

VISIEGROEP ETHIEK IN WELZIJN EN BUITENGEWOON ONDERWIJS BROEDERS VAN LIEFDE

Ethisch advies

Omgaan met de verscheidenheid van waarden en normen, regels en afspraken

September 2009

Inleiding

Verscheidenheid

De samenleving is getekend door een grote verscheidenheid van waarden en normen. Deze verscheidenheid weerspiegelt zich ook in de ortho(ped)agogische centra van de Broeders van Liefde, zowel in de scholen als in de voorzieningen. Omdat de verscheidenheid een maatschappelijke gegevenheid is, moeten we niet proberen ze om te buigen tot eensgezindheid. Een dergelijke onderneming is onmogelijk en bovendien onwenselijk. De verscheidenheid van waarden en normen betekent immers niet dat er geen waarden en normen meer zijn, maar wel dat mensen verschillende visies op waarden en normen hebben. De voorziening of school, de medewerkers, de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen kunnen andere waarden en normen belangrijk vinden of de waarden en normen een andere betekenis geven. Deze verscheidenheid kan een verrijking zijn. De vanzelfsprekendheden zijn doorbroken.

Toch is de verscheidenheid minder groot dan we op het eerste gezicht denken. In onze samenleving zijn de meeste mensen het over heel wat waarden en normen eens. Er zijn gemeenschappelijke of algemeen aanvaarde waarden en normen in de huidige westerse maatschappij. Ze zijn het erfgoed van een humane en christelijke cultuur. De meningsverschillen ontstaan vooral wanneer mensen de waarden en normen concreet invullen. De onenigheid duikt ook op wanneer de waarden en normen onderling botsen en mensen die waarden en normen moeten afwegen.

Met dit advies biedt de visiegroep ethiek een ethische visie op het omgaan met de verscheidenheid van waarden en normen. Dit advies vormt een tweeluik met het advies over de "Levensbeschouwelijke verscheidenheid in de ortho(ped)agogische centra van de Broeders van Liefde" (revisie juni 2007). Het uitgangspunt voor het omgaan met de verscheidenheid van waarden en normen is een respectvolle dialoog. Respect impliceert dat de betrokkenen de waardigheid van elke mens respecteren. Dialoog betekent dat de betrokkenen in gesprek gaan over de waarden en normen, deze benoemen, verhelderen en met elkaar confronteren.

Begripsverheldering

Waarden en normen zijn streefdoelen voor het denken en handelen. De waarden en normen die mensen aanhangen, proberen ze ook in hun handelen te realiseren. Daar slagen ze niet altijd in omwille van eigen beperkingen of omstandigheden. Niettemin zijn waarden en normen richtinggevend voor het handelen. Een waarde is een houding, een handeling of een situatie die mensen duiden als goed of de moeite waard om na te streven. Een voorbeeld van een waarde is "menswaardigheid". Mensen willen erkend worden in hun waardigheid en willen dat die waardigheid beschermd wordt. Uit een waarde volgen normen. Uit de menswaardigheid volgt bijvoorbeeld de norm "zichzelf of anderen niet schaden". Een norm is een algemene richtlijn voor het handelen. Ze bevordert of beschermt een waarde en is uitgedrukt in een gebod of een verbod.

Waar mensen samenleven en samenwerken zijn er niet alleen waarden en normen als streefdoelen voor het handelen, maar ook regels. Dit zijn concrete richtlijnen voor het handelen. Ze concretiseren

een norm in een bepaalde situatie en voor een bepaalde groep. Zo zijn er regels in leefgroepen en klassen. Een voorbeeld van een regel is "geen agressief gedrag stellen". Misschien voelt iemand wel inwendig agressie tegenover een ander, maar hij of zij moet proberen dit te verwerken zonder zichzelf of anderen te schaden. De regel geen agressief gedrag te stellen is een concrete uitwerking van de norm zichzelf of anderen niet te schaden en behoedt de beschermwaardigheid van elke mens. Als iemand toch agressief wordt, dan kan met die persoon een afspraak gemaakt worden. Een afspraak is een concrete richtlijn voor het handelen, op maat van een individu. Ze geldt dus niet voor een hele groep, maar voor één individu. Als Jan bijvoorbeeld agressie voelt opkomen, dan is de afspraak dat hij "in time-out" buiten de groep of klas mag.

We kunnen in dit advies niet spreken over waarden en normen, zonder ook regels en afspraken ter sprake te brengen. Waarden en normen zijn algemene streefdoelen voor het handelen. Ze zijn dynamisch en evolueren op de lange termijn. Regels en afspraken zijn concrete richtlijnen voor handelen. Regels kunnen gewijzigd worden op middellange termijn en afspraken spelen in op ontwikkelingen op korte termijn. We bespreken eerst waarden en normen, daarna regels en afspraken.

1. Waarden en normen

a. Waardegemeenschappen

De scholen en voorzieningen van de Broeders van Liefde zijn leef- en werkgemeenschappen waarin onderwijs en zorg geboden wordt aan personen met een handicap. Het zijn geen neutrale gemeenschappen. Het zijn christelijk geïnspireerde scholen en voorzieningen die vanuit die christelijke inspiratie kiezen voor bepaalde waarden. Deze waarden zijn de dragende grond van het project van de scholen en voorzieningen. Daarom kunnen we de scholen en voorzieningen van de Broeders van Liefde zien als 'waardegemeenschappen'. Het zijn gemeenschappen van mensen die gedragen zijn door dezelfde waarden.

