



Heb jij hart voor geestelijke verzorging?

BEROEPSSTANDAARD HUMANISTISCH GEESTELIJKE VERZORGING

september 2023

HVMANISTISCH

VERBOND

Inwerkingtreding

Dit document bevat de Beroepsstandaard humanistisch geestelijke verzorging, vastgesteld op 17 september 2012 door het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond. De Beroepsstandaard treedt in werking op 1 januari 2013.

Per 11 september 2023 is dit document herzien conform de volgende besluiten van het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond:

- De werkvelden die worden benoemd in de beroepsstandaard zijn aangevuld met het werkveld GV Thuis.
- Paragraaf 4.3.2 Voorwaarde voor benoeming is aangevuld met voorwaarden die betrekking hebben op de stagecriteria.
- Er is een bijlage toegevoegd (bijlage 3) met betrekking tot de toelichting van de stagecriteria.
- Hoofdstuk 3, artikel 17 inzake de periodieke evaluatie is geconcretiseerd (25-2-2019).
- Hoofdstuk 4, artikel 36 inzake lidmaatschap Plein H is vervallen (10-9-2018).
- Hoofdstuk 4, artikel 38 is aangevuld met informatie over openbaarheid van adressen van geestelijk verzorgers (10-9-2018).
- Bijlage 1 (Klachtenreglement) is geheel herzien (10-9-2018).
- Hoofdstuk 4, artikel 17 is aangepast conform het actuele curriculum van de masteropleiding Humanistiek aan de Universiteit voor Humanistiek.
- Hoofdstuk 4, artikel 39 is toegevoegd op basis van de nieuwe voorwaarde van de SKGV met betrekking tot registratie in het kwaliteitsregister per 1-1-2016.

Overige herzieningen per 1 september 2019:

- De term 'humanistisch geestelijk begeleider' is vervangen door 'humanistisch geestelijk verzorger' (10-9-2018).
- De juiste benaming voor Ministerie Justitie en Veiligheid is doorgevoerd (10-9-2018).

Inhoud

Ten geleide	1
1. Grondslag van de humanistisch geestelijke verzorging	3
1.1 Humanistisch geestelijke verzorging	3
1.2 Ambt	3
1.3 Humanisme	5
1.4 Benoeming	7
1.5 De humanistisch geestelijk verzorger en het Humanistisch Verbond	8
2. Beroepsprofiel	9
2.1 Taakopvatting	9
2.2 Doelen	10
2.3 Taken	10
2.4 Competenties	12
3. Beroepscode	14
Preambule	14
3.1 Uitgangspunten humanistische levensovertuiging	14
3.2 De humanistisch geestelijk verzorger als ambtsdrager	15
3.3 De relatie met het Humanistisch Verbond als levensbeschouwelijk genootschap	15
3.4 Uitgangspunten voor de beroepsuitoefening	16
3.5 Humanistisch geestelijk verzorger en cliënt	16
3.6 Humanistisch geestelijke verzorging en de organisatie	17
3.7 Ambtsgeheim	17
3.8 Verhouding tot collega-humanistisch geestelijk verzorgers	18
3.9 Interdisciplinaire samenwerking en samenwerking met andere geestelijk verzorgers	18
3.10 Kwaliteitsbewaking en deskundigheidsbevordering	19
4. Benoemingsprocedure	20
Preambule	20
4.1 Uitgangspunten Benoemingsprocedure	20
4.2 Samenstelling en benoeming Benoemingsadviescommissie	21
4.3 Toetsing	21
4.4 Beoordeling	24
4.5 Aanvullende bepalingen	25
Bijlage 1	26
Klachtenreglement Humanistisch Verbond (versie september 2018)	
Bijlage 2	30
Geschillenregeling humanistisch geestelijke verzorging	
Bijlage 3	33
Stagecriteria	
Literatuur	34

Ten geleide

Voor u ligt de Beroepsstandaard humanistisch geestelijke verzorging. De Beroepsstandaard heeft betrekking op het werk van humanistisch geestelijk verzorgers. Deze zijn vanouds werkzaam in de gezondheidszorg, in de ouderenzorg, in justitiële inrichtingen en bij de krijgsmacht. Verder heeft de Beroepsstandaard betrekking op hen die een zelfstandige praktijk voeren en die door het Humanistisch Verbond als humanistisch geestelijk verzorger benoemd zijn. In alle gevallen is er sprake van een door het Humanistisch Verbond afgegeven benoeming, die het recht geeft om als ambtsdrager in de hierboven bedoelde zin op te treden.

De Beroepsstandaard bestaat uit een Grondslagedocument, het Beroepsprofiel, de Beroepscode en de Benoemingsprocedure, aangevuld met een Klachten- en Geschillenregeling.

Dit document beschrijft en regelt de ambtelijke binding van humanistisch geestelijk verzorgers uitgebreider dan voorheen. De stukken vormen een samenhangend geheel dat erop gericht is de kwaliteit van de humanistisch geestelijke verzorging te borgen en de rechten en plichten van de geestelijk verzorgers, leidinggevend¹ humanistisch geestelijke verzorging en het Humanistisch Verbond helder uiteen te zetten.

Het Grondslagedocument, het Beroepsprofiel en het Klachten- en Geschillenreglement zijn nieuw. De Beroepscode humanistisch geestelijke verzorging vervangt een eerdere versie die dateerde uit de jaren negentig. De Benoemingsprocedure is in 2006 en 2007 volledig herzien en aangepast aan nieuwe noties uit het Grondslagedocument.

Wat hebben we gedaan?

Er is een nieuw Beroepsprofiel voor alle werkvelden uitgewerkt. We denken hiermee de (profilering van de) humanistisch geestelijke verzorging in alle werkvelden te versterken. De formele regelingen in de Beroepscode zijn scherper geformuleerd en aangevuld met een Klachten- en Geschillenregeling. Dit komt tegemoet aan de complexe situatie in de werkvelden Zorg, Defensie en Justitie en Veiligheid. De casuïstiek in deze werkvelden maakte de afgelopen jaren duidelijk dat de oude Beroepscode niet altijd genoeg houvast meer bood.

Het document is als volgt samengesteld:

Hoofdstuk 1 is het Grondslagedocument met daarin een omschrijving van het beroep humanistisch geestelijk verzorger, het ambt en het humanisme, de benoeming en de relatie tussen geestelijk verzorger en Humanistisch Verbond. Hiermee bevat het Grondslagedocument de inhoudelijke noties die richtinggevend zijn voor de vormgeving van Beroepsprofiel, Beroepscode en Benoemingsprocedure.

Hoofdstuk 2, het Beroepsprofiel, beschrijft de uitgangspunten, kerntaken en kwaliteitseisen van de professie en het vereiste deskundigheidsniveau van de betreffende functionarissen.

1 Dit betreft de functies Hoofd van Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging Defensie, Hoofd Humanistische Geestelijke Verzorging Veiligheid en Justitie en Leidinggevende Humanistisch Geestelijke Verzorging Zorginstellingen en Zelfstandige praktijken.

Het positioneert de humanistisch geestelijke verzorging binnen de werkvelden² en vormt een richtsnoer voor de verdere ontwikkeling van het beroep.

De Beroepscode in hoofdstuk 3 formuleert de gedragsregels waaraan de humanistisch geestelijk verzorger is gehouden bij de uitoefening van zijn beroep.

Bij de ontwikkeling van deze documenten is gebruikgemaakt van het profiel van humanistisch geestelijk verzorgers van Justitie en Veiligheid en de Beroepscode van de VGVZ.

Hoofdstuk 4 bevat de Benoemingsprocedure.

Ten slotte: We hebben in deze Beroepsstandaard een veel nadrukkelijker accent gelegd op de inhoudelijke relatie tussen geestelijk verzorger en Humanistisch Verbond. De humanistisch geestelijk verzorger treedt op als representant van een waardengemeenschap die hij tegelijkertijd mede vormgeeft. In het Grondslagedocument wordt daarom de nodige aandacht besteed aan stromingen binnen het humanisme, individuele levensbeschouwelijke positiebepalingen en de relatie tussen de humanistisch geestelijk verzorger en het Humanistisch Verbond.

