

Gedragscode voor leidinggevenden in kerken, gemeenten en organisaties

Waarom een Gedragscode ?

De Bijbel laat er geen misverstand over bestaan dat zij die geroepen zijn leiding te geven, een grote verantwoordelijkheid dragen. Reeds in Deuteronomium 17:14-20 worden de toekomstige koningen van Israël strikte regels voorgehouden betreffende het omgaan met macht, seksualiteit en geld. In Ezechiël 34 wordt indringend door de profeet gesproken over herders die zichzelf in plaats van de schapen weiden. Ook het Nieuwe Testament kent enkele duidelijke vermaningen aan het adres van hen die leiding geven, onder andere in 1 Timotheüs 3:1-7; Titus 1:5-9 en 1 Petrus 5:1-3. Duidelijk is dat leiding geven gekwalificeerd wordt door het voorbeeld van onze Here Jezus Zelf, namelijk 'in de gestalte van een dienstknecht' (Filippenzen 2:7).

Ook binnen de evangelische beweging kan sprake zijn van machtsmisbruik en manipulatie van mensen, van fraude en bedrog, van onzorgvuldige omgang met geld en middelen en van seksueel misbruik. Wij willen onze ogen daarvoor niet sluiten en al het mogelijke doen om dit te voorkomen en/of er een einde aan te maken. Daarom aanvaarden de deelnemers deze regels als normen waarop leidinggevenden in hun kerk, gemeente of organisatie aanspreekbaar zijn, opdat aan ieder bekend is 'hoe men zich behoort te gedragen in het huis Gods' (1 Timotheüs 3:15). Wanneer een leidinggevende deze gedragscode niet naleeft en hierop niet aanspreekbaar is door derden, kan een gedupeerde een klacht indienen bij de SGL.

De toetsing van de klacht vindt plaats volgens de SGL-klachtenregeling. Deze gedragscode vormt dan ook een geheel met de klachtenregeling en de toelichting op de klachtenregeling.

Het is niet toegestaan deze gedragscode geheel of gedeeltelijk over te nemen of te kopiëren zonder toestemming van het bestuur van de SGL.

Driebergen, Juli 2006

Bestuur SGL

p.a. mw. K. Somhorst
Parklaan 38
3404 WH IJsselstein
bestuur@sgl-platform.nl
www.sgl-platform.nl

Meldpunt SGL

06-53464403

Klachtencommissie SGL

Klachtencommissie@sgl-platform.nl

Gedragscode voor leidinggevenden in kerken, gemeenten en organisaties

Om deze tekst leesbaar te houden is gekozen voor de term leidinggevende waar ook bestuurder, directeur, oudste, ouderling, diaken, jeugdleider, pastoraal medewerker of voorganger gelezen kan worden. Daar waar hij/zijn wordt gebruikt kan ook zij/haar worden gelezen. De gedragscode vormt een geheel met de klachtenregeling en de bijbehorende toelichtingen.

1. Algemeen

- 1.1 Van de leidinggevende mag verwacht worden dat hij leeft als discipel van Jezus Christus voor Gods aangezicht en dat hij daarom te allen tijde aanspreekbaar is op de Bijbel.
- 1.2 Betrouwbaarheid en integriteit moeten de leidinggevende kenmerken in zijn omgang met God en in al zijn persoonlijke, maatschappelijke en publieke relaties. Van de leidinggevende mag verwacht worden dat hij anderen hierin door zijn voorbeeld leidt.
- 1.3 De leidinggevende streeft ernaar alle mensen met gelijk respect en gelijke zorg te behandelen.