Deze waarden zijn christelijk geïnspireerd, maar ze kunnen ook vanuit een andere inspiratie of levensovertuiging nagestreefd worden. Ze zijn immers niet direct gebonden aan één levensbeschouwelijke overtuiging. Ze hebben hun oorsprong in een christelijke geïnspireerde visie op onderwijs en zorg, maar kunnen ook beleefd worden vanuit een andere levensbeschouwelijke overtuiging. De waarden getuigen van een christelijk humanisme. Ze kunnen zowel gedeeld en beleefd worden vanuit een christelijke inspiratie, als vanuit een andere religieuze of niet-religieuze inspiratie die getuigt van humanisme. Het humanisme is een levensovertuiging die de humaniteit of de waardigheid van de mens centraal stelt.

b. Waardekader

In de waardegemeenschappen van de Broeders van Liefde kunnen we een bepaald waarde kader ontdekken. Dit waarde kader gaat verder dan de algemeen aanvaarde waarden in de maatschappij. We kunnen twee waarden onderscheiden die in onze huidige westerse maatschappij algemeen aanvaard zijn, namelijk autonomie en integriteit. Autonomie is de belangrijkste waarde en wordt in de maatschappij zoveel mogelijk bevorderd en zo weinig mogelijk beperkt. Dit betekent dat mensen niet mogen worden gedwongen om dingen te doen waarvoor ze niet zelf kiezen. Integriteit duidt dan op een waarde die de autonomie toch kan begrenzen. De autonomie wordt immers ingeperkt door de bescherming van de fysieke of psychische integriteit van de ander. Uit deze twee waarden kunnen twee normen afgeleid worden. Het zijn minimale grenzen die in onze huidige westerse maatschappij algemeen aanvaard worden, namelijk anderen niet dwingen en anderen niet schaden.

Het waarde kader van de Broeders van Liefde beperkt zich niet tot de algemeen aanvaarde waarden en normen in de maatschappij. We kunnen in de Missie van de Broeders van Liefde en in de praktijk van onderwijs en zorg een aantal waarden onderscheiden. Het zijn fundamentele waarden die de basis of het fundament van het onderwijs en de zorg vormen. We kunnen een onderscheid maken tussen fundamentele waarden en persoonlijke waarden, zonder ze van elkaar te scheiden. Persoonlijke waarden zijn dan waarden die voor een medewerker, een persoon met een handicap of een naastbetrokkene belangrijk zijn.

De fundamentele waarden hebben een algemeen karakter. Ze worden verder geconcretiseerd en ingevuld in de praktijk van onderwijs en zorg in functie van de doelgroep. In de praktijk kan er ook een spanningsveld of conflict tussen de fundamentele waarden ontstaan. Het is dan de opdracht van de medewerkers om deze fundamentele waarden in de concrete situatie af te wegen. Daartoe gaan de

medewerkers in dialoog met de persoon met een handicap en de naastbetrokkenen.

Er zijn uiteraard nog andere waarden mogelijk. Elke fundamentele waarde omvat eigenlijk een cluster van waarden. In elk cluster van waarden hebben we één fundamentele waarde vooropgesteld. Uit deze waarden kunnen ook normen afgeleid worden. Daarom hebben we bij elke fundamentele waarde ook een cluster van verwante waarden en normen voorgesteld.

Keuzevrijheid

Een eerste waarde is keuzevrijheid of autonomie, het vermogen om vrije keuzes te maken in denken en handelen in verschillende domeinen van het leven. Keuzevrijheid is essentieel om een goed leven te kunnen leiden. Maar keuzevrijheid veronderstelt keuzebekwaamheid. Dit is het vermogen om van binnenuit vrij te kunnen kiezen binnen de grenzen van de persoonlijke mogelijkheden en de mogelijkheden van de sociale context. Beperkingen kunnen zowel de keuzevrijheid als de keuzebekwaamheid verminderen.

De fundamentele waarde van keuzevrijheid omvat een hele cluster van verwante waarden, zoals autonomie of zelfbeschikking, meningsvrijheid of bewegingsvrijheid.

Uit de waarde van de vrijheid volgen enkele normen: “respecteer de vrije keuze van de ander”, “geef de ander zoveel mogelijk vrijheid”, “beperk de vrijheid niet onnodig” en “dwing de ander niet”.

Verantwoordelijkheid

Vrijheid veronderstelt echter verantwoordelijkheid, het vermogen om verantwoording af te leggen voor wat mensen in vrijheid doen. Verantwoordelijkheid houdt in dat mensen bereid zijn hun eigen vrijheid te begrenzen vanuit wat verantwoord is voor henzelf, voor anderen en binnen het maatschappelijke kader van rechten en plichten. Het is belangrijk dat mensen hun eigen verantwoordelijkheid niet ontlopen en de verantwoordelijkheid van anderen bevorderen.

Verantwoordelijkheid hangt samen met een cluster van waarden die we kunnen benoemen als deskundigheid of gewetensvolheid, ‘empowerment’ of versterking van zichzelf of anderen.

Uit verantwoordelijkheid kunnen we enkele normen afleiden: “neem je verantwoordelijkheid op”, “geef de ander zoveel mogelijk verantwoordelijkheid”, “maak de ander niet onnodig afhankelijk” en “responsabiliseer de betrokkenen”.

Menswaardigheid

Een belangrijk element in de verantwoordelijkheid is menswaardigheid, het respect voor de waardigheid van de mens en de erkenning van de waarden die het menszijn inhoudt. De waardigheid staat het meest op het spel bij de meest kwetsbare en meest gekwetste mens. Iedereen verdient het echter als mens gerespecteerd, erkend en gewaardeerd te worden, ongeacht zijn of haar mogelijkheden of beperkingen.

