

De vragen blijven. Wie hoort ze, wie verwoordt ze? Een impressie.



Waar alles verandert, onze samenleving en de manieren waarop wij met religie en spiritualiteit omgaan, verandert ook ons vak. Vragen naar zin, betekenis, religie en spiritualiteit blijven opborrelen in onze samenleving, soms op onverwachte plekken. Wat vraagt dat van ons als geestelijke verzorgers, spirituele zorgverleners, rituele begeleiders? Horen wij die vragen? Kunnen wij de vragen articuleren? Zijn wij in staat daar creatief op in te spelen en wat is daar voor nodig? Daarover ging de conferentie Inzoomen op 19 februari 2016.

Dit is geen letterlijk verslag van deze conferentie, maar een impressie, een poging de centrale thema's uit deze inleidingen met elkaar te verbinden. Er werden zes inleidingen gehouden vanuit zes verschillende settings: een technische universiteit in Delft (MoTiv), 'de levensschool' een project van justitie (dienst Geestelijke Verzorging Justitie), 'spirituele zorgverlening' in een algemeen ziekenhuis (VieCuri), werken met vrijwilligers rond zingeving in Nijmegen (COiL), ondernemen in zingeving, Adem Inn een koffiebar in Rotterdam. In deze terugblik gaat het vooral om de vraag: Wat vraagt dit van ons als professionals op het terrein van zingeving. Spiritualiteit en religie?

Open en nieuwsgierig (een spirituele grondhouding)



Hoe verschillend de situaties uit de inleidingen ook zijn, zij handelen over vragen rond zingeving en spiritualiteit die vanuit de samenleving aangedragen worden. MoTiv gaat in op een uitdaging die hen door Pieter Kruit, de onderwijzsdirecteur, wordt voorgehouden. ‘Doe iets aan de uitval van onze tweedejaars studenten.’ Die uitval heeft alles met motivatie te maken. Christiaan Donner schrijft een moreel vormingsprogramma voor de Levensschool. Justitie wil een programma om recidive te voorkomen. Hun eigen cursus werd alleen praktisch ingevuld. Aan motivatie, zingeving en persoonsvorming werd niet gedaan. Maar zonder aandacht voor mens-wording ontstaat geen verandering. Dat kunnen wij beter dachten de geestelijk verzorgers. Het zijn niet de pastores die binnen VieCuri het initiatief nemen de dienst geestelijke verzorging te hervormen. De opdracht komt vanuit bestuur en management: hervorm de dienst geestelijke verzorging om spirituele zorg toekomstbestendig te maken.

Startpunt zijn hier niet geestelijk verzorgers die een gestandaardiseerd aanbod doen, maar zijn de vragen, problemen en uitdagingen van de samenleving, een organisatie die om een vernieuwende en creatieve aanpak vragen. De betrokkenen beseffen dat de vragen naar zin en betekenis blijven en niet zijn weggevallen nu kerken leger worden. Zij dienen zich nog steeds aan maar vaak niet meer in een klassieke religieuze context en soms op onverwachte plekken en in andere formuleringen.

Daarop inspelen veronderstelt openheid en nieuwsgierigheid. De openheid de vragen te horen en de nieuwsgierigheid te willen achterhalen wat de eigenlijke vragen zijn. De bereidheid ook veilige, gebaande paden te verlaten en in te gaan op de uitdaging van het nieuwe. En ook vrijheid om creatief om te kunnen gaan met de eigen traditie waarin men is geschoold.

Visie op je eigen vak: participeren vanuit meerwaarde



Onze inleiders gaan niet zo maar aan de slag. Zij zijn zowel selectief als actief. Zij gaan niet in op elke willekeurige vraag en verbinden zich niet aan ieder project waarmee men leurt. Zij maken een duidelijke keuze en stappen in de projecten vanuit de overtuiging dat zij daaraan vanuit eigen professionele deskundigheid rond zingeving, spiritualiteit en religie een unieke bijdrage kunnen leveren, een bijdrage die meerwaarde heeft. Dat veronderstelt een visie op het eigen vak op grond waarvan men kan bepalen waaraan men zich wel en niet wil verbinden.

Bij het COiL ondersteunt de professional de vrijwilligers om in gespreksgroepen anderen uit te nodigen met hun vragen rond zingeving bezig te zijn. Vrijwilligers en deelnemers wil men zo actief bij het zingevingproces betrekken. Bij VieCuri vraagt het holistisch zorgconcept om aandacht voor de zinbeleving van patiënten en van de medewerkers. Bij MoTiv draait het om de vraag: 'Wat bezielt je'. Waar in een eerder fase de studiebegeleiding vooral op de buitenkant was gericht, focust men nu in de begeleiding op de binnenkant.

