

## **Meningen over de Code voor de maatschappelijk werker**

### **Uitkomsten van de gesprekken en bijeenkomsten over de (noodzaak van herziening van de) Code voor de maatschappelijk werker.**

#### *Vooraf*

Het doel van het project *Herziening Beroepscode voor de Maatschappelijk Werker* is te komen tot een geactualiseerde en waar nodig verbeterde Beroepscode voor de Maatschappelijk Werker.

De actualisering van de Code moet bijdragen aan de praktische bruikbaarheid van het document voor beroepsbeoefenaren die als professionals werken in het maatschappelijk werk.

#### *Rijke oogst*

Voor dit project zijn naast een literatuurstudie 10 gesprekken gevoerd met 14 deskundigen op het gebied van het beroep maatschappelijk werker, maar ook deskundigen op het terrein van zorg en welzijn in het algemeen, jeugdzorg, maatschappij, ethiek en juridische kennis. Daarnaast werden er 13 bijeenkomsten gehouden met de belangrijkste deskundigen, t.w. maatschappelijk werkers. Dit waren bijeenkomsten met regio- en functiegroepen van de NVMW.

Alle gesprekken en bijeenkomsten lieten een grote mate van betrokkenheid zien en leverden een rijke oogst aan meningen en voorstellen op. Het is belangrijk dat zowel leden, als niet-leden maatschappelijk werkers en overige betrokkenen en belangstellenden niet alleen kennismaken met een concept voor de nieuwe tekst van de code, maar zeker ook met alle visies, ideeën, suggesties en opmerkingen die ten grondslag liggen aan die tekst.

#### *Beroepsgroep voor de spiegel*

In het navolgende overzicht wordt een selectie van visies en suggesties uit alle verslagen weergegeven. Om recht te doen aan de onderscheidende visies worden steeds in aparte kolommen de meningen van resp. ethici en overige (beroeps)deskundigen, juristen en maatschappelijk werkers naast elkaar gezet. Hier en daar uiteraard met de nodige overlappingsen, maar als geheel interessant en leerzaam voor de hele beroepsgroep, opleidingen en managers. Het gebeurt immers weinig dat de beroepsgroep op een dergelijk manier zo intensief aan het woord is over het eigen beroep, in dit geval de zo belangrijke (morele) basis van het beroep: de professionele waarden en normen en de inbedding en consequenties daarvan in het dagelijks werk.

Los van hoe de nieuwe code er uit komt te zien geeft dit waardevolle document aan dat de NVMW meer dan serieus heeft geluisterd naar alle betrokkenen.

#### *Indeling:*

**1. Belang van de code;**

**2. De noodzaak van herziening;**

**3. De cliënt;**

**4. Deskundigheid;**

**5. Morele oordeelsvorming;**

**6. Respect;**

**7. Vertrouwelijkheid / beroepsgeheim;**

**8. De professional als werknemer;**

**9. Signaleringsfunctie en**

**10. Overige opmerkingen/suggesties.**

Opmerking: de citaten geven een scala aan meningen weer, soms van een enkeling, soms van een meerderheid (van een bepaalde groep bijv.). Het gaat hier vooral om de opsomming van alle meningen. Bij de redactie van de gewijzigde code wordt uiteraard rekening gehouden met de diverse meningen en suggesties. Het eindwoord is aan de leden van de NVMW bij de stemming over de vaststelling van de code.

## 1. Belang van de Code

### Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen

- Kernwaarde van de code: het verwoorden van de morele identiteit van de beroepsgroep
- De deskundigen zijn het er unaniem over eens dat de code een belangrijk document is voor het maatschappelijk werk. Men ziet het als een *overkoepelend waardesysteem*, waarin de beroepsgroep haar identiteit vindt: de *onderliggende waardeoriëntatie* van het beroep of *gemeenschappelijk referentiepunt*, waar het vak voor staat. Daarnaast is het een toetsingsinstrument voor de praktijk en in geval van klachten.
- We moeten de code niet gebruiken als instrument om meer ethisch te leren denken (hoewel dat wel nodig is). Dat is een ander probleem binnen de professie: verduidelijk wat maatschappelijk werkers wel en vooral ook niet kunnen verwachten van de code
- Zorgen zijn er over de onbekendheid van de code in de praktijk: in het veld lijkt de betekenis van de code minder en minder te worden, zo wordt signaleerd. Als oorzaken worden gezien de lage organisatiegraad en de minimale aandacht voor de code en morele oordeelsvorming op de opleidingen en bij management/staf van instellingen.
- Maatschappelijk werkers hebben individueel en verenigd in de beroepsvereniging de plicht zoveel als mogelijk het belang van de code, het leren ethisch te denken en te reflecteren en het lidmaatschap van de beroepsvereniging aan de orde te stellen. Dat is van toepassing al bij de sollicitatie, bij werkoverleg en in de continue relatie professional – werkgever.
- Professionele kwaliteit heeft altijd een technische/vakdeskundige en een morele/ethische kant. Een code dient om de impliciete beroepsmoraal te expliciteren. Door de

### Deskundigen: juristen

- De code is belangrijk omdat het een kader schetst waarbinnen je moet werken. Het is onvoorstelbaar dat werkers geen lid zijn van de NVMW, waardoor je de code naast je neer zou kunnen leggen. Je moet je eraan conformeren
- Sommigen zeggen nu simpelweg ik mag niets zeggen, terwijl een ander zegt dat hij het zelf wel uitmaakt. We moeten de mogelijkheden bieden om in alle vrijheid met anderen samen te werken, maar wel binnen bepaalde regels.

### Deskundigen: maatschappelijk werkers

- Voor ons als werkers is de code zo iets als de '10 geboden'. Je hebt er kennis van genomen en je weet waar hij voor staat, ter bescherming van de cliënt. Dat is de basis.
- 'De code is als het 'skelet van het lichaam'. Je ziet het niet, maar het is er wel degelijk. De code is een soort "ik mag niks, tenzij" document. Het beroepsgeheim wordt gezien als hoofdwaarde.
- 90% van studenten op stage zegt op de opleiding dat er niet met de code wordt gewerkt in de praktijkinstelling.
- Ingeschat wordt dat er in de praktijk nauwelijks met de code wordt gewerkt en ook niet ethisch wordt beredeneerd bij bespreking van casussen.
- Je moet altijd meenemen dat je onderdeel bent van de maatschappij, die ook iets vindt. Je kan niet op een eiland gaan zitten en zeggen dit is de code en daar houd ik me aan. Je moet openstaan voor wat de maatschappij vindt en denkt en uitleggen hoe je daar zelf in staat en handelt. Maar als je een opdracht moet uitvoeren die ethisch niet te verantwoorden is dan doe je het niet. Verder mag je je niet verschuilen achter privacy. Je moet als hulpverlener zelf heel goed nadenken. Als je met goede overtuiging kunt aangeven dat er ook andere belangen zijn, dan moet je het beroepsgeheim doorbreken.
- Het idee leeft dat de code meer naar de werkgevers gecommuniceerd moet worden. Nu wordt het individueel bij de werker neergelegd, maar die voelt zich soms ook een beetje eenzaam. De werkgevers zouden benaderd moeten worden om hen bewust te maken van wat het inhoudt een maatschappelijk werker in dienst te hebben. Soms spelen er tegengestelde belangen en je bent in dienst dus je moet het toch samen met de organisatie doen.
- De groep geeft aan dat de code vaak gebruikt wordt als dekmantel, maar zeker een rots in de branding is voor de aanwezigen.
- Verder wordt er ook weleens met een collega over gepraat, maar niet op dit niveau van deze bespreking. Het is goed om er ook in teamverband mee te werken en aan de slag te gaan.
- Enkelen merken op de code wel op school te hebben gehad, maar die daarna tot hun schrik niet meer te hebben vastgehouden. Maar toch houd je de kaders van de beroepsethiek wel in het oog. Daarom is het wel van belang dergelijke bijeenkomsten bij te wonen.
- We maken wel waardeoordelen in het werk, maar eigenlijk niet zozeer met de code ernaast. Wel weet men dat je nooit alleen een besluit moet nemen bij een dilemma. Het is wel belangrijk dat de code er is, maar we doen er te weinig mee. Met name nu het outreachend werken zich ontwikkelt is de code met name daar belangrijk.

<p>code toe te passen in casuïstiek, behandeld tijdens moreel beraad op de werkvloer, komt hij tot leven. Dan komen vragen op als: botst wat je gedaan hebt met de code, als je de code goed bekijkt en kritisch naar je eigen handelen kijkt? Als je alleen maar naar de kennis-, vakmatige en methodische kant van maatschappelijk werk kijkt, dreigt een reductie van je professionaliteit. De vraag waartoe je al die vakkennis en methodiek inzet, het <i>waartoe</i> van je professioneel handelen, verdwijnt dan uit zicht. Methoden zet je, uiteindelijk en als het goed is, in met een <i>moreel</i> doel, namelijk om er een ander mee tot zijn recht te laten komen (de kernwaarde van maatschappelijk werk volgens artikel 1 van de code).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een waarschuwing: denk niet dat je met de code de ethische dimensie van je beroepspraktijk afgedekt zou hebben: alsof een code het enige of belangrijkste middel is om alles ethisch te 'regelen'. Denk aan het risico van juridisering van beroepsethiek: teveel in te gedetailleerde regels vastleggen. Alsof ethiek alleen bestaat uit regels en principes waaraan je je MOET houden. Je kunt nog zo'n mooie bijdetijdse code hebben, als maatschappelijk werkers onzorgvuldig ethisch <i>redeneren</i> is er nog een slag te winnen.</li> <li>• Een andere waarschuwing: maatschappelijk werkers kunnen met een beroep op de code proberen hun eigen verantwoordelijkheid te ontlopen; met zo'n houding van "Het mag niet van de code", als excuus om iets niet te doen.</li> <li>• De deskundigen zijn voorstanders van één code voor de hele beroepsgroep maatschappelijk werk! Deel de code niet op naar functies! Een mogelijkheid die werd genoemd is wel om die ene code uit te breiden voor het totale social work.</li> <li>• Waak er voor dat je de code gebruikt voor oneigenlijke doelstellingen, zoals verkapte boodschappen aan werkgevers.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdens de opleiding is de code nooit aan de orde geweest, daarom pas nu gelezen en geconcludeerd dat de code ondersteunt. Het is fundamenteel om je aan de code te houden, maar het wordt steeds lastiger naar opdrachtgevers. Soms vinden die het onzin, soms ondersteunen ze de code juist. Je leest de code niet vaak, maar wilt er wat aan kunnen hebben bij geheimhouding.</li> <li>• Ook iemand die geen lid is, is toch op de code aanspreekbaar is. De rechter neemt de code mee in geval van een strafproces. Je bent als mw'er dus verplicht je eraan te houden.</li> <li>• Het is de pijler onder je vak naast het Beroepsprofiel. Ook als je de code niet gelezen hebt pas je hem toe. Het is een intrinsieke waarde. Het is de basis voor een samenwerkingsovereenkomst, zodat inzichtelijk is wat men van je mag verwachten.</li> <li>• De code is een mooie richtlijn om mee te werken. Je werkt er al zo lang mee, dat je er niet veel meer inkijkt. Je hebt het je als beroepshouding eigen gemaakt, de code zit altijd in je achterhoofd.</li> <li>• In de opleiding is basaal meegegeven: behandel de cliënt zoals je zelf behandeld wil worden. Maar je komt altijd een dilemma tegen. Daarbij moet je soms toch spreken al is het tegen de wil van de cliënt. Het is in dan bijvoorbeeld in het belang van de cliënt dat iets stopt. Je ziet dat de cliënt in de tang wordt genomen, en jij kunt daar wat aan doen, waardoor het probleem uiteindelijk wordt opgelost. Je moet dus altijd denken aan om wiens belang het gaat.</li> <li>• We zouden eigenlijk moeten tekenen voor de code, bijvoorbeeld bij het afstuderen een eed afleggen. Er wordt gepleit voor meer zeggingskracht. Het lidmaatschap zou niet vrijwillig moeten zijn, maar geregeld, zodat het een erkend beroep wordt.</li> <li>• Door gebruik van de code word je je heel bewust van je eigen waarden en normen.</li> <li>• De code wordt zelden gebruikt. Vaak alleen maar om iets duidelijk te maken naar organisatie.</li> <li>• Conclusie gespreksleider: maatschappelijk werkers zijn niet gewend om methodische dilemma's ook als ethische dilemma's te zien en daar mee o.a. aan de hand van de Code op een ethisch verantwoorde manier mee om te gaan.</li> <li>• De code wordt gezien als een houvast, waarin de waarden en normen van het beroep zijn vastgelegd; een richtlijn, een leidraad om op terug te grijpen, om te lezen wat eigenlijk de algemene regels zijn en hoe je zelf kijkt naar de belangen van cliënt/organisatie.</li> <li>• Voor het beroep als geheel is de code belangrijk, geschat wordt dat minder dan 10% van alle collega's de code gebruikt. We hopen dat het project een steen in de vijver is.</li> </ul>
---	--	--

### **Conclusies en aanbevelingen over het belang van de code:**

Over het belang van de code voor het beroep maatschappelijk werker bestaat brede overeenstemming: de code is zeer belangrijk en verwoordt de morele identiteit van de beroepsgroep.

Belangrijkste aandachtspunten en aanbevelingen richting werkveld en opleidingen uit de diverse verslagen:

1. Hoewel er zorgen bestaan over de onbekendheid, c.q. het gebruik van de code in de praktijk en in de opleiding, is de code op zich zelf niet het instrument om daar aan te werken;
2. In het kader van de (re-)professionalisering zal aandacht voor ethiek in het beroep, c.q. het belang van de code evenwel essentieel zijn (zie ook punt 7; morele oordeelsvorming);
3. Professionele kwaliteit heeft altijd een technische/methodische en een moreel/ethische kant;
4. De ethische dimensie van je beroepspraktijk bestaat uit meer dan de code. Je kunt nog zo'n mooie bijdetijdse code hebben, als maatschappelijk werkers onzorgvuldig ethisch *redeneren* is er nog een slag te winnen.
5. Maatschappelijk werkers mogen met een beroep op de code nooit proberen hun eigen verantwoordelijkheid te ontlopen; met zo'n houding van "Het mag niet van de code", als excuus om iets niet te doen.
6. Meer communicatie en voorlichting over de code is heel belangrijk, o.a. naar werkgevers en opleidingen. Belangrijke punten in die voorlichting:
  - a. De code is veel meer dan het beroepsgeheim alleen en geeft duidelijkheid en houvast in het dagelijks werk
  - b. Alleen aandacht voor de vakmatige, methodische kant van het werk reduceert de professionaliteit
  - c. Ook maatschappelijk werkers die geen lid zijn van de beroepsvereniging zullen zich eventueel voor de rechter moeten verantwoorden aan de hand van de code.
7. Handhaaf één code voor de hele beroepsgroep maatschappelijk werk! Deel de code niet op naar functies! Een mogelijkheid die werd genoemd is wel om die ene code uit te breiden voor het totale social work. En waak er voor dat je de code gebruikt voor oneigenlijke doelstellingen.

