

Rapport Commissie gedragscode



Voor de Synode van Best 2026

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 Omschrijving van de opdracht	4
2 Voortgangsrapportage	5
3 Voorstel nieuwe opdracht	6
Bijlagen	7
Bijlage 1: Concept 'Gedragscode voor werkers in de kerk'	7
Bijlage 2: Samenstelling deputaatschap en rooster van aftreden	10

Het auteursrecht van deze tekst berust hetzij bij de auteur, hetzij bij de Nederlandse Gereformeerde Kerken. Voor alle zaken het auteursrecht betreffend kan contact opgenomen worden met de commissie ondersteuning synode via: cos@ngk.nl.

Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in wat voor vorm of op wat voor manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende, behoudens de uitzonderingen bij de wet gesteld.

Inleiding

In de Kerkorde artikel B21.1 staat dat ambtsdragers en overige werkers in de kerk handelen in overeenstemming met de gedragscode die op hen van toepassing is. Op de synode van Zoetermeer (2022) lag een concept gedragscode maar deze voldeed niet aan de wensen van de vergadering. Er werd opdracht gegeven een nieuwe commissie aan te stellen om te komen tot een nieuw voorstel.

Op 13 september 2023 kwamen de commissieleden voor het eerst bij elkaar in Amersfoort. We werden bijgepraat over de voorgeschiedenis en kregen helderheid over onze opdracht. Sindsdien hebben we een aantal keren fysiek en ook digitaal vergaderd. Omdat het opstellen van een gedragscode raakt aan het werk van andere instanties, zijn in een later stadium de leden van de CSMKR bij het proces betrokken.

Hieronder vindt u een concept voor een gedragscode voor de NGK. Enkele opmerkingen daarbij:

- De code is conform de eerdere afspraken een gedragscode en geen beroepscode voor professionals.
- De doelgroep benoemen wij als 'werkers in de kerk' en is daarmee breder dan 'predikanten', 'kerkelijk werkers' en ambtsdragers. Zij omvat allen die een min of meer gereguleerde verantwoordelijkheid vervullen.
- Wij hebben de bepalingen zo beperkt mogelijk gehouden.
- Een belangrijk principe bij de opstelling ervan was de inbedding in een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Vandaar de preambule.
- Bij de nadere onderverdeling van de bepalingen hebben we gezocht naar eenheden die wat betreft lengte onderling niet teveel afwijken.
- Wij hebben zo geformuleerd dat de toonzetting zoveel mogelijk persoonlijk is en in de actieve vorm gesteld en niet neutraal-objectief. Daarmee appelleren we aan de eigen verantwoordelijkheid.

Tot slot van dit rapport vindt u nog enkele aanbevelingen die de commissie doet aan de synode.

Commissie Gedragscode

- Maarten Boersema
- Ad de Bruijne
- Bart Cusveller
- Willem Jagersma
- Almatine Leene
- Kees Smit
- afvaardiging commissie seksueel misbruik kerkelijke relaties (CSMKR): Nico Geertsema, Corrie Blijdorp

februari 2025

1 Omschrijving van de opdracht

Het besluit van de Synode Deventer 2023 luidt:

Besluit instellen commissie gedragscode

11 februari 2023

Materiaal: voorstel WTK voor landelijke regeling B21, gedragscode.

Besluit:

1. een commissie gedragscode te benoemen met de volgende opdracht:
 - a. ontwerp één of meer gedragscodes voor ambtsdragers en overige werkers in de kerk die als standaard binnen de kerken bruikbaar zijn bij de toepassing van artikel B21.1 KO;
 - b. overleg daartoe met relevante instanties en personen en maak gebruik van bestaande (concept) gedragscodes;
 - c. rapporteer aan de Synode van Deventer 2023 over het resultaat of over de voortgang van het werk.
2. de kerken aan te bevelen voorlopig gebruik te maken van de bestaande gedragscodes van de huidige NGK of het meldpunt seksueel misbruik in kerkelijke relaties en de beroepscode van de predikantenvereniging.
3. de tekst van besluit 2 als 'Voorlopige landelijke regeling B21 gedragscode' te vermelden bij artikel B21 in de publicaties van de kerkorde, met de digitale verwijzing naar de genoemde gedragscodes en beroepscode.