2. Relaties binnen de kerk, gemeente of organisatie

- 2.1 De leidinggevende gaat zorgvuldig om met het verschil in functionele en privérelaties. Hij zal daarbij altijd de nodige onafhankelijkheid van mensen bewaren en zijn verantwoordelijkheid tegenover de Here God in het oog houden.
- 2.2 Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de leidinggevende, ter bescherming van zichzelf en anderen, om de grenzen aan te geven ten aanzien van wat wel en niet verantwoord is binnen een vertrouwens- en/of gezagsrelatie en deze grenzen ook te bewaren en te bewaken.
- 2.3 De leidinggevende eerbiedigt de persoonlijke (fysieke en geestelijke) integriteit van de ander. Hij dient zich bewust te zijn van de machtsongelijkheid die zijn positie met zich meebrengt. Hij maakt geen misbruik van de afhankelijkheid of kwetsbaarheid van degenen die aan zijn leiding of zorg zijn toevertrouwd.
- 2.4 De houding van de leidinggevende tegenover de ander is gebaseerd op respect voor de persoon en erkenning van zijn verantwoordelijkheid voor de eigen keuze van handelen.
- 2.5 Iedere vorm van seksuele toenadering tot of intimidatie door een leidinggevende van een persoon die aan zijn leiding of zorg is toevertrouwd, is een ernstige en schadelijke vorm van grensoverschrijdend gedrag. Hierbij maakt het geen verschil of de andere partij akkoord gaat of zelf het initiatief neemt. Onder seksuele toenadering of intimiteit wordt verstaan: toespelingen, woorden of daden die affectieve, seksuele of erotische gevoelens kunnen opwekken, seksuele handelingen en geslachtsgemeenschap.
- 2.6 De leidinggevende zal zich niet laten omkopen, noch persoonlijk erfenissen aanvaarden, voortvloeiend vanuit zijn positie. De leidinggevende zal terughoudend zijn in het aannemen van giften en geschenken (faciliteiten of privileges) voor zichzelf tenzij hij hierop voor zijn dagelijkse inkomen en levensonderhoud is aangewezen. In dit geval

zal hij zorgdragen voor een deugdelijke verantwoording van deze giften. De leidinggevende zal giften en geschenken waarvan de waarde de redelijkheid te boven gaat, niet persoonlijk accepteren, maar overdragen aan de kerk, gemeente of organisatie. Bij twijfel over redelijkheid van de waarde van geschenken, raadpleegt de leidinggevende zijn bestuur of directie.

2.7 De leidinggevende zal zelf ook terughoudend zijn in het aanbieden van geschenken omdat dit de wederzijdse onafhankelijkheid kan schaden. Hieronder valt niet een passende blijk van waardering.

2.8 De leidinggevende zal waken voor misbruik van zijn positie, belangenverstrengeling en gebruik van manipulatie. Onder manipulatie wordt verstaan het bewust of onbewust misbruik maken van een ander om er zelf beter van te worden, dit kan zowel met machtsvertoon als op subtiele wijze gebeuren.

2.9 De leidinggevende zal al hetgeen hem in het kader van zijn bediening of functie vertrouwelijk ter ore is gekomen, beschouwen als ambtsgeheim tenzij de wet een meldplicht voorschrijft. De leidinggevende zorgt ervoor, dat de vertrouwelijkheid van de gegevens van de ander en de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer verzekerd zijn.

2.10 Handelen t.a.v. een persoon buiten zijn medeweten en toestemming is slechts gerechtvaardigd voor zover deze niet in staat is zijn wil te bepalen of indien het levensbelang van anderen ernstig wordt bedreigd. Bij de beslissing hierover is overleg met mede-leidinggevenden en/of andere deskundigen noodzakelijk. De leidinggevende verantwoordt dit handelen zoveel mogelijk tegenover de ander. Het overnemen van de verantwoordelijkheid van de ander is slechts aan de orde wanneer het gaat om zaken die niet uitgesteld kunnen worden.

