

VISIEGROEP ETHIEK IN WELZIJN EN BUITENGEWOON ONDERWIJS BROEDERS VAN LIEFDE

Ethisch advies

Omgaan met verantwoordelijkheid in welzijn en onderwijs

December 2011

Inleiding

Met dit advies wil de visiegroep ethiek een houvast bieden bij het omgaan met verantwoordelijkheid in de voorzieningen voor welzijn en de scholen voor buitengewoon onderwijs van de Broeders van Liefde. We focussen op de verantwoordelijkheid in de ondersteuningsrelatie. Personen met een beperking zijn alle personen die behoren tot de doelgroep van de voorziening of school. Medewerkers begrijpen we zo ruim mogelijk als alle personen die professioneel of vrijwillig bijdragen aan de ondersteuning van de personen met een beperking. Onder naastbetrokkenen verstaan we alle personen die betrokken zijn op persoon met een beperking of wettelijke vertegenwoordiger zijn.

We proberen in dit advies een antwoord te bieden op de volgende vragen van medewerkers. Wat is verantwoordelijkheid? Hoe kunnen medewerkers omgaan met verantwoordelijkheid? Hoe kunnen ze de verantwoordelijkheid van de persoon met een beperking respecteren en hem of haar responsabiliseren? Wat zijn de spanningsvelden in de verantwoordelijkheid?

Veronderstel de volgende situaties.

- Bij de wisseling van leslokaal zie je twee leerlingen in de gang ruzie maken. De onvriendelijke woorden en gebaren vliegen van de ene naar de andere. De leerlingen zitten niet in jouw klas. Heb je de verantwoordelijkheid om tussenbeide te komen?
- Een persoon met een beperking heeft een onverzorgd uiterlijk en verspreidt een onaangename geur. Je bent bezorgd dat dit de contacten van deze persoon niet ten goede komt. Is dit de eigen verantwoordelijkheid van de persoon met een beperking? Is het jouw verantwoordelijkheid deze persoon daarop aan te spreken?
- Bij de ingang van het gebouw zie je een gebroken drankflesje op de grond liggen. Je weet niet hoe het daar terecht gekomen is, maar iemand zou zich aan het glas kunnen kwetsen. Ben je er verantwoordelijk voor dit flesje weg te nemen?

Deze situaties maken duidelijk dat er vele aspecten verbonden zijn aan verantwoordelijkheid. Je kunt als mens verantwoordelijk *zijn* voor iets. Als medewerker dien je ook verantwoordelijkheid te *krijgen* om iets te doen. De ene zal al meer verantwoordelijkheid *voelen* dan de andere. Hoe kun je samen met anderen verantwoordelijkheid *nemen*? En zijn er *spanningen* in je verantwoordelijkheid?

In dit advies bespreken we deze verschillende aspecten van verantwoordelijkheid, namelijk existentieel verantwoordelijk zijn, professionele verantwoordelijkheid krijgen, verantwoordelijkheid voelen, samen verantwoordelijkheid nemen, en tot slot spanningsvelden in de verantwoordelijkheid.

1. Existentieel verantwoordelijk zijn

Uitgangspunt is het appèl of de oproep die uitgaat van de existentie of het bestaan van mensen. Het feit zelf dat mensen er zijn, dat ze leven en samenleven in relatie met elkaar en met hun omgeving, is een ethische oproep tot verantwoordelijkheid. Mensen zijn dus verantwoordelijk. Zo kunnen we drie vormen van verantwoordelijkheid onderscheiden, namelijk voor onszelf of de eerste persoon, voor de andere of de tweede persoon, en voor derden of de derde persoon.

Verantwoordelijkheid voor zichzelf

Verantwoordelijkheid in de eerste persoon is de verantwoordelijkheid voor zichzelf, voor de eigen existentie. Er gaat immers een ethische oproep uit van het eigen leven. Het feit dat iemand leeft, daagt die persoon zelf uit om iets van zijn of haar leven te maken. Mensen dragen dus zelf verantwoordelijkheid voor het eigen leven. Dit geldt voor alle mensen: medewerkers, personen met een beperking en naastbetrokkenen. Alle mensen hebben een existentiële verantwoordelijkheid voor het eigen leven. Sommige mensen met een beperking kunnen niet altijd ten volle deze verantwoordelijkheid nemen en hebben daartoe ondersteuning nodig.

Verantwoordelijkheid voor de andere

Vervolgens is er verantwoordelijkheid in de tweede persoon voor de andere. Dit is de verantwoordelijkheid van mensen voor degenen die ze rechtstreeks ontmoeten. Van de existentie van de andere, het feit dat die andere er is, gaat er een ethische oproep uit. Mensen worden door de existentie van de andere verantwoordelijk gesteld om het leven van die andere te erkennen en niet te schaden. Mensen worden dus dóór de andere verantwoordelijk gesteld vóór de andere. Maar deze verantwoordelijkheid voor de andere mag de verantwoordelijkheid van de andere voor zichzelf niet beperken. Dit leunt aan bij de idee van 'empowerment' of 'responsabilisering': de verantwoordelijkheid voor de andere is de verantwoordelijkheid om op een zodanige wijze met de andere om te gaan dat de andere de verantwoordelijkheid voor zichzelf opneemt. Deze verantwoordelijkheid voor de andere geldt voor alle mensen, rekening houdend met hun mogelijkheden, dus voor medewerkers, personen met een beperking en naastbetrokkenen.

