

discussiestuk voor 13 mei 2013

Handreiking kwaliteitscriteria gespreksleider Moreel Beraad

Verantwoording

Dit document is een initiatief van de werkgroep Kwaliteitscriteria Gespreksleiders Moreel Beraad, van het Landelijk Netwerk Gespreksleiders Moreel Beraad. Het is in samenspraak met alle leden van het Netwerk opgesteld. Het document is nadrukkelijk een handreiking, en geen voorschrift. Het document is open voor amendementen. Aanvullingen kunnen aan de werkgroep 'Kwaliteitscriteria Gespreksleiders Moreel Beraad' worden toegezonden via f.weidema@vumc.nl (contactpersoon). Eens per jaar evalueert deze werkgroep het document. Binnengekomen amendementen zullen dan besproken worden en voorzien van argumentatie al dan niet opgenomen worden in de herziene versie, in samenspraak met het Netwerk.

Centrale vraag

Het Landelijk Netwerk Gespreksleiders Moreel Beraad stelt zich ten doel gespreksleiders moreel beraad middels een netwerk met elkaar te verbinden. Doel van dit netwerk is een voortgaande professionalisering van zowel de training als de praktijk van de gespreksleider moreel beraad, alsook een afbakening van de kenmerken van het moreel beraad zelf middels die gespreksleiders. Dergelijke doelstellingen roepen vragen op over de kwaliteit van zowel de gespreksleider moreel beraad als de training tot gespreksleider moreel beraad. Om de kwaliteit van de gespreksleiders te stimuleren wordt er binnen de context van het netwerk nagedacht over criteria waaraan een gespreksleider zou moeten voldoen. Centraal in dit stuk staat dan ook de volgende vraag:

Wat kenmerkt een gespreksleider moreel beraad en aan welke criteria moet een gespreksleider moreel beraad voldoen om moreel beraad te kunnen faciliteren?

Visie

Het Netwerk is van mening dat het moreel beraad, door haar precaire en vertrouwelijke karakter en de hoge eisen die zij stelt aan haar deelnemers op het terrein van moreel onderzoek en dialoog, goed toegeruste gespreksleiders verdient en vereist. Een moreel beraad is een niet-vrijblijvend, hoogwaardig gesprek over een morele kwestie uit de praktijk. In dit gesprek staat het moreel onderzoek centraal. Middel en doel om tot dit onderzoek te komen is de dialoog. Om tot dialoog te komen is een gespreksleider moreel beraad gelijktijdig methodisch, onderzoeksbevorderend, dialogisch, analytisch en groepsdynamisch aan het werk tijdens de duur van het moreel beraad. Dat stelt eisen aan de toerusting van de gespreksleider, wat een handreiking op het gebied van criteria hiertoe legitimeert. Gelijktijdig beschouwen wij het gespreksleiderschap als een ambacht: handwerk dat zich, naast de hieronder beschreven criteria, kenmerkt door een individuele, persoons-eigen en unieke invulling van het gespreksleiderschap.

Doel

Het doel van dit document is het in kaart brengen van hierboven bedoelde criteria. Reden hiertoe is de afbakening - of liever: koestering - van het fenomeen moreel beraad dat specifieke, eigen kenmerken heeft. Om dat te expliciteren ontwikkelden we criteria die typisch zijn voor het moreel beraad. Mogelijk is op termijn de intentie de gespreksleiderscriteria te laten gelden als een soort 'gouden standaard' voor goed gespreksleiderschap. De criteria hebben nu ten doel om gespreksleiders uit te nodigen te bekijken of, en in hoeverre men zich verhoudt tot de genoemde criteria. Trainers moreel beraad-gespreksleider kunnen ervoor kiezen om deze criteria als inspiratie voor de inrichting van de training te hanteren en zich vervolgens te committeren door op certificaten aan te geven dat gecertificeerde gespreksleiders voldoen aan de criteria die in deze standaard staan opgenomen.