Menswaardigheid hangt samen met een cluster van waarden zoals respect en erkenning, onvoorwaardelijke aanvaarding en gelijkwaardigheid.

Het leidt tot enkele normen: “respecteer de waardigheid van elke mens”, “bescherm het leven”, “geef prioriteit aan kwetsbare en gekwetste mensen” en “schaad jezelf of de ander niet”.

Vertrouwen

Uit de vorige waarden volgt dat mensen in verbondenheid met elkaar leven. Verbondenheid is pas mogelijk als mensen vertrouwen geven en krijgen. Het is de basis van het menselijk samenleven en het samenwerken. Het is een steeds opnieuw vertrouwen in de goedheid van mensen en in hun kracht om het goede te doen, ook al is dit in bepaalde situaties niet te zien. Het veronderstelt eveneens trouw zijn aan elkaar en betrouwbaar zijn voor elkaar.

Vertrouwen leidt tot een reeks waarden als betrouwbaarheid en vertrouwelijkheid, trouw en getrouwheid, moed en geduld.

Uit de waarde van het vertrouwen volgen enkele normen: “heb vertrouwen in jezelf en anderen”, “vertrouw op de goedheid van mensen” en “geef jezelf en anderen nieuwe kansen”.

Solidariteit

Verbondenheid gaat niet alleen om mensen dichtbij, maar ook om mensen verderaf. Verbondenheid wordt dan solidariteit, een besef van samenhang en lotsverbondenheid met anderen en de bereidheid om de gevolgen daarvan te dragen. Solidariteit is elkaar dragen en verdragen, maar ook zorg dragen voor elkaar. Solidariteit is veel eisend en wordt het meest op de proef gesteld in situaties waarin de kansen minimaal zijn.

Solidariteit omvat een cluster van waarden zoals betrokkenheid en lotsverbondenheid, verdraagzaamheid en hulpvaardigheid.

Uit de waarde van solidariteit kunnen we enkele normen afleiden: “betoon solidariteit met anderen”, “stel je dienstbaar op”, “wees collegiaal” en “geef prioriteit aan kansarme mensen”.

Waarachtigheid

In relaties met anderen is waarachtigheid nodig. Waarachtigheid is echtheid, eerlijkheid en authenticiteit. Het betekent dat er een overeenstemming is tussen wat mensen denken en voelen enerzijds en wat we zeggen en doen anderzijds. Daarom heeft waarachtigheid ook te maken met het zoeken naar waarheid en het kritisch zijn tegenover zichzelf en anderen.

Waarachtigheid hangt samen met een cluster van waarden zoals echtheid en authenticiteit, eerlijkheid en oprechtheid, zelfreflectie en waarheid.

Uit de waarachtigheid volgen enkele normen: “wees eerlijk met anderen”, “wees kritisch tegenover jezelf”, “spreek de waarheid” en “handel op een authentieke wijze”.

Liefde

De meest fundamentele waarde is de liefde. Het is niet moeilijk mensen lief te hebben die ons liefhebben. In de begeleiding gaat het om een liefdevolle betrokkenheid op de andere in een professionele relatie, met nabijheid en afstand. Het is een liefde die niet het eigen belang voorop stelt, maar gericht is op het welzijn en het welbevinden van de ander. Een liefdevolle grondhouding is het fundament van het samenleven en dus ook de grondslag van onderwijs en zorg.

De fundamentele waarde van liefde omvat een cluster van waarden als betrokkenheid en genegenheid, vriendschap en hartelijkheid, toewijding en welbevinden.

Uit de waarde van de liefde volgt de norm: “bemint de ander als jezelf”.

c. Waarden en normen bij medewerkers

Deze waarden en bijhorende normen vormen het waardekader van de scholen en voorzieningen van de Broeders van Liefde. Van de medewerkers wordt dan ook verwacht dat ze deze waarden en normen erkennen en nastreven ten aanzien van personen met een handicap, de naastbetrokkenen en de andere medewerkers. De reden hiervoor is dat ze fundamenteel en essentieel zijn voor het project van scholen en voorzieningen. Het project kan niet gerealiseerd worden als de medewerkers deze waarden en normen niet nastreven. Uiteraard kunnen de medewerkers nog andere waarden en normen hebben die ze belangrijk vinden in hun persoonlijke levenssfeer en in hun professionele werksfeer. Maar de bovengenoemde waarden en bijhorende normen zijn een voorwaarde voor het professionele aanbod van onderwijs en zorg bij de Broeders van Liefde.

Er is nog een andere reden waarom van medewerkers verwacht wordt dat ze deze waarden en normen erkennen en nastreven. Van de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen kan de school of voorziening immers niet zomaar verwachten dat ze deze waarden en normen onderschrijven. Iedereen die tot de doelgroep behoort is welkom, ongeacht zijn of haar levensovertuiging, waarden en normen. De school of voorziening kan de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen enkel uitnodigen om deze waarden en normen ook te delen. Deze uitnodiging is alleen waarachtig als de medewerkers de waarden en normen beleven en voorleven. Woorden wekken, voorbeelden trekken. De personen met een handicap en hun naastbetrokkenen vinden deze waarden en normen alleen authentiek en de moeite waard als de medewerkers ze voorleven.

