

# *hart* Hard in de zorg?

**Individueel detectie- en reflectie- instrument  
Morele stress**

Céline Baele, Dorine Coolen & Herlinde Dely  
Een initiatief van Howest – onderzoekscluster  
Verpleegkunde  
in samenwerking met Woonzorggroep GVO

**howest**

De Hogeschool West-Vlaanderen

Lid van de Associatie Universiteit Gent



Met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de  
Vlaamse Overheid

## Productfiche

# Individueel detectie-en reflectie-instrument Morele stress

### KORTE OMSCHRIJVING:

Dit is een individueel instrument voor de zorgverlener om morele stress bij zichzelf te herkennen en hulpbronnen en risicoverhogende factoren in kaart te brengen, met tips om het thema bespreekbaar te maken. Het instrument kan worden gebruikt als inhoudelijke voorbereiding op vb. een intervisie, een functioneringsgesprek...

### DOELSTELLINGEN:

- Medewerkers kunnen morele stress bij zichzelf detecteren.
- Medewerkers krijgen een zicht op de eigen risicofactoren en hulpbronnen
- Medewerkers kunnen in de toekomst morele stress bij zichzelf herkennen.
- Leidinggevenden kunnen morele stress bij medewerkers detecteren.
- Leidinggevenden en medewerkers kunnen aan de hand van dit instrument morele stress bespreekbaar maken (bv. functioneringsgesprekken).

### DOELGROEP(en):

- Medewerkers
- Leidinggevenden
- Aandachtspunt: kader het doel en het belang van dit detectie-instrument vooraleer je de vragenlijst meegeeft met de medewerker. Je vindt een begeleidende tekst achteraan het detectie-instrument.

### ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* één of meerdere zorgverleners - het volledige team
- *Duur:* voorbereiding 10 min en invullen 30 minuten
- *Materiaal:*
  - ✓ Detectie-instrument
  - ✓ Begeleidende tekst voor leidinggevenden (Bijlage)
- *Waar en wanneer inzetten:* Idealiter wordt dit instrument ingezet als voorbereiding voor een verdere stap. Het is allerm minst de bedoeling dat medewerkers het detectie-instrument invullen en dat er verder niets meer mee gedaan wordt. Het detectie-instrument kan bijvoorbeeld als persoonlijke voorbereiding dienen op een functioneringsgesprek, als individuele voorbereiding op een teamvergadering rond morele stress (waarin gebruik gemaakt kan worden van bijvoorbeeld de groepsreflectie),... Meer omkadering en suggesties hieromtrent vind je eveneens in de begeleidende tekst voor leidinggevenden.

## ERVARINGEN:

*“Ik neem mee dat ik niet de enige ben met morele stress.”  
(verpleegkundige, vrouw)*

*“Je staat dichterbij jezelf en wordt met het thema geconfronteerd.”  
(verzorgende, vrouw)*

*“Goed dat de eigen beleving van de zorgverlener centraal staat. Het positieve wordt steeds benadrukt”*

*“Door de vragen zal ik vaker stilstaan bij de momenten waarop ik morele stress ervaar.”  
(kinesist, vrouw)*

*“Ik neem mee dat ik mijn persoonlijk welzijn als zorgverlener dien te bewaken”*

*“Dit is een goede vragenlijst om te laten invullen door mijn medewerkers en ze daarna samen te bespreken”  
(leidinggevende, man)*

*“Ik neem mee dat het belangrijk is om te kunnen relativeren zonder dat je hierbij je morele gevoeligheid verliest”*

*“Wat mij zal bijblijven zijn de tips die in het instrument worden aangereikt, zoals de reflectievragen die je jezelf kan stellen bij bijvoorbeeld het maken van fouten in de zorg. Op die manier leer je je tekortkomingen en die van je collega's relativeren ”*

Noot: dit instrument is niet wetenschappelijk gevalideerd en heeft dus geen diagnostische waarde. Het is een verkennend instrument met *bewustmaking* als doel.

# Individueel detectie- en reflectie-instrument Morele stress

## 1. Inleiding: Wat is morele stress?

### 1.1. Morele stress

*'Morele stress is het wrange gevoel dat zorgverleners ervaren wanneer ze hun waarden en visie op goede zorg niet in de praktijk kunnen brengen.'*

Je ervaart morele stress wanneer je niet de goede zorg kan verlenen die je zou willen verlenen, vaak omdat je het gevoel hebt dat iets jou dat verhindert. Bij morele stress gaat het steeds om je *eigen* beleving en je *eigen* idee over goede zorg.

### 1.2. Wat is het verschil tussen morele stress en 'gewone' stress?

Morele stress is een **speciale** vorm van stress en verschilt van '**gewone**' werkstress of **emotionele stress**. In vergelijking met 'gewone werkstress' (zoals een drukke dag op het werk) is morele stress een *diepere* vorm van stress: omdat er waarden en normen in het spel zijn, raakt morele stress je vaak veel harder dan 'gewone werkstress'.

