

Gepersonaliseerde Code CLB 9

INLEIDING

Deze code is van toepassing op de directie van CLB 9, het technisch personeel, het administratief personeel, het onderhoudspersoneel en de studenten die stage lopen in ons CLB.

Wanneer administratief personeel instaat voor het opvragen, verzamelen, versturen, bewaren en klasseren van gegevens uit het MDD zijn zij eraan gehouden niet op een intentionele wijze kennis te nemen van deze gegevens en in alle gevallen discretie te bewaren.

Wat bedoelen we met “gepersonaliseerde code?”

De gepersonaliseerde code CLB 9 betekent een aanvulling op de internetten deontologische code en is gegroeid uit situaties in de werksituatie die te maken hebben met deontologie en waar de cel deontologische code, ondersteund door heel het personeel van CLB 9, een antwoord wil op formuleren. We vertrekken dus van de algemene CLB-code, en werken daaruit bepaalde onderdelen verder uit specifiek voor óns CLB, en dit n.a.v. ervaringen, gevoeligheden etc

De gepersonaliseerde code voor ons CLB is de resultante van een groeiproces waardoor een visie ontwikkeld wordt.

De missieverklaring CLB 9 als baken

Bij de gepersonaliseerde code voor ons CLB zal onze missie ons handelen bepalen, zowel bij het tot stand komen van de code als bij onze houding naar cliënten toe. Vooral de aspecten zelfsturing en respect voor ieders eigenheid zullen daarbij richtinggevend werken in die zin dat we de competenties bij het eigen personeel en bij cliënten erkennen, respecteren en gebruiken.

Referenties

- **Deontologische Code voor de CLB medewerker, Tijdelijke Decretale Stuurgroep, Werkgroep Deontologie, 1 juli 2003**
- **CLB decreet 1/12/1998, Art.6, 9°**

We brengen bovengenoemd artikel in herinnering aangezien het bij het uitschrijven van deze code permanent in ons achterhoofd aanwezig was:

9° Het centrum ontwikkelt een deontologische code die o.a. het onafhankelijk optreden van personeelsleden waarborgt.

De diensten waarmee het centrum samenwerkt bedoeld in 7° moeten respect opbrengen voor het pedagogisch project van de school, de eigenheid van het centrum en voor de levensbeschouwing van de leerlingen en hun ouders.

De beslissingen aangaande de organisatie en de werking van de centra voor leerlingenbegeleiding van het Gemeenschapsonderwijs die volgens art. 23 en 27 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs tot de bevoegdheden van respectievelijk de raad van bestuur en het college van directeurs van de scholengroep behoren, mogen geenszins de gewaarborgde methodologische onafhankelijkheid van het personeel en de directie van deze centra zoals bedoeld in 9° in het gedrang brengen.

Voor CLB medewerkers is het uitermate belangrijk zich te realiseren dat zij zich in de uitoefening van hun functie situeren op het kruispunt van verschillende belangen, m.n. deze van de cliënt, de familiale context, de school, de maatschappij.

De autonomie van de CLB medewerker in de uitoefening van zijn professionele taak, gedragen door zijn professionele deontologie is dus uitermate belangrijk én precair. Tussen de wensen van alle betrokkenen staan voor ons die van de leerling centraal. Dit is telkens weer af te wegen in elke specifieke context.

Andere referenties

De gepersonaliseerde code CLB 9 moet in samenhang gelezen worden met volgende referenties:

- **Draaiboek MDD CLB 9**
Het MDD bevat enkel gegevens die voor de zorgvraag noodzakelijk zijn. De gegevensverzameling staat dus in functie van het finaliteits- en proportionaliteitsprincipe. De gegevens uit het MDD die met de school, de leerkracht of op een klassenraad besproken worden, worden vooraf in team overeengekomen.
- **CLB 9, PR MA 05**
Hierin worden doel, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en werkwijze bij het in stand houden van de gepersonaliseerde code aangegeven.
- **PR Orthotheek, Bibliotheek, testotheek, informatheek**
In ontwerp. Deze procedure is gegroeid uit de nood zorgvuldig om te gaan met de materialen van het centrum.
- **PR Interne klachtenprocedure**
In ontwerp. Deze procedure beschrijft de interne werkwijze bij externe klachten.

