



GEDRAGSCODE

RECLASSERING NEDERLAND



GEDRAGSCODE

RECLASSERING NEDERLAND

Inleiding

Doelstelling

De doelstelling van de gedragscode is het scheppen van een gedragskader voor de medewerkers van Reclassering Nederland, zodat Reclassering Nederland haar doelstellingen en wettelijke taken zo goed mogelijk kan realiseren.

Onderdelen

De gedragscode kent zeven gedragsregels die zijn uitgewerkt in nadere bepalingen. De inleiding, gedragsregels en nadere bepalingen maken integraal onderdeel uit van de gedragscode.

Werkingsfeer

De gedragscode dient door alle medewerkers van Reclassering Nederland in acht te worden genomen, ook wanneer zij bijvoorbeeld op detachering- of interimbasis voor Reclassering Nederland werken. De gedragscode geldt bij de uitoefening van hun functie en taken, in voorkomende gevallen ook buiten werktijd en nadat het dienstverband is geëindigd (bijvoorbeeld geheimhouding). De gedragsregels gelden naast de overige toepasselijke (wettelijke) regelingen en voorschriften.

Karakter

De gedragscode is een vastlegging van bestaande gedragsregels. Deze gedragsregels bestaan uit verbodsregels en voorschriften van algemene en bijzondere aard. Algemene gedragsregels gelden voor alle medewerkers van Reclassering Nederland. De bijzondere gedragsregels zijn enkel van toepassing op medewerkers die rechtsreeks contact hebben met daders en verdachten.

De regels hebben betrekking op verplichtingen die tot doel hebben om de organisatie effectief en efficiënt te laten werken. Zodanig dat de verplichtingen ten opzichte van derden optimaal gerealiseerd kunnen worden. Ze bestaan deels uit regels die betrekking hebben op gedrag ten aanzien van collega's, maar richten zich ook op relaties buiten Reclassering Nederland zoals daders en verdachten, opdrachtgevers, de samenleving en andere derden.

*“HET LASTIGSTE
VAN PRINCIPES IS OM
ZE ZELF TOETE PASSEN.”*

Ben Verwaayen
in 'Dividend van Diversiteit'

GEDRAGSREGELS

Pagina

ARTIKEL 1 7

Een medewerker van Reclassering Nederland is ambassadeur van de organisatie.

ARTIKEL 2 13

Een medewerker van Reclassering Nederland voert de werkzaamheden uit binnen de grenzen van het recht.

ARTIKEL 3 19

Een medewerker van Reclassering Nederland is onpartijdig, integer, zelfstandig, betrouwbaar en collegiaal.

ARTIKEL 4 25

Een medewerker van Reclassering Nederland voert de werkzaamheden op een zorgvuldige en voortvarende manier uit.

ARTIKEL 5 27

Een medewerker van Reclassering Nederland discrimineert niet.

ARTIKEL 6 29

Een medewerker van Reclassering Nederland voert de werkzaamheden uit op een wijze die ook achteraf is te toetsen en waarop gemaakte keuzes uit te leggen zijn.

ARTIKEL 7 31

Een medewerker van Reclassering Nederland voert de werkzaamheden uit met inachtneming van de beginselen van rechtsgelijkheid, proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid.

Slotbepaling 32



1

ARTIKEL 1 EEN MEDEWERKER VAN RECLASSERING NEDERLAND IS AMBASSADEUR VAN DE ORGANISATIE.

Artikel 1.1 Een medewerker van Reclassering Nederland voert de werkzaamheden uit overeenkomstig de missie, de visie en de kernwaarden van Reclassering Nederland conform de in de statuten beschreven doelstellingen.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 1.1

Artikel 1.1 is een voorschrijvende algemene bepaling. De doelstellingen van Reclassering Nederland staan in artikel 2.1 van de statuten. Vanuit de visie en missie zijn kernwaarden bepaald die gelden als uitgangspunt bij het werk. Wie deze begrippen hanteert, treedt zowel intern naar collega's en leidinggevende als extern op als ambassadeur van de organisatie.

KERNWAARDEN:

- Betrokken; bij de samenleving en bij de individuen met wie de organisatie in contact komt;
- Betrouwbaar; integriteit in woord en daad;
- Open; in de wijze waarop zij in- en extern met mensen omgaat;
- Deskundig; in haar wijze van werken;
- Duidelijk; in wat ketenpartners, maatschappij en individuele verdachten en daders van ons mogen verwachten.

Betrokkenheid gaat over het betrokken voelen en handelen in overeenstemming met de missie van Reclassering Nederland. Het betekent bijvoorbeeld het daadwerkelijk in actie komen als de veiligheid van de samenleving in het geding komt of dreigt te komen. De betrokkenheid geldt ook voor collega's onderling. Men dient collega's open en met respect te benaderen en te ondersteunen voor zover dit in redelijkheid mogelijk is.

De grens van betrokkenheid (in het werk) wordt bepaald door de doelstellingen van Reclassering Nederland, en de opgedragen taken en wet- en regelgeving. Een medewerker van Reclassering Nederland dient zich ervan bewust te zijn dat de betrokkenheid nooit zo ver dient te gaan dat men zich inlaat met vertegenwoordiging bij civiel- rechtelijke of bestuursrechtelijke vraagstukken (bijvoorbeeld huurschulden). In voorkomende gevallen zal men betrokkene beter kunnen verwijzen naar een andere gespecialiseerde instantie en eventueel zorg dragen voor een zogenaamde 'warme' overdracht.

Betrouwbaar betekent dat Reclassering Nederland erop mag vertrouwen dat de medewerker zich houdt aan de geldende regels en aanwijzingen. Het betekent ook dat een medewerker zich houdt aan de afspraken die hij met de dader of verdachte en ketenpartners heeft gemaakt. Het betekent ook dat de medewerker en RN als organisatie zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie en deze informatie niet zonder geregelde grondslag aan anderen geven.

