragen van dit onderzoek.

Voorlopige conclusie

Moreel beraad is een veel gebruikte methode om professionals te ondersteunen bij het omgaan met morele dilemma's. Binnen Altra hebben alle professionals de training moreel beraad gevolgd. Doel van de training moreel beraad was om een methode mee te geven aan professionals die zij kunnen gebruiken bij morele dilemma's. De veronderstelling was dat een training van 1 dagdeel voldoende zou zijn om zelf een moreel beraad te houden met collega's of ketenpartners. Gezien de evaluatiescores kan geconcludeerd worden dat de training positief gewaardeerd is. Enthousiasme ondanks het verplichtende karakter is bijzonder te noemen (Mars, 2016) omdat professionals niet komen vanuit een leerbehoefte en dat vaak uitmondt in weerstand. De eerste kennismaking met moreel beraad werd enthousiast ontvangen, maar ondanks alle positieve reacties lijkt het erop dat moreel beraad na de training niet vaak ingezet is door professionals van Altra. Na literatuurstudie is er een vermoeden waarom er na de training geen vervolg heeft plaatsgevonden. In de literatuur blijkt dat er veel nodig is om een moreel beraad te leiden. Er zijn goed getrainde gespreksleiders nodig. Een dilemma op het spoor komen en scherp krijgen vraagt veel en gebeurt vaak pas tijdens het moreel beraad. Ook blijkt dat professionals zich niet expliciet met besluitvorming bezighouden maar in de waan van de dag beslissingen nemen. Anderzijds blijkt uit veldwerk dat professionals zich wel ondersteund voelen door moreel beraad (Spijkerboer, 2018). De hoge score van de evaluatieformulieren bevestigt dit ook bij de trainees van Altra (figuur 1). Om te ontdekken wat er aan de hand is is onderzoek nodig want om moreel beraad in een organisatie beschikbaar te maken voor professionals lijkt meer nodig dan getrainde professionals. De focus van huidig onderzoek ligt op de vraag of professionals van Altra na de verplichte training zelfstandig verder kunnen met moreel beraad. Doel is om te onderzoeken op welke wijze moreel beraad ondersteuning kan bieden bij het omgaan met morele dilemma's.

3. Methode

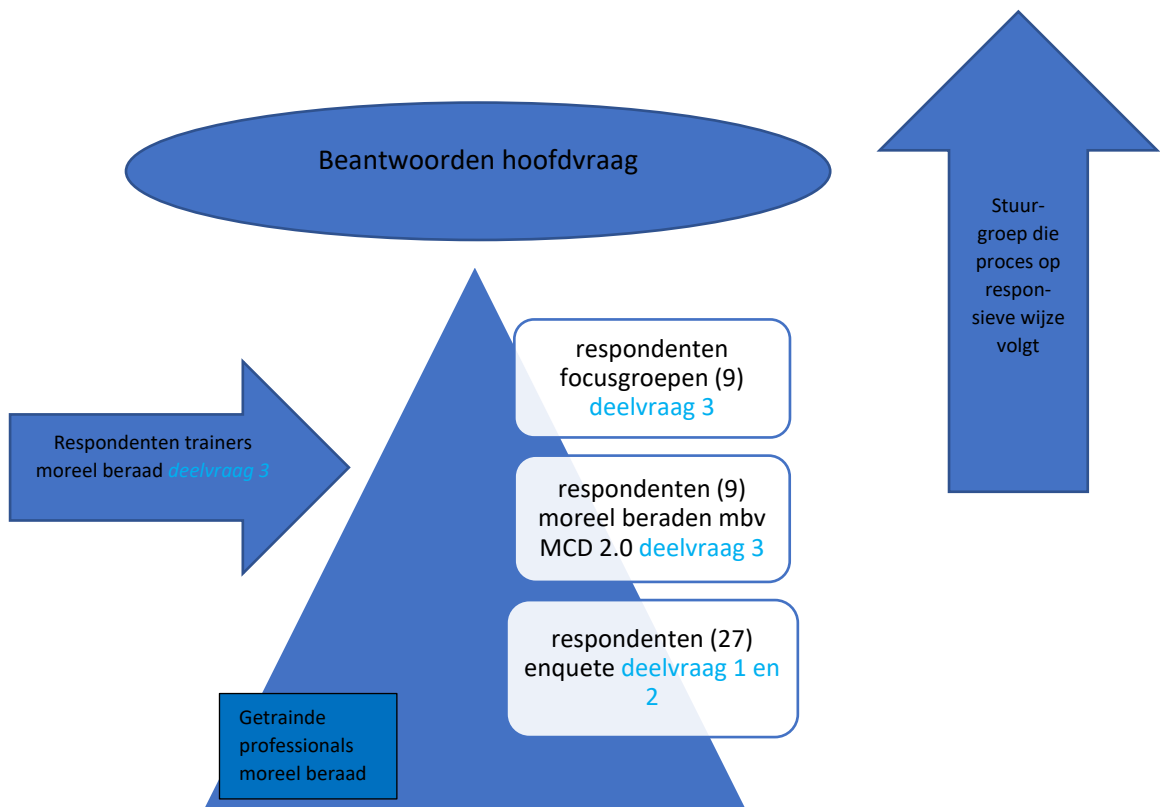
Dit hoofdstuk gaat in op de vragen die gesteld worden en op de methode in dit onderzoek. Er is gekozen voor een interview met een trainer van het stappenplan, een enquête en moreel beraden met focusgroep. Deze keuzes worden toegelicht. Daarbij komen kwaliteit, validiteit, analyse en respondenten aan bod. In figuur 4 is het totale onderzoeksproces weergegeven.

Hoofdvraag en deelvragen

De hoofdvraag die dit onderzoek wil beantwoorden luidt:

Op welke wijze kan moreel beraad bijdragen aan ondersteuning van professionals van Altra bij het omgaan met morele dilemma's?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:
Deelvraag 1: Welke onderdelen en/of inzichten uit de training moreel beraad passen de professionals na de training toe in hun huidige werk? Deelvraag 2: In hoeverre herkennen professionals morele dilemma's in hun huidige werkzaamheden? Deelvraag 3: Welke vorm van moreel beraad is het meest passend voor de professionals van Altra?



Figuur 4 Totaal proces onderzoek

Soort onderzoek

Het gaat om een praktijkonderzoek en om de deelvragen en hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden gebruikt in een inventariserend actieonderzoek.

Interview met trainer stappenplan

Om de vraag te beantwoorden over welke vorm passend is voor Altra (deelvraag 3) zijn eerst de verschillen in kaart gebracht. Daarvoor is de dilemma methode beschreven vanuit de literatuur en het stappenplan vanuit de praktijk. Om het stappenplan te beschrijven heeft een interview plaatsgevonden in september 2021 met een ervaren trainer moreel beraad van Levvellearn. Dit interview is gehouden voordat het onderzoek begon omdat het stappenplan hierna niet meer toegepast werd en onderzoeker zich geheel kon richten op de, voor onderzoeker nieuwe, dilemmamethode. Onderzoeker is namelijk in opleiding tot gespreksleider moreel beraad van de dilemmamethode bij de Hogeschool Leiden (z.d.). Doel van het interview was om de methode uit te vragen aan een trainer die niet dezelfde was als onderzoeker en de betrouwbaarheid hiermee te vergroten. Het interview heeft plaatsgevonden op de locatie van de trainer en is met een semigestructureerde vragenlijst afgenomen. Hierna is het gespreksverslag voorgelegd ter correctie aan de trainer. Hierop

kwamen wat aanpassingen die onderzoeker doorgevoerd heeft. Dit stuk is voor de leesbaarheid in hoofdstuk 1; de inleiding geplaatst.

Kwantitatieve data; de enquête

Er is gekozen voor een enquête omdat deze laagdrempelig is voor respondenten en de anonimiteit uitnodigt tot eerlijke antwoorden. Tevens omdat deze manier veel informatie oplevert vanwege de grote groep mensen die in relatief korte tijd bereikt wordt (Boeije en Bleijenbergh, 2019).

Vragenlijsten

Er is onderzocht wat professionals nog gebruiken van de inzichten en stappen uit de training moreel beraad. Deze mensen hebben allemaal een evaluatieformulier ingevuld na de training dus dit is een tweede meetmoment voor een grote groep. Zelfontwikkeling van vragenlijsten is niet eenvoudig (Verhoef et al., 2019). Om de validiteit te vergroten en tot een goede enquête te komen is er overleg geweest met een critical friend, de onderzoeksbegeleider en de onderzoeker Ihub. In de enquête wordt gebruik gemaakt van zowel gesloten als open vragen. Er is gekozen voor gesloten vragen omdat deze meetbaar zijn en snel inzicht geven in wat een grote groep mensen vindt over moreel beraad en de training. Daarnaast zijn de open vragen toegevoegd om een verdiepend antwoord op de gesloten vraag te krijgen (Verhoef et al., 2019).

Vragen

In de enquête werd gevraagd naar leeftijd, hoelang geleden de training gevolgd is, bij welke bouwsteen professionals werkzaam zijn omdat er bij de crisisafdeling andere dilemma's kunnen spelen dat op een onderwijs zorg combinatie. Er werd gevraagd of professionals onderdelen uit de training gebruikten. Daarvoor werden eerst de onderdelen opgesomd (bijlage 4) om professionals te helpen herinneren. Op deze manier konden zij een preciezer antwoord geven. Vragen uit het meetinstrument de Euro-MCD 2.0 (De Snoo-Trip, 2020) zijn gebruikt om te meten in hoeverre professionals morele dilemma's herkennen. De Euro-MCD 2.0 is een vragenlijst met 15 vragen op drie domeinen; morele competentie, moreel teamwerk en moreel handelen. 'Morele competentie' bevat vragen over morele sensitiviteit, analytische vaardigheden en een morele houding. 'Moreel teamwerk' bestaat uit vragen over een open dialoog en morele steun van collega's en 'Moreel handelen' bevat vragen over morele besluitvorming en verantwoorde zorg. De Euro-MCD is ontwikkeld in 2014. In 2020 is een herziene versie uitgebracht met de naam Euro-MCD 2.0. Deze wordt gebruikt om inzicht te krijgen in ervaren uitkomsten na deelname aan moreel beraad. Op die manier draagt het instrument bij aan het monitoren, professionaliseren en optimaliseren van moreel beraad zodat de ondersteuning dienst kan zijn voor professionals. Om na te gaan of deze vragen geschikt waren voor dit onderzoek is overleg geweest met de ontwikkelaar J. de Snoo-Trip van de Euro-MCD 2.0. Daaruit kwam naar voren dat de vragen over morele competenties zeker gebruikt konden worden in de enquête om te meten in hoeverre professionals zich competent voelden om een moreel dilemma te herkennen. Zij zijn opgenomen in de enquête (bijlage 4). Helaas is bij het maken van de enquête een fout gesloten en is de vraag 'Ik luister met een open houding naar anderen bij het bespreken van

een moreel lastige situatie' niet gesteld in de enquête. Deze vraag werd in de focusgroep verderop in het onderzoek wel meegenomen. In de enquête werd gevraagd of de respondent de bedoelde training had gevolgd. In het negatieve geval werd er meteen doorgeschakeld naar de volgende fase van de enquête. Om te meten of mensen die de training niet gevolgd hadden net zo goed of minder goed of beter een moreel dilemma herkenden vulden zij wel het gedeelte uit de Euro-MCD 2.0 (De Snoo-Trip, 2020) in. Zij waren ook in de gelegenheid om mee te doen met een moreel beraad. De vragenlijst is door de critical friend en een collega getest alvorens deze te verzenden. Daaruit kwam naar voren dat het bedanken voor het invullen van de enquête beter na de inschrijving voor het tweede deel van het onderzoek geplaatst kon worden. Dit om meer deelnemers te verzamelen voor deelname aan de moreel beraden. De mail met de aankondiging en motivatie vanuit de manager leren en ontwikkelen is een week voor het versturen van de enquête-link naar alle professionals van Altra gestuurd. Daarin stond informatie over tijdsinvestering, anonimiteit, doel van het onderzoek en wanneer en hoe resultaten ingezien konden worden. Na twee weken is de enquête gesloten.

