

deontologische code voor het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren



Uit De Marge vzw
Vlaams steunpunt voor jeugdwerk
met maatschappelijk kwetsbare
kinderen en jongeren

Henegouwenkaai 29 - 1080 Brussel
tel. 02 411 70 02
info@uitdemarge.be
www.uitdemarge.be

Inhoud

Over het hoe en waarom van deze code	p.3
De vier functies van het jeugdwelzijnswerk	p.4
Uitgangspunten	p.5
De indeling	p.5
De medewerker als professional	p.6
De relatie van de medewerker met kinderen en jongeren	p.6
Basisprincipes	p.6
Richtlijnen pedagogisch handelen	p.7
Richtlijnen voor omgaan met hulpvragen	p.7
De relatie van de medewerker met andere actoren	p.8
Het kind of de jongere als centrale actor	p.8
Discretieplicht	p.8
Samenwerkingsverbanden met maatschappelijke instellingen zoals onderwijs, hulpverlening, politie, OCMW...	p.9
Gegevensverzameling	p.9
Werken in team en verantwoordelijkheden tegenover de werking	p.10
Bronnen	p.11



Een nota van de werkgroep deontologie van Uit De Marge vzw.

Leden: Kadir Vardar (vzw Jong), Leo Nouwen (GIGOS), Dirk Langendries (KIDS), Gerard Kraaijvanger (CMGJ) en Mieke Nolf.

Eindredactie: Mieke Nolf – mieke@uitdemarge.be m.m.v. Koen de Stoop.

Met dank aan iedereen die ons in de loop van dit proces advies wilde geven.

Over het hoe en waarom van deze code

Er zijn zo van die situaties. Situaties waarvan je als medewerker van een jeugdwerking met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren (WMKJ) niet goed weet wat je ermee moet aanvangen. Wat moet ik doen om "goed" te doen? Wat is correct handelen in dit geval?

Gelukkig sta je er niet alleen voor. Je bent lid van een team, je hebt een coördinator of je werk wordt opgevolgd door een stuurgroep. Je mag van hen verwachten dat ze jou advies geven of samen met jou nadenken over een bepaalde situatie.

En er is deze deontologische code. Laat ze een leidraad zijn bij morele discussies of vraagstukken en bij de uitvoering van je opdracht. Deze code is ook een afsprakennota. Ze verwoordt de afspraken die de medewerker maakt met zijn werkgever, met de kinderen en jongeren waarmee hij werkt én met de maatschappij.

De richtlijnen in de code steunen op de waarden en de normen waarover we het binnen het werkveld eens zijn dat ze noodzakelijk zijn om de missie van dit jeugdwerk in de praktijk te brengen. Een aantal richtlijnen zijn gebaseerd op wettelijke verplichtingen.

Deze code geldt voor alle medewerkers in het jeugdwerk voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren. Zonder onderscheid van opdracht of opleiding. De code geldt net zo goed voor vrijwilligers, voor stagiairs als voor beroepskrachten. Even goed voor jonge als voor ervaren jeugdwerkers. Zowel coördinatoren, als voor onthaal- of administratieve medewerkers, voor doorverwijzers, activeerders of begeleiders van individuele trajecten.

We zijn ervan overtuigd dat de voorschriften voor elke functie en opdracht van toepassing zijn, ook al verloopt het contact met de kinderen en jongeren op zeer uiteenlopende wijze.

De richtlijnen in deze code zijn formeel omschreven. De code is immers een contract tussen werkgever en werknemer of vrijwilliger. Ze wordt ondertekend bij de aanwerving. Op die manier informeert de organisatie zijn medewerkers over de geldende morele richtlijnen waaraan de medewerker zich moet houden. Anderzijds biedt het de medewerker ook bescherming in het geval dat een morele kwestie juridische gevolgen heeft.

De code is bedoeld voor de hele sector. Ook daarom zijn de richtlijnen formeel en algemeen omschreven. Coördinatoren en jeugdwerkers moeten bij iedere kwestie zelf de vertaling maken naar hun praktijk. Om tegemoet te komen aan de nood en behoefte aan ondersteuning bij dit "vertaalwerk" organiseert Uit De Marge intervisie en vorming. We hebben ook handleidingen ter beschikking met voorbeelden en achtergrondinformatie. Je kunt ook bij ons terecht voor advies en begeleiding in concrete situaties.

