



JEUGD MET EEN OPDRACHT
Youth With A Mission Nederland



Integriteitsbeleid

Stichting Jeugd met een Opdracht

Integriteitsbeleid

Versie 5; September 2024

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	4
2. ALGEMENE VERANTWOORDING	5
2.1 Gegevens van de organisatie	5
2.2 Overzicht integriteitsregelingen	5
3. DEFINITIE EN DOELSTELLING	6
3.1 Wat is integriteit?	6
3.2 Welke doelstellingen in integriteit streven we na?	6
3.3 Op wie van toepassing	6
4. WAARDEN EN GEDRAGSCODE	8
4.1 Kernwaarden	8
4.2 Gedragscode	9
4.3 Formeel kader	13
5. ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	14
5.1 Betrokkenen bij het uitleven en handhaven van het integriteitsbeleid	14
5.2 Procedure bij voorvallen, verdenking en/of melding van alle vormen van ongewenst gedrag	14
5.2.1. Procedure voor melden van mogelijk ongewenst gedrag bij iemand anders	17
5.3 Nadere functieomschrijving van de vertrouwenspersoon	17
5.4 Safety Team en Vertrouwenspersoon	19
6. INVOERING, BORGING EN HANDHAVING	20
6.1 Hoe wordt het integriteitsbeleid bekendgemaakt in de organisatie?	20

6.2 Hoe wordt continue aandacht voor het onderwerp geborgd?	20
6.3 Praktische uitwerking van de procedure	20
7. MONITOREN, EVALUATIE EN RAPPORTAGE	23
7.1 Hoe wordt de voortgang van het beleid/de doelen gemeten?	23
7.2 Evalueren en rapporteren van een casus	23
7.3 Evalueren en actualiseren van het beleid	23
BRONNEN	24
BIJLAGE 1 - SELECTIE VAN FUNDAMENTELE WAARDEN JMEO	26

1. Inleiding

Dit integriteitsbeleid¹ beschrijft hoe stichting Jeugd met een Opdracht het begrip integriteit inhoudelijk en praktisch binnen de organisatie invult. Dit document vormt de kapstok waaraan alle regelingen en instrumenten voor integriteit opgehangen kunnen worden. Integriteit en integer gedrag zijn echter niet te vangen in een beleid. Dit beleid is bedoeld om de organisatie richting te geven en integer gedrag te stimuleren. Dit beleid gaat in op de praktische uitwerking van het begrip integriteit binnen de organisatie en biedt houvast als er zich dilemma's rond integer gedrag voordoen. Integriteit is een houding die mensen hebben ontwikkeld en/of zich in de loop der tijd eigen maken. Regels zijn nodig voor de borging van integriteit. Tegelijkertijd beseffen wij dat het zowel onmogelijk als onwenselijk is om voor alle situaties regels op te stellen, juist omdat onze medewerkers geregeld geconfronteerd worden met zowel morele als interculturele dilemma's. Een integer persoon houdt zich niet alleen aan de regels maar is ook iemand die dit in alle, ook lastige, situaties weet te verwezenlijken. Uitgangspunt voor dit integriteitsbeleid is, dat voor stichting Jeugd met een Opdracht de Bijbel het gezaghebbende woord van God is, geïnspireerd door de Heilige Geest. De Bijbel is een referentiepunt voor ieder aspect van ons leven en werk². De geloofwaardigheid van al ons handelen wordt eveneens daardoor gediend en ook wordt voldaan aan de oproep van de apostel Paulus om 'onberispelijk' gedrag te vertonen.

'Integriteit is het juiste doen. Ook als er niemand kijkt.' - C.S. Lewis (1898 - 1963)

¹ Het format voor dit beleid is overgenomen van A&O-fonds Waterschappen, 2013, p. 4 en delen van deze inleiding zijn gebaseerd op idem, p. 5 en Janssen de Jong Groep, z.d., p. 5.

² Bron: Fundamentele Waarden van JmeO

2. Algemene verantwoording

2.1 Gegevens van de organisatie

Dit document is van toepassing op de Stichting Jeugd met een Opdracht Nederland (JmeO). JmeO in Nederland is een zusterorganisatie van Youth With A Mission (YWAM) Incorporated in Californië, Verenigde Staten van Amerika, die in 1960 werd opgericht.

RSIN: Rechtspersonen en Samenwerkingsverbanden Informatie Nummer: 004063314.

KVK: Kamer van Koophandel handelsregisternummer: 41038284

Website: ywam.nl

Vestigingsadres: Mussenkampseweg 32, 8181 PK Heerde

Stichting Jeugd met een Opdracht staat bij de Belastingdienst geregistreerd als een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). RSIN (Rechtspersonen en Samenwerkingsverbanden Informatie Nummer) van de stichting is: 004063314

De stichting Jeugd met een Opdracht is gecertificeerd als een CBF-Erkend Goed Doel van het Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF).

JmeO is een internationale beweging van christenen vanuit vele denominaties, toegewijd om het Evangelie van Jezus Christus persoonlijk aan deze generatie bekend te maken, zoveel mogelijk mensen voor deze taak te mobiliseren, en gelovigen te trainen en toe te rusten voor hun aandeel in het vervullen van de zendingsopdracht.

2.2 Overzicht integriteitsregelingen

In de praktijk hanteren we als JmeO, naast dit integriteitsbeleid, een aantal regelingen waarin specifieke terreinen van integer gedrag zijn beschreven en geborgd.

- Beleidsdocument Gegevensbescherming (AVG)
- Directie Reglement
- Fraudeprotocol
- Huishoudelijk Reglement
- Kindveiligheidsbeleid
- Klachtenprotocol
- Staf handboeken van de diverse locaties (hierin wordt ook over integriteit gesproken)

JmeO neemt deel aan de Regeling Gratis VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

3. Definitie en doelstelling

3.1 Wat is integriteit?

Integriteit is in de eerste plaats een persoonlijke eigenschap. Dit houdt in dat de betrokkene eerlijk en oprecht is en niet omkoopbaar. Het gaat om onkreukbaarheid en het hanteren van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Het gaat over handelingen en gedragingen en of we vinden dat dit kan. Integriteit staat zo voor de morele kwaliteit van ons handelen of gedrag, ook als deze van buitenaf onder druk staan. 'De persoon beschikt over een intrinsieke betrouwbaarheid, zegt wat hij doet, en doet wat hij zegt, heeft geen verborgen agenda en veinst geen emoties'.(definitie Wikipedia)

3.2 Welke doelstellingen in integriteit streven we na?

Doel van het integriteitsbeleid is het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit binnen stichting Jeugd met een Opdracht. Concreet betekent dit:

- a. het bevorderen van het integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van (staf)medewerkers en vrijwilligers
- b. het versterken van het vertrouwen van medewerkers en vrijwilligers in elkaar
- c. het borgen van integriteit binnen de organisatie
- e. het voorkomen en zorgvuldig aanpakken van integriteitschendingen

Het is belangrijk dat dit integriteitsbeleid aansluit op de waarden die gelden binnen de organisatie. Deze zijn omschreven in het volgende hoofdstuk.

