



Bijlage 8

Casuïstiek Ethisch gevoelige situaties en Werkvormen

A. In dit document staan zes casus die zijn aan te merken als ethisch gevoelige situaties in het kader van Arbeid & Gezondheid. De casus zijn afgeleid van verhalen die we vanuit de praktijk hebben gehoord. Ze zijn voor onderwijsdoeleinden bewerkt. Het zijn nadrukkelijk voorbeelden, maar ze komen voort uit reële praktijksituaties.

De casus kunnen gebruikt worden in onderwijssituaties als voorbeelden of 'opwarmers' voor verdere discussie.

Bij elke casus kan bijvoorbeeld worden gevraagd:

- Herken je deze situatie?
- Wat kan de arts/ zorgverlener doen, wat zou een juiste beslissing zijn?
- Welke waarden zijn hier in het geding?

Voor het houden van een echt Moreel Beraad is een eigen casus van een van de groepsleden het meest aangewezen.

B. Voorts zijn 'Werkvormen' opgenomen die in het Ontwikkelproject Ethiek-in-Richtlijnen (EiR-A) zijn ontwikkeld en toegepast, met daarin enkele specifieke Casus over depressie en over borstkanker.

C. Ook in het *deelrapport Ethiek-prudentie* (bijlage 3 van het Ontwikkelproject Ethiek-in-Richtlijnen) is een zestal casus te vinden, die voorzien zijn van commentaren alsmede een samenvattend moreel kader en een uitgebreide *Routekaart* voor morele deliberatie.

A. Ethisch Gevoelige Situaties

Casus 1

Gegevens gebruiken voor ander doel?

Alexander de Vries, 52 jaar, komt bij de bedrijfsarts voor een keuring voor vernieuwing van zijn rijbewijs CD. Hij heeft op de geneeskundige verklaring op alle gezondheidsvragen negatief geantwoord. Alexander is reeds bekend met evenwichtsproblemen bij zijn eigen bedrijfsarts. De keurend bedrijfsarts ziet in het digitale dossier de aantekeningen van de eigen bedrijfsarts hierover.

Casus 2

Kan een kleurendrukker kleurenblind zijn?

Karel Notet, 32 jaar, komt in dienst bij een drukkerij als vierkleurendrukker.

Hij heeft al enkele jaren bij een andere drukker gewerkt in hetzelfde vak. Na enkele maanden dienstverband wordt hij door zijn werkgever naar de bedrijfsarts gestuurd met de vraag: Is deze werknemer kleurenblind? Volgens de regels mag een kleurendrukker niet kleurenblind zijn.

Casus 3

Er zit een luchtje aan die man....

Teun Baijens, 45 jaar, werknemer bij een koeriersdienst, verzuimt sinds mei 2009. Aanvankelijk vanwege letsel aan de duim na een bedrijfsongeval. Gedurende de re-integratie in juli 2009 ontstaat er een conflict tussen werknemer en werkgever. Samen met enkele problemen in de privé-sfeer krijgt Teun depressieve klachten, gaat naar de huisarts en start op diens advies met antidepressiva en begeleiding. Teun wordt in dit traject begeleid door bedrijfsarts Angela Wensveen. Zij adviseert begin september 2009 dat Teun geleidelijk zijn werk bij de werkgever kan oppakken, maar anders dan zijn eigen taken. Ze adviseert passende taken in het kader van re-integratie.

Twee weken daarna belt de werkgever met een verzoek tot een verzuimgesprek omdat Teun de geadviseerde passende taken niet heeft opgepakt. Bedrijfsarts Angela Wensveen probeert Teun telefonisch te bereiken, maar krijgt geen gehoor. Omdat zij dan zelf op vakantie gaat, plant ze een spreekuur bij haar collega Bernard Zuiderwijk, die voor haar waarneemt. Bernard leest als voorbereiding op het spreekuurconsult eerst kort de aantekeningen van Angela door en roept dan Teun uit de wachtkamer. In eerste instantie reageert Teun niet op het noemen van zijn naam. Bij een tweede oproep reageert hij wel. Bij het handen schudden in de wachtkamer ruikt Bernard een duidelijke alcohol foetor en merkt dat Teun 'niet zo fris' uit de ogen kijkt.

Vervolg casus

Bernard start het spreekuur met uitleg over het feit dat Angela, zijn eigen bedrijfsarts hem niet ziet, maar hij als waarnemer. Teun start daarna een tirade met alle frustraties over zijn werkgever, waarna hij zich boos gaat uitlaten over de arbodienst en geleidelijk persoonlijker wordt over Angela. Na herhaaldelijk aangeven van Bernard dat dit geen pas geeft en dat Teun nu zijn tirade moet staken of moet vertrekken, slaat hij de spreekkamer aan stukken. Na bedreiging van Bernard zegt hij nu naar het bedrijf te gaan en daar een paar mensen aan een mes te rijgen. Het bedrijf ligt ca 1 km van de arbodienst vandaan.

