
Een opleidingswerkplaats voor geestelijk verzorgers

Opleidingsplaatsen in het Radboudumc

In dit artikel wordt een pleidooi gehouden voor het inrichten van een Dienst Geestelijke Verzorging en Pastoraat als opleidingswerkplaats voor beginnende geestelijk verzorgers. Als aanvulling op de verschillende opleidingen, ter vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt en *last but not least* als bron van inspiratie en nieuwe energie voor de dienst zelf.

**Richart Huijzer, Wim Smeets en
Anneke de Vries**

HET WERKEN MET TRAINEES neemt in veel organisaties sterk toe. De vacaturesite *Indeed*, bijvoorbeeld, heeft veel vacatures voor traineeships bij bedrijven en bij de overheid. Meestal mikt men op starters op de arbeidsmarkt en op korte contracten voor ambitieuze *high potentials*. Het betreft hier dus betaalde banen. Het belang van bedrijven is de meest talentvolle starters uit te filteren en aan zich te binden. In onderscheid daarmee is de laatste jaren de zogenaamde werkervaringsplaats sterk opgekomen. Het accent ligt hier vaak anders

dan bij het traineeship. De krappe arbeidsmarkt van de laatste jaren maakt dat afgestudeerden in veel beroepen niet aan de slag komen. Werkervaring bij een bedrijf of organisatie vergroot hun kans op een baan.

Alle begin is moeilijk

Het werk van een geestelijk verzorger is geen rakettechnologie,¹ maar tamelijk complex is het toch wel. De verscheidenheid aan taken vraagt een heel aantal verschillende competenties en het vermogen snel te schakelen, om het maar eens modern uit te drukken. Zo dienen geestelijk verzorgers zinnige gesprekken te voeren, te communiceren over zingeving en spiritualiteit met de organisatie, samen te werken met collega's en met andere disciplines, onderwijs te geven, inspirerende projecten te bedenken en uit te voeren, en nog een heel aantal andere dingen. De VGVZ onderscheidt tegenwoordig veertien competenties, met elk een heel aantal subcompetenties.² Voorwaar geen geringe taak, zeker niet voor een beginner.

Niet voldoende toegerust

Omdat wij ons als academische Dienst Geestelijke Verzorging en Pastoraat (DGVP) met een KPV-Expertisecentrum verantwoordelijk voelden voor de opleiding van toekomstige collega's, hebben wij de laatste jaren steeds meer van hen in verschillende fasen

van hun opleidingstraject bij ons een kans geboden. We merkten namelijk dat aankomende collega's, hoewel afgestudeerd, daarmee nog niet voldoende toegerust zijn om zelfstandig in een ziekenhuis aan de slag te kunnen gaan. Deze observatie delen we met onze collega's van andere academische ziekenhuizen. Ze geldt in het bijzonder voor de eenjarige masteropleidingen geestelijke verzorging, maar in meer of mindere mate ook voor de ambtsopleidingen theologie of humanistiek. Dit heeft enerzijds te maken met de wijze waarop opleidingen zijn ingericht, anderzijds met het feit dat men een praktijk nu eenmaal niet al studierend volledig in de vingers kan krijgen. De opleidingen bieden een gedegen basis voor het beroep van geestelijk verzorger in algemene zin, maar kunnen niet toerusten voor de specifieke eisen van elk werkveld. In een stage oefent men met de verschillende vaardigheden, maar het echte werk begint pas in de praktijk. Ook de werkveldraad ziekenhuizen van de VGVZ heeft dit manco geconstateerd. De werkgroep specialisatie heeft een aantal specifieke competenties geformuleerd waarin beginnende geestelijk verzorgers in ziekenhuizen extra scholing zouden moeten krijgen (hier komen we later in dit artikel op terug).³ Het landelijk overleg van WO- en HBO-instellingen, de VGVZ- werkvelden en het SKGV hebben deze elementen als uitgangspunt genomen voor het ontwikkelen van het kernprofiel van de geestelijk verzorger, als basis voor aanvullingen per opleidingstype en werkveld.

