

## Impressie Open Platform 04-04-22 VGVZ

Verzamelde input

### Competenties:

Gisteren zat ik met een jonge man, die een jaar werkzaam was en hoogstwaarschijnlijk ook maar een eenjarige master gedaan had, na een andere vooropleiding.

Van de competenties kruiste hij er maar eentje aan : Communicatieve, verder kwam hij niet.

Doordat hij in een ziekenhuis werkte werd ook een therapeutische inbreng van hem verwacht, maar die vond hij niet horen bij zijn vak.

Ik kruiste : existentiële, ethische, spirituele, zelfreflectieve en integratieve competenties aan.

Toen ik uitlegde waarom ik dat deed, kwam er iets van herkenning, maar beschouwde hij dat niet als iets wat hij deed.

Taal-communicatie > ambachtelijkheid -> buitentalige competentie

Specialisatie doelgroep. Algemeen of denominatief

-GV is een ambacht. Als GVer. Niet de denominatie staat voorop, maar het vak GV.

-rituele competentie

-samenwerken is ook heel erg belangrijk, vaak zijn GVers solistisch

-bekwaam – bevoegd.

Pluspunt: existentiële en dialogische. > kern van het vak, dat moet je kunnen pakken en communiceren. Andere competenties heb je nodig voor de uitwerking. Niet: therapeutisch.

Ethische hoort er tegenwoordig onlosmakelijk bij.

Verbeeldingskracht als competentie. Rituelen beelden

Kernachtig houden, niet eindeloos veel competenties.

Hermeneutische, levensbeschouwelijke als meest onderscheidend en kenmerkend voor GV.

Existentiële domein specifiek voor GV> Ruimte voor.

Ethische aandacht voor. Functie is aan de kaak stellen van. In opleiding gemist, kwam pas in het werkveld. Onderschat in opleiding. Wel theorie niet als competentie.

Vak: moreel beraad.

Methodische competentie. Kunnen we een bepaalde werkwijze definiëren ter versterking van de positie van het vak? Niet dichtgetimmerd, wel ruimte laten voor eigen invulling.

Organisatorisch/ educatie eigen positionering. Zelf zichtbaar maken, anders ben je het niet.

Mogelijkheid tot verbindend werken. Tussen vrijheid en uitdaging.

Toevoeging: context gevoelig werken. Alert zijn, voorlopersfunctie, aan de kaak stellen, openheid, durven, lef, moed, op moeilijke plekken durven komen.

Zelfreflectie als integraal onderdeel hiervan.

Hermeneutische competentie. Context ontmoeting. Client herkennen.

Existentiële= meest centraal. Hermeneutisch of levensbeschouwelijk > deze maken we ons de meeste zorgen om als het over de toekomst van het vak gaat. Is essentieel voor GV en onderscheid je van andere vakken.

Zorgen over de toetsing bij de RING omdat daar daadwerkelijk de levensbeschouwelijke competentie goed getoetst wordt?

Integratieve competentie: in staat zijn om alle verschillende dingen met elkaar in verband te brengen.

Methodische competentie, bewust zijn van bekwaamheid, zowel vooraf als achteraf (reflectie).

Weten wat je op welke manier kan bereiken.

Tegenovergestelde= willekeurigheid (negatief).

Dialogische competentie: meebewegen, terugkeren naar eigen levensbeschouwelijk kader, met ruimte voor de ander. Faciliteren van innerlijke dialoog.

Rituele competentie toevoegen. Hij is niet onderscheidend in onbewuste rituelen die worden ingezet (ook door de huisarts, verpleegkundige) naar bewust inzetten van rituelen. Representatieve naar de laag van betekenis.

Ethische competentie: micro, meso, macro. Verschil per werkveld.

Educatieve: wat verstaan we hieronder, uitleg vak of onderzoek naar waarden binnen de organisatie?

