

# Deontologische code voor de CLB'er

## INLEIDING

De deontologische code is een reflectie-instrument voor elke CLB-medewerker. Ze vormt een leidraad bij de uitvoering van zijn CLB-opdrachten.

De code steunt op waarden en normen enerzijds en op juridische verplichtingen anderzijds. Ze vertaalt dit ethisch kader in concrete regels en richtlijnen waaraan de CLB-medewerker, individueel en in teamverband, zijn professioneel handelen toetst en - zo nodig - bijstuurt. Het is een houvast om het beroepsmatig handelen te verantwoorden. Dit betekent dat de code uitdrukkelijk appel doet op de eigen ethische denkbaarheid van het individu en van het team.

De deontologische code wordt voortdurend geïnterpreteerd en geactualiseerd tegenover de dynamiek van uiteenlopende werk- en leefsituaties en tegenover de evoluerende maatschappelijke context.

## EEN CODE VOOR WIE?

Deze code geldt voor elke CLB-medewerker zonder onderscheid van opdracht en opleiding, inbegrepen de administratieve (mede)werkers en de stagiairs werkzaam in het CLB.

## DE UITGANGSPUNTEN

De CLB-medewerker werkt **onafhankelijk**.

De CLB-medewerker **respecteert** ten allen tijde de rechten van het kind, zoals opgelegd in het "**Verdrag inzake de Rechten van het Kind**".

Dat verdrag benadrukt volgende uitgangspunten:

- ▶ het non-discriminatiebeginsel is het principe dat alle rechten van toepassing zijn op alle kinderen, zonder discriminatie van welke aard ook naar ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale, etnische of maatschappelijke afkomst, welstand, handicap, geboorte of andere omstandigheid van het kind of van zijn of haar ouder of wettelijke voogd;
- ▶ het belang van het kind is het richtsnoer bij elke beslissing die genomen wordt in verband met kinderen. Het belang van het kind is niet altijd éénduidig vast te stellen. Tegenstrijdige belangen maar ook verschillende zienswijzen mogen nooit beletten de dialoog met het kind hierover aan te gaan alvorens een beslissing te nemen;
- ▶ het recht op leven en ontwikkeling;
- ▶ het participatieprincipe geeft het kind het recht zijn mening te uiten en het recht dat met deze mening rekening wordt gehouden in elke aangelegenheid of procedure die het kind betreft.

Deze uitgangspunten zijn richtinggevend voor de CLB-medewerker.

## DE CODE STEUNT OP o.a.

- ▶ Het Decreet betreffende de Centra voor Leerlingenbegeleiding van 1 december 1998 en de uitvoeringsbesluiten
- ▶ Het Mission Statement van de Centra voor Leerlingenbegeleiding
- ▶ Het Verdrag inzake de Rechten van het Kind van 20 november 1989
- ▶ De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948
- ▶ De wetgeving en de jurisprudentie inzake het beroepsgeheim, de persoonlijke levenssfeer en de onderwijsaangelegenheden
- ▶ Het Protocol Jongerenrechten in de Jeugdbijstand
- ▶ De bestaande codes van verschillende beroepsgroepen
- ▶ De ontwerpcodes van VCLB, Gemeenschapsonderwijs, OVSG en Provinciaal Onderwijs Vlaanderen

## DE INDELING

In zijn beroepsuitoefening reflecteert en handelt de CLB-medewerker ten opzichte van zichzelf, de cliënt, het samenwerkingsverband en het beleid. De indeling van de code volgt deze vier functies:

- ▶ de zelfhanteringsfunctie verwijst naar de verantwoordelijkheid die de CLB-medewerker heeft om bij zichzelf de nodige voorwaarden te realiseren die een kwaliteitsvolle dienstverlening mogelijk maken; zelfkennis en inzicht in de eigen positie zijn hier essentieel;
- ▶ de dienst- en hulpverleningsfunctie verwijst naar de verantwoordelijkheid t.o.v. de gebruikers van de dienstverlening. De CLB-medewerker respecteert hun rechten en helpt de voorwaarden scheppen om deze te realiseren;
- ▶ de samenwerkingsfunctie betreft de verantwoordelijkheid met betrekking tot collega's binnen het centrum;
- ▶ de beleidsfunctie betreft de verantwoordelijkheid van de CLB-medewerker als lid van het centrum en van de samenleving.