Casus 4

Te oud om dit werk te doen, dan een FML?

Bea de Boer, 55 jaar, werkt als busbegeleidster voor 20 uur per week. De werkgever heeft maar 15 uur per week werk in die functie. De werkgever draagt de werkneemster vervolgens op om aanvullende werkzaamheden te verrichten binnen het bedrijf. Bea weigert dit op basis van de leeftijd. Ze is niet ziek gemeld.

De werkgever vindt haar leeftijd geen argument, maar interpreteert dit als fysieke beperkingen om het aanvullende werk te verrichten. Hierop stuurt zij de werkneemster naar de bedrijfsarts met het verzoek een functionele mogelijkheden lijst op te stellen.

Casus 5

Bekende ziekte bij start baan

Jan Geverts is vrachtwagenchauffeur. Hij is sinds 4 maanden in dienst bij de huidige werkgever en hij meldt zich ziek.

Als onderdeel van de sollicitatieprocedure is er een aanstellingskeuring uitgevoerd, waarbij geen medische problemen naar voren zijn gekomen.

Bij het eerste verzuimspreekuur bij de bedrijfsarts blijkt nu dat de werknemer reeds lang bekend is met epilepsie en zich nu heeft ziek gemeld vanwege een epileptisch insult met aanpassing van de medicatie.

Casus 6

Contact psychiater lukt niet

Mohamed Bajoel is 45 jaar. Hij werkt als magazijnmedewerker en is van Marokkaanse afkomst.

Hij meldde zich een jaar geleden ziek. Hij slaapt slecht, piekert veel en heeft last van hartkloppingen. Hij durft vaak niet naar buiten te gaan. Hij heeft volgens de huisarts klachten

van depressie en angst. Hij zegt tegen de bedrijfsarts dat de collega's hem pesten. Dit is echter nooit goed uitgezocht.

Zijn huisarts verwijst hem door naar een psychiater. Deze ziet hem een jaar lang eenmaal per 2 tot 3 weken. Hij schrijft goed gedoseerde medicatie voor. Wanneer deze episode al bijna een jaar duurt zonder merkbare vooruitgang, wil de bedrijfsarts eigenlijk dat er CGT (cognitieve gedragstherapie) wordt toegepast, maar dat gebeurt niet. Wel wordt er EMDR toegepast, maar daar verslechtert hij van.

Inmiddels is betrokkene al bijna een jaar volledig thuis.

Uit de privé-situatie is bekend dat er zeven kinderen zijn, allen nog thuiswonend. Twee zoons hebben contacten met de politie gehad. Eén dochter heeft een chronische ziekte waarvoor ze veel zorg nodig heeft.

De bedrijfsarts belt naar de psychiater voor overleg maar krijgt driemaal geen gehoor, spreekt dan in op het antwoordapparaat, maar er volgt geen reactie.

De bedrijfsarts vraagt zich af wat nu te doen?

Er is wel een gesprek mogelijk met de cliënt, de man spreekt Nederlands, maar echt contact lukt niet goed.

(Zie voor 'Werkvormen' de volgende pagina's)

B. Werkvormen voor het bespreken van casuïstiek van ethisch gevoelige situaties

Dit document bevat drie mogelijke werkvormen voor het bespreken van een dilemma of een ethisch gevoelige situatie:

1. Bespreken van een casus Depressie met als doelen:

- a. Herkennen van een ethisch gevoelige situatie
- b. Stellen van vragen met betrekking tot een ethisch gevoelige situatie
- c. Het bewust worden van het feit dat er verschillende alternatieven zijn
- d. Het bewust worden van de wijze waarop u een handelwijze kiest en de waarden die daarbij aan de orde zijn

Reserveer voor deze werkvorm minimaal 60 minuten.

2. Bespreken van een casus Borstkanker met als doelen:

- a. Herkennen van een ethisch gevoelige situatie
- b. Stellen van vragen met betrekking tot een ethisch gevoelige situatie
- c. Bewust worden van meerdere handelingsalternatieven
- d. Kiezen van een handelingsalternatief
- e. Benoemen van de morele waarden die bij die keuze spelen

Reserveer voor deze werkvorm minimaal 45 minuten.

3. Bespreken van een eigen casus in de vorm van een Moreel Beraad

Reserveer voor deze werkvorm minimaal 1,5 uur.

Voor alle werkvormen, maar met name voor werkvorm 3 geldt dat er een gespreksleider nodig is die getraind is in het bespreken van ethische vraagstukken.