2.11 In de omgang met conflicten binnen de kerk, gemeente of organisatie zal de leidinggevende een bediening van vrede nastreven. Bij het oplossen van conflicten zal hij streven naar een wijs evenwicht tussen openheid en vertrouwelijkheid en hoor en wederhoor toepassen. In zijn taak als conflictbemiddelaar zal hij zich waar nodig laten bijstaan door (1) een commissie van wijze mannen/vrouwen van binnen en/of buiten de kerk, gemeente of organisatie of (2) een beroep doen op de denominatie waartoe de kerk, gemeente of organisatie behoort, dan wel op (3) een instantie die zich erop richt om conflicten rechtmatig op te lossen (mediatie). Bemiddeling in een conflict kan uitsluitend gedaan worden door partijen die zelf geen enkel belang hebben in dit conflict.

2.12 Wanneer de leidinggevende zelf betrokken is in een conflict binnen kerk, gemeente of organisatie zal hij een vreedzame oplossing nastreven. Waar nodig zal hij de hulp inroepen van (1) een commissie van wijze mannen/vrouwen van binnen en/of buiten de kerk, gemeente of organisatie of (2) een beroep doen op de denominatie waartoe de kerk, gemeente of organisatie behoort, dan wel op (3) een instantie die zich erop richt om conflicten rechtmatig op te lossen (mediatie). Bemiddeling in een conflict kan uitsluitend gedaan worden door partijen die zelf geen enkel belang hebben in dit conflict. Pas wanneer deze wegen doodlopen en hij er niettemin van overtuigd blijft dat hem onrecht wordt aangedaan, kan hij de rechterlijke macht inschakelen.

3. Samenwerking

3.1 De leidinggevende erkent de eigen aard en waarde van de bijdrage van hen met wie hij samenwerkt.

3.2 Indien de leidinggevende samenwerkt met anderen verstrekt hij slechts gegevens over derden voor zover zij relevant zijn voor de realisering van de doelstelling van de samenwerking, met in achtneming van artikel 2.9 en artikel 2.10.

3.3 De leidinggevende zwijgt over datgene wat hem in het kader van samenwerking met andere personen, gemeenten en organisaties bekend wordt over hun functioneren voor zover dit een vertrouwelijk karakter heeft, tenzij misstanden worden aangetroffen die het opzijzetten van de vertrouwelijkheid rechtvaardigen en hem tot

spreken verplichten. Een beslissing hierover dient genomen te worden in of na overleg met de eigen kerk, gemeente of organisatie en mede-leidinggevenden.

4. De verhouding tussen de leidinggevende en de kerk, gemeente of organisatie

4.1 De leidinggevende aanvaardt de gestelde regels en afspraken van de kerk, gemeente of organisatie waaraan hij zich verbindt als het kader voor het uitoefenen van zijn taak.

4.2 Wanneer de leidinggevende kritiek heeft op zijn kerk, gemeente of organisatie, zal hij de interne procedures en afspraken volgen tenzij het misstanden betreft die het opzij zetten hiervan rechtvaardigen en hem tot openbaarmaking of aangifte verplichten.

4.3 Na beëindiging van ambt, functie of dienstverband blijft de leidinggevende verantwoordelijk voor het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke en persoonlijke gegevens die hem ter ore zijn gekomen.

4.4 Wanneer de leidinggevende en het bevoegd gezag in kennis gesteld worden dat er tegen hem een klacht ingediend is bij de klachtencommissie van de SGL dan overleggen leidinggevende en bevoegd gezag onderling of de leidinggevende al of niet kan blijven functioneren hangende het onderzoek.

5. Gedrag naar collega's of medeleidinggevenden

5.1 De leidinggevende zal zich collegiaal opstellen ten opzichte van allen die werkzaam zijn in de dienst van het evangelie en zich inspannen om de eenheid in Christus te bewaren.

5.2 De leidinggevende stelt zich onder de structuur die de kerk, gemeente of organisatie heeft ingesteld voor intervisie/supervisie. Hij staat open voor feedback en correctie van anderen. Indien nodig zal de leidinggevende (pastorale) hulp vragen.

