

Van Beroepscode naar Moresprudentie

Introductie over beroepsethiek en beroepscode in het sociaal werk

Voor aankomend en uitvoerend:

- jeugd- en gezinsprofessionals
- maatschappelijk werkers
- sociaalagogisch werkers
- sociaal werkers

Een uitgave van de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW)
en Uitgever ThiemeMeulenhoff

ThiemeMeulenhoff

Inhoudsopgave

1	Een korte introductie. Wat doe je als....?	3
2	Een ethisch dilemma herkennen	5
3	Drie perspectieven bij het oplossen van morele dilemma's	7
4	Beroepscodes in het sociaal werk	8
5	Wat zeggen de beroepscodes?	9
6	Stappenplan bij ethische dilemma's	11
7	Van beroepscode naar moresprudentie	12
8	Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk	13
9	Boek Moresprudentie. Ethiek en beroepscode in het sociaal werk	14

1

Een korte introductie. Wat doe je als...?

...een cliënte terloops zegt dat haar partner fraudeert met een uitkering?

Je kunt deze cliënte vragen wat die fraude voor de relatie en haar leven betekent en zo de fraude methodisch benutten in het hulpverleningsproces. Maar welke morele gedachten over frauderen spelen daarbij door je hoofd? Zulke gedachten kunnen van invloed zijn op je methodische aanpak. Misschien zet je cliënte en haar partner aan om de fraude zelf aan te geven. Als ze dat niet doen, doe je het dan zelf? Ga je door met de hulpverlening?

...de politie bij je informeert naar de verblijfplaats van een 17-jarig meisje dat is uitgehuwelijkt?

Moet je de politie inlichten over de verblijfplaats van dit meisje dat gedwongen wordt om naar Marokko te gaan om uitgehuwelijkt te worden? Of kun je dat niet omdat dit botst met jouw morele keuzes?

...een meisje wil vluchten uit de jeugdgevangenis?


Je voelt veel sympathie voor de beweegredenen van het meisje, dat een dringend appel op je doet om te helpen bij haar vlucht. Jouw visie op rechtvaardigheid botst met je taak als hulpverlener. Wat doe je en waarom?

3

Zo maar enkele voorbeelden van ethische dilemma's in het werk. Wat moet je doen in die situaties? Welke aanpak kun je kiezen? Je wordt gedwongen na te denken, met collega's te overleggen en te bespreken wat je kunt – of misschien moet – doen. Welke plichten, belangen of morele waarden en normen spelen in deze kwestie een rol? Van jezelf, van de cliënt of van het beroep?

Sociaal werkers proberen in hun handelen beroepswaarden te realiseren, maar soms zijn er situaties waarin beroepswaarden opeens kunnen botsen. Denk aan de oude dame die volhardt in haar keuze om zelfstandig te blijven wonen, terwijl dat hoge risico's voor haar veiligheid en gezondheid met zich meebrengt. De sociaal werker heeft respect voor haar keuze en wil stimuleren dat ze op haar manier tot haar recht komt in haar eigen sociale omgeving. Tegelijkertijd is de kans levensgroot dat ze juist niet tot haar recht komt op de manier die ze zelf voorstaat. In zo'n situatie is een professioneel verantwoorde keuze nodig. Je kunt dit alleen als je je bewust bent van de mix van belangen, plichten en waarden en normen. Die laatste zijn veelal bepalend bij de uiteindelijke (methodische) keuzes die je maakt. Wat raakt jou in deze kwestie bij de vraag wat moreel verantwoord is? Zit je op het goede spoor; wat staat er hier op het spel om de cliënt zo veel mogelijk tot haar/zijn recht te laten komen?

In deze brochure bieden we een korte introductie over het benutten van beroepsethiek en beroepscode in het dagelijks werk van sociaal werkers.



We gebruiken de benaming 'sociaal werker' als verzamelnaam voor alle beroepen en functies binnen het sociaal domein. Een greep uit de verschillende aanduidingen of beroepsvarianten: maatschappelijk werker, sociaalagogisch werker, jeugdzorgwerker, jeugd- en gezinsprofessional, kinder- en jongerenwerker, buurtwerker, reclasseringswerker, cliëntondersteuner, sociaal werker (in werkveld Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening), enzovoort. Sociaal werker is voor ons een synoniem voor professional in het sociaal domein, werkend in loondienst dan wel zelfstandig werkend.

