

Gedragcode en omgangsregels PGM Gouda: Omgaan met en omzien naar elkaar

Vastgesteld in de PGM Gouda Bestuursvergadering van 06/02/2023

De **visie** van de PGM Gouda is: **BELONG BELIEVE BEHAVE**. Deze visie begint met Belong, en dat betekent dat iedereen welkom is, wat inhoudt dat iedereen zich ook veilig moet kunnen voelen in de gemeente.

1. Doel van deze gedragscode

Deze gedragscode is bedoeld als richtlijn voor alle medewerkers en vrijwilligers van de PGM Gouda (PGMG) met een leidinggevende, en/of pastorale functie. De omgangsregels geven kaders hoe om te gaan met elkaar en met kwetsbare mensen in de PGM waaronder kinderen en jongeren. Daarnaast heeft deze gedragscode als doel om de gemeenteleden inzicht te geven in hoe leidinggevend en personen met een pastorale functie zich dienen te gedragen ten overstaan van gemeenteleden.

In deze notitie wordt steeds in de enkelvoudige persoonsvorm gesproken, maar in alle gevallen dient eveneens de meervoudsvorm begrepen te worden.

Indien een of meer aspecten van deze gedragscode onverhoopt in conflict zouden blijken te zijn met de Nederlandse/Europese wetgeving, dan gaat de genoemde wet boven deze gedragscode.

Er is een specifieke gedragscode die betrekking heeft op privacyaspecten (AVG 2018) en het omgaan met vertrouwelijke informatie en/of persoonsgegevens. Hiervoor verwijzen wij naar de [Gedragscode omgaan met vertrouwelijke informatie](#).

Daarnaast is er een specifieke gedragscode die betrekking heeft op de besluitvorming en financiën. Hiervoor verwijzen wij naar de [Gedragscode omgaan met besluitvorming en financiën](#).

2. Gehanteerde begrippen

In het kader van deze gedragscode worden de volgende definities gehanteerd:

- **Leidinggevende** = Een ieder die binnen de PGMG organisatorische en/of geestelijke verantwoording en/of zorg draagt voor een of meerdere gemeenteleden.
- **Pastorale functie** = Een ieder die binnen en namens de PGMG herderlijke/persoonlijke zorg draagt voor een naaste zoals kinderwerkers, jongerenwerkers, nazorg- en pastoraal werkers.
- **Gemeenteleden**¹ = Een ieder die zich als geregistreerd lid actief begeeft in het gemeentelven van PGMG, alsmede gezinsleden onder de 18 jaar van een gemeentelid, en wel actief deelnemen aan het gemeentelven.
- **Bezoekers/gasten**: Een ieder die activiteiten van of namens de PGMG bezoekt of hieraan participeert.
- **Diakenen** = Personen die expliciet als diaken zijn aangesteld in hun functie.
- **Oudsten** = Personen die expliciet als (pastoraal of bestuurlijk) oudste zijn aangesteld in hun functie, en die de eindverantwoordelijkheid voor alle gemeentezaken dragen.
- **Bestuur** = Het college van drie bestuurlijk en twee pastoraal oudsten dat de statutaire eindverantwoordelijkheid voor de PGMG draagt.
- **Vertrouwenspersoon** = De persoon die aangesteld is om als [vertrouwenspersoon](#) binnen de PGMG te fungeren voor zaken waarvoor het niet gewenst en/of niet mogelijk is om diakenen en/of oudsten te benaderen. Ieder gemeentelid of bezoeker kan de vertrouwenspersoon op basis van vertrouwelijkheid benaderen.

¹ Deze ruimere definitie geldt alleen binnen het bestek van deze gedragscode. Stemgerechtigde leden zijn uitsluitend hen die als zodanig in de PGMG administratie geregistreerd staan.

3. Uitgangspunten over de omgang met elkaar

De omgangsregels, zoals hieronder omschreven, gelden voor iedereen die activiteiten van de PGM bezoekt.

