

BEROEPSCODE VOOR KERKELIJK WERKERS



Aanleiding

In september 2004 publiceerde een werkgroep binnen Luceo een notitie 'Het beroepsbeeld van de kerkelijk werker' (De Jong en Van der Meulen). Deze notitie vraagt om een praktisch vervolg: het beschrijven van gedragsregels waaraan kerkelijk werkers zich conformeren, een zogenaamde beroepscode. Analoog aan de beroepscode voor predikanten (in Pro Ministerio, september 2002 door Ad de Bruijne) formuleren wij in deze notitie een beroepscode voor kerkelijk werkers. Daarbij hebben wij de vrijheid genomen tekstgedeelten over te nemen die in de uitoefening van onze functie van belang zijn.

De status en de werking van deze code

Wat kunnen wij als vereniging met een beroepscode? Wat bereiken we ermee? Wij willen graag dat deze code fungeert als voorwaarde voor lidmaatschap van de Luceo (Vereniging van Kerkelijk Werkers), maar vooral als een spiegel die wij elkaar voorhouden. Aan de hand van deze code kunnen wij onszelf levenslang oefenen in de praktische en ook morele godsvrucht in de context van onze functie. Daarop wijst de gekozen taalsoort in de beroepscode: niet de eis maar de zelfverplichting en de belofte staan voorop. Het betekent niet dat wij de beschreven gedragsregels vanzelfsprekend al bereikt hebben en voortaan zullen vasthouden. Het betreft zaken die wij oprecht nastreven. De code kan verder ook functioneren in het kader van opleiding, intervisie, collegiaal pastoraat en onderlinge opscherping.

We hebben er voor gekozen om de werkrelaties en niet de taakvelden als uitgangspunt te nemen voor het beschrijven van onze beroepscode: de relatie van de kerkelijk werker tot God, tot zichzelf, tot de gemeente en in overige relaties.

De relatie tot God

Wij weten ons in de relatie tot God geroepen tot de volgende zaken en beloven dat wij ons geborgen in Christus en afhankelijk van Gods Geest ervoor zullen inzetten om deze in de praktijk vorm te geven. Daarom beloven wij:

1. in onze functie God te dienen en Hem lief te hebben boven alle mensen en zaken.
2. onszelf door deze liefde merkbaar te laten motiveren, zodat wij niet naar onszelf maar naar God verwijzen.
3. te aanvaarden dat onze functie ons in een voorbeeldpositie brengt ten opzichte van anderen en de richtlijnen te erkennen die de Bijbel in dat verband geeft.
4. ons in de navolging van Christus zo te laten vormen tot Gods beeld dat wij anderen kunnen voorgaan.
5. niet de indruk te wekken dat wij zelf geen zondaar zijn, maar juist eerlijk zijn over eigen falen, schuld en strijd tegen de zonde en ons helemaal aangewezen te weten op Gods genade. Concreet betekent dit ondermeer dat wij verlangen naar doorgaande levensheiliging die ons leven en voornamelijk onze functie vult met de gezindheid van Christus.
6. te laten merken dat wij niet in onszelf volmaakt zijn, maar rust en vreugde vinden in Christus.
7. in onze ijver voor God zijn genade te laten uitkomen en daarom ook bereid zijn om tekorten en misstappen in ons werk toe te geven en vergeving te vragen aan God en mensen.
8. dat, als wij van onszelf weten dat wij niet meer recht voor God staan, onze functie niet zonder meer voort te zetten. Dit kan het geval zijn bij ongeloof, grote twijfel of onbeleden en volgehouden zonden. Wij weten ons dan verplicht gerichte pastorale hulp te zoeken en onszelf tegenover een derde uit te spreken.
9. dat wanneer de eer van Gods naam door ons optreden schade lijdt, ermee te rekenen dat wij onze functie – voorgoed of voor een bepaalde tijd- niet meer kunnen uitoefenen.
10. te vermijden dat wij Gods Naam verbinden met wat bij die Naam niet past.

