

Handboek ethiekondersteuning

HANDBOEK **ETHIEK-** **ONDERSTEUNING**

Laura Hartman, Froukje Weidema,
Guy Widdershoven en Bert Molewijk



Boom

© Laura Hartman, Froukje Weidema, Guy Widdershoven en Bert Molewijk, 2016

© Boom uitgevers Amsterdam, 2016

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (Postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912. Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

Verzorging omslag & binnenwerk: Bas Smidt

Verzorging bijlagen: Marcel Groenen

ISBN 978 90 8953 886 4

NUR 734

www.boomuitgeversamsterdam.nl

www.boomfilosofie.nl

Inhoud

Voorwoord	10
Inleiding	13
1. WAAROM EN WAARTOE ETHIEKONDERSTEUNING?	26
1.1 Redenen voor ethiekondersteuning voor de zorgorganisatie	29
1.1.1 Ruimte creëren voor een andere manier van leren en het bevragen van routines	29
1.1.2 Vormgeven aan identiteit, visie en missie	32
1.1.3 Goed werkgeverschap	34
1.1.4 Efficiëntie	35
1.1.5 Beleid rondom morele kwesties ontwikkelen, aanpassen of implementeren	36
1.2 Redenen voor ethiekondersteuning voor de zorgmedewerkers	39
1.2.1 Ondersteuning bij morele kwesties en vragen op casusniveau	39
1.2.2 Ondersteuning bij morele stress	40
1.2.3 Ontwikkeling van morele competenties	42
1.2.4 Verbetering van onderlinge samenwerking	44

1.3	Redenen voor ethiekondersteuning voor de zorgontvanger	45
1.4	Doelen voor ethiekondersteuning in een beleidsagenda	46

2. WERKVORMEN VOOR ETHIEKONDERSTEUNING

51

2.1	Advisering of consultatie over een morele casus	53
2.2	Morele counseling	67
2.3	Moreel beraad	73
2.4	Morele verkenning van het dagelijks handelen	88
2.4.1	Morele reflectie naar aanleiding van de ervaring van patiënten	89
2.4.2	Morele reflectie op basis van observaties van de dagelijkse praktijk	90
2.4.3	Aandacht voor ethiek door middel van aansluiten bij reguliere overleggen	92
2.5	Bijeenkomsten met een moreel thema	98
2.5.1	Lezingen	99
2.5.2	Interactieve werkvormen	100
2.5.3	Themabijeenkomsten	101
2.6	Training en onderwijs in morele competenties	104
2.7	Beleidsvoorbereiding en -advisering vanuit ethisch perspectief	110
2.8	Tot slot: combinaties van werkvormen	119

3. COMPETENTIES VOOR ETHIEKONDERSTEUNING

128

3.1	Het belang van explicitering van competenties voor ontwikkeling, opleiding en werving van ethiekondersteuners	130
3.2	Kennis	132
3.2.1	Kennis van ethiek	133
3.2.2	Vakkennis met betrekking tot een ethisch thema	134
3.2.3	Kennis van de werkvormen van ethiekondersteuning en methoden binnen die werkvormen	135

3.2.4	Kennis van de zorg(sector)	136
3.3	Vaardigheden	137
3.3.1	Analytisch vermogen	137
3.3.2	Een dialoog kunnen creëren	139
3.3.3	Kunnen spreken in verschillende talen	143
3.4	Houding	144
3.4.1	Moed	144
3.4.2	Tact en integriteit	145
3.4.3	Lerende houding	146
3.5	De verdeling van de competenties	147
3.5.1	De verdeling van competenties in een commissie ethiek	147
3.5.2	De verdeling van competenties in een team gespreksleiders moreel beraad	148

4. IMPLEMENTATIE VAN ETHIEKONDERSTEUNING IN EEN ZORGORGANISATIE

4.1	Implementatie van ethiekondersteuning: bottom-up, top-down of een combinatie	154
4.1.1	De top-down benadering	154
4.1.2	De bottom-up benadering	157
4.1.3	Combinatie van top-down en bottom-up	161
4.2	Aanknopingspunten voor de implementatie van ethiekondersteuning	165
4.2.1	Ethiekondersteuning via een lopend project	165
4.2.2	Ethiekondersteuning naar aanleiding van een incident	168
4.2.3	Ethiekondersteuning via ‘ethische klassiekers’	171
4.3	Algemene aanwijzingen rondom implementatie van ethiekondersteuning	176
4.3.1	Stijl van implementatie	177
4.3.2	De toon van implementatie	178
4.3.3	Zichtbaarheid en toegankelijkheid van ethiekondersteuning	180

