

De geformaliseerde omgang met grensoverschrijdend gedrag binnen de RK Kerk van Nederland: draagt die daadwerkelijk bij aan de gewenste sociaal-emotionele veiligheid in onze kerk?

Reflectie door mr. Th.P.L. Bot, voorzitter Klachtencommissie grensoverschrijdend gedrag

Als het gaat over de aanpak van grensoverschrijdend gedrag binnen de kerk, hebben we het al gauw over regels, protocollen, meldpunten, klachtenprocedures en vertrouwenspersonen. Dat is begrijpelijk; zeker na alles wat in de afgelopen decennia rond seksueel misbruik binnen de Rooms-Katholieke Kerk naar buiten is gekomen, moest er iets gebeuren en was het noodzakelijk om zaken te formaliseren. En dat is ook gebeurd. Er is een Meldpunt grensoverschrijdend gedrag, een Gedragscode Pastoraat, een Klachtencommissie en regelingen voor hulpverlening en compensatie. Dat alles draait nu een aantal jaren, maar terecht hebben we het vandaag over de vraag of we daarmee voldoende hebben gedaan voor een sociaal-emotioneel veilig klimaat in onze kerk. Mijn mening is dat procedures noodzakelijk zijn, maar pas het halve werk zijn.

1. Formalisering is wel nodig

Grensoverschrijdend gedrag heeft vaak juist kunnen voortbestaan doordat het informele karakter van de parochiegemeenschap, en ook de bijzondere status van de kerk en zijn ambtsdragers werden gebruikt om gedrag te relativiseren, te ontkennen of weg te kijken: "Zo bedoelde hij het niet."

"Dat kan niet waar zijn, een priester doet zoiets niet"

"Pas op dat je de goede naam van de parochie niet beschadigt."

"Dit lossen we intern wel op."

Dat soort reacties leiden er soms ook toe dat degene die zich onveilig voelt uiteindelijk zelf het probleem wordt. Formalisering doorbreekt dat patroon, omdat gedragsgrenzen dan niet afhankelijk zijn van de persoonlijke beoordeling van de pastoor, bestuurder, vrijwilliger of parochiaan maar duidelijk en objectief zijn vastgesteld.

2. Maar een procedure is nog geen veiligheid

Een organisatie kan procedureel uitstekend georganiseerd zijn en tegelijkertijd sociaal onveilig blijven. Je kunt een prachtig protocol hebben en toch kan iemand na een misplaatste opmerking, ongewenste aanraking, machtsmisbruik of intimidatie nog steeds denken: *"als ik hier iets van zeg, wat gebeurt er dan met mij?"*

Pas als je je dat niet hoeft af te vragen kan je spreken van een sociaal-emotioneel veilig klimaat.

3. Sociaal-emotionele veiligheid ontstaat niet primair doordat mensen weten dat er een klachtenprocedure bestaat.

Van veiligheid is pas sprake wanneer mensen ervaren:

- Ik mag hier "nee" zeggen;
- Mijn grenzen worden gerespecteerd;
- Ik kan kritiek uiten zonder repercussies;
- Ik word serieus genomen als ik iets als onveilig ervaar;

- Wie macht heeft, hoeft niet automatisch gelijk te krijgen;
- En als ik een probleem aankaart, word ik niet zelf het probleem.

Daarmee verschuift de aandacht van procedurele veiligheid naar ervaren veiligheid. Die twee zijn niet hetzelfde.

4. De bijzondere positie van de kerk

Een kerk is geen gewone organisatie. Er zijn niet alleen zoals in elke organisatie duidelijke gezagsverhoudingen, maar er is ook sprake van geestelijk leiderschap, vertrouwen, en pastorale en sacramentele relaties. Verder is er vaak een groot verschil in kennis en positie tussen degene die in dit verband iets doet en degene die het ondergaat. Dat maakt machtsmisbruik mogelijk op een manier die niet altijd direct herkend wordt als grensoverschrijdend gedrag. En religieuze taal kan het nog ingewikkelder maken.

Gehoorzaamheid, vergeving, loyaliteit en respect voor het ambt zijn op zichzelf waardevolle begrippen. Maar ze kunnen problematisch worden als ze ertoe leiden dat iemand onzeker wordt over zijn eigen grenzen, of die minder belangrijk gaat vinden. Juist daarom moet een veilige kerk niet alleen zeggen: "Wij hebben regels", maar ook: "je mag best vertrouwen op je eigen morele kompas om een goede gelovige te zijn."