Het is onmogelijk om voor alle moreel moeilijke situaties kant-en-klare oplossingen aan te bieden. Wat de "goede" of "rechtvaardige" manier van handelen is in een specifieke context zal dikwijls aanleiding zijn tot discussie in het team. Dergelijke discussies zijn zinvol en noodzakelijk. De deontologische code biedt een kader om de discussie zinvol te voeren.

We benadrukken dat men deze code niet mag loskoppelen van de algemene visie op het werken met maatschappelijk kwetsbare groepen. Het kan verhelderend zijn om de tekst "De doelgroep maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren" erbij te ne-

men.¹ Trek aan de mouw van je coördinator of klop aan bij Uit De Marge als je meer uitleg wenst over de tekst of erover wil praten.

De code zoals die nu voor ligt is een herwerking van de code die we opstelden in 2004. Het voorbije jaar legden we ons oor te luisteren bij jeugdwerkers, stafmedewerkers, coördinatoren en externen. Op basis daarvan herschreven we de oude tekst. Een deontologische code is nooit helemaal "af". Nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen roepen immers nieuwe morele kwesties op. Daarom installeerde Uit De Marge ook een deontologische commissie die regelmatig samenkomt. Die commissie bestaat uit vertegenwoordigers van het werkveld en externe deskundigen die signalen van onderop opvangen en bevragen. Zo gaan we samen op zoek naar nieuwe handvaten voor nieuwe uitdagingen.

De functies van het jeugdwelzijnswerk

We omschrijven het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren aan de hand van vier functies.

Het **groepsgericht vrijetijdsaanbod**. We realiseren een groepsgericht aanbod voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren in de vrije tijd. Dat aanbod is gericht op de versterking van de maatschappelijke participatiekansen van maatschappelijk kwetsbare groepen (empowerment). Centraal hierbij staan het verbreden van de leefwereld, het bevorderen van de groepscohesie, het ontwikkelen van sociale vaardigheden en het bieden van uitdagingen zodat kinderen in groep leren participeren.

De **welzijnsfunctie**. Het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren heeft bijzondere aandacht voor het fysieke en psychosociale welzijn van deze doelgroepen. Individuele noodsituaties en hulpvragen krijgen een plek in de werking. Via een eigen werkmethode of via een warme doorverwijzing naar andere welzijnsdiensten zoeken we samen antwoorden.

De **brugfunctie** met andere levensdomeinen wijst op de verantwoordelijkheid die we dragen om kinderen en jongeren niet op te sluiten in "jeugdland", maar actief en vanuit de vrije tijd de brug te slaan naar andere levensdomeinen zoals het onderwijs, de arbeid, de hulpverlening, cultuur, sport, justitie... We streven naar een betere toegankelijkheid van maatschappelijke instellingen in verschillende levensdomeinen voor alle kinderen en jongeren.

Belangenbehartiging en signaalfunctie. Het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren zet zich in voor de realisatie van de sociale grondrechten² voor de doelgroep. Dit doen we door als spreekbuis te fungeren namens de doelgroep en door de doelgroep zelf een stem te geven in het maatschappelijk debat (emancipatie)³. Daarom bouwen we ook actief aan onze netwerken.

¹ www.uitdemarge.be.

² Deze zijn: het recht op arbeid, sociale zekerheid, sociale bijstand, bescherming van de gezondheid, juridische bijstand, geneeskundige bijstand, behoorlijke huisvesting, gezond leefmilieu, culturele en maatschappelijke ontplooiing, kosteloos en vrij leerplichtonderwijs.

³ Zie ook: Emancipatorisch jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren, Uit De Marge, 2009.

Uitgangspunten

Het belang van het kind. Wat is in het belang van het kind? Dat is niet altijd meteen duidelijk. Als jeugdwerker kan je hierover van mening verschillen met het kind of de ouders. Ga altijd in dialoog met het kind voor je een beslissing neemt.