Verantwoordelijkheid voor derden

Ten slotte is er de verantwoordelijkheid in de derde persoon. Dit is de verantwoordelijkheid van mensen voor degenen die ze niet rechtstreeks ontmoeten, dus voor alle mensen in de samenleving en voor de hele wereld. De verantwoordelijkheid voor derden neemt een andere vorm aan dan verantwoordelijkheid voor de andere. Mensen kunnen hun verantwoordelijkheid voor derden nemen door te streven naar rechtvaardigheid, naar verhoudingen en structuren die recht doen aan alle mensen. Ze kunnen ook de overheid en beleidsmakers wijzen op hun verantwoordelijkheid om te werken aan rechtvaardige structuren en een rechtvaardig beleid. Verantwoordelijkheid voor derden is een opdracht voor alle mensen, van medewerkers, personen met een beperking en naastbetrokkenen, uiteraard naargelang van hun mogelijkheden.

2. Professionele verantwoordelijkheid krijgen

Een andere vorm van verantwoordelijkheid is de professionele verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheid is alleen van toepassing op medewerkers en wordt bepaald door hun beroepsgroep, functie of opdracht. Op basis daarvan kunnen we gezamenlijke en individuele verantwoordelijkheid onderscheiden.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Medewerkers krijgen vanuit hun beroepsgroep, functie of opdracht niet alleen eigen, specifieke taken. Ze krijgen ook taken die gemeenschappelijk zijn met medewerkers met een andere beroepsgroep, functie of opdracht. Er zijn immers taken die zo belangrijk zijn voor de zorg of het onderwijs dat het onontbeerlijk is dat alle medewerkers deze taken uitoefenen. De medewerkers zijn dan gezamenlijk verantwoordelijk voor deze taken. Ze voeren deze taken uit in het eigen team binnen de voorziening, maar ook in samenwerking met medewerkers in een netwerk van teams of voorzieningen. Belangrijke gemeenschappelijke taken zijn het voeren van overleg met andere medewerkers, de persoon met een beperking en de naastbetrokkenen, alsook het scheppen van een goed klimaat voor het samenwerken en het samenleven. Geen enkele medewerker kan zich aan deze taken onttrekken. Alle medewerkers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor deze taken.

Individuele verantwoordelijkheid

Een eerste vorm van individuele verantwoordelijkheid is het individueel nemen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Er is een dynamische verhouding tussen gezamenlijke en individuele verantwoordelijkheid. De gezamenlijke verantwoordelijkheid kan alleen gerealiseerd worden als elke medewerker deze verantwoordelijkheid individueel neemt. Maar de gezamenlijke verantwoordelijkheid

is tegelijk meer dan de optelsom van de individuele verantwoordelijkheden: het is ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het geheel van de groep van medewerkers. Gezamenlijke en individuele verantwoordelijkheid zijn twee aspecten van dezelfde verantwoordelijkheid en zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Er is ook nog een tweede vorm van individuele verantwoordelijkheid. Er zijn immers taken die sterk gebonden zijn aan een specifieke beroepsgroep, een bepaalde functie of een welomschreven opdracht. Alleen de medewerkers die deze beroepsgroep, functie of opdracht hebben, voeren dan die taken uit. Die medewerkers hebben dan een individuele verantwoordelijkheid voor deze taken.

Ten slotte is er nog een derde vorm van individuele verantwoordelijkheid, namelijk de eindverantwoordelijkheid. Bepaalde taken zijn verbonden met een hiërarchische functie. Mensen met een hiërarchische functie hebben een eindverantwoordelijkheid voor zorg, onderwijs of medewerkers. Deze eindverantwoordelijkheid is een bijzondere vorm van individuele verantwoordelijkheid.

Duidelijkheid in het krijgen van verantwoordelijkheid

Professionele verantwoordelijkheid is een complex veld van gezamenlijke en individuele verantwoordelijkheden. Deze complexiteit kan leiden tot verwarring en onduidelijkheid zodat medewerkers onvoldoende verantwoordelijkheid durven nemen of omgekeerd hun professionele verantwoordelijkheid te buiten gaan. De verwarring kan soms leiden tot angst voor de juridische aansprakelijkheid voor hun handelingen.

Daarom is het belangrijk dat er voor de medewerkers een zo duidelijk mogelijke omschrijving is van hun professionele verantwoordelijkheid in de voorziening of school. Het scheppen van duidelijkheid over de professionele verantwoordelijkheid gebeurt in juridische regelgeving, in het reglement van de voorziening of school, in functieomschrijvingen en/of in individuele of groepshandelingsplannen. Zo weten de medewerkers welke professionele verantwoordelijkheid ze effectief krijgen en kunnen nemen.

3. Verantwoordelijkheid voelen

Medewerkers, personen met een beperking en hun naastbetrokkenen zijn existentieel verantwoordelijk op grond van hun menszijn en medewerkers krijgen bovendien professionele verantwoordelijkheid op basis van hun beroepsgroep, functie of opdracht. Zolang deze mensen hun existentiële en hun professionele verantwoordelijkheid niet voelen, is er weinig kans dat ze die verantwoordelijkheid nemen. Het voelen van verantwoordelijkheid is dus een noodzakelijke voorwaarde voor het nemen van verantwoordelijkheid.