5.3 De leidinggevende zal zich onthouden van het publiekelijk uiten van kritiek op het functioneren van een collega. Tevens zal hij zich gereserveerd opstellen in het geval hem zulke kritiek ter ore komt.

5.4 Wanneer een leidinggevende zonde of dwaling ter ore komt van een collega of mede leidinggevende, zal hij overeenkomstig Mattheüs 18:15-22 zijn verantwoordelijkheid nemen.

5.5 Wanneer een leidinggevende terugtreedt, zal hij zijn opvolger de ruimte geven zijn bediening, taak of functie op zijn eigen wijze uit te oefenen.

ADDENDUM I

Misbruik meldcode voor kinder- & tienerwerkers

1. Hoe voorkom ik vervelende situaties:

- Houd tijdens de kinderdienst de relatie tussen de kinderleiding en de kinderen enigszins formeel.
- Je bent niet het vriendje of vriendinnetje van de kinderen, maar hun leider/ leidster. Het is voor alle partijen goed om dat duidelijk te hebben.
- Als je alleen bent met een kind in een ruimte, laat de deur dan open.
- Geen onnodig lichamelijk contact:
 - Gebruik de richtlijn: als een buitenstaander deze aanraking ziet, zou geen van beiden (het kind en de volwassene) in verlegenheid zijn.
 - Alleen op openbare plaatsen
 - Bedenk: 'hoe kijken anderen hiernaar'?
- Maak geen afspraakjes met kinderen.
- Wordt geen vrienden op Facebook met een kind onder de 12 jaar.
- Spreek niet door de week af met een kind zonder dat de ouders erbij zijn.
- Als een kind met jou flirt, rapporteer dat direct aan de taakgroep leider Kinderwerk.

2. Als een kind je in vertrouwen neemt over misbruik¹:

- Luister en laat merken dat je begrijpt wat het kind zegt.
- Zeg tegen het kind dat je het aan iemand anders moet vertellen (de taakgroep leider kinderwerk/ tienerwerk of aandacht functionaris).
- Beloof geen geheimhouding. Als je denkt dat een kind je iets gaat vertellen wat met mishandeling te maken heeft, waarschuw hem/haar dan voordat hij/zij vertelt, dat je het niet geheim mag houden voor de taakgroep leider kinderwerk/ tienerwerk. Leg uit dat dat je met de taakgroep leider gaat kijken hoe je hem/haar het beste kunt helpen.
- Dring niet aan op het geven van meer informatie, maar vertel dat het kind je mag vertellen wat hem/haar dwars zit als hij/zij daaraan toe is.
- Zorg ervoor dat je neutraal reageert, ook al is de informatie schokkend.

¹ Het woord misbruik wordt hier in de breedste zin van het woord gebruikt (verzamelnaam). Hieronder valt ook geweld, emotionele/ fysieke of geestelijke verwaarlozing maar ook (seksueel) misbruik. We gebruiken het woord misbruik in dit stuk.

- Laat het kind merken dat je hem/haar gelooft.
- Blijf kalm en kijk het kind aan tijdens het gesprek.
- Vertel het kind dat het er goed aan gedaan heeft om zijn/haar verhaal te vertellen.
- Schrijf zo snel mogelijk na het gesprek zo precies mogelijk op wat gezegd is.
- Neem contact op met de taakgroep leider kinderwerk/tienerwerk (of de aandacht functionaris) om verdere stappen te bespreken.

3. Herkennen van kindermishandeling

Mogelijke tekenen:

De hieronder genoemde gedragingen kunnen tekenen zijn van mishandeling. Op zichzelf, niet in combinatie met elkaar, zijn ze geen bewijs dat er mishandeling heeft plaatsgevonden, maar ze kunnen een indicatie geven van mishandeling. Als een kind meerdere van de onderstaande symptomen laat zien, of als dezelfde tekenen steeds terugkomen, dan is de verdenking voor mishandeling sterker. Deze lijst is niet compleet. Overleg met de taakgroep leider kinderwerk/tienerwerk als je twijfelt.