# DEONTOLOGISCHE CODE

## ZELFHANTERING

### art. 1

De CLB-medewerker denkt na over en neemt verantwoordelijkheid op voor de gevolgen van zijn eigen handelen.

### art. 2

De CLB-medewerker houdt rekening met de sociale werkelijkheid en de maatschappelijke ongelijkheid.

### art. 3

De CLB-medewerker zorgt ervoor dat hij zijn deskundigheidsniveau (kennis met inbegrip van wetgeving, vaardigheden, waarden en attitudes) permanent actualiseert en verbetert.

### art. 4

De CLB-medewerker beschouwt de dienstverlening aan de leerling als een primaire verplichting.

### art. 5

De CLB-medewerker bewaakt zijn persoonlijke integriteit.

### art. 6

De CLB-medewerker is zich bewust van zijn eigen waarden en normen.

### art. 7

De CLB-medewerker verduidelijkt tegenover de cliënt en alle betrokkenen de verschillende functies en rollen die hij eventueel vervult.

### art. 8

De CLB-medewerker behoudt zijn autonomie, ook op methodologisch vlak, ten opzichte van scholen, andere hulpverleners, diensten en instellingen waarmee hij, al dan niet contractueel, samenwerkt.

## DIENST- en HULPVERLENING

### art. 9

De CLB-medewerker werkt prioritair in functie van het welbevinden van de leerling. Hij vertrekt hierbij van de wijze waarop de leerling zichzelf en zijn omgeving ervaart.

### art. 10

De CLB-medewerker ondersteunt en betreft de leerling in zijn ontwikkeling naar zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfrealisatie; hij werkt emancipatorisch.

### art. 11

De CLB-medewerker zoekt naar de meest efficiënte en minst ingrijpende hulpverlening.

### art. 12

De CLB-medewerker ondersteunt en betreft de ouders, de school en andere opvoeders om hun opvoedingsverantwoordelijkheid te realiseren en houdt rekening met hun draagkracht.

### art. 13

De CLB-medewerker kiest, vanuit een totale persoonsbenadering van de leerling, voor een multidisciplinaire werking.

### art. 14

De CLB-medewerker respecteert de bewuste handelingen en keuzen van de cliënt. Hij ondersteunt en betreft hem bij de afweging van alle belangen en consequenties die in het geding zijn.

### art. 15

De CLB-medewerker respecteert elke cliënt ongeacht zijn filosofische, godsdienstige en/of ideologische overtuiging zolang die niet strijdig is met de Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag inzake de Rechten van het Kind.

art. 16

De CLB-medewerker erkent het recht van elke cliënt, als een autonoom persoon met een eigen verantwoordelijkheid, om al dan niet in te stemmen met de hulpverlening.

art. 17

De CLB-medewerker benadert de cliënt als een volwaardige participant en helpt de cliënt een beter inzicht te verwerven in eigen keuzes en gevolgen van zijn beslissingen.

art. 18

De CLB-medewerker benadert elke cliënt op een begrijpelijke wijze.

art. 19

De CLB-medewerker gaat professioneel om met de klachten van de cliënt.

art. 20

De CLB-medewerker dient strikt te bewaken dat alle handelingen passen binnen de professionele werkrelatie. Dit betekent o.a. dat hij rekening houdt met de grenzen van alle betrokkenen, dat hij geen financiële of materiële voordelen haalt of aanvaardt uit de dienstverlening (buiten zijn loon) en dat de hulpverlener geen seksueel of ander misbruik maakt van de cliënt.

art. 21

De CLB-medewerker vervult zijn functie deskundig. Dit betekent ook dat hij vooraf het nemen van aanvaarbare risico's en de eventuele nadelige gevolgen van zijn handelen tracht in te schatten.

art. 22

De CLB-medewerker waarborgt maximaal de keuzevrijheid van de cliënt bij doorverwijzing en hanteert geen exclusieve doorverwijzingsafspraken.

art. 23

De CLB-medewerker motiveert zijn manier van werken tegenover de cliënt.

art. 24

De CLB-medewerker benadert de cliënt als een unieke en authentieke persoon.