**Van waarde zijn voor de organisatie:
inspelen op problemen die de organisatie
bezighouden: meertalig zijn**



Bij onze vorige conferentie Spiegels hield Pieter Kruit ons voor: ‘Wil je je vak profileren, pak dan een probleem aan waar jouw de instelling mee worstelt. Dan laat je zien dat je voor de organisatie van waarde bent.’ Anders gezegd: wees bereid een bijdrage te leveren aan het primaire proces van een organisatie. Dat vraagt van je niet alleen vakinhoudelijk te denken, maar ook *strategisch* en veronderstelt dat je in staat bent het spel van de organisatie mee te spelen. Het vraagt ook dat je goed ingevoerd bent in de organisatie en dat je op de hoogte bent van wat er speelt/waaraan men behoefte heeft.

MoTiv ontwikkelt een programma rond studiemotivatie om de onevenredig grote uitval van de tweedejaars studenten te helpen voorkomen. Die uitval is niet alleen voor de studenten zelf een probleem maar vormt ook voor de universiteit een grote financiële strop.

Het project AdemInn is daarvan ook een mooi voorbeeld. Men maakt gebruik van een communicatiebureau om het zicht op de eigen doelgroep van de 20/30 jarigen aan te scherpen. Zo kan men de programmering afstellen op precies deze doelgroep.

Naast kennis van de doelgroep vraagt dit creativiteit. Want de verschillende projecten laten zien dat de inleiders maatwerk willen leveren. Zij ontwikkelen programma's die passen bij de doelgroep die zij willen bereiken. Het programma dat voor de Levensschool werd ontwikkeld, veronderstelt niet alleen een gedegen kennis van de doelgroep, maar getuigt ook van zo'n creatieve aanpak: zelf materiaal ontwikkelen dat afgestemd is op een doelgroep, die niet gewend is over zichzelf na te denken.

Creativiteit als beroepscompetentie



In een veranderende wereld en werkend in een beroepsveld dat voortdurend verandert, is creativiteit niet langer zo iets als een ‘persoonlijke eigenschap’, maar moeten wij die creativiteit gaan zien als een onderdeel van de beroepscompetenties. Daar duikt de notie op van de professional als ‘change agent’. Als iemand die in en vanuit de eigen praktijk creatief bijdraagt aan de ontwikkeling van het eigen vak.

Meertalig



In meerdere inleidingen en in gesprekken kwam in dit verband ook de thematiek van de meertaligheid naar voren. Die heeft niet alleen te maken met het vermogen in gesprek te zijn (zie: bv. AdemInn) met cliënten met andere religieuze/spirituele achtergronden, maar in het bijzonder met het vermogen ons werk te vertalen/te presenteren in een taal die binnen de eigen instelling/doelgroep verstaanbaar is. Wij zien dat onder andere terug in de projecten van MoTiv en bij de Levensschool. Maar ook bij VieCuri. Want waar de organisatie bewust kiest voor een holistisch zorgconcept, geeft dit voor de spirituele zorgverleners de mogelijkheid daar bij aan te sluiten.

Toch is, wat er dan gebeurt, meer dan een slim strategisch kunstje. Zeker men sluit aan bij problemen die binnen de eigen organisatie om aandacht vragen (recidive/studie-uitval/zorgconcept). Maar men voegt daaraan vanuit de eigen expertise een eigen laag aan toe die tot nu toe binnen de organisaties niet aan de orde is geweest: persoonlijke ontwikkeling, begeleiding bij het omgaan met het verleden, het heden en het ontwikkelen van een toekomstperspectief respectievelijk reflectie op de eigen studiekeuze en motivatie, begeleiding om het stuur van de eigen studie en persoonlijke ontwikkeling weer in handen te nemen, aandacht voor de zin- en betekenis vragen van de patiënten die in het ziekenhuis opgenomen worden als wezenlijk onderdeel van ‘goede zorg’.

In dit verband spreken geestelijk verzorgers nog wel eens de zorg uit: ‘Leveren wij ons zo niet uit aan het dominante economische en efficiency discours? Gaat dit op termijn niet ten koste van de identiteit van het eigen vak? Zijn wij het juist niet degenen die een tegenstem moeten laten horen? Bovenstaande voorbeelden laten echter zien dat, als je weet wie je bent, waar je voor staat en wat je wilt, vertalen geen verlies hoeft te betekenen, maar in tegendeel zelfs noodzakelijk is om je vak binnen de eigen organisatie te profileren.