Brecht en Maarten: willen even stilstaan bij de term competenties. Alsof het worden opgeleid tot GVer betekent dat je een bundel competenties en een aantal rollen bent/ leert. Wij zien het meer als een socialisatie proces. Wij zijn bang dat het beroep wordt geïnstrumentaliseerd, gepseudologiseerd, product gericht wordt in meerdere termen, een onderdeel wordt van de maakbaarheidscultuur.

Waarbij onmacht ten overstaan van tragiek uit beeld verdwijnt.

Losraakt van de paradoxale kanten van het werk. Bijvoorbeeld de erkenning dat mensen vaak goed voort kunnen leven wanneer tragiek als zodanig wordt erkend. Wordt geneutraliseerd.

-Op meso en macroniveau vinden we het belangrijk dat het niet alleen gaat om faciliteren en verhelderen van morele thema's, maar dat een GV-er ook zelf moreel kan redeneren vanuit eigen doorleefde ethiek en op basis daarvan standpunten inneemt= een visie hebben op goed samenleven. Verdwijnt op den duur en wordt overgenomen door psychologen, rouwcoaches, maatschappelijk werkers, als zingevingsconsulenten. Niet meer aansluit op de huidige problematiek van de zorg die te complex geworden is. Waardoor de patient/ bewoner etc. als persoon uit veld verdwijnt.

Geontpolitiseerd: niet meer een bijdrage aan de ordening van de samenleving.

Hermeneutiek als vertaalkunde binnen de context van het werk. Individueel gesprek, bestaansverheldering, en of onderteunende bemiddeling nu ptn -arts

Leiderschap? Als competentie.

dimensie van organisatorische coup: zelf organisator, organisatorische geletterdheid.

Existentie= kern van het vak. Spiritueel zorgklimaat. Ondernemerschap. Onderscheidend.

### **Vrijplaats:**

Hier zat ik met een jonge dame die in haar vroegere werk bij de jeugdzorg de waarde wel gebruikte omdat ze dan vertrouwelijke gesprekken waarvan dingen, op verzoek van de jongere, niet gerapporteerd mochten worden.

Ze werkte nu in de thuiszorg en kon binnen die context niks met dat woord.

Later in het gesprek ontdekten we dat dit toch een van de pijlers onder ons beroep is. Een goede doordenking met een hanteerbare omschrijving zou misschien toch belangrijk kunnen zijn. Om het te onderscheiden van beroepsgeheim, medisch geheim en vertrouwenspersonen waar het tegen aan schurkt, maar niet hetzelfde is.

Om deze waarde ons niet af te laten snoepen door anderen. Want psychologen zouden het ook graag willen gebruiken.

Met bevoegdheid hebben we niets gedaan.

Bij de andere ronde rondom de opleidingseisen kwam de huidige tragiek van de opleidingen naar voren.

Mensen met de oude, klassieke opleidingen.

Iemand recent na 3 jaar bachelor en 3 jaar master humanistiek.

En een iemand met een eenjarige of tweejarige master na een bachelor taal en cultuur.

Deze laatste wilde allerlei cursussen hebben om dingen die hij/ zij niet kon bij te spijkeren.  
Alsof alles om trucjes gaat die je kunt aanleren.

Wat me ook opviel in dat gesprek was :

Dat we moeten oppassen dat de mensen met de nieuwe korte opleidingen zich niet bedreigd gaan voelen ( soms schoot hij in de verdediging ) of dat zij gaan bepalen wat er nog vereist is.

We hen niet het gevoel moeten geven : je diploma stelt niets voor.

Maar : dit diploma is het begin of de start van een verdere ontwikkeling of vervolgopleiding.

Koester de vrijplaats in de zin van op eigen initiatief mensen bezoeken etc. zoals mee moeten doen aan behandelafspraken. (Maarten en Bregt)

Ethische component: in alle opleidingen moreel beraad etc. Grondwet, verschoningsrecht, geheimhoudingsplicht. Juridische inbedding van het vak-ambt, moet in opleidingen aan bod komen. Belang van vrijplaats voor de client.

Betere omschrijving van de term vrijplaats? Om misbruik te voorkomen.