Geen exclusie- of toetsingsorgaan

Ten overvloede benadrukken we dat de gildegroep geen exclusie- of toetsingsorgaan ambiëert te zijn. Alle gespreksleiders moreel beraad zijn welkom in het Netwerk. Het is aan de individuele gespreksleider zelf om toetsing te organiseren teneinde te checken of zij tegemoet komen aan de criteria die door het netwerk zijn opgesteld, bijvoorbeeld via intervisie en/of supervisie. Criteria zijn niet bindend en niet uitsluitend, de Gildewerkgroep heeft bovendien geen autoriteit op dit punt.

Reikwijdte

De onderstaande criteria kunnen gebruikt worden als toetsingscriteria voor zowel actieve gespreksleiders moreel beraad, als trainingen tot gespreksleider moreel beraad. De criteria kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van de inhoud van scholing, bijscholing en toetsing van gespreksleiderschap.

Waarom moet een gespreksleider MB voldoen?

- Ambitie tot het uitbouwen van vaardigheden binnen context van gespreksleiderschap tot natuurlijkheid in het hanteren van methodes, groepsdynamica en casuïstiek, ambachtelijkheid
- Continu bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de moreel beraden
- Doorlopende bereidheid tot kritische reflectie op gespreksprocessen en daaruit evt leemtes in eigen kennis- of vaardigheidskwesties kunnen herkennen

Bovenstaande vraagt om nadere uitwerking in praktische criteria. In engere zin omvatten de criteria de hierondergenoemde punten, opgenomen in het concept-overzicht van de training vanuit het VUmc. Sommige punten betreffen vaardigheden die 'af te vinken' zijn voor de gespreksleider. Andere punten zijn houdingsgerelateerd, en nodigen uit tot reflectie. Tot slot zijn er kennisnoties, die uitnodigen tot verdieping in theoretische aspecten die samenhangen met moreel beraad. Voorafgaand aan deze opsomming geven we ten overvloede nogmaals aan dat het hier niet gaat om een kwalificering van de gespreksleider, maar om een aantal toetspunten waarlangs de gespreksleider kan ijken in hoeverre aanscherping, scholing of verdere reflectie nodig of wenselijk is.

De criteria zijn opgedeeld in 5 punten waarop de gespreksleider idealiter gelijktijdig werkt:

1. Methodisch: volgen van een gefaseerde opbouw van het gesprek

2. Onderzoekstechnisch: doorlopend een onderzoekende houding bij deelnemers in het Moreel Beraad stimuleren
3. Analytisch: overzien van processen en daarop in te grijpen
4. Dialogisch: inzetten van dialogische vaardigheden tbv behoud van gelijkwaardig en open spreken tijdens het moreel beraad teneinde diepgang te verkrijgen
5. Groepsdynamisch: overzicht houden op processen die (latent) spelen in de groep en deze te demaskeren/parkeren/neutraliseren/ter sprake te brengen

1. Methodisch

De gespreksleider Moreel Beraad heeft de volgende *vaardigheden*:

- Introduceert het concept moreel beraad
- Maakt afspraken over de verslaglegging
- Weet wanneer welke methode passend is binnen de groep en waarom
- Hanteert een methodische, stapsgewijze werkwijze en benoemt dit
- Weet de methodische stappen cq fasen te introduceren (wat het doel is)
- Weet de afzonderlijke stappen te verbinden met elkaar
- Nodigt de inbrenger uit zijn/haar casus te omschrijven in termen van feiten, handelingen en gevoelens
- Stimuleert de groep zowel de morele uitgangsvraag als het hittepunt te vinden
- Verifieert actief of hij bij de vraag van de inbrenger blijft
- Evalueert het proces van de bespreking

De *houding* van de gespreksleider Moreel Beraad kenmerkt zich door:

- Oog te houden op een gefaseerd en gestructureerd verloop van het gesprek
- Het stimuleren van de deelnemers om zich te verplaatsen in het denken van de ander
- Deelnemers tot individuele afweging te laten komen en deze te presenteren
- De tijd te verdelen en te bewaken

De gespreksleider Moreel Beraad heeft *kennis* van:

- Theorieën mbt methoden voor moreel beraad
- De gespreksmethode en de begrippen die bij de gespreksmethode horen zoals 'waarden', 'normen', 'hittepunt' etc.
- Het onderscheid van Moreel Beraad met andere groepsgesprekken
- Het onderscheid van een morele vraag t.o.v. andere soorten vragen (technische, praktische, psychologische etc.)
- Het onderscheid tussen feitelijke vragen en andere soorten vragen zoals normatieve of suggestieve vragen.

