

# Gedragscode voor leidinggevenden in kerken, gemeenten en organisaties

## Waarom een Gedragscode ?

De Bijbel laat er geen misverstand over bestaan dat zij die geroepen zijn leiding te geven, een grote verantwoordelijkheid dragen. Reeds in Deuteronomium 17:14-20 worden de toekomstige koningen van Israël strikte regels voorgehouden betreffende het omgaan met macht, seksualiteit en geld. In Ezechiël 34 wordt indringend door de profeet gesproken over herders die zichzelf in plaats van de schapen weiden. Ook het Nieuwe Testament kent enkele duidelijke vermaningen aan het adres van hen die leiding geven, onder andere in 1 Timoteüs 3:1-7; Titus 1:5-9 en 1 Petrus 5:1-3. Duidelijk is dat leiding geven gekwalificeerd wordt door het voorbeeld van onze Here Jezus Zelf, namelijk 'in de gestalte van een dienstknecht' (Filippenzen 2:7).

Ook binnen de evangelische beweging kan sprake zijn van machtsmisbruik en manipulatie van mensen, van fraude en bedrog, van onzorgvuldige omgang met geld en middelen en van seksueel misbruik. Wij willen onze ogen daarvoor niet sluiten en al het mogelijke doen om dit te voorkomen en/of er een einde aan te maken. Daarom aanvaarden de deelnemers deze regels als normen waarop leidinggevenden in hun kerk, gemeente of organisatie aanspreekbaar zijn, opdat aan ieder bekend is 'hoe men zich behoort te gedragen in het huis Gods' (1 Timoteüs 3:15). Wanneer een leidinggevende deze gedragscode niet naleeft en hierop niet aanspreekbaar is door derden, kan een gedupeerde een klacht indienen bij de SGL.

De toetsing van de klacht vindt plaats volgens de SGL klachtenregeling. Deze gedragscode vormt dan ook een geheel met de klachtenregeling en de toelichting op de klachtenregeling.

*Het is niet toegestaan deze gedragscode geheel of gedeeltelijk over te nemen of te kopiëren zonder toestemming van het bestuur van de SGL.*

Driebergen, Juli 2006

### Bestuur SGL

p.a. Evangelische Alliantie  
t.a.v. Peter de Leeuw  
Hoofdstraat 51a  
3971 KB Driebergen  
bestuur@sgl-platform.nl

[www.sgl-platform.nl](http://www.sgl-platform.nl)

### Meldpunt SGL

06-53464403

### Klachtencommissie SGL

Klachtencommissie@  
sgl-platform.nl

# Gedragscode voor leidinggevenden in kerken, gemeenten en organisaties

*Om deze tekst leesbaar te houden is gekozen voor de term leidinggevende waar ook bestuurder, directeur, oudste, ouderling, diaken, jeugdleider, pastoraal medewerker of voorganger gelezen kan worden. Daar waar hij/zijn wordt gebruikt kan ook zij/haar worden gelezen. De gedragscode vormt een geheel met de klachtenregeling en de bijbehorende toelichtingen.*

## 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. Relaties binnen de kerk, gemeente of organisatie

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 De houding van de leidinggevende tegenover de ander is gebaseerd op respect voor de persoon en erkenning van zijn verantwoordelijkheid voor de eigen keuze van handelen

2.5 Iedere vorm van seksuele toenadering tot of intimidatie door een leidinggevende van 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.

2.6 De leidinggevende zal zich niet laten omkopen, noch persoonlijk erfenissen aanvaarden, voortvloeiend vanuit zijn positie. De leidinggevende zal terughoudend zijn in het aannemen van giften en geschenken (faciliteiten of privileges) voor zichzelf tenzij hij hierop voor zijn dagelijkse inkomen en levensonderhoud is aangewezen. In dit geval zal hij zorg dragen voor een deugdelijke verantwoording van deze giften. De leidinggevende zal giften en geschenken waarvan de waarde de redelijkheid te boven gaat, niet persoonlijk accepteren, maar overdragen aan de kerk, gemeente of organisatie. Bij twijfel over redelijkheid van de waarde van geschenken, raadpleegt de leidinggevende zijn bestuur of directie.