5. De spanning tussen zorgvuldigheid en bureaucratie

Procedures moeten natuurlijk niet doorschieten. Iedere procedure heeft zijn eigen taal: melding, klacht, verweer, hoor en wederhoor, bewijs, bevoegdheid, termijnen, dossier en besluit. Uit een oogpunt van zorgvuldigheid is dat nodig, maar iemand die zich gekwetst, geïntimideerd of misbruikt voelt, komt niet binnen als "dossier". Die komt binnen als mens. Het is dan ook van wezenlijk belang dat procedurele rechtvaardigheid en menselijke aandacht een twee-eenheid zijn.

Een procedure die juridisch correct is maar door de betrokkene als kil, afstandelijk of bedreigend wordt ervaren, kan formeel zorgvuldig zijn en toch het gevoel van veiligheid aantasten - of het gevoel van onveiligheid niet wegnemen.

5. Worden de doelen bereikt?

De vraag of we een sociaal-emotioneel veilige kerk zijn, is daarom niet te beantwoorden door te kijken naar het aantal klachten, de doorlooptijd van procedures of het aantal vastgestelde gevallen. Dat zijn belangrijke indicatoren, maar ze vertellen niet het hele verhaal. Een kerk kan weinig klachten hebben, wellicht omdat er weinig grensoverschrijdend gedrag is, maar ze kan ook weinig klachten hebben omdat mensen om wat voor reden dan ook denken: *"Ik begin er maar niet aan."*

Daarom moet een werkelijk veilige organisatie juist ook willen weten of mensen zich durven uit te spreken. Durven vrijwilligers een priester tegen te spreken? Durven jongeren "nee" te zeggen tegen een volwassene? Durven parochianen een bestuurder aan te spreken? En wordt een melding gezien als een mogelijke aantasting van de goede naam van de kerk, of als een bijdrage aan die goede naam?

6. Beschermen we de mens of de organisatie?

Een bijzonder gevoelig punt is natuurlijk de spanning tussen het belang van de betrokkene en het belang van de kerkelijke organisatie. Iedere organisatie heeft de neiging haar reputatie te beschermen. Maar binnen de kerk is juist deze reflex in het verleden bijzonder schadelijk gebleken. Er is te vaak weggekeken en toegedekt.

Wanneer een melding binnenkomt, moet de eerste bestuurlijke reactie dan ook niet gericht zijn op beheersing: wie weet ervan, wat zijn de mogelijke gevolgen en hoe voorkomen we onrust? Maar de eerste vragen zouden moeten zijn: wat is er gebeurd? Wat heeft de betrokkene nodig? Hoe voorkomen we verdere schade? Uiteraard gepaard met ordentelijk onderzoek naar de aard van de melding. Ook een beklaagde pastor moet zich beschermd weten door hoor en wederhoor. Maar voorop staat dat bescherming van de goede naam van de kerk nooit zwaarder mag wegen dan bescherming van de mensen die aan haar zorg zijn toevertrouwd.

7. Van reactief naar preventief

Reglementen en klachtenprocedures zijn vooral reactief. Ze treden in werking wanneer er iets is gebeurd. Sociaal-emotionele veiligheid vraagt zoals gezegd vooral om een preventieve cultuur, en dat betekent bijvoorbeeld dat men binnen een parochie regelmatig met elkaar spreekt over grenzen en gedrag. Niet alleen: *"Wat doen we als het misgaat?"* maar vooral: *"Hoe willen wij met elkaar omgaan?"* Of nog beter: *"Hoe gaan we met elkaar om?"*

Een veilige cultuur vraagt dan ook vooral om voorbeeldgedrag van degenen die bovenaan staan. Want de boodschap die een bestuurder of pastor geeft door zijn eigen gedrag is uiteindelijk veel sterker dan het protocol dat in een map staat.

8. Van klachtenafhandeling naar een veilige cultuur

De grootste beperking van formele procedures is dat ze meestal in werking treden wanneer het al mis is gegaan. Maar sociaal-emotionele veiligheid vraagt juist om preventie. Dat betekent dat we binnen parochies en kerkelijke instellingen voortdurend aandacht moeten hebben voor de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Niet alleen tijdens een verplichte bijeenkomst over de gedragscode, maar juist in het dagelijkse kerkelijke leven. Hoe spreken we elkaar aan? Hoe gaan we om met kritiek? En hoe reageren bestuurders en pastores wanneer hun eigen gedrag ter discussie wordt gesteld?