De komende jaren zet het Humanistisch Verbond in op het verder uitbouwen van deze inhoudelijke relatie met zijn geestelijk verzorgers. Deze biedt een blijvende basis voor verbondenheid en samenwerking.



Mardjan Seighali
(voorzitter)

² Humanistisch geestelijk verzorgers zijn onder meer werkzaam in de gezondheidszorg en ouderenzorg, in justitiële instellingen, bij de krijgsmacht en in zelfstandige praktijken.

1. Grondslag van de humanistisch geestelijke verzorging

1.1 Humanistisch geestelijke verzorging

'Humanistische verzorging is de ambtshalve, systematische benadering van mensen in hun situatie in een sfeer van veiligheid en empathie, zodanig dat hun vermogen geactiveerd wordt tot zingeving, oriëntatie en zelfbestemming, mede door confrontatie met de mogelijkheden van het menszijn naar humanistisch inzicht, waardoor zij zelfstandig een levensvisie kunnen ontwerpen en hanteren.'³

Geestelijke verzorging is de professionele en ambtshalve begeleiding van en hulpverlening aan mensen bij zingeving aan hun bestaan, vanuit en op basis van geloofs- en levensovertuiging en de professionele advisering inzake ethische en/of levensbeschouwelijke aspecten in zorgverlening en beleidsvorming.⁴

In humanistisch geestelijke verzorging komen vragen aan de orde over wat het betekent mens te zijn, een menswaardig bestaan te leiden en zichzelf te verwezenlijken, en over hoe mensen kunnen bijdragen aan een menswaardig leven van medemensen en een duurzame samenleving.

Het werk krijgt gestalte in individuele contacten, groepsbijeenkomsten, bezinningsbijeenkomsten en rituelen en door middel van presentieactiviteiten. Daarnaast werken humanistisch geestelijk verzorgers mee aan interne opleidingen en vormingsbijeenkomsten. Zij dragen bij aan ethisch overleg en andere vormen van overleg waar ethiek en levensbeschouwing een rol spelen. Ten slotte adviseren zij gevraagd en ongevraagd de organisatie waarin ze werken over ethische en maatschappelijke vraagstukken vanuit het

perspectief van zingeving, humanisering en levensbeschouwing. De Beroepsstandaard strekt zich uit over het geheel van hun werkzaamheden, omdat zij in al deze gevallen als ambtsdrager optreden en zichtbaar zijn.

De humanistisch geestelijk verzorger functioneert op basis van opleiding en identiteitsbinding als vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond.⁵

In de volgende paragraaf komt de inhoudelijke formulering van het ambt door het Humanistisch Verbond aan de orde.

1.2 Ambt

Een centraal aspect van geestelijke verzorging is de relatie met een levensbeschouwelijk genootschap, ook wel de ambtelijke binding genoemd. Welke functies als ambt worden aangemerkt, wordt vastgesteld door het levensbeschouwelijk genootschap. Het Humanistisch Verbond benoemt humanistisch geestelijk verzorgers als ambtsdragers.

Humanistisch geestelijke verzorging wordt onder meer gegeven in de werkvelden Defensie, Justitie en Veiligheid, Zorg en Zelfstandige praktijken/Geestelijke Verzorging Thuis, ondersteund door leidinggevenden humanistisch geestelijke verzorging. De leidinggevenden representeren het Humanistisch Verbond en hebben tot taak de kwaliteit van de humanistisch geestelijke verzorging te waarborgen en te bevorderen.

Zij leveren een bijdrage aan het beleid voor en de organisatie van de geestelijke verzorging, zodat die optimaal tot haar recht kan komen. In de werkvelden Defensie en Justitie en Veiligheid werkt een leidinggevende die is

³ Van Praag (1978), Grondslagen van humanisme, Boom, pagina 210.

⁴ NZR (1987), Dienst geestelijke verzorging in organisatie en beleid, Nationale Ziekenhuisraad.

⁵ Ibid.

verbonden aan de ministeries van Defensie en Justitie en Veiligheid. Zij geven in de hiërarchische lijn van de organisatie leiding aan de humanistisch geestelijk verzorgers.

De leidinggevende voor de overige werkvelden, zoals Zorg en Zelfstandige praktijken/ Geestelijke Verzorging Thuis, is verbonden aan het Humanistisch Verbond.

Ambtsdragers van verschillende levensbeschouwingen delen met elkaar de vrijplaats, representatie, identiteitsbinding, specifieke competenties en benoeming door een genootschap. Voor het overige is de inhoud en vorm van het ambt aan het betreffende levensbeschouwelijke genootschap. Daarbij dient gelet te worden op afstemming op de eisen van een professionele beroepsuitoefening en op de context waarbinnen de beroepsuitoefening plaatsvindt.

De vrijplaats houdt ten eerste in dat er geen andere reden (bijvoorbeeld: behandel noodzaak) nodig is voor begeleidingsgesprekken of voor deelname aan gespreksgroepen of bezinningsbijeenkomsten dan de behoefte van de cliënt zelf. Cliënten hebben het recht op vrije toegang tot de geestelijke verzorging. Dit is een uitvloeisel van artikel 6 van de Grondwet. Ten tweede houdt de vrijplaats in dat de geestelijk verzorger over de inhoud van het contact geen mededeling doet aan derden zonder toestemming van de cliënt: hij heeft geheimhoudingsplicht en is verschoningsgerechtigd. Ten derde kan de geestelijk verzorger bij gerechtelijke procedures een beroep doen op zijn verschoningsrecht als het afleggen van een getuigenis of beantwoording van bepaalde vragen in strijd is met de geheimhoudingsplicht. Dit geheel van vrije toegang, geheimhoudingsplicht en verschoningsrecht wordt wel aangeduid met de uitdrukking dat geestelijke verzorging een 'vrijplaatsfunctie' is.

Een benoeming als humanistisch geestelijk verzorger is persoonsgebonden en geldt in principe voor onbepaalde tijd. De benoeming vervalt als een humanistisch geestelijk verzorger vijf jaar achtereen zijn functie niet uitoefent. Bij aanstelling in een functie bevestigt het Humanistisch Verbond de benoeming in het betreffende werkveld. Dit gebeurt met

een bevestigingsbrief aan de betreffende instantie. Onder bijzondere omstandigheden kan de persoonsgebonden benoeming en/of de aanstelling op een werkplek worden ingetrokken. Voor de benoeming is dat het geval als de betrokkene in de uitoefening van zijn beroep niet handelt overeenkomstig de Beroepscode.

Beslissend voor de benoeming is het antwoord op de vraag of de kandidaat als ambtsdrager wil en kan functioneren. Een specifieke invulling van het ambtsbegrip van de humanistisch geestelijke verzorging betreft de representatie, identiteitsbinding en competentie en komt op het volgende neer:

- Humanistisch geestelijk verzorgers representeren in de uitoefening van hun werk de humanistische traditie van denken en doen en zijn daarop aanspreekbaar door de mensen die zij begeleiden. Ze zijn herkenbaar voor de organisaties waar zij werken.
- Humanistisch geestelijk verzorgers staan zodanig in de humanistische traditie dat ze bij de interpretatie van ervaringen van individuen, groepen en gemeenschappen tot begrip komen van wat er speelt. Van daaruit kunnen zij bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe perspectieven. Dit vermogen tot interpretatie en bijdragen aan de ontwikkeling van perspectieven behoort tot de levensbeschouwelijke competentie van humanistisch geestelijk verzorgers. De levensbeschouwelijke competentie betreft daarnaast het vermogen om het verhaal van een persoon, diens existentiële situatie, of de bestaansvragen waarvoor deze zich geplaatst ziet, in hun religieuze of levensbeschouwelijke implicaties te kunnen begrijpen.

Verder gaat het om het vermogen om deze ervaringen en gegevens doorleefd in verband te brengen met de eigen levensbeschouwelijke oriëntatie van de persoon.⁶

Tot de levensbeschouwelijke competentie hoort ook inzicht in de levensbeschouwelijke sfeer en identiteit van organisaties en in de gevolgen daarvan voor beleid.

