

# **Integriteitscode FPC Dr. S. van Mesdag**

**Een relationeel ethisch richtsnoer voor het handelen**



# Inhoud

Voorwoord 5

1. Inleiding 7
2. Het doel van de Integriteitscode 9
3. Voor wie is de Integriteitscode van toepassing? 11
  - 3.1 De Integriteitscode en relevante kaders 11
  - 3.2 Wat te doen bij vragen over of het signaleren van mogelijk ongewenst gedrag? 11
4. Uitgangswaarde: Verantwoordelijkheid 13
  - 4.1 Verantwoordelijkheid voor patiënten 13
    - 4.1.1 Zorg 13
    - 4.1.2 Integriteit 18
    - 4.1.3 Zorgvuldigheid 21
    - 4.1.4 Veiligheid 22
  - 4.2 Verantwoordelijkheid voor medewerkers en de organisatie 25
    - 4.2.1 Zorg 26
    - 4.2.2 Integriteit 27
    - 4.2.3 Zorgvuldigheid 30
    - 4.2.4 Veiligheid 31
  - 4.3 Verantwoordelijkheid voor de samenleving 33
    - 4.3.1 Zorg 33
    - 4.3.2 Integriteit 34
    - 4.3.3 Zorgvuldigheid 34
    - 4.3.4 Veiligheid 35
5. Stappenplan voor 'moeilijke keuzes' 39
6. Afsluitend 41

Colofon 42



## Voorwoord

Met trots presenteert forensisch psychiatrisch centrum (FPC) Dr. S. van Mesdag<sup>1</sup> de eerste Integriteitscode die speciaal voor en door de eigen forensische praktijk ontwikkeld is. De projectgroep 'Integriteitscode' van de Mesdag heeft in samenwerking met medewerkers uit alle geledingen van het fpc de Integriteitscode opgesteld. Het afgelopen jaar heeft de projectgroep door het gebruik van een deliberatieve peiling<sup>2</sup> gesproken met medewerkers over waarden, over (beroeps)normen en over de kern van het leveren van zorg aan forensisch psychiatrische patiënten onder soms moeilijke omstandigheden. Daarnaast is er ook gesproken met de Patiëntenraad van de Mesdag. Aan deze patiënten is gevraagd wat zij verwachten en verlangen van medewerkers. De Integriteitscode is vanuit voornoemde informatie ontwikkeld. De kwaliteit van de zorg en behandeling in de Mesdag is voor een groot deel afhankelijk van het gedrag en de houding van medewerkers. De Integriteitscode beschrijft uitgangswaarden voor het handelen die de basis vormen van de code.

Waarden zijn belangrijke grondslagen voor het handelen. Verantwoordelijkheid is gekozen als de overkoepelende waarde. Daaronder scharen we: 'zorg dragen voor', 'integriteit', 'zorgvuldigheid' en 'veiligheid'. De Integriteitscode kan medewerkers ondersteunen in de dagelijkse praktijk bij het omgaan met (morele) dilemma's, door als leidraad voor het handelen en de verantwoording daarvoor te fungeren. De Integriteitscode is onderdeel van het behandel- en personeelsbeleid. Het ondersteunt de professionals in de organisatie bij het zelf nadenken over de best passende keuze bij een moeilijk probleem. Deze code beoogt transparantie in de hand te werken en bij te dragen aan de betrouwbaarheid van de Mesdag ten opzichte van haar patiënten, medewerkers en de maatschappij.

*Groningen, november 2013*

---

<sup>1</sup> Verderop 'de Mesdag' genoemd.

<sup>2</sup> Een aselechte steekproef onder medewerkers waarbij een zo representatief mogelijke deelnemersgroep is samengesteld. Daarbij is de kans kleiner dat alleen de initieel geïnteresseerden meebeslissen.



## 1. Inleiding

De Integriteitscode sluit aan bij de missie van de Mesdag: het leveren van een specifieke bijdrage aan een veiliger samenleving. Dit doet de Mesdag door het aanzienlijk verkleinen van de kans dat de patiënt opnieuw een ernstig delict pleegt door hem passende behandeling en zorg te bieden en de patiënt vervolgens te resocialiseren en te reintegreren in de samenleving. Zolang de behandeling niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, kan de patiënt niet zelfstandig terugkeren naar de maatschappij.

De visie op zorg<sup>3</sup> die de projectgroep Integriteitscode hanteert is een relationele of zorgethische visie. Net zoals ethiek in het algemeen, stelt relationele ethiek hele basale vragen: 'Wanneer doe ik het goede?', en 'Hoe behoort ik te leven?' Maar zij doet dit vanuit een eigen perspectief. Relationele ethiek legt de nadruk op waarden die een rol spelen binnen (zorg)relaties. Binnen de relationele ethiek veronderstelt en vooronderstelt men afhankelijkheid, asymmetrie binnen de (zorg)relaties. Ondanks deze asymmetrie behoort er sprake te zijn van wederkerigheid in het contact.

De relationeel ethische visie op zorg en de missie van de Mesdag sluiten goed op elkaar aan. Beiden zijn gericht op het geven van juiste zorg en behandeling per individu door middel van een wederkerige (behandel)relatie.

<sup>3</sup> De Integriteitscode gaat niet alleen over 'zorg', maar ook over relaties. Het wel of niet gebruik maken van dienstmaterialen voor privé-gebruik zegt bijvoorbeeld iets over de relatie tussen de werknemer en de werkgever.

De Integriteitscode is ook door een relationeel proces tot stand gekomen. In gesprek met collega's uit allerlei disciplines en met de Patiëntenraad, is gespeurd naar gemeenschappelijke waarden voor het werken in de Mesdag. Onder de paraplu van verantwoordelijkheid zijn de volgende kernwaarden uit de groepsinterviews naar voren gekomen, namelijk de verantwoordelijkheid voor 'zorg', 'integriteit', 'zorgvuldigheid' en 'veiligheid'.

De Integriteitscode is voornamelijk geschreven vanuit een positieve invalshoek: welk gedrag van medewerkers komt het werken in de Mesdag ten goede?

'Uitgangspunt is niet: 'Welk gedrag willen we niet,'  
maar 'Welk gedrag willen we wel!'

Projectgroep Integriteitscode

Hier en daar is het echter ook nodig om te beschrijven welke gedragingen niet toegelaten kunnen worden, zodat er geen twijfel hoeft te zijn over het al dan niet tolereren van dergelijke handelwijzen. Denk aan het aangaan van een intieme en/of seksuele relatie met een patiënt of het toe-eigenen van dienstmateriaal voor privégebruik. De Integriteitscode biedt echter meestal geen pasklare antwoorden. De code is per vraagstuk een richtsnoer voor een individuele medewerker of in dialoog met elkaar, bij het nadenken over de beste (of minst kwalijke) handelwijze.





## 2. Het doel van de Integriteitscode

In het dagelijkse werk staan medewerkers regelmatig voor een moeilijke beslissituatie. Medewerkers kunnen zich afvragen wat zij behoren te doen en hoe zij een goede afweging behoren te maken. Daarbij komt dat patiënten in een forensisch psychiatrisch centrum in grote mate afhankelijk zijn van medewerkers. De Integriteitscode beschrijft de waarden en normen die als de ruggengraat van de Mesdag beschouwd mogen worden en die als richtsnoer voor het handelen gekozen zijn. De Integriteitscode laat zien waar medewerkers in de Mesdag voor staan en ook waar zij op aangesproken mogen worden.

Deze code biedt geen kant en klare oplossingen voor alle moeilijke vraagstukken in het dagelijkse werk in ons fpc. In de ene situatie is het bijvoorbeeld goed om een patiënt een schouderklopje te geven ter ondersteuning en aanmoediging. In een andere situatie, bijvoorbeeld bij een zeer angstige patiënt, is een aanraking wellicht te bedreigend.

