



# Deontologische code voor het jeugdwelzijnswerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie

---

Deze deontologische code voor het jeugdwelzijnswerk maakt deel uit en werd integraal overgenomen uit de publicatie Deontologische handleiding voor het jeugdwelzijnswerk (Henkens & Van Oyen, 2019) van © Uit De Marge vzw.

## Inhoud<sup>I</sup>

1. Over het hoe en waarom van deze code	3
2. De functies van het jeugdwelzijnswerk	5
3. Uitgangspunten	6
4. De indeling	7
5. De medewerker als professional	7
6. De relatie van de jeugdwelzijnswerker met de kinderen en jongeren	8
• Basisprincipes	
• Richtlijnen voor pedagogisch handelen en groepswerk	
• Richtlijnen voor het omgaan met individuele hulpvragen	
7. De relatie van de jeugdwelzijnswerker met andere actoren	10
• Het kind of de jongere als centrale actor	
• Discretieplicht	
• Samenwerkingsverbanden met maatschappelijke instellingen zoals onderwijs, hulpverlening, politie, OCMW, enz.	
• Gegevensverzameling	
8. Werken in team en verantwoordelijkheden tegenover de werking	16

## 1. Over het hoe en waarom van deze code

Er zijn zo van die situaties, situaties waarvan je als medewerker van een jeugd-welzijnswerking met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie (WMKJ of ‘Werking met Maatschappelijk Kwetsbare Jongeren’) niet goed weet wat je ermee moet aanvangen. Wat moet ik doen om ‘goed’ te doen? Wat is correct handelen in dit geval?

Gelukkig sta je er niet alleen voor. Je bent lid van een team, je hebt een coördinator of je werk wordt opgevolgd door een stuurgroep. Je mag van hen verwachten dat ze jou advies geven of samen met jou nadenken over een bepaalde situatie.

Er is bovendien deze deontologische code. Laat ze een **leidraad** zijn bij **morele discussies of vraagstukken** en bij de uitvoering van je opdracht. Deze code is ook een **afsprakennota**. Ze verwoordt de afspraken die de medewerker maakt met zijn werkgever, met de kinderen en jongeren met wie hij werkt én met de maatschappij.

De richtlijnen in de code steunen op de waarden en normen waarover we het binnen het werkveld eens zijn dat ze noodzakelijk zijn om de missie van dit jeugdwerk in de praktijk te brengen. Een aantal richtlijnen zijn gebaseerd op wettelijke verplichtingen.

Deze code geldt voor alle medewerkers in het jeugdwerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie, zonder onderscheid van opdracht of opleiding. De code geldt net zo goed voor vrijwilligers en stagiairs als voor beroepskrachten. Even goed voor jonge als voor ervaren jeugdwerk-medewerkers en zowel voor coördinatoren, als voor onthaal- of administratieve medewerkers, voor doorverwijzers, activeerders of begeleiders van individuele trajecten.

We zijn ervan overtuigd dat de voorschriften voor elke functie en opdracht van toepassing zijn, ook al verloopt het contact met de kinderen en jongeren op een zeer uiteenlopende manier.

De richtlijnen in deze code zijn formeel omschreven. De code is immers een contract tussen werkgever en werknemer of vrijwilliger. Het wordt ondertekend bij de aanwerving. Op die manier informeert de organisatie zijn medewerkers over de geldende morele richtlijnen waaraan de medewerker zich moet houden. Anderzijds biedt het de medewerker ook bescherming indien een morele kwestie juridische gevolgen heeft.



De code is bedoeld voor de hele sector. Ook daarom zijn de **richtlijnen formeel en algemeen omschreven**. Coördinatoren en jeugdwelzijnswerkers moeten bij iedere kwestie zelf de **vertaling maken naar hun praktijk**. Om tegemoet te komen aan de nood en behoefte aan ondersteuning bij dat ‘vertaalwerk’ organiseert Uit De Marge intervisie en vorming. We hebben ook handleidingen ter beschikking met voorbeelden en achtergrondinformatie. Je kan bij ons ook terecht voor advies en begeleiding in concrete situaties.