Hieronder vind je een getuigenis van een zorgkundige:

*Af en toe kom ik op een kamer van een bewoner en merk ik dat die persoon een verhaal wil beginnen vertellen. Dan denk ik onmiddellijk: "Oh neen, ik heb hier geen tijd voor!". Eigenlijk wil ik wel luisteren, maar dan denk ik aan al die andere mensen die ik nog moet wassen. Ik begin zenuwachtig te worden en terwijl ik al naar de deur aan het gaan bent hoor ik mezelf zeggen: "Ik ga dan maar weer hé. Het is erg druk", en ik vlucht naar buiten. Dan sta ik op de gang en denk ik: "Ik had moeten kunnen luisteren". Dat is vreselijk!*

*(zorgkundige, vrouw)*

In de bovenstaande getuigenis vindt de zorgkundige het belangrijk om naar het verhaal van de bewoner te kunnen luisteren, maar voelt zij zich belemmerd om dit te doen, omdat het zo druk is. In deze getuigenis gaat het niet om het feit dat de zorgkundige veel werkdruk ervaart (= 'gewone' werkstress), maar omdat zij het gevoel heeft dat ze haar waarden en visie op goede zorg niet in de praktijk kan omzetten, namelijk de tijd nemen om naar het verhaal van de bewoner te luisteren. Dit veroorzaakt morele stress.

Morele stress verschilt ook van **emotionele stress**. Een ruzie met een collega op het werk kan je flink wat emotionele stress bezorgen, maar dat is daarom nog geen morele stress.

Let op: morele stress heeft niet altijd te maken met tijdsdruk. Soms ligt de belemmering om goede zorg te verlenen binnen jezelf (gebrek aan kennis, zelfvertrouwen, het klikt niet met een bepaalde bewoner, angst om collega's aan te spreken, etc.), bij je collega of bij de organisatie (de organisatie van de zorg, gebrek aan personeel, strikte regels).

## 2. Uitleg Individueel detectie- en reflectie-instrument Morele stress

### 2.1. Waaruit bestaat deze vragenlijst?

Dit instrument heeft als doel je meer **inzicht** te geven in jouw ervaringen van morele stress en bestaat uit enkele korte vragenlijsten. Een eerste vragenlijst peilt naar de mate waarin bepaalde **kenmerken van morele stress** bij jou aanwezig zijn. Een tweede vragenlijst peilt naar de mate waarin je **negatieve effecten** van morele stress ervaart. Met een derde test wordt jouw **morele gevoeligheid** nagegaan. In een vierde en vijfde test ontdek je enkele **risicoverhogende** en **risicoverlagende** factoren.

### 2.2. Wat ben ik met deze vragenlijst?

Dit instrument wil je laten kennismaken met het thema morele stress en je motiveren je persoonlijk welzijn als zorgverlener te bewaken en bij te sturen waar nodig. Deze test geeft geen sluitende *diagnose*, maar enkel een **idee** van hoe het gesteld is met jouw morele stress en je persoonlijke risicofactoren en hulpbronnen. We geven je ook meteen enkele **tips** mee hoe je mogelijks verder aan de slag kan gaan. Natuurlijk kan je deze tips niet allemaal, onmiddellijk en tegelijk toepassen. Haal er de adviezen uit die jou het meeste aanspreken en die jou waardevol en haalbaar lijken. Als je dat zelf wil, kan je de test eventueel bespreken met je leidinggevende, bijvoorbeeld tijdens een functioneringsgesprek. Hiertoe zijn 'reflectiekaders' opgesteld, waarin je je eigen inzichten, bemerkingen, vragen... kan noteren.

### 2.3. Wat gebeurt er met deze vragenlijst?

Deze vragenlijst is strikt **persoonlijk**. Je hoeft deze dus niet mee te geven met je leidinggevende of iemand anders als je dit niet wilt. Wel kan je deze vragenlijst gebruiken ter voorbereiding op een gesprek met je leidinggevende rond het thema morele stress.

### 2.4. Hoe vul ik deze vragenlijst in?

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat om wat jij, op dit ogenblik (hier en nu), persoonlijk ervaart! Bovendien wekt niet elke situatie bij iedere zorgverlener morele stress op, dit is heel **persoonlijk** en hangt af van de **context**. Kortom, wanneer je op dit moment geen of weinig morele stress ervaart wil dit niet automatisch zeggen dat je geen betrokken zorgverlener bent! Wanneer je veel morele stress ervaart, wil dit evenmin zeggen dat je geen goede zorgverlener bent!

Het invullen van deze test duurt ongeveer **20 minuten**. Het lezen van de tips kan uiteraard wat langer duren, dit naargelang de resultaten.

Het is aangeraden om steeds de inleiding per deel te lezen, zodat je alles goed kan kaderen en concreet weet wat er juist gevraagd wordt. Om een volledig beeld te kunnen krijgen, is het aangeraden om de volledige test in te vullen, maar je kan er ook voor kiezen slechts enkele van de vragenlijsten in te vullen.

## Deel 1

Omcirkel in de tabel per uitspraak het cijfer dat voor jou van toepassing is.

