

Deel 2. Gedragscode

Voor ambtsdragers, betaalde werkers en vrijwilligers van de Havenkerk in Den Haag

1. Inleiding

De Havenkerk vindt het belangrijk dat iedere werker in zijn gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en zich bewust zijn van de kaders waarbinnen het kerkelijk werk plaats kan vinden. Daarom hebben wij voor al onze werkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet als kerkelijk werker binnen De Havenkerk vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en in overeenstemming daarmee zult handelen.

'Iedere werker' zijn allen die door hun functie, ambt of dienst als professional of vrijwilliger een bijzondere verantwoordelijkheid in de gemeente hebben en die daarin het vertrouwen van de gemeente genieten. Voorbeelden hiervan zijn de voorgangers en oudsten, maar ook pastoraal of diaconaal medewerkers, leiders van kinder- en tienerwerk, oppassers, musici enz.

Het is moeilijk om een gedragscode te maken die op alle functies toegepast kan worden. Bovendien is het mogelijk dat er nieuwe functies komen of dat functies wijzigingen ondergaan. Lees deze gedragscode dan ook als een gespreksnotitie. Het moet een 'levend' document blijven. Dat doe je door deze dingen steeds weer bespreekbaar te maken.

In ieder geval mag duidelijk zijn dat het de bedoeling is om in de geest van deze gedragscode te handelen.

Zowel vrouwen als mannen dragen bij aan het werk in de kerk. Maar om de gedragscode prettig leesbaar te houden staat alles in de mannelijke vorm.

Deze gedragscode is geschreven met het oog op leden met een taak binnen De Havenkerk te Den Haag. Het uitgangspunt voor deze gedragscode is wat de Schriften leren over de omgang met elkaar. De apostel Paulus schrijft daarover: "Volg dus het voorbeeld van God als kinderen die hij liefheeft, en ga de weg van de liefde, zoals Christus, die ons heeft liefgehad en zich voor ons gegeven heeft als offer, als een geurige gave voor God." (Ef. 5,1-2).

Hiermee wordt aan het omgaan met elkaar richting gegeven. Respect voor de ander, integriteit, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid kenmerken deze stijl van omgaan met elkaar.

Met deze code wordt niet alleen richting gegeven aan ons gedrag, maar wordt ook een aantal gedragingen benoemd die ontoelaatbaar worden geacht. Dit betreft m.n. gedrag, waarin de belangrijke kenmerken van een christelijk leven evident worden veronachtzaamd.

Een bijzonder punt van aandacht is daarbij het omgaan met ongelijkheid in relaties. Iedere medewerker heeft op grond van zijn aanstelling en functie een bepaalde bevoegdheid, status en macht binnen de gemeenschap van de kerken. Dit brengt een zekere ongelijkheid in functionele relaties met zich mee. Deze ongelijkheid maakt kwetsbaar. Het voorbeeld van God is te gaan in het spoor van onze Heer die de gestalte van een knecht heeft aangenomen. Hij zegt: "De belangrijkste van jullie moet de minste worden en de leider de dienaar." (Luc. 22,26).

Gaan in het spoor van onze Heer Jezus Christus is vaak allerm minst vanzelfsprekend. Deze gedragscode is daarom vooral bedoeld als handreiking en ondersteuning bij het concreet maken van de Bijbelse richtlijnen in de kerkelijke praktijk. Een heldere gedragscode biedt voor iedere werker en gemeenteleden een veilige ruimte en dient daarmee het heil van heel de gemeente.

Deze gedragscode kan een eventueel tekort in het functioneren van iedere werker helaas niet uitsluiten. Deze code wil een hulpmiddel zijn om ongewenst gedrag van iedere werker te voorkomen, te signaleren en bespreekbaar te maken.

2. Relaties binnen de gemeente

2.1. Het is de verantwoordelijkheid van iedere werker zorgvuldig om te gaan met het verschil in functionele en privé relaties. Hij draagt er zorg voor zijn functie onafhankelijk en in verantwoordelijkheid tegenover God uit te kunnen oefenen.

