

Onze beroepsgroep: van betekenis in een crisis

Niels den Toom

DE ENTREE VAN HET CORONAVIRUS overviel Nederland en stelde geestelijk verzorgers voor nieuwe uitdagingen. Wat kun en mag je betekenen op deze momenten? In veel situaties gingen geestelijk verzorgers aandachtig en creatief op zoek naar handelingsmogelijkheden. Maar wat gebeurde er met de beroepsgroep op collectief niveau? Een van de manieren waarop de beroepsgroep gezamenlijk zocht naar een weg, was via de LinkedIn-pagina van de VGVZ. Collega's zochten elkaar hier online op en na een week werd de al bestaande groep bestempeld als tijdelijk platform om tips, vragen, dilemma's of informatie te delen voor de intramurale zorg (voor de extramuraal setting werd een andere groep gebruikt).

Wat kun en mag je betekenen op deze momenten?

In deze bijdrage geef ik een korte impressie van de berichten en interacties op de LinkedIn-pagina, als *pars pro toto* van hoe de beroepsgroep reageert en zichzelf organiseert om snel en goed te handelen op onbekend terrein. Ik doe dat door allereerst te beschrijven hoe de discussiegroep zich ontwikkelde, om vervolgens drie centrale thema's te benoemen en daarop te reflecteren. Voor deze impressie heb ik alle bijdragen en reacties vanaf circa half maart tot begin april 2020

bekeken. Daarbij dient vermeld te worden dat verreweg de meeste bijdragen vanuit het werkveld ziekenhuizen komen en daarmee dus het beeld van de beroepsgroep hier bepalen.

Ontwikkeling van de discussiegroep

De anders tamelijk rustige LinkedIn-groep, waar slechts een handjevol berichten per maand verschijnen, verandert halverwege maart in een levendig forum. De VGVZ stuurt een e-mail aan haar leden met de vraag om dilemma's te delen waar geestelijk verzorgers voor staan. Die mail is de concrete aanleiding voor het eerste bericht. Grofweg zijn er drie fasen waarin de uitwisseling verloopt: oriëntatie, delen van (ervarings)kennis en regulering.

In eerste instantie roept de pandemie en de daarmee gepaard gaande maatregelen allerlei praktische vragen op. Wie mag er nog bij de cliënten komen? Wat kun je voor personeel betekenen? Sommigen stellen vragen, anderen delen ervaringen. De fase van oriëntatie loopt snel over in het delen van (ervarings)kennis met een grote variëteit. Er worden teksten en filmpjes gedeeld ter bemoediging van cliënten of personeel, een online huiskamerviering komt beschikbaar en er wordt verwezen naar Amerikaanse *webinars*. Geestelijk verzorgers beschrijven hun *best practices* rondom afscheid, rituelen en het ondersteunen van zorgpersoneel. In de fase van oriëntatie wordt niet alleen eigen kennis gedeeld, maar ook rapporten van experts over de psychosociale



le gevolgen van isolatie, het draaiboek voor een pandemie op de ic (met daarin uitgelicht de rol van geestelijk verzorgers), richtlijnen vanuit het Centrum voor Ethiek en Gezondheid of de handreiking van de PKN, om er een aantal te noemen.

Hoewel kennis steeds gedeeld blijft worden, is er ook beweging van regulering zichtbaar. Kennis wordt verzameld, men zoekt naar protocollen en handreikingen. Tegen het einde is er een synthetiserende beweging vanuit de universiteiten zichtbaar. Er komt een overzichtsdocument met mogelijkheden voor ondersteuning aan zorgpersoneel, waarin alle eerdere bijdragen zijn samengevat, evenals een handreiking voor afscheidsrituelen. Tevens wordt er direct wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de vragen, dilemma's en veranderingen in werkwijze onder geestelijk verzorgers.

Hiermee lijkt het direct rustiger te worden in de groep. De fase van oriëntatie is voorbij en er zijn overzichtsdocumenten voor wie die wil raadplegen. Tussen alle berichten door worden krantenartikelen, vlogs en nieuwsitems waarin geeste-

lijk verzorgers voorkomen gedeeld, waarbij een zekere gezonde beroepstrots doorklinkt (Jansen, Van de Brink & Kole, 2009).