Hoe de Integriteitscode in de praktijk wordt toegepast is afhankelijk van de specifieke situatie. Iedere situatie is tot op zekere hoogte uniek, heeft zijn eigen achtergrond en betreft mogelijk andere betrokkenen met hun eigen waarden, normen en rolverantwoordelijkheid. Het hoofddoel van de Integriteitscode is daarom gericht op de dialoog, op het gesprek over en weer over de verantwoordelijkheden die we dragen naar patiënten, medewerkers en de samenleving. Desondanks ontkomen we er niet aan dat er in sommige situaties direct ingegrepen moet worden.

Gelukkig zijn dat uitzonderingen en kan de Integriteitscode zich richten op wat wij samen met onze medewerkers, keten- en samenwerkingspartners juist wél willen zijn.

Om professioneel om te kunnen gaan met moeilijke beslissituaties in het dagelijkse werk van een medewerker in een fpc, is het belangrijk dat medewerkers de Integriteitscode kennen en kunnen toepassen door de code als startpunt voor een dialoog te gebruiken.

Kortom: de waarden en normen beschreven in deze Integriteitscode zijn ontstaan door middel van een aselechte steekproef onder medewerkers en de Patiëntenraad, met als doel:

- de medewerker een richtsnoer voor het handelen bieden in de dagelijkse praktijk;
- inzichtelijk maken voor welke professionele waarden en normen medewerkers staan;
- patiënten inzicht geven in wat zij van medewerkers kunnen verwachten;
- de dialoog tussen medewerkers, met patiënten en de samenleving stimuleren.



### 3. Voor wie is de Integriteitscode van toepassing?

De Integriteitscode biedt een richtsnoer voor het handelen voor alle medewerkers<sup>4</sup> van de Mesdag.

'Reflecteer op je eigen gedrag, kijk kritisch naar jezelf en de ander. Hierdoor kun je je gedrag verbeteren en word je een betere professional'

Medewerker Deskundigheidsbevordering

Rechten en plichten van andere betrokkenen zoals patiënten en andere instanties zijn elders vastgelegd. De Integriteitscode wordt aan iedere medewerker aangeboden, bij nieuwe medewerkers bij de indiensttreding. De Integriteitscode vormt een vast onderdeel van het inwerktraject. Van medewerkers wordt verlangd dat zij zich aan de code committeren en in de geest van de Integriteitscode handelen.

Medewerkers van externe firma's die op langdurige basis diensten leveren aan de Mesdag dienen door hun leidinggevende voorgelicht te worden over de inhoud van de Integriteitscode.

#### 3.1 De Integriteitscode en relevante kaders

Het is evident dat iedere medewerker zich aan de wet behoort te houden, dat geldt immers voor iedere burger in Nederland.

De Integriteitscode geeft binnen de kaders van met name het Burgerlijk Wetboek en het Wetboek van Strafrecht een richtsnoer voor het handelen. Ook andere relevante kaders zoals de BVT, BOPZ, WGBO, BIG, CAO<sup>5</sup> en specifieke beroepscodes zijn meegenomen in deze Integriteitscode. De Integriteitscode is compatibel met deze kaders en is een forensische aanvulling; de code geeft zodoende handvatten om per individuele casus een weloverwogen afweging te maken.

#### 3.2 Wat te doen bij vragen over of het signaleren van mogelijk ongewenst gedrag?

De Integriteitscode is een richtsnoer voor de besluitvorming over het eigen handelen voor alle medewerkers. Twijfel je over je eigen of andermans gedrag, breng dit dan in dialoog. Als je twijfelt over je eigen gedrag, breng het dan in gesprek met collega's. Stel je vragen bij het gedrag van een collega, ga dan met deze collega in gesprek. Als dit te moeilijk is of het levert niet het gewenste resultaat op, ga dan naar je direct leidinggevende of de vertrouwenspersoon. Blijf er niet alleen mee rondlopen. Medewerkers zijn ervoor om met elkaar mee te denken en elkaar te helpen.

<sup>4</sup> Met medewerkers wordt bedoeld: personen met een vaste of tijdelijke aanstelling, personen die gedetacheerd zijn in de Mesdag en anderen die werken/leren in de Mesdag zoals uitzendkrachten, stagiaires, vrijwilligers en werkervaringsmedewerkers.

<sup>5</sup> BVT= Beginselenwet Verpleging Terbeschikkinggestelden, BOPZ = Wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen, WGBO = Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst, BIG = Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg, CAO = Collectieve Arbeidsovereenkomst.



## 4. Uitgangswaarde: Verantwoordelijkheid

De uitgangswaarde, die alle andere waarden lijkt te overkoepelen, is verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheden van medewerkers voor de patiënten, voor elkaar en de Mesdag en verantwoordelijkheid voor de samenleving. Een afgeleide uitgangswaarde is die van zorg. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het geven van gepaste zorg (gerelateerd aan hun functie) aan patiënten, collega's en de maatschappij. Zo is er ook de verantwoordelijkheid voor integer handelen, zorgvuldig zijn en mede vanuit de forensische context oog hebben voor veiligheid. Deze waarden onder de koepel van verantwoordelijkheid zullen per perspectief uitgewerkt worden.

### 4.1 Verantwoordelijkheid voor patiënten

Verantwoordelijkheid binnen de forensische zorg is een ingewikkeld onderwerp. Patiënten zijn (deels) ontoerekeningsvatbaar verklaard ten tijde van het plegen van het delict. De patiënt wordt opgenomen in een fpc en daarmee gedeeltelijk buiten de maatschappij geplaatst. De verantwoordelijkheid voor zichzelf en anderen wordt (deels) overgenomen door (medewerkers van) de Mesdag.

'In de gevangenis ben je een boef. In de psychiatrie ben je gek. Wij krijgen het slechtste van beide werelden: wij zijn gekke criminelen'

Patiëntenraad

Gedurende de behandeling wordt gestreefd naar de versterking van de autonomie; daarmee worden verantwoordelijkheden steeds meer teruggewonnen door de patiënt. Het is zeer individueel bepaald wanneer een patiënt zelf weer verantwoordelijkheden kan dragen en wanneer deze verantwoordelijkheden nog vooral bij de Mesdag, de medewerkers, liggen.

#### 4.1.1 Zorg

Patiënten worden aan de verantwoordelijkheid en zorg van medewerkers toevertrouwd. De relatie tussen patiënten en medewerkers is een professionele relatie, die erop gericht is om passende zorg/verpleging en behandeling te bieden. Het professionele forensische kader heeft beperkingen. Het is belangrijk om zo goed mogelijk op de hoogte te raken van de wensen en verwachtingen van een patiënt over hoe de zorg en behandeling eruit zouden moeten zien.

'Het begint met iemand kennen'

Patiëntenraad

#### Aandachtigheid

Goede zorg begint met het tonen van betrokkenheid en belangstelling voor de ander. Probeer uit te stralen dat patiënten altijd op je kunnen rekenen. Sta open voor de vragen van een patiënt, wees aandachtig en betrokken en probeer zo wederkerigheid in de behandelrelatie te bewerkstelligen.

'Natuurlijk heb ik tijd, anders maak ik even tijd'

Medische Dienst

Uiteraard heb je vaak veel dingen te doen waardoor je niet iedereen direct kunt helpen. Je kunt dan niet onmiddellijk ingaan op een verzoek van een ander. Een dergelijke boodschap kan met respect en zonder verlies van betrokkenheid en belangstelling gegeven worden.

'Nu kan ik even niet.  
Wanneer zullen we wel afspreken?'

Stafmedewerker

Ook vanuit behandelperspectief is het soms wijs om niet direct aan de vraag van een patiënt te voldoen, omdat geduld hebben juist een leerpunt is.