Gronden:

1. Voor de door de werkgroep toekomstige kerkorde voorgestelde gedragscode is te weinig steun. De reacties laten zien dat een verdere doordenking van vorm en inhoud wenselijk is, waarvoor nu de tijd ontbreekt.
2. De tekst van artikel B21 KO impliceert niet dat er een landelijk aanvaarde gedragscode behoort te zijn; er kan in de kerken gewerkt worden met verschillende gedragscodes.
3. De kerken dienen elkaar wel door gezamenlijk een gedragscode vast te stellen die kan dienen als de standaard voor kerken die niet een eigen, actuele gedragscode kennen.
4. De genoemde gedragscodes en beroepscode zijn vooralsnog goed bruikbaar; eenvoudige vindbaarheid is daarbij dienend voor de kerken.

De genoemde gedragscode en beroepscode zijn te raadplegen via:

Gedragscode NGK:

<https://www.steunpuntkerkenwerk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Gedragscode-Werkers-in-de-kerk.pdf>

Gedragscode Meldpunt Seksueel Misbruik in kerkelijke relaties

<https://meldpuntmisbruik.nl/wp-content/uploads/2023/02/Gedragscode-kerkelijk-werkers.docx>

Beroepscode predikantenvereniging:

[https://www.cgm.nl/file/download/default/A5699C03471792C6A75F7383E6303B2C/CGMV-predikantenboekje%20def 2e.pdf](https://www.cgm.nl/file/download/default/A5699C03471792C6A75F7383E6303B2C/CGMV-predikantenboekje%20def%202e.pdf)

2 Voortgangsrapportage

In februari 2025 hebben we de concept gedragscode vastgelegd (voor concept zie 5.)

Bij dit concept hebben we toen (februari 2025) een aantal aanbevelingen gedaan:

1. De commissie beveelt aan dat er naast deze gedragscode voor werkers in de kerk, ook een beroepscode voor de professionals in de kerk komt (predikanten/kerkelijk werkers).

Voor de fusie van de GKV en de NGK bestond er een beroepscode voor predikanten die was vastgesteld door de Vereniging van predikanten van de Gereformeerde kerken (vrijgemaakt). Deze beroepscode werd later ook ondersteund door de generale synode van de GKV Zwolle-zuid (2008). Ook de Vereniging voor kerkelijk werkers (LUCEO) heeft in 2006 een beroepscode voor kerkelijk werkers vastgesteld. In de nieuwe situatie na de fusie is er feitelijk gezien geen vastgestelde, gedeelde beroepscode voor alle professionele werkers in de gefuseerde kerk. Het is dus wenselijk om opnieuw een beroepscode vast te stellen. Aangezien het hier om een beroepscode gaat, zal de beroepsgroep zelf hier het voortouw in moeten nemen.

2. De commissie beveelt aan om deze concept gedragscode alvast te laten functioneren in de kerken in aanloop naar de volgende synode die deze gedragscode zal moeten vaststellen.

Op dit moment is de praktijk behoorlijk onoverzichtelijk en verwarrend. In de Landelijke Regeling van B21 wordt verwezen naar drie verschillende gedrags- of beroepscode. Inmiddels is één daarvan van de website afgehaald (de beroepscode voor predikanten van de CGMV-website). De twee overige gedragscodes bestaan nog wel maar zijn behoorlijk divers. Het lijkt de commissie verstandig om op korte termijn duidelijkheid te scheppen door deze concept gedragscode als enige gedragscode aan te wijzen. Wachten op de volgende synode zou een te lange periode van onzekerheid geven in dit urgente onderwerp.

Het voordeel van het meteen laten functioneren, is dat de gedragscode in de komende periode zo getoetst kan worden in de praktijk van de kerken. Voor het definitief vaststellen ervan op de volgende synode kunnen de inzichten uit de praktijk ook meteen worden meegenomen.

3. De commissie beveelt aan om de implementatie van de gedragscode in te bedden in het werk van de Commissie Seksueel Misbruik in Kerkelijke Relaties (CSMKR)

De CSMKR heeft de ervaring en het netwerk om de gedragscode te implementeren in de praktijk van de kerken. Daarbij kan het geïntegreerd worden in het werk dat al gedaan wordt, ook in samenwerking met overkoepelende organisaties (Stichting Veilige kerk, Samenwerkingsverband Stichting Meldpunt Misbruik in Kerkelijke Relaties (SSMKR)).

Bij de implementatie kan ook gedacht worden aan ondersteunende vormen van communicatie middels filmpjes of een vereenvoudigde versie van de gedragscode.