Het integriteitsbeleid is vooral gericht op richting geven aan het gedrag van medewerkers. Het biedt een handvat dat helpt bij het omgaan met mogelijke integriteitsvragen en dilemma's. We richten ons in dit document met name op machtsmisbruik, interpersoonlijke relaties en seksuele intimidatie. Voor het (on)zorgvuldig omgaan met geld en middelen verwijzen we naar het Fraudeprotocol.

3.3 Op wie van toepassing

Medewerkers, waaronder leidinggevenden, vrijwilligers en deelnemers.

Hieronder maken we gebruik van de volgende termen:

Medewerkers: de onbezoldigde³ fulltime en parttime werkers die (bijna) dagelijks werkzaam zijn op de verschillende JmeO locaties.

Leidinggevenden: medewerkers die dagelijks leidinggeven aan locaties en teams - basis leiders, leden van de Leiders Teams van JmeO Heidebeek, JmeO Amsterdam en de diverse Regioteams, afdelingsleiders, school- en cursusleiders - en medewerkers die leidinggeven aan een specifiek project of (korte) cursus, nationaal leiders.

³ Alle JmeO medewerkers worden financieel ondersteund middels giften van lokale kerken en een eigen achterban van familie, vrienden of anderen die de medewerker financieel willen ondersteunen.

Vrijwilligers: niet-JmeO'ers die soms één of meerdere dagdelen, soms een aantal dagen per jaar meewerken aan JmeO activiteiten of ondersteunende taken verrichten.

Deelnemers: deze groep bestaat uit alle deelnemers aan scholen en cursussen (zie omschrijving hieronder). Als er in dit beleid verwezen wordt naar **studenten**, dan gaat het specifiek om deelnemers aan JmeO scholen.

Onderscheid tussen scholen en cursussen:

Scholen: residentiële, fulltime trainingen die via het onderwijsorgaan van YWAM Internationaal, de University of the Nations, worden aangeboden, inclusief de Discipelschap Training School.

Cursussen: korte trainingen en workshops, vaak met een duur van 1 dag tot 2 weken.

4. Waarden en gedragscode

4.1 Kernwaarden

Jeugd met een Opdracht (internationaal: Youth With A Mission) kent 18 fundamentele waarden, die wereldwijd de principes, het doel en de richting van de organisatie inspireren en borgen. Deze zijn hier te vinden: <https://ywam.nl/wie/geloof-waarden>

Hier volgen een aantal brede kernwaarden als basis voor de gedragscode, her en der gekoppeld aan de fundamentele waarden.

In het algemeen inspireren twee uitspraken van Jezus Christus onze kernwaarden: het 'grote gebod' en de 'gouden regel':

'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. Deze twee geboden zijn de grondslag van alles wat er in de Wet en de Profeten staat.'

Matteüs 22:37-40 [NBV]

Behandel anderen dus steeds zoals je zou willen dat ze jullie behandelen.

Matteüs 7:12 [NBV]

1. Relatie

De relaties onderling en tot God staan voor ons centraal. Dit betekent dat we elkaar met respect, waardering en eerlijk tegemoet treden, als leidinggevenden, medewerkers en deelnemers aan scholen en cursussen. We dienen elkaar, niet als iets dat we zo nu en dan doen, maar als basishouding. We behartigen het belang van de ander, gaan verantwoordelijk en waar nodig vertrouwelijk om met (persoonlijke) informatie die ons ter ore komt en voorkomen belangenverstrengeling. Zowel intern als extern communiceren we betrouwbaar en zo volledig mogelijk.

De volgende fundamentele waarden specificeren deze eerste kernwaarde: 10-Werk in teams; 11-Dienstbaar leiderschap; 18-Communiceren met integriteit.

2. Waardering van ieder individu

Met een sterke nadruk op relaties en community, raakt het belang van het individu nadrukkelijk niet ondergesneeuwd. Ieder heeft het recht om zich te laten horen en zien en om gehoord en gezien te worden, ongeacht geslacht, leeftijd en nationaliteit. De autonomie van elk persoon wordt gerespecteerd en beschermd⁴.

We noemen hierbij specifiek het feit dat Jeugd met een Opdracht een internationale organisatie is. Culturele verschillen op het gebied van interpersoonlijke omgang en leidinggeven zullen daarom altijd meegewogen moeten worden in de omschrijving van gewenst gedrag en de handhaving van het integriteitsbeleid.

⁴ Zie Schenderling, 2008, p. 88, 90; 100-106

Fundamentele waarde 14 specificeert en onderbouwt deze kernwaarde.

3. Inhoud

We streven naar doelgerichte en kwalitatieve uitvoering van de visie en missie van de organisatie. De fundamentele waarden van Jeugd met een Opdracht en andere fundamentele documenten (zoals de 'Christian Magna Carta'), de kwaliteitscriteria van het CBF (Centraal Bureau Fondsenwerving) en de voorwaarden voor de ANBI status van de Belastingdienst bieden heldere kaders voor doelstellingen en werkwijze van Jeugd met een Opdracht.

4.2 Gedragscode

Waarden drukken zich uit in concreet gedrag. Soms is dit gedrag duidelijk genormeerd, vaak vloeit het meer direct voort uit de (kern)waarden van de organisatie.

Het **doel** van deze gedragscode:

- Onze leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers ondersteunen bij het naleven van de kernwaarden.
- Bescherming van medewerkers, deelnemers, vrijwilligers en leidinggevenden, zowel de indieners van enige klacht als vermeende dader(s).

We stimuleren het volgende gedrag bij leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers⁵:

Algemeen

1. Leef en communiceer op een wijze die past bij een volgeling van Jezus Christus in het algemeen en bij een JmeO'er specifiek. In je doen en laten vertegenwoordig je Jezus Christus en JmeO⁶.
2. Ook wanneer gedrag niet specifiek gedefinieerd is in het integriteitsbeleid van JmeO worden alle leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers gevraagd zich respectvol en passend te gedragen in de context waarin zij zich begeven: cultureel, religieus (bv. ten opzicht van gelovigen van een ander kerkgenootschap dan de eigen), relationeel, etc.
3. Ga met kinderen om zoals beschreven in het 'Beleid Kindveiligheid: Gedragscode voor JmeO Nederland'
4. Respecteer, naar eer en geweten, ieder ander in je taalgebruik.