Het is niet mogelijk om voor alle moreel moeilijke situaties kant-en-klare oplossingen te bieden. Wat de ‘goede’ of ‘rechtvaardige’ manier van handelen is in een specifieke context, zal dikwijls aanleiding zijn tot discussie binnen het team. Dergelijke discussies zijn zinvol en noodzakelijk. De deontologische code biedt een kader om de discussie zinvol te voeren.

Het kan verhelderend zijn om de teksten die je op uitdemarge.be vindt, erbij te nemen. Ga te rade bij je coördinator of klop aan bij Uit De Marge als je meer uitleg wenst over deze algemene visie of erover wilt praten. In de handleidingen en bijlagen van dit dossier kan je hier ook meer informatie over vinden.

De huidige code is een herwerking van de code die we in 2004 opstelden. We contacteerden jeugdwelzijnswerkers, stafmedewerkers, coördinatoren en externen en herschreven de oude tekst. Een deontologische code is nooit helemaal ‘af’. Nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen roepen immers nieuwe morele kwesties op. Daarom installeerde Uit De Marge ook een **deontologische commissie** die regelmatig samenkomt. Die commissie bestaat uit vertegenwoordigers van het werkveld en externe deskundigen die signalen opvangen en bevragen. Zo gaan we samen op zoek naar nieuwe handvaten voor nieuwe uitdagingen.



## 2. De functies van het jeugdwelzijnswerk

We omschrijven het jeugdwelzijnswerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie aan de hand van vier functies.

Het **groepsgericht vrijetijdsaanbod**. We realiseren een groepsgericht aanbod voor kinderen en jongeren in de vrije tijd. Dat aanbod is gericht op de versterking van de maatschappelijke participatiekansen van kwetsbare groepen (empowerment). Centraal daarbij staan het verbreden van de leefwereld, het bevorderen van de groepscohesie, het ontwikkelen van sociale vaardigheden en het bieden van uitdagingen zodat kinderen in groep leren participeren.

De **welzijnsfunctie**. Het jeugdwelzijnswerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie heeft bijzondere aandacht voor het fysieke en psychosociale welzijn van deze doelgroepen. Individuele noodsituaties en hulpvragen krijgen een plek in de werking. Via een eigen werkmethodiek of via een warme doorverwijzing naar andere welzijnsdiensten zoeken we samen antwoorden.

De **brugfunctie** met andere levensdomeinen wijst op de verantwoordelijkheid die we dragen om kinderen en jongeren niet op te sluiten in 'jeugdland', maar actief en vanuit de vrije tijd de brug te slaan naar andere levensdomeinen zoals onderwijs, de arbeidsmarkt, hulpverlening, cultuur, sport, justitie, enz. We streven naar een betere toegankelijkheid van maatschappelijke instellingen in verschillende levensdomeinen voor alle kinderen en jongeren.

**Belangenbehartiging en signaalfunctie**. Het jeugdwelzijnswerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie zet zich in voor de realisatie van de sociale grondrechten<sup>2</sup> voor de doelgroep. Dat doen we door als spreekbuis namens de doelgroep op te treden en door de doelgroep zelf een stem te geven in het maatschappelijk debat (emancipatie).<sup>3</sup> Daarom bouwen we ook actief aan onze netwerken.

---

2 Het gaat hier om het recht op arbeid, sociale zekerheid, sociale bijstand, bescherming van de gezondheid, juridische bijstand, geneeskundige bijstand, behoorlijke huisvesting, gezond leefmilieu, culturele en maatschappelijke ontplooiing en kosteloos en vrij leerplichtonderwijs.

3 Lees ook 'Emancipatorisch jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren' (Uit De Marge, 2009).



### 3. Uitgangspunten

**Het belang van het kind.** Wat is in het belang van het kind? Dat is niet altijd meteen duidelijk. Als jeugdwelzijnswerker kan je daarover van mening verschillen met het kind of de ouders. Ga altijd in dialoog met het kind voor je een beslissing neemt.

