



## EEN VEILIGE KERK

### Inleiding

Dat de Protestantse Gemeente Zeist-West een veilige kerk wil zijn voor ieder die openige wijze betrokken is bij het werk van de kerk, behoeft geen betoog. Een veilige kerk is een geloofsgemeenschap waarvan de leden alle mensen met wie zij binnen en buiten de kerk bemoeienis hebben, met respect behandelen. Paulus gebruikt voor de gemeente van Christus het beeld van het lichaam dat een eenheid is die uit vele delen bestaat. Er zijn verschillende gaven, maar er is één Heer. En hoewel er heel verschillende ambten en taken te vervullen zijn, kan de een niet zeggen dat hij of zij méér is of belangrijker dan de ander. In ieder werkt een en dezelfde Geest (I Kor. 12, 4 – 31).

Concreet betekent dit dat niemand misbruik mag maken van zijn of haar positie en de leiding van de kerk corrigerend zal moeten optreden als er onverhoopt sprake is van grensoverschrijdend gedrag en vertrouwen is geschonden. In onze gemeente maken we gebruik van het (concept)beleidsplan dat door de AK is opgesteld. Hierin worden de richtlijnen van de landelijke Protestantse Kerk Nederland gevolgd. Voor informatie zie onderstaande: <https://www.protestantsekerk.nl/thema/veilige-gemeente>).

In onderstaand beleidsplan staat een aantal een stappen beschreven:

1. Het bespreekbaar maken van het thema 'een veilige kerk' in de verschillende (wijk)gemeenten
2. Het vaststellen van omgangsregels (gedragsprotocol)
3. De aanstelling van vertrouwenspersonen
4. Protocol bij de melding van grensoverschrijdend gedrag
5. Aanstellingsbeleid en invoering van VOG (wanneer gewenst of noodzakelijk?)
6. Financiën
7. Route voor de vaststelling van het beleidsplan in de Algemene Kerkenraad

### **1. Het bespreekbaar maken van het thema 'een veilige kerk'**

Het is een misverstand te denken dat het thema 'een veilige kerk' alleen of vooral over seksueel misbruik gaat. Onder dit thema verstaan wij dat het leven van de gemeente gekenmerkt wordt door een sfeer en een omgeving waarbinnen ieder zich veilig en gerespecteerd kan voelen. Dit is een ideaal dat permanente aandacht vraagt, in het bijzonder van mensen die een leidinggevende functie bekleden. We kunnen bijvoorbeeld gemakkelijk zeggen dat in onze gemeente niemand wordt gediscrimineerd, achtergesteld of misbruikt, maar wordt dat door ieder ook zo ervaren? Hebben we voldoende oog voor de

kwetsbare leden van onze gemeente? In elke gemeente zitten mensen die in hun persoonlijk leven traumatische ervaringen hebben opgedaan met seksueel misbruik, soms zelfs binnen de kerk. Zijn we ons dat voldoende bewust? Hoe gaan we om met thema's als 'macht en onmacht'? Er zijn allerlei vormen van grensoverschrijdend en intimiderend gedrag. Daarbij is er één overeenkomst: het gaat om een verschil in macht, waardoor een van de partijen geen of weinig weerstand kan bieden. Er wordt misbruik gemaakt van een situatie of positie voor eigen belang. Soms is er sprake van ernstig misbruik, in andere gevallen lijkt het een licht vergrijp of niet meer dan een onachtzaamheid. Dat wil niet zeggen dat iemand er niet onder lijdt. Waar liggen de grenzen van wat in vertrouwen wordt gedeeld? Kunnen we in alle eerlijkheid zeggen dat in onze gemeente niet over anderen wordt geroddeld, tot schade van die personen? Is het onze ervaring dat mensen het durven aangeven als anderen over hun grenzen gaan? Of gaan wij ervan uit dat dit soort dingen bij ons niet voorkomen? Is het in onze gemeente breed bekend waar men terecht kan in geval van grensoverschrijdend gedrag en hoe vervolgens met die klacht wordt omgegaan? Het zijn zomaar wat vragen op een rij.

De eerste stap bij het vormen en toepassen van beleid rond het thema 'een veilige kerk' is het in brede kring bespreekbaar te maken.

## **2. Het vaststellen van omgangsregels (gedragscode)**

Omgangsregels zijn afspraken in een groep over hoe je met elkaar omgaat. Het is aan de kerkenraad om de gedragscode voor vrijwilligers in de gemeente vast te stellen. Als bij de aanstelling van nieuwe ambtsdragers en vrijwilligers die gedragscode als document wordt overhandigd en besproken, blijft het thema 'veilige kerk' onder de aandacht. Dit biedt houvast voor een geregelde evaluatie van dit gevoelige thema. En bij overschrijding van de regels kan de kerkenraad op basis hiervan ingrijpen. Voor de opstelling van de gedragscode zijn we te rade gegaan bij de gedragscode voor predikanten en kerkelijk werkers in de PKN. Veel van wat daar beschreven staat geldt ook voor de vrijwillige ambtsdragers. Deze gedragscode is als bijlage (pdf) bij deze nota bijgevoegd. Veel informatie is te vinden op de website van de PKN (zie link in de Inleiding). Ook hebben we gekeken naar gedragscodes zoals die door andere gemeenten zijn opgesteld.

## **3. De aanstelling van vertrouwenspersonen**

De Algemene Kerkenraad is voornemens om op korte termijn twee vertrouwenspersonen aan te stellen, een man en een vrouw. Deze zijn ook voor onze gemeente aanspreekpunt. Bij een vertrouwenspersoon kunnen gemeenteledenterecht met hun vragen, vermoedens en meldingen over dingen waarmee ze niet naar een

ambtsdrager willen gaan. Vertrouwenspersonen kunnen iemand ook zelf proactief benaderen wanneer er een vermoeden is van grensoverschrijdend gedrag binnen de gemeente. Ook kunnen zij de kerkenraad advies geven over hun beleid voor een veilige gemeente. De vertrouwenspersoon is er voor de melder of het slachtoffer en denkt met deze mee over mogelijke vervolgstappen. Een vertrouwenspersoon staat nooit tegelijkertijd twee partijen bij.

### *Profiel*

Een vertrouwenspersoon is iemand die qua persoon, opleiding en werkervaring geschikt is om deze rol op zich te nemen, en in brede kring vertrouwen geniet. Het is iemand die op voldoende afstand staat van de leiding in de kerk, maar de kerk wel van binnenuit kent. Hij/ zij heeft zich door middel van een training voor deze specifieke taak bekwaamd.

(een uitgewerkt profiel staat in de bijlage *Plaatselijke vertrouwenspersonen in gemeenten van de Protestantse Kerk*)

De aanstelling van deze vertrouwenspersonen geschiedt door de Algemene Kerkenraad, met instemming van de wijkkerkenraden. Er zijn overigens al enkele namen genoemd van mensen die aan dit profiel voldoen en eventueel bereid zijn om deze taak op zich te nemen.

## **4. Protocol bij de melding van grensoverschrijdend gedrag**

Hoe gaat het in zijn werk op het moment dat iemand een onveilige situatie bij een vertrouwenspersoon wil melden? Het kan beginnen bij wat wel 'een niet-pluis-gevoel' wordt genoemd.

Een voorbeeld:

Het valt je op dat mevrouw X., een gescheiden vrouw die al jaren meedoet in een bezoekgroep van ouderen, al een tijd wat schichtig doet. Ze komt minder in de kerk dan vroeger. Onlangs was er een pijnlijk incident tijdens een vergadering van de bezoekgroep. Mevrouw X. wilde een ervaring inbrengen, maar terwijl ze nog bezig was haar vraag te formuleren, kapte de voorzitter haar af. Dit soort vragen waren genoegzaam besproken, in een dergelijk geval moest zus of zo worden gehandeld. Voor vandaag stonden er andere punten op de agenda. Mevrouw X. werd vuurrood en hield verder haar mond. Na de vergadering zei ze tegen haar buurvrouw dat ze erover dacht met dit werk te gaan stoppen. Deze voorzitter, die heel veel werk voor de kerk verzet, kan vaker dominant uit de hoek komen, maar niemand durft daar wat van te zeggen uit angst dat hij met zijn vrijwilligerswerk stopt. Maar deze bejegening klopte niet.