⁵ Delen van deze gedragscode zijn geïnspireerd door de gedragscode van vredesorganisatie PAX, versie 21-06-2018, hier te vinden: <https://www.paxvoorvrede.nl/media/files/gedragscode-pax-medewerkerstagiairsvrijwilligers-21-juni-2018.pdf>

⁶ In een voluit bijbels mensbeeld betekent dit niet dat je je daarmee verheft boven enig ander, van welke nationale en religieus-levensbeschouwelijke achtergrond ook. Met andere woorden, dit moedigt geen elitaire of sektarische houding en gedrag aan. Integendeel, de bereidheid tot dienen (zie kernwaarde 1) strekt zich uit tot buiten de eigen geloofsgemeenschap, tot iedere persoon en groep.

5. Pesten, machtsmisbruik, discriminatie en seksuele intimidatie worden niet getolereerd (zie nadere omschrijving van een aantal van deze begrippen onder deze lijst van gewenste gedragingen).
6. Leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers houden zakelijke en privébelangen strikt gescheiden. Bij alle activiteiten vanuit de verbondenheid aan JmeO dient het organisatiebelang maatgevend te zijn.
7. Tijdens werkzaamheden of een school en cursus mag het internet vrijelijk gebruikt worden. De verschillende JmeO locaties bieden hiervoor verschillende mogelijkheden. Als er een vorm van intranet is, mogen leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers gebruikmaken van de aan hen toebedeelde gebieden. Persoonlijk gebruik van de internetfaciliteiten is ook toegestaan, zolang het zakelijk gebruik niet in het geding komt. Voorts mogen de internetfaciliteiten nooit gebruikt worden voor pornografische, racistische, discriminerende, beledigende, aanstootgevende of (seksueel) intimiderende doeleinden.
8. Rentmeesterschap: leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers maken met zorg en op verantwoordelijke wijze gebruik van de hen ter beschikking gestelde ruimte, apparatuur, materialen en financiën.

Alcohol, roken en drugs

9. Volg de relevante nationale wetgeving inzake het gebruik en bezit van alcohol en drugs. Specifieke regels voor leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en/of deelnemers zijn te vinden in het stafhandboek en deelnemershandleiding van de verschillende locaties.

Geld

10. Er zijn situaties waarin kleine geschenken worden gegeven en ontvangen. Dat is toegestaan, mits er voorzichtig mee omgesprongen wordt: er mogen geen verdere tegenprestaties worden verwacht; de onafhankelijkheid van de leidinggevende of medewerker mag niet in het geding komen; het geschenk behoort in verhouding te staan tot de geleverde dienst. Vooral bij regelmatige geschenken moet zorgvuldig beoordeeld worden of ze geen verkapte beloning worden en/of de leidinggevende of medewerker aan een persoon of partij binden. Dat geldt natuurlijk ook andersom: onze leidinggevenden en medewerkers behoren te allen tijde te voorkomen dat regelmatige geschenken een vorm van beloning worden of een middel om tegenprestaties af te dwingen.
11. Voor tegemoetkoming of vergoeding van reis- en conferentiekosten, zie (staf)handboek van de betreffende locatie.
12. Over het ontvangen van een honorarium voor geleverde diensten (binnen de JmeO context gaat het veelal om spreekbeurten en onderwijs binnen en buiten JmeO), zie (staf)handboek van de betreffende locatie.
13. Functionele kosten kunnen gedeclareerd en (deels) vergoed worden, mits er voorafgaand overleg is geweest met afdelings-, team- of basisleiders.

Nadere omschrijving pesten, machtsmisbruik, discriminatie en seksuele intimidatie

Pesten⁷

Herhaald, onredelijk gedrag gericht op een persoon of een groep personen zodat dit een risico vormt voor hun gezondheid en veiligheid. Pesten kan verbaal, fysiek of schriftelijk (ook online) zijn.

Voorbeelden van pesten kunnen zijn:

- Verbaal geweld
- Psychologische intimidatie
- Intimidatie
- Het toewijzen van zinloze taken die geen verband houden met iemands werk
- Iemand onmogelijke opdrachten en deadlines geven
- Onterechte kritiek of klachten
- Bewust achterhouden van informatie die essentieel is voor effectieve werkprestaties
- Voortdurend treiteren, plagen of grappen uithalen met een persoon die geen gewillige deelnemer is

Machtsmisbruik

Waar leiding wordt gegeven kan machtsmisbruik plaatsvinden. Ook wanneer de leiders het goed bedoelen en zich in eigen ogen (en de ogen van vele anderen) louter dienstbaar opstellen, kan de uitoefening van leiderschap (onbedoeld) grensoverschrijdend en manipulatief zijn. De culturele en nationale achtergrond van de leider, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers spelen hierbij ook een rol⁸.

In het algemeen oefenen leiders gezag en autoriteit uit, maar deze zijn beperkt (McClung, 1995, p. 2). De leider zal ten allen tijde de autonomie en het welzijn van iedere persoon in acht moeten nemen. Inspireren en uitdagen moet nooit vervallen tot manipuleren en dwingen⁹.

Discriminatie

Artikel 1 van de Nederlandse grondwet beschermt iedere persoon tegen discriminatie¹⁰:

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

JmeO ziet erop toe dat alle leidinggevendenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers zich hieraan houden. Discriminatie houdt zowel direct als indirect onderscheid in, evenals opdracht daartoe¹¹. Direct onderscheid betekent dat iemand anders wordt behandeld of zou worden behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Dit onderscheid kan worden gemaakt op basis van religie,

⁷ Dit is overgenomen uit Australian Relief and Mercy Services; Policy and Procedures, Version 21.11, pp. 17

⁸ Zie bv. Bloomer, 1999, pp. 1-7.

⁹ Dit geldt ook andersom: medewerkers kunnen leidinggevendenden manipuleren en onder druk zetten in hun positie als en uitoefening van leiderschap. Ook dat is ongewenst.

¹⁰ *Grondwet Koninkrijk der Nederlanden*, 1815, artikel 1

¹¹ Vanaf deze zin tot het einde van deze paragraaf is gebaseerd op PAX, 2018, p. 2

filosofische overtuiging, politieke overtuiging, cultuur, nationaliteit, gender, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte.

Indirect onderscheid kan plaatsvinden wanneer schijnbaar neutrale omstandigheden, criteria of procedures een specifiek effect hebben op mensen met een bepaalde religieuze, filosofische of politieke overtuiging, cultuur, nationaliteit, gender, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, in vergelijking met anderen.

