

## BE GOOD AND TELL IT

'Onze Raad van Bestuur wil niks met ethiek. We krijgen geen budget, we hebben geen secretariële ondersteuning en ze betrekken ons never nooit niet bij het beleid of bij dilemma's die zich voordoen. Als we ons uit onszelf "bemoeien" met zaken als "zorg rond het levenseinde" of "privacy", dan krijgen we een antwoord waarin staat dat reeds een andere commissie hier aandacht voor heeft.' Deze verzuchting hoorde ik van een geestelijk verzorger die al jaren, bijna letterlijk, aan de commissie ethiek liep te trekken. Haar verzuchting is niet uniek, helaas. Het komt vaker voor dat ambassadeurs van ethiek weinig gehoor vinden bij hun Raad van Bestuur. Commissies ethiek verliezen dan langzaam hun leden en door het gebrek aan succeservaringen wordt het steeds lastiger om de blijvende leden te motiveren.

Bestuurders die zich weinig aan ethiek gelegen laten liggen, heb je volgens mij in twee smaken. Wat de eerste groep bestuurders parten speelt, is een gebrek aan kennis op het gebied van de ethiek en het belang van morele reflectie in de praktijk. Pas wanneer een commissie met concrete plannen komt, compleet met een kosten-batenanalyse, worden deze bestuurders enthousiast. Dan zien ze wat ethiekbeleid kan bijdragen aan de reflectie op kwaliteit van zorg en verhoging van de cliënttevredenheid, maar ook aan het verminderen van morele stress bij medewerkers. Mijn ervaring is dat deze enthousiaste bestuurders uiteindelijk ook over de brug komen met boter bij de vis. Goede plannen op het gebied van het bevorderen van de morele reflectie hoeven immers op korte termijn helemaal niet heel kostbaar te zijn – zeker niet in verhouding tot het volledige budget van de organisatie.

De andere groep bestuurders heeft echt geen zin, geld en tijd voor ethiekbeleid – te soft, te gelovig, te links of te moeilijk. Dit type bestuurder heeft een andere visie op hoe goede zorg gerealiseerd kan worden en is niet overtuigd dat reflectie en kwaliteitsontwikkeling gestimuleerd en gefaciliteerd kan of moet worden door de commissie ethiek. Dat kan waar zijn. Het hoeft zelfs niet te betekenen dat dit een slechte bestuurder is. Wat te doen? Kappen met de commissie ethiek, is in zo'n geval mijn advies.

Het vak van de geestelijk verzorger is zo breed dat er altijd wel een manier is om aandacht voor zingeving en morele reflectie te bevorderen in een organisatie. Weet daarom altijd wat de speerpunten zijn van de bestuurder en sluit erbij aan. Is kwaliteitsbeleid een speerpunt? Of de identiteit van de organisatie? De cliënttevredenheidsonderzoeken? Een nieuw zorgconcept? Vraaggericht werken? Het imago van de organisatie, de positie in de markt of goed werkgeverschap? Wat het ook is, sluit erbij aan! Zo versterkt een team geestelijk verzorgers in de verstandelijk-gehandicaptenzorg constructief de visie van de organisatie door managers te faciliteren in het vertalen van deze visie naar de zorgpraktijk; zo geven geestelijk verzorgers op diverse plekken inhoud aan het domein Mentaal Welbevinden binnen zorgleefplannen in de ouderenzorg; zo leiden geestelijk verzorgers in het ziekenhuis reflectiegroepen voor verpleegkundigen.

Wat de geestelijk verzorger zo'n unieke professional maakt, is dat zij kan meepraten op diverse niveaus en terreinen in de organisatie. Zij kan meewerken op het gebied van identiteit en strategie, zorgvisie, kwaliteit, cultuur, scholing, motivatie en inspiratie of aandacht voor levensvragen. Dat is de kracht van de geestelijk verzorger. Een kracht die de goede bestuurder altijd herkent, is mijn ervaring. *Be good and tell it, is het devies!*

drs. Marije Stegenga

*drs. Marije Stegenga is stafmedewerker Reliëf (christelijke vereniging van zorgaanbieders)*