Het verantwoordelijkheidsgevoel is verschillend van mens tot mens. De ene is zeer gevoelig voor verantwoordelijkheid en neemt veel verantwoordelijkheid, terwijl de andere minder verantwoordelijkheid voelt en neemt. Het verantwoordelijkheidsgevoel kan bovendien ook sterker zijn op het ene levensdomein dan op het andere. De ene kan meer gevoelig zijn voor verantwoordelijkheid op relationeel vlak en minder op financieel vlak, terwijl het bij een andere net omgekeerd is. Vervolgens is het verantwoordelijkheidsgevoel ook een dynamisch gegeven. Het ontwikkelt zich doorheen de verschillende fasen van het leven op basis van ervaringen en inzichten. Ten slotte spelen ook sociale en culturele factoren een rol. Naargelang van de sociale groep of de culturele achtergrond, is de ene meer gevoelig voor een bepaalde verantwoordelijkheid dan de andere.

4. Samen verantwoordelijkheid nemen

Uiteindelijk nemen medewerkers, personen met een beperking en naastbetrokkenen in mindere of meerdere mate verantwoordelijkheid op. Ze doen dit op basis van de existentiële verantwoordelijkheid die ze voelen, en voor de medewerkers ook op basis van de professionele verantwoordelijkheid die ze voelen en krijgen. We gaan in op de vragen naar het wat, het waartoe en het hoe van de verantwoordelijkheid.

Wat? Gedeelde verantwoordelijkheid

Vanuit ethisch perspectief zien we de verantwoordelijkheid voor de zorg of het onderwijs als een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit betekent dat ieder een deel en allen samen het geheel van de verantwoordelijkheid dragen. Medewerkers, personen met een beperking en hun naastbetrokkenen zijn samen verantwoordelijk. Maar ieder heeft zijn of haar eigen deel van verantwoordelijkheid. Zo zijn

medewerkers, persoon met een beperking en naastbetrokkenen ieder existentieel verantwoordelijk voor zichzelf, anderen en derden. Als de persoon met een beperking die verantwoordelijkheid niet kan of wil nemen, zijn de medewerkers professioneel verantwoordelijk voor het ondersteunen van de persoon met een beperking bij het nemen van verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van de ene is dus verschillend van de verantwoordelijkheid van de andere.

Waarom? Responsabiliserende verantwoordelijkheid

Het doel van de gedeelde verantwoordelijkheid is vanuit ethisch standpunt de eigen verantwoordelijkheid van de persoon met een beperking te bevorderen. Het gaat dus om 'empowerment' of 'responsabilisering'. Dit betekent dat medewerkers en naastbetrokkenen zoveel mogelijk verantwoordelijkheid geven aan de persoon met een beperking en zo weinig mogelijk verantwoordelijkheid overnemen. Dit impliceert ook dat de medewerkers de naastbetrokkenen responsabiliseren om op hun beurt de persoon met een beperking te responsabiliseren. Uiteraard houden ze rekening met de mogelijkheden en beperkingen. Daarom hebben de medewerkers en de naastbetrokkenen de verantwoordelijkheid om de persoon met een beperking te ondersteunen en te versterken in het nemen van verantwoordelijkheid. Alleen als de persoon door die beperking, zelfs met de nodige ondersteuning, de eigen verantwoordelijkheid niet kan opnemen, hebben medewerkers en naastbetrokkenen de taak om de verantwoordelijkheid, zo tijdelijk en zo beperkt als noodzakelijk, over te nemen.

Hoe? Verantwoordelijkheid in overleg

De wijze om verantwoordelijkheid te delen, gebeurt vanuit ethisch perspectief in overleg. Er is overleg nodig tussen de medewerkers, de persoon met een beperking en de naastbetrokkenen om hun verantwoordelijkheden op elkaar af te stemmen. De medewerkers hebben bovendien ook onderling overleg nodig om hun professionele verantwoordelijkheden op elkaar af te stemmen. Zo komen medewerkers, persoon met een beperking en naastbetrokkenen tot gedeelde verantwoordelijkheid. Alleen in overleg kan de verantwoordelijkheid van de verschillende partners op elkaar afgestemd worden. Daarom is er regelmatig overleg nodig tussen de betrokken partners en kunnen bepaalde afspraken over de gedeelde verantwoordelijkheid schriftelijk vastgelegd worden, bijvoorbeeld in het individueel handelingsplan.