Vanaf februari 2025 tot heden (juli 2026) is er over de drie aanbevelingen het volgende te melden:

- **Aanbeveling 1:** Op 4 juni 2025 hield de predikantenvereniging een dag rond het beroepsprofiel en de beroepscode. Na deze dag is er in klein comité verder gewerkt aan een nieuw beroepsprofiel, ook in samenspraak met de TUU. Op dit moment ligt er een vernieuwd concept beroepsprofiel bij de predikantenvereniging om vastgesteld te worden. Er is voor gekozen om eerst werk te maken van het beroepsprofiel en daarna van de beroepscode. Deze zal dus in later stadium nog aandacht krijgen.
- **Aanbeveling 2:** Het moderamen van de vorige synode heeft er voor gezorgd dat de concept gedragscode op de website van onze kerken is gepubliceerd (bij het raadplegen van kerkorde, regelingen en modellen, onder B21). Daarnaast is het in de nieuwsbrief van de NGK destijds gemeld.
De inzichten die dit heeft opgeleverd vanuit het werkveld zijn bij de commissie niet inzichtelijk. Wel hebben we enkele keren via de mail vragen gekregen over de gedragscode. Die gingen over status en vindbaarheid.
- **Aanbeveling 3:** De CSMKR heeft nog geen actie ondernomen in afwachting van de definitieve vaststelling van de gedragscode door de synode. Als de synode besluit de gedragscode vast te stellen, dan zal ze over gaan tot het maken van een plan van aanpak en implementatie.

3 Voorstel nieuwe opdracht

De commissie gedragscode heeft met het opstellen van de concept gedragscode voldaan aan de opdracht en heeft daarbij geen nieuwe opdracht voor ogen.

Bijlagen

Bijlage 1: Concept 'Gedragscode voor werkers in de kerk'

Concept 'Gedragscode voor werkers in de kerk'

In de gemeenten van de Nederlandse Gereformeerde Kerken vinden tal van activiteiten plaats, zoals aanbidding van God, navolging van Jezus Christus, en gemeenschapsleven. Alle leden van de kerk dragen hierin verantwoordelijkheden, de een meer uitgesproken dan de ander. Een van de kenmerken van de kerken is dat betrokkenen hun verantwoordelijkheden kunnen vervullen in een veilig klimaat, met respect en betrouwbaarheid voor elkaar en voor de wereld om hen heen.

Omdat we onvolmaakte mensen zijn en blijven, doen we er goed aan elkaar te blijven herinneren aan wat het vraagt om veilige relaties met elkaar te onderhouden. Soms overschrijden we grenzen van anderen rond veiligheid, respect en betrouwbaarheid. Hierbij is het niet alleen ieders eigen opdracht om zich te weerhouden van grensoverschrijdend gedrag. Het is ook een gezamenlijke opdracht om anderen ertegen te beschermen.

Dat vraagt niet alleen om onszelf maar ook elkaar toe te rusten en te toetsen. Daartoe is onderstaande gedragscode opgesteld. Deze code wil allereerst uitspreken wat we in kerkelijke activiteiten van onszelf en van elkaar verwachten. Daarnaast is het nodig om de vorming en groei in veilige relaties te bevorderen. Het is nodig voor de bewustwording van ongewenst gedrag, om het te kunnen signaleren en aan de orde te stellen. Voor deze praktische toepassingen is deze code een hulpmiddel.

Tot slot, deze gedragscode vervangt niet een beroepscode voor kerkelijke professionals, zoals predikanten. Zij wil recht doen aan het feit dat ook anderen specifieke verantwoordelijkheden dragen die in meerdere of mindere mate lijken op die van professionals. Zij zijn samen de 'werkers in de kerk' voor wie deze code geldt.

