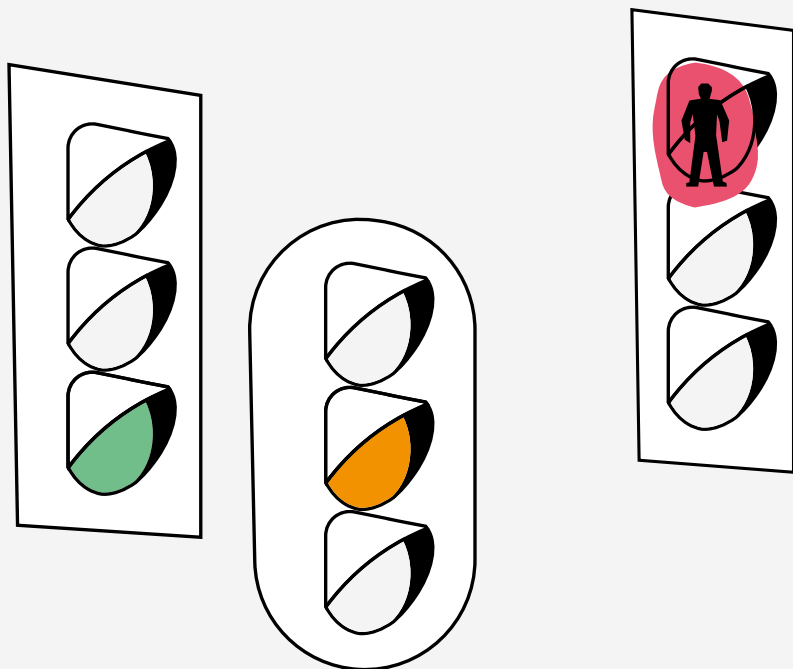


machts misbruik

Handreiking voor christelijke
geloofsgemeenschappen, groepen
en organisaties



Een uitgave van MissieNederland
in samenwerking met Veilige Kerk,
Stichting Evangelisch Meldpunt
en Meldpunt Misbruik

Colofon

Gebaseerd op de brochure 'Leitfaden zum Umgang mit Religiösem machtsmissbrauch' van Wolfram Soldan en Martina Kessler, uitgegeven door de Duitse Evangelische Alliantie

In Nederland uitgegeven door MissieNederland: de evangelische alliantie in Nederland

Vertaling en bewerking: Saskia de Graaf

Inhoudelijke contextualisatie in samenwerking met Veilige Kerk, Stichting Evangelisch Meldpunt en Meldpunt Misbruik

Vormgeving: rieDesign

Versie najaar 2024

Voorwoord

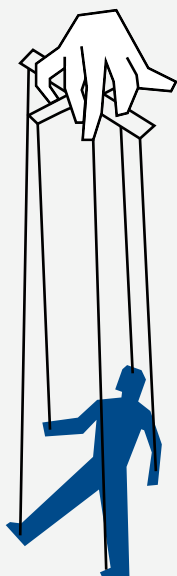
Machtsmisbruik: steeds vaker horen we erover. In de media, de politiek, het bedrijfsleven en helaas ook in de kerk. Het zijn pijnlijke verhalen over hoe mensen hun macht op een verkeerde manier gebruiken. Verhalen over machtsmisbruik in de kerk schokken omdat mensen hierdoor direct geraakt worden en omdat deze berichten schade doen aan het getuigenis van de kerk als lichaam van Christus. Machtsmisbruik in een geloofsgemeenschap of christelijke organisatie heeft vaak verwoestende gevolgen voor het geloof en de persoonlijke gezondheid van de betrokkene(n) en de christelijke gemeenschap.

Daarom ontwikkelde MissieNederland als evangelische alliantie, in samenwerking met Veilige Kerk, Stichting Evangelisch Meldpunt (SEM) en Meldpunt Misbruik, deze brochure om jou te helpen na te denken over machtsmisbruik in jouw context. De brochure is bedoeld voor al die plekken waar mensen regelmatig bij elkaar komen als christenen: kerken, groepen, kringen, verenigingen en organisaties. We hopen dat deze brochure zal bijdragen aan een gezonde en open cultuur, zodat machtsmisbruik geen kans krijgt.



Macht en machtsmisbruik

Macht is het vermogen om anderen te sturen. In die zin heeft iedereen macht. En daarom hebben we allemaal regelmatig de keuze: gebruik ik de macht die mij is toevertrouwd ten goede of ten kwade? Het is bijna alsof ons wordt gezegd: *'Vandaag stel Ik je de keuze tussen zegen en vloek'* (Deuteronomium 11 vers 26, NBV). Met deze zin gaf God Israël een keuze. Macht is in principe neutraal. Het is aan ons hoe wij met de macht die we hebben gekregen omgaan. Gaan we zo met onze macht om dat we tot zegen zijn? Of zijn we door de manier waarop we onze macht inzetten soms (bewust of onbewust) juist verkeerd bezig?



Wat is machtsmisbruik?

Er is sprake van machtsmisbruik wanneer leidinggevend en leden van de groep zonder redelijk of legitiem belang gebruik maken van hun positie of invloed, waardoor schade (emotioneel, mentaal, materieel, fysiek of aan iemands reputatie) ontstaat of dreigt te ontstaan.

Geestelijk of religieus machtsmisbruik

In een godsdienstige omgeving heeft machtsmisbruik vaak ook een geestelijk aspect in zich. Hierbij wordt het geloof of worden zaken uit het geloof gebruikt om macht op een verkeerde manier in te zetten.

Aandachtspunten:

Wie misbruik maakt van de macht die hem is toevertrouwd, richt schade aan. Afhankelijk van de manier waarop je dat doet, kan die schade groter of kleiner zijn. Daardoor kan machtsmisbruik net zoveel schade veroorzaken als andere vormen van misbruik, zoals emotionele mishandeling of seksueel geweld. Er zijn een aantal aandachtspunten die het omgaan met machtsmisbruik in het algemeen en geestelijk machtsmisbruik in het bijzonder, ingewikkeld maken:

1. Veel mensen die machtsmisbruik plegen zijn zich hier helemaal niet van bewust en hun omstanders ook niet.

- 2.** Als het gaat om macht zijn er verschillende niveaus. We maken onderscheid tussen
- a]** goed gebruik van macht;
 - b]** een verkeerde manier van het inzetten van macht die ons allemaal kan overkomen;
 - c]** neigingen tot machtsmisbruik door mensen die in staat zijn tot en open staan voor correctie;
 - d]** structuren die machtsmisbruik in de hand werken;
 - e]** (geestelijk) machtsmisbruik dat geworteld is in personen en structuren.