Uitspraak	Groen = Nooit	Groen = Sporadisch (een paar keer per jaar of minder)	Groen = Af en toe (eens per maand of minder)	Oranje = Regelmatig (een paar keer per maand)	Oranje = Dikwijls (eens per week)	Rood = Zeer dikwijls) (een paar keer per week)	Rood = Altijd (dagelijks)
1. Ik voel dat ik tekortschiet t.o.v. de bewoners.	0	1	2	3	4	5	6
2. Ik voel dat ik niet tegemoet kan komen aan de noden van de bewoners.	0	1	2	3	4	5	6
3. Ik voel dat ik in een dilemma zit tussen kiezen voor goede zorg en iets anders wat ik waardevol vind.	0	1	2	3	4	5	6
4. Ik voel dat ik, om mijn taken te kunnen afwerken, mijn waarden en visie op goede zorg aan de kant moet zetten.	0	1	2	3	4	5	6
5. Ik zie dat collega('s) naar mijn gevoel geen goede zorg verlenen.							

Uitspraak	Groen = Nooit	Groen = Sporadisch (een paar keer per jaar of minder)	Groen = Af en toe (eens per maand of minder)	Oranje = Regelmatig (een paar keer per maand)	Oranje = Dikwijls (eens per week)	Rood = Zeer dikwijls) (een paar keer per week)	Rood = Altijd (dagelijks)
6. Ik denk bij mijzelf: waar ben ik eigenlijk mee bezig?	0	1	2	3	4	5	6
7. Ik voel dat ik belemmerd word om goede zorg te kunnen verlenen.	0	1	2	3	4	5	6
8. Ik voel dat ik niet tegemoet kan komen aan de wensen van de bewoners.	0	1	2	3	4	5	6
9. Ik voel dat ik mijn idealen als zorgverlener moet bijschaven.	0	1	2	3	4	5	6
10. Ik voel dat ik beloftes niet kan nakomen.	0	1	2	3	4	5	6
11. Ik voel dat ik de zorg niet kan verlenen die ik zou willen verlenen	0	1	2	3	4	5	6

## Deel 1. Kenmerken van morele stress

De uitspraken in de bovenstaande tabel peilden naar **kenmerken** van morele stress.

Ga voor jezelf eens na hoe vaak je groen, oranje of rood hebt aangeduid.

**Omcirkel wat past: ik heb overheersend groen – oranje – rood aangeduid.**

**Groen:** het lijkt er op dat je nooit, sporadisch of af en toe kenmerken van morele stress ervaart.

**Oranje:** het lijkt er op dat je regelmatig of dikwijls kenmerken van morele stress ervaart.

**Rood:** het lijkt er op dat je zeer dikwijls of vrijwel dagelijks kenmerken van morele stress ervaart.

Zit je in het rood, of oranje? Geen nood, **morele stress is op zich niet negatief!** Wanneer je morele stress ervaart toont dit aan dat je moreel *betrokken* bent, weet wat er voor jou belangrijk is, je je door de zorg laat raken en je als zorgverlener ziet wat er op het spel staat. Een ander positief iets is dat het gevoel van morele stress vaak leidt tot reflectie op je eigen handelen en het in vraag stellen van de kwaliteit van de zorg. Dat is een goede zaak. Zorgverleners die morele stress ervaren zijn over het algemeen betrokken zorgverleners.

Een zorgverlener zegt hierover het volgende:

*“Situaties van morele stress zullen er altijd zijn, het zou erg zijn dat morele stress er niet is. Dan denk ik, geef je ook geen goede zorg. Dan stel je niets meer in vraag. Je moet jezelf toch op een goede manier in vraag blijven stellen? (...) In het heetst van de strijd - op het moment zelf - heb je misschien wel het gevoel dat je niet de zorg geeft die je zou willen geven. Maar achteraf, vind ik, ga je er betere zorg door geven omdat je er over reflecteert.”*  
(verpleegkundige, man)

Wanneer je echter heel vaak morele stress ervaart, kan dat zich beginnen opstapelen. Je kan **chronische** morele stress krijgen. Een opeenstapeling van morele stress kan tal van **negatieve gevolgen** hebben. Je krijgt fysieke klachten (buikpijn, slecht slapen, hoofdpijn), psychische klachten (depressieve stemming, twijfelen aan je zelf), je hebt minder zin om te gaan werken, je bent niet meer tevreden in je job, je verleent minder goede zorg, bent kort tegen collega's, of je denkt er zelfs over om je job te verlaten... Deze effecten komen in een verdere vragenlijst aan bod.



### Notities

*Wat onthoud ik uit dit gedeelte van de vragenlijst? Herken ik dit? Wat neem ik mee?*



## Deel 2

Omcirkel in de tabel per uitspraak het cijfer dat voor jou van toepassing is.