1. Een specifieke plaats

- a. Werkers in de kerk gaan verantwoord om met de ongelijkheid in positie ten opzichte van andere kerkleden.
 - Zij laten zien dat zij zich ervan bewust zijn dat hun specifieke functie aan hun gewone omgang met anderen binnen de kerk extra lading geeft.
 - Zij dragen primaire verantwoordelijkheid voor de zuiverheid en veiligheid binnen relaties.
- b. Werkers in de kerk tonen zich verantwoordelijk om hun positie niet te misbruiken.
 - Zij gaan zorgvuldig om met mogelijke kwetsbaarheid van andere gemeenteleden.
 - Deze kwetsbaarheid is mede gegeven met het feit dat de ongelijkheid van positie elementen van macht en afhankelijkheid met zich meebrengt wat zou kunnen leiden tot vormen van machtsmisbruik en geestelijke manipulatie

2. Vrijheid en verantwoordelijkheid

- a. Werkers in de kerk zijn erop bedacht dat hun relaties met andere gemeenteleden aspecten kunnen bevatten die spanning kunnen opleveren met de verantwoordelijkheid die zij vanuit hun functie dragen.
 - Te denken valt onder meer aan verliefdheid, sympathie en antipathie, familiebanden, en de doorwerking van groepsvorming en visieverschillen in de gemeente.
 - Zij voorkomen dat deze aspecten hun verantwoordelijkheden doorkruisen.
 - Waar nodig en mogelijk delen zij in dergelijke omstandigheden hun verantwoordelijkheid met anderen of dragen zij deze zelfs aan anderen over.
- b. Werkers in de kerk moeten in meerdere of mindere mate hun onafhankelijkheid jegens andere gemeenteleden bewaren.
 - De mate waarin varieert met de aard van hun verantwoordelijkheid.

- Zij mogen zich niet laten belasten vanuit de gemeente door open te staan voor (bijvoorbeeld) onevenredige financiële steun of geschenken, druk om bepaalde opvattingen of beleidsaccenten voor te staan, of de uitnodiging om hun invloed aan te wenden in dienst van de belangen van specifieke gemeenteleden.
- c. Werkers in de kerk zetten zich met extra nadruk in om in hun levenshouding en -praktijk Christus' karakter te weerspiegelen.
 - Evenals alle christenen hebben zij een voorbeeldfunctie. Zij tonen zich ervan bewust dat dit vanwege hun bijzondere taak of positie voor henzelf in versterkte mate geldt.
 - Zij staan ervoor open wanneer zij daarop aangesproken worden.
- d. Werkers in de kerk zoeken advies en hulp wanneer zich in hun leven omstandigheden voordoen die hun functioneren in de weg staan.
 - Te denken valt bijvoorbeeld aan ziekte, psychische problemen, relationele crises, verslavingen en trauma's.
 - Zij houden dergelijke omstandigheden niet voor zichzelf.
 - Zij zijn bereid om zo nodig – eventueel tijdelijk of gedeeltelijk – een stap terug te doen.

3. Vertrouwelijkheid

- a. Werkers in de kerk delen vertrouwelijke informatie in beginsel niet met anderen.
 - Ook wanneer zij geen professioneel ambtsgeheim hebben, brengt hun functie op dit punt extra verantwoordelijkheid met zich mee.
 - In deze tijd van digitale communicatie en sociale media bevat deze roeping een extra dimensie. Ook los van strikt vertrouwelijke informatie zijn zij terughoudend in het publiek delen van ervaringen waarbij ook anderen betrokken zijn.
- b. Werkers in de kerk onderkennen dat er omstandigheden kunnen zijn waarin zij de vertrouwelijkheid dienen te verbreken
 - Dit is bijvoorbeeld het geval bij eigen gewetensnood of wanneer zij niet in staat of competent zijn om een situatie recht te doen en bij aanwijsbare schade voor betrokkenen. Ook bepaalde zonden kunnen het nodig maken anderen deelgenoot te maken van vertrouwelijke informatie.
 - Wanneer zij de vertrouwelijkheid doorbreken bespreken zij dit zo mogelijk eerst met de betrokkenen. Vervolgens beperken zij de kring met wie de informatie gedeeld wordt zoveel mogelijk. In gezamenlijk overleg binnen deze kleinere kring besluiten zij eventueel en indien nodig om de informatie breder te delen. Daarbij vormen in het algemeen officiële instanties als kerkenraden, politie, hulpverleners, meldpunten, vertrouwenspersonen of professionals met een ambtsgeheim de aangewezen tussenstap.
 - Deze richtlijnen laten onverlet dat in het geval van een misdrijf aangifte wettelijk verplicht is en dat alleen ambtsdragers zich mogen beroepen op het verschoningsrecht.

