

# Van Beroepscode naar Moresprudentie

**Belang van het werken met beroepsethiek en beroepscode voor de:**

- **Maatschappelijk werker**
- **Sociaalagogisch werker**
- **Jeugdzorgwerker**

Een uitgave van de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW)  
en educatief uitgeverij ThiemeMeulenhoff.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	Een korte introductie. Wat doe je als....?	3
<b>2</b>	Herkennen van een ethisch dilemma	4
<b>3</b>	Drie relevante elementen van de beroepsverantwoordelijkheid	5
<b>4</b>	Stappenplan bij ethische dilemma's	6
<b>5</b>	Drie nieuwe beroepscode voor sociaal werkers	7
<b>6</b>	Wat zegt de beroepscode?	8
<b>7</b>	Van beroepscode naar moresprudentie	10
<b>8</b>	Bevorderen van morele oordeelsvorming en moresprudentie	11

# 1

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

### **Een cliënte terloops zegt dat haar partner fraudeert met een uitkering?**

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

### **De politie bij je informeert naar de verblijfplaats van een 17 jarig meisje dat is uitgehuwelijkt?**

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

### **Een meisje wil vluchten uit de jeugdgevangenis?**

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

3

Zo maar enkele voorbeelden van ethische dilemma's in het werk. Wat moet je doen in die situaties, welke aanpak kun je kiezen? Je wordt gedwongen na te denken, met collega's te overleggen en te bespreken wat je kunt - of misschien moet - doen. Welke morele waarden en normen spelen in deze kwestie een rol? In de voorbeelden gaat het steeds over waarden en normen. Zij zijn veelal bepalend bij de uiteindelijke (methodische) keuzes die je maakt. Wat raakt jou in deze kwestie bij de vraag wat moreel verantwoord is? Zit je op het goede spoor; wat staat er hier op het spel om de cliënt zo veel mogelijk tot zijn recht te laten komen?

In deze brochure bieden we een korte introductie over het benutten van beroepsethiek en beroepscode in het werk als sociaal werker. 'Sociaal werker' is overigens geen nieuwe beroepstitel en staat geheel los van de discussie over een eventuele verbreding van het beroep maatschappelijk werker naar sociaal werker. We gebruiken de aanduiding 'sociaal werker' slechts als verzamelnaam voor de beroepsnamen maatschappelijk werker en sociaalagogisch werker, inclusief jeugdzorgwerker.

# 2

## Herkennen van een ethisch dilemma

*Bij een instelling voor jongeren vinden gesprekken plaats tussen ouders en groepsleiding. Het doel daarvan is de resocialisatie van de geplaatste jongeren te verbeteren. Binnen de instelling geldt als regel dat de mentor het gesprek met de ouders voert.*

*Abdul is mentor van Sophie Verhagen. Abdul zal dus een gesprek aangaan met de ouders van Sophie. Sophies ouders laten een collega van Abdul echter weten dat zij niet met een 'zwarte' willen praten. Tijdens het eerste gesprek op uitnodiging van Abdul kwamen de heer en mevrouw Verhagen niet opdagen. Per brief zijn zij door Abdul nogmaals uitgenodigd voor een gesprek. De ouders hebben daarna via Annette, de maatschappelijk werker van de instelling, laten weten niet met een zwarte te willen praten en een andere 'witte' mentor te willen.*

*Abdul en Annette leggen dit in een teamvergadering aan collega's en coördinator voor. De collega-groepsleiders vinden dat het verzoek van de ouders niet kan worden getolereerd. De coördinator overlegt dan met het management. Die vinden dat het in het belang van Sophie is om wel in te gaan op het verzoek om een 'witte' groepsleider.*

*De coördinator legt dit standpunt voor aan het team.*

4

Het team staat voor keuze: meegaan met de wens van ouders (discriminatie) en de mening van het management (weigering kost klant en imagoschade) of vasthouden aan de professionele autonomie om als professionals op basis van beroepswaarden zelf een besluit te nemen.