Wij laten ons leiden door het liefdesgebod dat Jezus zelf ons heeft gegeven, toen hij zei: *'Heb de Heer, uw God, lief met heel uw hart en met heel uw ziel en met heel uw verstand. Dat is het grootste en eerste gebod. Het tweede is daaraan gelijk: heb uw naaste lief als uzelf.'* (Mattheüs 22: 37-39)

4. Omgangsregels - respect voor elkaar

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je elkaar in je waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit betekent dat wij in onze PGM Gouda alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals, pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, of dergelijk gedrag laat voortduren en/of onbesproken laat, ontoelaatbaar vinden. Wij vragen van alle medewerkers en vrijwilligers, kinderen, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels.

Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat als iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

Omgangsregels

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de PGM Gouda.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
6. Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.
7. Ik negeer de ander niet.
8. Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.
9. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet, ik neem geen wapens mee.
10. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
11. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
12. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
13. Als iemand mij hindert of lastigvalt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen.
14. Als dat niet helpt vraag ik een ander om hulp.
15. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt op aan en meldt dit zo nodig bij de groepsleiding. Indien nodig kunnen vervolgens de volgende personen in deze gewenste volgorde worden betrokken; diaken, oudste of [vertrouwenspersoon](#).

5. Gedragscode – verantwoordelijkheid voor de ander

De PGMG vindt het belangrijk dat haar medewerkers die werken met kinderen, jongeren en kwetsbare personen in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en zich bewust zijn van de kaders waarbinnen de activiteiten plaats kunnen vinden. Daarom hebben wij als PGMG voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet als medewerker, vragen wij je deze gedragscode te erkennen. Dit gebeurt minimaal eenmaal per jaar en ook bij het aanstellen van nieuwe medewerkers. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

Gedragscode

1. De medewerker is te allen tijde verantwoordelijk voor de veiligheid van het kind/de jongere. 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, ook al is dit met wederzijdse toestemming, zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De medewerker onthoudt zich van alle gedragingen die een kind/jongere (kunnen) intimideren of benadelen, zeker als de medewerker leidinggevende is.

6. De medewerker mag het kind/de jongere niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking gezien de feiten en omstandigheden naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
7. De medewerker zal tijdens de kerk- en kinderdiensten, kampen, uitjes en andere activiteiten, zeer terughoudend en met respect omgaan met het kind/de jongere en de ruimtes waarin zij zich bevinden.
8. 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 (zeker als deze jonger dan 18 jaar zijn) is betrokken, wordt nageleefd.
9. Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel of ander misbruik, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de desbetreffende leidinggevende, diaken of oudste (in deze volgorde). Ook kan de medewerker hiervan melding doen bij de Vertrouwenspersoon.
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 desbetreffende leidinggevende, diaken of oudste (in deze volgorde). Ook kan de medewerker hiervan melding doen bij de Vertrouwenspersoon.
11. Overtreding van deze code 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 kerkelijk meldpunt seksueel.

Kerkelijk meldpunt: Stichting Evangelisch Meldpunt (SEM) is ontstaan vanuit de Evangelische Alliantie. Bij <https://www.wijzijsem.nl/> kunnen klachten over (mogelijk) misbruik of manipulatie door leidinggevenden uit bij hen aangesloten evangelische gemeenten gemeld worden.

Voor jongeren: www.chris.nl – Informatie en chat voor jongeren

6. Aanstellingsbeleid

Ten aanzien van ongewenste omgangsvormen begint de verantwoordelijkheid van de PGMG bij het werven en selecteren van de medewerkers. Bij het werven is het van belang om kritisch te zijn. Beter iemand afwijzen bij twijfel, dan het risico lopen dat het misgaat. Daarbij is het goed om duidelijk te zijn over de verwachtingen die de PGMG stelt aan de specifieke taak en in het bijzonder ten aanzien van de omgangsvormen. Ook met bestaande medewerkers kan dit gesprek gehouden worden.

Het is van belang dat het onderwerp bespreekbaar is. Dit wordt expliciet door iedere medewerker in een gezag relatie kennis te laten nemen van de gedragscode voor leidinggevenden en daarnaast ook een Verklaring omtrent gedrag (VOG) te vragen. Een VOG is geen garantie dat ongepast gedrag voorkomen kan worden, maar is wel een zorgvuldigheidsmaatregel die voorkomt dat personen die eerder een vergrijp hebben gepleegd, zich te makkelijk opnieuw hieraan schuldig kunnen maken.