Het erkennen en nastreven van de waarden en normen is een opdracht voor alle medewerkers. Allereerst is elke medewerker persoonlijk verantwoordelijk voor het eigen handelen vanuit deze waarden en normen. Maar in waardegemeenschappen zijn alle medewerkers bovendien ook gezamenlijk verantwoordelijk voor het nastreven van deze waarden en normen. Dit betekent dat de medewerkers elkaar ondersteunen om consequent te kiezen voor deze waarden en normen. Het impliceert ook dat de directie deze waarden en normen vooropstelt in de scholen en voorzieningen en het consequent handelen vanuit deze waarden en normen bevordert. Persoonlijke en gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben elkaar wederzijds nodig.

d. Waarden en normen bij personen met een handicap en hun naastbetrokkenen

De school of voorziening van de Broeders van Liefde kan de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen uitnodigen om deze waarden en normen te onderschrijven. Van hen kan niet vanzelfsprekend verwacht worden dat ze die waarden en normen effectief erkennen en nastreven. Bijgevolg kan er een spanningsveld ontstaan tussen de waarden en normen van de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen enerzijds en de waarden en normen van de school of voorziening die beleefd worden door de medewerkers anderzijds.

Als er een spanningsveld ontstaat, is het belangrijk dat de medewerkers een respectvolle dialoog aangaan. Respect impliceert dat de betrokkenen de waardigheid van elke mens en zijn of haar waarden en normen respecteren. Dialoog betekent dat de betrokkenen in gesprek gaan over de waarden en normen.

Een eerste aandachtspunt in deze respectvolle dialoog is het benoemen van de waarden en normen. Over welke waarden en normen gaat? Kunnen de medewerkers de onuitgesproken waarden en normen benoemen? Hebben ze enkel betrekking hebben op de persoonlijke levenssfeer? Of gaat het om waarden en normen die op het spel staan in onderwijs en zorg?

Het verhelderen van de waarden en normen is een tweede aandachtspunt in de dialoog. Mensen vinden waarden en normen belangrijk vanuit een bepaald perspectief of zienswijze, een persoonlijk of een professioneel perspectief. Medewerkers kijken vooral vanuit een professioneel perspectief terwijl personen met een handicap en hun naastbetrokkenen vooral vanuit een persoonlijk perspectief kijken. Dit persoonlijk perspectief is dikwijls getekend door de psychosociale context waarin personen met een handicap en naastbetrokkenen leven. Het is belangrijk dat de medewerkers hiermee rekening houden. Waarom zijn deze waarden en normen zo belangrijk vanuit het perspectief van de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen? Welke elementen uit de psychosociale context spelen daarin een rol? Respecteren deze waarden en normen de waardigheid van de mens?

Een derde aandachtspunt is het confronteren van waarden en normen. De medewerkers gaan een stap verder en confronteren nu de waarden en normen van de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen met hun eigen waarden en normen en deze van de school of voorziening. Deze confrontatie is heel belangrijk om een groeiproces mogelijk te maken. De medewerkers zetten de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen aan om naar hun situatie te kijken vanuit het perspectief van andere waarden en normen. Ze proberen hen te laten aanvoelen wat daarin waardevol is. Wat betekenen keuzevrijheid, verantwoordelijkheid, menswaardigheid, vertrouwen, solidariteit, waarachtigheid en liefde voor hen? Ze motiveren hen voor deze waarden door ze voor te leven.

Het is echter mogelijk dat de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen gedragingen stellen die botsen met de waarden en normen van de school of voorziening en de medewerkers. De medewerkers kunnen dit gedrag bespreekbaar maken door te verwijzen naar regels die op deze waarden en normen gebaseerd zijn.

e. Waarden en normen in de maatschappij

De voorzieningen van de Broeders van Liefde zijn waardegemeenschappen die deel uitmaken van de maatschappij. Het is dan ook een opdracht voor alle medewerkers, directieleden en beleidsverantwoordelijken van de Broeders van Liefde om in de maatschappij voor deze waarden op te komen. Ze kunnen in het maatschappelijk debat standpunten innemen die coherent zijn met deze waarden en normen en in de sector van onderwijs en welzijn een beleid helpen voeren dat op deze waarden en normen gebaseerd is.

2. Regels en afspraken

De waarden en normen tonen aan wat we in de scholen en voorzieningen belangrijk vinden. Ze zijn het fundament van het project. Maar de waarden en normen volstaan nog niet om het samenleven en samenwerken in de scholen en voorzieningen te regelen. Daarvoor zijn er ook regels nodig. Regels zijn concrete richtlijnen voor het handelen. Waar normen nog vrij algemeen geformuleerd zijn, zijn regels reeds concreet. We kunnen een onderscheid maken tussen grensregels en leefregels. Het omgaan met regels kan leiden tot het maken van individuele afspraken.

a. Grensregels opstellen en motiveren

Grensregels zijn minimumregels die gerespecteerd moeten. Ze worden duidelijk gemotiveerd en gecommuniceerd. Ze volgen uit bepaalde waarden en normen. Grensregels wijzen een minimumgrens of een ondergrens aan waaronder niet mag worden gegaan. Ze zijn negatief geformuleerd en duiden aan wat ontoelaatbaar is. Alles boven die minimumgrens is bijgevolg bespreekbaar. Minimumgrenzen laten dus een grote ruimte voor vrijheid en creativiteit. Ze duiden alleen aan wat onder de minimumgrens gaat en dus niet aanvaardbaar is.