Kwalitatieve data; moreel beraden en focusgroepen

Daarnaast zijn er kwalitatieve data verzameld door twee moreel beraden te laten volgen door een focusgroep. De beraden duurden honderdvijf minuten en de focusgroep vijfenveertig minuten. Steekproef is opnieuw door convenience sampling verkregen. Voorafgaand aan het beraad is via een mail en mondeling voor het beraad informatie over het onderzoek gegeven en uitleg over deelname. Er is verteld dat deelname vrijwillig is en men zich kan terugtrekken als men dat wil. Ook is uitleg gegeven over anonimiteit en dat gegevens niet zijn te herleiden tot individuen. Het informed consent is naar deelnemers opgestuurd per mail en geretourneerd na de deelname. De intra-beoordelaar betrouwbaarheid is vergroot doordat de gespreksleider beide keren dezelfde was, namelijk onderzoeker (Verhoef et al., 2019). Het herkennen van een moreel dilemma werd daardoor op dezelfde manier uitgelegd en begeleid. Daar dit één van de vragen van dit onderzoek is vergroot dit de betrouwbaarheid van het onderzoek. Kanttekening hierbij is dat onderzoeker zelf in opleiding is als gespreksleider moreel beraad van de dilemmamethode en de kwaliteit als gespreksleider van deze nieuwe methode daardoor nog niet optimaal en veranderlijk is. Vanwege coronamaatregelen was het advies van het coronateam van Ihub om de beraden en focusgroepen online te doen. Critici zeggen dat dataverzamelingen waarbij de onderzoeker de deelnemers niet ontmoet verlies van non-verbale informatie geeft (Boeije en Bleijenbergh, 2019). Onderzoeker heeft toch voor doorgang van het onderzoek op deze wijze gekozen omdat er inmiddels gewenning is aan deze onlinegesprekken waardoor verlies van data minder groot is. Onduidelijk was ook wanneer er wel fysiek ontmoet kon worden en hoe groot de vertraging zou zijn. Na het moreel beraad hebben deelnemers de Euro-MCD 2.0 (De Snoo-Trip, 2020) in zijn geheel ingevuld. Hierdoor kan het domein morele competentie vergeleken worden met de eerdere meting tijdens de enquête.

Focusgroepen

Er is bewust voor focusgroepen gekozen, enerzijds rekening houdend met de uren voor dit onderzoek, 225, anderzijds omdat een focusgroep rijke informatie kan opbrengen als er

sprake is van andere meningen (Boeie & Bleijenbergh, 2019). Aanname was dat deelnemers niet allen hetzelfde dachten over moreel beraad en hierdoor de discussie op gang zou komen wat inderdaad gebeurde. De gesprekken met de focusgroepen verliepen volgens de semigestructureerd interviewmethode waarbij de vragen globaal vastlagen (Verhoef et al, 2019). Onderzoeker leidde het gesprek aan de hand van een topiclijst (bijlage 6) met topics die opgesteld waren naar aanleiding van de uitkomsten uit de enquête. De betekenis van moreel beraad kan alleen verklaard worden via responsieve evaluatie (Van Dartel en Molewijk, p. 230-246, 2014). Dat betekent dat data basis zijn voor de volgende stappen in het onderzoek. De resultaten van huidig onderzoek zijn deels op responsieve wijze verkregen doordat de resultaten uit de enquête van invloed geweest zijn op het maken van de topiclijst en de uitkomst uit de eerste focusgroep van invloed is geweest op het maken van de topiclijst van de volgende focusgroep. Zo is het onderwerp vertragen toegevoegd aan de topiclijst van de tweede focusgroep (bijlage 6). Nadeel van een focusgroep kan zijn dat niet op iedere inbreng ingegaan kan worden en misschien de dominante spreker het meeste vertelt. Dit hoeft niet perse de meest relevante inbreng te zijn (Boeie & Bleijenbergh, 2019). Onderzoeker was zich hier bewust van en heeft getracht iedereen de beurt te geven. Gesprekstechnieken die gebruikt zijn; doorvragen, actief mensen uitnodigen om hun mening te geven, samenvatten en herhalen van laatste woorden. De gesprekken zijn opgenomen op beeld zodat teruggekeken kon worden wie wat zegt en hoe de groepsdynamica was. Voor de betrouwbaarheid zijn de gesprekken van de focusgroep verbatim uitgeschreven. De focusgroep na het moreel beraad was bedoeld om de ervaring van dat beraad verder uit te diepen en uit te vragen hoe er ondersteuning ervaren wordt. Het was ook bedoeld om antwoord te krijgen op deelvraag 2; in hoeverre herkennen professionals morele dilemma's in hun huidige werkzaamheden. Deze vraag was in de enquête al gesteld en het moreel beraad en de focusgroep gaven meer verdieping aan deze vraag. De enquête leverde informatie op die om uitleg vroeg, zoals de vraag over de oefening die gedaan was in de training en perspectiefwissel heette. Onderzoeker wilde ook verdiepingsvragen stellen over waarom het lastig bleek om een moreel beraad te organiseren. In de focusgroepen is hier op ingegaan evenals op deelvraag 3; welke vorm is het meest passend. Voor deze laatste vraag is door onderzoeker eerst uitgelegd wat het verschil is in methoden. Daarna is er gevraagd te reflecteren op de verschillen van beide methoden. De ervaring en mening van professionals mee te nemen is belangrijk omdat zij de gebruikers zijn van moreel beraad (Mars, 2016).

Analyse

De kwantitatieve resultaten zijn verwerkt in Forms en Excel. De kwalitatieve resultaten zijn verwerkt door open codering en ingedeeld in topics. Voor de betrouwbaarheid is alles schriftelijk vastgelegd en aan de 'critical friend' voorgelegd voor controle op eventuele fouten (Verhoef et al., 2019).

Validiteit en betrouwbaarheid

Om de validiteit te waarborgen is tijdens het gehele onderzoek gebruik gemaakt van een logboek waarin alle stappen zijn opgeschreven en beargumenteerd (Verhoef et al., 2019). Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen is gewerkt met de COREQ checklijst (Tong, Sainsbury en Craig, 2007). Om de transferability van dit onderzoek zo groot mogelijk

te maken zal onderzoeker gebruik maken van thick description (Boeije en Bleijenbergh, 2019). Dit onderzoek verkent en beschrijft meningen en ervaringen om tot een duidelijk beeld te komen over wat er leeft bij professionals over het onderwerp moreel beraad. Door triangulatie is getracht een meer volledig beeld te verkrijgen van de ervaringen rondom moreel beraad. Er is gebruik gemaakt van drie meetmomenten met verschillende invalshoek (Boeije en Bleijenbergh, 2019). Hierdoor is de validiteit vergroot daar onderzoeker tevens trainer is geweest en de moreel beraden heeft geleid. Deze dubbelrol vraagt om grote reflexiviteit van onderzoeker.

De uitgewerkte tekst uit de focusgroepen is toegestuurd aan de respondenten van de moreel beraden en de focusgroepen ter controle. De reacties hierop boden geen aanleiding tot veranderingen in de tekst.

Werven respondenten

Om zoveel mogelijk respondenten te krijgen is gekozen voor convenience sampling waarbij alle professionals benaderd zijn per mail. Zij konden in hun eigen omgeving de vragen beantwoorden (Boeije en Bleijenbergh, 2019). Door de anonimiteit te benadrukken is getracht een zo breed mogelijk scala aan ervaringen te verkrijgen en zowel voor als tegenstanders van moreel beraad aan te moedigen om deel te nemen. Vanwege de hoge werkdruk was de verwachting dat het moeilijk zo zijn om respondenten te vinden. Om die reden is er besloten om een aankondigingsmail vanuit de afdeling 'leren en ontwikkelen' te sturen met uitleg over het belang van het onderzoek naar alle professionals van Altra. Deze is gestuurd met ondertekening van het middenmanagement van Altra. Hieruit bleek dat het middenmanagement achter het onderzoek en ook achter deelname en tijdsinvestering van professionals stond. Middenmanagement meenemen in een verandering (A. Mars, 2016) gebeurde zo al in een vroeg stadium met als doel zoveel mogelijk respondenten te werven.

Respondenten

Dit onderzoek richtte zich op de professionals van Altra die de verplichte training van het SKJ over ethiek gevolgd hebben. De methode en het aantal respondenten zijn weergegeven in figuur 5. Gegevens van respondenten zijn te vinden in bijlage 5.

Respondenten enquête

De enquête is verstuurd naar 112 professionals van Altra. Mailadressen zijn verkregen via de management assistenten van de verschillende teams. Van de professionals verstuurd 12 een automatisch antwoord dat zij niet aan het werk waren. Een week later, op 3 november is een reminder verstuurd. Op dat moment werden door 5 professionals automatische antwoorden verstuurd. De enquête stond 2 weken open. De respons was 16 na één week en 27 na twee weken. Gemiddeld deden zij er 15 minuten over om de enquête in te vullen. In bijlage 5 staan de gegevens van de respondenten van de enquête. De respons op de per mail verstuurde enquête is met 24 procent gemiddeld te noemen (Verhoef et al, 2019). Er was geen sprake van missing values.

Respondenten moreel beraden en focusgroepen

De respons op deelname aan moreel beraad met focusgroep waar drie uur voor gerekend werd is met 14 reacties hoog te noemen. Van de vijf deelnemers aan het eerste moreel beraad kwamen allen uit een ander team. Het crisisteam, signs of safety, Atos team, maatschappelijke-, en vrouwenopvangteam en complexe scheidingen waren vertegenwoordigd. Het minimale aantal deelnemers is 4 en daarom heeft onderzoeker de overige moreel beraden met focusgroep tot één teruggebracht met 7 deelnemers waarvan er uiteindelijk 4 konden deelnemen. Zij kwamen uit het team Atos, team jonge moeders en het wijkteam van Altra. In totaal zijn er 2 moreel beraden gehouden met een focusgroep nadien, één op 18 november 2021 met 5 deelnemers en één op 20 januari 2022 met 4 deelnemers.



Figuur 5 methode en respondenten in volgorde

Stuurgroep

Zoals uit hoofdstuk 1 blijkt speelt het management een rol bij het beschikbaar maken van moreel beraad voor professionals. Daarom is een stuurgroep samengesteld die het proces volgt. De uitkomsten geven op responsieve wijze richting aan verdere stappen. In de stuurgroep zijn verschillende afdelingen vertegenwoordigd. Dit zijn clientparticipatie, leren en ontwikkelen, managementafdeling iHUB, Human Resources, kwaliteit en een professional die mee heeft gedaan aan het onderzoek. Deze mensen zijn in november benaderd. Zij hebben allen enthousiast gereageerd. De stuurgroep is in februari 2022 voor het eerst bij elkaar gekomen om samen naar de voorlopige resultaten te kijken en zij vindt het belangrijk dat moreel beraad een plek krijgt binnen iHUB en zal meedenken over verdere implementatie.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden kwantitatieve en kwalitatieve data uit de enquête, de evaluatie van de moreel beraden met focusgroepen weergegeven.

Resultaten uit de enquête

De enquête was bedoeld om antwoord te krijgen op de vraag wat professionals nog gebruiken uit de training en of zij morele dilemma's herkennen. Hieronder worden de resultaten van een aantal vragen weergegeven. Voor de complete enquête zie bijlage 4.

Gebruik je onderdelen uit de training in je dagelijks werk?

Bij deze vraag werden de onderdelen apart werden opgesomd. 20 Respondenten antwoordden met ja, 3 met nee. Van de laatste gaf één persoon aan in de ziektewet te zitten, een ander gaf aan wel eens een moreel dilemma te hebben maar dat te bespreken met in het team en de stappen niet te gebruiken omdat ze tijdrovend zijn en ook wat weggezakt. De derde gaf aan er wel rekening mee te houden maar er niet bewust mee bezig te zijn. Bij de toelichting op de vraag vielen de volgende zaken op; 3 respondenten geven aan dat ze alle onderdelen gebruiken. Daarbij werd genoemd dat dit onbewust of niet actief gaat. Wat daarmee bedoeld werd is niet duidelijk. Opvalt dat de meeste respondenten de onderdelen los benoemden. Het onderdeel normen en waarden bij de verschillende handelingsopties werd door 8 respondenten genoemd. De beroepscode werd 7 keer genoemd. De perspectiefwissel werd door 11 respondenten apart genoemd. Hierbij werd 2x gevraagd wat er bedoeld wordt met perspectiefwissel. De oefening waarbij je je inleeft in één betrokkene zoals die in de training gedaan is lijkt niet bedoeld te worden door respondenten. Eerder lijkt het alsof bedoeld wordt dat je vanuit verschillende perspectieven naar een dilemma kijkt. Het onderdeel betrokkenen werd 2 x genoemd. Daarbij werd aangegeven dat dat niet alleen om de client gaat maar ook om interne en externe collega's. Verder werd de plaats benoemd waar deze onderdelen aan de orde komen waarbij 4 keer overleg met een collega of team werd genoemd, 2 keer casuïstiek, 2 keer intervisie, 1 keer werkbegeleiding en 1 keer supervisie. Daarbij werd overleg bedoeld bij het aanlopen tegen een dilemma, niet het stappenplan. Er werd 1x genoemd dat binnen het team verschillende mogelijkheden zijn gecreëerd om snel te overleggen over morele dilemma's, de stappen te volgen en een keus te maken. Welke mogelijkheden dat zijn werd niet toegelicht.