'Uitstel van directe behoeftebevrediging kan juist heel leerzaam zijn. In de maatschappij moeten ze soms ook even wachten voordat ze bij de huisarts terecht kunnen'

Verpleegkundige

Aandachtigheid is belangrijk. Vraag je iedere keer af wat goede zorg is voor deze patiënt in deze situatie, probeer daar waar dat mogelijk is samen met de patiënt na te gaan hoe hij het beste behandeld kan worden.

### Omgangsvormen

Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het erkennen van de patiënt zonder onderscheid te maken met betrekking tot bijvoorbeeld levens-overtuiging, seksuele geaardheid, culturele achtergrond of delict.

### Voorbeeldfunctie

Een spreekwoord is: 'goed voorbeeld doet goed volgen.'

'Heel veel jongens zoeken houvast'

Patiëntenraad

De houding van medewerkers is van grote invloed op het voorbeeld dat zij stellen. Medewerkers zijn een rolmodel en bieden een identificatiemogelijkheid voor patiënten.

'Medewerkers hoeven geen ideaalplaatje te zijn. Maar sommige privéverhalen zijn wel ingewikkeld. Bijvoorbeeld een medewerker die praat over diens interesse in gevechtssporten. Daar hangt toch een zweem van geweld en geweldadigheid omheen'

Patiëntenraad

Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie voor patiënten, het is daarom belangrijk dat medewerkers zich bewust zijn van hun gedrag.



### *Dialog*

Een forensische hulpverlener kan zich minder voegen naar de patiënt dan gebruikelijk is in de vrijwillige hulpverlening. Het delict staat centraal in de behandeling en de medewerker is daarmee verantwoordelijk voor de samenleving en patiënten. De uitdaging is om binnen dit spanningsveld goede zorg te bieden door in overleg met de patiënt en collega's bewuste afwegingen te maken.

'Het is geen schande een fout te maken, maar durf het te zeggen. Dan is het meeste leed geleden. Dat verzacht, anders verhardt het juist'

Patiëntenraad

De professionele zorgrelatie kenmerkt zich door de asymmetrie tussen de zorgontvanger en de zorgverlener. Patiënten zijn afhankelijk van medewerkers. Medewerkers zijn daarom primair verantwoordelijk voor de aard en inhoud van de zorgrelatie.<sup>6</sup>

'Ik denk altijd: hoe zou ik graag willen dat ik behandeld werd'

Manager

<sup>6</sup> Aangezien er in een zorgethische visie wordt uitgegaan van wederkerigheid in een zorgrelatie, is ook de patiënt (secundair) verantwoordelijk voor een functionele relatie. Deze Integriteitscode richt zich echter op de medewerkers van de Mesdag.

De kunst is om dicht bij patiënten te staan en toch professionele afstand te bewaren.

'De sociotherapie is als een thuisfront. Een schouderklopje of iets dergelijks kan wel. Je moet dan wel goed aanvoelen wat het therapeutische doel is'

Sociotherapeut

### *Professionele nabijheid*

Een stelregel is dat een patiënt wel in je professionele, maar niet in je persoonlijke levenssfeer een rol kan spelen.

'Als ik in mijn vrije tijd een patiënt tegenkom in de stad begroet ik wel. Een kort praatje moet ook kunnen. Samen koffiedrinken niet'

Psycholoog

Een intieme/seksuele relatie tussen een medewerker en een patiënt die aan onze zorg is toevertrouwd is wettelijk<sup>7</sup> niet toegestaan. Wanneer je bij jezelf merkt dat je speciale gevoelens hebt voor een patiënt of als je vragen hebt over je professionele handelen in het contact met een patiënt, maak het dan bespreekbaar bij je collega's en leidinggevende. Juist door openheid kun je voorkomen dat je op een hellend vlak komt. Andersom geldt hetzelfde: breng het in gesprek wanneer je meent te zien dat een collega té betrokken is bij een patiënt.

<sup>7</sup> Artikel 249, lid 2 onderdeel 2 en 3, Wetboek van Strafrecht.





Het kan moeilijk zijn om over 'professionele afstand' of liever 'professionele nabijheid', in gesprek te gaan. Wanneer men dat echter niet doet kan er op de lange duur meer schade ontstaan dan wellicht nodig was geweest. Indien de grens van een professionele relatie met een patiënt verschuift naar een meer intieme relatie is het noodzakelijk om in open overleg te gaan met de leidinggevende of de vertrouwenspersoon. Mocht er desondanks toch een intieme relatie tussen een medewerker en een patiënt ontstaan, dan volgt ontslag op staande voet en doet de Meddag aangifte van een strafbaar feit. Patiënten zijn aan de zorg van medewerkers toevertrouwd; er is per definitie sprake van een asymmetrische verhouding. Een intieme relatie wordt daarom gezien als ontucht en is daarmee strafbaar.

'Te grote nabijheid is een probleem. Te grote afstand ook. Iemand moet echt gezien worden voor een kwalitatieve behandeling'

Klinisch psycholoog

#### *Professionele verantwoordelijkheid*

Neem je professionele verantwoordelijkheid. Dat betekent dat je jouw handelen beschouwt in het belang van goede zorg en kunt uitleggen en verantwoorden aan patiënten, collega's en de instelling. Vakkennis houd je bij, maar vakkennis alleen is niet genoeg: weeg af wat goede zorg is voor ieder specifiek individu in zijn specifieke situatie. Kijk goed, luister goed. Denk na welk effect een bepaalde handeling heeft op de zorg die geleverd wordt.



'Wees bereid, sta open om te leren van elkaar. Stel vragen waarom iemand handelt zoals hij handelt'

Sociotherapeut

#### *Privé*

Werktijd is bedoeld om te werken. Medewerkers zijn daarom terughoudend in privé telefoneren en internetten. Zij doen dit in beperkte mate en voor zover dit het gangbare werk niet verstoort.

'Sommige collega's zitten veel op hun mobieltje te kijken. Dat is een slecht voorbeeld voor patiënten. Patiënten denken dan dat dit gewoon is op je werk en je laat zien dat je niet met de patiënt tegenover je bezig bent'

Sociotherapeut

#### *Passend behandelaanbod*

Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een passend behandelaanbod, waarbij recht wordt gedaan aan een individuele patiënt. Dat houdt in dat aandachtig wordt gekeken naar het therapeutische aanbod, waarbij diagnostiek, delictanalyse en het levensverhaal centraal staan en de basis zijn voor het zorgpad dat de patiënt volgt.

'Op papier is er een hoop opgeslagen. Maar er zit ook een mens achter'

Patiëntenraad

#### 4.1.2 Integriteit

Het is belangrijk dat medewerkers zich aan hun woord houden.

'Zeg wat je doet en doe wat je zegt'

Manager, Sociotherapeut en Patiëntenraad

Verder is het van belang dat medewerkers open en eerlijk communiceren met patiënten.

'Geef openheid, vertel een patiënt zoveel als kan en mag'

Patiëntenraad

#### *Geschenken*

In principe nemen medewerkers geen geschenken aan van patiënten<sup>8</sup> die aan hun zorg toe zijn vertrouwd. Een kleine attentie kan echter toegestaan worden mits er een directe aanleiding is (afscheid, verjaardag), het een gering bedrag representeert en in alle openheid gebeurt.

'Met cadeautjes moet je oppassen. Er kunnen in tweede instantie verwachtingen bij komen'

Onderzoeker

Er zijn natuurlijk genoeg situaties te verzinnen waarbij het onduidelijk is wat je wel of niet kunt accepteren of aanbieden. Een ijsje/kopje koffie tijdens verlof of in de kantine. Kan dit?

<sup>8</sup> Of van de netwerkleden van een patiënt.