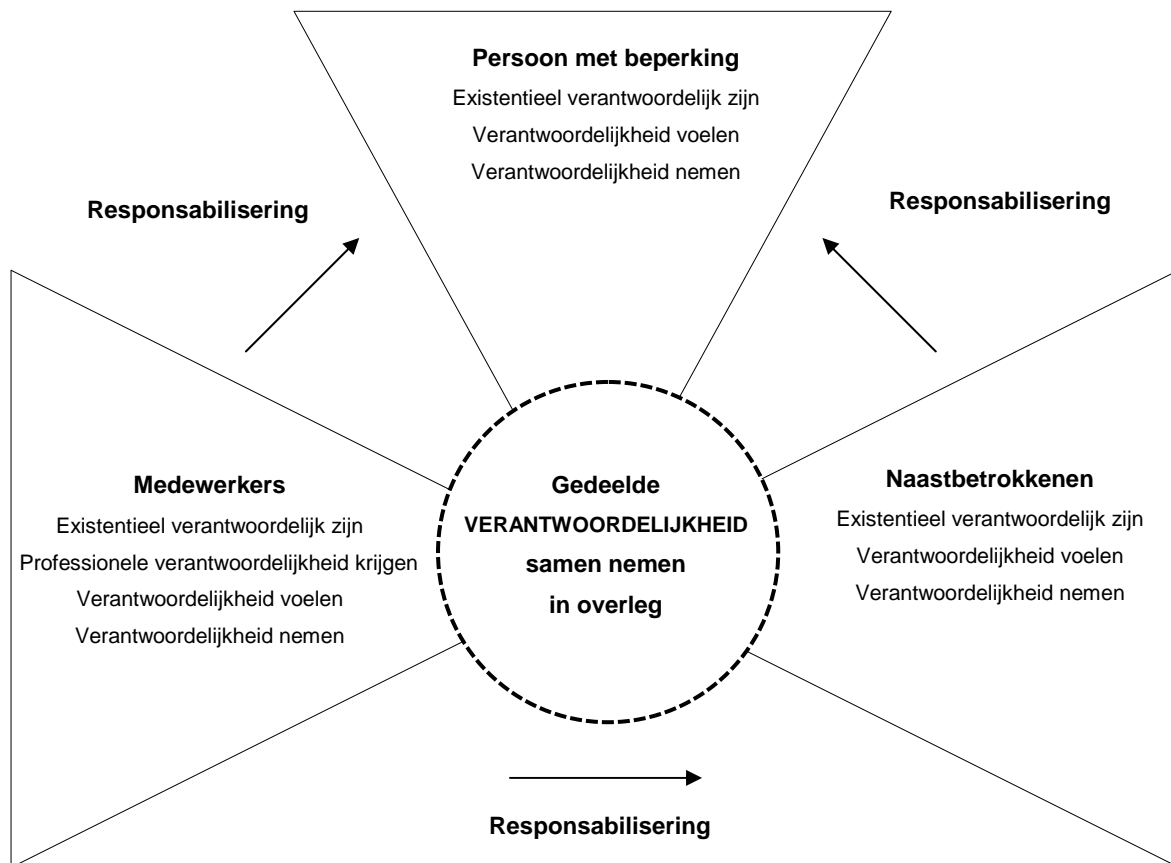
Verantwoording afleggen

Het is belangrijk dat medewerkers verantwoording kunnen afleggen over hoe ze hun verantwoordelijkheid nemen. Ze leggen verantwoording af over hun existentiële en hun professionele verantwoordelijkheid. Ze kunnen die verantwoording afleggen tegenover zichzelf. Ze kunnen ook verantwoording afleggen tegenover anderen, zoals de persoon met een beperking en de naastbetrokkenen, of de collega's medewerkers en de beleidsverantwoordelijken. Uiteindelijk kunnen ze ook verantwoording afleggen tegenover derden en de maatschappij in haar geheel. Door zich te verantwoorden, krijgen medewerkers ook de erkenning van en de bevestiging voor hun werk.

5. Samenvatting: verantwoordelijkheid in balans

Een ethische benadering streeft naar een goede verhouding of balans tussen de verschillende verantwoordelijkheden. Existentieel verantwoordelijk zijn en professionele verantwoordelijkheid krijgen sluiten best zo dicht mogelijk bij elkaar aan. Verantwoordelijkheid voelen is een voorwaarde om verantwoordelijkheid te nemen. Pas op basis van een zo goed mogelijk afstemmen van existentiële en professionele verantwoordelijkheid en van een samengaan van verantwoordelijkheid voelen en krijgen, kunnen de betrokkenen verantwoordelijkheid nemen. En de gedeelde verantwoordelijkheid van alle betrokkenen kan pas gerealiseerd worden als ieder zijn of haar verantwoordelijkheid neemt. Het streven naar afstemming van deze verschillende verantwoordelijkheden kan alleen gebeuren in overleg tussen de betrokkenen. Het doel ervan is de verantwoordelijkheid van de persoon met een beperking te ondersteunen en dus hem of haar te responsabiliseren. Medewerkers leggen ten slotte verantwoording af over hun verantwoordelijkheid.

Deze balans van verantwoordelijkheden kunnen we de in volgende figuur voorstellen. Bij elk element kunnen de medewerkers de vraag stellen of het duidelijk is wat die verantwoordelijkheid inhoudt. Wat is die vorm van verantwoordelijkheid? Wat betekent deze vorm van verantwoordelijkheid voor mij? Hoe kan ik deze verantwoordelijkheid opnemen?



6. Spanningsvelden in de verantwoordelijkheid

Er kunnen spanningsvelden in de verantwoordelijkheid ontstaan als er geen goede verhouding of balans is tussen de verschillende aspecten van verantwoordelijkheid. Dan is het belangrijk dat de medewerkers, de persoon met een beperking en de naastbetrokkenen met elkaar in overleg gaan, de situatie analyseren, zoeken naar handelingsmogelijkheden, hun motieven verhelderen en de gevolgen inschatten. We bekijken de spanningsvelden in de verantwoordelijkheid vanuit het perspectief van de medewerkers.