**Het participatieprincipe.** Kinderen hebben het recht om hun mening te uiten en het recht dat men met deze mening rekening houdt in elke aangelegenheid of procedure die hen aanbelangt.

**Het non-discriminatiebeginsel.** We discrimineren niet op basis van huidskleur; geslacht; taal; godsdienst; politieke of andere overtuiging; nationale, etnische of maatschappelijke afkomst; welstand; beperking; geboorte of andere eigenschappen of kenmerken van het kind of van zijn wettelijke voogd.

Deze principes zijn overgenomen uit het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989).

**De vertrouwensrelatie.** Een jeugdwelzijnswerker komt heel wat te weten over en van kinderen en jongeren. Voor veel kinderen is de werker hun vertrouwenspersoon. Dat vertrouwen is voor een jeugdwelzijnswerker ook noodzakelijk om de functies zoals hierboven beschreven ten volle op te nemen. Deze deontologische code moet kinderen en jongeren beter garanderen dat hun vertrouwen niet geschonden wordt. Dat maakt een duurzame relatieopbouw mogelijk.

## 4. De indeling

'De medewerker als professional' omvat de eerste groep richtlijnen. Hier wijzen we op de verantwoordelijkheid die de medewerker heeft om bij zichzelf de nodige voorwaarden te realiseren voor een kwaliteitsvolle jeugdwelzijnswerking. Zelfkennis en inzicht in de eigen positie zijn daarbij essentieel.

Dan volgen een aantal richtlijnen die samengaan met de verantwoordelijkheid die een werker heeft ten aanzien van de kinderen en jongeren. We onderscheiden het pedagogisch handelen en het professioneel omgaan met individuele hulpvragen.

De medewerker heeft ook een verantwoordelijkheid tegenover andere actoren met wie hij een werkrelatie heeft. Hoe gaan we correct om met gegevensregistratie en met vertrouwelijke informatie? Hoe gaan we om met andere actoren in samenwerkingsverbanden?

Ten slotte gaan we in op werken in team en de verantwoordelijkheid van de werker tegenover de organisatie.

## 5. De medewerker als professional

1. Welzijnsgericht werken met kinderen en jongeren in en vanuit de vrije tijd is de eerste en belangrijkste opdracht van een jeugdwelzijnswerker in functie.
2. De medewerker denkt na over de gevolgen van zijn eigen handelen en neemt daarvoor verantwoordelijkheid op. Hij is tijdens de werking verantwoordelijk voor de veiligheid van de kinderen en jongeren die tot zijn groep behoren.
3. De medewerker verwerft inzicht in de sociale werkelijkheid en de maatschappelijke ongelijkheid.
4. De medewerker werkt aan de versterking van zijn deskundigheid: kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes.
5. De medewerker bewaakt zijn persoonlijke integriteit: hij maakt geen misbruik van zijn deskundigheid en/of positie.
6. De medewerker is zich bewust van zijn eigen waarden, normen en religieuze en/of ideologische overtuigingen. Hij zorgt ervoor dat die hem niet hinderen bij de uitvoering van zijn opdracht.



7. De medewerker verduidelijkt tegenover de kinderen en jongeren, en tegenover alle betrokkenen, de verschillende functies en rollen die hij vervult. De medewerker gaat op een bewuste en verantwoordelijke manier om met contacten in de vrije tijd die invloed hebben op zijn rol als jeugdwelzijnswerker.

## 6. De relatie van de jeugdwelzijnswerker met de kinderen en jongeren

### Basisprincipes

8. De medewerker streeft naar zelfstandigheid, rechtvaardigheid, eerlijke maatschappelijke verhoudingen en toekenning van gelijke rechten voor groepen in een maatschappelijk kwetsbare positie.
9. De medewerker benadert elk kind, elke jongere en elke ouder of andere betrokkene op een voor de persoon begrijpbare manier. Hij stemt zijn aanbod af op de behoeften en de mogelijkheden van kinderen en jongeren.
10. De medewerker benadert de kinderen en jongeren als unieke en authentieke personen. Hij toont ten opzichte van iedereen gelijke bereidheid tot het aangaan van een professionele relatie.
11. De medewerker respecteert elk kind en elke jongere ongeacht zijn filosofische, godsdienstige of ideologische overtuiging, in zoverre die niet strijdig is met de Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag van de Rechten van het Kind.