4. Grenzen bewaken

- a. Werkers gaan zorgvuldig om met één op één contacten.
 - Zij tonen zich bewust van risico's die dergelijke contacten met zich kunnen meebrengen.
 - Zij zijn transparant over hun eventuele één op één contacten en betrekken daarin waar mogelijk anderen.
 - Bij voorkeur laten zij dergelijke contacten plaats vinden in een context die minstens bij anderen bekend en zo mogelijk ook voor anderen zichtbaar is.
- b. Werkers in de kerk tonen zich bewust van het risico en de ernst van seksueel grensoverschrijdend gedrag.
 - Het lijden van potentiële slachtoffers, de schade binnen het lichaam van de kerk, de bestaande maatschappelijke gevoeligheid en de reputatie van evangelie en kerk motiveren hen rond dit thema tot grote zorgvuldigheid.

- Zij beseffen dat niet alleen expliciete seksuele handelingen grensoverschrijdend zijn, maar dat dit ook kan gelden voor blikken, woorden, grappen, aanrakingen, berichten en beelden op sociale media en zelfs van een ongezonde cultuur.
- Zij zullen op deze punten de grenzen bewaken en werken aan een klimaat van respect, veiligheid, gelijkwaardigheid, en gedeelde verantwoordelijkheid binnen de kerk.
- Wanneer er op dit punt tegen henzelf of tegen anderen verdenkingen rijzen of wanneer er sprake is van daadwerkelijke grensoverschrijding, zullen zij dit niet bagatelliseren of toedekken.
- Zij zullen erkennen dat voortzetting van hun werk in dat geval niet vanzelf spreekt en meewerken aan een zorgvuldig proces van waarheidsvinding. Daarin moet aan wie zich onjuist bejegend acht, aan henzelf en aan andere betrokkenen rechtgedaan worden.
- Zij zullen beseffen dat bij misbruik ook de omgeving een verantwoordelijkheid bezit. Wanneer zij zelf op de hoogte raken of een vermoeden krijgen van misbruik, zullen zij deze verantwoordelijkheid gewetensvol invullen.

5. Verhouding tot andere werkers in de kerk

- a. Werkers in de kerk respecteren de eigen gave, positie en verantwoordelijkheden van andere gemeenteleden en in het bijzonder van andere werkers in de kerk.
 - Zij zullen niet uitstralen dat zij zichzelf en hun eigen positie belangrijker vinden en zich niet indringen in wat valt onder de verantwoordelijkheid van anderen.
 - Zij zullen in woord en daad de ander met diens positie uitnemender achten dan zichzelf.
- b. Werkers in de kerk zijn bereid elkaar te bemoedigen en te corrigeren en elkaars feedback te ontvangen.
 - Zij beseffen dat ook de andere werkers een specifieke taak binnen de gemeente vervullen en zijn erop uit dat deze tot hun recht komen.
 - Zij bevorderen elkaars goede naam en spreken niet negatief over elkaar.
 - Zij vermijden onderlinge competentiestrijd, machtsconflicten en machtsmisbruik.

6. Verhouding tot de samenleving

- a. Werkers in de kerk zetten zich in voor een christelijke omgang met niet-kerkleden, overheden en andere maatschappelijke instanties.
 - Zij zullen liefdevol, zorgvuldig, betrouwbaar en waar nodig gehoorzaam zijn.
 - Zij beseffen dat de Bijbelse vereiste voor een ambtsdrager om goed bekend te staan bij buitenstaanders in afgeleide zin ook voor hen geldt.
 - Zij staan voor rechtvaardigheid en komen waar nodig op tegen onrecht.
 - Zij dienen de goede reputatie van evangelie, kerk en Christus en bevorderen de missionaire dimensie die eigen is aan alles wat in de kerk gebeurt.

7. Omgang met goederen

- a. Werkers in de kerk gaan zorgvuldig om met kerkelijke goederen en bezittingen.
 - Daarbij gaat het onder meer om het kerkgebouw en de inventaris daarvan, om plannen en investeringen en om het beheer van de gelden.
 - Zij zullen niet zichzelf of anderen bevoordelen of eigen ambities voor de kerk nastreven ten koste van de noodzakelijke zorgvuldigheid.
 - Zij laten zich structureel bevragen en controleren en geven alle noodzakelijke openheid.

Bijlage 2: Samenstelling deputaatschap en rooster van aftreden

Na vaststelling van de gedragscode kunnen de volgende commissieleden worden gedechargeerd van hun taken:

- Maarten Boersema
- Ad de Bruijne
- Bart Cusveller
- Willem Jagersma
- Almatine Leene
- Kees Smit