

# Etiske retningslinjer

Sådan gør vi i Børne- og UngdomsOase



## HVORFOR TALE OM ETIK ?

I mange år har de fleste foreninger været opmærksomme på at undgå seksuelle overgreb og taget forholdsregler for at forebygge dette. De senere år har det dog vist sig, at det er nødvendigt at være helt tydelig omkring de etiske retningslinjer ikke blot ift. fysiske overgreb, men også i åndelig og social forstand. I vores arbejde med børn og unge (i teksten omtalt som "barnet") vil vi arbejde aktivt på at "påvirke med respekt". At være tydelige voksne, som leder og forkynder med respekt for det enkelte barn, så det vokser og trives med eller uden en tro på Gud.

## SÅDAN GØR VI I BØRNE- OG UNGDOMSOASE

Som medarbejder i Børne- og Ungdomsoase (BUO) forpligter du dig på at læse og overholde vores etiske retningslinjer. Denne praktiske guide er udformet sådan, at hvert punkt i retningslinjerne bliver efterfulgt af en praksis på området. Guidens formål er at hjælpe frivillige og ansatte i BUO, til at arbejde i overensstemmelse med BUOs etiske retningslinjer.

## TRYGHED, FRIHED OG ANSVAR

Barnet kommer til verden med en iboende spiritualitet – et gudsbillede, uafhængigt af forældrenes tro. Barnet er altså orienteret mod mødet med Gud og søger efter mening. Spiritualiteten vokser i takt med, at denne stimuleres og kan modsat også forsvinde, hvis ingen stimulering finder sted.<sup>1</sup> Det er sårbart, ikke bare i fysisk, men også i åndelig forstand, og en voksens leders ord og handlinger har stor vægt i barnets liv. Medarbejdere i Børne- og Ungdomsoase skal derfor være gode og troværdige autoriteter, som både i forkyndelsen af evangeliet, i samtaler og i aktiviteter er med til at skabe tryghed, frihed og socialt ansvar.

**Skabe Tryghed** ved at værne om barnets grænser.

**Give Frihed** til at barnet må tænke og mene, hvad det vil.

**Tag Ansvar** for fællesskabet ved at skabe en god samværskultur.

Vi anerkender, at barnet har sit eget forhold til Gud. Det er skabt af Ham, har sin egen spiritualitet og kan møde Gud direkte. Det er derfor ikke den voksnes opgave at være mellemmand, men derimod at pege på den trænige Gud og fortælle om Ham. Vi er gode og troværdige autoriteter ved at:

1. Fortælle hvad vi selv tror på.
2. Respektere det barnet tror, tænker og mener.
3. Gå foran med et godt - ikke et fejlfrit - eksempel  
(Se mere under Forbilledlig opførelse).
4. Guide børn, der har vanskeligt ved at agere hensigtsmæssigt i forhold til andre.
5. Hjælpe barnet til at sætte ord på opdagelser og oplevelser i forkyndelsen og fællesskabet og opfordre det til også at dele dette med forældrene efterfølgende.

## BESKYTTELSE AF BARNETS KROP, SIND OG ÅND

Når medarbejdere i Børne- og UngdomsOase bliver betroet ansvaret for et barn i kirke, klub eller på events, er det deres ansvar at beskytte barnet mod overgreb og krænkelse. Dette gælder både fysisk og psykisk vold i form af seksuelle overgreb, negativ social kontrol, mobning og åndelige overgreb. Vi deler dette op i en beskyttelse af barnets Krop, Sind og Ånd.

### KROP

Medarbejderen skal beskytte barnet mod fysiske skader, overgreb og krænkelse. Medarbejderen vurderer altid, om en aktivitet eller leg kan udvikle sig til at være farlig for barnet. Ligeledes er medarbejderen opmærksom på, om et barn bliver udsat for nogen form for vold eller hårdhændet behandling. Dette gælder også overgreb eller krænkelse af seksuel karakter fra medarbejdere eller andre børn.