Hanteren van de vrijplaats is voortdurend balanceren, niet de profeet zijn.

Toegankelijkheid als wezenlijk element.

Als GVer representeer je het transcendente – en hoe dat in het alledaagse speelt. Daarop moet en mag je getoetst worden.

Vrijplaats is er voor de client. Niet voor de GVer. Vluchtheuvel.

BV alles kunnen zeggen wat je wil, je blijft verantwoordelijk. Vertrouwelijkheid. Gelukkig wettelijk geborgd. Afwijkend geluid laten horen, hangt samen met de signalerende rol, adviseurs rol .

Deel van verantwoordelijkheid van GVer op basis van overstijgend perspectief.

Vertrouwen staat centraal. Ruimte binnen systemen die vaak te dicht zijn, zoveel moet.

Recht om vrij over levensbeschouwing te kunnen spreken.

Niet in een dossier. Belangrijk. Grote ethische verantwoordelijkheid voor je zelf . andere gesprekken.

Uitdaging vrijplaats en teamverband / eigen zichtbaarheid. (toch wel in dossier, maar minimaal)

Hoe vul je het in? Vrijheid vrijplaats waarborgen, aansluiting/ verbinding met andere medewerkers

Vrijplaats van de client! Let op geen privilege GV.

Verkeerd begrepen = risico vak.

Levensovertuiging, instituut is niet de borging van de vrijplaats.

Niet achterhaald.

Soms is de vrijplaats ook beperkend. /

Goede zorg> mantelzorg? Overzicht GV, belangrijke aspecten. Systeem om informatie uit te wisselen. Best practice Viva zorggroep. Ambtelijk juridisch geregeld, beroepsgeheim.

Representant van centrum voor levensvragen. Wie of wat representeer je dan?

Algemene geestelijke verzorging/ representeert aandacht voor zingeving en levensvragen. Wanneer bevoegd? Trage vragen, uithouden bij onmacht. Lijden > welke competentie?

Verschillende specialismes uitwerken. Alle competenties zijn belangrijk.

Wat ons uniek maakt is het bezitten van een vrijplaats. Bewaken van de vrijplaats. De komende 20 jaar. Er zijn voor de ander zonder agenda.

## Bevoegdheid

Sommige GVer krijgen geen zending> RING

risico van het denominatieve model is concurrentie strijd tussen GVer onderling. SAMENWERKEN> Op papier is het vak verzuimd, maar in de werkelijkheid is levensbeschouwing breder.

Je kunt alleen iets representeren dat groter is dan jezelf.

Je moet dat representeren dat is centraal in het vak, legitimatie.

Gemeenschap van kleur moet je toetsen.

Kwaliteit van toetsing is de zwakke schakel. Met name in hoe je je eigen levensbeschouwing operationaliseert in je werk.

Meer onderzoek, meer dialoog, elkaar kleur duven bekennen.

Om de opleiding geen leer-therapie, maar leer-geestelijke verzorging aanbieden.

Zogen over de eenjarige masters. Is voldoende voor junior positie: GV-er in opeding.

Van belang voor beroepsstandaard en opleidingen.

Kwaliteit waarborgen traditie. Versterking positie GV naar buiten en naar binnen. Verbinding maatschappelijk en tussen werkvelden GV representatief. Gemeenschap heeft basis en identiteit / professionaliteit.

Past dit deel van de paraplu (bevoegdheid) nog bij het recent verschenen rapport van het CPB?!

Patienten, projecten, GVer representeren.

Wie ontbreekt? Denominaties: bevoegdheidsverlenende instanties.

Die instantie kiezen maar vooral omdat die instantie legitimerend kan werken.

## Beroepsrollen

Welke hebben we? Hoe worden we opgeleid?