2.7 De leidinggevende zal zelf ook terughoudend zijn in het aanbieden van geschenken omdat dit de wederzijdse onafhankelijkheid kan schaden. Hieronder valt niet een passende blijk van waardering.

2.8 De leidinggevende zal waken voor 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 subtiële wijze gebeuren.

2.9 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.

2.10 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.

2.11 In de omgang met conflicten binnen de kerk, gemeente of organisatie zal de leidinggevende een bediening van vrede nastreven. Bij het oplossen van conflicten zal hij streven naar een wijs evenwicht tussen openheid en vertrouwelijkheid en hoor en wederhoor toepassen. In zijn taak als conflictbemiddelaar zal hij zich waar nodig laten bijstaan door (1) een commissie van wijze mannen/vrouwen van binnen en/of buiten de kerk, gemeente of organisatie of (2) een beroep doen op de denominatie waartoe de kerk, gemeente of organisatie behoort, danwel op (3) een instantie die zich erop richt om conflicten rechtmatig op te lossen (mediation). Bemiddeling in een conflict kan uitsluitend gedaan worden door partijen die zelf geen enkel belang hebben in dit conflict.

2.12 Wanneer de leidinggevende zelf betrokken is in een conflict binnen kerk, gemeente of organisatie zal hij een vreedzame oplossing nastreven. Waar nodig zal hij de hulp inroepen van (1) een commissie van wijze mannen/vrouwen van binnen en/of buiten de kerk, gemeente of organisatie of (2) een beroep doen op de denominatie waartoe de kerk, gemeente of organisatie behoort, danwel op (3) een instantie die zich erop richt om conflicten rechtmatig op te lossen (mediation). Bemiddeling in een conflict kan uitsluitend gedaan worden door partijen die zelf geen enkel belang hebben in dit conflict. Pas wanneer deze wegen doodlopen en hij er niettemin van overtuigd blijft dat hem onrecht wordt aangedaan, kan hij de rechterlijke macht inschakelen.

### **3. Samenwerking**

3.1 De leidinggevende erkent de eigen aard en waarde van de bijdrage van hen met wie hij samenwerkt.

3.2 Indien de leidinggevende samenwerkt met anderen verstrekt hij slechts gegevens over derden voor zover zij relevant zijn voor de realisering van de doelstelling van de samenwerking, met in achtneming van artikel 2.9 en artikel 2.10.

3.3 De leidinggevende zwijgt over datgene wat hem in het kader van samenwerking met andere personen, gemeenten en organisaties bekend wordt over hun functioneren voor zover dit een vertrouwelijk karakter heeft, tenzij misstanden worden aangetroffen die het opzij zetten van de vertrouwelijkheid rechtvaardigen en hem tot spreken verplichten. Een beslissing hierover dient genomen te worden in of na overleg met de eigen kerk, gemeente of organisatie en mede-leidinggevenden.

### **4. De verhouding tussen de leidinggevende en de kerk, gemeente of organisatie**

4.1 De leidinggevende aanvaardt de gestelde regels en afspraken van de kerk, gemeente of organisatie waaraan hij zich verbindt als het kader voor het uitoefenen van zijn taak.

4.2 Wanneer de leidinggevende kritiek heeft op zijn kerk, gemeente of 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.

4.3 Na beëindiging van ambt, functie of dienstverband blijft de leidinggevende verantwoordelijk voor het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke en persoonlijke gegevens die hem ter ore zijn gekomen.

4.4 Wanneer de leidinggevende en het bevoegd gezag in kennis gesteld worden dat er tegen hem een klacht ingediend is bij de klachtencommissie van de SGL dan overleggen leidinggevende en bevoegd gezag onderling of de leidinggevende al of niet kan blijven functioneren hangende het onderzoek.

### **5. Gedrag naar collega's of medeleidinggevenden**

5.1 De leidinggevende zal zich collegiaal opstellen ten opzichte van allen die werkzaam zijn in de dienst van het evangelie en zich inspannen om de eenheid in Christus te bewaren.

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

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

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

5.5 Wanneer een leidinggevende terugtreedt, zal hij zijn opvolger de ruimte geven zijn bediening, taak of functie op zijn eigen wijze uit te oefenen.