6 Naar Mooren en Smeenk, rapport Commissie Ambtelijke Binding (VGZV-cahiers nr. 4, hoofdstuk 3, pagina 78).

1.3 Humanisme

Van het ambtelijk functioneren is de kern dat de begeleiding van patiënten, bewoners en cliënten vanuit een humanistische inspiratie gestalte krijgt. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de 'humanistische inspiratie', of anders gezegd op wat in de Beroepsstandaard minimaal onder 'humanisme' verstaan wordt en waar tijdens de Benoemingsprocedure op wordt getoetst.

1.3.1 De Beginselverklaring

Volgens de Beginselverklaring van het Humanistisch Verbond van 12 en 13 mei 1973 is

'het humanisme (...) de levensovertuiging die probeert leven en wereld te begrijpen uitsluitend met menselijke vermogens. Het acht wezenlijk voor de mens zijn vermogen tot onderscheidend oordelen, waarvoor niets of niemand buiten hem verantwoordelijk kan worden gesteld.

Het humanisme wordt gekenmerkt door:

1. *de voortdurende bereidheid zich in denken en doen naar normen van redelijkheid en zedelijkheid te verantwoorden;*
2. *de helpende zorg voor de medemens om hem in staat te stellen zich te ontplooien tot een volwaardig bestaan in zelfbestemming;*
3. *het streven naar een samenleving waar vrijheid, gerechtigheid, verdraagzaamheid, eerbied voor de menselijke waardigheid en medemenselijkheid centraal staan.'*

hen in staat stellen een goed, mooi, vrij en waardig leven te leiden. De mens moet het met dit leven en deze wereld doen. Dit is voor humanisten een uitgangspunt voor groei en ontwikkeling.

Ten tweede is het humanisme een moreel en politiek streven. Humanisten streven een humane samenleving na die is gebaseerd op menselijke waardigheid. De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens vormt een belangrijke morele en politieke leidraad. Ieder mens is een uniek sociaal wezen. Hoewel ieder mens geboren wordt en opgroeit in een bepaalde cultuur, en deze cultuur onderdeel uitmaakt van ieders eigenheid, gaat de vrijheid van het individu moreel gezien vooraf aan de vrijheid van groepen en tradities.

Ten derde omvat het humanisme een streven naar een goed, mooi en zinvol persoonlijk bestaan. In de traditie van het humanisme wordt gesproken over de ontwikkeling tot 'hogere menselijkheid', 'vorming' (ook wel Bildung) en 'levenskunst'. Idealen zijn onder meer aandacht voor schoonheid, het herkennen van en omgaan met morele dilemma's en de ontwikkeling van verbeeldingskracht en nieuwsgierigheid. Het ontwikkelen van autonomie is voor humanisten belangrijk. Autonomie betekent niet alleen vrijheid maar ook de vormgeving van een authentiek leven waarin iemand zich ontwikkelt en ontplooit.

1.3.2 Eigentijds humanisme

In de tekst 'Eigentijds humanisme' (2010) wordt een actuele uitwerking van deze Beginselverklaring gegeven. Ten eerste is het humanisme een levensbeschouwing die wordt gevormd, gevoed en geïnspireerd door de mens, diens vermogens en diens waardigheid. Humanisten gaan ervan uit dat mensen natuurlijke wezens zijn (verbonden en voortkomend uit de natuur), met geestelijke vermogens die

1.3.3 Individuele levensbeschouwelijke positiebepaling

Bovenstaande verwoordt het humanisme als een ogenschijnlijk eenduidige levensbeschouwelijke ⁷stroming. Het humanisme kent echter een rijke variatie aan accenten, leefstijlen en tradities. De huidige praktijken van geestelijk verzorgers weerspiegelen deze variatie. Dit wordt zichtbaar in de diversiteit aan opvattingen en oriëntaties van de geestelijk verzorgers en van de mensen die zij begeleiden. Het gaat niet om gefixeerde, helder van elkaar te onderscheiden visies, maar om accenten die gelegd kunnen worden door humanistisch geestelijk verzorgers en cliënten. Ook zijn combinaties van posities mogelijk.

1.3.4 Humanistische posities

Het humanisme kent een lange geschiedenis.⁸ Het heeft bronnen in de Griekse en Romeinse Oudheid, de Verlichting en het moderne denken. Een belangrijke notie ontleent het levensbeschouwelijk humanisme aan de in de Renaissance opkomende 'studia humaniora' die ervan uitgingen dat de menselijke natuur los van godsdienst onderzocht kon worden en dat de mens 'zelf voortbrenger kan zijn van waarden en wijsheid'.⁹ Het humanisme kent dan ook geen openbaringstraditie.

Het is mogelijk binnen het humanisme verschillende posities te onderscheiden.¹⁰ Naast het humanisme van Van Praag onderscheiden we het seculier naturalistisch humanisme, het vrijdenken, het sociaal humanisme, het existentieel spiritueel humanisme, het filosofisch humanisme, het cultureel humanisme, het moreel humanisme, het humanisme als levenskunst en het transcendent humanisme. Deze posities worden hier genoemd omdat geestelijk verzorgers hun positie in het humanisme ermee kunnen verhelderen en omdat de schets van de posities aansluit bij actuele discussies over de inhoud van het humanisme.

Terwijl over de eigen verantwoordelijkheid van de mens voor de vormgeving van zijn bestaan onder humanisten overeenstemming lijkt te bestaan, is er de nodige discussie over wat dient te worden verstaan onder 'uitsluitend met menselijke vermogens'. Voor veel humanisten zijn rationaliteit en wetenschappelijkheid de meest valide bronnen van kennis over de werkelijkheid en grond voor morele oordeelsvorming. Daarnaast zijn er humanisten die ook de binnenwereldlijke ervaring (religiositeit, spiritualiteit, esthetiek, natuurbeleving, ervaringen van diepgaande verbondenheid met mens, wereld en kosmos) erkennen als bron van zin- en betekenisgeving.¹¹ Het humanisme is niet langer overwegend antropocentrisch georiënteerd en het verwerkt ontwikkelingen in maatschappij en milieu in zijn benadering en zijn opvatting over verantwoordelijkheid.

7 Het gaat bij de aanduiding 'levensbeschouwelijk' steeds om 'het denken van de mens over eigen bestaan en bestemming en over leven en wereld in het algemeen.' Ten Have (1979), en om 'het totale complex van normen, idealen en eschatologische verwachtingen, in het licht waarvan iemand zijn levenshouding richt en beoordeelt.' Brümmer (1975). Onder eschatologie wordt verstaan: 'leer van (...) alles wat betrekking heeft op het lot der mensen na hun dood en op het einde van de wereld' (Kramers Vreemdwortendolk).

8 Deze wordt onder meer samengevat in deel 1 van Humanisme, theorie en praktijk, Kwant (1993), Fresco (1993) en Thoenes (1993).

9 Van Praag (1978) p. 23.

10 Zie onder meer Bolsenbroek (2008).

11 Zie onder meer Alma (2007); Alma & Smaling (2010); Brouwer (2007); Jorna (2008), Van IJssel (2007); Mooren (2009); Van Steenbergen (1993).

Sommige humanisten combineren humanistische kernnoties met een transcendent visie op de werkelijkheid. In het kader van de Benoemingsprocedure dient van geval tot geval bekeken te worden wat door de aspirant-geestelijk verzorger onder 'transcendent' wordt verstaan. 'Minimaal geldt dat stromingen humanistisch genoemd kunnen worden wanneer zij de opvatting insluiten dat de mens, zowel op het niveau van het individu als van de samenleving, zijn eigen lot ter hand zal kunnen nemen (hetgeen eigen verantwoordelijkheid impliceert), en dat hij daar een invulling aan kan geven die tegemoetkomt aan de menselijke waardigheid.'¹² Dit betekent dat volgens humanisten elke levensbeschouwelijke positie, ook een godsdienstige, mensenwerk is en blijft.¹³ De werkelijkheidsopvatting mag niet strijdig zijn met de eigen verantwoordelijkheid en voor het kenvermogen van de mens mag geen beroep worden gedaan op openbaringen van buiten de menselijke werkelijkheid of buitenzintuiglijke ervaringen.

