



DEONTOLOGISCHE CODE VOOR DE CLB-MEDEWERKER

HANDLEIDING

Met de “Deontologische code voor de CLB-medewerker” wordt uitvoering gegeven aan artikel 6 van het CLB-decreet dat stelt dat een deontologische code moet ontwikkeld worden.

De netoverkoepelende werkgroep Deontologie van de Tijdelijke Decretale Stuurgroep bestudeerde vakliteratuur omtrent deze materie en een aantal bestaande deontologische codes. Over de verschillende versies van de deontologische code werd meermaals feedback gevraagd aan de mandaathouders en de centra. Tevens werd overleg gepleegd met:

- het Kinderrechtencommissariaat;
- het Steunpunt Leerlingenparticipatie;
- de Vlaamse Scholierenkoepel;
- de ouderverenigingen van de verschillende onderwijsnetten;
- de verantwoordelijken van het Minoriusproject (Protocol Jongerenrechten in de Jeugdbijstand);
- het Centrum voor Ethiek en Zingeving.

Het overleg met de onderwijskoepels vond netgebonden plaats.

De werkgroep Deontologie dankt de CLB's en de andere instanties voor hun talrijke en waardevolle commentaren en hun uitgebreide en opbouwende suggesties.

Uit de reacties is evenwel gebleken dat er soms onduidelijkheden of onterechte verwachtingen leven ten aanzien van het doel van een deontologische code. Daarom geven we hierover een nadere toelichting in deze handleiding. De werkgroep drukt de hoop uit dat de lectuur van de code aanleiding zou geven tot méér dan een éénmalige bespreking in het centrum.

De code is namelijk een leidraad die CLB-medewerkers stimuleert tot reflectie, oordelen en verantwoord beroepsmatig handelen. Om in verschillende situaties goed te kunnen handelen is het nodig om de code te toetsen aan praktijksituaties.

Zo vraagt deze code ‘respect voor de filosofische, godsdienstige en/of ideologische overtuiging van de cliënt’ te hebben. Dit lijkt heel vanzelfsprekend en is trouwens terug te vinden in de meeste bestaande codes. Maar hoe gaat men hiermee om als de cliënt een Jehovagetuige blijkt te zijn die voor zijn kind een levensnoodzakelijke bloedtransfusie weigert?

Evenzo vraagt de code ‘respect voor de eigen bewuste keuze van de cliënt’. Ook dit blijkt een vanzelfsprekende en algemeen aanvaarde norm. Maar hoe gaat men hiermee om als de cliënt bijvoorbeeld bewust kiest voor zelfdoding?

Uit beide voorbeelden blijkt dat men van een deontologische code niet mag verwachten dat zij een pasklaar antwoord zou bieden in alle moeilijke praktijksituaties waarin hulpverleners zich afvragen ‘Wat moet ik doen om goed te doen?’

Ook wetten of decreten bieden vaak geen pasklaar antwoord op deze vraag. Nochtans lijken hulpverleners vandaag de dag, uit een begrijpelijke angst voor klachten, meer en meer bezorgd om hun toevlucht te zoeken in juridische zekerheid om zelf ‘veilig’ te staan. Eminente juristen beweren evenwel over het begrip ‘recht’ het volgende: *‘Recht bepaalt niet zozeer wat men precies moet doen, maar geeft een regel waarmee men bepaalde gedragswijzen kan beoordelen. De betrokkene moet dus zélf oordelen en afwegen wat hem te doen staat, zodat zijn beslissing/handelwijze zoveel mogelijk overeenstemt met de beoordelingsregel in de wettekst.’*

Eenzelfde redenering geldt voor de deontologische code. Deontologische regels noch rechtsregels kunnen onmogelijk alle denkbare praktijksituaties voorzien en bepalen hoe men daarin moet handelen. Kenmerkend voor de hulpverlening is bovendien dat de praktijksituaties zich meestal niet in een helder afgebakende witte of zwarte zone maar veelal in een grijze zone bevinden. Het zijn concrete situaties waarin de hulpverlener zelf moet oordelen en afwegen wat hem te doen staat. En hier raken we aan het doel en het nut van de code.

De kern van de ‘professionele deskundigheid’ komt tot uiting op het ogenblik dat de hulpverlener, die voor een moreel/ethisch dilemma staat in de beroepspraktijk, een overwogen keuze kan maken en zijn uitgangspunten voor die keuze kan onderbouwen en verwoorden.