De scheidslijnen tussen goed gebruik van macht en misbruik zijn vaak niet zo duidelijk en lopen in elkaar over. Niveau b (fouten) of de niveaus c (neigingen) en d (structuur die misbruik in de hand werkt) komen waarschijnlijk voor in de meerderheid van alle christelijke gemeenten en groepen. Terwijl niveau e (duidelijk machtsmisbruik) slechts in een klein deel van de gemeenten, organisaties en groepen voorkomt. De schade is hier echter groot.

- 3.** Geestelijk machtsmisbruik komt voor in allerlei soorten gemeenten en groepen, zowel conservatief als vrijzinnig en zowel groot als klein. Het kan voorkomen in geloofsgemeenschappen, gezinnen, groepen, organisaties, kringen: in feite op alle plekken waar mensen samenleven en samenwerken. Machtsmisbruik kan van bovenaf en van onderaf komen. Dat wil zeggen dat het misbruik afkomstig kan zijn van leiders, maar ook van invloedrijke groepsleden zonder leiderschapsfunctie.

- 4.** Zoals we zagen kan machtsmisbruik voorkomen op alle plekken waar mensen met elkaar samenleven. Ook in bijvoorbeeld het jeugdwerk van een kerk of in een organisatie met mensen met een beperking of bij de opvang van vluchtelingen. Kortom: ook in relatie met kwetsbare groepen kan machtsmisbruik de kop opsteken. Juist dan is nog meer voorzichtigheid nodig.



Wanneer mensen van anderen afhankelijk zijn door bijvoorbeeld hun ontwikkelingsniveau, juridische status of door hun beperking, hebben zij minder mogelijkheden en voelen ze vaak minder ruimte om voor zichzelf op te komen of om dingen aan te kaarten. Als je werkt met dit soort kwetsbare groepen is het extra belangrijk om beducht te zijn op machtsmisbruik. Het is nodig om je altijd af te vragen: werken wij als organisatie met kwetsbare groepen? Is er bij onze doelgroep sprake van afhankelijkheid van leidinggevenden? In dit soort gevallen is het belangrijk om duidelijke afspraken op papier vast te leggen en regelmatig met leidinggevenden en de doelgroep hierover in gesprek te zijn.

Machtsmisbruik is dus een ingewikkeld thema. Het is ook een thema dat een gevoel van schaamte of ongemak op kan roepen. Toch is het belangrijk dat dit onderwerp op een begrijpelijke en opbouwende manier wordt besproken.

Daarom biedt deze brochure een korte, maar diepgaande verkenning van machtsmisbruik. We hopen dat daarmee het thema uit de taboesfeer wordt gehaald. Het is onze hoop dat deze brochure het gesprek over machtsmisbruik op gang brengt en gemakkelijker maakt. Daarom hebben we gekozen voor een bespreking van dit thema aan de hand van een alledaags voorwerp dat symbool staat voor hoe we gedrag kunnen benoemen: het stoplicht. De drie kleuren van het stoplicht staan symbool voor hoe macht in een groep een plek heeft:



Groen staat voor een groep waarin macht een gezonde plek heeft.



Rood staat voor een groep waarin machtsmisbruik geworteld is.

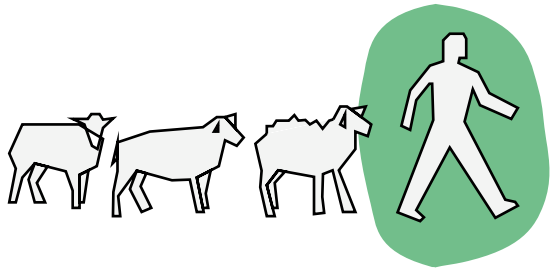


Oranje beschrijft de kenmerken van een groep waarin soms op een verkeerde manier wordt omgegaan met macht.



Groen licht: een goede en verantwoorde manier van omgaan met macht

Zoals we zagen, heeft iedereen een bepaalde macht: allemaal hebben we mogelijkheden om anderen tot bepaald gedrag aan te zetten. Het gaat erom dat we op een goede manier met macht omgaan. In dit hoofdstuk bespreken we 'groene signalen'. Dit zijn signalen van hoe macht op een gezonde manier een plek kan hebben in een organisatie. We beschrijven zes signalen van een goede manier van omgaan met macht in een groep.



1. Respect voor leiderschap: Binnen de groep is het belangrijk dat men het erover eens is dat leiderschap gezag nodig heeft. Mensen begrijpen dat leiders lasten dragen en steun nodig hebben, en dat ze over informatie beschikken die ze niet volledig met iedereen kunnen delen.

2. Openstaan voor kritiek: Fouten worden aangepakt en kritiek kan worden geuit zonder negatieve gevolgen.

Kritiek kan zowel naar het leiderschap als door het leiderschap naar de leden worden geuit. Met het leiderschap bedoelen we iedereen die in een groep officieel leiding heeft. Denk aan de predikant, de kerkenraad, de voorzitter, de ouderling, de oudste, de tienerleider enzovoort. Dit gebeurt met een positieve insteek, opbouwend en zo respectvol mogelijk. Iedereen is zich bewust van het feit dat mensen, ook christenen, fouten maken. Men heeft een nederige, open, barmhartige en nuchtere houding ten opzichte van fouten van anderen of die nu door de leiding of door individuele leden gemaakt worden.

3. Bereidheid om te luisteren en te leren: Over het algemeen staan zij die de leiding hebben en werknemers, vrijwilligers en de groepsleden open voor feedback, zijn ze bereid te luisteren en verbeteringen aan te brengen. Iedereen ziet zichzelf als leerling. Waar nodig wordt een deskundige van buiten de gemeente of groep betrokken. Als dat het geval is, wordt hier ook op een goede manier over gecommuniceerd. Tegelijkertijd kunnen 'bijbelse' of 'profetische' waarheden met toewijding verdedigd worden. Iedereen controleert zijn eigen kennis op basis van de Bijbel, door reflectie en gebed. Dit verwacht men onderling van elkaar en men moedigt elkaar hierin aan.