Tegen die achtergrond hebben wij gezocht naar een opzet voor voortgezette vorming en scholing. We hebben daartoe een model ontworpen, geïnspireerd op het in de medische wereld gebruikelijke model van *training-on-the-job*. In overleg met onze Raad van Bestuur en de ondernemingsraad, en dankbaar gebruik makend van eerdere ervaringen van wat in ons team (met ere) is gaan heten de tijdelijke medewerkers, is tegenwoordig altijd een aantal stagiaires, trainees en geestelijk verzorgers in opleiding aan onze dienst verbonden. Over elk van deze drie

groepen hieronder meer. Daarnaast kennen we projectmedewerkers en onderzoekers / promovendi, die we vaak met behulp van fondswerving tijdelijk aan onze dienst kunnen verbinden. Van een situatie met een vast team met hooguit één stagiaire zijn we zo in enkele jaren toegegroeid naar een dynamische werk- en opleidingsplek waar we inclusief het vaste team van rond de 6 FTE (8 personen) met het ondersteunende secretariaat altijd met nog ongeveer 20 tijdelijke medewerkers (waaronder ook projectmedewerkers en buitenpromovendi met een beperkte aanstelling) samen een leer/werk-gemeenschap vormen. Want voor het vaste team is dit evenzeer een leerervaring.

Stagiaires

Er is altijd ruimte voor meerdere stagiaires van door de VGVZ en SKGV erkende opleidingen. In overleg met de betreffende opleiding worden de leerdoelen vastgesteld en doorloopt men de stage aan de hand van het leerplan. Altijd ontvangt men werkbegeleiding van een ervaren collega van het vaste team en een stage-/onkostenvergoeding. De stage wordt tussentijds en aan het einde samen met de opleiding geëvalueerd. Op die manier houden wij ook voeling met ontwikkelingen binnen de opleidingen, waarbij we een preferentiële relatie onderhouden met de Faculteit Filosofie, Theologie en Religiewetenschap van de Radboud Universiteit.

Trainees

Trainees zitten in de eindfase van de opleiding of zijn net afgestudeerd als geestelijk verzorger en willen bij ons werkervaring opdoen (dit is wat elders in de beroepsgroep werkervaringsplaats wordt genoemd). Zij worden geleidelijk ingezet in de patiëntenzorg en rituelen, participeren in het onderwijs en maken kennis met alle andere werkzaamheden die door onze dienst ontplooid worden. Alles eerst observerend – om de eigenheid van het academisch ziekenhuis te verkennen (vergelijkbaar met de start van een stagiaire), dan participierend, vervolgens zelf onder begeleiding en in de laatste fase zelfstandig. Ze bespreken hun ervaringen

met de werkbegeleider en nemen deel aan een intervisietraject. Ook bieden we de mogelijkheid om studiedagen te bezoeken. In overleg met de personeelsafdeling van het ziekenhuis bieden we hen een arbeidscontract aan voor een jaar als ondersteunend medewerker patiëntenzorg.⁴ Zo worden zij gevormd en geschoold tot geestelijk verzorgers die dan helemaal klaar zijn om de arbeidsmarkt te betreden.

Geestelijk verzorger in opleiding

In ons ziekenhuis hebben we recent een specialisatietraject ontwikkeld, naar analogie van de artsenspecialisatie. Geestelijk verzorgers in opleiding zijn afgestudeerd en hebben gesolliciteerd naar het aanvullende opleidingstraject voor geestelijk verzorger in