Uitspraak	Groen = Helemaal oneens	Groen = Eerder oneens	Oranje = Oneens	Oranje = Noch eens, Noch oneens	Oranje = Eens	Rood = Eerder eens	Rood = Helemaal eens
1. Ik voel dat ik mijn werk uitvoer op automatische piloot.	0	1	2	3	4	5	6
2. Ik pieker over mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
3. Het valt mij op dat ik mij in vergelijking met vroeger minder engageer in mijn job.	0	1	2	3	4	5	6
4. Ik voel dat de dingen mij in vergelijking met vroeger minder raken.	0	1	2	3	4	5	6
5. Ik voel dat ik in vergelijking met vroeger minder kwaliteit lever.	0	1	2	3	4	5	6
6. Ik voel dat ik in vergelijking met vroeger bewoners onpersoonlijker behandel.	0	1	2	3	4	5	6

Uitspraak	Groen = Helemaal oneens	Groen = Eerder oneens	Oranje = Oneens	Oranje = Noch eens, Noch oneens	Oranje = Eens	Rood = Eerder eens	Rood = Helemaal eens
7. Ik heb in vergelijking met vroeger minder het gevoel dat ik iets kan betekenen voor de bewoners.	0	1	2	3	4	5	6
8. Ik maak me zorgen dat mijn werk me gevoelsmatig afstompt.	0	1	2	3	4	5	6
9. Ik voel me in vergelijking met vroeger minder bekwaam om de problemen van bewoners op te lossen.	0	1	2	3	4	5	6
10. Ik twijfel aan mijzelf op het werk.	0	1	2	3	4	5	6
11. In vergelijking met vroeger ga ik minder graag gaan werken.	0	1	2	3	4	5	6
12. In vergelijking met vroeger ben ik korter tegen mijn collega's.	0	1	2	3	4	5	6

## Deel 2. Negatieve gevolgen van morele stress

Wanneer je frequent morele stress ervaart kan dit tal van negatieve gevolgen hebben. De uitspraken in deze tabel peilden naar **de negatieve effecten** van morele stress die jij mogelijk ervaart.

Ga voor jezelf eens na hoe vaak je groen, oranje of rood hebt aangeduid.

**Omcirkel wat past: ik heb overheersend groen – oranje – rood aangeduid.**

**Groen:** het lijkt er op dat je geen of weinig negatieve effecten van morele stress ervaart. Je voert je job nog altijd uit met veel plezier, voldoening en betrokkenheid. Dit is heel positief, houden zo!

**Oranje:** het lijkt er op dat je toch wel wat negatieve effecten van morele stress ondervindt. Je kan in deel 5 nakijken welke hulpbronnen voor jou eventueel helpend zouden kunnen zijn.

**Rood:** het lijkt er op dat er duidelijk negatieve effecten van morele stress jou aanwezig zijn. Als je dit herkent en graag hulp wilt zoeken, weet dan dat er verschillende mogelijkheden zijn waar je eventueel terecht kan, zowel binnen je organisatie (je leidinggevende, personeelsdienst, de preventiedienst, de bedrijfsarts...) als buiten het werk (huisdokter, psycholoog...). Ga ook zeker bij deel 5 eens na welke hulpbronnen voor jou eventueel helpend zouden kunnen zijn.




### Notities

*Wat onthoud ik uit dit gedeelte van de vragenlijst? Herken ik dit? Wat neem ik mee?*

## Deel 3

Vink aan welke uitspraken op jou van toepassing zijn. Je kan meerdere uitspraken aanduiden.

- Ik voel me verantwoordelijk om erop toe te zien dat de bewoner goede zorg krijgt.
  - Ik weet wat ik belangrijk vind in de zorg voor bewoners.
  - Het raakt me om te zien dat een bewoner geen goede zorg krijgt.
  - Er komen sterke gevoelens bij mij op wanneer ik een bewoner zie lijden.
  - Ik leef mee met de bewoners.
  - Ik heb sterke overtuigingen met betrekking tot 'goede' en 'slechte' zorg voor bewoners.
  - Ik voel mij sterk betrokken bij het welzijn van de bewoners.
  - Ik voel de noden van de bewoner goed aan.
  - In de meeste situaties voel ik sterk aan wat voor mij geen goede zorg is.
  - Het raakt me wanneer ik in een situatie niet kan kiezen voor goede zorg voor de bewoner.
  - Ik voel dat ik mij gemakkelijk kan inleven in de bewoner.
- 

### Deel 3. Morele gevoeligheid

Deze bovenstaande vragen peilden naar jouw **morele gevoeligheid**. Zoals reeds vermeld toont de aanwezigheid van morele stress aan dat je ook moreel gevoelig bent. Het is namelijk normaal dat je af en toe morele stress ervaart: dat toont aan dat de dingen je raken, je je verantwoordelijk voelt, je het belangrijk vindt dat er goede zorg wordt verleend, je meeleeft met de bewoner, enzovoort.

Hoe meer uitspraken je hebt aangevinkt hoe sterker je morele gevoeligheid.

Morele gevoeligheid –of noem het morele intelligentie – heeft zeker een plaats in de zorg. Wees er dus maar fier op wanneer je moreel gevoelig bent! Wat we echter wel in de gaten moeten houden is welke impact dit op jou heeft: ervaar je daardoor *meer morele stress* (én de negatieve gevolgen) of heb je het gevoel dat de frequente morele stress ervoor zorgt dat je net *minder* moreel gevoelig wordt (je laat je de dingen minder raken, je werkt meer op automatische piloot (zie deel 2)? Beide zaken komen namelijk voor. De negatieve effecten van morele stress kan je mogelijks tegengaan door te bouwen aan **hulpbronnen** om met morele stress om te gaan (zie suggesties bij risicoverhogende factoren bij deel 4 en de risicoverlagende factoren bij deel 5).