Verantwoordelijkheid nemen in een noodsituatie

Een eerste spanningsveld is dat tussen verantwoordelijkheid in een 'gewone' situatie en in een 'noodsituatie'. Dit is een situatie met ernstige schade of een dreiging van ernstige schade. Het gaat om schade aan de fysieke of psychische gezondheid of aan de fysieke of psychische integriteit. Het gaat niet zomaar om lichte, maar wel om ernstige schade. De schade kan zich voordoen bij verschillende personen: bij de persoon met een beperking, de naastbetrokkenen, de medewerkers of elke andere persoon. Het gaat niet alleen om het herstellen van schade, maar ook om het voorkomen van dreigende schade.

Als een noodsituatie zich voordoet, heeft iedere medewerker de verantwoordelijkheid om de ernst van de schade of de dreigende schade in te schatten en om de schade te voorkomen of te herstellen. De verantwoordelijkheid in een noodsituatie is prioritair ten opzichte van een andere verantwoordelijkheid. Het is verantwoord om preventief tussenbeide te komen om ernstige schade te voorkomen.

Teveel verantwoordelijkheid overnemen

Een tweede spanningsveld is dat tussen de verantwoordelijkheid van de persoon met een beperking en de verantwoordelijkheid van de medewerkers. Inderdaad medewerkers, maar ook naastbetrokkenen, kunnen vanuit goede bedoelingen de neiging hebben om de verantwoordelijkheid van de persoon met een beperking over te nemen. Het concept van 'gedeelde' verantwoordelijkheid zou zelfs daartoe aanleiding kunnen geven.

Gedeelde verantwoordelijkheid betekent echter niet dat iedereen een gelijk deel van de verantwoordelijkheid draagt. De persoon met een beperking, de naastbetrokkenen en medewerkers dragen wel een zeker deel van de verantwoordelijkheid omdat ze samenwerken in een voorziening of school. Gedeelde verantwoordelijkheid is echter gericht op 'empowerment' of 'responsabilisering' van de persoon met een beperking. Dit betekent dat ze zoveel mogelijk verantwoordelijkheid geven aan de persoon met een beperking en zo weinig mogelijk verantwoordelijkheid overnemen, zonder echter te weinig verantwoordelijkheid over te nemen indien dit noodzakelijk is. Er is dus een spanningsveld tussen te veel en te weinig verantwoordelijkheid overnemen.

Verantwoordelijkheid voelen maar niet krijgen

Er kan ook een spanningsveld ontstaan tussen verantwoordelijkheid voelen en verantwoordelijkheid niet krijgen. Medewerkers kunnen zich existentieel en/of professioneel verantwoordelijk voelen voor een bepaalde situatie terwijl ze geen professionele verantwoordelijkheid krijgen om met die situatie om te gaan.

In een dergelijke situatie kunnen de medewerkers dit melden aan de persoon of personen die daarvoor wel professionele verantwoordelijkheid krijgen. Door deze melding nemen de medewerkers toch onrechtstreeks hun verantwoordelijkheid. In een noodsituatie is het echter wel verantwoord dat medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen, ook al hebben ze die verantwoordelijkheid niet gekregen.

Verantwoordelijkheid krijgen maar niet voelen

Omgekeerd kan er ook een spanningsveld ontstaan tussen verantwoordelijkheid krijgen en verantwoordelijkheid niet voelen. Medewerkers kunnen professionele verantwoordelijkheid krijgen in een bepaalde situatie, maar voelen die verantwoordelijkheid niet aan en nemen ze dus ook niet op.

Medewerkers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zorg of onderwijs, maar die verantwoordelijkheid kan maar gerealiseerd worden als elke medewerker deze verantwoordelijkheid voelt en neemt. Als dit laatste niet gebeurt, is het belangrijk dat de collega's die medewerker daarover aanspreken op een respectvolle wijze. Ze bespreken samen het verschil in aanvoelen van verantwoordelijkheid en trekken er de consequenties uit voor het nemen van verantwoordelijkheid.

Diverse verantwoordelijkheden voelen

Verder kan er ook een spanningsveld ontstaan tussen diverse verantwoordelijkheden. Medewerkers kunnen op hetzelfde moment verschillende verantwoordelijkheden voelen die ze niet tegelijk kunnen nemen. Bovendien kunnen de verantwoordelijkheden tegengesteld zijn zodat de ene verantwoordelijkheid ingaat tegen de andere. Medewerkers kunnen in een conflict van verantwoordelijkheden terecht komen.

Dan hebben de medewerkers de opdracht de verschillende verantwoordelijkheden zorgvuldig af te wegen. De afweging gebeurt best zoveel mogelijk in overleg met de betrokkenen. Mogelijke criteria bij de afweging zijn de mate van betrokkenheid op of vertrouwdheid met de situatie, of het bedreigende of dringende karakter van de situatie.