Mee-eten met een maaltijd die een patiënt heeft gekookt voor zijn familie? Deze dagelijkse situaties worden niet altijd besproken binnen een team. Het is belangrijk om dit juist wel te doen zodat medewerkers op één lijn zitten.

'Je moet je onafhankelijkheid bewaren, niet in het krijt komen te staan. Er moeten geen verwachtingen over en weer gewekt worden'

Psycholoog

Medewerkers kunnen op eigen titel beter geen cadeaus aan patiënten geven omdat daarmee 'de lievelingen en de leukerds' verbijzonderd kunnen worden.

#### *Diensten*

Sommige patiënten zijn zeer getalenteerd. Zo zijn zij bijvoorbeeld in staat de prachtigste kunstwerken te fabriceren, posters te ontwerpen en meubels en speelgoed te maken. Via de geëigende wegen, bijvoorbeeld via medewerkers van de arbeid, kan men diensten afnemen. Het is echter niet toegestaan dat patiënten persoonlijke diensten verrichten voor medewerkers omdat dit de behandelrelatie nadelig kan beïnvloeden.

#### *Uitlenen en handelen*

Binnen onze cultuur is het heel gebruikelijk om van elkaar te lenen. Iemand is enthousiast over een boek dat in jouw kast staat, of je band staat leeg en je leent even de fiets (pomp) bij de burens. Niets aan de hand. Het uitlenen, of het lenen van, spullen tussen patiënten en medewerkers kan echter de behandelrelatie onzuiver maken en is onwenselijk.

'Tets uitlenen gaat lijken op een cadeautje geven. Dan blijf je niet vrij van elkaar'

Adviseur PO&O

#### *Kansspelen*

Sommige patiënten hebben in het verleden problemen gehad op het gebied van gokken. De vraag is of gokken daarom totaal verboden moet worden, omdat men anders 'de goden verzoekt', of dat open en gecontroleerd gokken in bijzondere situaties juist als leersituatie ingezet kan worden. Denk bijvoorbeeld aan een voetbalpool waaraan patiënten en medewerkers samen deelnemen.

'Gokken met patiënten om geld doe je niet. Dat verstoort de professionele relatie en dat kan niet. Je kunt dan niet meer onafhankelijk zijn. Niet doen, daar komt alleen maar ellende van'

Medewerker Dienst Geïntegreerde Beveiliging

Een behandelteam dient per situatie na te gaan of, en onder welke voorwaarden, een weddenschap toelaatbaar is. Het doel van een weddenschap is dan een oefensituatie aanbieden waarvan een patiënt kan leren.

#### *Producten van 'buiten'*

Artikelen van buiten de instelling voor een patiënt kunnen alleen met instemming vooraf van de leidinggevende toegelaten worden. Vanzelfsprekend kunnen alcohol, drugs en andere contrabande zoals mobiele telefoons of wapens niet voor patiënten ingevoerd worden.



### 4.1.3 Zorgvuldigheid

#### *Leefomgeving*

Medewerkers gaan zorgvuldig om met de leefomgeving van de patiënten. Dit geldt zowel voor de fysieke als sociale omgeving. Meubilair, aankleding, hygiëne alsook het teamklimaat en bejegening zijn belangrijk.

‘Een opgeruimde afdeling zorgt voor een opgeruimd gevoel’

Sociotherapeut

#### *Leefomgeving en privacy*

De privacy van patiënten in de Mesdag is sterk ingeperkt. Soms terecht, soms ook onterecht. Soms is het nodig om de kamer van een patiënt te betreden met het oog op zorg en/of veiligheid. Maar realiseer je dat het hun enige privé-plek is. Loop niet zomaar door naar binnen als dat niet nodig is. Denk zorgvuldig na over wat je doet.

‘Personeel heeft de macht om mijn kamer te openen. Soms wordt zomaar mijn kamerdeur opengemaakt en iemand toegelaten. Loop alsjeblieft niet zomaar mijn privé-ruimte binnen’

Patiëntenraad

Soms is het nodig om een kamercontrole uit te voeren, bijvoorbeeld met het oog op orde en veiligheid of een hygiënecheck. Ga respectvol om met de leefruimte van een patiënt, ga zorgvuldig om met hun spullen.

#### *Deskundigheid*

Om goede zorg te bieden is het belangrijk dat medewerkers zichzelf blijven ontwikkelen op hun vakgebied zodat zij op een kwalitatief goede manier hun beroep uit kunnen oefenen.

‘Ten opzichte van de patiënt hebben we de verantwoordelijkheid dat we de meest up to date evidence based behandeling geven’

Onderzoeker

Kwaliteit bewaren kan door bijvoorbeeld vakliteratuur bij te houden, interne of externe cursussen en trainingen te volgen en door te reflecteren op het (eigen/andermans) professionele handelen.

‘We moeten elkaar durven bevragen over onze afwegingen’

Behandelcoördinator

#### *Verslaglegging*

Het is belangrijk dat verslaglegging over patiënten op een zorgvuldige manier plaatsvindt. De informatie moet objectief, volledig en respectvol zijn.

‘In de dagrapportage schrijven ‘Patiënt liep de hele dag te zeuren,’ dat kan natuurlijk niet’

Stagiaire

### Vertrouwelijke informatie

Patiënten hebben recht op een zorgvuldige omgang met hun gegevens/rapportage.

'Ga discreet met persoonlijke gegevens om, bijvoorbeeld met telefoonnummers en adressen op kantoor. Laat ze niet in het zicht liggen. (Mede)patiënten hebben immers geen geheimhoudingsplicht'

Patiëntenraad

Zorgvuldigheid houdt in dat medewerkers dossiers discreet bewaren. Een medewerker zal, ook na afloop van het dienstverband, informatie over patiënten zorgvuldig hanteren en alleen met derden delen indien dit past binnen de opdracht van de Mesdag, zoals beschreven in de missie en geheimhoudingsverplichting.

'Ga zorgvuldig om met dossiers. Het is toch mijn verhaal. Ik ben er niet trots op'

Patiëntenraad

Medewerkers van de Mesdag, net zoals medewerkers ergens anders, willen na het werk misschien graag iets over hun dag vertellen. 'Thuis aan de keukentafel' is het ook belangrijk om voorzichtig met informatie te zijn. Zeg erbij dat de informatie vertrouwelijk is en noem geen namen van patiënten. Vertel ook niets wat te herleiden is naar een concrete situatie.

'Binnen het team moet alles gezegd kunnen worden, je hebt wel eens een uitlaatklep nodig. Dat kan het beste bij je eigen collega's, omdat zij weten waar het over gaat. Informatie blijft dan ook binnen de muren'

Medewerker Dienst Geïntegreerde Beveiliging

### Rechten en plichten

In de ideale situatie is het mogelijk dat in een dialoog tussen patiënten en medewerkers eventuele onvrede wordt opgelost. Lukt dat niet, dan zijn er mogelijkheden tot bemiddeling.

'We behoren patiënten te wijzen op hun rechten en hun plichten, op de mogelijkheid van bemiddeling en beklag'

Medewerker Juridische Zaken

### 4.1.4 Veiligheid

Agressie en intimidatie binnen een fpc leveren een onveilig milieu op. Voor de behandeling van forensisch psychiatrische patiënten is een geborgen milieu cruciaal.

'Als personeel elkaar niet aanspreekt is het onveilig. Je voelt je er niet lekker bij'

Patiëntenraad

Veiligheid wordt in eerste instantie bewerkstelligd door contact. Door contact en gesprek kan een patiënt een andere uitlaatklep vinden voor bepaalde ongenoemens dan bijvoorbeeld in de vorm van agressie. En wanneer een medewerker een patiënt goed kent is deze beter in staat om signalen van mogelijk gevaarlijk gedrag te duiden.