Openheid gaat over de wijze waarop de medewerker anderen tegemoet treedt. Met openheid worden transparantie, het verantwoording kunnen afleggen en het uitdragen en toepassen van de visie en missie bedoeld. De grens wordt ook hier bepaald door de doelstellingen van Reclassering Nederland en de opgedragen taken. Een medewerker van Reclassering Nederland dient zich ervan bewust te zijn dat de openheid begrensd wordt door de vertrouwelijkheid van de gegevens waar hij mee omgaat. Zie het Privacy-reglement Cliëntgegevens.

Voor de leidinggevende betekent openheid onder meer duidelijk zijn en zorg dragen voor een overlegstructuur en een goed werkklimaat.

Deskundig heeft betrekking op verantwoordelijkheid binnen de eigen functie en betekent het handelen in overeenstemming met beroepsmatige principes (onder andere volgens de regels toepassen van methodieken). De basis is een professionele beroepshouding waarin effectieve methodieken worden gehanteerd. Er worden wederzijdse afspraken gemaakt; daders en verdachten worden aangesproken op het nakomen van afspraken. De verantwoordelijkheid jegens de verdachte of dader bestaat uit professioneel en methodisch handelen, teneinde gedragsverandering te bevorderen en recidive terug te

dringen. Als het werk niet tot de eigen verantwoordelijkheid behoort of deze te boven gaat, wordt de kwestie overgedragen aan de daarvoor verantwoordelijke.

Een medewerker van Reclassering Nederland draagt samen met de werkgever zorg voor instandhouding en ontwikkeling van zijn/haar deskundigheid, rekening houdend met recente ontwikkelingen van het reclasseringswerk en relevante wetenschappelijke inzichten. Van een medewerker mag verwacht worden dat hij vakinhoudelijk up-to-date blijft, onder meer door het bijhouden van vakliteratuur. De van toepassing zijnde methodieken en de stand van de wetenschap en techniek worden bij bovengenoemde gedragsregel in acht genomen. Opleiding, training, mobiliteitsbeleid en loopbaanbegeleiding zijn ondersteunende middelen om de deskundigheid en de professionaliteit van een medewerker te bevorderen. Tevens wordt hiermee beoogd te bereiken dat een medewerker zijn werkzaamheden zorgvuldig kan uitoefenen.

Duidelijk betekent dat de medewerker trouw is aan het handelen in overeenstemming met de visie, geldende regels en aanwijzingen en daarin consistent is. Binnen Reclassering Nederland heerst rechtsgelijkheid. Het betekent ook dat het handelen van de medewerker begrijpelijk dient te zijn en dat bij diens besluiten de geldende regels in acht worden genomen. Binnen Reclassering Nederland heerst rechtsgelijkheid.

Artikel 2 lid 1 Statuten Reclassering Nederland:

1. De stichting heeft ten doel: het bevorderen van een veiliger samenleving door het (doen) uitvoeren van reclasseringsactiviteiten in de ruimste zin van het woord.
2. De stichting tracht dit doel onder meer te bereiken door:
 - het verrichten van taken haar bij of krachtens de wet opgedragen;
 - het verrichten van activiteiten gericht op het terugdringen van recidive;
 - de bevordering van wetenschappelijk onderzoek ten dienste van een betere taakuitoefening;
 - beïnvloeding van de publieke opinie over de reclassering.
3. De stichting beoogt niet het maken van winst.

De MISSIE van Reclassering Nederland:

Actief bijdragen aan de veiligheid van de samenleving door het voorkomen van criminaliteit en het terugdringen van recidive. Gedragsverandering en risicomanagement zijn daarbij sleutelbegrippen. Een gedwongen kader en de combinatie van begeleiding en controle kenmerken de aanpak.

De VISIE van Reclassering Nederland:

Daders zijn verantwoordelijk voor het delict en hun eigen gedrag. Justitiële autoriteiten beslissen over de consequenties. Voor daders die door handicap of psychische gesteldheid niet in staat zijn hun verantwoordelijkheid te nemen, vindt doorgaans toeleiding naar zorg plaats. Gunstig beïnvloeden van het gedrag van daders is vaak mogelijk. Je verantwoordelijk opstellen is aan te leren. Reclassering Nederland ondersteunt mensen daarbij. Het aanwakkeren van motivatie, maken van verantwoorde keuzes en zelfreflectie maken deel uit van de aanpak. Rekening houdend met de risico's voor de samenleving. En controlerend waar nodig.

Ook verdachten in strafzaken komen in aanraking met Reclassering Nederland. Van hen is nog niet duidelijk of ze strafbare feiten hebben gepleegd. Zeker als er geen bekentenis is. Uit justitiële gegevens, gedrag en de sociale omgeving zijn vaak echter risico's voor de veiligheid van personen of de samenleving te destilleren. In dat geval prevaleert het beperken van die risico's. Dat is de legitimatie van reclasseringsbemoeyenis.

Reclassering Nederland sluit geen mensen bij voorbaat uit van begeleiding en interventies.

Reclassering Nederland werkt met opgelegde – dwingende – voorwaarden en afspraken. Daaraan dient iedereen zich te houden. Overtreding van dit gebod kan betekenen dat elke reclasseringsbemoeyenis stopt en dat een zaak teruggaat naar de opdrachtgever. Een dwingend kader – justitieel of bestuurlijk – geeft het werken van Reclassering Nederland extra kracht. Steeds is er sprake van een 'stok achter de deur'.