Een ethisch dilemma herkennen

Bij een instelling voor jongeren vinden gesprekken plaats tussen ouders en groepsleiding. Het doel van deze gesprekken is de bevordering van de resocialisatie van de geplaatste jongeren. De instelling heeft als regel dat de mentor het gesprek met de ouders voert. Abdul is mentor van Sophie Verhagen (15). Sophie kan goed met hem opschieten. De heer en mevrouw Verhagen laten een collega van Abdul echter weten dat zij niet met een 'zwarte' willen praten. Tijdens het eerste gesprek op uitnodiging van Abdul kwamen zij niet opdagen. Per brief zijn zij door Abdul nogmaals uitgenodigd voor een gesprek. De ouders hebben daarna via Annette, de maatschappelijk werker van de instelling, nogmaals laten weten niet met een zwarte te willen praten en een andere, 'witte' mentor te willen. Abdul en Annette leggen dit in een teamvergadering aan collega's en coördinator voor. De collega-groepsleiders vinden dat het verzoek van de ouders niet kan worden getolereerd. De coördinator overlegt dat met het management. Die vinden dat het in het belang van Sophie is om wel in te gaan op het verzoek om een 'witte' groepsleider. De coördinator legt dit standpunt voor aan het team.

Het team staat voor een keuze: meegaan met de wens van ouders (discriminatie) en de mening van het management (imago schade; verlies van klant) of vasthouden aan de professionele autonomie om op basis van beroepswaarden zelf een besluit te nemen.

Abdul zegt dat hij met Sophie een vertrouwensrelatie heeft opgebouwd. Die wil ze niet kwijt. Daarnaast wijst Annette erop dat je vanuit respect voor de ouders hen er ook op moet attenderen dat hun keuzes (discriminatie) niet het welzijn van anderen (Abdul) mogen belemmeren. Je kunt, zegt ze met andere woorden, discriminatie van een collega, als onverantwoord maatschappelijk gedrag, gemotiveerd afwijzen, zowel vanuit respect als vanuit de centrale waarde om de cliënt beter tot zijn/haar recht te laten komen.

Kortom, de waarden en normen van de betrokken professionals staan op het spel. Er is sprake van een conflict van waarden; een ethisch dilemma. Er is geen ideale oplossing. Hoe de keuze ook uitvalt, er is altijd een nadelig effect. Maar hoe kom je tot een keuze?

Om even op te frissen:

Waarden zijn *opvattingen* over wat we in het algemeen wenselijk vinden. We kennen:

- persoonlijke waarden;
- maatschappelijke waarden;
- waarden op basis van religie / levensovertuiging;
- culturele waarden;
- beroepswaarden.

Voorbeelden van waarden zijn rechtvaardigheid, gehoorzaamheid en respect voor elkaar.

Normen zijn *richtlijnen* voor het handelen. Normen zijn gebaseerd op waarden.

Voorbeelden:

Je bent gehoorzaam aan je ouders of leraar.

Je respecteert je cliënt.

Je mag de privacy van cliënten niet schenden.

Deze laatste twee zijn voorbeelden van *beroepsnormen*.

De belangrijkste beroepsnormen zijn in de vorm van artikelen opgeschreven in een beroepscode (zie hoofdstukken 4 en 5 in deze brochure).

3

Drie perspectieven bij het oplossen van morele dilemma's

Om bij een dilemma tot een verantwoorde keuze te komen, maken we gebruik van drie ethische perspectieven die ons helpen om die keuze te verantwoorden. Deze worden hier kort toegelicht.

- **Plichtethiek:** welke waarden en (beroeps-)normen zijn van toepassing? Hoe zwaar weeg je je eigen waarden en normen?
- **Gevolgenethiek:** wat zijn de positieve en negatieve gevolgen voor de betrokken personen? Wat biedt het grootste voordeel voor zoveel mogelijk mensen?
- **Deugdethiek:** wat zijn de eigenschappen en kwaliteiten van de persoon van de professional (bijv. integriteit, betrokkenheid)?

Het perspectief van de **Plichtethiek** betreft hier vooral normen. Voor Abdul en Annette telt de waarde van gelijke behandeling zwaar. Toegeven aan de ouders betekent een afwijzing en vernedering van Abdul. Dit gaat in tegen maatschappelijke en wettelijke normen in onze samenleving, die discriminatie immers afwijst. Voor het management telt vooral dat Sophie geholpen moet worden. Vanuit beroepsnormen speelt hier mee dat het belang van Sophie – hoe komt ze het beste tot haar recht? – zwaar dient te wegen. Daarnaast speelt de bijvoorbeeld de norm 'respect' een rol: hoe ver gaat het respect voor de ouders van Sophie?