R10. Loop uiteraard wel eens tegen morele dilemma's aan, stappen zijn nuttig, maar tijdrovend en ook weer wat weggezakt.

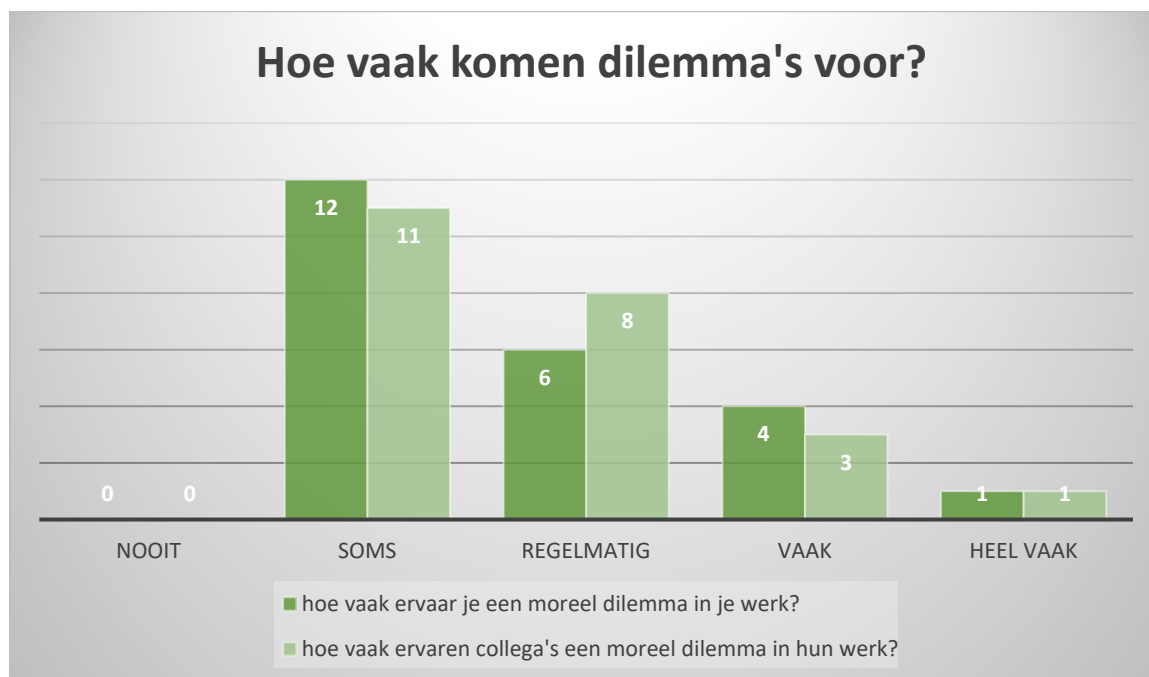
R12. Zou meer routine in moeten zijn.

R7. Onlangs wees een collega op de mogelijkheid om een moreel beraad te houden, begeleid. Maar dat is een unicum.

Geconcludeerd kan worden dat 87 procent van de respondenten die de training heeft gevolgd nog onderdelen gebruikt. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat het onderdeel perspectiefwissel vragen oproep. Dat roept de vraag op of de andere onderdelen inderdaad zo begrepen zijn als ze in het stappenplan bedoeld waren. 44 Procent gaf aan de onderdelen in een overleg met collega's te bespreken. Dat betekent dat er overleg plaatsvindt en professionals collega's opzoeken hiervoor. Wat opviel is dat er door meerdere mensen bij de toelichting benoemd wordt dat ze zich onbewust zijn van het gebruik van de stappen. Het kan zijn dat respondenten door deze vraag zijn gaan nadenken en daardoor bewust werden van wat ze doen.

Hoe vaak ervaar je een moreel dilemma in je werk?

Niemand scoorde dat zichzelf of een collega nooit een dilemma ervaarde. Een enkeling scoort vaak of heel vaak, de meesten scoren soms en regelmatig. Zie figuur 6.



Figuur 6 Hoe vaak komen dilemma's voor?

Zijn er momenten geweest na de training dat je een moreel beraad had willen houden?

Op deze vraag antwoordden 12 respondenten positief en 11 negatief. Van deze 11 is 73 procent langer dan 10 jaar in dienst. De respondenten kwamen uit 8 verschillende teams.

Van de respondenten die een moreel beraad hadden willen houden gaven 7 een voorbeeld van een dilemma. Twee van hen kwamen uit het crisisteam, 3 uit het team maatschappelijke/ vrouwenopvang team, 1 uit team thuiszitters en 1 uit het team complexe scheiding. Er worden 4 voorbeelden genoemd waarbij het om onveiligheid voor de client gaat.

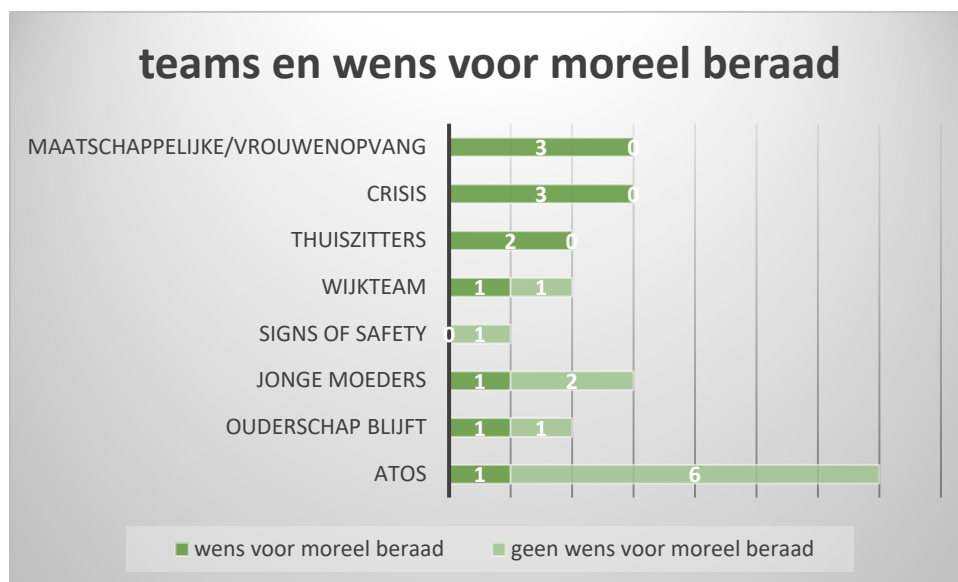
R21. Als er onveiligheid in het gezin zo groot is dat een uithuisplaatsing dreigt, terwijl dat ook zeer traumatisch gaat verlopen als dat zou worden uitgevoerd.

R22. Er een keuze is gemaakt om de hulpverlening te beëindigen terwijl dit nog niet goed/veilig voelt.

R23. Bij uithuisplaatsing in complexe scheidingssituaties.

Twee voorbeelden gingen over een moeizame samenwerking met ketenpartners waardoor de client niet tot zijn recht kwam en bijvoorbeeld lange tijd niet naar school kon.

In figuur 6 is het verband te zien tussen teams en het wel/niet willen houden van een moreel beraad. Duidelijk te zien is dat de respondenten uit de teams complexe scheiding, crisis en maatschappelijk/vrouwenopvang de wens hebben voor moreel beraad. Ook duidelijk is dat een grote meerderheid van de respondenten van team Atos geen wens heeft voor moreel beraad. Hieruit blijkt dat de wens per team verschillende is. Een tweetal respondenten noemt dat het te ingewikkeld en lastig te organiseren is. Ook dat het omslachtig is om moreel beraad te gebruiken en daarmee anders te doen dan ze gewend is. Vijf respondenten noemden dat morele dilemma's in casuïstiek of met collega's werden besproken.



Figuur 7 teams en wens voor moreel beraad

Zijn er collega's die een moreel beraad hebben gehouden?

Het bleek dat er in ieder geval vier moreel beraden zijn gehouden. Eén tijdens supervisie van team complexe scheiding, één bij het Atos team, maar de aanleiding was vergeten, één in wijkteam Zuidoost onder begeleiding omdat er iemand met een morele vraag kwam. Eén werd georganiseerd door de jeugdbescherming samen met de crisisprofessional om een beslissing te nemen over contact tussen vader en zijn kind. Op deze vraag werd door vijf respondenten geantwoord dat ze het niet weten maar niet gehoord hebben dat er moreel beraad is gehouden. Er werd aangegeven dat sommigen onderwijzers als collega's hebben en deze de training niet gevolgd hebben. Ook werd genoemd dat er geen gespreksleider is en men zelf de ervaring mist om het zelf in te zetten. Dat het onvoldoende onderdeel van het werk is geworden werd door 4 respondenten genoemd. Dat er veel aangereikt wordt maar er te weinig tijd wordt genomen om het op de agenda te houden en te implementeren. Genoemd werd dat er geen vraag vanuit het management komt of je het toepast dus dan zakt het snel weer weg. Tijdrovend en stappen zijn weggezaakt werd door 2 respondenten genoemd.

Hieruit blijkt dat meer dan de helft van de respondenten bezig zijn met de mogelijkheid van moreel beraad en soms ook daadwerkelijk een moreel beraad houden. Er blijkt ook dat er meer nodig is voor een aantal respondenten.

Heb je op een andere manier over moreel beraad gehoord of geleerd?

Op deze vraag antwoordden 10 respondenten met nee. De anderen noemen collega's, ketenpartners, een nieuwsbericht, opleiding en workshop. Moreel beraad is kennelijk een onderwerp dat op meerdere plekken besproken wordt.

Vragen uit de Euro-MCD 2.0

In figuur 8 staan de resultaten op de vragen over morele competenties uit de Euro-MCD 2.0 (De Snoo-Trip, 2020), een meetinstrument voor moreel beraad. Hierbij is de vraag over luisteren naar elkaar helaas weggevallen in de enquête. Geen enkele respondent antwoordde ik weet het niet. De SD op het herkennen van een moreel lastige situatie is groot (0.71), er zit veel verschil tussen respondenten. Er werden geen significante verschillen gevonden tussen respondenten die de training hadden gevolgd en zij die dat niet hadden. Alleen 1 respondent gaf aan een moreel lastige situatie niet te herkennen.

| | N = | N = | | | | | |
|--|------|------|------|------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| | 27 | 27 | M | SD | Helemaal mee oneens (=1) | Een beetje mee oneens (=2) | Een beetje mee eens (=3) |
| Ik herken een moreel lastige situatie als zodanig. | 3,26 | 0,71 | 3,7% | 3,7% | 55,6% | 37% | |
| Ik ben me bewust van de perspectieven van andere betrokkenen in een moreel lastige situatie. | 3,44 | 0,51 | 0% | 0% | 55,6% | 44,4% | |
| Ik kan de verschillende waarden zien die een rol spelen in een moreel lastige situatie. | 3,56 | 0,58 | 0% | 3,7% | 37% | 59,3% | |
| Ik kan voor- en tegenargumenten bedenken voor verschillende handelingsopties in een moreel lastige situatie. | 3,52 | 0,58 | 0% | 3,7% | 40,7% | 55,6% | |
| Ik luister met een open houding naar anderen bij het bespreken van een moreel lastige situatie. | - | - | - | - | - | - | |
| Ik spreek me uit in een moreel lastige situatie. | 3,33 | 0,62 | 0% | 7,4% | 51,9% | 40,7% | |

Figuur 8. Resultaten Euro-MCD 2.0 (De Snoo-Trip, 2020) op het domein morele competenties uit de enquête

Resultaten uit de evaluatie van de moreel beraden met dilemmamethode

Er is geprobeerd een antwoord te vinden op deelvraag 3 door respondenten de dilemmamethode te laten ervaren. Deze vraag gaat over welke vorm het meest passend is voor professionals van Altra. Door respondenten de Euro-MCD 2.0 (De Snoo-Trip, 2020) in te laten vullen na het beraad is aanvullende informatie over het herkennen van een moreel dilemma verkregen dat input geeft op het antwoord van deelvraag 2; in hoeverre herkennen professionals morele dilemma's? Hiervoor is ook geïnventariseerd welke inbreng aan morele

dilemma's deelnemers hadden op het moment van het beraad. Bij het eerste beraad hadden vier deelnemers inbreng. Er werd door de groep gekozen voor de inbreng over een keus die gemaakt moest worden over een jongetje en zijn woonsituatie, een retrospectief dilemma. Andere inbreng ging over vasthouden aan eigen normen en waarden wat betreft slaapfaciliteiten voor kinderen bij hun ouders terwijl deze ouders die niet kunnen bieden, het beëindigen van de hulpverlening of doorgaan, botsende zienswijzen met ketenpartners over wat het juiste is om te doen. Bij het tweede beraad was er één persoon met inbreng. De morele vraag was: Mag ik een collega tijdens de casuïstiek vragen wat zij heeft gedaan aan de situatie van haar client? Uitkomsten uit de Euro-MCD na de beraden zijn te zien in figuur 9. Daarbij valt op dat de meerderheid op beide momenten *een beetje mee eens* scoort.