### Richtlijnen voor pedagogisch handelen en groepswerk

12. De medewerker ontwikkelt een aanbod vanuit de individuele, groepsgebonden en maatschappelijke context van de kinderen en jongeren. Hij stimuleert hen om dat mee inhoud en vorm te geven.
13. De medewerker is zich bewust van zijn invloed op het sociaal leerproces van kinderen en jongeren. Hij stimuleert hun competenties met het oog op volwaardige deelname aan de samenleving.
14. De medewerker is een voorbeeldfiguur. Hij is zich bewust van zijn opvoedende rol naar kinderen en jongeren toe. Hij helpt hen beter inzicht te verwerven in hun gedrag en de mogelijke gevolgen ervan.





15. De medewerker gaat positief om met conflicten en moeilijke situaties met en tussen kinderen en jongeren. Hij zoekt daarbij naar leer mogelijkheden voor hen en voor zichzelf.
16. De medewerker communiceert duidelijk over regels en afspraken.
17. De medewerker begrenst grensoverschrijdend gedrag. Hij motiveert die regels tegenover het kind of de jongere en staat in voor de opvolging en re-integratie.
18. De medewerker heeft respect voor de fysieke integriteit van de kinderen en jongeren en gebruikt geen geweld.
19. De medewerker krijgt het respect van de kinderen of jongeren vanuit de vertrouwensrelatie die hij met hen opbouwt. Hij is niet structureel afhankelijk van derden om zijn positie te handhaven.

## Richtlijnen voor het omgaan met individuele hulpvragen

20. De medewerker werkt in de eerste plaats in functie van het welbevinden van kinderen en jongeren. Hij vertrekt daarbij van de eigen ervaring van kinderen en jongeren en hun omgeving.
21. De medewerker heeft een opdracht in het detecteren van noden en behoeften bij kinderen en jongeren. Bij zijn observaties van de kinderen en de jongeren vangt hij signalen op. Hij be vraagt hen daarover, zal actief luisteren en het kind ondersteunen in mogelijke oplossingsstrategieën.
22. De jeugd welzijns werker wijst indien nodig op een correcte en warme manier door naar gespecialiseerde instanties. Hij volgt daarvoor de procedure van doorverwijzing van de organisatie. Hij signaleert tekorten in het hulpverleningsaanbod via zijn coördinator.<sup>4</sup>
23. De mate waarin de jeugd welzijns werker kan ingaan op individuele hulpvragen hangt af van zijn opdracht en wordt vastgelegd in zijn taakomschrijving. Hij communiceert dat duidelijk naar de kinderen en jongeren.
24. De medewerker erkent dat kinderen en jongeren wilsbekwaam zijn: kinderen en jongeren zijn in staat een eigen mening te vormen en zijn vrij om verantwoorde keuzes te maken. De werker respecteert de bewuste handelingen en keuzes van het kind of de jongere en respecteert ook het recht van de ouders om geïnformeerd te worden over fundamentele

---

4 Lees meer in het artikel **'Waar kan ik terecht?'** in de Deontologische handleiding voor het jeugd welzijns werk.



opvoedingskwetsies, binnen de wettelijke grenzen en in het belang van de minderjarige. Hij ondersteunt kinderen en jongeren bij de afweging van belangen en mogelijke gevolgen. Een minderjarige van twaalf jaar of ouder wordt geacht in staat te zijn om zijn belangen redelijk te beoordelen.<sup>5</sup>

## 7. De relatie van de jeugdwerkers met andere actoren

### Het kind of de jongere als centrale actor

25. Voor de werker staan de verantwoordelijkheid en de keuzevrijheid van kinderen en jongeren centraal. Hij probeert een open communicatie te creëren tussen hen en de voor hen relevante actoren, en dat steeds in het belang van de kinderen en jongeren.

