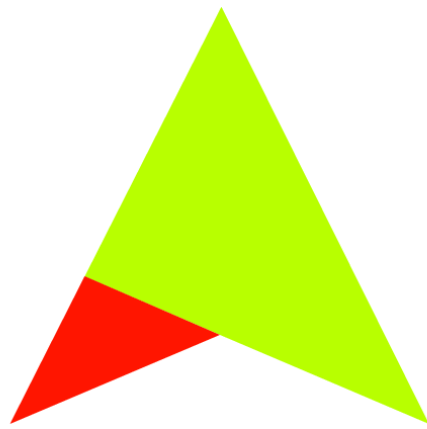


# Gedragscode medewerkers



## WEGWIJZERKAMPEN

*de juiste richting*

**Versie: 1.0**

Deze gedragscode is gebaseerd op de gedragscode 'Veilige kampen' zoals deze door Stichting Gedragscode Leidinggevenden en de werkgroep kampaanbieders van MissieNederland is opgesteld en overeengekomen.

## **1. ALGEMEEN**

1.1. Van de leidinggevende mag verwacht worden dat hij leeft als discipel van Jezus Christus voor Gods aangezicht en dat hij daarom te allen tijde aanspreekbaar is op de Bijbel.

1.2. Betrouwbaarheid en integriteit moeten de leidinggevende kenmerken in zijn omgang met God en in al zijn persoonlijke, maatschappelijke en publieke relaties. Van de leidinggevende mag verwacht worden dat hij anderen hierin door zijn voorbeeld leidt.

1.3. De leidinggevende streeft ernaar alle mensen met gelijk respect en gelijke zorg te behandelen.

## **2. WERVING EN SELECTIE**

2.1. De organisatie zorgt voor een transparante procedure voor de werving van leidinggevenden voor de kampen en screent de kandidaten volgens wettelijke voorschriften en afgesproken procedures. De kandidaat is bereid om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan te vragen en levert desgevraagd referenties.

2.2. Wanneer een kandidaat niet wordt toegelaten als leidinggevende, wordt hij hiervan persoonlijk op de hoogte gebracht met motivering van het besluit.

2.3. Kandidaten die in voorgaande jaren niet geschikt zijn bevonden, kunnen met opgave van redenen worden geweigerd als leidinggevende.

2.4. De kandidaten worden vooraf ingelicht over de eisen die worden gesteld aan het leiderschap en het gedrag van de leidinggevende. Dit kan door middel van training, schriftelijke materialen en/of persoonlijke instructie.

2.5. De organisatie zorgt dat alle leidinggevenden geïnformeerd zijn over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leidinggevenden.

## **3. IN RELATIE MET DE ORGANISATIE**

3.1. De leidinggevende aanvaardt de gestelde regels en afspraken van de organisatie waaraan hij zich verbindt als het kader voor het uitoefenen van zijn taak.

3.2. Wanneer de leidinggevende kritiek heeft op de organisatie, zal hij de interne procedures en afspraken volgen tenzij het misstanden betreft die het opzij zetten hiervan rechtvaardigen en hem tot openbaarmaking of aangifte verplichten.

3.3. Na beëindiging van het kamp blijft de leidinggevende verantwoordelijk voor het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke en persoonlijke gegevens die hem ter ore zijn gekomen.

#### **4. ONDERLINGE RELATIES BINNEN DE ORGANISATIE**

*Hieronder valt de onderlinge verhouding tot mede-leidinggevendens zoals bijvoorbeeld teamleden, teamleiders en bestuur.*

4.1. De leidinggevende stelt zich onder de structuur die de organisatie heeft ingesteld voor intervisie/supervisie. Hij staat open voor feedback en correctie van anderen. Indien nodig zal de leidinggevende (pastorale) hulp vragen.

4.2. De leidinggevende zal zich onthouden van het publiekelijk uiten van kritiek op het functioneren van een mede-leidinggevende. Tevens zal hij zich gereserveerd opstellen in het geval hem zulke kritiek ter ore komt.

4.3. Wanneer een leidinggevende zonde of dwaling ter ore komt van een mede-leidinggevende, zal hij overeenkomstig Matteüs 18:15-22 zijn verantwoordelijkheid nemen.

4.4. De leidinggevende gaat zorgvuldig om met het verschil in functionele en privé relaties. Hij zal daarbij altijd de nodige onafhankelijkheid van mensen bewaren en zijn verantwoordelijkheid tegenover de Here God in het oog houden.

4.5. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de leidinggevende, ter bescherming van zichzelf en anderen, om de grenzen aan te geven ten aanzien van wat wel en niet verantwoord is binnen een vertrouwens- en/of gezagsrelatie en deze grenzen ook te bewaren en te bewaken.

4.6. De leidinggevende eerbiedigt de persoonlijke (fysieke en geestelijke) integriteit van de ander. Hij dient zich bewust te zijn van de machtsongelijkheid die zijn positie met zich meebrengt. Hij maakt geen misbruik van de afhankelijkheid of kwetsbaarheid van degenen die aan zijn leiding of zorg zijn toevertrouwd.