## 2. De noodzaak van herziening algemeen

Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen	Deskundigen: juristen	Deskundigen: maatschappelijk werkers
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de inleiding kan het doel van de code duidelijker tot recht komen</li> <li>• deze code is in de kern goed; niet al te veel en grote veranderingen doorvoeren</li> <li>• Deze code houdt het juiste midden houden tussen te uitgebreid en te beknopt</li> <li>• De code mag ook beslist geen receptenboek of lesboek worden; “een goede code heeft open deuren!”.</li> <li>• Een al te inhoudelijke uitwerking maakt de code te gevoelig voor tijdgebonden en modegevoelige ontwikkelingen.</li> <li>• <u>Centraal in het beroep staan vier waarden</u>, die zich hiërarchisch tot elkaar verhouden:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Meest fundamenteel in de code is het woord <b>respect</b> (zie artikel 5) . Dit is een houdingsaspect, een deugd. De waarde die hierachter zit is waardigheid, de mens als persoon. Maar dat is geen beroepsspecifieke waarde</i></li> <li>○ <i>De tweede, <b>het tot recht laten komen van de persoon</b> (artikel 1), is wel beroepsspecifiek</i></li> <li>○ <i>De derde (basale) waarde is <b>vrijheid</b></i></li> <li>○ <i>De vierde <b>privacy</b> (dit komt tot uiting in betrouwbaarheid en beroepsgeheim).</i> <i>Als je de artikelen interpreteert kom je tot deze volgorde. Maar dat zou helderder naar voren kunnen komen.</i></li> </ul> </li> <li>• De interpretatie van ‘tot zijn recht laten komen van de persoon’ moet breder zijn dan alleen ‘respect voor autonomie’. Er lijkt nu teveel eenzijdige oriëntatie op ‘respect voor autonomie’. Dat veronderstelt dat mensen niet in gevaar zijn. Zeker bij maatschappelijk werkers die in de Jeugdzorg werken gaat het er juist wel om dat mensen, jeugdigen, in gevaar zijn.</li> <li>• In het doelideaal van de professie moet je ook het karakter of persoonsidealen noemen. Wie is de goede professional: iemand die integer is, empathisch, praktische wijsheid heeft. Die persoonskenmerken moet je ook noemen in de preambule.</li> <li>• De indeling van deze code richt zich naar ‘partijen’ (resp. cliënt, samenwerkingspartners, organisatie en beroepsgenoten) is inzichtelijk. Een suggestie: waarom nemen we hierin ook niet de beroepsgroep tegenover de <i>maatschappij</i> als <u>extra item</u> op. Dat kun je dan opvatten als een gedragsregel, die zegt dat je ernaar streeft extern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Net als in de wet kent ook de code ruimte en een rand. Daar moet je een toelichting bij geven, zodat je weet wat dat concreet in situaties kan betekenen. Het staat nu te algemeen. Daarom leeft bij een groep maatschappelijk werkers het idee dat ze bepaalde dingen zelf wel uitmaken, terwijl je in de samenleving wel degelijk kaders hebt waarbinnen je moet acteren.</li> <li>• De professional kan wellicht niet op het niveau van de code denken. We moeten niet een huishoudelijk reglement willen opstellen, maar wel meer richting geven, in de zin van redeneerstappen. Dit geldt in het bijzonder bij geheimhouding.</li> <li>• “Een beroepscode beweegt zich binnen de gegeven wettelijke kaders en is een belangrijke in- en aanvulling daarvan”, dan vind ik dat lang niet altijd in de beroepscode terug. Ook al heeft geheimhoudingsplicht geen absoluut karakter, toch is daar meer duidelijkheid in te geven dan nu in de Code gebeurt. Ook al is de Code gericht op het generieke, dat neemt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je hebt ook je beroepsprofiel en je functieomschrijving en je contract. De code zou uit moeten leggen hoe die naast elkaar te begrijpen.</li> <li>• Over het algemeen wordt de code als ‘prima’ gewaardeerd.</li> <li>• Hoe zit het met de professionele autonomie van de maatschappelijk werker, nu we te maken krijgen met steeds meer protocollen en bezuinigingen? Waar staat de professionele autonomie nog en wat biedt de code daar in? Hoe verhoudt de code zich tot het belang van de instellingen? De antwoorden op deze vragen staan niet in de code en daardoor ontbreekt het gevoel van ‘bescherming’, die je er eigenlijk wel uit zou moeten kunnen halen. In praktijk heb je dingen vaak maar te doen. Soms prijst de code je eigenlijk meer uit de markt, omdat die wellicht haaks staat op opdrachten. Ook collega’s steunen je daarin niet altijd.</li> <li>• Duidelijker kan worden dat je de cliënt ook kan beschermen door je niet aan het beroepsgeheim te houden. Dat het dan belangrijk is dat je werkt met meer waarden dan alleen m.b.t. het beroepsgeheim. Bijv. het tot recht komen van de cliënt (artikel 1).</li> <li>• De code is mogelijk te lang is en het kan beter in zakformaat worden uitgegeven.</li> <li>• Al heb je de code meerdere keren gelezen, dan blijkt dat nog niet genoeg. Het zijn hele algemene termen, waarmee je nog alle kanten op kan. Vandaar bestaat er wel behoefte aan handvatten, zodat e.e.a. duidelijker wordt. De richting is nu nog teveel ‘door de bomen zie ik het bos niet meer’.</li> <li>• Het zou goed zijn als klachten en tuchtrechtzaken in gewone mensentaal vertaald worden. Meer verbeeldend, zodat je ervan kunt leren.</li> <li>• Een opmerking over de werkingsfeer van de code: blz. 9 punt 5 – over de onderlinge samenhang van de artikelen - dit moet duidelijker uitgelegd worden, met meer handvaten.</li> <li>• De code is teveel op vraag en aanbod geschreven. Hierdoor lijkt het dat die er van uit gaat dat er een cliënt komt en dat die meewerkt. Iemand moet je helpen om de code zo te lezen dat je er iets aan hebt. Dan heb je onvoldoende ruggensteun aan de code. Zo voel je je bijvoorbeeld bezwaard als je achter de voordeur kijkt, wanneer je in een gedwongen kader werkt. Anderen geven aan dat</li> </ul>

<p>ondermijnende factoren in de beroepspraktijk actief te weerstaan. Dan kun je daarin bijv. signalering en bureaucrativering kwijt. (d)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kijk hoe – mogelijk in de inleiding of in aparte papers – teksten iets meer ondersteunend geformuleerd kunnen worden voor het werken in dienstverband waarbij sprake kan zijn van dilemma's met het werken met de code. Bijvoorbeeld door de relatie met de maatschappij en het begrip professionele autonomie te verduidelijken.</li> <li>• Het gaat in de orde van de code consequent om handelingsaanwijzingen en voorschriften. Dan is het ook zaak om elk artikel als zodanig te formuleren. Het gaat bijvoorbeeld in art.29 niet om de <i>bereidheid</i> van de maatschappelijk werker om collega's te ondersteunen. Het zou moeten zijn: 'De maatschappelijk werker stelt zijn deskundigheid ter beschikking enz.'</li> <li>• Een <i>waarschuwing</i>: maatschappelijk werkers moeten meer en meer normerend optreden, achter de voordeur komen, outreachend en corrigerend werken etc. Maar sommige sociologen kijken hier argwanend naar en zien dit soort beleid als het uitoefenen van macht door de staat. Zoals het welzijnswerk in de jaren '70 zogenaamd 'ontmaskerd' werd als een subtiele vorm van onderdrukking en staatsmacht, zo roept de hedendaagse achter de voordeur beweging opnieuw deze fundamentele kritiek op. Professionals zijn in deze visie zo min of meer het 'leger' van de staat, die de normen van een dominante witte meerderheid uitdragen. In die zin is het heel goed om aandacht te besteden aan de code. <i>Hoe wapenen wij ons tegen die kritiek?</i> Het is belangrijk dat professionals zich hier van bewust zijn en hun eigen gedachten hierover ontwikkelen, dat er aandacht komt voor professionele autonomie en professionele zorgvuldigheid, dat professionals zich niet te makkelijk voor het karretje van de betalende overheid laten spannen, maar een eigen positie in het debat claimen, professionele ruimte eisen in hun organisaties om zorgvuldig handelen te waarborgen, juist nu 'achter de voordeur' zo massief omarmd wordt. De code functioneert tegelijk als buffer tegen 'perverse effecten' van marktwerking en 'disfunctionele bureaucratie'; niet productienormen of slaafs het uitvoeren van protocollen moet leidend zijn voor het handelen van mw-ers, maar <i>zorgvuldigheid</i>. Daarom moeten maatschappelijk werkers in de gelegenheid worden gesteld om te reflecteren. Dat zou de verantwoordelijkheid moeten zijn van de managers en top van de organisaties.</li> </ul>	<p>niet weg dat er niet meer gezegd kan worden over wettelijke grenzen, waarbinnen het beroep zich dient af te spelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het geven van een toelichting bij elk artikel kan ook nadelen hebben. Het tuchtcollege neemt het dan mee in de overweging. Dan wordt het een soort verlengde van de artikelen in de code. Het moet een verduidelijking zijn, geen nieuwe regel.</li> </ul>	<p>je dat eigenlijk niet zou moeten doen. Maar als je daar eerst nog in gesprek moet, dan kom je niet tot handelen. Als je in gedwongen kader aan de onderkant van de samenleving werkt is de code nog niet een stukje van jezelf, het lijkt niet te passen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de praktijk werk je met mensen die de onderliggende waarden van het maatschappelijk werk niet kennen. Deze code zou veel breder, nl. voor het hele social work kunnen gelden. De eigenheid van het maatschappelijk werk in de code ontbreekt. Dat wat in artikel 1 staat doet bijv. een SPH'er ook. Projectleider merkt op dat artikel 1 wel duidelijk aangeeft dat het over maatschappelijk werk gaat. Dat andere disciplines dat ook zeggen te doen is een andere discussie. In de kern liggen enkele sociale beroepen inderdaad dicht bij elkaar. De kern van het maatschappelijk werk is daarnaast dat je ook altijd kijkt naar de empowerment van de cliënt in zijn/haar omgeving. De groep geeft aan dat de Code / artikel 1 dan dus specifiek benoemd mag worden wat het specifieke van het beroep is.</li> <li>• Aangegeven wordt dat een aantal artikelen wat dicht bij elkaar liggen, dat is niet altijd even duidelijk. Het is nogal eens een gepuzzel wat waarmee bedoeld wordt.</li> <li>• Het taalgebruik moet beter, de juridische zinnen maken het lastig te volgen.</li> <li>• Deze groep ziet bij een herziening de code graag terug als 1 compact geheel.</li> <li>• Opgemerkt wordt dan men vindt dat je wel moet zoeken, als je iets wil vinden. Het is goed om wat aan de lay-out te doen. Bijvoorbeeld door woorden eruit te laten springen of specifiek in de kantlijn te zetten.</li> <li>• Als de code droog leest denk je waar gaat het over, totdat je een casus hebt, dan lees je het en ontdek je dat er ook iets aan hebt. Dan is het een fantastisch document. De code is een algemeen stuk, het is knap dat deze gemeenschappelijke deler gevonden is.</li> <li>• Eigenlijk zijn de artikelen helder. Dit is precies de balans die je zoekt.</li> <li>• De code moet niet te specifiek zijn, je kunt je er nu allemaal onderscharen. Als er specifieke dingen benoemd moeten worden moet je die op een andere manier uitwerken. Maak het niet te specifiek, dan is het lastig om erachter te staan en het is belangrijk dat je je erin kunt vinden. De rechter kan je er immers op aanspreken. De code biedt voldoende ruimte ook voor niet-leden.</li> </ul>
--	--	---

### **Conclusies en aanbevelingen over de noodzaak van herziening:**

1. De huidige code is zo slecht nog niet (in de kern zelfs 'goed'): veel veranderingen lijken dan ook niet nodig. Voor een deel van de doelgroep blijkt de code evenwel nog wel te ingewikkeld of te juridisch beschreven. Of n.a.v. een opmerking van een jurist: kan een maatschappelijk werker wel op het niveau van de code denken?
2. De code moet een transparant document zijn en terughoudend met betrekking tot praktische relevantie, dus geen recepten- of leerboek. Maak daarom duidelijk wat werkers wel en vooral ook niet kunnen verwachten van de code.
3. Deze code heeft de goede toon en het juiste abstractieniveau. De code geeft een minimum standaard van handelen aan. Dat er dingen zijn die open zijn is niet erg, dat heeft de wet ook.
4. Toelichtingen moeten verduidelijken en geen aanvullende regels bevatten.
5. Met name voor de gedwongen hulpverlening, c.q. de jeugdzorg zal op een aantal onderdelen verduidelijking noodzakelijk zijn. Nu lijkt de code in een aantal opzichten onvoldoende of niet te passen; de huidige code lijkt nog teveel geschreven op het oude maatschappelijk werk met een gemotiveerde cliënt. Werken in gedwongen kaders aan de onderkant van de samenleving vraagt andere professionele waarden en normen.
6. Een waarschuwing: de beroepsgroep zal zich moeten wapenen tegenover maatschappelijke kritiek die de beroepsgroep in de jaren zeventig in het defensief drong, wat nu weer lijkt te gaan gebeuren. Want meer en meer 'achter de voordeur' werken kan worden opgevat als onderdrukking, c.q. dat de beroepsgroep door de overheid wordt gebruikt. Alleen door professionele autonomie en professionele zorgvuldigheid kan onterechte beeldvorming worden voorkomen. Een bewuste beroepsgroep m.a.w. die positie inneemt t.a.v. maatschappelijke trends en ontwikkelingen als marktwerking en bureaucratie.
7. De eigenheid van het maatschappelijk werk in de code kan sterker tot uiting komen. De kern van het maatschappelijk werk is dat in combinatie met de centrale waarde je ook altijd kijkt naar de empowerment van de cliënt in zijn/haar omgeving.

### **Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:**

1. Geef in de inleiding aan:
  - a. dat er voldoende speelruimte is voor de professional, maar dat de maatschappelijke kaders en de wet een groot deel van je werk bepalen
  - b. wat het doel van de code is
  - c. wat het doelideaal is van het beroep, benoem daarbij ook dat er persoonsidealen meespelen (zoals integer, empatisch en met praktische wijsheid)
  - d. wat maatschappelijk werkers wel en vooral ook niet kunnen verwachten van de code. dat de code geen antwoorden geeft op praktische vragen en in die zin geen kant-en-klare oplossingen of bescherming aanreikt. Benadruk m.a.w. (wat nu ook al in de inleiding staat) dat de professional zijn professionele autonomie zelf vorm dient te geven en bescherming vooral moet zoeken in collegiale toetsing, c.q. reflectie
  - e. dat een professional met de code in de hand niet waardevrij werkt; een hiërarchie *kan* bijvoorbeeld zijn:
    - i. respect (voor de autonomie)
    - ii. tot recht komen
    - iii. vrijheid
    - iv. privacyMaar respect voor de autonomie impliceert tegelijkertijd een risico waar de maatschappelijk werker zich bewust van moet zijn: mensen kunnen immers in gevaar zijn (denk aan jeugdigen).
2. gebruik een directieve schrijfwijze, maak het niet te specifiek
3. maak aparte papers, mogelijk per deelsector, om meer ondersteunende uitleg te geven
4. geef ruim aandacht aan de lay-out, die het lezen vergemakkelijkt
5. Maak een apart (kort) hoofdstuk over de 'verhouding tot de maatschappij'. Hierin kan met name aandacht aan signalering worden gegeven
6. Geef in zowel de inleiding als in artikel 1 het eigene van het beroep duidelijker aan. M.n. het aspect van empowerment i.c.m. het tot recht komen (huidig art. 1.)

### 3. De cliënt

*Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen*

- Opgemerkt wordt dat bij beperkte keuzevrijheid of beperkte rechtspositie 'empowerment' gericht op 'het tot recht komen' (artikel 1) centraal staat. Met artikel 5 (respect) er bij kan de maatschappelijk werker de uitdaging aangaan om met de cliënt toch een weg te vinden. Als dat niet kan, houdt het beroep maatschappelijk werk op.
- Hoe je kunt hulpverleners binnen de grenzen van dwang is een methodisch probleem. Je kunt over en weer – vanuit openheid - met de cliënt vaststellen wat je speelruimte beperkt en bekijken wat dat betekent voor hulpverlening die je kunt bieden. De cliënt kan binnen dat beperkte speelveld zijn vragen formuleren. De handelingsprincipes komen vanuit de beroepsopvattingen.
- Advies: werk dit uit in een paper, gericht op die werksoorten waar dit met name speelt. Verduidelijk bijv. dat bij cliënten zonder keuzevrijheid het tot recht komen het uitgangspunt blijft. Soms ligt het startpunt ook in de omgeving (in nood) en niet bij de cliënt zelf. Dan heb je twee heren te dienen: de cliënt en de omgeving. Als je toezicht houdt op een verkrachter dan kun je niet zeggen dat je er bent voor het belang van de cliënt, maar voor het beveiligen van zijn omgeving. Zo werk je aan het helpen van de één, zolang het verantwoord is voor de omgeving. De klant weet dat en dat moet duidelijk en betrouwbaar zijn vanuit de werker.
- Toch wordt er wel gepleit voor verduidelijking bij gedwongen hulpverlening: je vraagt toestemming, ondanks het gedwongen kader. Dat kan je ook opnemen in een toelichting. In geval van niet willen van de cliënt geeft je de opdracht terug naar de rechter. Je moet hier met subtiliteit de vrijwilligheid aangeven. Het gaat hier over het specifieke van toestemming, vrijwilligheid en dwang. Mensen hebben moeite met die schakering.
- We moeten niet de cliënten/groepen gaan specificeren, maar wel meer de meervoudigheid van de cliënt, c.q. het cliëntstelsel toelichten. De huidige formulering lijkt nog te veel uit te gaan van een 1 op 1 relatie.
- Je hebt tegenwoordig vaak te maken met *meerdere* cliënten tegelijk in een cliëntstelsel en met allen moet je een professionele relatie aangaan. Het in de code veronderstelde cliëntbeeld is dus te eenzijdig en te beperkt voor de huidige beroepspraktijk.
- Vaak is er niet een simpele één op één professionele relatie, maar gaat de professional een relatie aan met een systeem en bovendien is lang niet elke cliënt (al dan niet als onderdeel van een systeem) te beschouwen als een volwassen autonoom individu. Daar komt nog bij dat de maatschappelijk werker tegenwoordig vaak onderdeel is van een keten en dus niet de enige professional is die een professionele relatie met een (meervoudige) cliënt aangaat.