1. Bespreken van een dilemma met betrekking tot depressie m.b.v. het hoofdstuk ethiek in de richtlijn depressie.

Doelen

- Herkennen van een ethisch gevoelige situatie
- Stellen van vragen met betrekking tot een ethisch gevoelige situatie
- Het bewust worden van het feit dat er verschillende alternatieven zijn
- Het bewust worden van de wijze waarop u een handelwijze kiest en de waarden die daarbij aan de orde zijn

Tijdsduur

Plenaire instructie: 10 minuten

Werken in groepjes: 50 minuten

Opdracht

Lees casus 1 en bespreek in uw groepje de volgende punten:

Eerste bespreking: circa 10 minuten:

- Herkent u een dergelijke casus uit uw eigen praktijk?
- Als u de bedrijfsarts bent, welke (morele) vragen stelt u zichzelf dan over deze situatie? Gebruik daarbij ook de tabel uit het ethische hoofdstuk.

Alternatieven: circa 15 minuten

- Bedenk nu met elkaar zoveel mogelijk handelingsalternatieven: wat zou u allemaal kunnen doen (los van de vraag of u dat ook zou doen).

Welke morele waarden wegen zwaar?: circa 15 minuten

- Bedenk nu met elkaar welke morele waarden u bij uw keuze het zwaarst zou laten wegen.

Neem verschillende perspectieven in: circa 10 minuten

- Waar liggen de verschillen tussen:
- Uw perspectief
- Het patiëntenperspectief
- Het perspectief van de werkgever
- Het perspectief van de huisarts

Let op:

Het is nu niet de bedoeling dat u met één keuze komt! Het gaat er bij deze workshop om dat u zichzelf en elkaar vragen stelt en zich realiseert dat elke keuze met waarden te maken heeft. U leert die waarden te herkennen en ze te benoemen. En u realiseert zich dat er verschillende perspectieven zijn die sterk kunnen verschillen.

Casus 1 Depressie

Selin Yilmaz, vrouw, 30 jaar oud is werkzaam als groepsleidster op een kinderdagverblijf. Ze heeft een Turkse achtergrond.

Ze werkt volledig en heeft thuis ook twee jonge kinderen. Haar man werkt in ploegendienst. Ze wonen in bij de ouders van haar man. Haar schoonmoeder brengt de kinderen naar en haalt ze van school.

Selin verzuimt nu zes weken met psychische klachten met een grote component somberheid. Selin is bij de huisarts geweest.

In het gesprek met de bedrijfsarts na drie weken blijkt, dat de sociale situatie een rol speelt bij de psychische klachten. Selin vindt dat haar schoonmoeder teveel invloed heeft op de opvoeding. Selin wil geen medicijnen, zoals de huisarts voorstelde (dit vertelt ze zelf, een suggestie om met de huisarts te overleggen lijkt meteen tot weerstand te leiden) en ze wil ook geen gesprekken met een psycholoog of maatschappelijk werker. Ze meent dat het allemaal vanzelf over gaat als ze maar de tijd krijgt. Ze lijkt te berusten in haar klachten.

Het hersteltraject stagneert, zo meent de bedrijfsarts na 6 weken verzuim.

De bedrijfsarts denkt erover in hoeverre het herstelgedrag wel adequaat te noemen is. Speelt de culturele/etnische achtergrond wellicht een complicerende rol? Kan de bedrijfsarts zich wel aan de richtlijn houden? Kan deze cliënte zich beroepen op haar autonomie? Zou overleg met de huisarts aangewezen zijn? En als ze dat blijft weigeren?

2. Bespreken van een dilemma over borstkanker met behulp van de ethische paragraaf bij de richtlijn mammacarcinoom

Doelen

- Herkennen van een ethisch gevoelige situatie
- Stellen van vragen met betrekking tot een ethisch gevoelige situatie
- Bewust worden van meerdere handelingsalternatieven
- Kiezen van een handelingsalternatief
- Benoemen van de morele waarden die bij die keuze spelen

Tijdsduur

Werken in groepjes: 45 minuten

Opdracht

Lees casus 2 of 3.

Bespreek in uw groepje de volgende punten:

- Is dit een ethisch gevoelige situatie? Waarom?
- Bezie de casus vanuit meerdere perspectieven (werknemer, werkgever, ...)
- Welke handelingsalternatieven zijn hier te benoemen?
- Welk alternatief zou u kiezen?
- Welke morele waarden laat u bij uw keuze het zwaarst wegen?

Ook hier gaat het er niet om welk alternatief het goede is, maar om het feit dat bij de verschillende alternatieven verschillende morele waarden prevaleren. Elke keuze heeft met waarden te maken. U leert die waarden te herkennen en te benoemen.