De oorzaken van het criminele gedrag, of te wel de criminogene factoren zijn bepalend voor de werkzaamheden. Het zijn de sleutels voor de vervolgaanpak. Gedragsverandering is de beste vorm van risicomanagement. Deze stoelt op inzicht in het eigen functioneren, de motivatie om te veranderen en het accepteren van ondersteuning.

Gedragsverandering is niet altijd volledig haalbaar. De focus verschuift dan naar het indammen van risico's. Zover als de grens van de opdracht reikt, is dat dan de manier om recidive en schade in te dammen. Daarover is ze duidelijk naar de samenleving die dit soort daders een plek in haar midden moet geven. Reclassering Nederland biedt bij de reïntegratie informatie, overleg en samenwerking aan.

De veiligheid van de samenleving staat of valt met het voorkomen van crimineel gedrag. Daarom manifesteert Reclassering Nederland zich zowel in de strafrechts- als de lokale veiligheidsketen. Reclasseringswerkers diagnostiseren, adviseren, stimuleren, motiveren, controleren en trainen dagelijks.

Zij behandelen niet. Ze verzorgen evenmin. Daarvoor leidt Reclassering Nederland – veelal op basis van justitiële opdrachten – mensen toe naar specialistische behandelaars en zorg- en hulpverleners.

Reclassering Nederland vindt investeren in wetenschappelijk onderzoek onontbeerlijk. Het draagt bij aan de effectiviteit en de geloofwaardigheid van het reclasseringswerk. In de praktijk opgedane ervaringen kunnen ook bijdragen aan het vergroten van de doeltreffendheid. Daarbij zorgen - waar mogelijk - monitoring en onderzoek voor fundering en verantwoording van acties en methodieken.

ARTIKEL 1.2 Een medewerker van Reclassering Nederland dient zich zodanig te gedragen dat het vertrouwen in een medewerker, Reclassering Nederland of in de beroepsuitoefening/functie-uitoefening niet wordt geschaad.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 1.2

Artikel 1.2 is zowel een algemene voorschrijvende als een algemene verbodsbepaling. Het werken bij Reclassering Nederland brengt behalve het werk, ook een bepaalde 'hoedanigheid' met zich mee die zich ook uitstrekt buiten het werk. Een medewerker van Reclassering Nederland dient zich te realiseren dat zijn *gedragingen* binnen, maar ook *buiten het werk* het vertrouwen in Reclassering Nederland en het beroep kunnen schaden.

Een medewerker van Reclassering Nederland heeft een voorbeeldfunctie. Het gebruik van drugs ligt gevoelig en alcoholmisbruik zorgt voor problemen. Met één misstap kan je Reclassering Nederland, je team (en jezelf) enorme schade toebrengen. Een medewerker van Reclassering Nederland dient niet met drugsbezit of gebruik van drugs (als bedoeld in de Opiumwet) in verband te kunnen worden gebracht.

Reclassering Nederland is gericht op het terugdringen van strafbaar handelen. Van een medewerker van Reclassering Nederland mag bijvoorbeeld – meer dan bij een niet-justitiële werkgever – verwacht worden dat hij zich niet inlaat met strafbaar gestelde handelingen (het herhaaldelijk plegen van overtredingen of het plegen van misdrijven) en dat hij de schijn van betrokkenheid daarbij voorkomt.

In contacten met externe partijen tijdens het werk dient een medewerker zich kenbaar te maken als medewerker van Reclassering Nederland.



2

ARTIKEL 2. EEN MEDEWERKER VAN RECLASSERING NEDERLAND VOERT DE WERKZAAMHEDEN UIT BINNEN DE GRENZEN VAN HET RECHT.

ARTIKEL 2.1 Een medewerker van Reclassering Nederland houdt zich bij de uitvoering van de werkzaamheden aan de binnen Reclassering Nederland geldende regels en aanwijzingen.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 2.1

Artikel 2.1 is een algemene voorschrijvende bepaling. Reclassering Nederland is een ‘bij of krachtens de wet’ aangewezen reclasseringsinstelling. Op Reclassering Nederland zijn behalve het Wetboek van Strafrecht en Wetboek van Strafvorderingen aanverwante wetten de Reclasseringsregeling 1995 en de Uitvoeringsregeling Reclassering 2005 van toepassing. Daarin staan regels die aan Reclassering Nederland geadresseerd zijn. Zo staan in artikel 8 de wettelijke reclasseringstaken.

Artikel 8 Reclasseringsregeling

1. *Onze Minister draagt er zorg voor dat in ieder arrondissement in ieder geval en zoveel mogelijk in onderlinge samenhang, de volgende reclasseringswerkzaamheden worden uitgevoerd:*
 - a. *het uit eigen beweging, in opdracht van de bevoegde autoriteiten of op verzoek van betrokkenen zelf verlenen van hulp en steun – rechtsbijstand uitgezonderd – aan personen die worden verdacht van of die zijn veroordeeld wegens een strafbaar feit;*
 - b. *het doen van onderzoek naar zodanige personen ten behoeve van de beslissingen die te hunnen aanzien moeten worden genomen over de vervolging, de berechting of de ten-uitvoerlegging van straffen of maatregelen, en het geven van voorlichting daarover;*

- c. *het voorbereiden en begeleiden van de uitvoering van de taakstrafen, voorzover daarvoor in aanmerking komend, van de uitvoering van andere rechterlijke beslissingen ten aanzien van personen die worden verdacht van of die zijn veroordeeld wegens een strafbaar feit, alsmede het houden van toezicht daarop en het verschaffen van inlichtingen daarover aan de bevoegde autoriteiten.*
2. *Een reclasseringsinstelling dient op verzoek of uit eigen beweging autoriteiten van advies omtrent onderwerpen die voor de reclassering van belang zijn.*

Voor Reclassering Nederland en haar medewerkers zijn ook andere wetten van toepassing. Als voorbeeld kunnen de Arbeidstijdenwet en de Wet Bescherming Persoonsgegevens genoemd worden.