4. Open communicatie: Er is een duidelijke informatiestroom binnen de organisatie. Belangrijke beslissingen worden op zo'n manier gecommuniceerd dat er ruimte is voor meningen en vragen van de leden. Er zijn geen taboes: dingen die niet besproken mogen worden of waarover je zelfs niet mag nadenken. Afwijkende meningen mogen geuit worden en worden gerespecteerd.

5. Verantwoordelijkheid, autoriteit en teamstructuur: Leiderschap is officieel aangesteld volgens de afgesproken richtlijnen of kerkelijke regels. Degenen die benoemd zijn voor bepaalde taken en verantwoordelijkheden, hebben de bijbehorende bevoegdheden. Hiermee bedoelen we dat mensen niet alleen een taak krijgen, maar dat er door het leiderschap en de groepsleden ook de ruimte en de middelen worden gegeven om de taak goed uit te voeren.

In een gezonde situatie (groen licht) wordt macht op een eerlijke manier uitgeoefend en niet manipulatief of stiekem. De verantwoordelijkheid ligt nooit bij één mens alleen.

Als de meeste van de hierboven genoemde beschrijvingen van toepassing zijn op de organisatie, gemeente of groep is systematisch geestelijk misbruik onwaarschijnlijk.

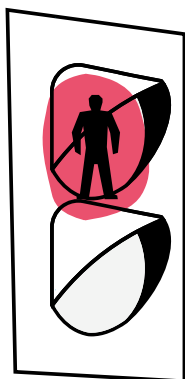




Rood licht: **systematisch** **misbruik** **van geestelijke** **macht**

Misbruik van macht kan op allerlei manieren en in allerlei groepen voorkomen. Het lijkt logisch om hierbij vooral te denken aan misbruik door mensen die de leiding hebben en die dus officieel gezag uitoefenen. Dit kan inderdaad voorkomen, maar ook 'van onderaf' kan macht verkeerd gebruikt worden. Ook tussen mensen die dezelfde verantwoordelijkheid of evenveel gezag hebben en dus op hetzelfde 'niveau' staan, kan macht op een verkeerde manier ingezet worden.

Mensen zonder een officiële leidende positie hebben namelijk ook invloed. Er is sprake van misbruik van hun invloed wanneer zij deze invloed inzetten met manipulatieve of oneerlijke middelen om de leiding te ondermijnen of om hun eigen belangen te laten gelden. Denk daarbij aan lasteren, pesten, lokken met voordelen, dreigen met nadelen, gerichte verspreiding van informatie of juist bewust informatie achterhouden. Het kan zelfs gebeuren dat het onterecht beschuldigen van (machts)misbruik in feite gebruikt wordt om de eigen macht te versterken!




In al deze gevallen wordt macht op een slechte manier gebruikt, met schade tot gevolg: dit noemen we de rode signalen. Het zijn waarschuwingssignalen die laten zien dat macht in een groep niet op een goede manier wordt uitgeoefend.

We beschrijven zes waarschuwingssignalen van structureel machtsmisbruik. Sommige van deze signalen splitsen we verder uit. Hoe meer signalen van toepassing zijn op een gemeente, organisatie of groep, hoe waarschijnlijker het is dat er sprake is van (ernstig) machtsmisbruik.

1. **Machtsmisbruik met behulp van de Bijbel:**

Natuurlijk is het goed om in gesprek te zijn over hoe termen in de Bijbel precies bedoeld zijn en wat we daarvan kunnen leren. Er kan echter sprake zijn van machtsmisbruik met behulp van de Bijbel, bijvoorbeeld wanneer de volgende dingen steeds weer voorkomen:

- a]** Bijbelteksten worden uit hun verband gerukt om de eigen opvattingen 'bijbels' goed te praten. Bijbelteksten kunnen dan gebruikt worden om tegenspraak te stoppen of gehoorzaamheid te eisen, terwijl die bijbeltekst helemaal niet gaat over de betreffende situatie.



b] Veel korte bijbelcitataten worden achter elkaar gezet en deze worden gebruikt om de eigen ideeën over bijvoorbeeld nederigheid, gehoorzaamheid, opstandigheid, geloof en ongelooft te gebruiken op een manier die de invloed of macht van de gebruiker versterkt. Kortom: bijbelteksten worden misbruikt om zelf gelijk te krijgen.

c] Bijbelse thema's en ideeën worden ingezet om anderen als vijand neer te zetten; om de eigen macht goed te praten. Mensen, groepen of hele kerken kunnen bijvoorbeeld weggezet worden als 'duivels', zodat de eigen groepsleden geen contact durven te hebben met deze mensen of groepen. Vaak gaat dit gepaard met een blind vertrouwen op het leiderschap of vertrouwen op mensen met de 'gave van onderscheiding'. Het leiderschap of mensen met een bepaalde status worden dan gezien als de enigen die in staat zijn de kerk of organisatie te beschermen tegen het kwaad.