| | N = 8 | N = 4 | N = 4 | | | | |
|--|-------|-------|-------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|
| | M | MB1 | MB2 | Helemaal mee oneens (=1) | Een beetje mee oneens (=2) | Een beetje mee eens (=3) | Helemaal mee eens (=4) |
| Ik herken een moreel lastige situatie als zodanig. | 3,25 | 3,25 | 3,25 | 0% | 0% | 62,5% | 37,5% |
| Ik ben me bewust van de perspectieven van andere betrokkenen in een moreel lastige situatie. | 3,38 | 3,25 | 3,50 | 0% | 0% | 62,5% | 37,5% |
| Ik kan de verschillende waarden zien die een rol spelen in een moreel lastige situatie. | 3,25 | 2,75 | 3,75 | 0% | 12,5% | 50% | 37,5% |
| Ik kan voor- en tegenargumenten bedenken voor verschillende handelingsopties in een moreel lastige situatie. | 3,25 | 3,00 | 3,50 | 0% | 12,5% | 50% | 37,5% |
| Ik luister met een open houding naar anderen bij het bespreken van een moreel lastige situatie. | 3,38 | 2,75 | 4,00 | 0% | 25% | 12,5% | 62,5% |
| Ik spreek me uit in een moreel lastige situatie. | 3,25 | 3,25 | 3,25 | 0% | 0% | 75% | 25% |

Figuur 9. Uitkomsten uit de Euro-MCD 2.0 (De Snoo-Trip, 2020) op het domein morele competenties na de twee moreel beraden

Resultaten uit de focusgroepen

De focusgroepen volgden op het moreel beraad met de dilemmamethode. Ze waren bedoeld om antwoord te krijgen op deelvraag 3 over welke vorm van moreel beraad passend is voor Altra. Daarnaast is uitgevraagd wat dit moreel beraad deelnemers oplevert om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden. Onderzoeker heeft met een semi-gestructureerd interviewmethode het gesprek geleid aan de hand van een topiclijst. Nadrukkelijk is gevraagd om kritisch te zijn. Hieronder zijn de resultaten per topicvraag beschreven.

Hoe wordt het beraad ervaren en wat levert het op?

Op de vraag hoe het moreel beraad ervaren was en wat er goed aan was, wat er beter kon en wat het opleverde kwamen verschillende antwoorden. Hieronder de resultaten en een aantal voorbeelden ter illustratie.

Wat veel gezegd werd was dat het moreel beraad opleverde dat je gaat nadenken. Door het praten over de essentie en normen en waarden werden deelnemers aan het denken gezet volgens henzelf. Een persoon noemt dat zij reflectie heel waardevol vindt. Naar elkaar luisteren, woorden vinden en samen formuleren werd genoemd. Het werd door verschillende deelnemers als fijn ervaren om met elkaar te praten over een actueel thema als grensoverschrijdend gedrag waar het in het tweede beraad over ging. In dit verband werden andere thema's als suïcide en uithuisplaatsingen genoemd. Dat zijn allen thema's waarbij duidelijk is dat er iets op het spel staat en daardoor worden ze als spannend ervaren. Genoemd werd dat het thema grensoverschrijdend gedrag zoveel lagen raakt. Fijn om met elkaar te praten ook omdat je als ambulante hulpverlener erg zelfstandig aan het werk bent.

R5. Nou, ik ben wel wat bewuster en wat scherper gaan kijken naar bepaalde dingen en ook voor mij dat dat stukje overzicht van de, jeetje veiligheid is eigenlijk wel belangrijker dan een vader en een moeder.

R2. als wij allemaal denk nou dat zijn dan de normen en de waarden. Dat je omdat je al zoveel hebt meegemaakt, net als wij allemaal, niet denkt; nou, dat zijn de normen en dat zijn de waarden. Maar dat je als je erbij stil gaat staan ook weer op nieuwe dingen kan komen. Ja en dat is mooi.

R9. Het belang van soms stilstaan en nadenken over onderwerpen. Iets wat niet meteen een dilemma leek krijgt gaandeweg meer lagen, persoonlijk, team, client, organisatieniveau. Wel verassend waar dit onderwerp grensoverschrijdend gedrag, wat nu actueel is, allemaal aan raakt en dat je daar als organisatie iets mee moet, of bepaalde dingen met elkaar over zou willen afspreken.

R7. Ik vind reflectie altijd heel waardevol en dit is een methode om te reflecteren.

R8. De inbreng van de andere deelnemers was waardevol, zij verwoordden dingen die ik wel had gevoeld, maar nog niet even de woorden voor had, dus dat vond ik ook wel heel mooi.

Bewustwording van eigen normen en waarden wordt meerdere keren genoemd. Eén deelnemer gaf aan dat de vraag in moreel beraad naar jouw normen en waarden aangaf voor haar dat haar normen en waarden en ook haar afweging kennelijk als meerwaarde worden gezien. Dat maakte haar bewust hoe ze aankeek tegen een vader en een moeder hebben. Tegelijkertijd gaf ze aan geschrokken te zijn van haar sterke eigen waarden en normen vanuit haar socialisatie. Het volgende citaat gaat daarover.

R5. Ik vind de bewustwording tijdens de training workshop of hoe het ook mag noemen, ik vond het zelf heel fijn. Er niet eigenlijk altijd al vanuit gaan dat bijvoorbeeld douchen met je dochter seksueel misbruik is, dat vind ik soms heel moeilijk dat je.. ja niet vooroordelend,... maar je hebt wel alvast iets in je achterhoofd, eigenlijk als je als hulpverlener al gaat zitten en zegt nee, goh hè, je kunt begrijpen van school dat je samen met Pietje doucht...Terwijl als je vraagt: Wat zijn uw normen en waarden, hoe bent u op opgegroeid, waar bent u opgegroeid? Misschien was het bij hem ook normaal hè? En dan kom je wel, denk ik verder in je hulpverlening. Omdat je dan weet waarom iemand iets doet en wat zijn of haar normen en waarden zijn en waar het vandaan komt in plaats van zomaar ervan uitgaan dat het gelijk iets negatiefs moet zijn.

Leren door moreel beraad doordat je hoort dat anderen er anders tegenaan kijken is genoemd door startende professionals. Net als het herkennen van een dilemma en beseffen dat dat jou ook kan overkomen. De startende professional heeft een andere positie dan de ervaren professional. In de groepen van het onderzoek zaten zij door elkaar.

R8. Misschien ben je zelf wel heel makkelijk en denk je, oh, dat komt wel goed, maar als je weet van een andere collega o, dat kan best wel voor die persoon een dilemma zijn, dan kan je daardoor toch meer erover gaan nadenken. Wat betekent het voor iemand anders? Ja, daar leer je van. En, dat kun je meenemen in je werk.

Leren uitspreken in niet bekende groepen en daardoor zelfvertrouwen voelen wordt genoemd bij het deelnemen aan gemixte groepen. Het moeten formuleren van je eigen overweging en dat dat anders is in deze groep dan in het eigen team omdat je daar wel redelijk weet hoe iedereen denkt.

*R4. Ik vond dit heel spannend ook met mensen die ik niet kende, maar het gaf me ook wel wat daardoor.
O. Ja? En wat was het dan dat het jou gaf. Kan je dat benoemen?
R4. Je kan Ja,..... dat vind ik lastig. Zelfvertrouwen misschien ook wel een beetje.
Klinkt dat gek? Omdat je durft uit te spreken.*

Uit bovenstaande blijkt dat er veel verschillende reacties zijn van de negen deelnemers. Er is niet één aan te wijzen opbrengst van een moreel beraad.

Vertragen in moreel beraad

De vertraging in het moreel beraad werd door de deelnemers verschillend ervaren. Iedereen had wel het standpunt dat vertragen goed is, juist omdat het werk zo snel gaat en er weinig gelegenheid is om stil te staan.

R9. Ik vind het altijd heel waardevol om even stil te staan. Juist in ons werk gaat het altijd vol gas vooruit, tenminste dat ervaar ik zo, en ik vind het altijd mooi om die momenten van bezinning eigenlijk met elkaar te scheppen en een klimaat te scheppen om iets in te brengen.

In de eerste focusgroep werd genoemd dat het tempo bij het uitvragen van het dilemma erg traag was waardoor een deelnemer merkte dat ze afhaakte. Dat werd herkend door een andere deelnemer die daar het volgende over zei:

R2. Ik vind dat wel verassend van mezelf want ik ben in mijn werk best traag. dan moet ik de knop omzetten en dan merk ik dat het ook echt iets oplevert. Weet je, je gaat wel met elkaar nadenken en formuleren en ik denk dat dat heel goed is. Dat is wat ik met ouders doe dus dat moet ik mezelf ook gunnen. En dat het dan iets heel moois oplevert. En ik moet het mezelf ook gunnen omdat het anders te snel wordt van hak tak tak.

Een ander benoemt de kracht van vertragen en een derde geeft aan het heel fijn te vinden om te vertragen omdat het dilemma nog niet helder was en zij daardoor de tijd kreeg de inbrenger goed te begrijpen. In de tweede focusgroep wordt genoemd dat vertragen een andere energie heeft dan de werkenergie en dat je ook rust en ruimte moet hebben in je hoofd omdat het wat van je vraagt. Daarover wordt gezegd:

R9. Ja vertragen kost ons op een bepaalde manier misschien wel energie omdat je, ja inderdaad hè, door vertragen ga je ook in een ander soort energie zitten als dat je in je werk zit in de hectiek met door door door.

Traagheid en stilstaan wordt dus door deelnemers verschillend ervaren. Men is het er wel over eens dat het goed is. Opvallend is dat in beide focusgroepen wordt benoemd dat het werken snel gaat.

Tijd die moreel beraad kost

In gesprek over implementatie ontstond in één van de focusgroepen een discussie tussen respondenten over het gebruik in het dagelijks werk en de tijd die het kost. Hieronder een stukje uit deze discussie.

R1. Ik vind het een lastig dilemma want ik vind het lang duren. Ik ben de hele ochtend kwijt. Als ik dat afzet tegen het werk wat ik moet doen dan kan ik me voorstellen dat ik toch skip.

R4. Het hangt wel van je caseload af denk ik.

R1. Ook, die zit vaak vol.

R4. Ja dan begrijp ik het wel.

R3. Ik ben het daar niet mee eens want ik denk juist dat het mijn andere werk, dat je daarmee ook je werk kan beslissen zeg maar. Ik zie zoveel morele dilemma's in mijn werk en ik denk dat voor meer mensen geldt dat het me heel goed kan helpen. Ik zou dat wel doen dus, ik weet alleen niet zo goed hoe. Ik zou het toch wel fijn vinden als dat onder een soort begeleiding komt omdat je te snel schakelt naar casuïstiek ofwel je intervisie zoals je het gewend bent.

R4. Ik denk wel dat het helpend is, ik vond de onderbouwing heel fijn. Alleen het kost wel inderdaad heel veel tijd, dat vind ik vooral.

R2. Ja het is voor het eerst dat het oppopt dat ik denk; ja dit is helemaal geen casuïstiekvraag, dit is een moreel dilemma waar we eens naar moeten kijken. Ik weet ook niet goed hoe maar dan moet je wel mensen om je heen hebben die dat ook willen en dat kost dan ook tijd terwijl het mijn dilemma is. Dan popt meteen op van hoe doe je dat dan? Maar de eerste stap is wel dat ik, misschien nu, voor het eerst na een bijeenkomst, oow dit is geen casuïstiekvraag maar een moreel dilemma ofzo.

Een aantal deelnemers zou het willen gebruiken in het dagelijks werk maar weet niet goed waar en hoe. De tijd die het kost vormt een dilemma voor sommige deelnemers.