De medewerker laat de kinderen en jongeren zoveel mogelijk zelf communiceren. Hij zal hen daarin stimuleren en ondersteunen.

### Discretieplicht

26. De medewerker is gebonden aan discretieplicht: hij gaat discreet om met de vertrouwelijke informatie over kinderen en jongeren en hun omgeving. Hij geeft deze informatie niet door aan derden zonder hun toestemming. Het vrijgeven van deze informatie schendt het vertrouwen die kinderen of jongeren in hem stellen. Ze schendt ook de vertrouwensrelatie tussen het kind of de jongere en de jeugdwerkers, die noodzakelijk is voor de uitvoering van zijn opdracht.<sup>6</sup>

---

5 Gelijkaardig aan het 'Decreet betreffende de rechtspositie van de minderjarige in de integrale jeugdhulp' (7 mei 2004) waarbij een minderjarige bekwaam geacht wordt om zijn rechten uit te oefenen (recht op hulpverlening, instemming en vrije keuze, informatie en duidelijke communicatie, respect voor het gezinsleven, inspraak en participatie, toegang tot dossier, bijstand, privacy en een menswaardige behandeling). Het recht op instemming en vrije keuze en de dossierinzage oefent hij zelfstandig uit op voorwaarde dat hij tot een redelijke beoordeling van zijn belangen in staat is, rekening houdend met zijn leeftijd en zijn maturiteit. Dat betekent dat men van de leeftijd van 12 jaar kan afwijken naargelang de maturiteit van het kind.

6 Lees meer over de functies van het jeugdwerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie in de Deontologische handleiding voor het jeugdwerk.



27. Er zijn uitzonderingen op de discretieplicht:
1. Als het delen van informatie in het belang is van het kind of de jongere. Dan vraag je als jeugdwereldzorgswerker echter wel altijd vooraf toestemming aan het kind of de jongere.<sup>7</sup>
  2. Als er sprake is van een noodtoestand: als de fysieke, psychosociale of seksuele integriteit van kinderen of jongeren op het spel staat.
  3. Indien de wet de medewerker daartoe verplicht: bij een ondervraging door een onderzoeksrechter.<sup>8</sup>
  4. Indien er sprake is van een gewetenskwesitie of moreel dilemma voor de medewerker of de organisatie.
  5. Als de medewerker of organisatie geschaad wordt.
  6. Tegenover ouders hebben jeugdwereldzorgswerkers geen discretieplicht.<sup>9</sup> Zij hebben recht op informatie om fundamentele opvoedingsbeslissingen te nemen. De jeugdwereldzorgswerker weegt dat recht af tegenover het recht op privacy van het kind of de jongere. In sommige gevallen is het informeren van de ouders echter niet in het belang van het kind.

De medewerker overlegt daarover altijd eerst met zijn coördinator, tenzij dat niet mogelijk is wegens hoogdringendheid. Bovendien draagt hij niet meer informatie over dan noodzakelijk voor een goed begrip van de situatie.

28. De discretieplicht geldt ook tegenover collega's binnen de organisatie. De medewerker kan vertrouwelijke informatie<sup>10</sup> delen met teamgenoten onder volgende voorwaarden:

---

7 Een kind van 12 jaar wordt in staat geacht zelf te oordelen over zijn belangen. Als de werker van mening is dat een kind niet zelf kan oordelen, beslist hij dat niet zonder overleg met zijn coördinator, tenzij hoogdringendheid directe hulp vereist.

8 Daarvoor wordt een bevel afgeleverd door de onderzoeksrechter of is er een uitnodiging tot verhoor van het parket.

9 Lees meer in het artikel **'De discretieplicht toegelicht'** in de Deontologische handleiding voor het jeugdwereldzorgswerk.

10 Vertrouwelijke informatie is alle informatie die men verkrijgt in een vertrouwensrelatie met het kind, de jongere of zijn ouders; mondeling of door observatie (zoals bij een huisbezoek of een zwempartijtje). Als twee jeugdwereldzorgswerkers dezelfde vertrouwelijke informatie verkrijgen delen zij deze informatie met elkaar, niet met collega's. Als een kind gedrag stelt dat voor iedereen in de werking observeerbaar is, is dat 'gedeelde' informatie binnen de werking. Er kan daarover binnen de werking gepraat worden.



