

Training Morele Psychologie

Trainingsmanual ontwikkeld voor begeleiders van asielzoekers en
statushouders in het kader van ESF-project 'Your Global Future'

Nicolien de Jong
Anna de Jong
m.m.v. Ton van Bergeijk

2023



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



COLOFON

Titel

Training Morele Psychologie

Auteurs

Nicolien de Jong & Anna de Jong, m.m.v. Ton van Bergeijk (trainer)
onder supervisie van Martine Noordegraaf, Christelijke Hogeschool Ede, mei 2023

Verwijzen

De Jong, N., & De Jong, H.J., m.m.v. Van Bergeijk, T. (2023). Training Morele Psychologie.
Trainingsmanual ontwikkeld voor begeleiders van asielzoekers en statushouders in het kader van ESF-project 'Your Global Future', Christelijke Hogeschool Ede.

Subsidie

Dit project is mogelijk gemaakt met een subsidie uit het Europees Sociaal Fonds (ESF-SITS), waarvoor dank.



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

Kader

Deze training Morele Psychologie is onderdeel van het project 'Your Global Future', een project gericht op begeleiders van asielzoekers en statushouders ter bevordering van een inclusieve en toekomstvrije benadering (Future Free Approach).

'Your Global Future' is een samenwerking van: Gemeente Utrecht (Nederland), Fedasil (België) en partners, Plan Einstein, iDrops, Vluchtelingenwerk, Welkom in Utrecht, Social Impact Factory, Socius, Stut theater, Radio Einstein, COA, UU, HU, Center for Entrepreneurship en CHE.



VOORWOORD

Opdrachtgevers van het project ‘Your Global Future’ in Nederland (Gemeente Utrecht) en België (Fedasil ¹) vroegen zich af hoe de psychologische druk bij uitvoerders van het beleid, gericht op asielzoekers en statushouders, verminderd kan worden. Dit mede met het oog op de verwachting dat komende jaren die druk alleen nog maar zal toenemen als gevolg van:

- een fors hogere instroom van asielzoekers en statushouders
- afnemende ondersteuningscapaciteit, en
- een maatschappelijk debat dat snel polariseert rond heikele kwesties en kwetsbare casuïstieken.

Rond plaatsen waar asielzoekers en statushouders lokaal worden opgevangen, komen vanuit allerlei disciplines en niveaus professionals en vrijwilligers bij elkaar om de opvang en ondersteuning voor hen te realiseren. Zo werken beleidsambtenaren samen met sociale partners, subsidiegevers, kennisinstituten en burgers om voor hen (en waar mogelijk mét hen) het verblijf voor deze doelgroep vorm te geven. In de praktijk kan deze samenwerking rond de gezamenlijke beleidsuitvoer een moeizame opgave zijn. Zo beschrijft Robin Vandevoordt (Universiteit Antwerpen) dat beleidsmakers steeds vaker in de spanning terecht komen van enerzijds het reguleren van de sociale opvang en anderzijds het reguleren van de in- en uitstroom van mensen. Deze ‘street-level bureaucrats’ zoals hij ze beschrijft, komen daardoor voor allerlei dilemma’s te staan, soms moreel, soms politiek van aard (Vandevoordt, 2016).

Begeleiders werkzaam bij de opvanglocaties, rapporteren eveneens spanning en druk. Niet alleen dragen ze de verantwoordelijkheid voor de directe zorg voor de asielzoekers en statushouders en hun persoonlijke, specifieke vragen, ook worden ze geconfronteerd met locaties die sluiten of geopend moeten worden, een voortdurend tekort aan mensen en middelen en voortdurend veranderend overheids- en gemeentebestuur. Zo geven begeleiders bijvoorbeeld aan in face-to-face interviews [Fragment 1-4. Interview YGF]:

“Ik voelde me echt machteloos, want ik voelde haar pijn”

“Stresserend is een hele hoge caseload, een gigantische werkdruk, en daardoor niet iedereen de aandacht kunnen geven die er nodig is”

“Mensen die elke dag 2, 3 keer bellen om te vragen of er al iets gebeurd is, dat is soms echt moeilijk”

“Berichtgeving in de krant waar heel weinig empathie in zit. Ja ik vind het best wel moeilijk.”

Daarbij komt dat de aansturing van taken in deze gelaagde multilevel context, wisselend verloopt: soms verticaal en soms horizontaal, en er afhankelijkheden zijn van samenwerkingspartners met heel verschillende verantwoordelijkheden en belangen (Geuijen et al, 2020). Al deze ballen in de lucht houden en beleidskaders met humane uitvoer verbinden, kan in psychologisch opzicht veel van iemand vragen. Zoals iemand zei in een van de face-to-face-interviews met begeleiders: “Ja, ik moet echt joggelen”² [Fragment 5. Interview YGF].

¹ Fedasil: het federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers Bron: <https://www.fedasil.be/nl>

² Etymologisch komt de term ‘joggelen’ vanuit de scheepsbouw, het betreft het verbuigen en verbinden van stalen platen en deze vastzetten op elkaar. Dat resulteerde doorgaans in stevige verbindingen, maar kon in de praktijk belemmeringen opleveren als er geen mogelijkheden waren in een haven om dergelijke verbindingen te repareren met machines die hiervoor geschikt waren. Bron: <https://vaartips.nl/tipj.htm>

COMPLEXITEIT EN MORELE STRESS

De problemen bij de beleidsuitvoer in België en Nederland zijn inmiddels structureel te noemen en volgens Rhodia Maas (directeur-generaal van de IND in Nederland) bereiken we inmiddels de grenzen van wat een uitvoeringsorganisatie aankan (Rijksoverheid, 2022).

Ook in België worden grenzen bereikt wat betreft de uitvoer: zo heeft directeur Michael Kegels van Fedasil ontslag genomen en de organisatie met pijn in het hart verlaten, terwijl deze bekend stond als een uiterst betrokken directeur, maar hij geeft aan niet anders te kunnen omdat het werk de laatste jaren een steeds moeilijker opdracht geworden is. Dagblad 'De Tijd' voegt hieraan toe dat dit 'de beleefde versie' is, en er feitelijk sprake is van een opeenvolging van asielcrisisen waarvan het einde niet in zicht is (Bervoet & Lamote, 2022). Problemen blijven zich opstapelen, terwijl medewerkers van Fedasil zich 'de ziel uit het lijf' werken om mensen een opvangplek te geven (Dagblad HLN, 2022).

De problemen van hoge werkdruk en complexiteit in het werk, lijken niet alleen karakteristiek voor de situatie in het werkveld van de opvang van asielzoekers en statushouders, maar ook breder bij beleidsuitvoerders te spelen. Zo schetst het rapport 'De staat van de uitvoering 2022' dat de Nederlandse Rijksoverheid opstelde met 38 uitvoeringsorganisaties, de problemen waar talloze uitvoerders van overheidsbeleid dagelijks mee geconfronteerd worden op vergelijkbare wijze als de geïnterviewde begeleiders en beleidsmakers aangaven in het project Your Global Future (Rijksoverheid 2022).

Verklaringen voor de knelpunten die worden genoemd zijn (o.a.):

- de complexiteit van wetgeving en stapeling van beleid, waardoor het beleid diffuus kan zijn
- gebrek aan domeinoverstijgend werken (o.a. vanuit ministeries)
- problemen in de samenwerking waarbij politiek, beleid en uitvoering eerder en beter moeten samenwerken.
- te smalle taakopvatting en verkokering bij de Rijksoverheid bij ministeries die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de beleidsuitvoer
- incidentpolitiek: ministers en politici die reageren op incidenten, en in reactie daarop ad hoc extra restrictieve regelgeving en beleidsvoorschriften invoeren waarbij er te weinig ruimte is voor strategisch denken en kwalitatief betere lange termijnoplossingen (Rijksoverheid 2022).

Er worden scherpe conclusies getrokken, zoals dat de organisatie van de rijksdienst een belemmering kan zijn voor ambtenaren om integraal, opgabegericht en coöperatief te handelen. Als oplossingsrichting wordt gewezen op meer samenhangend en duurzaam, minder heteroog en gefragmenteerd beleid.

In België klinkt eenzelfde oproep tot verbetering van de beleidsuitvoer, ook daar zijn achterstanden in de afhandeling van dossiers, het gaat om zo'n 11.600 dossiers (eind 2022) (VRT, 2023) en in de Strategienota 'Migratie als hefboom voor duurzame ontwikkeling' is zichtbaar dat samenhangend beleid daarbij expliciet onderwerp van aandacht is. Zo schrijft Theodora Gentzis (FOD):

"Deze aanpak moet ook worden gekoppeld aan een systematische en transversale integratie van migratie binnen het beleid en de programma's van andere sectoren waar de Belgische ontwikkelingssamenwerking actief is, om de coherentie en de complementariteit van verschillende beleidsdoelstellingen te bevorderen en rekening te kunnen houden met de potentiële implicaties van migratie op ontwikkelingsresultaten binnen andere sectoren." (Gentzis, 2022, p.7).

Oplossingsrichting: integraal, opgabegericht en coöperatief handelen

Als oplossingsrichting wordt gestreefd naar 'gerichte en specifieke acties rond het beleidsdomein van migratie die moeten garanderen, dat migratie, in plaats van een rem, een hefboom of katalysator wordt voor duurzame ontwikkeling' in de samenleving. Ook 'de Staat van de Uitvoering' beschrijft suggesties om de situatie te verbeteren, zoals het maken van eenduidiger beleid door beleidsmakers en politici, samenhangende beleidsuitvoer met uitvoerders en samenwerkingspartners (Stand van de Uitvoering, 2023).

In de interviews met de begeleiders kwam de urgentie van de te grote complexiteit van het werk, en de roep om samenhangend beleid ook naar voren. Zie bijvoorbeeld wat een begeleider hierover zegt hieronder. Veelzeggend is dat deze zaken noemt die je logischerwijs zou verwachten, maar in de dagelijkse werkpraktijk ontbreken.

‘De wasstraat’

“Ik zou het leuk vinden om een keer gewoon met de groep uitvoeringspartners te gaan zitten en dan doen we alle plannen van tafel en we gaan nu eens bedenken als iemand hier binnenkomt hoe kunnen we die persoon dan het beste op een fijne manier activeren en inclusief laten zijn? En wat draagt daar allemaal aan bij? En dan kijken welke partner wil welke dingen oppakken en hoe zorgen we ervoor dat alles wordt afgestemd tussen elkaar en dat het voor iemand duidelijk is als jij bij ons komt dan ga je hop door een soort wasstraat en dan mag je zelf kiezen wat je past of leuk vindt. Maar in ieder geval alles is logisch gecoördineerd en in een goede volgorde. (...) Dan denk ik ook dat er tussen de uitvoeringspartners meer samenwerking is, en dat niemand bang hoeft te zijn dat zijn aandeel niet meer relevant is bijvoorbeeld. Want ik heb het gevoel dat dat soms speelt, terwijl dat heel zonde is”
[Fragment 6. Interview YGF]

Bij begeleiders die in de complexe context vooral uitvoerend werk doen, en weinig invloed hebben op het maken van beleid, leven er vragen hoe zijzelf kunnen bijdragen aan een betere werkomgeving in de organisatie, en wat de druk in hun dagelijks werk zou kunnen verminderen.

Vanuit de literatuur wordt als werkzame factor genoemd het verzamelen en agenderen van structurele problemen en in de dialoog met beleidsmakers structurele verbeterprocessen doorvoeren. “Van belang is om samen met andere uitvoeringsorganisaties na te gaan wat de grootste dilemma’s zijn en deze boven tafel te krijgen” (Rijksoverheid, 2022). Deze factor, het agenderen bij het management van problemen op de werkvloer, wordt ook genoemd in psychologisch onderzoek onder humanitair werkers en social workers, en lijkt – zelfs als signalen niet altijd een vervolg krijgen en opgepakt- ‘an sich’ al bij te dragen aan het verbeteren van het welzijn van medewerkers, en vermindering van uitval uit het beroep en burn-out (Olcoñ & Gulbas, 2021; Gustavsson et al., 2020).

Sociale onveiligheid en morele psychologie

Wat hierbij echter een belemmering kan zijn, zijn moreel-psychologische en sociale feedbackmechanismen die de kop op steken bij discussies over goed en kwaad of wat ‘beter en minder goed is’ om te doen, en daardoor innovatieprocessen remmen en resulteren in sociale onveiligheid.

Dit specifieke type dialoog, is zichtbaar in maatschappelijke debatten zoals die rond asiel- en migratie, waar mensen sterk begaan zijn met de zaak en kan snel leiden tot polarisatie.

Interessant is dat in eerder genoemde Strategienota ook op polariserende dialogen gewezen wordt en als resultaatgebied wordt benoemd: ‘de brede internationale en regionale discussies rond het beheer van migratie’ (moet) worden ondersteund en bevorderd, met respect voor de internationale verplichtingen en de soevereiniteit van staten (Gentzis, 2022).

Nieuw beschikbare kennis uit de morele psychologie claimt beide zaken aan te kunnen pakken, en de perceptie van sociale media-berichten en feedbackmechanismen in direct sociaal contact te kunnen veranderen. In dit onderzoek van ‘Your global future’ is samen met professionals, gezocht naar die morele psychologie in de dagelijkse praktijk en naar mogelijke interventies vanuit de morele psychologie die in trainingen en intervisiesessies gebruikt zouden kunnen worden voor professionals. De trainingsmanual die voor u ligt is hiervan het resultaat.

De training Morele Psychologie richt zich op:

- het verminderen van morele stress (moral distress) en de gevoelens van machteloosheid (Fourie, 2015, 2017; Gustavsson et al., 2020);
- het analyseren en doorbreken van dysfunctionele (bias)patronen in de samenwerking, en
- het aanpakken van knelpunten /thema's door met de samenwerkingspartners in interviewsessies te bouwen aan handelingspraktijken die bijdragen aan samenhangende beleidsuitvoer.

De nieuwe inzichten uit de morele psychologie lijken kansrijk om in te zetten bij perceptievraagstukken, maatschappelijke inclusie- en exclusiedynamieken en polarisatie.

De urgentie van het ontwikkelen van tools vanuit het vakgebied van de morele perceptie wordt versterkt door ontwikkelingen die verwacht worden vanuit de technologie: sociologische verkenningen wijzen op challenges die op de beleidsuitvoer kunnen afkomen als gevolg van immersive technology waarbij de perceptie van mensen of groepen nog meer geïndividualiseerd zal worden en een eigen laag kunnen leggen op de perceptie van de werkelijkheid, binnen een klimaat van groeiende maatschappelijke ongelijkheid (Rathenau, 2020).

We hopen dat het herkennen van Morele Psychologie in de alledaagse praktijk, de professionals zal ondersteunen in hun dagelijkse zoektocht naar het goede handelen.

In het tere, het broze, het fragiele, het wonderlijke, het schone, het weerloze, maar ook in verlies, chaos, onrecht, onmacht en geweld toont zich iets dat van waarde is. Iets dat om expressie en dialoog vraagt.

Wij worden uitgedaagd om aandachtig te voelen, ruiken, kijken, proeven en luisteren naar wat ons raakt en van slag brengt. Al sprekend, gebarend, stotterend en met elkaar delend bouwen deelnemers een dialoog op.

In dat kader kunnen ontregelende ervaringen betekenisvol worden en nieuwe handelingsperspectieven opengaan.

Christa Anbeek (Anbeek, 1991, p.14)

DANKWOORD

Onze hartelijke dank gaat uit naar allen die betrokken zijn geweest bij de ontwikkeling van deze Training Morele Psychologie.

Aan dit project hebben een bijdrage geleverd:

Imara Antonius, Deniz Altuntas, Leendert de Bell, Yoni Bertels, Eva Beijneveld, Eline Bosch, Jan Braat, Carolien de Coster, Oscar van der Ende, Miriam Frantzen, Eva Goossens, Anne-Els Jansen, Marleen Jeronimus, Sarah de Jonge, Fatima el Kaddouri, Misha Koole, Pim Koot, Christian de Kraker, Nelle Lauwerysen, Liesbeth Maats, Johan Meijer, Fabio Morales, Niene Oepkes, Femke Prins-van Egmond, Conchita Rink, Hein Roelfsema, Koen Van Rompaey, Hanneke Schreuder, Francoise Schukking, Leila Vandecasteele, Bert Verstraelen en Birgit Waarts.

Een bijzonder woord van dank gaat uit naar:

- de begeleiders uit Nederland en België voor de open gesprekken en waardevolle feedback
- Ton van Bergeijk, die als trainer voor dit project van grote meerwaarde is geweest
- Christian de Kraker, voor zijn meelesen en commentaren
- Ruud Smit, Universiteitsbibliotheek Utrecht
- Niene Oepkes, Jan Braat en Joris Kennis voor de inspirerende wijze waarop zij innovatie op onbekend terrein helpen vorm te geven.

Voor Niene Oepkes, die tijdens dit project met pensioen is gegaan:

*Old men ought to be explorers
Here or there does not matter
We must be still and still moving
Into another intensity
For a further union, a deeper communion
Through the dark cold and the empty desolation,
The wave cry, the wind cry, the vast waters
Of the petrel and the porpoise.
In my end is my beginning.*

Eliot, T.S. (1968). The four Quartets, Part II East Coker, section V. Lines 382-389, Faber & Faber.

Projectteam Morele Psychologie

Nicolien de Jong
Anna de Jong
Ton van Bergeijk

Ede, mei 2023

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
DANKWOORD	7
1. INTRODUCTIE	14
2. AANLEIDING EN RELEVANTIE.....	15
3. OPZET TRAININGSMANUAL.....	16
4. DOELEN	18
4.1 DOELEN MORAL DISTRESS	18
4.2 DOELEN MORELE PSYCHOLOGIE.....	18
4.3 DOELEN BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK.....	18
5. VISIE.....	19
5.1 EEN SYSTEMISCHE AANPAK	19
5.2 FEEDBACKPROCESSEN VOORKOMEN	19
6. INHOUD TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE	20
6.1 MORAL DISTRESS	20
MORAAL IS INHERENT AAN HET WERK	21
MORAAL IS CONTEXTAFHANKELIJK	21
MORAAL IS GROEPSBEPAALD	21
MORELE DOMEINEN EN ETHOS.....	21
6.2 MOREEL-PSYCHOLOGISCHE PATRONEN	22
6.3 BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK.....	22
6.4 INTERVISIE	22
7. ORGANISATIE	23
7.1 DOELGROEP.....	23
7.2 WERVING EN INFORMATIE OVER DE TRAINING	23
8. PROGRAMMA'S.....	24
8.1 PROGRAMMA TOTAAL - TRAINING + INTERVISIE	24
8.2 PROGRAMMA'S TRAININGSDAGEN	24
PROGRAMMA TRAININGSDAG 1	25
PROGRAMMA TRAININGSDAG 2	26
PROGRAMMA TRAININGSDAG 3	27

8.3 PROGRAMMA INTERVISIE	27
9. TRAININGSDAGEN	28
9.1 TRAINERS.....	28
9.2 ACTUALITEIT PROGRAMMA	28
9.3 OPDRACHTEN	29
9.4 MODELLEN	30
10. INTERVISIESESSIES	31
10.1 AANDACHTSPUNTEN BIJ DE INTERVISIESESSIES	31
DOELEN VAN DE INTERVISIESESSIES:.....	31
10.2 VOORBEELDPROGRAMMA INTERVISIESESSIE.....	32
10.3 ROL INTERVISIEBEGELEIDER.....	33
10.4 VOORBEREIDENDE OPDRACHTEN.....	33
11. START.....	36
11.1 INTRODUCTIE VOOR DEELNEMERS.....	36
ALGEMENE INTRODUCTIE BIJ DE START.....	36
AANLEIDING & RELEVANTIE	36
11.2 OPDRACHTEN	37
OPDRACHT KENNISMAKING – PASSIE & COMPASSIE ADHV FOTO'S	37
OPDRACHT LEERVragen EN ONTWIKKELWENSEN - NOTITIEBLAD	37
12. MORELE COMPETENTIES	40
12.1 THEORIE	40
THEORIE MORELE COMPETENTIES	40
12.2 OPDRACHTEN	41
OPDRACHT MORELE COMPETENTIES - FILMPJE PLAN EINSTEIN	41
OPDRACHT MORELE COMPETENTIES HERKENNEN BIJ JEZELF ZELFTEST- NOTITIEBLAD	41
13. MORAL DISTRESS.....	46
13.1 THEORIE	46
THEORIE MORAL DISTRESS	46
DEFINITIES VAN MORAL DISTRESS.....	46
VORMEN VAN MORAL DISTRESS	47
RELEVANTIE MORAL DISTRESS	48
13.2 OPDRACHTEN	48
OPDRACHT VOORBEELDEN VAN MORAL DISTRESS - NOTITIEBLAD	48
14. MORAL INJURY	52
14.1 THEORIE	52
THEORIE MORAL INJURY	52

MORELE FRUSTRATIE.....	52
MORAL DISTRESS.....	52
MORAL INJURY	52
14.2 OPDRACHTEN	53
OPDRACHT MORAL INJURY HERKENNEN EN ONDERSCHIEDEN VAN MORAL DISTRESS.....	53
15. MORELE DOMEINEN	56
15.1 THEORIE	56
THEORIE MORELE DOMEINEN	56
THEORIE ANALYSEMODEL	56
DOMEINEN	57
ONTWIKKELEN VAN MORELE DOMEINEN	57
15.2 OPDRACHTEN	58
OPDRACHT MORELE DOMEINEN EN KNELPUNTEN DAARTUSSEN HERKENNEN	58
16. ETHOS	60
16.1 THEORIE ETHOS.....	60
MODEL ETHOS	60
ETHOS EN VERSCHILLEN IN ORGANISATIES	60
16.2 OPDRACHTEN	62
OPDRACHT ETHOS MODEL	62
OPDRACHT ETHOS EN VERSCHILLEN IN ORGANISATIES	62
17. MORELE PSYCHOLOGIE & PERCEPTIE	64
17.1 THEORIE VAN MORELE PSYCHOLOGIE EN PERCEPTIE	64
MORELE PSYCHOLOGIE IS GROEPSBEPAALD	65
HET PATRONENMODEL	68
BEGRIPPEN UIT PATRONENMODEL *	69
BIAS *	70
INGROUP-OUTGROUP *	71
KEUZE/STAP (MORAL ACTION) *	72
MEERZIJDIG PERSPECTIEF/SITUATIE/UITKOMST *	73
17.2 OPDRACHTEN	74
OPDRACHT MORELE PSYCHOLOGIE N.A.V. FOTO'S	74
OPDRACHT MORELE PSYCHOLOGIE IN KRANTENBERICHTEN.....	74
OPDRACHT MORELE PSYCHOLOGIE IN VIDEOFRAGMENT (SPEECH TRUMP)	74
OPDRACHT MORELE PSYCHOLOGIE IN DEBAT (ASIELZOEKERS/STATUSHOUDERS)	74
OPDRACHT MORELE PSYCHOLOGIE - KRANTENANALYSE.....	74
OPDRACHT MORELE PSYCHOLOGIE BEWUST INZETTEN IN DE PRAKTIJK (PLAN EINSTEIN)	75
18. MORELE PSYCHOLOGIE & ALGEMENE PATRONEN	78
18.1 THEORIE	78
THEORIE ALGEMENE PATRONEN*	79
18.2 OPDRACHTEN	80
OPDRACHT HERKENNEN PATRONEN	80
OPDRACHT HERKENNEN PATRONEN SOCIAL MEDIA (KIM TSAI)	80
OPDRACHT HERKENNEN PATRONEN IN DEBAT (ADHV STELLINGEN).....	80

OPDRACHT HERKENNEN VAN ALGEMENE PATRONEN A T/M F (ADHV STELLINGEN)	82
OPDRACHT REFLECTIEVRAGEN	82
19. BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	84
19.1 ALGEMENE WERKWIJZE ‘BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK’	84
ALGEMENE WERKWIJZE	84
DOELEN BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	84
19.2 THEMA - FUTURE FREE BEGELEIDEN.....	87
19.2.1 THEORIE	87
19.2.2 OPDRACHTEN	88
OPDRACHT FUTURE FREE APPROACH - VISIE	88
OPDRACHT FUTURE FREE APPROACH - EIGEN CASUÏSTIEK	88
19.3 THEMA - HOOP.....	90
19.3.1 THEORIE	90
19.3.2 OPDRACHTEN	91
OPDRACHT HOOP GEVEN IN DE PRAKTIJK (UITWISSELEN).....	91
OPDRACHT HERKENNEN MOTIEVEN BIJ HET GEVEN VAN HOOP	91
19.4 THEMA - TOEKOMSTBEELD VERANDEREN?.....	92
19.4.1 THEORIE	92
19.4.2 OPDRACHTEN	94
OPDRACHT TOEKOMSTBEELD VERANDEREN IN DE PRAKTIJK (UITWISSELEN IN DUO’S)	94
OPDRACHT TOEKOMSTBEELD VERANDEREN - MOTIEVEN HERKENNEN.....	94
20. EVALUATIE	95
INHOUD TRAINING	95
INHOUD INTERVISIE.....	95
BRONNEN LITERATUUR.....	98

HOOFDSTUK

1-10



Introductie

1. INTRODUCTIE

‘WAAROM EEN TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE?’

Deze vraag stelden vrijwel alle begeleiders van asielzoekers en statushouders toen we hen voor het eerst benaderden om deel te nemen aan een training ‘Morele Psychologie’.

Het werd vaak in eerste instantie geassocieerd met een cursus ethiek en hoe je als professional ‘goed zou *moeten* handelen’, maar dat is nadrukkelijk niet de scope van deze training.

Het gaat hier om de psychologische dynamiek waarmee professionals geconfronteerd kunnen worden, als zij in hun dagelijks werk ‘het goede’ voor een ander willen realiseren, en daarbij belemmeringen ervaren, zoals gebrek aan middelen, haperende systemen, strubbelingen in de samenwerkingsrelaties en gevoelens van machteloosheid.

Vaak gebruiken we de termen ‘goed en kwaad’ in het dagelijks werk onbewust, bijvoorbeeld als gezegd wordt dat

- er te weinig tijd is om het werk ‘*goed*’ uit te voeren
- er ‘*geen goed perspectief*’ is voor betrokkenen
- organisatiebeleid ‘*niet goed matcht*’ met wat er nodig is voor de taakuitvoer, of
- er verschil in visie is op wat ‘*goed is*’ om te doen.

Het goede niet kunnen realiseren in het werk, kan leiden tot gevoelens van frustratie en machteloosheid, of soms zelfs burn-out of vertrek uit het werkveld.

Inmiddels weten we uit onderzoek dat de lijst knelpunten die professionals in de dagelijkse praktijk tegenkomen, eindeloos is. De ondersteuning aan professionals om hiermee om te gaan, zoals de inzet van een coachingstraject, schiet dan ook tekort als deze alleen op individuen gericht wordt. Immers, de systemische problemen worden daarmee niet opgelost en evenmin de knelpunten die doorwerken in samenwerkingsrelaties met collega’s of partners als gevolg van verschil in visie op een goede aanpak (Olcoñ & Gulbas, 2021; Morley et al. 2021).

Deze training Morele Psychologie wil daarom helpen inzicht te ontwikkelen in de psychologische dynamiek *zelf* die ontstaat rond discussies over ‘het goede handelen’ en die je als begeleider of beleidsmaker voortdurend zult tegenkomen in het werkveld, zodat je patronen daarin herkent.

De training is ontwikkeld voor begeleiders van asielzoekers en statushouders in Nederland en België. De basisprincipes uit de Morele Psychologie zullen echter herkenbaar zijn voor een bredere groep beleidsmakers en ondersteuners, en toepasbaar binnen andere beroepsgroepen.

2. AANLEIDING EN RELEVANTIE

Deze training Morele Psychologie is ontwikkeld in het kader van ESF-Project 'Your Global Future', een samenwerking van Gemeente Utrecht (Nederland), Fedasil (België) en diverse partners (zie colofon). Het project bouwt voort op de succesvolle aanpak 'Plan Einstein' die de gemeente Utrecht samen met een aantal lokale partners heeft ontwikkeld voor de opvang van asielzoekers en statushouders. Kenmerkend voor die aanpak is dat in het project een aantal belangrijke factoren samengebracht worden, die bijdragen aan de integratie van asielzoekers en statushouders en sociale innovatie, zoals:

- kleinschalige opvanglocaties
- visie op een toekomstvrije benadering (Future Free Approach)
- begeleiding en activering vanaf dag 1 middels een rijk ontwikkelaanbod
- toestroom naar de arbeidsmarkt, opbouw van sociale netwerken, vrijwillige terugkeerbegeleiding, en
- het creëren van mogelijkheden tot relatievorming tussen burgers en asielzoekers/statushouders die bijdragen aan sociale cohesie en innovatie.

Ondanks de aanwezigheid van al deze factoren en meer, werd bij de uitvoer van Plan Einstein geobserveerd dat er dynamieken in de samenwerkingsrelaties kunnen ontstaan, die het gezamenlijk realiseren van 'het goede' hinderen, dit terwijl de bevoegdheid van begeleiders, beleidsmakers en ondersteuners groot is (Oliver et al., 2019; 2020; Geuijen, et al., 2020).

In project 'Your Global Future' is daarom gevraagd deze processen te onderzoeken en een training Morele Psychologie te ontwikkelen die bijdraagt aan:

- inzicht in moreel-psychologische processen die een rol spelen in de samenwerking, en
- het ondersteunen van professionals bij de psychologische druk die zij in de praktijk kunnen ervaren.

In 2020 is gestart met het ontwikkelen van een training Morele Psychologie voor groepen begeleiders van asielzoekers en statushouders in twee pilots. De opbrengsten van dit project zijn in deze trainingsmanual beschikbaar gemaakt voor de praktijk en op diverse wijze te gebruiken:

- als inspiratie om zelf een dergelijke training Morele Psychologie op te zetten,
- als toolbox met basismateriaal om op onderdelen verder door te ontwikkelen, en
- als stimulans voor verder onderzoek naar Morele Psychologie in de professionele praktijk.

De hier gepresenteerde opzet is een eerste, vereenvoudigde weergave van een innovatieve aanpak in het relatief nieuwe vakgebied van de morele psychologie. Het delen van ervaringen met deze training wordt dan ook prijs gesteld, zodat de effectiviteit verder onderzocht kan worden in samenwerking met deelnemers, trainers en onderzoekers.

Naast de training Morele Psychologie zijn binnen het project 'Your Global Future' ook andere activiteiten uitgevoerd. Zo is onderzoek gedaan naar Moral Distress bij begeleiders uit Nederland en België. De citaten die in deze manual opgenomen zijn ter illustratie, zijn afkomstig uit interviews met begeleiders, en toepasbaar gemaakt voor het didactische doel van deze manual. Informatie over het project en andere eindproducten kunt u vinden op de ESF-website van het project.

3. OPZET TRAININGSMANUAL

Bij de opzet van deze trainingsmanual is ervoor gekozen om de diverse onderdelen van de training zoveel mogelijk als losse elementen weer te geven, vergelijkbaar met bouwstenen. Middels deze opzet kan elke nieuwe trainer of onderzoeker met de ontwikkelde materialen, eenvoudig een eigen variant van de training samenstellen, en trainingsonderdelen naar wens inkorten of uitbreiden.

De gedachte hierachter is een snelle overdracht van de meest kansrijke elementen uit de pilots mogelijk te maken, opdat deze in vervolgonderzoek doorontwikkeld kunnen worden om daarmee een impuls te geven aan verdere sociale innovatie, immers het uiteindelijke, beoogde doel van dit ESF-subsidieproject.

Hoofdstuk 1-10	De manual start met de <i>basics</i> van de training, zodat een trainer deze snel kan naslaan en gebruiken bij instructiemomenten, zoals hoofdstukken met de aanleiding, de doelen, het programma etc..
Hoofdstuk 11-19	Daarna volgen hoofdstukken met thema's die in de training aan bod komen, zoals Moral Distress of Moral Injury.
Hoofdstuk 20	Evaluatievragen voor na afloop van de training of intervisiesessies zijn in het laatste hoofdstuk te vinden
Bijlages	In de bijlages vindt u materialen als powerpoints, modellen en notitiebladen.

Aanbevolen wordt in elk geval vooraf hoofdstuk 6 'Inhoud van de training' te bestuderen en het boekje 'Morele Psychologie in Patronen' (De Jong & De Jong, 2023), voor een snelle introductie in de materie.

TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

- H1| Introductie
- H2| Aanleiding & Relevantie
- H3| Opzet van de trainingsmanual
- H4| Visie
- H5| Inhoud van de training
- H6| Doelen
- H7| Organisatie
- H8 |Programma's
 - TRAININGSDAGEN + INTERVISIE
 - TRAININGSDAG 1
 - TRAININGSDAG 2
 - TRAININGSDAG 3
 - INTERVISIESESSIES 1-5
- H9| Trainingsdagen
- H10| Intervisiesessies

THEMA'S

START

H11 | Start & Leervragen en ontwikkelwensen

H12 | Morele Competenties

MORAL DISTRESS

H13 | Moral Distress

H14 | Moral Injury

H15 | Morele Domeinen

H16 | Ethos

MORELE PSYCHOLOGIE

H17 | Morele Psychologie Theorie

H18 | Morele Psychologie Algemene patronen

BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

H19 | Begeleiden in de praktijk

H20 | Evaluatie

BIJLAGES

BIJLAGE 1 | POWERPOINTS PER THEMA

PP 1 - Start en Morele Competenties

PP 2 - Moral Distress, Moral Injury, Morele Domeinen, Ethos

PP 3 - Morele Psychologie, Algemene Patronen

PP 4 - Begeleiden in de Praktijk

PP 5 - Intervisie

BIJLAGE 2 | MODELLEN

Model Morele Competenties (Narvaez, 2006)

Model Moral Distress (Moral stressors and outcome, Litz & Kerig, 2019)

Model Morele Domeinen: Analysemodel (De Jong, 2013)

Model Ethos (Jochemsen & Glas, 1997)

Model Morele Psychologie

BIJLAGE 3 | NOTITIEBLADEN

Notitieblad Morele Competenties

Notitieblad Leervragen en ontwikkelwensen

Notitieblad Moral Distress - Vormen

Notitieblad Moreel-psychologische patronen -polarisatie (Kim Tsai)

4. DOELEN

In deze training Morele Psychologie wordt toegewerkt naar een aantal doelen.

4.1 DOELEN MORAL DISTRESS

De training draagt bij aan het herkennen van Moral Distress in de praktijk:

- De training is gericht op **bewustwording** en herkenning van **Moral Distress**, bij jezelf en anderen die in alledaagse werksituaties kan ontstaan, als het beoogde goede niet gerealiseerd wordt. Je kunt hierbij denken aan de ervaringen in gebrekkige samenwerkingsrelaties of het werken met beleidskaders die niet matchen met de taakuitvoer of waar je niet ten volle achter kunt staan.
- Daarnaast is de training gericht op het **signaleren** wanneer Moral Distress ontstaat in interacties en mogelijke effecten van Moral Distress.

4.2 DOELEN MORELE PSYCHOLOGIE

De training draagt bij aan het herkennen van moreel-psychologische patronen:

- Het herkennen van **moreel-psychologische begrippen**, zoals bias, ingroup, outgroup, empathie etc.
- Het kunnen analyseren en bespreekbaar maken van **moreel-psychologische patronen** die de samenwerking kunnen belemmeren.

4.3 DOELEN BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

In sociale praktijken kunnen professionals te maken krijgen met complexe vragen en lastige kwesties waarbij heel verschillend gedacht wordt over de aanpak ervan, en wat goed zou zijn om te doen of juist kwalijk. Deze verschillen in visie kunnen leiden tot een emotioneel en gepolariseerd debat tussen collega's of samenwerkingspartners.

De training draagt bij aan:

- Het doorbreken van **belemmerende of dysfunctionele patronen** die kunnen ontstaan als gevolg van moreel-psychologische patronen (o.a. biaspatronen) in samenwerkingsrelaties of begeleidingsrelaties, en
- **uitbreiding van het handelingsrepertoire** in het samenspel met collega's.

5. VISIE

5.1 EEN SYSTEMISCHE AANPAK

Voor het versterken van de effectiviteit van de professionaliteit in de context van een gelaagde (semi-overheids)organisatie zijn er allerlei methodische benaderingen mogelijk. In dit project is gekozen voor een systemische aanpak, vanuit de visie van Kurt Lewin (1946), met training en intervisie in groepen professionals. In Lewins visie staat centraal dat voor het ontwikkelen van goede interventies ten behoeve van minderheden (het uiteindelijke doel van deze training), een brede groep van centrale actoren in een organisatie betrokken zullen moeten zijn.

5.2 FEEDBACKPROCESSEN VOORKOMEN

Hij stelt dat als beleidsmakers knelpunten willen aanpakken in een organisatie, het trainen van losse individuen temidden van een bestaande groep professionals weinig zinvol is, doordat pogingen tot vernieuwing van een individu gemakkelijk teniet gedaan worden door feedbackprocessen van groepsleden. Die feedbackprocessen zijn doorgaans nuttig om te borgen dat een kennisdomein of werkwijze niet verloren gaat, maar kunnen ook zinvolle vernieuwing in de weg staan. Verbetering van een bestaande handelingspraktijk ontstaat door reflectie op die werk- en samenwerkingsprocessen in de praktijk vanuit de perceptie van professionals – zij kunnen wegen en met elkaar nagaan in hoeverre wat daar gebeurt van belang is, of het ‘goede’ zorg is, en op zoek gaan naar mogelijke verbeter suggesties. Nieuwe vormen van handelen zullen volgens Lewin, daarom bij voorkeur vanuit die netwerken van professionele relaties ontwikkeld moeten worden, en de belangrijkste actoren- de begeleiders en samenwerkingspartners - *zelf* aan de basis staan van de innovatie (en experimenteren met nieuwe werkwijzen). Deze trainingsmanual wil in de lijn van deze visie een gezamenlijke reflectie en uitwisseling van praktijkkennis tussen samenwerkingspartners ondersteunen door:

- het analyseren van moreel-psychologische processen die zich voordoen.
- het wegen in hoeverre deze (dys)functioneel zijn.
- nieuwe werkwijzen uit te proberen in de eigen praktijk en te testen op hun bruikbaarheid, om zo tot een vernieuwd handelingsrepertoire te komen.

Voor wie de visie van Lewin wil nalezen, kan zijn artikel raadplegen: *‘Action Research and Minority Problems’*, dat hoewel in 1946 geschreven, nog steeds goed leesbaar is (Lewin, 1946).

Voor een snelle introductie wordt het artikel aanbevolen: *‘Actieonderzoek, wat is het precies?’* van Manon Ruijters (lector professionele identiteit en organisatieontwikkeling). Zij schrijft:

“Dagelijks maak ik gebruik van Lewins inzichten door me er voortdurend van bewust te zijn dat leren en onderzoeken hand in hand gaan, dat het hier en nu van belang is en dat sociale interactie en groepsdynamiek altijd aan de orde zijn in organisatieonderzoek.” (Ruijters, 2019, p.1).

6. INHOUD TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

Om beeld te krijgen bij de inhoud van de training volgt hieronder een overzicht van de belangrijkste thema's die aan bod zullen komen.

6.1 MORAL DISTRESS

Als professional kun je te maken krijgen met een specifiek soort stress die ontstaat als je de intentie hebt om goed te willen handelen voor en met je cliënt, maar dit niet altijd kunt realiseren; dit wordt 'Moral Distress' genoemd. Dit ontstaat bijvoorbeeld wanneer:

- je te weinig tijd ervaart om het werk uit te voeren waardoor je het niet goed kunt doen.
- een cliënt weinig perspectief heeft en je diegene niet goed kunt helpen.
- het beleid van de organisatie niet past bij wat er nodig is in de praktijk.
- een collega andere keuzes maakt dan jij zou doen en waar je het niet mee eens bent.
- vrienden, familie of andere belangrijke derden opvattingen hebben over wat 'goed' zou zijn, die lijnrecht tegenover de jouwe staan.

De psychologische ervaringen die je in dit soort situaties kunt hebben van machteloosheid, frustratie of gevoelens van te kort schieten, zijn doorgaans nuttige signalen 'dat er iets niet goed gaat'. Deze signalen kunnen je helpen en aanzetten tot het bijsturen op je gedrag zodat je je doel voor die ander die aan jouw professionele zorg of verantwoordelijkheid is overgeleverd wel bereikt. Gevoelens van Moral Distress kunnen voor professionals daarmee nuttige indicatoren of markers zijn om te zien waar belemmeringen zitten die de kwaliteit van de begeleiding beperken in een organisatie of een groep van netwerkpartners.

MORAL INJURY

Inmiddels weten we uit onderzoek dat Moral Distress ook psychologische schade of verwonding kan veroorzaken. Vanuit onderzoek onder begeleiders van asielzoekers en statushouders, maar ook andere beroepsgroepen als verpleegkundigen, komt naar voren dat zij kunnen lijden onder diepgaande gevoelens van wanhoop, woede, persoonlijk falen, onmacht en dergelijke, hetgeen in combinatie met andere factoren (persoonlijk, situationeel of anderszins) kan resulteren in kwalijke gevolgen als morele verwonding (Moral Injury) burn-out of vertrek uit het werkveld (Olcón & Gulbas, 2020). Daarom kan het voor professionals en hun leidinggevendenden in een organisatie nuttig zijn Moral Distress op de werkvloer bewust te leren herkennen, om te zien waar belemmeringen zitten in het realiseren van de zorg in de dagelijkse praktijk, en op zoek te gaan naar gerichte interventies om de kwaliteit van het handelen in de organisatie te versterken of te verbeteren.

Een training alleen gericht op bewustwording van Moral Distress van professionals zal echter tekortschieten om praktijkverbetering te realiseren, omdat het een overfocus zou kunnen geven op de onmacht van de professional en bepaalde problemen juist versterken als die geaccentueerd worden. Naast bewustwording van Moral Distress zijn daarom ook doelen in deze training: het

analyseren van moreel-psychologische patronen, dysfunctionele patronen kunnen doorbreken, en het komen tot uitbreiding van het handelingsrepertoire. Om Moral Distress en moreel-psychologische dynamieken op de werkvloer in beeld te krijgen wordt gepleit voor een systemische aanpak met groepen professionals die te maken hebben met complexe taakuitvoer en samenwerkingsopgaves.

MORAAL IS INHERENT AAN HET WERK

Een eerste notie is dat in een werkveld waarbij je werk doet voor anderen, met een bepaald goed doel voor ogen (bijvoorbeeld goede zorg, goede opvang, goed onderwijs of goede medische zorg) de dialoog over wat goed is om te doen of slecht/kwaad altijd onderdeel van het werk is. Mark Alfano (2016) legt het als volgt uit: een persoon A ziet iemand in nood en ervaart een appèl om in te grijpen:

Een A (moral agent)
handelt voor een ander persoon B (moral patient)
met het oogmerk het goede te doen voor die ander (aim C).

In het vakgebied van een professionele sociale handelingspraktijk, is het realiseren van ‘het goede’ en vormgeven aan ‘goed, professioneel handelen’ dagelijks een opgave. In de praktijk koersen professionals meestal onbewust en impliciet op dat beoogde goede (Alfano, 2016, p.9).

MORAAL IS CONTEXTAFHANKELIJK

Een tweede belangrijke notie is dat ‘het goede handelen’ geen vaststaand begrip is of een af te bakenen set van handelingswijzen of methodieken, maar voortkomt vanuit de perceptie van de professionals zelf en het samenspel waarmee zij sturen op de doelen die ze voor ogen hebben binnen de bandbreedte van hun organisatie of het beroepsdomein waar ze aan verbonden zijn, en daarmee is moraal sterk contextafhankelijk.

MORAAL IS GROEPSBEPAALD

Een derde notie die in de training een belangrijke plaats inneemt, is dat ‘moraal groepsbepaald is’ (Ellemers & Van der Toorn, 2015). In groepen van professional wordt, vaak onbewust, door middel van feedback een bandbreedte aan normen en waarden bepaald waarvan men zegt ‘dit behoort tot ons (vak)gebied’ of ‘dit is een juiste handeling’. Door middel van kritische, impliciete feedbackprocessen wordt gestuurd op wat beoogd gedrag is of juist onwenselijk gedrag.