Hoe kwam deze gepersonaliseerde code tot stand?

This is what this enterprise is ultimately all about: to make a contribution, to provoke thoughts and ideas, to invite others to the discussion, and, if required, to change one's mind and to make a new contribution.

Naar J P Van Bendegem

De cel deontologische code en beroepsgeheim maakte een tekst op basis van aandachtspunten die wortelen in ervaringen in het veld de afgelopen 3 jaar.

Deze tekst wordt aan de ganse groep voorgelegd waarbij er een discussie op gang gebracht wordt met als doel: verfijnen van deze aandachtspunten en aldus komen tot een gepersonaliseerde code voor ons CLB gedragen door alle personeelsleden.

De cel deontologische code en beroepsgeheim schreef géén code uit per discipline, doch buigt zich in overleg en na samenspraak met alle collega's over een code die voor het hele centrum kan gelden.

De cel deontologische code en beroepsgeheim vormt een aanspreekpunt voor alle collega's.

Collega's kunnen, hetzij binnen de cel zélf terecht met vragen of praktijksituaties, hetzij bij een cellid, die het thema dan ter sprake brengt tijdens een celbijeenkomst.

De cel dient een **veilige plaats** te zijn waar **in volle vertrouwen** en zonder enige vrees een beroep op kan gedaan worden door àlle collega's

Signalering van lokale knelpunten inzake deontologische code krijgt aandacht binnen de cel door een vast agendapunt: "knelpunten vanuit de antennefunctie" te voorzien.

Naargelang situaties binnen de cel deontologische code gesignaleerd worden, wordt deze gepersonaliseerde code verder verfijnd. De code wordt dus permanent geactualiseerd.

CODE CLB 9

ZELFHANTERING

art. 1

Indien de CLB-medewerker geconfronteerd wordt met verschillende belangen, m.n. deze van de cliënt, de familiale context, de school, de maatschappij, stelt hij in principe deze van de leerling centraal. Dit is telkens weer af te wegen in elke specifieke context.

art. 2

De CLB-medewerker bewaakt zijn autonomie en informeert alle betrokkenen waarom het uitvoeren van zijn opdracht deze autonomie vereist.

De autonomie is voor het CLB decretaal vastgelegd als werkingsbeginsel, teneinde het belang van de leerling centraal te stellen, de nodige objectiviteit te bewaren, de vertrouwensrelatie te respecteren, en steeds een bemiddelingsfunctie te kunnen waarnemen.

art. 3

De CLB-medewerker informeert de school over de redenen waarom het voor het CLB bestemde lokaal voldoende privacy moet toelaten. Het CLB engageert zich om er naar te streven dat alle vestigingen voldoende privacy bieden voor het ontvangen van cliënten.

We duiden daarbij privacy als belangrijk omdat face to face gesprekken of onderzoeken voor de hulpvrager vaak een confrontatie inhouden met de eigen intimiteit en als bedreigend kunnen ervaren worden. Het CLB personeel is getraind om met deze emotionaliteit om te gaan en is zich bewust van de impact van zijn tussenkomsten. Dit moet kunnen gebeuren in een empathische, veilige sfeer waarbij een vertrouwensrelatie opgebouwd wordt, er niet gestoord wordt, en geen derden aanwezig zijn.

art. 4

De CLB medewerker waakt erover dat indien zijn persoonlijke betrokkenheid de professionele relatie dreigt te overstijgen, teamleden of andere collega's ingeschakeld worden. Hij is er zich van bewust dat de eigenheid en missie van het CLB primeren op zijn "persoonlijke relaties" (b.v. vriendschapsrelaties, familiebanden...).

art. 5

De CLB medewerker zoekt ten allen tijde een evenwicht tussen goede relaties met scholen en het kunnen afstand nemen met afbakening van grenzen. Hij streeft naar een goede verstandhouding met zijn scholen maar blijft daarbij uitgaan van het feit dat de leerling zijn prioritaire klant is.

