

LESBRIEF 9

EIGEN

OVERTUIGINGEN

Podcast serie
St. Even Anders
2021

PODCAST

Beluister de podcast via [Soundcloud](#).

GESPRESKSPARTNERS

Margot Mulders geestelijk verzorger binnen welzijnswerk
Myriam Braakhuis geestelijk verzorger vanuit identiteitsgebonden organisatie
Marije Vermaas gespreksleider (Huis van Chesed)

CASUS

Anneke is 29 jaar en werkt met veel plezier bij een welzijnsorganisatie. Zij en haar collega Senna komen regelmatig bij mensen over de vloer bij wie het wat minder makkelijk gaat. Met één cliënt gaat het al een tijdje lichamelijk niet zo goed. De thuiszorgorganisatie is ingeschakeld en ook Anneke en Senna blijven betrokken. Wanneer de cliënt overlijdt, is Senna aanwezig. De thuiszorgorganisatie belt de volgende dag op, omdat zij iets met Anneke wil bespreken. Het blijkt dat Senna aan het sterfbed van mevrouw met haar heeft gesproken over haar geloof en geprobeerd heeft haar te overtuigen. De cliënt had er niet om gevraagd, maar Senna was voor de cliënt gaan bidden en had bepaalde rituelen uitgevoerd. Anneke vindt dit niet kunnen. Iemand in zo'n kwetsbare situatie, moet je niet meer belasten met jouw eigen verhaal of geloof, vindt zij. Ze bespreekt het met Senna. In het gesprek met haar, blijkt dat haar collega juist dit werk is gaan doen om mensen te steunen, maar dat betekent ook dat ze hen niet 'verloren' of 'naar de hel' kan laten gaan. Zij neemt zichzelf mee in het werk, en dus ook haar geloof en overtuiging. Ze vindt het haar taak om haar geloof te verkondigen. Anneke vindt dat Senna niet op deze manier haar werk hoort te doen. Ze twijfelt of ze hiermee hogerop in de organisatie moet of dat ze Senna's werkhouding moet respecteren.

HOOFDVRAGEN

1. Wat betekent dit voor wie?

Scan de verschillende perspectieven: Senna, Anneke, cliënt, welzijnsorganisatie en thuiszorgorganisatie

2. Welke waarden zijn aan de orde?

Waarden zijn nastrevenswaardig. Bijvoorbeeld: liefde, veiligheid, geloof, gezondheid, zorgzaamheid, vertrouwen, professionaliteit, autonomie, gehoorzaamheid, loyaliteit, geborgenheid, verbondenheid, verantwoordelijkheid, uitmuntendheid, gastvrijheid, respect, nabijheid, betrokkenheid, rust.

3. Wat is het goede om te doen?

Welke tips zou jij geven?

DE LESBRIEF

Doel

De deelnemers verkennen de verschillende kanten van het morele dilemma uit de podcast en leggen verbanden met hun eigen (werk-)ervaringen. Ze leren morele dilemma's over culturele en religieuze diversiteit te herkennen en ontwikkelen hun morele competenties.

Doelgroep

Zorg- en welzijnsmedewerkers.

Aanwijzingen voor het gebruik van deze lesbrieven

Luister naar de podcast. Dit kan gezamenlijk als groep of individueel voorafgaand aan de bijeenkomst. Ga aan de hand van de onderstaande thema's met elkaar in gesprek. De gespreksleider leest de thema's voor. Na elk thema volgt een vraag die gezamenlijk besproken kan worden en die de uitwisseling van eigen ervaringen en meningen bevordert.

GESPREKSTHEMA'S

1. Bij het sterfbed

Bij het sterfbed zitten is intens en intiem. De cliënt is dan zeer kwetsbaar. Het doet er op dat moment echt toe - ook hoe je als begeleider erbij bent. Dan kunnen allerlei eigen overtuigingen nog meer een rol spelen. Dat zie je ook terug bij Senna. Zij wil op het laatste moment nog iets aan mevrouw meegeven wat voor haarzelf heel belangrijk is.

Vraag: Heb jij weleens bij een sterfbed gezeten en wat deed dit met jou? Herken je dat je op dit laatste moment nog zelf de behoefte hebt om dingen te doen of over te dragen?

2. In gesprek over levensbeschouwing

Senna is met mevrouw in gesprek geweest over haar geloof. De vraag aan Senna zou dan ook moeten zijn volgens Myriam: 'Hoe ben je dat gesprek in gegaan, en hoe reageerde mevrouw toen? Wat heeft je doen besluiten om voor haar te bidden, en hoe reageerde mevrouw hierop?' Het is belangrijk dat tijdig in kaart is gebracht wat voor iemand belangrijk en waardevol is. Ook met het oog op de begeleiding bij het levenseinde.

Vraag: Ga jij het gesprek aan met je cliënt over levensvragen, zingeving of levensovertuiging en rapporteer je dit dan ook ergens?

3. Verantwoordelijkheid

Anneke is over het handelen van Senna aangesproken door de thuiszorgorganisatie en zij voelt een verantwoordelijkheid om iets met dit signaal te doen. Margot vraagt zich af of het wel haar rol is om Senna hierop aan te spreken. 'Zou de thuiszorgorganisatie niet beter zelf aan Senna kunnen vragen wat er is gebeurd?' Als collega's kan je met elkaar bespreken wie welke verantwoordelijkheid draagt. Ook kan je als collega's bespreken waarom je bepaalde dingen wel of niet doet, vanuit je professionaliteit. Anneke lijkt een duidelijke mening of oordeel te hebben over wat wel en kan of wat hoort bij goede zorg. Vanuit deze mening zit er al een soort terechtwijzing of oordeel in over het handelen van Senna.