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

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

# 3

## Drie relevante elementen van beroepsverantwoordelijkheid

Wat is jouw beroepsverantwoordelijkheid als sociaal werker? Dan denk je in eerste instantie aan je verantwoordelijkheid naar de cliënt. Terecht. Je kunt die beroepsverantwoordelijkheid in drie relevante onderdelen of elementen onderscheiden:

- 1 jij, als handelend persoon;
- 2 jij, als professional, die methodisch handelt in de werkrelatie met de cliënt en;
- 3 jij, als professional, die een effect beoogt en realiseert dat van belang is voor het welzijn van de cliënt.

Deze elementen kunnen we ook gebruiken om een keuze te maken bij moreel moeilijke vragen. In de ethiek herkennen wij deze driedeling in drie benaderingen, die ieder één van de genoemde elementen benadrukt:

Vanuit het **perspectief van de persoon**: Abdul als mentor en Annette als maatschappelijk werker zijn zeer betrokken en integere werkers, zij hebben het belang van Sophie hoog. Het management is vooral betrokken op het draaien van de organisatie en minder op de persoon van Sophie. Die kennen zij ook niet. De coördinator is er vooral op uit het geschil niet te laten escaleren.

Kijken wij naar het **perspectief van het handelen**, dan zien wij zeer uiteenlopende waarden en principes. Voor Abdul en Annette telt het principe van gelijke behandeling zeer zwaar. Toegeven aan de wens van de ouders betekent een afwijzing en vernedering van Abdul. Dit gaat in tegen de maatschappelijke en wettelijke norm in van de Nederlandse samenleving. Daarnaast wil Sophie helemaal niet van mentor veranderen. Voor het management telt de norm dat Sophie geholpen moet worden en dat de subsidie veilig gesteld moet worden.

Kijken wij naar de **gevolgen, het effect** van de beslissing, dan kan op korte termijn de beslissing van het management positief uitvallen voor de ouders van Sophie en haar resocialisatieproces, maar negatief voor de professionele relatie tussen Abdul en Sophie (en mogelijk voor haar relatie met haar ouders). Maar ook voor de identiteit (en het welzijn) van Abdul. Nog afgezien van het effect voor de goede naam van de instelling; maar ook dat kan twee kanten uitvallen: een goede naam op efficiency of van morele waarden.

# 4

## Stappenplan als hulpmiddel bij ethische dilemma's

In de casus van Abdul zijn de verschillende posities duidelijk, maar hoe komt Abdul, als eerste probleemeigenaar samen met collega's en leiding nu tot een verantwoorde keuze? Op basis van de drie eerder genoemde gedragselementen van verantwoord handelen (persoon, handelen en gevolgen van het handelen) kun je met een stappenplan een dilemma systematisch aanpakken. Als je bij moeilijke dilemma's alle punten van een dergelijk stappenplan volgt en beantwoordt, handel je vanuit beroeps(ethisch) oogpunt verantwoord. Als je voor een tuchtcollege of rechtbank zou moeten verschijnen en je kunt aantonen dat je het stappenplan hebt gevolgd is dat een duidelijk positief signaal.

### Fase 1: de situatie en het dilemma

- 1 wat is precies de situatie?
- 2 wat is het ethisch dilemma? (of zijn er meerdere?) En waarom en voor wie?
- 3 heb je voldoende feitenkennis? *(is het dossier voldoende duidelijk, worden feiten goed onderscheiden van interpretaties en zijn er juridische feiten die van invloed zijn op het dilemma?)*

6

### Fase 2: de analyse mede vanuit de beroepscode

- 4 wat zijn jouw handelingsmogelijkheden en wat zijn daar de voor- en nadelen van?
- 5 welke waarden en normen spelen een rol in dit dilemma? Voor jou en voor betrokkenen?
- 6 welke belangen spelen een rol in dit dilemma? Voor jou en voor betrokkenen?
- 7 welke artikelen van de beroepscode spelen een rol in dit dilemma? Wat zeggen ze over dit dilemma?

### Fase 3: de besluitvorming

- 8 welke rangorde van waarden, o.a. artikelen uit de Beroepscode en belangen stel je vast?
- 9 naar welke beslissing neig je en hoe is deze te verantwoorden?
  - welke alternatieven zijn er en heb je die voldoende meegewogen?
  - als het mij zelf betref, zou ik de oplossing kunnen accepteren? *(principe van wederkerigheid)*
  - zou je andere cliënten op dezelfde wijze behandelen? *(principe van gelijkheid)*
  - heb je voldoende overlegd met collega's? *(moreel beraad)*
- 10 wat is je besluit? Verantwoord dit naar de cliënt.