2. Onderzoekstechnisch

De gespreksleider Moreel Beraad heeft de volgende *vaardigheden*:

- Verifieert telkens bij de inbrenger of (de formulering van) het dilemma klopt
- Maakt actief gebruik van de flip-over met als doel: het bevorderen van de structuur en vertraging van het gesprek
- Helpt de groep te onderscheiden wat een morele vraag is/waar dilemma ligt

- Weet de focus op de morele vraag te houden
- Stimuleert de deelnemers om bij elkaar door te vragen over wat ze zeggen of beweren met als doel om elkaar te begrijpen om het onderzoek te bevorderen.
- Stimuleert de groep waarden en normen met elkaar in verband te brengen
- Kan morele afweging faciliteren door met een individu of de groep waarden tegenover elkaar te plaatsen en gewicht toe te kennen
- Thematisceert de overeenkomsten en verschillen
- Stimuleert de groep gezamenlijk te onderzoeken wat de verschillen en overeenkomsten zijn
- Weet vragen te stellen aan de groep of een individu om het onderzoek te stimuleren, te bevorderen of te verdiepen.
- Zoekt en legt voortdurend de verbinding met (de feiten uit) de casus.

De *houding* van de gespreksleider Moreel Beraad kenmerkt zich door:

- Gericht te zijn op het vertragen van het gesprek
- Gericht te zijn op het onderzoeken van het morele onbehagen van de deelnemers, en de betekenis daarvan.
- Het activeren van deelname van alle gespreksdeelnemers
- Uitnodigend te zijn tot verdieping van het onderzoek door middel van het stellen van vragen.
- Het geven van steun en motivatie aan de groep om verdieping te vinden
- Het (bij)sturen van het onderzoek gericht op de morele uitgangsvraag

De gespreksleider Moreel Beraad heeft *kennis* van:

- Het belang van onderzoek en de onderzoekshouding onder de deelnemers
- Kent het onderscheid tussen de eerste, tweede en derde orde van argumenten (argumentatieleer)

3. Analytisch

De gespreksleider Moreel Beraad heeft de volgende *vaardigheden*:

- Kan waarden en normen in een casus of van een individu herkennen
- Is in staat om met de groep waarden en normen in de casus te benoemen
- Kan waarden en normen uitleggen en toepassen in de casus
- Kan afweging(en) vertalen in werkafspraken / vervolgacties (indien aan de orde)
- Herkent (impliciete) oordelen die deelnemers uiten.
- Weet oordelen om te zetten in vragen ten behoeve van het onderzoek
- Vraagt door bij wat deelnemers zeggen of beweren
- Kan onderscheid maken tussen het zaak-, strategie-, en metagesprek.

De *houding* van de gespreksleider Moreel Beraad kenmerkt zich door:

- Te interveniëren waar nodig is om de groep in een onderzoekshouding te krijgen en weet indien nodig uit te wijken naar alternatieve werkvorm of andere methode
- Actief het gesprek te sturen en gebruik te maken van de drie gespreksniveaus

De gespreksleider Moreel Beraad heeft *kennis* van:

- De begrippen 'waarden' en 'normen'
- De drie gespreksniveaus: zaak (inhoudelijk), strategie (richting), meta (proces).

