

Gedragcode

Gedragcode voor leidinggevenden (bestuursleden, leden van het leiderschapsteam, teamleiders, coördinatoren, care-medewerkers, connectgroepleiders, jeugdleiders, kinderwerkers)

Daar waar hij/zijn wordt gebruikt kan ook zij/haar worden gelezen. De gedragscode vormt een geheel met de klachtenregeling en de bijbehorende toelichtingen.

Algemeen

1. De leidinggevende leeft als discipel van Jezus Christus voor Gods aangezicht en is daarom te allen tijde aanspreekbaar op de Bijbel.
2. Betrouwbaarheid en integriteit kenmerken de leidinggevende in zijn omgang met God en in al zijn persoonlijke, maatschappelijke en publieke relaties. De leidinggevende leidt anderen hierin door zijn voorbeeld.
3. De leidinggevende streeft ernaar alle mensen met gelijk respect en gelijke zorg te behandelen.

Relaties binnen de kerk, gemeente of organisatie

1. De leidinggevende gaat zorgvuldig om met het verschil in functionele en privé relaties. Hij bewaart daarbij altijd de nodige onafhankelijkheid van mensen en houdt zijn verantwoordelijkheid tegenover de Here God in het oog.
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.
3. De leidinggevende eerbiedigt de persoonlijke (fysieke en geestelijke) integriteit van de ander. Hij is zich bewust 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.
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.
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.
6. De leidinggevende laat zich niet omkopen en aanvaardt geen persoonlijke erfenissen voortvloeiend vanuit zijn positie. De leidinggevende is terughoudend 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 draagt hij zorg voor een deugdelijke verantwoording van deze giften. De leidinggevende accepteert giften en geschenken waarvan de waarde de redelijkheid te boven gaat, niet persoonlijk, maar draagt deze over aan de gemeente. Bij twijfel over redelijkheid van de waarde van geschenken, raadpleegt de leidinggevende zijn bestuur.

7. De leidinggevende is zelf ook terughoudend in het aanbieden van geschenken omdat dit de wederzijdse onafhankelijkheid kan schaden. Hieronder valt niet een passende blijk van waardering.
8. De leidinggevende waakt 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.
9. De leidinggevende beschouwt al hetgeen hem in het kader van zijn bediening of functie vertrouwelijk ter ore is gekomen, 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.
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 leidinggevend 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.
11. In de omgang met conflicten binnen de gemeente zal de leidinggevende een bediening van vrede nastreven. Bij het oplossen van conflicten streeft hij naar een wijs evenwicht tussen openheid en vertrouwelijkheid en past hij hoor en wederhoor toe. 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 gemeente of (2) een beroep doen op het Related Netwerk, dan wel op (3) een instantie die zich erop richt om conflicten rechtmatig op te lossen (mediation). Bemiddeling in een conflict kan uitsluitend gedaan worden door partijen die zelf geen enkel belang hebben in dit conflict.
12. Wanneer de leidinggevende zelf betrokken is in een conflict binnen de gemeente 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 gemeente of (2) een beroep doen op het Related Netwerk, dan wel op (3) een instantie die zich erop richt om conflicten rechtmatig op te lossen (mediation). 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.

Samenwerking

1. De leidinggevende erkent de eigen aard en waarde van de bijdrage van hen met wie hij samenwerkt.
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. 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 opzij zetten 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-leidinggevend en.

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

1. De leidinggevende aanvaardt de gestelde regels en afspraken van de gemeente waaraan hij zich verbindt als het kader voor het uitoefenen van zijn taak.
2. Wanneer de leidinggevende kritiek heeft op de gemeente, volgt hij de interne procedures en afspraken tenzij het misstanden betreft die het opzij zetten hiervan rechtvaardigen en hem tot openbaarmaking of aangifte verplichten.
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. Wanneer de leidinggevende en het bevoegd gezag in kennis gesteld worden dat er tegen hem een klacht ingediend is bij de klachtencommissie van SEM dan overleggen leidinggevende en bevoegd gezag onderling of de leidinggevende al of niet kan blijven functioneren hangende het onderzoek.