*Deskundigen: juristen*

- Als kop van de paragraaf (2) in de Code is het beter te zeggen: de verhouding van de maatschappelijk werker en de cliënt tot elkaar en dus niet de maatschappelijk werker tot de cliënt. Dan krijg je dat het een meer horizontale verhouding wordt.
- Aangezien maatschappelijk werkers zowel met meerderjarigen als minderjarigen omgaan en zowel met mensen in vrijwillige als gedwongen settingen werken, vind ik dat daar specifiek aandacht aan gegeven dient te worden. Anders zou je het beroep verengen tot meerderjarige cliënten in een vrijwillige setting. Dat doet tekort aan de waarde van het beroep: namelijk dat mensen zich in wisselwerking met hun omgeving zo goed mogelijk kunnen ontplooiën naar eigen aard en behoeften en opvattingen en tevens dat zij rekening houden met anderen. Diezelfde ontplooiing heeft ook de wetgeving voor minderjarigen op het oog, inclusief de gedwongen hulpverlening waarbij gedacht kan worden aan jeugdbeschermingsmaatregelen en de psychiatrie.
- De code hoeft geen aandacht te besteden aan de culturele diversiteit van cliënten. Het zich ontplooiën in wisselwerking met de omgeving is een belangrijke waarde die ook onder onze huidige wetgeving ligt. Daarin worden alle culturele groepen op gelijke wijze aangesproken. Bij de behandeling van de diverse cliëntgroepen dient de maatschappelijk werker echter wel uit te gaan van de speelruimte die hij/zij vanuit de wetgeving krijgt.
- De huidige code nog teveel op de 1 op 1 relatie zit (1 maatschappelijk werker op 1 volwassen wilsbekwame cliënt). De diversiteit van hulpverlening (ook gedwongen) en cliënten (ook wilsbekwamen of minderjarigen) of cliëntgroepen moet beter tot uitdrukking komen.

*Deskundigen: maatschappelijk werkers*

- 'Cliënt' moet duidelijker gaan over het cliëntstelsel en niet over 1 persoon.
- Aparte aandacht voor categorieën als cliënten zonder keuzevrijheid of met bijzondere culturele achtergronden is niet nodig.
- Bij maatschappelijk werk gaat het om het systeem, dat is juist de kracht van maatschappelijk werk. Het gaat om het sociale systeem. Dat moet inderdaad breder, anders vermeld worden.



**Conclusies en aanbevelingen over de cliënt:**

1. De cliënt uit de huidige code is niet meer representatief voor de cliënten anno 2009. Het beeld dat de huidige code oproept is er een van 1 gemotiveerde cliënt. De werkelijkheid is dat het kan gaan om een meervoudigheid, c.q. een heel cliëntstelsel. Dus vaak veel meer dan een 1-op-1- relatie. In een (samenwerkings)keten heeft de cliënt soms met meerdere professionals te maken.
2. Ook de samenleving, via een instantie, kan cliënt zijn.
3. Aparte aandacht voor categorieën van cliënten, zoals met een bijzondere culturele achtergrond is niet nodig.
4. Hulpverleners binnen de grenzen van dwang is een methodisch probleem; de code biedt de speelruimte om vanuit respect en openheid binnen die grenzen van de dwang toch te werken aan empowerment en het tot recht komen.

**Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:**

1. Geef in de inleiding en het hoofdstuk over de cliënt aan:
  - a. dat het in de praktijk niet alleen om één op één professionele relatie gaat, maar dat de professional ook een relatie aan kan gaan met een systeem en bovendien is lang niet elke cliënt (al dan niet als onderdeel van een systeem) te beschouwen als een volwassen autonoom individu.
  - b. dat de maatschappelijk werker daarnaast vaak onderdeel is van een keten en dus niet de enige professional is die een professionele relatie met een (meervoudige) cliënt aangaat.
2. Werk in een aparte paper de relatie van de professional met cliënten in de gedwongen hulpverlening uit.
3. De huidige kop van de paragraaf geeft geen wederkerige relatie aan; die moet juist wel tot uiting komen in zowel de kop als de artikelen.

#### 4. Deskundigheid

<i>Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen</i>	<i>Deskundigen: juristen</i>	<i>Deskundigen: maatschappelijk werkers</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het is belangrijk dat je middels toetsing met andere professionals kunt verantwoordelijk dat je nieuwe ontwikkelingen bijhoudt: ook t.a.v. de morele deskundigheid.</li> <li>• Suggestie: 'De maatschappelijk werker verplicht zich er toe over de vigerende beroepscompetenties te beschikken en deze continue te onderhouden'. Het gaat immers om een expliciete en zelfstandige waarde van het beroep; het maken van fouten heeft o.a. te maken met het niet of onvoldoende vragen van feedback of onderhoud van het beroep.</li> <li>• deskundigheid mag geen aanleiding geven tot misverstanden of ruime interpretaties; door een dergelijke verwijzing wordt het impliciet een <i>morele</i> en niet vrijblijvende plicht om een (blijvende) lerende professional te zijn</li> <li>• het aantoonbaar toetsen van een verantwoord beroepsmatig handelen aan collega's is een wezenlijk aspect van het onderhouden van de deskundigheid.</li> <li>• Het vragen van feedback, reflectie, het betrachten van zorgvuldigheid en het belang van het actief bijhouden van het beroep kan explicieter genoemd worden. Zowel vanwege de ontwikkelingen in de maatschappij als de dynamiek in wetenschap, beroep en methodiek. De code moet wel tijdsvast zijn en niet vervallen in trendy begrippen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 'De maatsch. werker is bereid...' (art. 2) is een zegswijze! Natuurlijk betekent dat ook dat je moet kunnen laten zien dat je de competenties beheerst. Dit hoeft op zich niet nauwkeurig omschreven te worden. Wel dient toegevoegd te worden .... 'Is bereid de deskundigheid verder te ontwikkelen!' Hiermee borg je dat de maatschappelijk werker constant geprofessionaliseerd wordt!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De aanwezigen in deze groep zijn op alle vlakken voor het actief onderhouden van het bijscholen, bijv. door het halen van registerpunten. Dit zou je ook breder kunnen trekken naar ethiek.</li> <li>• Men vindt deskundigheid vaag omschreven in de code, de tekst kan scherper, bijvoorbeeld door toe te voegen: bijhouden en evt. toetsen in het register.</li> <li>• De aanwezigen vinden artikel 2 te vrijblijvend.</li> <li>• Leren reflecteren, echt in intervisie verband moet mogelijk zijn. Eigenlijk moet je om de 5 jaar een "APK keuring" doen. Supervisie is te duur, maar intervisie met reflectie als kern kan wel. Dat moet wel haalbaar en passend zijn in deze tijd en zo neem je intervisie serieus.</li> <li>• Veel maatschappelijk werkers vinden dat de baas moet betalen. De aanwezigen vinden dat je mag verwachten dat mensen ook zelf investeren.</li> <li>• Dat je je moet registreren mag in de code, want zelfs als de werkgever betaalt, dan nog lijkt niet iedereen het te doen. Het is een professionele verantwoordelijkheid dat je het doet. Het is alleen strategisch niet slim, als daarmee de drempel om de code te accepteren groter wordt.</li> <li>• Artikel 2 moet duidelijk maken dat je je 'blijvend ontwikkelt'. En dat de professional daar zelf verantwoordelijk voor is.</li> <li>• Ook artikel 29 moet zwaarder aangezet worden bijv. door 'dient blijvend tegenover beroepsgenoten de eigen deskundigheid ter discussie te stellen'.</li> <li>• En dit geldt ook voor morele oordeelsvorming.</li> <li>• Blijvend leren en reflecteren – bijv. in intervisie moet in de Code. Hoewel het waarschijnlijk niet zal niet helpen, want als er geen geld is houdt het op. Toch is het wel fijn dat het er staat, dan kun je het wel aangeven. Het is nu de continue botsing tussen werkenden en leidinggevenden. Het is de afstand tussen beleidmakers en werkenden. Je kunt mensen niet kneden naar cijfers. Geldschietters zijn zakelijk en vragen zich af wat het oplevert. Wij moeten vooruitstrevend zijn en kijken naar de behoefte van de maatschappij. Onze zelfreflectie kan beter. En ook dat dat je eigen verantwoordelijkheid is, mag in de code.</li> <li>• Een goede maatschappelijk werker is iemand die wil reflecteren en leren op verschillende niveaus.</li> <li>• Met artikel 2 voel je je niet aangesproken. Het is te vaag, je voelt het wel aan, wat er bedoeld wordt. Je ziet bijscholing/onderhoud niet terug in code. Dat moet er in. Ook het volgen van maatschappelijke ontwikkelingen moet erin. Je moet je beroep actief onderhouden.</li> <li>• Toetsing van actief onderhouden mag inderdaad aangescherpt worden. We werken met</li> </ul>

		<p>mensen en moeten daarop toetsbaar zijn, niet alleen op ons eigen platformpje. Het is belangrijk om je te toetsen met collega's en extern om je handelen te reflecteren, en niet in je eentje leren. Je moet je blijven ontwikkelen, want de maatschappij verandert ook. Hierdoor ontwikkelt ook het beroep zich. De problemen veranderen en ook de waarden en normen in de maatschappij, daar moet je in bijblijven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de code zou tot uiting gebracht mogen worden dat het werken met beroepsethiek en daarvan leren belangrijk is. Dit mag scherp worden gesteld. De vraag rijst of dit in de code hoort of bij het lidmaatschap? Anderen hebben bijvoorbeeld de BIG registratie. We kunnen hierop aanhaken en vermelden dat je verplicht bent de deskundigheid te onderhouden en daarvoor ook in de gelegenheid gesteld moet worden. Omgaan met ethische dilemma's mag wel specifiek genoemd worden, dan komt de rest vanzelf wel langs en komt het register daarin mee. Dit mag er in de code bij als basishouding.</li> </ul>
--	--	---

#### **Conclusies en aanbevelingen over deskundigheid:**

1. Over het bijhouden van de deskundigheid bestaat grote overeenstemming: het is voor elke professional een *morele* en niet vrijblijvende plicht om een (blijvend) lerende professional te zijn.
2. Een (meren)deel van de deskundigen vindt de inleiding, een toelichting of paper de juiste plekken om het onderhouden van de deskundigheid te verduidelijken. Anderen geven de voorkeur aan een aanscherping van de code. Belangrijk vindt met hier het oordeel van de werkers zelf op dit punt.
3. De professionals pleiten er in meerderheid voor om dit krachtiger en expliciet op te nemen in de code: zowel het blijvend onderhouden van de beroepscompetenties als het blijvend reflecteren, ook op het gebied van ethiek of 'morele deskundigheid'. Met name artikel 29 moet zwaarder aangezet worden bijv. door 'dient blijvend tegenover beroepsgenoten de eigen deskundigheid ter discussie te stellen'. En dit geldt ook voor morele oordeelsvorming.

#### **Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:**

1. Blijvend leren en reflecteren moet in de Code.
2. Breng tot uitdrukking dat de professional bereid is blijvend zijn deskundigheid te ontwikkelen. Hiermee borg je dat de maatschappelijk werker constant geprofessionaliseerd wordt.
3. Suggestie: 'De maatschappelijk werker verplicht zich er toe over de vigerende beroepscompetenties te beschikken en deze continu te onderhouden'. Zet artikel 29 zwaarder aan wat betreft het onderhouden van de deskundigheid in relatie tot collega's.
4. Omgaan met ethische dilemma's mag specifiek als basishouding genoemd worden (zie ook *Morele oordeelsvorming / moresprudentie* hierna)

## 5. Morele oordeelsvorming / moresprudentie

### *Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen*

- 'Een code kan niet vermijden dat professionals in de praktijk tegen dilemma's oplopen. Het behoort tot je (morele) deskundigheid als professioneel maatschappelijk werker dat je zorgvuldig en wijs met dergelijke dilemma's om kunt gaan. Dat vereist zorgvuldige en kritische morele reflectie. Het vermogen daartoe moeten maatschappelijk werkers ontwikkelen en ze moeten dat vermogen aanspreken wanneer ze beslissingen tot handelen moeten nemen en zich daarvoor ook kunnen verantwoorden. Wanneer het algemeen belang boven het individueel belang gaat kan dat in bepaalde gevallen mogelijk een legitieme reden zijn om de vertrouwelijkheid te doorbreken. Maar als in een bepaald geval de ene waarde zwaarder weegt dan de andere wil dat niet zeggen dat de minst wegende geen gewicht meer heeft. Dat betekent dat je ook als je vertrouwelijkheid, op basis van goede redenen, doorbreekt, dat altijd zodanig doet dat je de minder zwaarwegende waarde, die van bescherming van privacy, zo veel als mogelijk is toch blijft honoreren.
- Morele oordeelsvorming is geen trend, maar iets dan continu gebeurt. Daar kun je voor en tegenstander van zijn, maar maatschappelijk werkers komen simpelweg in situaties terecht waarin zij dat simpelweg doen. Wel of niet een kind uit huis plaatsen? Ter sprake brengen dat een moeder met schulden toch eerst gas en licht moet betalen (i.v.m. dreigende afsluiting) of respecteren dat ze er voor kiest om haar kindje toch een spelcomputer te geven? Faciliteer en ondersteun hen daarin zo goed als mogelijk, zowel vanuit de organisatie als vanuit de beroepsgroep – en daarin speelt een code een belangrijke rol; niet om uit te schrijven welke norm uitgedragen moet worden, zeker niet, maar om te waarborgen dat maatschappelijk werkers voldoende ondersteuning en ruimte claimen om tot een zorgvuldige afweging te komen.
- Zet het belang van morele oordeelsvorming niet als artikel in de code. Evenmin als het duiden van de relatie tussen methodiek en ethiek. Maar in de voorlichting er om heen moet er wel meer aandacht komen voor moraliseren, morele oordeelsvorming (samen met collega's) naast methodiek.
- Morele oordeelsvorming zou wel iets zijn om explicieter op te nemen in het Beroepsprofiel. Toch wordt ook opgemerkt dat morele oordeelsvorming ook een waarde voor het beroep heeft. Dat zou op een of andere manier wel in de code of de toelichting tot uiting mogen komen: 'Denk na over de morele, ethische aspecten van de keuzes die je in je werk constant maakt.'
- Het beroep maatschappelijk werker moet worden uitgevoerd vanuit een visie. Methodisch handelen is de omzetting van die visie in een dienst. Voor ethische

### *Deskundigen: maatschappelijk werkers*

- De code is breed, maar als werker kun je er niet aan ontleen of je het goed doet. Maar eigenlijk is er geen code te schrijven die dit doet. Dat kan niet, het gaat om een afwegingsproces. Dat moet je leren in het onderwijs. Een code tackelt niet alle spanning, een keuze maken is niet altijd plezierig, welke keuze je ook maakt. De zekerheid die je zoekt, die vind je niet. Door het ethische spanningsveld is het altijd afwegen, en proberen de consequenties zo goed mogelijk te overzien.
- Bij- en nascholing op gebied van morele oordeelsvorming zou verplicht moeten zijn
- De wens wordt geuit om meer van deze bijeenkomsten met dergelijke discussies over beroepsethische dilemma's te organiseren.
- Daarnaast is men geïnspireerd geraakt om hier, bijv. met collega's, iets mee te gaan doen.
- Op een of andere manier moeten we meer worden geprikkeld om ook met ethiek aan de slag te gaan.
- Het basismodel van waaruit je methodiek inzet is vaak gebaseerd op een persoonlijke voorkeur. Daarom moeten we wel pleiten voor meer bewuste waardeafweging en aangeven dat dit belangrijk is.
- Het doen aan morele oordeelsvorming mag in de code . Dat is een ethische eis van het beroep. Het moet duidelijker een verplichtend karakter hebben om aan morele oordeelsvorming te doen. Organisaties moeten zich er ook bewust van zijn dat ethiek speelt binnen de organisatie. Men moet ook goed weten waar je het over hebt. Managers zonder welzijnsachtergrond dien je duidelijk te maken waar het over gaat. Mensen betrekken bij je werk hoort er ook bij. Er is een grote groep maatschappelijk werkers die zich weinig verzet.
- Je vraagt je bij zwaarwegende zaken wel later af of je de verantwoordelijkheid wilt hebben dat je niet hebt ingegrepen. Je vraagt je ook af of je er met een andere partij over mag praten. Als je geen toestemming krijgt moet je toch melden. Je moet de zorg uitspreken dat je het ethisch zo zwaar vindt dat je actie moet ondernemen. Aan de andere kant is het echt wel schrikken wat je mensen kunt berokkenen met melden bij het AMK.
- Morele oordeelsvorming past perfect binnen intervisiegroepjes. Dat zouden we veel meer moeten doen; juist door de bezuinigingen gaat dit verloren. Het scherpt je oordeel en dwingt je te nadenken waarom je dingen op een bepaalde manier doet.
- Als je zegt dat je je beroep moet onderhouden ben je er al mee bezig. In teamverband gebeurt het misschien minder, maar het gebeurt wellicht vaker dan je bewust bent. Op het moment dat je in gesprek bent gebeurt dat. Als je je professionele deskundigheid onderhoudt valt het daar al onder. Misschien moet het als onderdeel in de registratie, maar niet in de code.