#### Notities

*Wat onthoud ik uit dit gedeelte van de vragenlijst? Herken ik dit? Wat neem ik mee?*

## Deel 4

Vink aan welke uitspraken op jou van toepassing zijn. Je kan meerdere uitspraken aanduiden.

- 
- Ik beschouw mijn job als de sterkste bron van voldoening in mijn leven. (a)
  - Ik beschouw een fout in mijn werk als een persoonlijk falen. (b)
  - Ik voel me pas echt 'geslaagd' als persoon wanneer ik goede resultaten boek op het werk. (c)
  - Ik heb een ideaalbeeld van een zorgverlener en probeer hier elke dag aan te voldoen. (d)
  - Wanneer ik fouten maak kan ik mijzelf dit een hele tijd verwijten. (e)
  - Ik beschouw mij kwetsbaar opstellen als een teken van zwakheid. (f)

## Deel 4. Risicoverhogende factoren van morele stress

Bovenstaande uitspraken zijn **risicoverhogende factoren** van morele stress. Dit zijn factoren die er *kunnen* (Dit is slechts een indicatie en is voor iedereen persoonlijk!) voor zorgen dat de kans dat je met negatieve effecten van morele stress te kampen krijgt vergroot. Hoe meer uitspraken je aan vinkt hoe *groter* het risico.

Lees de suggesties bij die elementen die je aanduidde:

UITSPRAAK	SUGGESTIES
<p><b>A</b></p>	<p>Je job is je sterkste bron van voldoening in je leven. Daar is niets mis mee, het geeft aan dat je erg betrokken bent en veel energie uit je job haalt. Wel is het zo dat je dan misschien wel minder voldoening haalt uit de dingen die niets met het werk te maken hebben. Je kan je ook in die mate op je werk storten dat er geen ruimte meer is voor leuke dingen buiten het werk. En net die dingen kunnen je batterij terug opladen. Mogelijks neem je ook veel stress van het werk mee naar huis, zeker als je na de werkuren zelden of nooit ontspannende activiteiten plant. Geldt dit ook voor jou? Je werk mag je uiteraard veel voldoening schenken, maar het wordt aangeraden om je ook richten op zaken buiten je werk (sociale contacten, gezin, familie, hobby, sport, ...) Op die manier staat of valt je algemeen welzijn en het daarmee gepaarde gevoel van voldoening in je leven niet met wat er al dan niet gebeurt op het werk. Vraag je af wat je naast je werk nog heel belangrijk / waardevol vindt in het leven, wat je batterijen terug oplaadt. Kortom, wat je dus nog voldoening geeft en tracht hier ruimte voor te maken.</p>
<p><b>B</b></p>	<p>Bij ervaringen van morele stress hebben zorgverleners vaak het gevoel persoonlijk te falen. Ze stellen zich vragen als: <i>ben ik wel een goede zorgverlener? Pas ik hier wel? Is dit wel een job voor mij? Zijn dit dingen die alleen maar mij overkomen?</i> Ga eens na of dit ook voor jou geldt. Bij een gevoel van falen kan het helpen om even afstand te nemen van de situatie en te reflecteren over wat er juist gebeurd is (Wat zijn de feiten? Hoe voelde ik mij? Wat waren de opties? Waarom heb ik uiteindelijk zo gehandeld?...). Dit neemt de emotionaliteit van de gebeurtenis even weg. Krop het niet op, praat er over met collega's. Je zal merken dat je heus niet de enige bent die af en toe een fout maakt. (Meestal zitten gebeurtenissen ook moeilijk in elkaar dat een 'fout' niet altijd toe te schrijven valt aan één persoon). Je kan deze zelfs zien als een leermoment. Vind je het moeilijk om na te denken over wat je kunt leren uit een bepaalde gebeurtenis? Spreek er dan eens over met je collega's of je leidinggevende. Denk ook hierbij ook eens aan het welbekende gezegde: 'wie niets doet maakt geen fouten'. Heb je de neiging om vooral fouten te zien? Mensen focussen vaker op die zaken die niet goed gaan. Vraag je eens af welke momenten van goede zorg je wél hebt verwezenlijkt, welk gevoel je dit gaf en geef je zelf hiervoor maar een welverdiende pluim. Tot slot, wees mild voor jezelf, geef jezelf wat krediet. De meeste mensen zijn er snel bij zichzelf te veroordelen. Het is ook menselijk vaak harder te zijn voor jezelf dan voor anderen. Als we aan mensen zouden vragen: hoe wil je dat anderen met je omgaan? Dan antwoorden veel mensen: 'met respect, begrip, iemand die luistert'. Waarom kan je dan niet op dezelfde manier met jezelf omgaan? Dit is niet onbelangrijk. Zorg even goed voor jezelf als je zorgt voor anderen.</p>