Het participatieprincipe. Kinderen hebben het recht om hun mening te uiten en het recht dat men met deze mening rekening houdt in elke aangelegenheid of procedure die hen betreft.

Het non-discriminatiebeginsel. We discrimineren niet op basis van 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 wettelijke voogd.

Deze principes zijn overgenomen uit het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989).

De vertrouwensrelatie. Een jeugdwerker komt heel wat te weten over en van kinderen en jongeren. Voor veel kinderen is de jeugdwerker hun vertrouwenspersoon. Dat vertrouwen is voor een jeugdwerker ook noodzakelijk om de functies zoals hierboven beschreven ten volle op te nemen. Deze deontologische code moet kinderen beter garanderen dat hun vertrouwen niet geschonden wordt. Dat maakt een duurzame relatieopbouw mogelijk.

De indeling

“De medewerker als professional” is de eerste groep richtlijnen. Hier wijzen we op de verantwoordelijkheid die de medewerker heeft om bij zichzelf de nodige voorwaarden te realiseren voor een kwaliteitsvolle jeugdwerking. Zelfkennis en inzicht in de eigen positie zijn hierbij essentieel.

Dan volgen een aantal richtlijnen die samengaan met de verantwoordelijkheid die een werker heeft ten aanzien van de kinderen en jongeren. We onderscheiden het pedagogisch handelen en het professioneel omgaan met individuele hulpvragen.

De medewerker heeft ook een verantwoordelijkheid tegenover andere actoren waarmee hij een werkrelatie heeft. Hoe gaan we correct om met gegevensregistratie en met vertrouwelijke informatie? Hoe gaan we om met andere actoren in samenwerkingsverbanden?

Ten slotte gaan we in op werken in team en de verantwoordelijkheid van de werker tegenover de organisatie.

De medewerker als professional

1. Welzijnsgericht werken met kinderen en jongeren in en vanuit de vrije tijd is de eerste en belangrijkste opdracht van een jeugdwerker in functie.
2. De medewerker denkt na over de gevolgen van zijn eigen handelen en neemt hiervoor verantwoordelijkheid op. Hij is tijdens de werking verantwoordelijk voor de veiligheid van de kinderen en jongeren die tot zijn groep behoren.
3. De medewerker verwerft inzicht in de sociale werkelijkheid en de maatschappelijke ongelijkheid.
4. De medewerker werkt aan de versterking van zijn deskundigheid – kennis, inzicht, vaardigheden, attitudes.
5. De medewerker bewaakt zijn persoonlijke integriteit: hij maakt geen misbruik van zijn deskundigheid en/of positie.
6. De medewerker is zich bewust van zijn eigen waarden, normen en religieuze en/of ideologische overtuigingen. Hij zorgt ervoor dat deze hem niet hinderen bij de uitvoering van zijn opdracht.
7. De medewerker verduidelijkt tegenover de kinderen en jongeren, en tegenover alle betrokkenen de verschillende functies en rollen die hij vervult. De medewerker gaat op een bewuste en verantwoordelijke manier om met contacten in de vrije tijd die invloed hebben op zijn rol als jeugdwerker.

De relatie van de jeugdwerker met de kinderen en jongeren

Basisprincipes

8. De medewerker streeft naar zelfstandigheid, rechtvaardigheid, eerlijker maatschappelijke verhoudingen en toekenning van gelijke rechten voor maatschappelijk kwetsbare groepen.
9. De medewerker benadert elk kind, elke jongere en elke ouder of andere betrokkene op een voor de persoon begrijpbare wijze. Hij stemt zijn aanbod af op de behoeften en de mogelijkheden van de kinderen en jongeren.
10. De medewerker benadert de kinderen en jongeren als unieke en authentieke personen. Hij toont ten opzichte van iedereen gelijke bereidheid tot het aangaan van een professionele relatie.
11. De medewerker respecteert elk kind en elke jongere ongeacht zijn filosofische, godsdienstige of ideologische overtuiging, in zoverre die niet strijdig is met de Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag van de Rechten van het Kind.