Naast deze externe regels heeft Reclassering Nederland ook interne regels die geadresseerd zijn aan de medewerkers en de organisatie. Deze bestaan uit bedrijfsmatige en werkinhoudelijke regels.

Bedrijfsmatige regels hebben betrekking op **administratieve, organisatorische en soortgelijke regels** (vaak ter uitvoering van regels die van toepassing zijn op grond van wetten en afspraken met (bijvoorbeeld) het ministerie van Justitie).

Werkinhoudelijke regels kunnen worden onderverdeeld **in arbeidsvoorwaardelijke, arbeidsgerelateerde en beroepsregels**.

Arbeidsvoorwaardelijke regels zijn bijvoorbeeld regels over vakantiedagen en salaris (vastgesteld in de cao). *Arbeidsgerelateerde regelgeving* is bijvoorbeeld het Persprotocol (contacten met de pers lopen altijd via de afdeling M&C), Incidentenprotocol en integriteitsprotocollen zoals het Privacyreglement Personeelsgegevens, het Protocol Elektronische Media, het Klachtenreglement Ongewenst Gedrag of bijvoorbeeld de Bijzondere Financiële Regelingen.

Beroepsregels zijn bijvoorbeeld vastgelegd in handboeken, (werk)methodieken en trainingen. Een voorbeeld is de methodiek beschreven in het boek 'Werken in gedwongen kader' of het voeren van een gesprek/interview volgens een bepaalde methodiek. Kennis en begrip van de beroepsregels geven ruimte aan professioneel handelen en die beroepsregels dienen het uitgangspunt bij het werk te zijn.

Op grond van de arbeidsovereenkomst is er tussen de werkgever en een medewerker een gezagsverhouding. De werkgever kan daarbij *aanwijzingen* geven aan een medewerker over de wijze waarop en welke werkzaamheden deze (binnen de functieomschrijving en regels) dient uit te voeren.

Van een medewerker mag verwacht worden dat hij zich volgens de beginselen van goed werknemerschap gedraagt. Goed werknemerschap betekent onder meer:

1. het op *zorgvuldige wijze* uitoefenen van de functie binnen de gegeven regels, aanwijzingen en functieomschrijving;
2. het *constructief meedenken* over en een bijdrage leveren aan het verbeteren van het werk;
3. *flexibiliteit* ten aanzien van werk en werktijd;
4. de *bereidheid tot scholing*.

Reclassering Nederland dient zich als werkgever te houden aan de regels. Onderdeel daarvan zijn bijvoorbeeld beginselen van 'goed werkgeverschap' die leidinggevendenden dienen toe te passen, waaronder:

1. het toepassen van het *zorgvuldigheidsbeginsel*. Dit betekent onder andere rekening houden met de privé-belangen van de werknemer, zorg voor goede werksfeer, onderzoeksplicht, hoorplicht, belangenafweging, waarschuwingsplicht;
2. het toepassen van *zuiverheid van oogmerk*. Dit betekent onder andere dat de beslissing het belang dient waarvoor de bevoegdheid is gegeven;
3. het toepassen van het *motiveringsbeginsel*. Dit betekent onder andere dat de werkgever aanwijzingen, opdrachten, plannen moet (kunnen) motiveren;
4. het toepassen van het *vertrouwensbeginsel*. Dit betekent onder andere dat gewekt vertrouwen moet worden gerespecteerd. Maar bijvoorbeeld ook dat dient te worden uitgegaan van het vertrouwen in een medewerker;
5. het toepassen van het *gelijkheidsbeginsel*. Dit betekent onder andere dat de werkgever voor een verschillende behandeling van werknemers in dezelfde positie een redelijke grond zal moeten hebben. Binnen Reclassering Nederland heerst rechtsgelijkheid.

ARTIKEL 2.2 Medewerkers van Reclassering Nederland zijn gebonden aan de geheimhoudingsplicht. Ook na functiewijziging of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst (of andere overeenkomst op grond waarvan deze gedragscode van toepassing is) geldt voor bedoelde functionarissen de geheimhoudingsplicht.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 2.2

Artikel 2.2 is een algemene verbodsbepaling. Medewerkers hebben geheimhouding te betrachten met betrekking tot vertrouwelijke informatie. Medewerkers die uit hoofde van hun functie kennis hebben van gegevens over daders en verdachten, zijn overeenkomstig de daarvoor geldende regels verplicht tot geheimhouding binnen de daartoe gestelde regels van het Privacyreglement inzake de Bescherming van Cliëntgegevens (hierna te noemen: Privacyreglement). Dit geldt ten opzichte van ieder ander, in of buiten Reclassering Nederland, met uitzondering van gevallen genoemd in het Privacyreglement. Het Privacyreglement is gebaseerd op de Reclasseringsregeling 1995 en de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De geheimhoudingsplicht en de grenzen daarvan spelen een grote rol bij het werk. De geheimhoudingsplicht duurt voort na de beëindiging van de relatie met de dader of verdachte.

De geheimhoudingsplicht vloeit ook voort uit de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst van opdracht, de geheimhoudingsverklaring en de eed of belofte die reclasseringswerkers hebben afgelegd. De geheimhoudingsplicht geldt eveneens voor alle overige medewerkers van Reclassering Nederland op basis van de arbeidsovereenkomst; in het bijzonder de geheimhoudingsverklaring, de Reclasseringsregeling 1995 en het Privacyreglement Cliëntgegevens.