Opleidingen kunnen niet toerusten voor de specifieke eisen van elk werkveld

ziekenhuizen. Zij krijgen een dienstverband voor een jaar dat door de ondernemingsraad is getoetst en dat wordt betaald in schaal 10a (CAO Academische Ziekenhuizen). Geestelijk verzorgers in opleiding werken nog meer zelfstandig op een aantal afdelingen onder eindverantwoordelijkheid van een vast aangestelde collega. Daar waar de trainees beginnend zijn, hebben deze deelnemers aan het opleidingstraject een grotere zelfstandige verantwoordelijkheid. Zij participeren in de patiëntenzorg, in rituelen, onderwijs en onderzoek, net als de vaste collega's, naar rato van hun aanstelling. Daarnaast investeren zij zelf naast de parttime aanstelling een extra dag. Op die dag krijgen zij werkbegeleiding en begeleidde intervisie. Ook kunnen ze zelf een extern supervisietraject volgen. Bovendien krijgen zij een budget voor cursussen. Het jaar wordt afgerond met een certificaat – erkend door de SKGV – van het Expertisecentrum. De hoop is dat zij daarmee gemakkelijker een baan als geestelijk verzorger zullen vinden.

Rechtspositie

Hoe zit het met de rechtspositie van trainees en geestelijk verzorgers in opleiding? Over deze vraag is kort geleden uitgebreid gediscussieerd in de media en de politiek. Maarten Sweep van de SP in Nijmegen: 'Het doel van werkervaringsplaatsen is dat degenen die beginnen op de arbeidsmarkt makkelijker aan werk komen. Maar het moet er niet toe leiden dat werkgevers voor een dubbeltje op de eerst rang zitten en gekwalificeerd werk gaan onderbetalen'.⁵ Dit was een reactie op een uitzending van het tv-programma *De Monitor* waarin werd gesteld dat in de GGZ veel gebruik wordt gemaakt van werkervaringsplekken, wat door sommigen als 'misbruik' wordt ervaren.⁶ GGZ-Nederland benadrukte in een reactie dat een werkervaringsplek de kansen van (bijna) afgestudeerden op de arbeidsmarkt vergroot en dat het een investering is in de toekomstige carrière. Ook de FNV maakte zich sterk voor een rechtvaardige omgang met werkervaringsplaatsen. Dit leidde tot Kamervragen aan de verantwoordelijke minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.⁷ Op 12 april 2016 reageerde de minister met een brief aan de Kamer. Kern van zijn betoog is dat bij een werkervaringsplaats (en ook een stage)⁸ altijd het leerelement centraal moet staan. Er moet sprake zijn van leren en er moet een redelijke vergoeding mogelijk zijn. Het lerende kader van de overeenkomst dient te zijn vastgelegd in een overeenkomst met concrete leerdoelen en evaluatiemomenten en er moet sprake zijn van goede werkbegeleiding.⁹ In dit overkoepelende kader kan regulier werk worden gedaan. Dat moet men immers leren.

Wij hebben bovenstaand kader als uitgangspunt genomen, in de hoop en met de ambitie zo een verantwoorde bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van beginnende geestelijk verzorgers. Zowel een volwaardige rechtspositie – onderhandeld met de ondernemingsraad en personeelsafdeling van het ziekenhuis – als het voorzien in uitgebreide leermogelijkheden (gedurende een

jaar) zijn belangrijke aspecten van de door ons geboden voorzieningen.

Leerkader

Het aanstellen van een net afgestudeerde geestelijk verzorger in het kader van een werkervaringsplaats is onvoldoende. Een dienst geestelijke verzorging dient een leerkader te creëren zodat het voor de tijdelijke collega inderdaad bijdraagt tot verdere competentie-ontwikkeling in de breedste zin van het woord. Een aantal resultaten hebben we in het Radboudumc reeds bereikt, andere punten moeten nog uitgewerkt worden.