Gedrag naar collega's of medeleidinggevers

1. De leidinggevende stelt zich collegiaal op ten opzichte van allen die werkzaam zijn in de dienst van het evangelie en zich inspannen om de eenheid in Christus te bewaren.
2. De leidinggevende stelt zich onder de structuur die de gemeente heeft ingesteld voor intervisie/supervisie. Hij staat open voor feedback en correctie van anderen. Indien nodig vraagt de leidinggevende (pastorale) hulp.
3. De leidinggevende onthoudt zich van het publiekelijk uiten van kritiek op het functioneren van een collega. Tevens stelt hij zich gereserveerd op in het geval hem zulke kritiek ter ore komt.
4. Wanneer een leidinggevende zonde of dwaling ter ore komt van een collega of medeleidinggevende, neemt hij overeenkomstig Mattheüs 18:15-22 zijn verantwoordelijkheid.
5. Wanneer een leidinggevende terugtreedt, geeft hij zijn opvolger de ruimte zijn bediening, taak of functie op zijn eigen wijze uit te oefenen.

Aannamebeleid

Voordat een vrijwilliger een taak op zich neemt vindt er altijd een intakegesprek plaats met de desbetreffende teamleider of coördinator. In dit gesprek worden over en weer verwachtingen uitgesproken en de geschiktheid van de vrijwilligers getoetst.

In het geval dat het een taak is met kwetsbare doelgroepen of dat er vanuit de functie gesprekken over kwetsbare onderwerpen gevoerd worden, wordt er een VoG aangevraagd.

Er is sprake van kwetsbaarheid als:

- minderjarigen betrokken zijn
- onderwerpen met geestelijke, financiële of emotionele zorg aan de orde komen

Iedereen met een taak of functie binnen de gemeente:

1. Zorgt voor een veilige omgeving. Schept een omgeving en sfeer waarin sociale veiligheid gewaarborgd is en ook zo wordt ervaren. Houdt zich aan de veiligheidsnormen en -eisen.
2. Is zorgvuldig en oprecht bij het vermelden van ervaring en functies. Vermeld alle relevante feiten bij je aanstelling. Je kunt waar nodig een verklaring omtrent gedrag VOG overleggen.
3. Is zich bewust van machtsongelijkheid en (soms ook) afhankelijkheid, en misbruikt zijn positie niet. Gebruik je positie niet om op onredelijke of ongepaste wijze macht uit te oefenen. Onthou je van elke vorm van (machts)misbruik, emotioneel misbruik, fysiek grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksueel getinte opmerkingen, aanrakingen en/of seksueel misbruik. Geen enkele seksuele handeling, contact en/of relatie met minderjarigen is geoorloofd. Je hebt een meldplicht over seksuele intimidatie en misbruik.
4. Respecteert het privéleven van de mensen binnen je taak of functie. Dring niet verder binnen in het privéleven dan noodzakelijk. Ga met respect om met iedereen.
5. Ga zorgvuldig om met het gebouw, middelen en faciliteiten van CLC Leeuwarden.
6. Tast niemand in zijn waarde aan. Onthou je van discriminerende, kleinerende of intimiderende opmerkingen en gedrag. Maak geen onderscheid naar politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of andere kenmerken. Sluit niemand buiten.
7. Is een voorbeeld voor anderen en onthoudt zich van gedragingen en uitlatingen waardoor de kerk in diskrediet wordt gebracht. Gedraag je hoffelijk en respectvol, onthoud je van grievende en/ of beledigende opmerkingen.
8. Neemt geen gunsten, geschenken, diensten of vergoedingen aan om iets te doen of na te laten dat in strijd is met de integriteit van de kerk. Krijg je iets aangeboden om iets te doen of na te laten, meld dit dan aan het leiderschap.
9. Is open en alert op waarschuwingssignalen. Wees waakzaam en alert op signalen en aarzel niet om die door te geven aan het leiderschap of aan een van onze vertrouwenspersonen en/ of contact op te nemen met SEM (Stichting Evangelisch Meldpunt).