In het perspectief van de **Gevolgenethiek** kijk je vooral naar de positieve en negatieve gevolgen van verschillende handelingsmogelijkheden in deze casus. Een positief gevolg bij het overnemen van de taak van Abdul is dat Sophie op korte termijn wordt geholpen met haar socialisatieproces. Negatieve gevolgen kunnen zijn: de relatie van Abdul met Sophie wordt verbroken (met als mogelijk gevolg juist een achteruitgang in functioneren); Abdul blijft achter met een kater; de goede naam van de instelling komt in gevaar.

Vanuit de **Deugdethiek** bezien opereren Abdul en Sophie als betrokken en integere werknemers, die het belang van Sophie zeer ter harte gaat. Zij ervaren het overdragen van Sophie aan een andere collega als een aantasting van hun integriteit.

In hoofdstuk 6 nemen we deze drie ethische perspectieven op in een stappenplan, dat als handleiding dient bij het maken van een keuze in morele dilemma's. Maar eerst kijken we nog naar de beroepsnormen in het sociaal werk en wat ze eigenlijk zeggen. Want beroepsnormen spelen een belangrijke rol in zo'n stappenplan.

4

Beroepscodes in het sociaal werk

In een beroepscode stellen professionals de waarden en normen vast die zij in hun werk willen hanteren, waarvoor zij staan in hun beroepsuitoefening. Elke beroepsgroep is verantwoordelijk voor het opstellen van een eigen beroepscode. Maatschappelijk werkers kennen al sinds 1962 een beroepscode. Die is een paar keer geactualiseerd, de laatste keer in 2010.

Dit zijn momenteel enkele geldende beroepscodes in het sociaal domein:

- cliëntondersteuners
- jeugdzorgwerkers / jeugd- en gezinsprofessionals
- kinder- en jongerenwerkers
- maatschappelijk werkers
- sociaalagogisch werkers
- sociaal raadsliden
- sociaal werkers (werkveld Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening)

8

In het sociaal werk liggen de beroepswaarden over het omgaan met cliënten dicht bij elkaar en kennen de beroepscode op hoofdlijnen dus veel overeenkomsten. In de beroepsuitoefening en competenties zitten wel verschillen, zoals ook uit de onderscheiden beroeps- of competentieprofielen blijkt.

Een beroepscode heeft de volgende functies:

- Het is een *richtlijn* voor het gedrag van de sociaal werker; de normen geven duidelijkheid over de specifieke morele aspecten van het werk, bijvoorbeeld geheimhoudingsplicht.
- De beroepscode geeft collega's in het werk gemeenschappelijke beroepswaarden en beroepsnormen als uitgangspunt voor onderlinge discussie en kritische opmerkingen.
- De belanghebbende cliënten en organisaties weten waar zij aan toe zijn, weten wat ze van de beroepsgroep, resp. jou als sociaal werker mogen verwachten en waar ze jou op kunnen aanspreken.
- In het verlengde hiervan geeft de samenleving jou als werker een legitimatie voor je werk (waarvoor zij vaak ook betaalt).
- De beroepscode biedt via intern klachtrecht of via tuchtrecht – respectievelijk de Colleges van Toezicht en van Beroep - een basis om bij klachten jouw handelen te toetsen en tot een oordeel over de klacht te komen.

Wat zeggen de beroepscode's?

Centrale waarde van het beroep

De centrale waarde van de professional in het sociaal werk is: het respecteren van de menselijke waardigheid en het bevorderen dat mensen tot hun recht komen in wisselwerking met hun omgeving. In diverse bewoordingen voegen de beroepscode's daar aan toe dat de sociaal werker er naar streeft dat cliënten zich naar eigen aard, behoeften en opvattingen zo goed mogelijk kunnen ontplooiën. Ook stimuleren sociaal werkers de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt. Voor jeugdigen geldt in het bijzonder dat dit gebeurt in relatie met de opvoeders.