Seksuele intimidatie¹²

Definitie

Seksuele intimidatie definiëren we als volgt:

Ongevraagd en ongewenst verbaal en lichamelijk gedrag van seksuele aard, met name van een persoon met gezag richting een ondergeschikte (Merriam-Webster Online Dictionary).

Ongewenst gedrag van seksuele aard of ander gedrag gebaseerd op sekse, dat de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk beïnvloed, zowel gedrag van leidinggevenden als collega's (European Union Council Resolution 90/C 157/02 van 29/05/90, OJ C 157).

Ongewenst gedrag wordt seksuele intimidatie als:

- Het gedrag aanhoudt, alhoewel ook een eenmalig voorval als seksuele intimidatie aangemerkt kan worden en/of
- De persoon tot wie het gedrag gericht is heeft duidelijk gemaakt dat het gedrag als aanstootgevend wordt beschouwd en/of
- De dader heeft moeten weten dat het gedrag als onacceptabel gezien wordt.

Het gaat hierbij niet enkel om de intenties van de vermeende dader. De manier waarop het gedrag van de vermeende dader wordt gezien en beleefd door de indiener van de klacht is ook van belang.

Seksuele aanranding wordt gedefinieerd als:

Een handeling waarbij een persoon doelbewust een ander op seksuele wijze aanraakt, zonder toestemming van de ander, of een handeling waarbij de ander gedwongen of lichamelijk geweld aangedaan wordt om een seksuele daad te verrichten tegen de wil van de ander in. Het is een vorm van seksueel geweld waaronder ook *verkrachting* valt.

Vormen van seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie kan lichamelijk, verbaal en nonverbaal gedrag behelzen, inclusief maar niet beperkt tot:

- ongewenst en opzettelijk lichamelijk contact;
- ongewenste verbale opmerkingen en/of grappen van seksuele aard;
- subtiele of expliciete vragen om, of het aanbieden van, seksuele gunsten;
- verbale seksuele intimidatie, zoals insinuaties, suggestieve opmerkingen en zinspelingen;
- opmerkingen met seksuele lading; seks-gerelateerde grappen, beledigingen of ongewenste opmerkingen over iemands lichaam, in zijn/haar aanwezigheid of tot hem/haar gericht;

Nonverbaal

- het ongevraagd laten zien van expliciet seksueel geschreven of audiovisueel materiaal;

¹² Dit is overgenomen uit YWAM Amsterdam, 2019, p. 2

- aanstootgevende gebaren of handelingen van seksuele aard, waaronder ook exhibitionisme (het laten zien van geslachtsdelen) valt;
- aanhoudende ongewenste aandacht, waaronder ook volgen of stalken;
- aanhoudend in iemands persoonlijke ruimte stappen;
- al het bovenstaande is ook van toepassing op elke vorm van digitale communicatie.

4.3 Formeel kader

- Eisen van het CBF; zie Commissie Normstelling, “Bijlage 1 - Normen Erkenningsregeling”, ([NORMEN ERKENNINGREGELING VOOR GOEDE DOELEN](#))
- Voorwaarden voor ANBI instellingen; zie Belastingdienst, “Aan welke voorwaarden moet een ANBI voldoen?”, ([Aan welke voorwaarden moet een ANBI voldoen?](#))

5. Rollen en verantwoordelijkheden

5.1 Betrokkenen bij het uitleven en handhaven van het integriteitsbeleid

- **Indiener van een klacht:** zoals eerder benoemd ligt er bij leidinggevend en een bijzondere verantwoordelijkheid de integriteit van de organisatie en alle betrokkenen bij de organisatie te stimuleren en bewaren. Dat neemt niet weg dat integriteit een zaak van iedereen is. Van iedereen wordt oplettendheid en voorbeeldgedrag gevraagd (zie o.a. Gedragscode, regel 1). Indiener van een klacht kunnen slachtoffers, maar ook getuigen en andere “omstanders” zijn.
- **Leidinggevend en:** team- en projectleiders; basis leiderschap; nationaal leiderschap; enz.
- **Personeelszaken en Member Care:** vanwege de bijzondere zorgtaak en expertise van deze afdelingen zullen zij waarschijnlijk vaker dan anderen geconsulteerd worden.
- **Mentor:** binnen JmeO worden werkers en deelnemers aangemoedigd mentoraat te ontvangen. In veel scholen en cursussen is dit zelfs verplicht. De mentor zal maar zomaar de eerste of een van de eerste personen kunnen zijn die hoort van ongewenst gedrag en zal daarmee integer mee om moeten gaan.
- **Vertrouwenspersoon:** heeft een bijzondere verantwoordelijkheid wanneer ongewenst gedrag hem/haar ter ore komt, zowel aangaande de opvang van de indiener van een klacht als het begeleiden van klachtenprocedures en adviseren van leiding en organisatie (zie verder §5.3).
- **Safety Team of ander tijdelijk team:** behandelen van klachten.
- Zie §2.2 voor een overzicht van integriteitsregelingen. In deze regelingen worden verantwoordelijke betrokkenen bij iedere regeling genoemd.

5.2 Procedure bij voorvallen, verdenking en/of melding van alle vormen van ongewenst gedrag

Meldingen van (alle vormen van) ongewenst gedrag, aan welke betrokkene (§5.1) ook, worden serieus, zo spoedig mogelijk en vertrouwelijk behandeld (zie hieronder bij punt 7 enkele redenen voor het doorbreken van de vertrouwelijkheid en Verweij, Talsma, Hoekstra, & Zweegers, 2019, pp. 20-26).

1. Probeer ongewenst gedrag **zelf** aan te kaarten en tot een oplossing en verzoening te komen. Schakel, zo je wil, betrouwbare hulp van een ervaren, volwassen derde in, die vertrouwelijk om zal gaan met de door jou gedeelde informatie. **(Inter)persoonlijk**
2. Schakel een **leidinggevende** in die, waar mogelijk, een leidinggevende of ondersteunende rol heeft ten opzichte van melder én potentiële dader: cursus- en schoolleiders, ministry leiders (team- en/of afdelingsleiders), leidersteam en basis leiders, nationale leiders. Bij **ondersteunende rol** kan gedacht worden aan personeelszaken, Member Care of mentor (deze laatste is een informele rol). Zie paragraaf 6.3 voor de procedure om dit gesprek te voeren.

Leidinggevende,

**Personeelszaken,
Member Care, Mentor**

3. Schakel waar je het nodig acht de vertrouwenspersoon in, die je kan opvangen, begeleiden en informeren hoe je verdere support kunt ontvangen als mens en in je proces over wat je hebt meegemaakt.