1. De pionier, die in de 1<sup>e</sup> lijn, gv bij rampen. Belangrijk is wordt niet genoemd als rol in de beroepsstandaard. Competentie van pionier is samenwerken en netwerken.
2. Is het wel een competentie? Wel naast de andere competenties dus nieuwe rol.
3. Pionier wordt nieuwe rol. Met name in GV
4. Representant als rol is ook belangrijk. We representeren iets wat boven het alledaagse uitstijgt.
5. Bijna niemand heeft de rol van opleider geleerd tijdens de opleiding.
6. De rollen en competenties kunnen niet worden geleerd tijdens 1 en 2 jarige masters.
7. Onderwijs voor en medio gv-er die onderwijs als specialisatie erbij doet. Ook als postacademisch of post hbo. Geldt ook voor adviseur.
8. GV-thuis is een specialisatie. Met basisopleiding tot GV nog niet bekwaam voor GV thuis. Geen beginners werk.
9. Junior, medior, senior GVer. Formaliseren?

Pionier: Gv thuis, GV bij rampen, GV jeugd, samenwerken, creëren van samenwerkingsverbanden, thematisch, zingeving, eigenzinnig, vernieuwend, doorzettingsvermogen, aanpassen en ontzorgen, ondernemend, waarom wij? Transcendente representeren/ profetisch> Begeleider, representant, voorganger, opleider, adviseur, coordinator, junior/ medior/ senior

Weinig opleidings aanbod, specialisatie, veel praktijk veel reflectie.

Bondgenoten, cliënten vertegenwoordigers, GV thuis: je eigen meso niveau creëren.

specialisatie voor beleidspositie mag interdisciplinair.

Hoe uit je de overstijgende stem?

In opleidingen GV weinig aandacht voor, bij de UvH wel wat.

Leerlijnen specialismen: psychiatrie, jeugdzorg, ziekenhuis, GV thuis.

Managers krijgen externe opleidingen.

Beleid visie form over psycho doc. Zorg incl. zingeving.

GV jr. + GV snr (grotere aanstellingen nodig om onder je hoede te nemen en als team doen!)

## Onderwijs en Onderzoek

Aandachtspunt: de positie van de zending moet veranderen. Dit is verouderd, verjaard.

Als we zending erin deze wijze inhouden, kunnen we het vak over 10 jaar opdoeken. Zending-bevoegdheid.

Hoe werken we op meso niveau? Sector of instelling > onderwijs onderzoek.

Is de opleiding wel geschikt? Wat betekent dit voor onderzoek? Ook gezien de meerdere werkvelden.

-Werkveld GV. UvH GV-er Lumc ziekenhuis. 1x gver jeugdhulp Friesland CvL GV thuis

aardbevingsgebied. GV in umc Utrecht. Psychiatrie en CvL utrecht.

-Managers hebben hun eigen opleidingsprogramma's. Over strategische vraagstukken. Daarom geen scholing door GV.

-Op meso niveau lesgeven. Verpleegkundigen, verzorgenden, ouderen.

-Beleid van de organisatie heeft ook invloed.

Beleid > visie op psychosociale zorg + GV in Utrecht.

-adviesraad VU strategisch positioneren, geen onderdeel van de opleiding.

-Zat voorheen wel in programma UvH. UvH heeft deze ruimte wel, want driejarige master.

-We leren te weinig over organisatie processen.

-We zijn van nature generalisten, we kunnen ons niet doorontwikkelen. Denk aan leerlijnen, post academisch onderwijs, voor specifieke werkvelden.

-Opmars van 1jarige masters is beangstigend. Weg zuigende werking voor de langere opleidingen.

Instromers jongere GVers zijn vaak.

-Onderscheid in huis junior – senior maken. Ziekenhuis.

-Serie opleidingsplaatsen voor jonge GVers

-specialisatie beleid schrijven. Strategie etc. postacademisch. Belangrijk is dat de SKGV dit ook

accrediteert. Of aansluiten medewerkers GVers of beleidsopleiding Dan is accreditatie ook belangrijk,

-SKGV moet dan ook meerdere andere opleidingen die organisatorisch zijn accrediteren.

Na MA-post HBO post academische opleidingen, daarna medior, daarna senior, samenwerkingspartners.