DIENST- EN HULPVERLENING

art. 6

De CLB-medewerker brengt fundamenteel respect op voor de expertise van de cliënt in de eigen situatie of het eigen probleem, mede vanuit de missie van CLB 9.

art. 7

De CLB-medewerker duidt het mogelijke hulpaanbod en bespreekt op een voor de cliënt begrijpelijke manier de eventuele voor- en nadelen ervan. De beslissing ligt bij de cliënt die op dat moment zijn instemming geeft.

Slechts uitzonderlijk, wanneer op meerdere uitnodigingen niet gereageerd wordt, kan een advies schriftelijk gemeld worden in een begrijpelijke taal die bovenstaande principes van draagkracht, eigen expertise, zelfsturing niet schaadt.

art. 8

De CLB-medewerker, die gebonden is door het beroepsgeheim, werkt in de school samen met leerkrachten die gebonden zijn door het ambtsgeheim. Daarom kent hij het verschil tussen de geheimhoudingsplicht van de ene en de discretieplicht van de andere.

art. 9

De CLB medewerker is zich bewust van de gevaren die het niet respecteren van het beroepsgeheim met zich mee kunnen brengen. Hiertoe zal een reflectieforum, gedragen door de cel deontologie en beroepsgeheim, de alertheid levendig houden

art. 10

De cliënt wordt ten allen tijde de garantie geboden dat het gesprek met het CLB vertrouwelijk blijft behalve wanneer het in het belang van de cliënt is om bepaalde gegevens met anderen te bespreken. In dat geval wordt gestreefd naar geïnformeerde toestemming van de cliënt om dit te doen. Derden kunnen enkel aanwezig zijn mits instemming van de cliënt – instemming moet dan vrijwillig en zonder enig gevoel van dwang gebeuren.

art. 11

Klachten over onze werking worden behandeld volgens de beschrijving in de interne klachtenprocedure.

art. 12

Wanneer we klachten krijgen van ouders over bepaalde leerkrachten wordt gehandeld volgens de klachtenprocedure PR MA 10

SAMENWERKING

art. 13

Het CLB ontwikkelt en implementeert een visie over multidisciplinaire en interdisciplinaire werking waarbij de multidisciplinariteit van het team als een meerwaarde beschouwd wordt.

De multidisciplinariteit laat toe het kind in zijn totaliteit te benaderen: problemen zijn vaak multifactorieel en dus ook discipline - overstijgend. Multidisciplinariteit bevordert bovendien een adequate verdeling van de taakbelasting, helpt een te grote betrokkenheid te voorkomen en maakt een betere doorverwijzing mogelijk.

art. 14

Het CLB informeert de school over welk traject een vraag volgt binnen het CLB en welke rol de multidisciplinaire en interdisciplinaire werking daarin speelt.

Aldus zorgt het CLB ervoor dat de school vertrouwen heeft in de wijze waarop een vraag opgenomen wordt.

art. 15

De CLB-medewerker overlegt met alle betrokken partijen in een sfeer van luisterbereidheid, openheid, vertrouwen, erkenning van elkaars deskundigheid, met respect voor ieders eigenheid of/en professionaliteit.

art. 16

De relatie tot collega's in het algemeen en tot collega's van CLB 9 in het bijzonder kenmerkt zich door respect, bereidheid tot uitwisseling van kennis en verantwoording van de eigen werkzaamheden. Er is eveneens bereidheid om elkaars tekortkomingen te onderkennen, en deze te bespreken zodat we elkaar steunen in het groeien naar een steeds betere beroepsuitoefening.

art. 17

CLB-medewerkers die een onderling conflict hebben, pogen de meningsverschillen uit te praten. Wanneer dit niet lukt erkennen zij het conflict en maken afspraken om de werkrelatie in stand te houden.

Zij zetten andere collega's niet aan om partij te kiezen. Zij houden er rekening mee dat het gemeenschappelijk belang van een goede werking van het centrum, het individuele belang overstijgt.

De andere collega's en de directie onthouden zich van partijdigheid. Zij brengen begrip op voor de individuele standpunten van de betrokkenen, voor zover deze het hoger belang van het centrum niet in het gedrang brengen.