art. 25

De CLB-medewerker stemt zijn dienstverlening af op de behoeften en mogelijkheden van de cliënt.

art. 26

De CLB-medewerker kan enkel handelen buiten de autonome medeverantwoordelijkheid van de cliënt indien deze laatste kennelijk in de onmogelijkheid is deze verantwoordelijkheid te dragen of indien hogere belangen in het geding zijn. In deze context is een collegiale en/of teambeslissing nodig en geldt minstens een informatieplicht naar de betrokkenen.

art. 27

De CLB-medewerker zorgt voor transparantie van de dienstverlening. Dit betekent o.a. dat hij aan ouders en leerlingen een begrijpelijke en waarheidsgetrouwe beschrijving van zijn handelen geeft en hen op de hoogte stelt van wat er met de ingewonnen gegevens zal gebeuren.

art. 28

De CLB-medewerker verzamelt gegevens betreffende de leerling voor zover deze nodig en relevant zijn voor de uitvoering van zijn opdracht of voor zover de regelgeving m.b.t. de Centra voor Leerlingenbegeleiding dit voorschrijft.

art. 29

De CLB-medewerker neemt bij een gemotiveerd verzoek van de cliënt sommige gegevens niet op in het multidisciplinair dossier.

art. 30

De CLB-medewerker verstrekt slechts informatie over de cliënt mits deze voldoende geïnformeerd is en ermee akkoord gaat. Indien de cliënt een leerling is jonger dan 14 jaar, mag de informatie slechts verstrekt worden mits akkoord van de ouders. In dit geval houdt hij ook rekening met de mening van deze leerling.

art. 31

De CLB-medewerker beperkt zich tot de informatieoverdracht die noodzakelijk is in het belang van de leerling.

**art. 32**

De CLB-medewerker deelt informatie enkel telefonisch en/of elektronisch mee indien hij de aanvrager kent of kan identificeren en mits het in acht nemen van de nodige voorzorgsmaatregelen.

**art. 33**

De CLB-medewerker - al of niet, of niet meer - in actieve dienst, is gebonden door het beroepsgeheim. Dit betekent o.a. dat noch de toestemming van de leerling en/of zijn ouders, noch het einde van de begeleiding in ruime betekenis (verandering van school, einde van de schoolloopbaan, overlijden van de leerling) een einde stelt aan de verplichting tot het respecteren van het beroepsgeheim.

**art. 34**

De CLB-medewerker respecteert het informatierecht van beide ouders zonder de vertrouwensrelatie met de leerling en diens recht op privacy in het gedrang te brengen.

**art. 35**

De CLB-medewerker zorgt ervoor dat de documenten en verslagen, die worden opgesteld in uitvoering van zijn opdracht, steeds worden bijgehouden en bewaard op een dusdanige wijze dat het beroepsgeheim er niet door wordt geschonden.

**art. 36**

De CLB-medewerker werkt samen met anderen voor zover het belang van de leerling dit vereist en het beroepsgeheim dit toelaat.

## SAMENWERKING

**art. 37**

De CLB-medewerker heeft een informatie- en consultatieplicht naar collega's. Hij toetst eigen opvattingen aan die van collega's en stelt eigen inzichten en beroepservaringen ten dienste van hen.

**art. 38**

De CLB-medewerker benadert zijn collega's als gelijkwaardige partners. Er bestaat geen hiërarchie tussen de disciplines.

**art. 39**

De CLB-medewerker eerbiedigt de eigenheid van elke discipline en van elke collega.

## VERANTWOORDELIJKHEID TEGENOVER HET BELEID

**art. 40**

De CLB-medewerker vervult een signaalfunctie ten aanzien van de verantwoordelijken voor het beleid.

**art. 41**

De CLB-medewerker meldt mistoestanden die hij opmerkt.

**art. 42**

De CLB-medewerker informeert het beleid over de vereiste voorwaarden (wettelijk kader, middelen, structuren, vorming, ...), nodig voor het deskundig en autonoom functioneren van de medewerkers in functie van een kwaliteitsvolle werking.

**art. 43**

De CLB-medewerker werkt loyaal mee aan de ontwikkeling, de verwezenlijking en het transparant maken van de doelstellingen en de werking van de CLB's.