C	<p>Een persoon bestaat uit veel meer dan zijn werk alleen. We hebben verschillende identiteiten en rollen (zorgverlener, mama, papa, partner, broer, zus, ...). Je kan dus op zoveel vlakken ‘geslaagd’ zijn. Natuurlijk is het prettig goede resultaten te boeken op het werk. Dit geeft je veel voldoening. Maar laat dit niet je enige bron van voldoening zijn (zie suggestie a).</p>
D	<p>Als zorgverlener neem je je ‘rugzak’ met idealen mee naar de zorgpraktijk. Wie zou ik willen zijn als zorgverlener? Wat is een goede zorgverlener voor mij? Wanneer je je idealen niet kan omzetten in de dagelijkse praktijk kan dit voor morele stress zorgen. Bijvoorbeeld: jouw beeld van een ideale zorgverlener is een zorgverlener die tijd neemt voor een babbeltje met de bewoners. Wanneer je dit niet in de praktijk kan brengen door allerhande belemmerende factoren zoals tijdsgebrek, collegialiteit (Je wilt je taken kunnen afwerken om de collega’s niet in de problemen te brengen), schuldgevoel (Ben ik wel goed bezig? Ik zit hier gewoon te babbelen), enzovoort, zorgt dit voor morele stress. Sta hier even bij stil. Je kan jezelf de volgende vragen stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat vind ik belangrijk in de zorg? Wat zijn mijn waarden?</li> <li>- Wat vind ik absolute prioriteit?</li> <li>- Wat is de visie van mijn team/organisatie op goede zorg? Komt deze visie overeen met mijn waarden?</li> </ul> <p>Denk eens na waar je prioriteiten liggen, jouw grenzen. Praat er over en wees mild voor jezelf!</p>
E	<p>Fouten maken is pijnlijk, maar menselijk. Het is normaal dat je even uit je lood geslagen bent. Soms hebben we dan de neiging om alles als een ‘fout’ te zien (je bent iets vergeten te doen, je bent wat korter tegen de bewoner... ) en onszelf daar voor af te straffen, door erover te blijven piekeren. Je maakt het je jezelf daar moeilijker mee. Stel jezelf de volgende vragen wanneer je jezelf een fout verwijt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was het mijn bedoeling?</li> <li>- Kan ik het nog rechtzetten?</li> <li>- Wie heeft nu eigenlijk het meest last van de fout? Ikzelf, omdat ik erover pieker, of de betrokken personen (vb. bewoner, collega)?</li> <li>- Hoe erg zal ik dit over vijf jaar nog vinden?</li> <li>- Wat kan ik eruit leren?</li> </ul>
F	<p>Jezelf ‘kwetsbaar opstellen’ heeft vaak een negatieve bijklank en wordt soms aanzien als een vorm van zwakheid. Je kan het ook anders bekijken. Wanneer je een collega om hulp of raad vraagt, zorgt dat er misschien net voor dat je betere zorg kan verlenen. Je kwetsbaar opstellen kan eveneens betekenen dat je je open stelt, dat je durft toegeven dat je het even niet weet, dat je je grenzen kent en erkent dat het ook eens je dag niet is. Dit kan er toe leiden dat je meer jezelf kan zijn, dat je minder maskers moet opzetten, minder moet verdringen of opkroppen omdat je het gewoonweg toegeeft of uitspreekt. Je bent immers niet van steen. In die zin is je kwetsbaar opstellen een teken van kracht en moed.</p>





### Notities

*Wat onthoud ik uit dit gedeelte van de vragenlijst? Herken ik dit? Wat neem ik mee?*



### Reflectievragen

*Deze vragen kan je ook met je leidinggevende bespreken.*

Ga na het aanvinken en het lezen van de suggesties eens voor jezelf na:

- In welke mate belemmeren de uitspraken die ik aangeduid heb mij in het omgaan met mijn morele stress?
- Hoe kan ik dit aanpakken? (ga aan de hand van de suggesties na wat voor jou al dan niet kan werken/mogelijk is)
- Waarom heb ik bepaalde uitspraken net niét aangeduid?




### Notities

*Schrijf hier een antwoord op bovenstaande reflectievragen*


## Deel 5

Vink aan welke uitspraken op jou van toepassing zijn. Je kan meerdere uitspraken aanvinken.


- 
- Ik ervaar sociale steun op het werk (steun van mijn collega's).
  - Ik kan in mijn privéleven bij iemand terecht wanneer ik wil praten over het werk.
  - Ik heb een manier om 'stoom af te blazen'. Dat kan op verschillende manieren, o.a. door sport, hobby's, relaxatie,...
  - Ik voel me gezien en gewaardeerd door mijn leidinggevenden.
  - Ik heb het gevoel dat er op mijn werk ruimte is om mijn talenten in te zetten.
  - Ik weet waar ik goed in ben en waar ik minder goed in ben.
  - Ik sta stil bij momenten van goede zorg.
  - Ik heb het gevoel dat de deur altijd open staat bij mijn leidinggevende(n).
  - Ik heb het gevoel dat er veel bespreekbaar is op het werk.
  - Ik ken mijn eigen grenzen.
  - Ik heb het gevoel dat ik voldoende autonomie heb in mijn werk.
  - Ik durf om hulp te vragen.
  - Ik durf toegeven wanneer ik iets niet weet of iets niet kan.
  - Ik kan kritiek uiten over de werking binnen het team zonder dat dit als lastig of 'moeilijk doen' ervaren wordt.
  - Ik heb het gevoel dat we binnen ons team allemaal aan hetzelfde zeil trekken wat visie op zorg betreft.
  - Mijn organisatie heeft een uitgesproken en duidelijke visie op goede zorg waar ik achter kan staan.
  - Ik weet wat ik belangrijk vind in de zorg en durf daar voor opkomen.
  - Als ik een wrang gevoel heb bij de zorg, dan spreek ik dat uit (tegen collega's, leidinggevende).
  - Tussen mijn leidinggevende en mijzelf is er een open communicatie.
  - Ik durf aan een bewoner zeggen wanneer ik niet tegemoet kan komen aan zijn of haar wensen.
  - Ik maak geen belofte aan een bewoner wanneer ik zeker weet dat ik die niet kan nakomen.
  - Ik voel me over het algemeen veilig binnen het team