2. **Kritiek wordt onmogelijk gemaakt:**

Het gaat hier niet om overgevoeligheid of weinig ruimte voor kritiek, maar om een algemene houding in de groep, waarbij kritiek nooit de ruimte krijgt en altijd wordt weggeveegd. Dit noemen we ook wel 'immunisatie'. Er zijn verschillende veelgebruikte methoden door immunisatie.

a] Persoonlijke immunisatie: Steevast of vaak op kritiek reageren door niet te luisteren, anderen niet te laten uitpraten, er meteen tegenin te gaan, helemaal niet te reageren, de persoon die kritiek levert af te kraken, of beledigd te zijn.

b] Menselijke 'lijfwachters': Sommige mensen verzamelen 'vrienden' om hen heen die altijd voor hen opkomen en zorgen



dat zij nooit kritiek kunnen krijgen. Deze vrienden hebben bijna de rol van een lijfwacht. Dit kan gebeuren door een leider of ambtsdrager in de gemeente, maar ook door gewone gemeenteleden of groepsleden die veel invloed hebben. Dit kan onbewust gebeuren, doordat de vrienden echt denken voor iemand op te moeten komen, of meer bewust, waarbij deze 'lijfwachten' actief worden ingezet.

c] Immuniteit door het ambt: Hierbij ontstaat het idee dat leiders, leraren, dominees, sprekers of profeten die door God geroepen zijn door hun goddelijke roeping vrijgesteld zijn van kritiek: kritiek op de leider is dan bijna hetzelfde als kritiek op God. Als dit idee in een groep bewust of onbewust leeft, opent dit de deur voor geestelijk machtsmisbruik.

d] Kritiek wordt afgekraakt: op een goede manier feedback geven, is een kunst op zich. Als er in een groep overdreven veel aandacht wordt gegeven aan de manier waarop feedback of kritiek wordt verwoord, kan dat ook weer gebruikt worden om te zorgen dat de kritiek of feedback niet serieus wordt genomen.

3. Systematisch onduidelijke communicatie:

Goed communiceren is iets dat je moet leren. Soms communiceren we niet goed, omdat we er nog niet zo handig in zijn. Maar soms wordt er ook onduidelijk gecommuniceerd op een manier die machtsmisbruik in de hand werkt. Er zijn manieren van communiceren die soms bewust maar ook vaak onbewust ingezet worden, zodat de eigen macht of invloed groter wordt of die van anderen juist onderuit gehaald wordt.

Voorbeelden van systematisch onduidelijke communicatie

a] Gebrek aan helderheid door een stortvloed aan informatie:

Je kunt zoveel praten, zoveel e-mails, spraakberichten, WhatsApp-berichtjes en dergelijke versturen dat het veel moeite en tijd kost om een kwestie op te helderen. Als de zender op vragen voor verduidelijking reageert met opnieuw veel informatie, blijft hij 'succesvol'. In dit soort gevallen zorgt de hoeveelheid informatie of berichten er dus voor dat de 'tegenpartij' het als het ware opgeeft. Het lijkt dan of degene met de 'woordenstroom' of de grote hoeveelheid berichten gelijk heeft gekregen of zijn of haar zin heeft gekregen.

b] Informatie geven op een omslachtige manier of zonder iemands medeweten:

Iedereen is waarschijnlijk weleens bezweken voor de verleiding om achter de rug van mensen om over hen te praten. Als dit echter systematisch gebeurt en misschien wel op een 'vrome' manier wordt goedgepraat (bijvoorbeeld bidden voor de ander, hem niet willen kwetsen, onder het mom van pastorale zorg), kunnen mensen heel effectief tegen elkaar worden uitgespeeld en kan machtsmisbruik goed verborgen blijven.

c] Woorden met een andere of dubbele betekenis:

Leiders, vooraanstaande leden of predikanten slagen erin om de inhoud van woorden een andere (soms geheime) betekenis te geven. Een woord wordt dan een soort codewoord. Ingewijden begrijpen dan wat er bedoeld wordt, maar buitenstaanders

niet. 'We willen Jezus gehoorzamen!' wordt dan bijvoorbeeld een synoniem voor 'We moeten de leider gehoorzamen!'. Of: we moeten heilig leven betekent voor de insiders dat ze bijvoorbeeld bepaalde media niet mogen kijken. Insiders weten dat 'Kijk naar Jezus!' vaak betekent 'Kijk naar mij, want ik ben zijn dienaar!'.

d] Onduidelijk communiceren:

Er worden woorden gebruikt die vaag blijven. Hierdoor weten de toehoorders nooit wat er nu precies bedoeld wordt. Voor de ene persoon kan 'duurzaam leven' betekenen dat men goed voor de schepping zorgt, maar voor de ander kan het betekenen dat je nooit meer mag vliegen en geen dierlijke producten mag eten. Door de boodschap bewust of onbewust vaag te houden, weten mensen niet wat er nu van hen wordt verwacht. Als vage communicatie regelmatig wordt gebruikt om invloed of macht te verhullen, conflicten te verdoezelen of druk op te bouwen om te manipuleren, is dit een alarmsignaal.

e] Van niveau veranderen:

In een ontspannen gesprek is het wisselen tussen bijvoorbeeld het feitelijke niveau (inhoud van het gesprek) en het relatieniveau (hoe jij je tot de ander verhoudt) een natuurlijk onderdeel van het gesprek. Het wisselen van niveau kan echter ook systematisch gebruikt worden om te verwarran, intimideren en manipuleren. Als feitelijke kritiek bijvoorbeeld persoonlijk wordt opgevat, voelt de criticus zich schuldig en durft hij of zij geen kritiek meer te leveren. Het is machtsmisbruik als dergelijke niveauveranderingen regelmatig worden gebruikt om kritiek of ongemakkelijke eisen af te weren, om invloed of macht te verwerven of om legitiem gezag te ondermijnen.


In een gemeenschap met een gezond machtsevenwicht zijn de gezagsstructuren duidelijk voor de betrokkenen en zijn invloed en macht in de praktijk ook volgens deze structuren ingericht.

4. Officiële afspraken omzeilen:

In een groep of organisatie met een gezonde plek voor macht en gezag zijn er duidelijke afspraken en werken invloed en macht ook volgens deze afgesproken manieren. Het is duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is en wie waarover mag beslissen. Bij machtsmisbruik is er sprake van het tegenovergestelde:

a] **Er zijn geen officiële taken en bevoegdheden:** Iedereen lijkt 'broers', 'vrienden' of 'maten' op hetzelfde niveau te zijn. In de praktijk betekent dit dat invloed of macht alleen informeel wordt uitgeoefend. Dit maakt het moeilijk om controle uit te oefenen. Wie het best kan praten, overhalen, intimideren of op een andere manier manipuleren, heeft de meeste macht.

b] **Mandaat zonder macht:** Er worden wel mandaten geformuleerd (bijvoorbeeld 'Maak jij onze gemeenschap aantrekkelijker voor jongeren!'), maar de bijbehorende bevoegdheden worden ontzegd ('Verander niets zonder ieders instemming!'). De vertegenwoordigers moeten voor elk klein dingetje goedkeuring vragen of wachten op een stemming van de directie of de groepsleden. Dit creëert een machtsverschuiving die wordt misbruikt door de handigste beïnvloeders.



