

Nederlands Dagblad

Christelijk betrokken

www.nd.nl | TEL. 0342-411711 | redactie@nd.nl | PRIJS € 1,40 ZATERDAG € 2,10

JAARGANG 66 NO. 17.495 | DONDERDAG 9 SEPTEMBER 2010

'Praten over ethiek in zorg kan frustratie voorkomen'

van onze redactie binnenland

AMSTERDAM – Mensen die in de gezondheidszorg werken, moeten de dilemma's waar ze tegenaan lopen kunnen bespreken in een 'moreel beraad': een bijeenkomst waarin alledaagse, ethische kwesties worden besproken.

Dat vindt prof.dr. Guy Widdershoven, die vandaag zijn inaugurele rede uitspreekt bij het aanvaarden van zijn hoogleraarschap medische ethiek aan het VU me-

disch centrum. Mensen die in de gezondheidszorg werken, krijgen met morele dilemma's te maken. Door er op een gestructureerde manier met elkaar over in gesprek te gaan, blijven zij niet hangen in 'twijfel en frustratie', maar komen ze verder, stelt Widdershoven. Bovendien helpen ze de wetenschap. „Het team zal met problemen en oplossingen komen waarvan de ethicus niet wist.”

Uit evaluatieonderzoek blijkt volgens Widdershoven onder meer dat zorgmedewerkers door de gesprekken beter met elkaar om-

gaan. „Ze zeggen eerlijker wat hun dwarszit.”

Moreel beraad werkt alleen als het breed gedragen wordt, stelt de hoogleraar. „De directie moet kritisch naar zichzelf durven te kijken. Moreel beraad kan helpen de creativiteit van medewerkers aan te spreken, maar het kan er ook toe leiden dat zij hun grenzen stellen en zeggen: de directie wil efficiënter werken, maar dit kan echt niet.” Andersom moet een moreel beraad ook geen 'opstandgroep' worden, waarschuwt hij.

zie ook pagina 4

binnenland / samenleving

Nederlands Dagblad DONDERDAG 9 SEPTEMBER 2010 4

Moreel beraad maakt zorgverlener meer creatief en zelfbewust

moreel beraad is in opkomst in de zorg. Zorginstellingen beginnen gespreksgroepen voor hun personeel om morele dilemma's te bespreken. Dit werkt alleen als de directie kritisch op zichzelf durft zijn, zegt hoogleraar medische ethiek Guy Widdershoven.

door onze redacteur
Petra Noordhuis

AMSTERDAM – Mag je een voet tussen de deur zetten bij een dementerende vrouw die thuis geen zorg wil? Is het de moeite waard om een behandeling met een kleine kans op succes te proberen? Mensen die in de gezond-

heidszorg werken, krijgen dagelijks met morele dilemma's te maken. „Er wordt op de werkvloer wel over gesproken, maar het is moeilijk om niet in je twijfel of frustratie te blijven hangen. Een gestructureerd gesprek erover voeren, helpt om verder te komen”, stelt prof.dr. Guy Widdershoven. Hij aanvaardt vandaag officieel zijn hoogleraarschap medische ethiek aan het VU medisch centrum. In zijn inaugurele rede pleit hij voor het breed inzetten van 'moreel beraad' zoals een gestructureerd gesprek over ethische kwesties is gaan heten in de zorg. De afgelopen tien, vijftien jaar

moeten tientallen tot honderden' zorginstellingen gespreksgroepen voor moreel beraad opgezet, schat Widdershoven. De Moreel Beraad Groep, een onderzoeksgroep die met hem is mee- verhuisd van de Universiteit Maastricht naar het VU medisch centrum in Amsterdam, helpt zorginstellingen bij het opzetten van zulke gespreksgroepen. Hoe zo'n gestructureerd gesprek onder leiding van een ethicus eruitziet, legt Widdershoven uit aan de hand van 'een echte casus'. Een verstandelijk gehandicapte man moet tijdelijk het huis uit waar hij met andere gehandicapten woont, omdat het huis wordt gerenoveerd. In het

nuis waar hij wordt onaangebracht, bloeit hij helemaal op. Het personeel wil daarom dat hij blijft, maar de man wil weer naar zijn oude huis. Hem is ook beloofd dat hij mag terugkeren. „Zo'n casus wordt vertaald naar een dilemma”, vertelt Widdershoven. „Moet de man blijven waar hij is of moet de belofte worden nagekomen?” Daarna wordt een waarden- en normen- onderzoek gehouden: welke waarden en normen spelen een rol en hoe wegen de personeelsleden die? Vervolgens beslist ieder voor zich wat de beste oplossing is, om uiteindelijk tot een gezamenlijke oplossing te komen, waarbij met ieders

standpunten rekening wordt gehouden. „In de casus werd uiteindelijk besloten de man uit te leggen dat beloften soms moeten worden herbezien door nieuwe ontwikkelingen. Toen het personeel het gesprek hierover met hem aanging, bleek hij dat te kunnen accepteren.”

Acute problemen

Of moreel beraad de zorg beter maakt, is moeilijk te meten, erkent Widdershoven. Als een zorginstelling na een aantal gesprekken over ethiek beter scoort op patiëntvriendelijkheid, zegt dit nog niet dat de verbetering door het moreel beraad komt. Uit evaluatieonderzoek

blijkt wel dat zorgverleners het waarderen om over dilemma's te praten en dat zij zich houden aan de afspraken die op zo'n bijeenkomst worden gemaakt. Ook gaan zij door de gesprekken beter met elkaar om. „Ze zeggen eerlijker wat hen dwarszit.” Moreel beraad is voor ethici bovendien een manier om te leren, zegt Widdershoven. „Het team zal met problemen en oplossingen komen waarvan de ethicus niet wist.” Het is belangrijk geregeld een moreel beraad te houden, stelt de hoogleraar, zodat het personeel leert hoe je zo'n gesprek voert. „Een keer per maand is al prima. Daarnaast kun je bij acute

problemen besluiten een moreel beraad te houden.” Het VUmc begon onlangs met moreel beraad dat zich vooral richt op vragen rondom 'interculturalisatie': hoe ga je op een goede manier om met mensen met een andere culturele achtergrond? Aanleiding was onder andere de ramp met het toestel van Turkish Airlines. „We hadden ineens veel mensen van Turkse afkomst in het ziekenhuis. Er kwam veel familie langs, ze kwamen met velen tegelijk en niet alleen in de bezoeken. Dat gaf druk op de afdeling.” Moreel beraad werkt alleen als het breed gedragen wordt in alle lagen van de organisatie, stelt

Widdershoven. „De directie moet kritisch naar zichzelf durven kijken. Moreel beraad kan helpen de creativiteit van medewerkers aan te spreken, maar het kan er ook toe leiden dat zij hun grenzen stellen en zeggen: de directie wil efficiënter werken, maar dit kan echt niet.” Andersom moet een moreel beraad geen 'opstandgroep' worden. „Werknemers moeten ook kritisch op zichzelf zijn. Als zij zeggen 'de directie wil dit, maar zulke zorg wil ik niet leveren' moeten ze daarover met de directie in gesprek. Als ze er niet uit komen, moeten ze erover nadenken of ze in de instelling wel op hun plek zijn.”