

Werkgroep Veilige Kerk

We vinden het belangrijk dat Jozua een plek is waar zorg is voor de leden en bezoekers van de gemeente. Vanuit een christelijke overtuiging en respect voor elkaar willen we dat alle leden en bezoekers zich veilig voelen binnen onze kerkmuren en binnen onze groepen, die elders bij elkaar komen voor activiteiten die vanuit de gemeente zijn georganiseerd. De Bijbel leert ons dat respect, liefde en aandacht voor onze medemens de basis vormen van ons geloof. Ondanks dat we deze basis in al onze uitingen en gedragingen proberen vorm te geven, beseffen we dat grensoverschrijdend gedrag ook binnen onze gemeente kan voorkomen. We zijn hier niet immuun voor, want we hebben kwetsbare groepen binnen de gemeente. Bijvoorbeeld kinderen, jongeren, mensen die door het verleden dat ze met zich meedragen kwetsbaar zijn en mensen die zorg ontvangen en zo in een afhankelijkheidsrelatie tot een ander staan.

Als gemeente zijn wij lid van SEM, Stichting Evangelisch Meldpunt (voorheen SGL (Stichting Gedragscode Leidinggevenden)). Hier kan men terecht met vragen en klachten, ook met klachten over ongewenst gedrag binnen de kerk. Wat is ongewenst gedrag? Hieronder verstaan wij o.a. beledigingen, pesten, bedreiging, mishandeling, seksueel ongewenst gedrag en intimidatie.

Gelukkig zijn er binnen onze gemeente Jozua, in al die jaren dat wij bestaan, geen escalaties op deze gebieden geweest. We zijn hier uiteraard God dankbaar voor. Maar helaas is het ook een feit dat de cijfers met betrekking tot misbruik in de breedste zin van het woord binnen de kerken niet anders dan in de wereld, dus we willen ook de verantwoordelijkheid nemen met elkaar. Met deze insteek zijn we zo'n tweeënhalve á drie jaar geleden als werkgroep 'Veilige kerk' gestart met een proces om onze eigen gemeente onder de loep te nemen. We hebben hierbij gekeken naar zaken rondom preventief en curatief beleid.

Preventief beleid is erop gericht om ongewenst gedrag en incidenten te voorkomen. Dat begint bij bewustwording. Als wij ons bewust zijn van de mogelijke risico's die wij lopen kunnen wij structureel deze risico's verminderen. Daarbij hebben we ondersteuning nodig van een duidelijk kader wat wij verstaan onder gewenst gedrag en een cultuur creëren waarbij het vanzelfsprekend is dat wij elkaar vroegtijdig aanspreken op gedrag wat daar niet in past. We willen alle maatregelen die er zijn gebruiken en toepassen om ons te helpen bewust met preventief beleid en gewenst gedrag te blijven omgaan. Zaken die onder preventief beleid vallen zijn:

1. Risicoanalyses
2. Gedragsregels
3. Aanstellingsbeleid verschillende taakgroepen/functieprofielen
4. Gedragscodes
5. Verklaring omtrent gedrag
6. Onder de aandacht houden in de gemeente

Daarnaast het curatief beleid. Mochten er toch onverhoopt zaken spelen nu of in de toekomst, dan willen we hier zorgvuldig mee omgaan. Het moet duidelijk zijn in de gemeente wat het pad is dat daarin gelopen wordt en tot wie men zich kan richten als er sprake is van (vermoeden) van ongewenst gedrag. Zaken die onder curatief beleid vallen zijn:

1. Interne en externe vertrouwenspersonen
2. Route voor melding ongewenst gedrag en incidenten in Jozua
3. Maatregelen en sancties

De Interne Vertrouwenspersoon (IVP):

Zij zijn de adviseurs/wegwijzers binnen de gemeente. Iedereen, jong en oud, kinderleiding en

koffieschenker, mensen met en zonder taken, iedereen kan terecht bij de IVP. Als u vragen heeft of meent iets verdachts te zien, als u twijfels heeft over bepaald gedrag etc., dan kunt u altijd daar terecht. De IVP is geen pastoraat! Hij/zij zijn de neutrale partij die luistert en weet welke routes er gelopen moeten worden als er actie ondernomen zou moeten worden. Indien nodig bemiddelen ze zelf en anders wijzen ze de weg die men zou kunnen lopen. Het aanstellen van de IVP's is nog niet afgerond, maar we hopen hen binnenkort aan u voor te stellen.

Als werkgroep hebben we bovenstaande punten rondom beleid bekeken aan de hand van de richtlijnen van SEM en het bijbehorende stappenplan.