Indien door het conflict het gemeenschappelijk belang dreigt fundamentele schade op te lopen, neemt de directie maatregelen die hieraan een einde stellen.

De directeur schat eveneens in vanaf wanneer het gedrag van 1 personeelslid t.o.v. een ander dreigt over te gaan in pesten en neemt preventief onverwijld maatregelen.

Indien deze maatregelen onvoldoende effect hebben neemt de directie sanctionerende maatregelen volgens het DRP.

art. 18

De CLB medewerker maakt optimaal gebruik van de aanwezige infrastructuur. Hij respecteert de financiële inspanning van het centrum voor de didactische uitrusting en materiaal en de inspanningen van de collega's uit het project orthotheek / testotheek / bibliotheek / informatheek.

Hij gaat op een respectvolle wijze om met deze materialen en uitrusting: dit houdt in dat we niet verkwisten en dat we de wijze van ordenen zoals beschreven in de procedure orthotheek / testotheek / bibliotheek / informatheek respecteren zodat de materialen beschikbaar blijven voor alle collega's.

CODE CLB 9

TOELICHTING art. 17

SAMENWERKING

Een geslaagde samenwerking bevordert zelfontplooiing van medewerkers. Zelfontplooiing heeft tot gevolg dat er een toename is van onderscheid in denken, aanvoelen, inzichten, vaardigheden. Dit betekent ook een toename van verschil, van verscheidenheid. Verscheidenheid beschouwen we als een verrijking (cfr. missie), zij is nodig om de veranderende uitdagingen het hoofd te bieden. Zij houdt echter ook risico's in van conflicten, verschillen liggen altijd gevoelig.

Waar mensen samenwerken kunnen dus conflicten optreden. Conflicten betekenen geen mislukking en zijn vaak onoplosbaar. Zij zijn onoplosbaar omdat men de neiging heeft de aanwezige spanning te blijven interpreteren in het verlengde van de eigen kijk.

Conflicten mogen echter de "eenheid" niet in het gedrang brengen (missie) of de werking van het centrum en de positieve sfeer op de dienst niet schaden. Ook mogen andere collega's niet meegesleurd worden in het conflict of ertoe aangezet worden partij te kiezen.

Wanneer twee medewerkers het oneens zijn, er fundamentele verschillen zijn en zij er niet in slagen dit uit te praten, erkennen zij dit als een conflict. Zij hebben elk een eigen kijk op het probleem en dat is hun recht. Dit geeft hen evenwel niet het recht te handelen tegen het algemeen belang.

Dit houdt in dat zij, zoals alle collega's, ertoe gehouden zijn rekening te houden met anderen en ook met elkaar. Met elkaar rekening houden is de enige uitweg. In stand houden van de werkrelatie blijft nodig. Aangezien beide partijen beseffen welke repercussies het kan hebben wanneer zij de andere niet tegemoetkomen, aanvaarden zij de deontologische en ethische plicht afspraken te maken hoe zij met elkaar zullen omgaan opdat hun conflict de werking van het centrum niet zou hypothekeren.

Beide partijen engageren zich daarbij dat zij geen andere collega's bij hun conflict zullen betrekken. Zij beseffen dat het eigen gelijk er hierbij niet toe doet aangezien het belang van de groep dit overstijgt.

Het centrum erkent dat beide partijen last hebben van het conflict doch verwacht van elk een volwassen draagkracht en een zekere mildheid naar elkaar toe in het water bij de wijn doen en dingen niet blijvend kwalijk nemen.

De directie en de collega's nemen ten allen tijde een onpartijdige, niet veroordelende houding aan en zien erop toe dat hun relatie met geen van beide partijen schade oploopt. Dit belet hen niet begrip op te brengen voor de gevoelens van benadeling van elke partij. Dit begrip houdt niet in dat men het inhoudelijk eens hoeft te zijn.

De directie waakt over het naleven van de deontologische afspraak op dit vlak. Dit betekent dat zij (sanctionerende) maatregelen treft wanneer één of beiden zich niet aan de afspraak houden.