Doe dit altijd bij de volgende misdragingen:

- seksuele aanranding
- verkrachting
- aanhoudende seksuele intimidatie (zie “Nadere omschrijving seksuele intimidatie, discriminatie en machtsmisbruik”, pp. 12-13; natuurlijk kan het inschakelen van de vertrouwenspersoon ook bij eenmalige seksuele intimidatie).

De vertrouwenspersoon zal, in overleg met het slachtoffer, de melding doorgeven aan het Safety Team of een ander tijdelijk, door de basis- of nationaal leiders aan te stellen, team. Ook kan hij/zij doorverwijzen naar professionele hulpverleners en juridisch adviseurs “als de melding de rol van de vertrouwenspersoon overstijgt of andere zaken betreft dan ongewenste omgangsvormen”¹³.

Schakel een tweede vertrouwenspersoon in, die naast de potentiële dader staat en met deze persoon meeloopt en meeleeft.

Vertrouwenspersoon

4. Als het nodig is, stelt het Safety Team een team samen om te kijken naar de klacht over ongewenst gedrag. Dit team kan bestaan uit een **mediator**, **Safety Team**-klachtencommissie of een **tijdelijk team** bestaande uit enkele leidinggevendenden, medewerkers van Personeelszaken, ervaren medewerkers, kan worden samengesteld in overleg met de basis leiders of nationale leiders, aangewezen om een melding/klacht te behandelen, waarbij aandacht is voor zowel slachtoffer/melder en beklaagde. Indien het om seksuele intimidatie gaat is het van belang dat een melder en beklaagde niet meer met elkaar samenwerken totdat er duidelijkheid is over deze zaak.

**Mediator, Safety Team of
tijdelijk team**

5. In voorkomende gevallen worden afdelingsleiders, basisleiders en/of nationaal leiders en bestuur **ingelicht**, al blijven vertrouwelijkheid en anonimiteit het uitgangspunt. Iedere individuele situatie zal allereerst door de vertrouwenspersoon beoordeeld worden en vervolgens eventueel ook het Safety Team, mediator of tijdelijk team (zie verder punt 7 hieronder en we wijzen opnieuw op Verweij, Talsma, Hoekstra, & Zweegers, 2019, pp. 20-26 en de procedure in Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, 2015, p. 1).

¹³ Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, “Functieprofiel vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen”, 2016, pp. 2-3

Leidinggevend worden
waar nodig geacht ingelicht

6. Als het ongewenst gedrag een kind aangedaan is (zie hiervoor specifiek het Beleid Kindveiligheid) zullen de ouders worden ingelicht. Deze kunnen begeleiding door een vertrouwenspersoon, Safety Team en/of vertegenwoordigers van het Beleid Kindveiligheid verwachten.

Als het een volwassene betreft, moet beoordeeld worden (door betrokkenen bij punt 4) of ouders en predikant/voorganger van het slachtoffer ingelicht dienen te worden. Dit kan in principe alleen met goedkeuring van het slachtoffer.

**Ouders, Safety Team,
vertrouwenspersoon,
tijdelijk team, predikant/
voorganger**

7. In ernstige gevallen, met name van seksuele en criminele aard, wordt altijd melding gedaan bij basis leiders of nationaal leiders en justitie. Ook de vertrouwenspersoon is hiertoe verplicht (Verweij, Talsma, Hoekstra, & Zweegers, 2019, pp. 20-22). “Artikel 160 Wetboek van Strafvordering (WvSv) verplicht iedereen om aangifte te doen van zeer ernstige misdrijven waarbij de veiligheid van de staat, of de algemene veiligheid van personen of goederen in het geding is. Denk bijvoorbeeld aan verkrachting, moord en doodslag” (idem, p. 21; Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, 2015, p. 1; Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, 2016b, p. 1).
8. Het is de bedoeling dat de indiener van de klacht zelf naar de basis leiders en/of nationaal leiders gaat (indien gewenst met de vertrouwenspersoon of lid van het Safety Team), die vervolgens aangifte kunnen doen (Verweij, Talsma, Hoekstra, & Zweegers, 2019, p. 21). Als de indiener zelf geen actie onderneemt zal de vertrouwenspersoon of lid van het Safety Team naar de basis leiders en/of nationaal leiders gaan, nadat de indiener hierover geïnformeerd is. Ook dan doet de leiding aangifte (idem, p. 21).
Zie ook idem, p. 22, over het feit dat een vertrouwenspersoon *geen verschoningsrecht* (het recht om te weigeren antwoord te geven op vragen van een rechter, zoals bv. artsen, advocaten en dominees hebben) heeft.
Als de vertrouwenspersoon of lid van het Safety Team meent om andere redenen dan de aangifteplicht de vertrouwelijkheid te moeten doorbreken, bijvoorbeeld in situaties van leven en dood (idem, p. 22), dan is dat toegestaan. Overleg met een andere vertrouwenspersoon alvorens dit te doen is zeer raadzaam. Zie voorts voorwaarden hieraan verbonden in Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, 2015.

**Vertrouwenspersoon,
Safety Team, leiding**

Alle¹⁴ JmeO leidinggevenden, medewerkers, vrijwilligers en deelnemers dragen een verantwoordelijkheid om zich aan de gedragscode te houden. Leidinggevenden dragen met name de verantwoordelijkheid dat binnen hun team en invloedssfeer een cultuur van liefde, respect en eer nagestreefd en nageleefd wordt. Dit betekent onder andere:

- Zorgdragen dat medewerkers, vrijwilligers en deelnemers zich bewust zijn van relevant aangemoedigd en/of voorgeschreven gedrag;
- De gedragscode van JmeO Nederland onder de aandacht brengen, waaronder de klachtenprocedure;
- In een vroeg stadium ongewenst gedrag aanpakken;

5.2.1. Procedure voor melden van mogelijk ongewenst gedrag bij iemand anders

Als iemand ongewenst gedrag opmerkt, worden ze aangemoedigd om naar vermogen (denk aan ervaring, persoonlijke bekwaamheid, leiderschapsrol enz.) in actie te komen voor liefde, respect, eer en recht. Zie ook §6.3

1. Ga voor advies naar een persoon die je vertrouwt en met wie je vertrouwelijk je zorgen kunt delen. Probeer je zorgen te verwoorden in concreet gedrag wat geobserveerd is. Op het moment dat deze persoon je vermoeden van ongewenst gedrag bevestigt, ga je naar de vertrouwenspersoon.
2. Deel je vermoedens en zorgen met de vertrouwenspersoon. Hij/zij kan je begeleiden en met je meedenken. Indien de zorgen gedeeld worden gaat de rest van dit protocol zoals beschreven in deze paragraaf en paragraaf 6.3 in werking.