Onduidelijke verantwoordelijkheden krijgen

Een ander spanningsveld kan ontstaan als een medewerker onvoldoende duidelijkheid heeft over zijn of haar professionele verantwoordelijkheid of als verschillende medewerkers een verschillende visie hebben over hun professionele verantwoordelijkheid. Dit belemmert het nemen van verantwoordelijkheid.

In de organisatie van een voorziening of school is het noodzakelijk dat de professionele verantwoordelijkheden zo duidelijk mogelijk omschreven worden. Dit kan gebeuren op verschillende plaatsen, zoals in het reglement, in de functieomschrijving of in de handelingsplannen. Indien dit nog onvoldoende duidelijkheid geeft, brengen de medewerkers dit best ter sprake bij de beleidsverantwoordelijken.

Evoluerende verantwoordelijkheden krijgen

Een verwant spanningsveld kan ontstaan als medewerkers een nieuwe verantwoordelijkheid krijgen dan er vroeger afgesproken was. Dit is eigen aan de steeds verder evoluerende situatie van een voorziening of school, waar nieuwe doelgroepen en nieuwe benaderingswijzen hun intrede doen. Het kan ook gebeuren dat medewerkers een nieuwe verantwoordelijkheid krijgen die buiten hun professionaliteit ligt. Vanuit hun aanvoelen van existentiële en/of professionele verantwoordelijkheid kunnen medewerkers problemen hebben om die nieuwe verantwoordelijkheid te nemen.

Als medewerkers overtuigd zijn dat ze een nieuwe verantwoordelijkheid niet kunnen nemen, is het belangrijk dat ze dit bespreekbaar maken bij de beleidsverantwoordelijken. Er zijn echter uitwegen uit dit spanningsveld. Een mogelijkheid is dat medewerkers die wel de vereiste deskundigheid hebben, de verantwoordelijkheid nemen. Een andere mogelijkheid is dat de medewerkers bijkomende vorming, training of opleiding krijgen om hun professionele deskundigheid te verruimen.

Draagkracht en draaglast van verantwoordelijkheid nemen

Er kan ten slotte een spanningsveld ontstaan tussen de verantwoordelijkheid voor anderen en de verantwoordelijkheid voor zichzelf of het hele team. De begrippen draagkracht en draaglast kunnen verhelderend werken. De draaglast van een bepaalde verantwoordelijkheid kan de draagkracht van de persoon of het team overstijgen.

Medewerkers kunnen pas zorg dragen voor anderen als ze ook zorg dragen voor zichzelf en hun collega's. Daarom hebben ze de opdracht te waken over hun draagkracht en over de balans tussen draagkracht en draaglast. Als de draaglast groot is, kunnen ze hun persoonlijke draagkracht en die van het hele team zoveel mogelijk vergroten zodat ze hun verantwoordelijkheid tegenover anderen kunnen nemen.

7. Casussen ter bespreking

Hieronder volgen een aantal casussen. Ze tonen aan hoe de verschillende vormen van verantwoordelijkheid uit het advies zich in de praktijk kunnen voordoen en hoe er spanningsvelden kunnen ontstaan tussen deze verantwoordelijkheden. De casussen dagen de medewerkers uit om kritisch na te denken over het omgaan met hun eigen verantwoordelijkheid. De medewerkers kunnen er één of enkele casussen uit kiezen waarmee ze aan het werk gaan. Ze kunnen er ook nog eigen casussen aan toevoegen. Vanuit het advies kunnen de medewerkers zoeken naar antwoorden op de casussen en op de eigen vragen over verantwoordelijkheid.

- Bij een jaarlijks terugkerend evenement is het de gewoonte om nadien nog wat te blijven plakken met de collega's. Dat blijven plakken kan nog wel eens stevig zijn en tot in de late uurtjes. Je kent jezelf: de dag erop heb je het dan niet gemakkelijk. Feit is ook dat je juist de morgen erop om 9 uur een gesprek hebt met de ouders van een cliënt en je weet dat het geen gemakkelijk gesprek zal worden. Een dilemma, wat is je verantwoordelijkheid? Stel dat het geen feestje is met collega's maar met mensen uit je privé-kring. Maakt dit het anders?
- Er is een open deurdag. Je merkt dat een groepje cliënten dat niet behoort tot je doelgroep pret maakt. Er zijn signalen dat het plezier toch niet zo leuk is voor iedereen, misschien wordt één iemand wel gepest? Wat doe je? Van op afstand roepen, of er naar toe gaan, of de eigen begeleiders erbij halen? Hoe kun je hier verantwoord mee omgaan? En heb je een andere verantwoordelijkheid als deze situatie zich voordoet buiten de muren van de voorziening? Je ontmoet bijvoorbeeld in je vrije tijd hetzelfde groepje mensen op een publieke gelegenheid.
- Een bewoner verzuimt de laatste tijd door te veel en ongezonde voeding. Hij beheert zijn zakgeld zelf en koopt hier alleen maar snoep mee. Wanneer je hem erop aanspreekt, antwoordt hij dat hij zich toch ook niet hoeft met wat de begeleiders eten, waarvan er sommigen toch ook te dik zijn. Hoe kun je hier verantwoord mee omgaan?
- Een bewoonster gaat ieder weekend naar haar hoogbejaarde vader, maar hij kan de nodige zorg steeds minder bieden. Er gebeuren steeds meer misverstanden met de medicatie. Waar de vader vroeger instond voor de zorg voor de dochter, worden de rollen nu steeds meer omgekeerd. Ook de dochter lijdt hier erg onder en komt ieder weekend steeds meer gespannen terug naar de leefgroep. Anderzijds heeft ze ook een grote loyaliteit tegenover haar vader. Wat zijn jouw verantwoordelijkheden tegenover de bewoonster?