MORELE DOMEINEN EN ETHOS

Als gevolg van de feedbackprocessen gaan we in de wereld om ons heen clusters vormen van samenhangende waarden en normen in een context en ontstaan in ons denken en onze perceptie allerlei ‘Morele domeinen’ met kernwaarden en begrenzingen. Zo’n domein is bijvoorbeeld ‘dat wat er tot je professie behoort’ of ‘tot je taakveld’, of wat ‘organisatiekaders’ zijn. Nu zijn mensen weliswaar in staat clusters van morele domeinen te onderscheiden in de wereld om ons heen, maar het verwoorden van zo’n moreel domein of wat begrenzingen daaraan zijn is aanzienlijk lastiger. Dit kom je bijvoorbeeld tegen in gesprekken over grenzen tussen privé en werk. Het is voor professionals daarom van belang koers te houden op wat ‘het goede is’ dat in essentie beoogd wordt in het

handelen in de organisatie. Dit wordt ook wel het fundamentele ethos, of ‘de ziel van de organisatie’ genoemd (Jochemsen & Glas, 1997). Het realiseren van dat boogde ‘goede’, het ethos, lukt niet altijd. Bijvoorbeeld als gevolg van de inrichting van een organisatie, wisselend beleid, gebrek aan middelen of gebrekkig eigen handelen. Hierdoor kunnen doelen onhaalbaar zijn en allerlei vormen van frictie ontstaan in de samenwerking sommige functioneel, andere belemmerend.

6.2 MOREEL-PSYCHOLOGISCHE PATRONEN

Als er verschil van inzicht ontstaat over wat ‘het goede’ is om te doen, zien we vaak bepaalde patronen ontstaan. Deze training wil helpen die algemene patronen te herkennen om polarisatie te voorkomen en de kwaliteit van de uitkomsten te helpen verhogen.

Onderliggend aan deze conflicten liggen doorgaans verschillen in perceptie van het goede en biaspatronen die samenhangen met de professionele rol, organisatiestructuur en cultuur. Het analyseren van die percepties en biaspatronen, kan bijdragen aan het begrip waarom bepaalde processen stagneren, en hoe de functionele procesgang versterkt kan worden van in de vaak complexe werkcontext van een multidisciplinaire multi-level context (Oliver et al., 2019, 2020).

6.3 BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

In het onderdeel ‘Begeleiden in de praktijk’ zullen deelnemers aan de hand van lastige kwesties die actueel zijn op het werk, en trainen op het herkennen van moreel-psychologische patronen die rondom zo’n thema ontstaan, zodra professionals vanuit verschillende motieven te werk gaan.

6.4 INTERVISIE

In de intervisiebijeenkomsten doen deelnemers datzelfde, maar dan aan de hand van analyse van casuïstiek uit de eigen werkpraktijk, zodat de trainingsinhouden en de analyse-modellen daadwerkelijk toegepast kunnen worden in de praktijk. Binnen de professionele context wordt in de trainingsgroep gezamenlijk gezocht naar effectieve en innovatieve oplossingen voor de praktijk, die bijdragen aan het geven van ‘zorg, kansen en mogelijkheden om keuzes te maken die bijdragen aan een gezond en zinvol leven’ (Van der Stoep et al., 2019, p.4).

7. ORGANISATIE

7.1 DOELGROEP

Voor wie is deze training geschikt? De trainingsmanual is met name ontwikkeld voor professionals en vrijwilligers die in direct contact staan met degene voor wie ze hun taak uitvoeren in een complexe beroepspraktijk waar samenwerking vereist is, vaak met partners van diverse organisaties. Voor een goed resultaat van deze training wordt aanbevolen deelnemers te werven die aan dezelfde uitvoeringsopgave werken en die in het professionele samenspel voor elkaar van belang kunnen zijn in de samenwerking. Dit kan de deelnemers helpen inzicht te krijgen in de relatiedynamieken tijdens de samenwerking en hoe dit invloed heeft op het eigen handelen en ieders bijdrage. De training is specifiek ontwikkeld voor begeleiders van asielzoekers en statushouders, maar de principes en modellen zijn generiek en kunnen naar verwachting ook toegepast worden op andere werkvelden binnen het domein van zorg en welzijn.

GROEPSGROOTTE

Wat betreft de groepsgrootte wordt aanbevolen circa 6-12 deelnemers per groep te werven, zodat trainers maar ook deelnemers betrokken blijven bij de individuele processen, maar ook zicht houden op de groepsdynamiek, het professionele samenspel daarin en de groepsontwikkeling.

7.2 WERVING EN INFORMATIE OVER DE TRAINING

Bij de werving en introductie wordt een uitgebreide toelichting op het programma aanbevolen, omdat de term 'Morele Psychologie' verkeerde verwachtingen kan wekken. Zoals in het voorwoord aangestipt, kan het begrip 'moreel' in 'Morele Psychologie' associaties oproepen met een strenge moraal, en dat er getraind gaat worden op één bepaalde visie of een voorschrijvende moraal. Ook is raadzaam, een toelichting te geven op het psychologische gehalte van de training, omdat het associaties kan oproepen met therapie. Aanbevolen wordt introductiebijeenkomsten te organiseren, en daar te verhelderen dat het in de training gaat om Moral Distress en veelvoorkomende moreel-psychologische patronen in het werkveld die soms functioneel zijn, maar soms ook dysfunctioneel.

PERSOONLIJKE INTAKE DEELNEMERS

De training start met een persoonlijke intake van elke deelnemer, zodat trainer en deelnemer elkaar leren kennen en om het persoonlijke karakter van de training te verhelderen en het belang van zicht krijgen op moreel-psychologische processen vanuit rollen en taken. Het afnemen van een intake kan voor de trainer ook helpend zijn om zicht te krijgen op leervragen van deelnemers en vraagstukken die verwacht kunnen worden in de training- en intervisiesessies.

LOCATIE

Wat betreft de locatie zijn aandachtspunten:

- een besloten ruimte om het vertrouwelijke gehalte van de gesprekken te borgen.
- goed werkende digitale voorzieningen voor presentatie van materialen, o.a. de PowerPoints.

8. PROGRAMMA'S

8.1 PROGRAMMA TOTAAL - TRAINING + INTERVISIE

Met de materialen kan een trainingsprogramma samengesteld worden.

Hieronder een mogelijke opzet van de trainingsdagen in combinatie met de intervisiesessies.

Vooraf	Training Dag 1	Training Dag 2	Training Dag 3	Intervisie sessies (5x)	Evaluatie
Informatiebrief	Start	Morele Psychologie	Morele Psychologie	Intervisiesessie 1	
Bijeenkomst	Morele Competenties	Theorie	Algemene Patronen	Intervisiesessie 2	
Persoonlijke intake	Moral Distress Moral Injury Morele Domeinen Ethos			Intervisiesessie 3	
	Begeleiden in de praktijk:	Begeleiden in de praktijk:	Begeleiden in de praktijk:	Intervisiesessie 4	
	<i>Future Free werken, is dat realiseerbaar?</i>	<i>Hoop geven, liever teveel of te weinig?</i>	<i>Toekomstbeeld veranderen, ga jij ingrijpen? En wanneer vind jij dat niet oké?</i>	Intervisiesessie 5	

8.2 PROGRAMMA'S TRAININGSDAGEN

Hieronder zijn de inhouden van de training vormgegeven in uitgewerkte dagprogramma's.

Andere indelingen zijn uiteraard ook mogelijk aan de hand van de thema's.

Op basis van de ervaringen vanuit de pilots wordt een training van minimaal 3 dagen aanbevolen.

PROGRAMMA TRAININGSDAG 1

THEMA	OPDRACHTEN
START	
- Welkom en praktische informatie - Doelen van de training - Aanleiding en relevantie Morele Psychologie - Kennismaking: wie ben je?	Opdracht Kennismaking -passie & compassie
LEERVragen EN ONTWIKKELWENSEN	
- Bespreking leervragen en ontwikkelwensen	Opdracht Leervragen en ontwikkelwensen - Notitieblad
MORELE COMPETENTIES	
- Theorie Morele Competenties - Model Morele Competenties (Darcia Narvaez) - Morele Competenties herkennen bij begeleiders - Morele Competenties herkennen bij jezelf	Opdracht Morele Competenties Herkennen (filmpje) Opdracht Morele Competenties -Zelftest Notitieblad
MORAL DISTRESS	
- Theorie Moral Distress - Moral Distress: Definitie en voorbeelden - Moral Distress: Niveaus en interventies	Opdracht Voorbeelden van Moral Distress - Notitieblad
MORAL INJURY	
- Theorie Moral Injury - Model Moral Stressors (Litz & Kerig, 2019) - Moral Frustration - Moral Distress - Moral injury	Opdracht Moral Injury verschil met Distress
MORELE DOMEINEN	
- Theorie: Morele Domeinen - Model: Analysemodel (De Jong, 2013)	Opdracht Morele Domeinen herkennen
ETHOS	
- Theorie: Ethos - Model Ethos (Jochemsen & Glas, 1997) - Verschillen in Ethos bij organisaties -	Opdracht Ethos in organisaties
BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	
Thema's die in de praktijk actueel zijn. Hier is als voorbeeld uitgewerkt 'Future Free werken'.	
Future Free - Future Free begeleiden: jouw visie - Future Free Approach motieven en patronen	Opdracht Future Free Approach - Visie Opdracht Future Free Approach – motieven en patronen

PROGRAMMA TRAININGSDAG 2

THEMA	OPDRACHTEN
MORELE PSYCHOLOGIE THEORIE	
- Theorie Morele Psychologie: -ontwikkeling van morele perceptie -moraal is groepsbepaald -moraal is contextafhankelijk - Herkennen moraal (goed beter best slecht etc.)	Opdracht Morele Psychologie Herkennen in nieuwsberichten
MORELE PSYCHOLOGIE MODEL	
Model: Patronen Morele Psychologie - Theorie Morele Psychologie: Begrippen -Bias -Ingroup-Outgroup -Keuze/Stap -Meerzijdig Perspectief Morele psychologie herkennen in - nieuwsberichten - video - debat - krantenartikelen Morele Psychologie bewust inzetten in de praktijk	Opdracht Tegenovergestelde visie - Foto's Opdracht Begrippen herkennen in Nieuwsberichten Opdracht Begrippen herkennen in Video (Trump) Opdracht Morele Psychologie in debat Opdracht Morele Psychologie herkennen in Krantenartikelen Opdracht Morele psychologie bewust inzetten in de praktijk
BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	
Thema's die in de praktijk actueel zijn. Hier is als voorbeeld uitgewerkt 'Hoop geven'	
Hoop - Hoop geven: jouw visie, liever te veel of te weinig? - Hoop: Herkennen van motieven en patronen	Opdracht Hoop geven -Visie Opdracht Hoop: Herkennen van motieven en patronen

PROGRAMMA TRAININGSDAG 3

THEMA	OPDRACHTEN
MORELE PSYCHOLOGIE - ALGEMENE PATRONEN	
- Morele Psychologie: Theorie Algemene patronen - Algemene patronen A t/m F in gesprekken - Herkennen patronen in sociale media - Herkennen inclusie- en exclusieprocessen - Herkennen van patronen in parlementair debat - Herkennen van Algemene Patronen n.a.v. stellingen - Herkennen van patronen bij jezelf (reflectie)	Opdracht Herkennen Algemene Patronen Nieuwsberichten Opdracht Herkennen patronen & polarisatie- Kim Tsai Opdracht Herkennen patronen in debat - stellingen Opdracht Reflectievragen
BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	
Thema's die in de praktijk actueel zijn. Hier is als voorbeeld uitgewerkt 'Toekomstbeeld veranderen'	
Toekomstbeeld - Toekomstbeeld veranderen van degene die je begeleidt: jouw visie, wel of niet en bij wie? - Toekomstbeeld veranderen in de praktijk Motieven & Patronen herkennen en doorbreken	Opdracht Toekomstbeeld veranderen -visie Opdracht Motieven Toekomstbeeld

8.3 PROGRAMMA INTERVISIE

THEMA	OPDRACHTEN
PROGRAMMA INTERVISIESESSIES 1-5	
Welkom	
Actualiteit - Actuele kwesties uit de eigen praktijk verbinden met de inhoud van de training	Opdracht Actualiteit
Inbreng en bespreking eigen casuïstiek - Voorbespreking: korte impressie van de casuïstiek - Gespreksrondes per casus	Opdracht Vooropdracht
Doorvertaling naar eigen praktijk - Bespreking wat een ieder meeneemt aan inzichten naar eigen werk of organisatie, en wat mogelijke nieuwe handelingsalternatieven zijn	

9. TRAININGSDAGEN

9.1 TRAINERS

VOORKENNIS

Van de trainers wordt enige voorkennis gevraagd om de trainingsinhouden te kunnen overbrengen: een basale kennis van de belangprincipes uit de psychologie en ethiek wordt verondersteld. Voor een overzicht van de training wordt aanbevolen het hoofdstuk 'Inhoud van de training' te lezen. De trainer kan zich verder inlezen op elke thema, bijvoorbeeld door middel van de aanbevolen literatuur die vermeld wordt bij elk hoofdstuk van de training.

VAARDIGHEDEN

Vaardigheden die van een trainer gevraagd zullen worden zijn:

- de trainingsinhouden kunnen doceren en gesprekken tussen de professionals kunnen volgen op inhoud en rol. Werkervaring met de doelgroep die centraal staat in de training heeft daarom de voorkeur.
- de vaardigheid om groepsprocessen te begeleiden, te reflecteren en interveniëren op relationele dynamiek tussen de deelnemers, en het met de groep werken aan (professionele) relatieopbouw. De combinatie van het aanreiken van inhoudelijke kennis en de gevraagde begeleidingsvaardigheden ter plekke kunnen veel energie vragen, aanbevolen wordt daarom met tenminste twee trainers te werken.

9.2 ACTUALITEIT PROGRAMMA

Een aandachtspunt voor de trainer betreft het actualiseren van de materialen. Het resultaat dat beoogd wordt is dat na de training diverse vormen van moral distress en moreel-psychologische processen voor de deelnemers herkenbaar zijn. Van de trainer wordt daarom gevraagd te zoeken naar voorbeelden uit de praktijk, waardoor deelnemers zich tijdens de training zich bewust kunnen worden van vormen van moral distress die in het werkveld actueel zijn, zodat daarmee ter plekke ervaren kan worden welke verschillende perspectieven er kunnen zijn op praktijkproblemen en mogelijke 'goede oplossingen' en welke dynamieken er daardoor ontstaan in een groep.

Een opgave voor de trainer is daarom voorafgaand aan elke trainings- of intervisiesessie voorbeelden te zoeken van Moral Distress die raken aan de dagelijkse praktijk van de professionals en door de deelnemers herkenbaar kan zijn. Met name gevoelige issues vanuit beleidskaders, politiek of maatschappij bleken in de pilot een goede ingang om te laten zien hoe verschillend de perceptie kan zijn van collega's van verschillende organisaties of samenwerkingsverbanden.

In de opdrachten en PowerPoints zijn diverse voorbeelden hiervan te vinden, maar het programma wordt sterker als het verrijkt wordt met 'echte' bronnen uit de professionele context, zoals beleidsartikelen, interne memo's en dergelijke. Voor de belastbaarheid van de deelnemers wordt wel aangeraden de praktijkvoorbeelden in de training kort te houden, en anders te bewaren voor de intervisiesessies waar meer tijd is voor diepgaandere besprekingen.

9.3 OPDRACHTEN

In de manual zijn diverse opdrachten kort beschreven, deze vind je met bijbehorende materialen in de powerpoints (zie bijlage). Van sommige artikelen zijn alleen screenshots van de kop zichtbaar – je kunt daar genoeg aan hebben bij de training en als de voorbeelden duidelijk zijn voor de deelnemers doorgaan naar het volgende onderwerp, maar je kunt er ook voor kiezen deelnemers zelf het artikel te laten lezen op hun mobiel. De nieuwsberichten van de NOS zijn bijvoorbeeld gemakkelijk vindbaar en lenen zich goed voor het scherp krijgen van verschillende perspectieven/visies.

OVERZICHT OPDRACHTEN PER THEMA	MATERIAAL
START	
Opdracht Kennismaking - passie & compassie	Foto's
Opdracht Leervragen en ontwikkelwensen	
MORELE COMPETENTIES	
Opdracht Morele Competenties Herkennen	Video plan Einstein
Opdracht Morele Competenties Zelftest	Notitieblad
LEERVragen	
Opdracht Leervragen en ontwikkelwensen	Notitieblad
MORAL DISTRESS	
Opdracht Voorbeelden van Moral Distress	Notitieblad
Opdracht Moral Injury verschil met Distress	
Opdracht Morele Domeinen herkennen	
MORELE PSYCHOLOGIE	
Opdracht Morele Psychologie Herkennen	Nieuwsberichten
Opdracht Tegenovergestelde visie	Foto's
Opdracht Begrippen herkennen (o.a.bias)	Nieuwsberichten
Opdracht Begrippen herkennen (o.a.bias)	Video (Trump)
Opdracht Morele Psychologie in debat	
Opdracht Morele Psychologie herkennen	Krantenartikelen analyse
Opdracht Morele psychologie inzet in praktijk	Voorbeeld Plan Einstein
MORELE PSYCHOLOGIE PATRONEN	
Opdracht Herkennen Algemene Patronen	Nieuwsberichten
Opdracht Herkennen Patronen en polarisatie	Linkedin bericht (Kim Tsai)
Opdracht Herkennen patronen in debat	Stellingen
Opdracht Reflectievragen	
BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	
Opdracht Future Free Approach -Visie	
Opdracht Future Free Approach Motieven	
Opdracht Hoop geven in de praktijk- Visie	
Opdracht Hoop geven: motieven en patronen	
Opdracht Toekomstbeeld veranderen	
Opdracht Toekomstbeeld: motieven en patronen	

9.4 MODELLEN

Hieronder een overzicht van de diverse modellen die in de trainingsdagen op het programma staan. Zie bijlage Modellen, waar ze in PDF-vorm op A4 formaat staan om te kunnen afdrucken.

THEMA	MODEL	
START/ MORELE COMPETENTIES	Model: Morele Competenties (Darcia Narvaez, 2006)	
MORAL DISTRESS MORAL INJURY	Model: Moral stressors and outcomes (Litz & Kerig, 2019)	
MORELE DOMEINEN	Model: Analysemodel (De Jong, 2013)	
ETHOS	Model: Ethos (Jochemsen & Glas, 1997)	
MORELE PSYCHOLOGIE	Model: Patronen Morele Psychologie (De Jong & De Jong, 2023)	

10. INTERVISIESESSIES

10.1 AANDACHTSPUNTEN BIJ DE INTERVISIESESSIES

INHOUD INTERVISIESESSIES

De trainingsdagen worden gevolgd door een reeks van 5 intervisiesessies waarin:

- deelnemers casuïstiek inbrengen en good practices en tips kunnen delen.
- de theorie van de eerdere trainingsdagen Morele Psychologie, gekoppeld kan worden aan de eigen praktijk van de deelnemers.

Voorafgaand aan elke intervisiesessie kan een vooropdracht worden geselecteerd uit onderstaande voorbeelden en toegestuurd aan de deelnemers, zodat casuïstiek uit de eigen praktijk tijdens de training voorhanden is.

DOELEN VAN DE INTERVISIESESSIES:

- Het bespreken van eigen casuïstiek en Moral Distress.
- Verbinden van de inhoud van de Trainingsdagen Morele Psychologie aan situaties in de beroepspraktijk.
- Bespreken van praktijksituaties waar de huidige aanpak niet voldoet en alternatieve handelingswijzes doordenken
- De deelnemers ondersteunen bij het uitproberen van handelingsalternatieven of nieuwe vormen van samenwerking in de praktijk.
- Het verankeren van nieuwe handelingswijzes in het samenspel van diverse samenwerkingsrelaties waarmee een nieuwe handelingscultuur kan ontstaan.

METHODE

Bij de intervisiesessies is het raadzaam gebruik te maken van een gestructureerde methode zoals deze in de praktijk gangbaar is en beschreven in handboeken. Belangrijke elementen zijn daarin:

- community building
- inbrengen van casuïstiek door elke individuele deelnemer
- gezamenlijke bespreking van de casus en analyse van knelpunten in de huidige aanpak, en
- komen tot nieuw handelingsrepertoire.

Voor een impressie hoe deze elementen in een intervisiesessie hun plaats kunnen hebben, is hieronder een voorbeeld gegeven van een mogelijke programmaopzet.

10.2 VOORBEELDPROGRAMMA INTERVISIESESSIE

Welkom Community building en herkennen diversiteit aan perspectieven en rollen van elke deelnemer	Het is van belang dat deelnemers elkaar goed leren kennen. Dit kan helpen om in een verhaal van een collega of partner onderscheid te maken tussen persoonlijke opvattingen en rolgerelateerd handelen. Hiermee kan er zicht komen op het eigen handelen, de relatiedynamieken tussen partners en mogelijke functionele en dysfunctionele vormen van samenwerking. Ook kan een veilig klimaat bijdragen aan een open bespreking van gevoelige thema's als onmacht en tekortkomingen van instanties of personen in de dagelijkse praktijk.
Actualiteit Herkennen van begrippen in de actualiteit en ophalen van voorkennis	Elke bijeenkomst start met het bekijken van voorbeelden uit de actualiteit die raken aan de moral distress van de deelnemers, Door met elkaar te kijken naar nieuwsberichten, beleidsstukken, fragmenten uit documentaires en daarover in gesprek te gaan kunnen deelnemers delen wat hen raakt en dit verbinden aan de vormen van moral distress en begrippen uit de training Morele Psychologie. uit de actualiteit, dit om de voorkennis vanuit de training te activeren, de deelnemers te helpen de concepten in een bredere range van situaties te herkennen en de impact daarvan op henzelf en anderen te kunnen doorzien. <u>Gespreksvragen:</u> - Heb je berichten gezien op social media, in kranten of elders die je raakten? - Ben je nog begrippen uit de trainingsdagen morele psychologie tegengekomen in de achterliggende periode?
Casuïstiekbespreking Verbinding eigen praktijk- theorie	Dit is het belangrijkste onderdeel: deelnemers brengen eigen casuïstiek in naar aanleiding van de eerder gestuurde vooropdracht. De casusbespreking vindt plaats middels een gestructureerde intervisiemethode. <u>Gespreksrondes:</u> - Ronde 1: Korte beschrijving van ieders casus - Ronde 2: Selectie van de meer diepgaand te bespreken casussen - Ronde 3: (her)Definiëring van het knelpunt naar een leervraag - Ronde 4: Adviesronde met handelingssuggestie van de andere aanwezige - Ronde 5: Samenvattend gesprek over leerpunten en inzichten voor transfer naar de eigen werkpraktijk
Evaluatie en opbrengst Nieuwe inzichten doorontwikkelen naar de eigen praktijk	Het laatste onderdeel is het gericht voornemens maken voor het toepassen van de nieuwe inzichten in de eigen werkpraktijk en organisatie. <u>Gespreksvragen:</u> - Welk(en) inzicht(en) neem je mee naar huis? - Waar ga je de komende tijd aan werken of wil je je verder in ontwikkelen? - Wat heb je daarvoor nodig? - Is er een situatie waarin je de besproken handelingsalternatieven zou kunnen inzetten?

10.3 ROL INTERVISIEBEGELEIDER

Voor de rol van intervisiebegeleider zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- het zoeken naar leervragen die echt persoonlijk, actueel en relevant zijn voor de deelnemers
- het koppelen van praktijkervaringen aan de theoretische basis van de training
- het creëren van een veilige omgeving in de groep om op het eigen handelen te kunnen reflecteren zonder direct oordeel en openheid over minder effectieve handelingspraktijken
- het voorkomen van feedbackmechanismen naar oude patronen.

Hamric & Epstein (2017) noemen nog een aantal succesfactoren bij de begeleiding van intervisie in groepen, die kunnen bijdragen aan genoemde doelen:

SUCCESSFACTOREN INTERVISIE

Community	Gezamenlijk werken aan opgaves in het veld
Persoonlijk	Werken aan persoonlijke leervraag
Uitvragen	Benoemen van de problematiek/ knelpunten Verhelderen van de situatie
Discussie	Zorgen /belemmeringen erkennen Onderdrukken van snelle oplossingen en meningen
Valideren	Valideren van mogelijke alternatieve visies op de situatie
Identificatie	Identificeren van kernproblemen (deze in kaart brengen) Zoeken naar werkende factoren
Verzamelen	Verzamelen van verbeter suggesties (multilevel)
Prioriteren	Prioriteren van strategieën die de voorkeur hebben
Follow up	Follow up van mogelijke nieuwe handelingsalternatieven voor Implementatie in de praktijk en de effecten ervan

Bron: Hamric & Epstein, 2017

10.4 VOORBEREIDENDE OPDRACHTEN

Hieronder zijn enkele voorbeelden gegeven van voorbereidende opdrachten. Deze kan de trainer vooraf naar deelnemers versturen om casuïstiek uit de praktijk paraat te hebben bij de intervisiesessies.

VOOROPDRACHTEN INTERVISIE
INTERVISIE 1 MORAL DISTRESS
Beste deelnemer, Je hebt nu de eerste trainingsdagen gevolgd. Tijdens die dagen heb je wellicht ook nagedacht over voorbeelden uit jouw eigen praktijk. Vraag: Kun je voor de eerste intervisiebijeenkomst van de training Morele Psychologie een voorbeeld uit je eigen praktijk bedenken waarin je Moral Distress herkende of rolstress of taakonduidelijkheid, en waar je zelf vragen over hebt hoe je daarmee kunt omgaan?
INTERVISIE 2 MORELE PSYCHOLOGIE BEGRIPPEN
In de training hebben we het gehad over moreel-psychologische processen in samenwerkingsrelaties en daarbij het model 'Patronen Morele Psychologie' (het 'bolletjesmodel') gebruikt om situaties te analyseren. Wellicht heb je afgelopen periode in je werk begrippen uit dit model herkent, bijvoorbeeld: - positieve en negatieve bias, of - ingroup en outgroup-verschillen. Vraag: Kun je een voorbeeld meenemen naar de intervisiesessie waarin je een van de begrippen bent tegengekomen in je werk? Of een voorbeeld van een discussie waarin je moreel-psychologische dynamiek ziet?
INTERVISIE 3 MORELE DOMEINEN & POLITIEK
Komende intervisiesessie zullen we kijken naar de invloed van beleid en politiek op jou als begeleider en mogelijke Moral Distress die dit kan geven. Politieke partijen of personen die standpunten uitdragen met betrekking tot asiel en migratie waar je je niet in kunt vinden, zijn soms lastig te hanteren als je ermee geconfronteerd wordt in je dagelijks werk of in privésituaties, zoals bij familie of vrienden. Vraag: Kun je een voorbeeld meenemen van een politiek standpunt (bijvoorbeeld een uitspraak van een politicus) of beleidsmaatregel waar je het niet mee eens bent en het lastig vindt om mee om te gaan?
INTERVISIE 4 BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK
Vraag: Kun je voor de volgende intervisiebijeenkomst van de training Morele Psychologie een casus uit je praktijk meenemen waarin je voor jezelf een dilemma of Moral Distress ervaarde? Je kunt denken aan een moment waar je (morele) verontwaardiging merkte. Of een situatie waar je twijfelde aan de actie die je zou ondernemen, en daar dilemma's bij ervaarde.
INTERVISIE 5 BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK
Beschrijf een succesverhaal over het meegaan in iemands (ideale) toekomstbeeld dat goed uitpakte en een voorbeeld uit de praktijk waar het inspelen op iemands toekomstbeeld niet goed uitpakte en waar je je bij afvraagt hoe dit beter had gekund. Vragen die je kunnen helpen bij de voorbereiding: - Wat deed jij concreet in deze situatie? - Wat was zijn/haar toekomstbeeld? Wat was jouw visie op diens toekomstbeeld?

HOOFDSTUK 11



Start

11. START

THEMA	OPDRACHTEN
START	
- Welkom en voorstellen trainers en deelnemers - Praktische informatie - Doelen van de training - Theorie: aanleiding en relevantie van Morele Psychologie	Opdracht Foto's Passie & compassie
LEERVragen EN ONTWIKKELWENSEN:	
- Bespreking leervragen en ontwikkelwensen	Opdracht Leervragen en ontwikkelwensen - Notitieblad

11.1 INTRODUCTIE VOOR DEELNEMERS

ALGEMENE INTRODUCTIE BIJ DE START

Bij de start van de training zijn er een aantal algemene zaken die aan bod dienen te komen (zie powerpoint).

- Welkom en korte voorstelronde van de trainers en aanwezigen
- Toelichting op het programma en planning van de trainingsdagen
- Praktische informatie en organisatie: vindbaarheid van de materialen (o.a. de PowerPoints)
- De doelen (zie hoofdstuk 2).
- De thema's die aan bod komen in deze training (zie hoofdstuk 5)

AANLEIDING & RELEVANTIE

De trainer geeft een korte introductie aan de deelnemers van de aanleiding tot de training en de relevantie voor professionals, omdat het voor velen niet vanzelfsprekend zal zijn een training morele psychologie te volgen en dan ook nog in groepsverband (zie ook het voorwoord en hoofdstuk 4). Helder dient te zijn vanaf de start dat het karakter van 'het morele' (goed en kwaad handelen) in de training Morele Psychologie niet een voorgeschreven moraal is.

Vanuit de onderzoeksliteratuur is er onderbouwing voor de relevantie van het trainen van professionals in het herkennen en hanteren van Moral Distress. Zo is er veel onderzoek gedaan naar de morele distress (moral distress) bij verpleegkundigen tijdens de covid-19 uitbraak waarbij verpleegkundigen geconfronteerd werden met talloze onbekende problemen en slechts gebrekkige zorg konden leveren, wat bij velen leidde tot psychische klachten. Bewustwording van deze morele stress bleek helpend, dat was ook al eerder bekend, maar sindsdien heeft het besef van het belang van onderzoek naar morele psychologie een impuls gekregen ook voor andere beroepsgroepen.

11.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | KENNISMAKING – PASSIE & COMPASSIE ADHV FOTO'S

Doel van deze opdracht is het verkennen van de passie en compassie van de deelnemers voor het werk, en dit met elkaar te delen. Instructie:

Bekijk de foto's in de PowerPoint en vraag je af: Welke foto raakt je het meest en waarom?

Kies daarna 1 foto om te presenteren aan de groep.

Vertel aan de hand van de foto wat je raakt in de foto en wat je motivatie is voor dit werk.

Dit lijkt wellicht een eenvoudige opdracht, maar voor het welslagen van de training is van groot belang dat deelnemers elkaar op professioneel en persoonlijk niveau goed leren kennen, zodat duidelijk is voor andere deelnemers bij welke organisatie zij werken en wat hun rol is. Deze foto-opdracht helpt om elkaar beter te leren kennen en te begrijpen wat de persoonlijke drijfveren zijn van een ieder om in dit vakgebied aan de slag te zijn. Dit kan tijdens latere bijeenkomsten helpen om persoonlijke drijfveren te kunnen onderscheiden van de professionele rol.

OPDRACHT | LEERVragen EN ONTWIKKELWENSEN - NOTITIEBLAD

Instructie: We zijn gestart met de notie dat het werk in dit vakgebied veel van je kan vragen wat betreft het omgaan met complexe vraagstukken, en het samenwerken met steeds wisselende collega's en beleidskaders, etc. Wat zou je willen leren en ontwikkelen in je huidige rol/takenpakket en daarbuiten? Wat motiveert jou om je te ontwikkelen op je vakgebied en welke vaardigheden heb je daarbij nodig? Deelnemers wordt gevraagd hun leervragen en ontwikkelwensen in te vullen op het notitieblad. Daarna gaan de deelnemers hun punten eerst uitwisselen in tweetallen, waarna plenair de ontwikkelvragen centraal besproken worden. Het is bij de plenaire nabespreking raadzaam om de aandachtspunten die genoemd worden die lastig zijn in het werk zelf te noteren op een whiteboard zodat er later naar teruggekeken kan worden als het gaat over thema Moral Distress.

Doel van deze opdracht is zicht krijgen op elkaars motieven, en tegelijk geeft deze opdracht inzicht in wat het werkveld zo complex maakt, en wordt door het delen herkenbaar dat het meestal geen individuele problemen zijn. Ook geeft het zicht op waar sterke kanten van de andere deelnemers liggen en ontwikkelvragen.

BRONNEN

Spierts, M., & Verweij, S. (2020). *Beslissen onder hoogspanning: Sociale wijkteams in actie*. Movisie.



NOTITIEBLAD | LEERVragen EN ONTWIKKELWENSEN

1

2

3

4

HOOFDSTUK

12

Morele
Competenties

12. MORELE COMPETENTIES

MORELE COMPETENTIES	OPDRACHTEN
- Theorie Morele Competenties - Model Morele Competenties (Narvaez) - Morele Competenties herkennen bij begeleiders - Morele Competenties herkennen bij jezelf	Opdracht Morele Competenties filmpje Opdracht Morele Competenties Zelftest Notitieblad

12.1 THEORIE

THEORIE MORELE COMPETENTIES

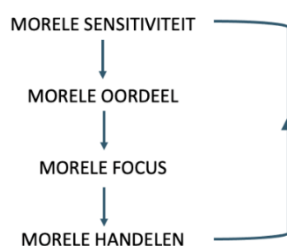
Van de trainer wordt gevraagd uitleg te geven over het ontwikkelen van morele competenties volgens Darcia Narvaez (2006). Zij heeft onderzocht bij morele experts hoe deze morele competenties ontwikkelen, en de psychologische competenties die hierbij betrokken zijn (zie notitieblad Morele Competenties). Zij stelt dat degenen die moreel 'wijs' gedrag vertoonden, vaardigheden toepasten uit elk van de vier gebieden: onderbuik, hoofd, hart, handen. Ook werd bij de experts een meer cyclisch proces doorlopen (Narvaez, 2006):

- je neemt iets waar, vaak onbewust → morele sensitiviteit-onderbuik
- er start een proces van het inschatten van de situatie → moreel oordelen- hoofd
- je weegt wat je daarin belangrijk vindt → hart
- en gaat al dan niet over tot actie → handen en handelen

Het proces zal in de praktijk niet altijd zo sequentieel en in deze volgorde gaan, de processen zijn in werkelijkheid complexer (zie bijvoorbeeld Molenberghs, 2022), maar voor een globaal begrip van wat er nodig is om morele competenties te ontwikkelen is dit een nuttige weergave.

Het laat zien dat je soms in een fase blijft steken, bijvoorbeeld wel aanvoelt dat er een moreel issue is dat speelt (*onderbuik*), maar niet komt tot er verder over nadenken (*moreel oordelen*). Of dat je wel beseft wat belangrijk was in een situatie (*hart*), maar dit geen vervolg hebt gegeven en niet tot handelen bent overgegaan (*handen*).

Figuur 1 | Morele Competenties – proces (Darcia Narvaez, 2006)



Opmerking. Overgenomen uit Werken aan je moraal in professie en privéleven. De Jong, 2013. Uitgeverij KokBoekencentrum. Illustraties: studio Anton Sinke

12.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | MORELE COMPETENTIES - FILMPJE PLAN EINSTEIN

Instructie: Bekijk een filmpje van een begeleider in actie (zie PowerPoint, suggestie is een filmpje van Project Plan Einstein (te vinden op Youtube), waar je begeleiders en vrijwilligers met asielzoekers in gesprek ziet gaan).

Gespreksvragen:

- Welke competenties herken je in het handelen van de begeleider?
- Welke competenties zijn denk je essentieel voor jouw vakgebied of takenpakket?

OPDRACHT | MORELE COMPETENTIES HERKENNEN BIJ JEZELF ZELFTEST- NOTITIEBLAD

Instructie: Welke Morele Competenties die Darcia Narvaez beschrijft, herken je bij jezelf? Iedereen zal deze bezitten in enige mate maar sommigen zullen bij jou sterker en andere minder sterk ontwikkeld zijn. Doe een zelftest met het Notitieblad Morele Competenties.

GESPREKSVRAGEN BIJ DE NABESPREKING:

Welke Morele Competenties herken je bij jezelf en anderen in de groep?

Welke zou je meer willen ontwikkelen?

Waar en wanneer zie je dat de cyclus van onderbuik-moreel oordelen-hart-handelen doorbroken wordt? Heb je voorbeelden hiervan uit de praktijk?

BRONNEN

De Jong, N. (2013). Werken aan je moraal in professie en privéleven. CHE reeks. Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum.

De Jong, N., & De Jong H.J.(2023). Morele Psychologie in patronen. Handreiking ontwikkeld voor begeleiders van asielzoekers en statushouders i.k.k.v. ESF-project 'Your Global Future'. Christelijke Hogeschool Ede

Molenberghs, P. (Ed.) (2022). *The Neuroscience of Intergroup Relations. Global Perspectives on the Neural Underpinnings of Intergroup Behaviour, Ingroup Bias and Prejudice*. RoutledgeEditor

Narvaez, D. (2006). Integrative ethical education, in: Killen, M., Smetana, J.G. (Eds.), *Handbook of Moral Development*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

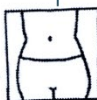
Narvaez, D. (2008). The social intuitionist model: Some counterintuitions. *Moral Psychology*. 2. 233-240.

1

MORELE SENSITIVITEIT

INTUÏTIE & ONDERBUIK GEVOEL

- Emotionele uitdrukking begrijpen
- Perspectief van anderen innemen
- Verbinding maken met anderen
- Beantwoorden aan verschillen
- Zelfcontrole t.a.v. sociale bias
- Situaties interpreteren
- Effectief communiceren



2

MORELE OORDEEL

COGNITIEF EN ARGUMENTEREN

- Inzicht in ethische problemen
- Herkennen beoordelingscriteria
- Redeneervaardigheden algemeen & ethisch
- Inzicht in consequenties
- Reflecteren op proces en uitkomst
- Coping



3

MORELE FOCUS

POSITIONEREN & HET HART

- Anderen respecteren
- Geweten ontwikkelen
- Verantwoordelijk handelen
- Anderen helpen
- Betekenis geven aan leven
- Waarderen van tradities en instituties
- Ethische identiteit en integriteit ontwikkelen



4

MORELE HANDELEN

UITEINDELIJK HANDELEN

- Conflicten en problemen oplossen
- Respectvolle assertiviteit
- Initiatief nemen als leider
- Beslissingen doorvoeren
- Moed ontwikkelen
- Volharding
- Hard werken





NOTITIEBLAD | MORELE COMPETENTIES - ZELFBEOORDELING

Hieronder zie je een lijst morele competenties. Opdracht: score je eigen competenties op een 5-puntsschaal:

1 = ver ondergemiddeld, nog te ontwikkelen

2 = ondergemiddeld, in ontwikkeling

3 = gemiddeld

4 = goed

5 = zeer goed

ONDERBUIK Morele sensitiviteit, intuïtie	
Emotionele uitdrukkingen begrijpen	1 2 3 4 5
Perspectief van anderen innemen	1 2 3 4 5
Verbinding maken met anderen	1 2 3 4 5
Beantwoorden aan verschillen	1 2 3 4 5
Zelfcontrole ten aanzien van sociale bias	1 2 3 4 5
Situaties interpreteren	1 2 3 4 5
Effectief communiceren	1 2 3 4 5
HOOFD Moreel oordelen, denken	
Inzicht in ethische problemen	1 2 3 4 5
Herkennen beoordelingscriteria	1 2 3 4 5
Redeneervaardigheden: algemeen en ethisch	1 2 3 4 5
Inzicht in consequenties van gedrag	1 2 3 4 5
Reflecteren op proces en uitkomst	1 2 3 4 5
Coping	1 2 3 4 5
HART Morele focus, positioneren	
Anderen respecteren	1 2 3 4 5
Geweten ontwikkelen	1 2 3 4 5
Verantwoordelijk handelen	1 2 3 4 5
Anderen helpen	1 2 3 4 5
Betekenis geven aan het leven	1 2 3 4 5
Waarderen van tradities en instituties	1 2 3 4 5
Het ontwikkelen van een ethische identiteit en integriteit	1 2 3 4 5
HANDEN Moreel handelen	
Oplossingsvaardigheden ten aanzien van conflicten en problemen	1 2 3 4 5
Respectvolle assertiviteit	1 2 3 4 5
Initiatief en leiderschapsvaardigheden	1 2 3 4 5
Beslissingen implementeren	1 2 3 4 5
Moed	1 2 3 4 5
Volharding	1 2 3 4 5
Motivatatie en hard werken/drive	1 2 3 4 5

MORELE COMPETENTIES VOLGENS DARCIA NARVAEZ

Bron: Narvaez (2006) in Killen en Smetana/Illustraties uit: De Jong, 2013 -overgenomen met toestemming van de uitgever

HOOFDSTUK

13

Moral
Distress

13. MORAL DISTRESS

MORAL DISTRESS	OPDRACHTEN
- Theorie Moral Distress - Definitie Moral Distress - Voorbeelden Moral Distress - Moral Distress herkennen bij jezelf - Niveaus van Moral Distress	Opdracht Voorbeelden Moral Distress - Notitieblad

13.1 THEORIE

Dit thema heeft tot doel om begeleiders kennis te laten maken met het begrip 'Moral Distress' en tot een persoonlijke en gezamenlijke reflectie te komen over de betekenis ervan voor professionals.

THEORIE MORAL DISTRESS

In onze samenleving komen we dagelijks in aanraking met maatschappelijke uitdagingen en allerlei kwetsbaarheden. Zo ook binnen het veld van de vluchtelingenopvang. Er zijn beleidsmakers, en velen andere professionals die goede opvang, zorg of begeleiding willen realiseren, maar ook te maken hebben met weerbarstige systemen. Dit kan leiden tot Moral Distress, een specifiek soort stress die ontstaat als je de intentie hebt om goed te willen handelen voor en met je cliënt en tegelijk wordt belemmerd door invloeden of omstandigheden die het onmogelijk lijken te maken om dat juiste handelen na te jagen. De gevoelens van machteloosheid of de ervaringen van tekort schieten die hierdoor ontstaat zijn inherent aan het werkveld.

DEFINITIES VAN MORAL DISTRESS

Er zijn verschillende definities van Moral Distress in de literatuur in omloop, sinds Jameton dit verschijnsel in 1984 beschreef bij verpleegkundigen. Hieronder zie je er een aantal zoals verwoord door Georgina Morley (Morley et al., 2019). In de training wordt uitgegaan van de brede definitie van Fourie (2017): 'Moral Distress (morele distress) is een psychologische respons op een moreel appellerende situatie'.

AUTEUR	DEFINITIE MORAL DISTRESS
Jameton (1984)	"Moral Distress arises when one knows the right thing to do, but institutional constraints make it nearly impossible to pursue the right course of action".
Corley (2002)	'Moral Distress is the psychological disequilibrium, negative feeling state, and suffering experienced when nurses make a moral decision and then either do not or feel that they cannot follow through with the chosen action because of institutional constraints".
Fourie (2017)	'Moral Distress is a psychological response to morally challenging situations such as those of moral constraint or moral conflict, or both".