ARTIKEL 2.3 De medewerker handelt in het kader van veiligheid volgens de daarvoor geldende richtlijnen.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 2.3

Artikel 2.3 is een bijzondere voorschrijvende bepaling. Een medewerker is gehouden aan de Arbo-voorschriften en het juiste gebruik van de in het kader van de Arbo ter beschikking gestelde middelen (zoals de beeldschermtachograaf, eventueel aangepast meubilair en computermiddelen) en veiligheidsvoorschriften. Bij agressie van de dader of verdachte, is de Regelgeving agressie en geweld van toepassing. Bij conflictsituaties zijn duidelijke richtlijnen voor

gedrag voorgeschreven en noodzakelijk. Zie verder ondermeer: Agressieprotocol, Meldcode Kindermishandeling, en Incidentenprotocol.

ARTIKEL 2.4 De dader of verdachte dient in het eerste contact met Reclassering Nederland en in geval van een conflict tijdig gewezen te worden op de Klachtenregeling reclassering.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 2.4

Artikel 2.4 is een bijzondere voorschrijvende bepaling. Al in het eerste contact met een dader of verdachte dient een medewerker te wijzen op het bestaan van de klachtenregeling. Dat moet in elk geval gebeuren door het uitreiken van de klachtenfolder, maar zo mogelijk moet de dader of verdachte er ook mondeling op gewezen worden. In geval van een (dreigend) conflict dient een medewerker – zonodig in overleg met de leidinggevende – te trachten een (dreigend) conflict zelf op te lossen. Indien dit niet lukt, dient de leidinggevende te trachten tot een vergelijk te komen. Daarbij is het van belang de dader of verdachte te wijzen op de klachtenregeling. Waarbij de dader of verdachte zich voordat er een klacht kan worden ingediend tot de leidinggevende dient te richten.

ARTIKEL 2.5 Deze gedragsregels zijn ook van toepassing op de relatie tussen een medewerker en – indien aanwezig - de (wettelijk) vertegenwoordiger van de dader of verdachte.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 2.5

Artikel 2.5 is een bijzondere voorschrijvende bepaling. De dader of verdachte kan zich in het contact binnen het gedwongen kader met Reclassering Nederland niet rechtens laten vervangen door een (wettelijk) vertegenwoordiger (bijvoorbeeld advocaat). In bepaalde gevallen kan wel sprake zijn van onder curatele stelling, bewind of mentorschap. In geval het werk raakt aan de taken van de (wettelijke) vertegenwoordiger, dient deze in de beslissing te worden betrokken en/of geïnformeerd. In beginsel bestaan er geen bezwaren indien een advocaat van de dader of verdachte als toevoerder aanwezig is bij een gesprek met de dader of verdachte. Ouders van een meerderjarige zijn niet de wettelijke vertegenwoordigers. Het is aan Reclassering Nederland te beslissen (met inachtneming van de geheimhoudingsverplichting) wie en óf derden bij een gesprek aanwezig zijn.



3

ARTIKEL 3 EEN MEDEWERKER VAN RECLASSERING NEDERLAND IS ONPARTIJDIG, INTEGER, ZELFSTANDIG, BETROUWBAAR EN COLLEGIAAL.

ARTIKEL 3.1 Een medewerker van Reclassering Nederland dient te vermijden dat zijn vrijheid en onafhankelijkheid in de uitoefening van het beroep in gevaar komt. Een medewerker dient de werkzaamheden zelfstandig en collegiaal binnen de gezagsverhouding uit te voeren. Bij het verrichten van zijn werkzaamheden handelt een medewerker in overeenstemming met het algemeen belang, het belang van Reclassering Nederland, de opdrachtgever en de dader of verdachte.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.1

Artikel 3.1 eerste volzin is zowel een algemene verbodsbepaling als algemene voorschrijvende bepaling. Een medewerker treedt daarbij vaak op in een spanningsveld van belangentegenstellingen. Hij moet handelen binnen de gegeven taak en rekening houden met de verschillende partijen daarin. Er worden daarom zonder toestemming geen nevenfuncties uitgeoefend die tot ongewenste belangenverstremming aanleiding kunnen geven. Ook zijn contacten met personen of organisaties van (zeer) twijfelachtige reputatie in voorkomende gevallen onverenigbaar met het werk. Zie ook de CAO Reclassering over nevenwerkzaamheden (artikel 17).

Er geldt zorgvuldigheid in de keuze van organisaties en personen waarmee Reclassering Nederland samenwerkt. Met deze organisaties en personen worden vooral zakelijke contacten onderhouden zodat het werk niet verstoord wordt.

Artikel 3.1 tweede en derde volzin zijn algemene voorschrijvende bepalingen. In bepaalde mate is – en met inachtneming van bovenstaande bepalingen – een medewerker verantwoordelijk voor zijn diensten aan collega's en externe instanties. Tegelijkertijd dient een medewerker de privacy, behoeften, eigen verantwoordelijkheid en de overeengekomen vertrouwelijkheid van de dader of verdachte te respecteren. Reclassering Nederland is een organisatie met maatschappelijke verantwoordelijkheid. Er zijn ook andere organisaties met andere taken die maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen (denk aan de gemeenten, de GGZ- instellingen; bijvoorbeeld de Riagg's, de woningbouwcorporaties en schuldhulpverlening zoals de gemeentelijke kredietbanken). Zelfstandig betekent ook dat soms dient te worden samengewerkt met andere organisaties met maatschappelijke verantwoordelijkheid. Die samenwerking komt de zelfstandigheid ten goede. Iedere organisatie heeft specifieke eigen taken en verantwoordelijkheid.

Een medewerker dient zelfstandigheid in acht te nemen en zich niet te laten leiden door andere belangen dan het werk.