- Je bent van permanentie en hebt net een zware werkweek achter de rug, je bent nog maar net thuis op vrijdagavond of de telefoon gaat. Een bewoner is gevallen en dient naar spoed gebracht te worden. Welke verantwoordelijkheid neem je op? Minimaal of maximaal?
- Elke dag zijn enkele leerlingen verantwoordelijk voor de orde en netheid op de speelplaats. 's Avonds bij het verlaten van de school ligt alles er netjes bij. 's Morgens merk je op dat alles voor niets is geweest. In welke mate zie je dit als jouw verantwoordelijkheid?
- Er is een opstoot met agressie onder enkele cliënten. Het groepje wordt begeleid door een stagiair. Er is geen eigen begeleider aanwezig. Als ergotherapeut zie je het gebeuren, maar de cliënten behoren niet tot je doelgroep. Je neemt beslissingen en maatregelen waarvan je niet weet of ze in tegenstrijd zijn met de afspraken binnen het team. Het opstootje loopt uit de hand en er is zowel materiële schade als fysiek letsel bij de betrokkenen. Bij de nabespreking van het incident, wordt zowel jouw optreden als het dat van de stagiair kritisch besproken. Wat is jouw verantwoordelijkheid? En wat met de verantwoordelijkheid van het team en van de stagiair?
- Jouw klasgroep verplaatst zich stil door de gang, terwijl een andere klasgroep rumoerig voorbij komt. Heb je verantwoordelijkheid om hierop te reageren?
- Vorige week liep het niet goed in je team. Het is lastig werken met de jongeren en soms slagen ze erin de teamleden op een verschillend spoor te zetten waardoor zelfs wrevel kan ontstaan. Je weet dat één van je jongere collega's het hiermee ook lastig heeft en je vermoed dat dit een rol gespeeld heeft toen ze zich gisteren en eergisteren ziek meldde. Deze namiddag komen jullie beide op dienst, met avonddienst. Je voelt je eigenlijk niet goed en je hebt lichte koorts. Over korte tijd zijn de jongeren terug van school. Als je vlug tot actie overgaat, kun je misschien nog een 'vlinder' regelen. Wat doe je? Wat is verantwoordelijk handelen?
- In de leefgroep zijn twee jongeren plotseling aan het slaan op een derde. Je collega is met de andere jongeren naar de sporthal, en je staat alleen met de overblijvende jongeren. Je voelt je fysiek niet sterk genoeg om tussenbeide te komen en je bent eerlijk gezegd eigenlijk bang. Hoe kun je hier verantwoordelijkheid nemen?
- Je ziet een jongere uit de lagere jaren weglopen van het domein, richting bushalte. Het is het midden van de schooldag. Er is duidelijk wel wat aan de hand. Je kent de jongere niet want je geeft zelf les aan de hogere jaren. Wat doe je? Wat is verantwoord optreden?
- Je hebt toezicht. Een leerling met een motorische beperking valt op de speelplaats. Hoe kun je verantwoordelijkheid nemen? Wanneer neem je te veel en wanneer neem je te weinig verantwoordelijkheid?
- Als GON-begeleidster merk je dat ouders bij jou meer vertellen over de thuissituatie dan tegen de thuisbegeleidster. Je voelt je aangesproken om de problemen thuis mee aan te pakken. Maar eigenlijk is dit jouw terrein niet: GON betekent ondersteuning bieden op school en niet thuis, zeker wanneer er een thuisbegeleidster aanwezig is. Wat doet je best? Welke verantwoordelijkheid kun je nemen?
- Je krijgt een telefoon van ouders met een dringende hulpvraag. Je kunt niet dadelijk gericht doorgeven aan de betrokken collega. Hoever ga je in op de hulpvraag? Hoe kun je verantwoordelijkheid nemen?
- Sinds enkele maanden is er een nieuwe bewoonster opgenomen. Zij heeft er echter veel moeite mee dat jij als mannelijke begeleider haar zou wassen. Ze is dit nooit gewend geweest. Het is moeilijk om haar duidelijk te maken dat dit hier nu wel nodig is. Je hebt 's avonds de late dienst en je vraagt haar om in bad te gaan, maar de bewoonster weigert en raakt overstuur. Hoe ga je als begeleider hier verantwoordelijk mee om?
- Welke verantwoordelijkheden heb je als medewerker bij het verlaten van het lokaal met betrekking tot het sluiten van deuren en ramen, het doven van lichten enz. Voor ze 's avonds vertrekken, doet de begeleiding de ronde en moeten nog veel van deze dingen oplossen. Welke verantwoordelijkheid heb je als medewerker?
- Als één van de schaarser wordende mannelijke leerkrachten op school word je meer dan eens te hulp geroepen door vrouwelijke collega's die een tuchtprobleem hebben met bepaalde leerlingen. Dit gebeurt meestal onverwacht en als je voor de klas staat. Je hebt geen alternatief en je laat jouw klas in de steek om gevolg te geven aan de uitdrukkelijke vraag van de collega. Maar ook in jouw klas zijn het geen doetjes en ze kunnen de boel op stelten zetten. Waar ligt je verantwoordelijkheid?