1. Zet het onderwerp op de agenda
2. Stel omgangsregels vast
3. Voer een gedragscode in
4. Maak een risicoanalyse
5. Stel een Interne Vertrouwenspersoon (IVP) aan
6. Voer een zorgvuldig aanstellingsbeleid
7. Maak melden mogelijk
8. Informeer de vrijwilligers
9. Creëer en behoud een veilige omgeving
10. Maak gebruik van de klachtenregeling
11. Informeer alle betrokkenen

Wij hebben als werkgroep elke taakgroep onder de loep genomen en de voors- en tegens besproken. We hebben gekeken bij welke taakgroepen er sprake is van machtsverhouding en/of sprake van een kwetsbare doelgroep. Op basis daarvan is geïnventariseerd welke taakgroepen in aanmerking komen voor het aanvragen van een VOG en/of ondertekening van een gedragscode voor medewerkers vanaf 18 jaar. Er zijn twee soorten gedragscodes; de gedragscode 'Veilig jeugdwerk (taakgroepen Kinderwerk, Tieners/jeugd) en de gedragscode 'Volwassenen' (overige taakgroepen die hieronder vermeld staan). Als je taken hebt binnen het kinder-jeugdwerk en binnen een andere bovenstaande taakgroep, moet je dus beide gedragscodes ondertekenen.

We kwamen uit op:

Alleen gedragscode voor taakgroepen: Muziek, Techniek, Gastenteam (ivm visitekaartje zijn voor de gemeente). We vragen je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

Gedragscode en (gratis) VOG voor taakgroepen: Alpha/ Evangelisatie, Diakenen, Financiën, Jeugd- en jongerenwerk, Kinderwerk/crèche, Koster, Kringleiders, Oudsten en voorgangers, Pastoraat (ivm machtsverhouding/kwetsbare doelgroep/financiën)

Een verklaring omtrent gedrag (VOG) is een verklaring van het ministerie van Justitie en Veiligheid dat betrokkene geen veroordeling heeft voor een strafbaar feit. Dit garandeert geen goed gedrag voor de toekomst, maar voorkomt alleen dat we mensen die eerder een misstap hebben begaan onze kinderen toevertrouwen of de leiding van de gemeente toevertrouwen. Uiteraard heeft het aanvragen van een VOG ook een preventieve waarde bij het starten van een taak binnen de gemeente. Zie 1^e uitrol voor procedure aanvraag VOG.

Van medewerkers binnen het Kinderwerk tot 18 jaar wordt geen ondertekende gedragscode of VOG gevraagd. Zij ontvangen bij aanvang van de taak vanaf nu wel een formulier, waarin gewezen wordt op gedragsregels en het bestaan van het beleid Veilige Kerk. Op deze manier worden ook tieners en jongeren mee genomen in het besef dat je je aan bepaalde regels/gedrag moet houden als je werkt met kwetsbare groepen (baby's, kinderen).

We hebben in het voorjaar een tweetal avonden gehad met de taakleiders van bovenstaande taakgroepen om een risicoanalyse te maken met elkaar en uit te leggen waar we mee bezig zijn (geweest) als werkgroep. In eerste instantie wilden we de uitrol doen via de taakgroepleiders, maar hebben nu toch besloten dit via de kringleiders te doen, omdat de kringleiders over het algemeen hun kringleden vaker zien dat de taakgroepleiders hun taakgroepleiden. Daarnaast kunnen mensen met meerdere taken dan in één keer aangeven voor welke gebieden gescreend moet worden voor de VOG en kunnen ze eenmalig de gedragscode(s) tekenen. Daarom is tijdens de eerste kringleiders bijeenkomst aandacht gegeven aan de Veilige kerk.

De 1^e uitrol:

De 1^e uitrol gaat als volgt:

- De kringleider inventariseert welke taken kringleden hebben, voor wie een VOG aangevraagd moet worden en vraagt de gedragscode(s) te ondertekenen. Er wordt een lijst ingevuld met voorletters, achternaam, emailadres, voor welke taak en akkoord van het kringlid voor aanvraag VOG.
- De ondertekende gedragscodes gaan naar kantoor (er staat een doos bij de infobalie, waar de formulieren in kunnen) en worden op kantoor bewaard (in een map of ingescand).
- De lijst voor de VOG gaat naar kantoor (kunnen ook de doos). Daar wordt via E-herkenning ingelogd op de website van Justis om de VOG klaar te zetten. De volgende zaken worden ingevuld:
 - Voorletters, achternaam en emailadres van de vrijwilliger.
 - Dat het om een gratis VOG gaat.
 - Het doel van de aanvraag = werkrelatie
 - De functie = vrijwilliger
 - De risicogebieden waarop gescreend moet worden (ligt aan de taak).

De VOG is dan klaargezet en kantoor krijgt een bevestiging hiervan. De vrijwilliger krijgt een e-mail om de aanvraag definitief af te ronden met de eigen DigiD (zonder DigiD is aanvraag niet mogelijk!). Na afronden voor vrijwilliger neemt Justis binnen acht weken een beslissing. Als uit onderzoek van Justis blijkt dat de vrijwilliger in aanraking is geweest met Justitie, gaat Justis na of dit relevant is voor het doel waarvoor de verklaring is aangevraagd. Op grond daarvan wordt de VOG wel of niet toegekend.