‘Veiligheid zit in geborgenheid’

Sociotherapeut

#### *Oplettende basisattitude*

Het is belangrijk dat iedere medewerker naar vermogen zorg draagt voor de veiligheid van patiënten. Dit kan door forensisch scherp te zijn, door een oplettende basishouding te hebben, juist ook uit zorg. Let goed op gedrag van patiënten. Zie je iets zorgwekkends, bijvoorbeeld psychotische gedragingen? Zie je iets verdachts, bijvoorbeeld mogelijk crimineel gedrag? Spreek de patiënt aan of meld het aan zijn unit. Of schakel de beveiliging in. Beter een melding te veel dan een melding te weinig.

‘Veiligheid krijg je door informatie. Je moet kennis van zaken hebben, inzicht in de pathologie van iedere patiënt en op de hoogte zijn van de risicosignalen’

Sociotherapeut Resocialisatieafdeling

Veiligheid zit meer in de relatie dan in de regels.

‘Je moet je goed bewust zijn waar je werkt, maar je moet niet in de kramp schieten. Dan kun je je werk niet goed doen’

Dienstdoend Coördinator Geïntegreerde Beveiliging

Mocht er sprake zijn van een (dreigend) incident en een gesprek helpt niet meer, dan kan er om ondersteuning gevraagd worden bij collega's.

‘Loop op alarm en weet wat je te doen staat’

Medewerker Dienst Geïntegreerde Beveiliging

#### *Separeren*

Separeren is in principe een laatste redmiddel als het niet meer lukt om de situatie onder controle te krijgen en te houden door contact en gesprek met de patiënt. Separeren heeft als doel het aantal prikkels te verminderen voor een patiënt om zo weer in contact met hem te kunnen komen.

Separeren wordt altijd door de beveiliging gedaan. Daarbij kan fysiek ingrijpen aan de orde zijn in het kader van (zelf)verdediging of om een situatie in het kader van de orde en veiligheid weer onder controle te krijgen. Het streven van de beveiliging is om een patiënt met zo weinig mogelijk fysiek ingrijpen te begeleiden naar de separeerruimte.







'Separeren is soms nodig. Soms ben je wel boos, maar je moet niet handelen vanuit je eigen emoties, je moet professioneel handelen'

Medewerker Dienst Geïntegreerde Beveiliging

Separeren is niet het einde van het proces, het is een procesonderdeel. Na de separatie wordt onderzocht wanneer contactherstel aan de orde kan zijn.

#### *Leefstijl*

Medewerkers dragen zorg voor hun eigen gezondheid. Het gebruik van alcohol en drugs op het werk, dan wel het nog steeds onder invloed verkeren is een slecht voorbeeld voor patiënten en kan een negatieve invloed hebben op het signalerend vermogen om risicovol gedrag te (h) erkennen. Ook vermindert het de reactiesnelheid. De avond voor een dienst tot laat uitgaan en daardoor de volgende dag moe en met een kater naar het werk gaan is onwenselijk. Dit kan namelijk invloed op de stemming van de medewerker hebben en daardoor op zijn/haar handelswijze. Ook kan vermoeidheid de veiligheid in gevaar brengen doordat de medewerker minder oplettend is. Dit kan dus niet. Medewerkers zijn nuchter en fit op hun werk.

'Een doorwaakte nacht, omdat de tandjes bij je kind doorkomen, kan ook slecht zijn voor de handlingsnelheid.

Maak het kenbaar bij je collega's, misschien kunnen ze sommige taken van je overnemen'

Manager

#### *Forensisch perspectief*

Behandeling en het forensische kader leven regelmatig op gespannen voet met elkaar. Toch vormen zij samen het uitgangspunt van tbs. Om binnen dit spectrum van behandelen en beveiligen iedere keer weer de balans op te maken vraagt intercollegiaal overleg, transparantie en eerlijkheid. Medewerkers moeten ook drang en/of dwang durven uitspreken naar patiënten toe.

'Een goede regel moet je keer op keer kunnen uitleggen'

Patiëntenraad

## **4.2 Verantwoordelijkheid voor medewerkers en de organisatie**

Werken in een fpc kan belastend zijn voor medewerkers. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om professioneel met elkaar om te gaan. Professioneel gedrag houdt onder andere in dat medewerkers samen zorg dragen voor een omgeving waarin men met elkaar in gesprek gaat. Bijvoorbeeld over afwegingen die gemaakt moeten worden en over verschillende inzichten die men kan hebben. Daarbij is het belangrijk ook over gedrag van jezelf en elkaar te spreken: waar kunnen we van elkaar leren?

'Motto: In de Mesdag zijn we open en eerlijk'

Medewerker Ondernemingsraad

#### 4.2.1 Zorg

Medewerkers moeten soms onder moeilijke omstandigheden hun werkzaamheden verrichten. Het is daarom belangrijk dat medewerkers het elkaar niet 'nog moeilijker' maken.

'Wees behulpzaam, bejegen een ander vriendelijk'

Personeelsbeheer

Mede door de werkomstandigheden is het belangrijk dat medewerkers zorg dragen voor elkaar. Daarbij kan gedacht worden aan luisteren naar elkaar, elkaar helpen en elkaar stimuleren om zich uit te spreken. Probeer je collega's te ondersteunen als het gaat om hun vragen en wensen.

'Zorg voor elkaar, in het kader van de veiligheid en psychologische gezondheid'

Gz-psycholoog

Durf zelf ook om hulp te vragen en bied de ander je hulp aan. Ieders deskundigheid heeft grenzen, wees kritisch naar jezelf en raadpleeg als het nodig is een andere medewerker of externe deskundige.

'Heb het lef om te zeggen dat je iets niet weet, iets niet kunt'

Sociotherapeut

Medewerkers hebben elkaar nodig in hun werk. Complimenteer collega's als iets goed gaat of prettig voor je is. Zoek de samenwerking op.

'Ga vaker naar de ander toe in plaats van een mailtje te sturen, maak hierdoor het contact persoonlijker'

Sociotherapeut

Iedere afzonderlijke afdeling kan soms een 'eiland' zijn. Eilandvorming hoeft niet negatief te zijn; het geeft ook een veilig gevoel. Het wordt wel negatief als jij je afwerend opstelt wanneer 'anderen' je eiland benaderen. Niet welkom zijn voelt akelig. Bejegen een ander vriendelijk.

'Het is belangrijk om je thuis te voelen in een organisatie'

Psychotherapeut

Uit zorg voor medewerkers onderling is het delen van relevante informatie binnen een (multidisciplinair) team wenselijk. Besef dat we een gezamenlijke taak hebben waar iedereen zijn bijdrage aan levert; ieders taak is belangrijk. Mocht je persoonlijke situatie mogelijk een negatieve invloed hebben op je werkzaamheden, breng het in gesprek. Wellicht kunnen je collega's je steunen.

'We moeten samen de klus klaren'

Medewerker Dienst Geïntegreerde Beveiliging

### Leidinggevend

Van leidinggevend wordt verwacht dat zij de Integriteitscode niet alleen naleven, maar ook 'voorleven' en uitdragen. De kernwaarden behoren actief uitgedragen te worden waardoor verantwoordelijkheid en de onderliggende waarden een 'levend' onderdeel vormen van de Mesdagcultuur.

#### 4.2.2 Integriteit

##### Omgangsvormen

In de Mesdag is het belangrijk dat medewerkers met plezier naar hun werk gaan. Een goede sfeer en goede samenwerking met collega's zijn hieraan verbonden. Om onderlinge samenwerking en wederzijds vertrouwen teweeg te brengen is het belangrijk 'fatsoenlijk' met elkaar om te gaan.