<p>verantwoording van het handelen heb je de code. Het maatschappelijk werk moet als beroepsgroep een visie delen. En het moet herkenbaar zijn hoe je dat doet, wat je kernwaarden zijn. Bij methodiek en ethiek hoort een visie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Morele oordeelsvorming in het dagelijks werk is belangrijk, maar is niet iets specifiek voor de code. Dat geldt met name de relatie met methodiek. De code gaat niet over het 'hoe'.</li> <li>• Verplicht leden en geregistreerden om nascholingscursussen beroepsethiek en – code te volgen. Maak een ethiekcursus waarmee registerpunten behaald kunnen worden. Zet die nascholing zo op dat werkers na hun opleiding minstens 1x in hun loopbaan grondig geconfronteerd worden met hun eigen code.</li> <li>• De mogelijkheid van (digitale) uitwisseling van ethische vraagstukken en casussen wordt toegejuicht. <i>Maatwerk</i> wordt hierbij een aantal keren genoemd: “We moeten het ethisch denken stimuleren, dilemma’s (leren) zien en bespreekbaar maken”.</li> </ul>	
--	--

#### **Conclusies en aanbevelingen over morele oordeelsvorming / moresprudentie:**

1. Morele oordeelsvorming is geen trend, maar iets dan continu gebeurt. Om die reden vinden ethici en vakdeskundigen met name dat morele oordeelsvorming meer iets zou zijn om explicieter op te nemen in het Beroepsprofiel, maar niet in de code. Dat geldt met name de relatie met methodiek. De code gaat niet over het 'hoe'.
2. Zoals onder 'Deskundigheid' hierboven al staat aangegeven vinden veel professionals dat bij- en nascholing op gebied van morele oordeelsvorming verplicht zou moeten zijn; dat is een ethische eis van het beroep..
3. Meer voorlichting over het belang van morele oordeelsvorming is belangrijk: Managers zonder welzijnsachtergrond bijvoorbeeld .
4. Door de bijeenkomsten over de code is morele oordeelsvorming gaan leven, deelnemers pleiten er voor om meer van dit soort bijeenkomsten te organiseren waarin ethische dilemma's worden besproken. Meer analoge en digitale uitwisseling van ethische dilemma's wordt eveneens aanbevolen.
5. Een aanbeveling voor de NVMW en het Beroepsregister: geef in de nascholing meer aandacht aan nascholing op het gebied van beroepsethiek en waardeer dit met registerpunten.

#### **Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:**

1. Omgaan met ethische dilemma's mag specifiek als basishouding genoemd worden (zie ook hierboven onder 'Deskundigheid')

## 6. Respect

### Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen

- Respect is gericht op acceptatie van de persoon als mens, maar niet op diens gedrag.
- T.a.v. het onderscheid tussen respect en acceptatie: *Respect* voor de waardigheid van de persoon, dat is een geloof, een grondovertuiging. Niets kan dat onderuit halen. *Respect* heeft te maken met het feit dat je een persoon bent. Niet wat hij denkt en doet, maar als zijnde een persoon. Ieder mens heeft recht op onvoorwaardelijk respect. Ook een dader dient op respectvolle wijze te worden behandeld. *Acceptatie* heeft te maken met hoe de persoon *is* (wat iemand denkt en doet, het karakter of de persoonlijkheid, etc.). Acceptatie kan een methodisch uitgangspunt zijn (Rogers), maar is niet grenzeloos. Onvoorwaardelijke acceptatie van de dader is onrecht jegens het slachtoffer.
- Verwezen wordt naar de engelse term *Respectful Uncertainty*, hetgeen inhoudt confronteren en respectvol zijn. Vaak wordt er niet geconfronteerd: je dient te engageren en positioneren in één beweging. Je moet tot uitdrukking brengen dat de cliënt geen kwaad mens is, maar duidelijk maken dat je diens gedrag niet aanvaardt. Respect zou je kunnen toelichten in de toelichting
- Het begrip 'respect' – hoe breed ook geïnterpreteerd anno 2009 – is een begrip dat centraal staat in de code. Maar artikel 5 is toch niet duidelijk en leidt tot misverstanden. Respect van de persoon en erkenning van diens verantwoordelijkheid moeten uit elkaar gehaald worden: zet na de woorden 'respect voor diens persoon' in het artikel een punt.
- Je kunt respect voor iemand hebben maar zien dat iemand zelf de verantwoordelijkheid voor eigen leven niet kan nemen. Respect moet je altijd hebben, maar je moet ook kunnen inschatten of iemand zelf verantwoordelijk kan handelen. De erkenning van de eigen verantwoordelijkheid is te absoluut geformuleerd. Wel staat dit in de toelichting goed, daar zit wel groeiperspectief in.
- Je kunt een cliënt ook respecteren door die cliënt (een jongere bijv.) te beschermen. De interpretatie van de waarde 'tot zijn recht laten komen van de persoon' is eigenlijk van een hogere 'respect'-waarde.
- Geef aandacht aan hoe respect naar mensen met een andere culturele achtergrond geïnterpreteerd kan worden.

### Deskundigen: juristen

- Respect is ook tegen de cliënt ingaan als zijn intenties hem schaden.
- Respect heb je altijd voor de *persoon*, het maatschappelijk werk staat daarbij in dienst van ontplooiing ook in relatie tot verantwoord burgerschap.
- Zorg dat duidelijk is dat de cliënt zelf verantwoordelijk is voor zijn gemaakte keuzes. Dat maakt de verhouding duidelijk. Anders krijg je weer het zogenaamde bestwil criterium ("ik weet wel wat goed is voor cliënt"). Op dit moment gaat de samenleving wel weer die kant op.
- De toelichting op art. 5 moeten we niet schrappen.
- Voor mensen die niet zelf bekwaam zijn geldt dat zijn wettelijke vertegenwoordiger dit is.
- Breng nadrukelijker aan de orde dat de maatschappelijk werker wel verantwoordelijk is om zodanige relevante en juiste informatie aan te dragen op grond waarvan de cliënt in staat is om zelfstandige verantwoordelijke keuzes te maken.

### Deskundigen: maatschappelijk werkers

- Zet een punt achter 'persoon' in artikel 5. De rest wordt uitgelegd in de toelichting.
- Respect hebben we puur voor de persoon, dit los van zijn gedrag. Dit kan duidelijker in de code. Persoon en gedrag kun je scheiden. Als je dat niet kunt moet je geen hulpverleners. Dat is een deskundigheid die je moet hebben. Je komt alleen maar tot verantwoordelijkheid nemen als je respect en relatie hebt. Daarnaast moet je openheid betrachten.
- Moet er een punt achter 'persoon' in art. 5 komen, omdat het respect niet geldt voor het gedrag van de persoon en het tweede deel van het artikel die suggestie voor veel mensen wel geeft? Een reactie is dat dat niet zou moeten, omdat dat juist maakt dat je iemand kunt aanspreken op verantwoordelijkheid. De mate waarin is wel gekoppeld aan de persoon, dus dat hangt niet samen.
- De groep is het eens met het toevoegen van een punt achter het woordje 'persoon' in art. 5. Dan komt het beter uit, dat je respecteert dat hij mens is en je hem een kans gunt. Het zit wel snel in je om te oordelen, maar vanuit je professie wil je iemand helpen om vanuit een niet oordelende houding verder te komen. Iedereen heeft recht op een menselijk, menswaardige benadering. Net zoals de advocatuur zegt dat iedereen recht heeft op verdediging. Vanuit respect voor de persoon kun je hem helpen bij het komen tot gedragsverandering, vanuit de professionele houding heb je dus respect voor de mens om zijn gedrag te kunnen veranderen.
- In de nieuwe conceptberoepscode van Phorza staat dat je respect hebt voor de identiteit van de persoon. Nee, iemand kiest voor een bepaalde identiteit dus daar hoeft je niet altijd respect voor te hebben. Respect voor de persoon, als zijnde een mens, is veel correcter.
- Als professional moet je respect kunnen opbrengen voor de persoon en dit altijd moet kunnen scheiden van zijn gedrag. Want aan het gedrag moet je gaan werken.
- Respect voor de persoon is een basaal gegeven. Achter het eerste deel, na 'persoon' in het artikel moet een punt staan. Verder moeten we toelichten dat we de persoon en zijn handelen in dit verband moeten scheiden.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Het is wel goed om de zin (van art. 5) te splitsen, maar de tweede helft moet er wel bij. De erkenning van de eigen verantwoordelijkheid van de ander is ook een uiting van respect. Je kunt de verantwoordelijkheid daar dan ook laten, en iemand daarop aanspreken. Waarom het zijn verantwoordelijkheid is en waarom hij die keuze gemaakt en ook de keuze kan maken om te veranderen. Dat is een peiler van je werk, het is het uitgangspunt. Respect hebben voor de mening van de cliënt als eindverantwoordelijke.</li> </ul>
--	--	--

**Conclusies en aanbevelingen over respect:**

1. Respect is gericht op acceptatie van de persoon als mens, maar niet op diens gedrag. De waarde van ‘respect’ moeten we overeind houden: het betekent in de kern geen eerbetoon aan de cliënt, maar naar iemand omzien; hem/haar erkennen als uniek persoon.
2. Huidig artikel 5 leidt tot interpretatiemisverstanden. Om die reden vinden de meeste deskundigen dat in het artikel een punt moet komen achter ‘persoon’ in artikel 5. De rest wordt uitgelegd in de toelichting.
3. Maar respect is ook de erkenning van de eigen verantwoordelijkheid van de ander; dus daarmee ook engageren, positioneren en confronteren. Respect zonder confrontatie om tot empowerment te komen is in dit vak m.a.w. geen werkelijk respect voor de persoon.
4. In papers kan het begrip ‘respect’ in de beroepspraktijk van het maatschappelijk werk verder worden uitgewerkt. Met bijvoorbeeld aandacht voor het onderscheid met *acceptatie*, hoe respect naar mensen met een andere culturele achtergrond geïnterpreteerd kan worden en andere aspecten die het begrip respect raken.

**Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:**

1. Zet een punt achter ‘persoon’ in artikel 5.
2. Handhaaf de huidige toelichting, maar maak nog duidelijker dat respect vanuit het werken aan het tot recht komen van de persoon en erkenning van diens eigen verantwoordelijkheid voor gedrag ook betekent dat je iemand moet kunnen confronteren met de consequenties van diens gedrag.
3. Van belang is ook het respect voor de keuzevrijheid van handelen te relativeren, bijv. t.a.v. gedwongen hulpverlening en werken met kinderen; respect kan dan ook ‘beschermen’ betekenen.

## 7. Vertrouwelijkheid / beroepsgeheim

Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen

Deskundigen: juristen

Deskundigen: maatschappelijk werkers

- Onderscheid betrouwbaar en vertrouwelijkheid: *Betrouwbaar* betekent dat iemand je kan vertrouwen. Dit heeft dus betrekking op de professionele relatie tussen professional en cliënt. *Vertrouwelijkheid* dat je zaken niet naar buiten brengt. Dit betreft de verhouding van de professional tot derden. Maar beide aspecten berusten op dezelfde grondhouding van de professional, op grond waarvan hij of zij een vertrouwenspersoon is. Deze begrippen zijn dus niet uitwisselbaar!
- In de waardehiërarchie is privacy is niet de hoogste waarde is. Hoewel maatschappelijk werkers soms handelen vanuit het idee dat dit wel het geval is.
- Het maatschappelijk werk staat in dienst van de waarde 'tot recht komen'. Bij het delen van informatie moet je je dus afvragen of dat in dienst staat van die

- Art. 12 t/m 15 –onder 'Vertrouwelijkheid; vragen om meer toelichting. Het lijkt of de Code hier haar eigen regels creëert. Vertrouwelijkheid en geheimhouding kan niet geregeld worden los van bepaalde wettelijke noties, namelijk: ook aandacht voor de privacy van de cliënt en ook aandacht voor het feit dat het geheim niet van de maatschappelijk werker is, maar dat de maatschappelijk werker het geheim van de cliënt bewaart! Het is dus breder dan het vertrouwensberoep alleen!! Als je goed leest staan deze noties er wel in, maar ik bemerk in de discussie met maatschappelijk werkers dat ze vaak denken vanuit...'. Ja maar dan kan ik mijn werk niet goed doen.'
- Wat wordt bedoeld met 'buiten de professionele relatie' (art. 14)? Is dat alles wat buiten de relatie van deze maatschappelijk werker en deze cliënt speelt? Hoe gaat de maatschappelijk werker om met het informeren van collega's?
- De verplichting tot geheimhouding is allereerst iets ethisch, en niet juridisch. Als je je echter moet verantwoorden voor de rechter, dan moet je wel weten waar je je op moet beroepen. Je moet weten hoever je mag of wel moet gaan. Wat je geheim houdt is het eigendom van de cliënt. Terwijl veel maatschappelijk werkers zeggen "het is mijn geheim". Er moet een link liggen

- Het evt. optreden tegen de wil van de cliënt in, doe je ter bescherming van persoon en zijn omgeving. Je moet het tot zijn recht komen dus op breder niveau bekijken dan alleen het micro niveau van de persoon alleen.
- Andere waarden gaan soms boven privacy. Daartegenover staat dat in de zorgcultuur mensen soms toestemming geven om bijv. hun kind te bespreken, maar wat besproken wordt is maar de vraag of dat echt nodig is. Soms is het niet van belang voor het overleg. Ouders weten dan niet waar ze toestemming voor geven. Ook wordt weleens iets zonder toestemming per mail doorgegeven. Je moet hier wel scherp blijven op welke informatie noodzakelijk is om te delen en welke niet. Door het digitale tijdperk wordt het ook makkelijker om privacy te schenden, bijv. door met wat knip- en plakwerk informatie door te geven aan derden. Dan moet je dat zelf bewaken.
- In principe is alles wat in de professionele relatie tegen je gezegd wordt in vertrouwen. 'Tenzij'. Als dat 'tenzij' tenminste zwaar genoeg van waarde of belang is.
- Projectleider licht toe: een cliënt tot recht laten komen kan zwaarder wegen dan het beroepsgeheim, dus dan legitimeer je via een eigen afweging van waarden het doorbreken van het beroepsgeheim. Bij elk dilemma kun je een andere afweging van waarden maken. Dus los van toestemming om te praten, dan nog moet je jouw dilemma met collega(s) bespreken en de betreffende waarden samen zorgvuldig afwegen. Het kan dus ook voorkomen dat iemand toestemming geeft om te praten, maar dat jij afweegt dat in dat geval het beroepsgeheim toch het zwaarste weegt (zie huidig art. 13). Wij willen in onze cultuur dat iedereen tot recht komt. Impliciet zijn ook onze methodisch stappen daarop gericht. En dus doe je daarbij ook een ethische afweging.
- Er zijn cliënten die aangeven dat je alles mag zeggen, maar dat is niet altijd goed. Dan kun je wel in de code kijken, maar soms wordt het dilemma dan nog groter. De code biedt dan weinig steun. Wat je mist is toch dat je dingen kunt uitwerken. Een soort /stappenplan waarlangs je het dilemma kunt uitwerken.<sup>1</sup>
- Projectleider geeft aan dat 'levensbelang' altijd zwaarder weegt dan beroepsgeheim (artikel 11; handelen buiten toestemming cliënt). Maar dan moet je wel altijd duidelijk zijn naar de cliënt wat je gaat doen. Dat heeft te maken met openheid en je eigen grenzen aangeven.
- Met betrekking tot "levensbelangen" – artikel 11 - geeft men dat dit niet duidelijk genoeg is, dat mag explicieter gesteld worden. Deze formulering leidt tot misverstanden, al heeft het wel als voordeel dat je er zelf over gaat nadenken en bovendien de samenspraak

<sup>1</sup> In de bijeenkomsten werd een stappenplan om ethische dilemma's te bespreken uitgedeeld. Zie bijlage.