5.3 Nadere functieomschrijving van de vertrouwenspersoon

Binnen het integriteitsbeleid is de vertrouwenspersoon met name “meldpunt” betreffende (vermeende) overtredingen van de gedragscode.

Er zijn drie hoofdtaken te onderscheiden van de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, 2016, p. 2):

1. Opvangen, begeleiden en informeren van de medewerker.
2. Voorlichten, informeren en inspireren van de organisatie.

¹⁴ Dit is overgenomen uit YWAM Amsterdam, 2019, pp. 2-3 en licht bewerkt om op JmeO Nederland van toepassing te kunnen zijn

3. Adviseren van leiderschap.

1. Opvangen en begeleiden van de medewerker

- Opvang en eerste aanspreekpunt zijn voor medewerkers en deelnemers die ongewenste omgangsvormen ervaren. Luisteren naar en begeleiden van de melder op onderwerpen als discriminatie, intimidatie, agressie, pesten, seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag bij conflicten met als doel bij te dragen aan beëindiging van het ongewenst gedrag, de-escalatie van het conflict en het verbinden van de betrokken partijen.
- Doorverwijzen naar professionele hulpverleners en juridisch adviseurs, als de melding de rol van de vertrouwenspersoon overstijgt of andere zaken betreft dan ongewenste omgangsvormen
- Begeleiden en ondersteunen van de melder bij diens gang naar de “klachtencommissie” (zie §5.1, punt 4) omdat het indienen van een klacht voor de klager zowel mentaal als inhoudelijk belastend kan zijn. De vertrouwenspersoon is inhoudelijk niet bij de klachtenprocedure betrokken.
- Nazorg bieden aan melder/klager en zorgen dat de klacht goed is afgehandeld.
- Nazorg bieden aan de beklaagde, zowel in geval van terechte als onterechte beschuldiging.

2. Voorlichten, informeren en inspireren van de organisatie

- Uitleg geven over ongewenste omgangsvormen en de rol van de vertrouwenspersoon aan de medewerkers en deelnemers. De vertrouwenspersoon maakt zich actief bekend binnen de organisatie.
- Voorlichting geven over preventie van ongewenst grensoverschrijdend gedrag en bevorderen van goed gedrag in de organisatie voor medewerkers, leidinggevenden en deelnemers.
- Indien noodzakelijk overleg en afstemming met externe organisaties met expertise op dit gebied.
- Bijdragen aan bewustwordingssessies die vanuit het leiderschap worden ingezet om de medewerkers en deelnemers bewust te maken van de gewenste omgangsvormen in de organisatie.

3. Adviseren van bestuur en management

- Vanuit rapportage van de vertrouwenspersoon zijn trends en signalen te halen over het soort meldingen, frequentie en thema's die in de organisatie merkbaar zijn. Tijdens het jaarlijkse gesprek met de basis leiders of nationaal leiders geeft de vertrouwenspersoon betekenis aan de uitkomsten van het jaarverslag.
- De vertrouwenspersoon neemt het initiatief voor het jaarlijkse gesprek met de betreffende basis leiders waar hij/zij werkzaam is. Dit moet jaarlijks plaatsvinden voor het einde van februari zodat de rapportage en betekenis hierna door de vertrouwenspersoon aangeleverd kunnen worden voor het jaarverslag van stichting JmeO.
- De vertrouwenspersoon is alert op signalen over de sociale en geestelijke veiligheid in de organisatie. Hij adviseert het leiderschap gevraagd en ongevraagd – en altijd in geanonimiseerde vorm – over sfeer, werkklimaat en (on)gewenste omgangsvormen als meldingen daartoe aanleiding geven. Hij reikt zo mogelijk concrete suggesties ter verbetering aan of denkt hierover mee.

De vertrouwelijkheid van alles wat de vertrouwenspersoon ter ore komt staat voorop. Zie bij §5.2, punt 7, voor gevallen waar de vertrouwenspersoon de vertrouwelijkheid *kan* doorbreken.

5.4 Safety Team en Vertrouwenspersoon

Voor JmeO locatie Amsterdam is er een Safety Team, bestaande uit de volgende personen:
Simon Achu en Ruth Achu (tevens vertrouwenspersoon). E-mail: integrityamsterdam@ywam.nl

Voor JmeO locatie Heidebeek (Heerde) zijn er twee vertrouwenspersonen:
Johannes Woudstra en Gerda Thomson-Hoeve. E-mail: integrityhb@ywam.nl

6. Invoering, borging en handhaving

6.1 Hoe wordt het integriteitsbeleid bekendgemaakt in de organisatie?

Waar mensen werken, lopen ze tegen dilemma's aan. Daarom is het belangrijk dat ze weten wat de waarden zijn en welk gedrag wij als JmeO verwachten. De voor ons meest directe manier om medewerkers, vrijwilligers en studenten te stimuleren om de gedragscode na te streven is door hen middels een bijeenkomst te informeren. Daarbij is het belangrijk om te realiseren dat we als JmeO vrijwel op alle locaties met een interculturele samenstelling van zowel medewerkers, vrijwilligers als deelnemers te maken heeft. Culturele verschillen moeten in aanmerking worden genomen. Nieuwe medewerkers en vrijwilligers zullen bij hun introductie bekend moeten worden gemaakt met het integriteitsbeleid. Een mogelijkheid is om dit op te nemen tijdens het 'New Staff Orientation' programma.

Voor de huidige medewerkers en vrijwilligers, die misschien nog onbekend zijn met het beleid, moet per locatie een moment georganiseerd worden waarin zij bekend worden gemaakt met de inhoud van dit document.

Voor deelnemers van de door ons aangeboden scholen geldt dat zij in de eerste lesweek van hun school bekend moeten worden gemaakt met het integriteitsbeleid, net zoals dit ook geldt voor het Beleid Kindveiligheid.

6.2 Hoe wordt continue aandacht voor het onderwerp geborgd?

Per locatie van JmeO zullen aangewezen personen zijn die hiervoor verantwoordelijk zijn en deze taak op zich moeten nemen. Dit kan de vertrouwenspersoon zijn of een van de 'Veiligheids team' medewerkers.

Het bevorderen van integriteit binnen de organisatie stopt niet na een eenmalige informatiebijeenkomst. Het onderwerp integriteit gaat alleen leven als het een regelmatig terugkerend onderwerp is in gesprekken en overleggen. Het gaat erom dat medewerkers zich bewust blijven van integriteit. Hierin hebben alle betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheid.

6.3 Praktische uitwerking van de procedure bij een integriteitsklacht

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers van JmeO. Bij het niet naleven van de afspraken en regelingen kunnen maatregelen worden getroffen. De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de ernst en omvang van de schending van de afspraken.