1.3.5 Open levensbeschouwing

Humanisme is een open levensbeschouwing. Openheid betekent een altijd doorgaande dialoog waar iedere betrokkene aan deelneemt en waarin mede wordt gereflecteerd op de unieke context waarin de dialoog zich afspeelt.¹⁴ Humanisme is onverenigbaar met vormen van dogmatisme en fundamentalisme die uitgaan van een onfeilbare autoriteit en onverdraagzaamheid.¹⁵ Een humanist is altijd herkenbaar aan zijn bereidheid tot dialoog.¹⁶

1.4 Benoeming

Het recht om als humanistisch geestelijk verzorger op te treden, wordt verkregen door benoeming door het Humanistisch Verbond.

Ieder die het vak van humanistisch geestelijk verzorger wil uitoefenen, kan een Benoemingsprocedure aanvragen bij het Humanistisch Verbond. De Benoemingsprocedure bestaat uit een gesprek met de Benoemingsadviescommissie waarin de opleiding, de humanistische identiteit en het vermogen en de bereidheid tot ambtelijk functioneren worden getoetst. Hierbij zijn de criteria in het schema 'criteria voor benoeming' in de Benoemingsprocedure leidraad. De kandidaat bereidt dit gesprek voor zoals omschreven in de Benoemingsprocedure.

Het aspect 'humanistische identiteit' verdient speciale aandacht. De huidige culturele (levensbeschouwelijke) situatie in Nederland brengt met zich mee dat zich gegadigden voor een benoeming aandienen die de Beginselverklaring van het Humanistisch Verbond en humanistische waarden, in het bijzonder inzake autonomie en verantwoordelijkheid, van harte onderschrijven, maar die zich om uiteenlopende redenen ook op andere levensvisies oriënteren. Dat leidt in lang niet alle gevallen tot onverenigbare opvattingen. De grenzen van de humanistische identiteit hebben een fluïde karakter en op persoonlijk vlak zijn varianten en combinaties mogelijk die zich niet systematisch laten vangen (zie paragraaf 3).

12 Bolsenbroek (2008).

13 Derkx (2011).

14 Derkx, (1993).

15 Ibid.

16 Ibid. Dit kenmerk werd door de eerste hoogleraar humanistiek van de Universiteit voor Humanistiek, Fons Elders, als het wezenkenmerk van het humanisme beschouwd.

Echter, mensen die van *humanistisch geestelijke verzorging* gebruikmaken, mogen zich steeds verzekerd weten van een heldere en herkenbare positie van de geestelijk verzorger ten aanzien van het humanisme. Humanistisch geestelijk verzorgers laten zich in hun werk inspireren door humanistische uitgangspunten over bestaan, mens, wereld en kosmos en geven hun beroep vorm in overeenstemming met humanistische waarden. Voor humanistisch geestelijk verzorgers geldt dan ook dat zij zich humanist kunnen en willen noemen. De culturele situatie vereist dat over de humanistische identiteit in relatie tot benoembaarheid zo groot mogelijke helderheid verschaft wordt.

Bij de Benoemingsprocedure gaat het niet om *de vraag of kandidaten 100% humanist zijn, maar om de vraag of en hoe zij aan de uitoefening van het beroep geestelijke verzorging gestalte geven vanuit een humanistische levensvisie*. Het is aan de Benoemingsadviescommissie om aan de hand van de criteria te beoordelen of die betrokkenheid voldoende is en of de levensbeschouwelijke competentie ten aanzien van de humanistische tradities voldoende is om voor benoeming in aanmerking te komen.

wikkeling is voor de geestelijk verzorger altijd ook een zeer persoonlijk proces. Dat vraagt om een zorgvuldige invulling van de relatie door onder meer regelmatig onderling contact in de vorm van bijeenkomsten zoals het jaarlijkse symposium en - op individuele basis - in de per werkveld verschillend geregelde evaluatiemomenten. Dit contact wordt op een open en dialogische wijze vormgegeven.

Voor de juridische relatie tussen humanistisch geestelijk verzorger en Humanistisch Verbond is het van belang dat de Beroepsstandaard en de daarmee verbonden Benoemingsprocedure in positieve geest gehanteerd worden. Dat wil zeggen: met respect voor identiteiten en wederzijdse standpunten en gericht op het versterken van de humanistische waardengemeenschap.

1.5 De humanistisch geestelijk verzorger en het Humanistisch Verbond

De benoeming tot humanistisch geestelijk verzorger betreft naast de formeel juridische verhouding tussen de geestelijk verzorger en het Humanistisch Verbond ook een relatie van wederzijdse verantwoordelijkheid en betrokkenheid. Met de benoeming van een geestelijk verzorger treedt deze toe tot de waardengemeenschap die gevormd wordt door de brede humanistische beweging. Binnen die beweging beheert en actualiseert het Humanistisch Verbond de humanistische traditie, en geven de humanistisch geestelijk verzorgers de humanistische levensbeschouwing vorm in hun dagelijks werk en alle contacten die zij daarbinnen aangaan. Daarmee zijn de geestelijk verzorgers en het Humanistisch Verbond nauw verbonden in het van dag tot dag opnieuw doorleven, doordenken en praktiseren van die humanistische levensbeschouwing.

De persoonlijke en de geïnstitutionaliseerde levensbeschouwing ontwikkelen zich in de loop van de tijd en beïnvloeden elkaar. Die ont-

2. Beroepsprofiel

Een Beroepsprofiel is een kenmerkende beschrijving van een beroep aan de hand van een aantal elementen van de taak, de professionele kwaliteiten en de eventuele institutionele context. In deze paragraaf beschrijven we het Beroepsprofiel van humanistisch geestelijk verzorgers. Dit profiel heeft betrekking op alle werkvelden van humanistisch geestelijk verzorgers. Het beschrijft de gewenste kwaliteit van humanistisch geestelijke verzorging en formuleert richtlijnen die van belang zijn voor het handhaven van de kwaliteit.

2.1 Taakopvatting

In het eerste hoofdstuk van de Beroepsstandaard wordt de humanistisch geestelijke verzorging op hoofdlijnen beschreven. Daaruit valt af te leiden dat de humanistisch geestelijk verzorger zich richt op fundamentele vragen en existentiële aspecten van het leven. Daarnaast komt de geestelijk verzorger op voor de menselijke waardigheid, in specifieke situaties en in de samenleving. Dit geldt zowel voor de geestelijk verzorgers die in institutioneel verband werken (zoals de drie 'klassieke' werkvelden), als voor hen die in zelfstandige praktijken werken. Voor overige omschrijvingen verwijzen we naar de preambule van de Beroepscode.

Je kunt de humanistisch geestelijke verzorging ook omschrijven in termen van 'domein' en 'perspectief'. Het domein omvat de bestaansvragen en existentiële thema's waar cliënten mee komen, die door de levensverhalen heen schemeren of die spelen op institutioneel en maatschappelijk niveau. Het perspectief is de wijze van kijken naar het domein en kan met de trefwoorden 'zingeving' en 'levensbeschouwing' worden aangeduid. Met zingeving wordt bedoeld het continue proces waarin iedere mens, in interactie met diens omgeving, betekenis geeft aan zijn leven.

Levensbeschouwingen zijn zingevingskaders die de mens zich in diens interactie met de cultuur eigen maakt en die als leidraad en bron van inspiratie dienen in de afstemming van de mens op zijn situatie en omstandigheden. Voor humanistisch geestelijk verzorgers gaat

het om de humanistische levensbeschouwing. De begeleiding is gericht op het omgaan met bestaanscondities en levenssituaties waarmee mensen onvermijdelijk geconfronteerd worden, zoals beperking, keuzemogelijkheden, eendigheid. De humanistisch geestelijk verzorger laat zich in zijn werk leiden door kernwaarden als authenticiteit, openheid, zelfbestemming, verbondenheid, verantwoordelijkheid, dialoog, menselijke waardigheid en autonomie.

