

WONEN IN EEN VEILIG HUIS

Veilige kerk; de stand van zaken

In 2022 is in het moderamen een aantal keren gesproken over 'veilige kerk'. Er is toen onder andere gesproken over het stuk: 'veilige kerk de Voorhof Nieuwleusen'.

Daarnaast heeft de kerkenraad tijdens de gesprekavonden aandacht gegeven aan diverse aspecten rondom veiligheid. Ook is er gesproken met de mentoren en de kinderwerkers. Met de leiders van LEF is afgesproken dat er nog een gesprek gaat plaatsvinden.

Inmiddels zijn Ingrid. Oosterbroek en Rianne Bijker actief in de gemeente als vertrouwenspersoon. Op zondag 1 oktober zijn zij tijdens de ochtenddienst (met als thema 'wonen in een veilig huis') aan de gemeente voorgesteld.

Na de gevoerde gesprekken over veiligheid, VOG en gedragscode trekken wij als moderamen de conclusie dat er voldoende draagvlak is om het beleid verder te doordenken en uit te rollen. De teneur van de gesprekken: we begrijpen het, jammer dat het nodig is, goed om te doen. Er is wel gevoelsmatige weerstand, maar verstandelijk kan eigenlijk iedereen hier in mee komen.

Heel terecht werd in een kerkenraadsvergadering gezegd: 'laat overleggen VOG en ondertekening gedragscode geen afstreeplijstje worden. Het belangrijkste blijft het gesprek.' Hopelijk lukt het een gesprekscultuur te ontwikkelen, waarbij de VOG en de gedragscode ondersteunend zijn.

Vervolgens hebben wij nagedacht hoe wij dit gaan registreren. Een kerk mag geen archief met Verklaringen Omtrent Gedrag aanleggen. Maar een kerk kan wel een lijst bijhouden van leden die een VOG hebben laten zien en waarvan de echtheid is vastgesteld. Deze taak willen wij door de taakgroep beheer laten uitvoeren. De VOG kan gratis worden aangevraagd via een link die kan worden verkregen bij de taakgroep Beheer.

Daarnaast vragen wij de betrokkenen de gedragscode te ondertekenen.

Voorstel aan de kerkenraad

Als moderamen stellen wij het volgende voor voorstellen:

- Om allereerst het aanstellingsbeleid en de gedragscode genoemd in bijlage A en B vast te stellen.
- Om de taakgroep Beheer de opdracht te geven om een systeem in te richten om de VOG's te registreren.
- Om daarna de VOG verklaringen stapsgewijs aan te vragen. Om deze werkwijze uit te leggen, wordt er tijdens elke stap een gespreksavond gehouden door het moderamen voor degenen waar een VOG van wordt gevraagd.

- Stap 1: VOG aanvragen en gedragscode ondertekenen ambtsdragers en pastoraal werkers (voorjaar 2024), inclusief de pastoraal jongerenwerkers, hulpkosters
- Stap 2: VOG aanvragen en gedragscode ondertekenen van mentoren en kinderwerkers (najaar 2024)
- Stap 3: VOG aanvragen en gedragscode ondertekenen opvang ouders van de crèche (voorjaar 2025)
- Stap 4: Jaarlijks herhalen VOG aanvragen en gedragscode ondertekenen voor personen die zijn toegetreden in een van de bovengenoemde groepen

BIJLAGE A

Aanstellingsbeleid

In NGK De *Voorhof* te Nieuwleusen dragen we zorg voor elkaar. Wij vinden het belangrijk om voor de activiteiten in de gemeente geschikte mensen te vragen die we de begeleiding kunnen bieden die nodig is bij de taak. Liever laten we een plek ongevuld dan dat er iemand niet goed op zijn of haar plaats is met alle (negatieve) gevolgen die daaraan verbonden kunnen zijn. In het aanstellingsbeleid beschrijven wij waarin we over en weer zorg voor elkaar willen dragen.

Dit aanstellingsbeleid is onderdeel van het stappenplan 'Een veilige kerk' van Meldpunt Misbruik. Het stappenplan is in onze gemeente gevolgd en de afspraken worden door alle betrokkenen nageleefd en actueel gehouden.

Werving

1. Geïnteresseerden

Geïnteresseerden kunnen zichzelf aanmelden of gevraagd worden voor de uitvoering van activiteiten en/of voor een projectmatige taak.

2. Voorlichting

De werkgroep, commissie of club informeert over de inhoud, de frequentie en de belasting die verbonden is aan de activiteit.

3. Intake

Met de voorgedragen geïnteresseerde wordt een intakegesprek gevoerd door iemand die de coördinatie over de activiteit voert. In dit gesprek komen aan de orde:

- a. Motivatie van de geïnteresseerde;
- b. Affiniteit en of ervaring van de geïnteresseerde met de doelgroep van de activiteit;
- c. Het belang dat de gemeente hecht aan een sociaal veilig klimaat voor iedereen;
- d. Verplichte aanvraag Verklaring Omtrent Gedrag;
- e. Verplichte ondertekening gedragscode;
- f. Informeren wie de vertrouwenspersonen zijn.

Uitgangspunt is dat met alle geïnteresseerden eerst gesproken is voordat zij worden ingezet bij een evenement, activiteit of project.

Aanname

De aanstelling van een geïnteresseerde vindt alleen dan plaats als de gedragscode is ondertekend en de VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) is overlegd en gecontroleerd op echtheid. De VOG blijft eigendom van de vrijwilliger zelf. De kerk registreert dat de VOG in goede orde is overlegd en gecontroleerd.

Begeleiding & toerusting

Onze gemeente zorgt dat er begeleiding is bij de uitvoering van de activiteit door iemand die ervaring heeft met de activiteit. Naast de begeleiding dragen we zorg voor elkaar door regelmatig toerusting te verzorgen die aansluit bij de activiteit.

NGK de *Voorhof* te Nieuwleusen

Vastgesteld in kerkenraadsvergadering van2023.

BIJLAGE B

Gedragscode Veilig Jeugdwerk

NGK De Voorhof te Nieuwleusen vindt het belangrijk dat haar betaalde en onbetaalde medewerkers 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 een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, 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 is te allen tijde verantwoordelijk voor de veiligheid van de relatie. Zo zorgt de medewerker voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind/de jongere zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De medewerker onthoudt zich ervan het kind/de jongere te bejegenen op een wijze die het kind/de jongere in zijn waardigheid aantast.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het kind/de jongere dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind/de jongere. 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 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 trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met het kind/de jongere en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De medewerker heeft de plicht het kind/de jongere 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 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 de daarvoor door de kerkenraad aangewezen vertrouwenspersoon.
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 de daarvoor door de kerkenraad aangewezen persoon.

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 zal de kerkenraad politie/justitie

inschakelen en een melding doen bij het kerkelijk meldpunt seksueel misbruik waar de gemeente bij aangesloten is.

Deze gedragscode is op [dd/mm/jjjj] vastgesteld door de kerkenraad van de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt te Nieuwleusen.

(handtekening medewerker)

(handtekening [...])

(naam medewerker)

(naam [...])