-Thema's: welke beroepsrollen voeren we uit, wat moeten we daar over leren?

Train de trainer, scholing GV 1<sup>e</sup> lijn.

Veel GVers zijn niet opgeleid om te scholen. Kunnen ook geen moreel beraad geven.

Terwijl dit wel in de beroepsstandaard staat! (educatieve competentie. Belangrijk punt voor de toekomst.

In de initiele opleidingen meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling/ levensbeschouwelijke biografie. Identiteit.

Koppeling toetsingskader initiele opleidingen / beroepsstandaard/ SKGV met :

-Opleidingsplan voor startende GV.

Deal maken met de branche organisaties.

## MICRO

Onderzoeksagenda:

wat doet de GV precies? Wat is product?  
Ook in relatie tot POH, wat is het eigene.  
Geen uniforme werkwijze. Probleem met BS doelen.  
Onmacht, tragiek, kwetsbaarheid. Secularisatie met quasi neutraal.

Wat leren en onderzoeken? 1<sup>e</sup> lijn GV thuis, ziekenhuis, ouderenzorg, student pre master.  
Docent opleiding theologie levensbeschouwing, geestelijke begeleiding.  
Meer onderzoek naar GV-1<sup>e</sup> lijn, wat doet deze in de praktijk? Bij hoeveel gesprekken binnen het traject, wat doe je nou precies?  
Wat **doet** een GV-er precies in de 1<sup>e</sup> lijn. Wat is het product? Ook in relatie tot POH, wat is het eigene voor de GV er 1<sup>e</sup> lijn? Er is geen uniforme werkwijze.  
Beroepsstandaard: Ik herken mijn vak er niet in. Ik werk anders dan anders. Vraag naar de beroepsidentiteit. Hoe werken wij op micro niveau? Observeren, beschrijven.  
Levensbeschouwelijkheid. Wat is de identiteit van de GVer?  
De doelen: neoliberal en individualistisch. Samen met de POH-GGZ in Utrecht, de gv-er doet iets anders dan de psycholoog. Welke interventies komen er dan bij?  
Micro meso macro niveau, UvH voorbereid op de toekomst en meso-macro niveau.  
Over 10 jaar kwetsbaarheid en levensbeschouwelijkheid nog steeds van belang.  
GV-ers specialist zingeving en rol levensbeschouwing. Visie op spirituele en levensbeschouwelijke processen> hiervoor opleiden.

Zichtbaarheid GV- profileren. Team verschillen  
huisarts verwijst niet als ze je niet kennen. Ombekendheid v. je marktwaarde.  
onderwijs ook bij 1<sup>e</sup> lijn.  
overlegstructuren. 1<sup>e</sup> lijn comm met de andere hulp verlenen.  
Moreel beraad. Vlechtwerkoverleg  
Motto vrijwilligersoverleg, scholen, gv, vrijwilligers.  
PCOB/ KBO vrijwilliger. 1<sup>e</sup> lijn vrijwilligers. Krachten bundelen.

1 of meerdere GVers specialisme op werkveld: kennis competentie  
lev. Besch+ generieke + specialistische competenties.  
Identiteit- professioneel- specialisme.  
Positionering tot andere psycho sociale GV- psycholoog- (M)mW- huisarts. Goede samenwerking.  
-Interdisciplinariteit . GV-ers identiteit, professionaliteit, specialiteit.  
Client: meten effect van genoten begeleiding of uitkomst?  
Diverse typen onderzoek: GVers doen zelf onderzoek. GVers participeren in onderzoek (zoals casestudys)

## **MESO**

Wolk van hulpverleners.  
Wat doen we niet-betaald. Intrinsieke motivatie, scharrelruimte.  
Het gaat altijd over geld.  
samenwerking met kerken. Mag dag nog?  
samenhang met psychologen.  
welke samenleving willen we zijn, welke rol speelt GV daarin?  
secundaire financieringsstromen  
competentie vrijwilligers  
capabele ervaringsdeskundigen.  
Hoe leer je een oor voor levensvragen aan?  
sociale en religieuze kaart kennen.