Een gedragscode die uitsluitend wordt ondertekend en vervolgens in een dossier verdwijnt, heeft weinig betekenis. Een vertrouwenspersoon die formeel is aangesteld, maar die niemand kent of durft te benaderen, biedt slechts schijnveiligheid. En een klachtenprocedure die zo ingewikkeld is dat mensen afhaken, kan haar eigen doel voorbijschieten.

9. Enkele aandachtspunten voor de praktijk

Ik zie een paar aandachtspunten die bezien vanuit het Meldpunt en de Klachtencommissie kunnen bijdragen aan sociaal-emotionele veiligheid.

Ten eerste: het realiseren van een goed functionerend systeem van vertrouwenspersonen in elk bisdom en in elke parochie. Daaraan mankeert het nog wel eens; in het bijzonder binnen de parochies is niet altijd aan een gekwalificeerde vertrouwenspersoon te komen. Maar ze zijn de smeerolie in de parochie- en bisdomorganisatie, waar mensen met hun verhaal of klacht lokaal terecht kunnen en waar in stilte naar oplossingen wordt gezocht, en zijn daardoor van wezenlijk belang.

Ten tweede: melders moeten bij het Meldpunt een luisterend oor treffen. Het Meldpunt is de digitale en telefonische klachtenlijn - en daarmee de poort van de RK Kerk Nederland die open staat en bereikbaar is, waar je je verhaal, je zorgen en je emoties kwijt kunt, waar een gesprek met een vertrouwenspersoon gearrangeerd kan worden en waar je wordt geholpen met het formaliseren van een klacht over grensoverschrijdend gedrag. Vijfdaagse bereikbaarheid zou geen overbodige luxe zijn. De Meldpuntfunctionaris geeft vaak als eerste mensen het vertrouwen dat er in de kerk naar ze geluisterd wordt.

Ten derde: wees alert op informele signalen, binnen vrijwilligersgroepen, binnen een parochiebestuur of vanuit een parochiaan. Niet iedere onveilige situatie begint met een formele klacht. Vaak zijn er al veel eerder signalen dat onderlinge verhoudingen niet gezond zijn. Dat vraagt alertheid – en zeker ook durf – om betrokkenen aan te spreken en te laten zien dat problemen niet worden genegeerd maar dat er naar een oplossing wordt gezocht. De opgave is om een cultuur te ontwikkelen waarin protocollen uiteindelijk zo min mogelijk nodig zijn omdat mensen elkaar vroegtijdig durven aanspreken, grenzen worden gerespecteerd en degene die macht heeft niet vanzelfsprekend degene is die gelijk krijgt. Dan wordt sociale veiligheid geen hoofdstuk in een reglement, maar onderdeel van de manier waarop kerk wordt gedaan.

Ten vierde: Bevorder onderlinge sociale contacten en intervisie binnen de groep voor wie de Gedragscode geldt. Het beroep is zwaar, en moet vaak alleen worden uitgeoefend. Eenzaamheid en verleiding liggen op de loer, en het bevorderen van een klimaat waarin naar elkaar wordt omgekeken en oog is voor elkaars vragen, problemen en welzijn is dan ook van groot belang.

Zes stellingen voor het gesprek

1. Regelgeving

De RK Kerk heeft inmiddels voldoende regels tegen grensoverschrijdend gedrag. Het probleem zit vooral in de uitvoering en de cultuur.

2. Vertrouwen

Een klachtenprocedure die door betrokkenen niet als veilig wordt ervaren, schiet tekort, ook wanneer zij juridisch correct wordt uitgevoerd.

3. Gezag

De bijzondere gezagspositie van priesters en kerkelijke bestuurders vormt een structureel risico voor de sociale veiligheid binnen de kerk.

4. Preventie

De kerk besteedt te veel aandacht aan de afhandeling van klachten en te weinig aan het voorkomen van sociaal-emotionele onveiligheid.

5. Verantwoordelijkheid

Een kerkelijk bestuurder moet niet alleen worden aangesproken op zijn eigen gedrag, maar ook op de sociale veiligheid binnen de gemeenschap waarvoor hij verantwoordelijk is.

Afsluitende vraag

Stel dat morgen iemand binnen onze parochie of kerkelijke organisatie zegt dat hij of zij zich onveilig voelt door het gedrag van een priester, bestuurder of vrijwilliger. Wat gebeurt er dan werkelijk?

Niet wat er volgens het protocol zou moeten gebeuren.

Maar wat er in de praktijk gebeurt.

Het antwoord op die vraag zegt waarschijnlijk meer over onze sociale veiligheid dan de inhoud van al onze reglementen bij elkaar.