Tijdens het werk zijn medewerkers sterk op elkaar aangewezen, zelfs fysieke veiligheid is daarbij aan de orde. Meestal verlopen dergelijke contacten goed, het kan echter ook voorkomen dat de omgang tussen medewerkers problemen oplevert. Medewerkers kunnen te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen zoals agressie, pesten, discriminatie en (seksuele) intimidatie. De Mesdag vindt het belangrijk dat medewerkers op een rechtvaardige manier met elkaar omgaan en anderen respecteren, ongeacht religieuze, maatschappelijke, uiterlijke, gender, culturele of andere verschillen.

'Heb respect voor ieders eigenheid'

Sociotherapie

Alle vormen van onrechtvaardig gedrag kunnen schadelijk zijn en zijn ongewenst. Wanneer een medewerker zich door een collega onheus bejegend voelt is het belangrijk om dit bespreekbaar te maken: bij de desbetreffende collega, de leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

'Ruimte om je verhaal te vertellen  
is soms al genoeg'

Vertrouwenspersoon

##### Roddelen

De meeste mensen roddelen wel eens. Roddelen kan een positieve functie hebben, want roddelen informeert mensen. Gebeurtenissen in het verleden die niet goed afliepen kunnen als waarschuwing dienen. Elkaar op de hoogte brengen van een ernstige ziekte of echtscheiding van een collega, maakt het mogelijk om sociaal adequaat op de ander te reageren. Anders wordt het wanneer roddelen vooral kwaadsprekerij wordt. Denk vooraf na of je iemand beschadigt wanneer je een verhaal vertelt. Als dit zo is, houd het verhaal dan voor je.

'Praten over elkaar is niet per definitie negatief'

Directie





### *Relaties*

Een relatie tussen medewerkers kan verder gaan dan een professionele relatie. In principe heeft de werkgever hier weinig mee te maken. Er zijn echter uitzonderingen: indien de relatie bestaat tussen medewerkers die in een verschillende hiërarchische positie ten opzichte van elkaar staan (leidinggevende/ondergeschikte) en indien de relatie anderszins het professionele werken en onderlinge verhoudingen op de werkvloer negatief beïnvloedt. Een dergelijke relatie moet bij de eerstvolgende in de hiërarchische lijn worden gemeld.

'Wees transparant over relaties en exclusieve vriendschappen; het kan je kritisch vermogen naar die ander verminderen'

Gz-psycholoog

### *Kleding*

Uiteraard zijn medewerkers van de Mesdag in principe vrij om kleding te dragen waar zij zich prettig in voelen. Er zijn wel een paar aanknopingspunten. Medewerkers dragen kleding die past bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Stelregel hierbij is dat de kleding past bij een professionele beroepshouding. Als je twijfelt over wat je wel of niet kunt dragen naar het werk, vraag het dan aan een collega. En mocht je vinden dat een collega iets aan heeft dat eigenlijk niet kan: maak het bespreekbaar. Wees je in ieder geval bewust van wat je draagt en hoe een ander je zou kunnen zien.



‘Sommige vrouwen hebben niet door wat allemaal zichtbaar wordt als ze bukken’

Medewerker Gebouw en Techniek

#### *Nevenwerkzaamheden*

Sommige medewerkers verrichten naast hun baan bij de Mesdag nog andere (on)betaalde werkzaamheden. Nevenwerkzaamheden moeten bekend zijn bij de Mesdag. Nevenwerkzaamheden zijn prima zolang die verenigbaar zijn met de functie die de medewerker uitvoert en met de belangen van de Mesdag. Vraag je af of je het aan collega's en patiënten kunt uitleggen wat voor nevenbaan je hebt. Als je het niet uit kunt leggen wordt het een lastig verhaal. Bij twijfel of een nevenwerkzaamheid de belangen van de Mesdag negatief kan beïnvloeden kun je contact opnemen met je leidinggevende.

‘Wat zijn strijdige nevenfuncties?  
Bijvoorbeeld een nachtportier?  
Belangrijk is dat je fit op je werk komt’

Psycholoog

#### *Dienstmaterialen*

Het is belangrijk dat medewerkers integer omgaan met middelen waarover zij beschikken. Gebruik van materialen die verstrekt worden is bedoeld voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Het zijn eigendommen van de Mesdag die niet zonder toestemming van je leidinggevende voor privédoeleinden gebruikt mogen worden.

‘Wat niet van mij is, is van een ander’

Financieel Beheer

#### **4.2.3 Zorgvuldigheid**

De Mesdag streeft ernaar een organisatie te zijn die het welzijn van patiënten, medewerkers en de samenleving naleeft. We beogen daarbij continu te verbeteren. Zie je verbeterkansen maak deze dan bespreekbaar.

‘Leef je in in de ander, vraag je af hoe jouw gedrag bij de ander kan overkomen, vraag daar ook naar’

Sociotherapeut

#### *Privacy*

Ga zorgvuldig met de privacy van (jezelf en van) collega's om. Vraag bijvoorbeeld niet in aanwezigheid van patiënten of de ruzie thuis is bijgelegd en of het nog goed wonen is in een bepaald dorp.

‘Wij moeten Google niet vervangen’

Medewerker Dienst Geïntegreerde Beveiliging

#### *Professionele verantwoordelijkheid*

Wees bereid om gemaakte keuzes in het werk toe te lichten aan je collega's. Spreek elkaar aan als afspraken niet (zorgvuldig) worden nageleefd.

Neem je verantwoordelijkheid en wees ook je 'broeders hoeder'.

'Jullie mogen kritischer naar elkaar zijn.  
Soms wordt er wat afgedekt'

Patiëntenraad

Een professional behoort open te staan voor andermans mening, om te leren van en met elkaar. (Zelf)reflectie is noodzakelijk bij een professionele houding in dit werk; net als het goede voorbeeld geven.

'Een medewerker moet niet alleen de dingen goed doen, maar ook de goede dingen doen'

Onderzoeker

#### *Elektronische hulpmiddelen*

In de Mesdag zijn richtlijnen voor het gebruik van sociale media, mobiele telefonie en e-mail. Wees je bewust welke informatie je plaatst op social media, zoals Facebook en Linked in. Vraag je altijd vooraf af wat je gaat schrijven en voor wie het is bedoeld. Onderlinge Twitter-en/of Facebookberichten kunnen via 'vrienden' ook bij anderen terechtkomen.

'Op social media communiceer je niet alleen met je vrienden. Iedereen kan meekijken'

Medewerker Communicatie

De maatschappij heeft niet altijd een positieve kijk op tbs. Als medewerker heb je de gelegenheid om uitleg te geven over tbs en de maatschappij te informeren. Dit kan bijvoorbeeld door te spreken op symposia en congressen, door te publiceren, door bij te dragen aan een open dag of een rondleiding in de Mesdag en ook door in een informeel circuit op een positieve manier over de Mesdag te spreken.