Mensen hebben soms de behoefte om stil te staan bij hun leven, zodat ze ingrijpende gebeurtenissen betekenis kunnen geven of verwerken en bewust hun leven richting en vorm kunnen geven. Humanistisch geestelijke verzorging biedt daarbij ondersteuning vanuit een humanistisch perspectief. Afhankelijk van het werkveld hebben mensen recht op geestelijke verzorging of kunnen zij zelf initiatieven nemen om begeleiding te verkrijgen. Dit betekent dat de toegang tot geestelijke verzorging gewaarborgd moet zijn.

Het werk krijgt gestalte door individuele contacten, groepsbijeenkomsten, bezinningsbijeenkomsten en presentieactiviteiten die worden geïnitieerd door de geestelijk verzorger. Daarnaast werken humanistisch geestelijk verzorgers mee aan herdenkingen, vieringen, interne opleidingen en vormingsbijeenkomsten. Zij dragen bij aan ethisch overleg en andere vormen van overleg waar ethiek en levensbeschouwing een rol spelen. Ten slotte adviseren zij de organisaties waar ze werken gevraagd en ongevraagd over ethische en maatschappelijke vraagstukken vanuit het perspectief van zingeving, humanisering en levensbeschouwing. Waar mogelijk en wenselijk dragen ze bij aan het maatschappelijk debat over zingeving en humanisering in de samenleving.

In de meeste gevallen is het takenpakket van de geestelijk verzorgers werkveldspecifiek geformuleerd. In dit Beroepsprofiel staan doelen, taken en competenties beschreven die voor de werkvelden van belang zijn: Defensie, Justitie en Veiligheid, Zorg en Zelfstandige Praktijken. Het beroep is in ontwikkeling, wat betekent dat ook andere werkvelden in beeld komen. Bijvoorbeeld politie, verslavings- en jeugdzorg en Geestelijke verzorging in de thuissituatie (GV Thuis).

2.2 Doelen

De kerndoelen van humanistisch geestelijk verzorgers zijn onder te verdelen in:

- begeleiding,
- humanisering van organisatie en samenleving,
- positionering en de ontwikkeling van het beroep.

2.2.1 Kerndoelen begeleiding

1. Ondersteunen van mensen in het zoeken naar en vinden van inspiratie en eigen antwoorden op levens- en zingevingsvragen. Hierdoor kunnen zij samenhang en inzicht in hun levenservaringen ontdekken en kan hun persoonlijk levensfundament worden verhelderd en versterkt, zodat zij (opnieuw) vorm en inhoud kunnen geven aan een eigen stijl van leven.
2. De begeleiding en ondersteuning zijn gericht op zin- en betekenisgeving, het vinden van inspiratie, het verder articuleren van de persoonlijke identiteit, levensbeschouwelijke vorming, en het bevorderen van sociaal-maatschappelijke verbindingen.
3. Het bijstaan in menselijke nood en het omgaan met menselijke lotgevallen en beperkingen is onderdeel van de humanistisch geestelijke verzorging.

2.2.2 Kerndoelen humanisering van organisatie en samenleving

4. Bijdragen aan bewustwording van het morele klimaat in de organisatie (waar van toepassing) en van de morele dilemma's van de medewerkers, om van daaruit bij te dragen aan visieontwikkeling gericht op het daadwerkelijk stimuleren van menswaardigheid in de organisatie.
5. Desgewenst geestelijke verzorging of bijstand verlenen aan medewerkers van een organisatie.
6. Een bijdrage leveren aan het maatschappelijk debat over zingeving, levensbeschouwing, waarden, normen en menselijke waardigheid.

2.2.3 Kerndoelen positionering en ontwikkeling van het beroep

7. Door aanwezigheid een bijdrage leveren aan de levensbeschouwelijke pluriformiteit in de samenleving.
8. Samenwerken met geestelijk verzorgers van de andere denominaties om de dimensie van levensvragen en menselijke waardigheid binnen organisaties (en samenleving) te behartigen.
9. Naar vermogen bijdragen aan het ontwikkelen en versterken van de inhoud en de maatschappelijke positionering van het beroep.

2.3 Taken

2.3.1 Kerntaken begeleiding

- Persoonlijke begeleiding, individueel en groepsgewijs.
- Begeleiden van bezinningsbijeenkomsten, rituelen, herdenkingen en vieringen.
- Initiëren van contacten door presentieactiviteiten.
- Zorg dragen voor een vormingsaanbod.
- Zo nodig optreden als intermediair in het belang van de persoon die wordt begeleid.
- Communicatie met andere zorgverleners rond een persoon en diens naasten.
- Bijstaan van mensen in acute crisissituaties.
- Waarborgen van de vertrouwelijkheid van de gesprekken.
- Organiseren van nazorg, binnen de randvoorwaarden van de context waarin de geestelijk verzorger werkt.
- Onderhouden van externe contacten (onder meer voor verwijzing, bemiddeling of organisatie van nazorg).
- Werven, selecteren, scholen en begeleiden van vrijwilligers.

2.3.2 Kerntaken humanisering van organisatie en samenleving

- Bijdragen aan visieontwikkeling en ethiek binnen organisaties.
- Vervullen van een vertrouwensfunctie voor andere professionals.
- Vorming, scholing en ondersteuning van collega's op het terrein van levensbeschouwing en zingeving.
- Bijdragen aan het maatschappelijk debat.
- Behartigen van de plaats van de geestelijke verzorging binnen de organisatie (waar van toepassing).

- Bijdragen aan het beleid en het functioneren van de dienst geestelijke verzorging waar de verzorger werkzaam is (waar van toepassing).
- Voorlichting over de geestelijke verzorging, bekendmaken van de mogelijkheid daar gebruik van te maken.

2.3.3 Kerntaken positionering en ontwikkeling van het beroep

- Een bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling en professionalisering van het beroep.
- Actie ondernemen en eigen verantwoordelijkheid dragen voor de eigen professionele ontwikkeling en het uitbreiden en bijschaven van de noodzakelijke bekwaamheden. Ontwikkelen van een professionele praktijk van permanente zelfstudie, vorming, intervisie en deelnemen aan bijeenkomsten, onderzoek en scholingsactiviteiten van de beroepsgroep.
- Opkomen voor de organisatorische inbedding van de vrijplaats.
- Samenwerking, afstemming en ondersteuning onder collega's geestelijke verzorging.
- Ondergaan en uitvoeren van intercollegiale toetsing.
- Onderhouden van een relatie met het Humanistisch Verbond, zoals verwoord in het Grondslagedocument.
- Adviseren van het management van de organisatie waarin de geestelijk verzorger werkt over het beleid van de organisatie (waar van toepassing).

2.4 Competenties

Naast de doelen en taken van de humanistisch geestelijke verzorging worden de volgende inhoudelijke, functionele en kenniscompetenties onderscheiden.

2.4.1 Inhoudelijke competenties

1. *Vakbekwaamheid*: het ambtshalve kunnen geven van begeleiding aan individuen en groepen. Deze begeleiding is gericht op fundamentele vragen en existentiële aspecten van het leven.
2. *Humanistische gerichtheid en geïnspireerdheid*: kan in de praktijk van de functie zowel in denken, verwoorden, handelen en houding – impliciet – een verbinding leggen met de humanistische traditie, humanistische levensbeschouwing, normen en waarden als deze tegenover cliënten en binnen de organisatie expliciteren.
3. *Levensbeschouwelijk en wijsgerig denken*: kan open, ontvankelijk, dynamisch en in dialoog omgaan met levensbeschouwelijke vragen en levensbeschouwelijke thema's in verband brengen met de alledaagse praktijk – waaronder werksituaties.
4. *Representatie*: kan inhoudelijk de humanistische levensbeschouwing en het Humanistisch Verbond representeren.
5. *Geheimhouding*: kan het ambtsgeheim/ beroepsgeheim hanteren en omgaan met de eenzaamheid die dit met zich meebrengt. Hiervoor is kennis over het ambtsgeheim, het beroepsgeheim en het verschoningsrecht voorwaarde.
6. *Omgaan met levensbeschouwelijke pluriformiteit*: toont openheid in de eigen levensbeschouwing ten behoeve van een dialoog en vermijdt onnodige controverse met vertegenwoordigers en ambtsdragers van andere levensbeschouwingen.
7. *Waarachtigheid*: kan de bereidheid en openheid tonen om het eigen professionele en ambtelijke functioneren steeds opnieuw te toetsen aan de humanistische traditie.