Medewerkers dienen zich in te spannen om iedere vorm van samenwerking zo goed mogelijk te laten verlopen. Medewerkers dienen in overleg te treden met collega's over de afstemming van taken. Medewerkers schakelen elkaars deskundigheid tijdig in. Medewerkers informeren verwante organisaties op een correcte wijze. Medewerkers komen gemaakte afspraken na. We zijn samen verantwoordelijk voor de na te streven doelen. Tussen medewerkers wordt resultaatgericht samengewerkt en open gecommuniceerd. Medewerkers nemen over en weer elkaars taken en bevoegdheden in acht en vragen elkaar geen diensten die misbruik van deze taken en bevoegdheden zouden kunnen opleveren.

ARTIKEL 3.2 Een medewerker is medeverantwoordelijk voor zijn eigen veiligheid en gezonde werkomstandigheden.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.2

Artikel 3.2 is een algemene voorschrijvende bepaling. Iedere medewerker dient zich er ook zelf van te vergewissen of hij in een veilige situatie en gezonde werkomstandigheid verkeert. Indien dat niet zo is of daaraan twijfelt, dient hij dat onverwijld te melden bij de leidinggevende of de daartoe aangewezen medewerker.

Uiteraard draagt de werkgever eindverantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving.

ARTIKEL 3.3 Het is een medewerker verboden op enig moment misbruik van zijn positie te maken.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.3

Artikel 3.3 is een algemene verbodsbepaling. Indien een medewerker bijvoorbeeld door zijn kennis, deskundigheid en/of andere oorzaken overwicht heeft, mag hij hier in de uitoefening van zijn functie geen misbruik van maken.

ARTIKEL 3.4 Een medewerker onderhoudt bij het verrichten van zijn werkzaamheden een vertrouwensrelatie met de dader of verdachte. Hij dringt daarom niet verder door tot de privé-sfeer van de dader of verdachte en eventueel betrokken derde (bijvoorbeeld referent) dan in het kader van zijn functie noodzakelijk is en geeft daarmee rekenschap van de privacy-belangen van de dader of verdachte en eventueel betrokken derde.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.4

Artikel 3.4 is een bijzondere verbodsbepaling. Tijdens en rond het reclasseringswerk handelt een medewerker conform de 'zakelijke' relatie die hij met de dader of verdachte heeft: zijn bemoeienis is steeds gerelateerd aan één van zijn taken en strekt niet verder dan voor een goede vervulling van deze taken nodig is. Intimiteiten tussen medewerker en dader of verdachte zijn onder geen beding toegestaan. Een medewerker dient zich te onthouden van privé-contacten met daders of verdachten en vermijdt affectieve relaties. Bij het ontstaan van affectieve gevoelens dient een medewerker de zaak te bespreken met zijn leidinggevende teneinde de zaak te kunnen overdragen aan een collega. Een affectieve relatie tussen de medewerker en een dader of verdachte ondermijnt de benodigde gezagsverhouding en is daarom niet toegestaan. Er worden geen zaken behandeld van bekenden en of vriendschappelijke betrekkingen aangeknoopt met daders of verdachten.

ARTIKEL 3.5 Zowel tijdens de behandeling als na afloop ervan dient een medewerker zich te onthouden van gedrag waarvan redelijkerwijs kan worden voorzien dat dit een goede uitoefening van de functie, het belang van Reclassering Nederland, de opdrachtgever of de dader of verdachte kan schaden.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.5

Artikel 3,5 is een bijzondere verbodsbepaling. Een medewerker dient vanuit de bestaande gezagsverhouding (het gedwongen kader) een professionele relatie te onderhouden en de balans te vinden tussen het benodigde contact en de afstand die nodig is om de taken te kunnen uitvoeren. Het is van belang op geen enkele wijze aanstootgevend te zijn (ook niet door middel van kleding). Een medewerker ziet er verzorgd en representatief uit.

De opstelling is tijdens werkzaamheden voor Reclassering Nederland maatschappelijk, godsdienstig en politiek neutraal.

ARTIKEL 3.6 Het is niet geoorloofd van derden een beloning of giften te ontvangen.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.6

Artikel 3.6 is een algemene verbodsbepaling. Acceptatie van giften die ongebruikelijk zijn, wordt geacht niet verenigbaar te zijn met de uitvoering van het werk. Er worden geen geschenken, gunsten of uitnodigingen voor evenementen van (ex)daders en verdachten en (ex)opdrachtnemers aangenomen. Tenzij het gaat om kleinigheden minder dan 25 euro en die niet ongepast zijn die uit beleefdheid niet geweigerd kunnen worden; dit wordt altijd gemeld aan de leidinggevende en het aannemen ervan kan alleen aan het einde van het (reclasserings)contact. Dit om iedere schijn van beïnvloedbaarheid te voorkomen. Bij twijfel over de ongepastheid van een gift dient men te overleggen met de leidinggevende.

ARTIKEL 3.7 Indien de werkzaamheden door een andere medewerker worden overgenomen dienen de medewerkers met elkaar te overleggen en dient een eerst verantwoordelijke te worden aangewezen. Ook dient men elkaar in te lichten over wat de stand van zaken van het werk tot dan toe is.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.7

Artikel 3.7 is een algemene voorschrijvende bepaling. Een ieder dient zorg te dragen voor een zorgvuldige overdracht. Dit strekt zich in voorkomende gevallen ook uit tot de periode na uitdiensttreding.

ARTIKEL 3.8 Bedrijfsmiddelen of werktijd worden niet gebruikt voor andere doeleinden dan de werkzaamheden waarvoor ze zijn bedoeld.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 3.8

Artikel 3.8 is een algemene verbodsbepaling. Reclassering Nederland heeft er recht op dat de middelen die aan de medewerkers ter beschikking worden gesteld om te kunnen werken, niet worden verspild, misbruikt, of vervreemd. Dat geldt ook voor werktijd. Werknemers moeten zich houden aan de vastgestelde werktijden en zich tijdens werktijd richten op taken waarvoor zij in dienst zijn genomen. In overleg met de leidinggevende kan incidenteel worden afgeweken. Rookpauzes zijn niet overmatig lang of vaak. Uiteraard is deze verbodsregel niet absoluut. Voor het privé-gebruik op kleine schaal van bedrijfsmiddelen dient in een voorkomend geval toestemming gevraagd te worden aan de leidinggevende. Een goed gesprek met een collega of overleg kan goed zijn voor het werk en bijdragen aan een goede sfeer in het team. Een goede sfeer zorgt er uiteindelijk voor dat de organisatie effectiever kan werken.