1. Meldingen van een onveilige situatie kunnen worden gedaan door
  - iemand met een niet-pluis-gevoel bij een situatie tussen mensen (probeer altijd je gevoel te onderbouwen met voorbeelden of feiten)
  - een slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag
  - een veroorzaker van grensoverschrijdend gedrag
2. Melder en vertrouwenspersoon hebben een gesprek. De vertrouwenspersoon maakt een kort gespreksverslag en checkt de juistheid hiervan bij de gesprekspartner. Het eerste gesprek heeft vooral het karakter van een 'luisterend-oor'-gesprek. Niet zelden

is dat al voldoende. De vertrouwenspersoon kan verwijzen, bemiddelen en bijstaan in aangiftes en bij het indienen van een klacht. Melder en vertrouwenspersoon bekijken samen of een vervolg wenselijk/ noodzakelijk is.

3. Is er een levensbedreigende situatie of een mogelijk strafbaar feit?

- Zo JA: Na het gesprek van de vertrouwenspersoon met het slachtoffer gaan ze samen naar de politie. Ook vindt een geanonimiseerd collegiaal overleg met de collega-vertrouwenspersoon plaats en terugkoppeling naar het slachtoffer. De vertrouwenspersoon staat het slachtoffer, als hij/ zij dat wil, bij in gesprekken, bij aangiftes en procedures.

Aan het eind volgt een afronding van de begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

- Zo NEE: Gesprek vertrouwenspersoon met melder. Geanonimiseerd collegiaal overleg van vertrouwenspersoon met collega-vertrouwenspersoon en terugkoppeling naar melder. Als melder niet het slachtoffer zelf is, dan volgt nu een gesprek van vertrouwenspersoon met slachtoffer.

4. Check in het landelijk protocol: is er sprake van een situatie die niet binnen de gemeente kan worden afgehandeld?

- Zo JA: volg het landelijk protocol. Vraag advies bij het meldpunt SMPR ([www.smpr.nl](http://www.smpr.nl))
- Zo NEE: ga naar stap 5.

5. Is er sprake van ander grensoverschrijdend gedrag?

- Zo JA: vertrouwenspersoon staat slachtoffer bij in het doen van vervolgacties. Zo nodig wordt gewezen op pastorale, psychologische, maatschappelijke, kerkelijke of juridische hulp.
- Zo NEE: slachtoffer en vertrouwenspersoon bespreken waar of bij wie de situatie wel kan worden aangekaart.

Aan het eind: afronding van de begeleiding en rapportage vertrouwenspersoon

*Zie Routekaart voor plaatselijke vertrouwenspersonen (pdf)*

## **5. Aanstellingsbeleid en invoering van VOG (wanneer gewenst of noodzakelijk?)**

De generale synode van de PKN heeft in november 2019 besloten dat er een regeling komt die inhoudt dat predikanten en kerkelijk werkers, verbonden aan een gemeente, en ook vrijwilligers/ambtsdragers die met kwetsbare mensen werken of leidinggevende taken

hebben, verplicht zijn een VOG te overleggen op het daarvoor meest aangewezen moment. Een VOG is een *Verklaring Omtrent Gedrag*. Dit is een verklaring waaruit blijkt dat iemands (justitiële) verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving.

Gedacht wordt aan pastorale en diaconale vrijwilligers, jeugdwerkvrijwilligers en ouderenbezoekers. Concreet: alle ambtsdragers en mensen betrokken bij pastoraat, de leiding van kinderkerk, basiscatechese, Eigenwijze; maar ook koster/beheerder en leiding van bv een cantorij. Op dit moment is het nog niet verplicht, maar wel van harte aanbevolen. Ook wordt aanbevolen dat de kerkenraad iemand benoemt die de aanvraag van VOG's verzorgt en beheert.

- Voor de aanvraag van een gratis VOG moet de gemeente aantonen dat er een preventief beleid is vastgesteld en wordt gehandhaafd ter voorkoming van grensoverschrijdend gedrag (gedragscode en vertrouwenspersoon aanwezig)
- De gemeente moet een Kamer van Koophandel nummer hebben en toegang tot de overheid via E-herkenning niveau 1
- De vrijwilliger moet beschikken over DigiD

## **6. Financiën**

Vertrouwenspersonen zijn mensen die hun jarenlange beroepservaring en expertise inzetten ten behoeve van de kerk. Voor dit gevoelige en gecompliceerde werk hebben we professionals nodig. Daar zal een redelijk honorarium tegenover moeten staan. De Algemene Kerkenraad zal hiertoe met een voorstel moeten komen. In de begroting wordt een voorbereidende training en eventuele verdere deskundigheidsbevordering opgenomen.

Wanneer een casus juridische aspecten heeft die de expertise van de vertrouwenspersonen te boven gaat, zal voor advies een beroep moeten worden gedaan op een landelijk juridisch bureau. Ook daarvoor zal ruimte op de begroting moeten zijn.

**Bijlagen:**

1. Gedragscode Protestantse wijkgemeente Zeist-West
2. Plaatselijke vertrouwenspersonen in gemeenten van de PKN
3. Gedragscode predikanten en kerkelijk werkers
4. Routekaart plaatselijke vertrouwenspersonen

## **Gedragscode Protestantse wijkgemeente Zeist-West**

### ***Veilige gemeente***

#### ***INLEIDING***

In onze wijkgemeente leven we met het voorbeeld van Jezus voor ogen. Hij leefde met de woorden: "Heb de Heer, uw God, lief met heel uw hart en met heel uw ziel en met heel uw verstand. En heb uw naaste lief als uzelf." (Matteüs 22: 37vv) Deze woorden geven onderling vertrouwen. Maar vertrouwen is broos. Het woord liefde kan een dekmantel worden voor onveiligheid en ongemak.

We willen als gemeente hier niet omheen lopen. We laten de woorden van Jezus staan, én stimuleren elkaar om kritisch en open te zijn. Open over wat goed gaat in onze wijkgemeente, én over wat er in onze gemeente niet goed gaat. We spreken elkaar aan op een algemene wijsheid: *wat jij niet wilt dat u geschiedt, doet dat ook de ander niet.*

#### ***Waarover gaat dit document?***

In dit document zet de wijkkerkenraad afspraken op een rij die duidelijk maken welk gedrag van mensen, actief in onze gemeente, wordt verwacht.

Onderdeel ervan is de mogelijkheid voor overleg met het vertrouwensteam als iemand zich ongemakkelijk, onveilig of onheus bejegend voelt in onze gemeente. Deze weg staat open voor iedereen in onze gemeente.

#### ***Waar vind ik wat?***

Het document bestaat uit 3 delen.

Pagina 2 – A) GEDRAGSCODE VRIJWILLIGERS PG Zeist-West  
Wat mag ik verwachten van vrijwilligers in onze gemeente?

Pagina 4 – B) GESPREK MET EEN VERTROUWENSPERSOON  
Waar kan ik terecht als ik een niet-pluisgevoel heb?

Pagina 8 – C) WERKEN MET DE GEDRAGSCODE  
Hoe houden we dit document onder de aandacht en actueel?

Zeist, voorjaar 2021

De kerkenraad van de  
Protestantse gemeente ZeistWest

## A) GEDRAGSCODE VRIJWILLIGERS Protestantse gemeente Zeist-West

NB: Deze gedragscode geldt voor vrijwilligers en voor betaalde medewerkers. Bijna alle werkers in de gemeente zijn echter vrijwilliger, daarom gebruiken we dat woord in de tekst. Denk hierbij onder andere aan ambtsdragers, mensen die namens de gemeente pastoraal actief zijn, mensen in het jeugdwerk (kinderkerk, basiscatechese, Eigenwijze), verantwoordelijk voor beheerszaken (gebouw en financiën) en in de kerkmuziek.