<p>waarde. Daar moet je wel soepel in zijn en dat naar de cliënt helder communiceren. Je kunt ook te angstvallig met privacy omgaan. Om adequaat samen te werken moet je info geven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op het moment dat je <u>outreaching</u> contact zoekt met cliënten schendt je eigenlijk al de privacy. Dat wordt meestal opgelost door info te verzamelen zonder de persoon op de hoogte te stellen (bijv. via wijkagent), maar zodra er daadwerkelijk contact met de cliënt is door te vertellen wat het voortraject is geweest, dan vraag je toestemming in tweede instantie. Het College van Beroepsbescherming heeft hiervoor een protocol ontworpen dat aangeeft wat de mogelijkheden zijn en in hoeverre je de wettelijke regels overtreedt. De code biedt die ruimte, is de visie.</li> <li>• T.a.v. een meer pragmatische opstelling in samenwerking is wijziging van de code niet nodig. In de toelichting kan gezegd worden dat in een samenwerkingsverband impliciet sprake is van een 'teamcode' of 'groepsprivacyreglement' waarbij een ieder iets inlevert van de eigen autonomie. Belangrijk is altijd te kijken naar het doel van de</li> </ul>	<p>met de wet. Het gaat om het geheim van de cliënt. Die zit in een afhankelijkheidsrelatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De toelichting bij art. 13: "het is de eigen beroepsverantwoordelijkheid van de maatsch. werker om in de gegeven situatie af te wegen welk belang (of cliënt, of algemeen belang, of beroep, of functie) dient te prevaleren" is te veel ethisch en te weinig juridisch. Dan krijg je dat men denkt het is mijn geheim, daar ben ik verantwoordelijk voor. Deze eigen verantwoordelijkheid moet je inperken, daar zegt de wet al dingen over. Het moeten wel heel erge dingen zijn, als jouw belangen zwaarder wegen dan dat cliënt zegt dat je het niet mag vertellen.</li> <li>• Met 'levensbelang' (art. 11) bedoelen we een belang dat zwaar weegt bij het hebben van een waardevol leven. Hier handel je vanuit je professionaliteit. Je ziet dat iets afwijkt (cliënt is niet in staat wil te bepalen of levensbelangen van anderen worden ernstig bedreigd), dan moet je zorgvuldig handelen (o.a. reflecteren). Dat zorgvuldig handelen kan geen leven leiden los van wetgeving/jurisprudentie. Hiervoor heb je overmachtsriteria nodig om tot beslissing te komen!</li> <li>• De artikelen gaan heel erg uit van waarden. Een juridisch artikel gaat meer uit van het gelijkwaardige. Het is een wederkerige overeenkomst. Je hebt een horizontale relatie in een afhankelijkheidsrelatie. De vraag is of hier die horizontale bewustwording wel voldoende in zit. Het ademt nogal een troongevoel uit boven cliënt.</li> <li>• Het is van belang dat ook de rechten en plichten uit de wetgeving tot zijn recht komen. De belangen van de cliënt vanuit de wetgeving moeten helderder naar voren.</li> </ul>	<p>met een collega zoekt. Suggestie: vervangen door lichamelijke of psychische schade. Echter de conclusie in de groep was dat dit niet voldoende scherp is.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het zou mooi zijn als je <i>levensbelang</i> in art. 11 meer kan omschrijven, zoals de Jeugdzorg dat bijvoorbeeld heeft gedaan met de risicotaxatie. Dan heb je een richtlijn wanneer je zonder toestemming met ketenpartners overleg mag over voeren of wanneer je ergens op kunt af stappen tegen de wil van de cliënt.</li> <li>• In <u>Artikel 11</u> zou eigenlijk ook iets moeten staan over het kind en het werken in een team.</li> <li>• Dilemma's rond 'levensbelangen' moeten altijd in een afweging met collega's afgestemd worden, als dat ook maar enigszins kan. Wat overwogen en besloten is moet ook goed opgeschreven en vastgelegd worden in een dossier.</li> <li>• Het lijkt erop dat de code door convenanten onder druk komt te staan. Binnen samenwerkingsverbanden wordt vaak zonder meer overlegd. Toch moet de code dan zwaarder wegen dan het convenant. Als maatschappelijk werker heb je genoeg in handen, maar je moet wel het lef hebben om je mond open te doen. Het gaat erom hoe professionals hiermee omgaan, het is ook belangrijk om de professionele ruimte te nemen. Wel is samenwerken essentieel om van de eilandjes af te komen. Maar je moet ook tegen de cliënt zeggen wat je terugkoppelt, duidelijk zijn.</li> <li>• Je hebt (in instellingen zoals ziekenhuizen) vrijheid van spreken in het team van hulpverleners binnen eigen organisatie (artsen, verpleegkundigen), voor zover zij betrokken zijn bij cliënt. Je moet het wel meedelen aan de cliënt, maar deze hoeft geen toestemming te geven. De NVMW bevestigt dat in verband met de instellingsgeheimhouding, je inderdaad alles wat relevant is voor behandeling van de cliënt met collega's mag bespreken eventueel ook zonder toestemming van de cliënt.</li> <li>• Projectleider concludeert t.a.v. samenwerking (art. 20 – 23) dat als je functioneel bent betrokken bij de cliënt, je geheimhouding binnen het team deelt. Maar dit moet dan wel van te voren bekend zijn bij de cliënt. Ja, maar een cliënt wil niet alles via een ander teamlid terugkrijgen. Dat moet wel functioneel zijn. Sommige dingen hoeven niet in het dossier. Dan maak je je eigen afweging, dat heeft weer te maken met respect en zorgvuldigheid. Er kan in de code iets vermeld worden over dat wat je met anderen deelt het behandelingsdoel moet dienen, dat het relevant is: welke relevantie heeft de informatie voor de behandeling? Je moet het recht hebben om dat af te wegen, niet alles hoeft open en bloot te zijn. We moeten dan artikel 21/22 zo aanvullen dat dit tot uiting komt en bovendien dat het samenwerken in multidisciplinaire teams tot uiting komt. Op grond van je eigen professionele afweging breng je iets wel/niet in en op grond van respect en tot recht komen. Dat moeten we helderder formuleren.</li> <li>• De code maakt bij <u>artikel 17</u> niet duidelijk wie functioneel betrokken kunnen zijn bij de cliënt. Zo kan bijv. soms iedereen binnen organisaties in het geautomatiseerd cliëntensysteem kijken.</li> <li>• Een leidinggevende van de cliënt (in het bedrijfs m.w.) mag je wel informeren over het proces, je vertelt niet iets over de inhoud. Zoals je nu bijv. art. 13 leest dien je je mond dicht houden. Je zwijgt inderdaad 'tenzij'. Dat mag je overal achterzetten. Tenzij een andere waarde zwaarder weegt. Daarbij is openheid belangrijk. Collega's die zich verschuilen achter</li> </ul>
---	--	---

<p>informatie-uitwisseling. E.e.a. in relatie tot de hiërarchie in waarden. Je moet met andere woorden de code niet pragmatischer maken, maar de maatschappelijk werker moet de code pragmatischer en ethischer interpreteren in de praktijk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het woord ‘vertrouwenspersoon’ (toelichting art. 13) moet weg. Het gaat om het opbouwen van een vertrouwensrelatie, waarin de maatschappelijk werker betrouwbaar moet zijn. Maar een vertrouwenspersoon is wat anders. Dat gaat meer in de richting van een advocaat en dat ben je niet als werker.</li> <li>• Het begrip ‘levensbelangen’ behoeft wel een toelichting. Ook moet de spanning tussen geheimhouding/vertrouwelijkheid en meldrecht – tussen plicht en recht - duidelijk worden. Een spanning die de code nooit helemaal kan wegnemen. Wanneer gaat het meldrecht over in meldplicht? En waar is er sprake van nalatigheid? Moeten voor de wet strafbare zaken niet <i>altijd</i> worden gemeld? Zo niet, waar ligt de grens? Bij kindermishandeling, geweld of andere delicten.</li> <li>• Onder verwijzing naar de</li> </ul>	<p>Zie bijvoorbeeld art. 24 lid 5 Wet op de jeugdzorg: Daar staat in relatie tot hulpverleningsplan: <i>‘Indien de cliënt minderjarig is, is in plaats van diens instemming, de instemming van zijn wettelijk vertegenwoordiger vereist als hij jonger is dan 12 jaar of 12 jaar is en niet in staat kan worden geacht tot een redelijke waardering van zijn belangen ter zake, of de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt ....’</i></p> <p>Nu dit soort specificaties mis ik bijvoorbeeld helemaal in artikel 11 van de Code, waardoor het lijkt of de ruimte van de maatschappelijk werker veel groter is dan in de werkelijkheid van elke dag!!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De wet op de jeugdzorg spreekt van meldrecht. Je kunt je niet meer verschuilen achter “maar ik mag niet”. Je moet terdege kunnen onderbouwen waarom wel en niet. Wet gaat niet zo ver dat er een plicht is, wel heb je het (<i>meld</i>)recht. Het is goed om te weten dat je het recht hebt om te melden. Maar hier kun je geen recept voor geven, het hangt van de bekwaamheid van de m.w.’er af.</li> <li>• Verwijs in de toelichting naar eventuele meldcodes.</li> <li>• In artikel 20 t/m 23 (samenwerking) wordt de expliciete toestemming van de cliënt gemist! We moeten de samenwerking bevorderen, maar het vertrouwen van de cliënt in goede hulpverlening bewaken door te laten weten wat er gebeurt en de cliënt dat ook ziet als goed. Gaat het hier overigens over samenwerking met mensen binnen of buiten de eigen organisatie? Dit moet duidelijker.</li> <li>• T.a.v. dit punt biedt het boekje ‘Samenwerking en beroepsgeheim’ van Paul Baeten en Lydia Janssen meer handvatten)</li> </ul>	<p>geheimhouding zijn slecht voor ons beroep. Om die reden kunnen we het begrip betrouwbaarheid aan de code koppelen. De groep geeft aan dat het inderdaad wel prettig is als dat erbij is. Dan kun je van tevoren afspraken maken en aangeven en zo de wederzijdse verwachtingen uitspreken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zet de meldcode niet in de beroepscode. De meldcode is veranderbaar, dat valt onder bijhouden van je professionaliteit. Maatschappelijke normen kunnen door repressie steeds sterker worden. Juist dan is het belangrijk eigen beroepsnormen sterk te maken.</li> <li>• De sfeer van ‘samen met cliënt’ in deze code is er niet bij wanneer je werkt in een gedwongen kader. Het gaat erom dat je betrouwbaar bent. De kans dat mensen een vertrouwensrelatie hebben in de gedwongen hulpverlening is klein. Maar de cliënt weet heel goed waar hij aan toe is. Je mag ook van de cliënt verwachten dat hij betrouwbaar is. Betrouwbaar staat hoger, dan vertrouwelijkheid. Je moet betrouwbaar kunnen zijn. Je respecteert de keuzevrijheid van de cliënt daar waar mogelijk. Hier moet de code het werken met mensen in een mindere rechtspositie verduidelijken.</li> <li>• Als bureau Jeugdzorg de aanmelder is dan heb je daar al regelmatig contact mee, en dan geef je de benodigde info terug. Dat wordt bij de intake duidelijk gemaakt aan de cliënt. Soms beroept de politie zich erop dat zij info niet wil geven. In ons geval heeft de cliënt geen vrije keuze, het is een methodiek die in het plan staat waaronder ook de cliënt een handtekening heeft gezet. Wel blijf je altijd transparant naar de cliënt toe over hetgeen je doet.</li> <li>• Er staat in de code duidelijk dat je de geheimhoudingsplicht soms moet loslaten. Maar misschien moeten we het voor de jeugdzorg duidelijker formuleren.</li> <li>• Vanuit het project wordt gezegd dat wanneer je een professionele relatie met de cliënt hebt je <i>meldrecht</i> hebt en geen wettelijke plicht. Als je je beroepsgeheim doorbreekt word je door het recht gelegitimeerd. Wel heb je de <i>plicht</i> om e.e.a. zorgvuldig af te wegen, anders blijf je in gebreke.</li> <li>• De projectleider wijst op de ‘vijf essentiële vragen bij de afweging om ondanks het beroepsgeheim en zonder toestemming van de cliënt toch met derden te spreken’ (zie bijlage): Zou het nuttig zijn deze vragen op een of andere manier in de code op te nemen? De reactie hierop is dat hoe meer je verscherpt, je altijd weer ergens net naast zit. Je kunt het beter breder schrijven, dan heb je een kapstok. Vragen kunnen dan toegevoegd worden als bijlage als hulpmiddel.</li> <li>• De projectleider geeft aan dat het aangeven van de grenzen ook bij de professie hoort. Is vertrouwelijkheid het belangrijkste? Ethici geven aan dat vertrouwelijkheid meer is dan het geheim te blijven delen. Het gaat ook om het vertrouwen dat je andere (vaak meer primaire) waarden, zoals het tot recht doen komen van de persoon, respecteert. En vanuit andere waarden en in het belang van de toekomst kan het mogelijk beter zijn dat je het geheim aan anderen mee moet delen. De groep beaamt dat dit misschien ook meer vertrouwen geeft, want uiteindelijk ben je juist daarmee geholpen. Men vindt het beter het woord vertrouwenspersoon niet te</li> </ul>
---	--	--