Vergelijking van de dilemmamethode en het stappenplan uit de training

Onderzoeker legt kort uit wat de grootste verschillen zijn. Het is lang geleden dat de deelnemers de training met het stappenplan gevolgd hebben en één deelnemer heeft de training niet gevolgd. Om die redenen is een vergelijking maken niet echt mogelijk. Onderzoeker heeft daarom gevraagd welke onderdelen van de dilemmamethode belangrijk gevonden worden om toch een beeld te krijgen hoe deelnemers de methode ervaren. Als voordeel van de dilemmamethode wordt de schade die aan bod komt benoemd. Ook het allemaal beslissen waarbij de inbrenger veel input krijgt wordt als positief ervaren. Zowel door de opbrengt voor de inbrenger als het beroep dat gedaan wordt op de deelnemers om hun eigen mening met onderbouwing te formuleren. Je kan niet vrijblijvend luisteren. Een deelnemer over de afweging die iedereen maakt bij de dilemmamethode:

R6. Ik herinner me wel dat ik dan nieuwsgierig ben van hé, wat zouden anderen eigenlijk doen? Hè, maak ik nou een gekke keuze, of ja, dus dat vind ik. En dat gesprek daarover ook dan hè? Stel de keuzes verschillen heel erg, is ook weer heel waardevol, want het wapent je ook voor het echte gesprek. Als je dit hebt en als je verder gaat met die casus, heb je nu argumenten voor en tegen.

Verder heeft onderzoeker gevraagd naar de perspectiefwissel. Enerzijds omdat uit de enquête bleek dat daar onduidelijkheid over was, anderzijds omdat de perspectiefwissel een beroep doet op het inlevingsvermogen. Het clientperspectief op deze manier present maken binnen het beraad brengt de aandacht op een ander niveau waarbij gevoel een rol speelt. Er

wordt specifiek gevraagd naar het gevoel van de ingeleefde persoon. Het dilemma kan daardoor op scherp komen te staan. Het blijkt dat niet alle deelnemers de perspectiefwissel met de geleide oefening hebben gedaan tijdens de training. Hieronder staan twee citaten van deelnemers die de oefening wel hebben gedaan.

R5. Door inleven kan ik me beter inleven in de situatie. Nu koos ik voor beide ouders terwijl ik door inleven waarschijnlijk al eerder voor de veiligheid had gekozen. Nu werd dat pas achteraf duidelijk.

R1. Ja ik vond dat geloof ik, heel concreet vind ik het te lang geleden, ik vond dat wel heel leuk om te doen, heel actief. Ik weet dat er bij ons toen wel verassende dingen uitkwamen ja.

Een deelnemer geeft aan niet positief terug te kijken op de moreel beraden die zij heeft gevolgd. Dit is de eerste keer dat zij het verschil tussen een casuïstiekvraag en een moreel dilemma zag. Omdat er dit keer geen verplichting is en de methode ook anders is geeft zij aan niet te kunnen duiden aan welke van de twee dit lag.

Waar worden morele dilemma's nu besproken?

Op de vraag waar nu morele dilemma's worden besproken worden casuïstiek en intervisie genoemd.

R4. In de casuïstiek bespreek je het inhoudelijk. Ik heb deze ingebracht bij intervisie omdat deze cliënt in mijn allergie zat dus ik heb hem op die manier ook besproken. Maar nu bekijk je natuurlijk uit het stukje hoe zou jij met dit dilemma omgaan? Bij casuïstiek bespreek je is er een netwerk hoe kunnen we dit dekken, welke hulp moet erin? Daarin ga je inderdaad heel snel schakelen. En nu probeer je er op een andere manier naar te kijken.

Er wordt een ervaring met moreel beraad volgens de stappenplanmethode en gespreksleider met het eigen team genoemd.

R1. Ik heb een keer in mijn team gedaan en ik vond dat eigenlijk veel waardevoller (dan in deze gemixte groep, toevoeging onderzoeker) moet ik je zeggen. In dat gesprek met mijn team had je hetzelfde; nadenken over hetzelfde cliëntsysteem maar je hoort van collega's zoals je nooit anders daarover praat. Ik vond dat heel waardevol moet ik je zeggen.

Het zinnetje; 'zoals je nooit anders daarover praat' laat zien dat deze vragen niet op deze manier besproken worden op andere plekken binnen het werk.

Op de vraag waar morele dilemma's met deze methode passen in het dagelijks werk zijn verschillende meningen. Twee deelnemers geven aan dat zij dat niet weten en het ook niet aan hen is. Eén deelnemer heeft een idee om het aan trainingen te koppelen, een ander geeft aan dat dit goed in werkplaatsen in het eigen team is te plaatsen.

R7. Ik weet nog niet zo hoe je dit nou verder in het werk zou kunnen doen, terwijl ik het wel heel waardevol vind. Ja wat net al even werd genoemd, hè, een soort van is het, dat gaf r8 aan. Is dit niet een soort van intervisie? Ja, ik denk in intervisie als methode zou het heel passend zijn.

Op de vraag wie het gesprek zou moeten leiden en hoe je het organiseert wordt geantwoord dat men dat niet goed weet. Er zou een soort van leider moeten zijn zodat het ook gedaan wordt. Er wordt ook genoemd dat de procesbegeleider of de gedragsdeskundige de gespreksleider kan zijn.

Samenvattend kan gezegd worden dat in het dagelijks werk morele dilemma's bij casuïstiek of intervisie worden besproken. De manier waarop dat gebeurt is anders dan die van een moreel beraad. Eén deelnemer heeft een moreel beraad gedaan onder leiding van een gespreksleider met haar team en kijkt daar positief op terug. Deelnemers geven aan het waardevol vinden om zo met elkaar te reflecteren. Als plek in het dagelijks werk zien zij verschillende opties; intervisie, training, werkplaats.

5. Discussie

In dit laatste hoofdstuk worden de hoofdvraag, deelvragen en bijvangst uit het onderzoek beantwoord. De conclusie bevat een korte samenvatting van deze antwoorden. Reflectie op het onderzoek wordt beschreven in sterktes en zwaktes en er zijn aanbevelingen voor de organisatie.

Antwoord op de onderzoeksvragen

Dit onderzoek richtte zich op de vraag:

Op welke wijze kan moreel beraad bijdragen aan ondersteuning van professionals van Altra bij het omgaan met morele dilemma's?

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd: Deelvraag 1: Welke onderdelen en/of inzichten uit de training moreel beraad passen de professionals na de training toe in hun huidige werk? Deelvraag 2: In hoeverre herkennen professionals morele dilemma's in hun huidige werkzaamheden? Deelvraag 3: Welke vorm van moreel beraad is het meest passend voor de professionals van Altra? Zowel de hoofdvraag als deelvragen worden hieronder apart besproken.

Welke vorm van moreel beraad is het meest passend voor de professionals van Altra?

Allereerst is gestart met het onderzoek naar de verschillen en overeenkomsten in de vorm van moreel beraad tussen het stappenplan en de dilemmamethode. Zowel in theorie als in

het praktijkonderzoek, de enquête en de focusgroep, is dit onderzocht. De dilemmamethode gaat uit van het hermeneutisch perspectief waarbij iedere deelnemer zijn eigen geformuleerde waarden en normen expliciet onderzoekt op hun betekenis in deze situatie. (Stolper, Widdershoven & Molewijk, 2014). Het stappenplan is weliswaar een gezamenlijk onderzoek maar gaat meer uit van de beroepscode en waarden gekoppeld aan handelingsopties. De waarden zijn meer vastliggend en worden niet expliciet op invulling (normen) onderzocht door de groep. De ondersteuning ligt zowel bij samen reflecteren als bij het gebruiken van de beroepscode. Als artikelen uit de beroepscode botsen kan de inbrenger verder met onderbouwing van de keus. Deze manier van redeneren gaat uit van de plicht- en gevolgenethiek (Buitink, Ebskamp & Groothoff, 2016). Daarnaast is er het gezamenlijk onderzoek naar wat het goede is om te doen in deze situatie. Dat is het hermeneutisch uitgangspunt.

Beide methodes gaan uit van een morele vraag en proberen daar een antwoord op te vinden. Daarnaast gaan beide methoden uit van het deelnemersperspectief omdat de deelnemers zich proberen te verplaatsen in de positie van de betrokkenen (Van Dartel en Molewijk, 2014). Hierbij worden zowel in de dilemmamethode als in het stappenplan de waarden door de groep samen gezocht en geformuleerd. Gezamenlijk onderzoek is het uitgangspunt bij de dilemmamethode (Stolper, Widdershoven & Molewijk, 2014) en lijkt ook het uitgangspunt bij het stappenplan zoals het in de training gebruikt is, alhoewel het stappenplan ook individueel doorgenomen kan worden en daarmee ook een procedureel karakter heeft. Er zijn echter wel verschillen in de methodes bij het gezamenlijk onderzoek. Allereerst de manier waarop de beslissing genomen wordt. Respondenten waarderen de dilemmamethode op dit punt meer dan het stappenplan. Van iedereen horen wat zijn of haar keus zou zijn en wat hij of zij moreel juist vindt om te doen en daar vervolgens over in gesprek gaan, draagt bij aan verschillende dingen volgens responderen; leren van anderen, collega's beter leren kennen, doe ik iets gek?, uitspreken, voor jezelf nadenken. Het gaat zowel over reflecteren, over elkaar leren kennen en over moreel denken. Het stappenplan kent het checkmoment als de inbrenger zijn keus bekend maakt waarbij het er vooral om gaat of er geen ernstige bezwaren zijn bij de andere deelnemers. Ten tweede wordt de aandacht voor de schade bij de beslissing bij de dilemmamethode als positief ervaren door respondenten. Hulpverleners willen het goede doen en geen schade aan cliënten of collega's aanrichten. Dit is de aard van de professional. Aandacht aan de schade besteden maakt dat professionals uitgedaagd maar ook beschermd worden in het geval van het tonen van professionele moed (Movisie, z.d.; Domselaar, 2013; Baart, 2016). Het derde verschil zit in de geleide oefening; de perspectiefwissel die gedaan wordt bij het stappenplan en niet bij de dilemmamethode. Respondenten die het zich konden herinneren waren enthousiast over deze oefening. Het actief inleven en gevoelens die daarbij boven kwamen zorgde voor een duidelijke aanwezigheid van het clientperspectief. Dit gebruiken in moreel beraad en doorvragen naar waarden, normen van uit verschillende perspectieven kan helpen om explicieter bezig te zijn met beslissingen nemen (Spierts, Van Pelt, Van Rest & Verweij, 2017).

Over de vorm kan gezegd worden dat voor beide vormen iets valt te zeggen valt maar dat de uitgangspunten verschillen. Als de vraag over wat het doel van moreel beraad binnen de

organisatie beantwoord is kan daar, uitgaande van de uitgangspunten van de twee vormen, een antwoord op gegeven worden. Is het doel om ondersteuning te geven aan professionals bij het gebruik van de beroepscode en reflectie daarop door de beroepscode als uitgangspunt te beschouwen bij moreel beraad? Hierdoor leren professionals hun handelen te verantwoorden aan de hand van de beroepscode. Dat zou wijzen naar gebruik van het stappenplan. Of is het doel ondersteuning door moreel beraad door fundamenteel ervaren dilemma's te onderzoeken en voor de uitkomsten verantwoordelijkheid te nemen en professionele moed te tonen (Baart, 2016; Domselaar, 2013; Movisie, z.d.). Dat zou wijzen in de richting van de dilemmamethode, waarbij opgemerkt moet worden dat de beroepscode bekend verondersteld wordt. Een combinatie van beide vormen, waarbij de perspectiefwissel meegenomen wordt in de dilemmamethode zou wellicht ook tot de mogelijkheden behoren. Een proeftuin waar de resultaten op evaluatieve wijze gevolgd worden zou een vervolg kunnen zijn om tot een beslissing over de vorm te komen (Abma & Widdershoven, 2006). Belangrijk daarbij is om de ervaring van de professionals mee te nemen in het proces van de beslissing omdat moreel beraad om een reflectieve houding vraagt die meestal niet samengaat met een verplichtend karakter. De stappenplan methode is positief geëvalueerd ondanks het verplichtende karakter. Voortbouwen op dit enthousiasme is belangrijk omdat enthousiasme helpt bij eventuele implementatie (Mars, 2016).

Welke onderdelen en/of inzichten uit de training moreel beraad passen de professionals na de training toe in hun huidige werk?

Deze vraag is onderzocht in de enquête en verder uitgediept in de focusgroep. Uit de resultaten blijkt dat losse onderdelen door 87 % van de respondenten worden gebruikt. Dat is hoog, maar omdat deze kwantitatieve data niet verder onderzocht konden worden is de betrouwbaarheid gering en wil onderzoeker focussen op een geheel moreel beraad. Er zijn na de training drie moreel beraden gehouden binnen Altra volgens het stappenplan waarin alle stappen worden meegenomen. Dit aantal is laag als het afgezet wordt tegen het aantal respondenten dat aangaf een moreel beraad te hebben willen houden (12). Dat moreel beraad weinig gedaan wordt kan verschillende redenen hebben. Wat aangegeven werd door respondenten zelf in de focusgroepen is de afwezigheid van een gespreksleider. Samen moreel beraad doen na één ochtend training lijkt teveel gevraagd. Verschillende definities over moreel beraad gaan uit van een daartoe opgeleide gespreksleider (Vumc, 2018; Van Dartel & Molewijk, 2014). De definitie van die De Snoo-Trip gebruikt: 'Moreel beraad is een groepsdialoog tussen zorgprofessionals over een morele vraag op basis van een moreel lastige situatie uit de praktijk. De dialoog wordt geleid door een daartoe opgeleide gespreksleider, die hiervoor een gestructureerde gespreksmethode kan gebruiken' (De Snoo-Trip, pp 200). Dit kan een reden zijn dat moreel beraad niet gedaan wordt.

