

Gedragscode

voor kerkelijke medewerkers in de Hervormde Wijkgemeente Oosterkerk van de Protestantse Gemeente Zoetermeer

1. Inleiding

De Hervormde Wijkgemeente Oosterkerk, hierna te noemen: 'de Oosterkerkgemeente' vindt het belangrijk dat haar professionals en actief betrokken leden in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en zich bewust zijn van de kaders waarbinnen het kerkelijk werk plaats kan vinden. Daarom hebben wij voor al onze medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet binnen de Oosterkerkgemeente vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en in overeenstemming daarmee zult handelen.

In deze gedragscode spreken we van kerkelijke medewerkers. Hiermee bedoelen we allen die door hun functie, ambt of dienst als professional of vrijwilliger een bijzondere verantwoordelijkheid in de gemeente hebben en die daarin het vertrouwen van de gemeente genieten. Voorbeelden hiervan zijn predikanten en ambtsdragers (ouderlingen en diakenen), maar ook pastoraal of diaconaal medewerkenden, jeugdwerkleiders, kinderkerk- en crècheleiding, kosters, musici enz.

Hoewel in deze gedragscode steeds de mannelijke vorm wordt gebruikt dragen mannen én vrouwen bij aan het werk in de kerk. Voor de eenvoud wordt over de kerkelijk medewerker gesproken in de mannelijke vorm, maar betreft dit dus zowel mannen als vrouwen.

2. Relaties tot God en tot zichzelf

Deze gedragscode is geschreven met het oog op kerkelijk medewerkers binnen de Oosterkerkgemeente te Zoetermeer. Het uitgangspunt voor deze gedragscode is wat de Schriften leren over de omgang met elkaar. De apostel Paulus schrijft daarover: "Volg dus het voorbeeld van God als kinderen die hij liefheeft, en ga de weg van de liefde, zoals Christus, die ons heeft liefgehad en zich voor ons gegeven heeft als offer, als een geurige gave voor God." (Ef. 5,1-2).

Hiermee wordt aan het omgaan met elkaar richting gegeven. Respect voor de ander, integriteit, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid kenmerken deze stijl van omgaan met elkaar.

Met deze code wordt niet alleen richting gegeven aan ons gedrag, maar wordt ook een aantal gedragingen benoemd die ontoelaatbaar worden geacht. Dit betreft m.n. gedrag, waarin de belangrijke kenmerken van een christelijk leven evident worden veronachtzaamd.

Een bijzonder punt van aandacht is daarbij het omgaan met ongelijkheid in relaties. Iedere kerkelijk medewerker heeft op grond van zijn aanstelling en functie een bepaalde bevoegdheid, status en macht binnen de gemeenschap van de kerken. Dit brengt een zekere ongelijkheid in functionele relaties met zich mee. Deze ongelijkheid maakt kwetsbaar. Het voorbeeld van God is te gaan in het spoor van onze Heer die de gestalte van een knecht heeft aangenomen. Hij zegt: "De belangrijkste van jullie moet de minste worden en de leider de dienaar." (Luc. 22,26).

Gaan in het spoor van onze Heere Jezus Christus is vaak allerm minst vanzelfsprekend. Deze gedragscode is daarom vooral bedoeld als handreiking en ondersteuning bij het concreet maken van de Bijbelse richtlijnen in de kerkelijke praktijk. Een heldere gedragscode biedt voor kerkelijk medewerkers en gemeenteleden een veilige ruimte en dient daarmee het heil van heel de gemeente.

Deze gedragscode kan een eventueel tekort in het functioneren van kerkelijk medewerkers helaas niet uitsluiten. Deze code wil een hulpmiddel zijn om ongewenst gedrag van kerkelijk medewerkers te voorkomen, te signaleren en bespreekbaar te maken.

3. Relaties binnen de gemeente.

3.1. Het is de verantwoordelijkheid van de kerkelijk medewerker zorgvuldig om te gaan met het verschil in functionele en privé relaties. Hij draagt er zorg voor zijn functie integer en in verantwoordelijkheid tegenover God uit te kunnen oefenen.

3.2. De kerkelijk medewerker is als eerste verantwoordelijk voor de zuiverheid van zijn relaties en voor het bewaken van de grenzen van het binnen die relaties toelaatbare en is zich onder alle omstandigheden van deze verantwoordelijkheid bewust.

3.3. De kerkelijk medewerker is zich bewust van zijn eigen en andermans kwetsbaarheid en zoekt in zijn functionele relaties naar optimale veiligheid voor alle betrokkenen.

3.3.1. Als er sprake is van gevoelens van affectie wordt zo mogelijk de functionele relatie beëindigd. Als dit niet mogelijk blijkt dan zal de dienst worden verricht onder omstandigheden die voor alle betrokken partijen voldoende bescherming biedt.

3.3.2. Individuele pastorale contacten kenmerken zich door een grote mate van intimiteit. De pastoraal werkende is zich bewust van zijn eigen en andermans kwetsbaarheid en weegt zorgvuldig de wenselijkheid van een individueel pastoraal bezoek af. De kerkelijk medewerker zal zoveel mogelijk waarborgen dat geen situatie ontstaat waarbij mogelijk grenzen worden overschreden. Bij twijfel zal de kerkelijk medewerker passende maatregelen nemen, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat het contact in een transparante ruimte plaatsvindt of door het meenemen van zijn echtgeno(o)t(e).

3.3.3. De kerkelijk medewerker onthoudt zich van het gebruik van middelen als alcoholhoudende dranken en drugs die het beoordelingsvermogen negatief beïnvloeden.