<p>hiërarchie van waarden moet professioneel worden omgegaan met 'geheimhouding'. Indien de functie (gedwongen hulpverlening) of de situatie (samenwerking of geweld) er naar is, moeten zorgvuldigheid (zoals collegiaal overleg) en openheid centraal staan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De code geeft al met al te weinig richting als het gaat om geheimhouding. Het is goed te komen tot een duidelijker kader, waarin een afweging dient te worden gemaakt als geen toestemming kan worden gevraagd of niet wordt verkregen. Hoe duidelijker het kader waarin de afweging moet worden gemaakt, hoe toetsbaarder het handelen wordt. Als het handelen tuchtrechtelijk kan worden getoetst, moet de maatschappelijk werkende ook weten welk handelen en welke afwegingen van hem verwacht worden. Ook voor het tuchtcollege is dit noodzakelijk. Het gaat niet om concrete feiten of beoordelingen vanzelfsprekend maar om een toetsingskader. Dat kader is goed te omschrijven.</li> </ul>	<p>noemen, dat heeft een andere betekenis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vraag: is de groep voorstander van verwijzen naar de meldcode? De reactie is: nee, nu is meldcode actueel, dat kan over 10 jaar weer anders zijn. Daarnaast kunnen ook belangen tegenstrijdig zijn, dan is van belang wie uiteindelijk je cliënt is. De meldcode is een stappenplan, een protocol. Overigens heeft een instelling in Rotterdam het niet onderschreven. De reden is dat men het beroep zuiver wil houden. Ook de code zegt iets over het beroep. Als de meldcode niet goed functioneert kun je dat evt. vanuit hoofde van je beroep ter discussie stellen. Dat kan niet als je ernaar verwijst in de beroepscode. Projectleider zegt dat er onder deskundigen voor- en tegenstanders om die meldcode expliciet op te nemen. De tegenstanders zeggen dat de code geen protocollen over de 'hoe-vraag' op moet nemen. Voorstanders zeggen dat dit te principiële is om niet te noemen.</li> <li><u>Artikel 10</u> geeft het wel heel kort aan dat je toestemming nodig hebt om met derden uit te wisselen. In de praktijk gaat het ook juist om kleine dingen, zoals iemand een uitdraai van een rapport geven of via mailverkeer iets met naam/toenaam benoemen; dan gaat het daarbij onbewust over de privacy van de cliënt. Informatie wordt soms makkelijk gedeeld.</li> <li><u>Artikel 18</u> - als partner van de cliënt toch iets wil weten over zijn/haar partner hoe ga je daar dan mee om. Als het een doel dient, wil je soms toch stukjes laten zien, al mag dat eigenlijk niet. Soms kom je dan in de verleiding het doel boven de regels te stellen (geruststelling, inzicht).</li> <li>Preventief outreachend werken kan als het tot doel heeft beter functioneren van mensen in hun omgeving te bewerkstelligen. Eventueel kun je achteraf openheid betrachten. Je kunt verder transparant zijn met een gesloten registratiesysteem door bij een niet succesvolle interventiepoging geen naam te registreren.</li> <li>Het zou mooi zijn om een nieuw onderdeel, namelijk samenwerken met ketenpartners etc. toe te voegen aan de code. Het gaat niet alleen om de eigen organisatie. Wat explicieter aangeven hoe je je profileert in de keten. Met name hoe en wanneer je spreekt over cliënten.<sup>2</sup></li> <li>Je krijgt te maken met maatschappelijke ontwikkelingen zoals bijv. internet, dat een steeds meer voorkomend medium is. Hoe ga je om met info die patiënten via Hyves, e.d. uitwisselen? Projectleider geeft aan dat dat weinig verschil maakt met hetgeen patiënten via wandelgangen uitwisselen. Wij maken geen code voor wat patiënten wel of niet mogen zeggen.</li> </ul>
--	---	--

<sup>2</sup> In de diverse besprekingen werd hierbij steeds verwezen naar: *Samenwerking en beroepsgeheim. Juridische mogelijkheden voor het uitwisselen van gegevens bij de aanpak van huiselijk geweld*. Paul Baeten en Lydia Janssen. 2007. Daarnaast zal de NVMW binnenkort een document uiteven waarmee je weet wat juridisch gezien wel en niet kan.

### **Conclusies en aanbevelingen over vertrouwelijkheid en beroepsgeheim:**

1. Vertrouwelijkheid en betrouwbaarheid worden niet als uitwisselbare begrippen gezien. Betrouwbaar zijn ziet men vooral als open en duidelijk zijn over wat je doet en waar je voor staat.
2. 100% vertrouwelijkheid bij dit beroep is niet reëel en zelfs niet professioneel. Privacy wordt soms te ver doorgetrokken, dit leidt tot misbruik van de code: onder verwijzing naar de hiërarchie van waarden moet professioneel worden omgegaan met 'geheimhouding'. Indien de functie (gedwongen hulpverlening) of de situatie (samenwerking of geweld) er naar is, moeten zorgvuldigheid (zoals collegiaal overleg), het tot recht komen (art. 1) en openheid centraal staan.
3. Artikel 10 (toestemming cliënt) mag meer gewicht krijgen dan hij nu door de korte redactie lijkt te krijgen.
4. In artikel 11 behoeft het begrip 'levensbelangen' minimaal een betere toelichting. Hier moet m.n. het zorgvuldig professioneel handelen worden benadrukt. Maar ook de positie van het kind. Gewezen wordt o.a. op de risicotaxatie in de jeugdzorg (dit punt wordt uitgewerkt in een aparte appendix over de jeugdzorg)
5. In principe is alles wat in de professionele relatie tegen je gezegd wordt in vertrouwen. 'Tenzij'. Als dat 'tenzij' tenminste zwaar genoeg van waarde of belang is (art. 11) of daarvoor vooraf spelregels zijn opgesteld en bekend zijn bij betrokkenen (bijv. in gedwongen hulpverlening). In dat geval gaat het ook om betrouwbaarheid. In de meeste gevallen zal dat 'tenzij' niet gelden voor het samenwerken met ketenpartners op zich, want dat is geen zware waarde. Dat is anders in geval van een instellingsgeheimhouding of overmacht (bij bijv. geweld of ander gevaar).
6. De meningen over het opnemen van de meldcode kindermishandeling in de code zijn verdeeld. M.n. juristen zijn voor. Een aantal vakdeskundigen en de meeste maatschappelijk werkers zijn tegen, omdat een meldcode a. veranderbaar is, b. (nog) niet overal wordt aanvaard en c. een protocol is die over het 'hoe' gaat en het 'hoe' hoort niet in de code. Wel vindt iedereen dat meer uitleg hier nodig is; bijv. dat het onder je professionaliteit hoort om bij te houden wat hier in de praktijk speelt. In de toelichting verwijzen naar meldcodes is wel prima.
7. Juristen pleiten voor het meer duiden van de richting als het gaat om het omgaan met geheimhouding. Hierbij wordt o.a. bedoeld op de '*Vijf essentiële vragen bij de afweging om ondanks het beroepsgeheim en zonder toestemming van de cliënt toch met derden te spreken*' uit het boekje *Samenwerking en beroepsgeheim* (zie ook bijlage). Voor maatschappelijk werkers en een aantal vakdeskundigen gaat dit teveel in de richting van het 'hoe'. Professionals hebben wel behoefte aan meer voorlichting over dat 'hoe', maar dat behoort niet in de code zelf te staan.
8. Het woord vertrouwenspersoon (13) lijkt niet op zijn plaats. Het is beter de nadruk op het opbouwen van een vertrouwensrelatie te leggen. Toch lijkt het begrip 'vertrouwenspersoon' in dit werk algemeen aanvaard en staat het ook prominent in artikel 12 genoemd.
9. In de toelichting van artikel 13 behoeft de eigen verantwoordelijkheid van de werker uitleg; dit is teveel ethisch en te weinig juridisch, vinden m.n. juristen; onder verwijzing naar wetgeving: de eigen verantwoordelijkheid moet hier worden ingeperkt.
10. In artikel 14 behoeft de aanduiding 'buiten de professionele relatie' meer toelichting; is dat echt alles buiten de directe relatie tussen hulpverlener en cliënt of worden collega's die functioneel zijn betrokken wel als binnen die relatie beoordeeld?
11. In artikel 17 wordt duidelijk dat er het nodige is veranderd sinds de laatste code: door de toegenomen automatisering kan soms iedereen binnen organisaties in het geautomatiseerd cliëntstelsel kijken. Daarmee lijkt het betreffend art. 17 voor de maatschappelijk werker eigenlijk niet uitvoerbaar, want hoe kan de werker er voor zorgen dat mensen die niet functioneel betrokken zijn bij de hulp niet in het dossier kijken? De zorg die de maatschappelijk werker hier heeft is er een van gedeelde zorg met collega's; samen kunnen ze er voor zorgen dat in het instellingsprivacyreglement komt te staan dat inzage door niet functioneel betrokkenen niet is toegestaan, c.q. getracht wordt d.m.v. wachtwoorden o.i.d. wordt voorkomen.
12. Artikel 18 vraagt om een aanscherping, omdat in de praktijk blijkt dat de tekst tot misverstanden kan leiden (partner cliënt die inzage krijgt). Aan de andere kant is de code in de artikelen 9, 10 en 11 voldoende duidelijk: zonder toestemming van de cliënt mag dit niet; meer uitleg over de code kan dergelijke misverstanden voorkomen.
13. De diverse artikelen rond de verhouding tot de cliënt worden weinig herkend in de gedwongen hulpverlening en de jeugdzorg. T.a.v. keuzevrijheid moet de code worden verduidelijkt voor werkers die werken met mensen in een mindere rechtspositie.
14. In de artikelen 20 t/m 23 (samenwerking) wordt expliciete toestemming van de cliënt gemist. In de toelichting kan worden verwezen naar art. 10. Zie ook conclusie 3 hierboven.

15. In geval van een instellingsgeheimhouding en het delen van informatie over cliënten met andere hulpverleners in multidisciplinaire teams die functioneel betrokken zijn bij de hulpverlening, dient a. sprake te zijn van duidelijke voorlichting aan de cliënten dat deze uitwisseling plaatsvindt en b. behoort het tot de beroepsverantwoordelijkheid van de maatschappelijk werker om slechts die informatie te delen met collega's die relevant is voor de gemeenschappelijke behandeling. In geval de informatie strijdig zou kunnen zijn met het behandeldoel van de maatschappelijk werker – m.n. het tot recht komen van de cliënt - kan de maatschappelijk werker de professionele afweging maken om e.e.a. niet te delen.

#### **Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:**

1. Artikel 10 (toestemming cliënt): gewicht van dit artikel scherper aanzetten.
2. Artikel 11 (handelen buiten medeweten): verduidelijk het begrip 'levensbelangen' met name in relatie tot zorgvuldig professioneel handelen en de positie van het kind.
3. Artikel 11: in de toelichting kan worden gewezen op het wettelijk meldrecht en in het vak gehanteerde meldcodes, stappenplannen of vragenlijsten. Verder kan hier op bijzondere situaties als in de jeugdzorg worden gewezen.
4. Artikel 12 en 13 (vertrouwelijkheid): vertrouwenspersoon toelichten en duidelijker aangeven dat de maatschappelijk werker de positie van vertrouwenspersoon moet verwerven door expliciet te werken aan een vertrouwensrelatie.
5. Artikel 13: in de toelichting 'eigen beroepsverantwoordelijkheid' vervangen door 'zorgvuldig handelen' mede in achtneming van wetgeving.
6. Artikel 14: een alternatief voor verduidelijking van 'buiten de professionele relatie' is het schrappen van dit artikel. Omdat het in feite niets toevoegt aan artikel 12 en slechts tot misverstanden leidt.
7. Hoofdstuk 'Verhouding tot de cliënt': geef aandacht aan de consequenties van de gedwongen hulpverlening voor de aard van de professionele relatie.
8. Artikel 17: over *vertrouwelijke gegevens die niet toegankelijk zijn voor een ieder die niet functioneel betrokken is bij de professionele relatie met de cliënt*: Het is goed om hier duidelijk te maken dat dit een gedeelde zorg is met collega's, zodat in het instellingsprivacyreglement komt te staan dat inzage door niet functioneel betrokkenen niet is toegestaan, c.q. getracht wordt dit d.m.v. wachtwoorden o.i.d. te voorkomen.
9. In de artikelen over *Samenwerking*, 20 – 23: wijzen op artikel 10. Tevens hier verduidelijken dat de maatschappelijk werker er op toe ziet dat in geval van een instellingsgeheimhouding er voldoende duidelijkheid aan cliënten wordt geboden over het uitwisselen van gegevens tussen functioneel bij de hulpverlening betrokken hulpverleners. Daarnaast maakt de maatschappelijk werker een eigen professionele afweging over welke informatie daarbij wordt gedeeld.
10. Artikel 21 is moeilijk leesbaar en kan beter aan artikel 20 worden gehangen. Dat maakt de intenties van beide huidige artikelen krachtiger.

## 8. De professional als werknemer / verhouding tot de organisatie

### Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen

- Over de kwestie of 'niemands knecht' uit het *Beroepsprofiel*<sup>3</sup> ook in de code moet zijn de meningen verdeeld. *Tegenstanders* zeggen dat je in loondienst *altijd* iemands knecht bent. Het gaat meer om professionele ruimte en de mogelijkheid om te kunnen reflecteren. Werknemerschap brengt ook verplichtingen met zich mee. Tenzij die contrair zijn aan het handelen volgens je beroep. Het is vooral belangrijk dat er ook aandacht is voor de randvoorwaarden om een professionele uitoefening van het beroep mogelijk te maken. *Voorstanders* menen dat het benadrukken van het belang van een professionele beroepsuitoefening, inclusief het kunnen werken volgens de code, binnen instellingen expliciet gesteld moet worden. Het is een (kwaliteits-)kenmerk van een professie als de professional zijn professionele waarden en normen binnen de opdrachten van de werkgever bewaakt en conform daar aan kan werken. Toch wordt ook gezegd dat we maatschappelijk werkers meer moeten opvoeden met het idee dat ze opereren in een divers krachtenveld.
- Als je factoren als verzakelijking, prestatiedruk, enzovoort ergens een

### Deskundigen: juristen

- 'Wiens brood men eet' klinkt vrij negatief, terwijl het maatschappelijk werk steeds meer taken binnen de hulpverlening uitoefent op indicatie. Als het maatschappelijk werk goed weet hoe indicaties opgesteld worden, kan het een vinger in de pap hebben over wat het speelveld kan zijn.
- De maatschappelijk werker heeft een code en daar mag hij op vertrouwen. Als de werkgever vraagt om andere dingen te doen, kun je je daarop beroepen en zeggen dat je het niet doet. Of je zegt dat je dan niet kunt handelen als professional, en hij je daarop ook niet mag aanspreken. Dat dien je dan ook tegen de cliënt zeggen, dat je niet werkt als professional. (Daarom kan de beroepsvereniging niet sterk genoeg zijn. Die moet de pr meer zoeken en de kernwaarden helderder maken. Je moet de dilemma's van het maatschappelijk werk verkopen).
- Ik vraag me af of

### Deskundigen: maatschappelijk werkers

- Artikel 25 (voor verbinding aan organisatie eerst kijken of functie in overeenstemming met beroep is) is te moeilijk. Op deze manier is het erg complex geformuleerd.
- In de relatie tot de organisatie hebben verschuivingen plaatsgevonden waardoor de identiteit dreigt te vervagen. We moeten onze professionele ruimte blijven claimen en hier sterker voor staan. In het verleden heeft dit heeft al geleid tot de ontwikkeling van het professioneel statuut, maar helaas wordt dat door bijna niemand gebruikt.
- Kun je door ethisch bewuster te handelen meer tegengas geven bij bureaucratische procedures die tegen de code ingaan? De groep bevestigt dat (protocollen inderdaad verantwoordelijkheden wegnemen; dus bij wijze van spreken kan iedereen doodgaan als je maar volgens het handboek handelt. heb je het goed gedaan. Je kunt dan werken zonder erover na te denken wat je er nu zelf van vindt. Het weerbarstige daarbij is dat we verwachten dat werkers zelfstandig/sturend zijn, maar zich tegelijkertijd ook houden aan en werken volgens allerlei voorschriften/ wetten/codes. Het zou goed zijn om werkers hierop aan te spreken, ze bewust te maken van dilemma's. Zorgvuldigheid in ethisch handelen is dan een extra kleur in de schijf om te kijken hoe je handelt. Het zou ook in de casuïstiekbesprekingen ter sprake moeten komen. Dat maakt je krachtiger, je hebt je besluit goed afgewogen, en kunt dat ook onderbouwen. En je hebt het goed gedocumenteerd, dan heb je een goede basis, ook voor evt. de rechter.
- De groep geeft aan de artikelen 25 en 26 eerder te willen aanscherpen, dan te laten vieren. Het zijn ook de waarden die je zelf hebt, dus als je die loslaat dan ga je tegen jezelf in. Het moet ook niet te gedetailleerd worden, dan is het snel niet meer van de tijd. Maar je moet zelf wel voor je beroep staan, je mond open doen en ervoor staan dat we goed werk leveren.
- Als je dit in de code scherper gaat stellen, maak je de groep van maatschappelijk werkers die hier mee kunnen werken kleiner. Je kunt vanuit code ook in bijlagen expliciete toelichtingen schrijven voor specifieke doelgroepen, zoals het bmw of smw.
- Een cliënt komt niet op afspraak; dan mag je van sommige werkgevers niet verder met de cliënt. Voor een mw is dat juist een reden om na te gaan wat er achter de afzegging zit of iemand aan te leren zich aan afspraken te houden. Op die manier is de mw dus *juist* 'niemands knecht'. Dit wordt discretionaire ruimte genoemd, die nadrukkelijker ook in het mw. zou moeten gelden. Je zou die discretionaire of professionele ruimte ook explicieter mogen benoemen in de code.

