



## **Veilige gemeente**

Beleidsdocumenten, vastgesteld tijdens de kerkenraadsvergadering van 11 september 2023

1. *Beleidsnotitie 'Veilige gemeente'*
2. *Gedragscode (vrijwillige) medewerker in het jeugdwerk en in de pastorale teams*
3. *Omgangsregels voor alle gemeenteleden*
4. *Profiel en taakomschrijving plaatselijke vertrouwenspersoon*
5. *Plaatselijk protocol bij meldingen over grensoverschrijdend gedrag*



## Beleidsnotitie 'Veilige gemeente'

Vastgesteld in de kerkenraadsvergadering van 11 september 2023

---

### Een veilige plaats voor iedereen

Het lijkt zo vanzelfsprekend. In een gemeente van de Protestantse Kerk voel je je veilig. Leden behandelen elkaar met respect. Mensen met speciale taken en opdrachten maken geen gebruik van hun machtspositie ten koste van anderen. Kinderen en jongeren kunnen ongestoord meedoen. Helaas gaat dat niet altijd en overal op. Ongewenste intimiteiten en situaties van misbruik komen voor. De gemeente moet een veilige plaats zijn voor iedereen.

1. Wij denken daarom niet dat het in onze gemeente niet voorkomt.
2. Wij agenderen en bespreken het thema gemeente-breed.
3. Wij investeren in zorg voor elkaar.

Deze stappen vormen de basis waarop een veilige gemeente gebouwd kan worden. Want God geeft ons onvoorwaardelijke liefde. Wij mogen ons veilig voelen bij Hem, en het is onze opdracht om die veiligheid te borgen en door te geven aan anderen.

### Ongelijke gezagsverhoudingen

Als je een ambt of andere functie in de kerk hebt, brengt dat een bepaalde gezagspositie met zich mee ten opzichte van anderen. Ook als we zelf niet uit zijn op die ongelijkheid, of zelf geen hiërarchie ervaren. Wij beseffen dat ongewenste bejegening, grensoverschrijdend gedrag of misbruik van scheve gezagsverhoudingen ook binnen de kerk voor kunnen komen. Daarom agenderen en bespreken wij een veilige gemeente (niet eenmalig, maar regelmatig).

### Het beleid 'Veilige gemeente' omvat het volgende:

1. We zullen gemeente-breed het thema 'Veilige gemeente' **bespreekbaar** maken en houden. Dit doen we door het onderwerp bij de kerkenraad, het pastorale (bezoek)team, het jongerenpastorale team en alle commissies en clubs die te maken hebben met kinderen en jongeren met enige regelmaat te agenderen. Scriba en jeugdouderling bewaken dat dit gebeurt. Een methode hiervoor kan 'Alert' zijn; een kaartspel ontwikkeld door het Leger des Heils om in een groep te gebruiken. Dit kaartspel heeft de jeugdouderling in beheer.
2. We hanteren een **gedragscode** (bijlage 1) die vrijwilligers en beroepskrachten in de kerkenraad, in het pastorale (bezoek)team, in het jongerenpastorale team en in alle commissies en clubs die te maken hebben met kinderen en jongeren moeten bespreken en ondertekenen. Het is namelijk belangrijk dat deze vrijwilligers en beroepskrachten binnen de gemeente in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en dat ze zich bewust zijn van de kaders waarbinnen het jeugd- en pastorale werk plaats moet vinden. In de gedragscode staat wat binnen de gemeente van vrijwilligers en beroepskrachten verwacht wordt. Het is een officieel document dat door vrijwilligers en beroepskrachten bij de start van hun werk ondertekend wordt. De scriba en de jeugdouderling bewaken dit en de scriba zorgt voor archivering.
3. Naast de gedragscode zijn er ook **omgangsregels** (bijlage 2) die gelden voor alle vrijwilligers en beroepskrachten in de kerkenraad, in het pastorale (bezoek)team, in het jongerenpastorale team en in alle commissies en clubs die te maken hebben met kinderen en jongeren. De scriba en de jeugdouderling bewaken dit proces.