A. Lichamelijke tekenen van mishandeling:

- Verwondingen die niet passen bij de uitleg (blauwe plekken op het been met een verhaal dat je je hoofd gestoten hebt bijvoorbeeld)
- Verwondingen op plekken van het lichaam die normaal niet gewond raken door een val of een wild spel (twee blauwe ogen, tand door de lip bij de bovenlip.)
- Verwondingen die er verwaarloost uitzien (ontstoken, geen pleister of verband erover, vies)
- Verwaarlozing; het kind groeit niet, ziet er ondervoed uit, heeft altijd honger, is altijd sloom en niet in beweging te krijgen, heeft onbehandelde ziektes.
- Het kind wil niet anderen hem of haar zien, heeft altijd lange mouwen en lange broeken aan ook al is het warm.
- Het kind wil niet meedoen aan spelletjes waarbij de trui uit moet (bv. zwemmen).
- Het kind wil heeft veelvuldig blaasontsteking of onverklaarbare buikpijn.
- Het kind wil heeft blauwe plekken, wonden, breuken die onverklaarbaar zijn.
- Het kind wil heeft schrammen en krassen
- Het kind gebruikt alcohol, sigaretten, drugs of is overmatig aan het computeren.

B. Tekenen van seksueel misbruik:

- Abnormaal bezig zijn met seksuele zaken (in gesprek) en gedetailleerde kennis van seksueel gedrag van volwassenen.
- Ongepast seksueel getint taalgebruik en spel.
- Een kind dat zichzelf seksueel opdringt aan een volwassene.

- Grote slaapproblemen.
- Vreemde eetpatronen bijvoorbeeld anorexia, boulimia.
- Pogingen om te ontsnappen/weg te lopen, weigeren naar huis te gaan.
- Plotselinge veranderingen in gedrag, bijvoorbeeld weer in bed gaan plassen nadat het kind zindelijk was.
- Steeds terugkerende blaasontstekingen.

C. Tekenen van geestelijk misbruik:

- Veranderingen in gedrag en emotie bijvoorbeeld, zeer teruggetrokken gedrag, vastklampen, agressief, depressief.
- Grote nervositeit.
- Obsessies en fobieën.
- Plotseling onderpresteren en gebrek aan concentratie.
- Continue aandacht zoeken door gedrag.
- Vreemde manier van relatie opbouwen met een ander.
- Abnormale relaties onderhouden met een ander.
- Continue moeheid.

3. Wat doe je als je misbruik vermoedt:

Enige verdenking van misbruik, door een ouder of een kinderwerker, moet gemeld worden aan de taakgroep leider kinderwerk/tienerwerk of de aandacht functionaris van de Vineyard Gemeente.

Als de verdachte de taakgroep leider is, dan meld je de verdenking bij 'de aandacht functionaris huiselijk geweld en kindermishandeling'.

Als de verdachte een lid van de gemeente betreft, dan zal er een intern onderzoek plaatsvinden. Als het gaat om een leidinggevende binnen de Gemeente, dan zal de procedure van 'Stichting Gedragscode Leidinggevenden' (SGL), waar de Vineyard Gemeente als onderdeel van Vineyard Benelux lid van is, in werking treden. Het meldnummer daarvoor is: 06 53464403.

N.B.: Het is van groot belang om vertrouwen te garanderen en alleen te rapporteren aan de taakroopleider kinderwerk/tienerwerk (of de aandacht functionaris). Het is onjuist om op dit punt verdenkingen te ventileren naar anderen, omdat het mensen kan schaden die wellicht niets verkeerd gedaan hebben.