Expertise van de geestelijk verzorger

Ten tijde van deze crisis zien geestelijk verzorgers snel in dat zij iets kunnen bijdragen. Van de vragen rondom de professionele identiteit van geestelijk verzorgers (Zock, 2006) - vragen die al jaren terugkeren in de beroepsgroep - is nu niets te merken. Men weet wat de eigen expertise is, zoals blijkt uit de drie thema's die centraal staan in de berichten: ethiek, ondersteuning van personeel en rituelen.

Zo is er in eerste instantie veel aandacht voor de ethische vragen die de situatie oproept. Meestal gaat het hierbij om de procedurele inbedding (de rol van geestelijk verzorgers) of om inhoudelijke, ethische afwegingen. Daarbij wordt verwezen naar experts op het gebied van ethiek, maar komen teams ook zelf met handzame richtlijnen voor de artsen. In een aantal gevallen blijkt dat geestelijk verzorgers door de directie zijn gevraagd in een ethisch team, voor het geval er

beslissingen moeten worden genomen bij te weinig ic-bedden.

Naast de ethische ondersteuning van de organisatie, zien de geestelijk verzorgers een taak weggelegd in de ondersteuning van het personeel, bijvoorbeeld door een huiskamer met verse koffie in te richten, een luisterend oor te bieden in het stiltecentrum en met bemoedigende berichten voor medewerkers. Opvallend is dat geestelijk verzorgers hierin niet solistisch handelen, maar in veel gevallen samen optrekken met psychologen en de (bedrijfs)maatschappelijke dienst. Hier blijken discussies over wat het domein is van ieders beroep en mogelijke gevoelens van concurrentie overbodig in de gezamenlijke gerichtheid op wat nodig is.

Wat gebeurde er met de beroepsgroep op collectief niveau?

Het derde punt van expertise is de inzet van geestelijk verzorgers rondom rituelen. Er worden rituelen ontworpen specifiek voor afscheid in isolatie en op afstand, met daarbij aandacht voor verschillende levensbeschouwelijke tradities. Waarom krijgen nu specifiek rituelen (en niet gesprekken) aandacht? Een mogelijk antwoord is dat rituelen helpen om machteloosheid te uiten en die in zekere zin te ontstijgen. Ze kunnen een verbinding creëren tussen mensen, voorbij de grenzen van plaats en tijd. Het bewuste handelen in een ritueel kan bovendien de waardigheid van de mens benadrukken, in tijden dat het contactloze afscheid onwaardig kan voelen.

Dat er relatief weinig aandacht is voor gesprekken of de inhoudelijke vragen die bij cliënten leven (bijvoorbeeld in een gesloten verpleeghuis),

is geen indicatie dat geestelijk verzorgers deze cliënten vergeten zijn. Wellicht vroegen die situaties om minder inventiviteit en voelde de geestelijk verzorger zich daar op vertrouwd terrein.

Belangrijke rol

In een crisis als deze blijken geestelijk verzorgers een belangrijke rol te vervullen. Ze worden opgezocht door besturen of laten zich proactief zien in hun organisatie. Er is geen collectieve twijfel over de professionele identiteit, maar er wordt ingezet op de eigen expertise. Als we de activiteiten bezien vanuit de domeinomschrijving van de Beroepstandaard (Vereniging van Geestelijk VerZorgers, 2015), dan kunnen we onderscheiden tussen existentiële thema's (ervaringen van medewerkers), spirituele thema's (afscheidsrituelen in diverse religies), ethische thema's (ondersteuning bij moeilijke keuzes) en esthetiek (rituele vormgeving).

Dit is wat mij betreft wat een beroepsgroep uitmaakt: het gaat niet zozeer om de afbakening van het eigen terrein of een monopolie. Doel is alle expertise en middelen in te zetten ten dienste van het welzijn van cliënten en medewerkers. Waar geestelijk verzorgers zich daar volop voor inzetten, blijkt ze een beroep van betekenis. Hulde daarvoor!

Niels den Toom, geestelijk verzorger, is promotieonderzoeker bij de Protestantse Theologische Universiteit te Amsterdam en Groningen en redactielid van dit tijdschrift.

Literatuur

Jansen, T., Brink, G. & Kole, J. (2009). *Beroepstrots: een ongekende kracht*. Amsterdam: Boom.

Vereniging van Geestelijk VerZorgers (2015). *Beroepsstandaard geestelijk verzorger*. Amersfoort: VGVZ.

Zock, T.H. (2006). It takes two to tango. De beroepsidentiteit van de geestelijk verzorger in een veranderende context. *Tijdschrift Geestelijke Verzorging*, 9 (40), 5-15.