

Ethische dilemma's

Binnen culturen



Gemaakt door: Miranda Mulder

MM zorg op maat

www.mmzorgopmaat.com

Inleiding

In de zorg en begeleiding kom je regelmatig situaties tegen waarin het niet altijd duidelijk is wat de juiste keuze is. Deze ethische dilemma's vragen om zorgvuldige afwegingen en reflectie. In dit document vind je 7 reflectiemodellen die je kunnen ondersteunen bij het analyseren van dilemma's, het onderzoeken van je eigen waarden en het maken van weloverwogen keuzes.

Bij cultuursensitief werken is het daarbij belangrijk om persoonlijke en culturele overtuigingen te erkennen en te respecteren. Het bewust omgaan met verschillen in waarden, normen en overtuigingen helpt je om zowel ethisch als professioneel verantwoord te handelen.

Voor meer informatie over cultuursensitief werken, inclusief trainingen en praktische tips, kun je terecht op onze website MM Zorg op Maat: www.mmzorgopmaat.com . Voor vragen of persoonlijke begeleiding kun je contact opnemen via mmzorgopmaat@outlook.com.

Let op: Dit document is auteursrechtelijk beschermd. Het mag niet zonder toestemming worden gekopieerd, verspreid of commercieel gebruikt.

Veel succes met oefenen en reflecteren.

Liefs,

Miranda Mulder

Inhoud

Reflectiemethoden bij ethische dilemma's	4
1. Moreel beraad	5
2. Dilemmakaart	6
3. Persoonlijke reflectie	7
4. Intervisie met cultuurfocus	8
5. Critical Incident Technique (CIT)	9
6. Waarden- en normenspiegel	10
7. 4G-model (Gedachte – Gevoel – Gedrag – Gevolg)	11
8. Overzichtstabel Reflectiemethoden.....	12
9. Samenvatting.....	13

1. Reflectiemethoden bij ethische dilemma's

Inleiding

Ethische dilemma's in cultuursensitief werken vragen vaak om meer dan alleen kennis van regels of protocollen.

Ze vereisen zelfreflectie, het onderzoeken van je eigen waarden en het verkennen van perspectieven van anderen.

Reflectiemethoden bieden gestructureerde manieren om dit proces te ondersteunen.

Door deze methoden toe te passen, krijgen professionals meer inzicht in hun eigen handelen, worden culturele verschillen beter begrepen en kunnen keuzes worden gemaakt die recht doen aan alle betrokkenen.

1. Moreel beraad

Omschrijving:

Een gestructureerd groepsgesprek waarin professionals samen systematisch nadenken over een morele vraag of dilemma. Vaak begeleid door een gespreksleider die het proces bewaakt en zorgt voor evenwichtige inbreng van alle deelnemers.

Toepassing in cultuursensitief werken:

- Zorgt dat verschillende culturele perspectieven en waarden gehoord worden.
- Vermindert het risico dat één dominante visie leidend is.
- Stimuleert respect voor verschillende culturele normen, ook binnen het team.

Stappenplan:

- Formuleer de morele vraag of het dilemma concreet.
- Nodig deelnemers uit die verschillende perspectieven hebben op de casus.
- Beschrijf de feiten, los van interpretaties.
- Breng waarden, normen en belangen in kaart.
- Bespreek mogelijke handelingsopties en gevolgen.
- Maak gezamenlijk een afgewogen keuze.
- Reflecteer achteraf op het proces en de uitkomst.

Voorbeeld:

Een meisje mag van haar ouders niet meedoen aan gemengd zwemmen vanwege religieuze overtuiging. Het team bespreekt of de school haar toch moet verplichten. Tijdens het beraad worden veiligheid, zwemvaardigheid, religieuze voorschriften en alternatieven (zoals meisjesuren) besproken en tegen elkaar afgewogen.

2. Dilemmakaart

Omschrijving:

Een visueel hulpmiddel waarbij waarden, belangen en handelingsopties overzichtelijk worden weergegeven om tot een afweging te komen.

Toepassing in cultuursensitief werken:

- Maakt zichtbaar waar culturele waarden en professionele normen elkaar versterken of botsen.
- Biedt een neutrale gespreksbasis met collega's of cliënten.

Stappenplan:

- Schrijf het dilemma in één zin op.
- Noteer de betrokken waarden (bijvoorbeeld autonomie, veiligheid, familieharmonie).
- Benoem de belangen van alle partijen.
- Beschrijf mogelijke keuzes en consequenties.
- Gebruik kleuren of symbolen om overeenkomsten en conflicten aan te geven.
- Bespreek de kaart met het team of met het gezin.

Voorbeeld:

Een jongere wil zelf kiezen voor een studierichting die niet overeenkomt met de familiewensen. De kaart toont 'autonomie' tegenover 'familiale plicht' en noteert voor beide kanten de gevolgen op korte en lange termijn.

3. Persoonlijke reflectie

Omschrijving:

Individueel stilstaan bij de eigen waarden, normen, ervaringen en emoties die je oordeel of handelen beïnvloeden. Kan bijv. ook gebruikt worden tijdens werk begeleidingsgesprekken of caseload gesprekken.

Toepassing in cultuursensitief werken:

- Helpt bewust te worden van de eigen 'culturele bril'.
- Vermindert het risico op onbewuste vooroordelen of culturele projectie.

Stappenplan:

- Beschrijf de situatie feitelijk.
- Noteer je eerste gevoel en gedachte.
- Onderzoek welke persoonlijke waarden of ervaringen dit beïnvloeden.
- Vraag jezelf af: komt dit voort uit mijn professionele rol of uit mijn persoonlijke achtergrond?
- Overweeg hoe een andere culturele bril naar dezelfde situatie zou kijken.