De grensregels in de scholen en voorzieningen volgen uit het waarde kader van de Broeders van Liefde. Ze zijn afgeleid uit de fundamentele waarden en normen van het project van de school of voorziening. Daarom zijn ze geen voorwerp van discussie. Het is noodzakelijk dat ze als ondergrens gerespecteerd worden om het project te kunnen realiseren. Het opstellen van de grensregels voor een school of voorziening is de verantwoordelijkheid van de directie. Ze doet dit echter best in overleg met de medewerkers. Ook al zijn de grensregels geen voorwerp van discussie, toch is het belangrijk dat de directie de grensregels motiveert vanuit het project van de school of voorziening. Zo wordt de zin en de waarde ervan duidelijk. Als de grensregels opgesteld zijn, is het belangrijk dat de directie de regels duidelijk communiceert aan alle betrokkenen, zowel medewerkers als personen met een handicap en naastbetrokkenen. Dit kan in het huishoudelijke reglement van de school of voorziening.

We geven hier bij wijze van voorbeeld drie mogelijke grensregels aan. Ze zijn afgeleid uit de waarde van menswaardigheid en uit de norm zichzelf of anderen niet te schaden. De menswaardigheid wordt beschermd in drie belangrijke aspecten ervan: de gezondheid, de integriteit en het leefklimaat. Gezondheid en integriteit verwijzen naar de minimale bescherming van personen. Het leefklimaat echter verwijst naar de minimale bescherming van de gemeenschap.

Gezondheid. Geen dreiging van ernstige schade aan de fysieke of psychische gezondheid van zichzelf of een ander.

Integriteit. Geen dreiging van ernstige schade aan de fysieke of psychische integriteit van zichzelf of een ander.

Leefklimaat. Geen dreiging van ernstige schade aan het leefklimaat voor de betrokkenen personen.

In elk van deze grensregels gaat het om de dreiging van ernstige schade. Op de eerste plaats is de schade ernstig. Of het al dan niet om ernstige schade gaat, wordt bepaald op basis van de feiten en de beleving van de relevante betrokkenen. Vervolgens gaat het niet alleen om de al veroorzaakte ernstige schade, maar ook om de dreiging van ernstige schade. Het moet dus mogelijk zijn preventief tussenbeide te komen om ernstige schade te voorkomen. Niettemin laat de formulering van deze drie minimale grenzen ruimte om te interpreteren. Het is immers onmogelijk precies de grens te trekken tussen gedrag dat grensoverschrijdend is en gedrag dat verantwoord is. Enkel in dialoog met de betrokkenen wordt het de medewerkers duidelijk hoe ze deze minimumgrenzen in een welbepaalde situatie best kunnen beoordelen.

Ten slotte kan deze dreiging van ernstige schade uitgaan van het gedrag van de medewerker, als van de persoon met een handicap of een naastbetrokkene. Bij geen enkele van deze personen mag het gedrag getolereerd worden. Als de medewerkers vermoeden of van oordeel zijn dat de minimale grenzen overschreden zijn, dan hebben ze de ethische plicht tussenbeide te komen. Ook al is dit oordeel van intuïtieve aard, ze kunnen het zich niet veroorloven om niet te handelen en het probleem eerst te bespreken met collega's of in team. Dit niet-handelen is immers ook handelen. Ter bescherming van de persoon en de gemeenschap die dreigt ernstige schade te ondergaan, hebben de medewerkers de plicht tussenbeide te komen. Nadien bespreken ze best deze tussenkomst met de andere medewerkers en met de betrokkenen personen.

b. Leefregels opstellen en motiveren

Om het project van school of voorziening te realiseren, is een goed leefklimaat noodzakelijk. Er zijn dan ook regels voor het leefklimaat of leefregels nodig. Deze leefregels zijn zowel gericht op de ontplooiingskansen van de personen met een handicap als op de goede leef- en werksfeer voor alle betrokkenen. Ze gelden niet noodzakelijk voor de hele school of voorziening, maar kunnen ook specifiek zijn voor een klas of zorgeenheid.

Het opstellen van de leefregels voor een hele school of voorziening of voor een bepaalde klas of zorgeenheid is de verantwoordelijkheid van de betrokken medewerkers. Ze stellen de leefregels best op in overleg met de personen met een handicap, rekening houdend met hun leeftijd en mogelijkheden. De medewerkers voeren ook overleg met de naastbetrokkenen via de bestaande participatie- en overlegkanalen. Ze leggen de leefregels ook voor aan de directieleden of beleidsmedewerkers, die mee nadenken en zich mee uitspreken over de inhoud en de toepassing van de regels bij een bepaalde doelgroep. Het is heel belangrijk dat de medewerkers de regels voor zichzelf en voor anderen kunnen motiveren vanuit de onderliggende waarden, normen en grensregels. Als de medewerkers daar niet in slagen, stellen ze zich best de vraag of de regels wel noodzakelijk zijn. Ze kunnen moeilijk verwachten dat de betrokkenen regels zullen naleven waarvan de zin en de waarde niet gemotiveerd kan worden. Als de leefregels opgesteld en gemotiveerd zijn, is het ook

belangrijk dat de medewerkers ze duidelijk communiceren. Dit kan in het huishoudelijke reglement van de school of voorziening als de leefregels de hele school of voorziening betreffen. De leefregels kunnen ook opgenomen worden in het groepshandelingsplan van een welbepaalde klas of zorgseenheid.

Het is heel delicaat en bijna onmogelijk om concrete voorbeelden van leefregels te geven. De leefregels zijn immers zo concreet en bepaald door de doelgroep, het aanbod van onderwijs of zorg en de context ervan. Meestal zijn er al heel wat leefregels op een onuitgesproken wijze van kracht. Het komt er dan op aan deze leefregels te expliciteren, te motiveren en te communiceren. Eigenlijk hebben we in het advies al een leefregel geëxpliciteerd. De leefregel volgt uit waarde van de "menswaardigheid" en de norm "zichzelf of anderen niet schaden" en luidt als volgt: "geen agressief gedrag stellen".