VORMEN VAN MORAL DISTRESS

Van de trainer wordt gevraagd uitleg te geven over vormen van Moral Distress. Er zijn diverse indelingen mogelijk (zie literatuur); om de deelnemers te helpen bij een snelle herkenning van vormen van moral distress in de praktijk hebben we in deze manual gekozen voor de niveaus:

- Zelf
- Ik-ander
- Organisatie
- Maatschappij/politiek

NIVEAU	VOORBEELDEN UIT INTERVIEWS [Fragment 7-10. Interview YGF].
Moral Distress – Zelf Bij het werken met asielzoekers en statushouders kan op allerlei manieren Moral Distress ontstaan bij jezelf en zich uiten in gevoelens van machteloosheid of tekortschieten.	Machteloosheid <i>“Ik heb (dat) eigenlijk na elke sessie die ik heb gehad met ze. Ik ben ook gewoon kapot dan. Niet vanwege de inspanning, maar gewoon omdat ik echt denk jeetje. Dat ik wel geraakt ben door de verhalen die ik hoor.(..) onmacht he. Dat je denkt van ja, wat kan je nou doen?”</i>
Moral Distress - Ik-ander Moral Distress kan ook ontstaan in relatie met een ander. Bijvoorbeeld wanneer grenzen van afstand en nabijheid niet helder zijn, of er sprake is van passiviteit of terugtrekgedrag.	Grenzen van anderen <i>“Stress geeft me dat ik voor mijn gevoel wel heel erg aan het balanceren ben op of ik niet de grens overga, dus hun persoonlijke grens met dus bijvoorbeeld hun vluchtverhaal”.</i>
Moral Distress - Organisatie Ook op organisatorisch niveau kan Moral Distress zichtbaar worden, bijvoorbeeld wanneer er tijdsdruk wordt ervaren waardoor niet elke cliënt de aandacht krijgt die een begeleider zou willen geven.	Begrenzing van taak en organisatie <i>“Hij was niet lekker en ik had het gevoel (...) hij moet echt naar de dokter. Toen heb ik gezegd je moet naar de dokter. Toen-- Ja, allerlei dingen geregeld eigenlijk. En toen kreeg ik daarna van organisatie X een soort van reprimande dat ik me te veel erin zat te mengen”.</i>
Moral Distress - Maatschappij & politiek Op maatschappelijk en politiek niveau zien we Moral Distress bij individuen ontstaan wanneer bijvoorbeeld politieke besluiten in de ogen van begeleiders voor inhumane situaties zorgen, of als kritiek op het beleid van een gemeente vanuit buurtbewoners of op social media ook de professionals raakt. Moral Distress is dus een verschijnsel dat op allerlei manieren je kan raken als professional.	Berichtgeving kranten met weinig empathie <i>“Berichtgeving in de krant waar heel weinig empathie in zit. Ja, ik vind het best wel moeilijk. Soms lees ik dat dan ook niet eens, omdat ik denk jullie hebben echt geen idee. En wat verschrikkelijk dat je dit podium op deze manier pakt”.</i>

RELEVANTIE MORAL DISTRESS

- Moral Distress kan een nuttig signaal zijn dat er ergens iets 'niet goed gaat', anderzijds kan het ook psychische belasting geven en de kwaliteit van de begeleiding negatief beïnvloeden.
- Moral Distress geeft vaak gevoelens van schaamte, falen, te kort schieten etc. Professionals kunnen lijden onder de effecten van Moral Distress (ook als je niet direct in fysiek contact staat met degene die je begeleidt).
- Moral Distress kan voor professionals van belang zijn om te signaleren omdat het begeleiders persoonlijk zo kan beschadigen dat het kan resulteren in burn-out of vertrek uit het werkveld (zie het volgende hoofdstuk over Moral Injury).
- Moral Distress kan relaties tussen collega's en samenwerkingspartners raken en/of ontwrichten, omdat je je bijvoorbeeld beiden slachtoffer of strijdt voor rechtvaardigheid.

13.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | VOORBEELDEN VAN MORAL DISTRESS - NOTITIEBLAD

Besprek met de deelnemers hoe je Moral Distress in de praktijk kunt ervaren en herkennen. De introductie van dit thema kunt u starten door met de deelnemers een introductiefilmpje rondom de betekenis van Moral Distress te bekijken (zie bijlage), en naar de voorbeelden in de PowerPoint te kijken. Vervolgens kunnen de deelnemers vormen die ze herkennen aankruisen op het notitieblad. Daarna kunnen de deelnemers met hun ervaringen over Moral Distress in gesprek gaan.

GESPREKSVRAGEN

- Kun je een voorbeeld noemen van Moral Distress bij jezelf of een collega?
- Welke vormen van Moral Distress herken je bij jezelf en in de praktijk?
- Met welke vormen van Moral Distress zou je deze lijst willen aanvullen en waarom?
- Welke vormen van Moral Distress kom je het meeste tegen in jouw dagelijkse werk?
Hoe ga je daarmee om?



NOTITIEBLAD | VORMEN VAN MORAL DISTRESS

Welke vormen van Moral Distress herken je in de praktijk? Deze kun je in de kolom rechts aankruisen

Zelf	Te weinig professionaliteit/kwaliteit kunnen leveren naar eigen normen	
	Gevoel van onkunde/incompetentie bij complexe zaken	
	Consequenties van eigen handelen niet kunnen overzien	
	Gevoel te weinig inzet te hebben gepleegd	
	Machteloosheid omdat je niet meer kunt betekenen voor mensen	
	Zelftwijfel, schaamte, schuld, angst, hopeloosheid en frustratie	
Ik - Ander	Zien van psychische problematiek/trauma's/kwetsbaarheid bij client	
	Verdwijnen van identiteit van mensen die lang in de opvang zitten	
	Te weinig tijd om relaties op te bouwen	
	Passiviteit en terugtrekkend gedrag bij client	
	Taalbarrières en de ander daardoor niet kunnen begrijpen of bereiken	
	Aanstootgevend gedrag van de client	
	Ontbreken van perspectief voor client	
	Suboptimaal toekomstperspectief bespreken met een client	
	Slecht nieuws moeten bespreken of lastige kwesties moeten aankaarten	
	Zorg over veiligheid van personen of illegaliteit	
	Langlopende en complexe dossiers moeten bespreken	
Organisatie	Niet achter de werkwijze van een collega kunnen staan	
	Collega maakt heel andere keuzes	
	Te weinig samenwerking of afstemming met collega's	
	Onheldere rol of taakstelling van samenwerkingspartners	
	Vaak wisselende partners of collega's	
	Tekort aan middelen bv tolk, woning, toegang tot gezondheidszorg	
	Last van werkdruk, hoge caseload en te weinig tijd om het goed te doen	
	Moeten kiezen tussen taken bv. werk voor de organisatie of direct cliëntcontact	
	Gecompromitteerde zorg moeten leveren in een onrechtvaardig systeem	
	Oneens zijn met het beleid	
	Proces of taak moeten uitvoeren dat niets/voor jou te weinig bijdraagt	
Maatschappij	Generalisatie van groepen /discriminatie van bepaalde minderheden	
	Berichten op social media die je frustreren bv met weinig empathie, begrip voor de asielopvang	
	Op feestjes of bij familie het werk moeten verdedigen of verantwoorden	
Politiek	Gap tussen politieke beleid en de dagelijkse praktijk (ook Europees)	
	Te weinig humaan beleid vanuit de overheid volgens jou	
	Terugkeerbeleid naar onveilige landen	
	Fragmentatie van het werkveld – te weinig focus of impact	

BRONNEN

- Corley, M.C. (2002). Nurse moral distress: a proposed theory and research agenda. *Nursing Ethics*, 9(6):636–650.
- Fourie, C. (2015). Moral Distress and Moral Conflict in Clinical Ethics. *Bioethics*, 29(2), 91–97. <https://doi.org/10.1111/bioe.12064>
- Fourie C. (2017). Who Is Experiencing What Kind of Moral Distress? Distinctions for Moving from a Narrow to a Broad Definition of Moral Distress. *AMA journal of ethics*, 19(6), 578–584. <https://doi.org/10.1001/journalofethics.2017.19.6.nlit1-1706>
- Gustavsson M.E., Arnberg, F.K., Juth, N., & Von Schreeb, J. (2020). Moral distress among disaster responders: what is it? *Prehosp Disaster Med*, 35(2):212–219. <https://doi.org/10.1017/S1049023X20000096>
- Jameton, A. (1984). *Nursing Practice*. Englewood Cliffs, New Jersey USA: Prentice-Hall.
- Morley, G., Ives, J., Bradbury-Jones, C., & Irvine, F. (2019). What is ‘moral distress’? A narrative synthesis of the literature. *Nursing Ethics*, 26(3):646-662. <https://doi.org/10.1177/0969733017724354>
- Morley, G., Field R., Horsburgh C.C., & Burchill C. (2021). Interventions to mitigate moral distress: A systematic review of the literature. *Int J Nurs Stud*. Sep;121:103984. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2021.103984. Epub 2021 May 25. PMID: 34214894.

Moral
Injury

14. MORAL INJURY

MORAL INJURY	OPDRACHTEN
- Theorie Moral Injury - Model Moral Stressors and outcome (Litz & Kerig, 2019) - Moral injury herkennen in de praktijk en verschil met Moral Frustration, Moral Distress, Moral injury	Opdracht Moral Injury herkennen

14.1 THEORIE

Na het thema 'Moral Distress' volgt het thema Moral Injury, met een diepgaandere bespreking van de gradaties waarin Moral Distress kan voorkomen. Het signaleren van deze gradaties kan ondersteuning bieden bij het herkennen van de gevolgen van Moral Distress en wellicht vroegtijdig gevolgen van Moral Injury voorkomen zoals burn-out. De persoonlijke ervaringen met Morele Frustratie, Moral Distress en/of Moral Injury kunnen verder verkend worden in een gezamenlijke bespreking met behulp van de gespreksvragen.

THEORIE MORAL INJURY

Wanneer Moral Distress toeneemt in frequentie en intensiteit bestaat de kans op Moral Injury. Litz & Kerig (2019) maken onderscheid tussen: Moral Frustration, Moral Distress en Moral Injury als verschillende gradaties in morele stress en het effect daarvan (zie model Moral Stressors and outcomes (Litz & Kerig, 2019)).

MORELE FRUSTRATIE

Wanneer je opmerkt dat een organisatie of persoon andere normen of waardenkaders heeft dan jijzelf kan dit morele frustratie opleveren. Deze frustratie heeft weinig invloed op het werk dat je doet of op jou als individu.

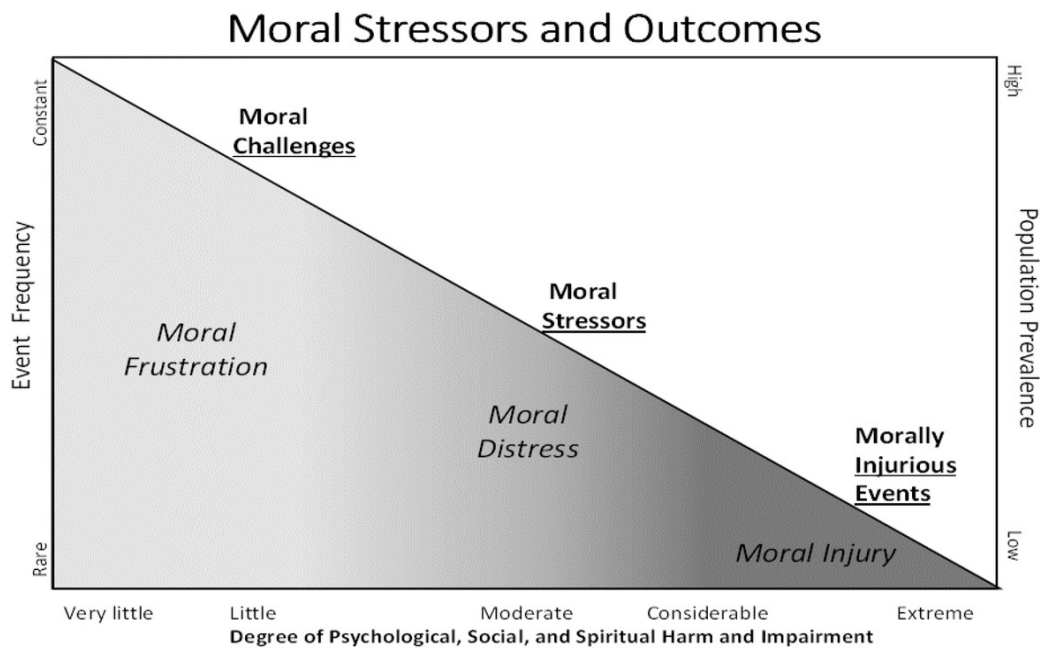
MORAL DISTRESS

Wanneer je bij jezelf bemerkt dat je het goede dat je wilt betekenen voor een ander niet kunt waarmaken dan kan dit leiden tot Moral Distress. Je ervaart belemmeringen door omstandigheden of invloeden die het onmogelijk maken het juiste handelen te kunnen realiseren.

MORAL INJURY

Een meer ernstige vorm van Moral Distress wordt benoemd als 'Moral Injury', of 'morele verwonding'. Dit kan ontstaan wanneer Moral Distress langdurig en intensief aanwezig is, of door ingrijpende gebeurtenissen waar een persoon zelf bij betrokken is, en waarbij schade toegebracht wordt aan een ander, bijvoorbeeld door eigen handelingen die niet overeenkomen met diens morele overtuigingen in alledaagse situaties (Litz et al., 2009).

Figuur 2 | Model Moral Stressors and Outcomes



Opmerking. Overgenomen uit *Introduction to the special issue on moral injury: Conceptual challenges, methodological issues, and clinical applications*, B.T. Litz & P.K. Kerig (2019) Journal of Traumatic Stress.

Moral Injury kan leiden tot langdurige en diepgaande gevoelens van machteloosheid, handelingsverlegenheid en een diversiteit aan symptomen die psychische belasting met zich meebrengen. Moral Injury leidt tot blijvende veranderingen in de identiteit en gevoelens van bijvoorbeeld verwarring, schaamte en zinloosheid. Wanneer Moral Injury ongezien blijft en de professional niet de juiste zorg ontvangt, kan dit leiden tot moreel trauma: gebeurtenissen waarin in je het 'goede' handelen niet hebt kunnen waarmaken blijven een dermate impact hebben op je dagelijks bestaan en je professionele handelen vergelijkbaar met PTSS (Litz & Kerig, 2019; Molendijk, 2018).

14.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | MORAL INJURY HERKENNEN EN ONDERSCHIEDEN VAN MORAL DISTRESS

Ga in gesprek met elkaar over voorbeelden uit de praktijk van Moral Frustration, Moral Distress en Moral Injury met behulp van de bijbehorende dia. Het gaat niet om harde grenzen tussen deze begrippen maar om wat typische voorbeelden van deze drie gradaties zijn die je tegen bent gekomen in de praktijk. Daarbij kun je in gesprek gaan over wat de verschillende acties zijn die daaruit kunnen voorkomen: wat gebeurt er in jouw organisatie wanneer er sprake is Moral Injury?

GESPREKSVRAGEN

- Kun je voorbeelden geven vanuit de praktijk van Moral Frustration Moral Distress en Moral Injury?
- Herken je Moral Distress en Moral Injury bij jezelf of collega's?
- Wat vind je van de gradaties van Moral Distress zoals Litz en Kerig deze beschrijven?
- Hoe ga je om met Moral Distress op je werk?
- Heb je voorbeelden van good practices bij het omgaan met Moral Distress?

BRONNEN

- Griffin B.J., Purcell N., Burkman K., Litz B.T., Bryan C.J., Schmitz M., Villierme, C., Walsh, J., & Maguen, S. (2019). Moral Injury: An Integrative Review. *J Trauma Stress*. 2019 Jun;32(3):350-362. doi: 10.1002/jts.22362. Epub 2019 Jan 28. PMID: 30688367.
- Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silva, C., & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29, 695–706. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.07.003>
- Litz, B. T., & Kerig, P. K. (2019). Introduction to the special issue on moral injury: Conceptual challenges, methodological issues, and clinical applications. *Journal of Traumatic Stress*, 32(3), 341–349. <https://doi.org/10.1002/jts.22405>
- Molendijk, T., (2018). Moral injury en erkenning: Eenduidige verhalen over oorlog tegenover tegenstrijdige uitzendervaringen. In: Muller, D. and Kamp, E. (Eds.) *Moral injury: Verborgene littekens van het innerlijke strijdveld*. Delft: Eburon. P. 89-101

HOOFDSTUK

15

Morele
Domeinen

15. MORELE DOMEINEN

MORELE DOMEINEN	OPDRACHTEN
- Theorie: Morele Domeinen - Model: Analysemodel De Jong (2013) - Morele Domeinen en botsingen	Opdracht Morele Domeinen -herkennen

15.1 THEORIE

THEORIE MORELE DOMEINEN

Morele domeinen zijn clusters van waarden en normen in en om je heen die je herkent als relevant om op te koersen en sturen (zie ook de inhoudsbeschrijving van de training).

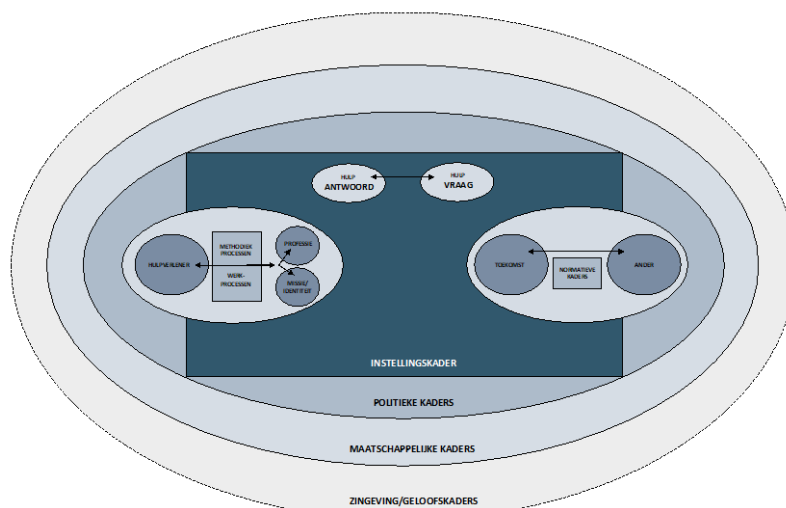
Morele domeinen zou je kunnen verwoorden als clusters van waarden en normen in en om je heen:

- waarden kun je herkennen als mensen aangeven wat ze belangrijk vinden, waardevol
- normen zijn te herkennen als aangegeven wordt wat mag, of moet of juist niet.

THEORIE ANALYSEMODEL

Met behulp van het Analysemodel kan inzichtelijk gemaakt worden waar botsingen tussen Morele domeinen kunnen zijn. Het model kan je ook helpen als je in de praktijk een ander begeleidt bij het afwegen van keuzes en belangen, om te zien wat dan de waarden/kaders zijn die je in een situatie mee laat wegen en wat het perceptief van een ander daarbij kan zijn. Voor een goede weergave van het model: zie PDF bij deze manual, of in de PowerPoints.

Figuur 3 | Analysemodel



Opmerking. Overgenomen uit *Werken aan je moraal in professie en privéleven*. De Jong, 2013. Uitgeverij KokBoekencentrum.

DOMEINEN

Als begeleider ben je soms een evenwichtskunstenaar, die zich beweegt tussen al die clusters van waarden die van belang zijn in je beroep. Een aantal voorbeelden van domeinen zie je in het Analysemodel. Bijvoorbeeld:

- het domein van wat een mogelijke hulpvraag kan zijn
- het domein van een mogelijk hulpantwoord.
- het domein van de instelling (bijvoorbeeld wat het beleid is of de gedragscode)
- het domein van de politiek
- het domein van maatschappij (bijvoorbeeld trends of bewegingen of sentimenten in de publieke opinie)
- het domein van zingeving (bijvoorbeeld je mensbeeld, of religie of gevoel van zingeving)

Op het snijvlak van domeinen kan Moral Distress ontstaan. Een aantal belangrijke domeinen zijn opgenomen in het Analysemodel, maar er zijn er natuurlijk meer die weergegeven hadden kunnen worden. Deze domeinen zullen per werkveld verschillen. Het gaat erom wat vanuit de perceptie van de professional belangrijke clusters zijn.

Om je staande te houden als professional heb je een bepaalde psychologische behendigheid nodig. Diverse competenties heb je al onbewust ontwikkeld in het omgaan met de domeinen, je past je aan en groeit door. Soms is het van belang psychologische patronen te kunnen analyseren waar botsingen ontstaan deze te kunnen doorbreken. Ook zien we dat als er snelle beslissingen genomen moeten worden of er anderszins druk instaat dat er oneigenlijke samensmelting tussen domeinen kan ontstaan.

ONTWIKKELEN VAN MORELE DOMEINEN

Als mensen zijn we vaak onbewust wel in staat tot het onderscheiden wat belangrijk is in een bepaald domein of vakgebied (de waarden) en de normen (even grofweg wat moet of hoort) en de begrenzingen en kaders van een domein kunnen begrijpen, maar het concreet maken van die waarden en normen en hoe daaraan in de praktijk concreet vorm te geven is doorgaans lastiger. Vooral als het botst zien we waar de grenzen liggen van een domein. Bijvoorbeeld als een medewerker in de zorg met kwetsbaren er een bijbaan op nahoudt in de criminele sfeer zullen we dit wel herkennen als botsing, maar privé en werk-domeinen scheiden is lastiger. Ook heel jonge kinderen kunnen al botsingen tussen domeinen waarnemen; bijvoorbeeld wanneer iemand van de groep valt, zullen ze al op jonge leeftijd kunnen waarnemen of er ('goed') geholpen of gezorgd wordt en zien we ze zelf reageren met het bieden van hulp.

15.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | MORELE DOMEINEN EN KNELPUNTEN DAARTUSSEN HERKENNEN

Besprek aan de hand van het Analysemodel welke botsingen van morele domeinen je herkent in de praktijk.

GESPREKSVRAGEN

- Welke botsingen herken je binnen je eigen beroepspraktijk?
- Een van de domeinen is die van hulpvraag. Kun je een voorbeeld noemen van een hulpvraag die bij jou weerstand oproept of waarvan je dacht, die behoort niet tot mijn takenpakket?
- Welke domeinen zijn voor jou van invloed op de Moral Distress die je ervaart?
- Welke botsingen ervaar je tussen je privé-opvattingen/en je professionele missie?

BRONNEN

De Jong, N. (2013). *Werken aan je moraal in professie en privéleven*. CHE reeks. Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum.

Kramer, S., Hoogsteder, M.H.H., Olsman, E., & Van Willigen, L. (2015). *Ethische dilemma's in de GGZ voor asielzoekers*. Johannes Wier Stichting voor Gezondheidszorg en Mensenrechten. <https://www.johannes-wier.nl/wp/wp-content/uploads/2015/03/Onderzoeksverslag-Ethische-dilemmas-in-de-GGZ-voor-asielzoekers-rev.pdf>

Kramer, S., Hoogsteder, M. H. H., Olsman, E., & Van Willigen, L. (2015). *Handreiking ethische dilemma's in de GGZ voor asielzoekers*. Johannes Wier Stichting. <https://www.johannes-wier.nl/wp/wp-content/uploads/2013/11/JWS-handreiking-rev.pdf>

HOOFDSTUK

16



Ethos

16. ETHOS

ETHOS	OPDRACHTEN
- Theorie Ethos - Model: Ethos (Jochemsen & Glas, 1997) - Verschillen in Ethos en bedrijfsculturen	Opdracht Model Ethos Opdracht Ethos en verschillen in organisaties

16.1 THEORIE ETHOS

HET ETHOS VAN EEN ORGANISATIE

Het ethos kun je beschrijven als het funderende cluster met waarden en normen dat de praktijk van de organisatie beschrijft. Denk bijvoorbeeld aan de medische praktijk, of het onderwijs en welke normen en waarden betrokken zijn bij de eigenheid van die praktijk. Het streven naar die waarden en normen, dat ethos realiseren is eigenlijk het doel van de werknemers in een organisatie. Echter dat doel bereiken kan soms lastig zijn, omdat bij het vormgeven van gedrag er soms slechts een deel van die waarden gerealiseerd kan worden omdat het vormkrijgt en gekaderd wordt door sociale structuren.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan een afdeling in een organisatie die als los onderdeel niet het doel van de organisatie als geheel representeert. Het is voor professionals om koers te houden op het beoogde ethos (het 'goede' waarvoor we in essentie het werk doen) dan ook van belang het oogmerk van de organisatie scherp te hebben. Dit noemen we het fundamentele ethos, ook wel de ziel van de organisatie.

MODEL ETHOS

Hieronder bij figuur 4 zie je een model op basis van de ideeën van Jochemsen en Glas (1997) over de rol van het ethos in een organisatie. Wanneer we kijken naar de gelaagdheid in het model zien we dat er fricties kunnen ontstaan als de lagen Handelen en Organisatie niet aansluiten bij het *fundamentele Ethos*. In dit model wordt zichtbaar dat het in je werk zo kan zijn dat het niet lukt dat fundamentele doel (ethos) van je werk te bereiken doordat de inrichting van de *Organisatie* daar niet bij aansluit of het beleid of het in de praktijk niet uitvoerbaar is (als je bijvoorbeeld niet kunt *Handelen* in lijn met het ethos). Dit kunnen oorzaken zijn dat je Moral Distress ervaart in je dagelijks werk.

ETHOS EN VERSCHILLEN IN ORGANISATIES

Bij Figuur 5 zie je een voorbeeld van Paine (1994) waarin hij zichtbaar maakt hoe het ethos van een organisatie kan doorwerken in leiderschapssturing, methodes en gedrag. Aan de linkerkzijde zie je een organisatie die werkt vanuit een nalevingsstrategie, en rechts de kenmerken van een organisatie die werkt vanuit een integriteitsstrategie. In het werken voor de overheid kun je beide soorten organisaties tegenkomen. Dit kan fundamentele verschillen in benadering geven van betrokkenen en doorwerken in botsingen in de samenwerking en relatiedynamiek (Paine, 1994 in Karssing 2006).

Figuur 4 | Model Ethos



Opmerking. Illustratie aangepast overgenomen uit: *Werken aan je moraal in professie en privéleven* De Jong, 2013. KokBoekencentrum. Gebaseerd op: *Verantwoord medisch handelen*. Jochemsen & Glas, 1997. Drukkerij Buijten en Schipperheijn.

Figuur 5 | Kenmerken strategie

KENMERKEN VAN NALEVINGSSTRATEGIE		KENMERKEN VAN INTEGRITEITSSTRATEGIE	
ETHOS	Conformiteit met extern opgelegde normen	ETHOS	Zelfsturing volgens gekozen standaarden
OBJECTIEF	Crimineel wangedrag voorkomen	OBJECTIEF	Verantwoordelijk gedrag mogelijk maken
LEIDERSCHAP	Juridisch gedreven	LEIDERSCHAP	Door management gedreven met behulp van advocaten, HR & anderen
METHODEN	Onderwijs, verminderde discretie, audits en controles, sancties	METHODEN	Onderwijs, leiderschap, verantwoording, organisatiesystemen en beslissingsprocessen, verifiëren en controleren, sancties
GEDRAGS-VERONDERSTELLINGEN	Autonome wezens geleid door materieel eigenbelang	GEDRAGS-VERONDERSTELLINGEN	Sociaal begeleid worden bij materiaal eigenbelang, waarden, ideeën, ondersteuning

Opmerking. Overgenomen uit *Managing for organisational integrity*. Paine (1994). Harvard Business Review p.113 in Karssing (2006).

16.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | ETHOS MODEL

Zie het model van Jochemsen & Glas:

- Herken je fricties tussen het ethos van de organisatie en de vormgeving ervan in de praktijk?
- Kun je het ethos-model toepassen op een situatie uit de praktijk?
- Heb je een voorbeeld van een organisatieonderdeel dat niet of niet meer matcht met het ethos?

OPDRACHT | ETHOS EN VERSCHILLEN IN ORGANISATIES

Zie het model van Paine:

- Herken je verschillen tussen organisaties waar je mee samenwerkt in het ethos en herken je de strategieën die benoemd worden?

GESPREKSVRAGEN

- Welk ethos is kenmerkend voor de organisatie waar jij werkt?
- Hoe navigeer jij tussen deze domeinen met wisselende samenwerkingspartners en voortdurende beleidswisselingen? Vind je het belangrijk het Ethos daarbij in het oog te houden of en in hoeverre ligt de verantwoordelijkheid bij anderen?

BRONNEN

Jochemsen, H. & Glas, G., (1997). *Verantwoord medisch handelen. Proeve van een christelijke medische ethiek*. Drukkerij Buijten en Schipperheijn.

Jochemsen, H., Nonyane, H., Reinecke, C., & Zaaiman, J. (2014). Attitudes and perceptions regarding metabolomics research on HIV and AIDS: Towards a dynamic model relating basic beliefs, technology and behaviour. *Koers: Bulletin for Christian Scholarship*, 79(1), [544].

Paine, L. (1994). 'Managing for organizational integrity', *Harvard business review*, 72(2), p. 113. In: Karssing, E.D. (2006). *Integriteit in de beroepspraktijk*, Assen: Koninklijke Van Gorcum

HOOFDSTUK

17

Morele
Psychologie

17. MORELE PSYCHOLOGIE & PERCEPTIE

MORELE PSYCHOLOGIE THEORIE	OPDRACHTEN
- Theorie Morele Psychologie: - verschillen in perceptie - moraal is groepsbepaald (Naomi Ellemers) - herkennen verschil in perceptie in dagelijks leven	Opdracht Morele Psychologie in Nieuwsberichten Opdracht Tegenovergestelde visie -Foto's
MORELE PSYCHOLOGIE MODEL	OPDRACHTEN
Model: Patronen Morele Psychologie - Theorie Morele Psychologie: Begrippen - Herkennen begrippen in social media - Herkennen begrippen in video - Herkennen begrippen in debat - Herkennen begrippen in kranten - Toepassen begrippen in eigen praktijk (bewust)	Opdracht Begrippen herkennen Nieuwsberichten Opdracht Begrippen herkennen Video (Trump) Opdracht Morele Psychologie in debat Opdracht Morele Psychologie herkennen Krantenartikelen Opdracht Morele psychologie bewust inzetten in de praktijk. Voorbeeld Plan Einstein

17.1 THEORIE VAN MORELE PSYCHOLOGIE EN PERCEPTIE

Voor het geven van een training van morele psychologie voor professionals is het uiteraard niet mogelijk om een volledige introductie te geven in het vakgebied van de morele psychologie. Daarom hebben we voor deze training een selectie gemaakt van een aantal belangrijke bevindingen vanuit recent onderzoek naar morele psychologie, die ook toegepast kunnen worden door de deelnemers zelf in hun werk en waar de deelnemers zich in kunnen ontwikkelen op individueel- en groepsniveau tijdens de training- en intervisiesessies.

Om die reden is er in deze training gekozen om een beperkt aantal kernnoties te beschrijven in onderstaande paragraaf 'theorie van de morele psychologie', namelijk:

- Hoe verschillen in perceptie en diversiteit in het verwerken van informatie kunnen leiden tot verschillen in gedrag en het maken van beslissing bij het begeleiden van cliënten.
- Hoe morele psychologie in groepen de relaties van begeleiders in hun werk kunnen beïnvloeden en de patronen die je daarbij kunt waarnemen.
- Hoe morele psychologie het nemen van beslissing bij het zoeken naar een 'goede' keuze en goed perspectief op langer termijn kan beïnvloeden.

Naast deze kernnoties is een model ontwikkeld, het model Patronen Morele Psychologie. In dit model zijn een aantal begrippen uit de morele psychologie weergegeven, daarnaast kan het model gebruikt worden bij de analyse van gesprekken. Omdat het domein van de morele psychologie complex is, is er een samenvatting gemaakt die de deelnemers bij het analyseren van de patronen bij de hand kunnen houden (zie handreiking 'patronenboekje'). Voor meer informatie en begrip van de actuele stand van zaken in de morele psychologie verwijzen we naar de aanbevolen 'literatuur'.

VERSCHILLEN IN PERCEPTIE

Onze waarneming en perceptie kan per moment wisselen, door gevoelens of gedachten die in ons brein actief worden, die maken dat we anders gaan kijken naar een persoon, object of groep. Een eenvoudig voorbeeld: als in een prettig gesprek met iemand die je sympathiek lijkt die persoon onverwacht iets abjects zegt of doet waar je je totaal niet in kunt vinden, kan het beeld van de ander direct omslaan in een negatief beeld van die ander. In je hersenen worden dan andere delen actief die helpen dat je alertheid toeneemt, meer afstand tot de persoon houdt, diens woorden meer kritisch analyseert, en de persoon een stuk in je achting zakt, qua sociale status en morele status. Die duidelijke omslag en verandering in perceptie ervaar je niet altijd bewust in dagelijkse situaties, soms gebeurt dit achteraf als je reflecteert op een situatie, of als het abjecte nogmaals naar voren komt in een gesprek of gedrag en je daarna een patroon gaat zien in het gedrag.

ONTWIKKELING VAN PERCEPTIE

Dat perceptie sterk context- en tijdsafhankelijk is, is vooral zichtbaar tijdens de ontwikkeling van moraal in de kindertijd. De pedagoge Selma Fraiberg legt dit uit aan de hand van een voorbeeld hoe een kind zich ontwikkelt in de perceptie van een krokodil (zie PowerPoint), maar het kan uiteraard ook met een ander voorbeeld. Ze beschrijft in *'De magische wereld van het kind'* hoe een kind in de loop van diens ontwikkeling steeds anders naar een krokodil gaat kijken (Fraiberg, 1996). Haar kernnotie is dat perceptie zich ontwikkelt en verandert, ook visueel: een kind van 4 ziet andere vormen van goed en kwaad dan een kind van 12, dat vinden we niet vreemd, maar hetzelfde kind ziet ook daadwerkelijk een andere krokodil en de perceptie ontwikkelt zich voortdurend. Van andere volwassenen denken we vaak dat deze een vaste moraal heeft, maar dat is minder het geval dan we denken – perceptie en opvattingen over goed en kwaad zijn afhankelijk van de context en de mensen die we spreken.

MORELE PSYCHOLOGIE IS GROEPSBEPAALD

Naomi Ellemers heeft een aantal belangrijke noties op een rij gezet over de rol van morele psychologie in groepen:

- In ons sociale leven hechten we ons aan groepen en aan gedachten over (sub)groepen, de verhalen over goed en kwaad verbinden we aan groepen. Moraal ontwikkelt zich in groepen: in de opvoeding zal een jong kind leren welke mensen of gedragingen goed of slecht zijn, door de feedback die het krijgt op gedrag en ook later in ons leven door mensen om ons heen benadrukken wat goed en verkeerd is om te doen, te zeggen, en met wie om te gaan.
- Een essentiële notie in het onderzoek naar morele psychologie is dat er bij het waarnemen van de wereld om ons heen een voortdurend proces gaande is waarbij we de ingroup-outgroup kenmerken verwerken en checken. Wie zijn mogelijke vrienden en wie vormen een mogelijke bedreiging?
- We checken voortdurend wie ingroup en outgroup zijn, en koppelen deze aan wij-zij frames in taal en beelden, bewust en onbewust. Deze kunnen invloed hebben op de perceptie van de ander en de interrelationele dynamiek (Ellemers, 2017; Ellemers et al., 2019; Ellemers & van Nunspeet, 2020).

Hieronder zie je een tweetal dia's met voorbeelden van begrippen die onze moraal in ons dagelijks werk kunnen triggeren, zie figuur 6 en 7 (naar: Ellemers, 2017; Ellemers et al., 2019; Ellemers & van Nunspeet, 2020; Molenberghs, 2022).

In de eerste dia zie je een aantal kolommen met aanduidingen van goede of slechte zaken.

- In de eerste kolom zie je het woord bias: hieronder vallen alle personen of objecten met een goede of positieve lading (biased identified objects – Molenberghs, 2022).
- In de tweede kolom zie je dat we goede groepen onderscheiden van andere groepen, die minder of anders of slechter zijn, zoals we die bijvoorbeeld in onze gesprekken aanduiden met wij en zij. NB Dit is een normale wijze waarop onze hersenen informatie over ingroup en outgroup verwerken, dus het is niet altijd zo dat het praten over de outgroup betekent dat het een mindere groep is, echter zoals we in de tweede dia gaan zien, wordt de informatie als we een outgroup waarnemen, door de hersenen wel slechter verwerkt, waardoor er wel nadelige situaties ontstaan zoals dat minder goed onthouden wordt wat de outgroup zegt.
- In de derde kolom zie je dat we elkaar vaak wijzen op goede of slechte keuzes/daden/acties die iemand zou moeten doen (moral action);
- in de laatste kolom zie je dat we in ons taalgebruik wijzen op goed of slecht perspectief of een uitkomst of situatie. Verderop volgt nog een diepgaandere uitleg van deze begrippen.

In de tweede dia is zichtbaar de perceptie van moreel en sociaal-emotioneel geladen begrippen kan leiden tot moreel-psychologische dynamieken, die alleen al kunnen ontstaan door te denken aan begrippen of deze te horen of erover te spreken

Wat betreft die dynamieken is van belang te weten dat er sprake is van asymmetrische verwerking van ingroup en outgroup-kenmerken in het brein:

- de ingroup-kenmerken bepalen je moraal en deze herhalen we in gesprekken met elkaar;
- outgroup-kenmerken (zij) horen en onthouden we minder goed, en herlabelen we makkelijker (Han, 2022).

De hier beschreven dynamieken en het ontwikkelde model dat volgt in hoofdstukken 17 en 18, zijn ook beschreven in een andere publicaties van de auteurs van deze manual (De Jong & De Jong, 2023), om toepassingen te kunnen maken volgt hieronder een samenvatting daarvan en volledige overname van enkele gedeeltes (deze zijn met een asterix * aangegeven).

Figuur 6 | Voorbeelden begrippen met morele lading

BIAS Positieve gevoelens	IN-GROUP (WIJ)	KEUZE/STAP	MEERZIJDIG PERSPECTIEF Positief
ik leuke persoon ideaal/missie	leuke collega's fijne partners in het werkveld ons soort mensen	goede keuze	hier moet het naar toe
BIAS Negatieve gevoelens	OUT-GROUP (ZIJ)	KEUZE/STAP	MEERZIJDIG PERSPECTIEF Negatief
slecht vervelend iemand pijnlijke gevoelens falen /onmacht vreemd of abject gedrag	onprettige mensen moeilijke groepen die anderen	slechte keuze geen optie	negatief geladen context of uitkomst

Figuur 7 | Voorbeelden van moreel-psychologie dynamiek

BIAS Positieve gevoelens	IN-GROUP (WIJ)	KEUZE/STAP	MEERZIJDIG PERSPECTIEF Positief
Hier werken we hard voor	Deze frames bepalen je moraal Deze frames herhalen we	Deze stap pleiten we voor, dit moet gedaan worden!	Dit is van belang, zijn waarden of situaties met positieve uitkomst
BIAS Negatieve gevoelens	OUT-GROUP (ZIJ)		MEERZIJDIG PERSPECTIEF Negatief
Hier blijven we liever vandaan (distantie) Bij te veel pijn vermijden we	Deze frames: • Horen we minder • Onthouden we minder goed • Herlabelen we makkelijker	Dit is een minder goede keuze of optie, vaak blinde vlek	Dit is een negatief of doemscenario 'Dat moet niet de uitkomst zijn van alles...'

HET PATRONENMODEL

Het patronenmodel kan behulpzaam zijn om in gesprekken interactiepatronen te analyseren. Het model geeft inzicht in hoe we in ons denken en handelen soms kunnen blijven steken in botsingen tussen ingroup-outgroup of goede en slechte keuze etc. De botsingen worden vooral zichtbaar in polariserende gesprekken of debat. Een aantal vaak voorkomende patronen wordt beschreven in het volgende hoofdstuk. In de trainingsdagen zal duidelijk worden dat we in ons dagelijks leven en werk in vrijwel elk gesprek uitspraken over het 'goede' zullen tegenkomen. Deze kunnen, meestal onbewust, voor wrijving zorgen in samenwerkingsrelaties. Bijvoorbeeld als iemand zegt:

"Dat is een goed persoon".

"Dat zijn goede collega's of dat is een goede groep asielzoekers om te begeleiden".

"Dat is goed, beter of de beste actie om te doen".

"Dat is een goed lange termijn perspectief of juist een slecht lange termijn perspectief".

Het patronenmodel maakt duidelijk welke botsingen en interactiepatronen er ontstaan rondom goed of slecht handelen in de begeleiding. Er is veel debat tussen wetenschappers over de mate waarin het mogelijk is om voor mensen die onder druk staan deze patronen en gedrag dat eruit voortvloeit te corrigeren.

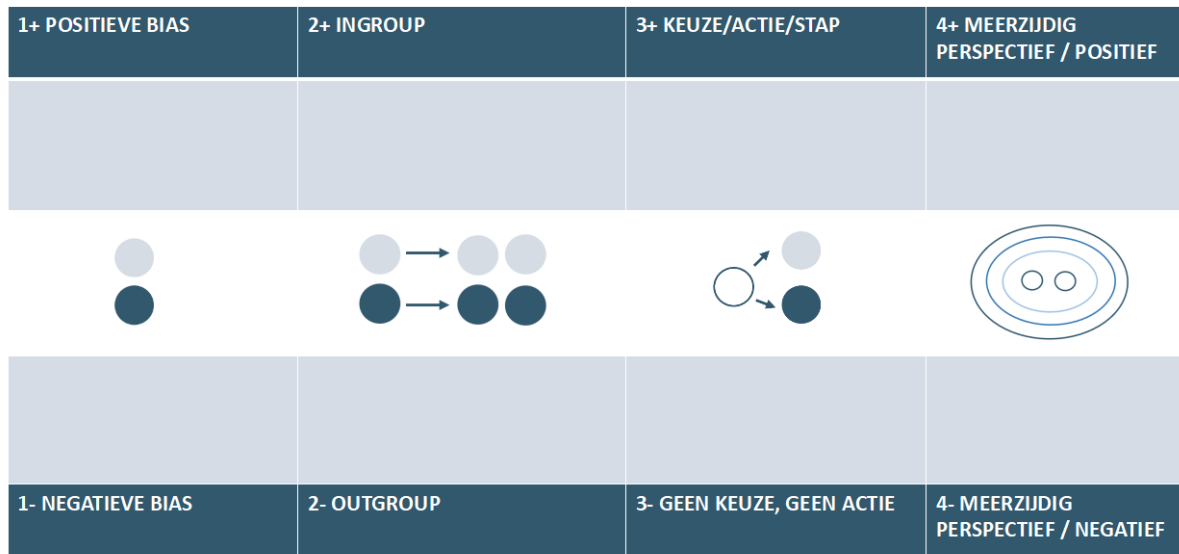
Sommige wetenschappers gaan ervan uit dat mensen vooral worden geleid door snelle gevoelens van goed en kwaad (o.a. aanhangers van het sociaal intuïtionisme), anderen benadrukken dat er door bewuste reflectie gedrags- of gesprekspatronen gecorrigeerd kunnen worden vanuit de visie dat mensen rationele wezens zijn.

In de neuropsychologie worden beide routes in het brein beschreven: én affectief-perceptuele vormen van proces verwerking in het brein én cognitief-evaluatieve routes. Zo kun je direct sterke gevoelens van empathie ervaren bij het zien van een kind of kwetsbaar persoon in nood, maar kunnen deze gevoelens ook opgeroepen worden na enig nadenken over hoe ernstig een situatie voor iemand die er niet direct kwetsbaar oogt.

Voor de ontwikkeling van morele competenties in de training richten we ons met name op onderstaande punten:

- Het herkennen in de praktijk van **een positieve bias**: een sterk gevoel dat iets goed is, een goede persoon, goede collega of leuk persoon, of juist **een negatieve bias** (bijvoorbeeld een vreemd, zielig of slecht persoon).
- Het (vaak onbewust) onderscheid maken in taal tussen **ingroup en outgroup**, (mensen met wie we ons verbonden voelen of juist negatieve associaties).
- Het verhelderen van voorgenomen **acties** (of stappen).
- Het koppelen van mogelijke acties aan effect op de situatie en het perspectief van degene die begeleid wordt.

Figuur 8 | Patronenmodel Morele Psychologie



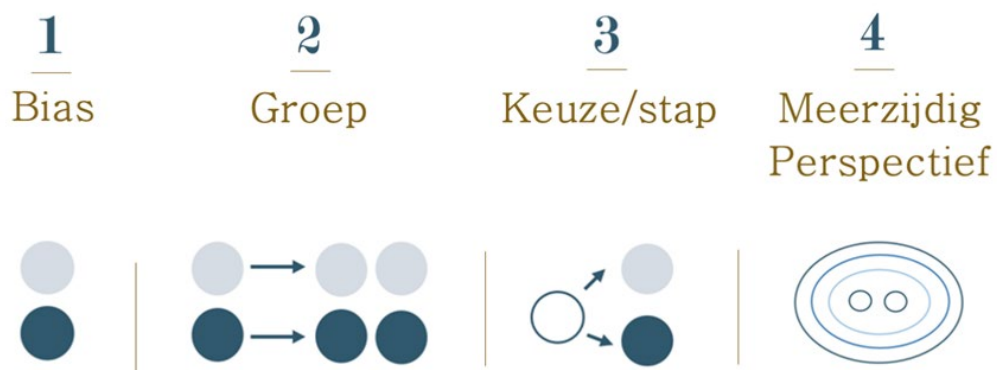
Overgenomen uit: De Jong & De Jong (2023). Morele Psychologie in patronen. Handreiking voor begeleiders van asielzoekers en statushouders i.h.k.v. ESF-project 'Your Global Future', CHE

BEGRIPPEN UIT PATRONENMODEL *

In het model zie je een aantal begrippen in de kolommen:

- Bias
- Ingroup-outgroup
- Keuze/stap (morele acties of stappen)
- Meervoudig perspectief (belangen van een ander te wegen, vanuit diens perspectief)

Alle begrippen kunnen een positieve lading of negatieve lading krijgen. Hieronder volgt een toelichting per begrip en hun effect op onze interacties.