I leg og aktivitet er det medarbejderens ansvar at vurdere, om der er risiko for, at barnet kommer til skade. Her kan der opstå gråzoner, da nogle børn kan tumle vildt uden at komme til skade, mens andre hurtigt synes, det bliver for meget. Hjælp børnene til at finde på en anden leg, hvis du vurderer, det bliver for voldsomt for nogle børn. Men lad på den anden side børn, der leger vildt, gøre det, hvis det ikke er farligt og til gene for andre.

For både at beskytte børn fra overgreb og voksne fra falske anklager, tager medarbejderen disse forholdsregler:

1. Der indhentes altid, for både lønnede og frivillige medarbejdere, lovpligtig Børneattest vedrørende seksuelle forbrydelser begået mod børn under 15 år. Proceduren for dette findes på Børne- og UngdomsOases hjemmeside under "Indhentning af Børneattest".
2. Det er ikke tilladt for en medarbejder at være alene med et barn. Er der eksempelvis brug for en fortrolig samtale, foregår dette synligt på afstand, så andre ikke lytter med.
3. Har et lille barn brug for hjælp på toilettet lader den voksne døren stå på klem bag sig, og så vidt muligt tages flere børn med på toiletbesøg samtidig.
4. En medarbejder tager ikke initiativ til at mødes privat og uden forældre med enkelte børn, de har været ledere for, hverken på eventen eller senere.
5. Berøring bruger den voksne naturligt og med omtanke, så ingen bliver misundelige eller misforstår en situation.
6. Medarbejderen må gerne give knus og have børn på skødet, men mere intim berøring såsom kys, klask i numsen og længerevarende kropsmassage skal medarbejderen holde sig fra.
7. Det er medarbejderens ansvar at børnene i hans/hendes varetægt ikke er alene med andre udefra kommende voksne.
8. Ved forbøn spørger medarbejderen altid, om han/hun må lægge hånden på den, der modtager forbøn. Er det en deltager, af det modsatte køn, lægges hånden blot på skulderen.

## SIND

Medarbejdere skal beskytte barnets sind mod overgreb ved at respektere dets tanker, meninger og følelser samt arbejde på at skabe en samværskultur, hvor alle børn kan rummes. Børn er forskellige, og det er den voksnes ansvar, at det enkelte barn får mulighed for at sige fra over for aktiviteter og lege, som føles grænseoverskridende. Dette gælder både under "fri leg" og arrangerede aktiviteter. Medarbejdere skal desuden guide børnene, så de kommunikerer på en hensigtsmæssig måde i fællesskabet. Dette for at skabe trivsel, selv når der opstår uenighed i børnegruppen. Det er medarbejderens ansvar, at der er plads til både robuste og mere sensitive børn og tydeliggøre, at forskellighed er en gave til fællesskabet, ikke en byrde.

Medarbejderen taler aldrig nedsættende om et barn og dets opfattelse af sin omverden. Heller ikke for sjov, da dette kan misforstås af barnet selv eller andre, der overhører det. Den voksne italesætter, at vi mennesker har forskellige grænser ved f.eks. at sige: "Når vi leger klamme lege synes nogle det er sjovt, mens andre ikke har lyst til at være med". "Nogle blive bange for mørke, mens andre elsker gyset ved at være på løb om natten". Det er dog væsentligt altid at være opmærksom på, om en konkurrence eller leg bliver ydmygende eller upassende.

På samme måde kan den voksne italesætte styrker hos det barn, som ser svagt ud i de andres øjne og fremhæve kompetencer hos det enkelte barn, som er til glæde for fællesskabet. Medarbejderen er på den måde med til at signalere, at forskellighed er en gave, og samværskulturen bliver kendetegnet ved at heppe på hinanden i stedet for at konkurrere eller ligefrem nedgøre.