4. Dialogisch

5. De gespreksleider Moreel Beraad heeft de volgende *vaardigheden*:

Weet de focus op de morele vraag te houden

- Is in staat deelnemers aan te spreken op de eigen verantwoordelijkheid in het onderzoek
- Expliciteert doelen en verwachtingen van de deelnemers
- Geeft de vraag terug door vooronderstelling áchter de vraag te achterhalen of daar rechtstreeks naar te vragen
- Verifieert of er antwoord is gekomen op de gestelde vragen
- Neutraliseert vragen tot verheldering ipv suggestie
- Confronteert met verholde vooronderstellingen
- Blijft dicht bij de woorden van de deelnemers
- Nodigt de deelnemers uit om bij elkaar door te vragen over wat ze zeggen met als doel elkaar te begrijpen om het onderlinge gesprek te bevorderen.
- Verifieert actief of mensen elkaar begrijpen
- Verbindt vragen en antwoorden van deelnemers.

De houding van de gespreksleider Moreel Beraad kenmerkt zich door:

- Zich afzijdig te houden van de inhoud.
- Het stimuleren van de groep om vragen te stellen
- Ruimte te geven aan interactie en gesprek tussen deelnemers
- Het juiste moment te herkennen om te schakelen tussen de een zaak-, strategie of metagesprek.
- Een voorbeeld te zijn voor de deelnemers waaruit blijkt dat door het stellen van vragen en luisteren de dialoog wordt bevorderd.

De gespreksleider Moreel Beraad heeft *kennis* van:

- Het verschil tussen begrippen 'debat', 'discussie' en 'dialoog'.
- Van de begrippen zaak- en strategiesprek.

6. Groepsdynamisch

De gespreksleider Moreel Beraad heeft de volgende *vaardigheden*:

- Maakt afspraken over vertrouwelijkheid en veiligheid
- Let op dat iedere deelnemer aan bod komt
- Let er op dat inbrenger centraal blijft staan
- weet tegelijk de casus te verbreden
- Zorgt voor een evenwichtige deelname tussen deelnemers

- Bevestigt/honoreert de mensen in het feit dat ze participeren en hun inbreng hebben
- Maakt deelnemers actief medeverantwoordelijk voor proces van de bespreking (meta- of zaakgesprek)

De *houding* van de gespreksleider Moreel Beraad kenmerkt zich door:

- Ruimte te geven voor emoties en respecteert deze
- Het opmerken van hiërarchische verschillen en deze te ondervangen
- Te reflecteren op de eigen stijl en de betekenis daarvan op de groep
- Indien nodig actief gebruik te maken van een metagesprek.

De gespreksleider Moreel Beraad heeft *kennis* van:

- Theorie(en) over groepsdynamische processen
- Het verschil tussen een zaak- en metagesprek

Om aan bovenstaande tegemoet te komen kunnen de volgende aanbevelingen behulpzaam zijn:

- Heldere eisen bij toelating tot de training(-en), bv door bovenstaande criteria te hanteren in de selectieprocedures
- Heldere eindtermen bij afronding van de training (certificaatseisen) door bovenstaande criteria te hanteren als eindtermen
- Opdoen van ervaring met daadwerkelijk leiden van moreel beraden in de praktijk
- Ruimte binnen de training om, naast methodische toerusting, te onderzoeken wat de eigen stijl is van de betreffende aspirant-gespreksleider
- Sturing middels training of supervisie op eigenheid en houding (naast methodisch/technische vaardigheden) van de (aspirant-)gespreksleider
- Doorlopende nascholing door middel van intervisie, supervisie, mogelijkheid tot volgen van masterclasses of symposia
- Bijhouden van evaluaties op schrift van de deelnemers
- Gespreksleidersevaluaties bijhouden

Vormen om kwaliteit te continueren, uitbouwen, onderhouden:

Het netwerk is zoekende naar praktische manieren om de kwaliteit van het moreel beraad te optimaliseren. Wij veronderstellen dat onderstaande richtlijnen daarbij behulpzaam kunnen zijn, hoewel we er ook van doordrongen zijn dat voorkennis, training en oefening geen kwaliteit garandeert.

1. een minimum aantal moreel beraden op jaarbasis
2. intervisies samen met een collega-gespreksleider
3. minimaal 1 supervisie per jaar ism trainingsinstituut/senior GL
4. minimaal 1 masterclass per 2 jaar (trainingsdag/trainingsdagen)
5. deelname aan symposia en nascholingen aangeboden door Netwerk GLMB of andere initiatoren