### 1. *Bejegening en respect*

Wij zorgen voor een sfeer en een omgeving waarbinnen ieder zich veilig en gerespecteerd kan voelen.

### 2. *Fysieke veiligheid*

We nemen kennis van en houden ons aan de veiligheidsvoorschriften. We dragen zo goed mogelijk zorg voor de veiligheid van onszelf en van de mensen met wie wij omgaan.

Wij gaan zorgvuldig om met eigendommen van de kerk.

Wij blijven binnen de taakomschrijving of binnen de werkzaamheden die zijn afgesproken.

### 3. *Sociale veiligheid, grensoverschrijdend gedrag*

In onze omgang met mensen onthouden wij ons van elke vorm van agressie, geweld, intimidatie, gescheld, ongepaste of ongewenste humor, openlijk of heimelijk gepest of geroddel.

Wij onthouden ons van elke vorm van seksuele of seksueel getinte gedragingen of uitingen, waarbij we zonder meer rekening houden met wat de ander als ongewenst aanmerkt of wij zelf als ongewenst ervaren.

Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen een volwassene en een minderjarige (jonger dan 18 jaar) beschouwen we in principe als 'seksueel misbruik'. Zo nodig zullen we in die situaties contact zoeken met de politie.

We accepteren geen grensoverschrijdend gedrag, in welke zin dan ook, van anderen ten opzichte van onszelf of van onszelf ten opzichte van anderen. In voorkomende gevallen bespreken we dit met iemand van het vertrouwensteam of met een vertegenwoordiger van het college onder wiens verantwoordelijkheid ons vrijwilligerswerk valt.

### 4. *Privacy, geheimhouding*

Als wij kennis ontvangen van vertrouwelijke gegevens over personen en zaken, bewaren we geheimhouding, ook nadat we onze vrijwilligersfunctie hebben neergelegd.

We dringen niet verder door in het privéleven van anderen dan voor de uitoefening van onze vrijwilligerstaak nodig is, en we bewaken ook onze eigen privacy.

We gebruiken de persoonsgegevens alleen voor het doel waartoe ze zijn afgestaan, en bewaren ze veilig.

### 5. *Communicatie*

We onthouden ons zo veel mogelijk van negatieve communicatie over onze kerkelijke gemeente of over leden en organen binnen de gemeente.

Als wij benaderd worden door media, melden we dit aan het college waaronder ons vrijwilligerswerk valt, en gezamenlijk besluiten we naar bevind van zaken hoe te handelen.

### 6. *Geld en geschenken*

Wij nemen geen geld, geschenken of andere gestes aan voor onszelf als aannemelijk is dat deze samenhangen met de uitoefening van onze taak voor de kerk.



Giften die wij ontvangen en die zijn bestemd voor de kerk of voor een ander kerkelijk doel, dragen we zo snel mogelijk over aan de betreffende penningmeester.

We leveren een notitie mee waarop bedrag, (initialen van de) gever<sup>1</sup> en doel staan vermeld; een afschrift geven we aan de schenker.

#### 7. *Representativiteit*

Bij de uitoefening van onze taak

1. dragen we er zorg voor dat we zoveel mogelijk op tijd aanwezig zijn en waar nodig ons hebben voorbereid, of dat we ons tijdig met opgave van redenen afmelden.
2. zijn we passend gekleed voor de taak die we op dat moment hebben uit te oefenen.
3. zorgen we dat we niet onder invloed zijn van bewustzijnsveranderende middelen. Wij roken niet in het bijzijn van anderen.

#### 8. *Bij ongemak, onveiligheid of gewetensnood*

Als iemand met ons bespreekt dat zij of hij zich ongemakkelijk of onveilig voelt wijzen we op het vertrouwensteam. Zie onderdeel B) op pagina 4.

Als we als vrijwilliger zelf ongemak of onveiligheid ervaren, ons in gewetensnood voelen of een niet-pluis-gevoel hebben bij een situatie waar we mee te maken krijgen, zoeken we ruggenspraak met de leden van het vertrouwensteam of het college waaronder onze werkzaamheden vallen. We bespreken de situatie zo mogelijk geanonimiseerd.

#### 9. *Klachten*

Wij kennen de procedure voor overleg met een vertrouwenspersoon (zie onder) en onderwerpen ons aan een klachtenprocedure, indien een klacht wordt ingediend.

Er vindt altijd eerst een gesprek met de verongelijkte/klager plaats door een vertrouwenspersoon of een kerkenraadslid voordat een klacht inhoudelijk wordt besproken in het college waaronder ons vrijwilligerswerk valt.

Bij onvrede over afhandeling kan zowel door klager als door de betreffende vrijwilliger een beroep worden gedaan op bemiddeling door of namens de kerkenraad, al of niet via het vertrouwensteam. Als er ook dan onvrede blijft bestaan over afhandeling door de kerkenraad kan de weg van bezwaar en geschil worden gegaan zoals daarin wordt voorzien in de kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland.

---

1 tenzij de gever geheel anoniem wil blijven

## B) GESPREK MET EEN VERTROUWENSPERSOON

### *Toelichting*

In onze wijkgemeente gaan we respectvol met elkaar om. We bespreken open met elkaar wat er goed gaat in de gemeente én we spreken elkaar aan op wat er niet goed gaat. Om dit gesprek te vergemakkelijken hebben we in onze gemeente een vertrouwensteam aangesteld bestaande uit een of meer vertrouwenspersonen die zijn getraind voor hun taak. Zij zijn geen lid van de kerkenraad. Zij richten zich primair op de belangen van de melder en slachtoffer. Gemeenteleden kunnen bij dit vertrouwensteam terecht met hun vragen, vermoedens en meldingen. (NB: Vertrouwenspersonen kunnen ook bij vermoedens van misbruik binnen de gemeente zelf iemand benaderen.)

Voor het gesprek met een vertrouwenspersoon zijn enkele vaste patronen in gebruik. Door die te volgen is gewaarborgd dat ieders belangen aan bod komen en dat de juiste stappen worden genomen. Deze gespreksroutes vormen het zogenaamde *protocol voor een gesprek met een vertrouwenspersoon*. Het protocol wijst vrijwilligers, gemeenteleden en anderen de weg als ze een gesprek willen voeren over ervaren ongemak en onveiligheid in de onderlinge verhoudingen, dan wel een melding of een klacht willen overwegen.

### *PROTOCOL*

Hieronder volgt eerst het protocol in doorlopende tekst, aansluitend volgt hetzelfde protocol nog eens in een gevisualiseerd stroomdiagram.

1. Meldingen van een onveilige situatie kunnen worden gedaan door
  1. iemand met een niet-pluis-gevoel bij een situatie tussen mensen; wees je er in dit geval van bewust dat afgaan op je intuïtie goed kan zijn maar ook problematisch kan uitwerken als het niet klopt. Probeer dus onderbouwing te vinden voor je intuïtie
  2. een slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag
  3. een veroorzaker van grensoverschrijdend gedrag
2. Melder en vertrouwenspersoon hebben een gesprek. De vertrouwenspersoon maakt korte gespreksverslagen en checkt de juistheid hiervan bij de gesprekspartner.  
Het eerste gesprek heeft vooral het karakter van een "luisterend oor"-gesprek. Niet zelden is dat al voldoende. De vertrouwenspersoon kan verwijzen, bemiddelen en bijstaan in aangiftes en bij het indienen van een klacht. Melder en vertrouwenspersoon bekijken samen of een vervolg wenselijk / noodzakelijk is.
3. Is er een levensbedreigende situatie of een mogelijk strafbaar feit?

#### Zo JA:

Gesprek van de vertrouwenspersoon met slachtoffer; aansluitend gaan ze samen naar de politie. Geanonimiseerd collegiaal overleg vertrouwenspersoon met de collega-vertrouwenspersoon en terugkoppeling naar slachtoffer.

Vertrouwenspersoon staat slachtoffer, indien zij/hij dat wil, bij in gesprekken, bij aangiftes en procedures.