Beroepshouding

In en door zijn beroepshouding maakt de sociaal werker duidelijk vanuit welke persoonlijke betrokkenheid, professionele competenties en beroepswaarden hij werkt. Elke professional zal de beroepsnormen naleven. Daarmee maakt de sociaal werker zichzelf tot instrument van zijn beroepshouding: het is niet alleen van belang *wat* hij doet maar vooral *hoe* hij het doet.

Onder de beroepshouding vallen de kernkwaliteiten of deugden van de persoon van de sociaal werker. Dat zijn eigenschappen die tot het wezen (de kern) van de persoon behoren. Zij 'kleuren' de persoon, het zijn uitingen van de persoon *zelf*: uitingen die je niet of nauwelijks kunt leren, maar waar bezieling van uitgaat. Van een sociaal werker mag je veronderstellen dat hij de volgende kernkwaliteiten heeft (zie ook deugdethiek in hoofdstuk 3):

- *sociale betrokkenheid* en maatschappelijk engagement;
- *empathie*: je kunnen inleven in de situatie van de cliënt;
- *assertiviteit*: in staat zijn om keuzes tegenover de cliënt en andere betrokkenen te verantwoorden;
- *integriteit*: betrouwbaar en zorgvuldig zijn in het omgaan met informatie van/over cliënten en van de organisatie. In staat om te werken vanuit de beroepscode en algemeen ethische normen;
- *representativiteit*: een positieve en professionele uitstraling naar cliënten, collega's en andere beroepskrachten en in staat om zijn vak te profileren en het vertrouwen in het beroep te bevorderen. Bijvoorbeeld door het vak bij te houden en continu te reflecteren met beroepsgenoten, kennis te delen en te leren van casussen.

Verhouding tussen sociaal werker en de cliënt

De relatie met de cliënt is uiteraard de kern van het werk van de sociaal werker. De beroepscode geeft hier dan ook terecht veel aandacht aan, met thema's als respect, afstand en nabijheid, informeren van de cliënt, instemming van de cliënt, macht en afhankelijkheid, vertrouwelijkheid en zwijgplicht en dossier. Er is veel aandacht voor vertrouwelijkheid; de zwijgplicht is een belangrijke plicht voor de sociaal werker, die slechts met toestemming van de cliënt of in het geval van bedreiging van levensbelangen mag worden doorbroken.

Samenwerking met andere hulp- en dienstverleners

Waarom samenwerken? Omdat dit nodig is voor een optimale hulpverlening. Kwaliteit leveren begint met samenwerken. Dat is de belangrijkste morele reden voor samenwerking met andere hulpverleners voor overleg en uitwisseling van gegevens. De bereidheid tot samenwerking is dan ook niet een kwestie van persoonlijke welwillendheid, maar een vergelijkbare morele verplichting als respect hebben voor de cliënt.

Verhouding tot beroepsgenoten

De sociaal werker onderhoudt en ontwikkelt zijn beroepscompetenties samen met collega's. Dat doet hij door kennis te delen en ter beschikking te stellen, door eigen functioneren ter discussie te stellen. Kortom: door collegiale toetsing. Een ander aspect van de verhouding tot beroepsgenoten is de plicht om bij te dragen aan de ontwikkeling van het beroep, zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten; bijvoorbeeld de beroepsvereniging, opleidingen of kennis- en wetenschappelijke instituten.

Relatie met de organisatie/opdrachtgever

De sociaal werker heeft de morele plicht om samen met collega's en leiding en met de voorwaarden voor een verantwoorde beroepsuitoefening in het achterhoofd te toetsen of je professioneel verantwoord kunt werken. Denk aan de instelling uit de casus Abdul, waarin de leiding discriminatie van medewerkers uit pragmatische redenen lijkt te willen accepteren.

Zelfstandige hulpverleners, net als werkers in loondienst in een solistische functie, moeten bij het ontbreken van collega's op de werkvloer extra aandacht geven aan de noodzaak om samen met beroepsgenoten de beroepscompetenties te onderhouden.

Verhouding tot de samenleving

De sociaal werker doet zijn werk in een samenleving die dat van hem vraagt en hem daartoe ook legitimeert. Die samenleving mag daarom ook van hem verwachten dat hij knelpunten of misstanden in zijn werk of in de samenleving signaleert. Knelpunten of misstanden die (potentiële) cliënten belemmeren om tot hun recht te komen, zoals in bovengenoemde casus. Hij stelt die signalen normaal gesproken eerst binnen zijn organisatie aan de orde en neemt daarna – mogelijk samen met de leiding – stappen naar buiten. Bijvoorbeeld om bepaalde bureaucratische procedures bij instanties aan de orde te stellen.