De mens als medearchitect van het eigen zingevingssysteem: van aanbod gericht naar vraaggestuurd



Zingevingssystemen zijn nooit particulier, maar wel persoonlijk. Vooral die persoonlijke invulling van zingeving is onder invloed van de individualisering alleen maar toegenomen. Of men deze ontwikkeling meer neutraal omschrijft met de term bricolage of deze meer negatief benadert met een term als Gammaspiritualiteit: het is wel de werkelijkheid waartoe wij ons dienen te verhouden. Velen, zo laten ook onderzoeken zien, zijn allergisch voor starre dogmatische benaderingen waarin geen rekening gehouden wordt met hun persoonlijke vragen en omstandigheden. Wie nu met zingeving bezig is en wie is dat vroeg of laat niet, wil actief en creatief betrokken worden bij het zingevingsproces.

In hun projecten anticiperen de inleiders daarop. Zij bieden de deelnemers geen kant en klare zingevingssystemen aan. In hun projecten stimuleren zij mensen zelf aan de slag te gaan. Zij proberen een ‘vrije ruimte’ te scheppen en nodigen de deelnemers of cliënten uit zelf op verkenning te gaan.

Alle projecten gaan zo uit van de veronderstelling dat je mensen zelf de gelegenheid moet bieden actief en creatief en naar eigen vermogen aan het werk te gaan met zingeving. Het project van de Levensschool is op dit punt illustratief. Het materiaal van de cursus is speciaal voor deze doelgroep geschreven, maar doorbreekt bovendien het gangbare perspectief van de gedetineerden en van sommige geestelijk verzorgers: de ‘pastor, de dominee, de pandit, de imam’ vertelt. Het gaat er in het materiaal en bij de begeleiders allereerst om de betrokkenen zelf aan het denken te zetten.

Ook de werkwijze van het COil laat zien dat men geen voorgekookt geestelijk voedsel wil serveren. Men traint en stimuleert vrijwilligers zelfstandig met mensen uit de wijk gesprekken te voeren rond levensvragen. Steeds weer roept dat nieuwe vragen op en zo leidt dit tot een spiritualiteit van het dagelijks leven. Zo zien wij een aanbodgerichte benadering plaatsmaken voor een vraaggestuurde benadering omdat deze benadering beter aansluit bij de verschillende doelgroepen.

Raakt men zo los van de eigen traditie? Wordt men zo niet inwisselbaar voor andere zorgverleners zoals psychologen of maatschappelijk werkers? Wat men doet, hoe men doet en waarom men zo handelt, wordt gedragen door de eigen spirituele vorming. Die vormt voor onze inleiders het werkkapitaal. Maar dit werkkapitaal hanteert men zonder anderen iets op te leggen of op te dringen.

‘Dit zijn de namen’



Hoe noemen wij ons? Dat was een thema dat in de inleidingen en de groepsgesprekken meerdere keren naar voren kwam. Daarmee worstelt ook de beweging Voorbij de onteigening. Pastores, geestelijk verzorgers, spirituele zorgverleners? Welke naam doet recht aan ons werk? Welke naam is acceptabel voor de hele beroepsgroep? En nog belangrijker: welke naam maakt aan managers, collega's en cliënten duidelijk wie wij zijn/waarvoor wij staan? VieCuri heeft bewust gekozen voor de term 'spirituele zorgverlener'. In de praktijk roept ook die naam verschillende reacties op zowel bij de werkers in het ziekenhuis als bij de patiënten. Voor mensen die zelf actief met spiritualiteit bezig zijn, is duidelijk wat de zorgverlener komt doen. Maar anderen vragen zich af: 'Bent u misschien een soort Jomanda?' Frank Bosman die deze conferentie afsloot, begon zijn slotbeschouwing met de verzuchting dat hij zich die ochtend had afgevraagd wat deze dag zou brengen. 'Ik kwam hier aan in een landschap in de mist, op weg naar een locatie aan een doodlopende weg, met deelnemers die niet weten hoe zij zichzelf moeten noemen. Wat dat laatste betreft heeft hij geen ongelijk.

Wij hebben tijdens de conferentie de deelnemers eens gevraagd aan te geven hoe zij zichzelf omschrijven. Dat leverde een waaier aan benamingen op:

Lifecoach, expert in zingeving, geestelijk begeleider, spirituele coach voor toegevoegd geluk, professionele vriend, binnenkant specialist/coach, specialist leven-zingevingsvragen, zielzorger, reliekprofessional, aandachtsspecialist, trainer, consulent spirituele zorg, begeleider levensvragen, staretz, begeleider levensoriëntatie, geestelijk verzorger 2.0, zinprofessional.