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

#### Zo NEE:

Gesprek vertrouwenspersoon met melder. Geanonimiseerd collegiaal overleg vertrouwenspersoon met de collega-vertrouwenspersoon en terugkoppeling naar

melder. Als melder niet het slachtoffer zelf is, dan nu gesprek van vertrouwenspersoon met slachtoffer. → ga naar stap 4

4. Check in het landelijk protocol: is er sprake van een situatie die niet binnen de gemeente kan worden afgehandeld?

Zo JA: volg het landelijk protocol<sup>2</sup> - het protocol staat ook op onze site. Vraag advies bij meldpunt seksueel misbruik in de kerk (SMPR<sup>3</sup>) – ZIE ONDER voor contactgegevens. Adviesaanvraag kan zowel door vertrouwenspersoon als door melder / slachtoffer. Eventueel daar ook een gespecialiseerde vertrouwenspersoon vragen.

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

Zo NEE: → ga naar stap 5

5. Ander grensoverschrijdend gedrag?

Zo JA: vertrouwenspersoon staat slachtoffer bij in doen van vervolgacties. Zo nodig wijzen op pastorale, psychologische, maatschappelijke, kerkelijke of juridische hulp. Indien passend en door melder gewenst: bemiddelen.

**Niet:** doen waar anderen in zijn gespecialiseerd (pastoraat, waarheidsvinding, therapie).

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

Zo NEE: slachtoffer en vertrouwenspersoon bespreken waar of bij wie melder de situatie wel kan aankaarten.

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

---

2 Het landelijk protocol is te vinden op: [https://www.protestantsekerk.nl/download8165/herziene versie klachtenprotocol maart 2019.pdf](https://www.protestantsekerk.nl/download8165/herziene%20versie%20klachtenprotocol%20maart%202019.pdf) of op te vragen bij één van de vertrouwenspersonen.

3 SMPR: Postbus 6028, 3503 PA Utrecht. Telefoon: 030-3038590, e-mail: [info@smpr.nl](mailto:info@smpr.nl), website: [www.smpr.nl](http://www.smpr.nl)

# GESPREK MET VERTROUWENSPERSOON

Meldingen van een onveilige situatie kunnen worden gedaan door

1. iemand met een niet-pluis-gevoel bij een situatie tussen mensen
2. een slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag
3. een veroorzaker van grensoverschrijdend gedrag

Melder en vertrouwenspersoon hebben een gesprek. De vertrouwenspersoon maakt korte gespreksverslagen en checkt de juistheid hiervan bij de gesprekspartner. Het eerste gesprek heeft vooral het karakter van een "luisterend oor"-gesprek. Niet zelden is dat al voldoende. De vertrouwenspersoon kan verwijzen, bemiddelen en bijstaan in aangiftes en bij het indienen van een klacht. Melder en vertrouwenspersoon bekijken samen of een vervolg wenselijk/noodzakelijk is.

Is er een levensbedreigende situatie of mogelijk strafbare feit?

Ja →

Gesprek van de vertrouwenspersoon met slachtoffer; aansluitend gaan ze samen naar de politie. Geanonimiseerd collegiaal overleg vertrouwenspersoon met de collega-vertrouwenspersoon en terugkoppeling naar slachtoffer. Vertrouwenspersoon staat slachtoffer, indien zij/hij dat wil, bij in gesprekken, bij aangiftes en procedures.

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

Nee

Gesprek vertrouwenspersoon met melder. Geanonimiseerd collegiaal overleg vertrouwenspersoon met de collega-vertrouwenspersoon en terugkoppeling naar melder. Als melder niet het slachtoffer zelf is, dan nu gesprek van vertrouwenspersoon met slachtoffer.

Check in het landelijk protocol: Is er sprake van een situatie die niet binnen de gemeente kan worden afgehandeld?

Ja →

Volg het landelijk protocol – het protocol staat ook op onze site. Vraag advies bij meldpunt seksueel misbruik in de kerk (SMPR) – ZIE ONDER voor contactgegevens; Adviesaanvraag kan zowel door vertrouwenspersoon als door melder / slachtoffer. Eventueel daar ook een gespecialiseerde vertrouwenspersoon aanvragen.

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

Nee

Ander grensoverschrijdend gedrag?

Ja →

Vertrouwenspersoon staat slachtoffer bij in doen van vervolgacties. Zo nodig wijzen op pastorale, psychologische, maatschappelijke, kerkelijke of juridische hulp. Indien passend en door melder gewenst: bemiddelen. **Niet:** doen waar anderen in zijn gespecialiseerd (pastoraat, waarheidsvinding, therapie).

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

Slachtoffer en vertrouwenspersoon bespreken waar of bij wie melder de situatie wel kan aankaarten

Aan het eind: afronding begeleiding en eigen rapportage vertrouwenspersoon.

Het landelijk protocol is te vinden op:  
[www.pwzn.nl/vertrouwensteam](http://www.pwzn.nl/vertrouwensteam) of op te vragen bij één van de vertrouwenspersonen

SMPR: Postbus 6028, 3503 PA Utrecht.  
Telefoon: 030-3038590  
e-mail: [info@smpr.nl](mailto:info@smpr.nl), website: [www.smpr.nl](http://www.smpr.nl)

## NADERE TOELICHTING OP HET PROTOCOL

### *Lokaal protocol naast landelijk protocol*

Binnen onze wijkgemeente werken we met het bovenstaande lokaal protocol voor overleg met de leden van het vertrouwensteam.

Daarnaast hanteert de protestantse kerk in Nederland landelijk het *Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met (seksueel) misbruik in pastorale en gezagsrelaties*. In ernstige kwesties waarbij kerkelijke instanties van buiten onze gemeente moeten worden ingeschakeld wordt altijd gewerkt volgens dit landelijk protocol. In het lokaal protocol dat u nu in handen hebt gaat het om plaats en rol van het vertrouwensteam in onze gemeente en over de rol van de kerkenraad bij het afhandelen van een gesprek over ervaren ongemak, meldingen en klachten. Het lokaal protocol geeft aan wanneer wordt overgestapt naar het landelijk protocol.

### *Kerkenraad, landelijke organisatie en SMPR*

Gemeentelieden die geen beroep willen doen op het vertrouwensteam kunnen hun klacht ook rechtstreeks indienen bij de kerkenraad. Deze zal een contactpersoon aanwijzen om de klacht verder te bespreken. Deze contactpersoon neemt in de procedure de plaats in van de vertrouwenspersoon, met dien verstande dat hij ook rekening moet houden met zijn verantwoordelijkheid voor de gemeente als geheel.

In ernstige gevallen, zeker als er een vermoeden is van seksueel misbruik, kan ook een beroep worden gedaan op een vertrouwenspersoon van het meldpunt SMPR<sup>4</sup> van het landelijk dienstencentrum van de PKN

### *Afhandeling*

De afhandeling van een voorgelegde situatie hangt af van de wensen van de melder en van de aard en ernst van de gemelde zaak. Een belangrijke vraag is of in de zaak bovengemeentelijk kerkjuridische aspecten meespelen. Denk aan tucht, opzicht, bezwaar en geschil. Is dit het geval dan zal het landelijk protocol worden gevolgd. In het andere geval wordt de zaak afgehandeld conform onderstaand stroomschema, waarbij is aangenomen dat de zaak is binnengekomen bij het vertrouwensteam.

---

4 Postbus 6028, 3503 PA Utrecht. Telefoon: 030-3038590, e-mail: [info@smpr.nl](mailto:info@smpr.nl), website: [www.smpr.nl](http://www.smpr.nl)

## C) WERKEN MET DE GEDRAGSCODE

### *Voor wie is dit document bestemd?*

Onze gemeente kent maar een paar beroepskrachten. Bijna de hele organisatie draait op vrijwilligers. Ook kerkenraadsleden doen hun werk als vrijwilliger. Deze gedragscode geldt voor wie werken in onze gemeente: vrijwilligers, ambtsdragers en betaalde krachten bij de uitoefening van hun kerkelijke taak.