8. *Betrouwbaar en zelfstandig*: kan situaties herkennen waarin gebruikgemaakt wordt van de vrijplaatsfunctie en is in staat daarin op basis van een zelfstandig oordeel te handelen en zich daarover te verantwoorden.
9. *Engagement*: verbindt zich met de humanistische traditie, de waardengemeenschap van de humanistische beweging en met directe collega's.
10. *Professionele integriteit*: houdt zich aan algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen.
11. *Kritisch denkvermogen*: is in staat tot kritische reflectie op eigen handelen en tot het stimuleren van het kritisch denkvermogen van cliënten, collega's en andere professionals binnen de werkorganisatie.

2.4.2 Functionele competenties

12. *Dialogische gespreksvoering*: kan persoonlijke gesprekken voeren zonder de verantwoordelijkheid van de cliënt over of weg te nemen, stelt zich als een gelijkwaardige gesprekspartner op om cliëntgericht en samen met de cliënt te werken aan bestaansverheldering. Kan op een dialogische wijze omgaan met tegenstellingen.
13. *Educatief*: kan adequaat en waar nodig educatief vorm geven aan individuele gesprekken, groepswork, bezinningsbijeenkomsten en bijzondere bijeenkomsten.
14. *Persoonsgerichtheid*: kan de mogelijkheden, wensen en belemmeringen, intenties, behoeften en verplichtingen van en met de cliënt onderzoeken en bespreken.
15. *Sensitiviteit*: is zich bewust van andere mensen, de omgeving en de eigen invloed hierop. Laat zien de gevoelens en behoeften van anderen te onderkennen.
16. *Zelfreflectie*: kan kritisch ervaringen, eigen gedrag en standpunten evalueren, staat open voor anderen en is in staat eigen standpunten en gedrag bij te stellen.

17. *Flexibiliteit*: kan de eigen gedragsstijl of conceptuele benadering veranderen om het gestelde doel te bereiken als zich problemen of kansen voordoen.
18. *Laagdrempelig*: kan zowel praktisch als inhoudelijk bereikbaar, toegankelijk en begripvol zijn naar cliënten.
19. *Bemiddelend*: is in staat de rol van intermediair te vervullen.
20. *Overwicht*: kan zeker en met rust optreden en handhaaft deze indruk, ook bij tegenspel of bij heftige emoties van anderen, en kan zo nodig met autoriteit optreden.
21. *Mondelinge en schriftelijke uitdrucksvaardigheid*: kan zich in een individueel gesprek, in publicaties en voor een groep vaardig uitdrukken – in het bijzonder over humanisme en de humanistische traditie.
22. *Discussiëren*: kan deelnemen en een bijdrage leveren aan een maatschappelijk debat.
23. *Organiseren*: is in staat het eigen werk te organiseren en de daarbij benodigde werkvormen en verbanden (vrijwilligers, moreel beraad, groepsbijeenkomsten).
24. *Samenwerken*: kan bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer geen direct eigen functioneel belang aanwezig is. Is in staat om werkverhoudingen goed vorm te geven.
25. *Functionele samenwerking*: is in staat om goed en tijdig door te verwijzen naar andere zorgverleners en hulpverleners.

2.4.3 Kenniscompetenties

26. Actuele inhoudelijke kennis over het humanisme, over het proces van zingeving, existentiële vragen, innerlijke dynamiek, spiritualiteit en theorie van de levensbeschouwing.
27. Actuele kennis van werkveldgerelateerde ethische en normatieve vraagstukken, van denkbeelden over menselijke waardigheid, van mensenrechten en van culturele en maatschappelijke ontwikkelingen.
28. Actuele wetenschappelijke kennis (humanistisch, psychologisch, sociologisch en werkveldspecifiek).
29. Kennis van actuele ontwikkelingen op het vlak van humanistisch geestelijke verzorging.
30. Kennis van de sociaal-maatschappelijke kaart en hulpverleningsorganisaties.
31. Kennis van psychopathologie.

3. Beroepscode

Preambule

1. De Beroepscode is van toepassing op allen die door het Humanistisch Verbond met het oog op een functie in de werkvelden benoemd zijn in het ambt van humanistisch geestelijk verzorger.¹⁷
2. De Beroepscode is onverkort van toepassing in situaties buiten het formele werk als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de geestelijk verzorger zich als zodanig bekend heeft gemaakt of bekend staat, en als de ander het vertrouwelijke karakter van het gesprek kan begrijpen en verwachten.
3. Onder humanistisch geestelijk verzorger wordt in deze code verstaan een persoon die door het Humanistisch Verbond als zodanig benoemd is.
4. Humanistisch geestelijk verzorgers verrichten hun werk onder verschillende functienamen: humanistisch geestelijk werker, humanistisch geestelijk verzorger, humanist, humanistisch raadsman/-vrouw, humanistisch (geestelijk) raadspersoon, humanistisch consulent/-begeleider/-counselor.
5. Onder humanistisch geestelijke verzorging wordt verstaan het naar humanistisch inzicht professioneel en ambtshalve begeleiden en ondersteunen van mensen zodat zij naar eigen inzicht hun leven kunnen vormgeven. De begeleiding kan in de vorm van individuele gesprekken, groepsbijeenkomsten, herdenkingen, bezinningsmomenten en rituelen plaatsvinden. Het werk strekt zich ook uit tot het geven van advies over organisatie en beleid vanuit het oogpunt van humanisering.
6. De humanistisch geestelijke verzorging richt zich daarbij op fundamentele vragen en existentiële aspecten van het leven. Daarnaast komt de geestelijk verzorger op voor de menselijke waardigheid in de instelling waar hij werkt en in de samenleving. Belangrijke kernwaarden waardoor de humanistisch geestelijk verzorger zich laat leiden, zijn onder meer authenticiteit, zelfbestemming, openheid, verbondenheid, verantwoordelijkheid, menselijke waardigheid, dialoog en autonomie. De begeleiding is gericht op het bevorderen van een goede omgang met bestaanscondities en levenssituaties waarmee mensen geconfronteerd worden.
7. De code is met ingang van 1 januari 2013 bindend voor alle humanistisch geestelijk verzorgers met een benoeming van het Humanistisch Verbond. Hiermee vervallen eerdere versies van deze code.
8. Kwesties waar de code niet in voorziet, worden voorgelegd aan het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond.

3.1 Uitgangspunten humanistische levensovertuiging

9. Deze Beroepscode dient gelezen te worden in samenhang met de uitgangspunten van de humanistische levensovertuiging die zijn omschreven in de Beginselverklaring van het Humanistisch Verbond (1973), de tekst 'Eigentijds humanisme'(2010) en in de uitwerking daarvan in het Grondslagendocument.

¹⁷ Overal waar hij of hem staat kan ook zij of haar gelezen worden.

3.2 De humanistisch geestelijk verzorger als ambtsdrager

10. Door aanvaarding van de benoeming is de humanistisch geestelijk verzorger verplicht te handelen in overeenstemming met de Beroepscode.
11. Humanistisch geestelijk verzorgers representeren in de uitoefening van hun werk de humanistische traditie van denken en doen en zijn daarop aanspreekbaar en herkenbaar voor de organisaties of in de zelfstandige praktijk waarin zij werken.

3.3 De relatie met het Humanistisch Verbond als levensbeschouwelijk genootschap

12. Het Humanistisch Verbond en de geestelijk verzorger onderhouden een relatie van loyaliteit en gezamenlijke gerichtheid op de uitvoering van het werk, de ontwikkeling van de geestelijke verzorging als professionele vorm van bijstand, de ontwikkeling van het humanisme als levensbeschouwing en het realiseren van de doelstellingen van het Humanistisch Verbond.
13. De beroepsuitoefening van humanistisch geestelijk verzorgers vindt onder meer plaats in de werkvelden Defensie, Justitie en Veiligheid, Zorg, Zelfstandige praktijken en GV Thuis. In deze werkvelden wordt het Humanistisch Verbond gerepresenteerd door de leidinggevenden humanistisch geestelijke verzorging.
14. In aansluiting op deze Beroepscode worden in samenspraak tussen werkvelden en het Humanistisch Verbond waar nodig regelingen opgesteld die praktische uitwerkingen en afspraken bevatten over het handhaven van de Beroepscode.
15. De bepalingen in deze Beroepscode zijn onverkort van toepassing op zelfstandig humanistisch geestelijk verzorgers.
16. Een humanistisch geestelijk verzorger is voor niet-ambtsgebonden elementen van zijn beroep verantwoordelijkheid verschuldigd aan het bevoegd gezag van de organisatie waar hij werkt.

