

Beleidsplan VOG en Aannamebeleid – Nieuwe Kerk

1. Inleiding

Als gemeente willen wij een veilige en betrouwbare omgeving bieden voor iedereen die deelneemt aan ons kerkelijk leven. Dat vraagt om zorgvuldigheid in de selectie en begeleiding van ambtsdragers, vrijwilligers en beroepskrachten.

Per 2025 heeft de kerkenraad besloten dat (nieuwe) benoemde ambtsdragers een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) moeten aanvragen. Dit beleidsplan legt uit waarom wij dit doen, hoe de VOG past binnen ons preventie- en integriteitsbeleid en welke afspraken wij hanteren rondom aanname en begeleiding.

De landelijke richtlijnen geven aan dat een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) met name belangrijk is voor functies waarbij gewerkt wordt met jeugd en/of kwetsbare personen.

Binnen de Kerk zien wij echter dat ook leden van de kerkenraad in situaties kunnen komen waarin sprake is van gezagsrelaties, vertrouwensposities en mogelijk machtsongelijkheid. De kerkenraad heeft immers een bijzondere verantwoordelijkheid in het pastoraat, diaconaat en bestuur van de gemeente. Daarbij ontvangen ambtsdragers soms vertrouwelijke informatie over persoonlijke of financiële situaties van gemeenteleden.

Om zorgvuldig om te gaan met deze verantwoordelijkheid en om het vertrouwen binnen de gemeente te waarborgen, vinden wij het daarom wenselijk dat alle leden van de kerkenraad beschikken over een geldige VOG. Dit benadrukt dat de kerk een veilige omgeving wil zijn voor iedereen en dat we als kerkenraad transparant en integer omgaan met de ons toevertrouwde informatie en taken.

2. Doelstelling

Met een duidelijk aanname- en VOG beleid willen wij:

- bijdragen aan een veilige en betrouwbare gemeente;
- ongewenst gedrag voorkomen, signaleren en bespreekbaar maken;
- zorgvuldig omgaan met de selectie en benoeming van kerkelijk werkers;
- voldoen aan landelijke richtlijnen en adviezen vanuit de NGK en het CIO.

3. Instrumenten van het beleid

Dit beleid heeft als doel om niet alleen zorgvuldig te selecteren wie een plaats in de kerkenraad inneemt, maar ook om een cultuur te bevorderen waarin gedrag op een open en veilige manier besproken kan worden. Zo werken we preventief aan het voorkomen van ongewenst gedrag en bieden we tegelijkertijd ruimte en ondersteuning wanneer er toch zorgen of incidenten zijn. Naast een zorgvuldig aannamebeleid stellen we daarom ook vertrouwenspersonen beschikbaar.

3.1 Aanneemprocedure binnen de Nieuwe kerk

Kandidaten voor diaken, ouderling en beleidsmedewerker worden voorgedragen door de kerkenraad en besproken in het moderamen van de centrale kerkenraad. Mogelijke bezwaren worden teruggekoppeld, waarna de betreffende kerkenraad beslist over voortzetting van het kandidaatschap. Voor de inzegening worden kandidaten aan de gemeente gepresenteerd. Gemeenteleden kunnen gegronde bezwaren indienen. Deze procedure is vastgelegd in het algemeen reglement (Sectie F).

3.2 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De VOG is een belangrijk, nieuw, instrument in ons aannamebeleid. Het document geeft aan dat er geen strafbare feiten zijn gepleegd die een belemmering vormen voor het uitvoeren van taken binnen de kerkelijke gemeente.

Een VOG geeft geen garantie voor de toekomst. Het is echter wél een waardevolle aanvulling op ons aannamebeleid, omdat het inzicht biedt in eventueel relevant gedrag uit het verleden. Daarmee vormt de VOG een extra controle, naast de informatie die binnen de gemeente bekend is of die via attestatie of overdracht vanuit andere kerkenraden beschikbaar is.

Op deze manier voegen we een extra laag van zorgvuldigheid en veiligheid toe.

Voor vrijwilligers kan de VOG vaak kosteloos worden aangevraagd via de gratis VOG-regeling. Voor betaalde functies geldt dat de VOG tegen betaling moet worden aangevraagd.

3.3 Gedragscode

De NGK Nederland heeft een algemene gedragscode voor kerkelijk werkers opgesteld. Daarnaast heeft de Nieuwe Kerk een specifieke gedragscode voor vrijwilligers in het jeugdwerk. Deze codes dienen als handreiking en ondersteuning bij het concreet maken van Bijbelse richtlijnen in de praktijk.

Vrijwilligers in het jeugdwerk zijn verplicht deze gedragscode te ondertekenen. Wij hanteren met het ondertekenen een grens van vrijwilligers van 18 jaar en ouder. Ook jongeren hebben taken, maar omdat zij zelf nog minderjarig zijn, valt de verantwoordelijkheid bij de meerderjarige vrijwilliger. Wel krijgen minderjarige vrijwilligers uitleg omtrent gewenst gedrag en de afspraken vanuit de gedragscode.