BIAS *

Dagelijks ontvangen we prikkels die ons aanzetten tot het ervaren van emoties. Dit kunnen visuele prikkels zijn zoals bij het zien van gezichten of verbale prikkels zoals woorden die je hoort in een gesprek of geschreven taal.

Hierdoor leren we allerlei gevoelens te verbinden aan mensen, objecten, gedragingen etc. De gevoelens die verbonden worden met die beelden of woorden kunnen positief zijn zoals blijdschap en enthousiasme maar ook negatief, zoals bijvoorbeeld gevoelens van angst of afschuw. Positieve gevoelens zetten ons aan tot waardering, idealisering en proberen ons dichterbij een individu te brengen. Gevoelens die ons bij een individu aanzetten tot distantie zijn: afschuw, agressie, geconfronteerd worden met abject gedrag, etc.

Deze gevoelens kunnen bewust of onbewust ons gedrag in ons dagelijks leven beïnvloeden, waardoor we een vooringenomenheid hebben ten aanzien van bepaalde gebeurtenissen, personen, objecten en concepten. Je spreekt dan van een positieve of negatieve bias.

Een bias ligt niet vast: een positieve bias kan veranderen in een negatieve bias of andersom afhankelijk van de context, doordat steeds andere emoties geactiveerd worden door visuele en verbale prikkels. Als we naar een bepaalde persoon onbewust een negatieve bias hebben, of juist een te grote positieve bias en daardoor met te weinig distantie te werk gaan. Dit kan de kwaliteit van de begeleiding beïnvloeden. Het bewust zijn van bias en de gevolgen hiervan kan worden beschouwd als een eerste stap richting het kunnen aanpassen van ons gedrag op wat er in een specifieke situatie nodig is.

Bias

1+ Positieve bias

Positieve gevoelens en emoties vormen de kern van een positieve bias (1+). Dit zijn bijvoorbeeld gevoelens van blijdschap en enthousiasme ten opzichte van objecten, gebeurtenissen en mensen. Deze gevoelens zetten ons aan tot waardering, idealisering en nabijheid.



1- Negatieve bias

Negatieve gevoelens en emoties vormen de kern van negatieve bias (1-). Dit zijn bijvoorbeeld gevoelens van boosheid, verdriet of afschuw ten opzichte van objecten, gebeurtenissen en mensen. Deze gevoelens zetten ons aan tot aversie en distantie.

INGROUP-OUTGROUP *

De groepen waarmee we ons verbonden voelen en identificeren beschouwen we als onze in-group, en de groepen waartoe we ons niet mee verbonden voelen beschouwen we als outgroup. Naar een outgroup houden we afstand en ervaren we gevoelens van onveiligheid, bij een ingroup neigen we naar nabijheid en ervaren we gevoelens van verbondenheid.

Onze perceptie van wie behoort tot de ingroup en de outgroup wordt weliswaar ontwikkeld door onze opvoeding maar ligt daarmee niet vast, deze kan fluctueren afhankelijk van de situatie.

“Hoe we handelen verschilt op basis van welke ingroup en outgroup we omarmen en wie er op dat moment in onze aanwezigheid is. We checken in situaties voortdurend wat er van ons verwacht wordt” (Ellemers & van Nunspeet, 2020; Ellemers et al., 2019).

In ons dagelijks leven hebben we de neiging gedachten en opvattingen van onze ingroup te herhalen, terwijl we gedachten over iemand uit een outgroup minder goed onthouden en informatie die in hun voordeel is, ook makkelijker kunnen herlabelen tot iets negatiefs.

We hebben beide begrippen, ingroup en outgroup nodig om in allerlei soorten relatie-dynamieken te kunnen functioneren, gevaar van outgroups te ontwijken en duurzame relaties met ingroups te versterken.

2 Groep



2+ Ingroup

Groepen waartoe we ons verbonden voelen (2+) beschouwen we als onze ingroup. We neigen bij deze groep naar nabijheid en ervaren gevoelens van verbondenheid, daarnaast kunnen we onszelf gemakkelijker identificeren met deze groep. Onze gedachten over de ingroup onthouden we sneller en herhalen we vaker.

2- Outgroup

Groepen waartoe we ons niet verbonden voelen (2-) beschouwen we als onze outgroup. We neigen bij deze groep naar distantie en ervaren gevoelens van vervreemding en onveiligheid, we kunnen ons moeilijker identificeren met deze groep. Onze gedachten over de outgroup onthouden we minder goed en herlabelen we gemakkelijker.

KEUZE/STAP (MORAL ACTION) *

Wanneer we ons in een situatie begeven maken we een inschatting van wat een handelingsoptie zou kunnen zijn. We maken een snelle afweging van keuzesopties en kunnen pleiten voor een keuze of stap die we op dat moment als 'de goede keuze' of 'de 'juiste keuze' ervaren (3+). We hebben de neiging om opties die we als minder goed beschouwen (3-) kritisch te benaderen, niet te noemen of zelfs expliciet aan te geven dat iemand een keuze 'niet mag' maken.

De keuze of stap die we als goed ervaren roept positieve gevoelens op en krijgt meer aandacht.
De keuze of stap die we als minder goed ervaren roept aversie op en lijkt ons te blokkeren om verder na te denken over handelingsopties.

Of we een keuzemogelijkheid hebben en hoe we tot die beslissing komen vloeit voort uit hoe de keuze wordt gepresenteerd, geframed. Een positieve of negatieve bias kan ons handelen beïnvloeden en ook ons denken over welke keuzesopties er in een situatie beschikbaar zijn. In de praktijk is een universeel patroon dat wanneer we een gewond of kwetsbaar persoon zien we direct goed willen handelen (3+).

3

Keuze/stap

3+ Goede actie keuze

Wanneer we ons in een situatie begeven of meedenken met wat een ander zou kunnen doen maken we een inschatting van wat een handelingsoptie zou kunnen zijn. De keuze of stap die we als goed ervaren (3+) roept positieve gevoelens op en krijgt meer aandacht. Slechte opties vinden we lastiger om te doordenken.



3- Slechte keuze of geen keuze

De keuze of stap die we als minder goed ervaren (3-) roept aversie op en lijkt ons te blokkeren om verder na te denken over handelingsopties. We hebben de neiging om opties die we als minder goed beschouwen kritisch te benaderen, niet te noemen of zelfs expliciet aan te geven dat iemand deze keuze niet mag maken.

MEERZIJDIG PERSPECTIEF/SITUATIE/UITKOMST *

Als we een situatie beschrijven hebben we de neiging om waarden en belangen te benoemen die er in bepaalde situaties toe doen en deze tegen elkaar af te wegen eindigend in een conclusie dat er een positieve (4+) of negatieve uitkomst (4-) bereikt wordt voor betrokkenen.

Bijvoorbeeld als we zeggen:

- 4+ dit is waar ik naar streef, dat de situatie in plaats X voor deze vluchtelingen beter wordt;
- 4- de situatie is hopeloos en de factoren die dit veroorzaken zijn moeilijk te beïnvloeden bij deze client. Er is weinig perspectief.

Soms maken we belangen of factoren die voor ons van belang zijn voor een oordeel over de situatie expliciet, soms noemen we slechts delen hiervan. Bijvoorbeeld als we zeggen: “In die situatie moet je niet terecht komen”.

Wanneer we meerzijdig, vanuit het perspectief van de cliënt of andere betrokkenen naar een situatie kunnen kijken en factoren die de situatie beïnvloeden kunnen afwegen, kan dit bijdragen aan de kwaliteit van de begeleiding in de praktijk. Vandaar dat we in deze training de situatiebeschrijving aanduiden met de term ‘meerzijdig perspectief’.

4 Meerzijdig Perspectief



4+ Goede uitkomst

Als we een situatie beschrijven hebben we de neiging om waarden en belangen te benoemen die er in bepaalde situaties toe doen en deze tegen elkaar af te wegen. Zo'n uiteenzetting kan eindigen met een conclusie dat er een positieve uitkomst is voor alle betrokkenen (4+).

4- Slechte uitkomst

Het meerzijdige perspectief kan ook eindigen met de conclusie dat er geen positieve uitkomst is voor alle betrokkenen (4-).

17.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | MORELE PSYCHOLOGIE N.A.V. FOTO'S

Bij morele psychologie denken we vaak aan uitgewerkte ideeën over goed en kwaad zoals je die tegenkomt in een religie of levensvisie, maar in de praktijk gaat het vaak om onbewuste gedachten over goed en kwaad die ontstaan naar aanleiding van het zien van beelden, foto's of berichten. Zoals bijvoorbeeld 'goed' je werk doen of wat 'goede mensen' zijn bijvoorbeeld collega's of asielzoekers.

- Bekijk de foto's en kies er één uit.
- Beschrijf wat je ziet en je belangrijk vindt en van waarde in die foto.
- Geef een voorbeeld van een tegengestelde perceptie van diezelfde foto die een ander zou kunnen zien.

OPDRACHT | MORELE PSYCHOLOGIE IN KRANTENBERICHTEN

Lees de krantenberichten en noteer de begrippen uit het patronenmodel die je herkent in de tekst. Het gaat om de begrippen:

- positieve bias of negatieve bias
- ingroup-outgroup
- voorgenomen stap/actie
- meervoudig perspectief

OPDRACHT | MORELE PSYCHOLOGIE IN VIDEOFRAGMENT (SPEECH TRUMP)

Bekijk een videofragment van iemand die voor een publiek een gepassioneerde redevoering houdt, om te oefenen met het herkennen van bias, en ingroup-outgroup-patronen, bijvoorbeeld van een politicus. In de PowerPoint hebben we een redevoering van president Trump op 6 januari 2020 als voorbeeld genomen.

- Welke begrippen uit de morele psychologie herken je?
(bias/ingroup- en outgroup/actie/meervoudig perspectief)

OPDRACHT | MORELE PSYCHOLOGIE IN DEBAT (ASIELZOEKERS/STATUSHOUDERS)

Vanuit debatten over asielzoekers zijn begrippen verzameld en in het model geplaatst.

Wat vind je van de termen die hier staan? Kun je dit aanvullen met termen die je tegenkomt die gebruikt worden in privésituaties zoals op feestjes, of op social media, of op je werk?

Zijn er termen die je lastig vindt om te horen (bijvoorbeeld 'gelukszoekers', of 'kwetsbare mensen') en hoe ga je daarmee om?

OPDRACHT | MORELE PSYCHOLOGIE - KRANTENANALYSE

Analyseer in tweetallen de krantenartikelen. Arceer de begrippen bias, ingroup/outgroup etc. met een verschillende kleur stift. Tijd: 15 minuten. Daarna bespreken we in de groep wat opvalt:

- Welke begrippen worden er in jouw artikel gebruikt?
- In welk artikel zijn er begrippen vooral op niveau 1 en 2?
- Waar zie je niveau 3 en 4? Soms zegt dit iets over de complexiteit, maar zeker niet altijd.
- Wat valt je op in jouw artikel?

OPDRACHT | MORELE PSYCHOLOGIE BEWUST INZETTEN IN DE PRAKTIJK (PLAN EINSTEIN)

Je kunt begrippen uit de morele psychologie ook bewust inzetten in je werk. Check de dia met voorbeelden uit project Plan Einstein. Ga in gesprek over het bewuste inzet en gebruik van kennis uit de morele psychologie in je organisatie en in hoeverre je de inzet daarvan acceptabel vindt.

Instructie bij de opdracht: In de PowerPoint worden voorbeelden van frames die bewust gecreëerd worden om inclusie te bevorderen.

- Hoe vind je dat het hier is gedaan? Heb je suggesties hoe je frames voor je eigen organisatie zou kunnen inzetten of gebeurt dat al? Of zijn er negatieve frames waar je last van hebt?

GESPREKSVRAGEN

- **Niveau 1:** Heb je voorbeelden van positieve of negatieve bias?
- **Niveau 2:** Welke labels worden er gebruikt bij het aanduiden van bepaalde groepen in je organisatie? Welke hebben voor jou een outgroup lading?
- **Niveau 3:** Soms zeggen mensen tegen elkaar dat ze geen keuze hebben. Waar zie je dat gebeuren?
- **Niveau 4:** In je werk zul je vaak zoeken naar het wegen van de belangen van een ander vanuit zoveel mogelijk diens perspectief en daarbij factoren betrekken die van belang zijn als materiele middelen of immateriële bronnen (familie, netwerk etc.). Dit kan in de praktijk bij bepaalde cliënten ingewikkeld zijn, ook in de gespreksvoering. Kun je voorbeelden geven hoe je dit in de praktijk aanpakt?

BRONNEN

Ellemers, N. (2017). *Morality and the Regulation of Social Behavior*. Routledge.

Ellemers, N. & Van der Toorn, J. (2015). Groups as Moral Anchors. *Current Opinion in Psychology*. 6. 10.1016/j.copsyc.2015.08.018.

Ellemers, N., van der Toorn J., Paunov, Y., & van Leeuwen. T. (2019). The Psychology of Morality: A Review and Analysis of Empirical Studies Published From 1940 Through 2017. *Personality and Social Psychology Review*. 23(4):332-366. <https://doi.org/10.1177/1088868318811759>

Ellemers, N., & Van Nunspeet, F. (2020). Neuroscience and the social origins of moral behavior: How neural underpinnings of social categorization and conformity affect everyday moral and immoral behavior. *Current Directions in Psychological Science*, 29(5), 513–520.

Han, S., (2022). Ingroup bias in empathy and its relationship with social behaviour. A sociocultural neuroscience perspective. In: Molenberghs, P., (Ed.) (2022). *The Neuroscience of Intergroup Relations: Global Perspectives on the Neural Underpinnings of Intergroup Behaviour, Ingroup Bias and Prejudice*. 10.4324/9781003042426.

Molenberghs, P. (Ed.) (2022). *The Neuroscience of Intergroup Relations. Global Perspectives on the Neural Underpinnings of Intergroup Behaviour, Ingroup Bias and Prejudice*. RoutledgeEditors

HOOFDSTUK

18

Morele Psychologie

ALGEMENE PATRONEN

18. MORELE PSYCHOLOGIE & ALGEMENE PATRONEN

MORELE PSYCHOLOGIE -ALGEMENE PATRONEN	OPDRACHTEN
- Morele Psychologie: Theorie Algemene patronen - Patroon A t/m E in gesprekken - Herkennen patronen in sociale media - Theorie: inclusie- en exclusiepatronen - Herkennen patronen in inclusie- en exclusieprocessen - Fragment uit het parlementair debat bekijken en herkennen van patronen - Herkennen van Algemene Patronen n.a.v. stellingen - Herkennen van patronen bij jezelf	Opdracht Algemene Patronen in Nieuwsberichten Opdracht Patronen/polarisatie social media -Kim Tsai Opdracht Herkennen patronen in debat Stellingen Opdracht Reflectievragen

18.1 THEORIE

Aan de hand van het model zijn een aantal algemene en veelvoorkomende patronen te ontdekken in interacties tussen professionals die je kunt herkennen in diverse situaties, bijvoorbeeld wanneer je op tv naar een parlementair debat kijkt, een nieuwsartikel leest, of een gesprek met een collega voert. Een aantal van die algemene patronen (Patroon A t/m E) zijn hieronder beschreven.

THEORIE ALGEMENE PATRONEN*

Patroon A

Patroon A, van 1+ naar 2+ en 3+, kan zichtbaar worden als iemand (bijvoorbeeld een leidinggevende) ervoor pleit dat er iets gedaan wordt. Er wordt gestart met de positieve bias waarin de ervaring van het individu centraal staat (1+) vervolgens worden er argumenten aangehaald die deze positieve bias bevestigen. Daarop kan iemand reageren met patroon B.

Patroon B

Dit patroon, 1-, 2- en 3-, is vaak zichtbaar bij iemand die iets in wil brengen tegen patroon A. Er wordt gestart met een negatieve bias (1-) en volgens worden er argumenten aangehaald die deze negatieve bias bevestigen. Patroon A en B kunnen elkaar steeds afwisselen als mensen het met elkaar oneens zijn. Er dan ook andere patronen mogelijk, bijvoorbeeld C tot en met E.

Patroon C

Bij dit patroon start iemand bij het punt dat er voor een persoon geen optie is [3-], vervolgens kijkt diegene hoe het perspectief verbeterd zou kunnen worden en gaat dan lobbyen voor zijn cliënt door de 1+, 2+ en 3+ route te volgen. Als eerste probeert hij de positieve bias bij zijn collega ten aanzien van deze cliënt te versterken (1+), de relatie met de collega te verstevigen (2+) en deze collega te stimuleren tot een actie (3+) waarvan de begeleider hoopt dat deze echt verschil gaat maken voor de cliënt.

Patroon D

Bij dit patroon start degene met morele verontwaardiging over de slechte situatie van het systeem en stelt dat het systeem faalt (4-). Vervolgens denkt diegene veel na over wat er zou moeten veranderen zodat het systeem wel zou kunnen werken en gunstiger uitpakken voor deze unieke cliënt. Tot slot bereid deze persoon een set gerichte acties voor (3+) die deze voorlegt aan zijn gesprekspartner.

Patroon E

In dit patroon zien we dat mensen het narratief starten vanuit onvrede en persoonlijke gevoelens van bijvoorbeeld frustratie of aversie. Men definieert zichzelf als een outgroup die elkaar opzoekt en zich daarna als ingroup presenteert. Men gaat vanuit zo'n subgroep, als men zich verbonden weet met meerderen, in discussie met het dominante narratief van A of leggen een alternatief goed plan voor. Wat opvalt bij dit patroon is de ervaren onveiligheid en het nog geen actie durven ondernemen vanuit de outgroup positie.

18.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | HERKENNEN PATRONEN

Eerst keken we naar losse begrippen in het model zoals bias en ingroup/outgroup. Nu gaan we kijken naar grotere en veel voorkomende patronen die je kunt herkennen in krantenberichten of debatten met behulp van deze begrippen. Laten we eens kijken naar patronen in berichten op sociale media. Een veelvoorkomend patroon is een opeenvolging van 1+ 2+ -3+ :

Voorbeelden:

"Ik heb leuk werk (1+), met leuke mensen (2+), en doe een aantal nuttige projecten (3+).

"Ik vind Youssef een kansrijke asielzoeker (1+), hij komt uit een goed gezin (2+), en maakt goede keuzes voor zichzelf (3+).

Opdracht: lees een bericht op social media of bekijk een video en ga na of je onderstaande algemene patronen A en B herkent:

Patroon A: Positieve Bias (1+) -> Ingroup (2+) -> 'Goede' actie (3+)
of

Patroon B: Negatieve Bias (1-) -> Outgroup (2-) -> Geen keuze of onjuiste keuze (3-)

OPDRACHT | HERKENNEN PATRONEN SOCIAL MEDIA (KIM TSAI)

Met deze oefening starten we met het herkennen van patronen. Dit doen we met materiaal waarin debat zichtbaar wordt of de mening van voor- en tegenstanders.

Opdracht: Bekijk het LinkedIn bericht van Kim Tsai (zie notitieblad).

Start met het markeren van de begrippen uit het model in de tekst (met vilstift arcen).

Ga na of je de moreel-psychologische begrippen herkent in de tekst;

bespreek daarna met een duo hoe dit bij kan dragen aan inclusie- en exclusiedynamieken.

OPDRACHT | HERKENNEN PATRONEN IN DEBAT (ADHV STELLINGEN)

We gaan kijken naar een videofragment uit een parlementair debat.

Bekijk het fragment 2x om te zien of je een van de patronen kunt ontdekken zoals als bijvoorbeeld een patroon A: 1+2+3+ of een patroon B: 1-2-3- .

Tip: Dit gaat sneller dan een bericht dat je leest, je moet je baseren op de gesproken taal, dus houdt pen en papier bij de hand als je e.e.a. wilt noteren.

Instructie deelnemers: Beluister het fragment en ga na, eventueel met 'het patronenboekje' ernaast (Morele Psychologie in patronen) of je algemene patronen ziet, (bijvoorbeeld het patroon: 1+ 2+ 3+ of 1- 2- 3-.



The polarisation and politicisation of asylum and refugee issues has grown.

“We need to recognise affect and emotion as an integral part of our relationships, in order to avoid one of two things: 1 the demonization of the other or 2 the romanticisation of the other. In an increasingly fragile world, a third way appears out of reach, as each side becomes entrenched and stuck in their own views.

The demonisers highlight excessive cultural differences, suspect most asylum seekers are fake or engaged in terrorism, are still asking why there are more single men than families asking for asylum and continue to complain that asylum seekers have better telephones than they do, get priority housing, free transport and more help than the host country's own citizens, especially old people.

In fact, in a previous online conversation in which I engaged, the demonisers questioned why asylum seekers don't work but receive benefits, (of course not knowing that during the asylum procedure you are NOT allowed to work), insisted that asylum seekers should use the normal visa route in order to migrate legally, and noted that if they fail to do so, they should be left to drown in the sea.

The romanticisers fail to recognise real and potentially problematic cultural and religious differences, believe everyone is a traumatised victim with no agency, who requires saving, and presupposes that every asylum seeker that they help is going to do their best to flawlessly integrate into the host society, and if they fail, it is certainly not the fault of the asylum seeker.

Of course, the demonisers start out disappointed at what they perceive to be an already failing system that favours the stranger over their own. And many romanticisers end up disappointed and burnt out when they realise that the issue is far more complex than they ever imagined it to be. They choose to stick with black and white thinking; avoiding thereby the hard work involved in questioning your own paradigms and prejudices whilst continuing to blame the other side. This is toxic fragility. The solution is learning to live with ambiguity and paradox, in order to face uncertainty with wisdom and courage. It demands critical self-reflection, a willingness to make mistakes and the capacity to listen to the other. If we do not learn to embrace both sides by walking the path of courage, we will never develop beyond our old ways of thinking and doing”.

#toxicfragility #pathofcourage #thirdway #affectmatters

Dr. Kim Tsai

Met toestemming overgenomen van Kim Tsai: 'Toxic Fragility'
Tsai, K. (2019, 12 augustus). *Toxic Fragility: embracing ambiguity*. [Bericht]. LinkedIn. Geraadpleegd op 16 juli 2022 van https://www.linkedin.com/pulse/toxic-fragility-embracing-ambiguity-kim-tsai-phd-msc/?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card&originalSubdomain=nl

OPDRACHT | HERKENNEN VAN ALGEMENE PATRONEN A T/M F (ADHV STELLINGEN)

Bespreek de stellingen (zie PowerPoint) en ga in discussie. Analyseer na het gesprek:

- Welke begrippen uit de morele psychologie herken je in de discussie?
- Waarover ontstaan in het gesprek botsingen (bijvoorbeeld op niveau 1) of inclusie- en exclusiedynamieken?
- Zie je patronen voortkomen uit bias of verschillen in ingroup-outgroup?
- Zie je een van de algemene patronen (A t/m F) terugkomen in het gesprek? (bijvoorbeeld patroon A en daarna patroon B)

OPDRACHT | REFLECTIEVRAGEN

1. Als je nadenkt over de begeleiding die jij geeft, waar zie jij bias en ingroup-outgroup frames bij bepaalde subgroepen?
2. Welke groepen zijn makkelijker te begeleiden dan andere?
3. Wat zijn mogelijke positieve en negatieve gevolgen daarvan?
4. Wat helpt er juist wel en wat zeker niet in het omgaan daarmee?

GESPREKSVRAGEN

- Kun je voorbeelden geven van onderwerpen die aanleiding geven in je werk tot inclusie -en exclusiedynamieken?
- Hoe zou je een voor jou ongunstige dynamiek of patroon kunnen doorbreken? Kun je een voorbeeld geven uit jouw praktijk?
- Kun je met behulp van het patronenmodel analyseren waar botsingen ontstaan in discussies over nieuw beleid?

BRONNEN

Ellemers, N. (2017). *Morality and the Regulation of Social Behavior*. Routledge.

Ellemers, N., van der Toorn J., Paunov, Y., & van Leeuwen. T. (2019). The Psychology of Morality:

A Review and Analysis of Empirical Studies Published From 1940 Through 2017. *Personality and Social Psychology Review*. 23(4):332-366. <https://doi.org/10.1177/1088868318811759>

Ellemers, N., & Van Nunspeet, F. (2020). Neuroscience and the social origins of moral behavior: How neural underpinnings of social categorization and conformity affect everyday moral and immoral behavior. *Current Directions in Psychological Science*, 29(5), 513–520.

Han, S., (2022). Ingroup bias in empathy and its relationship with social behaviour. A sociocultural neuroscience perspective. In: Molenberghs, P., (Ed.) (2022). *The Neuroscience of Intergroup Relations: Global Perspectives on the Neural Underpinnings of Intergroup Behaviour, Ingroup Bias and Prejudice*. 10.4324/9781003042426.

Molenberghs, P. (Ed.) (2022). *The Neuroscience of Intergroup Relations. Global Perspectives on the Neural Underpinnings of Intergroup Behaviour, Ingroup Bias and Prejudice*. RoutledgeEditor

Tsai, K. (2019, 12 augustus). Toxic Fragility: embracing ambiguity [artikel]. LinkedIn.

https://www.linkedin.com/pulse/toxic-fragility-embracing-ambiguity-kim-tsai-phd-msc/?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card&originalSubdomain=nl

HOOFDSTUK

19

Begeleiden
in de praktijk

19. BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

19.1 ALGEMENE WERKWIJZE ‘BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK’

ALGEMENE WERKWIJZE

In dit onderdeel van de training werken we toe naar een aantal praktijkgerichte doelen (zie onder). Vaste elementen daarin zijn:

- Lastige kwesties bespreken of onderwerpen waarover de deelnemers in gesprek gaan.
- Het analyseren in gezamenlijk gesprek van kwesties die Moral Distress kunnen geven of moreel-psychologische dynamieken. Dit doen we met behulp van modellen uit de training.
- Evalueren wat ieders visie is om te voorzien welke moreel-psychologische dynamieken kunnen ontstaan in de praktijk door verschillen als gevolg van rol of persoonlijke opvattingen.

DOELEN BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

In sociale praktijken kunnen professionals te maken hebben met complexe vragen en lastige kwesties waar verschillend over gedacht wordt en met een sterke emotionele lading. Dit onderdeel van de training wil daarom bijdragen aan:

- Het doorbreken van ongunstige patronen die in de samenwerking kunnen ontstaan als gevolg van moreel-psychologische dynamiek, en stimuleren tot uitbreiding van het handelingsrepertoire.
- Het hanteren van complexe relatiedynamieken als gevolg van moreel-psychologische patronen (o.a. biaspatronen) die in de begeleiding met de cliënt of in de samenwerking met collega's kunnen ontstaan en uitbreiding van het handelingsrepertoire.

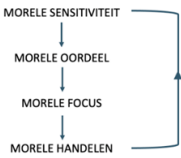
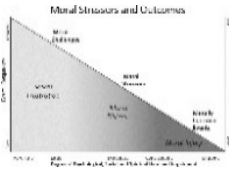
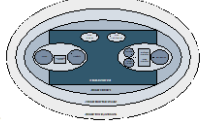
Verderop is een voorbeeld van de algemene werkwijze weergegeven. Dit kan toegepast worden op diverse onderwerpen, bijvoorbeeld op het bijgevoegde interviewfragment.

In de overige paragrafen van dit hoofdstuk zijn een aantal onderwerpen uitgewerkt als voorbeeld:

- Future Free Approach bieden
- Hoop geven (of niet)
- Toekomstbeeld veranderen (of niet).

Wat betreft de keuze voor het gespreksonderwerp is slechts van belang dat het aansluit op vormen van Moral Distress die de professionals ervaren in hun dagelijkse praktijk, en de begeleidingsvragen daarbij. Meer onderwerpen zijn te vinden in de publicaties die genoemd staan onder de aanbevolen literatuur. Met name in de publicaties van van de Johannes Wierstichting (Kramer et al., 2015a, 2015b) zijn veelvoorkomende onderwerpen in de praktijk te vinden. Maar je kunt ook actuele kwesties vinden op internetsites met publicaties over de zorg voor asiel- en statushouders, bijvoorbeeld op de website van de SER.

ALGEMENE WERKWIJZE – BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

Onderwerp	Kies een onderwerp dat Moral Distress oproept waarover alle deelnemers in gesprek kunnen gaan. Een onderwerp dat moreel-psychologische patronen oproept die in groepsverband relevant zijn om te analyseren en waar je als groep begeleiders mogelijk verschillende visies op hebt vanwege belangen die er spelen vanuit de professionele rol of positie in de organisatie.
Analyse	Analyseer met behulp van de modellen de casuïstiek. - Wat gebeurde er in de situatie? - Ga na in hoeverre er sprake is van Moral Distress, Moral Frustration of Moral Injury. - Identificeer welke Morele Domeinen bij het vraagstuk betrokken zijn en of er botsingen zijn tussen Morele Domeinen. - Wat is het ethos van de organisatie? - Ga na welke patronen er ontstaan en waar mogelijk verschil van inzicht kan leiden tot botsingen in bias, ingroup-outgroup etc.  Model: Morele Competenties (Darcia Narvaez, 2006)  Model: Moral stressors and outcomes (Litz & Kerig, 2019)  Model: Analysemodel (De Jong, 2013)  Model: Ethos (Jochemsen & Glas, 1997)  Model: Patronen Morele Psychologie (De Jong & De Jong, 2023)
Uitbreiden handelings-repertoire	Ga na of je als professional of groep professionals tot uitbreiding van het handelingsrepertoire kunt komen, door op zoek te gaan naar nieuwe opties [3+] en samen af te wegen wat er van belang is in deze situatie en het perspectief voor de belanghebbenden zelf daarin [4+/4-].

Voorbeeld fragment – morele psychologie in de praktijk

- 1 *“Binnen mijn vriendengroep hebben we hele discussies over van alles en nog wat.*
- 2 *Het is een gemengde groep zullen we maar zeggen.*
- 3 *Daar zijn ook zeker mensen bij die aanvankelijk zeiden: “jullie zijn een stelletje*
vluchtelingenknuffelaars”.
- 4 *Maar ja, ik probeer het ook-- nou, ik probeer het ook vanuit de andere kant te bekijken.*
- 5 *Het gaat mij niet alleen om het helpen van vluchtelingen of zo. Zo zie ik dat niet.*
- 6 *Het is meer een probleem in mijn omgeving en dan reken ik maar even heel Nederland tot*
mijn omgeving,
- 7 *wat ik leuk vind om op te lossen samen met een heleboel andere mensen.*
Om daar iets in te betekenen.
- 8 *Die oplossing is niet alleen ten bate van vluchtelingen, maar is in mijn ogen zeker ook ten*
bate van de Nederlandse samenleving.
- 9 *Dus het is, ja, voor ons allemaal. Zo zie ik dat wel.’*
- 10 *Ik denk dat als we er niet voor zorgen dat mensen die hier komen goed integreren, hun weg*
vinden en de taal spreken, dat we dan over een jaar of 15 veel grotere problemen hebben”.

[Fragment 11. Interview YGF]

19.2 THEMA - FUTURE FREE BEGELEIDEN

BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	OPDRACHTEN
Future Free Approach - Future Free begeleiden: voorbeelden en definities - Future Free Approach - Eigen visie - Future Free Approach - Eigen casuïstiek	Opdracht Future Free Approach Visie Opdracht Future Free Approach Motieven en Patronen

19.2.1 THEORIE

Door middel van dit thema gaan we na wat moreel-psychologische patronen zijn die je kunt verwachten in de praktijk naar aanleiding van een gesprek over het uitvoeren van de visie of het beleid. We bespreken een visie vanuit het werkveld, hier als voorbeeld het onderwerp 'Future Free Approach', dat wil zeggen: begeleiden ongeacht de toekomstige situatie bijvoorbeeld of iemand wel of geen vergunning krijgt, of wel of niet in Nederland blijft of naar een ander land gaat of terugkeert. Als een professional een bepaalde visie wil uitvoeren in de praktijk loopt deze vaak tegen allerlei vragen en praktische belemmeringen aan, door bijvoorbeeld onhelderheid van wat de visie inhoudt of wat eronder verstaan wordt vanuit de organisatie. De invulling van een visie kan daardoor verschillen tussen collega's of partners zeker als het praktisch maakt en leiden tot bepaalde moreel-psychologische patronen in een gesprek met een groep professionals. Deze patronen doorzien kan helpen ongewenste -vaak onbewuste- Moral Distress te voorkomen. Gevraagd naar de betekenis van het begrip Future Free Approach voor de praktijk kun je heel verschillende antwoorden krijgen. Hier enkele voorbeelden:

Future Free Approach visie voor de begeleider

"... dat je iemand baggage meegeeft die je overal kunt gebruiken"
"... gericht zijn op de zelfredzaamheid van mensen"
"... dat alle activiteiten die je aanbiedt gericht zijn op overal en iedereen, ongeacht hun legale status"

Future Free Approach voor de asielzoeker/statushouder

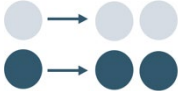
"... dat je skills hebt die je verder in kunt zetten"
"... dat je een droom kunt houden"

[Fragment 12-16. Interview YGF].

MOTIEVEN EN PATRONEN ROND FUTURE FREE APPROACH

Welke moreel-psychologische patronen zijn er te verwachten bij dit thema? Visies zoals die van een Future Free Approach zijn meestal niet bij iedereen bekend op elke laag van de organisatie. Dan kunnen er op niveau 1 bias botsingen ontstaan als iemand zegt wel of niet de visie uit te voeren, ons brein heeft de neiging dit als snel te associëren met een goed of slecht persoon.

Voorbeeld analyse | Future Free Approach

1+ BIAS	2+ GROEP	3+ KEUZE/STAP/ACTIE	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF
Medewerker 1: 1a Ik volg het beleid van Future Free. Ik vind het een goede visie die past bij onze organisatie ...	1b) en iedereen in onze organisatie die z'n werk goed wil doen	1c die moet de keuze maken voor een interventie volgens het beleid, dus een future free approach proberen te realiseren.	
			
Medewerker 2 2a: ik vind het een slechte visie, onduidelijke term		2b: ik kan er niets mee, en zie geen opties om die future free approach uit te voeren, ik ga het niet doen.	
1-	2-	3-	4-

In de praktijk wordt het realiseren van het werken volgens een visie vaak beperkt door middelen of de tijd die beschikbaar is bij een bepaalde professionele rol. Dit kan Moral Distress oproepen bij een professional (kies ik meer voor het belang van een persoon of voor het beleid) en leiden tot discussies over 'hoe het eigenlijk zou moeten'.

19.2.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | FUTURE FREE APPROACH - VISIE

Met behulp van onderstaande vragen kun je met de deelnemers nagaan wat de visie of een bepaald beleid vanuit de rol van een ieder inhoudt, en waar verschillen zitten in visies en mogelijke vormgeving van die visie in de praktijk en welke dynamieken hierdoor kunnen ontstaan.

1. Hoe zou jij Future Free werken beschrijven?
2. Hoe kun je dat doen vanuit jouw rol/takenpakket? Heb je een voorbeeld uit de praktijk?
Bij wie doe je dat wel, gericht Future Free werken en bij wie liever niet?
3. Vind je het zinvol naar een Future Free Approach te streven binnen jouw organisatie?
4. Is meer Future Free werken (als je dat beoogt) te realiseren in jouw organisatie of met jouw takenpakket of heb je daar anderen bij nodig?

OPDRACHT | FUTURE FREE APPROACH - EIGEN CASUÏSTIEK

- Beschrijf een situatie rondom Future Free- begeleiding, waarin iemand volgens jou **WEL** stappen maakte die duurzaam konden bijdragen aan zijn of haar toekomst.
- Beschrijf een situatie uit je begelevingservaring waarin iemand volgens jou **GEEN** stappen konden/durften nemen die bijdroegen aan een duurzame toekomst.

GESPREKSVRAGEN

- Wat was zijn/haar visie op Future Free? Wat was jouw visie op Future Free?
- Wat waren helpende factoren bij deze persoon en wat belemmerende factoren?
- Wat deed jij concreet in deze situatie?
- Hoe zou je het een volgende keer aanpakken?

BRONNEN

- Geuijen, K., Oliver, C., & Dekker, R. (2020). Local Innovation in the Reception of Asylum Seekers in the Netherlands: Plan Einstein as an Example of Multi-level and Multi-sector Collaboration. IMISCOE Research Series, 245–260. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25666-1_12
- Oliver, C., Dekker, R., & Geuijen, K. (2019). The Utrecht Refugee Launchpad Final Evaluation Report. University College London and COMPAS: University of Oxford. <https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/041219-Final-evaluation-report.docx.pdf>
- Oliver, C. & Geuijen, K., & Dekker, R. (2020). Social contact and encounter in asylum seeker reception: the Utrecht Refugee Launchpad. Comparative Migration Studies. 8. 10.1186/s40878-020-00187-0.

19.3 THEMA - HOOP

BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	OPDRACHTEN
Hoop - Hoop geven: liever te veel of te weinig of geen hoop? - Hoop geven in de praktijk, hoe doe je dat? - Herkennen van motieven m.b.t. geven van hoop	Opdracht Hoop geven in de praktijk- Visie Opdracht Hoop geven: motieven en patronen

19.3.1 THEORIE

Het geven van hoop aan asielzoekers of statushouders kan Moral Distress oproepen bij begeleiders als zij zien hoe collega's daarin kunnen verschillen.

- Het niet geven van hoop lijkt in vele opzichten interne weerstand op te roepen.
- Wel hoop geven of te veel hoop geven kan ook schadelijk zijn.

De vraag wie je wel of geen hoop geeft kan in de praktijk voor begeleiders een lastige vraag zijn.

We starten daarom het gesprek met een iets andere vraagstelling: *“Ben je geneigd eerder te veel of te weinig hoop te geven?”*. Daarmee komen we sneller bij de dilemma's rondom dit thema, en de Moral Distress die het onderwerp kan oproepen.

In een gesprek over het geven van hoop kunnen professionals heel verschillende argumenten geven om dat in een bepaalde situatie wel of niet te doen. Een aantal voorbeelden van motieven:

- De confrontatie niet willen aangaan om geen hoop te geven om de ander geen pijn te doen.
- Niet goed kunnen inschatten wat de kansen zijn voor iemand.
- Het niet kunnen inleven van een toekomstperspectief van degene die voor je zit in een ander land of werelddeel en daarom geen hoop durven geven.
- Het ervaren van 'handelingsmoeheid' en daardoor geen tijd of energie over hebben om iemands hoop te temperen
- Van mening zijn dat het altijd beter is om te veel hoop te geven, hoop doet leven.

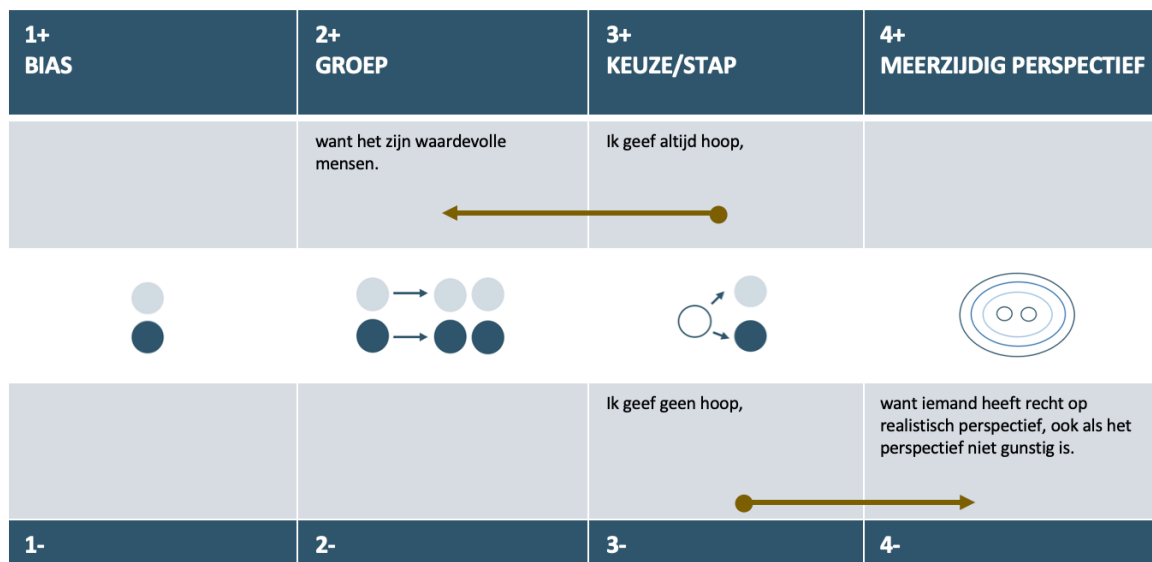
Musschenga (2015) noemt als motieven:

- a) dat het te pijnlijk kan zijn om geen hoop te geven
- b) niet goed kunnen inschatten wat de kansen zijn voor iemand
- c) het niet kunnen inleven in een toekomstperspectief van degene die voor je zit ergens anders (bijvoorbeeld in een ander land)
- d) hoop geven vanuit een soort 'handelingsmoeheid', geen tijd of energie hebben om iemands hoop te temperen
- e) de inschatting dat hoop meer positieve dan negatieve effecten heeft.

PATRONEN EN DYNAMIEKEN ROND HOOP

In het gesprek kunnen botsingen ontstaan rond de motieven om te veel of te weinig hoop te geven, en wat de juiste actie moet of kan zijn (niveau 3) of over welke groep je wel of geen hoop geeft. Hieronder een voorbeeld van een botsing over te veel of te weinig hoop geven, geïllustreerd aan de hand van het model 'Morele patronen' (dit voorbeeld staat ook beschreven in de Handreiking Morele Patronen*).

Voorbeeld analyse | Hoop



19.3.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | HOOP GEVEN IN DE PRAKTIJK (UITWISSELEN)

- Hoop geven hoe doe je dat in de praktijk? Ben je geneigd eerder te veel hoop, te weinig hoop, of geen hoop te geven? Waarom?
- Heb je een voorbeeld dat je te veel of te weinig hoop hebt gegeven aan een ander?
- Wanneer ervaar jij een dilemma om hoop te geven?
- Wat verstaat je organisatie onder 'passend hoop geven'?

OPDRACHT | HERKENNEN MOTIEVEN BIJ HET GEVEN VAN HOOP

Check de motieven die genoemd worden om veel of weinig hoop te geven hierboven (zie theorie) . De voorbeelden zijn gebaseerd op ervaringen van professionals vanuit interviews en de beschrijvingen van Musschenga (2015). Herken je deze in je eigen werk/praktijk?

BRONNEN

Musschenga, A. W. (2015). *Valse Hoop*. Vrije Universiteit Amsterdam

Troost, R. & Jong, de, A., (2020). Het hart van hoop & optimisme, over de attitude van hulpverleners, Kwintes, afstudeerverslag Chr. Hogeschool Ede.

19.4 THEMA - TOEKOMSTBEELD VERANDEREN?

BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK	OPDRACHTEN
Toekomstbeeld - Toekomstbeeld veranderen van degene die je begeleidt: wel of niet en bij wie? - Toekomstbeeld veranderen: motieven herkennen - Patronen van morele psychologie: herkennen van patronen bij het al dan niet bespreken van een ander Toekomstbeeld	Opdracht Toekomstbeeld veranderen-Visie Opdracht Toekomstbeeld: motieven en patronen

19.4.1 THEORIE

Het bevragen of veranderen van iemands toekomstbeeld kan leiden tot Moral Distress bij professionele begeleiders. Het actief ondersteunen bij het veranderen van toekomstbeelden kan goed uitpakken voor degene die begeleidt wordt maar ook schade aanrichten aan de vertrouwensrelatie. Zo beschrijft Vandevooort in zijn artikel, hoe je mensen te laat kunt helpen met het wijzen op een ander toekomstbeeld (Vandevooort, 2016, p. 1):

"I don't know what was best for those people: to return to their home country or to stay here without documents. But still, recently I heard from a policeman who returned to Kosovo, that he regretted so terribly that he did not do it earlier. 'All the time that I have lost!'".