17. Na de initiële benoeming vindt 5-jaarlijks een evaluatie- en verantwoordingsgesprek plaats waarin de humanistische identiteit en het ambtelijk functioneren worden geëvalueerd. Dit gesprek wordt vormgegeven overeenkomstig de regelingen die zijn vastgesteld door het Humanistisch Verbond. De regelingen zijn opvraagbaar bij de ambtelijk secretaris van de Benoemingsadviescommissie.
18. De reguliere verantwoording aan het Humanistisch Verbond wordt regelmatig afgelegd aan de leidinggevende humanistisch geestelijke verzorging, overeenkomstig de voor het werkveld geldende afspraken en regelingen.
19. Als de geestelijk verzorger vindt dat de vrijplaats in het geding is, neemt hij contact op met de leidinggevende van het betreffende werkveld. Deze neemt zo nodig contact op met het hoofdbestuur. Het hoofdbestuur handelt naar bevind van zaken.
20. De geestelijk verzorger neemt deel aan bijeenkomsten voor kwaliteitsbevordering en beroepsontwikkeling en aan relevante levensbeschouwelijke symposia die worden georganiseerd door de leidinggevenden en het Humanistisch Verbond.
21. Door de dubbele loyaliteit die de humanistisch geestelijk verzorger kent, zowel aan het Humanistisch Verbond als levensbeschouwelijk genootschap, als aan de organisatie waar hij werkt, kan sprake zijn van onverenigbaarheid van waarden en normen. Als deze situatie om keuzes vraagt, gaat het fundamenteel respect voor de levens- of geloofsovertuiging en de integriteit van de cliënt voor. Het recht op vrijheid van godsdienst en levensbeschouwing prevaleert als organisatorische posities en regelingen leiden tot strijdigheid met het ambtelijke karakter van de functie. Als de geestelijk verzorger voor het innemen van de juiste positie ondersteuning nodig heeft, voert hij vertrouwelijk overleg met de leidinggevende van het betreffende werkveld.
22. Humanistisch geestelijk verzorgers zijn lid van het Humanistisch Verbond.
23. Van humanistisch geestelijk verzorgers wordt verwacht dat zij op de hoogte zijn van ontwikkelingen binnen het humanisme en het Humanistisch Verbond en dat zij naar vermogen participeren in activiteiten van het Humanistisch Verbond.

3.4 Uitgangspunten voor de beroepsuitoefening

24. De humanistisch geestelijk verzorger respecteert dat ieder mens uniek is. Uitgangspunt is dat ieder mens recht heeft op geestelijke verzorging, ongeacht etnische afkomst, nationaliteit, leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid. Dat geldt ook voor politieke voorkeur, leefwijze, levensovertuiging en sociale positie.
25. Ook de geestelijk verzorger zelf is in het geding in het contact met cliënten, naasten en medewerk(st)ers. De humanistisch geestelijk verzorger is derhalve aanspreekbaar op wie hij zelf is en waar hij zelf (voor) staat.
26. De humanistisch geestelijk verzorger is zich steeds bewust van de asymmetrie in de verhouding tussen zichzelf en de gesprekspartner. De geestelijk verzorger dient ervoor te zorgen dat de grenzen van de verhouding tot de cliënt worden gerespecteerd.
27. Onverlet de verantwoordelijkheid van het Humanistisch Verbond en de leidinggevenden is de humanistisch geestelijk verzorger persoonlijk verantwoordelijk voor de uitoefening van zijn beroep. De verzorger houdt zijn levensbeschouwelijke ontwikkeling, kennis, houding en vaardigheden op peil via scholing, opleiding, intervisie, supervisie en intercollegiale toetsing.
28. De humanistisch geestelijk verzorger is authentiek in zijn levensbeschouwing en heeft een open houding naar andere overtuigingen.
29. De humanistisch geestelijk verzorger is eraan gehouden altijd zo te handelen dat de waardigheid van het beroep en het aanzien van de (dienst) humanistisch geestelijke verzorging niet worden geschaad. Dit betreft ook het persoonlijk functioneren binnen en buiten het werk.

3.5 Humanistisch geestelijk verzorger en cliënt

30. De houding van de humanistisch geestelijk verzorger ten opzichte van de cliënt wordt gekenmerkt door respect voor diens persoon en erkenning van diens eigen verantwoordelijkheid. Bij alles wat de begeleiding raakt, dient de geestelijk verzorger zich in te zetten om zoveel mogelijk te handelen in overleg met de cliënt.
31. De humanistisch geestelijk verzorger is in zijn werk vóór alles verantwoordelijk voor de begeleiding van cliënten. In beginsel is hij beschikbaar voor iedereen die direct of indirect een beroep op hem doet.
32. De humanistisch geestelijk verzorger maakt de cliënt duidelijk op welke wijze, in welke vorm en in welke mate begeleiding kan worden verleend.
33. De humanistisch geestelijk verzorger waarborgt dat het contact tussen geestelijk verzorger en cliënt in vrijheid kan worden aangegaan, kan worden onderhouden en in vrijheid kan worden beëindigd. De cliënt heeft het recht om op elk gewenst tijdstip de begeleiding te beëindigen.
34. De humanistisch geestelijk verzorger is in principe beschikbaar als de cliënt daar behoefte aan heeft. Indien hij meent zich te moeten onthouden van de gevraagde begeleiding of de voortzetting daarvan, geeft hij de cliënt voor zover mogelijk rekenschap van zijn overwegingen in begrijpelijke termen. Desgewenst adviseert hij de cliënt over verder te nemen stappen en draagt hij bij aan een goede doorverwijzing.
35. Eigenbelang van of mogelijk voordeel voor de humanistisch geestelijk verzorger van een contact met een cliënt mag geen rol spelen bij het aangaan en onderhouden van een contact. Wanneer andere belangen (bijvoorbeeld scholing of supervisie) een rol spelen, moet dit van tevoren met de cliënt worden overlegd en deze moet daarmee hebben ingestemd.

36. Bij het aannemen van geschenken van cliënten of diens naasten stelt de geestelijk verzorger zich terughoudend op en handelt hij nooit in strijd met de regelingen van het betreffende werkveld.
37. Gedurende de begeleiding gaat de humanistisch geestelijk verzorger geen persoonlijke relaties aan die onverenigbaar zijn met zijn functie als verzorger. Noch maakt hij de wens daartoe kenbaar. Te allen tijde worden de lichamelijke, emotionele en psychische integriteit van de cliënt gerespecteerd. De humanistisch geestelijk verzorger draagt er bovendien zorg voor de cliënt niet aan te raken op een wijze die als seksueel of erotisch van aard kan worden ervaren of als zodanig bedoeld is.
38. De humanistisch geestelijk verzorger verzamelt over de persoon en omstandigheden van de cliënt slechts gegevens voor zover die van belang zijn voor de begeleiding. Hij wisselt uitsluitend gegevens uit met andere personen of instanties voor zover dat van belang is voor de cliënt en met diens toestemming. Ook bij deze derden dient de geheimhouding van de persoonlijke gegevens voldoende te zijn gewaarborgd. De geestelijk verzorger zorgt ervoor dat niemand anders dan hijzelf toegang heeft tot zijn persoonlijke werkaantekeningen.
39. Als een humanistisch geestelijk verzorger, werkzaam binnen een organisatie, in de uitoefening van zijn beroep stuit op omstandigheden die het welzijn van zijn cliënt schaden, vestigt hij de aandacht van de eerstverantwoordelijken op deze omstandigheden en adviseert hen over de aanpak van die omstandigheden. Hij rekent het tot zijn verantwoordelijkheid te signaleren of deze adviezen leiden tot het opheffen van die omstandigheden dan wel of op andere wijze de gewenste effecten zijn bereikt.