Richtlijnen voor pedagogisch handelen en groepswork

12. De medewerker ontwikkelt een aanbod vanuit de individuele, groepsgebonden en maatschappelijke context van de kinderen en jongeren. Hij stimuleert hen om dit mee inhoud en vorm te geven.

13. De medewerker is zich bewust van zijn invloed op het sociaal leerproces van kinderen en jongeren. Hij stimuleert hun competenties met het oog op volwaardige deelname aan de samenleving.
14. De medewerker is een voorbeeldfiguur. Hij is zich bewust van zijn opvoedende rol naar kinderen en jongeren. Hij helpt hen beter inzicht te verwerven in hun gedrag en de mogelijke gevolgen ervan.
15. De medewerker gaat positief om met conflicten en moeilijke situaties met en tussen kinderen. Hij zoekt hierbij naar leermogelijkheden voor hen en voor zichzelf.
16. De medewerker communiceert duidelijk over regels en afspraken.
17. De medewerker begrenst grensoverschrijdend gedrag. Hij motiveert dit tegenover het kind of de jongere en staat in voor de opvolging en re-integratie.
18. De medewerker heeft respect voor de fysieke integriteit van de kinderen en jongeren. Hij gebruikt geen geweld.
19. De medewerker krijgt het respect van de kinderen of jongeren vanuit de vertrouwensrelatie die hij met hen opbouwt. Hij is niet structureel afhankelijk van derden om zijn positie te handhaven.

Richtlijnen voor het omgaan met individuele hulpvragen

20. De medewerker werkt in de eerste plaats in functie van het welbevinden van kinderen en jongeren. Hij vertrekt hierbij van de ervaring van de kinderen en de jongeren van zichzelf en hun omgeving.
21. De medewerker heeft een opdracht in het detecteren van noden en behoeften bij kinderen en jongeren. Bij zijn observaties van de kinderen en de jongeren vangt hij signalen op en bevraagt hen hierover. Hij zal actief luisteren en het kind ondersteunen in mogelijke oplossingsstrategieën.
22. De jeugdwerker wijst indien nodig op een correcte en warme manier door naar gespecialiseerde instanties. Hij volgt hiervoor de procedure van doorverwijzing van de organisatie. Hij signaleert tekorten in het hulpverleningsaanbod via zijn coördinator.
23. De mate waarin de jeugdwerker kan ingaan op individuele hulpvragen hangt af van zijn opdracht en wordt vastgelegd in zijn taakomschrijving. Hij communiceert dit duidelijk naar de kinderen en jongeren.
24. De medewerker erkent dat kinderen en jongeren wilsbekwaam zijn: kinderen en jongeren zijn in staat een eigen mening te vormen en vrij om verantwoorde keuzes te maken. De werker respecteert de bewuste handelingen en keuzes van het kind of de jongere. Hij ondersteunt hen bij de afweging van belangen en mogelijke gevolgen. Een minderjarige van twaalf jaar of ouder wordt geacht in staat te zijn om zijn belangen redelijk te beoordelen.⁴

⁴ Analogie met decreet rechtspositie (2004): rekening houdend met leeftijd en maturiteit (dit betekent dat men van de leeftijd van 12 jaar kan afwijken naargelang de maturiteit van het kind).

Relatie van de medewerker met andere actoren

Het kind of de jongere als centrale actor

25. Voor de werker staan de verantwoordelijkheid en de keuzevrijheid van kinderen en jongeren centraal. Hij probeert een open communicatie te creëren tussen de kinderen en jongeren en de voor hen relevante actoren, en dit steeds in het belang van de kinderen en jongeren.

26. De medewerker laat de kinderen en jongeren zoveel mogelijk zelf communiceren. Hij zal hen hierin stimuleren en ondersteunen.

Discretieplicht

27. De medewerker is gebonden aan discretieplicht: hij gaat discreet om met de vertrouwelijke informatie⁵ over kinderen en jongeren en hun omgeving. Hij geeft deze informatie niet door aan derden. Het vrijgeven van deze informatie schendt het vertrouwen die kinderen of jongeren in hem stellen. Ze schendt ook de vertrouwensrelatie tussen kind en jeugdwerker. En die is noodzakelijk voor de uitvoering van zijn opdracht (zie inleiding: de functies van het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren).

