

Etiske retningslinjer

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.

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.¹ Det er sårbart, ikke bare i fysisk, men også i åndelig forstand, og en voksen 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.

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.

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.

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.²

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.

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 opdragers 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".³

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

"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."⁴



Børne- og UngdomsOase

Rude Havvej 11 • DK-8300 • Odder • Tlf.: 86 54 36 08 • info@buo.dk