- Voorafgaand overleg met zijn coördinator.
- Hij beperkt zich tot de noodzakelijke informatie.
- Hij deelt de informatie alleen met bevoegden en alleen indien het delen van informatie noodzakelijk is voor de uitvoering van hun opdracht.
- De overdracht van informatie gebeurt bij voorkeur in een formele setting (teamverband).
- De jeugdwelzijnswerker brengt het kind of de jongere op de hoogte.
- De werker moet zijn coördinator informeren en consulteren. Hij heeft de plicht om zijn beslissingen die invloed hebben op het leven van kinderen en jongeren of op de organisatie af te toetsen bij zijn coördinator.
- De jeugdwelzijnswerking kan ervoor kiezen om een ouderbeleid op te zetten. De opbouw van de relatie met ouders vertrekt vanuit het perspectief van de kinderen of de jongeren. Jeugdwelzijnswerkers hebben geen discretieplicht tegenover ouders, maar ook geen actieve informatieplicht. Als zij samen met hun coördinator inschatten dat het doorgeven van informatie aan ouders ingaat tegen de belangen van de minderjarigen kunnen ze ervoor kiezen om dat niet te doen. Vanaf 12 jaar of ouder kunnen we veronderstellen dat het kind of de jongere in staat is om zijn belangen redelijk te beoordelen.<sup>11</sup> Hier gelden ook de uitzonderingen op de discretieplicht zoals omschreven in punt 28.
- Indien de politie informatie over kinderen en jongeren vraagt aan de medewerker, verwijst hij door naar zijn coördinator.

## **Samenwerkingsverbanden met maatschappelijke instellingen zoals onderwijs, hulpverlening, politie, OCMW, enz.**

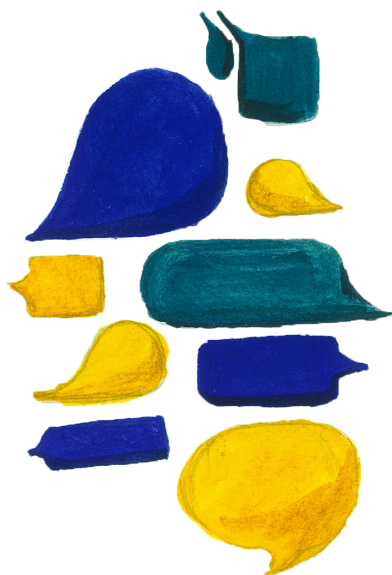
29. Samenwerking met andere actoren moet het belang van de kinderen en de jongeren ten goede komen. Noch de jeugdwelzijnswerker, noch de jeugdwelzijnswerking kunnen meewerken aan een samenwerking die ingaat tegen de belangen van kinderen of jongeren.
30. De jeugdwelzijnswerker behartigt de belangen van de doelgroep. Daarom neemt hij zijn signaalfunctie op: hij signaleert noden en behoeften van de

<sup>11</sup> Naar analogie met het 'Decreet betreffende de rechtspositie van de minderjarige in de integrale jeugdhulp' (2004).



doelgroep die het gevolg zijn van een (mogelijke) kwetsende relatie met maatschappelijke instituties en sociale voorzieningen.

31. De jeugdwereldwerker brengt betrokken kinderen (of ouders) en jongeren op de hoogte van lopende samenwerkingsverbanden.<sup>12</sup>



---

<sup>12</sup> Informatie over gedrag van kinderen en jongeren in de werking blijft bij voorkeur binnen de werking. Indien de jeugdwereldwerker het wenselijk acht dat men actoren buiten de werking daarvan op de hoogte brengt, consulteert hij altijd vooraf zijn coördinator. Het delen van informatie moet duidelijk in het belang zijn van het kind of de jongere. Ze worden daarvan minstens geïnformeerd.