Een andere reden waarom er weinig moreel beraad is gedaan die aangegeven werd door respondenten is tijdgebrek en organisatorische redenen zoals professionals bij elkaar krijgen. Over deze twee items zeggen Van Dartel en Molewijk (2014) dat de organisatie een belangrijke rol speelt. Implementatie van moreel beraad is een langdurig, dynamisch en

kwetsbaar proces (Weidema, Van Dartel en Molewijk, 2014. P. 230). Het gaat niet alleen over praktische zaken gaat maar ook over bedrijfscultuur en breed gedragen eigenaarschap.

Concluderend kan gezegd worden dat onderdelen uit de training wel gebruikt worden maar niet tot moreel beraad leiden. Als de organisatie kiest voor implementatie van moreel beraad is een daartoe opgeleide gespreksleider een voorwaarde om moreel beraad te doen (De Snoo-Trip, 2020; Stolper, Kleinlugtenbelt en Molewijk, 2014). Een opleiding kiezen om gespreksleiders op te leiden kan als het doel van het moreel beraad door de organisatie geformuleerd is. Bij het uitnodigen van professionals om gespreksleider te worden is het belangrijk dat er intrinsieke motivatie is bij de aspirant gespreksleider (Stolper, Kleinlugtenbelt en Molewijk, 2014). De functie van de professional is daarbij van minder belang. Gespreksleiders kunnen onafhankelijk van hun werkplek ingezet worden om de rol van gespreksleider te vervullen. Het aspect gespreksleider en ook de aspecten tijd en organiseren van moreel beraad zijn voorwaarden om tot moreel beraad te komen. Implementatie is echter een langdurig proces wat zorgvuldig zal moeten gebeuren. Hierbij is het management onmisbaar (Weidema, Van Dartel en Molewijk, 2014). De stuurgroep kan hierbij een rol spelen binnen Altra en Ihub.

In hoeverre herkennen professionals morele dilemma's in hun huidige werkzaamheden?

Om deze vraag te beantwoorden is allereerst de vraag aan respondenten gesteld hoe vaak zij een dilemma in hun dagelijks werk ervaren. Respondenten antwoordden *soms tot heel vaak* op deze vraag en ook op de vraag of zij denken dat dat ook voor hun collega's geldt. Hieruit kan geconcludeerd worden dat respondenten dilemma's ervaren en ook denken dat hun collega's dat ervaren. Dit komt overeen met de literatuur (Buitink, 2016; Kanne & Grootoek, 2014; Van Dartel & Molewijk, 2014).

Daarnaast is het eerste domein van de Euro-MCD 2.0 gebruikt op twee momenten in het onderzoek om antwoord te geven op deze vraag. Meer dan de helft, 55,6% (eerste meetmoment) en 62,5% (tweede meetmoment), scoort op beide meetmomenten *een beetje mee eens*. Deze score betekent dat respondenten niet met zekerheid kunnen zeggen dat zij een moreel lastige situatie herkennen. Dat er twee respondenten aangeven een moreel lastige situatie niet of bijna niet te herkennen in de eerste meting terwijl alle respondenten aangeven dat zij morele dilemma's ervaren is opvallend. Hoe dit verklaard kan worden is niet duidelijk. Het kan zijn dat deze twee respondenten dachten dat zij alle moreel lastige situaties moesten weten te herkennen en zich niet in staat vonden dat te doen. Het kan ook zijn dat zij bij de beschrijving uit de Euro-MCD 2.0 concludeerden dat zij nooit zo'n situatie ervaren en altijd wisten wat zij moeten doen in hun dagelijks werk. Vanwege de anonimiteit kon dit niet nagegaan worden.

Het tweede meetmoment op het herkennen van een moreel lastige situatie scoort hoger dan het eerste. Voor het tweede meetmoment hebben respondenten deelgenomen aan een moreel beraad en daardoor kennis opgefrist maar ook moreel denken geoefend. Als deze uitkomst naast de theorie gelegd wordt klopt dat met wat Van Dartel & Molewijk (2014) schrijven hierover, namelijk dat moreel denken geleerd en geoefend moet worden.

Spijkerboer (2016) vindt in haar onderzoek dat één derde van een groep studenten na vier moreel beraden in staat was morele dilemma's te herkennen. De vergelijking gaat niet helemaal op omdat er een verschil is tussen studenten en professionals. In huidig onderzoek is niet gecontroleerd of er inderdaad sprake was van een dilemma wat in het onderzoek van Spijkerboer wel het geval was. Wel kan gezegd worden dat professionals zichzelf redelijk in staat vinden om morele dilemma's te herkennen. Op de vraag over het herkennen van morele dilemma's kan geantwoord worden dat alle respondenten morele dilemma's ervaren en de grote meerderheid van de professionals zelf scoort dat zij morele dilemma's kunnen herkennen. Het lijkt ook of er ontwikkeling zit in het herkennen alhoewel het aantal respondenten laag is (8) en daarmee niet representatief is.

Op welke wijze kan moreel beraad bijdragen aan ondersteuning van professionals van Altra bij het omgaan met morele dilemma's?

In dit onderzoek is onderzocht op welke wijze moreel beraad kan bijdragen aan ondersteuning van professionals van Altra bij het omgaan met morele dilemma's. Deze vraag is in de focusgroep uitgevraagd en met het resultaat daarvan samen met de conclusies uit de deelvragen wordt geprobeerd een antwoord te vinden op deze hoofdvraag.

Respondenten gaven aan dat zij een aantal aspecten van moreel beraad positief ervaren namelijk; bewust worden, vertragen, onderbouwing voor een moeilijke keus, jezelf uitspreken. Dit wordt ook gezegd in de literatuur (Muijen, 2010; Kanne & Grootoek, 2014; Kunneman, 2021; Dartel & Molewijk, 2014) en in onderzoek gevonden (Spijkerboer, 2018). Het tijdsaspect leverde voor sommigen een belemmering omdat dit strijdig voelde met het werk dat nog gedaan moest worden. De snelheid van het werk dat respondenten noemen (*hak, tak, tak (resp. 2) en door, door, door (resp. 9)*) maakt dat beslissingen in de waan van de dag genomen worden (Spierts, Pelt, Van Rest, & Verweij, 2017). Als dat naast de uitspraak in hoofdstuk één wordt gelegd dat werken in de jeugdzorg het werken met morele dilemma's is dan lijkt vertraging en stilstaan bij morele dilemma's noodzaak. Bewust worden en leren, verwoorden, je uit durven spreken zijn allemaal aspecten die te maken hebben met reflectie en daarmee met professionalisering. (Jeugdzorg Nederland, z.d.; Nederlands Jeugdinstituut, 2021; Movisie, z.d.; Stichting Kwaliteitsregister Jeugd, z.d.). Moreel beraad draagt dus bij aan ondersteuning van professionals maar om er structureel gebruik van te maken is er meer nodig dan de verplichte training moreel beraad.

Bijvangst uit het onderzoek

Naast de antwoorden op de vragen van dit onderzoek kwam er informatie over andere onderwerpen boven. Het lijkt erop dat in sommige teams zoals het crisisteam, de maatschappelijke opvang en team thuiszitters de wens om morele dilemma's in een moreel beraad te bespreken groter is dan in andere teams, bijvoorbeeld het Atos team. Dat roept de vraag op waarom het bij deze teams meer blijkt te leven? Heeft dat wellicht te maken met de doelgroep of problematiek? Doen zich meer morele dilemma's voor in bepaalde teams? Hieruit kan geconcludeerd worden dat de wens per team verschilt. Toch moet deze conclusie voorzichtig omgegaan worden. Dat blijkt uit de antwoorden waar gezegd werd dat de mogelijkheid om een moreel beraad te houden *niet zozeer niet willen maar vergeten dat*

je het hebt gehad (resp 2), niet in mijn systeem zat (resp 12), niet aan gedacht omdat de training alweer een tijdje geleden was (resp 6). Ik denk dat het wel zinvol kan zijn, maar ik heb daar helemaal de tijd en mogelijkheden niet voor (resp 20). Het is dus niet altijd een bewuste keus om geen moreel beraad te houden of te willen houden. Het zou goed zijn dit verder te onderzoeken. Daarnaast kwam naar voren dat professionals die langer in dienst zijn minder behoefte hebben aan moreel beraad. Helaas kan dit onderzoek daar niet op ingaan, maar het zou goed zijn om hier verder onderzoek naar te doen.

Conclusie

Onderwerp van dit onderzoek blijkt een complex onderwerp en naast dat er uitkomsten zijn gevonden roept het onderzoek ook vragen op. Dit onderzoek laat zien dat moreel beraad bijdraagt aan ondersteuning van professionals van Altra. De vraag is welke vorm van ondersteuning gewenst is door de organisatie. Is dat ondersteuning in het gebruiken van de beroepscode of ondersteuning in het morele denken en verantwoordelijkheid durven en mogen nemen voor uitkomsten van moreel beraad? De methode die ingezet wordt is bepalend voor de vorm van ondersteuning. Het laat ook zien dat het uitgangspunt dat professionals zelfstandig moreel beraad kunnen doen na de verplichte training van het SKJ, niet realistisch is. Voor moreel beraad is een daartoe opgeleide gespreksleider nodig. Het management is nodig om tot verder gebruik te komen van moreel beraad binnen de organisatie.

Beperkingen en sterke kanten van het onderzoek

Beperkingen

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Zo is het tijdens de coronacrisis uitgevoerd waardoor de moreel beraden en focusgroepen online gehouden zijn. Dit kan gezien worden als een beperking omdat online gesprekken toch minder van kwaliteit worden gevonden dan live gesprekken omdat dit ten koste gaat van de non-verbale communicatie (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Onderzoeker is zelf trainer geweest en heeft op sommige momenten een dubbelrol gehad. Daardoor zijn de resultaten wellicht te positief ingeschat. Dit is een minder sterk punt van dit onderzoek. Onderzoeker is sinds 2018 trainer moreel beraad en volgt nu de opleiding gespreksleider dilemmamethode. Als beginnend gespreksleider zijn de moreel beraden nog niet van topkwaliteit waardoor deze vorm wellicht niet goed tot zijn recht gekomen is. De tijd die tussen de training en de focusgroep lag bleek te groot voor respondenten om zich te herinneren wat het verschil tussen beide beraden was. Hierdoor waren er weinig resultaten over de verschillen in de twee vormen. De score op de Euro-MCD 2.0 over het herkennen van een dilemma kon helaas niet verder uitgevraagd worden omdat de deelnemers van de enquête anoniem deelnamen en de formulieren van de deelnemers aan de moreel beraden pas achteraf uitgewerkt is. Daarnaast is de respons van 8 resultaten te klein om hier harde conclusies uit te trekken. Dit is een beperking van dit onderzoek, maar kan in de pilot wel als basisuitgangspunt gelden voor verder onderzoek naar het herkennen van een moreel dilemma.

Sterke kanten

Sterke punten kent het onderzoek ook. Zo zijn er drie meetmomenten waardoor veel verschillende informatie opgehaald is wat de validiteit vergroot. De tijdspanne van de evaluatieformulieren tot het einde van het onderzoek beslaat vier jaar. Doordat er al die tijd een beeld is gekregen van wat professionals van moreel beraad vinden is het geen momentopname en kan met recht gezegd worden dat de resultaten consistent in de tijd zijn. Daarnaast is het aantal respondenten met in totaal 103 hoog te noemen. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de kwantitatieve gegevens in de meerderheid waren en men zich af kan vragen of kwantitatieve gegevens altijd rijke informatie weergeven als het om moreel beraad gaat. Om die reden is getracht om de verkregen informatie te verdiepen in de focusgroepen. Het meetinstrument Euro-MCD 2.0 is een betrouwbaar meetinstrument voor het meten van de morele competenties en hier is op twee momenten gebruik van gemaakt in het onderzoek om te meten of professionals moreel lastige situaties herkennen. Ook is er overleg geweest met J. de Snoo-Trip om na te gaan of het instrument gebruikt kon worden in de enquête. Dit vergroot de betrouwbaarheid van dit onderzoek. De steekproef bevatte een gevarieerde populatie. Zowel qua leeftijd, aantal jaren werkervaring als qua teams. Dit onderzoek kan overdraagbaar zijn naar andere organisaties waarvan professionals ambulante werken en de verplichte training moreel beraad van het SKJ hebben gevolgd. Aangezien dit een landelijke eis is is de kans groot dat er organisaties bestaan met eenzelfde soort populatie. Dit betekent dat de uitkomsten ook buiten Altra kunnen worden gebruikt en dus voor een breder werkveld van waarde zijn.