Op de werkvloer en binnen werktijd wordt geen alcohol genuttigd. De leidinggevende kan – met redenen omkleed – voor een bepaalde gelegenheid ontheffing verlenen. Het gebruik mag niet tot gevolg hebben dat sprake is van misbruik. Misbruik is bijvoorbeeld méér gebruiken dan zou zijn toegestaan indien men aan het verkeer zou deelnemen. Reclassering Nederland wijst er nadrukkelijk op dat ook bij ontheffing van de leidinggevende misbruik niet is toegestaan. Op de werkvloer en binnen werktijd worden geen drugs gebruikt en is men niet ‘onder invloed’.



4

ARTIKEL 4 EEN MEDEWERKER VOERT DE WERKZAAMHEDEN OP EEN ZORGVULDIGE EN VOORTVARENDE MANIER UIT.

ARTIKEL 4.1 Een medewerker is verantwoordelijk voor een goede uitoefening van zijn functie en taken.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 4.1

Artikel 4.1 is een algemene voorschrijvende bepaling. Een medewerker oefent zijn functie correct uit volgens de bestaande functieomschrijving, competenties en afspraken. Waar nodig wordt een ervaren collega geconsulteerd. Onder afspraken worden niet alleen verstaan afspraken met leidinggevende of opdrachtgever, maar ook de bestaande werk-inhoudelijke regels. Een medewerker informeert tijdig, ook ongevraagd, zijn leidinggevende over hetgeen redelijkerwijs voor zijn leidinggevende van belang is om te weten. De leidinggevende stelt zich open en toegankelijk op ten aanzien van zijn medewerkers.

De leidinggevende gaat fair om met zijn medewerkers en geeft het goede voorbeeld. De leidinggevende informeert de medewerkers over hetgeen voor een goede uitvoering van hun taken nodig is. Tussen afdelingen wordt resultaatgericht samengewerkt en open gecommuniceerd.

ARTIKEL 4.2 Een medewerker brengt de dader of verdachte en betrokken derden op de hoogte van belangrijke informatie, feiten en afspraken. Waar nodig ter voorkoming van misverstanden en onzekerheden.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 4.2

Artikel 4.2 is een bijzondere voorschrijvende bepaling. Het correct en tijdig

informereren is van essentieel belang. Dit geldt ten aanzien van de dader of verdachte die dient te worden geïnformeerd over zijn rechten en plichten (bij adviestaken dienen betrokkenen bijvoorbeeld te worden geïnformeerd dat medewerking vrijwillig is en dat het recht bestaat om het rapport voor verzending in te zien), maar ook ten aanzien van een betrokken collega of opdrachtgever. In de praktijk blijkt er behoefte aan duidelijke afspraken en het kunnen verantwoorden van gemaakte afspraken en gegeven aanwijzingen.

Artikel 4.3 Gedurende het gehele traject stelt en behoudt de medewerker die contact heeft met daders en verdachten duidelijke veiligheidsgrenzen en vergewist zich van tevoren van een veilige situatie.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 4.3

Artikel 4.3 is een bijzondere voorschrijvende bepaling.

Een medewerker is er zelf verantwoordelijk voor om zich ervan te vergewissen of de situatie veilig voor hem is en dient aan de leidinggevende aan te geven als dat dreigt niet zo te zijn, zodat er maatregelen getroffen kunnen worden. Een medewerker dient altijd voldoende ruimte en afstand te bewaren van de dader of verdachte, opdat hij zijn vertrouwensrelatie met de dader of verdachte in geval van een conflictsituatie ook op een zakelijke wijze kan benaderen. Een medewerker houdt – ook in het geval van een conflict – het belang van Reclassering Nederland, de opdrachtgever en dader of verdachte in het oog. Een medewerker vraagt ter oplossing van het conflict advies aan zijn leidinggevende, de werkbegeleider of een ervaren collega. Een medewerker geeft zo veel mogelijk – al preventief – aan de leidinggevende of de dienstdoende veiligheidsbeambte openheid over zijn ‘onveilige gevoel’ bij bepaalde daders of verdachten. Indien nodig schakelt hij (vooraf) personen in die in een onveilige of benarde situatie op kunnen treden.

Medewerkers dienen behalve zichzelf, ook anderen te beschermen (collega’s en derden) aan de hand van een goede risicotaxatie en komen de afspraken na die zijn gemaakt rondom het houden van Toezicht.

Uiteraard draagt de werkgever verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving. Regelgeving agressie en geweld wordt in acht genomen.

5

ARTIKEL 5 EEN MEDEWERKER VAN RECLASSERING NEDERLAND DISCRIMINEERT NIET.

ARTIKEL 5.1 Een medewerker vermijdt elke vorm van onwettige discriminatie. Een medewerker neemt de ethische waarden (respect, betrouwbaarheid, integriteit en openheid) in acht en zorgt ervoor dat hij zich bewust is van eventuele vooroordelen en stereotype opvattingen. Een medewerker heeft bijzondere aandacht voor de eerbiediging van de inherente menselijke waardigheid, zonder aanzien van persoon en status, en zonder te discrimineren naar godsdienst, geslacht, seksuele geaardheid, nationale afkomst, etniciteit, huidskleur, leeftijd of andere grond.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 5.1

Artikel 5.1 eerste volzin is een algemene verbodsbepaling Artikel 5.1 tweede en derde volzin zijn algemene voorschrijvende bepalingen. Een medewerker neemt in zijn werk een neutrale professionele houding aan en dient zich niet te laten leiden door vooroordelen. Discriminatie wordt vermeden in woord en gebaar.