In de praktijk van onderwijs en zorg kunnen verschillende leefregels met elkaar in conflict komen. Het naleven van de ene leefregel kan de andere leefregel in het gedrang brengen. Ook het belang dat gehecht wordt aan een bepaalde leefregel kan verschillend zijn bij medewerkers, personen met een handicap en hun naastbetrokkenen. Vanuit ethisch perspectief is het dan belangrijk terug te keren naar de grensregels en de onderliggende normen en fundamentele waarden. In dialoog kunnen de medewerkers, de persoon met een handicap en de naastbetrokkenen afwegen welk belang ze hechten aan die waarden, normen en grensregels. Vanuit die afweging kunnen ze bepalen hoe ze de leefregel concreet invullen of hoe ze met het conflict van leefregels omgaan.

c. Omgaan met regels en grensoverschrijdend gedrag

Van personen met een handicap kan niet zomaar verwacht worden dat ze akkoord gaan met de waarden, normen, grensregels en leefregels. De voorziening of school staat open voor alle personen die behoren tot de doelgroep, ongeacht hun waarden en normen.

Als de persoon met een handicap een regel overtreedt, is het belangrijk dat de medewerkers de motieven van zowel de regel als van het grensoverschrijdende gedrag bespreekbaar maken. Een eerste aandachtspunt daarbij is het verhelderen van de regel. Gaat het om een grensregel of om een leefregel? Waarom hebben de medewerkers een bepaalde regel gesteld? Kunnen ze deze regel voldoende motiveren? Hebben ze deze regel voldoende gecommuniceerd?

Een tweede aandachtspunt is het verhelderen van het grensoverschrijdende gedrag. Waarom leeft de persoon met een handicap die regel niet na? Stelt de regel bepaalde doelen die hij of zij op dit ogenblik (nog) niet kan naleven? Of wil de persoon met een handicap de regel niet naleven en zoekt deze hoever hij of zij kan gaan tegenover de medewerkers? Wat zijn de gevolgen van het gedrag?

Het is belangrijk dat de medewerkers in dialoog met de persoon met een handicap zoeken naar de motieven van zowel het gedrag als van de regel en naar de gevolgen ervan.

d. Individuele afspraken maken

Uit dit gesprek kan blijken dat het gedrag van de persoon met een handicap begrensd moet worden of dat het gedrag kansen moet krijgen. De medewerkers kunnen het gedrag begrenzen of meer kansen geven door het maken van een afspraak. Ze individualiseren de algemene leefregel in een concrete afspraak, rekening houdend met de mogelijkheden en beperkingen van de persoon met een handicap en de groep. In tegenstelling tot regels die algemeen gelden voor een groep, differentiëren de medewerkers dan een regel naar de individuele situatie van de persoon met een handicap. Deze afspraak kan opgenomen worden in het individuele handelingsplan.

Het is belangrijk dat in een groep verschillende afspraken gemaakt kunnen worden. Zowel medewerkers als personen met een handicap en naastbetrokkenen kunnen het moeilijk hebben met het aanvaarden van deze verschillen, maar dat mag de medewerkers niet verleiden tot een rigoureuze aanhouden van een algemene regel. Soms geeft de afspraak de persoon met een handicap immers mogelijkheden en kansen om zich te ontplooiën zonder de begrenzingen van de algemene regel. Soms dient de afspraak om hem stapsgewijze te begeleiden in het naleven van een regel die hij of zij aanvankelijk nog niet kon respecteren. Zo scheppen de medewerkers tijd en ruimte en geven ze de persoon met een handicap kansen om te groeien.

Het is niet zinvol om voorbeelden van allerlei individuele afspraken te geven. Toch hebben we in het advies al één individuele afspraak benoemd. In het voorbeeld werd bij het potentieel agressief gedrag van Jan de afspraak gemaakt dat hij “in time-out” buiten de groep of de klas mag gaan.

Bij het maken van afspraken kan er een spanning of conflict ontstaan tussen het standpunt van de personen met een handicap, de naastbetrokkenen en de medewerkers. Vanuit ethisch perspectief is het belangrijk terug te keren naar de onderliggende waarden en normen. In dialoog kunnen de betrokkenen afwegen welk belang ze hechten aan bepaalde waarden en normen en vanuit die afweging een bepaalde afspraak vastleggen en motiveren.

Indien uitzonderlijke situaties zich veelvuldig en lange tijd voordoen, bevragen de medewerkers zich over deze situaties. Behoort de persoon met een handicap wel tot de doelgroep? Is het beter dat de medewerkers de persoon met een handicap heroriënteren naar een andere doelgroep? Of leert deze uitzonderlijke situatie ons dat ze de algemene regel beter aanpassen aan de doelgroep?

Besluit

In de scholen en voorzieningen van de Broeders van Liefde is er een grote verscheidenheid in het beleven van waarden, normen en regels. We worden uitgedaagd om op een zinvolle wijze met deze verscheidenheid om te gaan. Waarden en normen zijn het fundament van het project van scholen en voorzieningen. We hebben een waarde kader met fundamentele waarden geschetst en een pleidooi gehouden voor een respectvolle dialoog over waarden en normen. Maar waarden en normen volstaan niet om het leven en samenwerken te regelen. Daarvoor zijn er regels en afspraken nodig. We hebben gewezen op het belang van het opstellen en motiveren van grensregels en leefregels, het bespreekbaar maken van regels en grensoverschrijdend gedrag en het maken van individuele afspraken. Zowel het fundament van waarden en normen als de regulering door regels en afspraken zijn onontbeerlijk voor de scholen en voorzieningen van de Broeders van Liefde.

