

## Doelstellingenoverzicht

Niveaus \ Doelen	Individueel	Team	Leidinggevende	Organisatie
<b>Sensibiliseren</b>				
<b>Detecteren</b>				
<b>Bespreekbaar maken</b>				
<b>Hanteren</b>				

## Doelstellingen

De doelstellingen zijn opgedeeld volgens de velden van bovenstaande matrix. De cijfertjes verwijzen naar de instrumenten die je ook kan terugvinden op [www.morelestress.be](http://www.morelestress.be) – Morele Veerkracht - Instrumenten – Hanteren – Workshopbundel. Ga je aan de slag met Re•Mo•Ve dan worden de instrumenten automatisch zichtbaar naargelang de doelstelling die je hebt aangevinkt.

### 1. Sensibiliseren – Individu **1,12, filmpje, ppt, folder**

De medewerker :
<input checked="" type="checkbox"/> Kent het begrip morele stress
<input checked="" type="checkbox"/> Kent het onderscheid met andere vormen van stress (zoals emotionele stress, werkstress)
<input checked="" type="checkbox"/> Kent het begrip morele veerkracht
<input checked="" type="checkbox"/> Weet dat morele stress iets positief is en om te buigen is naar morele veerkracht

### 2. Sensibiliseren – Team **1,9,12, filmpje, ppt, folder25**

Het teamlid :
<input checked="" type="checkbox"/> Kent het begrip morele stress
<input checked="" type="checkbox"/> Kent het onderscheid met andere vormen van stress (zoals emotionele stress, werkstress)
<input checked="" type="checkbox"/> Kent het begrip morele veerkracht
<input checked="" type="checkbox"/> Weet dat morele stress iets positief is en om te buigen is naar morele veerkracht

### 3. Sensibiliseren – Leidinggevenden **1,12, filmpje, ppt, folder**

De leidinggevende:
<input checked="" type="checkbox"/> Kent het begrip morele stress

<input checked="" type="checkbox"/>	Kent het onderscheid met andere vormen van stress (zoals emotionele stress, werkstress)
<input checked="" type="checkbox"/>	Kent het begrip morele veerkracht
<input checked="" type="checkbox"/>	Weet dat morele stress iets positief is en om te buigen is naar morele veerkracht

#### 4. Sensibiliseren – Organisatie **1,12, filmpje, ppt, folder**

De directie:	
<input checked="" type="checkbox"/>	Kent het begrip morele stress
<input checked="" type="checkbox"/>	Kent het onderscheid met andere vormen van stress (zoals emotionele stress, werkstress)
<input checked="" type="checkbox"/>	Kent het begrip morele veerkracht
<input checked="" type="checkbox"/>	Weet dat morele stress iets positief is en om te buigen is naar morele veerkracht
De directie weet dat in de groei naar een cultuur van morele veerkracht gewerkt wordt op alle niveaus (individu, team, leidinggevende, organisatie).	

#### 5. Detecteren – Individu **10,13, individueel detectie-instrument, morele stressthermometer**

De medewerker kan eigen ervaringen van morele stress herkennen en erkennen.	
De medewerker kent eigen lichamelijke reacties als antwoord op morele stress-ervaringen	
<input checked="" type="checkbox"/>	Fysisch
<input checked="" type="checkbox"/>	Psychisch
<input checked="" type="checkbox"/>	Emotioneel

#### 6. Detecteren – Team **Situationele vragenlijst**

Teamleden herkennen en erkennen morele stress bij zichzelf
Teamleden herkennen en erkennen morele stress bij hun collega's

#### 7. Detecteren – Leidinggevenden **individueel detectie-instrument, morele stressthermometer, Situationele vragenlijst**

Leidinggevenden herkennen en erkennen morele stress bij zichzelf
Leidinggevenden herkennen en erkennen morele stress bij hun medewerkers
Leidinggevenden kennen de gevolgen van morele stress bij hun medewerkers

#### 8. Detecteren – Organisatie **Situationele vragenlijst, risicoanalyse**

Binnen de organisatie kennen we allen de bronnen van morele stress
De directie kent de bronnen van morele stress in de organisatie