## Drie nieuwe beroepscode voor sociaal werkers

In een beroepscode stellen professionals de waarden en normen vast die zij in hun werk willen hanteren, waarvoor zij staan in hun beroepsuitoefening. Elke beroepsgroep is verantwoordelijk voor het opstellen van een eigen beroepscode. Maatschappelijk werkers kennen al sinds 1962 een beroepscode. Die is al een paar keer geactualiseerd; de laatste keer in 2010. Sociaalagogisch werkers hebben in 2009 een beroepscode opgesteld. Jeugdzorgwerkers - die maatschappelijk werker of sociaal agogisch werker zijn - deden dat op basis van de beide beroepscode in 2010.

Sociaalagogisch werkers en jeugdzorgwerkers herkennen zich in de al lang bestaande beroepswaarden van de maatschappelijk werker. In het sociaal werk liggen de beroepswaarden over het omgaan met cliënten dicht bij elkaar en kennen de drie beroepscode op hoofdlijnen dus veel overeenkomsten. In de beroepsuitoefening en competenties zitten duidelijkere verschillen, zoals uit de onderscheiden beroepsprofielen blijkt.

De beroepscode heeft de volgende functies:

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

In de casus van Abdul zagen wij dat in het stappenplan bij de analysefase expliciet wordt gekeken naar de beroepscode. Deze geeft een richting van handelen, maar geen concrete keuze. Die zullen werkers zelf moeten maken. Het stappenplan geeft een methode om daartoe te komen. Oefening in deze methodiek geeft werkers onderling en daardoor ook de instelling waar zij werken een ervaring in morele oordeelsvorming.

## Wat zegt de beroepscode?

### Centrale waarde van het beroep

De centrale waarde van de maatschappelijk werker is al heel lang het bevorderen dat mensen tot hun recht komen in wisselwerking met hun omgeving. Sociaalagogisch werkers hebben die centrale waarde overgenomen in hun beroepscode. Jeugdzorgwerkers deden dat ook. Ze voegden daaraan toe dat dit 'tot zijn recht komen' van de jeugdige zoveel als mogelijk gebeurt in overleg of afstemming met ouders/opvoeders.

Maatschappelijk werkers voegden in laatste versie (NVMW – 2010) aan de centrale waarde toe dat de maatschappelijk werker actief bijdraagt aan een zo groot mogelijke eigen verantwoordelijkheid van de cliënt.

### Beroepshouding

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

Onder de beroepshouding vallen de kernkwaliteiten van de persoon van de sociaal werker. Dat zijn eigenschappen die tot het wezen(kern) van de persoon behoren. Zij 'kleuren' de persoon, het zijn uitingen van de persoon zelf: uitingen die je niet of nauwelijks kunt leren, maar waar bezieling van uit gaat. Van een sociaal werker mag je veronderstellen dat zij de volgende kernkwaliteiten hebben:

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

### De verhouding tussen sociaal werker en de cliënt

De relatie met de cliënt is uiteraard de kern van het werk van de sociaal werker. De beroepscode geeft hier dan ook terecht veel aandacht aan, zoals met thema's als respect, afstand en nabijheid, informeren van de cliënt, instemming van de cliënt, macht en afhankelijkheid, vertrouwelijkheid en zwijgplicht en dossier.



### **Samenwerking met andere hulp- en dienstverleners**

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

### **De verhouding tot beroepsgenoten**

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

### **De relatie met de organisatie**

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

Zelfstandige hulpverleners moeten bij het ontbreken van collega's op de werkvloer - maar dat geldt ook voor werkers in loondienst in een solistische functie - extra aandacht geven aan de noodzaak van het samen met beroepsgenoten onderhouden van de beroepscompetenties.