Aanbevelingen voor de organisatie

Duidelijk is dat professionals niet zelf verder kunnen met moreel beraad. Allereerst zal duidelijk moeten zijn of de organisatie verder wil met moreel beraad en met welk doel. Gaat dat over ondersteuning in het gebruiken van de beroepscode of ondersteuning in het morele denken en verantwoordelijkheid durven en mogen nemen voor uitkomsten van moreel beraad? Als dit duidelijk is kunnen er gespreksleiders opgeleid worden.

De stuurgroep speelt een rol in dit proces. Zij kunnen kijken naar een vervolg waarbij het advies is om door te gaan met professionals die enthousiast zijn. Zowel over het doen van moreel beraad als over de vraag om gespreksleider te worden. Een verplichtend karakter bij moreel beraad werkt niet. Reflectiviteit gaat niet hand en hand met verplichting (Mars, 2016; Van Dartel en Molewijk, 2014). Daarbij is het belangrijk dat het proces op responsieve wijze gevolgd wordt omdat input van de professionals nodig is om tot een goed product te komen.

Een idee kan zijn om een pilot te vormen met een team dat open staat voor moreel beraad. In de pilot kunnen de volgende zaken meegenomen worden: tegen welk soort dilemma's lopen zij aan en welke methode past hier het beste bij? Ook kan een combinatie van de twee onderzochte methoden uitgetest worden.

Literatuur

Abma, T. & Widdershoven, G. (2006). *Responsieve methodologie: Interactief onderzoek in de praktijk*. Den Haag: Lemma.

Baart, A. (2016). De praktische wijze professional. *Zorg en Welzijn, juli-augustus 2016*.

BPSW (2012). *Beroepscode voor de jeugdzorgwerker*. Geraadpleegd op 12 april 2021, van https://www.bpsw.nl/app/uploads/BPSW_Beroepscode-Jeugd.pdf

BPSW (2021). *Beroepscode voor professionals in sociaal werk*. Geraadpleegd op 20 januari 2022 van <https://www.bpsw.nl/app/uploads/BPSW-Beroepscode-2021.pdf>

BPSW Training gespreksleider moreel beraad. Geraadpleegd op 2 juli 2021 van, <https://www.bpsw.nl/bpsw-school/scholingsaanbod/training-gespreksleider-moreel-beraad/>

Boeije, H. & Bleijenbergh, I. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Amsterdam: Boom.

Buitink, J., Ebskamp, J., & Groothoff, R. (2016). *Moresprudentie: Ethiek en beroepscode in het sociaal werk*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

De Bree, M. & Veening, E. (2016). *Handleiding moreel beraad, praktische gids voor zorgprofessionals*. Assen: Van Gorcum.

De Snoo-Trip, J. (2020). *Outcomes of Moral Case Deliberation, Using, testing and improving the Euro-MCD Instrument to evaluate Clinical Ethics Support*. (Proefschrift Vrije Universiteit Amsterdam) Alblasserdam: Ridderprint BV.

Domselaar, I. (2013). Over Professionele moed. *Openbaar bestuur februari 2013*.

Ewijk, H. & Kunneman, H. (Reds.) (2013). *Praktijken van normatieve professionalisering*. Amsterdam: SWP.

Hogeschool Leiden (z.d.) *Contractonderwijs volgen bij de master jeugdzorg*. Geraadpleegd op 2 juli van, <https://www.hsleiden.nl/docent-dans-euritmie-deeltijd/contractonderwijs.html>

Ihub (2020). *Welkom op de site van leren en ontwikkelen*. Geraadpleegd op 2 juli 2021 van, <https://ihublerenenontwikkelen.nl/>

Jeugdzorg Nederland (z.d.). *Professionalisering*. Geraadpleegd op 24 maart 2022 van, <https://www.jeugdzorgnederland.nl/voor-leden/professionalisering/>

Kanne, M., & Grootoek, E. (Reds.). (2014). *Moresprudentie in de praktijk*. Delft: Eburon.

Keinemans, K. & Kanne, M. (2013). The practice of moral action: A balancing act for social workers. *Ethics and Social Welfare*, 7, 379-398. Doi: 10.1080/17496535.2013.77404

Kunneman, H. (2021). Professionals oefenen altijd macht uit. *Movisies*, 15(2), 4-6.

- Leltz, E. (2017). *Organisaties in transitie. Ondernemend in een veranderende wereld*. Bussum: Coutinho.
- Mars, A. (2016). *Hoe krijg je ze mee? Vijf krachten om een verandering te laten slagen*. Assen: Van Gorcum
- Movisie (z.d.) *Moed en lef binnen de aanpak van geweld*. Geraadpleegd op 24 maart 2022 van, <https://www.movisie.nl/artikel/moed-lef-binnen-aanpak-geweld>
- Molewijk, B., Stolper, M., & Ter Meulen, B. (2016) Bespreek ethische dilemma's in moreel beraad. *Medisch contact*, 2016 (4) 33-37.
- Muijen, A. (Red). (2010). Morele dilemma's ontleed. *Psy*, 2010(7), 17-19
- Nederlands Jeugdinstuut (2021). *Transformatie jeugdhulp: Jeugdwet*. Geraadpleegd op 2 juli 2021 van, <https://www.nji.nl/transformatie-jeugdhulp/jeugdwet>
- Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers en ThiemeMeulenhoff (2011). *Van beroepscode naar Moresprudentie*. Amersfoort: Buitink, J. Ebskamp, J.
- Robbesom, D. (2017). *Werken aan trage vragen. De woorden van Harry Kunneman*. Amsterdam: ISVW.
- Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (z.d.). Jeugdhulp is geen kinderspel. Geraadpleegd op 2 juli 2021 van, <https://www.skjeugd.nl>
- Spierts, M., Van Pelt, M., Van Rest, E., & Verweij, S. (2017). *Visie en bekwaamheid maken het verschil*. Geraadpleegd op 22 mei 2021 van, <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Visie-en-vakbekwaamheid-maken-het-verschil%20%5BMOV-12664348-1.0%5D.pdf>
- Spijkerboer, R. (2018). *Moral case deliberation and students' and professionals' way of dealing with moral challenges in their care for young people*. (Proefschrift Vrije Universiteit Amsterdam) Alblasterdam: Ridderprint BV.
- Spijkerboer, R., Van der Stel, J., Widdershoven G., & Molewijk, A. (2016). Social Work students dealing with moral dilemmas in the care for children and young people: an evaluation of moral case deliberation as an educational tool. *Social Work Education*, 35(7), 794-808.
- Stolper, M., Widdershoven, G., & Molewijk, B. (2014). De dilemmamethode. In H. van Dartel, & B. Molewijk (Reds.), *In gesprek blijven over goede zorg: overlegmethoden voor moreel beraad*. (pp. 81 – 95). Amsterdam: Boom
- Stolper, M., Kleinlugtenbelt, D., & Molewijk, B. (2014). Het trainen van zorgprofessionals tot gespreksleider moreel beraad – inhoud, visie, ervaringen en lessen. In H. van Dartel, & B. Molewijk, B. (Reds.), *In gesprek blijven over goede zorg: overlegmethoden voor moreel beraad*. (pp. 146-159). Amsterdam: Boom.

Struis, A. J. & Doorten, I. (2008). *Dilemma's op de drempel. Signaleren en ingrijpen van professionals in opvoedsituaties*. Centrum voor Ethiek en Gezondheid: Den Haag.

SKJ (2016). *Brochure Beroepscode voor de jeugdzorgwerker*. Geraadpleegd op 3 juli van, https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2016/12/BPSW_Brochure_Beroepscode_Jeugd_Web-003.pdf

Tong A., Sainsbury P. & Craig J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*. Volume 19, Issue 6: pp349-357

Van Dartel, H., & Van Molenwijk, B. (Reds.). (2014). *In gesprek blijven over goede zorg: overlegmethoden voor moreel beraad*. Amsterdam: Boom.

Verhoef, J., Kuiper, C., Neijenhuis, K., Dekker-van Doorn, C., Rosendal, H. (2019). *Praktijkgericht onderzoek*. Amsterdam: Boom.

Vumc (2018). *Ethiek support, Wat is moreel beraad?* Geraadpleegd op 29 mei 2021 van, <https://www.vumc.nl/research/ethiek-recht-humaniora/dienstverlening-support/ethiek-support-ethics-support/wat-is-moreel-beraad-what-is-moral-case-deliberation.htm>

Weidema, F. Van Dartel, H. en Molewijk, B. (2014). Implementatie van moreel beraad in de zorginstelling. In H. van Dartel, & B. Molenwijk, B. (Reds.), *In gesprek blijven over goede zorg: overlegmethoden voor moreel beraad*. (pp.230-245). Amsterdam: Boom.

Foto voorblad is gemaakt door Nicole Miedema

Bijlage 1

Stappenplan van de NVMW

Fase 1: de situatie en het dilemma

- 1 wat is precies de situatie?
- 2 wat is het ethisch dilemma? (of zijn er meerdere?) En waarom en voor wie?
- 3 heb je voldoende feitenkennis? (*is het dossier voldoende duidelijk, worden feiten goed onderscheiden van interpretaties en zijn er juridische feiten die van invloed zijn op het dilemma?*)

Fase 2: de analyse mede vanuit de beroepscode

- 4 wat zijn jouw handelingsmogelijkheden en wat zijn daar de voor- en nadelen van?
- 5 welke waarden en normen spelen een rol in dit dilemma? Voor jou en voor betrokkenen?
- 6 welke belangen spelen een rol in dit dilemma? Voor jou en voor betrokkenen?
- 7 welke artikelen van de beroepscode spelen een rol in dit dilemma? Wat zeggen ze over dit dilemma?

Fase 3: de besluitvorming

- 8 Welke rangorde van waarden, o.a. artikelen uit de Beroepscode en belangen stel je vast?
- 9 naar welke beslissing neig je en hoe is deze te verantwoorden?
 - *welke alternatieven zijn er en heb je die voldoende meegewogen?*
 - *Als het mij zelf betrof, zou ik de oplossing kunnen accepteren? (principe van wederkerigheid)*
 - *zou je andere cliënten op dezelfde wijze behandelen? (principe van gelijkheid)*
 - *heb je voldoende overlegd met collega's? (moreel beraad)*
- 10 wat is je besluit? Verantwoord dit naar de cliënt.

(Buitink & Ebskamp, 2011)

Bijlage 2

Perspectiefwisseling (begeleide visualisatie)

Perspectiefwisseling draait om: wat betekent het voor mijn cliënt/andere betrokkenen, wat leer ik daarvan, en denk ik dan nu anders over de situatie/het dilemma?

De inbrenger wordt gevraagd te kiezen in welke betrokkenen er wordt ingeleefd en deze worden verdeeld over de groep (je kan de groep zelf laten kiezen). Er kunnen meerdere deelnemers eenzelfde betrokkene kiezen indien dit zo uitkomt qua groepsgrootte.

Let op dit is een begeleide visualisatie, dus totdat er wordt uitgewisseld aan het einde, vindt deze stap in stilte plaats.

Begeleider vertelt (kies je eigen woorden):

Ga lekker op je stoel zitten, voeten naast elkaar, handen op je knieën, buikademhaling etc. Neem de betrokkene voor je die je gekozen hebt.

Sluit je even af voor je omgeving en waan je alsof je die persoon bent. Zet als het ware zijn of haar bril op. Je zit nu in zijn of haar stoel, of je ligt nu in zijn of haar bed. (tekst aanpassen aan wat toepasselijk is).

Bedenk dan hoe jouw dag er vandaag uitziet:

- Met wat voor gevoel sta je op?
- wat ga je doen?
- wat ga je niet doen?
- waar kijk je naar uit?
- waar kijk je niet naar uit?
- wie is er om je heen?
- waar kun je van genieten of juist niet?
- Wat is er heel belangrijk voor je? Wat staat er voor jou op het spel?
- Is dat er ook of kun je dat ook krijgen?

De begeleider hoeft niet alle bovenstaande vragen te stellen. Kies welke van toepassing is, of voeg toe wat er passend is.

De deelnemers schrijven na deze vragen op wat er door hen heen is gegaan.