2.2. Iedere werker is als eerste verantwoordelijk voor de zuiverheid van zijn relaties en voor het bewaken van de grenzen van het binnen die relaties toelaatbare en is zich onder alle omstandigheden van deze verantwoordelijkheid bewust.

2.3. Iedere werker is zich bewust van zijn eigen en andermans kwetsbaarheid en zoekt in zijn functionele relaties naar optimale veiligheid voor alle betrokkenen.

2.3.1. Als er sprake is van gevoelens van affectie wordt zo mogelijk de functionele relatie beëindigd. Als dit niet mogelijk blijkt dan zal de dienst worden verricht onder omstandigheden die voor alle betrokken partijen voldoende bescherming biedt.

2.3.2. Individuele pastorale contacten kenmerken zich door een grote mate van intimiteit. De pastoraal werkende is zich bewust van zijn eigen en andermans kwetsbaarheid en weegt zorgvuldig de wenselijkheid van een individueel pastoraal bezoek af.

2.3.3. Iedere werker gebruikt als hij in functie is bij voorkeur geen legale middelen als alcoholhoudende dranken, die het beoordelingsvermogen negatief beïnvloeden. Hij onthoudt zich van het gebruik van bij de wet verboden verdovende middelen.

2.4. Iedere werker eerbiedigt de persoonlijke (fysieke en geestelijke) integriteit van de ander. Hij zal geen misbruik maken van de eventuele afhankelijkheid of kwetsbaarheid van diegenen die aan zijn zorg zijn toevertrouwd. Hij zal daarom iedere vorm van seksuele toenadering vermijden en zich in ieder geval onthouden van

- niet-functionele aanraking,
- woorden, toespelingen, blikken of daden van affectieve, seksuele of erotische aard, ook als de ander daarom vraagt en
- het uitdagen tot of stimuleren van erotische of seksuele handelingen.

2.5. Iedere werker moet ook in andere opzichten de integriteit van de ander respecteren. Hij is zich bewust van de mogelijke invloed of macht die voortvloeit uit zijn status of functie.

Daarom zal iedere werker

- zich hoeden voor oneigenlijk gebruik van zijn invloed of macht, samenhangend met zijn functie,
- niet manipuleren of dwingen tot bepaalde opvattingen, besluiten of handelingen,
- en zich niet beroepen op zijn functie of ambt om zich van kritiek af te maken, ongepast gedrag goed te praten of vergeving en verzoening af te dwingen.

2.6. Iedere werker zal zich niet laten omkopen of zich anderszins door het accepteren van erfenissen, geschenken of giften laten beïnvloeden. Daarom zal hij

- terughoudend zijn in het aannemen van geschenken van gemeenteleden voor zichzelf,
- erfenissen en geschenken die de redelijkheid te boven gaan voor zichzelf niet accepteren

2.7. Geheimhouding en vertrouwelijkheid zijn van groot belang voor een veilige relatie. Iedere werker is betrouwbaar in zijn behandeling van vertrouwelijke informatie. Daarom

- draagt hij er zorg voor, dat de geheimhouding van vertrouwelijke informatie en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de ander verzekerd zijn,
- doet hij geen mededelingen over zaken die hem in het kader van zijn dienst vertrouwelijk ter kennis zijn gekomen aan derden,
- zal hij slechts dan vertrouwelijke informatie delen met andere functionarissen, wanneer de betrokkene daarin uitdrukkelijk toestemt en er een duidelijke noodzaak voor doorverwijzing of ambtelijk overleg is.

In uitzonderlijke gevallen geldt de zwijgplicht niet en kan er zelfs sprake zijn van een meldingsplicht. Daarbij betreft het bijvoorbeeld situaties waarin het zwijgen gewetensnood met zich meebrengt of ernstige schade toebrengt aan een ander, terwijl alleen het doorbreken van dit zwijgen de schade zou kunnen wegnemen, verminderen of voorkomen.