4.3.4	Evaluatie en rapportage van ethiekondersteuning	181
4.3.5	De bemensing van ethiekondersteuning	187
4.3.6	Eigenaarschap van ethiekondersteuning	188
4.3.7	De integratie van ethiekondersteuning in de zorgpraktijk	190
5. DE ROL VAN BESTUUR EN MANAGEMENT		197
5.1	Verankering van ethiekbeleid door bestuur en management	199
5.1.1	Ethiekondersteuning als onderdeel van de visie en missie van de zorgorganisatie	199
5.1.2	Onafhankelijkheid en ruimte voor het stellen van kritische vragen	200
5.1.3	Gebruik van ethiekondersteuning door bestuur en management	201
5.2	Scheppen van randvoorwaarden	203
5.2.1	Afspraken over verwachtingen en financiering	204
5.2.2	Ondersteunen van implementatie van ethiekondersteuning	205
5.3	Positionering van ethiekondersteuning in de organisatie	207
5.3.1	Ethiekondersteuning als een zelfstandige positie onder de raad van bestuur	207
5.3.2	Ethiekondersteuning als onderdeel van de afdeling kwaliteit	209
5.3.3	Ethiekondersteuning als onderdeel van de afdeling personeel en organisatie	211
5.3.4	Ethiekondersteuning als onderdeel van de afdeling scholing/educatie	212
5.3.5	Ethiekondersteuning als onderdeel van de dienst geestelijke verzorging	214

EPILOOG	217
----------------------	-----

APPENDIX	222
-----------------------	-----

Bijlage A Starten met ethiekondersteuning: een tienpuntenplan	223
---	-----

Bijlage B Samenvattingen en kwaliteitskenmerken per hoofdstuk	229
---	-----

Bijlage C Lijst van geïnterviewde personen	241
--	-----

Bijlage D Praktisch bruikbare formulieren en modellen voor ethiekondersteuning	243
---	-----

Voorwoord

Dit boek biedt een eerste overzicht van ervaringen en inzichten in Nederland, opgedaan in het Netwerk EthiekOndersteuning Nederland (NEON). Het handboek is geschreven op basis van interviews, werkconferenties en bijdragen aan de website, en in samenwerking met vele participanten binnen NEON. Dit proces heeft geleid tot een boek boordevol ervaringen, tips, handreikingen en reflecties over de kwaliteit van ethiekondersteuning.

De samenwerking met de participanten binnen NEON die wilden meedenken met de tekst en feedback wilden geven was erg goed. Op conceptteksten die we stuurden aan onze meelezers, ontvingen we een schat aan commentaar en suggesties. Sommige mensen waren verrast om te lezen hoe het eraan toegaat in andere organisaties. Ze raakten geïnspireerd en kwamen op nieuwe ideeën voor hun eigen organisatie. Anderen leverden nieuwe voorbeelden aan uit de eigen organisatie. Of deden verzoeken: ‘Dit aspect vind ik het moeilijkste van mijn takenpakket. Adviseren jullie hier iets over?’ Of: ‘In mijn organisatie is dit aan de hand. Wat dan te doen?’ In het klein gebeurde wat we ambiëren met dit handboek in het groot: dat we als vakgenoten elkaar en onze organisaties informeren en inspireren met ervaringen van ethiekondersteuning. Dat we via een proces van uitwisseling elkaar een spiegel voorhouden en gezamenlijk reflecteren op de kwaliteit van ethiekondersteuning, de vooronderstellingen en

visies daarbij, en de vele mogelijkheden en middelen om ethiekondersteuning praktisch vorm te geven.

Uit die reacties bleek eensgezindheid, maar soms ook verschil van mening. Deze verschillen hebben we in dit handboek expliciet gemaakt. Ze geven aanleiding tot reflectie op en het verder uitwerken van verschillende thema's. We kunnen niet garanderen dat alle personen die een bijdrage aan dit boek hebben geleverd, zich herkennen in de volledige tekst. De auteurs blijven uiteraard eindverantwoordelijk voor de tekst.