Daarna verwoord een ieder wat hij/zij gedacht en gevoeld heeft. Daarna is de beurt aan de inbrenger: als je dit hoort, hoe denk je dan over je dilemma? Hoor je nieuwe dingen? Wat raakt je? Zou je bepaalde dingen anders doen/willen?

Bijlage 3

Vragenlijst Uitkomsten Moreel Beraad - De Euro-MCD 2.0

Ervaringen in het dagelijks werk - voor of na moreel beraad

Deze vragenlijst gaat over je dagelijkse werk. Bedenk of en in hoeverre je het eens bent met de stellingen. Er is geen goed of fout, en het gaat over een algemene indruk! Met een 'moreel lastige situatie' wordt een situatie bedoeld waarin je onzeker bent, ongemak ervaart of twijfelt over wat het juiste is om te doen, of waarin je idee over wat juist is botst met dat van anderen.

Morele competenties

1. Ik herken een moreel lastige situatie als zodanig
2. Ik ben me bewust van de perspectieven van andere betrokkenen in een moreel lastige situatie
3. Ik kan de verschillende waarden zien die een rol spelen in een moreel lastige situatie
4. Ik kan voor- en tegenargumenten bedenken voor verschillende handelingsopties in een moreel lastige situatie
5. Ik luister met een open houding naar anderen bij het bespreken van een moreel lastige situatie
6. Ik spreek me uit in een moreel lastige situatie

Moreel teamwerk

In de vragen hieronder gaat het over 'we'. Denk hierbij aan je team of aan de collega's met wie je het meeste werkt.

7. We komen openlijk uit voor onze standpunten in een moreel lastige situatie
8. We hebben allen de gelegenheid om onze standpunten te uiten over een moreel lastige situatie
9. We respecteren verschillende standpunten als we samen een moreel lastige situatie bespreken
10. We voelen ons veilig om emoties te delen in een moreel lastige situatie
11. We steunen elkaar bij het omgaan met een moreel lastige situatie

Moreel handelen

12. We komen tot vervolgstappen over hoe te handelen in een moreel lastige situatie
13. We baseren onze besluiten op morele overwegingen in een moreel lastige situatie
14. We hebben aandacht voor de waarden en behoeften van patiënten en hun families in een moreel lastige situatie
15. We zijn in staat om onze zorgverlening uit te leggen en te verantwoorden aan patiënten en hun families

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

© Euro-MCD team

Bijlage 4, de enquête

Beste collega, voor het praktijkgericht onderzoek voor de masteropleiding jeugdzorg vraag ik je onderstaande enquête in te vullen. Het onderzoek gaat over moreel beraad binnen Altra nadat alle professionals getraind zijn en hoe dit bij kan dragen aan ondersteuning van professionals bij het omgaan met morele dilemma's.

Deze enquête is een onderdeel van het onderzoek en gaat in op het effect van de training in de omgang met morele dilemma's en het herkennen van morele dilemma's.

Geen enkel antwoord is goed of fout, het gaat om jouw ervaring of mening.

Met het invullen van de enquête geef je toestemming voor gebruik van de antwoorden voor het onderzoek. Deze zullen anoniem worden verwerkt.

1

Binnen welke leeftijdscategorie val je?

- 21-29 jaar
- 30-39 jaar
- 40-49 jaar
- 50-59 jaar
- 60 jaar of ouder

2

Van welk geslacht ben je?

- Vrouw
- Man
- Anders

3

Hoe lang ben je in dienst van Altra?

- Korter dan twee jaar
- Tussen twee en vijf jaar
- Tussen vijf en tien jaar
- Langer dan tien jaar

4

Bij welke bouwsteen van Altra werk je?

- Team Atos
- Team Jonge Moeders
- Crisisteam
- Wijkteam
- Team Maatschappelijke Opvang/ Vrouwenopvang
- Team Ouderschap Blijft
- Altra college / school2care / Purmercollege
- Team SJSO
- Team Thuiszitters
- Anders

5

Wat is je functie?

Ondersteuning door moreel beraad?

6

Welke leeftijd hebben de jeugdigen waar je mee werkt?

Sectie 2

Vragen over de training

7

Wanneer heb je de training moreel beraad gevolgd? De training die bedoeld wordt was deel 2 van de training ethiek en tuchtrecht die door het SKJ verplicht werd gesteld. Hij werd gegeven door trainers van Altra of Spirit tussen januari 2018 en juni 2021. Het certificaat is van de Spiritacademie. Hiernaast zie je een voorbeeld van het certificaat.

- Korter dan één jaar geleden
- Tussen één en twee jaar geleden
- Langer dan twee jaar geleden
- Ik heb deze training niet gevolgd

8

In de training kwamen onder andere de volgende onderdelen aan bod:

- uitleg over wat een dilemma is
- uitdiepen van het thuis uitgewerkte dilemma
- Handelingsopties
- Normen en waarden bij de verschillende handelingsopties
- Stappenplan moreel beraad
- Beroepscode
- De betrokkenen
- Perspectiefwissel waarbij je je inleefde in één betrokkene
- Keuze maken

Gebruik je onderdelen van de training in je dagelijks werk?

- Ja. Welke onderdelen gebruik je en wanneer? Licht toe bij vraag 9.
- Nee. Wat is de reden dat je ze niet gebruikt? Licht toe bij vraag 9.

9

Licht je antwoord bij vraag 8 toe.

10

Morele dilemma's.

nooit soms regelmatig vaak heel vaak

Hoe vaak ervaar je een moreel dilemma in je werk?

Hoe vaak ervaren collega's volgens jou een moreel dilemma?

11

Zijn er momenten geweest na de training dat je een moreel beraad had willen houden?

- Ja. Wanneer en wat was de aanleiding? Licht toe bij vraag 12.
- Nee. Hoe komt dat denk je? Licht toe bij vraag 12.

12

Licht je antwoord bij vraag 11 toe.

13

Zijn er collega's die een moreel beraad hebben gehouden?

- Ja. Wanneer en wat was de aanleiding? Licht toe bij vraag 14
- Nee. Hoe komt dat denk je? Licht toe bij vraag 14

14

Licht je antwoord bij vraag 13 toe.

15

Heb je op een andere manier over moreel beraad gehoord of geleerd? Denk aan een cursus, leermoment met je team, van externe collega's, etc..

16

De vragen hieronder komen uit de Euro MCD 2.0. Dit is een vragenlijst over morele situaties die door onderzoek getest is. De volgende vragen gaan over je dagelijks werk. Bedenk of en in hoeverre je het eens bent met de stellingen. Er is geen goed of fout, en het gaat over een algemene indruk! Met een 'moreel lastige situatie' wordt een situatie bedoeld waarin je onzeker bent, ongemak ervaart of twijfelt over wat het juiste is om te doen, of waarin je idee over wat juist is botst met dat van anderen.

Een Een Ik
Helemaal beetje beetje Helemaalweet
mee mee mee mee het
eens eens oneens oneens niet

Ik herken een moreel lastige situatie als zodanig.

Ik ben me bewust van de perspectieven van anderen betrokkenen in een moreel lastige situatie.

Ik kan de verschillende waarden zien die een rol spelen in een moreel lastige situatie.

Ik kan voor- en tegenargumenten bedenken voor verschillende handelingsopties in een moreel lastige situatie.

Ik spreek me uit in een moreel lastige situatie.

Sectie 3

vervolg onderzoek

17

Ondersteuning door moreel beraad?

Voor het onderzoek wordt er 4 keer een moreel beraad gehouden op de Rode Kruisstraat in Amsterdam. Tijdens dit moreel beraad wordt de dilemmamethode gebruikt. Dit is een net iets andere methode dan het stappenplan dat in de training gebruikt werd. Om de mening van ambulante werkers te horen worden deelnemers voor deze beraden gezocht. Deelname is vrijwillig. Vooraf aan het beraad wordt een vragenlijst voorgelegd en achteraf wordt een nagesprek gevoerd met de groep. Vragen die centraal zullen staan zijn de verschillen tussen het moreel beraad van de training en het moreel beraad met de dilemmamethode en ondersteuning die moreel beraad wel of niet biedt. Resultaten worden anoniem verwerkt in het onderzoeksverslag en alleen daarvoor gebruikt. De tijd die je besteed aan moreel beraad kun je in more care 4 wegschrijven en je krijgt er SKJ punten voor.

Als je mee wil doen kun je dat aangeven door hieronder op de datum van je voorkeur te klikken en je naam en e-mailadres in te vullen. Je wordt dan per mail benaderd voor het beraad. **Let op:** je deelname aan de enquête is dan niet meer anoniem! Als je wel anoniem wilt deelnemen aan de enquête en ook mee wilt doen aan een moreel beraad stuur dan een mail naar m.matthijsse@altra.nl met je voorkeursdatum.

- Ja, ik doe mee op donderdag 18 november 2021 van 9.30 tot 12.30
- Ja, ik doe mee op vrijdag 17 december 2021 van 9.30 tot 12.30
- Ja, ik doe mee op donderdag 20 januari 2022 van 9.30 tot 12.30
- Ja, ik doe mee op donderdag 3 maart 2022 van 9.30 tot 12.30
- Nee, ik doe niet mee

18

Mijn naam en e-mailadres zijn:

19

Heb je opmerkingen, vragen of suggesties naar aanleiding van deze enquête?

Sectie 4

Bedankt!

Einde van deze enquête.

Bijlage 5, respondenten enquête

| Respondenten enquête | Aantal |
|---|---|
| Totaal | 27 |
| Vrouw | 25 |
| Man | 2 |
| Leeftijd | |
| Tussen 20 en 29 jaar | 2 |
| Tussen 30 en 39 jaar | 5 |
| Tussen 40 en 49 jaar | 9 |
| Tussen 50 en 59 jaar | 8 |
| 60 of ouder | 3 |
| Aantal jaren in dienst | |
| Korter dan 4 jaar | 4 |
| Tussen de 2 en 5 jaar | 6 |
| Tussen de 5 en 10 jaar | 4 |
| Langer dan 10 jaar | 13 |
| Teams | |
| Atos | 9 |
| Jonge moeders | 4 |
| Crisisteam | 3 |
| Wijkteam | 5 |
| Maatschappelijke opvang/vrouwenopvang | 7 |
| Ouderschap blijft | 1 |
| SJSO | 1 |
| Team thuiszitters | 2 |
| Altra collega / School2care | 0 |
| Functie | |
| Ambulant hulpverlener | 22, waarvan 4 aangeven ook trainer te zijn |
| Gedragswetenschapper | 2 |
| Vaktherapeut | 1 |
| Procesbegeleider | 2 |
| Training moreel beraad gehad | |
| Ja, korter dan 1 jaar geleden | 3 |
| Ja, tussen 1 en 2 jaar geleden | 5 |
| Ja, langer dan 2 jaar geleden | 15 |
| Nee, niet gevolgd | 4, zij worden doorgeleid naar vraag 16 |
| Opgegeven voor deelnemen aan moreel beraad | |
| Ja ik doe mee | 13, waarvan 2 de training niet gevolgd hebben |
| Ik wil wel maar werk niet op aangegeven dagen | 1 |
| Ik wil wel maar heb teveel werk | 1 |

Bijlage 6, topiclijst focusgroep

Focusgroep 1, 18 november 2021

Semi gestructureerd interview met de volgende vragen:

Hoe hebben jullie dit moreel beraad ervaren? Wat was goed, wat kon beter, ervaar je ondersteuning van dit moreel beraad? Op welke manier?

Wat levert het op? En wat zou het in je team opleveren?

Deze methode is anders dan die uit de training. Belangrijkste verschillen zijn de geleide oefening van de perspectiefwissel, de beroepscode, alternatieven zoeken, het maken van een keus door iedereen/door de inbrenger. Willen jullie hier eens op reflecteren met elkaar?

Uit de enquête komt naar voren dat veel mensen de perspectiefwissel gebruiken. Even een vraag ter verheldering voor mij om de enquête antwoorden beter te begrijpen: Als ik perspectiefwissel noem in verband met de training moreel beraad. Is het dan duidelijk, voor diegene die de training hebben gedaan wat ik bedoel?

Het blijkt dat er niet vaak een moreel beraad gehouden wordt. Er worden in de enquête verschillende redenen genoemd. Hoe kijken jullie daartegenaan?

Wat is denk je het meest passend voor Altra professionals? En Waarom?

Waar bespreken jullie nu morele dilemma's? Hoe gaat dat? Is dat vergelijkbaar?

Als dit geïmplementeerd zou worden hoe kijken jullie daar dan tegenaan? Op welke plek zou moreel beraad passen?

Focusgroep 2, 20 januari 2022

Zie vragen focusgroep 1

Toegevoegde vraag:

Moreel beraad vraagt om vertragen. Hoe ervaren jullie dat?