### **De verhouding tot de samenleving**

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

# 7

## Van beroepscode naar moresprudentie

Iedere organisatie heeft er belang bij dat uitvoerend werkers en leidinggevendenden regelmatig oefenen in het herkennen en bespreken van morele dilemma's. Welke vorm de organisatie er voor kiest kan zeer verschillend zijn. Soms gebeurt dat in de vorm van intervisie of is het een vast onderdeel van de teamvergaderingen. Daarbij is de beroepscode een basis, een leidraad voor morele oordeelsvorming.

Door morele oordeelsvorming ontstaat 'moresprudentie'. Dit staat voor het (systematisch) verzamelen van morele afwegingen, beslissingen en keuzes die in de beroepspraktijk gemaakt worden. Het begrip is afgeleid van 'jurisprudentie' (tip: google op 'project Moeresprudentie').

Organisaties die sociaal werkers in dienst nemen accepteren daarmee de professionele autonomie van die werker. In veel instellingen leven er vragen over wat dat begrip inhoudt. Het is heel belangrijk om daar heldere afspraken over te maken. Dat kan in een *Professioneel Statuut*. De werkgever erkent met de ondertekening van het *Professioneel Statuut* bijvoorbeeld de professionele autonomie van de sociaal werker: het recht om - conform de beroepsstandaard - zelfstandig beslissingen te nemen over een verantwoorde beroepsuitoefening. Maar ook draagt de werkgever de verantwoordelijkheid om de voorwaarden voor die verantwoorde beroepsuitoefening te scheppen. Zoals de mogelijkheid om aan morele oordeelsvorming en moeresprudentie te doen.

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

Morele oordeelsvorming binnen de instelling levert op den duur een moeresprudentie op die leerzaam en inspirerend voor alle betrokkenen werkt.

## Bevorderen van morele oordeelsvorming en moresprudentie

Mogelijk wekt het lezen van deze brochure meer interesse bij je op voor een verdere oriëntatie op beroepsethiek en de beroepscode. Voor sociaal werkers is aandacht voor (beroeps)ethiek en hoe om te gaan met dilemma's een noodzakelijke voorwaarde om goed te functioneren. Meer aandacht voor morele oordeelsvorming en ethische reflectie is heel belangrijk:

- Casuïstiek - of het leren van gevallen - begint een steeds grotere plaats in te nemen in de opleiding en in het werkveld. Studenten en werkers lopen tegen dilemma's aan en willen daar over overleggen. Binnen de opleidingen en teams krijgen zij daar steeds meer gelegenheid voor.
- Studenten en sociaal werkers leren dat er geen kant-en-klare oplossingen bestaan, maar zij oefenen om op basis van de beroepscode zich zelfstandig - en waar nodig samen met collega's - een oordeel te vormen bij morele dilemma's.
- De Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW) biedt diverse trainingen, workshops of gastlessen aan als bijscholing op het gebied van beroepsethiek, het hanteren van de beroepscode, het leren van morele oordeelsvorming en het gebruiken van een stappenplan bij ethische dilemma's (voor actueel aanbod of informatie: [www.nvmw.nl](http://www.nvmw.nl)).
- Begin 2012 verschijnt bij *ThiemeMeulenhoff* een nieuw boek, getiteld *Moresprudentie*. Een boek voor studenten van de opleidingen MWD en SPH en voor sociaal werkers in de praktijk. Uitgebreider dan in deze brochure krijgt de lezer zicht op wat beroepsethiek inhoudt, op de mogelijkheid zelfstandig te oordelen in morele dilemma's en hoe de beroepscode daarbij een weg wijzen. Alle aspecten van beroepsethiek en de beroepscode komen, onder andere aan de hand van casussen, aan bod. De herziening van de beroepscode voor de maatschappelijk werker en nieuwe beroepscode voor de sociaalagogisch werker en jeugdzorgwerker maakt dit nieuwe boek over beroepsethiek in het sociaal werk noodzakelijk en actueel. Sociaal werkers behoren de beroepscode te kennen en te kunnen hanteren; met het boek *Moresprudentie* gaat dat beter en neemt je beroepstrots en de kwaliteit van het werk toe.

De NVMW staat achter de realisatie van het boek en verleent toestemming voor het citeren van de beroepscode. De auteurs zijn: Jaap Buitink, Jan Ebskamp en Richard Groothoff.