Op dit moment zijn we in de PGMG al heel zorgvuldig in ons aannamebeleid. Onze basishouding is dat we vertrouwen hebben in onze vrijwilligers. Vanuit onze verantwoordelijkheid en vanuit aansprakelijkheidsperspectief is dit echter niet voldoende en willen we alle mogelijkheden inzetten, te weten; omgangsregels voor iedereen, gedragscode geaccepteerd door medewerkers en een helder aannamebeleid inclusief de VOG.

7. Implementatie en handhaving

Iedere aangestelde medewerker van de PGM Gouda (PGMG) met een leidinggevende en/of pastorale functie ontvangt bij diens aantreden deze gedragscode, en bevestigt dat deze code gelezen en begrepen heeft, en zich eraan zal houden. Bij de initiële implementatie van deze gedragscode wordt aan alle huidige leidinggevenden en personen met een pastorale taak het document toegestuurd en zal hun instemming gevraagd worden. Bij medewerkers die onverwacht door leidinggevenden gevraagd worden om mee te helpen bij een incidentele taak, wordt vooraf een kort gesprek gevoerd over de gedragscode en omgangsregels en gevraagd hiermee mondeling in te stemmen. Deze mondelinge toestemming is noodzakelijk.

Binnen de PGMG is een VOG-register opgesteld, waarin de toepassing van de specifieke VOG-soort per functie is vastgelegd. De secretaris van de PGMG beheert in samenwerking met de ledenadministratie van de PGMG de aanvragen van de VOG voor alle medewerkers. Wanneer de originele VOG getoond is, zal deze voor gezien geregistreerd worden en worden teruggegeven aan de medewerker. PGMG zal dit volgens de actuele richtlijnen periodiek opnieuw uitvoeren.

Als iemand na kennisgeving van deze gedragscode toch in strijd hiermee blijkt te hebben gehandeld, zal het bestuur van de PGMG hierover in gesprek gaan met de betreffende medewerker/leidinggevende, en vaststellen of en zo ja, welke nadere maatregelen nodig zijn.

Toepassing veiligheidsbeleid kinderkerk PGM Gouda

I. Introductie

Dit gedeelte van dit document bevat een omschrijving van het veiligheidsbeleid dat gehanteerd wordt binnen het kinderwerk van de PGM Gouda. Dit beleid heeft als hoogste doel de kinderen (van crèche t/m groep 8) die de kinderkerk en bijbehorende activiteiten bezoeken, veiligheid te bieden en hen te beschermen tegen onveilige situaties en ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Grensoverschrijdend gedrag kan psychisch, lichamelijk en/of seksueel zijn.

Naast de veiligheid van de kinderen willen we de leiding ook een veilige omgeving bieden en voorkomen dat mensen onbedoeld en/of vals beschuldigd worden.

Dit beleid is tweedelig en biedt handvatten/vereisten voor de leiding in het kinderwerk en de gebouwen waarin de kinderen samenkomen.

Indien een of meer aspecten van deze toepassing onverhoopt in conflict zouden blijken te zijn met de algemene gedragscode, dan gaat de laatstgenoemde boven deze gedragscode.

II. Leiding

a. Vierogenprincipe

Voor de reguliere kinderdiensten op zondagmorgen, is het een vereiste om minimaal 2 leiding op een groep te hebben. Mocht dit, om welke reden dan ook, niet het geval zijn, dan zijn er de volgende opties:

1. Is er een andere leiding binnen het kinderwerk aanwezig in de dienst, vraag dan of hij/zij mee wil draaien.
2. Vraag een ouder om met jou bij de groep te blijven en bespreek vooraf deze gedragscode.
3. Kunnen de kinderen (in overleg) aansluiten bij een andere groep?
4. De kinderdienst vervalt.

Hierbij speelt ook mee, dat we in geval van een ontruiming voldoende mensen aanwezig willen hebben, om de kinderen veilig naar buiten te kunnen begeleiden.

b. Aandachtspunten bij activiteiten

Naast de diensten op zondagmorgen zijn er ook losse activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn een jaarlijks uitstapje van de onderbouw, vrijdagavondactiviteiten in de bovenbouw en het 'groep 7/8'-kamp.