1. Een vrijwilliger is iemand die werkzaamheden of activiteiten uitvoert waartoe een kerkenraad, een college van kerkrentmeesters of een college van diakenen heeft besloten. De uitvoering vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van een van deze colleges. Ze variëren van koffiedienst tot ambtsdrager, van contactpersoon tot collectant. De taken zijn geregistreerd. Ook is bekend wie deze taken uitvoeren. Voor al die mensen is de onderstaande gedragscode bedoeld.<sup>5</sup>
2. De gedragscode geldt ook voor ambtsdragers (betaald en onbetaald). Zij vormen samen de kerkenraad. Deze kerkenraad legt de gedragscode voor vrijwilligers vast. Dit document komt voor hen bovenop de regels die er al gelden vanuit de kerkorde, de gedragscode voor predikanten en kerkelijk werkers<sup>6</sup> en de afspraken die vastliggen voor andere betaalde medewerkers.

### *Jaarlijkse bespreking in de kerkenraad en in gesprek met vrijwilligers*

De kerkenraad stelt het thema 'Veilige gemeente' jaarlijks aan de orde in september. De gedragscode komt daarbij op verschillende manieren aan de orde. De ambtsdragers brengen op hun beurt de gedragscode jaarlijks in gesprek met de vrijwilligers in verschillende taakgroepen en commissies.

### *Bespreking bij het aanstellen van vrijwilligers*

Als we vrijwilligers voor een functie aanstellen bespreken we het thema 'veiligheid'. Dat geldt ook als we ambtsdragers werven of een beroepskracht aanstellen. Daarbij komt het volgende ter sprake:

- de motivatie van de beoogde ambtsdrager of vrijwilliger om een taak op zich tenemen in onze gemeente;
- ervaring van de beoogde ambtsdrager of vrijwilliger;
- de gedragscode, en op grond daarvan de expliciete vraag: "in hoeverre is veiligheidsomgang met grenzen voor jou belangrijk?"
- het overhandigen van dit document en de mondelinge belofte (zoals ook ambtsdragers dit doen ten aanzien van de geheimhouding bij hun bevestiging) zich hieraan te willen houden;
- aanvraag van een Verklaring Omtrent Gedrag indien de protestantse kerkorde of dewet dit voorschrijft.

### *Evaluatie en eventuele herziening*

Deze gedragscode is vastgesteld in de kerkenraad van maart 2021.

Bij de regelmatige herziening van het beleidsplan wordt ook dit document tegen het licht van de ervaringen gehouden.

---

<sup>5</sup> Deze gedragscode is uiteraard ook een handreiking voor een vrijwilliger die op persoonlijke titel taken verricht in onze wijkgemeente. Van de mogelijkheid voor gesprek met het vertrouwensteam kan iedereen gebruik maken.

- 6 De gedragscode voor predikanten en kerkelijk werkers is te vinden op:  
<https://www.protestantsekerk.nl/download223/Beroepscode-en-gedragsregels-predikanten-en-kerkelijk-werkers.pdf> of op te vragen bij één van de pastores.

# Gedragscode voor predikanten en kerkelijk werkers

---

## 1. Vooraf

In deze gedragscode<sup>1</sup> wordt u als predikant of kerkelijk werker aangesproken. Daarbij wordt de jij-vorm gebruikt om aan te geven dat het in de code niet om afstandelijke regels gaat, maar dat het gaat om regels die iedere predikant en kerkelijk werker zich eigen moet maken: zo doe je (ik) dat ...

Bijkomend voordeel is dat met de aanspreekvorm voorkomen wordt dat steeds “de predikant/kerkelijk werker” moet worden geschreven en dat de aanspreekvorm zowel man als vrouw aanspreekt.

De gedragscode is bedoeld voor alle predikanten en kerkelijk werkers die binnen de kerk of namens de kerk werkzaam zijn. Bij de opstelling van de code is de formulering toegesneden op gemeentepredikanten en op kerkelijk werkers met een opdracht in het pastoraat. Voor wie op een ander terrein werkzaam is zal niet elke regel letterlijk van toepassing zijn en zullen instanties die worden genoemd (de kerkenraad b.v.) door een andere moeten worden vervangen.

## 2. Inleiding

Welk gedrag mag van een predikant of kerkelijk werker verwacht worden? Die vraag is gemakkelijker gesteld dan beantwoord. Een algemeen antwoord zoals: leven en werken vanuit de liefde van Christus, moet worden vertaald in concrete keuzen in een concrete situatie.

Een gedragscode is daaraan dienstbaar.

Een gedragscode beschrijft niet de inhoud van het werk. Het ‘doel’ van het ambtswerk / dienstwerk, door de kerkorde omschreven als ‘om de gemeente bij het heil te bepalen en bij haar roeping in de wereld te bewaren’ en het daarbij behorende profiel voor predikant / kerkelijk werker wordt in de gedragscode niet herhaald. Ook de belofte, afgelegd bij de toelating tot het ambt / de dienst en bij de aanvaarding van het ambt / de dienst zijn voorondersteld. In de gedragscode gaat het alleen om concrete keuzen in concrete situaties die door het werken als predikant of kerkelijk werker worden opgeroepen.

Uiteraard kan niet al het gedrag in regels worden gevangen. De regels in de gedragscode zijn een concretisering van een grondhouding. In die zin geven zij richting en kunnen zij helpen bij het

---

<sup>1</sup> Bij het opstellen van deze gedragscode is gebruik gemaakt van beschikbare informatie en expertise zoals die te vinden is in gedragscodes van andere beroepsgroepen (o.a. van psychotherapeuten, psychologen, politie, rijksambtenaren). In het bijzonder is gebruik gemaakt van het voorwerk van de Bond van Nederlandse Predikanten en van Jacques Schenderling, Beroepsethiek voor pastores. Damon, Budel, 2008. ISBN 978 90 5573 581 9.



toetsen van het eigen gedrag en bij beslissingen die moeten worden genomen in complexe situaties. Ze geven grenzen aan, en bieden daarmee ook de ruimte en de mogelijkheden aan voor een goede en te verantwoorden beroepsuitoefening.

Om deze grondhouding nader aan te duiden worden een aantal kernwaarden genoemd die bij het opstellen van de code een rol speelden en die ook in niet genoemde situaties in de afweging betrokken moeten worden. Deze kernwaarden zijn gekozen, omdat deze waarden de gevaren en valkuilen in beeld brengen.

### **3. Kernwaarden**

#### **Dienstbaarheid**

Uit het wezen van het kerkelijk ambt en de kerkelijke dienst kan als eerste kernwaarde de dienstbaarheid worden genoemd. Zoals Christus gekomen is, niet om te heersen maar om te dienen, word je als predikant of kerkelijk werker geroepen de Heer en zijn gemeente te dienen. Dit dienen is nader in te vullen als zoeken naar en naar vermogen bevorderen van wat heilzaam is voor de gemeente en van degenen die aan je dienst zijn toevertrouwd. Tegelijk ben je als predikant, en in mindere mate als kerkelijk werker, geroepen om mee leiding te geven aan de gemeente (dienend leiderschap).

Hier rijzen direct ook concrete vragen:

Hoe handel je als het heil van de één in strijd lijkt of is met dat van de ander?

Hoe handel je als je meent dat de gemeente of het gemeentelid een verkeerde keuze maakt?

Hoe verhoudt zich jouw overtuiging met de ruimte die een ander moet hebben voor een eigen keus?

Welke grenzen mag of moet je stellen aan het dienstbaar zijn?

Hoe verhouden zich leiderschap en dienen?

Vanuit deze vragen komen we tot nadere kernwaarden.

#### **Betrouwbaarheid**

In het (leidinggevend) dienstwerk ben je betrouwbaar. Alleen zo is een vertrouwensrelatie mogelijk. Dit betekent dat je niet meer belooft dan je waar kunt maken, helder maakt wat van je verwacht mag worden en open bent over de keuzen die je maakt.

Betrouwbaarheid betekent ook dat je de verschillende belangen objectief afweegt en je niet laat leiden door eigen voorkeur of door belangen van vrienden of door ontzag voor iemands status.