De relatie tot zichzelf

Wij weten ons in de relatie tot onszelf geroepen tot de volgende zaken en beloven dat wij ons geborgen in Christus en afhankelijk van Gods Geest ervoor zullen inzetten om deze in de praktijk vorm te geven. Wij beloven:

1. te erkennen dat God onze gehele persoon in dienst neemt om instrument te zijn voor het evangelie en daarom te blijven werken aan vorming van onze persoon. Deze vorming betreft onze spiritualiteit, onze persoonlijke eigenschappen, onze sociale en andere vaardigheden, en onze kennis van het vakgebied en het werkveld. Dit houdt minstens in:
 - a. openstaan voor gefundeerde kritiek op onze functie-uitoefening
 - b. ons er mee verantwoordelijk voor weten dat wij ook zelf regelmatig pastorale zorg ontvangen.
 - c. ons werk en ons handelen regelmatig laten toetsen door de kerkenraad.
 - d. zorgen voor regelmatige bijscholing en nascholing.
 - e. deelnemen aan vormen van intervisie of supervisie.
2. te waken tegen eenzijdigheden in ons spreken over God en onszelf te laten corrigeren als onze eigen spiritualiteit op een schadelijke manier invloed heeft op anderen, omdat we ervan bewust zijn dat ons optreden invloed heeft op het beeld dat anderen zich van God vormen.
3. ernaar te streven dat de stijl en houding waarin wij ons werk doen de zaak van het evangelie zal dienen. Dit houdt onder meer in:
 - a. onze functie niet misbruiken voor doelen als eer, carrière of materieel voordeel.
 - b. Een samengaan nastreven van overgave en ijver, waaruit blijkt dat de kracht die alles te boven gaat van God komt en niet van ons.
 - c. Geen slaaf zijn van ons werk en voldoende rust en vrije tijd nemen.
 - d. Flexibel met onze tijdsindeling omgaan zodat wij ruimte kunnen maken voor onvoorziene en urgente situaties waarvoor de ambtsdienst ons kan stellen.
 - e. Ons werk verrichten in een blijde en ontspannen atmosfeer en niet gestresst en krampachtig.
 - f. Via onze inzet de gemeente stimuleren tot blijde en ontspannen inzet voor God en geen vreugdeloze druk op haar leggen.
 - g. Ons niet laten leiden door de wensen van mensen maar door het oordeel van God.
4. onszelf te beheersen en niet toe te geven aan zonden van verkeerde begeerten en verslavingen, zoals drinken, eten, genotmiddelen, roken, media, seks, pornografie en gokken.
5. wanneer wij vastzitten in een verslaving gericht hulp te zoeken.

De relatie tot de gemeente.

Wij weten ons in de relatie tot de gemeente waarin wij werkzaam zijn geroepen tot de volgende zaken en beloven dat wij ons geborgen in Christus en afhankelijk van Gods Geest ervoor zullen inzetten om deze in de praktijk vorm te geven. Wij beloven:

1. in de omgang met gemeenteleden te streven naar een gezond evenwicht tussen afstand en nabijheid en daarom:
 - a. voorkomen dat pastorale relaties door wederzijdse afhankelijkheid gekenmerkt raken.
 - b. bij intensieve relaties met gemeenteleden ons bewust blijven van Gods roeping, en daarom in zulke relaties onze onafhankelijkheid tegenover ieder behouden. Wanneer dit bij iemand niet meer lukt, zullen wij de pastorale zorg overdragen aan een derde.
 - c. geen verantwoordelijkheden overnemen die God aan de ander gaf.
2. ons in de omgang met gemeenteleden niet te laten leiden door sympathie en antipathie, maar ons te laten leiden door de Waarheid, het evangelie van de Here Jezus Christus..
3. ons niet te laten leiden door de waardering van mensen maar door het Woord van God.
4. te bidden voor degenen voor wie wij zorg dragen.

Wij zijn ons bewust van de asymmetrie in relaties met gemeenteleden. Daarin vertonen deze kenmerken van hulpverleningsrelaties. Er is veelal sprake van een dynamiek waarin macht en intimiteit een rol spelen. Door deskundigheid, positie en vertrouwensfunctie staan wij in beginsel sterker. Bovendien kunnen diepe gevoelens en existentiële werkelijkheden naar voren komen, zowel bij onszelf als bij de ander. Eigen thema's hebben invloed op de communicatie en kunnen erdoor

worden geactiveerd. De pastorale relatie kenmerkt zich vaak door een bijzondere intensiteit. Concreet betekent dit voor ons:

- a. onderkennen dat als gevolg daarvan sprake is van een verhoogd risico van grensoverschrijding. Het gemeentelid kan ons met zijn of haar verwachtingen ten onrechte betrekken in de eigen problematiek of de gewenste oplossing daarvan. Wij kunnen de grenzen van onze functie en competentie te buiten gaan, bijvoorbeeld door te proberen aan die verwachtingen te voldoen en zo te diep verwickeld te raken in het privé-leven van het gemeentelid.
- b. Ons de ongelijkheid in positie blijven realiseren, juist wanneer een gemeentelid de indruk wekt ons vrijwillig en op voet van gelijkheid tot bepaalde acties of handelingen uit te nodigen.
- c. Grensoverschrijdend gedrag door onszelf voorkomen en bij een gemeentelid pareren.
- d. Terughoudend zijn in het alleen bezoeken van personen wanneer wij bij onszelf of bij de ander stuiten op affectieve aantrekking, en indien mogelijk de zorg overdragen aan een derde.
- e. erkennen dat seksuele toenadering of intimidatie een ernstige vorm van grensoverschrijdend gedrag is. Als seksuele intimidatie geldt in het algemeen: intiem gedrag dat niet-professioneel is in het kader van een hulpverleningsrelatie. Hierbij maakt het geen verschil of de andere partij akkoord gaat of zelfs initiatief neemt. In het licht van de Bijbel brengt deze grensoverschrijding schade toe aan de eer van God en aan het ambtswerk. Het betreft hier:
 - woorden, toespelingen, blikken of daden die affectieve, seksuele of erotische gevoelens uiten;
 - niet-functionele aanraking (als stelregel geldt voor aanraking: "nee, tenzij")
 - zichzelf uitkleden
 - de ander uitkleden of daartoe stimuleren (ook indien gewenst door de ander)
 - aanranding (bovenstaande onder dwang)
 - gemeenschap
 - verkrachting (ongewenste gemeenschap)
- f. ook in andere opzichten de integriteit van de ander respecteren (argumentatief, lichamenlijk, emotioneel) Dit houdt onder meer in:
 - niet manipuleren in gesprekken, vergaderingen of anderszins.
 - ons niet op onze functie beroepen om ons van kritiek af te maken, verkeerde daden goed te praten, of vergeving en verzoening af te dwingen wanneer wij ons misgaan hebben.

Ook beloven wij:

5. te blijven binnen de kundigheden, bevoegdheden en beperkingen die met onze functie en competenties gegeven zijn.
6. geen taken op ons te nemen en verwachtingen te wekken in zaken die buiten onze competentie vallen en juist tot de competentie van andere beroepsgroepen behoren (bijvoorbeeld bij psychische, lichamenlijke, sociale en maatschappelijke problemen).
7. aan de daarvoor benoemde commissie structureel en regelmatig opening van zaken geven over onze pastorale bezoeken en het karakter daarvan.
8. leiding te geven in de stijl van Christus en die leiding te beperken tot dat terrein dat binnen onze functie valt. Dat houdt onder meer in:
 - a. niet autoritair optreden
 - b. de activiteiten van de gemeente niet domineren maar ruimte geven aan de veelkleurigheid van gaven van de Geest in de gemeente, waarop ook wij voor de uitoefening van onze functie aangewezen zijn.
9. anderen niet uit te leveren aan eigen onrijpe denkbeelden en bij afwijking van wat de gemeente belijdt, trouw te zijn aan de gedragslijn met betrekking tot zulke situaties, waartoe wij ons bij ons aantreden hebben verplicht.
10. wanneer wij zelf niet zeker zijn of het afwijkingen betreft, eerst advies te vragen aan collega's.
11. geen erfenissen of (buitensporige) geschenken aan te nemen van mensen met wie wij professioneel omgaan, en aan zulke personen evenmin dergelijke geschenken te geven. Daardoor zouden relaties vertroebeld kunnen raken. Dit geldt ook voor anonieme giften.
12. dat wij vertrouwelijk met zaken omgaan.
13. dat wij ook niet-vertrouwelijke informatie niet zomaar doorgeven, tenzij dit een opbouwend doel heeft.