4. We stellen een **VOG** (Verklaring Omtrent Gedrag) verplicht voor alle vrijwilligers en beroepskrachten in de kerkenraad, in het pastorale (bezoek)team, in het jongerenpastorale team en in alle commissies en clubs die te maken hebben met kinderen en jongeren. De scriba en de jeugdouderling bewaken dit en de scriba zorgt voor de aanvragen en de archivering van deze verklaringen.
5. We stellen twee **vertrouwenspersonen** aan, bij voorkeur een man en een vrouw. Het profiel en de taakomschrijving van de vertrouwenspersonen is door de kerkenraad vastgesteld (bijlage 3).
6. We hanteren een **plaatselijk protocol** (bijlage 4) voor de vertrouwenspersonen voor als er iets mis is gegaan. Dit geldt naast het protocol, dat beschikbaar is vanuit de PKN (bijlage 5). Als er iets mis is gegaan, maken we ook gebruik van de handleiding voor communicatie, die beschikbaar is vanuit de PKN (bijlage 6).

#### **Communicatie beleid 'Veilige gemeente'**

De kerkenraad communiceert het beleid aan de gemeente in de nieuwsbrief en op de website.

We vermelden standaard in de nieuwsbrief en op de website wie onze vertrouwenspersonen zijn en dat we een gedragscode hanteren. We communiceren b.v. in de uitleg van het jongerenpastoraat dat er een gedragscode is, die ondertekend is door de mentoren en we noemen hierin duidelijk de vertrouwenspersonen.



## **Gedragcode (vrijwillige) medewerker in het jeugdwerk en in de pastorale teams**

*Onderdeel van beleidsnotitie 'Veilige gemeente'*

*Vastgesteld in de kerkenraadsvergadering van 11 september 2023*

---

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers/vrijwilligers en kinderen/jongeren in het jeugdwerk van de kerkelijke gemeente zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Voor kinderen is nabijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om zich te ontwikkelen. Hierover kunnen dus nooit precies grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en kinderen die bij ons komen absoluut ontoelaatbaar zijn!

De Hervormde Gemeente Ottoland vindt het belangrijk dat haar medewerkers, vrijwilligers en ambtsdragers die werken met kinderen en jongeren in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en zich bewust zijn van de kaders waarbinnen het jeugdwerk plaats kan vinden.

Daarom hebben wij als kerkelijke gemeente voor al onze (vrijwillige) medewerkers in het jeugdwerk en in de pastorale teams een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet, als vrijwilliger, ambtsdrager, stagiair(e) of als betaalde kracht (hierna: medewerker), vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

1. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind/de jongere/de ander zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De medewerker onthoudt zich ervan het kind/de jongere/de ander te bejegenen op een wijze die het kind/de jongere/de ander in zijn waardigheid aantast.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het kind/de jongere/de ander dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind/de jongere/de ander. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en het kind/de jongere tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De medewerker mag het kind/de jongere/de ander niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De medewerker zal tijdens trainingdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met het kind/de jongere/de ander en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De medewerker heeft de plicht het kind/de jongere/de ander naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik en zal er actief op toezien

dat de gedragscode door iedereen die bij het kind/de jongere/de ander is betrokken, wordt nageleefd.

8. Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij verplicht hiervan melding te maken bij één van de daarvoor door de kerkenraad aangewezen vertrouwenspersonen.
9. De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met één van de daarvoor door de kerkenraad aangewezen vertrouwenspersonen.

Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen of jongeren/anderen zal de kerkenraad z.s.m. deskundig advies inschakelen en naar dit advies handelen. Dit advies zou kunnen leiden tot het inschakelen van politie/justitie en/of het doen van melding bij het SMPR (Interkerkelijk Samenwerkingsverband tegen Seksueel Misbruik in Pastorale Relaties).

Deze gedragscode is op 11 september 2023 vastgesteld door de kerkenraad van de Hervormde Gemeente Ottoland, onderdeel van de Protestantse Kerk in Nederland.