28. Er zijn uitzonderingen op de discretieplicht:

1. Als het delen van informatie in het belang is van het kind of de jongere.⁶ Maar dan vraag je als jeugdwerker altijd vooraf toestemming aan het kind of de jongere.
2. Als er sprake is van een noodtoestand: als de fysieke, psychosociale of seksuele integriteit van kinderen of jongeren op het spel staat.
3. Indien de wet de medewerker hiertoe verplicht: bij een ondervraging door een onderzoeksrechter.
4. Indien er sprake is van een gewetenskwestie, een moreel dilemma, voor de medewerker of de organisatie.
5. Als de medewerker of organisatie geschaad wordt.

Maar de medewerker overlegt hierover altijd eerst met zijn coördinator, tenzij dit niet mogelijk is wegens hoogdringendheid. Bovendien draagt hij niet meer informatie over dan noodzakelijk voor een goed begrip van de situatie.

29. De discretieplicht geldt ook tegenover collega's binnen de organisatie. De medewerker kan vertrouwelijke informatie⁷ delen met teamgenoten onder volgende voorwaarden:

⁵ Vertrouwelijke informatie is alle informatie die men verkrijgt in een vertrouwensrelatie met het kind, de jongere of zijn ouders, hetzij mondeling, hetzij door observatie (zoals bij een huisbezoek of bij een zwempartijtje).

⁶ Een kind van 12 jaar wordt in staat geacht zelf te oordelen over zijn belangen. Indien de werker van mening is dat een kind niet in staat is om te oordelen, beslist hij hierover niet zonder overleg met zijn coördinator. Tenzij hoogdringendheid directe hulp vereist.

⁷ Als twee jeugdwerkers dezelfde vertrouwelijke informatie verkrijgen delen zij deze informatie met elkaar, niet met collega's. Als een kind gedrag stelt dat voor iedereen in de werking observeerbaar is, is dit "gedeelde" informatie binnen de werking. Er kan hierover binnen de werking gepraat worden.

- Voorafgaand overleg met zijn coördinator.
- Hij beperkt zich tot de noodzakelijke informatie.
- Hij deelt de informatie alleen met bevoegden. En alleen indien het delen van informatie noodzakelijk is voor de uitvoering van hun opdracht.
- De overdracht van informatie gebeurt bij voorkeur in een formele setting (teamverband).
- De jeugdwerker brengt het kind of de jongere op de hoogte.

30. De werker moet zijn coördinator informeren en consulteren. Hij heeft de plicht om zijn beslissingen die invloed hebben op het leven van kinderen en jongeren of op de organisatie af te toetsen bij zijn coördinator.

31. De jeugdwerking kan ervoor kiezen om een ouderbeleid op te zetten. De opbouw van de relatie met ouders vertrekt vanuit het perspectief van de kinderen of de jongeren. Jeugdwerkers geven geen informatie aan de ouders als dit tegen het belang van het kind ingaat. Van een kind of een jongere van twaalf jaar of ouder veronderstellen we dat het in staat is om zijn belangen redelijk te beoordelen.⁸ Hier gelden ook de uitzonderingen op de discretieplicht zoals omschreven in punt 28.

32. Indien de politie informatie over kinderen en jongeren vraagt aan de medewerker, verwijst deze door naar zijn coördinator.

Samenwerkingsverbanden met maatschappelijke instellingen zoals onderwijs, hulpverlening, politie, OCMW...

33. Samenwerking met andere actoren moet het belang van de kinderen en de jongeren ten goede komen. Noch de jeugdwerker, noch de jeugdwerking kunnen meewerken aan een samenwerking die ingaat tegen de belangen van kinderen of jongeren.

34. De jeugdwerker behartigt de belangen van de doelgroep. Daarom neemt hij zijn signaalfunctie op: hij signaleert noden en behoeften van de doelgroep die het gevolg zijn van een (mogelijke) kwetsende relatie met maatschappelijke instituties en sociale voorzieningen.