## Gegevensverzameling

Veel werkingen beschikken dus over heel wat gegevens van hun kinderen, jongeren, maar ook ouders, leden, enz. De vernieuwde privacywetgeving legt daarbij strikte regels op voor de verwerking van persoonsgegevens. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG, of General Data Protection GDPR) heeft betrekking op het verzamelen, raadplegen, wijzigen, verspreiden, koppelen, publiceren, vernietigen, enz. van persoonsgegevens. Bij persoonsgegevens gaat het om alle gegevens van een geïdentificeerde of identificeerbare (natuurlijke) persoon: naam, foto's en geluidsopnames, adres, e-mailadres en telefoonnummer (ook je persoonlijke contactgegevens op het werk), rijksregisternummer, vingerafdrukken, leeftijd, geslacht, lichamelijke en psychische kenmerken, financiële situatie, bankrekeningnummer, geheime codes, gezinssamenstelling, geaardheid, vrijetijdsbesteding, lidmaatschappen, gerechtelijke gegevens, opleiding, beroep, enz.

32. De medewerker verzamelt van de kinderen en jongeren alleen gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van zijn opdracht en mits hun uitdrukkelijke toestemming of van een ouder/voogd. Hij volgt daarbij de regels van de privacywetgeving en de richtlijnen van de privacyverklaring van de eigen werking.
33. De jeugdwelzijnswerker gaat te allen tijde transparant en eerlijk te werk en informeert de kinderen, jongeren en/of ouders op een begrijpelijke en correcte manier over zijn manier van werken. Hij geeft hen volledige informatie over wat er met ingewonnen gegevens gebeurt, welke gegevens gebruikt worden en waarom. De jeugdwelzijnswerker informeert daarover zodra hij de eerste gegevens opslaat. De verantwoordelijke binnen de organisatie maakt bovendien een privacyverklaring op die op de website wordt gepubliceerd. Op deelnemings-, inschrijvingsformulieren of andere documenten kan steeds naar deze verklaring verwezen worden (Tas, 2017).<sup>13</sup>
34. De medewerker bewaart documenten met informatie over kinderen en jongeren, opgemaakt in uitvoering van zijn opdracht, altijd op een manier waardoor ze niet toegankelijk zijn voor derden.
35. De medewerker bewaart de gegevens nooit langer dan absoluut nodig. Zodra het doel van de gegevensverzameling niet meer geldt, moeten de gegevens gewist of vernietigd worden. Ook daarover moet duidelijk en transparant gecommuniceerd worden (Tas, 2017).

---

<sup>13</sup> Lees meer rond gegevensverwerking in de Deontologische handleiding voor het jeugdwelzijnswerk.



36. Informatie wordt alleen telefonisch of elektronisch meegedeeld indien de aanvrager bevoegd en bekend is en zich kan identificeren. Daarbij neemt men de nodige voorzorgsmaatregelen in acht.
37. De betrokkene van wie de gegevens worden verwerkt, heeft het recht te weten wie zijn gegevens verwerkt, om welke persoonsgegevens het precies gaat en waarom ze gevraagd worden. Als verantwoordelijke moet je op vraag gratis een kopie verstrekken van de verwerkte persoonsgegevens (Tas, 2017).
38. De betrokkene kan op elk moment wijzigingen in zijn persoonsgegevens doorgeven. Hij kan daarbij te allen tijde zijn persoonlijke gegevens inkijken en eventueel verbeteren. Hij heeft bovendien het recht om de door hem verstrekte gegevens door de organisatie aan hem te laten overdragen of in opdracht van hem rechtstreeks aan een andere partij over te brengen (Tas, 2017).
39. Je moet als organisatie de betrokkene bij de eerste communicatie informeren van zijn recht op verzet en het uitdrukkelijk vermelden in de privacyverklaring (Tas, 2017).
40. De betrokkene kan steeds bezwaar maken tegen de verwerking van zijn persoonsgegevens (of een deel daarvan) door de organisatie of door één van haar verwerkers. Hij heeft daarbij steeds het recht de toestemming met betrekking tot het verzamelen en verwerken van zijn gegevens in te trekken en 'vergeten' te worden.