---

(handtekening medewerker)

---

(naam medewerker)

---

(datum ondertekening)



## Omgangsregels voor alle gemeenteleden

Onderdeel van beleidsnotitie 'Veilige gemeente'

Vastgesteld in de kerkenraadsvergadering van 11 september 2023

---

Onze gemeente wil zich laten leiden door het liefdesgebod dat Jezus zelf ons heeft gegeven, toen Hij zei: 'Heb de Heer, uw God, lief met heel uw hart en met heel uw ziel en met heel uw verstand. Dat is het grootste en eerste gebod. Het tweede is daaraan gelijk: heb uw naaste lief als uzelf.' (Mattheüs 22: 37-39).

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je elkaar in waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit betekent dat wij in onze kerkelijke gemeente alle vormen van ongelijkwaardig behandelen zoals, pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers en vrijwilligers, kinderen, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels. Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat als iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is:

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de kerkelijke gemeente.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie. Er is bijvoorbeeld machtsverschil als ik ouder ben, met meer personen ben, een leidinggevende of coördinerende taak heb.
6. Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.
7. Ik negeer de ander niet.
8. Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.
9. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet, ik neem geen wapens mee.
10. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
11. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
12. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.

13. Als iemand mij hindert of lastig valt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt vraag ik een ander om hulp.

14. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt op aan en meldt dit zo nodig bij de leiding of de jeugdouderling

Deze omgangsregels zijn op 11 september vastgesteld door de kerkenraad van de Hervormde Gemeente Ottoland, onderdeel van de Protestantse Kerk in Nederland.



## **Profiel en taakomschrijving plaatselijke vertrouwenspersoon**

*Onderdeel van beleidsnotitie 'Veilige gemeente'*

*Vastgesteld in de kerkenraadsvergadering van 11 september 2023*

---

### **ACHTERGROND EN CONTEXT**

Onze gemeente kiest ervoor een veilige gemeente te zijn voor alle leden. Dat betekent dat de leden elkaar met respect behandelen en de mensen met speciale taken en opdrachten binnen de gemeente geen misbruik van hun positie maken. Denk daarbij aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, financiële malversatie, intimidatie en dreiging. De kerkenraad heeft daarvoor een beleid opgesteld, waar vertrouwenspersonen onderdeel van zijn.

Gemeenteleden kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht met hun vragen, vermoedens en meldingen. Vertrouwenspersonen kunnen bij vermoedens van misbruik binnen de gemeente ook zelf proactief iemand benaderen. Vertrouwenspersonen zijn de personen die in de gemeente op beleids- en uitvoerend niveau met regelmaat aandacht vragen voor preventie van misbruik en alert zijn op de uitvoering van het beleid van de kerkenraad op dit terrein.

Er zijn twee vertrouwenspersonen, bij voorkeur een man en een vrouw. Gemeenteleden hebben daardoor een keuze wie ze willen benaderen. De vertrouwenspersonen hebben daardoor iemand om mee te overleggen en samen te werken.

De vertrouwenspersonen volgen het meldprotocol, zie bijlage 4. Afhankelijk van de situatie kan de vertrouwenspersoon verwijzen, de melder bijstaan in gesprekken met anderen en bij aangiftes en klachtenprocedures. Zij doen geen werk waar anderen in gespecialiseerd zijn. Dat betekent dat zij niet aan waarheidsvinding doen, zij gaan niet zelf op onderzoek uit, zij zijn geen therapeut, mediator, pastoraal medewerker of advocaat, zij zijn geen aanspreekpunt voor 'gewone' kerkelijke conflicten. Zij staan naast het gemeentelid dat zich bij hen meldt en ondersteunen die persoon.

De vertrouwenspersonen zijn bekend met de gemeente, maar zijn geen onderdeel van de kerkenraad. De vertrouwenspersonen werken in opdracht van maar niet namens de kerkenraad. Zij kunnen onafhankelijk van de kerkenraad handelen.