We zijn de vele mensen die tijdens de NEON-werkconferenties en tussendoor hebben bijgedragen aan dit boek bijzonder dankbaar. Zonder hun waardevolle, kritische en constructieve bijdrage was dit boek niet tot stand gekomen. In het bijzonder noemen wij de meelezers die commentaar hebben gegeven op een concepttekst of gedeeltes van de tekst hebben aangeleverd expliciet bij naam:

Jannemeis van Berkel,
Hans van Dartel,
Angeline van Doveren,
Petra Engels,
Eric Ettema,
Hans Evers,
Gerda Grave,
Jack de Groot,
Marline van Hoek,
Mariëtte van den Hoven,
Mariël Kanne,
Eric van Laar,
Ger van Loo,
Suzanne Metselaar,
Marcia Smits,
Marie-Josée Smits,
Marije Stegenga,
Norbert Steinkamp,

Margreet Stolper,
Ghislaine van Thiel,
Thijs Tromp,
Astrid Vellinga,
Yolande Voskes
en Leonard van Wijk.

We hopen dat dit boek inspiratie en ondersteuning biedt aan iedereen die met ethiek bezig is in zijn of haar zorgorganisatie om de ethiekondersteuning verder vorm te geven.

Laura Hartman
Froukje Weidema
Guy Widdershoven
Bert Molewijk
Te bereiken via: info@hetneon.nl

Inleiding

Een kleine tien jaar geleden, toen ik net was afgestudeerd, werd ik als consulent ethiek aangenomen in een instelling voor mensen met een beperking. Dit was een nieuwe functie en de bedoeling was dat ik ethiekondersteuning zou implementeren: ethiekadviezen geven bij ethische kwesties en het organiseren en inbedden van moreel beraad ten gunste van morele reflectie. Ik was een groot voorstander van ethische reflectie, dus dat was geen probleem! De directie stond bovendien vol overtuiging achter deze nieuwe functie en mijn aanstelling werd dan ook met grote belangstelling gevolgd. Ik zou dit varkentje wel even wassen! Dus produceerde ik voortvarend een beleidsplan, sprak met velen in de organisatie en voelde me gesteund om dit project te laten slagen. Nadat het beleidsplan was geschreven, ging ik de praktijk in. Dat bleek zogezegd een anticlimax.

Groepsbegeleiders keken me glazig aan: 'Ethiek? Ik ben al druk genoeg! Maar als je met ons wilt praten over onze praktijk en waar wij tegenaanlopen: graag! Moeten we wel goed gefaciliteerd worden.' (Want: 'We zijn al druk genoeg.') Gedragsdeskundigen en artsen waren enthousiaster: 'Heel goed dat er aandacht is voor de ethiek: de begeleiders zouden op dat punt hoognodig wat

moeten leren! (En op mijn vraag of dat ook niet voor hen gold, luidde het antwoord: 'Nee hoor: wij als artsen of managers niet!')

Ik worstelde en ik zocht. En ineens wist ik ook niet meer wat implementatie was. Als ik al iets van de grond zou krijgen, hoe moest ik dat dan duurzaam inbedden? En hoe moest ik medewerkers ervan overtuigen dat ethiek belangrijk, en bovendien helemaal fantastisch is? Trouwens: was ik hier eigenlijk wel op toegerust? Ik had veel kennis over de ethiek, maar geen praktische ervaring met het begeleiden van moreel beraad noch met het implementeren van nieuw beleid. Waar moest ik beginnen?

– Ethiekondersteuner

Voorgaand praktijkverhaal is herkenbaar voor veel ethiekondersteuners: 'ethiek', 'ethische kwesties' of 'ethische reflectie' wordt vaak niet als zodanig herkend of zo benoemd. Mensen zijn echter continu bezig, impliciet of expliciet, hun werk zo goed mogelijk te doen en daarop te reflecteren. Maar ze noemen dat geen ethiek. Of de term 'ethiek' wordt wel herkend en belangrijk gevonden in zorgorganisaties, maar in de waan van de dag geeft men doorgaans geen prioriteit aan het *expliciet* stilstaan bij de ethische dimensie van het werk of bij ethische kwesties in het werk. Wat natuurlijk niet betekent dat men niet aan ethiek doet. Een andere reden waarom expliciet aan ethiek doen soms geen prioriteit krijgt, is omdat men niet weet hoe dat op een constructieve en methodische manier te doen.

Een van de veronderstellingen van ethiekondersteuning is dat het goed kan zijn om af en toe stil te staan bij ethische kwesties door middel van een specifieke methodiek en een specifieke ethische deskundigheid en/of focus (voor een aantal van deze redenen: zie hoofdstuk 1). Het expliciet stilstaan bij ethische kwesties door middel van een specifieke methode wordt ethiekondersteuning genoemd.