Hiervoor gelden de algemene gedragscode en omgangsregels. Zorg voor een veilige overzichtelijke locatie en voldoende leiding. Voorkom de mogelijkheid dat een leiding zich onopgemerkt kan afzonderen met een kind. Leiding let op het gedrag van andere leiding en grijpt direct in (en maakt melding) bij twijfel of constatering van afwijkend/grensoverschrijdend gedrag.

c. Nieuwe leiding

Bij aanmelding van een nieuwe leiding wordt een kennismakingsgesprek ingepland en minimaal een keer proefgedraaid. Het kennismakingsgesprek wordt tenminste met de hoofdleiding gevoerd en eventueel met de diakenen. Wat belangrijk is in dit gesprek is om een goed gevoel/inschatting te krijgen van deze nieuwe leiding als persoon. Extra voorzichtigheid is op zijn plaats zijn, wanneer er (bijvoorbeeld) een combinatie is van het volgende;

- (+) Hij/zij is nieuw binnen de gemeente.
- (+) Hij/zij heeft zichzelf aangemeld en is niet benaderd vanuit het kinderwerk.
- (+) Hij/zij heeft zelf geen kinderen die de kinderkerk bezoeken.

Uiteraard hoeft dit geen probleem te zijn en behandelen we iedereen gelijk. Maar dit zijn wel signalen die vragen om alertheid.

Daarnaast willen we nieuwe leiding bekend maken met dit veiligheidsbeleid, waar zij op kunnen letten en geven wij aan wie de (vertrouwens)personen zijn waar zij melding kunnen maken of mogelijke twijfel/onderbuik gevoel veilig kunnen bespreken. Naast gedrag willen de nieuwe leiding ook bekend maken hoe zij kinderen in veiligheid brengen in geval van een ontruiming van het gebouw.

Het sluitstuk van dit beleid is dat er voor bestaande en nieuwe zondagschoolleiding, coördinatoren, diakenen en een iedereen die met regelmaat leiding heeft over de groep een verklaring omtrent gedrag (VOG) wordt aangevraagd.

d. Meldpunt

Bij de leiding en ouders moet voldoende duidelijk zijn, waar zij op een veilige en discrete wijze melding kunnen maken van afwijkend en/of grensoverschrijdend gedrag. Dit moet discreet gemeld kunnen worden. Deze melding dient te allen tijde direct en serieus behandeld te worden. Zorgvuldigheid is hierbij geboden, om te voorkomen dat iemand ten onrechte in een kwaad daglicht gezet kan worden, met alle gevolgen van dien. In geval van twijfel willen we dat de veiligheid van de kinderen voorop staat en zal de desbetreffende leiding verzocht worden (tijdelijk) te stoppen met zijn/haar rol in het kinderwerk. In geval er geen twijfel is, stopt deze persoon direct met het kinderwerk en zullen de nodige maatregelen genomen worden. Verdere uitwerking van deze te nemen maatregelen valt buiten het scope van deze toepassing.

Melding kan gemaakt worden bij

1. Diakenen kinderwerk
2. Oudsten met kinderwerk in portefeuille
3. Vertrouwenspersonen aangewezen binnen PGM

Nadat er een melding gemaakt is zal de Diaken en/ of de verantwoordelijk oudste de regie voeren in het verder te lopen proces en wordt de voorzitter van het bestuur hierover ingelicht.

III. Gebouw

a. Zichtbaarheid/open deurbeleid

Met zichtbaarheid willen we de gelegenheid voor een onveilige situatie minimaliseren. In het Gouden Aartje vinden we het gebouw geschikt om dit open deur beleid te voeren.

In de Gouden Aar zien we dit iets minder. Een wens is om de dichte deuren te vervangen door deuren met glas/doorkijk. Het bovenste gedeelte van het trappenhuis bij groep 3/4 is een aan het zicht onttrokken plek, waar gedurende de dienst weinig beweging is. Dit zou een onveilige plek kunnen zijn, maar een fysieke oplossing hiervoor ligt niet voor de hand.

b. Brandveiligheid

De beoordeling van de brandveiligheid laten wij uiteraard over aan degenen die hiervoor aangesteld zijn. Wel willen we dat de leiding bij aanvang en daarna met de nodige regelmaat een opfris krijgen van de bestaande vluchtroutes en acties die zij dienen te nemen in geval van een ontruiming.