35. De jeugdwerker brengt betrokken kinderen (of ouders) en jongeren op de hoogte van lopende samenwerkingsverbanden.

Gegevensverzameling

36. De medewerker verzamelt alleen gegevens van de kinderen en jongeren die nodig zijn voor de uitvoering van zijn opdracht. Hij gebruikt de binnen de werking geldende instrumenten en procedures.

Informatie over gedrag van kinderen in de werking blijft bij voorkeur binnen de werking. Indien de jeugdwerker het wenselijk acht dat men actoren buiten de werking hiervan op de hoogte brengt, consulteert hij altijd vooraf zijn coördinator. Het delen van informatie moet duidelijk in het belang zijn van het kind. Het kind wordt hierover minstens geïnformeerd.

⁸ Gelijkwaardig aan het decreet rechtspositie (7 mei 2004) We achten een minderjarige bekwaam om zijn rechten uit te oefenen (recht op hulpverlening, instemming en vrije keuze, informatie en duidelijke communicatie, respect voor het gezinsleven, inspraak en participatie, toegang tot dossier, bijstand, privacy en een menswaardige behandeling). Het recht op instemming en vrije keuze en de dossierinzage oefent hij zelfstandig uit op voorwaarde dat hij tot een redelijke beoordeling van zijn belangen in staat is, rekening houdend met zijn leeftijd en zijn maturiteit.

37. De jeugdwerker streeft naar transparantie. Hij informeert de kinderen en hun ouders of jongeren op een begrijpelijke en correcte manier over zijn manier van werken. Hij geeft hen volledige informatie over wat er met ingewonnen gegevens gebeurt.⁹

38. De medewerker bewaart documenten met informatie over kinderen en jongeren, opgemaakt in uitvoering van zijn opdracht, altijd op een manier waardoor ze niet toegankelijk zijn voor derden.

39. Informatie wordt alleen telefonisch of elektronisch meegedeeld indien als de aanvrager bevoegd en bekend is en zich kan identificeren. Daarbij neemt men de nodige voorzorgsmaatregelen in acht.

Werken in team en verantwoordelijkheden tegenover de werking

40. De medewerker houdt zich strikt aan afspraken in het team.

41. De jeugdwerker werkt loyaal mee aan de uitvoering en de ontwikkeling van de doelstellingen en het beleid van de organisatie.

42. De werker toetst eigen opvattingen aan die van collega's en stelt eigen inzichten en beroepservaring actief beschikbaar.

43. De medewerker meldt interne mistoestanden, zoals herhaaldelijke deontologische fouten van collega's of organisatorische tekortkomingen, aan de vertrouwenspersoon binnen de organisatie.

44. De medewerker bespreekt met zijn coördinator wat nodig is om goed te functioneren binnen de werking.

45. De medewerker deelt met zijn coördinator alle informatie die van belang is voor de werking.

46. De medewerker werkt mee aan de registratie en aan de verzameling van gegevens die nodig en relevant zijn voor het beleid van de werking.

⁹ In werkvormen waarbij de aanleg van een dossier noodzakelijk is, houdt men zich aan de privacywetgeving. Dat houdt ook in dat kinderen, jongeren en de ouders van minderjarige kinderen altijd het recht hebben om hun dossier in te kijken.

Bronnen

Decreet rechtspositie minderjarigen, 7 mei 2004.

Vlastrov, Deontologische code van het straathoekwerk, 1993. Zie www.straathoekwerk.be.

Deontologische code voor de CLB-medewerker, 2003.

Put, J., Herbots, K., Wouters, W., Omgaan met vertrouwelijke informatie, praktische handvaten ten behoeve van vrijwilligers in de welzijnszorg, leidraad bij het vormingspakket, februari 2009.

Put, J., gesprek, 5 oktober 2009.

Stas, K., Steunpunt Algemeen Welzijnswerk, mondelinge mededeling, 13 oktober 2009.

Stas, K., Steunpunt Algemeen Welzijnswerk vorming deontologie, maart 2009.

Uit De Marge, deontologie van het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren, 2004.

Uit De Marge, emancipatorisch jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren, 2009.