c] **Verborgen invloed:** Hoewel er officiële afspraken en regels zijn over wie beslissingen neemt en wie verantwoordelijk is, nemen in de praktijk mensen die veel invloed hebben de beslissingen achter de schermen. Het lijkt dan bijvoorbeeld of de kerkenraad, oudstenraad of jeugdraad een beslissing heeft genomen, maar in de praktijk is de knoop door iemand anders doorgehakt, die op deze manier zich steeds bemoeit met de besluiten. Dit kan bijvoorbeeld een partner van een ambtsdrager zijn, een vriendengroep in de gemeente met veel macht, een groep ouderen of juist jongeren, rijke sponsors, of mensen die goed weten hoe ze dingen moeten regelen om hun wil door te drukken. Het probleem is niet dat zulke mensen invloed hebben. Maar als hun invloed het gezag van de officiële leiders ondermijnt, is er sprake van misbruik.

d] **De alleenheerser:** Hoewel de leiding officieel bij meerdere mensen ligt, past iedereen zich aan een 'alleenheerser' aan, omdat ze bijvoorbeeld van haar afhankelijk zijn, door hem geselecteerd zijn, bang voor haar zijn of hem 'verafgoden'. Dit kan ook gebeuren bij mensen die officieel in dienst zijn van een organisatie. Als de teamleider of opdrachtgever ook de enige is die verantwoordelijk is voor het arbeidscontract van medewerkers, krijgt deze persoon veel macht. Een belangrijk waarschuwingssignaal hiervoor is als er vaak mensen die in dienst zijn van een organisatie of kerk deze weer snel verlaten en vervangen worden door nieuwe werknemers.

5. Overtreding ethische of wettelijke grenzen:

Iedereen moet zich aan de wet houden. Daarnaast zijn er ook 'ongeschreven' gedragsregels die gaan over hoe iemand zich op een goede manier hoort te gedragen. Zo zijn de meeste mensen het erover eens dat het niet goed is om tegen anderen te schreeuwen of te

schelden om je zin te krijgen, al staat dit niet in de wet. Dit noemen we 'ethische grenzen'. Wanneer leiders of andere invloedrijke personen algemeen erkende ethische richtlijnen of wetten negeren om macht uit te oefenen, en dat zelfs goedpraten door zich te beroepen op hun (door God gegeven) autoriteit of belangrijke doelen, is dit een duidelijk teken van misbruik. Maar let op: leiders of impopulaire invloedrijke mensen worden soms vals beschuldigd van precies dit soort onethisch gedrag om hen te ondermijnen. Ook dat is in feite machtsmisbruik. Let daarom goed op controleerbare feiten. Duidelijke overtredingen zijn bijvoorbeeld wanneer overspel goedgepraat wordt, mensen mentaal onder druk gezet worden om bijvoorbeeld seks, diensten of geld te verkrijgen. Andere signalen zijn: herhaalde duidelijke leugens, bedrog, belastingontduiking, het inzetten van mondeling of fysiek geweld, mensen voortdurend lastigvallen op sociale media of thuis. Wanneer dergelijke wettelijke of ongeschreven normen worden overschreden, is het duidelijk dat de machtsverhoudingen ernstig verstoord zijn.

6. Systematische beïnvloeding met behulp van angst:

Mensen beïnvloeden door angst als middel in te zetten kan op allerlei manieren. Je kunt denken aan het onder druk zetten van kinderen of jongeren met het ten onrechte dreigen van straf. Bijvoorbeeld: 'Als je dit vertelt, mag jij nooit meer mee op kamp'. Maar ook aan het dreigen met het uitsluiten van volwassenen, mensen een schuldgevoel aanpraten, mensen bedreigen, of naar beneden halen. Als mensen in een bepaalde groep geen vragen kunnen of durven stellen over beslissingen en er sprake is van angst, is dit een belangrijk alarmsignaal. Als autoriteit en invloed regelmatig samengaan met gedrag en woorden die angst oproepen, is er sprake van machtsmisbruik. Onderwerpen als angst voor God, toorn van God, straf van God, verdoemenis, hel, heiliging, berouw, gegarandeerde zegeningen en dergelijke kunnen te veel benadrukt worden om angst aan te wakkeren en persoonlijke invloed te vergroten. Het kan echter ook veel subtieler

door onderbewust duidelijk te maken dat je geen goed christen bent of een ernstige teleurstelling bent als je een bepaald iets zegt of doet. Iedereen die zich realiseert dat het stoplicht voor machtsmisbruik van de groep op rood staat, moet professionele ondersteuning zoeken. Als er zelfs met professionele ondersteuning geen positieve verandering wordt bereikt, is het meestal beter om de gemeenschap te verlaten. Het is daarbij belangrijk dat mensen die op deze manier te maken hebben gekregen met (geestelijk) machtsmisbruik hulp krijgen. Dit geldt voor zowel volwassenen als kinderen die met machtsmisbruik te maken hebben gehad. Je kunt hierbij denken aan pastorale hulp, counseling of therapie. Neem anderen in vertrouwen, zodat het bespreekbaar wordt.





Oranje licht: **verkeerd omgaan** **met macht,** **op de drempel** **van geestelijk** **machtsmisbruik**

Soms is er geen of nog geen sprake van machtsmisbruik (rood) maar is het in een groep ook niet zoals het zou moeten zijn (groen). Bij oranje zijn er signalen dat er niet altijd op een goede manier omgegaan wordt met macht. Bij deze meer alledaagse vormen van slecht gebruik van macht en invloed is er geen, of nog geen, vast patroon van machtsmisbruik.

Toch moet er wel iets veranderen in de manier waarop mensen hun macht inzetten, want bij deze signalen ligt het gevaar van machtsmisbruik en ook van een patroon van machtsmisbruik op de loer. Als je deze signalen ziet die horen bij oranje, is dit een kans om veranderingen in gang te zetten. In deze fase kan er nog gemakkelijk worden ingegrepen en kunnen ernstige gevolgen worden voorkomen. Hieronder noemen we zeven signalen die erop wijzen dat de manier waarop met macht wordt omgegaan, moet worden verbeterd.