De kerkenraad voert een transparante wervings- en selectieprocedure uit, sluit een vrijwilligerscontract af (voor een te bepalen periode) en vergoedt de kosten. Eenzijdige opzegging van het contract is door beide partijen mogelijk. De vertrouwenspersonen tekenen, net als de andere vrijwilligers met een gezagdragende taak, de gedragscode van de gemeente. Zij overhandigen bij de start van hun werk ook een VOG aan de kerkenraad.

### **TAKEN**

#### Voorlichting en preventie

- Zichtbaar zijn in de gemeente.
- Aanjager zijn van praten over 'veilige gemeente' op verschillende niveaus van het kerkenwerk.
- Signaleren
- Alert zijn op signalen van mogelijk misbruik, zie meldprotocol.

#### Opvang en begeleiding

- Eerste aanspreekpunt en steun voor mensen uit de gemeente die in vertrouwen iets kwijt willen over wat er in de gemeente gebeurt of waar ze zich zorgen over maken.



- Bij strafbare feiten de politie op de hoogte brengen wanneer melder daar niet toe in staat is of bij een levensbedreigende situatie.
- Meedenken met de melder over eventuele aangiftes of klachtenprocedures en de melder daarin begeleiden, zie meldprotocol.
- Op verzoek van en met instemming van de melder deze vertegenwoordigen.

#### Informeren en adviseren

- Melders en anderen adviseren over mogelijke vervolgtrajecten.
- Zo nodig wijzen op pastorale, psychologische, maatschappelijke (Veilig Thuis, Slachtofferhulp, Bureau Jeugdzorg, plaatselijk maatschappelijk werk) kerkelijke (kerkelijk meldpunt SMPR) of juridische hulp (bijv. advocaat)
- Persoonlijke ontwikkeling en beleidsontwikkeling
- Volgen van relevante cursussen, bijwonen van regionale intervisiebijeenkomsten, studiedagen en vergelijkbare bijeenkomsten.
- Bijhouden van een persoonlijke registratie.
- Vanuit deze registratie jaarlijks rapporteren aan de kerkenraad waarbij omstandigheden en personen onherkenbaar zijn, de rapportage is voorzien van een analyse en zo nodig beleidsaanbevelingen.

### PROFIEL VAN DE VERTROUWENSPERSOON

#### Kennis en vaardigheden

- HBO of WO werk- en denkniveau.
- Professionele gespreksvaardigheden.
- In staat tot geheimhouding, ook tegen de melder over eventuele andere casuïstiek<sup>1</sup>.
- In staat te bepalen wanneer de grenzen van de eigen taak bereikt zijn en kunnen doorverwijzen.
- Communicatief vaardig.
- Aantoonbare kennis van de problematiek van machtsmisbruik (na volgen van scholing).
- Kennis van de sociale kaart, waaronder SMPR, Veilig Thuis, procedure bij de politie.
- Kennis van de kerk (cultuur en structuur).

#### Persoonlijke kenmerken

- Integere en evenwichtige persoonlijkheid.
- Luisterende en respectvolle houding.

---

<sup>1</sup> *Afweging bij conflict van plichten:*

*U moet de geheimhouding niet al doorbreken als een van de criteria van toepassing is, maar pas als ze allemaal van toepassing zijn:*

*- U heeft alles gedaan om toestemming van betrokkene te krijgen dan wel u bent ervan overtuigd;*

*- U bent er vrijwel zeker van dat het vragen van toestemming schadelijk is;*

*- U weet voor betrokkene of voor derden geen andere weg om tot een oplossing te komen dan door het doorbreken van de geheimhouding;*

*- U bent er vrijwel zeker van dat geheimhouding voor betrokkene(n) of derden aanwijsbare en ernstige schade of gevaar oplevert;*

*- U bent er vrijwel zeker van dat het doorbreken van de geheimhouding de schade aan betrokkene(n) dan wel aan derden voorkomt of beperkt;*

*- U doorbreekt de geheimhouding slechts zover als nodig is om het gevaar af te wenden of de schade te voorkomen;*

*- U komt in gewetensnood als u de geheimhouding handhaaft.*

- Empathisch vermogen.
- Betrouwbaar.
- Onbevooroordeeld, open en neutraal.
- Inzicht in eigen handelen en reflectief.
- Kan flexibel inspelen op wisselende situaties.
- Grenzen kunnen stellen aan wat een ander mag verwachten en verwachtingen kunnen managen.
- Meelevend lid van de Protestantse Kerk in Nederland.