<sup>3</sup> Het **Beroepsprofiel**: 'De maatschappelijk werker is geen uitvoerder van wat overheden, opdrachtnemer of managers op zijn bordje leggen. Het is geen kwestie van 'wiens brood men eet, diens woord men spreekt.' De maatschappelijk werker is niemands knecht' (pag. 15).

<p>plaats wilt geven in de code, doe dat dan op een manier die de logica van de code trouw blijft. Dat betekent dat wat je over die externe factoren schrijft altijd in termen doet ten opzichte waarvan maatschappelijk werkers moeten handelen op een moreel juiste manier, of waar tegenover ze zich moeten verhouden op een moreel juiste manier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De factor ‘<i>professionele autonomie</i>’ komt nergens voor in de code. De nadruk op de relatie tussen professional en organisatie verwijst naar een dieper liggend probleem omtrent professionele autonomie. Je kunt heel veel afvangen als je daarover iets opneemt in de preambule. Dus bijvoorbeeld iets meer vertellen over het doelideaal van je professie en dat dit in relatie staat tot <i>professionele autonomie</i>. Namelijk in die zin dat het voor maatschappelijk werkers niet goed mogelijk is hun doelideaal te realiseren als ze daartoe niet de professionele autonomie krijgen.</li> <li>• Het is belangrijk dat er aandacht komt voor professionele autonomie en professionele zorgvuldigheid, dat professionals zich niet te makkelijk voor het karretje van de betalende overheid laten spannen, maar een eigen positie in het debat claimen, professionele ruimte eisen in hun organisaties om zorgvuldig handelen te waarborgen, juist nu ‘achter de voordeur’ zo massief omarmd wordt. De code functioneert tegelijk als buffer tegen ‘perverse effecten’ van marktwerking en ‘disfunctionele bureaucratie’; <i>zorgvuldigheid</i> moet een leidend motief blijven voor maatschappelijk werkers.</li> </ul>	<p>maatschappelijk werkers zich voldoende rekenschap geven van een toetsing van de functie- en taakomschrijving waarvoor ze zijn aangenomen en of ze voldoende kunnen onderbouwen in welk geval deze wel of niet in overeenstemming is met het beroepsprofiel, zodat ze ook echt een beroep op de Code kunnen doen. De vereniging heeft hierin een taak om beroepspersonen daar meer bewust van te maken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We krijgen subsidies; de vraag is of die zijn bedoeld om burgers in een normatief stramien te krijgen, of om te zorgen voor ieders eigen kleine geluk. Waarbij we ons richten op de ontwikkeling en ontplooiing van de cliënt. Hierbij stelt de samenleving de grenzen, niet het maatschappelijk werk. Maar de centrale waarde is niet het tot zijn recht komen van die samenleving.</li> <li>• Met het professioneel statuut zou je binnen organisaties meer waarborgen voor de professionele beroepsuitoefening volgens de centrale waarde kunnen creëren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja, de code kan hier meer ondersteunen. De grenzen over wat je wel en niet doet vervagen. Als de gemeente vraagt om een rapport, kun je wel cijfers aangeven, maar geen inhoudelijke zaken. Het is mogelijk dat de subsidiegever straks eist dat je dat wel doet. Daar moet je dan niet in meegaan en hopen dat jouw instelling je daarin steunt.</li> <li>• “<i>Een maatschappelijk werker is niemands knecht</i>’ (uit het Beroepsprofiel) staat onder druk, maar we moeten het wel handhaven. We moeten het zoeken in bewustwording. Het is de waarde van de tekst naar buiten toe, die moet je uitdragen. Vanuit de groep komt de reactie dat de diverse belangrijke beroepswaarden explicieter in de code mogen.</li> <li>• Als je maatschappelijk werker bent dien je je volgens de rechter aan de code te houden. Dus een werkgever kan dat niet zomaar overboord gooien. Je valt jezelf af als je de code niet erkent. Als de werkgever niet wil, moet hij een ander in dienst nemen.</li> <li>• Je zou zelf bij de sollicitatie kunnen zeggen dat je volgens de code werkt.</li> <li>• De groep (ggz) geeft aan dat je je wel eens afvraagt af of werkgevers de code kennen. Sommigen betalen wel de registratie dus daarmee erkennen ze impliciet de code. De vraag is alleen in hoeverre je wordt gesteund door de organisatie als er een klacht komt. De projectleider geeft aan dat het verstandig is om te verifiëren of de werkgever de code respecteert. Als je als professional verantwoording moet afleggen, dan verwijst de rechter naar de eigen beroepscode. Als er binnen een organisatie een professioneel statuut is dat niet verwijst naar de code is die niet volmaakt. Je kunt als professional maatschappelijk werk niet met de code van de psycholoog werken, want dat is niet jouw code.</li> <li>• Er is een spanning tussen kwaliteit en kwantiteit. Er mag geen wachlijst ontstaan, dus moet je sneller door dossiers heen. Dan vragen ze dus eigenlijk of je je beroep minder goed doet omwille van de productie. Wat je dan ziet gebeuren is dat mensen het niet meer trekken en stoppen. Of je bepaalt zelf dat je kiest voor kwaliteit en haalt de productie niet. Het zou wel fijn zijn als de code daarin iets biedt, dan kun je je erop beroepen.</li> <li>• Als de werkgever besluit om te gaan werken in kantoortuinen, dan heeft dat consequenties voor wie wat kan horen. Dan verwacht je van je collega dat die respect heeft. Als je daar ook met cliënten moet spreken dan ga je er tegenin in verband met de privacy. In de code kan er staan dat je zorgvuldige hulp conform de beroepsstandaarden verleent. Dat is het uitgangspunt in de relatie met de werkgever. Elke aantasting daarop moet je aan de orde stellen. Daarmee legitimeer je je deskundigheid en houd je je beroep sterk.</li> <li>• Artikel 25 / 26: Als maatschappelijk werker word je (hier in het SMW) voortdurend uitgenodigd om andere dingen te doen dan eigenlijk hoort bij de verantwoordelijkheden van het beroep. Bijv. spijbelende kinderen van huis halen, dat is in principe niet je taak. Dus als die vraag zich voordoet dien daarover in gesprek te gaan. Volgens de code is de ouder/leerling je cliënt, maar de school vraagt om een dienst. Als maatschappelijk werker heb je tegelijk wel een signalerende/onderzoekende taak. Als je door mee te gaan naar spijbelende kinderen tegelijk outreachend maatschappelijk werk gaat doen, ben je preventief aan het werk. Hier ligt het dilemma, wie is je cliënt? De ouder, de school, het kind? Bij outreachend werk zoek je mensen op, omdat de maatschappij een beroep op je doet.</li> <li>• Je doet in principe wat er van je wordt verwacht, maar als je iets doet wat geen maatschappelijk werk is, dan moet je dit duidelijk aangeven aan de cliënt en werkgever. Het</li> </ul>
--	--	--

		<p>is belangrijk om duidelijkheid voorop te stellen.  De groep denkt dat we inderdaad bij maatschappelijk werk moeten vermelden voor welke kwaliteit je staat en dat je daaraan gehouden bent. Het is van belang te weten wat je met een maatschappelijk werker in huis haalt en wat dat betekent. Als instellingen verplicht zijn de code erin te zetten, is duidelijk wat je inkoop. En dan kun je nee kunnen zeggen op basis van je code en aangeven dat iets niet in de rol van de maatschappelijk werker valt. Dan moet je als beroepsvereniging wel de mensen daarin ook ondersteunen.</p>
--	--	--

### Conclusies en aanbevelingen over de professional als werknemer:

1. *Wiens brood men eet, diens woord men spreekt?* In loondienst ben je *altijd* iemands knecht; het gaat meer om de professionele ruimte. Anderen benadrukken dat het een (kwaliteits-)kenmerk van een professie is als de professional zijn professionele waarden en normen binnen de opdrachten van de werkgever bewaakt en conform daar aan kan werken.
2. Concreet wordt het pleidooi voor de professionele autonomie door het voorbeeld van de werkgever die als regel stelt dat na een afzegging van een afspraak door een cliënt het contact moet worden afgesloten. Vanuit de discretionaire ruimte of professionele autonomie wordt de maatschappelijk werker geacht zorgvuldig te handelen; dus te checken waar die afzegging werkelijk voor staat.
3. Ook bij maatschappelijk werk dat wordt gefinancierd door de overheid blijft het gaan om het tot recht komen van de cliënten en niet van de samenleving: juist nu 'achter de voordeur' zo massief omarmd wordt, moet professionele autonomie worden benadrukt. Daarmee functioneert de code tegelijk als buffer tegen 'perverse effecten' van marktwerking en 'disfunctionele bureaucratie'; *zorgvuldigheid* moet een leidend motief blijven voor maatschappelijk werkers.
4. Gesuggereerd wordt professionele autonomie op te nemen in de preambule. Dus bijvoorbeeld iets meer vertellen over het doelideaal van je professie: het is voor maatschappelijk werkers niet goed mogelijk hun doelideaal te realiseren als ze daartoe niet de professionele autonomie krijgen. Toch wordt ook gezegd dat we maatschappelijk werkers meer moeten opvoeden met het idee dat ze opereren in een divers krachtenveld en binnen de grenzen die de samenleving stelt.
5. Als de werkgever vraagt om dingen te doen die indruisen tegen je vak, kun je daarover de werkgever aanspreken. Als je het dan toch doet, moeten werkgever en cliënt weten dat het dan niet gaat om maatschappelijk werk. Hier kan meer voorlichting door de beroepsvereniging plaatsvinden: 'Je moet de dilemma's van het maatschappelijk werk verkopen'. Maar geef ook het belang van de eigen verantwoordelijkheid van de professional aan: die moet zelf aangeven waar de grenzen t.a.v. het zorgvuldig handelen liggen.
6. De pleidooien om artikelen 25 en 26 aan te scherpen worden belangrijker geacht dan het risico dat werkgevers om die reden de code zouden afwijzen. De waarden van het beroep moeten niet bij voorbaat te grabbel worden gegooid. De twee artikelen 25 en 26 kunnen worden samengevoegd, omdat het specifiek benadrukken van het 'vergewissen bij de aanvaarding van de functie' (zie art. 25; wat weet je dan feitelijk), als weinig realistisch wordt gezien.
7. Maatschappelijk werkers geven ook aan dat bewuster ethisch handelen het aan de kaak stellen van bureaucratische procedures die in gaan tegen zorgvuldig handelen vergemakkelijken: Het zou goed zijn om werkers hierop aan te spreken, ze bewust te maken van dilemma's. Zorgvuldigheid in ethisch handelen is dan een extra kleur in de schijf om te kijken hoe je handelt.

### Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:

1. Maak in de code (preambule en een combinatie van de artikelen 25 en 26) duidelijk dat de maatschappelijk werker professionele autonomie nodig heeft om – in het belang van de cliënt – de opdrachten van de werkgever te toetsen op zorgvuldig handelen conform de code. Wijs daarbij nadrukkelijk op de eigen verantwoordelijkheid van de maatschappelijk werker om de functie en taken te toetsen aan de beroepsstandaarden (Code en Beroepsprofiel).



## 9. Signaleringsfunctie

<i>Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen</i>	<i>Deskundigen: juristen</i>	<i>Deskundigen: maatschappelijk werkers</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• expliciteer de signaleringsfunctie van het werk</li> <li>• benoem de verhouding tot de samenleving explicieter</li> <li>• een maatschappelijk werker heeft de plicht zich uit spreken over zaken die zijn beroep en de waarden die daarbij horen raken. Dat hoort bij signalering. We hebben mondiger professionals nodig!</li> <li>• Maak een hoofdstuk 'maatschappij' in de code, hierin kun je kwijt dat de professie met zijn dienstverlening het <i>algemeen belang</i> dient en er naar streeft externe factoren die de beroepspraktijk belemmeren om dit algemeen belang te dienen te weerstaan. Op die manier creëer je binnen de code een plaats om bijvoorbeeld kritisch te zijn overmatige bureaucratiesering of commercialisering en blijf je trouw aan de logica van je code.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De code moet gebruikt worden om een helder en eenduidig standpunt in te nemen wat je ook uitdraagt. Dat moet de beroepsorganisatie doen. Bijvoorbeeld of we mee willen gaan in de ontwikkeling van het EKD. Hier moet je de code serieuzer nemen, niet te snel instemmen, dan gooi je de rechten van je cliënt overboord.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als maatschappelijk werker hebben wij ook een signaleringsfunctie, en dan moet je actie nemen, dat is ook jouw verantwoordelijkheid naar je organisatie. Het is onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Je moet je wel kunnen verantwoorden voor wat je wel/niet doet. Ook als de relatie met de cliënt wel beschadigd kan raken, moet je toch iets doen en het in je team overleggen. De dingen gezamenlijk overwegen en ook de consequenties samen dragen. Het team staat achter je, als je twijfelt dan voel je je wel gesteund.</li> </ul>

### Conclusies en aanbevelingen over de signaleringsfunctie:

1. Met de hartenkreet 'We hebben mondiger professionals nodig!' benoemt een vakdeskundige de noodzaak dat maatschappelijk werkers de plicht hebben zich uit te spreken over zaken die hun beroep en de waarden die daarbij horen raken. Of zoals een ander zegt: 'expliciteer in de code de signaleringsfunctie van het werk' En een maatschappelijk werker: 'Het is onze maatschappelijke verantwoordelijkheid', waarbij wel wordt gewaarschuwd dat je je wel (collegiaal) moet verantwoorden voor wat je wel/niet doet.

### Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:

1. Maak een nieuw kort hoofdstuk 'Relatie maatschappelijk werker en samenleving'. Hierin wordt de signaleringsfunctie geëxpliciteerd, zowel binnen als buiten de organisatie. Want het signaleren van alle zaken die een zorgvuldig handelen gericht op de kernwaarden van de maatschappelijk werker raken, hebben een maatschappelijke functie en dienen zowel het algemeen belang als elke potentiële cliënt.

## 10. Overige opmerkingen en suggesties

Deskundigen: ethici en beroepsdeskundigen

Deskundigen: maatschappelijk werkers

- Aandacht voor evidence based werken en andere wetenschappelijke aspecten van methodiek horen niet in de code thuis.
- De meeste deskundigen geven aan voorstander te zijn van een digitale (pdf)versie, die op de website van de NVMW open en makkelijk beschikbaar komt. Met daar aan toegevoegd mogelijk per functie aparte toelichtingen.