Hoe houd je expliciete aandacht voor ethische kwesties (onder andere middels ethiekondersteuning) blijvend op de agenda? Hoe maak je ethiek in en van het dagelijks werk zichtbaar? Welke werkvorm of methodiek is meer of min-

der geschikt om professionals in de praktijk te ondersteunen bij het herkennen van, spreken over en omgaan met ethische vragen? Hoe krijg je zorgmedewerkers of, in andere gevallen, bestuur en management mee? Als je activiteiten met een expliciete ethiekfocus organiseert, hoe zorg je er dan voor dat ze meerwaarde hebben voor het dagelijks werk (ook na de ethiekactiviteit)? Hoe garandeer je continuïteit in reflectie- en leerprocessen? Welke competenties heb je als ethiekondersteuner nodig, en welke competenties moeten aanwezig zijn bij anderen die je bij ethiekondersteuning betreft?

Dit boek is het resultaat van samenwerking in het kader van het Netwerk EthiekOndersteuning Nederland (NEON) en probeert deze vragen te beantwoorden. Het is een weerslag van vele leerzame ervaringen, zowel van successen als valkuilen, die ethiekondersteuners in Nederlandse zorgorganisaties hebben opgedaan. Daarmee beogen we handvatten te bieden voor diegenen die vanuit verschillende achtergronden betrokken zijn bij ethiekondersteuning: ethici, ethiekondersteuners, zorgmedewerkers, zorgontvangers of hun naasten, bestuurders en managers. Tevens formuleren we voor de verschillende beschreven aspecten van ethiekondersteuning kwaliteitskenmerken die expliciet maken waaraan goede ethiekondersteuning idealiter zou moeten voldoen.

In deze inleiding beschrijven we de achtergrond en de ambitie van NEON. Daarna beschrijven we hoe de inhoud van dit boek – met handvatten en kwaliteitskenmerken – tot stand is gekomen. Vervolgens plaatsen we bij deze handvatten en kwaliteitskenmerken ook enkele kanttekeningen. Ten slotte geven we een overzicht van de inhoud van dit boek per hoofdstuk.

Netwerk EthiekOndersteuning Nederland: NEON

Wat had ik graag de beschikking gehad over mensen die met vergelijkbare vragen bezig waren geweest! En dan het liefst nét een stapje verder natuurlijk: voorgangers als het ware die de weerbarstigheid voluit hadden ondervonden en desondanks wegen hadden gevonden om dieper in de praktijk door te kunnen dringen. Hoe doe je dat eigenlijk op een goede manier? Ik vond het een taaie, eenzame klus.

– Ethiekondersteuner

Ethiekondersteuning is gericht op het ondersteunen van allerlei soorten professionals, patiënten/cliënten (zorgontvangers) en hun naasten in het omgaan met ethische kwesties die zich in de dagelijkse praktijk voordoen. Een ethische kwestie is een kwestie waarin impliciet of expliciet normen, waarden en/of deugden in het geding zijn, én waarbij er vragen, onduidelijkheden of meningsverschillen bestaan over die waarden, normen en/of deugden. Een centrale vraag in de ethiek is: ‘Wat is hier het moreel goede om te doen (of te laten) en hoe doen we dat op de juiste manier?’ Het ‘morele’ verwijst naar een verzameling van waarden, normen en deugden die andere domeinen omvat (bijvoorbeeld: juridische normen, vakinhoudelijke normen, religieuze normen, economische normen, wetenschappelijke normen). Men kan beroepsmatig theoretisch en/of praktisch bezig zijn met ethische kwesties en hoe daarmee wordt omgegaan (bijvoorbeeld als filosoof of ethicus of theoloog) maar allemaal zijn we indirect of direct bezig met het goede doen en daarop te reflecteren.

De belangstelling voor ethiekondersteuning in de Nederlandse gezondheidszorg neemt toe. Een van de verklaringen daarvoor is dat steeds meer mensen ethische kwesties als zodanig herkennen en er vragen over hebben. Een andere verklaring voor de toegenomen belangstelling is dat het vaak lastig is om helder en constructief over ethische kwesties te spreken met elkaar. Weer een andere verklaring is dat bestaande normatieve kaders voor wat goed is om te

doen in zowel de gezondheidszorg als in de samenleving niet altijd voldoen. Laatstgenoemde betekent niet dat de ethiek en de ethiekondersteuning een nieuw of eenduidig normatief kader te bieden hebben, maar het betekent mogelijk wel dat de begrippen, theorieën en methodieken uit de ethiek behulpzaam kunnen zijn bij het denken en spreken over wat waarom goed is om te doen.