Selvom barnet er i sin gode ret til at tænke og mene hvad det vil, skal det ske med hensyn til de andre børn og voksne. Det betyder, at medarbejderen kærligt guider de børn, som kommer til at nedgøre andre børn og deres følelser.

De fleste børn under 10 år forstår ikke ironi, så det er den voksnes ansvar, at kommunikere det man mener tydeligt uden brug af sarkasme. Større børn kan godt forstå ironien, men hvis hele samværskulturen er præget af dette, er det en god idé at præge kommunikationen i en anden retning. Hvis et barn i lang tid kun hører det modsatte af, hvad der menes, opstår der let tvivl om hensigten. Selv unge kan i længden blive i tvivl om både deres eget værd, og hvad andre synes om dem, hvis der er en konstant ironisk distance i dialogen.

## ÅND

Barnets ånd påvirkes i samspil med voksne, der taler og handler, og derfor har dette også indflydelse på barnets gudsbillede og tro. Medarbejderen skal gøre sig det bevidst, at der altid foregår en påvirkning, når en voksen er sammen med et barn. Det betyder ikke, at medarbejderen skal trække sig tilbage og ikke turde fortælle om det, han/hun har på hjerte om Gud og om troslivet. Det betyder, at påvirkningen skal foregå i respekt for barnet, så det selv får mulighed for at forholde sig og tage stilling til dets egne tanker om Gud og om det at være et troende menneske. Den voksne skal give barnet fred til at finde sin egen vej.<sup>2</sup>

Medarbejderen får rig mulighed for ikke blot at forkynde for børn og lave sjove aktiviteter, men også for at have samtaler med børn om Gud og om tro. Her er det vigtigt at tænke på:

1. At bede for børnene.
2. Ved forbøn, at bede for det barnet ønsker forbøn for. Ikke hvad medarbejderen finder vigtigt at bede om og således lægge pres på barnet.
3. At fortælle frimodigt om sit eget forhold til Gud, uden at forvente, at barnet skal have den samme relation til Gud.
4. At tage hensyn til barnets alder og modenhed, så den voksne bruger et sprog barnet forstår, og ikke taler hen over hovedet på barnet.
5. Ikke at presse børn til at bede eller deltage i andre åndelige praksisser, det ikke har lyst til. Det er fint at opfordre børnene til at deltage i det, der foregår f.eks. sang og fællesbøn, men barnet har ret til at vælge det fra. Overvej derfor en pædagogisk praksis for de børn, som ikke ønsker at deltage i åndelige praksisser.
6. At være nysgerrig og stille undrende spørgsmål ved f.eks. at sige:
  - Hvorfor tænker du det?
  - Det var interessant, sådan har jeg ikke tænkt på det før?
  - Hvordan føles det?
  - Hvilken del af talen fik dig til at tænke på det?
7. At medarbejderen selv er "på vej" og ikke kender alle svar, hvilket betyder, at den voksne ikke kan svare på alt. Det kan kun Gud. Undgå at give simple svar på komplicerede spørgsmål og etiske dilemmaer, men hav fokus på at lytte og spørge nysgerrigt ind.
8. At troen på Gud er et frit valg, alle mennesker kan tage eller lade være.

## FORBILLEDIG OPFØRSEL

Medarbejderen skal være bevidst om sin rolle som forbillede og mentor for de børn han/hun leder. Det betyder, at medarbejderen er opmærksom på hvilke signaler, man sender både verbalt og nonverbalt til børn og andre medarbejdere. At den enkelte tager ansvar for samarbejdet i medarbejderstaben og er med til at skabe trivsel for hinanden.

Som medarbejder tager man ansvar både for sin egen forbilledlige opførelse og for fællesskabet i medarbejderstaben. Den voksne undgår derfor:

1. At tale om ting, der kan misforstås, skabe splid eller forargelse. Den voksne har ansvar for ikke at provokere barnet hverken i social eller åndelig henseende.
2. At have længere fortrolige samtaler med en ung af det modsatte køn. Det gælder både samtaler af åndelig og psykologisk karakter. Dette for at undgå misforståelser.
3. At bruge hårdt sprog og bandeord.