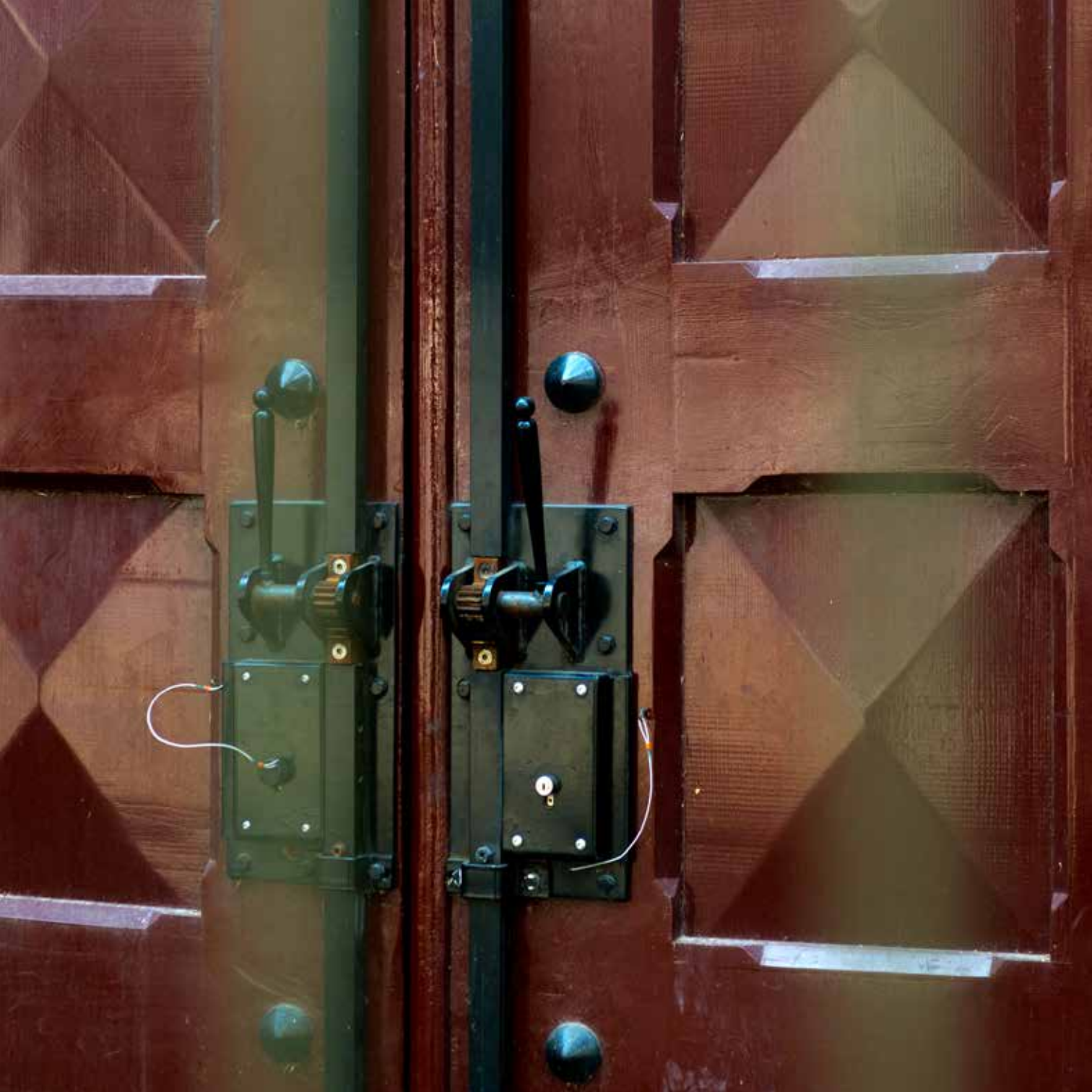
Niet iedere medewerker vindt het prettig om over de Mesdag te spreken, omdat er in de maatschappij veel vooroordelen zijn over tbs. Dat hoeft ook niet. De ene medewerker zal gemakkelijker over zijn werk praten dan de andere. Realiseer je echter dat wanneer je over de Mesdag praat je het visitekaartje van de instelling bent. Dat houdt echter niet in dat medewerkers niet kritisch mogen zijn ten opzichte van de tbs in het algemeen en de Mesdag specifiek.

'Als medewerker heb je een voorbeeldrol.  
Je bent het gezicht van de Mesdag'

Gz-psycholoog

#### 4.2.4 Veiligheid

Veiligheid in een team ontstaat deels door het contact dat je met collega's hebt. Als je weet dat je erop kunt vertrouwen dat collega's achter je staan. Medewerkers moeten op elkaar kunnen vertrouwen. Let op je eigen veiligheid en let op elkaars veiligheid. Houd je collega's in de gaten, heb oog voor die ander.





‘Zorg voor jezelf, zorg voor de ander’

Psychiater

### 4.3 Verantwoordelijkheid voor de samenleving

De verantwoordelijkheid die medewerkers van de Mesdag ten opzichte van de maatschappij hebben is groot. Om te voorkomen dat patiënten weer delicten plegen worden deze buiten de maatschappij geplaatst, in een streng beveiligde setting opgenomen en behandeld. Een extra dimensie is dat Mesdagmedewerkers patiënten ook een kans willen bieden om zich in de toekomst beter te leren handhaven in de samenleving. Het welzijn van patiënten is van belang voor de patiënt én de samenleving.

‘Medewerkers zijn onderdeel van de maatschappij, tbs-patiënten vormen samen met medewerkers een eigen soort minisamenleving. Binnen de muren is het net een dorp’

Gz-psycholoog

De tbs-maatregel is bedoeld om de maatschappij op korte en lange termijn te beveiligen. Mesdagmedewerkers voeren een overheidstaak uit, gefinancierd uit publieke gelden. Uiteraard hebben zij het wettelijke kader als richtlijn maar daarbinnen is nog speelruimte voor het maken van afwegingen. In die speelruimte zullen afwegingen gemaakt moeten worden waarbij de verantwoordelijkheid voor de samenleving als zeer

belangrijk wordt gezien. De samenleving kan erop vertrouwen dat de veiligheid van de samenleving net als de zorg voor de patiënt prioriteiten zijn van de medewerkers.

#### 4.3.1 Zorg

##### *Samenwerking met ketenpartners*

De Mesdag heeft de verantwoordelijkheid om de samenwerking te zoeken, aan te gaan en te onderhouden met partners in de keten van de hulpverlening van een patiënt. Denk bijvoorbeeld aan verslavingszorg, reclassering, werkvoorzieningen, opleidingstrajecten en de vervolg woon- en/of behandelsetting.

‘Contact met andere hulpverlenende instanties kan de effectiviteit van de tbs-behandeling verhogen, omdat de zorg dan meer samenhangend georganiseerd kan worden’

Onderzoek

Wanneer een patiënt binnen verschillende schakels van de keten opereert is een nauwe samenwerking tussen medewerkers van de verschillende instellingen belangrijk. Om zo goed mogelijk in beeld te krijgen en te houden hoe de patiënt zich handhaaft buiten de muren van de Mesdag, is regelmatig overleg belangrijk. Het gemeenschappelijke doel is om de kans op herhaling van delictgedrag zo klein mogelijk te houden. Indien een medewerker in gesprek met een ketenpartner informatie krijgt die mogelijk verontrustend is, heeft de medewerker van de Mesdag de taak om handelend op te treden.

### 4.3.2 Integriteit

#### Externe contacten met bedrijven

Medewerkers behoren zorgvuldig en op correcte wijze om te gaan met externe contacten, zoals met firma's die diensten leveren aan de Mesdag.

'Wij hebben een voorbeeldfunctie. Rekeningen moeten bijvoorbeeld netjes op tijd betaald worden'

Financieel Beheer

Gebruik je gezonde verstand bij het geven en aannemen van geschenken. Cadeaus, een etentje, diensten en bijvoorbeeld vrijkaartjes voor het voetbal zijn alleen aanvaardbaar als zij weinig voorkomen en de waarde niet buitensporig is. Bespreek het binnen je afdeling. Iets aannemen moet niet tot verplichtingen leiden ten opzichte van de gever. Mochten er op meer regelmatige basis geschenken worden gegeven, overleg dan met je collega's en leidinggevende wat je ermee doet.

### 4.3.3 Zorgvuldigheid

#### Verlof

Het beveiligen van de maatschappij staat voorop. Pas wanneer het verantwoord wordt geacht kan een patiënt stapsgewijs terugkeren naar de maatschappij. Een onderdeel van deze terugkeer is verlof. Er bestaan verschillende soorten verlopen: beveiligd, begeleid, onbegeleid, transmuraal en proefverlof. De eigen verantwoordelijkheid van de patiënt neemt bij elk opvolgende verlofsoort toe.