3.4. De kerkelijk medewerker eerbiedigt de persoonlijke (fysieke en geestelijke) integriteit van de ander. Hij zal geen misbruik maken van de eventuele afhankelijkheid of kwetsbaarheid van diegenen die aan zijn zorg zijn toevertrouwd. Hij zal daarom iedere vorm van seksuele toenadering vermijden en zich in ieder geval onthouden van

- niet-functionele aanraking
- woorden, toespelingen, blikken of daden van affectieve, seksuele of erotische aard, ook als de ander daarom vraagt en
- het uitdagen tot of stimuleren van erotische of seksuele handelingen

3.5. De kerkelijk medewerker moet ook in andere opzichten de integriteit van de ander respecteren. Hij is zich bewust van de mogelijke invloed of macht die voortvloeit uit zijn status of functie. Daarom zal de kerkelijk medewerker

- zich hoeden voor oneigenlijk gebruik van zijn invloed of macht, samenhangend met zijn functie,
- niet manipuleren of dwingen tot bepaalde opvattingen, besluiten of handelingen,
- en zich niet beroepen op zijn functie of ambt om zich van kritiek af te maken, ongepast gedrag goed te praten of vergeving en verzoening af te dwingen.

3.6. De kerkelijk medewerker zal zich niet laten omkopen of zich anderszins door het accepteren van erfenissen, geschenken of giften laten beïnvloeden.

Daarom zal hij

- terughoudend zijn in het aannemen van geschenken van gemeenteleden voor zichzelf,
- erfenissen en geschenken die de redelijkheid te boven gaan voor zichzelf niet accepteren
- en zelf ook dergelijke giften aan gemeenteleden niet aanbieden of opdringen.

3.7. Geheimhouding en vertrouwelijkheid zijn van groot belang voor een veilige relatie. De kerkelijk medewerker is betrouwbaar in zijn behandeling van vertrouwelijke informatie. Daarom

- draagt hij er zorg voor, dat de geheimhouding van vertrouwelijke informatie en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de ander verzekerd zijn,
- doet hij geen mededelingen over zaken die hem in het kader van zijn dienst vertrouwelijk ter kennis zijn gekomen aan derden, tenzij daarvoor dringende redenen zijn
- zal hij slechts dan vertrouwelijke informatie delen met andere functionarissen, wanneer de betrokkene daarin uitdrukkelijk toestemt en er een duidelijke noodzaak voor doorverwijzing of ambtelijk overleg is.

Predikanten, ouderlingen en diakenen zijn bovendien gebonden aan de wettelijke rechten en plichten die voortvloeien uit hun ambt.

3.8. De kerkelijk medewerker is zich bewust van de grenzen van zijn functie of dienst en blijft binnen de bevoegdheden, kundigheden en competenties die bij zijn taak passen.

4. Relaties met andere kerkelijk medewerkers.

4.1. De kerkelijk medewerker stelt zich collegiaal op ten opzichte van andere kerkelijk medewerkers en is zich ervan bewust dat hij samen met anderen zijn dienst in het koninkrijk van God verricht.

4.2. Een kerkelijk medewerker is loyaal ten opzichte van andere kerkelijk medewerkers. Kritiek op elkaars functioneren is mogelijk en vindt in een sfeer van veiligheid en zorgvuldigheid plaats.

4.3. Een kerkelijk medewerker zal zich onderwerpen aan de klachten- en geschillenprocedures, zoals die in de kerk gelden, wanneer er klachten zijn t.a.v. zijn functioneren.

4.4. Wanneer een kerkelijk medewerker zonde of dwaling ter ore komt van een andere kerkelijk medewerker, zal hij overeenkomstig Mattheüs 18:15-22 zijn verantwoordelijkheid nemen en in contact treden met de door de kerkenraad aangestelde vertrouwenspersoon. In overleg met de vertrouwenspersoon kunnen vervolgstappen bepaald worden.

5. Relatie ten opzichte van kerkelijke goederen en middelen.

5.1. De kerkelijk medewerker gaat zorgvuldig om met goederen en middelen van de kerken.

- Hij is te allen tijde bereid tot verantwoording.
- Hij neemt geen onnodige risico's bij het gebruik van kerkelijke goederen en middelen.
- Hij maakt geen gebruik van gemeenschappelijke middelen voor persoonlijk gewin.
- Hij houdt zich bij het beheer van de kerkelijk goederen en middelen aan de wet.

6. Melding aan vertrouwenspersoon.

6.1. In die gevallen waarin de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de kerkelijk medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een van de daarvoor door de kerkenraad aangestelde vertrouwenspersonen.

6.2. Indien de kerkelijk medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode treedt hij in contact met een van de door de kerkenraad aangestelde vertrouwenspersonen. In overleg kunnen vervolgstappen bepaald worden.

6.3. Bij vermoedens van seksueel misbruik binnen de Oosterkerkgemeente is de kerkelijk medewerker verplicht hiervan melding te maken bij een van de door de kerkenraad aangestelde vertrouwenspersonen. In overleg met de vertrouwenspersoon kunnen vervolgstappen bepaald worden, zoals een adviesgesprek of melding bij Veilig Thuis en/of bespreking met een ambtsdrager of jeugdwerker.

Overtreding van deze code kan leiden tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een kerkelijk medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen of jongeren kan de kerkenraad politie/justitie inschakelen en een melding doen bij het SMPR (Meldpunt Seksueel Misbruik in de Kerk).

Deze gedragscode is op vastgesteld door de Kerkenraad van de Oosterkerkgemeente te Zoetermeer.

Getekend te Zoetermeer op (datum)

..... (handtekening kerkelijk medewerker)

..... (naam kerkelijk medewerker):