- Een collega komt niet opdagen. Je kunt twee dingen doen. Ofwel spring je spontaan in en je neemt de dringende taken over. Ofwel doe je niets omdat de collega niets heeft laten weten voor 8 uur en omdat je zelf een opdracht hebt. Wat is jouw verantwoordelijkheid in deze situatie?
- Je hebt overmorgen een bespreking van een handlingsplan en je moet je voorbereiding nog in het document tikken. Die voorbereiding moet eigenlijk een week vóór de bespreking al af zijn. Je bent dus al te laat en niet voor de eerste keer. Je had voorzien om dit deze namiddag te doen omdat het morgen echt niet kan. Maar nu is er deze middag een crisis in de leefgroep geweest naar aanleiding van een conflict op school. Je zou deze namiddag ook zeker tijd moeten kunnen maken om met de jongere en de leerkracht te spreken. Daar gaat je voorbereidingstijd wellicht als je dat goed wil doen. Wat is je verantwoordelijkheid?
- Sinds enkele maanden is er een bewoner in de leefgroep die mentaal sterk achteruit gaat. Waar hij vroeger vrij zelfstandig was, is dit nu steeds minder het geval. Dit heeft niet alleen een impact op de bewoner zelf maar ook op de andere bewoners. Heel wat misverstanden worden veroorzaakt, uitgelokt door de betrokken persoon, zonder dat hij zich hier steeds bewust van is. Voor de andere bewoners is dit vaak erg moeilijk om te begrijpen. Een aantal bewoners komt naar jou toe als begeleider en laten blijken dat ze hier niet meer graag wonen. Hoe ga je verantwoordelijk om met deze situatie?
- Tijdens een lesuur hoor je opeens veel tumult in de klas naast je. Je hoort duidelijk glas breken. Er volgt nog meer lawaai, het is een ongebruikelijk tafereel. Je bent verantwoordelijk voor je eigen klas maar je voelt je ook verantwoordelijk om te checken of jouw collega de situatie onder controle heeft. Wat doe je?
- Door een evolutie in de doelgroep van de school, ziet de leerkracht zijn takenpakket veranderen. Vroeger zaten er alleen jongeren met een licht verstandelijke beperking op school, nu heeft meer dan de helft van de populatie ernstige gedrags- en emotionele problemen. De pedagogische competenties die hiervoor nodig zijn, zijn voor een groot stuk anders dan wat in het verleden nodig was. Bij je aanwerving heb je niet gekozen voor deze moeilijke doelgroep. Wat is jouw verantwoordelijkheid? En welke verantwoordelijkheid heeft de organisatie?
- Als leerkracht ben je verantwoordelijk voor de jou toevertrouwde leerlingen. Dat houdt ook in dat je verantwoordelijk bent om op bepaalde momenten tussen te komen. Dat is meestal bij een aanmeldingsgesprek voor een nieuwe leerling. Je kunt de directie signaleren dat door de mogelijke inschrijving van een bepaalde leerling het precaire evenwicht tussen draaglast en draagkracht niet enkel van een klas maar ook van de school dreigt in het gedrang te komen. Waar ligt de grens tussen draagkracht en draaglast? Wat is jouw verantwoordelijkheid, die van de leerkrachten en van de school?

8. Literatuur

Burggraave, R., Verantwoordelijkheid voor de ander en voor zijn verantwoordelijkheid. Vanuit Emmanuel Levinas op zoek naar de ethische grondslagen van sociaal werk, in *Ethische Perspectieven* 16 (2006) 150-173.

Ethische Commissie, *De positie van de hulpverleners in welzijnsvoorzieningen: geprangd tussen aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid*, Brussel, Vlaams welzijnsverbond, 15 p.

<http://www.vlaamswelzijnsverbond.be/?action=onderdeel&onderdeel=135&titel=Adviezen>

Liégeois, A., *Waarden in dialoog. Ethiek in de zorg*, Leuven, LannooCampus, 2009, 192 p.

Leden van de visiegroep ethiek in welzijn en buitengewoon onderwijs:

Bellingen, O.C. Huize Terloo: mevr. Patty Martens
 Brecht, O.C. Clara Fey: dhr. Dirk Vochten
 Brussel, O.C. Koninklijk Instituut Woluwe: 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: mevr. Katrien Debreuck en dhr. Axel Liégeois
 Gentbrugge: K.O.C. Sint-Gregorius: Mevr. Karlien De Maesschalk en mevr. Griet Geysels
 Gijzenzele, O.C. De Beweging: dhr. Kristof Weytens
 Leuven, Het Roerhuis: dhr. Wilfried Jorissen
 Lummen, K.O.C. Sint-Ferdinand: mevr. Kelly Van Ouytsel en dhr. Luc Vandeput
 Roeselare, O.C. Sint-Idesbald: dhr. Marnick Seys
 Vurste, O.C. Br. Ebergiste: mevr. Ann Dobbelaere

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