Wat zegt dat? Bevinden wij ons op een doodlopende weg? Is er alleen maar sprake van verlegenheid en gebrek aan zicht op de eigen professionele identiteit? Ik ben zelf geneigd om niet alleen van verlegenheid te spreken. Eerder zie ik het als een uitdaging en de vraag: 'Ja, maar wie bent u dan en wat komt u doen?', als een uitdaging waarin wij juist de kans krijgen om dat in contact met de ander te verhelderen. Waar het religieuze en spirituele landschap zo is veranderd en fluïde is geworden. Waar religie, vooral wanneer deze met het instituut kerk geassocieerd wordt, voor velen een negatieve klank heeft, ligt het voor de hand dat wij niet langer zo maar kunnen beschikken over een naam waarmee wij aan onszelf en anderen direct duidelijk maken wie wij zijn en wat wij komen doen. Het is ook nog maar de vraag of er in een gefragmenteerd landschap nog sprake kan zijn van een eenduidige term die voor iedereen de lading kan dekken. Maar natuurlijk blijft het een uitdaging daarover met elkaar het gesprek aan te gaan. Wat betekent het dat er zoveel verschillende benamingen zijn? Welke accenten leggen deze benamingen? Wat benadrukken wij daarmee en wat sluiten we uit?

Ondernemerschap

**SOMS HEB JE VAN
DIE DROMEN
DIE JE WAKKER
HOUDEN**

TOT JE ZE UITVOERT

Loeje

Toen ik zelf jaren geleden als ziekenhuispastor aan het werk ging, had de functie nog een zekere vanzelfsprekendheid. Ik werkte in een ziekenhuis dat nog een rooms-katholieke identiteit had. Ook toen begon er al het nodige te veranderen en ook de naam begon toen al een probleem te worden: Pastoraal werker, geestelijk verzorger, de meesten mensen wisten toen al niet wat ze daarbij moesten denken. Maar de plaats van de Dienst Geestelijke Verzorging binnen de organisatie stond toen niet ter discussie. Die vanzelfsprekendheid is weggefallen. Dat heeft ingrijpende gevolgen voor ons functioneren. Het vraagt een competentie die de meesten van ons in hun opleiding in ieder geval niet hebben meegekregen: ondernemerschap. Het rapport *Pionieren met Passie; reli-ondernemers in bedrijf* (Zwolle 2011) signaleert dat de deelnemers aan het onderzoek allemaal inhoudelijk goed geschoold zijn, maar een training in *ondernemen* missen. Dat geldt niet alleen voor geestelijk verzorgers die vrij gevestigd zijn. Het betreft hier kwaliteiten die evenzeer van belang zijn voor degenen die binnen instellingen werken. Want waar de functie niet langer vanzelfsprekend is, er geen extern instituut is dat de functie ondersteunt en legitimeert, daar wordt van je gevraagd als professional zelf de functie te positioneren en te profileren. Daarover ging de bijdrage: *Ondernemen in zingeving* (Ritzerveld Management en coaching). *Ondernemend* zijn, daar gaat het om. Dat veronderstelt *zelfvertrouwen*. Vertrouwen dat wat je te bieden hebt de moeite waard is. *Vertrouwen* ook in de relevantie van je vak en dat je vanuit dat vak een eigen, unieke bijdrage kunt leveren aan het zorg-begeleidingsproces van de instelling waarin je werkt. Vermijdt het Calimero-effect. Onze beroepsgroep heeft nog wel eens de neiging zich tegenover de andere beroepsgroepen waarmee we werken te bescheiden en ondergeschikt op te stellen. Wat meer *lef* en zelfs *bluf*, dat kunnen wij wel gebruiken. Goed *zicht* op wat er speelt binnen instelling en werkveld waaraan wij vanuit onze expertise een bijdrage kunnen leveren. *Initiatief* tonen, niet afwachten.

Verbinding zoeken is ook zo'n belangrijke kwaliteit. Werk aan draagvlak bij besturen. Want zonder hun steun komen projecten niet van de grond. Zoek steun bij andere collega's en medewerkers. Deel je passie met zoveel mogelijk mensen. Zoek de samenwerking, toon doorzettingsvermogen en durf te falen. En om maar weer eens een oude term van stal te halen: frustratietolerantie. Ook waardevolle initiatieven kunnen mislukken. Dat mag geen reden zijn om niet meer iets nieuws te proberen.

Wie de inspirerende toelichting van onze gastheer Jan Huijgen heeft gehoord, realiseert zich ook dat ondernemerschap en spiritualiteit geen tegenpolen zijn, maar uitstekend samen kunnen gaan. Waar waarden het werk aansturen, wordt het werk de moeite waard.