Houd de beroepscode altijd bij de hand! Het is je houvast in het werk!

Stappenplan als hulpmiddel bij ethische dilemma's

In de casus Abdul zijn de verschillende posities duidelijk, maar hoe komt Abdul, als eerste *probleemeigenaar* samen met collega's en leiding tot een verantwoorde keuze? Op basis van een stappenplan en de drie genoemde ethische perspectieven kun je een dilemma systematisch aanpakken. Als je bij een ethisch dilemma (conflict van waarden) alle punten van een dergelijk stappenplan volgt en beantwoordt, handel je vanuit beroeps(ethisch) oogpunt verantwoord.

Stappenplan om een ethisch dilemma professioneel verantwoord te analyseren:

Fase 1: oriënterende fase: de situatie en het dilemma

- 1 Wat is precies de **situatie**?
- 2 Wat is voor jou het **dilemma**; welke waarden botsen hier en waarom?
- 3 Wat zijn de handelingsmogelijkheden en wat zijn daar de voor- en nadelen van?

Fase 2: de weging of oordeelsvormende fase

- 4 Vanuit de **plichtethiek**: welke morele plichten – o.a. uit de beroepscode - spelen hier? Wat zeggen ze in relatie tot de handelingsmogelijkheden?
- 5 Vanuit de **gevolgenethiek**: welke doelen of gevolgen beogen de diverse betrokkenen? Wat biedt het grootste voordeel voor zoveel mogelijk mensen?
- 6 Vanuit de **deugdethiek**: welke kwaliteiten, eigenschappen en emotionele krachten van jou als hulpverlener worden in dit dilemma aangesproken?
- 7 Welke consequenties hebben de vragen 4, 5 en 6 voor de handelingsmogelijkheden (zie vraag 3)? Zijn er nieuwe mogelijkheden en/of voor- en nadelen bijgekomen?

Fase 3: de besluitvorming

- 8 Naar welke handelingsmogelijkheid neig je en welke punten uit de voorgaande weging – met name welke artikelen uit de beroepscode - wegen daarbij het zwaarst en waarom?
- 9 **Toetsing** op sociale rechtvaardigheid, gevolgen en beroepscode:
 - Zou je andere cliënten op dezelfde wijze behandelen?
 - Kun je je eindoordeel verantwoorden naar consequenties voor de gevolgen en op basis van de beroepscode?
 - Heb je voldoende overlegd met collega's (moreel beraad met toets op beroepscode)?
- 10 Wat is je **besluit**? Verantwoord je besluit/handelen tegenover de cliënt

Dit is een iets ingekorte versie van het Stappenplan, zoals uiteengezet in het boek *Moresprudentie. Ethiek en beroepscode in het sociaal werk*.

In fase 2, de weging, zie je dat er expliciet wordt gekeken naar de beroepscode. Deze geeft een richting van handelen, maar geen concrete oplossing. Die zullen werkers zelf moeten maken. Het stappenplan geeft een methode om daartoe te komen. Oefening in deze methodiek geeft werkers onderling en daardoor ook de instelling waar zij werken een ervaring in morele oordeelsvorming.

Van beroepscode naar moresprudentie

Mogelijk wekt het lezen van deze brochure meer interesse bij je op voor een verdere oriëntatie op beroepsethiek en de beroepscode. Voor sociaal werkers is aandacht voor (beroeps)ethiek en hoe om te gaan met dilemma's een noodzakelijke voorwaarde om goed te functioneren. Meer aandacht voor morele oordeelsvorming en ethische reflectie is heel belangrijk. Casuïstiek – of het leren van gevallen – begint een steeds grotere plaats in te nemen in de opleiding en in het werkveld. Studenten en werkers lopen tegen dilemma's aan en willen daarover overleggen. Binnen de opleidingen en teams krijgen zij daar steeds meer gelegenheid voor. Ze leren dat er geen kant-en-klare oplossingen bestaan, maar oefenen om op basis van de beroepscode zich zelfstandig – en waar nodig samen met collega's - een oordeel te vormen bij morele dilemma's.