Het is belangrijk dat er helderheid is over wat er met een melding gebeurt. Ook is vertrouwelijkheid bij het proces cruciaal. Als een van beide ontbreekt, dan zal dit de meldingsbereidheid niet ten goede komen.

Als er een melding wordt gedaan van grensoverschrijdend gedrag, dan bestaat de opvolging uit de volgende vier stappen.

1. Het *onderzoeken* van de melding
2. Het *bieden van hulp* aan de slachtoffers en potentiële dader

3. Het *sanctioneren* van misdragingen
4. Het *afleggen van verantwoording* over het proces

1. Het onderzoeken van de melding.

- Houd er altijd rekening mee dat het mogelijk kan zijn dat culturele verschillen van invloed kunnen zijn op de interpretatie van het gedrag.
- Probeer te achterhalen hoe duidelijk het slachtoffer gecommuniceerd heeft met de vermeende dader. Heeft hij/zij goed duidelijk kunnen maken wat het gedrag met hem/haar heeft gedaan?
- Als de conclusie is dat deze communicatie niet duidelijk was, of er is sprake van een cultureel misverstand, moedig het slachtoffer dan aan om eventueel samen, met de hulp van iemand uit het 'safety team', in gesprek te gaan met de vermeende dader om hem/haar met het specifieke gedrag te confronteren.

Trek geen conclusies voordat je ook hebt geluisterd naar de vermeende dader.

Je moet beide kanten van het verhaal gehoord hebben!

Wat te doen als het gedrag aanhoudt?

- Als het gedrag niet stopt, en er is duidelijk sprake van seksuele intimidatie, discriminatie, machtsmisbruik of iets vergelijkbaars, dan zal het 'veiligheidsteam' maatregelen nemen om de veiligheid van het slachtoffer te waarborgen.
- Als beide kanten van het verhaal niet overeenkomen en het vermeende gedrag is zeer ernstig, dan moet het 'veiligheidsteam' een neutraal persoon (bemiddelaar) inschakelen om te helpen bepalen wat er is gebeurd en wat de vervolgstappen zijn. Deze persoon moet geïnformeerd worden over de interculturele dynamiek en moet het vertrouwen en de goedkeuring hebben van beide partijen.
- Er zal zo snel mogelijk een bijeenkomst worden gepland met beide betrokkenen plus de bemiddelaar.
- Het slachtoffer neemt iemand mee die hij/zij vertrouwt om zo gesteund te worden.
- De vermeende dader neemt ook iemand mee die hij/zij vertrouwt, voor steun.
- Naar aanleiding van deze bijeenkomst zal de bemiddelaar zijn advies aan het veiligheidsteam geven over welke stappen er genomen moeten worden.

2. Het bieden van hulp aan de slachtoffers.

Het slachtoffer moet, indien nodig, hulp krijgen om tot herstel te komen. Afhankelijk van de ernst van de situatie zou dit ook buiten JmeO kunnen zijn. Als er sprake is van bijvoorbeeld verkrachting moet het slachtoffer worden aangemoedigd om aangifte te doen bij de politie. Hij/zij zal pastorale of psychologische zorg nodig hebben om met het trauma om te gaan.

3. Het bieden van hulp aan vermeende dader.

Een andere vertrouwenspersoon biedt hulp aan de vermeende dader.

Iemand die beschuldigd wordt van ongewenst gedrag heeft ondersteuning nodig om de beschuldigingen te interpreteren en zijn/haar gedrag onder woorden te brengen en heeft recht op ondersteuning in het proces van de verkenning van de melding rondom ongewenst gedrag. Ook na het besluit of de melding gegrond of ongegrond is, is het van belang de vermeende dader te begeleiden in dit proces.

4. Het sanctioneren van misdragingen.

De vermeende dader moet duidelijk worden gemaakt dat het gedrag niet geaccepteerd is. Hij/zij moet begeleiding krijgen om ander gedrag te laten zien. Dit is zeker belangrijk als het gedrag cultureel gerelateerd is. Het is belangrijk dat dit ook na een nader te bepalen periode geëvalueerd wordt. Afhankelijk van de ernst van de situatie kan de dader worden gevraagd om JmeO te verlaten.

5. Het afleggen van verantwoording over het proces

Wanneer moeten leiders worden geïnformeerd? Het Safety team / tijdelijke team zal bepalen welke leiders geïnformeerd moeten worden. Afhankelijk van de situatie kan dit de nationale leider, basis leider, schoolleider en/of teamleider zijn. Hierbij geldt dat vertrouwelijkheid van de situatie van zowel slachtoffer als vermeende dader altijd meegewogen wordt. Waarbij we vanuit dit principe dat niet meer mensen dan noodzakelijk voor een goede begeleiding van het proces geïnformeerd worden.

Wanneer moeten voorgangers en ouders worden geïnformeerd?

Als het vermeende slachtoffer jong is, zal hij/zij worden aangemoedigd om de ouders te informeren. JmeO mag zonder toestemming van het slachtoffer de ouders niet informeren, tenzij het slachtoffer jonger is dan 18 jaar.

In ernstige gevallen, waarbij beide partijen JmeO moeten verlaten, zullen de voorgangers van beide partijen geïnformeerd worden door de aangewezen JmeO leider of iemand vanuit het Safety Team/tijdelijke team. De persoon wordt op de hoogte gebracht dat JmeO dit gaat doen. In sommige gevallen zal JmeO dit ook doen zonder de toestemming van de persoon.

Na afloop van een specifieke situatie moet er een evaluatie plaatsvinden in het Safety Team / tijdelijke team. Hierbij moet ook de bemiddelaar betrokken worden als hij/zij hierin een rol heeft gespeeld. De uitkomsten van deze evaluatie worden ook gedeeld met de betreffende basis leider(s), indien hij/zij eerder van de situatie op de hoogte is gesteld.

7. Monitoren, evaluatie en rapportage

7.1 Hoe wordt de voortgang van het beleid/de doelen gemeten?

De voortgang van de implementatie van het beleid is te meten door de aangewezen personen te vragen of zij de voorlichting mbt het beleid ook daadwerkelijk hebben gegeven. Dit is relatief makkelijk uit te voeren.

Het meten in hoeverre dit beleid bijdraagt aan het verhogen van de integriteit op de werkvloer is moeilijker te meten. De grotere locaties van JmeO in Nederland sturen twee-jaarlijks een enquête uit met diverse vragen over het werkzaam zijn op de betreffende locatie. Ons voorstel is om daar een aantal vragen, gerelateerd aan de beoogde doelen, aan toe te voegen.

