

DEONTOLOGISCHE CODE VOOR DE CLB-MEDEWERKER

De eerste versie van de deontologische code voor de CLB-medewerker werd ontworpen door de Werkgroep Deontologie in het kader van de werking van de Tijdelijke Decretale Stuurgroep CLB. De internetten-directeursvergadering van 10 juni 2003 keurde de code goed.

Het Internettenoverleg van de CLB's gaf in 2010 de internettenwerkgroep Decreet Rechtspositie van de Minderjarige opdracht om de code te actualiseren. Deze geactualiseerde code werd goedgekeurd op 23 juni 2011.

MISSION STATEMENT VAN DE CENTRA VOOR LEERLINGENBEGELEIDING

De centra voor leerlingenbegeleiding ondersteunen de leerlingen, hun ouders, de leerkrachten en de schooldirecties in alle Nederlandstalige scholen van hun werkgebied bij het verhogen van het welbevinden van de leerlingen. Ze gaan daarbij uit van de vragen en problemen van de leerlingen.

Ze begeleiden de leerlingen door nieuwe perspectieven te openen in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen en volgen systematisch of vraaggestuurd de gezondheid en het welbevinden van de leerlingen op.

De centra werken samen met de leerlingen, de ouders, de leerkrachten, de scholen en andere betrokken instanties in vier domeinen: het leren en studeren, de onderwijsloopbaan, de preventieve gezondheid en het psychisch en sociaal functioneren.

Ze verrichten onderzoek, verstrekken informatie en advies en begeleiden, op vraag van leerlingen, ouders, leerkrachten of schooldirecties, en dit, waar nodig, in samenwerking met externe diensten.

Waarden en principes

1. Vertrouwen

De basis voor de relatie tussen het centrum en zijn cliënt (de leerling, zijn ouders) is wederzijds vertrouwen.

2. Onafhankelijk

De centra treden onafhankelijk op met als belangrijkste doelstelling, het welzijn van de leerling.

3. Discreet

De centra garanderen discretie vanuit een respect voor alle betrokkenen

4. Respect voor de privacy

De centra verzamelen en gebruiken enkel gegevens die relevant zijn voor de uitvoering van hun opdracht.

5. Deskundig

Alle medewerkers van de centra waken over hun deskundigheid en bekwamen zich steeds verder met het oog op het uitvoeren van hun taak.

6. Laagdrempelig

De centra stemmen hun werking af op en staan open voor hun doelgroepen. De begeleiding is kosteloos.

7. Preventief

De centra ondernemen, als dat noodzakelijk en nuttig is, tijdig actie om samen met alle betrokken partijen het welzijn van de leerlingen te vrijwaren of te bevorderen.

8. Emancipatorisch

De centra werken samen met de school aan de versterking van de eigen verantwoordelijkheid van de leerling en stimuleren zijn ontwikkeling tot zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en zelfsturing met respect voor de identiteit van de leerling.

9. Maatschappijgericht

De centra hebben voeling met de maatschappelijke ontwikkelingen en houden daarmee rekening bij de uitvoering van hun opdracht.

10. Teamwerk

De centra werken multidisciplinair.

11. Prioriteit

De centra besteden bijzondere aandacht aan leerlingen die bedreigd zijn in hun ontwikkeling of opgroeien in een risicovolle omgeving.

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 appèl 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. Daartoe houdt hij zich aan de CLB-regelgeving die de uitvoering van de CLB-opdrachten regelt en waarin de rechten van het kind, in casu het decreet rechtspositie van de minderjarige in de jeugdhulpverlening, werden geïmplementeerd.

De uitgangspunten van dit decreet zijn:

- Het decreet geldt voor elke minderjarige.
- De CLB-medewerker erkent de rechten van de minderjarige en draagt ertoe bij dat de minderjarige zijn rechten effectief kan uitoefenen.
- Elke CLB-actie t.a.v. een minderjarige gebeurt in het belang van deze minderjarige.
- Het belang van de minderjarige wordt vastgesteld in gesprek met de minderjarige en zijn ouders.
- De CLB-medewerker gebruikt begrijpelijke taal in zijn communicatie met hulpvragers.
- De CLB-medewerker erkent de minderjarige als competent in zijn situatie.
- De CLB-medewerker nodigt de minderjarige uit om actief te participeren aan het begeleidingsproces.

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 van 10 juni 2003
- Het Verdrag inzake de Rechten van het Kind van 20 november 1989
- Het decreet Rechtspositie van de Minderjarige in de Jeugdhulpverlening van 7 mei 2004.
- De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948
- Het decreet Integrale Jeugdhulp van 9 juli 2002.
- De wetgeving, de jurisprudentie en juridische adviezen inzake het beroepsgeheim, de persoonlijke levenssfeer en de onderwijsaangelegenheden
- De bestaande codes van verschillende beroepsgroepen

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.