Vraag: Heb jij ook weleens een mening of oordeel over het (professioneel) handelen van je collega? Heb je deze collega ook aangesproken?

4. Normatieve professional

Margot noemt bij de bespreking over de waarde professionaliteit de term 'de normatieve professional'. Normatieve professionaliteit vraagt aandacht voor de morele kant van beroepsmatig handelen en de morele afwegingen die de hulpverlener maakt in relatie tot haar/zijn werk. Het gaat ook over het respecteren van de autonomie en grenzen van de cliënt. Je kunt als professional voldoende afstand nemen van je eigen overtuigingen om aan te kunnen sluiten bij de wensen en overtuigingen van de cliënt. Maar wel altijd in een open gesprek over wat dit voor de professional betekent.

Definitie normatieve professionaliteit

Normatieve professionalisering gaat uit van de vooronderstelling dat elk professioneel handelen, behalve technische en communicatieve kwaliteiten, ook een morele kant heeft (normatieve professionaliteit). Anders gezegd: bij professioneel handelen spelen altijd ook normen en waarden een rol. Belangrijk is hierbij de bewustwording van het krachtenveld van verschillende normen (maatschappelijk, organisatorisch, professioneel en persoonlijk) waarin de professional zich bevindt en het zoeken naar de juiste rechtvaardigheidsgrond voor het professioneel handelen, die per situatie kan verschillen en om afweging vraagt.

Zie ook: beroepshoudingindezorg.nl.

Vraag: Ken je deze term en in hoeverre zie je jezelf als een normatieve professional?

5. Gedeelde waarden

Wanneer een gesprek gevoerd wordt vanuit gedeelde waarden (in dit geval bijvoorbeeld zorgzaamheid en professionaliteit), kan je samen zoeken naar wat goede, passende zorg is. Het is belangrijk om regelmatig dit gesprek met elkaar te voeren, zodat je weet vanuit welke overtuigingen iemand handelt en wat wordt gezien als goede zorg, zowel door de organisatie als van medewerkers.

Margot zegt dat ze hoopt dat situaties zoals in deze casus leersituaties kunnen zijn en dat er ruimte is om te leren. Dat maakt dat je samen kunt leren en groeien. Een open gesprek naar aanleiding van concrete praktijkvoorbeelden is belangrijk om ieder te ruimte te geven om te kunnen delen wat voor hem of haar van waarde is.

Vraag: Biedt jouw organisatie weleens reflectie- of gespreksmomenten of een moreel beraad om te praten over waarden en ethische dilemma's? Zou je er behoefte aan hebben?

6. Identiteit van de organisatie

Als professional kom je namens een organisatie bij iemand om zorg of hulp te bieden. Maar daarin neem je je eigen visie, kennis, overtuigingen en kunde altijd mee. Het is daarom van belang om te kijken of je bij een organisatie werkt die bij je eigen overtuigingen past of dat je de ruimte krijgen om jezelf te zijn. Daarnaast heeft de organisatie de opdracht om duidelijk te zijn over de visie van de organisatie. Als de visie is dat de cliënt en diens wensen centraal staan, dien je als professional daarnaar te handelen. En dus zal je je eigen overtuigingen dan op een tweede plaats dienen te zetten. Het is wel belangrijk om dit niet te veel in protocollen te vangen. Juist door het gesprek tussen medewerkers onderling en de organisatie te faciliteren, kom je meer te weten over eigen overtuigingen, waarden en motivatie. En of er sprake is van een 'energielek of een vermindering van werkplezier', zoals Margot het noemt, omdat de professional voor het gevoel niet past in de organisatie.

Vraag: Weet je wat de visie en identiteit is van jouw organisatie en voel je je daarmee verbonden?

7. Verschil in rituelen

Senna heeft volgens de casus naast gebeden ook rituelen uitgevoerd. We weten niet welke rituelen, maar zowel Margot als Myriam erkennen dat er een verschil is in de beladenheid van een ritueel. Een kaarsje naast het bed aansteken is minder ingrijpend dan een fysieke, lichamelijke rituele handeling (handoplegging, zalving etc.). Helemaal als iemand er niet om heeft gevraagd. Myriam noemt ook dat je als zorg- of hulpverlener respect dient te hebben voor het ritueel. Haar advies luidt dan ook: laat het uitvoeren van rituelen over aan de mensen die daar verstand van hebben, zoals voorgangers, imams, geestelijk verzorgers of de pastor.

Vraag: Heb jij weleens rituelen bij een cliënt uitgevoerd? Wat vind je van het advies van Myriam?

MEER WETEN

Moreel beraad is een gespreksmethode die zorgprofessionals helpt om een moreel dilemma te bespreken en een verantwoorde keuze te maken. Reliëf biedt [trainingen Moreel Beraad](#) en ondersteunt zorgmedewerkers en organisaties bij morele vraagstukken en ethiekbeleid. Deze lesbrieven maakt deel uit van een serie rondom dilemma's in de zorg waar religieuze / culturele verschillen aan ten grondslag liggen. Bekijk de andere lesbrieven en beluister de podcasts via de [website van Stichting Even Anders](#).



**STUDIO
ONGEHOORD**

reliëf
CHRISTELIJKE VERENIGING VAN ZORGAANBIEDERS