Wat we al doen? Elke nieuwe tijdelijke collega krijgt werkbegeleiding aangeboden door iemand van het vaste team. Daarnaast brengen ze hun leerervaringen in tijdens periodieke intervisie, gezamenlijk voor alle tijdelijke collega's. Omdat het geven van onderwijs aan andere disciplines, zeker in een academische context, specifieke deskundigheid vraagt, hebben we in het afgelopen jaar voor het eerst een didactische cursus aan de tijdelijke medewerkers aangeboden. De ervaringen waren zo goed dat we deze cursus breder willen openstellen voor andere geestelijk verzorgers met interesse in het geven van onderwijs. Daarbovenop kan elke tijdelijke collega nog een cursus uit het aanbod van ons trainingscentrum kiezen (behalve natuurlijk een KPV-training, die meer werkervaring vraagt). De ene beginnende geestelijk verzorger wil zich vooral nog toerusten op het vlak van gespreksvoering – via cursussen als *Levensbeschouwelijke counseling*, *Morale counseling* of *Actief pastoraat* (Smeets & Pieper, 2011; Smeets & Dillen, 2011); de andere mist vooral een goed inzicht in het meso- en macro-kader van het werk en kiest voor de cursus *Geestelijke verzorging en organisatie*. Tenslotte bieden we tijdelijke collega's ook de kans om in het land een symposium of een andere vormingsbijeenkomst bij te wonen, bijvoorbeeld die van de Commissie Wetenschap ter ontwikkeling van hun onderzoekscompetentie.

Wat we nog zouden kunnen doen? De werkgroep specialisatie van de werkveldraad ziekenhuizen heeft acht competentieaspecten of -thema's onderscheiden waarop geestelijk verzorgers zich verder zouden dienen te bekwamen: didactiek, ethiek, organisatie, methodiek, samenwerking, ziektebeelden, rituelen en onderzoek. Van dat rijtje zouden vooral nog samenwerking, ziektebeelden en rituelen verdere aandacht verdienen. Samenwerking komt wel deels aan de orde in de hierboven genoemde cursus *Geestelijke verzorging en organisatie* en in de intervisie. Landelijk is er een cursus *Psychosociale oncologie*. De werkgroep specialisatie heeft KPV-centra opgeroepen om korte modules rond bepaalde ziektebeelden uit te werken. Ook rond rituelen beveelt de werkgroep aan om een nieuwe cursus uit te werken, die ingaat op de levensbeschouwelijke pluriformiteit van de ziekenhuispopulatie en verder reikt dan de denominatie-specifieke rituelen.

In het overzicht van de werkveldraad ontbreekt de spirituele competentie van de geestelijk verzorger – maar deze is natuurlijk ook niet specifiek voor de ziekenhuiscontext. Vaak ontbreekt het beginnende geestelijk verzorgers – zeker die van de eenjarige masteropleidingen – aan een heldere, bereflecteerde en doorleefde persoonlijke positionering op het vlak van spiritualiteit. In de opleiding is vooral aandacht voor kennis en vaardigheden, maar de persoon en met name de persoonlijke spiritualiteit blijft vaak achter. Wij willen verdere stappen zetten in de spirituele coaching van beginnende geestelijk verzorgers, bijvoorbeeld via de methode van de spirituele biografie (Smeets & Morice-Calkhoven, 2015).

Opleidingswerkplaats

De vruchten die het team plukt van de aanwezigheid van deze tijdelijke collega's zijn legio. Allereerst treedt er een verschuiving op in inzet: naast de patiëntenzorg gaat er nu ook tijd zitten in begeleiding, wat het werk afwisselender maakt, maar ook uitdagender qua timemanagement. Dit kan omdat stagiaires, trainees en geestelijk verzor-

gers in opleiding al naar gelang de fase van hun leerproces inzetbaar zijn op de afdelingen. Belangrijkste vrucht is echter de voortdurende instroom van nieuwe ideeën en opvattingen, energie om nieuwe dingen op te zetten (of oude zaken fris en vrolijk aan te pakken) en kritische feedback op hoe het team gewend is dingen te doen. Op die manier groeien we uit tot een volwaardige opleidingswerkplaats binnen het recent opgerichte KPV-Expertisecentrum Geestelijke Verzorging en Pastoraat.