Er wordt telkens getoetst of de patiënt deze verantwoordelijkheid aan kan.

'We bevinden ons hier op de scheidslijn tussen de samenleving en de Mesdag. Patiënten bevinden zich in twee werelden en moeten zich steeds aanpassen. Wij kijken met alles mee; 'is het wel veilig?' Sommigen zullen het moeilijk krijgen, omdat het ook moeilijk is'

Sociotherapeut Resocialisatieafdeling

Medewerkers begeleiden patiënten zorgvuldig tijdens verlopen en zijn onopvallend aanwezig.

'Bij een langdurig verlof deel ik de medicatie niet in het openbaar uit'

Sociotherapeut

Het kan voorkomen dat een medewerker in zijn vrije tijd een patiënt tijdens onbegeleid verlof iets ziet doen waarbij deze twijfelt of het wel mag. Verantwoordelijkheid van medewerkers kan dan best ver gaan. Meld je twijfel op de betreffende unit om eventueel erger te voorkomen.

'Als je in je vrije tijd ziet dat een patiënt tijdens verlof alcohol drinkt, dan is het wel je plicht om dit bij de unit te melden. Werk gaat soms ook gewoon door in je vrije tijd'

Medewerker Dienst Geïntegreerde Beveiliging

### Netwerkliden van patiënten

Naast het contact met de patiënt is er vaak ook contact met netwerkliden van patiënten. Netwerkliden zijn niet de directe klanten van medewerkers, toch heeft de Mesdag met hen te maken.

Omdat netwerkliden in relatie staan tot patiënten is het vaak belangrijk om ook met hen in gesprek te gaan. Aan de ene kant uit zorg, aan de andere kant uit zorgvuldigheid. Het is belangrijk om te weten wie de 'spelers' zijn in een sociaal netwerk, het is tevens belangrijk om binnen een sociaal netwerk aandacht te hebben voor mogelijke protectieve en risicofactoren binnen relaties met anderen. Vergewis je van je beroepsgeheim: zonder toestemming van de patiënt kun je niet zomaar alles delen met netwerkliden.

'Het is altijd goed om je te realiseren of je de familie moet beschermen tegen de patiënt of dat je de patiënt moet beschermen tegen zijn familie'

Systemtherapeut

Delictgedrag kan niet los worden gezien van de sociale omgeving waarin de patiënt functioneert. Wanneer het netwerk in kaart is gebracht kunnen positieve contacten worden geactiveerd, zodat zij de tbs-patiënt ondersteuning kunnen geven bij de behandeling, rehabilitatie of resocialisatie en daarna.

### Slachtoffers

Tbs-patiënten hebben slachtoffers gemaakt. De slachtoffers zijn echter niet de klant van de

medewerkers, dat zijn de ouders. Dit kan voor medewerkers soms naar en ook onrechtvaardig aanvoelen. In de behandeling spreek je met de patiënt over zijn verantwoordelijkheden voor zijn gedrag, zowel nu als in het verleden. De betekenis van het (delict)gedrag met betrekking tot het slachtoffer is een behandelonderdeel. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om zorgvuldig om te gaan met slachtoffers.

'De Mesdag kan zelf niet een actieve rol hebben in slachtofferhulp, zij kan echter wel bemiddelaar zijn in sommige gevallen'

Manager

### Verzoeken om informatie van de media

Wees je ervan bewust dat anderen je uitspraken kunnen ontlokken. Spreek niet zomaar uit naam van de Mesdag, tenzij je daarvoor toestemming hebt. Stem af met de afdeling Communicatie.

### 4.3.4 Veiligheid

Uiteindelijk staan zorg en zorgvuldigheid jegens de samenleving ten dienste van de veiligheid. Veiligheid is in de Mesdag een zeer belangrijk thema. Zowel intern als richting de samenleving.

'De veiligheid van de samenleving staat centraal. Daar is tbs voor gemaakt'

Sociotherapeut



De maatschappij mag er vanuit gaan dat medewerkers zich inspinnen om het risico op recidive zo klein mogelijk te houden.

'De maatschappij is een klant van ons. We moeten ons uiterste best doen om de maatschappij te beschermen tegen excessen'

Manager







## 5. Stappenplan voor 'moeilijke keuzes'

De Integriteitscode maakt inzichtelijk waar de Mesdag voor staat. Met de code in de hand is het mogelijk te duiden wat wenselijk of onwenselijk gedrag is. Toch zullen er situaties zijn waarbij men nog veel aandachtiger moet zijn. Het is daarom belangrijk om op regelmatige basis met elkaar in gesprek te gaan over moeilijke vraagstukken. In die situaties raden we een stappenplan aan om het denken of het gesprek over die situatie te structureren. Een stappenplan is overigens geen wondermiddel dat automatisch leidt tot de 'juiste' oplossing van het dilemma. Het is enkel een kapstok waarmee het denken gestructureerd kan worden.

In de Mesdag wordt er gebruik gemaakt van het stappenplan van Dorine Bauduin.<sup>9</sup>

- Stap 1. Voor welke morele beslissing sta ik?
- Stap 2. Wie zijn de betrokkenen met wiens rechten en belangen ik rekening hoor te houden?
- Stap 3. Heb ik meer informatie nodig om mijn beslissing op een verantwoorde wijze te nemen?
- Stap 4. Welke argumenten kunnen worden aangevoerd?
- Stap 5. Wat is mijn conclusie?

---

<sup>9</sup> Bauduin, D. en Kanne, M., Tijd voor Reflectie, 2009, p. 109





## 6. Afsluitend

De Integriteitscode is de weergave van een relationeel proces. Een gezamenlijke zoektocht naar de waarden die ten grondslag liggen aan ons professionele handelen. Echter, nog belangrijker dan de beschrijving van een verantwoordelijke manier van omgaan met patiënten, elkaar en de samenleving, is de dialoog met elkaar over deze onderwerpen. Deze code is geen afgesloten geheel. Deze code is een begin, een richtsnoer voor het handelen en hopelijk een stimulans voor de dialoog.

Opmerkingen, vragen en tips voor revisie zijn en blijven welkom. Daarmee is het einde van deze code een open einde, omdat evaluatie en bijstelling van de code voortdurend een speerpunt zullen zijn.

## Colofon

De Integriteitscode van FPC Dr. S. van Mesdag is een interne uitgave van FPC Dr. S. van Mesdag.

Eerste uitgave van de Integriteitscode, november 2013

Opdrachtgever:	Directie FPC Dr. S. van Mesdag Harry Beintema Gerard Koorman
Stuurgroep:	Arlette Doucet (Ondernemingsraad) Gerard Koorman Sander van der Kroft Daan Zeldenrijk
Projectleider:	Swanny Kremer
Projectsecretaris:	Tanneke Bloemendal
Projectlid:	Jolanda Zuiderhof
Eindredactie:	Swanny Kremer en Petra de Maar
Ontwerp omslag:	Dorèl Extra Bold, Groningen
Lay-out binnenwerk:	Petra de Maar
Foto's:	Koos Bouma
Druk:	Reprografische afdeling FPC Dr. S. van Mesdag

### Bestellen

Deze uitgave is digitaal te vinden op de site van FPC Dr. S. van Mesdag: [www.vanmesdag.nl](http://www.vanmesdag.nl)

### Auteursrechten

Alles uit deze code mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt, en bij voorkeur in dialoog worden gebracht, mits het daardoor een bijdrage levert aan de behandeling van forensisch psychiatrische patiënten en/of het denken daarover.

### Evaluatie en bijstelling Integriteitscode: mei 2015