Handelen t.a.v. een persoon buiten zijn medeweten en toestemming is ook gerechtvaardigd voor zover deze niet in staat is zijn wil te bepalen.

Bij doorbreking van de zwijgplicht moet ernaar gestreefd worden dat dit plaatsvindt met medeweten van de betrokkene, en met zoveel mogelijk terughoudendheid.

In twijfelgevallen moet hij advies vragen aan een onafhankelijke raadgever.

Predikanten, oudsten en diakenen zijn bovendien gebonden aan de wettelijke rechten en plichten die voortvloeien uit hun ambt.

Omdat het doorbreken van de geheimhouding zo nauw luistert, zie: § 8 in *Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met seksueel misbruik in pastorale en gezagsrelaties* (<https://meldpuntmisbruik.nl/het-meldpunt/downloads/>).

2.8. Iedere werker maakt bewust gebruik van internet, e-mail en andere

communicatiemiddelen. In het gebruik hiervan zorgt hij ervoor dat hij de privacy van anderen waarborgt, zorgvuldig omgaat met vertrouwelijke gegevens en op geen enkele wijze aanstoot geeft.

2.9. Iedere werker is zich bewust van de grenzen van zijn functie of dienst en blijft binnen de bevoegdheden, kundigheden en competenties die bij zijn taak passen.

3. Relatie met andere werker(s)

3.1. Iedere werker stelt zich collegiaal op ten opzichte van iedere andere werker en is zich ervan bewust dat hij samen met anderen zijn dienst in het koninkrijk van God verricht.

3.2. Een kerkelijk werker is loyaal ten opzichte van iedere andere werker. Kritiek op elkaars functioneren is mogelijk en vindt in een sfeer van veiligheid en zorgvuldigheid plaats.

3.3. Een kerkelijk werker zal zich onderwerpen aan de klachtenprocedures, zoals die in de kerken gelden, wanneer er klachten zijn t.a.v. zijn functioneren.

3.4. Wanneer een kerkelijk werker zonde of dwaling ter ore komt van een andere kerkelijk werker, zal hij overeenkomstig Matteüs hoofdstuk 18 vers 15-22 zijn verantwoordelijkheid nemen en zo nodig in contact treden met de door de oudstenraad aangestelde vertrouwenspersoon. In overleg met de vertrouwenspersoon kunnen vervolgstappen bepaald worden.

4. Relatie ten opzichte van kerkelijke goederen en middelen

4.1. Iedere werker gaat zorgvuldig om met goederen en middelen van de kerken.

- Hij is te allen tijde bereid tot verantwoording.
- Hij neemt geen onnodige risico's bij het gebruik van kerkelijke goederen en middelen.
- Hij maakt geen gebruik van gemeenschappelijke middelen voor persoonlijk gewin.
- Hij houdt zich bij het beheer van de kerkelijk goederen en middelen aan de wet.

5. Te nemen stappen

5.1. In die gevallen waarin de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van iedere werker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de oudstenraad.

5.2. Indien een werker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode treedt hij in contact met de oudstenraad. In overleg met de oudstenraad kunnen vervolgstappen bepaald worden.

5.3. Bij vermoedens van seksueel misbruik of huiselijk geweld binnen de Havenkerk is iedere werker verplicht hiervan melding te maken bij de oudstenraad. In overleg met de oudstenraad kunnen vervolgstappen bepaald worden, zoals een adviesgesprek of melding bij Veilig Thuis enz.

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 oudstenraad politie/justitie inschakelen en een melding doen bij het SMKR (meldpunt Seksueel Misbruik in Kerkelijke Relaties).

Om hierin zorgvuldig te kunnen handelen, zie: § 2.2 in *Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met seksueel misbruik in pastorale en gezag relaties* (<https://meldpuntmisbruik.nl/het-meldpunt/downloads/>).

Deze gedragscode is vastgesteld door de oudstenraad van de Havenkerk te Den Haag.

Getekend te Den Haag

Datum

24-12-2025

Naam voorzitter oudstenraad

WILLIAM S. LEONARD

Handtekening

W. S. Leonard