1. Nadruk op prestaties, (geloofs)kenmerken of gedrag:

Wanneer er een grote nadruk is op prestaties, bepaald gedrag of bepaalde kenmerken waarop mensen beoordeeld worden, wil dit niet direct zeggen dat er sprake is van machtsmisbruik. Toch moet het genoemd worden: is er namelijk een grote nadruk op prestaties, bepaald gewenst gedrag of bepaalde kenmerken dan kan er een omgeving ontstaan waarin machtsmisbruik gemakkelijk kan plaatsvinden. Er ontstaat dan gemakkelijk een sfeer waarin leiders of anderen in de groep zichzelf op de borst gaan slaan of door anderen opgehemeld worden om dat wat zij gedaan hebben, om hoe goed zij leven of om bepaalde geloofskenners. Hierdoor kunnen personen die om deze redenen meer invloed krijgen gemakkelijk in de verleiding komen om anderen over het hoofd te zien, te negeren of zelfs hun wil op te leggen.

2. Slechte omgang met kritiek:

In een omgeving waarin mensen de neiging hebben hun kritiek niet te uiten, kan gemakkelijk machtsmisbruik ontstaan. In oranje is de situatie zo dat je nog kunt nagaan waarom mensen hun kritiek niet uiten. Een belangrijke controlevraag daarbij is: is er een cultuur waarin kritiek uiten geen gewoonte is of wordt het uiten van kritiek in deze groep of kerk niet getolereerd? Is dat laatste het geval, dan beland je al snel in rood. In oranje kan nog gebouwd worden aan een positieve sfeer van feedback, die nodig is om machtsmisbruik te voorkomen.

3. Disrespect van persoonlijke of professionele grenzen:

Mensen kunnen op verschillende manieren overvraagd worden. Dit kan bijvoorbeeld doordat verwacht wordt van een professional dat zij veel meer uren maakt dan dat zij uitbetaald krijgt. Maar ook van vrijwilligers kan een (veel) te grote bijdrage aan bijvoorbeeld inzet of geld verwacht worden. Ook op andere terreinen kan te veel gevraagd worden van mensen, zodat grenzen worden overschreden. Wanneer mensen regelmatig overvraagd worden, kan dit een voedingsbodem zijn voor machtsmisbruik. Of dit ook daadwerkelijk zo is, ligt aan de oorzaak van het overvragen: gebeurt dit onbedoeld doordat er bijvoorbeeld veel werk verzet moet worden? Is er in de gemeente een heersende overtuiging over hoeveel mensen moeten bijdragen die in de praktijk te veel van mensen vraagt? Of zijn grenzen niet duidelijk? Worden grenzen bewust overschreden, bijvoorbeeld vanuit de gedachte: 'het doel heiligt de middelen? Of omdat bepaalde mensen of een leider eist dat aan bepaalde verplichtingen wordt voldaan? Situaties waarbij grenzen worden overschreden, vragen altijd om uiterste alertheid. Als er signalen zijn dat er niet genoeg respect is voor grenzen van personen of groepen is het belangrijk om hier niet alleen afspraken over te maken en die op papier te zetten, maar ook om in de kerk, gemeente of groep hierover met elkaar in gesprek te gaan.

4. Onduidelijke taken, verantwoordelijkheden en organisatie:

Als het gaat om de organisatie kunnen er verschillende dingen mis gaan: De gemeente of groep is onduidelijk georganiseerd, of de manier waarop men georganiseerd is, is niet bij de meeste mensen bekend of heel veel verantwoordelijkheden liggen bij dezelfde persoon. Wanneer een organogram onduidelijk is, weten mensen niet bij wie zij terecht kunnen met vragen over taken of beslissingen. Dit hoeft niet te betekenen dat er machtsmisbruik plaatsvindt, maar het maakt machtsmisbruik veel gemakkelijker. Mensen kunnen namelijk niet eenvoudig met hun vragen of zorgen bij anderen terecht en kunnen ook de juiste personen niet aanspreken. Wanneer er te veel

verantwoordelijkheden bij dezelfde persoon liggen, heeft deze persoon mogelijk (te) veel eindverantwoordelijkheid. Dit hoeft niet te duiden op machtsmisbruik, maar vraagt wel alertheid: aan wie legt deze persoon verantwoording af?

5. Weinig of geen verantwoording:

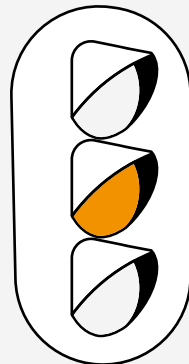
Het is belangrijk dat er verantwoording wordt afgelegd van de (uitvoer van) taken of verantwoordelijkheden die mensen hebben. Of je nu een kring leidt, bezig bent in het jeugdwerk of een andere taak hebt, het is altijd belangrijk dat er een cultuur is waarin mensen verantwoording afleggen. Dit kan door met elkaar gedragsregels af te spreken en daarnaast in te stellen dat iedereen die een taak heeft, zowel formeel als informeel, regelmatig met iemand anders in de gemeente contact heeft over hoe de taak wordt uitgevoerd. Bij voorkeur is dit in de organisatiestructuur van een gemeente vastgelegd. Wanneer dit niet zo is, is de kans groter dat iemand doorgaat met ongewenst gedrag: er wordt immers niet op aangesproken. Wanneer mensen niet aangesproken worden op hun gedrag als dat nodig is, kan dat machtsmisbruik in de hand werken.

6. Weinig openheid:

Moeilijke onderwerpen worden vermeden als er een cultuur is van weinig openheid. Wanneer er bij groepsleden ontevredenheid is over een onderwerp is het belangrijk dat dit altijd bespreekbaar is. Wanneer moeilijke onderwerpen niet besproken worden, vergroot dit de kans op machtsmisbruik. Als er geen openheid is, ervaren mensen geen vrijheid om iets waar zij mee zitten aan te kaarten. Vooral wanneer er zaken zijn die taboe zijn, kan dit een alarmsignaal zijn. Als misstanden niet naar buiten kunnen komen, geeft dit daders vrij baan. Dan ben je bij fase rood aangeland. Er kan echter ook een cultuur zijn waarin mensen niet gewend zijn open te zijn over dingen die zij ervaren. Dan is het goed om dit bespreekbaar te maken, om zo misbruik te voorkomen.