6

ARTIKEL 6 EEN MEDEWERKER VAN RECLASSERING NEDERLAND VOERT DE WERKZAAMHEDEN UIT OP EEN WIJZE DIE OOK ACHTERAF IS TE TOETSEN EN WAAROP GEMAAKTE KEUZES UIT TE LEGGEN ZIJN.

ARTIKEL 6.1 Beslissingen en handelingen dienen door een medewerker op adequate wijze te kunnen worden verantwoord. In geval van twijfel dient een medewerker zich te wenden tot de leidinggevende (en/of werkbegeleider) zodat er een zorgvuldige afweging kan worden gemaakt van welke handeling de juiste is.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 6.1

Artikel 6.1 is een algemene voorschrijvende bepaling. Deze bepaling dient er ook toe een medewerker in moeilijke situaties te beschermen. De leidinggevende dient een positief klimaat te scheppen waarin overleg mogelijk is, zodat een medewerker ook zonder schroom om advies kan vragen. Ondanks de zelfstandigheid die er bij de uitoefening van de functie is, dient de medewerker te beseffen dat de werkzaamheden onder gezag van de leidinggevende worden uitgeoefend. De toetsing vindt in de praktijk plaats aan de hand van het professioneel kader van de medewerker.

ARTIKEL 6.2 Een medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen beslissingen

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 6.2

Artikel 6.2 is een algemene voorschrijvende bepaling. Iedere medewerker dient zich bewust te zijn dat de zelfstandigheid bij de uitoefening van de werkzaamheden ook verantwoordelijkheid meebrengt. Beslissingen dienen te kunnen worden gemotiveerd. Hoewel een medewerker een eigen verantwoordelijkheid heeft, is het altijd van belang in te zien dat iedere

persoon tegen grenzen van kennis en ervaring aan kan lopen en waar nodig overleg pleegt. De leidinggevende (en/of werkbegeleider) dient er zorg voor te dragen dat er voldoende ruimte wordt geboden om het werk inhoudelijk met collega's te bespreken.

De leidinggevende is eindverantwoordelijk voor de beslissingen van een medewerker. Reclassering Nederland draagt verantwoording af over het handelen van haar medewerkers.

Ten aanzien van beslissingen die een medewerker tegenover dader of verdachte overweegt te nemen, zal deze de persoonlijke beperkingen (in deskundigheid, emotionele mogelijkheden en ethische opvattingen) in acht moeten nemen en zo nodig andere deskundigen consulteren, of naar hen doorverwijzen, of zich verzekeren van adequate begeleiding en/of supervisie.



7

ARTIKEL 7 EEN MEDEWERKER VAN RECLASSERING NEDERLAND VOERT ZIJN WERKZAAMHEDEN UIT MET INACHTNEMING VAN DE BEGINSELEN VAN RECHTSGELIJKHEID, PROPORTIONALITEIT, SUBSIDIARITEIT EN DOELMATIGHEID.

ARTIKEL 7.1 Het handelen van medewerkers richting dader of verdachte wordt begrensd daar waar het handelen disproportioneel en onzorgvuldig wordt.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 7.1

Artikel 7.1 is zowel een bijzondere verbodsbepaling als een bijzondere voorschrijvende bepaling. Bij de uitoefening van werkzaamheden geldt voor Reclassering Nederland – als semi-publieke organisatie – en haar medewerkers behalve het gelijkheidsbeginsel ook de andere genoemde beginselen. Het handelen van medewerkers richting dader of verdachte wordt begrensd daar waar het handelen disproportioneel wordt en daarmee onzorgvuldig wordt. Subsidiariteit wil zeggen dat, alvorens een middel wordt ingezet dat ingrijpende gevolgen heeft voor de dader of verdachte, eerst moet worden nagegaan of het beoogde effect niet op een eenvoudiger, minder vergaande manier kan worden bereikt. Ook ten aanzien van het optreden richting daders of verdachten geldt rechtsgelijkheid. Gelijke gevallen dienen op een gelijke wijze te worden behandeld. Doelmatig betekent onder meer zorgvuldig omgaan met de middelen. Beschreven regels gaan vóór rechtsbeginselen.

Slotbepaling; Beheer en handhaving

De gedragscode wordt gehandhaafd door:

- a. bespreking daarvan (na vaststelling en tussentijds periodiek) door de leidinggevenden met de medewerkers (implementatie);
- b. bespreking tijdens de introductie bij indiensttreding (nieuwe medewerkers);
- c. door middel van voorlichting erover op intranet en, indien van toepassing, een interactieve spelvorm (voorlichting);
- d. door het toepassen van maatregelen en sancties te weten (sanctiestelsel): (extra) beloning, bijvoorbeeld door middel van een compliment of het toekennen van een eenmalige toelage voor (bijzonder) goed gedrag en/of goed gedragbevorderend optreden.

Indien Reclassering Nederland voldoende kan aantonen dat de werknemer de gedragscode niet naleeft, is Reclassering Nederland gerechtigd passende maatregelen te nemen. Afhankelijk van de inhoud, aard en frequentie van de schending, kan inbreuk op de gedragscode resulteren in:

1. een mondelinge waarschuwing/berisping die al dan niet schriftelijk wordt vastgelegd;
2. een op non-actiefstelling;
3. een schorsing;
4. ontslag;
5. verhaal (en voor zover mogelijk verrekening) van kosten en boetes die Reclassering Nederland krijgt opgelegd.