Casus 2 Borstkanker

Mevrouw Fuik, 45 jaar en werkzaam als directiesecretaresse bij een instelling voor ambulante GGZ, blijft moe nadat de behandeling voor borstkanker (operatie en nabestraling) bij haar is afgesloten. Zij verzuimt nu bijna een jaar. Niet alleen voelt ze zich niet in staat haar werk op te pakken, ook niet gedeeltelijk, maar ook heeft zij haar drukke sociale leven en sportbeoefening helemaal opgegeven. Ze komt nergens meer toe. Ze spreekt tegen dat ze depressief zou zijn.

De oncoloog kon bij de laatste controle geen enkele afwijking vinden en heeft haar over een jaar terugbesteld. Mevrouw Fuik is nu een Moerman-dieet gaan volgen met extra vitamines. De werkgever wordt ongeduldig en wil een uitspraak van de bedrijfsarts over de kans op werkhervatting.

Wat gaat u voorstellen?

Casus 3 Borstkanker

Mevrouw Dressler, 30 jaar en werkzaam als verpleegkundige op de afdeling oncologie. Zij ervaart het werk als belastend. De laatste maanden is er veel ziekteverzuim en daardoor is de werkdruk hoog. De leidinggevende heeft niet veel begrip voor persoonlijke omstandigheden van haar mensen.

Twee weken geleden heeft mevrouw Dressler in een ziekenhuis elders een preventieve operatie gehad waarbij beide borsten zijn weggenomen. In haar familie komt namelijk veel borstkanker voor. Na een aantal tests te hebben ondergaan heeft zij besloten zich preventief te laten opereren. Ze heeft nog veel klachten van de operatie, vooral bij huishoudelijk werk. Verder voelt ze zich labiel en barst af en toe in tranen uit. De oncoloog kan niets meer voor haar doen en stelt: "De wondgenezing verloopt perfect. Medisch gezien kunt u over twee weken weer alles".

Een week later meldt zij zich bij de bedrijfsarts. De fysieke en mentale klachten zijn onverminderd. Wat gaat u doen?

3. Moreel Beraad in 5 stappen

Feiten

Handelingsalternatieven

Waarden per alternatief

Weging

Keuze

Opdracht Moreel Beraad

Zelfsturend groepje na instructie gespreksleider en oefening in grotere groep. .

Ga in groepjes van ongeveer drie of vier personen bijeen zitten.

Kies een casus uit de eigen praktijk van één van jullie. Elke casus is geschikt wanneer je je afvroeg: wat zal ik nu doen?

Bespreek met je groepje de volgende vragen (tijden bij benadering):

1. Wat zijn volgens jullie de relevante feiten in deze casus in het kort samengevat? (10 minuten).
2. Welke handelingsalternatieven zie je op basis van deze feiten? Probeer er minimaal drie te benoemen, meer lukt vast ook wel. (5 minuten).
3. a. Werk minimaal twee, liefst drie van deze alternatieven uit in een schema waarin je per alternatief de (morele) waarden in kaart brengt. Kies ook drie belanghebbende partijen ('stakeholders') in deze casus en vul die per schema in boven de kolommen. Vul per alternatief en per (morele) waarde in wat er aan de hand is bij dit alternatief. Dat kan in trefwoorden of in korte zinnen. (40 minuten, wellicht langer)
- b. Benoem nu per alternatief het conflict van waarden (welke waarde steun je met dit alternatief en welke waarde schend je?) Voel je een dilemma? (5 tot 10 minuten)
4. Weeg de waarden en vergelijk de uitkomsten bij één stakeholder en tussen de stakeholders. (5 minuten)
5. Kies als groep voor één alternatief en bespreek met elkaar waarom je deze keuze maakte. (10 minuten)

Bespreek na met gespreksleider.

PS Je kunt dit ook met een grotere groep doen. Denk aan minimaal 5 en maximaal 15 personen.

Schema als hulpmiddel bij moreel beraad.

Vul in wat er relevant is

Breid lijst met waarden uit naar behoefte

Alternatief 1:

	Stakeholder 1	Stakeholder 2	Stakeholder 3
(Morele) waarden/ principe			
Goed doen en niet schaden			
Respect voor autonomie cliënt			
Professionele autonomie			
Rechtvaardigheid			
Eerlijkheid			
Zorgvuldigheid (En andere waarden)			

Alternatief 2:

	Stakeholder 1	Stakeholder 2	Stakeholder 3
(Morele) waarden/ principe			
Goed doen en niet schaden			
Respect voor autonomie cliënt			
Professionele autonomie			
Rechtvaardigheid			
Eerlijkheid			
Zorgvuldigheid (En andere waarden)			