Bij betrouwbaarheid hoort ook dat je geheim houdt wat in vertrouwen is verteld. Dit roept overigens wel vragen op: wat moet je doen als door geheimhouding schade ontstaat?

### **Evenwicht**

In het (leidinggevend) dienstwerk zoek je het evenwicht tussen het vasthouden aan het eigen gelijk en het meewaaien met alle winden. Je weet waarvoor je staat en schat op waarde wat de ander beweegt en inbrengt. Je kent je eigen mogelijkheden en grenzen en hebt oog voor de mogelijkheden en grenzen van de ander. Je draagt zorg voor een goede combinatie van distantie en nabijheid.

### **Verbondenheid**

In het (leidinggevend) dienstwerk weet je je verbonden met anderen die tot een zelfde of een soortgelijke taak geroepen zijn. Dat betekent dat je je voegt naar besluiten die gezamenlijk genomen zijn, ook als deze afwijken van de eigen keus, en dat je niet anders dan in de kerkelijke weg bezwaren tegen besluiten naar voren brengt. Het betekent ook dat je waar mogelijk samenwerkt met deze anderen en deze anderen waar mogelijk ondersteunt.

## **4. Rollen**

Om de regels te ordenen is uitgegaan van de verschillende “rollen” of relaties die je als predikant of kerkelijk werker hebt:

1. Je bent ‘professional’.  
Hierbij hoort aandacht voor scholing, voor de context waarbinnen je werkt (de ontwikkelingen binnen de geloofsgemeenschap), voor de grenzen van het werk en de relatie tussen werk en vrije tijd.
2. Je bent vertrouwenspersoon.  
Hierbij hoort aandacht voor machtsverschillen, voor gevaar van grensoverschrijdingen, voor eigen mogelijkheden en onmogelijkheden en voor vragen rond het samengaan van contacten uit hoofde van ambt of dienst en privécontacten (niet uit hoofde van ambt of dienst).
3. Je bent collega.  
Hierbij horen vragen rond samenwerking, omgaan met verschillen, kritiek geven en kritiek ontvangen.
4. Je werkt in het geheel van de kerk.  
Hierbij hoort aandacht voor de verhouding tot kerkelijke organen.

## **5. Gebruik**

De gedragscode geeft grenzen en mogelijkheden aan. Ze is bruikbaar in de in de regels genoemde situaties, en helpt bij het beoordelen van de eigen specifieke vragen.

De regels in de code kunnen conflicteren. Bij voorbeeld: de regel dat je in noodgevallen beschikbaar bent kan conflicteren met de regel dat je je beloften moet houden. Je zult dan een afweging moeten maken.

Ieder moet dat in de concrete situatie voor zich doen maar het is zinvol om ook in collegiaal verband te spreken over de gedragscode. Samen spreken en nadenken over de vragen die op je afkomen en over je gedrag / opstelling daarin scherpt je blik.

Het is mogelijk dat de grenzen die de code aangeeft, niet in acht zijn genomen. Als dat gebeurt - en er geen sprake is van tuchtwaardig gedrag - is dat op zich niet onoverkomelijk. Bij professionaliteit hoort dan wel dat je erkent wat is misgegaan en naar vermogen meewerkt aan herstel.

## **B. De predikant / kerkelijk werker als professional**

- A1. Je besteedt aandacht aan het persoonlijk geloofsleven en houdt de vakkennis en de vaardigheden die noodzakelijk zijn voor een goede uitoefening van je ambt of dienst op peil.
- A2. Je blijft op de hoogte van de ontwikkelingen in kerk en samenleving, in het bijzonder van wat er leeft onder de gemeenteleden.
- A3. Je erkent de grenzen van je kennis en bevoegdheid en je stelt je daarom op de hoogte van de mogelijkheden die anderen, werkzaam in de maatschappelijke zorg en (geestelijke) gezondheidszorg, hebben om zorg te geven die buiten jouw opdracht ligt.
- A4. Je oefent je ambt of dienst uit binnen de regels die in de kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland daaraan worden gesteld en binnen het door de kerkenraad vastgestelde beleid, en bent op die uitoefening persoonlijk aanspreekbaar.
- A5. Je bent zowel in de taakuitoefening als daarbuiten zorgvuldig en betrouwbaar, en gedraagt je zodanig dat het vertrouwen in het ambt of de dienst en in de beroepsgroep wordt bevestigd en bevorderd.
- A6. Je zoekt gericht hulp indien je dreigt over te gaan of bent overgegaan tot handelingen die – als ze bekend zouden zijn - de geloofwaardigheid van het dienstwerk aantasten of strijdig zijn met het dienstwerk.
- A7. Je meldt eigen grensoverschrijdende handelingen in het dienstwerk bij het moderamen van de kerkenraad en laat het oordeel over aan de bevoegde kerkelijke instanties.
- A8. Je draagt zorg voor een goede communicatie, zodat inzichtelijk is - al bij de aanvang van het werk en steeds opnieuw - wat van jou verwacht mag worden aan zorg en inspanning en je bent open over de keuzen die je maakt en de doelen die je wilt bereiken. Je bent bereid je hierop te laten aanspreken.
- A9. Je gaat flexibel en zorgvuldig om met je tijd, zodat er ruimte overblijft zowel voor onvoorziene en urgente situaties als voor rust en vrije tijd.
- A10. Je draagt er mede zorg voor dat gaven binnen de kerkelijke gemeente tot hun recht komen en stimuleert de eigen inbreng en actieve betrokkenheid van alle gemeenteleden.
- A11. Bij onduidelijkheid of onzekerheid over de te volgen gedragswijze raadpleeg je een collega, een vertrouwenspersoon of een deskundige, met inachtneming van de geheimhoudingsplicht.
- A12. Je blijft in de uitoefening van je ambt of dienst onafhankelijk en draagt er zorg voor dat bij het samengaan van contacten uit hoofde van je ambt of dienst en andersoortige contacten geen belangenverstrengeling ontstaat.

## C. De predikant / kerkelijk werker als vertrouwenspersoon

- B1. Je verleent pastorale zorg aan degenen die aan je zorg zijn toevertrouwd, in overeenstemming met het vastgestelde en bekendgemaakte beleid. Voor zover mogelijk verleen je pastorale zorg in noodsituaties en verder aan anderen die een beroep op je doen, voor zover deze niet aan de pastorale zorg van anderen zijn toevertrouwd.
- B2. Je legt in het pastorale handelen de gesprekspartner(s) niet de eigen normen op en respecteert de eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van de gesprekspartner(s).
- B3. Je kent de grenzen van het pastorale handelen en onthoudt je van handelingen en uitspraken die buiten je eigen opdracht liggen. In overleg met de gesprekspartner vervul je een bemiddelende rol bij het vinden van de juiste zorg.
- B4. Je houdt geheim wat je in het kader van je ambt of dienst vertrouwelijk hebt vernomen.
- B5. Je overlegt over de pastorale zorg alleen met iemand met wie je de zorg voor betrokkene deelt en die eveneens tot geheimhouding verplicht is. Je brengt in het overleg geen zaken die vertrouwelijk zijn meegedeeld, dan na je ervan vergewist te hebben dat betrokkene daar geen bezwaar tegen heeft.
- B6. Je overlegt met anderen met wie je niet de pastorale zorg voor betrokkene deelt als het in het kader van de zorg van betrokkene wenselijk is en uitsluitend na toestemming van betrokkene.
- B7. Je gebruikt gegevens uit pastorale contacten bij het vragen van advies, bij intervisie of supervisie of bij illustraties in preken en geschriften, alleen indien anonimiteit is gegarandeerd.
- B8. Je beroept je op verschoning indien een rechter vraagt naar zaken die je in vertrouwen ter kennis zijn gekomen.
- B9. Je acht je alleen dan ontslagen van de plicht tot geheimhouden<sup>2</sup> indien aan alle hieronder genoemde voorwaarden is voldaan:
- Je hebt alles gedaan om toestemming van betrokkene te krijgen dan wel je bent ervan overtuigd dat het vragen van toestemming schadelijk is voor betrokkene of voor derden
  - Je verkeert in gewetensnood bij het handhaven van de geheimhouding
  - Je weet geen andere weg om tot een oplossing te komen dan door het doorbreken van de geheimhouding
  - Je bent er vrijwel zeker van dat geheimhouding voor betrokkene(n) of derden aanwijsbare en ernstige schade of gevaar oplevert

---

<sup>2</sup> Onzorgvuldige doorbreking van de plicht tot geheimhouding is strafbaar. Zie Wetboek van Strafrecht, art. 272-1: "Hij die enig geheim waarvan hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat hij uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift dan wel van vroeger ambt of beroep verplicht is het te bewaren, opzettelijk schendt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de vierde categorie". Het is daarom van belang om de handelingen en afwegingen op genoemde punten schriftelijk vast te leggen.