Voor meer artikelen over vrijwillige en/of gedwongen terugkeer zie bijvoorbeeld het rapport 'Family Matters' van Jelmer Brouwer waar ook het perspectief van asielzoekers en statushouders zelf met betrekking tot het thema terugkeer beschreven wordt (Brouwer, 2018).

MOTIEVEN & PATRONEN ROND TOEKOMSTBEELD VERANDEREN

Ter illustratie van de dilemma's die gepaard kunnen gaan met wel of een niet veranderen van een toekomstbeeld een aantal citaten vanuit interviews met professionals, werkzaam met vluchtelingen en statushouders. De vraag die hen gesteld werd was: *"Zou je het zeggen als iemand een onrealistisch toekomstbeeld heeft?"*. Reacties van begeleiders op deze vraag waren wisselend:

"Ja, ik zeg dat wel" "Dat vind ik eerlijk. Ik vind dat deze mensen het verdienen om een realistisch perspectief te hebben. Dan zou ik daar een beeld naastzetten zodat ze het zelf moeten uitzoeken dat ze toetsen of hun idee draagvlak heeft zeg maar, wat elke ondernemer moet doen".

"Ik probeer het een beetje te ontwijken (...)". "Hoe en wat je bespreekbaar maakt ligt ook aan de relatie die je met iemand hebt: Je moet wel een persoonlijke relatie hebben".

"Daar zou ik misschien wel voorzichtig het gesprek over aangaan. Van waarom denk je dat en weet je zeker dat het gaat lukken? Wees erop voorbereid dat 't niet altijd kan".

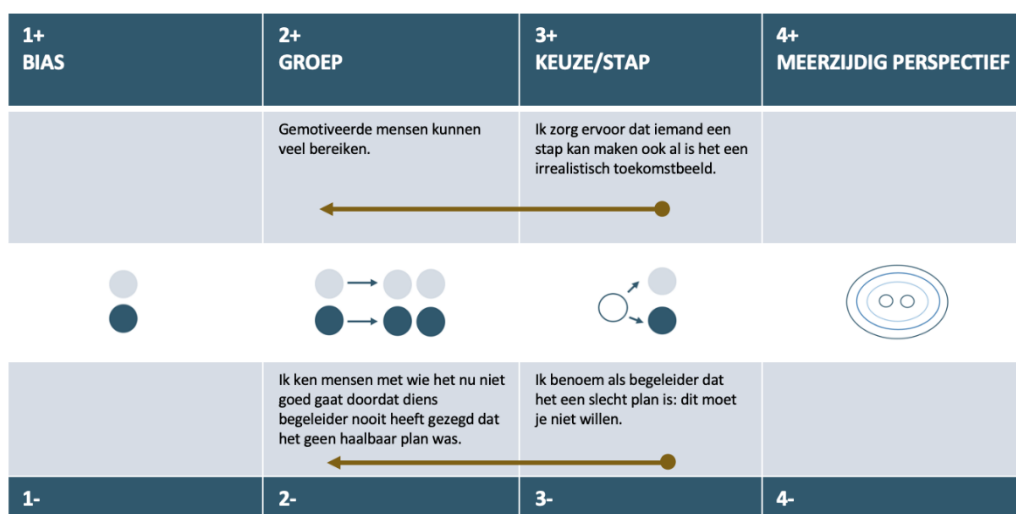
"Ik ga dat gesprek niet opengooien als dat niet nodig is. Als het daarover gaat over die thema's en er wordt mij gevraagd wat ik ervan vind dan geef ik daar wel gewoon antwoord op. Dat vind ik wel een vervelend gevoel maar dan laat ik op die manier maar de realiteit zien". [Fragment 17-20. Interview YGF].

Voorbeeld analyse | Toekomstbeeld (dit is ook beschreven in de Handreiking Morele Patronen*).

Wat zijn moreel-psychologische dynamieken die je kunt verwachten in een gesprek over dit thema?

Botsing op niveau 3: praten over een ander toekomstbeeld (dat moet je wel doen, of juist niet);

Botsing op niveau 2: bij wie je dit wel of niet bespreekbaar moet maken; en op niveau 4: Verschil van inzicht over de gevolgen van het vertellen van een onhaalbaar toekomstbeeld.



19.4.2 OPDRACHTEN

OPDRACHT | TOEKOMSTBEELD VERANDEREN IN DE PRAKTIJK (UITWISSELEN IN DUO'S)

1. Praat je überhaupt over de toekomst met de asielzoeker/statushouder die je begeleidt?
2. Bij wie vind je dit makkelijk, en bij wie moeilijk?
3. Verander jij weleens iets aan het toekomstbeeld?

OPDRACHT | TOEKOMSTBEELD VERANDEREN - MOTIEVEN HERKENNEN

Bespreek de motieven die genoemd worden om al dan niet een toekomstbeeld te veranderen
Herken je deze motieven in je eigen werk?

GESPREKSVRAGEN TOEKOMSTBEELD

- Praat je überhaupt over de toekomst met degene die je begeleidt?
- Bij wie vind je dit moeilijker en bij wie makkelijker om te doen?
- Verander jij wel eens iets aan het toekomstbeeld van degene die je begeleidt?
- Wanneer doe je dat en hoe pak je dat concreet aan in een gesprek?
- Check het artikel van Vandevoordt. Herken je de dilemma's bij het bespreekbaar maken van een ander toekomstbeeld?

BRONNEN

Brouwer, J. (2018). *Family matters. A study into the factors hampering voluntary return of migrants residing at family locations*. IOM.

https://www.researchgate.net/publication/327238690_Family_matters_A_study_into_the_factors_hampering_voluntary_return_of_migrants_residing_at_family_locations

Geraci, D., & Bloemen, E. (2017). Bewogen terugkeer. Pharos. https://www.pharos.nl/wp-content/uploads/2018/10/Bewogen_Terugkeer_methodiek_Pharos.pdf

Klaver, J., Telli, S., & Witvliet, M. (2015). Terugkeer van vertrekplichtige vreemdelingen (Nr. 14186). Regioplan terugkeer van vertrekvluchtige vreemdelingen WODC, Ministerie van Veiligheid en Justitie.

<https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/2015/14186-Eindrapport-Terugkeer-van-vertrekplichtige-vreemdelingen-Regioplan-13juli15.pdf>

Kramer, S., Hoogsteder, M. H. H., Olsman, E., & van Willigen, L. (2015a). Handreiking ethische dilemma's in de GGZ voor asielzoekers. Johannes Wier Stichting. <https://www.johannes-wier.nl/wp/wp-content/uploads/2013/11/JWS-handreiking-rev.pdf>

Kramer, S., Hoogsteder, M. H. H., Olsman, E., & Van Willigen, L. (2015b). *Ethische dilemma's in de GGZ voor asielzoekers*. Johannes Wier Stichting voor Gezondheidszorg en Mensenrechten. <https://www.johannes-wier.nl/wp/wp-content/uploads/2015/03/Onderzoeksverslag-Ethische-dilemmas-in-de-GGZ-voor-asielzoekers-rev.pdf>

Spierts, M., & Verweij, S. (2020). *Beslissen onder hoogspanning: Sociale wijkteams in actie*. Movisie.

Vandevoordt, R. (2016). Judgement and Ambivalence. in Migration Work: On the (Dis)appearance of Dilemmas in Assisting Voluntary Return. Journal of Sociology. DOI: 10.1177/0038038516656318

20. EVALUATIE

Ter evaluatie van de opbrengst van de training als geheel (training- en intervisiesessies) hieronder een aantal reflectievragen die gebruikt kunnen worden bij een eindbespreking na de laatste trainingsdag en tijdens de laatste intervisiebijeenkomst.

INHOUD TRAINING

- Wat vond je van de inhoud van de training?
- Welke aspecten moeten behouden blijven?
- Welke aspecten hebben wat jou betreft geen toegevoegde waarde?
- Sloot de inhoud van de training voldoende aan bij jouw beroepspraktijk?
- Kun je na deze training moral distress (sneller) herkennen?
- Kun je na deze training moreel-psychologische patronen (sneller) herkennen?
- Op welke manier draagt dit bij aan jouw beroepspraktijk?
- Welke situatie(s) kun je na deze trainingsdagen/intervisies beter hanteren?
- Heb je voldoende ruimte ervaren om je eigen verhalen, dilemma's en casuïstieken te delen?
- Hoe heb je de afwisseling tussen theorie en praktijk ervaren? Mag er wat jou betreft meer theorie in of juist minder?

INHOUD INTERVISIE

- Welke aspecten uit de intervisie spraken je het meeste aan?
- Wat leverden de intervisiesessies je op? (in trefwoorden)
- Sloot de inhoud van de intervisie voldoende aan bij jouw beroepspraktijk?
- Welke leeropbrengsten vanuit de intervisie neem je mee naar je werkveld?
- Hoe heb je de belasting van deze training ervaren? (denk aan tijdsinvestering, voorbereidende opdrachten en dergelijke)

BRONNEN

Hamric, A.B., & Epstein, E.G. (2017). A Health System-wide Moral Distress Consultation Service: Development and Evaluation. *HEC Forum*, 29(2), 127–143. <https://doi.org/10.1007/s10730-016-9315-y>

Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34-46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>



Bronnen

BRONNEN | LITERATUUR

- Alfano, M. (2016). *Moral Psychology: An Introduction*. Malden, MA: Polity.
- Anbeek, C., (1991). Kwetsbaarheid als bron van geloof, hoop en liefde. Ontwikkeling van een dialoogspel. *Tijdschrift Geestelijke Verzorging*, jaargang 21, nr. 91
<https://vgvz.nl/wp-content/uploads/2021/03/TGV-91-P12-20-Anbeek.pdf>
- Brouwer, J., (2018). Family matters. A Study into the Factors Hampering Voluntary Return of Migrants Residing at Family Locations. IOM The Netherlands
- Calvo, P., & Gracia-Calandín, J. (Ed.) (2020). *Moral Neuroeducation for a Democratic and Pluralistic Society*. Springer Publishing.
- Corley, M.C. (2002). Nurse moral distress: a proposed theory and research agenda. *Nursing Ethics*, 9(6):636–650.
- De Jong, N. (2013). *Werken aan je moraal in professie en privéleven*. CHE reeks. Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum.
- De Jong, N., & De Jong H.J., m.m.v. Van Bergeijk, T. (2023). Morele Psychologie in patronen. Handreiking ontwikkeld voor begeleiders van asielzoekers en statushouders in het kader van ESF-project 'Your Global Future'. Christelijke Hogeschool Ede
- De Torres, D. (2019). Plan Einstein's Narrative. Is the Plan Einstein (U-RLP) project contributing to the creation of a new narrative on the reception of refugees in Utrecht? Zoom-in II
- Duriez, B. & De Marez, P.-J., (2000). Voorstelling en validering van de Morele Oordeel Test (MOT), de Nederlandstalige versie van de Moral Judgment Test (MJT).
- Ellemers, N. (2017). *Morality and the Regulation of Social Behavior*. Routledge.
- Ellemers, N. & Van der Toorn, J. (2015). Groups as Moral Anchors. *Current Opinion in Psychology*. 6. 10.1016/j.copsyc.2015.08.018.
- Ellemers, N., van der Toorn J., Paunov, Y., & van Leeuwen. T. (2019). The Psychology of Morality: A Review and Analysis of Empirical Studies Published From 1940 Through 2017. *Personality and Social Psychology Review*. 23(4):332-366. <https://doi.org/10.1177/1088868318811759>
- Ellemers, N., & Van Nunspeet, F. (2020). Neuroscience and the social origins of moral behavior: How neural underpinnings of social categorization and conformity affect everyday moral and immoral behavior. *Current Directions in Psychological Science*, 29(5), 513–520. <https://doi.org/10.1177/0963721420951584>
- Fourie, C. (2015). Moral Distress and Moral Conflict in Clinical Ethics. *Bioethics*, 29(2), 91–97.
<https://doi.org/10.1111/bioe.12064>
- Fourie C. (2017). Who Is Experiencing What Kind of Moral Distress? Distinctions for Moving from a Narrow to a Broad Definition of Moral Distress. *AMA journal of ethics*, 19(6), 578–584.
<https://doi.org/10.1001/journalofethics.2017.19.6.nlit1-1706>
- Fraiberg, S. (1996). *The Magic Years*. First Fireside.
- Geraci, D., & Bloemen, E. (2017). Bewogen terugkeer. Pharos. https://www.pharos.nl/wp-content/uploads/2018/10/Bewogen_Terugkeer_methodiek_Pharos.pdf
- Geuijen, K., Oliver, C., & Dekker, R. (2020). Local Innovation in the Reception of Asylum Seekers in the Netherlands: Plan Einstein as an Example of Multi-level and Multi-sector Collaboration. IMISCOE Research Series, 245–260. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25666-1_12
- Griffin B.J., Purcell N., Burkman K., Litz B.T., Bryan C.J., Schmitz M., Villierme, C., Walsh, J., & Maguen, S. (2019). Moral Injury: An Integrative Review. *J Trauma Stress*. 2019 Jun;32(3):350-362. doi: 10.1002/jts.22362. Epub 2019 Jan 28. PMID: 30688367.
- Griffioen, S., (2006). *Een weg gaan. Cultuurfilosofie tussen West en Oost*. Budel 2006: Damon.

- Gustavsson M.E., Arnberg, F.K., Juth, N., & Von Schreeb, J. (2020). Moral distress among disaster responders: what is it? *Prehosp Disaster Med*, 35(2):212–219. <https://doi.org/10.1017/S1049023X20000096>
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: a social intuitionist approach to moral judgment. *Psychol Rev*. 108(4):814–34. doi: 10.1037/0033-295x.108.4.814.
- Hamric, A.B., & Epstein, E.G. (2017). A Health System-wide Moral Distress Consultation Service: Development and Evaluation. *HEC Forum*, 29(2), 127–143. <https://doi.org/10.1007/s10730-016-9315-y>
- Han, S., (2022). Ingroup bias in empathy and its relationship with social behaviour. A sociocultural neuroscience perspective. In: Molenberghs, P., (Ed.) (2022). *The Neuroscience of Intergroup Relations: Global Perspectives on the Neural Underpinnings of Intergroup Behaviour, Ingroup Bias and Prejudice*. 10.4324/9781003042426.
- Jameton, A. (1984). *Nursing Practice*. Englewood Cliffs, New Jersey USA: Prentice-Hall.
- Jochimsen, H., & Glas, G. (1997). *Verantwoord medisch handelen. Proeve van een christelijke medische ethiek*. Drukkerij Buijten en Schipperheijn.
- Jochimsen, H., Nonyane, H., Reinecke, C., & Zaaiman, J. (2014). Attitudes and perceptions regarding metabolomics research on HIV and AIDS: Towards a dynamic model relating basic beliefs, technology and behaviour. *Koers - Bulletin for Christian Scholarship*, 79(1). <https://doi.org/10.4102/koers.v79i1.544>
- Klaver, J., Telli, S., & Witvliet, M. (2015). Terugkeer van vertrekplichtige vreemdelingen (Nr. 14186). Regioplan terugkeer van vertrekvluchtige vreemdelingen WODC, Ministerie van Veiligheid en Justitie. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/2015/14186-Eindrapport- Terugkeer-van-vertrekplichtige-vreemdelingen-Regioplan-13juli15.pdf>
- Kramer, S., Hoogsteder, M.H.H., Olsman, E., & Van Willigen, L. (2015a). *Ethische dilemma's in de GGZ voor asielzoekers*. Johannes Wier Stichting voor Gezondheidszorg en Mensenrechten. <https://www.johannes-wier.nl/wp/wp-content/uploads/2015/03/Onderzoeksverslag-Ethische-dilemmas-in-de-GGZ-voor-asielzoekers-rev.pdf>
- Kramer, S., Hoogsteder, M. H. H., Olsman, E., & Van Willigen, L. (2015b). *Handreiking ethische dilemma's in de GGZ voor asielzoekers*. Johannes Wier Stichting. <https://www.johannes-wier.nl/wp/wp-content/uploads/2013/11/JWS-handreiking-rev.pdf>
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34–46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silva, C., & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29, 695–706. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.07.003>
- Litz, B. T., & Kerig, P. K. (2019). Introduction to the special issue on moral injury: Conceptual challenges, method ological issues, and clinical applications. *Journal of Traumatic Stress*, 32(3), 341–349. <https://doi.org/10.1002/jts.22405>
- Molenberghs, P. (Ed.) (2022). *The Neuroscience of Intergroup Relations. Global Perspectives on the Neural Underpinnings of Intergroup Behaviour, Ingroup Bias and Prejudice*. RoutledgeEditor
- Molendijk, T., (2018). Moral injury en erkenning: Eenduidige verhalen over oorlog tegenover tegenstrijdige uitzendervaringen. In: Daniël Muller and Erwin Kamp (Eds.) *Moral injury: Verborgene littekens van het innerlijke strijdveld*. Delft: Eburon. P. 89–101
- Morley, G., Ives, J., Bradbury-Jones, C., & Irvine, F. (2019). What is 'moral distress'? A narrative synthesis of the literature. *Nursing Ethics*, 26(3):646–662. <https://doi.org/10.1177/0969733017724354>
- Morley, G., Field R., Horsburgh C.C., & Burchill C. (2021). Interventions to mitigate moral distress: A systematic review of the literature. *Int J Nurs Stud*. Sep;121:103984. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2021.103984. Epub 2021 May 25. PMID: 34214894.
- Musschenga, A. W. (2015). *Valse hoop*. Vrije Universiteit Amsterdam.
- Narvaez, D. (2006). Integrative ethical education, in: Killen, M., Smetana, J.G. (Eds.), *Handbook of Moral Development*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Narvaez, D. (2008). The social intuitionist model: Some counterintuitions. *Moral Psychology*, 2, 233-240.
- Olcoñ, K., & Gulbas, L. E. (2021). "Their needs are higher than what I can do": Moral distress in providers working with Latino immigrant families. *Qualitative Social Work*, 20(4), 967–983.
<https://doi.org/10.1177/1473325020919804>
- Oliver, C., Dekker, R., & Geuijen, K. (2019). The Utrecht Refugee Launchpad Final Evaluation Report. University College London and COMPAS: University of Oxford. <https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/041219-Final-evaluation-report.docx.pdf>
- Oliver, C. & Geuijen, K., & Dekker, R. (2020). Social contact and encounter in asylum seeker reception: the Utrecht Refugee Launchpad. *Comparative Migration Studies*, 8, 10.1186/s40878-020-00187-0.
- Paine, L.S., (1994). 'Managing for organizational integrity', *Harvard Business Review*, 72(2), p. 113. In: Karssing, E.D. (2006). *Integriteit in de beroepspraktijk*, Assen: Koninklijke Van Gorcum
- Rathenau Instituut (2020). Nep echt. Verrijk de wereld met augmented reality. Den Haag (Snijders, D., E. Masson, S. Doesborgh, R. Groothuizen & R. van Est).
- Rijksoverheid (2023). Staat van de uitvoering 2022. Aangeboden op 18 januari 2023 door Choho, A. (voorzitter stuurgroep), Allesse, M., Bakker, G., Harmsma, H., Herstel, C., Sonnema, M., Starmans, D., De Rooij, R., & Teesink, P., <https://staatvandeuitvoering.nl/>
- Ruijters, M. (2019). Actieonderzoek wat is het precies? Geraadpleegd op 29 juni 2022
<https://www.managementimpact.nl/artikel/actieonderzoek-wat-is-het-precies/>
- Ruiz-Fernández, M. D., Ortiz-Amo, R., Andina-Díaz, E., Fernández-Medina, I. M., Hernández-Padilla, J. M., Fernández-Sola, C., & Ortega-Galán, Á. M. (2021). Emotions, Feelings, and Experiences of Social Workers While Attending to Vulnerable Groups: A Qualitative Approach. *Healthcare*, 9(1), 87.
<https://doi.org/10.3390/healthcare9010087>
- Smits, J., (2020). De representatie van vluchtelingen in nationale kranten. Een frame- en kritisch discoursanalyse van krantenartikelen uit het NRC en De Telegraaf rondom het aanspoelen van de Syrische peuter Aylan Kurdi. Bachelor eindwerkstuk. Universiteit Utrecht.
- Spierts, M., & Verweij, S. (2020). *Beslissen onder hoogspanning: Sociale wijkteams in actie*. Movisie.
- Tsai, K. (2019, augustus). *Toxic Fragility: embracing ambiguity*. [Bericht]. LinkedIn. Geraadpleegd op 16 juli 2022 van https://www.linkedin.com/pulse/toxic-fragility-embracing-ambiguity-kim-tsai-phd-msc/?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card&originalSubdomain=nl
- Van der Meiden, J., (2019). Where hope resides. A qualitative study of the contextual theory and therapy of Ivan Boszormenyi-Nagy and its applicability for therapy and social work. Dissertation, University of humanistic studies.
- Van der Meiden, J., Noordegraaf, N., & Van Ewijk, H. (2017). Applying the paradigm of relational ethics into contextual therapy. Analysing the practice of Ivan Boszormenyi-Nagy. *J Marital Fam Ther* 2018; 44(3): 499–511.
- Van der Stoep, J., Noordegraaf, M. & Dekker, W. (2019). De kracht van relaties. Bouwen aan een gezonde samenleving. Het CHE onderzoeksprofiel, vastgesteld door het College van Bestuur op 10 september 2019.
- Vandevoordt, R. (2016). Judgement and Ambivalence in Migration Work: On the (Dis)appearance of Dilemmas in Assisting Voluntary Return. *Sociology*, 52(2), 282–297. <https://doi.org/10.1177/0038038516656318>
- Volf, M. (1996). Exclusion & embrace. A Theological Exploration of Identity, Otherness and Reconciliation. Nashville: Abingdon Press.

BRONNEN | WEBSITES

- Akacha, A. (2020, 3 oktober). *Vuil gebouw binnen kamer* [Foto]. Pexels. <https://www.pexels.com/nl-nl/foto/vuil-gebouw-binnen-kamer-4959221/Vuil-gebouw-binnen-kamer>
- Akacha, A. (2021, 3 februari). *Natuur hemel vrouw bewolkt* [Foto]. Pexels. <https://www.pexels.com/nl-nl/foto/natuur-hemel-vrouw-bewolkt-6643386/>
- Altmann, G. (z.d.). Boot water vluchteling ontsnappen [Foto]. Pixabay. <https://pixabay.com/nl/photos/boot-water-vluchteling-ontsnappen-998966/>
- Baert, D., Houck, G., Arnoudt, R. (2022, 7 maart). Hulpactie Zelzate geschokt door vragen van mannen: "Graag leuke, mooie, intelligente en verzorgde Oekraïense vrouw". *VRT NWS*. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/03/07/graag-een-leuke-mooie-intelligente-en-verzorgde-oekraense-vro/>
- De Bode, L., Abbeloos, J. (2022, mei 5). *Zelfs linkse kiezers verwelkomen liever Oekraïense dan Syrische vluchtelingen*. *De Standaard*. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van https://www.standaard.be/cnt/dmf20220504_97748072
- Bervoet, D., Lamote, S., (2022 sept 6). Topman vertrekt bij federale opvangdienst in crisis, *Tijd.be*. Geraadpleegd op 20-05-2023. van <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/topman-vertrekt-bij-federale-opvangdienst-in-crisis/10411995.html>
- HLN. (2022, sept 6). Fedasil moet op zoek naar nieuwe directeur-generaal.HLN.be. Geraadpleegd op 23-05-2023, van <https://www.hln.be/binnenland/fedasil-moet-op-zoek-naar-nieuwe-directeur-generaal-ik-verlaat-de-organisatie-met-spijt-in-het-hart~a6f1fbe7/>
- Kamphorst, E. (2022, mei 13). Utrecht krijgt kleine asielopvang: 'Beter voor de integratie'. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van <https://nos.nl/artikel/2428701-utrecht-krijgt-kleine-asielopvang-betervoor-de-integratie>
- NOS. (2021, januari 6). *Trump spreekt demonstranten toe: "Ik heb twee verkiezingen gewonnen"*. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 4 juli 2022, van <https://nos.nl/collectie/13854/artikel/2363309-trump-spreekt-demonstranten-toe-ik-heb-twee-verkiezingen-gewonnen>
- NOS. (2021, mei 11). *Adviescommissie: zorg heeft asielzoekers nodig voor vervullen vacatures*. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 30 juni 2022, van <https://nos.nl/artikel/2380236-adviescommissie-zorg-heeft-asielzoekers-nodig-voor-vervullen-vacatures>
- NOS. (2021, mei 21). *Redding op strand Ceuta gaat viraal: "Hij verdient meer dan een omhelzing"*. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 30 juni 2022, van <https://nos.nl/artikel/2381709-redding-op-strand-ceuta-gaat-viraal-hij-verdient-meer-dan-een-omhelzing>
- NOS. (2021, juni 3). *Denemarken wil asielzoekers buiten Europa gaan opvangen*. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 30 juni 2022, van <https://nos.nl/artikel/2383484-denemarken-wil-asielzoekers-buiten-europa-gaan-opvangen>
- NOS. (2021, juni 11). *Asielzoekers terugsturen naar EU-land van aankomst lukt meestal niet*. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 1 juli 2022, van <https://nos.nl/artikel/2384556-asielzoekers-terugsturen-naar-eu-land-van-aankomst-lukt-meestal-niet>
- NOS. (2021, juli 10). *In dit nieuwe type azc wonen vluchtelingen samen met starters en studenten*. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 30 juni 2022, van <https://nos.nl/artikel/2388805-in-dit-nieuwe-type-azc-wonen-vluchtelingen-samen-met-starters-en-studenten>
- NOS. (2021, augustus 25). *Noodbevel in Harskamp moet nieuwe ongeregeligheden rond komst Afghanen voorkomen*. *NOS.nl*. Geraadpleegd op 30 juni 2022, van <https://nos.nl/artikel/2395098-noodbevel-in-harskamp-moet-nieuwe-ongeregeligheden-rond-komst-afghanen-voorkomen>

NOS. (2022, mei 21). *Immigratiedienst heeft geen weerwoord tegen onrealistische politiek*. NOS.nl.

Geraadpleegd op 17 mei 2022, van <https://nos.nl/artikel/2381765-immigratiedienst-heeft-geenweerwoord-tegen-onrealistische-politiek>

Drone Media Studio. (2015). *Refugees are prevented from moving further towards the interior of Hungary and are kept surrounded by Hungarian police near Roszke, Hungary* [Foto]. Shutterstock.

<https://www.shutterstock.com/nl/image-photo/refugees-prevented-moving-further-towards-interior-406100878>

BRONNEN | OVERNAME

Met toestemming van de uitgever overgenomen uit 'Werken aan je moraal in professie en privéleven. CHE reeks', van N. de Jong. Uitgeverij Kokboekencentrum, 2013:

- p.155 overzicht morele competenties
- de inhouden m.b.t het ontwikkelen van morele competenties van Darcia Narvaez
- alle bijbehorende illustraties (icoontjes) met toestemming van studio Anton Sinke.

Met toestemming overgenomen van Kim Tsai: 'Toxic Fragility':

Tsai, K. (2019, augustus). *Toxic Fragility: embracing ambiguity*. [Bericht]. LinkedIn. Geraadpleegd op 16 juli 2022 van https://www.linkedin.com/pulse/toxic-fragility-embracing-ambiguity-kim-tsai-phd-msc/?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card&originalSubdomain=nl

Voor het thema 'Hoop' zijn enkele ideeën ontleend aan het afstudeerverslag van Anna de Jong en Rachel Troost, dat zij in opdracht van Kwintes hebben ontwikkeld. Wij danken Kwintes voor toestemming tot overname.

Troost, R. & Jong, de, A., (2020). Het hart van hoop & optimisme, over de attitude van hulpverleners, Kwintes, afstudeerverslag, CHE.

Voor uitleg van het patronenmodel zijn in hoofdstuk 17 en 18 delen (met een asterix*) overgenomen uit:

De Jong, N., & De Jong H.J., m.m.v. Van Bergeijk, T. (2023). Morele Psychologie in patronen. Handreiking ontwikkeld voor begeleiders van asielzoekers en statushouders in het kader van ESF-project 'Your Global Future'. Christelijke Hogeschool Ede

DISCLAIMER

Er is zorgvuldigheid betracht wat betreft de bronverwijzing. Mochten er desondanks toch nog omissies zijn wat betreft de bronvermelding gelieve dan contact op te nemen met de auteurs, zodat rectificatie kan volgen.

Bij de ontwikkeling van alle materialen en bijlagen bij dit project (zoals de PowerPoints) is gebruik gemaakt van bovenstaande bronnen. Voor een juiste bronvermelding verzoeken we u alleen gebruik te maken van de officiële eindversies zoals die in deze manual gepubliceerd zijn.

TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

PowerPoints

TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

Bijlage bij: De Jong, N., & De Jong, H.J. (2023).
Training Morele Psychologie. Manual ontwikkeld voor begeleiders van
asielzoekers en statushouders, in het kader van ESF-project 'Your
Global Future', Christelijke Hogeschool Ede.

Nicolien de Jong
Anna de Jong
m.m.v. Ton van Bergeijk

2023



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



MORELE PSYCHOLOGIE

THEMA: START

YOUR GLOBAL FUTURE

Een project t.b.v. een 'Future free' en inclusieve benadering voor asielzoekers en statushouders

Ton van Bergeijk, Nicolien de Jong, Anna de Jong
Christelijke Hogeschool Ede



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds





Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie

**DEZE TRAINING IS ONTWIKKELD
IN SAMENWERKING MET**
Gemeente Utrecht
Fedasil Antwerpen/Brussel
& Samenwerkende partners
Plan Einstein
Idrops
Vluchtelingenwerk
Welkom in Utrecht
Social Impact Factory
Socius
COA
Stut theater
Radio Einstein
UU, HU en Center for Entrepreneurship
CHE



START

WELKOM

- Programma
- Trainingsdagen
- Intervisiesessies
- Beschikbaarheid materialen
- Contact

Vooraf	Training Dag 1	Training Dag 2	Training Dag 3	Intervisie sessies (5x)	Evaluatie
Informatie Persoonlijke intake	Start Moral Distress Morele Domeinen	Morele Psychologie	Morele Psychologie in Patronen	Intervisiesessie 1 Intervisiesessie 2 Intervisiesessie 3 Intervisiesessie 4 Intervisiesessie 5	
	Begeleiden in de praktijk Future Free werken	Begeleiden in de praktijk: Hoop	Begeleiden in de praktijk: Toekomstbeeld		

DOELEN

1. DOELEN MORAL DISTRESS

- **Bewustwording van Moral Distress** en het herkennen ervan bij jezelf en anderen als collega's of derden in alledaagse werksituaties
- **Signaleren wanneer Moral Distress ontstaat**

2. DOELEN MORELE PSYCHOLOGIE

- Het herkennen van **moreel-psychologische begrippen** zoals bias, ingroup, outgroup, empathie, compassie, etc.
- Het herkennen van **belemmerende moreel-psychologische patronen** in de praktijk in de samenwerking

3. DOELEN BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

- Het **doorbreken van belemmerende patronen** in de samenwerking als gevolg van moreel-psychologische dynamiek (o.a. biaspatronen).
- **Uitbreiding van het handelingsrepertoire:** het komen tot nieuwe relatiedynamieken

THEMA'S TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

START TRAINING

- Kennismaking met elkaar, de opzet van de training en mogelijke leerdoelen

MORELE COMPETENTIES ONTWIKKELEN

- Welke competenties zijn dit en hoe ontwikkel je deze?

MORAL DISTRESS

- Het herkennen van terugkerende vormen van **Moral Distress op je werk**, en deze onderscheiden van alledaagse morele frustratie, of juist ernstige moral distress, dit heet **Moral injury** (morele verwonding)

MORELE PSYCHOLOGIE - THEORIE

- Het herkennen van allerlei vormen van Morele psychologie

MORELE PSYCHOLOGIE -ALGEMENE PATRONEN

- Het herkennen van morele psychologie in interacties en gedrag patronen- Algemene patronen

BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

- Het doorbreken van belemmerende patronen in de samenwerking als gevolg van moreel-psychologische dynamiek (o.a. doorbreken biaspatronen bij bepaalde veelvoorkomende kwesties).

OPDRACHT KENNISMAKING- PASSIE & COMPASSIE

WIE BEN JE EN WAT RAAKT JE IN DIT WERK?

Bekijk de foto's in de PowerPoint.

Vraag je af: Welke foto raakt me het meest en waarom?

Kies daarna 1 foto en stel jezelf voor door te vertellen
wie je bent en wat je raakt in die foto





5



6



7



8

OPDRACHT KENNISMAKING- PASSIE & COMPASSIE

WIE BEN JE EN WAT RAAKT JE IN DIT WERK?

Groepsgesprek na het bespreken van de foto's:

Vraag: Wat van wat er zojuist door anderen genoemd is,
is ook herkenbaar voor jou persoonlijk
of in je dagelijks werk met asielzoekers/statushouders?

AANLEIDING MORELE PSYCHOLOGIE VOOR PROFESSIONALS

MORELE PSYCHOLOGIE: DE PSYCHOLOGIE VAN GOED EN KWAAD

In ons dagelijks leven hebben we vaak onbewust allerlei gedachten en gevoelens over wat wat goed of juist slecht is om te doen in een bepaalde situatie.

In het werken met de doelgroep asielzoekers en statushouders kunnen deze onbewust een grote rol gaan spelen in de onderlinge samenwerking of besluiten die genomen worden door professionals, en deze ook belemmeren of een knelpunt vormen bij de aanpak van problemen. Bijvoorbeeld als er scherpe keuzes gemaakt moeten worden terwijl er maar beperkte middelen beschikbaar zijn, bijvoorbeeld de tijd die je kunt besteden aan iemand of aan een taak.

Deze training helpt je inzicht te krijgen in hoe morele psychologie een rol kan spelen in het werk, en van invloed kan zijn op zowel:

- professionals werkzaam met asielzoekers/statushouders
(bv. hulpverleners, trainers, coaches, gemeenteambtenaren)
- als op deelnemers
(asielzoekers, statushouders, buurtbewoners, etc).

HET BELANG VAN MORELE PSYCHOLOGIE

In je dagelijks werk praat je vaak onbewust over 'goed' en kwaad.
Bijvoorbeeld als je spreekt over:

'GOEDE BEGELEIDING

'EEN GOED PERSPECTIEF

'GOEDE ZORG

OF: 'EEN ZO GOED MOGELIJK ALTERNATIEF BIEDEN' GEZIEN DE BEPERKTE OPTIES

Het beroep van een begeleider is ten diepste moreel van aard,
je zoekt 'het goede' met en voor de ander die aan jouw zorg is toevertrouwd.

Met tools vanuit de morele psychologie,
kun je in wisselende contexten zoeken naar opties om moreel te handelen.

We starten met het herkennen van onze eigen morele opvattingen en gevoelens,
en deze herkennen bij anderen.

OPDRACHT

LEERVragen EN ONTWIKKELWENSEN

1. Wat zijn jouw persoonlijke leerwensen en/of ontwikkelwensen?
Noteer trefwoorden op het notitieblad.
2. Deel je leerwensen met elkaar in groepjes. Wat herken je van elkaar?

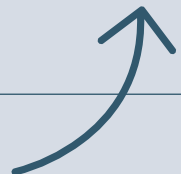
VOORBEELDEN LEERVragen & ONTWIKKELWENSEN

VOORBEELDEN VAN LEERVragen & ONTWIKKELWENSEN:

Beter willen omgaan met

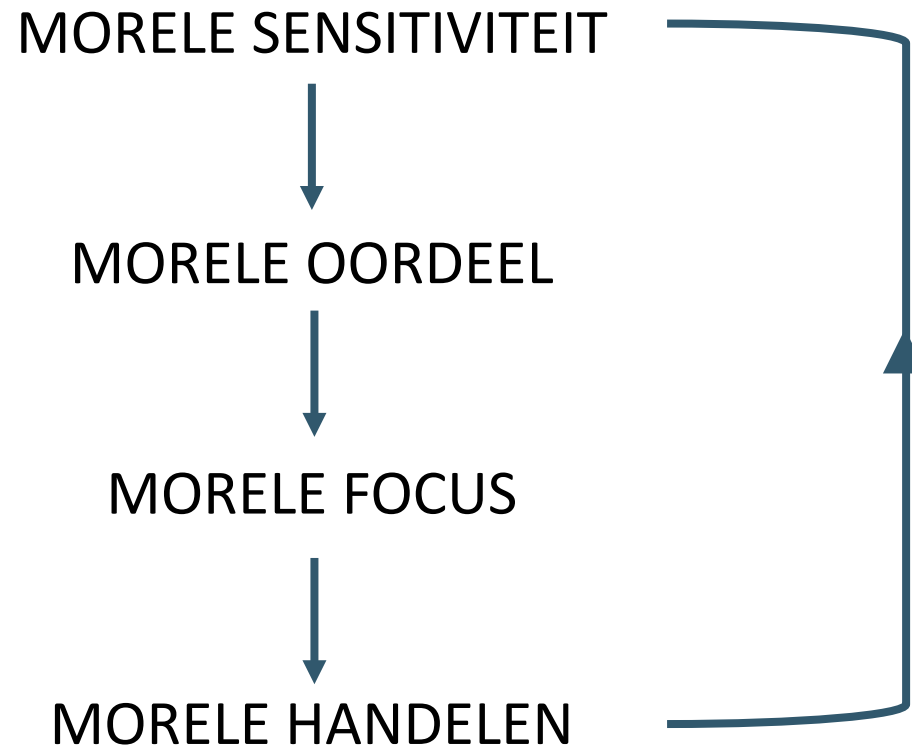
- mensen die geen hoop hebben
- mensen die niet gemotiveerd lijken
- mensen die geen aansluiting lijken te gaan maken, kansloos lijken
- mensen die terugvallen in een soort freeze-stand
- mensen die het asiel-systeem misbruiken
- mannen die vanuit religieuze socialisatie vrouwen niet als gelijke zien
- afstemmingsproblemen tussen organisaties of met partners

WAT HERKEN JE
VOOR JEZELF HIERIN?



MORELE COMPETENTIES

ONTWIKKELING VAN MORELE COMPETENTIES (NARVAEZ, 2006)



Hieronder kun je je eigen competenties scoren op een 5-puntsschaal: 1 = ruim onvoldoende 2 = onvoldoende 3 = gemiddeld 4 = goed 5 = zeer goed	
ONDERBUIK Morele sensitiviteit, intuïtie	
Emotionele uitdrukkingen begrijpen	1 2 3 4 5
Perspectief van anderen innemen	1 2 3 4 5
Verbinding maken met anderen	1 2 3 4 5
Beantwoorden aan verschillen	1 2 3 4 5
Zelfcontrole ten aanzien van sociale bias	1 2 3 4 5
Situaties interpreteren	1 2 3 4 5
Effectief communiceren	1 2 3 4 5
HOOFT Moreel oordelen, denken	
Inzicht in ethische problemen	1 2 3 4 5
Herkennen beoordelingscriteria	1 2 3 4 5
Redeneervaardigheden: algemeen en ethisch	1 2 3 4 5
Inzicht in consequenties van gedrag	1 2 3 4 5
Reflecteren op proces en uitkomst	1 2 3 4 5
Coping	1 2 3 4 5
HART Morele focus, positioneren	
Anderen respecteren	1 2 3 4 5
Geweten ontwikkelen	1 2 3 4 5
Verantwoordelijk handelen	1 2 3 4 5
Anderen helpen	1 2 3 4 5
Betekenis geven aan het leven	1 2 3 4 5
Waarderen van tradities en instituties	1 2 3 4 5
Het ontwikkelen van een ethische identiteit en integriteit	1 2 3 4 5
HANDEN Moreel handelen	
Oplossingsvaardigheden ten aanzien van conflicten en problemen	1 2 3 4 5
Respectvolle assertiviteit	1 2 3 4 5
Initiatief en leiderschapvaardigheden	1 2 3 4 5
Beslissingen implementeren	1 2 3 4 5
Moed	1 2 3 4 5
Volharding	1 2 3 4 5
Motivatatie en hard werken/drive	1 2 3 4 5

COMPETENTIES VAN MORELE EXPERTS



*“Degenen die moreel ‘wijs’
gedrag vertonen, passen
vaardigheden binnen elk van
deze vier gebieden toe en
doorlopen steeds een
cyclisch proces”*

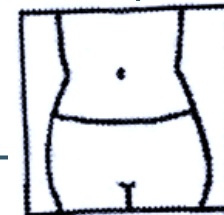
DARCIA NARVAEZ

1

MORELE SENSITIVITEIT

INTUÏTIE & ONDERBUIKGEVOEL

- Emotionele uitdrukkingen begrijpen
- Perspectief van anderen innemen
- Verbinding maken met anderen
- Beantwoorden aan verschillen
- Zelfcontrole t.a.v. sociale bias
- Situaties interpreteren
- Effectief communiceren



2

MORELE OORDEEL

COGNITIEF EN ARGUMENTEREN

- Inzicht in ethische problemen
- Herkennen beoordelingscriteria
- Redeneervaardigheden algemeen & ethisch
- Inzicht in consequenties
- Reflecteren op proces en uitkomst
- Coping



3

MORELE FOCUS

POSITIONEREN & HET HART

- Anderen respecteren
- Geweten ontwikkelen
- Verantwoordelijk handelen
- Anderen helpen
- Betekenis geven aan leven
- Waarderen van tradities en instituties
- Ethische identiteit en integriteit ontwikkelen



4

MORELE HANDELEN

UITEINDELIJK HANDELEN

- Conflicten en problemen oplossen
- Respectvolle assertiviteit
- Initiatief nemen als leider
- Beslissingen doorvoeren
- Moed ontwikkelen
- Volharding
- Hard werken



Hieronder kun je je eigen competenties scoren op een 5-puntsschaal:	
1 = ruim onvoldoende	
2 = onvoldoende	
3 = gemiddeld	
4 = goed	
5 = zeer goed	
ONDERBUIK	
Morele sensitiviteit, intuïtie	
Emotionele uitdrukkingen begrijpen	1 2 3 4 5
Perspectief van anderen innemen	1 2 3 4 5
Verbinding maken met anderen	1 2 3 4 5
Beantwoorden aan verschillen	1 2 3 4 5
Zelfcontrole ten aanzien van sociale bias	1 2 3 4 5
Situaties interpreteren	1 2 3 4 5
Effectief communiceren	1 2 3 4 5
HOOFD	
Moreel oordelen, denken	
Inzicht in ethische problemen	1 2 3 4 5
Herkennen beoordelingscriteria	1 2 3 4 5
Redeneervaardigheden: algemeen en ethisch	1 2 3 4 5
Inzicht in consequenties van gedrag	1 2 3 4 5
Reflecteren op proces en uitkomst	1 2 3 4 5
Coping	1 2 3 4 5
HART	
Morele focus, positioneren	
Anderen respecteren	1 2 3 4 5
Geweten ontwikkelen	1 2 3 4 5
Verantwoordelijk handelen	1 2 3 4 5
Anderen helpen	1 2 3 4 5
Betekenis geven aan het leven	1 2 3 4 5
Waarderen van tradities en instituties	1 2 3 4 5
Het ontwikkelen van een ethische identiteit en integriteit	1 2 3 4 5
HANDEN	
Moreel handelen	
Oplossingsvaardigheden ten aanzien van conflicten en problemen	1 2 3 4 5
Respectvolle assertiviteit	1 2 3 4 5
Initiatief en leiderschapvaardigheden	1 2 3 4 5
Beslissingen implementeren	1 2 3 4 5
Moed	1 2 3 4 5
Volharding	1 2 3 4 5
Motivatatie en hard werken/drive	1 2 3 4 5

OPDRACHT

MORELE COMPETENTIES HERKENNEN

Bekijk het filmpje
(of bespreek een casus).
Welke morele competenties herken je?