7. Geen mogelijkheid voor meldingen:

Wanneer er geen mogelijkheid is om machtsmisbruik te melden, is het voor daders veel gemakkelijker om aan machtsmisbruik te beginnen of om ermee door te gaan. Men kan immers nergens naartoe. Wanneer er geen klachtenroute is of vertrouwenspersoon die mandaat heeft hierbij te helpen, is melden niet mogelijk. Ga dan in gesprek om een klachtenroute af te spreken.





Vragenlijst over geestelijk machtsmisbruik

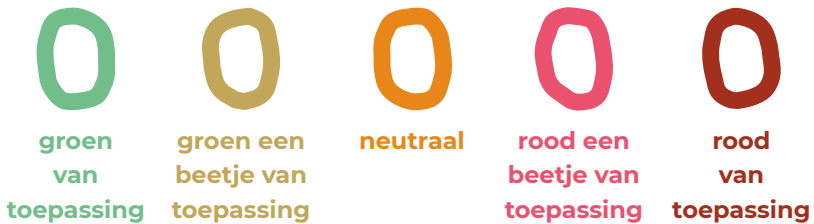
Bij 'Oranje' situaties zal onderscheidingsvermogen nodig zijn. Neigt de situatie naar rood, of naar groen? Met de vragenlijst over (geestelijk) machtsmisbruik die je verderop vindt, krijg je meer inzicht in hoe het met macht is gesteld in jouw groep.

Per onderdeel zie je links en rechts een stelling staan. Je kunt aangeven of jouw situatie meer past bij de linkerstelling of meer bij de rechterstelling. Je kan ook gedeeltelijk instemmen met een vraag. Dit laatste betekent dat er, bij deze vraag, in jouw groep of gemeente geen sprake is van geestelijk machtsmisbruik volgens onze definitie: je zit niet in het rood, maar in oranje.

Het gaat bij deze test niet om het labelen van bepaald gedrag. Het doel is dat mensen met elkaar in gesprek gaan over het gebruik van macht, zodat macht op een goede manier uitgeoefend wordt en machtsmisbruik zoveel mogelijk wordt voorkomen. Hiervoor is een open gesprek belangrijk. Als in een groep daarvoor geen ruimte is, is begeleiding van buitenaf nodig.

Het is niet ongewoon dat goed en verkeerd machtsgebruik naast elkaar of in gemengde vorm voorkomen. Speelt dit bij jouw groep: zet dan twee kruisjes in één regel.

Als je alle 14 vragen zorgvuldig persoonlijk beoordeelt, let er dan ook op of er emoties zoals boosheid, teleurstelling, angst of afweer in je opkomen als reactie op sommige vragen. Laat de vragen ook door een ander in de groep of gemeente invullen. Kies daarbij zo mogelijk iemand die 'neutraal' staat ten opzichte van de groep.



**Stellingen die duiden op
een goede omgang met
macht of invloed**



**Stellingen die duiden op
een verkeerd gebruik
van macht of invloed**



1. Wordt de bereidheid om te leren aangemoedigd?



In de groep zien we onszelf als leerlingen. We kunnen eerlijk zijn naar elkaar over onze eigen moeiten om te leren. We staan open voor persoonlijke groei.

Er wordt in de groep een bepaalde perfectie, heiliging en geloofskracht verwacht die mensen belasten en die oneerlijkheid in de hand werkt.

2. Wordt iedereen gewaardeerd?



Ik ervaar een sfeer van waardering voor iedereen, met ruimte voor lof en erkenning (zonder overdreven ophemeling).

Er zijn zichtbare verschillen in waardering tussen bepaalde mensen en taken. De ene taak wordt als eevoller gezien dan de andere en de ene persoon krijgt onnodig meer waardering dan de andere.



3. Is er ruimte om te luisteren?



We luisteren goed naar elkaar. Er is ruimte en rust om zonder haast besluiten te nemen.

We luisteren slecht naar elkaar. Inbreng of signalen van mensen worden afgewimpeld of genegeerd. Rondom besluitvorming is er vaak haast en onrust.

4. Hoe wordt er gereageerd op zorgen en kritiek?



Reacties op kritiek of zorgen zijn weloverwogen en objectief. Ook als de kritiek niet op een goede manier wordt geuit.

Kritiek wordt weggewuifd of is aanleiding voor ruzies of beledigingen. Mensen die worden aangesproken verdedigen zichzelf vaak agressief.

5. Mag alles gecommuniceerd worden?



Alles mag besproken worden in de groep, ook afwijkende meningen en gevoelens. Er is een passende feedbackcultuur, waarmee iedereen vertrouwd is.

Bij het bespreekbaar maken van bepaalde onderwerpen ontstaat er een sfeer van angst of intimidatie.

6. Hoe gaan mensen om met grenzen?



Er zijn gezonde grenzen. Er is duidelijkheid over wat wel en niet van anderen verwacht mag worden. Groepsleden kunnen onderscheid maken tussen privésfeer en werkterrein. Pastorale grenzen, vertrouwelijkheid en biechtgeheim worden toegepast.

Grenzen zijn vaag, veranderlijk of willekeurig. Sommigen in de groep hebben privileges of vrijheden, waarvan onduidelijk is waarom zij die hebben. Het is onduidelijk of wat in vertrouwelijke pastorale gesprekken gedeeld wordt, doorverteld kan worden aan anderen in de groep.

7. Hoe duidelijk zijn de verantwoordelijkheden?



Ik weet bij wie ik terecht kan met welke zorgen of vragen en ik kan erop vertrouwen dat deze persoon er indien nodig iets mee zal doen.

Het is onduidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. Of één persoon is verantwoordelijk voor alles, en misschien zelfs overbelast waardoor dingen vastlopen.

8. Hoe wordt omgegaan met vertrouwen, respect en ondergeschiktheid?



Er is ruimte om vertrouwen, respect en gezagsverhoudingen langzaam te laten groeien.