- Je bent er vrijwel zeker van dat het doorbreken van de geheimhouding de schade aan betrokkene(n) dan wel aan derden voorkomt of beperkt
  - Je doorbreekt de geheimhouding slechts zover als nodig is om het gevaar af te wenden of de schade te voorkomen.
- B10. Je verstrekt met het oog op meeleven door anderen alleen herkenbare gegevens indien betrokkene daarmee instemt en publiceert deze gegevens niet op internet.
- B11. Je zorgt ervoor dat persoonsgebonden gegevens en aantekeningen niet toegankelijk zijn voor derden (ook niet voor gezinsleden).
- B12. Je vraagt (anoniem) advies bij de daarvoor aangewezen instanties indien je weet van of een ernstig vermoeden hebt van kindermishandeling, seksueel misbruik van minderjarigen of van ander huiselijk geweld. Als een minderjarige in het geding is, weeg je bij de vraag of je de geheimhouding moet doorbreken (zie B8) mee dat misbruik en mishandeling van een minderjarige moet worden gestopt en voorkomen.
- B13. Je eerbiedigt de persoonlijke, zowel fysieke als geestelijke integriteit van je gesprekspartner en bent je bewust van het gewicht dat je positie als vertrouwenspersoon meebrengt en van de afhankelijkheid die dat met zich kan meebrengen.
- B14. Je bent je bewust van de eigenheid en vertrouwelijkheid van de pastorale relatie en bent er verantwoordelijk en aansprakelijk voor dat de grenzen van de pastorale relatie worden aangegeven en bewaakt.
- B15. Je onderneemt in een contact uit hoofde van je ambt of dienst geen seksuele toenaderingspogingen in de vorm van seksuele handelingen, of toespelingen op of uitnodigingen tot seksueel contact en ziet af van gedragingen die als zodanig kunnen worden uitgelegd, en gaat ook niet in op seksuele toenaderingspogingen van je gesprekspartner.
- B16. Je draagt de zorg – in samenspraak met betrokkene – aan een collega over, indien door bestaande contacten (met betrokkene of met anderen) of anderszins de zorg niet (meer) op juiste wijze kan worden gegeven.
- B17. Je houdt bij het aangaan en onderhouden van relaties anders dan uit hoofde van je ambt of dienst in het oog dat je onafhankelijk moet blijven tegenover degenen die aan je zorg zijn toevertrouwd. Je waakt ervoor dat een mogelijke afhankelijkheid op grond van contacten uit hoofde van je ambt of dienst niet wordt misbruikt.
- B18. Je vergewist je ervan dat bij het aangaan van een liefdesrelatie na een pastorale relatie de voorgaande pastorale relatie geen onevenredige betekenis meer heeft en toont desgevraagd aan dat je bij het aangaan van deze relatie alle zorgvuldigheid in acht hebt genomen die van jou mag worden verwacht en je meldt een dergelijke relatie aan het moderamen van de kerkenraad.
- B19. Je zorgt ervoor vrij te staan tegenover gemeenteleden, sluit bij hen geen leningen, maakt je ook anderszins niet financieel afhankelijk en aanvaardt van hen geen legaten, erfenissen of geschenken (waaronder gratis dienstverlening) met een geldwaarde van meer dan € 50.

B20. Je bent er medeverantwoordelijk voor, dat tijdens je afwezigheid een beroep kan worden gedaan op een collega. Je draagt hierbij, voor zover mogelijk, zorg voor een goede overdracht, met inachtneming van de geheimhoudingsplicht.

#### **D. De predikant / kerkelijk werker als collega**

- C1. Je aanvaardt allen die in vergelijkbare diensten in erkende kerkgenootschappen werkzaam zijn als collegae met wie je je in ambt of dienst verbonden weet en gaat respectvol om met de verschillen in inzichten, wijze van geloven en pastoraal handelen.
- C2. Je bevordert de collegiale samenwerking en bent bereid tot overleg en onderlinge afstemming in gegeven samenwerkingsverbanden.
- C3. Je bent in het publieke debat zakelijk en respectvol in het oordeel over collega's.
- C4. Je verwijst degenen die met kritiek op een collega bij je komen naar die collega dan wel naar degenen die tot oordelen bevoegd zijn en stelt je zelf terughoudend op.
- C5. Je spreekt je collega aan, indien je ernstige vragen hebt bij zijn of haar wandel of vervulling van ambt of dienst en dringt zo nodig aan op breder collegiaal overleg.
- C6. Wanneer je een ernstig vermoeden hebt van tuchtwaardig gedrag breng je dit ter kennis van de bevoegde instanties.
- C7. Wanneer je in vertrouwen op de hoogte bent gesteld van een (vermoeden van) tuchtwaardig gedrag weeg je bij de vraag of je de geheimhouding moet doorbreken (zie B9) mee dat dit moet worden gestopt en voorkomen en niet mag worden toegedekt. Wanneer seksueel misbruik in het geding is, maak je gebruik van het protocol Seksueel Misbruik in Pastorale Relaties.
- C8. Je gaat niet in op een beroep van gemeenteleden die aan de zorg van een collega zijn toevertrouwd en verwijst in alle gevallen naar die collega of naar de kerkenraad.
- C9. Wanneer je ambt of dienst in een gemeente hebt neergelegd neem je distantie in acht om je opvolger de ruimte te geven.
- C10. Je werkt mee aan een waarnemingsregeling.
- C11. Je weet je deel van de beroepsgroep en schaadt haar welzijn en belangen niet.

#### **E. De predikant / kerkelijk werker in het geheel van de kerk**

- D1. Je erkent de eigen plaats en de verantwoordelijkheid van kerkelijke organen.
- D2. Je bent in het publieke debat zakelijk en respectvol in het oordeel over de kerk en de kerkelijke vergaderingen.
- D3. Je erkent dat de kerkenraad geroepen is leiding te geven aan de gemeente en stemt je dienstwerk af op het door de kerkenraad vastgestelde beleid.
- D4. Je draagt zorg voor een goede afstemming van je werk met dat van anderen.
- D5. Je draagt er zorg voor dat de werklast afgestemd is op de beschikbare tijd en geeft de grenzen van je mogelijkheden aan.
- D6. Je geeft naar vermogen ruimte aan de veelkleurigheid van gaven en talenten binnen de gemeente.

- D7. Je draagt eraan bij dat kerkenraadsleden (en anderen aan wie de kerkenraad een taak heeft toevertrouwd) in de zaken die tot je aandachtsgebied behoren, voldoende geïnformeerd zijn om een eigen keus te kunnen maken.
- D8. Je draagt bij aan het werk van bovenplaatselijke kerkelijke organen.
- D9. Je draagt er zorg voor dat spanningen tussen jou en (een deel van) de (overige) kerkenraadsleden bespreekbaar zijn en roept, indien spanningen voortduren, de hulp in van visitatoren.
- D10. Je overlegt tijdig met de kerkenraad over je vervanging tijdens verlofperiodes.
- D11. Als predikant stel je in overleg met de kerkenraad de in je dienstwerk te stellen prioriteiten vast, en bespreek je in de kerkenraad de voortgang van je werkzaamheden met inachtneming van de geheimhoudingsplicht.
- D12. Als kerkelijk werker overleg je met de kerkenraad over de te stellen prioriteiten en leg je verantwoording af aan de kerkenraad van de verrichte werkzaamheden, met inachtneming van de geheimhoudingsplicht

## Route bij meldingen

In dit schema staan negen manieren waarop meldingen bij u als plaatselijke vertrouwenspersoon terecht kunnen komen. Daaronder vindt u de acties die u moet ondernemen en daar weer onder wat SMPR daarbij voor u kan betekenen. Neem bij elke route en elke stap de tijd om te reflecteren en te overleggen.