Door morele oordeelsvorming ontstaat 'moresprudentie'. Dit staat voor het (systematisch) verzamelen van morele afwegingen, beslissingen en keuzes die in de beroepspraktijk gemaakt worden. Het begrip is afgeleid van 'jurisprudentie'. Als je eerder al eens een casus – met een vergelijkbare situatie - hebt besproken aan de hand van het stappenplan, dan kun je daaruit putten wat betreft eerder geïnventariseerde handelingsmogelijkheden en essentiële beroepsnormen.

12

Organisaties die met sociaal werkers werken – in loondienst, gedetacheerd of ingehuurd – zullen de professionaliteit en professionele autonomie van die werkers moeten accepteren. In veel instellingen leven er vragen over wat dat begrip professionele autonomie inhoudt. Het is heel belangrijk om daar heldere afspraken over te maken. Dat kan in een *Professioneel Statuut*. De werkgever of opdrachtgever erkent met de ondertekening van dit statuut bijvoorbeeld de professionele autonomie van de sociaal werker: het recht om – conform de beroepsstandaard - zelfstandig beslissingen te nemen over een verantwoorde beroepsuitoefening. Maar ook draagt de werkgever/opdrachtgever de verantwoordelijkheid om de voorwaarden voor die verantwoorde beroepsuitoefening te scheppen, zoals de mogelijkheid om aan morele oordeelsvorming en moresprudentie te doen.

Aan de andere kant erkent de sociaal werker dat de eindverantwoordelijkheid voor zijn verrichtingen bij de werkgever/opdrachtgever berust. Dit betekent onder andere dat de sociaal werker verantwoording verschuldigd is over alle taken – inclusief de beroepsinhoudelijke aspecten – die worden uitgeoefend ter vervulling van de functie.

Morele oordeelsvorming binnen de instelling levert op den duur moresprudentie op die leerzaam en inspirerend voor alle betrokkenen werkt. Maar vooral bevordert dit de kwaliteit en efficiency van het werk.

BPSW

De BPSW is dé beroepsvereniging van professionals in het sociaal werk. Zij biedt onderdak aan sociaal werkers, zoals jeugd- en gezinsprofessionals, maatschappelijk werkers en sociaal agogen. Als representatieve beroepsvereniging die zichtbaar is in de maatschappij geeft de BPSW stem aan professionals in sociaal werk. De vereniging werkt aan de ontwikkeling, kwaliteitsbewaking en profilering van het sociaal werk en behartigt de belangen van haar leden. Daarnaast biedt de BPSW-school trainingen, masterclasses, intervisie en supervisie.

Eigen identiteiten én krachten bundelen

Sinds een aantal jaar werkt de BPSW aan verbreding. De oude naam NVMW is vervangen door BPSW. Leden van een zelfde beroepsgroep, zoals maatschappelijk werkers of jeugd en gezinsprofessionals, kunnen nog steeds binnen de BPSW hun eigen beroepsidentiteit ontwikkelen en borgen. Tegelijk bundelen zij hun krachten met andere beroepsgroepen en werken zij zo aan de kwaliteit van de professie sociaal werk als geheel. Leden houden zich aan hun beroepscode en zijn hieraan toetsbaar.

Lobby

De BPSW lobbyt als landelijke beroepsvereniging mee aan diverse beleidstafels. Er wordt contact onderhouden met de ministerie van VWS en SZW, werkgeversorganisaties, de Vereniging van Hogescholen, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, en natuurlijk met sociaal werkorganisaties. Ook onderhoudt de BPSW contacten met de Unie Zorg en Welzijn, AbvaKabo, CNV Publieke Zaak, Actiz, Agora en verzekeraars.

Samenwerkingspartners

De BPSW werkt nauw samen met hogescholen, andere beroepsverenigingen, cliëntenorganisaties, opleidingsinstituten, kennisinstituten, lectoraten, hoogleraren en de beroepsregisters Registerplein en SKJ. De BPSW neemt actief deel aan landelijke professionaliseringsprogramma's, zoals het Programma Professionalisering Jeugdhulp & Jeugdbescherming (PJ&J) en het Programma Professionalisering Sociaal Werk (PPSW).

Spreekuur

De BPSW heeft een spreekuur voor praktische, juridische en ethische vragen. In de dagelijkse praktijk kunnen dilemma's opdoemen waar je zelf of met collega's niet goed uitkomt. De BPSW heeft een telefonisch spreekuur: Elke maandag van 10.00 tot 13.00 uur kunnen door leden van de BPSW of professionals die geregistreerd zijn bij SKJ vragen over juridische aspecten, beroepsethiek en dilemma's uit de praktijk worden voorgelegd: telefoonnummer 030- 294 8603.