Hieronder kun je je eigen competenties scoren op een 5-puntsschaal:	
1 = ruim onvoldoende	
2 = onvoldoende	
3 = gemiddeld	
4 = goed	
5 = zeer goed	
ONDERBUIK	
Morele sensitiviteit, intuïtie	
Emotionele uitdrukkingen begrijpen	1 2 3 4 5
Perspectief van anderen innemen	1 2 3 4 5
Verbinding maken met anderen	1 2 3 4 5
Beantwoorden aan verschillen	1 2 3 4 5
Zelfcontrole ten aanzien van sociale bias	1 2 3 4 5
Situaties interpreteren	1 2 3 4 5
Effectief communiceren	1 2 3 4 5
HOOFD	
Moreel oordelen, denken	
Inzicht in ethische problemen	1 2 3 4 5
Herkennen beoordelingscriteria	1 2 3 4 5
Redeneervaardigheden: algemeen en ethisch	1 2 3 4 5
Inzicht in consequenties van gedrag	1 2 3 4 5
Reflecteren op proces en uitkomst	1 2 3 4 5
Coping	1 2 3 4 5
HART	
Morele focus, positioneren	
Anderen respecteren	1 2 3 4 5
Geweten ontwikkelen	1 2 3 4 5
Verantwoordelijk handelen	1 2 3 4 5
Anderen helpen	1 2 3 4 5
Betekenis geven aan het leven	1 2 3 4 5
Waarderen van tradities en instituties	1 2 3 4 5
Het ontwikkelen van een ethische identiteit en integriteit	1 2 3 4 5
HANDEN	
Moreel handelen	
Oplossingsvaardigheden ten aanzien van conflicten en problemen	1 2 3 4 5
Respectvolle assertiviteit	1 2 3 4 5
Initiatief en leiderschapvaardigheden	1 2 3 4 5
Beslissingen implementeren	1 2 3 4 5
Moed	1 2 3 4 5
Volharding	1 2 3 4 5
Motivatatie en hard werken/drive	1 2 3 4 5

OPDRACHT

MORELE COMPETENTIES-ZELFTEST

Welke morele competenties herken je bij jezelf?
Zie: notitieblad

GESPREKSVRAGEN

- Welke morele competenties herken je bij jezelf en collega's?
- Waar ben je goed in? Wat zijn je sterke kanten als je kijkt naar deze competenties?
- Waar kun (en wil) je jezelf nog verder in ontwikkelen en waar liggen voor jou uitdagingen?

MORELE PSYCHOLOGIE

THEMA: MORAL DISTRESS

ESF-project YOUR GLOBAL FUTURE

Een project t.b.v. een 'Future free' en inclusieve benadering voor asielzoekers en statushouders

Ton van Bergeijk, Nicolien de Jong, Anna de Jong
Christelijke Hogeschool Ede



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds





Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie

IN SAMENWERKING MET

Gemeente Utrecht

Fedasil Antwerpen/Brussel

& Samenwerkende partners

Plan Einstein

Idrops

Vluchtelingenwerk

Welkom in Utrecht

Social Impact Factory

Socius

COA

Stut theater

Radio Einstein

UU, HU en Center for Entrepreneurship

CHE



MORAL DISTRESS

MORELE PSYCHOLOGIE: A -> B -> C

Mark Alfano (2016, p.3) legt uit: “Moral Psychology is the systematic inquiry into how morality works, when it does work, and breaks down when it doesn’t work.”

Voorbeeld van een morele vraag: stel je ziet dat een vrouw opzij geduwd wordt door een man in een bus. Dan kun je je afvragen wat je zult doen. Alfano: “What should I do to him for her?” Maar er zijn meer morele vragen die je in die situatie zou kunnen stellen, want je weet niet wat eraan voorafgegaan is. Misschien is wat die man deed juist een goede daad.. Zo zijn er allerlei soorten morele vragen. We concentreren ons op deze dynamiek: A -> B -> C



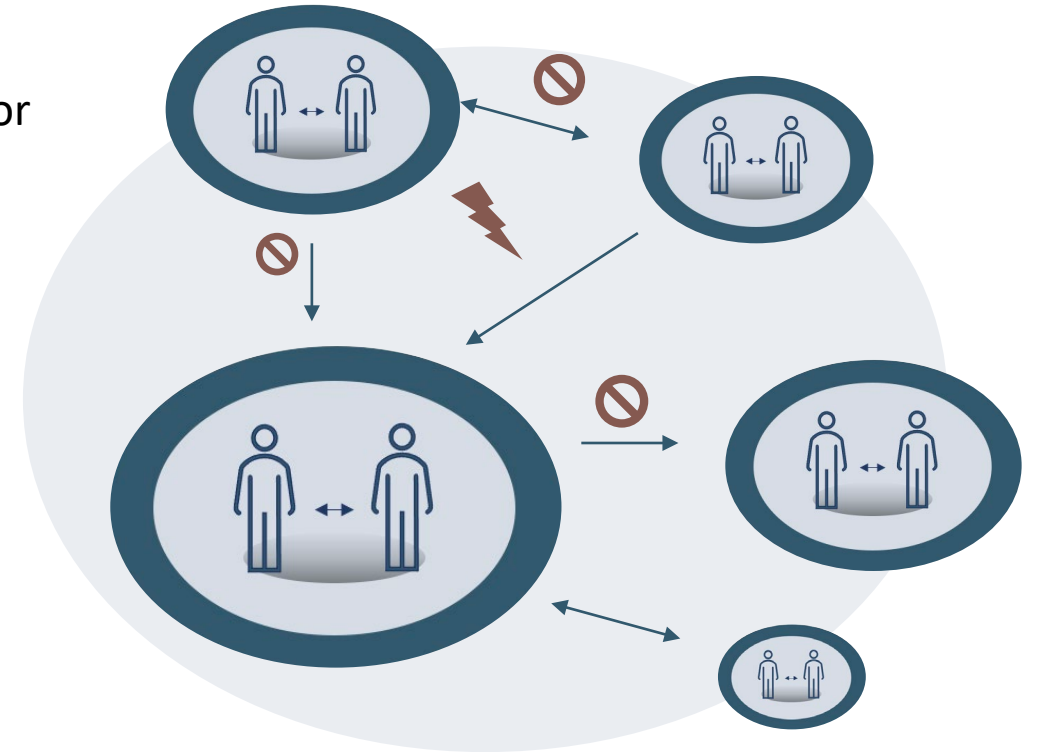
MORAL DISTRESS

Er kunnen in de praktijk allerlei belemmeringen zijn waardoor 'het goede' niet bereikt wordt en je het gevoel krijgt als professional dat er iets 'niet goed gaat'.

Bijvoorbeeld als gevolg van:

- Taakonduidelijkheid
- Rolconflicten
- Tekort aan tijd en middelen
- Het samenwerken met partners met heel andere of zelfs tegenstrijdige belangen.

Dit kan op de werkvloer op allerlei lagen voorkomen en in allerlei soorten relaties: bv. bij managers, ondersteuners, begeleiders, vrijwilligers, familie, samenwerkingspartners, ondersteunende instanties, etc.



MORAL DISTRESS –DEFINITIE

DEFINITIE

“Moral distress: ontstaat wanneer men weet wat het juiste is om te doen, maar institutionele beperkingen het onmogelijk maken om de juiste handelwijze te volgen (Jameton, 1984)”

“The uncomfortable psychological disequilibrium that occurs as a result of unethical performance due to obstacles such as time, supervisory conflict, legal parameters, organizational policy, and hierarchal relationships (Corley, 2002)”

MOGELIJKE GEVOLGEN

Gevoelens van onmacht, schaamte, schuld, tekort schieten, woede

Deze gevoelens kunnen psychische belasting geven, hetgeen zich kan uiten in werkverzuim of burn-out (Gustavsson, 2020)

Moral distress kan leiden tot langdurige verwonding (Moral Injury) (Molendijk, 2018)

OPDRACHT

VOORBEELDEN VAN MORAL DISTRESS

NOTITIEBLAD:
MET WELKE VOORBEELDEN VAN MORAL DISTRESS UIT DE
PRAKTIJK KUN JIJ DEZE LIJST AANVULLEN?

*“Hoe langer ze (de asielzoekers) in
procedure zijn, hoe meer hun eigen
identiteit achter de ziekte verdwijnt”.*

Bron: Kramer et al, (2015), p.28

Het systeem is te kort geschoten

- Gebrekkige opvang
- Isolement
- Geen toegang tot gezondheidszorg
- Verhuizingen
- Armoede

Gecompromitteerde zorg

- Tijdsdruk
- Lange wachtlijsten
- Personeelstekort
- Gebrek aan middelen
- Gebrek aan tolken

Begeleiders ervaren:

- Machteloosheid
- Stress, frustratie
- Zelftwijfel
- Hulpeloosheid

Bron: Olcoń, K., & Gulbas, L. E. (2021). p.7

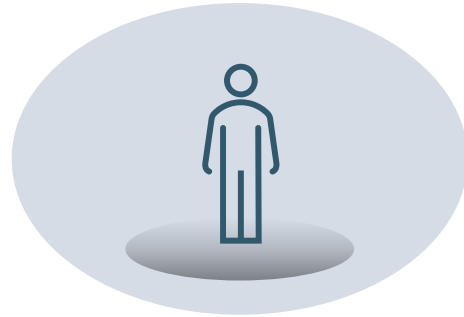
VOORBEELDEN MORAL DISTRESS uit de praktijk (interviews)

- “(...) dat je denkt van ja, op dit moment kan ik gewoon echt niet meer voor je doen weet je wel. Dat is frustrerend”.
- “Als ze geen status hebben dan mogen ze nog geen taalles krijgen. Ja, ik als persoon vind dat eigenlijk onbegrijpelijk. Daar word ik verdrietig van”.
- “Ik zie weleens gevallen die al zo lang in de opvang zitten die altijd eigenlijk niemand meer zijn, want ze vallen ergens tussen wal en schip”.
- “Het voelt soms bijna als een verboden vraag (...) om aan de doelgroep te stellen. Dat durf ik helemaal niet. Ik vraag nooit van waar wil je over 10 jaar staan?”.
- “Maar ik dacht juist ja, als ze één ding niet hebben dan is het een vrije toekomst”.

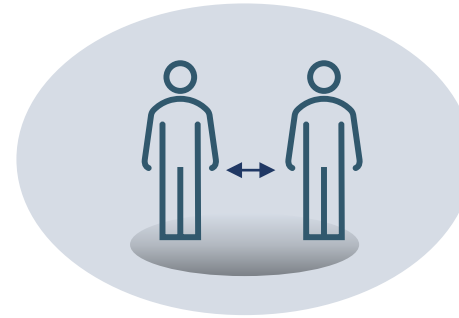
Bron: Interviews t.b.v. onderzoek ESF-project ‘Your Global Future’

MORAL DISTRESS | NIVEAUS

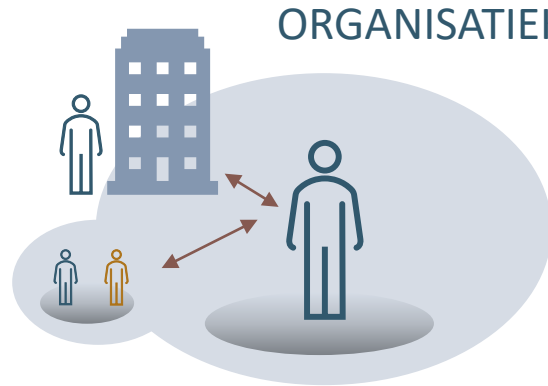
— omdat er zoveel vormen zijn van moral distress ordenen we ze in deze training op 4 niveaus



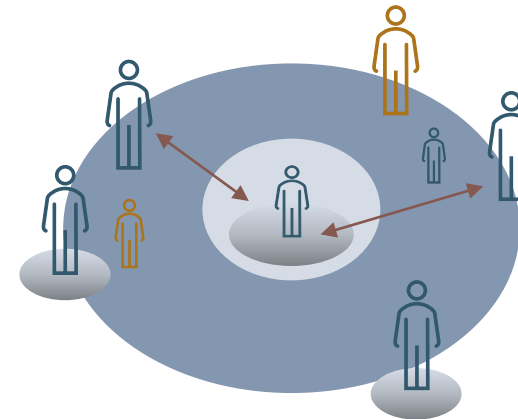
IK



IK-ANDER / RELATIES



ORGANISATIEKADERS



MAATSCHAPPIJ & POLITIEK

NIVEAUS WAAROP MORAL DISTRESS KAN ONTSTAAN

Ik/Zelf

- Gevoelens van onmacht, onbekwaamheid en onzekerheid
- Het niet kunnen overzien van consequenties eigen handelen

Ik-Ander

- Door omstandigheden niet kunnen voldoen aan de behoefte van de ander
- Botsende normen- en waardenkaders
- Lastig aan te geven grens tussen afstand en nabijheid
- Handelingen van collega's die voor onbegrip zorgen

Organisatie

- Kloof tussen persoonlijke normen- en waardenkaders en institutioneel beleid
- Te veel ervaren tijddruk te hoge eisen waaraan men niet kan voldoen

Maatschappelijk en Politiek

- Contexten waarbinnen weinig empathie bestaat voor specifieke doelgroepen
- Politieke besluitvorming die de werkelijkheid geen recht doet of beleidskaders die niet passen bij persoonlijke idealen en missie van de begeleider

Bron: Gustavsson M.E., Arnberg, F.K., Juth, & N., von Schreeb. J. (2020). Moral distress among disaster responders: what is it? Prehosp Disaster Med, 35(2):212–219. <https://doi.org/10.1017/S1049023X20000096>

Bron: interviews t.b.v. onderzoek ESF-project 'Your Global Future'

MORAL DISTRESS | ZELF

- Machteloosheid - niet meer kunnen betekenen voor deze mensen
- Te weinig professionaliteit/kwaliteit kunnen leveren i.r.t. eigen normen
- Gevoel van onkunde/incompetentie m.b.t. complexe zaken
- Consequenties van eigen handelen niet kunnen overzien
- Gevoel van te weinig inzet te hebben gepleegd
- Zelftwijfel n.a.v. schaamte, schuld, angst, hopeloosheid en frustratie

MORAL DISTRESS | IK – ANDER

- Psychische problematiek/trauma's/kwetsbaarheid
- Verdwijnen van identiteit van mensen die lang in de opvang zitten
- Te weinig tijd om relaties op te bouwen
- Passiviteit en terugtrekkend gedrag
- Taalbarrières
- Aanstootgevend gedrag
- Ontbreken van perspectief
- Toekomstperspectief bespreken
- Slecht nieuws bespreken en lastige kwesties
- Zorg over veiligheid van personen/illegaliteit
- Langlopende en complexe dossiers bespreken

MORAL DISTRESS | IK – ANDER

COLLEGA'S:

- Niet achter werkwijze van collega kunnen staan
- Collega maakt andere keuzes
- Te weinig samenwerking/afstemming met collega's

PARTNERS:

- Onheldere rol/taakstelling van samenwerkingspartners
- Vaak wisselende partners/collega's

MORAL DISTRESS | ORGANISATIE

ORGANISATIE:

- Tekort aan middelen (tolk, wachtlijst, woning, toegang tot gezondheidszorg)
- Werkdruk, hoge caseload, tijdschrijven
- Snel schakelen of moeten kiezen tussen taken – bv. werk doen voor de organisatie OF cliëntcontact OF een extern project, of te weinig focus hebben
- Gecompromitteerde zorg moeten leveren in een onrechtvaardig systeem
- Oneens zijn met het beleid
- Proces of taak moeten uitvoeren dat niet bijdraagt aan welbevinden van Asielzoeker/Statushouder

MORAL DISTRESS | MAATSCHAPPIJ & POLITIEK

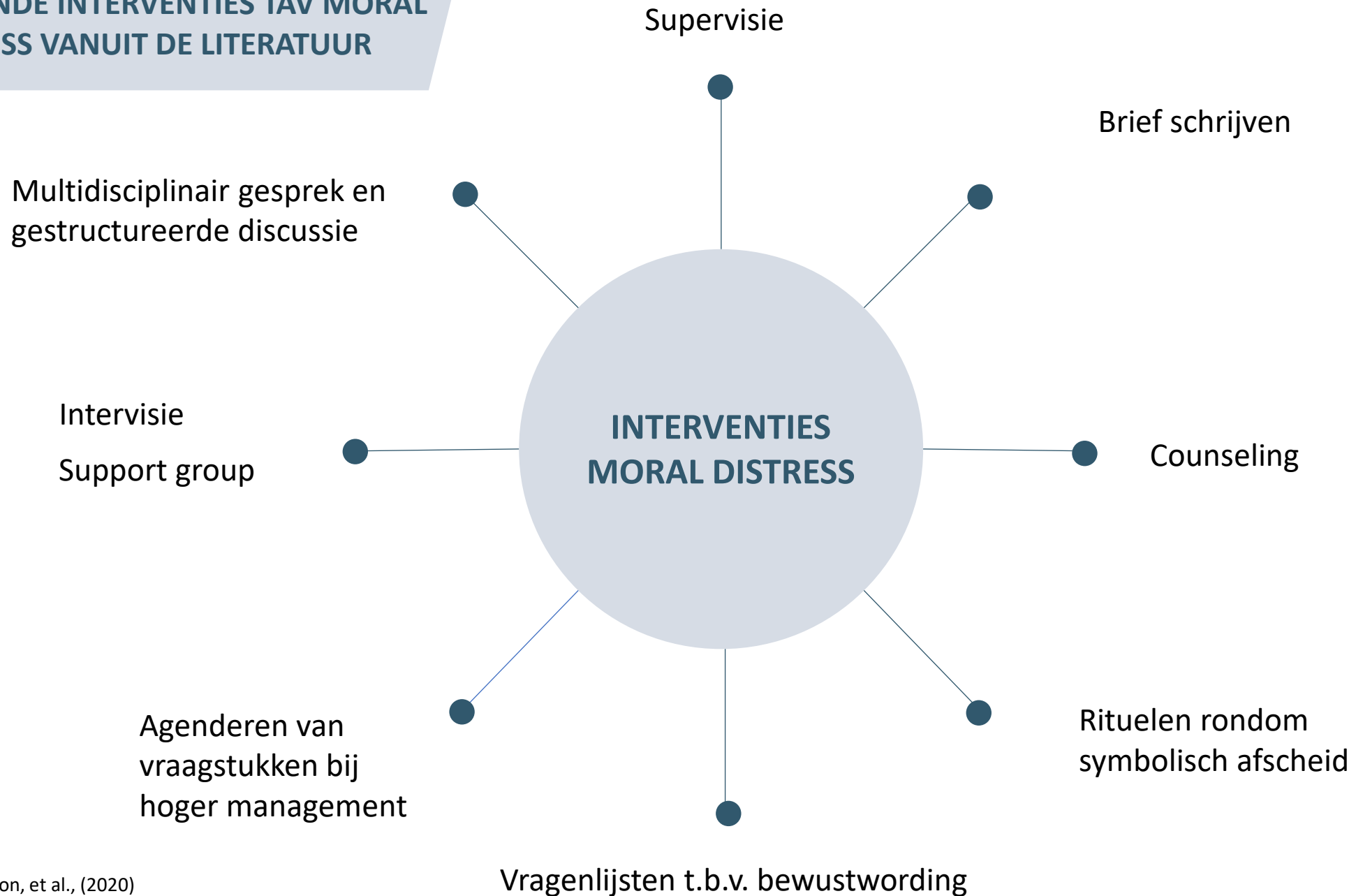
MAATSCHAPPIJ/SOCIAL MEDIA:

- Generalisatie van groepen/discriminatie van bepaalde minderheden
- Berichtgeving op social media met weinig empathie, begrip voor de asielopvang
- Op feestjes of i.r.t. familie en vrienden het werk moeten verantwoorden of verdedigen, en dat niet altijd mogen doen in het openbaar of op social media

POLITIEK/OVERHEIDSBELEID:

- Gap tussen politieke besluiten en de praktijk, ook Europees
- Te weinig humaan beleid vanuit de overheid
- Terugkeerbeleid naar onveilige landen
- Fragmentatie van het werkveld

HELPEDE INTERVENTIES TAV MORAL DISTRESS VANUIT DE LITERATUUR



AANBEVELINGEN MORAL DISTRESS

- Bewustwording van 'Moral Distress' en mogelijke impact (Moral Injury)
- Herkennen van meest voorkomende vormen in de praktijk
- Moral Distress delen met collega's, tijd voor organiseren
- Focus op systeemproblemen i.p.v. persoonlijke problemen
- Knelpunten aankaarten bij management/verantwoordelijken
- Knelpunten gezamenlijk bespreken + follow up in intervisie
- Rol en taak van instellingen en partners scherper en samenhangender maken

GESPREKSVRAGEN

1. Kun je een voorbeeld noemen van Moral Distress bij jezelf of een collega?
2. Welke vormen van Moral Distress herken je het meest bij jezelf, waar heb je het meeste last van?
3. Hoe ga je daarmee om? Wat helpt je daarbij?
4. Welke interventies worden er ingezet bij jou op de werkvloer?

MORAL INJURY

MORAL INJURY –THEORIE

Gevolgen van Moral Injury zijn volgens Griffin vergelijkbaar met trauma (PTSD)

Brandon J. Griffin et al., 2019 Moral Injury: An Integrative Review:

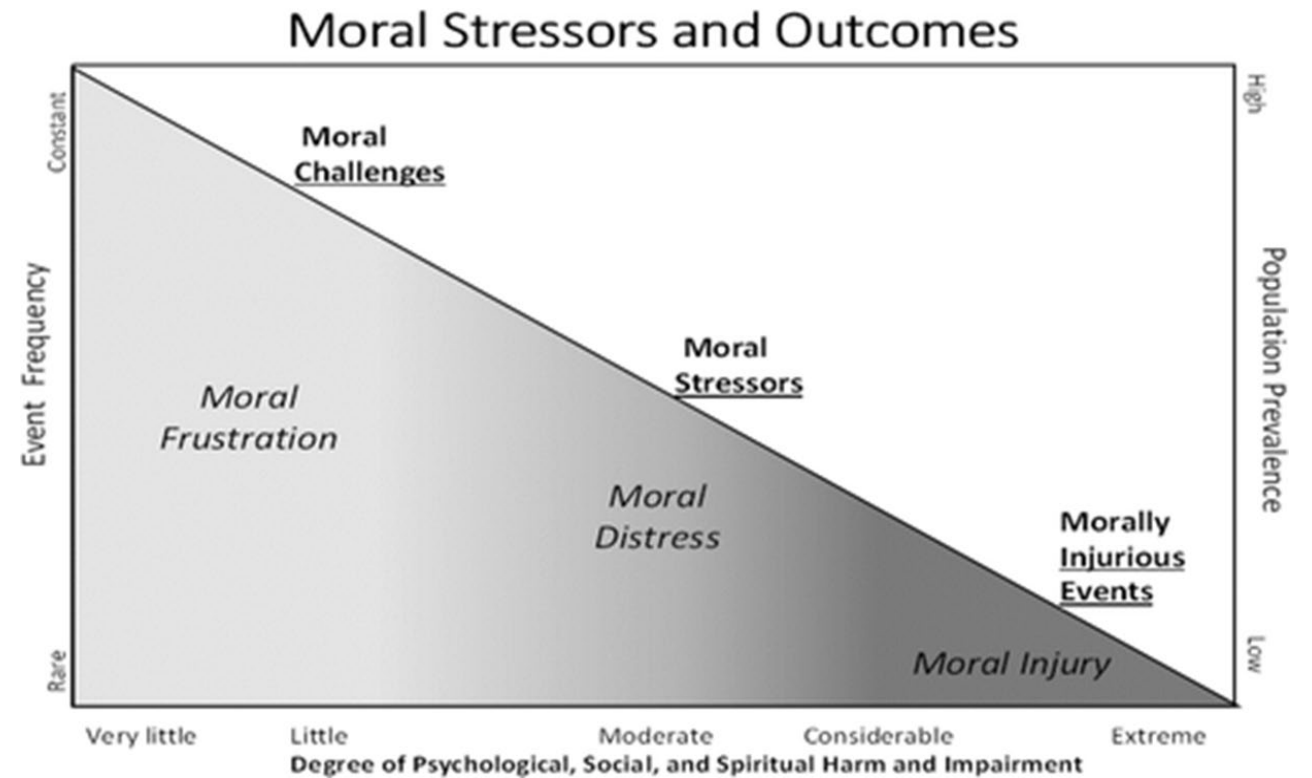
“Individuals who are exposed to traumatic events that violate their moral values may experience severe distress and functional impairments known as ‘moral injuries’. “

Bron: (Griffin et al., 2019)

MODEL MORAL STRESSORS AND OUTCOMES

MORAL FRUSTRATION
MORAL DISTRESS
MORAL INJURY

Bron: Litz & Kerig (2019)



OPDRACHT

MORAL INJURY – WAT IS HET VERSCHIL MET MORAL DISTRESS?

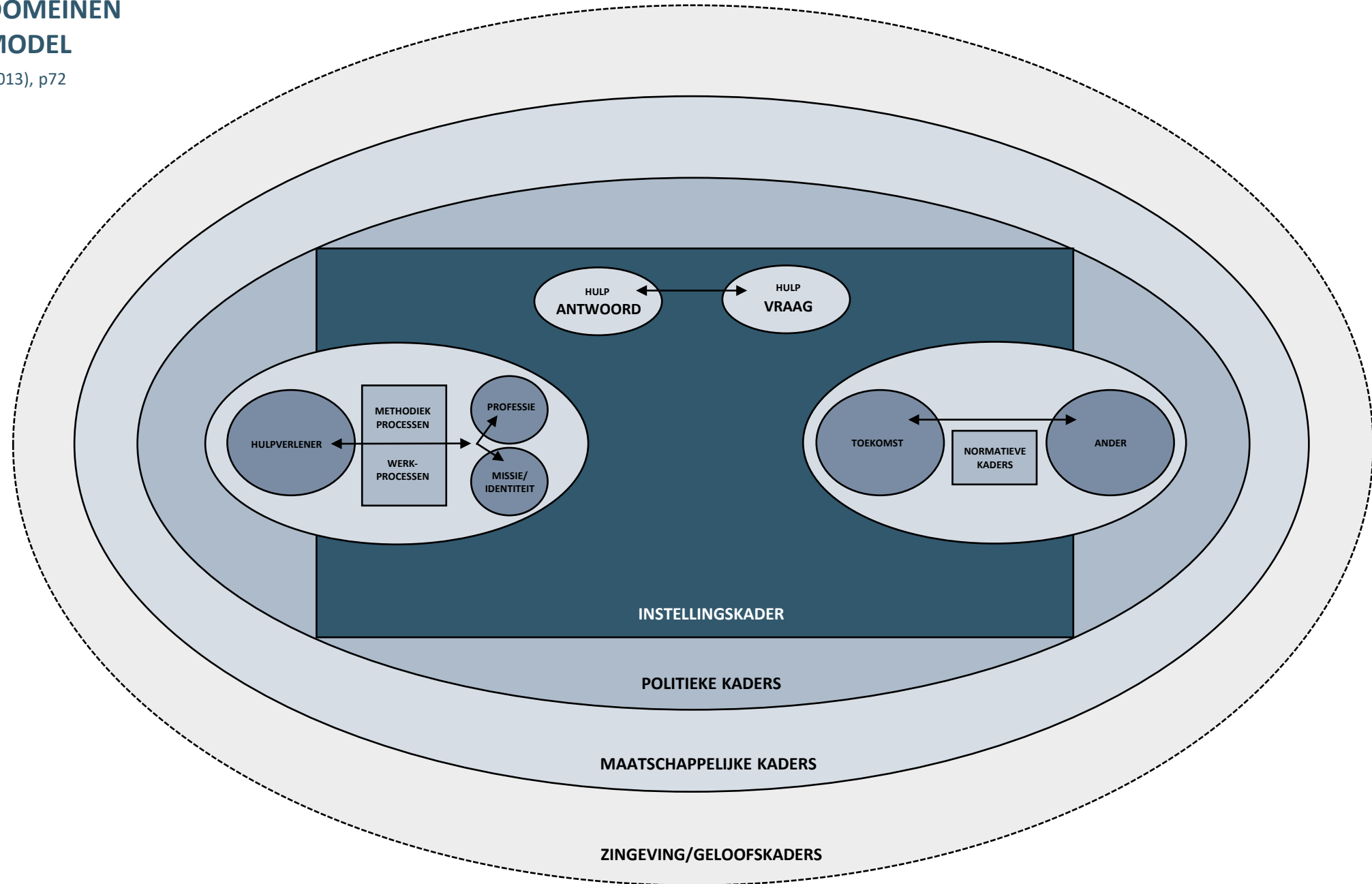
Ken je voorbeelden uit je praktijk?