## Deel 5. Risicoverlagende factoren van morele stress

De uitspraken hierboven zijn **risicoverlagende factoren** van morele stress, factoren die je *helpen* in het hanteren van morele stress en er op die manier voor zorgen dat morele stress een minder negatief effect op jou heeft. Hoe meer uitspraken je aanvinkt *hoe meer hulpbronnen* je in principe hebt om om te gaan met morele stress. Opnieuw, dit is slechts een indicatie en voor iedereen persoonlijk. Het kan zijn dat je slechts één uitspraak aanduidt, maar deze voor jou zodanig belangrijk is dat je daar genoeg aan hebt.



**Notities**  
*Wat onthoud ik uit dit gedeelte van de vragenlijst? Herken ik dit? Wat neem ik mee?*



**Reflectievragen**  
*Deze vragen kan je ook met je leidinggevende bespreken.*

Ga na het aanvinken eens voor jezelf na:

- in welke mate de aangeduide uitspraken je helpen in het hanteren van morele stress,
- of je de niet aangeduide uitspraken mist,
- op welke manier je deze alsnog als hulpbron zou kunnen inzetten.



**Notities**  
*Schrijf hier een antwoord op bovenstaande reflectievragen*

## Bijlage. Begeleidende tekst voor leidinggevendenden

### 1. Aandacht voor ‘morele stress’

Morele stress is het wrange gevoel (frustratie, machteloosheid, ‘ambetant’,...) dat zorgverleners ervaren wanneer zij hun **waarden en visie op goede zorg** niet in de praktijk kunnen brengen. Kortom, wanneer je als zorgverlener niet de goede zorg kan verlenen die je zou willen verlenen. Het gaat bij morele stress steeds om de *eigen beleving* van de zorgverlener en zijn of haar *persoonlijke visie* op goede zorg.

Morele stress op zich is niet negatief. Wanneer een zorgverlener morele stress ervaart toont dit aan dat hij moreel betrokken is en zich door de zorg laat raken. De aanwezigheid van morele stress is ook positief in die zin dat het kan leiden tot reflectie op het eigen handelen en het in vraag stellen van de kwaliteit van de zorg. Zorgverleners die morele stress ervaren zijn over het algemeen betrokken zorgverleners.

Toch kan morele stress ernstige gevolgen hebben. Morele stress is een specifieke en ‘diepere’ vorm (het raakt aan de kern van uw persoon) van stress die, zeker wanneer er sprake is van **chronische morele stress** (morele stress die vaak en intens voorkomt en die niet ‘opgelost’ wordt), tal van **negatieve gevolgen** kan hebben:

- fysieke klachten (hoofdpijn, buikpijn,...)
- psychische klachten (piekeren, twijfelen, negatieve gevoelens,...)
- burn-out symptomen (emotionele uitputting, cynisme, verminderde betrokkenheid, ...)
- verminderde kwaliteit van de zorg (onpersoonlijke zorg verlenen, op automatische piloot werken,...)
- verminderde jobtevredenheid
- de organisatie of de zorgsector verlaten

Omwille van deze negatieve gevolgen is het belangrijk dat er aandacht is voor morele stress en dat morele stress *gedetecteerd* wordt bij de zorgverleners zodat:

- zorgverleners morele stress bij zichzelf gaan herkennen,
- leidinggevendenden het bespreekbaar kunnen maken bij hun medewerkers
- er actie ondernomen kan worden (erover spreken, verbetervoorstellen...)

### 2. Doel van het ‘Individueel detectie- en reflectie- instrument Morele stress’.

Dit instrument heeft als doel om de zorgverlener meer **inzicht** te geven in de eigen ervaringen van morele stress en bestaat uit enkele korte vragenlijsten. Een eerste vragenlijst peilt naar de mate waarin bepaalde **kenmerken van morele stress** bij de zorgverlener aanwezig zijn. Een tweede vragenlijst peilt naar de mate waarin de zorgverlener **negatieve effecten** van morele stress ervaart. Met een derde test wordt de **morele gevoeligheid** nagegaan. In een vierde en vijfde test ontdekt de zorgverlener enkele **risicoverhogende** en **risicoverlagende** factoren.