Enquêtevragen

1. Voel je je veilig op de basis, ongeacht je achtergrond of positie? (Denk dan bijvoorbeeld aan: word je benadeeld of gediscrimineerd? Is er sprake van seksuele intimidatie? Word je gezien, gehoord en ondersteund, of voel je je onder druk gezet of gemanipuleerd?)
2. Wordt er naar jouw inzicht voldoende aandacht besteed aan de integriteit van de basis en/of je team?
3. Zijn je leidinggevenden - basis-, team- of projectleiders - benaderbaar voor opbouwende, kritische feedback?

7.2 Evalueren en rapporteren van een casus

Het is belangrijk dat elke casus geëvalueerd wordt om aan de hand daarvan te leren en verbeteringen aan te brengen voor een volgende keer. De betrokkenen, medewerkers Safety team bemiddelaar en mogelijk andere leiders, kiezen een passende evaluatiemethode. Hiervan wordt, anoniem, verslaglegging gedaan.

7.3 Evalueren en actualiseren van het beleid

Het beleid zal door de betrokken personen (vertrouwenspersoon en veiligheidsteams) elke twee jaar worden geëvalueerd en zo nodig geactualiseerd. Hierover wordt verantwoording afgelegd aan het bestuur van stichting Jeugd met een Opdracht. Dit zal tijdens een bestuursvergadering als agendapunt opgenomen worden.

Bronnen

Bronvermelding volgens APA richtlijnen zoals gegeven in Werkgroep APA. (2017). *De APA-richtlijnen uitgelegd: Een praktische handleiding voor bronvermelding in het hoger onderwijs*. Utrecht: SURF

Australian Relief and Mercy Services (version 21.11). *Policies and Procedures; Working Templates and Fund Guidelines*.

A&O-fonds Waterschappen. (2013). *Format voor integriteitsbeleid*. Geraadpleegd op 19 februari 2020, van http://hrm.aenowaterschappen.nl/nl/aeno_instrument/Toolbox-Integriteit

Bloomer, T. (1999). Transactional and Transformational Leadership Styles. In YWAM/UofN, *2017 University of the Nations Reference Guide* (pp. 163-169). University of the Nations.

Grondwet Koninkrijk der Nederlanden. (1815, 24 augustus). Geraadpleegd op 9 december 2019, van <http://www.wetboek-online.nl/wet/Grondwet.html>

Janssen de Jong Groep. (z.d.). *Ons integriteitsbeleid*. Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <http://www.jajo.com/nl/over-ons/integriteit>

Jeugd met een Opdracht. (z.d.). *De Fundamentele Waarden van Jeugd met een Opdracht*. Geraadpleegd op 4 december 2019, van <http://www.jmeo.nl/wp-content/uploads/JMEO-Fundamentele-Waarden.pdf>

Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. (2015). *Aangifteplicht, geheimhouding en verschoningsrecht van de vertrouwenspersoon*. Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <https://www.lvvv.nl/download/?id=1071>

Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. (2016a). *Functieprofiel vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen*. Geraadpleegd op 3 december 2019, van <http://www.lvvv.nl/download/?id=6645>

Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. (2016b). *Protocol doorbreken geheimhouding/vertrouwelijkheid vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en/of integriteit*. Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <https://www.lvvv.nl/download/?id=8855&download=1>

McClung Jr., F. (1995). Authority: Its Use and Abuse. In YWAM/UofN, *2017 University of the Nations Reference Guide* (pp. 170-177). University of the Nations.

PAX. (2018). *Gedragscode*. Geraadpleegd op 9 december 2019, van <http://www.paxvoorvrede.nl/media/files/gedragscode-pax-medewerkersstagiairsvrijwilligers-21-juni-2018.pdf>

Schenderling, J. (2008). *Beroepsethiek voor pastores*. Eindhoven: Damon

Verweij, L., Talsma, J., Hoekstra, A., & Zweegers, M. (2019). *Integriteit in de praktijk: De vertrouwenspersoon*. Huis voor Klokkenluiders

YWAM Amsterdam. (2019). *Sexual Harassment Policy*. Concept beleid seksuele intimidatie.
Amsterdam: Youth With A Mission

Bijlage 1 - Selectie van fundamentele waarden JmeO

Bron: Jeugd met een Opdracht, z.d.

10 In teams functioneren

JmeO is geroepen in teams te functioneren in alle aspecten van bediening en leiderschap. Wij geloven in een combinatie van aanvullende gaven, roepingen, perspectieven, bedieningen en generaties die in eenheid samenwerken op alle niveaus van onze organisatie. Dit zal zorgen voor wijsheid en veiligheid. Het in teamverband zoeken naar Gods wil en maken van beslissingen geeft ruimte voor het wederzijds afleggen van verantwoording en draagt bij tot groei in relaties, motivatie, verantwoordelijkheid en eigendomsbesef van de visie.

11 Dienstbaar leiderschap tonen

JmeO is geroepen tot dienstbaar leiderschap als een levensstijl, in tegenstelling tot een hiërarchisch leiderschap. Een dienstbaar leider is iemand die de gaven en roepingen van degenen onder zijn/haar zorg eert en over hun rechten en voorrechten waakt. Wij benadrukken dat het van belang is voor degenen met leiderschapsverantwoordelijkheden degenen die zij leiden te dienen, zoals Jezus Zijn discipelen diende.

14 Waarderen van het individu

JmeO is geroepen om ieder individu te waarderen. Wij geloven in gelijkwaardige mogelijkheden en rechtvaardigheid voor alle mensen. We geloven dat alle mensen zijn geschapen naar Gods beeld en alle nationaliteiten, leeftijden en functies hun unieke bijdragen en roepingen hebben. We zijn toegewijd om door God gegeven leiderschaps- en bedieningsgaven in zowel mannen als vrouwen te eren

16 Praktiseren van afhankelijkheid van God

JmeO is een vrijwilligersbeweging die geroepen is om een leven in afhankelijkheid van God te leiden als het gaat over financiële voorziening. Voor individuele personen en voor elk JmeO team of community komt deze voorziening hoofdzakelijk door Gods kinderen. Op dezelfde manier waarop God vrijgevig is geweest naar ons toe, verlangen wij ernaar vrijgevig te zijn. JmeO'ers geven zichzelf, hun tijd en talenten aan God via de organisatie zonder een vergoeding te verwachten.

18 Communiceren met integriteit

JmeO onderschrijft dat alles bestaat omdat God communiceert. Daarom is JmeO toegewijd aan waarheidsgetrouwe, zorgvuldige, bijtijdse en relevante communicatie. Wij geloven dat goede communicatie essentieel is voor sterke relaties, gezonde gezinnen en gemeenschappen en een doeltreffende bediening.