**art. 44**

De CLB-medewerker werkt mee aan de verplichte registratie en aan de verzameling van gegevens die beleidsmatig nodig en relevant zijn. Deze gegevens worden anoniem aangeleverd tenzij de wet het anders verplicht.



# BEGRIPPENLIJST

## Autonomie

Zelfstandigheid, zelfbepaling van de persoon m.b.t. het eigen handelen.

## Belang

'Belang' verwijst naar 'waarden', naar 'te beschermen rechtsgoed'. Wanneer twee belangen (waarden) tegelijk in het geding zijn, is het 'hoger belang' de waarde die hoger staat op de hiërarchische waardeladder. Bijvoorbeeld: een hulpverlener kan in een bepaalde situatie besluiten dat een bepaalde waarde (bijvoorbeeld de eerbiediging van het privé-leven van een minderjarige) van hoger belang (belangrijker) is dan een andere (bijvoorbeeld het informatierecht van de ouders).

## Beleid

De verantwoordelijken (van lokaal tot centraal niveau) voor het bestuur van het centrum/de centra in hun geheel.

## Beroepsgeheim

De geheimhoudingsplicht over alle tijdens de beroepsuitoefening toevertrouwde gegevens (art. 458 van het Strafwetboek).

Ambtsgeheim: leraars zijn gebonden door het ambtsgeheim, wat inhoudt dat zij discreet moeten omgaan met vertrouwelijke informatie waarvan ze kennis krijgen tijdens de uitoefening van hun ambt. Zij kunnen geen zwijgplicht inroepen tegenover hun hiërarchische oversten (o.a. directie) of collega's en tegenover ouders, wel tegenover derden (diegenen die niet betrokken zijn bij het opvoedings- of onderwijsgebeuren).

Gedeeld beroepsgeheim: het meedelen van gegevens door iemand die gebonden is door beroepsgeheim, aan iemand anders die zelf ook gebonden is door beroepsgeheim. Het beperkt zich tot het meedelen van relevante informatie aan relevante personen met impliciete of expliciete toestemming van de cliënt.

Spreekplicht: de geheimhouder is verplicht het geheim te doorbreken en is eventueel strafbaar als hij weigert te spreken.

Spreekrecht: de geheimhouder heeft het recht om te spreken en kan niet gesanctioneerd worden voor schending van het beroepsgeheim.

Zwijgplicht: de geheimhouder heeft de plicht om te zwijgen over zaken die hij in het kader van zijn beroepsuitoefening of functie vernomen of vastgesteld heeft.

Zwijgrecht: de geheimhouder kan niet gedwongen worden om de vertrouwensrelatie te doorbreken: hij mag zwijgen en kan daar niet voor gesanctioneerd worden.

## CLB-medewerker (m/v)

Elk personeelslid, ongeacht zijn statutaire toestand (vastbenoemd, tijdelijk, stagiair, ...), tewerkgesteld in een CLB en belast met de uitvoering van opdrachten opgelegd door het CLB-decreet.

Dergelijke opdrachten behoren niet tot de taken van het onderhoudspersoneel. Daarom worden ze hier niet beschouwd als CLB-medewerker. Het is wel aangewezen dat het onderhoudspersoneel erop gewezen wordt dat ze discreet moeten omgaan met toevallig vernomen persoonsgegevens.

## Cliënt

De minderjarige of meerderjarige persoon in wiens belang de CLB-medewerker handelt en/of die van de CLB-medewerker een product of dienst ontvangt (leerling, ouders, schoolpersoneel).

## Deontologie

Van het Griekse 'deon': 'hetgeen nodig is, hetgeen gedaan moet worden', plichtenleer.

## Emancipatorisch

Werken aan de versterking van de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt en stimuleren van zijn ontwikkeling tot zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en zelfsturing met respect voor de identiteit van de cliënt.

## Integriteit

Rechtschapenheid, onkreukbaarheid, onomkoopbaarheid. Het ontbreken van discrepantie tussen wat men zegt en wat men doet.

## Keuzevrijheid

De mogelijkheid om uit eigen wil, zonder externe of interne dwang, te kiezen tussen mogelijke alternatieven.

## Loyaal

Zich trouw, oprecht, zonder achterhoudendheid houden aan aangegane verbintenissen en verplichtingen.