#### 9. Bespreekbaar maken – Individu **1,2,3,4,11,12,13,14,19,20,21,23,38**

	De medewerker kan zijn eigen persoonlijke waarden benoemen die hem in zijn werk stimuleert om 'het goede te doen'
	De medewerker kan die situaties of omstandigheden die hen morele stress bezorgen, benoemen
	De medewerker kan morele stress-ervaringen bespreekbaar maken

#### 10. Bespreekbaar maken – Team

**1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14,15,16,17,19,20,21,22,25,26,27,29,30,39,45,46**

	De leidinggevenden herkennen en erkennen morele stress bij hun medewerkers
	De medewerkers herkennen en erkennen morele stress bij zichzelf, in team, in de organisatie
	De medewerkers kennen de waarden van hun team
	De medewerkers kunnen morele stresssituaties in een omgeving van vertrouwen inbrengen in team
	De medewerkers kunnen morele stress bespreekbaar maken

	De medewerker is leergierig en is benieuwd vanuit welke beweegredenen de ander handelt
	De medewerker kan morele stress-ervaringen aanbrengen, benoemen en erover reflecteren

#### 11. Bespreekbaar maken – Leidinggevenden **1,2,3,4,5,7,8,9,15,16,17,19,20**

	De leidinggevende maakt het thema morele stress bespreekbaar bij zijn medewerkers <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De leidinggevenden creëert ruimte, gelegenheid voor medewerkers om het te hebben over goede zorg en morele stress</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De leidinggevende organiseert teammomenten waarbij medewerkers momenten van morele stress kunnen aankaarten</li> </ul>
--	--

	De leidinggevende kan morele stress-ervaringen aanbrengen, benoemen en er samen met een medewerker of een team van medewerkers over reflecteren
	De leidinggevende werkt aan een gunstig teamklimaat – door: <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Het ontwikkelen van een teamvisie</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Het ontwikkelen van teamwaarden</li> </ul>
	De leidinggevende brengt ervaringen van morele stress ter sprake en begeleidt medewerkers in een gesprek
	De leidinggevende biedt een platform/moment aan om morele stress-ervaringen in te brengen <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Teambespreking</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Patiëntenbespreking</li> </ul>
	De leidinggevende moedigt inleven en medeleven aan
	De leidinggevende waardeert morele moed en moedigt dit ook aan
	De leidinggevende geeft op constructieve wijze feedback
	De leidinggevende werkt vanuit een waarderende houding
	De leidinggevende gaat samen met het team op zoek naar mogelijke oplossingen en stellen samen een actieplan op <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Coachende en empowerende vaardigheden</li> </ul>

## 12. Bespreekbaar maken – Organisatie 1, filmpje, ppt, folder

	Directie en leidinggevenden zijn alert voor de aanwezigheid van morele stress
	De directie herkent, erkent morele stress en brengt deze in de organisatie ter sprake
	De directie zet aan en ondersteunt het werken naar een cultuur van morele veerkracht
	De directie ontwikkelt methodes voor reflectie en onderzoek <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> Pauzes inlassen om duidelijkheid, inzicht en nauwkeurige waarneming in een situatie te krijgen – ethisch reflectieve groei installeren</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Peer-support installeren<ul style="list-style-type: none"><li>- Situatie in perspectief plaatsen</li><li>- Stabiliteit creëren door grenzen uit te klaren en verantwoordelijkheden te duiden</li></ul></li></ul>
	Ontwikkel vaardigheden voor ethisch redeneren <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> De organisatie voorziet in forums voor dialoog met klinische ethici, permanente educatie wat leidt tot ethisch overleg ter ondersteuning van medewerkers en teams</li></ul>