4.7. Iedere vorm van seksuele toenadering of intimidatie door een leidinggevende richting een persoon die aan zijn leiding of zorg is toevertrouwd, is een ernstige en schadelijke vorm van grensoverschrijdend gedrag. Hierbij maakt het geen verschil of de andere partij akkoord gaat of zelf het initiatief neemt. Onder seksuele toenadering of intimiteit wordt verstaan: toespelingen, woorden of daden die affectieve, seksuele of erotische gevoelens kunnen opwekken, seksuele handelingen en geslachtsgemeenschap.

4.8. De leidinggevende zal alert zijn op misbruik van zijn positie, belangenverstrengeling en gebruik van manipulatie. Onder manipulatie wordt verstaan het bewust of onbewust misbruik maken van een ander om er zelf beter van te worden, dit kan zowel met machtsvertoon als op subtiele wijze gebeuren.

## **5. IN RELATIE TOT KINDEREN EN JONGEREN**

*Hieronder valt de verhouding van de leidinggevende tot de kinderen en jongeren die als deelnemer onder zijn verantwoordelijkheid vallen.*

5.1. De leidinggevende is te allen tijde verantwoordelijk voor de veiligheid van de relatie. Zo zorgt de leidinggevende voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind/de jongere zich veilig en gerespecteerd voelt.

5.2. De leidinggevende onthoudt zich ervan het kind/de jongere te bejegenen op een wijze die het kind/de jongere in zijn waardigheid aantast.

5.3. De leidinggevende dringt niet verder door in het privéleven van het kind/de jongere dan functioneel noodzakelijk is. Dit vraagt ook zorgvuldige keuzes voor relaties en communicatie via whatsapp, Instagram, Facebook en andere social media.

5.4. De leidinggevende onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind/de jongere. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen leidinggevende en het kind/de jongere tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.

5.5. De leidinggevende 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.

5.6. De leidinggevende zal tijdens het kamp zeer terughoudend en met respect omgaan met het kind/de jongere en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de slaapkamer of douches.

5.7. De leidinggevende 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.

5.8. Indien de leidinggevende 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 vertrouwenspersoon, (hoofd)leider of bestuur.

5.9. Informatie over kinderen en jongeren (beeldmateriaal, citaten) mag niet zomaar geplaatst worden op social media, gebruikt worden voor publicatie of gedeeld worden via andere kanalen. Hiervoor is voorafgaande toestemming nodig van het kind/jongere zelf of een ouder/voogd.

## **6. PRIVACY EN VERTROUWELIJKHEID**

6.1. De leidinggevende zal al hetgeen hem in het kader van zijn bediening of functie vertrouwelijk ter ore is gekomen, beschouwen als ambtsgeheim tenzij de wet een meldplicht voorschrijft. De leidinggevende zorgt ervoor, dat de vertrouwelijkheid van de gegevens van de ander en de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer verzekerd zijn.

6.2. Handelen t.a.v. een persoon buiten zijn medeweten en toestemming is slechts gerechtvaardigd voor zover deze niet in staat is zijn wil te bepalen of indien het levensbelang van anderen ernstig wordt bedreigd. Bij de beslissing hierover is overleg met mede-leidinggevenden en/of andere deskundigen noodzakelijk. De leidinggevende verantwoordt dit handelen zoveel mogelijk tegenover de ander. Het overnemen van de verantwoordelijkheid van de ander is slechts aan de orde wanneer het gaat om zaken die niet uitgesteld kunnen worden.

## **7. INCIDENTEN EN KLACHTEN**

7.1. Wanneer zich een incident voordoet tijdens het kamp, zal de leidinggevende dit onmiddellijk melden aan de door de organisatie aangestelde (hoofd)leidinggevende en/of het bestuur.

7.2. De organisatie doet zorgvuldig onderzoek naar het incident en schakelt bij voorkeur een onafhankelijke persoon in die een onderzoek uitvoert.

7.3. Indien sprake is van (beschuldiging/vermoeden van) ongewenst grensoverschrijdend gedrag door een van de leiders, zal de organisatie deze leider met onmiddellijke ingang op non-actief zetten tenzij met een redelijke mate van zekerheid aangenomen kan worden dat de beschuldiging ongegrond is.

7.4. Indien sprake is van ongewenst grensoverschrijdend gedrag, geeft de organisatie het slachtoffer informatie over de mogelijkheden tot het indienen van een klacht.

7.5. Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Indien sprake is van een strafbaar feit volgens de Nederlandse wet, zal de organisatie aandringen op het doen van aangifte en hierbij het slachtoffer ondersteunen. Wanneer een leidinggevende wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen of jongeren zal politie/justitie ingeschakeld worden.

7.6. De organisatie zorgt voor een onafhankelijke vertrouwenspersoon die in geval van een incident of klacht het slachtoffer kan bijstaan.

7.7. Het slachtoffer of de wettelijke vertegenwoordigers wordt gewezen op deze gedragscode en de bijbehorende klachtenregeling van de Stichting Gedragscode Leidinggevenden (SGL).

7.8. 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 leidinggevende(n) in de geest van de gedragscode te handelen.

*Om deze tekst leesbaar te houden is gekozen voor de term leidinggevende waar ook bestuurder, kamp leider, medewerker of stafwerker gelezen kan worden. Waar hij/zij wordt gebruikt kan ook zij/haar worden gelezen.*