## Mistoestanden

Problematische toestanden die zich in tal van gebieden (gezins-, school-, CLB- en maatschappelijke context) kunnen voordoen. Het kan gaan om structurele problemen die hierdoor een permanente negatieve invloed dreigen uit te oefenen op het welzijn van de cliënt. (zie ook 'Signaalfunctie')

## Onafhankelijk

De CLB-medewerker stelt in zijn beroepsmatig handelen steeds het belang van de leerling centraal en duidt dit tegenover de eisen of de belangen van anderen met wie of in opdracht van wie hij werkt. Dit moet gelezen worden in samenhang met het begrip 'belang'.

## Opnemen van meer dan één functie / rol

Opnemen van meer dan één functie: een CLB-medewerker die tegelijkertijd nog een andere functie (deeltijds) uitoefent, bijvoorbeeld als lid van het hulpopvoedend personeel in een door hem begeleide school, en/of buiten zijn diensturen nog werkzaam is als therapeut, moet vooraf nadenken over de consequenties die deze tweede functie kan hebben voor zijn CLB-werkzaamheden. Het moet voor alle betrokkenen (leerlingen, ouders, leerkrachten, collega's, derden) duidelijk zijn dat zijn optreden als CLB-medewerker niet interfereert met zijn andere functies.

(De Memorie van Toelichting bij het CLB-decreet stelt hierover het volgende: 'Een bijzondere situatie geldt voor de deeltijdse CLB-medewerkers, die naast hun opdracht in het centrum een deeltijdse opdracht hebben in een school of in een externe dienst waarmee het centrum samenwerkt. Ook over de aanwezigheid van CLB-medewerkers in bestuursorganen of medezeggenschapsorganen van scholen, andere (verwante) diensten, zullen concrete en duidelijke afspraken moeten worden gemaakt en moeten mogelijke interferenties tot elke prijs vermeden worden.')

Opnemen van meer dan één rol: elke mens vervult verschillende 'rollen': vader/moeder, echtgenoot, vriend, buur, hulpverlener, leraar, ... Als CLB-medewerker/hulpverlener kunnen we bijvoorbeeld de rol opnemen van 'deelnemer aan de klassenraad'. Ook dan moet er duidelijkheid zijn om te vermijden dat de cliënt dit identificeert met de rol van 'beoordelaar', 'sanctioneerder' of 'punten geven'.

## Ouders

De dragers van het ouderlijk gezag zoals gedefinieerd in de omzendbrief multidisciplinair dossier in de centra voor leerlingenbegeleiding.

## Relevante gegevens

Gegevens binnen de begeleidings- en hulpverleningsopdracht die beantwoorden aan het criterium 'need to know' veeleer dan aan het criterium 'nice to know'.

### **Signaalfunctie**

Het melden aan beleidsverantwoordelijken dat bepaalde feiten of gebeurtenissen aanleiding kunnen geven tot ongewenste gevolgen. Bijvoorbeeld: de vaststelling van het dragen van te zware boekentassen, wat aanleiding kan geven tot rugklachten.

### **Verantwoordelijkheid**

Zelf aansprakelijk kunnen gesteld worden voor het eigen handelen. Dit veronderstelt 'vrijheid' van handelen.

### **Vertrouwensrelatie**

Relatie die berust op onderling vertrouwen. In de hulpverlening moet de cliënt er o.a. kunnen op vertrouwen dat de gegevens die de hulpverlener verneemt, op een vertrouwelijke manier worden behandeld en niet verder worden verspreid, tenzij in het belang van de cliënt en met diens geïnformeerde toestemming.

### **Waarden / Normen**

Waarden: zijn abstracte begrippen die verwoorden wat men wil nastreven. Zijn vaak begrippen die eindigen op -heid, bijvoorbeeld: goedheid, waarheid, rechtvaardigheid, solidariteit, gelijkheid, ...

Normen: zijn gedragsvoorschriften (geboden en verboden), richtlijnen voor het handelen en dit ter concretisering van waarden. Bijvoorbeeld: de norm 'niet liegen' is een concretisering van de waarde 'waarheid'.

### **Zelfrealisatie**

De ontwikkeling van de eigen groei en zelfstandige ontplooiing in functie van maatschappelijke participatie.