Besluit

Over het algemeen zijn stagiaires, trainees en geestelijk verzorgers in opleiding zeer tevreden over de geboden mogelijkheden. Eerder hebben we ervaringen opgedaan met verschillende soorten tijdelijke collega's, maar 2016 is het eerste jaar dat we officieel en gestructureerd met dit model werken. Een belangrijke kwestie blijft de bezoldiging. Wij prijzen ons gelukkig dat de Raad van Bestuur ons faciliteert om jaarlijks zowel enkele trainees als enkele geestelijk verzorgers in opleiding een salaris te bieden. Dit is een eerste stap naar het verstevigen van de rechtspositie van de tijdelijke collega's. Het vinden van een betaalde baan elders is een ander punt van aandacht. De arbeidsmarkt voor geestelijk verzorgers is op dit moment slecht. Wij werken samen met de *career service officer* van de Radbouduniversiteit, die onze tijdelijke medewerkers begeleidt bij hun toekomstoriëntatie aan de hand van de *storytelling*-methode. Binnen de VGVZ willen wij mee onze verantwoordelijkheid nemen om deze zorg aan te kaarten in het overleg met werkgevers, de overheid en de zendende instanties. Inmiddels zouden wij niet meer zonder deze tijdelijke collega's willen. Zowel voor hen als voor de Dienst Geestelijke Verzorging en Pastoraat zijn de voordelen heel groot. Een bezwaar is er ook: na een jaar moeten wij afscheid nemen van een heel stel prima collega's!

Richart Huijzer is geestelijk verzorger en waarnemend hoofd van de Dienst Geestelijke Verzorging en Pastoraat (DGVP) in het Radboudumc. Contact via Wim Smeets.

Wim Smeets is geestelijk verzorger, hoofd van de DGVP, KPV-trainer en leersupervisor. wim.smeets@radboudumc.nl

Anneke de Vries is geestelijk verzorger en KPV-trainer in het Radboudumc en tevens vrijgevestigd pastoraal supervisor. Contact via Wim Smeets.

Literatuur

- Smeets, W., & Dillen, A. (2011). Methodisch bewuste gespreksvoering door pastores en geestelijk verzorgers. *Handelingen. Tijdschrift voor praktische theologie*, 38(3), 60-66.
- Smeets, W., & Pieper, J. Z. T. (2011). Communicatie in geestelijke verzorging en pastoraat. *Handelingen. Tijdschrift voor praktische theologie*, 38(3), 4-11.
- Smeets, W., & Morice-Calkhoven, T. (2015). From ministry towards spiritual competence. Changing perspectives in spiritual care in the Netherlands. In: H. Schilderman (ed.), *The concept of religion. Defining and measuring contemporary beliefs and practices* (pp. 103-129). Leiden: Brill.
- Themanummer spirituele biografie. *Psyche & Geloof*, 2015, 26, 4.

Noten

- 1 Met dank aan Edwin Diersmann, geestelijk verzorger in opleiding DGVP Radboudumc.
- 2 Zie www.vgvz.nl/userfiles/files/Algemene_teksten_website/beroepsstandaard_definitief.pdf
- 3 VGVZ Werkveldraad Ziekenhuizen Werkgroep Specialisatie. *Voortgezette Vorming: aanbevolen thema's en bestaand aanbod* (interne nota).
- 4 Dit is een functie in de FUWAZ-systematiek, die de academische ziekenhuizen hanteren, lopende van schaal 5 tot 9.
- 5 Website 'Nieuws uit Nijmegen', januari 2016.
- 6 TV programma *De Monitor*, 3 januari 2016.
- 7 Handelingen Tweede Kamer, 4 januari 2016, vragen van het lid Ulenbelt aan de minister. Zie ook de Kamervragen van het lid Kersten van 2 en 3 december 2015.
- 8 Bedoeld zijn hier stages na het behalen van een diploma.
- 9 Brief minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Kamer d.d. 12 april 2016.