- Dossier*
- Er staan wel dingen in de code over het dossier, maar niet wat het dossier is.
  - Er kan meer gezegd worden over het belang van het dossier en dossiervorming.
  - De positie van het dossier is onduidelijk. Het dossier is een leidraad voor het proces, dus ook deskundigheidsbevorderend. Dat kan ook in de code .  
Het (inzage)dossier is beschikbaar, maar jouw persoonlijke aantekeningen niet. Dat moet duidelijker: wat is inzichtelijk en wat niet? (Hierover moet ook iets in het privacy reglement van de organisatie staan).
  - Opgemerkt wordt dat er bij dossiervorming problemen kunnen ontstaan als er niet voldoende gerapporteerd wordt. Want dan kun je ook niet voldoende uit de code halen.
  - Over de positie van mantelzorger en het dossier: Gesteld wordt dat je alleen in het dossier zet wat nodig is om goede zorg te kunnen geven. Je schrijft dat op waarvan men op de hoogte moet zijn, je geeft inzicht in feiten maar geen inhoudelijke uitleg betreffende de mantelzorger. Dat vermeld je in het eigen schaduw dossier. Verder moet je ook aangeven dat je rapporteert en toestemming vragen om zaken in het dossier te vermelden of informatie met anderen te delen.
- Overig*
- Hoort mantelzorger bij cliëntensysteem? Hij is geen cliënt. Hij kan wel moeite hebben ergens mee om te gaan, dan hoort hij bij cliëntensysteem. Alleen als het gaat om direct belang van cliënt. Op de vraag wat de code hierin kan betekenen wordt verwezen naar de code van het NIP. Die zou daarin wel gedetailleerder zijn. Maar, wordt gezegd, eigenlijk hoeven deze zaken niet zo specifiek te worden aangegeven, alleen ten aanzien van het systeem moet e.e.a. verduidelijkt worden.
  - Er bestaan vragen over de interpretatie van het artikel "tot zijn recht komen" ([artikel 1](#)); hierbij kun je ook vanuit je eigen waarden en normen of zelfs belangen kunnen denken. Dan zou er een verwijzing moeten zijn naar informatie waarmee je je kunt voeden. Misschien per werksoort. Bijv. een soort werkinstructie gebaseerd op praktijkgevallen.
  - Vraag over [artikel 2](#), toelichting: verwijzen die 4 componenten naar de huidige 6 kerntaken in het Beroepsprofiel? Het feit dat hier wordt verwezen is een omissie. De code moet niet zo concreet verwijzen maar zelf duidelijk genoeg zijn.
  - Er wordt voor gepleit om er bij de opleidingen op aan te dringen bij de diplomering een eed op de code te laten afleggen. Het zou mooi zijn als de NVMW hierover met opleidingen tot een afspraak kan komen.
  - De NVMW meldt dat de nieuwe code als tekst op de website komt, zodat hij leesbaar is voor iedereen.
  - [Artikel 6](#) – misbruik privé doeleinden -: in de code staat dat je geen geschenk mag aanpakken, maar in sommige culturen is het een manier om bijv. met eten iets te zeggen, en eigenlijk mag/kun je niet weigeren. Dat is een 'witte' gedachte. Hier zou beter iets kunnen staan dat het mag als je kan verantwoorden dat het geen verwachting schept of de professionele relatie kan schaden.
  - Vraag is of [artikel 6](#), explicieter gemaakt moet worden. Welk beeld hebben we bij materieel en immaterieel gewin? Projectleider geeft aan dat bij twijfel je dit altijd intern c.q. met een collega moet bespreken. Gekeken kan worden of dit duidelijker omschreven kan worden.
  - Ten aanzien van [artikel 7](#) – informatie geven aan de cliënt over werkwijze organisatie - wordt opgemerkt dat dit toch is uitbesteed aan de organisatie? Ben ik volgens dit artikel wel (mede-)verantwoordelijk als de cliënt niets weet? Projectleider beaamt dat dit artikel vooral lijkt geschreven voor sec-instellingen voor maatschappelijk werk. In het geval van grote multidisciplinaire organisaties, ligt de verantwoordelijkheid anders. Dat moeten we verduidelijken.
  - Moeten we in de code aandacht geven aan de bijzondere culturele achtergrond van cliënten? Hoe we hier mee omgaan heeft meer te maken

	<p>met methodiek. Ethisch hebben we hier geen problemen mee. Als je een botsing hebt kun je collega's consulteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het is met name in de jeugdzorg van belang dat wij er kritisch op zijn dat het werk <i>maatschappelijk werk</i> blijft.</li> <li>• Wie valt er onder de code? Is dat bijv. ook een MEE consultant? Projectleider geeft aan dat het erom gaat wat je doet, als je mw'er bent moet je de code hanteren. Als je met je <i>MW</i>-diploma aangesteld wordt, dan ben je mw. Als je voor rechter moet komen, dan gebruikt hij de code ook.</li> <li>• Het is goed het werken met de code meer in te bedden in de opleiding. Misschien is het een idee afstudeerders papers te laten schrijven? Verder kun je zaken ook relateren aan de praktijk via <i>Maatwerk</i> door middel van een rubriek waar mensen vragen kunnen stellen. We moeten nog verder nadenken over hoe we meer kunnen prikkelen. Een tip hierbij is dat de NJi veel handreikingen uitgeeft om dan bijvoorbeeld na 2 jaar een boekje met exemplarisch voorbeelden met ethische dilemma's te laten verschijnen.</li> <li>• Het stappenplan 'ethisch handelen' (zie bijlage) zou ook fijn zijn als bijlage bij de code.</li> <li>• TIP: maak een kaartje met de belangrijkste uitgangspunten van de code.</li> </ul>
--	---

### Conclusies en aanbevelingen over overige opmerkingen:

#### Dossier

1. Het dossier komt er nu in de code enigszins bekaaid vanaf. Het belang van het dossier voor het hulpverleningsproces en om van te leren (reflectie) staat er niet in en dat zou wel moeten.
2. Verder lijken er misverstanden te bestaan over het reguliere (inzage)dossier in relatie tot persoonlijke aantekeningen. Voor alle duidelijkheid: er is maar één dossier. De persoonlijke aantekeningen zijn niet relevant voor de openbaarheid naar wie dan ook. Persoonlijke aantekeningen zijn *persoonlijke* aantekeningen. Het in de code vermelden van het gegeven van persoonlijke aantekeningen als een soort 'schaduw dossier' zal de verwarring slechts doen toenemen.
3. Aanbevolen wordt duidelijk te maken dat er problemen kunnen ontstaan als er niet voldoende gerapporteerd wordt. Omdat in de code (art. 16.) staat dat de werker de voor de doelstelling van de professionele relatie relevante gegevens verzamelt is het zijn professionele verantwoordelijkheid dat ook te doen. C.q. van collega's of leidinggevenden om dat te bewaken.

#### Overig

4. Artikel 1: 'tot zijn recht komen' is niet voor iedereen duidelijk, omdat dit, zo wordt gezegd, vanuit eigen waarden en normen of zelfs belangen kan worden geïnterpreteerd. Dit is een misverstand dat mogelijk voort komt uit te weinig scholing en/of reflectie op het gebied van ethisch denken. Want het gaat in het hulpverleningsproces om het tot recht komen van de cliënt; tot recht komen in *zijn/haar* waarden en normenpatroon. Dat in het proces ook de waarden en normen van de hulpverlener een rol spelen, is een kwestie van deskundigheid en ervaring om die te herkennen en waarnodig bespreekbaar te maken. Gevraagd wordt om een meer toelichtende informatie, mogelijk een werkinstructie per werksoort. Dat is uitstekend en een goed voorstel voor de diverse functiegroepen, maar niet relevant voor de tekst van de code.
5. Artikel 2: hier wordt v.w.b. de deskundigheid verwezen naar het Beroepsprofiel, onder verwijzing naar een 'viertal componenten'. Die stonden in het oude Beroepsprofiel. De code moet niet zo concreet verwijzen maar zelf duidelijk genoeg zijn.
6. Aandacht in de code voor evidence based werken en andere wetenschappelijke aspecten van methodiek wordt niet geadviseerd.
7. Aandacht in de code voor cliënten met een bijzondere culturele achtergrond wordt niet geadviseerd.
8. Artikel 6 (geen materieel of immaterieel gewin): uit dit artikel en de toelichting blijkt dat je geen geschenk mag aanpakken, terwijl dit in sommige culturen een manier is om bijv. met eten iets te zeggen en eigenlijk niet kunt weigeren. Hier zou beter iets kunnen staan dat het mag als je kan verantwoorden dat het geen verwachting schept of de professionele relatie kan schaden. En dat hierover altijd collegiaal overleg dient plaats te vinden.
9. Artikel 7: het huidige artikel gaat uit van een individuele verantwoordelijkheid om informatie aan de cliënt te geven over de werkwijze van de organisatie. Dit kan

worden gewijzigd door aan te geven dat de maatschappelijk werker informeert of de cliënt de betreffende informatie heeft ontvangen.

10. Opleidingen wordt geadviseerd de code meer in te bedden in de opleiding. Het blad *Maatwerk* wordt geadviseerd meer aandacht te geven aan ethische dilemma's en het gebruik van de code daarbij.

**Uitwerking in concrete voorstellen voor de code:**

1. Maak in de code de functie van het dossier duidelijker; het dossier heeft een ruimere functie dan alleen het bijhouden van gegevens op zich: het is m.n. van belang voor het hulpverleningsproces en om van te leren.
2. Verwijzingen naar andere bronnen die mogelijk binnen de termijn van een volgende herziene uitgave van de code kunnen worden gewijzigd en die in de tekst niet worden verduidelijkt, moeten worden voorkomen.
3. Artikel 6: dit artikel aanvullen dat het hier met name gaat om het voorkomen van het scheppen van verwachtingen of anderszins de professionele relatie kan schaden. Hierover dient altijd collegiaal overleg plaats te vinden.
4. Artikel 7: dit artikel wekt de indruk dat gaat om een individuele verantwoordelijkheid, terwijl het m.n. in grotere organisaties om een instellingsverantwoordelijkheid gaat. Dit wijzigen in de zin dat de individuele professionele verantwoordelijkheid het zelf uitdelen van informatie betreft of het checken of de cliënt de informatie van de instelling heeft ontvangen.

Voor dit document werd gebruik gemaakt van de verslagen van alle besprekingen over de code.

Verslaglegging: Conny van Diersmann, projectsecretaris.  
Samenstelling van dit document: Jaap Buitink, projectleider.

06 08 09

## Bijlage 1.

### Evaluatieve opmerkingen uit de groepen maatschappelijk werkers over de bijeenkomsten over de code:

Concluderend zeggen de deelnemers dat het leuk is om zo aan het denken gezet te worden en men vond het erg leuk om te doen. Verder wil men binnen de eigen organisatie kijken hoe hiermee verder om te gaan, bijvoorbeeld bij de casuïstiek behandeling. Een aantal kenmerkende uitspraken:

- *'We zijn aan het denken gezet. De code leeft weer. Het was erg leuk om met iedereen open te discussiëren. Dit is zinvol en ten voordele van de eigen identiteit. Het was heel goed om hier te zijn en maakt duidelijk dat er nog veel mensen van bewust moeten worden gemaakt. We worden missionarissen.'*
- *'Een sessie als deze houdt je scherp. Hoewel je er van tevoren misschien tegenop zag, zware materie, was het juist heel leuk. De code moet op een leukere manier herschreven worden, het zijn nu te lange zinnen. En soms onduidelijk, bijv.: 'Beleid'? -> welk beleid?'*
- *'De code word je pas eigen als je het erover hebt. Schoolverlaters leven in de waan van alle dag, zoeken naar een baan, zijn vaak geen lid. Terwijl je er toch echt wel houvast aan hebt. Als je losgelaten bent moet je dan dus bewust kiezen voor vasthouden aan de vereniging en de code.'*
- *'Door deze bijeenkomst wordt de code weer een stukje van jezelf. Dit heb je nodig om alert te worden. Het was leuk om het zo te doen, om mee te denken en kijken. We gaan de code nu in de la leggen en gebruiken, je kan er nu wat mee.'*
- *'We moeten absoluut actiever met de code bezig gaan, en privacy bijv. aan de kaak stellen. Voor de bijeenkomst was de code een stukje papier, nu ga je de code zeker weer serieuzer bestuderen, je bent je er meer van bewust.'*
- *'Het was leuk en goed om er zo, buiten je eigen werkplek, mee bezig te zijn. Het stemt tot nadenken. Vanuit de opleiding wordt er eigenlijk weinig aan gedaan, daarom was dit erg zinvol.'*

### Boeken over ethiek in de hulpverlening, c.q. de Code voor de maatschappelijk werker:

- *Beroepsethiek voor Maatschappelijk Werk en Dienstverlening.* Fons Klaase. HBuitgevers. 2008
- *Code en karakter. Beroepsethiek in onderwijs, jeugdzorg en recht.* Jos Kole en Doret de Ruyter (red). Uitgeverij SWP. 2009.
- *De nieuwe code gedecodeerd; maatschappelijk werk en beroepsethiek.* Jan H.G. Janssen. HBuitgevers. 2007.
- *Ethiek voor maatschappelijk werkers. Een methodische aanpak van morele dilemma's.* Ed de Jonge. Coutinho.
- *Handboek moraliseren.* Evelien Tonkens e.a. Van Gennip. 2006.
- *Samenwerking en beroepsgeheim. Juridische mogelijkheden voor het uitwisselen van gegevens bij de aanpak van huiselijk geweld.* Paul Baeten en Lydia Janssen. 2007.

Bijlage 2:

**Stappenplan om een ethisch dilemma te analyseren.**

*Fase 1: de situatie en het dilemma*

1. wat is de situatie?
2. wat is het ethisch dilemma?
3. waarom is het een ethisch dilemma?

*Fase 2: de analyse*

4. heeft u voldoende feitenkennis? (is het dossier voldoende duidelijk?)
5. wat zijn de handelingsmogelijkheden?
6. welke waarden spelen een rol in dit dilemma?
7. welke artikelen van de code spelen een rol in dit dilemma?
8. welke belangen spelen een rol in dit dilemma?

*Fase 3: de synthese*

9. welke rangorde van waarden, artikelen uit de code en belangen stelt u vast?
10. welke beslissing neemt u en hoe verantwoordt u deze?

Uit: *Beroepsethiek voor Maatschappelijk Werk en Dienstverlening*. Fons Klaase. 2008. *HBuitgevers*. **Pag. 40** en verder.

**Vijf essentiële vragen bij de afweging om ondanks het beroepsgeheim en zonder toestemming van de cliënt toch met derden te spreken:**

1. *Welk gerechtvaardigd doel wil ik bereiken met het geven van informatie?*
2. *Kan dit doel ook worden bereikt zonder dat ik informatie aan een ander verstrek?*
3. *Is het, gelet op de situatie, mogelijk en verantwoord om toestemming van mijn cliënt te vragen en, zo ja, heb ik alles gedaan om die toestemming daadwerkelijk te krijgen?*
4. *Weegt het direct gevaar of het ernstig nadeel voor de cliënt dat ik met de gegevensverstrekking wil opheffen of verminderen, op tegen het belang dat de cliënt heeft bij geheimhouding?*
5. *Welke informatie heeft de ander echt nodig om het belang van mijn cliënt te dienen of het gevaar voor hem af te wenden?*

Uit: *Samenwerking en beroepsgeheim. Juridische mogelijkheden voor het uitwisselen van gegevens bij de aanpak van huiselijk geweld*. Paul Baeten en Lydia Janssen. 2007. **Pag. 19**.

### Bijlage 3.

Het doel van het project *Herziening Beroepscode voor de Maatschappelijk Werker* is te komen tot een geactualiseerde en waar nodig verbeterde Beroepscode voor de Maatschappelijk Werker.

De actualisering van de Code moet bijdragen aan de praktische bruikbaarheid van het document voor beroepsbeoefenaren die als professionals werken in het maatschappelijk werk.

Voor een uitgebreidere motivatie verwijzen we naar het projectvoorstel van de NVMW.

Een bijkomend voordeel van een discussie over de Code was een hernieuwde kennismaking met de Code. Gesignaleerd wordt dat binnen het beroepsveld de normen voor een goede beroepsuitoefening soms nauwelijks bekend zijn. Als men het over de Code heeft, dan denken velen slechts aan het 'beroepsgeheim'. Ware professionals en goede studenten weten dat de Code veel meer is dan dat.

Uit de inleiding van de huidige Code voor de maatschappelijk werker:

*In een Beroepscode worden professionele waarden en normen, waaraan de uitoefening van het beroep gebonden is, vastgelegd.*

*Exacte formulering van beroepsverplichtingen van de maatschappelijk werker heeft zin ten einde:*

- *de maatschappelijk werker voor zijn dagelijkse praktijk richtlijnen en ondersteuning te geven;*
- *de samenleving duidelijk te maken op welke vooronderstellingen het maatschappelijk werk steunt en welke regels daarbij in acht genomen dienen te worden, wil het zijn maatschappelijke functie kunnen vervullen;*
- *(potentiële) cliënten duidelijk te maken wat zij in de concrete situatie van de maatschappelijk werker kunnen verwachten;*
- *het beroepsmatig handelen toetsbaar te maken en criteria daarvoor aan te geven.*

*Hiermee wordt het fundament gegeven van de professionele standaard van het beroep maatschappelijk werker, ofwel van het geheel van waarden en normen met betrekking tot het beroepsmatig handelen van de maatschappelijk werker.*

Voordelen van dit project zijn:

- ✓ Middels dit project en de discussies daarover krijgen de professionele waarden en normen in de Code en de professionalisering van het beroep nieuwe impulsen en aandacht
- ✓ De Code wint aan waarde als die meer herkenbaar wordt met relevante zaken zoals die nu in discussie zijn
- ✓ Relevante actuele ontwikkelingen worden gewogen op beroepsethische relevantie
- ✓ De professie bewijst actueel in te springen op ontwikkelingen
- ✓ De PR-waarde naar samenleving en andere beroepen stijgt
- ✓ Het is een kwaliteitscriterium om de Code up to date te houden.

Het project loopt van 1 januari 2009 tot medio 2010. Besluitvorming over de nieuwe code vindt in het voorjaar van 2010 plaats d.m.v. een extra ledenvergadering.