Ondertekende gedragsregels bieden niet alleen duidelijkheid in de samenwerking, maar kunnen ook van belang zijn in juridische procedures bij seksueel grensoverschrijdend gedrag.

3.4 Vertrouwenspersonen

Binnen de Nieuwe Kerk zijn vertrouwenspersonen beschikbaar, al dan niet ondersteund via Kerkpunt. Zij bieden een veilige plek om (anoniem) situaties te bespreken en spelen een belangrijke rol binnen het preventiebeleid.

4. Aannamebeleid

Ons aannamebeleid rust op drie pijlers:

- Procedure via de kerkenraad en gemeente
- Gedragscode
- VOG-aanvraag

Samen vormen deze pijlers een preventieve basis om zorgvuldig om te gaan met verantwoordelijkheden in de gemeente.

4.1 Procedure via kerkenraad

Kandidaten voor diaken, ouderling en beleidsmedewerker worden voorgedragen door de kerkenraad en besproken in het moderamen van de centrale kerkenraad. Daarna worden ze aan de gemeente voorgesteld.

Bij benoeming wordt het proces aangevuld met een VOG-aanvraag en, waar van toepassing, ondertekening van de gedragscode.

4.2 Vrijwilligers jeugdwerk

Vrijwilligers die werken met jongeren of kwetsbare personen hebben een intakegesprek, tekenen de gedragscode en leveren, indien langdurig of één-op-één betrokken, een VOG in. Voor de jeugdouderlingen en beleidsmedewerkers in het DOK is een VOG verplicht.

Voor vrijwilligers in de bijbelklas, kampen, LightFactory Junior, de huiscatechese, Alive, Staying Alive, de tienerdienst, en oppaswerk wordt geen VOG gevraagd. Zij werken in groepen of duo's en zijn beperkter betrokken dan de medewerkers van het DOK. Zodra de leiding oog krijgt voor zorgvragen vanuit de tieners, is een doorverwijzing naar gesprekken met het DOK de richtlijn. Hierdoor ligt de emotionele zorg bij het DOK.

Bij vrijwilligers ligt de nadruk op het gesprek over veilig jeugdwerk en de ondertekening van de gedragscode. Het ondertekenen van de gedragscode geldt niet voor incidentele vrijwilligers, e.g. vrijwilligers die eenmalig een workshop geven tijdens club. De verantwoordelijkheid ligt bij de leiding.

4.3 Betaalde functies

Voor pastores, jeugdwerker(s) en administratief medewerkers geldt dat zij verplicht zijn een VOG te overhandigen. Omdat zij een betaalde functie vervullen, vallen zij niet onder de gratis VOG-regeling voor vrijwilligers. Voor hen moet de betaalde VOG worden aangevraagd.

Wij vinden het belangrijk dat juist deze functies, gezien hun verantwoordelijkheid en langdurige betrokkenheid, aan deze verplichting voldoen.

5. Toepassingsgebied

VOG verplicht voor:

- Diakenen
- Ouderlingen
- Beleidsmedewerkers
- DOK-ers
- Pastores
- Betaalde jeugdwerker(s)
- Administratief medewerkers

Hierbij geldt dat de pastores, de betaalde jeugdwerker en de administratief medewerker niet onder de vrijwilligersregeling vallen, en dus een betaalde VOG aan moeten vragen.

Geen VOG, maar wel ondertekenen van de gedragscode verplicht voor:

- Kinderoppasvrijwilligers
- Leiding van de bijbelklas
- Leiding op kamp
- Leiding voor huiscatechese, Alive, Staying Alive
- Leiding bij de LightFactory Junior
- Vrijwilligers bij de tienerdienst
- Geen VOG en geen gedragscode verplicht voor:
- Vrijwilligers onder de 18 jaar
- Vrijwilligers die tijdens club of op kamp een workshop komen geven.

6. Evaluatie en borging

Jaarlijks evalueert de Kerkenraad Bestuurlijke Zaken samen met het DOK het preventiebeleid.

Indien nodig wordt het beleid aangepast, bijvoorbeeld wanneer landelijke regelingen veranderen of nieuwe risico's zichtbaar worden.

De verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de VOG ligt bij de scribe en de voorzitter van het DOK. Het beheer en de administratie van de VOG ligt in handen van de administratie.

7. Geldigheid

Een VOG is 4 jaar geldig. Voor de meeste ambtsdragers is dit ook de looptijd van een ambtstermijn. Voor de vrijwilligers, pastores, jeugdwerkers en administratief medewerkers die langer dan 4 jaar in dienst zijn, is het nodig om na 4 jaar een vernieuwde versie van de VOG op te vragen.

8. Slotwoord

Wij zien dit beleid niet alleen als een set regels, maar vooral als een manier om elkaar te dienen en te beschermen in navolging van onze Heer Jezus Christus. Het gaat om liefdevol omgaan met verantwoordelijkheid en zorg voor de gemeente.