Dit is vanzelfsprekend een groeiproces, dat nooit af is. De code is een hulpbron in dit groeiproces. De code biedt een leidraad aan de hand waarvan een systematische en kritische bezinning mogelijk is over het eigen optreden als hulpverlener. Het is dus geen opsomming van verplichte voorschriften die in elke situatie de ‘juiste’ handelwijze zou aanduiden. In de code komen trouwens verschillende basisprincipes (respect, zelfbeschikkingsrecht, beroepsgeheim, ...) én verschillende rechten (rechten van jongeren, ouders, scholen) aan bod. Zij kunnen in bepaalde situaties met elkaar in conflict komen, en dat veronderstelt van de hulpverlener veel méér het vinden van een evenwicht daartussen dan enkel maar het toepassen van regelgeving. Op dat ogenblik kan de overweging van de principes en richtlijnen uit de code, een inspiratiebron zijn om tot een verantwoorde eigen keuze en handelwijze te komen. De code biedt met andere woorden geen standaardoplossingen, maar wel een hulpmiddel om eigen standpunten te verhelderen alvorens te handelen op een wijze die men als ‘goed’ kan verantwoorden.

Voor een goed begrip van de code is het belangrijk dat zij steeds in haar geheel gelezen wordt en dit in samenhang met de handleiding en de begrippenlijst.

In de inleiding bij de tekst staat dat de code een leidraad vormt die niemand ontslaat van eigen denkbaarheid, en dynamisch kan evolueren. Verder beoogt de code nog:

- een hulpbron te zijn bij het nadenken over het eigen professioneel handelen;
- praktische richtlijnen en ondersteuning te geven voor de dagelijkse praktijk;
- dat CLB-medewerkers zich bewust zijn van het vertrouwelijk karakter van hun werk;
- dat CLB-medewerkers geen misbruik maken van de vertrouwensrelatie;
- aan de samenleving te verduidelijken welke regels het CLB in acht neemt bij het vervullen van haar maatschappelijk opdracht;
- aan de cliënten te verduidelijken wat zij van de CLB-medewerkers kunnen verwachten;
- ruimte te laten voor netgebonden, als dusdanig duidelijk herkenbare, toevoegingen;
- rekening te houden met het eigen pedagogisch project van de school hetgeen geconcretiseerd wordt in het beleidsplan/beleidscontract;
- beveiliging te bieden tegen kritiek van derden;
- visies te verduidelijken;

- afspraken te expliciteren.

Wat de code dus níet beoogt, is een naslagwerk te zijn, een ‘wonderdoos’ met oplossingen voor elk moreel/ethisch dilemma. Elke hulpverlener behoudt immers zijn eigen verantwoordelijkheid om te trachten in het team tot een consensus te komen.

Een eenmalig lezen van de code zal daarom niet volstaan. Het is een tekst om regelmatig te raadplegen en er zo mee vertrouwd te worden. Een handige werkwijze om met de code te oefenen kan zijn, om met de overige teamleden een aantal praktijksituaties te weerhouden en na te gaan welke items uit de code telkens van toepassing zijn. Dergelijke oefening laat in eerste instantie toe om vertrouwd te worden met de inhoud van de code. Daarna kan men zich meer in de deontologie verdiepen door gebruik te maken van stappenplannen en in team te overleggen. In de literatuur bestaan uitgebreide ‘stappenplannen’ om dergelijke praktijksituaties te bespreken. Een belangrijk voordeel van dergelijke gesprekken over deontologie is, dat het de kans biedt dat alle collega’s hun mening kunnen uiten. Het gaat daarbij niet zozeer om ‘gelijk’ te halen maar om van elkaar te leren, te weten wat collega’s denken en waarom. Dit is niet alleen belangrijk om het vertrouwen en de interesse in elkaar te bevorderen, het is vooral een hulpmiddel in het permanente groeiproces naar steeds meer professionele deskundigheid.

Elke deontologische code bevat normen en verwijst naar bestaande regelgeving. Beide zijn onderhevig aan maatschappelijke veranderingen. Derhalve is een deontologische code nooit ‘af’ en is het de bedoeling dat zij dynamisch mee evolueert onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen. Daarom wordt elke CLB-medewerker uitgenodigd om deel te nemen aan de verdere ontwikkeling en permanente actualisering van een deontologische code op maat van de CLB’s.