Vertrouwen, respect en ondergeschiktheid aan gezag worden geëist (door het leiderschap of 'loyale onderdanen').

9. Hoe wordt kritiek geuit?



Kritiek wordt duidelijk, waarderend en met een opbouwend doel geuit. Er is een algemene bereidheid om waar nodig professionele hulp van buiten te zoeken.

Kritiek wordt helemaal niet, of op een achterbakse, vage, algemene of agressieve manier geuit. Kritiek wordt gezien als een aanval. Hulp van buitenaf wordt fundamenteel gewantrouwd.

10. Wordt God of worden mensen groot gemaakt?



Er is een sfeer waarin de grootheid van God meer op de voorgrond staat dan de 'grootseid' van mensen.

De grootheid van bepaalde begaafde, geroepen, vrome, heilige of leidende personen wordt (al dan niet subtiel) benadrukt.

11. Hoe moet je omgaan met de Bijbel en traditie?



We ontwikkelen een grondige en doordachte benadering van de Bijbel en onze eigen traditie. De Bijbel kan met een open houding gelezen en besproken worden. Er is een besef dat geen mens de Bijbel perfect kan interpreteren.

Er is een tendens om je eigen traditie en interpretatie van de Bijbel op te dringen en die te presenteren als de enige juiste of mogelijke.

12. Zijn mensen vrij in hun beslissingen?



Ik heb de vrijheid om wel of niet mee te doen aan een evenement, pastorale zorg, een kring, groep, reis of wat dan ook.

Er wordt dwingend verteld naar welke bijeenkomst, kring, groep, pastorale zorg of leider je moet gaan. Het spreekt voor zich dat iedereen aan zoveel mogelijk evenementen deelneemt.

13. Hoe moet je omgaan met andere groepen en andersdenkenden?



We accepteren dat we soms verschillen van mening binnen onze groep en met mensen van andere christelijke groepen. Verschillen mogen blijven bestaan. Tegelijkertijd geven we om de eenheid van het lichaam van Christus. We vinden het belangrijk om het open gesprek over verschillen gaande te houden vanuit ons gedeelde respect voor Gods Woord.

Mensen met andere meningen vinden we lastig en willen we liever buiten onze groep plaatsen. Eenheid met andere christelijke groepen wordt niet gewaardeerd. We gaan liever niet om met christenen die anders geloven dan wij.

14. Wat valt je op aan de structuur van je gemeenschap?



Er is een heldere
machtsverdeling binnen
de gemeenschap.

De uiteindelijke
beslissingsbevoegdheid
ligt niet bij één persoon.
Iedereen heeft inspraak en
de inspraak wordt serieus
overwogen door degenen
die de leiding hebben in de
groep.

Uiteindelijk komt alle
macht neer op een paar
personen of één persoon,
hoewel dit niet zo duidelijk
wordt gezegd.





Wat moet ik doen als ik te maken heb met machtsmisbruik?

Wanneer jij te maken hebt met machtsmisbruik in je gemeente of organisatie, kan dit heel pijnlijk zijn. Er kunnen veel emoties bij je naar boven komen. Misschien is het heel moeilijk om duidelijk te krijgen welke stappen je kunt nemen. Daarom proberen we je hieronder op weg te helpen.

Doe het niet alleen

Machtsmisbruik is heftig en doet veel met een benadeelde. Daarom geven we als eerste de tip om iemand te zoeken met wie jij je verhaal kunt delen. Het is belangrijk dat dit iemand is die je vertrouwt, iemand die echt naar je verhaal kan luisteren. Dit kan bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon in je gemeente of organisatie zijn, maar je kunt ook denken aan een familielid, vriend of vriendin of iemand anders. Je kunt ook altijd contact opnemen met je meldpunt. Daarover lees je hieronder meer.

Feiten – gevoelens – gedachten

Bij machtsmisbruik komen altijd veel gevoelens en gedachten naar boven. Logisch ook: er is iets gebeurd wat jou als persoon raakt. Toch is het belangrijk dat je (ook) goed kunt benoemen wat er feitelijk gebeurd is. Daarmee kan je uiteindelijk een klacht indienen of bezwaar neerleggen als je dat wilt. Daarnaast helpt dat jouzelf om dat wat er gebeurd is goed te plaatsen. De vertrouwenspersoon in de kerk of organisatie en de meldpunten kunnen je helpen je verhaal te ordenen.

Meldpunten

Er zijn verschillende kerkelijke meldpunten. We noemen ze hieronder op, zodat je precies weet bij welk meldpunt jij terecht kunt:

Stichting Evangelisch Meldpunt (SEM)

Meldpunt voor evangelische en charismatische gemeenten en christelijke organisaties

www.wijzijnssem.nl

Meldpunt Misbruik

Meldpunt voor de Nederlandse Gereformeerde Kerken, Christelijk Gereformeerde Kerken, Hersteld Hervormde Kerk, voortgezette Gereformeerde Kerk Nederland, De Gereformeerde Kerk (hersteld) en Gereformeerde Kerk Nederland

www.meldpuntmisbruik.nl

Meldpunt SMPR

Meldpunt voor de Protestantse Kerk in Nederland, 7edagsadventisten, Leger des Heils, Remonstrantse Broederschap, Doopsgezinde Broederschap, Evangelische Broedergemeente Nederland, Apostolisch genootschap, Bond VEG, Oud Katholieke Kerk Nederland

www.smpr.nl

Meldpunt Rooms Katholieke Kerk

Meldpunt voor de Rooms Katholieke Kerk

www.meldpuntgrensoverschrijdendgedragrkk.nl

Meldpunt Reformatorische kerken

Meldpunt voor de Gereformeerde Gemeenten, Gereformeerde Gemeenten in Nederland en Oud Gereformeerde Gemeenten in Nederland

www.meldpuntrefkerken.nl

Meldpunt Oosters Orthodoxe kerken

Meldpunt voor Oosters Orthodoxe kerken.

t: 06-33323771

e: hanna.bos17@gmail.com

Ga naar
www.missienederland.nl/machtsmisbruik
voor meer informatie

missienederland.nl