## 13. Hanteren – Individu 23,24,25,26,27,28,29,30,31,33,34,35,36,37,38,42,43

	De medewerker kent de visie, missie en waarden van de organisatie van bij de aanwerving
	De medewerker ontwikkelt zijn eigen persoonlijke missie in z'n werk
	De medewerker heeft aandacht voor de eigen morele sensitiviteit <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> Alert voor eigen emotionele reacties</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Alert voor eigen cognitieve inschatting</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Alert voor eigen somatische antwoorden</li></ul>
	De medewerker spreekt over z'n morele stress ervaringen
	De medewerker durft steun in te roepen en weet waar die moet vinden
	De medewerker is alert voor en verzorgt zijn basisnoden (eten, slapen, sociaal netwerk, ...)
	De medewerker kent zijn energiebronnen en energievreters
	De medewerker kent zijn hulpbronnen in de groei naar morele veerkracht
	De medewerker ontwikkelt coping-strategieën in het omgaan met morele stress

	Zelfzorg <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> De medewerker kent z'n eigen persoonlijke waarden</li><li><input checked="" type="checkbox"/> De medewerker kan reflecteren over de missie die hen drijft om in de zorg te staan</li><li><input checked="" type="checkbox"/> De medewerker kent z'n energiebronnen en energievreters</li><li><input checked="" type="checkbox"/> De medewerker kent z'n hulpbronnen in de groei naar morele veerkracht</li></ul>
--	---

## 14. Hanteren – Team 16,17,18,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,44,45,46

	De leidinggevenden houdt de vinger aan de pols inzake morele stress bij medewerkers <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> hetzij op een informele manier, hetzij op een formele manier</li><li><input checked="" type="checkbox"/> hetzij proactief, hetzij reactief (bij opvangen van signalen van medewerkers)</li></ul>
--	--

	Teamleden kennen en handelen volgens de organisatiewaarden
--	--

	Teamleden leren dat elk teamlid waarden, ervaringen, overtuigingen meeneemt in het bieden van zorg
--	--

	Teamleden zijn benieuwd vanuit welke motivatie en beweegredenen collega's naar een morele stresssituatie kijken
	Teamleden weten waar ze terecht kunnen met morele bezorgdheden
	Teamleden leren coping-strategieën in het omgaan met morele stress
	Teamleden kennen hun energiebronnen en energievreters
	Teamleden kennen hun hulpbronnen in de groei naar morele veerkracht

	Ik en mijn team <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Elke medewerker leert dat iedereen waarden, ervaringen, overtuigingen meeneemt in het bieden van zorg</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Elke medewerker deelt visie en beeld op zorg met collega's</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Elke medewerker leert van elkaar copingstrategieën in het omgaan met morele stress</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Elke leidinggevende waardeert morele moed</li> </ul>
--	--

### 15. Hanteren – Leidinggevenden 17

	De organisatie erkent het belang van leiderschap in de groei naar morele veerkracht <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Er is een traject om leidinggevenden te laten groeien in een cultuur van morele veerkracht</li> </ul>
	De leidinggevende is zelf veerkrachtig (zie Hanteren, individueel)

### 16. Hanteren – Organisatie Randvoorwaarden

	De organisatie betreft de medewerkers bij het ontwikkelen van de visie van de organisatie <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De medewerker is mede-eigenaar van de visie</li> </ul>
	De organisatie heeft een duidelijke visie en missie die duidelijk maakt waarvoor de organisatie staat en gaat <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De missie is door iedereen in de organisatie gekend en toegankelijk</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De visie is door iedereen in de organisatie gekend en toegankelijk</li> </ul>
	De organisatie werkt waardengedreven. De waarden zijn de kern van de organisatiecultuur die op een subtiele manier de boodschap geeft 'Zo doen we dat hier' – 'Zo zijn we hier'. <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Het management draagt de waarden actief uit</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De waarden zijn door iedereen gekend en iedereen handelt ernaar</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De waarden zitten ingebed in het personeelsbeleid (in-, door, uitstroom)</li> </ul>