- a. Vertrouwelijke informatie wel doorgeven wanneer op bijbelse of kerkordelijke gronden de zorg voor iemand gedeeld moet worden met een of meer ambtsdragers of met gemeenteleden. Betrokkene moet daarvan vooraf in kennis worden gesteld en de gemeente moet met dit recht bekend kunnen zijn.
 - b. Ook in geval van niet-vertrouwelijke informatie zo mogelijk aan betrokkene melden wat wij willen doorgeven (bijvoorbeeld aan een opvolger), hierbij terughoudend handelen, en in twijfelgevallen advies vragen aan een onafhankelijke raadgever (bijvoorbeeld een collega).
 - c. Vertrouwelijke informatie (in het kader van advisering, intervisie of supervisie) alleen delen met derden als ook dezen een geheimhoudingsplicht hebben.
 - d. In uitzonderlijke gevallen geldt de zwijgplicht niet. 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.
 - e. Bij doorbreking van de zwijgplicht moet ernaar gestreefd worden dat dit plaatsvindt met toestemming van de betrokkene, en met zoveel mogelijk terughoudendheid.
14. Consistent en betrouwbaar te zijn in onze uitingen en niet tegenover de een anders te spreken dan tegenover de ander.
15. Terughoudend te zijn met toezeggingen in het kader van onze functie, waarvan het niet zeker is of wij ze gestand zullen kunnen doen.

De relatie tot overigen.

Wij weten ons in overige relaties geroepen tot de volgende zaken en beloven dat wij ons geborgen in Christus en afhankelijk van Gods Geest ervoor zullen inzetten om deze in de praktijk vorm te geven:

1. in de stijl van Christus omgaan met niet-christenen, en in onze levensstijl op hen een goede indruk maken.
2. respect tonen voor en ons schikken naar personen of instanties in kerk en samenleving die gezag over ons hebben (ambtsdragers, kerkelijke vergaderingen, overheden, rechters), tenzij de gehoorzaamheid aan God anders vraagt.
3. aanvaarden dat seksuele intimidatie en grensoverschrijding – zeker in de huidige maatschappelijke context – altijd gevolgen zullen hebben voor onze beroepsuitoefening. Concreet omvat dit onder meer:
 - a. onderscheid maken tussen het feit dat de boodschap van genade voor zondaars iemands persoonlijke status voor God en mensen herstelt, en het feit dat de zonde desondanks doorwerking houdt op de ambtsdienst.
 - b. Daarom maatregelen als berisping, tijdelijk ontslag of ontslag ook kunnen aanvaarden als er sprake is van persoonlijke schulderkenning en verzoening.
 - c. Aanvaarden dat na een tijdelijk ontslag de functie alleen weer kan worden hervat, wanneer de opspraak in en buiten de kerk is weggenomen en verstoorde verhoudingen verzoend zijn. Er mag in geen enkel opzicht meer schade zijn voor het evangelie. Een voorwaarde voor terugkomst is ook dat er voorzorgsmaatregelen genomen zijn die herhaling bedoelen te voorkomen, bijvoorbeeld therapie, werk- en procedureafspraken etc.
 - d. De noodzaak erkennen van een meldpunt voor seksuele intimidatie in pastorale situaties, en een daaraan gekoppelde klachtencommissie, die na deskundig onderzoek bindend kan adviseren aan kerkenraden en andere kerkelijke vergaderingen.
 - e. Aan het onderzoek van zo'n klachtencommissie medewerking verlenen, ook wanneer wij zelf van mening zijn dat een klacht ongegrond is,
4. met respect spreken over collega's en medeambtsdragers en hen niet op lichtvaardige gronden afvallen tegenover anderen.
5. in onze mondelinge en schriftelijke uitingen een lichtvaardig oordeel vermijden.
6. waar nodig gepaste kritiek geven, niet alleen op collega's maar ook op de kerk, op kerkleden of anderen en daarbij
 - a. deze kritiek liefdevol en opbouwend uiten.
 - b. Waar mogelijk deze kritiek eerst persoonlijk met anderen doorspreken om onnodige publieke polarisatie te voorkomen.

- c. Altijd eerst streven naar hoor en wederhoor.
- 7. geen collega's beschermen en hun misstappen verheimelijken, bagatelliseren of achter de schermen oplossen, wanneer dit ten koste gaat van de eer van God of het recht van gemeenteleden en andere derden.

Zuidhorn, 06-06-2006
Petranel de Groot
Marjan Bultman

Laatste update: 10-12-2014