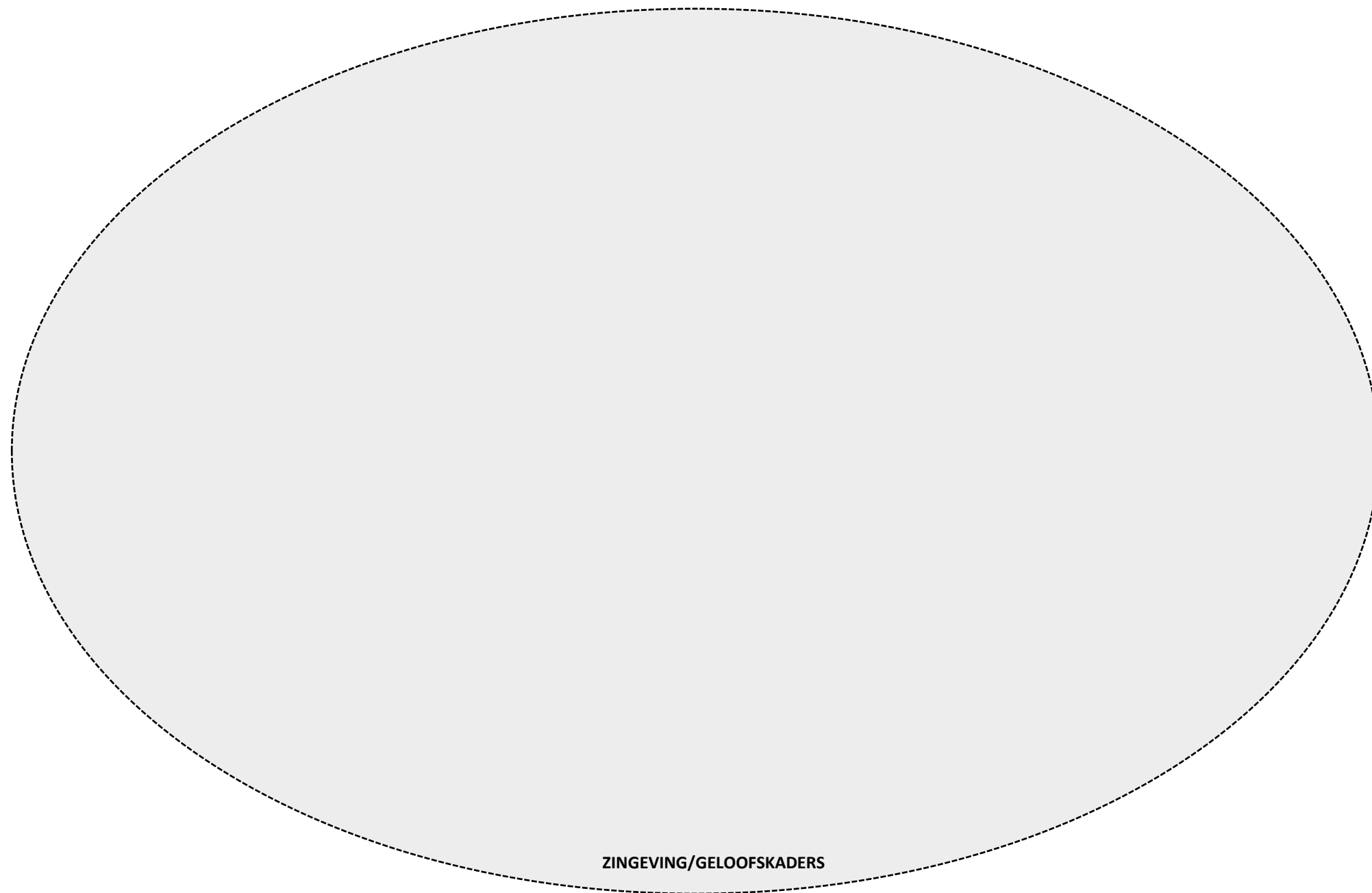


MORELE
DOMEINEN

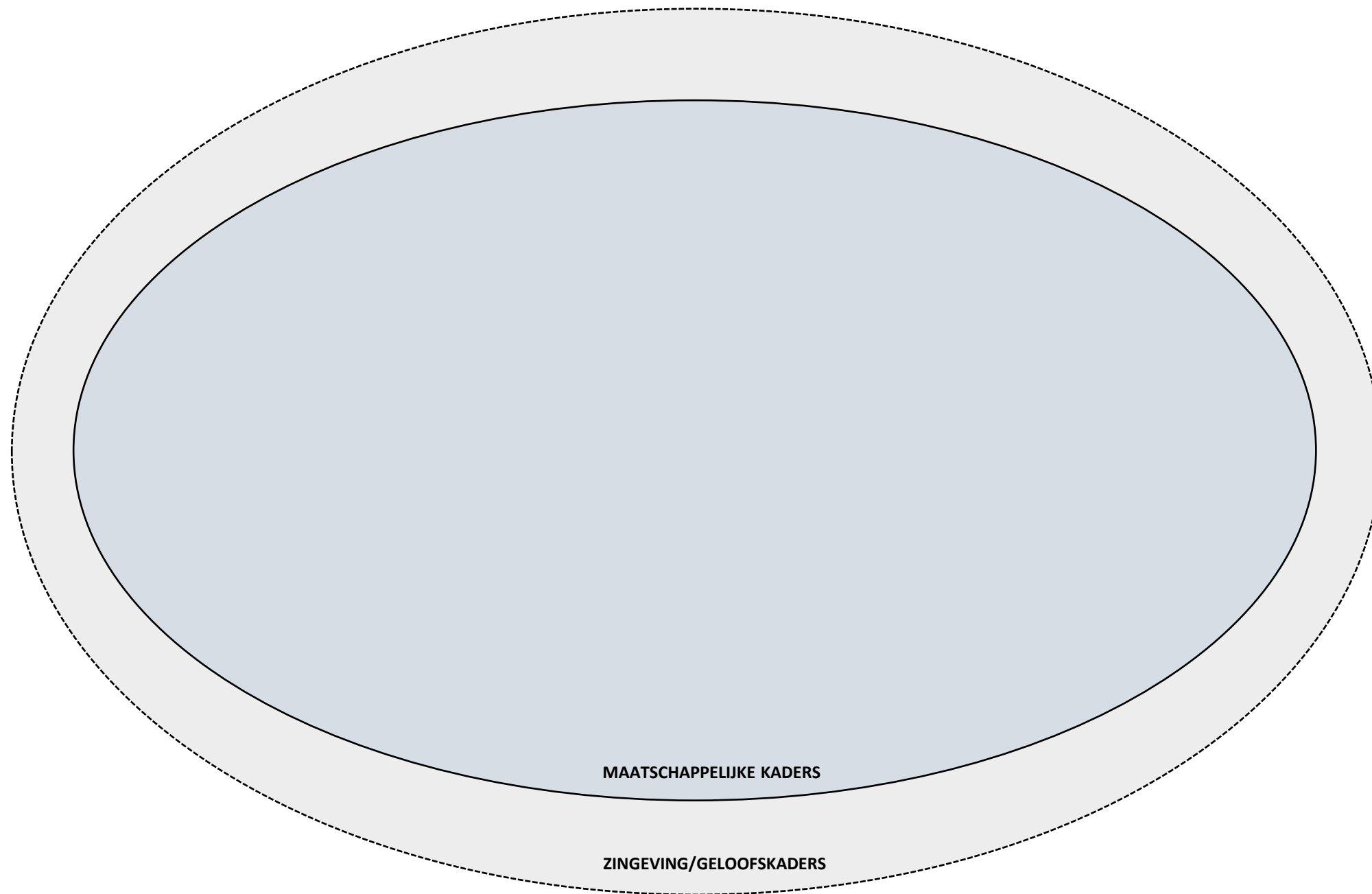
MORELE DOMEINEN ANALYSEMODEL

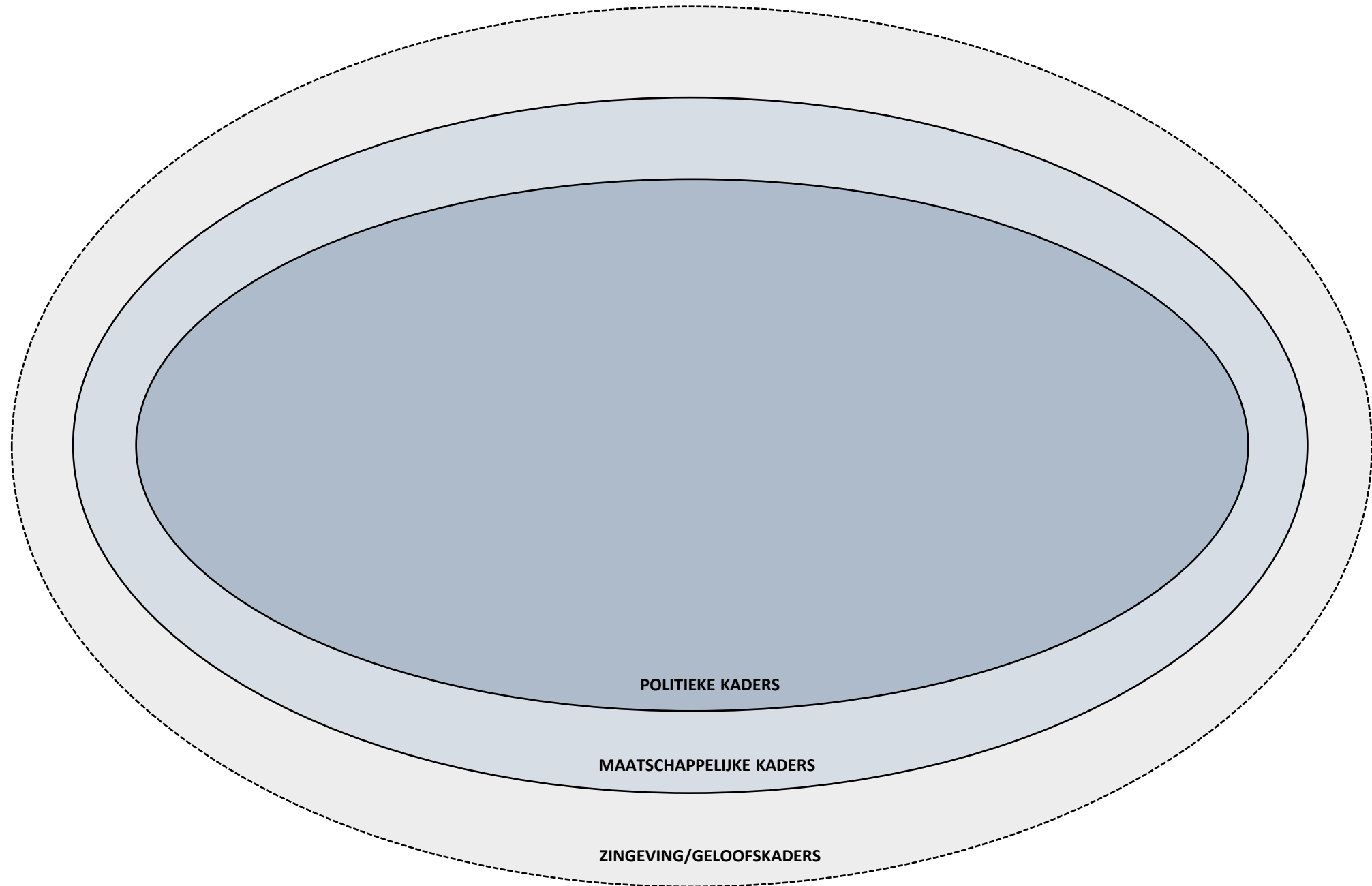
Bron: De Jong (2013), p72

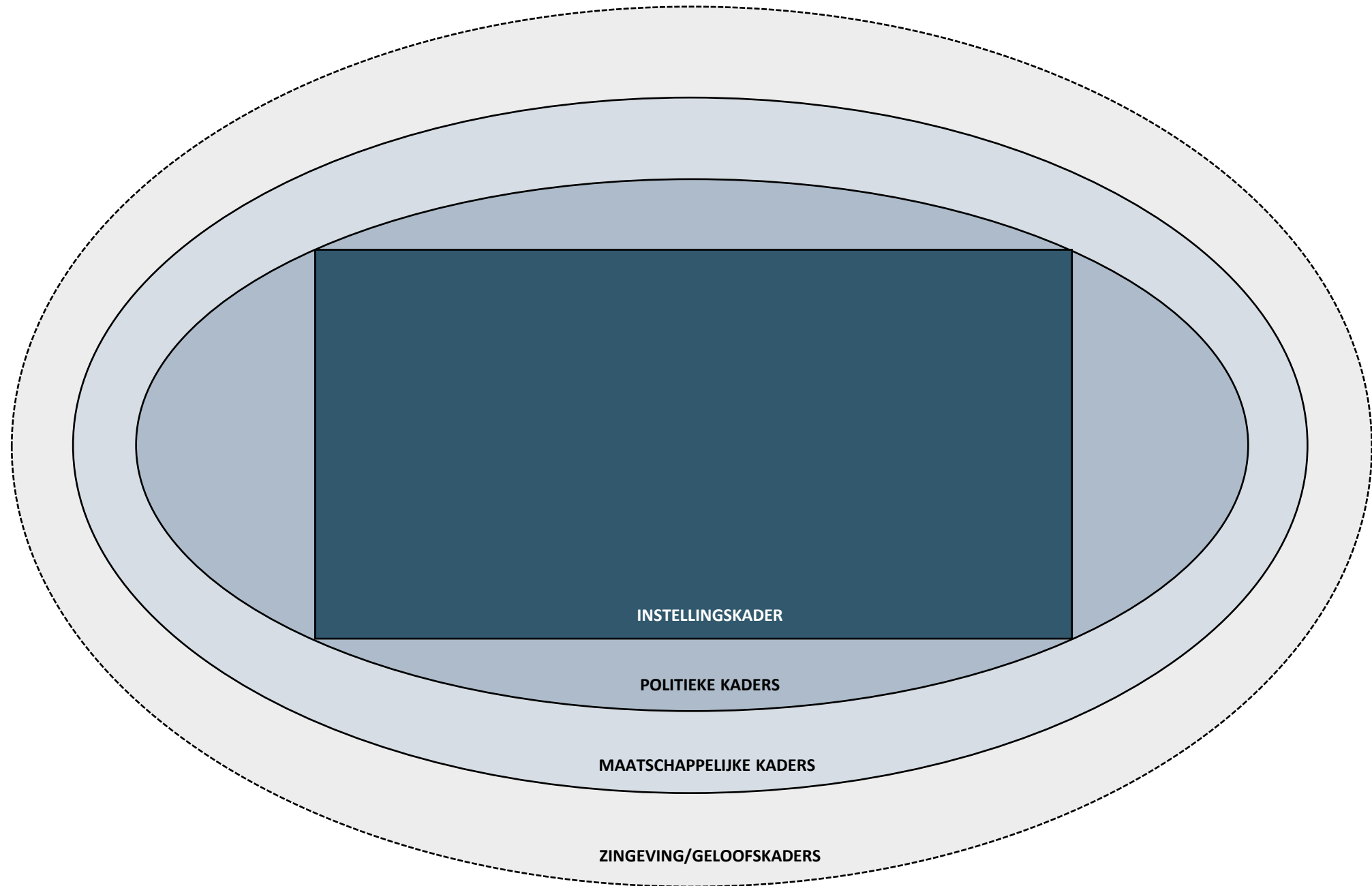


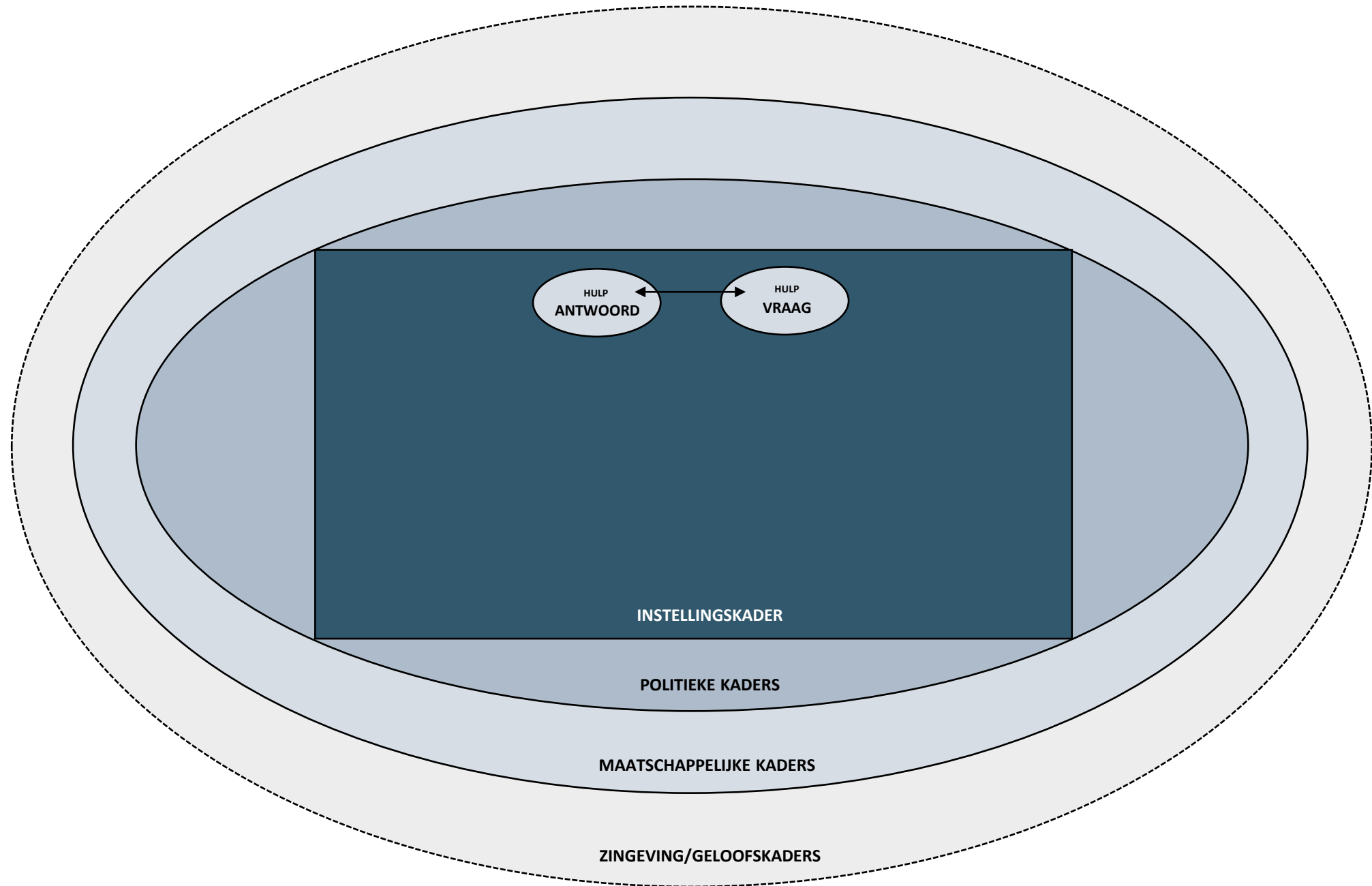


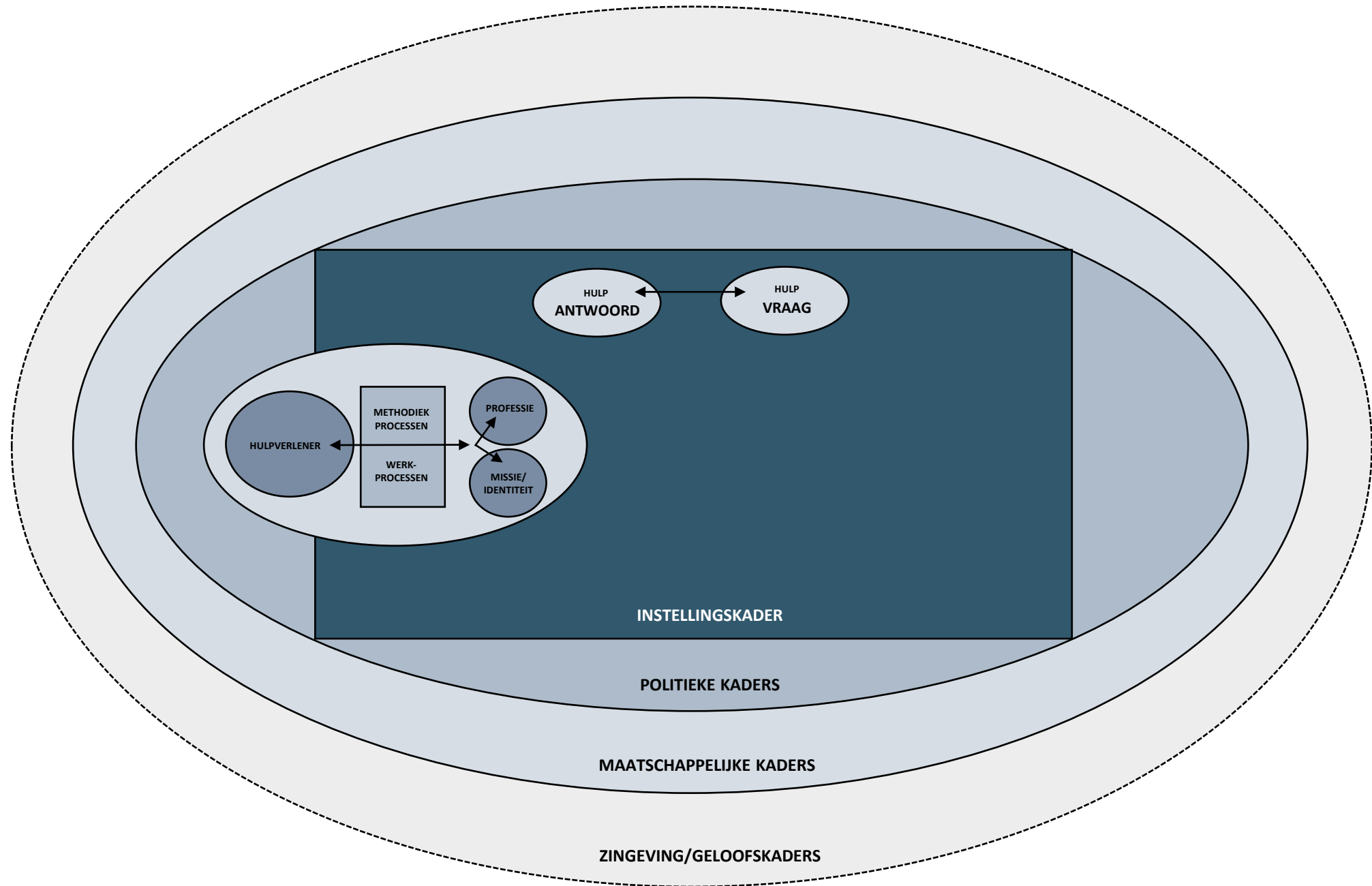
ZINGEVING/GELOOFSKADERS

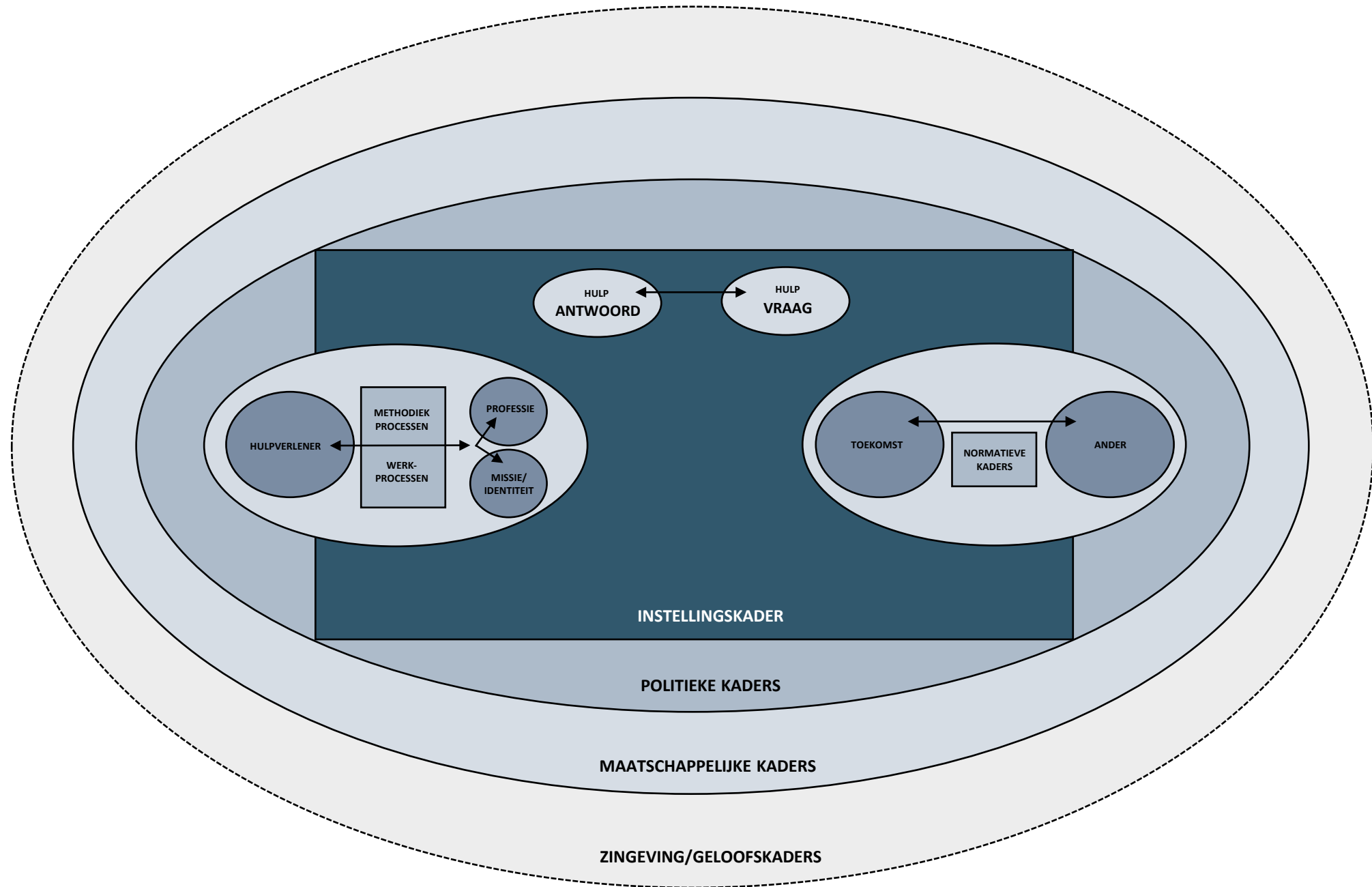












OPDRACHT

MORELE DOMEINEN – KNELPUNTEN HERKENNEN

In de praktijk kun je knelpunten ervaren tussen clusters van waarden en normen die we kunnen onderscheiden in de wereld om ons heen. We noemen die clusters 'Morele domeinen' en die ervaring kan Moral Distress zijn. Het helpt moral Distress te hanteren als je weet wat er knelt.

In het analysemodel zie je een aantal domeinen waartussen professionals botsingen kunnen ervaren.
Bijvoorbeeld:

- tussen hulpvraag van degene die je begeleiding geeft <-> en het hulpantwoord van jou als professional
- tussen wat voor de instelling belangrijk is <-> versus wat voor je client zwaar weegt

Dit model kan je helpen te analyseren welke waardenkaders/domeinen er botsen.

Vraag: herken je bepaalde botsingen tussen morele domeinen in de praktijk?

ETHOS

ETHOS

WAT IS HET (BEOOGDE) GOEDE HANDELEN?

HANDELEN

Het handelen van
de professional

BELEIDSKADERS

Beleid verandert voortdurend

ORGANISATIE

De instellingskaders

ETHOS – NORMATIEVE PRAKTIJK

Wat is het goede dat je als organisatie probeert te realiseren?
Welk cluster van waarden en normen?

VRAAG

Wat is het ethos van
jouw organisatie?
Elk domein heeft een
ander ethos, bijv.
justitie, onderwijs,
medische zorg, etc.



Bron: Jochemsen & Glas (1997); Jochemsen et al, 2014

VERSCHILLEN IN ETHOS EN BEDRIJFSCULTUREN

KENMERKEN VAN NALEVINGSSTRATEGIE		KENMERKEN VAN INTEGRITEITSSTRATEGIE	
ETHOS	Conformiteit met extern opgelegde normen	ETHOS	Zelfsturing volgens gekozen standaarden
OBJECTIEF	Crimineel wangedrag voorkomen	OBJECTIEF	Verantwoordelijk gedrag mogelijk maken
LEIDERSCHAP	Juridisch gedreven	LEIDERSCHAP	Door management gedreven met behulp van advocaten, HR & anderen
METHODEN	Onderwijs, verminderde discretie, audits en controles, sancties	METHODEN	Onderwijs, leiderschap, verantwoording, organisatiesystemen en beslissingsprocessen, verifiëren en controleren, sancties
GEDRAGS-VERONDERSTELLINGEN	Autonome wezens geleid door materieel eigenbelang	GEDRAGS-VERONDERSTELLINGEN	Sociaal begeleid worden bij materiaal eigenbelang, waarden, ideeën, ondersteuning

Bron: Paine (1994, p.113) in Karssing (2006, p 143).

GESPREKSVRAGEN

1. Wat is kenmerkend voor het ethos binnen de instelling waar jij werkt?
2. Heb je voorbeelden van botsingen met instellingen met een ander ethos?
Voorbeeld: Overheid versus Semi-overheid?
Voorbeeld: Organisatie tbv Sociale opvang versus een Medische organisatie?
3. Heb je voorbeelden van Moral Distress die je daarbij ervaren hebt?
4. En kun je aangeven hoe je het toen aangepakt hebt om de situatie te verbeteren en tegelijk ook koers te houden op het ethos van jouw organisatie?
Heb je tips voor anderen?

MORELE PSYCHOLOGIE

THEMA: MORELE PSYCHOLOGIE -THEORIE

YOUR GLOBAL FUTURE

Een project t.b.v. een 'Future free' en inclusieve benadering voor asielzoekers en statushouders

Ton van Bergeijk, Nicolien de Jong, Anna de Jong
Christelijke Hogeschool Ede



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds





Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie

IN SAMENWERKING MET

Gemeente Utrecht

Fedasil Antwerpen/Brussel

& Samenwerkende partners

Plan Einstein

Idrops

Vluchtelingenwerk

Welkom in Utrecht

Social Impact Factory

Socius

COA

Stut theater

Radio Einstein

UU, HU en Center for Entrepreneurship

CHE



MORELE PSYCHOLOGIE

THEORIE

DE ONTWIKKELING VAN MORELE PERCEPTIE

- Visuele perceptie & morele perceptie ontwikkelen zich
- Verschilt per moment en is afhankelijk van de context
- Onze perceptie hangt samen met patronen in ons denken

Bron foto's: zie bronnenlijst



Perceptie van goed en kwaad
ontwikkelt zich voortdurend

Selma Fraiberg beschrijft in haar boek ‘De magische wereld van het kind’ hoe een kind in de loop van diens ontwikkeling steeds anders naar een krokodil gaat kijken.

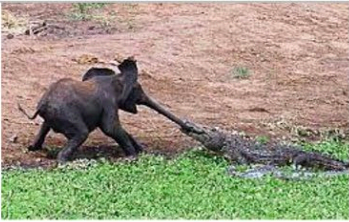
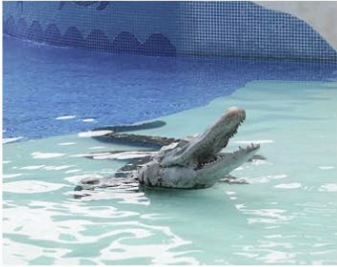
Bron: Selma Fraiberg (1996)

Lees haar boek voor een exacte weergave van de pedagogiek; hier slechts de notie dat visuele perceptie zich ontwikkelt en verandert.

Dit gebeurt voortdurend in het dagelijks leven, waar je perceptie van iemand snel kan veranderen als iemand iets heel moois zegt of juist iets abjects.

Bron: Fraiberg, S. (1996).

DE ONTWIKKELING VAN MORAAAL

			
			
VEILIGHEID & HECHTING	HELDEN & VERHALEN	KEUZES MAKEN: WAT IS GOED OM TE DOEN? WAT PAST/WAT HOORT?	POSITIONEREN IN SOCIALE GROEPEN & MAATSCHAPPIJ

PERCEPTIE & MORAAAL ONTWIKKELEN ZICH: DE MORELE PERCEPTIE VAN DE KROKODIL VERANDERT
VOORBEELD: PEUTER/KLEUTER LEEFTIJD → JONG SCHOOLKIND → OUDER SCHOOLKIND

MORAAL IS GROEPSBEPAALD

“In ons sociale leven en handelen hechten we ons aan groepen en aan gedachten over (sub)groepen” (Naomi Ellemers)

Bron: Ellemers & Van Nunspeet (2020) en Ellemers et al. (2019)

We checken voortdurend wij-zij-frames:

Normen -> wat moet, wat hoort?

Waarden -> wat is belangrijk?

MORAAL IS CONTEXTAFHANKELIJK

MORAAL WISSELT

- Hangt af van met wie we in een groep zijn (nabijheid)
- Welke ingroup we omarmen
- Welk domein in je denken geactiveerd wordt (bijv. je professie, organisatie, je politieke voorkeur, je geloofskaders etc.)
- Meestal onbewust...

OPDRACHT

MORELE PSYCHOLOGIE – HERKENNEN MORAAL IN NIEUWSBERICHTEN

1. Check het nieuwsbericht op de volgende dia (of een ander bericht dat je interesseert)
2. Arceer de zinnen met morele aanduidingen, zoals goed /kwaad/beter/best/juist.
Kijk of je de theorie van hierboven kunt herkennen dat moraal:
 - groepsbepaald is
 - zich ontwikkelt in de tijd, en
 - contextafhankelijk is.

OPDRACHT:

morele psychologie in nieuwsberichten herkennen & verschil in perceptie.

NOS NIEUWS • BINNENLAND • VRIJDAG, 18:33

**Utrecht krijgt kleine asielopvang:
'Beter voor de integratie'**



Asielzoekers wonen een borduurklas bij in Utrecht NOS

Bron foto's: zie bronnenlijst

COA

Bestuursvoorzitter Milo Schoenmaker van het COA begrijpt dat gemeenten kleinere locaties willen. Het COA wil daar ook best in meegaan, zegt hij, maar hij geeft ook aan dat het budget bij zijn opvangorgaan is niet oneindig is. "Wij kijken steeds naar wat de beste invulling is voor gemeenten. Soms wat kleiner, soms wat groter."

VNG

Theo Weterings, burgemeester van Tilburg, is verantwoordelijk voor het asioldossier bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Weterings zegt dat de VNG bij het COA er al jaren op aandringt om meer rekening te houden met de wensen van gemeenten. "Kleinere locaties zijn makkelijker te vinden, zowel in steden als dorpen", zegt hij. "Daarnaast zijn kleinere locaties veel beter voor de integratie."

GEMEENTE

In Gemeente Utrecht zijn ze heel duidelijk: voor locaties met daarin bijvoorbeeld 700 asielzoekers is geen draagvlak. "Dat kan de buurt niet dragen. Daarnaast willen we ook dat de asielopvang open is en dat we de asielzoekers hier op een goede manier kunnen begeleiden in de tijd die ze hier doorbrengen", legt wethouder Streefland uit.

OPDRACHT:

morele psychologie in nieuwsberichten herkennen & verschil in perceptie.

NOS NIEUWS • BINNENLAND • VRIJDAG, 18:33

**Utrecht krijgt kleine asielopvang:
'Beter voor de integratie'**



Asielzoekers wonen een borduurklas bij in Utrecht NOS

Bron foto's: zie bronnenlijst

COA

Bestuursvoorzitter Milo Schoenmaker van het COA begrijpt dat gemeenten kleinere locaties willen. Het COA wil daar ook best in meegaan, zegt hij, maar hij geeft ook aan dat het budget bij zijn opvangorgaan is niet oneindig is. "**Wij kijken** steeds naar wat **de beste invulling** is voor gemeenten. Soms wat kleiner, soms wat groter."

VNG

Theo Weterings, burgemeester van Tilburg, is verantwoordelijk voor het asioldossier bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Weterings zegt dat de VNG bij het COA er al jaren op aandringt om meer rekening te houden met de wensen van **gemeenten**. "Kleinere locaties zijn makkelijker te vinden, zowel in steden als dorpen", zegt hij. "Daarnaast zijn kleinere locaties veel **beter voor de integratie.**"

GEMEENTE

In Gemeente Utrecht zijn ze heel duidelijk: voor locaties met daarin bijvoorbeeld 700 asielzoekers is geen draagvlak. "Dat **kan de buurt niet** dragen. Daarnaast willen we ook dat de asielopvang open is en dat we de asielzoekers hier **op een goede manier** kunnen begeleiden in de tijd die ze hier doorbrengen", legt wethouder Streefland uit.

OPDRACHT- FOTO'S

MORELE PSYCHOLOGIE & TEGENOVERGESTELDE PERCEPTIE

Bekijk de foto's hieronder— en kies er 1 uit.

1. Beschrijf wat je ziet en wat voor jou van waarde is in die foto
2. Geef een voorbeeld van een heel andere perceptie, tegengesteld aan die van jou die een ander zou kunnen hebben bij het zien van diezelfde foto en waar je het grondig mee oneens bent.

Lukt je dat? Als je het lastig vindt kun je hulp vragen aan een groepslid.

Doel: Morele intelligentie = het kunnen verplaatsen in andere standpunten en meningen dan jijzelf en de argumenten voor een ander in diens situatie kunnen wegen op hun waarde. Dus van belang voor begeleiders en andere professionals.

Bron foto's: zie bronnenlijst

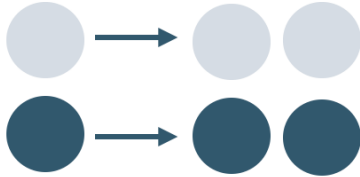
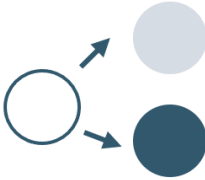
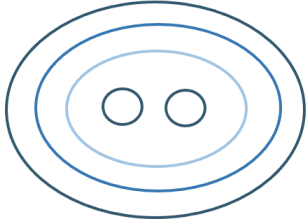


MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE

BOLLETJESMODEL

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

THEORIE - BEGRIPPEN

Bron foto's: zie bronnenlijst



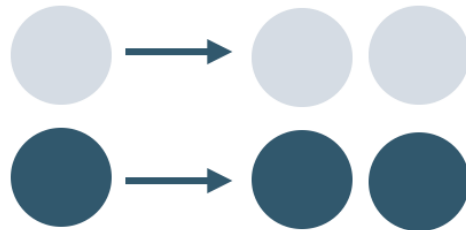
1

BIAS



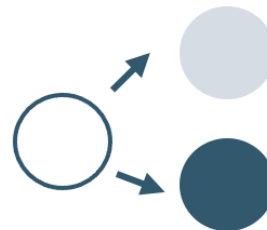
2

GROEP



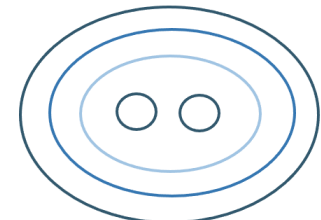
3

KEUZE/STAP



4

**MEERZIJDIG
PERSPECTIEF**



THEORIE – BEGRIPPEN MORELE PSYCHOLOGIE voorbeelden

BIAS Positieve gevoelens	IN-GROUP (WIJ)	KEUZE/STAP	MEERZIJDIG PERSPECTIEF Positief
ik leuke persoon ideaal/missie	leuke collega's fijne partners in het werkveld ons soort mensen	goede keuze	hier moet het naar toe
BIAS Negatieve gevoelens	OUT-GROUP (ZIJ)	KEUZE/STAP	MEERZIJDIG PERSPECTIEF Negatief
slecht vervelend iemand pijnlijke gevoelens falen /onmacht vreemd of abject gedrag	onprettige mensen moeilijke groepen die anderen	slechte keuze geen optie	negatief geladen context of uitkomst

THEORIE - DYNAMIEK van MORAAAL IN GROEPEN

BIAS Positieve gevoelens	IN-GROUP (WIJ)	KEUZE/STAP	MEERZIJDIG PERSPECTIEF Positief
Hier werken we hard voor	Deze frames bepalen je moraal Deze frames herhalen we	Deze stap pleiten we voor, dit moet gedaan worden!	Dit is van belang, zijn waarden of situaties met positieve uitkomst
BIAS Negatieve gevoelens	OUT-GROUP (ZIJ)		MEERZIJDIG PERSPECTIEF Negatief
Hier blijven we liever vandaan (distantie) Bij te veel pijn vermijden we	Deze frames: • Horen we minder • Onthouden we minder goed • Herlabelen we makkelijker	Dit is een minder goede keuze of optie, vaak blinde vlek	Dit is een negatief of doemscenario 'Dat moet niet de uitkomst zijn van alles...'

Bron: Ellemers & Van Nunspeet (2020) en Ellemers et al. (2019).

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

OPDRACHT | KRANTENBERICHTEN HERKENNEN VAN BEGRIPPEN (o.a.bias)

Herken je de begrippen?

- Positieve bias of negatieve bias
- Ingroup-outgroup
- Voorgenomen stap/actie
- Meervoudig perspectief

COA luidt noodklok over opvang niet-Oekraïense vluchtelingen



Asielzoekers onderweg naar het azo in Ter Apel ANP

Er dreigt een noodsituatie te ontstaan voor de opvang van niet-Oekraïense asielzoekers in Nederland. In korte tijd hebben gemeenten het voor elkaar gekregen om duizenden opvangplekken te vinden voor mensen uit Oekraïne, maar het Centraal Orgaan opvang asielzoekers benadrukt dat er met spoed ook meer plekken voor andere vluchtelingen moeten komen.

Binnen anderhalve week moeten 1500 nieuwe plekken gevonden worden voor asielzoekers uit landen zoals Syrië en Afghanistan. In Ter Apel melden zich dagelijks nieuwe vluchtelingen, maar daar verblijven nu al honderden mensen in slechte leefomstandigheden. Ook verdwijnen per 1 april de noodopvangcentra in Almelo en Wassenaar, waar nu 1180 vluchtelingen worden gehuisvest.

COA-directeur Milo Schoenmaker heeft burgemeesters vandaag in het Veiligheidsberaad op het hart gedrukt om ook te zorgen voor opvang van deze groep vluchtelingen, zei hij na de bijeenkomst. "We merken nu dat het heel lastig is om de reguliere groep ergens te plaatsen, want vrijwel alles wordt gereserveerd voor Oekraïners", zei de COA-directeur. "We hebben echt een probleem: in Ter Apel loopt het nu over."

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

Bron: <https://nos.nl/artikel/2422188-coa-luidt-noodklok-over-opvang-niet-oekraïense-vluchtelingen>

VOORBEELD BELGIË

De Standaard Meest recent Binnenland Buitenland Opinie Economie Cultuur Sport Corona Meer ▼

MIGRATIE

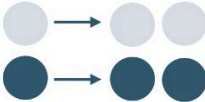
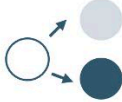
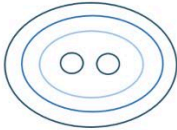
Zelfs linkse kiezers verwelkomen liever Oekraïense dan Syrische vluchtelingen

Hoewel linkse kiezers positiever staan tegenover de opvang van vluchtelingen, verkiezen ook zij christenen boven moslims, Oekraïners boven Syriërs en vrouwen boven mannen. Zelf opvang voorzien is wel vaak een brug te ver.

Bron: https://www.standaard.be/cnt/dmf20220504_97748072

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

'Immigratiedienst heeft geen
weerwoord tegen onrealistische
politiek'



Demissionair staatssecretaris Broekers-Knol ANP

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

VOORBEELD BELGIË

NWS

Hoofdpunten

Regio

Kijk

Luister



AFP or licensors

Hulpactie Zelzate geschokt door vragen van mannen: "Graag leuke, mooie, intelligente en verzorgde Oekraïense vrouw"

radio

Denny Baert, Geert Houck, Rik Arnoudt

Update ma 07 mrt 18:50

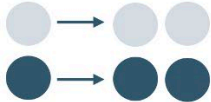
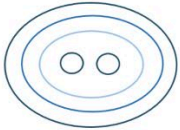
ma 07 mrt 11:03

Andy de Schipper uit Zelzate, beheerder van de Facebookpagina Steun Oekraïne, is geschokt door de privé-berichten die hij krijgt van alleenstaande mannen. Die stellen zich kandidaat om een "mooie, intelligente en verzorgde Oekraïense vrouw" op te vangen. "Gore idioten heb je overal, ze mogen warm burgerschap niet fnuiken", reageert staatssecretaris voor Asiel en Migratie Sammy Mahdi (CD&V).

Bron: https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/03/07/_grag-een-leuke-mooie-intelligente-en-verzorgde-oekraense-vro/

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

OPDRACHT HERKENNEN BEGRIPPEN

VIDEO TRUMP

Welke begrippen uit de morele psychologie herken je in onderstaande video?

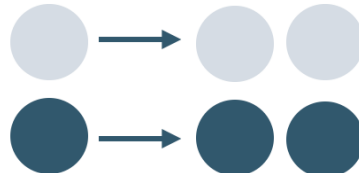
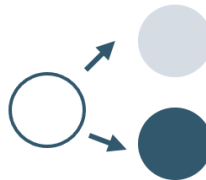
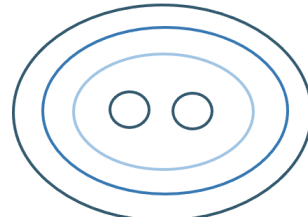
- Bias
- Ingroup en outgroup
- Actie/stap
- Meervoudig perspectief



SPEECH TRUMP

Bron: <https://nos.nl/collectie/13854/artikel/2363309-trump-spreekt-demonstranten-toe-ik-heb-twee-verkiezingen-gewonnen>

BEGRIPPEN IN SPEECH TRUMP

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
Amazing Great Beautiful The best America First	100.000 Amerikaanse patriotten van onze republiek Wij willen niet 'Onze'	Hebben zich ingezet voor...	De eerlijkheid van de verkiezingen en de integriteit
			
It will be... Very very different Poor Hillary didn't see her Sleepy Joe	Door de linkse democraten	Dat is wat zij doen	Wordt gestolen...
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- GEEN KEUZE, GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

OPDRACHT: HERKENNEN MORELE PSYCHOLOGIE IN DEBAT

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

Vanuit debatten over asielzoekers en statushouders zijn termen verzameld en in het model geplaatst.

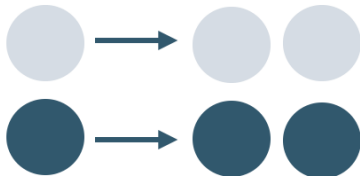
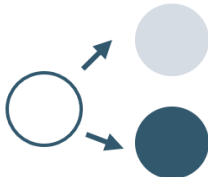
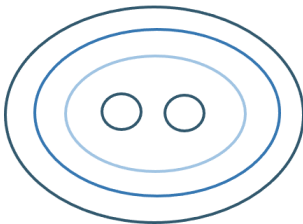
Wat vind je van de termen die hieronder in de volgende dia staan?

Kun je dit aanvullen met woorden die gebruikt worden...

- op feestjes
- of op social media?

Zijn er termen die je lastig vindt om mee om te gaan?

DEBAT ASIELZOEKERS /STATUSHOUDERS

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
vluchteling	Veel van ons in Nederland zijn migranten	Een goede keuze om hier aan de slag te willen gaan. Aan motivatie zie ik geen gebrek	
			
Kwetsbare vluchteling	Criminelen Kansparels/gelukzoekers Agressieve mannen Pakken geld af Kanslozen	Een verkeerde keuze om hierheen te komen (zonder je vrouw en kind)	
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE / GEEN KEUZE, GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

OPDRACHT

BEGRIPPEN HERKENNEN-KRANTENANALYSE

Analyseer in tweetallen de krantenartikelen:
arceer de hiernaast genoemde begrippen uit de morele
psychologie die je herkent met een bepaalde kleur
Tijd: 15 minuten. Daarna bespreken we in de groep wat er
opvalt adhv onderstaande vragen:

1. Welke begrippen worden er in jouw artikel gebruikt?
2. In welk artikel zijn er begrippen vooral op niveau 1 bias en 2 ingroup/outgroup?
3. En waar zie je niveau 3 en 4?
NB Het cijfer zegt niet per definitie iets over de complexiteit! Let op de dynamiek.
4. Wat valt je op wat betreft de patronen in jouw artikel?

STREEP AAN IN HET KRANTENARTIKEL

1+/ 1-
BIAS: **ROZE**

2+ /2-
INGROUP/OUTGROUP: **GROEN**

3+/ 3-
OPTIES/KEUZE/STAP: **GEEL**

4+/4-
MEERVOUDIG PERSPECTIEF: **BLAUW**



WAT IS EEN FRAME?

Een frame is de manier waarop je een verhaal met woorden en beeld vertelt. Dit zorgt ervoor dat je de lezer of toehoorder een bepaalde richting op laat denken. Het is een 'bril' waardoor we een (nieuwe) werkelijkheid creëren.

Frames herken je snel bij ingroups en outgroups (wij-zij-frames).

OPDRACHT

MORELE PSYCHOLOGIE -BEWUST INZETTEN IN DE PRAKTIJK

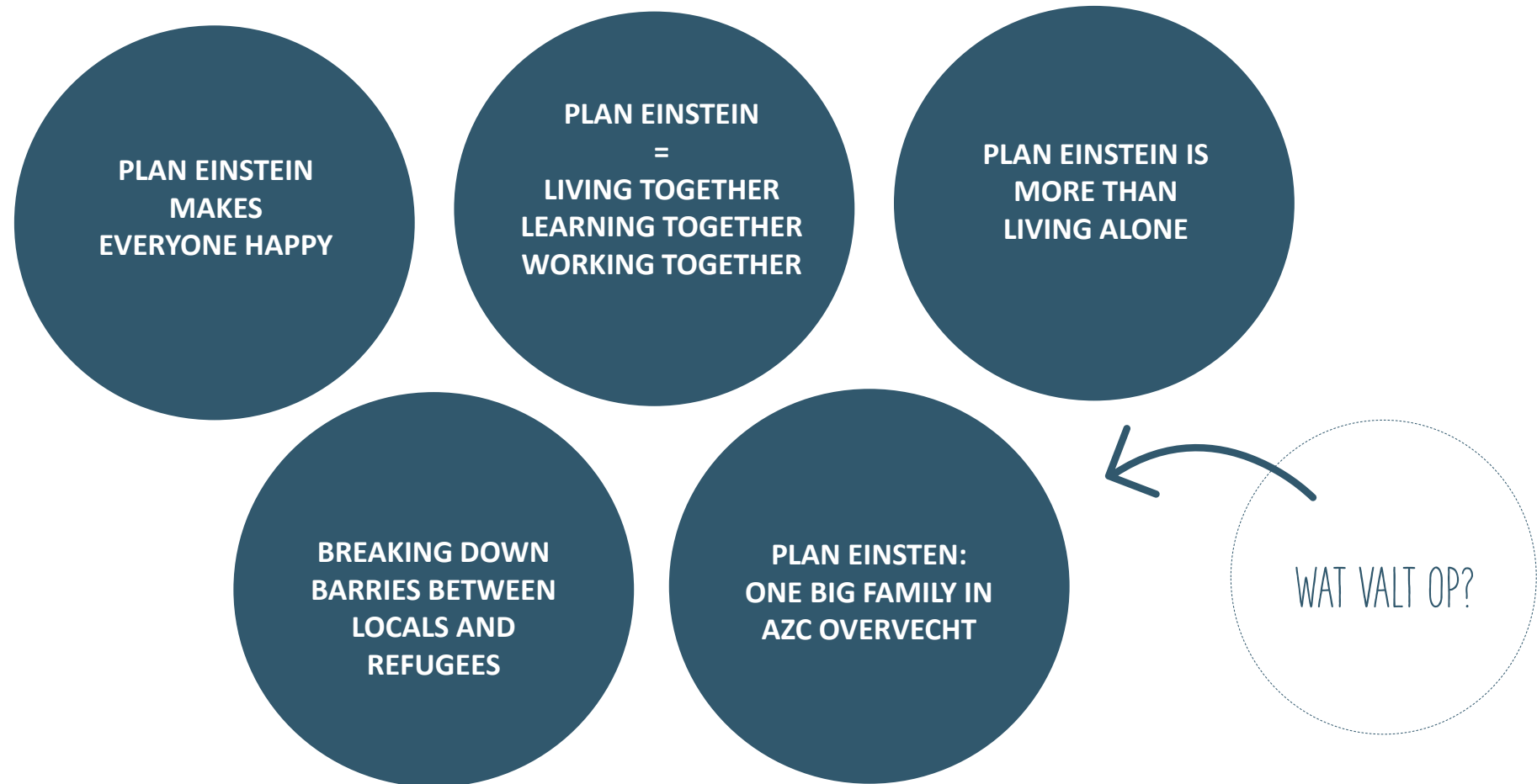
In de volgende dia zie je voorbeelden van frames die bewust gecreëerd zijn om inclusie te bevorderen.

1. Wat vind je hiervan? Zou je zelf morele psychologie ook actief willen inzetten?
2. Heb je suggesties hoe je frames voor je eigen organisatie zou kunnen inzetten of gebeurt dat al?
3. Zijn er negatieve frames over jouw organisatie? Hoe zouden die veranderd kunnen worden?

VOORBEELD MORELE PSYCHOLOGIE BEWUST INZETTEN IN DE PRAKTIJK

Voorbeelden zijn afkomstig uit inclusieproject Plan Einstein Utrecht (De Torres, 2019)

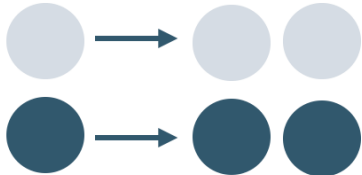
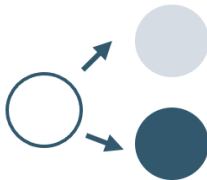
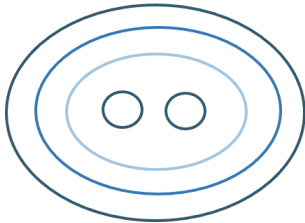
Opdracht: Zie je de framing mbv bias en ingroup-outgroup?



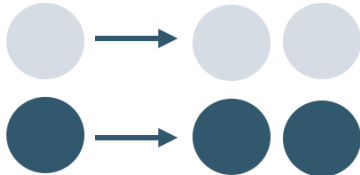
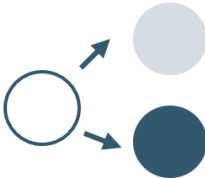
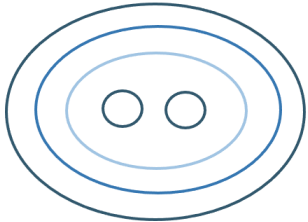
MORELE PSYCHOLOGIE

ALGEMENE PATRONEN

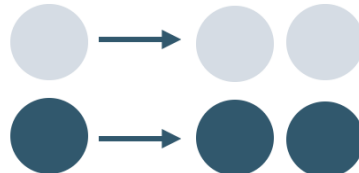
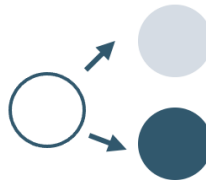
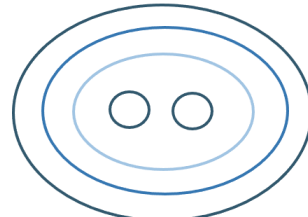
PATRONEN – MORELE PSYCHOLOGIE STRATEGIE A

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
IK DOE DIT WERK GRAAG	MOOIE MENSEN FIJNE COLLEGA'S	DOEN DE JUISTE DINGEN ALLES WAT WE KUNNEN	OM DE ASIELZOEKERS TE HELPEN EEN GOEDE TOEKOMST TE HEBBEN
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE/GEEN KEUZE/ GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

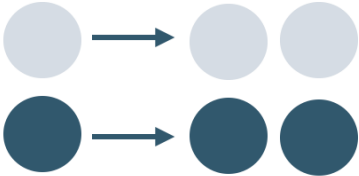
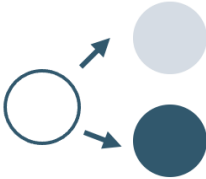
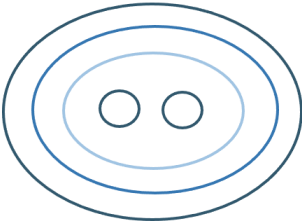
PATRONEN – MORELE PSYCHOLOGIE STRATEGIE B

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
JA, MAAR IK HEB EEN CLIËNT/ASIELZOEKER...	EN IK KEN ER MEER	VOOR WIE DEZE AANPAK OF BELEID NIET WERKT	
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE/ GEEN KEUZE, GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

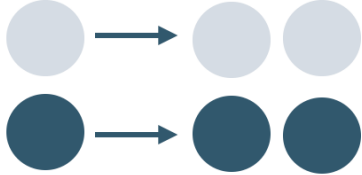
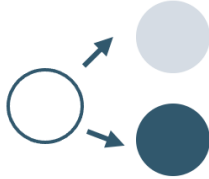
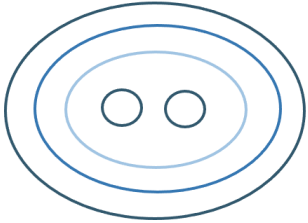
PATRONEN – MORELE PSYCHOLOGIE STRATEGIE C

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
IK BEL DAN VAKER OVER 1 CLIËNT OM DIE IN 'THE PICTURE' TE KRIJGEN IN DE HOOP DAT HELDER WORDT WAT ER NODIG IS VOOR DIE UNIEKE PERSOON	BEPAAALDE PARTNERS BEL IK HEEL VAAK	IK GEEF STEEDS AAN DIT IS NU NODIG	
			
		SOMS IS ER GEEN ECHT GOEDE OPTIE, IK FOCUS HIEROP EN OP DEGENEN MET WEINIG PERSPECTIEF	EN KIJK WAT ER NOG NODIG IS OM HET MINDER SLECHT TE MAKEN
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE/ GEEN KEUZE/ GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

PATRONEN – MORELE PSYCHOLOGIE STRATEGIE D

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
		IK AGENDEER STEEDS EEN PROBLEEM HELDER EN VAAK BIJ DE VERANTWOORDELIJKE EN MAAK EEN CONCREET PLAN ERBIJ, ZO BEN IK EFFECTIEF. IK GELOOF IN 'DOEN'.	IK DENK VEEL NA OVER WAT BETER KAN IN HET ASIELSTEEEM
			
			IK VIND ECHT DAT HET SYSTEEM VAN DE OPVANG FAALT
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE/GEEN KEUZE/ GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

PATRONEN – MORELE PSYCHOLOGIE STRATEGIE E

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
	DAN POSITIONEREN WE ONS	EN BRENGEN SAMEN EEN PUNT IN, IN DE HOOP DAT WE GEHOORD WORDEN	EN MENSEN BESEFFEN DAT HET ECHT WEL BIJDRAAGT
			
IK BEN VAAK NIET EENS MET HOE HET IS. KAN ME KWAAD MAKEN.	DAN ZOEK IN ANDEREN OP DIE HET ER OOK NIET MEE EENS ZIJN		
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE/ GEEN KEUZE/GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming.

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

OPDRACHT

HERKENNEN PATRONEN –nieuws

Zie je patronen in onderstaande nieuwsberichten?

Bijvoorbeeld het patroon: 1+ -> 2+ -> 3+

1+ Positieve bias

2+ Ingroup

3+ Goede actie

Of het patroon: 1- -> 2- -> 3-

1- Negatieve bias

2- Outgroup

3- Geen keuze, of onjuiste keuze

Op de volgende dia's voorbeelden van nieuwsartikelen die je hierbij kunt gebruiken en nazoeken, of zoek een eigen artikel.