	Het management erkent 'morele stress' als inherent aan het zorgend beroep
	Het management onderkent het belang van het besteden van aandacht aan 'morele stress' als een psychosociaal risico – en het ook te zien als een psychosociale kans <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Er wordt aandacht besteed aan 'morele stress' op de drie niveaus van preventie: primaire preventie, secundaire preventie en tertiaire preventie</li> </ul>
	Ethiek gaat over 'het goede kunnen doen'. Dit goede niet kunnen doen leidt tot morele stress bij medewerkers. Aandacht voor ethiek is verankerd in het algemeen organisatiebeleid <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Personeelsbeleid</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Welzijnsbeleid</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Kwaliteitsbeleid</li> </ul>

<input checked="" type="checkbox"/> Financieel beleid van de organisatie
<p>Focus op verandering van de werkomgeving. De organisatie is zich bewust dat organisatorische aspecten mogelijks aan de basis liggen van morele stress en bekijkt welke acties kunnen bijdragen om alsnog 'goede' zorg te kunnen bieden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Wat met besparingen,</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Wat met gebrek aan materialen,</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Wat met gebrek aan personeel</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Wat met procedures en regels,</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ....</li> </ul>

<p>De organisatie erkent dat zij een gedeelde verantwoordelijkheid draagt inzake morele stress</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Er is een cultuur van openheid en bespreekbaarheid</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Er is ruimte voor het kritisch in vraag stellen van de zorg</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Er is steun voor de leidinggevenden in het faciliteren van de bespreekbaarheid</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Er is ruimte voor formele en informele bespreekbaarheid</li> </ul>
<p>De organisatie zet een 'draagvlak' op dat de cultuur naar morele veerkracht opvolgt en vorm geeft</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Werkgroep</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Ethische commissie</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ...</li> </ul>
<p>De organisatie ontwikkelt systemen/structuren om ethische problemen en dilemma's te benoemen/bepalen/bespreken – ethische infrastructuur (moment, plaats, persoon, gelegenheid)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Werkgroep</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Ethische commissie</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Ethicus, Ethisch referent persoon</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Aanspreekpunt</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Begeleidingsprogramma</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Opleidingsmogelijkheden</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Reflectie- en overlegmomenten</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Patiënten/cliënten/bewoners bespreking</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ...</li> </ul>
<p>De organisatie ontwikkelt een ethische code als stimulering tot ethische reflectie (niet als pure nalevingsstrategie)</p>

<p>De organisatie ontwikkelt strategieën met aandacht en beïnvloeding voor morele veerkracht bij hun medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Ruimte om tot rust te komen</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Bewustwording van de impact van eigen emotionele gewaarwording en mogelijkheid tot even afstand nemen van een situatie</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Mogelijkheid tot peer-to-peer overleg en ondersteuning</li> </ul>
--

<p>We willen/hebben een cultuur van Morele veerkracht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Alle medewerkers weten wat Morele veerkracht in de organisatie betekent</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De organisatie werkt aan morele stress op niveau van de mens, team, leidinggevende en organisatie.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Alle medewerkers kennen de visie, missie en waarden van de organisatie en weten hoe morele veerkracht zich daarin verhoudt</li> </ul>
---

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> Alle medewerkers kennen hun eigen persoonlijke waarden in het streven naar het goede doen in hun job</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Alle teams kennen hun teamwaarden</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Alle medewerkers kennen de waarden van de organisatie en weten hoe deze vertaald worden in het dagelijks werk</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Alle medewerkers mogen aangesproken worden op het naleven van de organisatiewaarden</li></ul> |
|--|

<p>We hanteren een ethische beleid in onze werking?</p>
---

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> We weten wat een ethisch beleid in de organisatie betekent</li><li><input checked="" type="checkbox"/> We denken bij elke handeling na 'wat is hier het goede om te doen conform onze organisatiewaarden'</li><li><input checked="" type="checkbox"/> We houden eraan elke morele stress ervaring in de organisatie bespreekbaar te maken door het aanbieden van een moreel beraad of afgeleide gespreksmethodiek</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Elke medewerker wordt zich bewust van en erkent de diepere betekenis van hun dagelijks handelen door het handelen te zien als een concretisering van waarden</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Het beleid is bereid ruimte (letterlijk en figuurlijk) te voorzien voor ethische reflectie</li></ul> |
|---|