IV. Overzicht veiligheid kinderwerk

Fysieke veiligheid

Nieuwe leiding:

- Alleen mensen die lid zijn
- Alleen mensen die al enige tijd de gemeente bezoeken (bij voorkeur minimaal 6 maanden).
- Minimale leeftijd is 12 jaar.
- Minderjarigen geven leiding aan de groep, samen met een volwassene.
- Is gedoopt en draagt een levend geloof uit
- Voert een intakegesprek met hoofdleiding en /of diaken
- Aanvraag VOG

Regels:

- Minimaal twee leiding op een groep.
- Leiding is nooit alleen met een kind. Haal er altijd iemand bij.
- Deuren van afgesloten ruimtes houd je open, wanneer leiding daar met kinderen is. Voorkeur is voor ruimtes met glas en deuren met glas. Dit is nog niet overal gerealiseerd.
- Gasten kunnen niet meehelpen met een kinderdienst
- Inval is idealiter iemand van de vaste groep leiding of een andere bekende vrijwilliger uit de PGMG. Als deze niet voorhanden is, kan op incidentele basis een ouder meedraaien, nadat hiermee vooraf kort gesproken is.
- Wanneer iemand meedraait in het kinderwerk die hier niet bekend is, leest deze eerst de 'beknopte' werkinstructie

Bij twijfel over gedrag

Ga met diegene in gesprek over het gedrag. Is het antwoord niet bevredigend? Neem de hoofdleiding mee in het gesprek. Gaat het om de hoofdleiding? Neem de diaken mee in het gesprek. Gaat het om de diaken? Neem de oudste mee in het gesprek. Gaat het om een oudste, neem de vertrouwenspersoon mee in het gesprek.

Veiligheid gegevens (AVG)

- Opslag persoonsgegevens alleen in stackstorage. We bewaren de gegevens maximaal 2 jaar nadat een kind het kinderwerk heeft verlaten.
- We e-mailen ouders alleen met de emailadressen in de bcc
- Deel foto's (bijv. Op whatsapp) alleen met toestemming van de ouders. Ouders worden via een formulier om toestemming gevraagd, wanneer zij in de laagste groep komen.
- Vraag ouders om toestemming voor ze worden toegevoegd aan een whatsapp groep
- Zie ook: [Gedragscode omgaan met vertrouwelijke informatie](#).

Brandveiligheid

[Ontruimingsplan](#) is separaat beschreven in een intern document (zie link).

Ontruimingsvideo dient te worden ontwikkeld en zal worden toegevoegd wanneer gereed.

Een ontruiming oefenen doen we periodiek en trachten minimaal eens per jaar te doen.

Nieuwe leiding ontvangt separate instructie over ontruiming.

Informatiepakket nieuwe leiding omvat introductie op alle bovenstaande punten inclusief de hoofdregels.

Toepassing veiligheidsbeleid jongerenwerk PGM Gouda

Dit gedeelte van dit document bevat een omschrijving van het veiligheidsbeleid dat gehanteerd wordt binnen het jongerenwerk van de PGM Gouda. Dit beleid heeft als hoogste doel de jongeren (van tieners t/m 22+) die de tiener-, jeugd- en 22+ en bijbehorende activiteiten bezoeken, veiligheid te bieden en hen te beschermen tegen onveilige situaties en ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Grensoverschrijdend gedrag kan psychisch, lichamelijk en/of seksueel zijn. Naast de veiligheid van de jongeren willen we de leiding ook een veilige omgeving bieden en voorkomen dat mensen onbedoeld en/of vals beschuldigd worden.

Indien een of meer aspecten van deze toepassing onverhoopt in conflict zouden blijken te zijn met de algemene gedragscode, dan gaat de laatstgenoemde boven deze gedragscode.

Alle tiener- en jeugdbijeenkomsten vinden als grote groep in geheel plaats en altijd met minimaal 2 leiders. Bij tieners en minderjarige jeugdleden vinden er nooit 1 op 1 gesprekken plaats tussen lid en leiding in afgesloten kamers/ruimtes zonder andere aanwezigen.

Bij de 22+ groep zijn de gemeenteleden/bezoekers allemaal volwassenen en zijn geen aanvullende uitgangspunten, anders dan in de algemene gedragscode vermeld.

Toepassing veiligheidsbeleid pastoraal werk PGM Gouda

Bij het pastoraal werk zijn geen aanvullende uitgangspunten, anders dan in de algemene gedragscode vermeld.