Literatuur

Visiegroep ethiek in de ortho(ped)agogische zorg, *Vrijheidsbeperking bij personen met een handicap*, Gent, Provinciaalbestuur der Broeders van Liefde, 2005, 9 p.

Visiegroep ethiek in de ortho(ped)agogische zorg, *Levensbeschouwelijke verscheidenheid in de ortho(ped)agogische centra van de Broeders van Liefde*, Gent, Provinciaalbestuur der Broeders van Liefde, 2007, 8 p.

<http://www.fracarita.org/visie-en-standpunten>

Ethische Commissie, *Uw regels zijn de onze niet... Ethisch omgaan met grenzen en begeleidingsafspraken*, Brussel, Vlaams Welzijnsverbond, 2007, 15 p.

<http://www.vlaamswelzijnsverbond.be/?action=onderdeel&onderdeel=1087&titel=Advies+nr.+4>

Themanummer: Uw regels zijn de onze niet. In: *Tijdschrift voor Welzijnswerk* 32 (2008) nr. 291, p. 3-81.

Stellingen

Hieronder volgen tien stellingen over het advies. Deze stellingen zijn een synthese van het advies. Ze kunnen ook gebruikt worden om de discussie over het advies op gang te brengen.

1. Verscheidenheid van waarden, normen en regels

In de scholen en voorzieningen van de Broeders van Liefde is er een grote verscheidenheid aan waarden en normen. Deze verscheidenheid is een maatschappelijke gegevenheid die niet tot eensgezindheid kan worden omgebogen. Integendeel, de verscheidenheid kan een verrijking zijn.

2. Waarden, normen, regels en afspraken

Waarden en normen zijn streefdoelen en dus richtinggevend voor het handelen. Een waarde is een houding, handeling of situatie die mensen duiden als de moeite waard om na te streven. Een norm is een algemene richtlijn voor het handelen en bevordert of beschermt een waarde. Bij het samenleven

en samenwerken zijn er ook regels nodig. Een regel is een concrete richtlijn voor het handelen en concretiseert een norm in een bepaalde situatie en voor een bepaalde groep. Soms is het nodig een regel te individualiseren in een afspraak die geldt in een bepaalde situatie en voor een bepaalde persoon.

3. Waardegemeenschappen

De scholen en voorzieningen van de Broeders van Liefde zijn waardegemeenschappen. Ze zijn gedragen door gemeenschappelijke waarden die gefundeerd zijn in een christelijk geïnspireerde visie op onderwijs en zorg. De waarden zijn christelijk geïnspireerd, maar kunnen ook vanuit een andere inspiratie of levensovertuiging nagestreefd worden.

4. Waardekader

In de waardegemeenschappen kan een kader van fundamentele waarden onderscheiden worden: keuzevrijheid, verantwoordelijkheid, menswaardigheid, vertrouwen, solidariteit, waarachtigheid en liefde. Vrijheid veronderstelt verantwoordelijkheid die gebaseerd is op menswaardigheid. Mensen leven verbonden in vertrouwen en solidariteit op basis van waarachtigheid. De meest fundamentele waarde is de liefde. Elke fundamentele waarde omvat een cluster van verwante waarden en uit elke waarde kan ook een aantal normen afgeleid worden.

5. Waarden en normen bij medewerkers

Van de medewerkers wordt verwacht dat ze de waarden en normen van de waardegemeenschap erkennen en nastreven. Ze zijn immers fundamenteel en essentieel voor het project van scholen en voorzieningen. Het is belangrijk dat de medewerkers de waarden en normen voorleven voor de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen. De medewerkers zijn persoonlijk en gezamenlijk verantwoordelijk voor het nastreven van waarden en normen.

6. Waarden en normen bij personen met een handicap en hun naastbetrokkenen

Van de personen met een handicap en hun naastbetrokkenen kan niet vanzelfsprekend verwacht worden dat ze de waarden en normen effectief erkennen en nastreven. Als er een spanningsveld van waarden en normen ontstaat, gaan de medewerkers een respectvolle dialoog aan. Ze benoemen de waarden en normen, verhelderden ze vanuit het perspectief van de verschillende betrokkenen, en confronteren de waarden en normen van de persoon met een handicap en de naastbetrokkenen met deze van de school of voorziening.

7. Grensregels opstellen en motiveren

Grensregels zijn minimumregels die moeten worden gerespecteerd. De directie stelt de grensregels in overleg op en motiveert ze vanuit de waarden en normen van de school of voorziening. Mogelijke grensregels zijn: geen dreiging van ernstige schade aan de fysieke of psychische gezondheid of integriteit van mensen of aan het leefklimaat in de gemeenschap. Enkel in dialoog met de betrokkenen kunnen de medewerkers de grensregels in een bepaalde situatie beoordelen.

8. Leefregels opstellen en motiveren

Leefregels zijn concrete richtlijnen voor het handelen in een hele school of voorziening of in een klas of zorgeenheid. De verantwoordelijke medewerkers stellen de leefregels in overleg op en motiveren ze vanuit de onderliggende waarden en normen. Indien leefregels met elkaar in conflict komen, wegen de medewerkers in overleg met de andere betrokkenen het belang van de leefregels af op basis van de onderliggende waarden, normen en grensregels.