Is de aanvraag afgerond en goedgekeurd? Dan ontvangt de vrijwilliger de VOG via de post.

De VOG wordt door de vrijwilliger ingeleverd bij kantoor, wordt daar door 2 mensen geaccordeerd en vervolgens vernietigd. VOG's mogen niet door kantoor bewaard worden in verband met de AVG.

In de Jozua app zitten verschillende functies. Kantoor kan daarin per persoon bijhouden of er een VOG is ingeleverd door middel van een vinkje en een datum. Er kan ingesteld worden voor wie welke informatie zichtbaar is. Er wordt geadviseerd om elke 3 jaar een nieuwe VOG aan te vragen.

Bij nieuwe mensen/taken gaat het via de taakgroepleider/teamleider.

En nu...

Nu de uitrol van start is gegaan, hebben we gemerkt dat dit weerstand oproept bij een aantal mensen en daarom willen we hier uitleg bij geven.

Allereerst, iedereen is welkom in onze gemeente, ongeacht achtergrond of verleden. En het is mooi als mensen dienstbaar willen zijn en taken op zich willen nemen binnen de gemeente. Maar het is wel belangrijk om hier goed naar te kijken.

Een gehoorde opmerking is: Ja, maar als iemand nu verkeerde dingen heeft gedaan voordat hij/zij bekeerd was, je moet toch ook vergeven? Zo iemand verdient dan toch een tweede kans? Ten eerste is hier sprake van een hypothese. Er wordt een 'wat als' aangedragen maar de hoofdpersoon van deze vraag is er nog niet.

Daarnaast worden hier twee dingen door elkaar gehaald. Vergeving en verantwoordelijkheid. Vergeving: Iemand vergeven is bijbels. In Christus zijn we immers een nieuwe schepping. Dus ja, iemand is van harte vergeven en welkom aan het avondmaal en welkom om dienstbaar te zijn binnen de gemeente. En verantwoordelijkheid: satan is een gemene slang. Hij zal mensen pakken op hun zwakste plekken. Dus ja, vergeving is er zeker en iemand mag natúúrlijk dienstbaar zijn binnen de gemeente. Maar als die persoon geen VOG krijgt voor de taak die hij/zij zou willen doen, dan moeten we met elkaar nuchter zijn en de conclusie trekken dat het nog te vroeg is. En samen kijken waar de Heer die persoon dienstbaar wil hebben.

En, stel dat deze casus werkelijkheid zou zijn. Stel dat iemand tot bekering is gekomen en een strafblad zou hebben op mishandeling bij kinderen. Zou die persoon zelf kiezen voor kinderwerk? En hoe prettig voelt u zich erbij om uw 4-jarig (klein)kind aan die persoon toe te vertrouwen? Het is eerlijk en helder om zulk soort gesprekken dus aan de voorkant van een bediening met mensen te hebben, zodat we voorkomen dat we mensen beschadigen of dat mensen andere mensen beschadigen.

We zijn ons er ook van bewust dat een VOG een momentopname is en het een schijnveiligheid kan zijn. Een ketting is immers zo sterk als de zwakste schakel. Maar het daarom maar laten, zien wij niet als een optie. Juist omdat het ook een preventieve werking kan hebben.

Als je vragen hebt omtrent de aanvraag van de VOG of het ondertekenen van de gedragscode(s), ga hierover met ons in gesprek! We willen hier graag met je over praten en het uitleggen.

We móeten echt een heldere lijn trekken, zodat er op verder gebouwd kan worden. Dus zonder gesprek en/of reden geen VOG en gedragscode inleveren betekent dat je je functie zelf beëindigd.

Tenslotte...

Wij als werkgroep Veilige kerk zijn zeker nog niet klaar met het proces. Naast die hele papieren tijger die we optuigen van VOG's en gedragscodes, moeten er ook nog een paar praktische zaken geregeld worden, zoals bijvoorbeeld het plaatsen van ruiten in zondagsschoollokalen, zodat er altijd toezicht kan zijn van derden, de lift krijgt nog een aanpassing enz. En zoals gezegd, loopt de procedure voor het aanstellen van de interne vertrouwens personen momenteel nog. Daarnaast is dit niet iets van een keertje uitrollen, maar zal dit blijvend op de agenda staan.

We willen graag dat u met ons mee kunt oplopen en begrijpt waarom we een dergelijk proces zijn gestart. Al zou het maar één kind of één persoon zijn, waarvoor we dit met elkaar als gemeente doen, dan is het deze moeite meer dan waard! Heeft u verder nog vragen over het proces dan zijn Leo van der Welle en Jonathan de Bruin als oudsten het fysieke aanspreekpunt of mail naar veiligekerkerk@Jozua-ega.nl.