Aandacht voor ethische kwesties is belangrijk omdat het vaak gaat om waardevolle en waarden-volle praktijksituaties en beslismomenten die veel impact kunnen hebben op het leven en welzijn van patiënten/cliënten, familie, professionals en organisaties. Om dezelfde reden is aandacht voor ethiekondersteuning, dat wil zeggen: voor *goede* ethiekondersteuning, van belang. Of andersom geredeneerd: een kwalitatief ‘slechte’ ethiekondersteuning kan een negatieve impact hebben op belangrijke en waardevolle praktijksituaties en beslismomenten. Goede ethiekondersteuning omvat onder andere een goede methode, een goed proces, een goed resultaat van de ethiekondersteuning en idealiter ook een goede impact op de praktijk. Met de groeiende belangstelling voor de vraag naar ethiekondersteuning én het aanbieden ervan, is het des te belangrijker om na te denken over wat goede ethiekondersteuning inhoudt en dat vervolgens na te streven. Er zijn verschillende manieren om goede ethiekondersteuning te omschrijven en na te streven. Een van de manieren waarvoor we gekozen hebben is het stimuleren van het denken en spreken over wat goede ethiekondersteuning is middels het vormen van een lerend netwerk: NEON.

Zoals reeds kort genoemd, is ethiekondersteuning inherent gericht op belangrijke complexe ethische vraagstukken en beslissingen in de dagelijkse praktijk. De meeste ethiekondersteuners zijn zich ervan bewust dat zij de patiënten, familieleden, hulpverleners, managers en bestuurders *ondersteunen* in hun verantwoordelijkheid bij de omgang met ethische vraagstukken. Toch is er weinig bekend en vastgelegd over hoe die verantwoordelijkheid en kunde van de ethiekondersteuner er, zowel feitelijk als ideaal, uitziet. Er zijn weinig documenten of toegankelijke bronnen over wat als kwalitatief goede ethiekondersteuning kan worden beschouwd, wat daarvoor nodig is en hoe daar te komen. Er bestaan geen criteria voor wat goede ethiekondersteuning is. Er zijn

ook geen formele netwerken, groepen of verenigingen die zich expliciet hiermee bezighouden.

Een ethiekondersteuner heeft daarnaast vaak een eenzame positie. Weliswaar ontwikkelen ethiekondersteuners eigen creatieve oplossingen voor vraagstukken, maar deze zijn meestal alleen in de eigen organisatie bekend en worden niet breder gedeeld. Terwijl er veel overeenkomsten zijn tussen de uitdagingen waarmee betrokkenen bij ethiekondersteuning worden geconfronteerd.

Vanuit het gemis aan een gezamenlijk netwerk voor uitwisseling en leren en vanwege het belang van goede ethiekondersteuning is, met een startsubsidie van de Afdeling Ethiek van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, het Netwerk EthiekOndersteuning Nederland (NEON) opgericht.

NEON heeft tot doel om alle vormen van ethiekondersteuning met elkaar te verbinden en bij elkaar te brengen. Het is de ambitie van NEON om een platform te bieden waarop betrokkenen bij ethiekondersteuning van elkaar leren. Ook stimuleert NEON de uitwisseling van praktijkervaringen en de ontwikkeling van kwaliteitskenmerken van ethiekondersteuning door onder andere een website waaraan ethiekondersteuners zelf hun bijdragen kunnen leveren en waar aandacht is voor onderzoek naar en training in ethiekondersteuning; door het organiseren van werkconferenties en workshops én natuurlijk door dit handboek. Hierdoor worden niet alleen de uitwisseling en het gesprek over goede ethiekondersteuning gestimuleerd en vormgegeven, maar worden de resultaten van die uitwisseling ook toegankelijk gemaakt. Praktijkvoorbeelden en kwaliteitskenmerken kunnen vervolgens toegepast worden in verschillende contexten voor ethiekondersteuning. Ervaringen daarmee, en inzichten en resultaten van begeleidend onderzoek, kunnen weer gepresenteerd worden op de NEON-website of op een van zijn workshops of werkconferenties. Zodoende ontstaat een continu leerproces waarin al doende de ideeën, inzichten en ervaringen met betrekking tot goede ethiekondersteuning worden doorontwikkeld voor en door de ethiekondersteuners (inclusief onderzoeksresultaten).