Basis vs verdere ontwikkeling/ specialisatie. Aanzet & bijscholing.

Junior & senior

Sensitief: organisatie, zelf, client.

Is 1 jaar master wel genoeg?

GG goede basisopleiding gehad.

Andere competenties in andere setting niet direct zo.

Niet te veel specialiseren!

Wel goede nascholing nodig.

Opleiding 1 jarige master genoeg?

LV competentie

Jongere GVer meer oog voor organisatie sensitiviteit.

Functioneren in omgeving naamsbekendheid.

Toetsingskader competenties binnen de opleiding impact.

Moet de SKGV ook hanteren bij erkenning.

## **MACRO**

Mondiale diversiteit.

Ruimte voor onderzoek door werkgevers. Middelen: tijd/geld/ mogelijkheden/ opleiding/ vaardigheden. Competentie: onderzoek & advies > beleid.

Onderzoeksagenda > publicaties.

Learning communities > interview.

Commissies richtlijnen. Praktijk gericht onderzoek: *practice based evidence*.

Onderzoek belonen door SKGV punten

Zorgverzekeraar: Wat voor product is er? Wat voor product levert GV?

In welke mate werkt GV-er preventief?

Bijvoorbeeld: inzet GVer leidt tot kostenbesparing.

Onderzoek moet kwantitatief zijn > Is dat wel zo?

Ook neoliberal, we bewegen te veel mee met het zingevingsdiscours.

Vanuit welk mens – en wereldbeeld doen we wat we doen?

Waar willen we zijn in 2037 : sterke intramurale en extramurale GV poot.

Hoe ziet de dienstverlening CvL tot de GV instramuraal

Beroepsidentiteit expert levensbeschouwelijke processen en spiritualiteit.

Wat als we zending en levensbeschouwelijke achtergrond laten vallen? Dan zijn we uitgerangeerd.

-Kun je een zending hebben en toch passen binnen een seculiere samenleving?

Inzet GV leidt tot kostenbesparing, hoeveel en hoe precies?

Rol van zending en eigen levensbeschouwing?

Waarde vrijplaats

### **nagezonden Mail (Marry Boere)**

Afgelopen maandag heb ik met veel plezier deelgenomen aan het Open platform om input te leveren aan het meerjarenplan. Er zijn een aantal onderwerpen aan bod gekomen, maar uiteraard ook vele onderwerpen (nog) niet. Ik zat hier de dagen erna nog eens over na te denken en de ideeën die daaruit voortkwamen zijn de reden dat ik deze mail schrijf.

We hebben o.a. over de beroepsstandaard gesproken en ik begrijp dat er wellicht nog andere bijeenkomsten komen om een meerjarenplan te maken.

Ik vraag me af of de onderstaande onderwerpen hierin terugkomen?

- Wat is de invloed van kunstmatige intelligentie/robotisering op het beroep GV?
- Wat is de invloed van financiering vanuit de overheid op het beroep GV?
- Hoe kunnen nieuwe vormen van verantwoord en zoals o.a. Rijksoverheid bij de Politie en programma's als Waardegedreven zorg ons helpen in de ontwikkeling van het beroep en de beroepsstandaard?
- Recent is het onderzoek Buiten kerk en moskee, over religie in een pluriforme samenleving, van het Sociaal en Cultureel Planbureau verschenen. Dit is het derde onderzoek uit een drieluik die ons laat zien hoe onze context en daarmee de wensen van de mensen die we bijstaan veranderen. Wat is de invloed hiervan op de ontwikkeling van het beroep GB? Wat zijn de gevolgen voor de zeggende instanties?

Naar mijn idee grote veranderingen, die niet aan de ontwikkeling van het beroep en haar beroepsstandaard voorbij kunnen gaan.

Misschien interessant om deze context in beeld te brengen met de blik vanuit sociale innovatie en/of design thinking?