NOS NIEUWS • BUITENLAND • DO 3 JUNI, 17:41

Denemarken wil asielzoekers buiten Europa gaan opvangen



Een protest voor de opvang van vluchtelingen in Denemarken, afgelopen september AFP

Voorstanders van het plan hopen dat de wet bijdraagt aan het verder afremmen van migratie.

"Als je asiel aanvraagt in Denemarken, weet je dat je naar een land buiten Europa wordt gestuurd", zegt een woordvoerder van de SDP.

"Dus we hopen dat mensen stoppen met het aanvragen van asiel in Denemarken."

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

NOS NIEUWS • BINNENLAND • VRIJDAG, 09:08

Asielzoekers terugsturen naar EU-land van aankomst lukt meestal niet



Asielzoekers bij het aanmeldcentrum in Ter Apel ANP

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

NOS NIEUWS · BINNENLAND · 25-08-2021, 16:07 · AANGEPAST 25-08-2021, 18:39

Noodbevel in Harskamp moet nieuwe ongeregeldheden rond komst Afghanen voorkomen



De politie maakte gisteravond een einde aan het protest ANP

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

MODEL PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE (BOLLETJESMODEL)

Bron: De Jong, de Jong & Noordegraaf, 2022. Forthcoming.

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ GOEDE KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- SLECHTE KEUZE OF GEEN KEUZE, ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

OPDRACHT | KIM TSAI

HERKENNEN VAN PATRONEN –SOCIAL MEDIA

Herken je in het LinkedIn bericht van Kim Tsai begrippen uit de morele psychologie?

- bias (pos/neg)
- in- en outgroup
- keuze/actie/stap (positief/negatief)
- meervoudig perspectief (positief en negatief)?

TIP: gebruik 4 verschillende kleuren stiften om te arceren...

THE POLARISATION AND POLITICISATION OF ASYLUM AND REFUGEE ISSUES HAS GROWN (Kim Tsai)

- “We need to recognise affect and emotion as an integral part of our relationships, order to avoid one of two things: 1 the demonization of the other or 2 the romanticisation of the other. In an increasingly fragile world, a third way appears out of reach, as each side becomes entrenched and suck in their own views.
- The demonisers highlight excessive cultural differences, suspect most asylum seekers are fake or engaged in terrorism, are still asking why there are more single men than families asking for asylum and continue to complain that asylum seekers have better telephones than they do, get priority housing, free transport and more help than the host country’s own citizens, especially old people.
- In fact, in a previous online conversation in which I engaged, the demonisers questioned why asylum seekers don’t work but receive benefits, (of course not knowing that during the asylum procedure you are NOT allowed to work), insisted that asylum seekers should use the normal visa route in order to migrate legally, and noted that if they fail to do so, they should be left to drown in the sea.
- The romanticisers fail to recognise real and potentially problematic cultural and religious differences, believe everyone is a traumatised victim with no agency, who requires saving, and presupposes that every asylum seeker that they help is going to do their best to flawlessly integrate into the host society, and if they fail, it is certainly not the fault of the asylum seeker.
- Of course, the demonisers start out disappointed at what they perceive to be an already failing system that favours the stranger over their own. And many romanticisers end up disappointed and burnt out when they realise that the issue is far more complex than they ever imagined it to be. They choose to stick with black and white thinking; avoiding thereby the hard work involved in questioning your own paradigms and prejudices whilst continuing to blame the other side. This is toxic fragility. The solution is learning to live with ambiguity and paradox, in order to face uncertainty with wisdom and courage. It demands critical self-reflection, a willingness to make mistakes and the capacity to listen to the other. If we do not learn to embrace both sides by walking the path of courage, we will never develop beyond our old ways of thinking and doing”.

Dr. Kim Tsai #toxicfragility #pathofcourage #thirdway #affectmatters

Bron: Tsai, K. (2019, 12 augustus). Toxic Fragility: embracing ambiguity [artikel]. LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/toxic-fragility-embracing-ambiguity-kim-tsai-phd-msc/?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card&originalSubdomain=nl



MORELE PSYCHOLOGIE | INCLUSIE- & EXCLUSIEPATRONEN

INCLUSIE- EN EXCLUSIEPATRONEN IN SOCIAL MEDIA:

Sterk positieve gevoelens → empathie en compassie

Sterk negatieve gevoelens → angst, afkeer, haat frustratie afschuw distantie bevreemding

WAT IS DE INVLOED HIERVAN OP HET BELEID? *

- Breed maatschappelijk debat
- Snelle reacties, sterke emoties, soms polariserend karakter
- Raakt directer aan professionele praktijken w.b. gevoerd beleid en taakuitvoer van professionals

INVLOED OP (OVERHEID)BELEID EN BESLUITVORMINGSPROCESSEN?

+ betrokkenheid groter, misstanden komen aan het licht zoals systeemfouten

- impulsbesluiten als reflex

*NB: deze vraag nationale wetenschapsagenda NL

OPDRACHT

PATRONEN MORELE PSYCHOLOGIE IN DEBAT

We gaan kijken naar een videofragment uit een parlementair debat, bij voorkeur over het thema asielzoekers en statushouders.

Tip: Houd pen en papier bij de hand om eea te noteren.

Bekijk het fragment 2x om te zien of je een van de patronen kunt ontdekken,

zoals een 1+ 2+ 3+ patroon

of een 1- 2- 3- patroon

OPDRACHT

MORELE PSYCHOLOGIE STELLINGEN

Ga in discussie over de stellingen

1. Welke begrippen uit de Morele Psychologie herken je in de discussie?
2. Waarover ontstaan in het gesprek botsingen (bijv. op niveau 1) of inclusie- en exclusiedynamieken?
3. Zie je patronen voortkomen vanuit bias of ingroup-outgroup-verschillen?
4. Zie je een van de algemene patronen (A t/m F) terugkomen in het gesprek? Bijvoorbeeld eerst patroon A en daarna patroon B

'MAXIMALE EMPATHIE IS DE BESTE BEGELEIDING
EN ZORGT VOOR GOEDE INTEGRATIE'

'ALS HET JE TEVEEL RAAKT BEN JE GEWOON NIET
GESCHIKT VOOR DIT WERK'

'WE MOETEN IN ONZE BEGELEIDING
ONDERSCHEID MAKEN TUSSEN
MENSEN MET EN ZONDER KANSEN'

'INTERNATIONALE VERDRAGEN MOETEN ZODANIG
WORDEN HERZIEN DAT ASIEL GEEN RECHT INHOUDT
OM NAAR EEN LAND VAN KEUZE TE REIZEN'

'IEDEREEN HEEFT RECHT
OP ZIJN EIGEN CULTUUR'

'WE MOETEN ALLEEN OVER
TERUGKEER BEGINNEN ALS IEMAND
ER ZELF VOOR OPEN STAAT'

'VOOR MIJ STAAT DE
ASIELZOEKER/STATUSHOUDER/DE MENS
CENTRAAL EN NIET HET BELEID'

'WE MOETEN EEN STROOMSCHEMA
MAKEN WAARIN DUIDELIJK WORDT
WIE WE WANNEER MOGEN BEGELEIDEN'

'ZODRA IEMAND EEN OVERTREDING HEEFT
GEMAAKT MOET JE DIEGENE TERUGSTUREN'

OPDRACHT

REFLECTIEVRAGEN

1. Als je nadenkt over de begeleiding die jij geeft, waar zie jij bias (positief/negatief) of ingroup-outgroup frames bij bepaalde subgroepen?
2. Welke groepen zijn makkelijker te begeleiden dan andere?
Wat zijn mogelijke positieve en negatieve gevolgen daarvan?
3. Wat helpt er juist wel en wat niet in het omgaan daarmee?
4. In hoeverre heeft dit te maken met bias?

MORELE PSYCHOLOGIE

THEMA: BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

YOUR GLOBAL FUTURE

Een project t.b.v. een 'Future free' en inclusieve benadering voor asielzoekers en statushouders

Ton van Bergeijk, Nicolien de Jong, Anna de Jong
Christelijke Hogeschool Ede



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds





Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie

IN SAMENWERKING MET

Gemeente Utrecht

Fedasil Antwerpen/Brussel

& Samenwerkende partners

Plan Einstein

Idrops

Vluchtelingenwerk

Welkom in Utrecht

Social Impact Factory

Socius

COA

Stut theater

Radio Einstein

UU, HU en Center for Entrepreneurship

CHE



BEGELEIDEN IN DE PRAKTIJK

WERKWIJZE: ANALYSEREN VAN PATRONEN IN DE PRAKTIJK

Moreel-Psychologische dynamieken spelen vaak onbewust een rol in gesprekken.
Hoe doorbreek je patronen die daardoor ontstaan in de begeleiding?

Kies een thema uit je werkpraktijk dat Moral Distress oproept
Analyseer de botsingen en discussies over het thema, bijvoorbeeld vanuit gesprekken of social media

Analyseer deze botsingen op functionaliteit:

- Wat zijn de verschillen in visie?
- Zie je moreel-psychologische patronen ontstaan n.a.v. verschillen in visie?
- Wat zijn effecten van deze patronen? Waar is het patroon belemmerend?
- Kun je verschil in visie begrijpen o.b.v. rol of organisatie of socialisatie e.d.?
- Is er verbetering van de praktijk mogelijk op dit punt of uitbreiding van het handelingsrepertoire?

Weeg samen af met collega's wat mogelijk is om de praktijk te vernieuwen

FUTURE FREE

FUTURE FREE APPROACH (FFA) EEN TOEKOMSTVRIJE BENADERING

VOORBEELDEN VAN
DEFINITIES VANUIT
INTERVIEWS MET
BEGELEIDERS

Future free approach VOOR DE BEGELEIDER

- “... dat je iemand bagage meegeeft die je overal kunt gebruiken”
- “... gericht zijn op de zelfredzaamheid van mensen”
- “... dat alle activiteiten die je aanbiedt gericht zijn op overal en iedereen, ongeacht hun legale status”

Future free approach VOOR DE ASIELZOEKER/STATUSHOUDER

- “... dat je skills hebt die je verder in kunt zetten”
- “... dat je een droom kunt houden”

OPDRACHT

FUTURE FREE APPROACH-VISIE

DEFINITIE

FUTURE FREE:
BEGELEIDEN NAAR
EEN RANGE AAN
TOEKOMSTPERSPECTIEVEN

1. Hoe zou jij Future Free werken beschrijven?
2. Hoe kun je dat doen vanuit jouw rol/takenpakket?
 - Heb je een voorbeeld uit de praktijk?
 - Bij wie doe je dat wel, gericht Future Free werken en bij wie liever niet?
3. Vind je het zinvol naar een Future Free approach te streven binnen jouw organisatie?
4. Is meer Future Free werken te realiseren in jouw organisatie of met jouw takenpakket of heb je daar anderen bij nodig?

OPDRACHT

FUTURE FREE APPROACH – EIGEN CASUÏSTIEK

- Beschrijf een situatie rondom Future Free-begeleiding, waarin iemand volgens jou **WEL** stappen maakte die duurzaam konden bijdragen aan zijn of haar toekomst.
- Beschrijf een situatie uit je begeleidingservaring waarin iemand volgens jou **GEEN** stappen konden/durfdn nemen die bijdroegen aan een duurzame toekomst.

Reflectievragen:

- Wat was zijn/haar visie op Future Free? Wat was jouw visie op Future Free?
- Wat waren helpende factoren bij deze persoon en wat belemmerende factoren?
- Wat deed jij concreet in deze situatie?
- Hoe zou je het een volgende keer aanpakken?

HOOP

OPDRACHT

HOOP GEVEN IN DE PRAKTIJK (uitwisselen in duo's)

1. Hoop geven hoe doe je dat in de praktijk?
2. Ben je geneigd eerder te veel hoop, te weinig hoop, of geen hoop te geven? Waarom?
3. Heb je een voorbeeld dat je te veel of te weinig hoop hebt gegeven aan een ander?
4. Wanneer ervaar jij een dilemma om hoop te geven?
5. Wat verstaat je organisatie onder 'passend hoop geven'?

OPDRACHT

HERKENNEN VAN MOTIEVEN BIJ HET GEVEN VAN HOOP

Hieronder zie je motieven die genoemd worden om veel of weinig hoop te geven (de voorbeelden komen uit interviews).
Herken je deze in je eigen werk/praktijk?

“Het is te pijnlijk om geen hoop te geven”

“Ik kan niet goed inschatten wat de kansen zijn voor iemand”

“Het niet kunnen inleven in een toekomstperspectief van degene die voor je zit (bijv. in een ander land)”

“Hoop geven vanuit een bepaalde handelingsmoeheid”

“Geen tijd of energie om iemands hoop te temperen”

“Hoop heeft altijd meer positieve dan negatieve effecten”

Bron: Musschenga (2015)

Bron: Interviews Your Global Future

HOOP – voorbeeld moreel-psychologische dynamiek

1+ BIAS	2+ GROEP	3+ KEUZE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF
	want het zijn waardevolle mensen.	Ik geef altijd hoop,	
			
		Ik geef geen hoop,	want iemand heeft recht op genuanceerd realistisch perspectief, ook als het perspectief niet gunstig is.
1-	2-	3-	4-

TOEKOMSTBEELD

VERANDEREN OF NIET?

OPDRACHT

TOEKOMSTBEELD VERANDEREN IN DE PRAKTIJK (UITWISSELEN)

- Praat je überhaupt over de toekomst met de asielzoeker/statushouder die je begeleidt?
- Bij wie vind je dit makkelijk, en bij wie moeilijk?
- Verander jij weleens iets aan het toekomstbeeld?

OPDRACHT

TOEKOMSTBEELD VERANDEREN –HERKENNEN MOTIEVEN

Hieronder zie je motieven die genoemd worden rondom het bespreken van toekomstbeelden (voorbeelden vanuit interviews). Herken je deze in je eigen werk/praktijk?

“Ja, ik zeg dat wel”. “Dat vind ik eerlijk. Ik vind dat deze mensen het verdienen om een realistisch perspectief te hebben. Dan zou ik daar een beeld naast zetten zodat ze het zelf moeten uitzoeken dat ze toetsen of hun idee draagvlak heeft zeg maar, wat elke ondernemer moet doen”.

“Ik probeer het een beetje te ontwijken (...)”.

“Hoe en wat je bespreekbaar maakt ligt ook aan de relatie die je met iemand hebt: Je moet wel een persoonlijke relatie hebben”.

“Daar zou ik misschien wel voorzichtig het gesprek over aangaan. Van waarom denk je dat en weet je zeker dat het gaat lukken? Wees erop voorbereid dat dat niet altijd kan (...) Ik ga dat gesprek niet opengooien als dat niet nodig is. Als het daarover gaat over die thema’s en er wordt mij gevraagd wat ik ervan vind dan geef ik daar wel gewoon antwoord op. Dat vind ik wel een vervelend gevoel maar dan laat ik op die manier maar de realiteit zien”.

TOEKOMSTBEELD –voorbeeld moreel-psychologische patronen

1+ BIAS	2+ GROEP	3+ KEUZE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF
	Gemotiveerde mensen kunnen veel bereiken. 	Ik zorg ervoor dat iemand een stap kan maken ook al is het een irrealistisch toekomstbeeld.	
			
	Ik ken mensen met wie het nu niet goed gaat doordat diens begeleider nooit heeft gezegd dat het geen haalbaar plan was. 	Ik benoem als begeleider dat het een slecht plan is: dit moet je niet willen.	
1-	2-	3-	4-

"THERE IS A BIAS TOWARD FIXING PEOPLE
RATHER THAN FIXING THE JOB SITUATION"

(Olcon & Gulbas, 2020)

TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

INTERVISIE

YOUR GLOBAL FUTURE

Een ESF-project t.b.v. een 'Future free' en inclusieve benadering voor asielzoekers en statushouders

Ton van Bergeijk, Nicolien de Jong, Anna de Jong
Christelijke Hogeschool Ede



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



DOELEN INTERVISIE

Bespreken eigen casuïstiek

Het herkennen van:

Begrippen uit de training herkennen

Koppeling theorie-praktijk

- Moral Distress
- Morele Domeinen
- Morele Psychologie

Uitbreiden van het handelingsrepertoire

- Vanuit meerdere perspectieven bekijken
- Bredere range aan effectieve opties overwegen
- Ook minder goede scenario's in beeld brengen
- Knelpunten in de organisatie agenderen op hoger niveau
bij collega-begeleiders, beleidsmakers en samenwerkingspartners



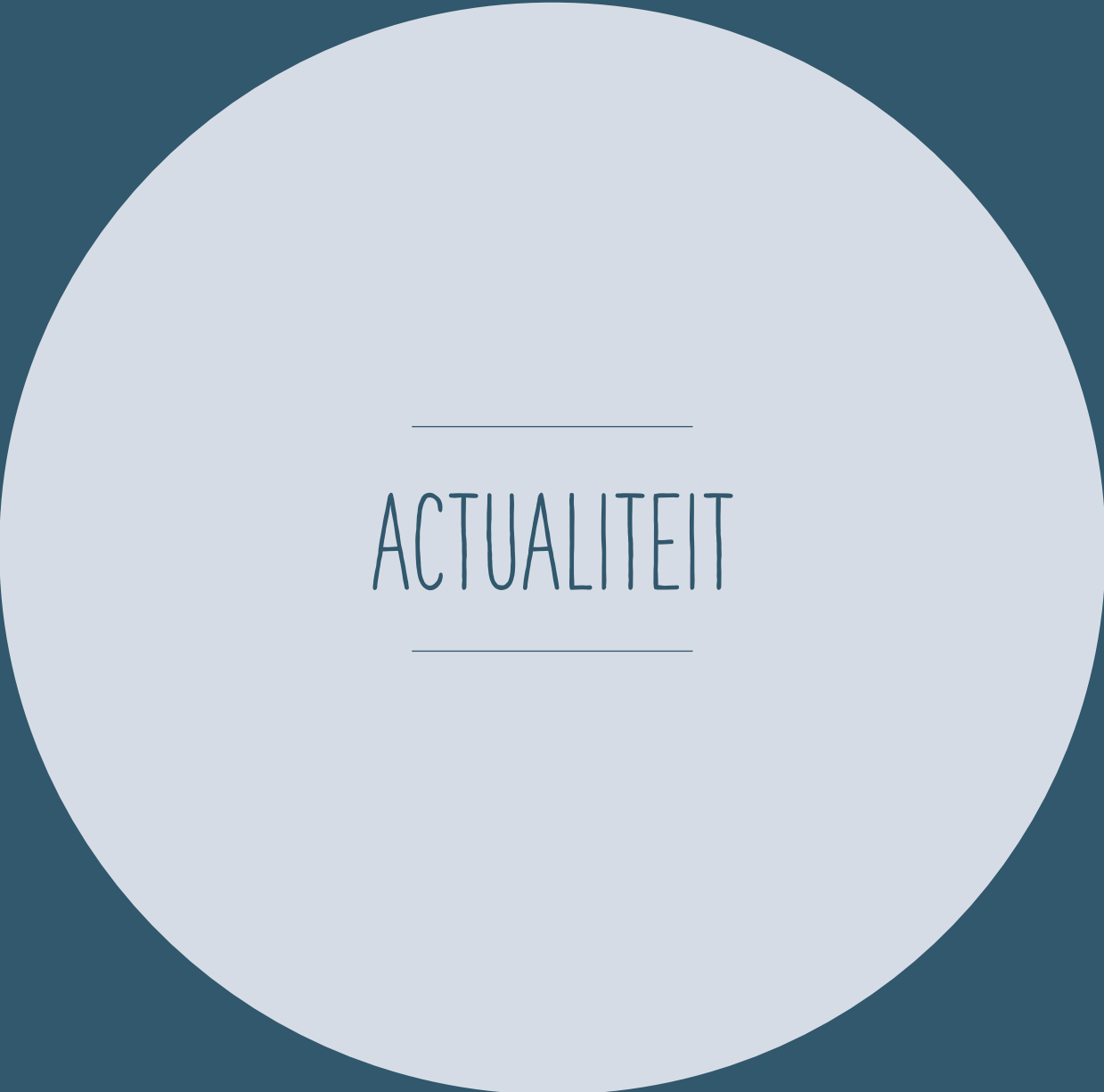
INTERVISIE INHOUDEN

Persoonlijk	Start met persoonlijke leervraag Het verkennen van eigen Moral Distress in casuïstiek
Community	Gezamenlijk werken aan opgaves in het veld
Uitvragen	Benoemen van de distress Verhelderen van de situatie
Discussie	Zorgen of belemmeringen erkennen Onderdrukken van snelle oplossingen en meningen
Valideren	Van alternatieve visies op de situatie
Identificatie	Van kernproblemen (in kaart brengen) Zoeken naar werkende factoren
Verzamelen	Van verbeteruggesties (multilevel)
Prioriteer	Beoogde strategieën
Follow up	Implementatie in de praktijk + effecten

Hamric AB, Epstein EG. (2017). A Health System-wide Moral Distress Consultation Service: Development and Evaluation. HEC Forum. 2017 Jun;29(2):127-143. doi: 10.1007/s10730-016-9315-y.



WELKOM



ACTUALITEIT

Redding op strand Ceuta gaat viraal: 'Hij verdient meer dan een omhelzing'



Luna Reyes omhelst een immigrant in Ceuta AP

Videobeelden en de foto van dit moment maakten de 20-jarige reddingswerker Luna Reyes beroemd in Spanje: op het strand omhelst de Rode Kruismedewerker een net aangekomen immigrant, doodvermoeid en totaal overstuurd omdat de zwemtocht een vriend fataal lijkt te zijn geworden.

Adviescommissie: zorg heeft asielzoekers nodig voor vervullen vacatures



NOS/JEROEN VAN EIJNDHOVEN

Asielzoekers en erkende vluchtelingen met een zorgopleiding kunnen helpen het personeelstekort in de zorg terug te dringen. Voorwaarde is wel dat zij beter worden begeleid naar de arbeidsmarkt. Dat staat in een rapport van de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ).

NOS NIEUWS • BINNENLAND • ZATERDAG, 19:51

In dit nieuwe type azc wonen vluchtelingen samen met starters en studenten



In dit pand in Oegstgeest komen erkende vluchtelingen te wonen met gescheiden mensen. NOS

VOORBEREIDENDE OPDRACHT

INBRENG EIGEN CASUISTIEK

WELKE INZICHTEN
NEEM JE MEE
NAAR JE EIGEN PRAKTIJK?

Modellen

TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

Bijlage bij: De Jong, N., & De Jong, H.J. (2023).

Training Morele Psychologie. Manual ontwikkeld voor begeleiders van
asielzoekers en statushouders, in het kader van ESF-project 'Your
Global Future', Christelijke Hogeschool Ede.

Nicolien de Jong
Anna de Jong
m.m.v. Ton van Bergeijk

2023



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



1 MORELE SENSITIVITEIT

INTUÏTIE & ONDERBUIK GEVOEL

- Emotionele uitdrukking begrijpen
- Perspectief van anderen innemen
- Verbinding maken met anderen
- Beantwoorden aan verschillen
- Zelfcontrole t.a.v. sociale bias
- Situaties interpreteren
- Effectief communiceren



2 MORELE OORDEEL

COGNITIEF EN ARGUMENTEREN

- Inzicht in ethische problemen
- Herkennen beoordelingscriteria
- Redeneervaardigheden algemeen & ethisch
- Inzicht in consequenties
- Reflecteren op proces en uitkomst
- Coping



3 MORELE FOCUS

POSITIONEREN & HET HART

- Anderen respecteren
- Geweten ontwikkelen
- Verantwoordelijk handelen
- Anderen helpen
- Betekenis geven aan leven
- Waarderen van tradities en instituties
- Ethische identiteit en integriteit ontwikkelen



4 MORELE HANDELEN

UITEINDELIJK HANDELEN

- Conflicten en problemen oplossen
- Respectvolle assertiviteit
- Initiatief nemen als leider
- Beslissingen doorvoeren
- Moed ontwikkelen
- Volharding
- Hard werken



MORELE EXPERTS

Darcia Narvaez heeft onderzoek gedaan naar morele experts. Zij geeft aan:

‘Degenen die moreel ‘wijs’ gedrag vertonen, passen vaardigheden binnen elk van deze vier gebieden toe, en doorlopen steeds een cyclisch proces’

MORELE SENSITIVITEIT



MORELE OORDEEL



MORELE FOCUS



MORELE HANDELEN

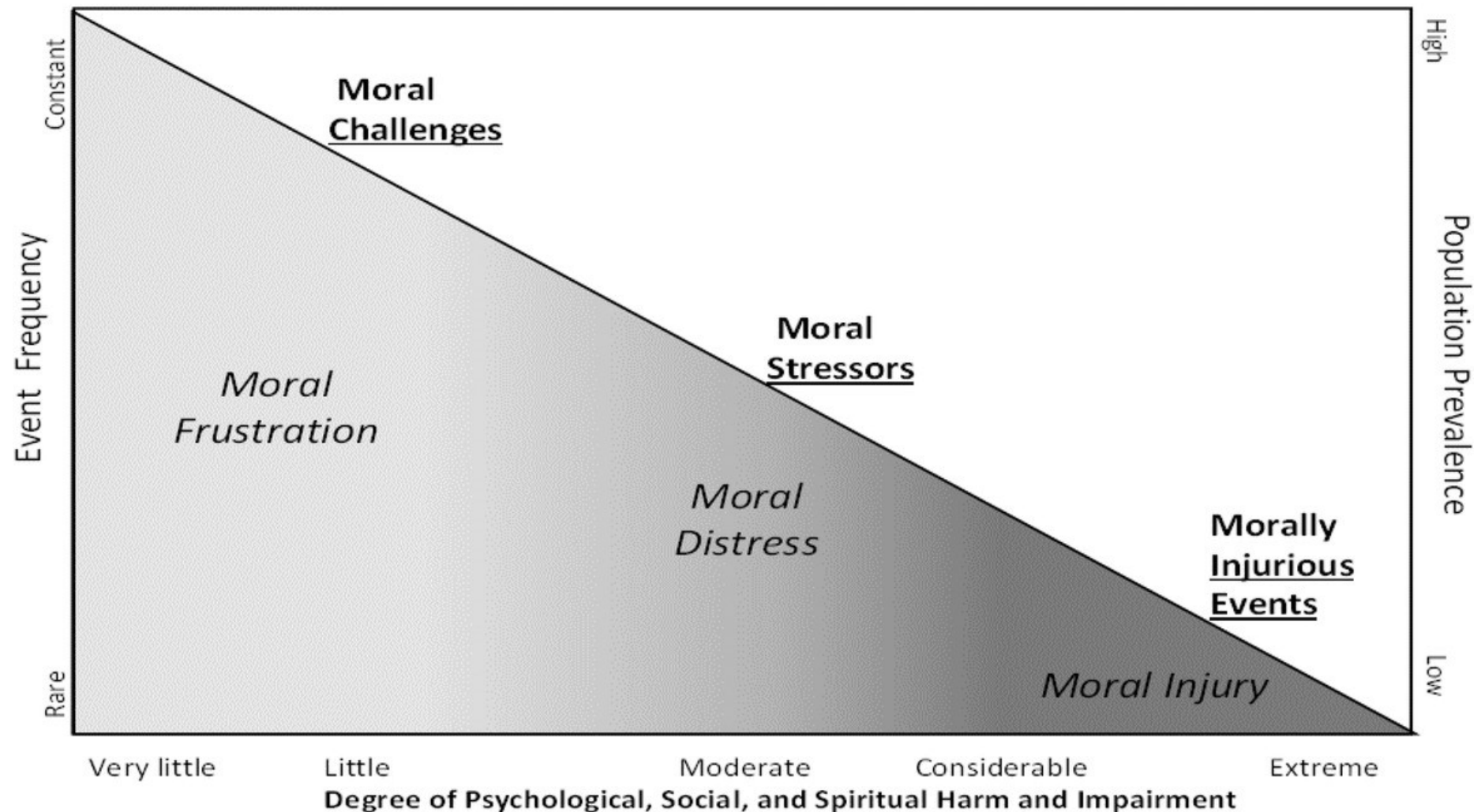


WAAROM MORELE PSYCHOLOGIE VOOR BEGELEIDERS?

Als professional kan er veel op je afkomen. Om de psychologische druk in je werk te kunnen hanteren kunnen concepten uit de Morele Psychologie behulpzaam zijn.

Met tools vanuit de morele psychologie, kun je in wisselende contexten op zoek naar moreel-psychologische patronen die het handelen helpen, of zien waar deze de samenwerking verstoren.

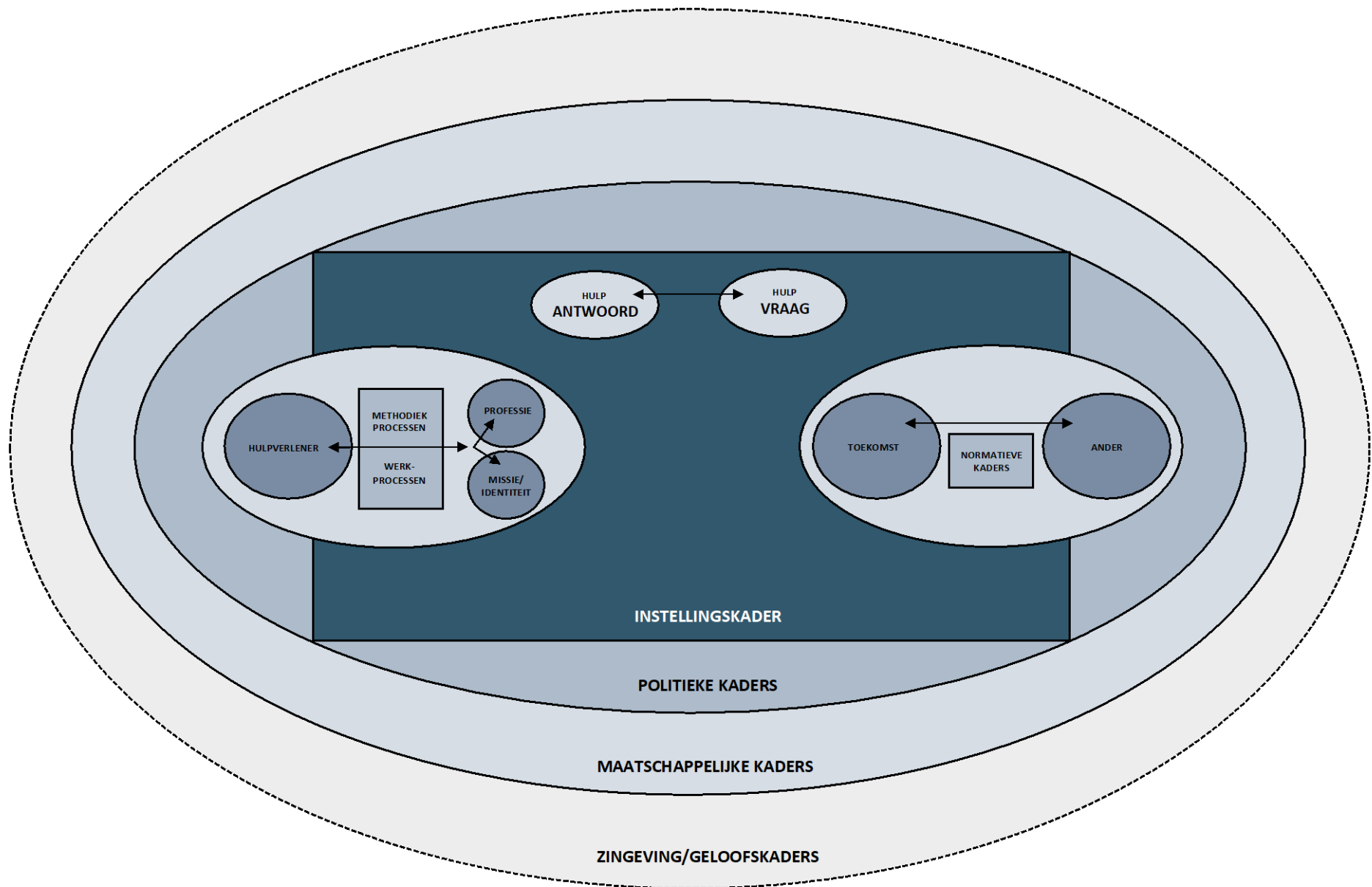
Moral Stressors and Outcomes



Model Moral stressors and outcomes

Bron: Litz & Kerig (2019)

Overgenomen uit: *Introduction to the special issue on moral injury: Conceptual challenges, methodological issues, and clinical applications*, B.T. Litz & P.K. Kerig (2019) *Journal of Traumatic Stress*.



Model: Analysemodel

Bron: De Jong, N. (2013).

Overgenomen met toestemming van de uitgever uit:

De Jong, N., (2013) *Werken aan je moraal in professie en privéleven*.

CHE reeks. Zoetermeer: Uitgeverij KokBoekencentrum.



Model Ethos

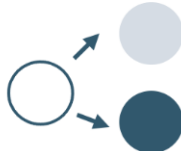
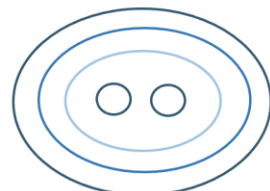
Bron: Jochemsen & Glas, 1997

Gebaseerd op: Jochemsen & Glas, 1997. *Verantwoord medisch handelen*. Drukkerij Buijten en Schipperheijn.

Illustratie aangepast overgenomen uit: *Werken aan je moraal in professie en privéleven*. De Jong, 2013. KokBoekencentrum.

MORELE PSYCHOLOGIE – PATRONEN

DE JONG, DE JONG & NOORDEGRAAF, 2023. FORTHCOMING.

1+ POSITIEVE BIAS	2+ INGROUP	3+ KEUZE/ACTIE/STAP	4+ MEERZIJDIG PERSPECTIEF / POSITIEF
			
1- NEGATIEVE BIAS	2- OUTGROUP	3- GEEN KEUZE, GEEN ACTIE	4- MEERZIJDIG PERSPECTIEF / NEGATIEF

Notitiebladen

TRAINING MORELE PSYCHOLOGIE

Bijlage bij: De Jong, N., & De Jong, H.J. (2023).
Training Morele Psychologie. Manual ontwikkeld voor begeleiders van
asielzoekers en statushouders, in het kader van ESF-project 'Your
Global Future', Christelijke Hogeschool Ede.

Nicolien de Jong
Anna de Jong
m.m.v. Ton van Bergeijk

2023



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds





NOTITIEBLAD | LEERVragen EN ONTWIKKELWENSEN

1

2

3

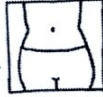
4

1

MORELE SENSITIVITEIT

INTUÏTIE & ONDERBUIK GEVOEL

- Emotionele uitdrukking begrijpen
- Perspectief van anderen innemen
- Verbinding maken met anderen
- Beantwoorden aan verschillen
- Zelfcontrole t.a.v. sociale bias
- Situaties interpreteren
- Effectief communiceren



2

MORELE OORDEEL

COGNITIEF EN ARGUMENTEREN

- Inzicht in ethische problemen
- Herkennen beoordelingscriteria
- Redeneervaardigheden algemeen & ethisch
- Inzicht in consequenties
- Reflecteren op proces en uitkomst
- Coping

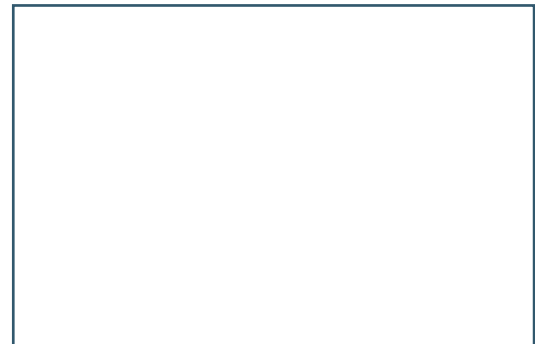


3

MORELE FOCUS

POSITIONEREN & HET HART

- Anderen respecteren
- Geweten ontwikkelen
- Verantwoordelijk handelen
- Anderen helpen
- Betekenis geven aan leven
- Waarderen van tradities en instituties
- Ethische identiteit en integriteit ontwikkelen

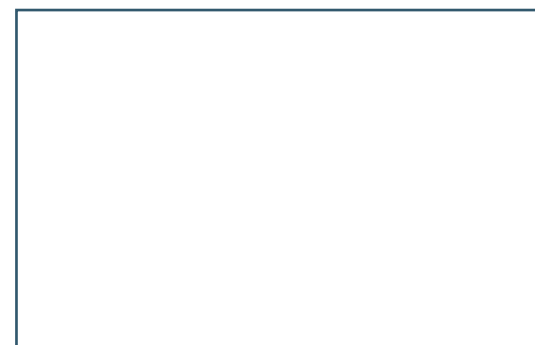


4

MORELE HANDELEN

UITEINDELIJK HANDELEN

- Conflicten en problemen oplossen
- Respectvolle assertiviteit
- Initiatief nemen als leider
- Beslissingen doorvoeren
- Moed ontwikkelen
- Volharding
- Hard werken





NOTITIEBLAD | MORELE COMPETENTIES - ZELFBEOORDELING

Hieronder zie je een lijst morele competenties. Opdracht: score je eigen competenties op een 5-puntsschaal:

1 = ver ondergemiddeld, nog te ontwikkelen

2 = ondergemiddeld, in ontwikkeling

3 = gemiddeld

4 = goed

5 = zeer goed

ONDERBUIK Morele sensitiviteit, intuïtie	
Emotionele uitdrukkingen begrijpen	1 2 3 4 5
Perspectief van anderen innemen	1 2 3 4 5
Verbinding maken met anderen	1 2 3 4 5
Beantwoorden aan verschillen	1 2 3 4 5
Zelfcontrole ten aanzien van sociale bias	1 2 3 4 5
Situaties interpreteren	1 2 3 4 5
Effectief communiceren	1 2 3 4 5
HOOFD Moreel oordelen, denken	
Inzicht in ethische problemen	1 2 3 4 5
Herkennen beoordelingscriteria	1 2 3 4 5
Redeneervaardigheden: algemeen en ethisch	1 2 3 4 5
Inzicht in consequenties van gedrag	1 2 3 4 5
Reflecteren op proces en uitkomst	1 2 3 4 5
Coping	1 2 3 4 5
HART Morele focus, positioneren	
Anderen respecteren	1 2 3 4 5
Geweten ontwikkelen	1 2 3 4 5
Verantwoordelijk handelen	1 2 3 4 5
Anderen helpen	1 2 3 4 5
Betekenis geven aan het leven	1 2 3 4 5
Waarderen van tradities en instituties	1 2 3 4 5
Het ontwikkelen van een ethische identiteit en integriteit	1 2 3 4 5
HANDEN Moreel handelen	
Oplossingsvaardigheden ten aanzien van conflicten en problemen	1 2 3 4 5
Respectvolle assertiviteit	1 2 3 4 5
Initiatief en leiderschapsvaardigheden	1 2 3 4 5
Beslissingen implementeren	1 2 3 4 5
Moed	1 2 3 4 5
Volharding	1 2 3 4 5
Motivatie en hard werken/drive	1 2 3 4 5

MORELE COMPETENTIES VOLGENS DARCIA NARVAEZ

Bron: Narvaez (2006) in Killen en Smetana/Illustraties uit: De Jong, 2013 -overgenomen met toestemming van de uitgever



NOTITIEBLAD | VORMEN VAN MORAL DISTRESS

Welke vormen van Moral Distress herken je in de praktijk? Deze kun je in de kolom rechts aankruisen

Zelf	Te weinig professionaliteit/kwaliteit kunnen leveren naar eigen normen	
	Gevoel van onkunde/incompetentie bij complexe zaken	
	Consequenties van eigen handelen niet kunnen overzien	
	Gevoel te weinig inzet te hebben gepleegd	
	Machteloosheid omdat je niet meer kunt betekenen voor mensen	
	Zelftwijfel, schaamte, schuld, angst, hopeloosheid en frustratie	
Ik - Ander	Zien van psychische problematiek/trauma's/kwetsbaarheid bij client	
	Verdwijnen van identiteit van mensen die lang in de opvang zitten	
	Te weinig tijd om relaties op te bouwen	
	Passiviteit en terugtrekkend gedrag bij client	
	Taalbarrières en de ander daardoor niet kunnen begrijpen of bereiken	
	Aanstootgevend gedrag van de client	
	Ontbreken van perspectief voor client	
	Suboptimaal toekomstperspectief bespreken met een client	
	Slecht nieuws moeten bespreken of lastige kwesties moeten aankaarten	
	Zorg over veiligheid van personen of illegaliteit	
	Langlopende en complexe dossiers moeten bespreken	
Organisatie	Niet achter de werkwijze van een collega kunnen staan	
	Collega maakt heel andere keuzes	
	Te weinig samenwerking of afstemming met collega's	
	Onheldere rol of taakstelling van samenwerkingspartners	
	Vaak wisselende partners of collega's	
	Tekort aan middelen bv tolk, woning, toegang tot gezondheidszorg	
	Last van werkdruk, hoge caseload en te weinig tijd om het goed te doen	
	Moeten kiezen tussen taken bv. werk voor de organisatie of direct cliëntcontact	
	Gecompromitteerde zorg moeten leveren in een onrechtvaardig systeem	
	Oneens zijn met het beleid	
	Proces of taak moeten uitvoeren dat niets/voor jou te weinig bijdraagt	
Maatschappij	Generalisatie van groepen /discriminatie van bepaalde minderheden	
	Berichten op social media die je frustreren bv met weinig empathie, begrip voor de asielopvang	
	Op feestjes of bij familie het werk moeten verdedigen of verantwoorden	
Politiek	Gap tussen politieke beleid en de dagelijkse praktijk (ook Europees)	
	Te weinig humaan beleid vanuit de overheid volgens jou	
	Terugkeerbeleid naar onveilige landen	
	Fragmentatie van het werkveld – te weinig focus of impact	



OPDRACHT | HERKENNEN PATRONEN SOCIAL MEDIA (KIM TSAI) - NOTITIEBLAD

The polarisation and politicisation of asylum and refugee issues has grown.

“We need to recognise affect and emotion as an integral part of our relationships, in order to avoid one of two things: 1 the demonization of the other or 2 the romanticisation of the other. In an increasingly fragile world, a third way appears out of reach, as each side becomes entrenched and stuck in their own views.

The demonisers highlight excessive cultural differences, suspect most asylum seekers are fake or engaged in terrorism, are still asking why there are more single men than families asking for asylum and continue to complain that asylum seekers have better telephones than they do, get priority housing, free transport and more help than the host country's own citizens, especially old people.

In fact, in a previous online conversation in which I engaged, the demonisers questioned why asylum seekers don't work but receive benefits, (of course not knowing that during the asylum procedure you are NOT allowed to work), insisted that asylum seekers should use the normal visa route in order to migrate legally, and noted that if they fail to do so, they should be left to drown in the sea.

The romanticisers fail to recognise real and potentially problematic cultural and religious differences, believe everyone is a traumatised victim with no agency, who requires saving, and presupposes that every asylum seeker that they help is going to do their best to flawlessly integrate into the host society, and if they fail, it is certainly not the fault of the asylum seeker.

Of course, the demonisers start out disappointed at what they perceive to be an already failing system that favours the stranger over their own. And many romanticisers end up disappointed and burnt out when they realise that the issue is far more complex than they ever imagined it to be. They choose to stick with black and white thinking; avoiding thereby the hard work involved in questioning your own paradigms and prejudices whilst continuing to blame the other side. This is toxic fragility. The solution is learning to live with ambiguity and paradox, in order to face uncertainty with wisdom and courage. It demands critical self-reflection, a willingness to make mistakes and the capacity to listen to the other. If we do not learn to embrace both sides by walking the path of courage, we will never develop beyond our old ways of thinking and doing”.

#toxicfragility #pathofcourage #thirdway #affectmatters

Dr. Kim Tsai

Met toestemming overgenomen van Kim Tsai: 'Toxic Fragility'

Tsai, K. (2019, augustus). *Toxic Fragility: embracing ambiguity*. [Bericht]. LinkedIn. Geraadpleegd op 16 juli 2022 van https://www.linkedin.com/pulse/toxic-fragility-embracing-ambiguity-kim-tsai-phd-msc/?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card&originalSubdomain=nl