DE 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, methodieken en vaardigheden, waarden en attitudes) permanent actualiseert en verbetert.

art. 4

De CLB-medewerker beschouwt de dienstverlening aan de leerling als zijn primaire opdracht.

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 hulpvrager en alle betrokkenen de verschillende functies en rollen die hij eventueel vervult.

art. 8

De CLB-medewerker stelt zich autonoom op, 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 handelt steeds in het belang van de leerling. Bij een belangenconflict primeert het belang van de leerling.

art. 10

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

art. 11

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

art. 12

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. 13

De CLB-medewerker gebruikt in de omgang met de cliënt een voor hem begrijpelijke taal.

art. 14

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

art. 15

De CLB-medewerker maakt voor het realiseren van de dienst- en hulpverlening gebruik van erkende methodologische kaders en erkende technieken.

art. 16

De CLB-medewerker zorgt voor een transparante dienstverlening. Hij overlegt over en geeft toelichting bij de werkprocedures van hemzelf en het centrum. Gedurende de begeleiding informeert de CLB-medewerker de cliënt passend en tijdig over zijn rechten. Elke stap die de CLB-medewerker zet, gebeurt in overleg met de cliënt. Hij overlegt tevens over de gegevens die in het CLB-dossier worden bijgehouden en wat met deze gegevens gebeurt.

art. 17

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

art. 18

De CLB-medewerker erkent het recht van elke cliënt, rekening houdend met de regelgeving betreffende de bekwaamheid, om al dan niet in te stemmen met de aangeboden hulpverlening.

art. 19

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

art. 20

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

art. 21

De CLB-medewerker ondersteunt de leerling in zijn ontwikkeling naar zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfrealisatie. Hij werkt subsidiair en emancipatorisch.

art. 22

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

art. 23

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

art. 24

De CLB-medewerker kan enkel handelen buiten de autonome medeverantwoordelijkheid van de hulpvrager indien deze laatste kennelijk in de onmogelijkheid is deze verantwoordelijkheid te dragen of indien hogere belangen in het geding zijn. Collegiaal overleg is in die omstandigheden een noodzakelijke begeleidingsstap. Ook moeten de betrokkenen minstens ingelicht worden over de voorgenomen acties.

art. 25

De CLB-medewerker bewaakt de grenzen van de professionele hulpverlenende relatie met de cliënt. Dit betekent onder andere dat hij, naast zijn loon, geen financiële of materiële voordelen haalt uit zijn CLB-opdracht en de cliënt respectvol behandelt.

art. 26

De CLB-medewerker vervult zijn functie deskundig.

art. 27

De CLB-medewerker denkt vooraf na over de eventuele nadelige gevolgen van zijn handelen en beoordeelt vooraf het nemen van aanvaardbare risico's. Bij complexe en/of risicovolle situaties overlegt de CLB-medewerker met zijn collega's en/of directeur.

art. 28

De CLB-medewerker verwerkt gegevens over de cliënt in overleg en voor zover deze relevant zijn voor de uitvoering van zijn opdracht.

art. 29

De CLB-medewerker stelt de documenten en verslagen op in een begrijpelijke taal of zorgt er voor dat bij toegang toelichting verschaft wordt. Alle dossierelementen worden bijgehouden en bewaard conform de regelgeving betreffende het multidisciplinair dossier.

art. 29

De CLB-medewerker neemt de mening van de cliënt op in het dossier indien hij daarom vraagt..

art. 30

De CLB-medewerker houdt bij de raadpleging van het multidisciplinair dossier door de cliënt of door andere betrokkenen en bij de overdracht van gegevens uit het multidisciplinair dossier

rekening met de regelgeving betreffende het multidisciplinair dossier in de centra voor leerlingenbegeleiding.

art. 31

De CLB-medewerker deelt informatie enkel telefonisch en/of elektronisch mee conform de regelgeving van het MDD en de richtlijnen beschreven in het informatieveiligheidsbeleid.

art. 32

De CLB-medewerker waarborgt maximaal de keuzevrijheid van de cliënt bij doorverwijzing en hanteert geen exclusieve doorverwijzingsafspraken. De doorverwijzing en/of samenwerking met andere diensten kan pas na overleg met en mits goedkeuring van de cliënt.

art. 33

In geval van klacht handelt de CLB-medewerker conform de klachtenprocedure van het centrum.

art. 34

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.

SAMENWERKING

art. 35

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

art. 36

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. 37

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

art. 38

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

art. 39

De CLB-medewerker maakt geen misbruik van een uit eigen deskundigheid voortvloeiende positie.

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 met het oog op 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 oplegt.