Voorbeeld:

Een professional ergert zich aan een ouder die steeds op het laatste moment afspraken afzegt. Reflectie laat zien dat zijn eigen norm over punctualiteit cultureel bepaald is en dat in de cultuur van de ouder flexibiliteit belangrijker is dan strakke planning.

4. Intervisie met cultuurfocus

Omschrijving:

Een gestructureerd overleg tussen collega's waarin een casus wordt besproken, met nadruk op culturele aspecten en persoonlijke aannames.

Toepassing in cultuursensitief werken:

- Zorgt dat culturele factoren expliciet onderdeel zijn van casusbespreking.
- Verrijkt inzichten doordat verschillende achtergronden samenkomen.

Stappenplan:

- Kies een casus waarin cultuur een rol speelt.
- De casusinbrenger beschrijft feiten en context.
- Collega's stellen verhelderende vragen zonder oordeel.
- Groep benoemt culturele factoren en mogelijke interpretaties.
- Samen verkennen van handelingsopties.
- Afsluiten met leerpunten en vervolgacties.

Voorbeeld:

Een gezin weigert contact met een mannelijke maatschappelijk werker. In de intervisie komen religieuze voorschriften, genderrollen, en mogelijke oplossingen zoals inzet van een vrouwelijke collega ter sprake.

5. Critical Incident Technique (CIT)

Omschrijving:

Een methode waarbij je een specifieke gebeurtenis (incident) die opvallend goed of slecht verliep analyseert, om ervan te leren.

Toepassing in cultuur sensitief werken:

- Legt bloot welke culturele misverstanden of succesfactoren er waren.
- Maakt het mogelijk om patronen in interacties te herkennen.

Stappenplan:

- Beschrijf het incident concreet en feitelijk.
- Noteer waarom het opviel (positief of negatief).
- Analyseer welke culturele factoren meespeelden.
- Bepaal wat goed werkte en wat niet.
- Formuleer verbeteracties voor de toekomst.

Voorbeeld:

Tijdens een huisbezoek spreekt alleen het hoofd van het gezin, terwijl de jongere geen woord zegt. Analyse leert dat dit past binnen de gezagsstructuur van de familie. De professional besluit voortaan toestemming te vragen om de jongere apart te spreken.

6. Waarden- en normenspiegel

Omschrijving:

Een vergelijkingstool waarbij je de waarden en normen van jezelf en de cliënt naast elkaar zet om overeenkomsten en verschillen te zien.

Toepassing in cultuursensitief werken:

- Helpt wederzijds begrip te vergroten.
- Voorkomt dat alleen professionele of westerse normen leidend zijn.

Stappenplan:

- Noteer je eigen waarden en normen rondom het thema.
- Noteer de waarden en normen van het gezin (indien bekend).
- Vergelijk en markeer overeenkomsten en verschillen.
- Bepaal waar je kunt aansluiten en waar spanning zit.
- Bespreek deze punten op een respectvolle manier met het gezin.

Voorbeeld:

De professional waardeert ‘individuele vrijheid’ terwijl het gezin ‘familiale harmonie’ vooropstelt. Dit inzicht helpt om een aanpak te kiezen die beide waarden respecteert.

7. 4G-model (Gedachte – Gevoel – Gedrag – Gevolg)

Omschrijving:

Een reflectiemodel dat helpt om je reactie op een situatie systematisch te analyseren.

Toepassing in cultuursensitief werken:

- Maakt bewust welke emoties en overtuigingen je handelen sturen.
- Laat zien hoe cultuur invloed kan hebben op interpretatie en gedrag.

Stappenplan:

- **Gedachte:** Wat dacht je tijdens de situatie?
- **Gevoel:** Wat voelde je?
- **Gedrag:** Wat deed je?
- **Gevolg:** Wat was het effect van je handelen?
- Overweeg hoe een andere culturele interpretatie tot een ander gedrag had kunnen leiden.

Voorbeeld:

Een ouder komt herhaaldelijk te laat. De professional voelt irritatie en denkt dat dit disrespect is. Het gesprek met een culturele tolk laat zien dat de ouder het juist als respectvol ervaart om eerst een eerder gesprek rustig af te ronden.

8. Overzichtstabel Reflectiemethoden

Methode	Focus	Vorm	Sterk in...
Moreel beraad	Gezamenlijke morele afweging	Groep	Meerdere perspectieven samenbrengen
Dilemmakaart	Waarden en belangen visueel maken	Individu/Groep	Helder overzicht creëren
Persoonlijke reflectie	Eigen normen en emoties onderzoeken	Individu	Zelfinzicht vergroten
Intervisie met cultuurfocus	Casusbespreking met nadruk op cultuur	Groep	Blinde vlekken ontdekken
Critical Incident Technique	Analyse van opvallende gebeurtenissen	Individu	Leren van praktijkervaringen
Waarden- en normenspiegel	Waarden van jezelf en cliënt vergelijken	Individu	Overeenkomsten en verschillen zichtbaar maken
4G-model	Gedachten, gevoelens en gedrag analyseren	Individu	Bewustwording van reacties en gedrag

9. Samenvatting

Reflectiemethoden helpen professionals bij het maken van weloverwogen keuzes in complexe situaties waar cultuur een rol speelt.

Ze variëren van groepsgesprekken zoals *moreel beraad* en *intervisie* tot individuele tools zoals *persoonlijke reflectie* en het *4G-model*.

Door deze methoden toe te passen, worden culturele perspectieven explicieter meegenomen in besluitvorming, worden blinde vlekken verkleind en groeit het vermogen om respectvolle, evenwichtige keuzes te maken.