## 8. Werken in team en verantwoordelijkheden tegenover de werking

41. De medewerker houdt zich strikt aan afspraken in het team.
42. De jeugdwerkwelzijnswerker werkt loyaal mee aan de uitvoering en de ontwikkeling van de doelstellingen en het beleid van de organisatie.
43. De werker toetst eigen opvattingen aan die van collega's en stelt eigen inzichten en beroepservaring actief beschikbaar.
44. De medewerker meldt interne mistoestanden, zoals herhaaldelijke deontologische fouten van collega's of organisatorische tekortkomingen, aan de vertrouwenspersoon binnen de organisatie.
45. De medewerker bespreekt met zijn coördinator wat nodig is om goed te functioneren binnen de werking.
46. De medewerker gaat bewust om met de registratie en de verzameling van gegevens die noodzakelijk zijn voor het beleid van de werking en houdt zich daarbij aan de regels van de privacywetgeving.<sup>14</sup>



<sup>14</sup> In werkvormen waarbij de aanleg van een dossier noodzakelijk is, houdt men zich aan de privacywetgeving. Dat houdt in dat er daarvoor in de eerste plaats uitdrukkelijke toestemming nodig is van kinderen, jongeren en de ouders van minderjarige kinderen. Bovendien hebben ze altijd het recht om hun dossier in te kijken.



## Bronnenlijst

*Decreet betreffende de Rechtspositie van de Minderjarige in de Jeugdhulp, 7 mei 2004 (DRM).* (2006, 1 juli). [wvg.vlaanderen.be/rechtspositie/05-publicaties/werkmap-decreet\\_en\\_memorie.pdf](http://wvg.vlaanderen.be/rechtspositie/05-publicaties/werkmap-decreet_en_memorie.pdf).

Nolf, M. (2009, 5 oktober). *Gesprek met Prof. Dr. Johan Put.*

*Privacybescherming.* (z.d.). Regels: Jeugdwerk volgens de regels van de kunst. [www.jeugdwerkregels.be/regel/privacy-bescherming](http://www.jeugdwerkregels.be/regel/privacy-bescherming).

Put, J.; Herbots, K. & Wouters, W. (2009). *Omgaan met vertrouwelijke informatie, praktische handvaten ten behoeve van vrijwilligers in de welzijnszorg, leidraad bij het vormingspakket* (onderzoeksrapport). Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin i.s.m. KULeuven en Sociale Hogeschool Kempen.

Stas, K. (2009, 13 oktober). *Mondelinge mededeling.* Steunpunt Algemeen Welzijnswerk.

Stas, K. (2009, maart). *Steunpunt Algemeen Welzijnswerk: Vorming Deontologie.*

Straathoekwerk Vlaanderen. (1993). *Deontologische code van het straathoekwerk.* Antwerpen: Vlastrov.

Straathoekwerk Vlaanderen. (2011, oktober). *Deontologie van het straathoekwerk.* [www.kennisplein.be/Documents/Pages/Deontologie-straathoekwerk/Deontologie%20straathoekwerk%202011%20pdf.pdf](http://www.kennisplein.be/Documents/Pages/Deontologie-straathoekwerk/Deontologie%20straathoekwerk%202011%20pdf.pdf).

Tas, L. (2017, december). *Switch: Wees niet bang van de GDPR.* In *Collegagroep Communicatie*. Georganiseerd door De Ambrassade en Mediaraven.

Uit De Marge vzw. (2004). *Deontologie van het jeugdwerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie.*

Uit De Marge vzw. (2009). *Emancipatorisch jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren.* [www.uitdemarge.be/sites/default/files/wysiwyg/docu\\_en\\_downloads/090807\\_visie.pdf](http://www.uitdemarge.be/sites/default/files/wysiwyg/docu_en_downloads/090807_visie.pdf).

Werkgroep Deontologie (Tijdelijke Decretale Stuurgroep CLB). (2003). *Deontologische code van de CLB-medewerker.*