Dit profiel en bijbehorende taakomschrijving zijn op 11 september vastgesteld door de kerkenraad van de Hervormde Gemeente Ottoland



## **Plaatselijk protocol bij meldingen over grensoverschrijdend gedrag**

*Onderdeel van beleidsnotitie 'Veilige gemeente'*

*Vastgesteld in de kerkenraadsvergadering van 11 september 2023*

---

### **Algemeen**

Er zijn twee vertrouwenspersonen actief in de Hervormde Gemeente Ottoland. Bij deze personen kunt u/kun jij terecht om een onveilige situatie te melden. Het kan gaan om een kwestie van gebrek aan respect of van misbruik van een machtspositie van iemand met een speciale taak of opdracht binnen de Hervormde Gemeente Ottoland. Ook kan het gaan om vragen, om vermoedens of meldingen. De vertrouwenspersoon zal allereerst een luisterend oor bieden. En de vertrouwenspersoon zal, zo nodig, verwijzen, bemiddelen en bijstaan in aangiftes en klachtenprocedures.

Dit model is bedoeld voor plaatselijke gemeenten van de Protestantse Kerk als onderdeel van hun beleid voor een veilige gemeente. Die gemeente kiest ervoor een veilige gemeente te zijn voor alle leden. Dat betekent dat de leden elkaar met respect behandelen en de mensen met speciale taken en opdrachten geen misbruik van hun machtspositie maken. Denk daarbij aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, financiële malversatie, intimidatie en dreiging. De kerkenraad heeft daarvoor een beleid opgesteld, waar een meldprotocol onderdeel van is. Het meldprotocol geeft de gemeenteleden inzicht in wat er gebeurt als ze een melding doen. Het protocol wordt onder verantwoordelijkheid van de kerkenraad opgesteld en is via de communicatiemiddelen van de gemeente gemakkelijk te vinden.

Gemeenteleden kunnen bij de vertrouwenspersonen van de kerkelijke gemeente terecht met hun vragen, vermoedens en meldingen. Vertrouwenspersonen kunnen ook bij vermoedens van misbruik binnen de gemeente proactief iemand benaderen. Allereerst biedt de vertrouwenspersoon een luisterend oor. Afhankelijk van de situatie kan de vertrouwenspersoon verwijzen, bemiddelen en bijstaan in aangiftes en bij klachtenprocedures. Gemeenteleden kunnen ook terecht bij het moderamen (dagelijks bestuur) van de kerkenraad (predikant, scriba en voorzitters colleges). Bijvoorbeeld als ze een klacht over iemand willen indienen en geen gebruik willen maken van de vertrouwenspersoon.

### **Mogelijke signalen**

Wees zorgvuldig, niet alles duidt op grensoverschrijdend gedrag:

- Iemand wil niet meer met een activiteit meedoen en wil niet aangeven waarom.
- Iemand wil niet meer met een persoon te maken hebben en wil niet aangeven waarom.
- Iemand krijgt erg veel aandacht van iemand met een specifieke taak in de gemeente.
- Iemand zondert zich regelmatig af met een ander gemeentelid.
- Iemand wil graag alleen de crèche of een andere kinderactiviteit leiden.
- Iemand praat vaak over onderwerpen die met seks te maken hebben.

Belangrijk is in ieder geval om naar je intuïtie te luisteren. Heb je twijfels, spreek die dan uit.

## Een melding bij de plaatselijke vertrouwenspersoon