ADDENDUM II

Vineyard Benelux Meldcode Huiselijk geweld & Kindermishandeling

De gemeente voelt zich verantwoordelijk voor het welzijn en welbevinden van alle mensen die de gemeente bezoeken.

De meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling wordt door de wetgever als leidraad gesteld in het werken met allen die kwetsbaar kunnen zijn. Om de wetgever te volgen en om goed zorg te dragen voor diegenen die ons toe vertrouwd zijn committeert de Vineyard Gemeente zich aan het gebruik van de meldcode.

De Vineyard Gemeente heeft voor het gebruik van de meldcode geschoolde leden (LVAK gecertificeerd) die als aandacht functionaris (AF) willen functioneren. De namen van deze leden zijn bij de gemeenteleden bekendgemaakt.

Hieronder worden de stappen beschreven zoals we die willen naleven.

WAT TE DOEN BIJ ZORGEN:

- Als er zorgen zijn rondom babies/kinderen/tieners wordt er verwezen naar het handelingsdocument voor kinderwerkers bij zorgelijke signalen (ADDENDUM I).
- Als er zorgen zijn die een gemeente-lid of -leden betreffen rondom huiselijk geweld, verwaarlozing en/of kindermishandeling, ga dan in gesprek met de aandacht functionaris (AF). Die zal samen met jou de zorgen verder verkennen en bekijken wat de meest passende wijze van handelen is.
- Als het gaat om zorgen over het gedrag van een leidinggevende binnen de Vineyard Gemeente, dan kan er ook contact op worden genomen met een van de aandacht functionaris (AF). Daarnaast zal de procedure van 'Stichting Gedragscode Leidinggevenden' waar de Vineyard Gemeente als onderdeel van Vineyard Benelux lid van is, in werking treden. Het meldnummer daarvoor is: 06 53464403.

STAPPEN MELDCODE

<ul style="list-style-type: none"> • AF registreert zorgen in een word document om hierin bij te houden welke stappen worden genomen en de daarbij behorende uitkomsten. 	<p>Stap 1</p> <p>In kaart brengen signalen - Kind check</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeentelid gaat in gesprek met een AF. • AF overlegt met mede AF-er. 	
	<p>Stap 2</p> <p>Collegiale consultatie - Bij twijfel: Veilig Thuis (anoniem) - Bij twijfel: letseldeskundige / Pharos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AF heeft collegiaal overleg. • AF kan ook anoniem overleg zoeken met JBGLD, VT of wijkteam. • Alle contacten en richtinggevende beslissingen worden geregistreerd in WORD document. 	
<ul style="list-style-type: none"> • De AF gaat in gesprek met betrokkenen. 	<p>Stap 3</p> <p>Gesprek met gemeentelid / betrokkenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AF (en eventueel degene die heeft gesignaleerd) gaat in gesprek met betrokkenen. • Er wordt een plan opgesteld. • Uitkomsten worden in WORD document bijgehouden. 	
	<p>Stap 4</p> <p>Wegen van het geweld - Bij twijfel: altijd Veilig Thuis - Bespreken met betrokkenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AF weegt zorgen. • AF besluit in samenspraak met collega AF-ers wel of niet te melden. • AF bespreekt besluit met de betrokkenen. • Alle acties worden geregistreerd in WORD document 	
<p>Individuele medewerker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AF bespreekt zorgen en uitkomsten met betrokkenen. • Alle acties worden geregistreerd in WORD document. 	<p>Stap 5A</p> <p>Hulp organiseren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doen wij altijd door hulp in te schakelen van derden. • De VY zal nooit zelf hulp bieden. • Denk hierbij aan hulp via een wijkteam of (Chr.) hulpverleningsorganisatie. • Wel zal VY altijd steun bieden tijdens dit hele proces. 	<p>Stap 5B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melden bij Veilig Thuis • Bespreken 	<p>AF:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doet melding bij Veilig Thuis. • Organiseert steun vanuit VY. • Maakt WORD document compleet met uitkomsten.