4. At klæde sig udfordrende, hvilket betyder at nedringede bluser, meget korte nederdele eller shorts, samt bar overkrop bør undgås. Er man leder for unge, vælges en påklædning, der passer til situationen – eksempelvis er bar overkrop ok på stranden men unødvendigt på scenen.
5. At tage euforiserende stoffer.
6. At være påvirket af alkohol.
7. At ryge cigaretter, E-cigaretter eller vandpibe sammen med børnene. Er man leder for unge, opfordrer vi til, at man som leder afgrænser sin rygning til af-sides steder, hvor rygning er tilladt. Dette med henblik på at være rollemodel for de unge.

Den voksne taler ikke nedsættende eller giver udtryk for utilfredshed med de andre i medarbejderstaben. Er der uoverensstemmelser drøftes dette, uden der er børn tilstede, så de ikke inddrages i dette. Medarbejderne tager ansvar for hinandens trivsel ved at tale positivt om hinanden og bakke hinanden op. Er samarbejdet med en medarbejder vanskeligt, informeres både medarbejderen og om nødvendig ledelsen, som tager ansvar for at løse en eventuel konflikt.

Vi ønsker at give børn og unge frihed til at udvikle en sund seksualitet og identitetsforståelse. Det oplever vi, sker bedst indenfor rammerne af det bibelske syn på seksualitet og identitet. I Oasedokumentet om seksualitet, som findes på DanskOases hjemmeside under "Værdier", har vi forsøgt at formulere en teologi for seksualiteten baseret på en tillid til de bibelske skrifter som autoritet og som den store fortælling, hvori vi kan spejle vores liv. I praksis betyder det, at medarbejderen i samtaler og samvær med børnene udviser loyalitet overfor den holdning, Oasedokumentet om seksualitet udtrykker.

## VED MISTANKE

Får en medarbejder mistanke om, at de etiske retningslinjer ikke overholdes, er det vedkommendes pligt at informere ledelsen. Mistanken bliver ikke delt med andre i medarbejdergruppen, og det er ledelsens ansvar at undersøge sagen og tage hånd om de involverede parter. Dette gælder også, hvis en medarbejder får kendskab til overgreb, som foregår i barnets hverdag. Det er aldrig i barnets interesse at love at holde det hemmeligt, hvis et barn betror sig til en medarbejder omkring dette. Loven siger:

"Den, der får kendskab til, at et barn eller en ung under 18 år fra forældres eller andre opdrageres side udsættes for vanrøgt eller nedværdigende behandling eller lever under forhold, der bringer dets sundhed eller udvikling i fare, har pligt til at underrette kommunen".<sup>3</sup>

## FOREBYGGELSE

Retningslinjerne er udarbejdet for at beskytte både børn og medarbejdere. De er gældende på alle Børne- og UngdomsOases events, og menigheder i netværket kan frit benytte denne praktiske guide i det lokale arbejde blandt børn og unge.

**"Lad os af hele HJERTET bede om, at Gud vil skåne os for overgreb og krænkelse i vores fællesskaber og lad os med hele vores FORSTAND modvirke at det sker."**<sup>4</sup>

## NOTER

1. Inspiration fra "Children's Spirituality: What it is and Why it Matters" af Rebecca Nye
2. Inspiration fra "Påvirk med respekt" af Carsten Hjorth Pedersen
3. Serviceloven § 154
4. Citat fra Retningslinjer for lejrmedarbejdere, Børn og tro



**Børne- og UngdomsOase**

Rude Havvej 11 • DK-8300 • Odder • Tlf.: 86 54 36 08 • [info@buo.dk](mailto:info@buo.dk)