Meldingen, klachten of signalen van seksueel misbruik kunnen op 9 manieren bij de plaatselijke vertrouwenspersoon komen: via betrokkenen (1 t/m 1d) of via anderen (2 t/m 5). Zorg voor een overzicht van hulpverlenende instanties in uw omgeving waar u zo nodig naar door kunt verwijzen (sociale kaart). Denk aan Veilig Thuis, Politie afd. zedenzaken, Slachtofferhulp, Bureau Jeugdzorg, huisarts, advocaat.

### Wat doet u als plaatselijke vertrouwenspersoon bij het eerste contact?

- Maak uw taakomschrijving duidelijk.
- Luister actief (erkenning geven, feiten, gevoelens, gedachten inventariseren en onderscheiden).
- Vraag naar de hulpvraag.
- Concludeer welke route aan de orde is en volg die.
- Overweeg en overleg eventueel met een collega-vertrouwenspersoon, SMPR, Veilig Thuis of de politie.

### Wat biedt SMPR ([www.smpr.nl](http://www.smpr.nl))?

- Samen analyseren wat er aan de hand is
- Advies bij kiezen van de te volgen route

	1 algemeen	1 situatie a	1 situatie b	1 situatie c	1 situatie d	2	3	4	5
	Betrokkene benadert mij	Betrokkene weet nog niet wat zij of hij wil	Betrokkene wil zijn/haar verhaal doen	Betrokkene wil een melding doen	Betrokkene wil een klacht indienen	Iemand benadert mij met een signaal/verhaal	Iemand benadert mij met signalen die niet onder de definitie van seksueel misbruik vallen	Ik vang zelf signalen op	Een dader van seksueel misbruik benadert mij
<b>Wat doe ik als vertrouwenspersoon (VP)</b>	Actueel misbruik bij een minderjarige moet ophouden. Ik neem contact op met Veilig Thuis voor advies: 0800-2000 (gratis en 24/7 bereikbaar).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik vraag betrokkene wat zij/hij nodig heeft om tot een besluit te komen.</li> <li>• Ik check of ik degene ben die daarin kan voorzien.</li> <li>• Indien nodig verwijs ik betrokkene door (sociale kaart).</li> <li>• Zodra betrokkene haar/zijn vraag helder heeft, ga ik de route verder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik check of betrokkene behoefte heeft aan vervolgafspraken met mij.</li> <li>• Ik check of betrokkene pastoraat wil ontvangen. Zo ja, ik verwijs door.</li> <li>• Ik check of betrokkene professionele hulp wil ontvangen. Zo ja, ik verwijs door (sociale kaart).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik wijs betrokkene op de mogelijkheid de zaak bij Justitie neer te leggen en bied daarin eventueel ondersteuning.</li> <li>• Ik wijs betrokkene op SMPR en ondersteun eventueel betrokkene daarnaartoe.</li> <li>• Ik wijs betrokkene op de verantwoordelijkheid van de kerkenraad en ondersteun eventueel op de weg daarnaartoe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik wijs betrokkene op de mogelijkheid van Justitie.</li> <li>• Ik wijs betrokkene op het bestaan van het college voor het opzicht en ondersteun eventueel op de weg daarnaartoe.</li> <li>• Ik wijs betrokkene op het bestaan van SMPR en ondersteun eventueel op de weg daarnaartoe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik weeg het signaal/verhaal.</li> <li>• Ik check wat iemand wil bereiken door dit bij mij neer te leggen.</li> <li>• Indien vervolgstappen nodig lijken te zijn overleg ik met signaleerder en SMPR over die stappen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik weeg het signaal.</li> <li>• Ik kijk waar iemand het beste (professioneel) geholpen kan worden.</li> <li>• Ik gebruik mijn sociale kaart.</li> <li>• Ik denk ook aan pastoraat en een mogelijk sociaal netwerk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik breng de signalen die ik opmerk in kaart.</li> <li>• Ik weeg het signaal.</li> <li>• Ik kijk waar iemand het beste (professioneel) geholpen kan worden.</li> <li>• Ik benoem (eventueel) bij betrokkene wat ik zie en hoor en stel verduidelijkingsvragen.</li> <li>• Ik gebruik mijn sociale kaart.</li> <li>• Ik denk ook aan pastoraat en een mogelijk sociaal netwerk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik vraag betrokkene wat hij/zij van mij verwacht.</li> <li>• Ik maak mijn verantwoordelijkheden duidelijk.</li> <li>• Ik kijk welke vervolgstappen nodig zijn.</li> </ul>
<b>Ondersteuning SMPR</b>	Adviseert en begeleidt bij gebruik van het 'Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met (seksueel) misbruik in pastorale en gezagsrelaties'. Het protocol bevat de route voor de kerkenraad. (Zie voor het protocol <a href="http://www.protestantsekerk.nl/veiligegemeente">www.protestantsekerk.nl/veiligegemeente</a> > meer weten?)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies bij twijfel over de te nemen vervolgstappen.</li> <li>• Hulp bij het vinden van goede verwijsadressen.</li> <li>• Advies bij het nemen van vervolgstappen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het verhaal kan aanleiding zijn voor vervolgstappen. Wil betrokkene dit niet, dan kunt u in een situatie komen waarin u mogelijk uw zwijgplicht moet doorbreken.</li> <li>• Advies bij de weging al dan niet doorbreken van uw zwijgplicht.</li> </ul>	Achtergrondinformatie: een melding bij de politie betekent de politie op de hoogte stellen. Een aangifte is een verzoek om strafvervolgning. Bij melding aan de kerkenraad over een kerkelijke functionaris dient deze het protocol (zie 1 algemeen) te volgen. De klachtenregelingen vindt u in de kerkorde, ordinarie 10, art. 6-12.	Het college voor het opzicht is bedoeld voor situaties waar een kerkelijke functionaris bij betrokken is. Een klacht over een vrijwilliger behandelt de kerkenraad zelf na advies van het college voor het opzicht, zie ordinarie 10, art. 7 lid 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies bij het wegen van het signaal/verhaal.</li> <li>• Advies bij twijfel over de te nemen vervolgstappen.</li> <li>• Informatie over het nemen van vervolgstappen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies bij het wegen van het signaal en het al dan niet zelf bespreekbaar maken hiervan.</li> <li>• Hulp bij het vinden van een goed verwijsadres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies bij het wegen van het signaal en het al dan niet zelf bespreekbaar maken hiervan.</li> <li>• Hulp bij het vinden van een goed verwijsadres.</li> </ul>	Advies bij het zetten van vervolgstappen.

Ik blijf regelmatig vragen naar het welzijn van betrokkene. Ik evalueer na verloop van tijd of betrokkene zich geholpen voelt en of zij/hij nog meer nodig heeft.

### Begripsbepaling

**SMPR:** meldpunt bij seksueel misbruik in

kerkelijke relaties, [www.smpr.nl](http://www.smpr.nl)

**Melding:** kerkenraad op de hoogte stellen van een

gebeurtenis met eventueel opvolging.

**Klacht:** stappen richting officiële instanties om de gebeurtenis ter beoordeling aan te kaarten.



**Signaal:** een gebeurtenis die gesignaleerd wordt en kan duiden op een situatie die aandacht verdient.

**Let op:** je kunt in een situatie terecht komen waarin conflicterende belangen spelen en je niet weet wat te doen, je zwijgplicht doorbreken of juist niet. Maak een afweging aan de hand van hoofdstuk 8 uit het 'Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met seksueel misbruik'. (Zie voor het protocol [www.protestantsekerk.nl/veilige-gemeente](http://www.protestantsekerk.nl/veilige-gemeente) > meer weten?)