Totstandkoming handboek

Dit handboek voor ethiekondersteuning is tot stand gekomen op basis van verschillende activiteiten die hierna uitgebreider worden toegelicht: interviews met betrokkenen bij ethiekondersteuning, werkconferenties, en best practices die zijn verzameld en toegankelijk gemaakt via de NEON-website.

INTERVIEWS

Er zijn 24 interviews gehouden met bestuurders, ethici en ethiekondersteuners in Nederland (zie hoofdstuk 6, bijlage C voor de lijst met geïnterviewden). In de interviews werd gevraagd naar succesverhalen op het gebied van ethiekondersteuning (en nog belangrijker, naar *waarom* dat een succesverhaal was volgens de geïnterviewde), naar niet-geslaagde voorbeelden (en wederom, naar *waarom* dat een mislukte activiteit was), naar theoretische veronderstellingen en naar de visie op de behoefte aan een netwerk.

WERKCONFERENTIES

Er zijn drie werkconferenties georganiseerd met en voor mensen die werkzaam zijn in ethiekondersteuning. Het doel van deze werkconferenties was om ervaringen met betrekking tot ethiekondersteuning uit te wisselen, na te denken over de vorm en het doel van het netwerk en na te denken over de inhoud van zowel de NEON-website als het NEON-handboek.

Tijdens de eerste conferentie (in mei 2014) is gereflecteerd op de kwaliteit van ethiekondersteuning en zijn de behoeften geïnventariseerd waarin NEON zou kunnen voorzien. Uit deze conferentie kwam onder andere naar voren dat het doel van het netwerk voor ethiekondersteuners vooral gelegen is in het realiseren van concrete producten die kunnen bijdragen aan ondersteuning in de praktijk, zoals dit NEON-handboek en een NEON-website.

Tijdens de tweede werkconferentie (in oktober 2014) zijn de eerste resultaten van interviews en verzamelde best practices voorgelegd. Veel van de betrokkenen herkenden het belang en de inhoud van de resultaten uit hun eigen praktijk. Naast herkenning van de bevindingen werden ook zorgen geuit; het expliciteren van kwaliteit van ethiekondersteuning zou er niet toe mogen lei-

den dat mensen zouden worden uitgesloten of gediskwalificeerd, bijvoorbeeld omdat ze (nog) niet (voldoende) aan de ontwikkelde kwaliteitskenmerken voldoen. Deze discussies hielpen om explicieter te zijn over de status van de kwaliteitskenmerken (ter stimulering en uitwisseling) en de visie over hoe de kwaliteitskenmerken te gebruiken (constructief-kritisch). Ook werd duidelijk dat de kwaliteitskenmerken niet zouden moeten leiden tot een afvinkcultuur waarin het afvinken van de kwaliteitskenmerken het doel wordt in plaats van het blijven nadenken over wat (voldoende) kwaliteit van ethiekondersteuning is in de specifieke contexten.

Tijdens de derde werkconferentie (in juni 2015) is de website gelanceerd. Daarnaast is met alle aanwezigen gesproken over welke inhoudelijke onderwerpen in dit NEON-handboek behandeld zouden moeten worden. Ook gaf een aantal aanwezigen aan dat zij bij sommige onderwerpen graag mee wilden denken tijdens het schrijfproces: zij gaven belangrijke input en feedback op de ruwe tekstfragmenten. Deze input heeft als leidraad gediend bij het schrijfproces.

WEBSITE

Een andere belangrijke activiteit is het nadenken over en het ontwikkelen van de NEON-website (www.hetneon.nl). Op de website stellen alle NEON-participanten zich persoonlijk aan elkaar voor, zodat andere mensen gericht bepaalde ethiekondersteuners met bepaalde ervaringen kunnen opzoeken (bijvoorbeeld een voorzitter van een commissie ethiek in de ouderenzorg die andere ethiekondersteuners uit de ouderenzorg zoekt). Ook hebben NEON-participanten hun best practices met betrekking tot ethiekondersteuning op de website geplaatst. Dat was een belangrijke bron van informatie voor dit handboek. Nog steeds melden NEON-leden zich, al dan niet met best practices en materiaal/methoden voor ethiekondersteuning: de website wordt continu bijgehouden en aangevuld.