Informatie: [www.thiememeulenhoff.nl](http://www.thiememeulenhoff.nl).

## Over NVMW

De NVMW is hét platform en hét netwerk van ruim 4000 social professionals. Als representatieve beroepsvereniging die zichtbaar is in de maatschappij behartigt de NVMW collectieve belangen van professionals. Bovendien borgt de NVMW de kwaliteit van het beroep en maakt kennisoverdracht mogelijk. De NVMW vertegenwoordigt het maatschappelijk werk in alle sectoren. Leden houden zich aan de Beroepscode en zijn hieraan toetsbaar.

De NVMW lobbyt als landelijke beroepsvereniging mee aan diverse beleidstafels. Door het bestuur en de directeur wordt gesproken met de ministeries van VWS, OC&W, politieke partijen, werkgeversorganisaties, brancheverenigingen, Vereniging van Nederlandse Gemeenten en natuurlijk met maatschappelijk werkorganisaties. Ook onderhoudt de NVMW contacten met de Unie Zorg en Welzijn, AbvaKabo, CNV Publieke Zaak, Actiz, Agora en verzekeraars.

12

De NVMW is een vereniging voor alle sectoren, zoals algemeen maatschappelijk werk, bedrijfsmaatschappelijk werk of schoolmaatschappelijk werk.

De NVMW werkt nauw samen met hogescholen, opleidingsinstituten, kennisinstituten, lectoraten, hoogleraren, Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers/BAMw en de HBO-raad. Zie voor meer informatie [www.nvmw.nl](http://www.nvmw.nl).

## NIEUW – boek Moresprudentie

### Ethiek en beroepscode in het sociaal werk

Het omgaan met morele vragen in het sociaal werk is niet gemakkelijk. Toch blijkt er vaak weinig aandacht en tijd te zijn voor beroepsethiek. Ook de herziening van de beroepscode voor maatschappelijk werkers en nieuwe beroepscode voor sociaalagogisch werkers en jeugdzorgwerkers maakt een nieuw boek over beroepsethiek in het sociaal werk noodzakelijk en actueel.

Tijd dus voor Moresprudentie. Een boek van educatieve uitgeverij ThiemeMeulenhoff, geschreven door auteurs die ook meewerkten aan genoemde beroepscode. Moresprudentie leert morele keuzes te herkennen, te analyseren en biedt handvatten om praktische dilemma's op te lossen. Zowel in het werken met cliënten als in de relatie met collega's en de organisatie. Moresprudentie koppelt theorie aan praktijk, met oefeningen in het boek en op de bijbehorende website Moresprudentie.nl (live vanaf februari 2012).

Hbo-opleidingen en het uitvoerend sociaal werk staan voor grote uitdagingen. Bezuinigingen, hoge werkdruk, meer samenwerken, spanningen rond de professionele autonomie en cliënten sociaal weerbaarder maken: de ethische dilemma's zullen eerder toe- dan afnemen. Het lezen en bespreken van de basale kennis over beroepsethiek, casussen en uitleg over het praktisch hanteren van de beroepscode zijn noodzakelijk voor zowel studenten in het HSAO als sociaal werkers in de praktijk.



#### **Moresprudentie**

Ethiek en beroepscode in het sociaal werk

Auteurs: Jaap Buitink, Jan Ebskamp,

Richard Groothoff

EAN: 9789006952490

Prijs: € 33,50

Beschikbaar vanaf februari 2012

## Colofon

Deze brochure 'Van beroepscode naar Moresprudentie' is een uitgave van:  
de NVMW, de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers en  
ThiemeMeulenhoff, uitgever.  
Amersfoort / Utrecht, 2011.

Samenstelling: Jaap Buitink en Jan Ebskamp.

### Auteursrechten

© 2011 NVMW en ThiemeMeulenhoff.

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



## Meer informatie

Wilt u meer informatie of een afspraak met onze accountmanager, neem dan contact op met onze afdeling Klantenservice: 088-800 20 16 of mail naar [ho@thiememeulenhoff.nl](mailto:ho@thiememeulenhoff.nl)

ThiemeMeulenhoff  
t.a.v. Klantenservice  
Hoger onderwijs  
Antwoordnummer 299  
3800 VB Amersfoort