Buiten het telefonisch spreekuur is er de mogelijkheid om dilemma's of vragen voor te leggen via het e-mailadres spreekuur@bpsw.nl. Het voordeel van mailen is dat vragen snel worden beantwoord, en dat bij complexe vragen de kwestie goed kan worden doordacht door degene die de vraag zal beantwoorden.

Informatie: www.bpsw.nl

Boek Moeresprudentie

Moresprudentie. Ethiek en beroepscode in het sociaal werk

Het omgaan met morele vragen in het sociaal werk is niet gemakkelijk. Toch blijkt er vaak weinig aandacht en tijd te zijn voor beroepsethiek. Het leren omgaan met de beroepscode is essentieel in het dagelijks werk en zeker wanneer je te maken hebt met morele dilemma's en eventueel klachten en tuchtzaken.

De lezer van het boek *Moresprudentie* – student, uitvoerend professional, docent, leidinggevende of andere belangstellende in de beroepsethiek van de sociaal werker – leert morele keuzes te herkennen, ethisch te denken en aldus analyserend praktische dilemma's op te lossen. Dit varieert van dilemma's bij het werken met cliënten tot en met dilemma's bij het werken met opdrachtgevers en het samenwerken met beroepsgenoten en andere disciplines.

Handboek voor opleiding

Het boek *Moresprudentie* is bij uitstek geschikt als handboek voor de lessen beroepsethiek binnen het hoger sociaalagogisch onderwijs. In de didactische opzet zijn we ervan uitgegaan dat studenten zich op bachelorniveau de theorie eigen maken waarmee zij morele vragen en dilemma's leren analyseren en beoordelen. Aan het eind van ieder hoofdstuk staat een aantal opdrachten waarmee studenten die theorie kunnen toepassen en verwerken. Daarnaast verwijzen we aan het eind van ieder hoofdstuk naar de website www.moresprudentie.nl. Deze site bevat extra opdrachten om de theorie verder mee te verdiepen en toe te passen op casussen. Bij ieder hoofdstuk wordt op de site bovendien een uitgebreide toets aangeboden, met opdrachten voor toepassing in de praktijk. Middels deze toets kun je de opgedane kennis en inzicht toetsen. Aansluitend op het boek publiceren we op deze website initiatieven, ideeën en ontwikkelingen op het gebied van beroepsethiek en beroepscode en geven we handreikingen, tips en weblinks, zowel voor opleidingen als de praktijk.

Handboek voor de praktijk

Naast handboek voor de opleiding is dit boek inmiddels ook een standaard- en naslagwerk voor sociaal werkers in de praktijk die dagelijks op morele vragen stuiten. En dat doen alle sociaal werkers! Met dit boek kunnen zij kennis over beroepsethiek verwerven of opfrissen (deel A) en uitgebreid kennismaken met de Beroepscode (deel B, waarin de relatie tussen theorie en praktijk van de beroepsethiek wordt gelegd). Ook de nieuwe beroepscode voor de sociaal werker (werkveld Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening) is in deze herdruk opgenomen, evenals de beroepscode voor de jeugd- en gezinsprofessional (qua feitelijke artikelen gelijk aan de al eerder bekende beroepscode voor de jeugdzorgwerker).

Het boek *Moresprudentie* bevat ook ruime informatie over het beroep sociaal werker met vele kenmerken en aspecten van bijvoorbeeld: opleiding, praktijk, beroepscode, organisatie en ondersteuning. Tevens wordt dit samengevat in een uitgebreid *schema* en met alle relevante websites. Daarmee is *Moresprudentie* het meest complete boek op het gebied van beroepsethiek in het sociaal domein.

Meer informatie: www.moresprudentie.nl

Colofon

Deze brochure 'Van Beroepscode naar Moresprudentie' is een uitgave van:
de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW) en
ThiemeMeulenhoff, uitgever.
Utrecht / Amersfoort, 2019.

Samenstelling: Jaap Buitink en Jan Ebskamp.

Auteursrechten

© 2019 BPSW en *ThiemeMeulenhoff*

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidstape of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgevers.

Meer informatie

Wil je meer informatie? Neem dan contact op met onze afdeling Klantenservice: 033 - 448 3700 of mail naar bo@thiememeulenhoff.nl