### 3. Hoe zet ik het detectie-instrument in?

**Kader** vooraf goed wat het doel en het belang is van het instrument en wat je er mee gaat doen. Is het de bedoeling dat je teamleden de vragenlijst invullen omdat op de volgende teamvergadering over morele stress zal worden gesproken? Dient de medewerker de reflectievragen in te vullen en worden die besproken op een functioneringsgesprek? Op die manier geef je als leidinggevende reeds van in het begin het signaal dat je dit thema belangrijk vindt en dat het bespreekbaar is binnen je organisatie.

Dit instrument kan een **eerste inleiding** zijn op het thema morele stress. Je kan het instrument dus inzetten als introductie van het thema morele stress bij je team. Belangrijk is dat er zeker iets gebeurt na het invullen van de vragenlijst. Je dient dit dus als leidinggevende zeker verder op te volgen. Er zijn verschillende mogelijkheden om dit te doen. Het invullen van de vragenlijst kan bijvoorbeeld als voorbereiding dienen op een teamvergadering waarop over morele stress wordt gesproken. Via de methodiek van de **Groepsreflectie Morele stress** bijvoorbeeld ([www.morelestress.be](http://www.morelestress.be)) kan je je team de kans geven om ervaringen van morele stress én voldoeninggevende zorg met elkaar te delen. Je kan de medewerker natuurlijk ook uitdrukkelijk de mogelijkheid aanbieden om de resultaten van het detectie-instrument met jou te bespreken. Belangrijk hierbij is dat dit geheel vrijblijvend is. Dit detectie-instrument is in de eerste plaats bedoeld als persoonlijke test voor de zorgverlener, om bij zichzelf morele stress (en andere bijkomende factoren) te detecteren. Het is dus niet de bedoeling dat je als leidinggevende het detectie-instrument gaat ophalen en/of inkijken. Geef dit in het begin duidelijk mee aan de medewerker. Wanneer je dit niet doet bestaat het gevaar dat de medewerker sociaal wenselijk zal antwoorden en er bijgevolg niets aan zal hebben. Toets dan ook goed af wat de medewerker al dan niet wil delen! Je kan er ook voor kiezen om dit instrument mee te geven als inhoudelijke voorbereiding op een **functioneringsgesprek**. In het instrument zijn daarvoor enkele reflectievragen opgenomen die de medewerker als voorbereiding op een functioneringsgesprek kan invullen. Het beste is om als leidinggevende het detectie-instrument op voorhand eens grondig door te nemen wanneer je er gebruik van wenst te maken, zodat je weet hoe het instrument in elkaar zit, wat er juist bevraagd wordt, wat de scores betekenen en welke suggesties er worden gegeven. Op die manier krijg je ook als leidinggevende inzicht in morele stress. Hieronder worden enkele tips gegeven voor richtinggevende vragen in een gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker.



#### Tip

*Richtinggevende vragen voor gesprek*

Bij deel 1 (kenmerken), deel 2 (negatieve gevolgen) en deel 3 (morele gevoeligheid) kan je, wanneer de medewerker dit wenst, de resultaten (of delen er van) samen bekijken. Je kan de volgende *richtinggevende* vragen gebruiken:

- *Was het resultaat herkenbaar voor jou of was je eerder verrast?*
- *Wat is er blijven hangen?*
- *Heb je nog iets toe te voegen, wil je nog iets kwijt?*

**Tip**

*Richtinggevende vragen voor gesprek*

Bij deel 4 (risicoverhogende factoren) vind je naast enkele suggesties ook enkele vragen waar de medewerker zelf kan over nadenken. Je kan deze ook stellen tijdens jullie persoonlijk gesprek:

- *In welke mate kunnen de aangeduide uitspraken je belemmeren in het hanteren van morele stress?*
- *Hoe kan je dit aanpakken? (maak hiervoor gebruik van de suggesties in het detectie-instrument en ga samen met de medewerker op zoek naar wat al dan niet voor hem werkt/mogelijk is)*
- *Wat maakt dat je bepaalde uitspraken niet hebt aangeduid?*

**Tip**

*Richtinggevende vragen voor gesprek*

Bij deel 5 (risicoverlagende factoren) kunnen de volgende richtinggevende vragen gehanteerd worden:

- *In welke mate helpen de aangeduide uitspraken je in het hanteren van morele stress?*
- *Mis je de niet-aangeduide uitspraken?*
- *Op welke manier zou je deze alsnog als hulpbron kunnen inzetten? (ga eventueel samen met de medewerker op zoek)*

#### 4. Wat na het detectie-instrument?

Na dit detectie-instrument kan je verder aan de slag met diverse methodieken die bedoeld zijn om morele stress te detecteren, bespreekbaar te maken en te hanteren. De '**situationele vragenlijst**' brengt de thema's, momenten en belemmeringen in kaart waarrond zorgverleners (in de ouderenzorg) het meest morele stress ervaren. Met de tool '**groepsreflectie**' worden handvaten aangereikt om morele stress bespreekbaar te maken en de **methodiekenbundel 'Morele veerkracht'** biedt inspiratie voor workshops om de morele veerkracht van je team te vergroten. Meer informatie op [www.morelestress.be](http://www.morelestress.be)