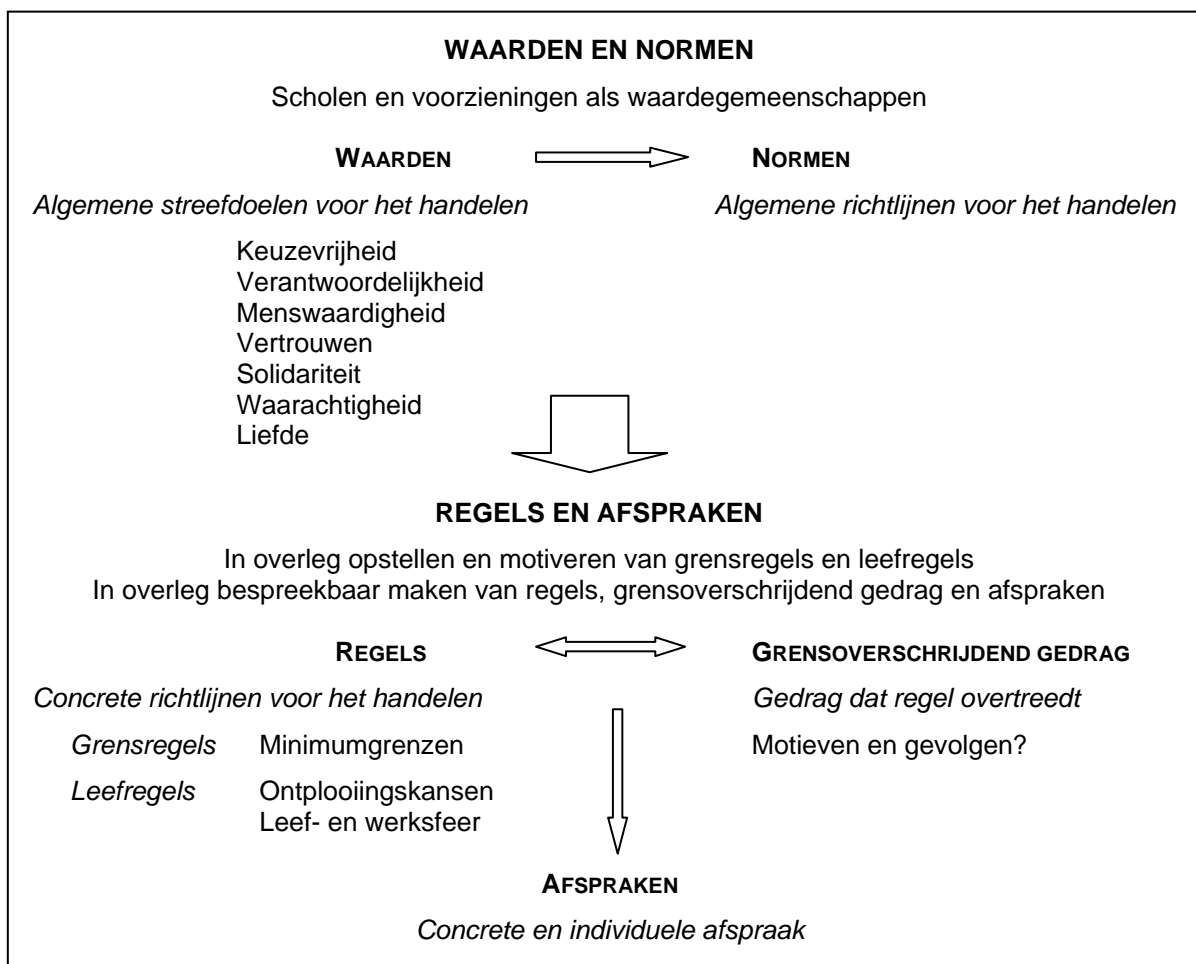
9. Omgaan met regels en grensoverschrijdend gedrag

Als de persoon met een handicap een regel overtreedt, maken de medewerkers de motieven van zowel de regel als het grensoverschrijdende gedrag bespreekbaar. In dialoog verhelderden de medewerkers de motieven en ook de gevolgen van de regel en het gedrag.

10. Individuele afspraken maken

Een individuele afspraak is overeenkomst tussen de medewerkers, de persoon met een handicap en de naastbetrokkenen om bepaald gedrag te begrenzen of meer kansen te geven, rekening houdend met de persoon en de groep. Zo krijgt de persoon met een handicap tijd en ruimte om zich te ontplooiën.

Synthese: schematisch overzicht



Leden van de visiegroep ethiek in welzijn en buitengewoon onderwijs:

Bellingen, O.C. Huize Terloo: mevr. Patty Martens
Brecht, O.C. Clara Fey: dhr. Michael Lippens
Brussel, O.C. Koninklijk Instituut Woluwe: dhr. Olivier Givron en mevr. Stéphanie Weynants
Gent, O.C. Sint-Jozef: dhr. Guido Moons, dhr. Dirk Van De Loock en mevr. Brigitte Van Overbeke
Gent, Provinciaal Broeders van Liefde: dhr. Axel Liégeois
Gentbrugge: K.O.C. Sint-Gregorius: dhr. Luc Moortgat
Gijzenzele, O.C. De Beweging: dhr. Kristof Weytens
Leuven, Het Roerhuis: mevr. Anja Hulsmans
Lummen, K.O.C. Sint-Ferdinand: dhr. Luc Vandeput
Roeselare, O.C. Sint-Idesbald: mevr. Hilde Delarue, mevr. Sophie Gerniers en dhr. Marnick Seys
Vurste, O.C. Br. Ebergiste: mevr. Ann Dobbelaere en dhr. Toby De Blauwer

Advies goedgekeurd door de Bestuursraad Ortho(ped)agogische Zorg op 22/06/2009 en door de Raad van Bestuur van de VZW Provinciaal der Broeders van Liefde op 16/09/2009.

Contactpersoon: Axel Liégeois
E-mail: axel.liegeois@fracarita.org