3.6 Humanistisch geestelijke verzorging en de organisatie

40. De humanistisch geestelijk verzorger adviseert de organisatie waarvoor hij werkt gevraagd en ongevraagd over ethische en maatschappelijke vraagstukken, vanuit het perspectief van zingeving, humanisering en levensbeschouwing. Bij het eventueel aan de orde stellen van kwesties volgt de humanistisch geestelijk verzorger in eerste instantie de geldende procedures van de organisatie waarbij hij werkt.
41. Als de humanistisch geestelijk verzorger vindt dat een kwestie zwaarwegend genoeg is om aan de orde te stellen terwijl de organisatie daar onvoldoende ingang toe biedt, wendt de humanistisch geestelijk verzorger zich vertrouwelijk tot de leidinggevende van het betreffende werkveld voor overleg over verdere stappen.

3.7 Ambtsgeheim

42. Tenzij de cliënt hierover anders beslist, is de humanistisch geestelijk verzorger verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van alles wat hem in de uitoefening van zijn beroep vertrouwelijk ter kennis is gekomen en alles wat hij heeft waargenomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen.
43. Al geeft de cliënt toestemming de geheimhoudingsplicht te doorbreken, de beslissing om wel of niet te spreken, blijft liggen bij de geestelijk verzorger. Deze kan slechts dan de geheimhoudingsplicht doorbreken wanneer voldaan is aan alle hieronder genoemde voorwaarden.
 - a. Het is vrijwel zeker dat het niet-doorbreken van het geheim voor derden of voor de cliënt aanwijsbare en ernstige schade of gevaar zal opleveren.
 - b. De geestelijk verzorger is er vrijwel zeker van dat door de doorbreking van de geheimhouding die schade aan anderen of aan de cliënt kan worden voorkomen of beperkt.
 - c. Gevaar kan alleen worden afgewend en/of schade voorkomen door het doorbreken van de geheimhouding.
 - d. De geestelijk verzorger komt in gewetensnood door het handhaven van de geheimhouding.

- e. Alles is in werking gesteld om toestemming van de cliënt te krijgen.
 - f. De geheimhouding wordt slechts zover doorbroken als nodig is om het gevaar af te wenden of de schade te voorkomen.
44. Bij de uitzondering op deze plicht, genoemd in artikel 42, streeft de humanistisch geestelijk verzorger zoveel mogelijk naar medewerking, of ten minste naar medeweten van de cliënt en motiveert tegenover hem zijn optreden.
 45. De geestelijk verzorger is verplicht zich tegenover de rechter te beroepen op verschoning als het afleggen van een getuigenis of beantwoording van bepaalde vragen hem in strijd brengt met zijn geheimhoudingsplicht.
 46. Als de rechter weigert verschoning toe te staan, mag de geestelijk verzorger uitsluitend feitelijke informatie geven en uitsluitend die informatie waar om gevraagd wordt. Als richtlijn geldt dat bij de beantwoording getracht wordt de geheimhouding zoveel mogelijk te handhaven. Als de geestelijk verzorger besluit toch te blijven zwijgen, gebeurt dit op straffe van door de rechter te treffen maatregelen.
 47. Voor activiteiten van de humanistisch geestelijk verzorger voor de organisatie, de medewerkers en vrijwilligers van de organisatie, de scholing van medewerkers en vrijwilligers en voor wat hem ter ore komt tijdens vieringen en bezinningsbijeenkomsten, geldt onverkort wat geformuleerd is in artikel 41 t/m 45.

3.8 Verhouding tot collega-humanistisch geestelijk verzorgers

48. Humanistisch geestelijk verzorgers maken deel uit van de humanistische gemeenschap. Zij dragen bij aan een inspirerend humanistisch gedachtegoed en werken daarin samen met het Humanistisch Verbond, collega's en leidinggevenden. Zij bewaken de professionele kwaliteit van hun werk en de ambtshalve aspecten van het beroep. Hierbij spelen zij in op sociale en maatschappelijke omstandigheden die van belang zijn voor een professionele vervulling van hun functie.

49. Humanistisch geestelijk verzorgers onderhouden collegiale contacten op zodanige wijze dat een collega die ten gevolge van zijn beroepsuitoefening in de moeilijkheden geraakt door hen naar vermogen gesteund wordt.
50. De humanistisch geestelijk verzorger is eindverantwoordelijk voor de naleving van de Beroepscode door assistenten, vrijwilligers en stagiairs die onder zijn leiding staan.

3.9 Interdisciplinaire samenwerking en samenwerking met andere geestelijk verzorgers

51. De houding van de humanistisch geestelijk verzorger tegenover collega-humanistisch geestelijk verzorgers en collega's van andere denominaties dient gebaseerd te zijn op de beroepsethiek die onder beroepsgenoten past. Hij dient loyaal met hen samen te werken, inzichten en ervaringen uit te wisselen met in achtneming van de vereiste vertrouwelijkheid, en dient deze inzichten te betrekken in het proces van de eigen professionele ontwikkeling en die van de beroepsgroep als geheel.
52. De humanistisch geestelijk verzorger staat in het belang van de cliënt open voor samenwerking met vertegenwoordigers van andere disciplines, met begrip voor de eigen aard en waarde van hun bemoeienissen en met respect voor hun verantwoordelijkheden.
53. De humanistisch geestelijk verzorger zorgt ervoor dat binnen de organisatie waar(voor) hij werkt, waar nodig, gebruik kan worden gemaakt van zijn deskundigheid.

3.10 Kwaliteitsbewaking en deskundigheidsbevordering

54. De humanistisch geestelijk verzorger is verantwoordelijk voor de professionele kwaliteit waarmee hij zijn werk uitvoert. Daarbij hoort het streven naar deskundigheidsbevordering, en bijdragen/deelnemen aan onderzoek naar humanistisch geestelijke verzorging. Om de gerichtheid hierop te bevorderen worden over de omvang en aard ervan afspraken gemaakt op individueel niveau en op het niveau van de werkvelden.
55. De humanistisch geestelijk verzorger draagt bij aan de ontwikkeling van de inhoud, de maatschappelijke positionering en de versterking van het beroep.

Als de geestelijk verzorger die de situatie heeft aangekaart niet tevreden is over de afhandeling van de kwestie, kan hij zich wenden tot het Humanistisch Verbond.

59. Klachten over gedragingen van humanistisch geestelijk verzorgers die in strijd zijn met deze Beroepscode, worden behandeld conform het klachtenreglement dat als bijlage deel uitmaakt van deze Beroepsstandaard.
60. Als de humanistisch geestelijk verzorger ten gevolge van het naleven van de Beroepscode in een juridisch conflict raakt met een werkgever, cliënten of familieleden, heeft hij recht op juridische ondersteuning vanuit het Humanistisch Verbond. Indien van toepassing gelden de betreffende klokkenluiderregelingen.

3.11 Naleven van de Beroepscode

56. Ten aanzien van het niet naleven van de Beroepscode door een humanistisch geestelijk verzorger hebben cliënten of andere belanghebbenden het recht een klacht in te dienen bij het Humanistisch Verbond.
57. Iedere belanghebbende die klachten heeft over de professionele taakuitoefening van een humanistisch geestelijk verzorger, wendt zich tot de leidinggevende van de geestelijk verzorger in de organisatie waar deze werkt. Leidinggevende is verantwoordelijk voor het doorgeven van de klacht aan de bevoegde instantie. Als de klacht de humanistische identiteit, ambtelijke kwaliteit of eerbaarheid van het beroep betreft, dient de belanghebbende een klacht in bij het Humanistisch Verbond.
58. Als een geestelijk verzorger meent dat een collega-geestelijk verzorger in strijd heeft gehandeld met de bepalingen in de Beroepscode, neemt hij in principe contact op met de betrokken collega.
Als daar aanleiding voor is, stelt hij de situatie vertrouwelijk bij de leidinggevende van het betreffende werkveld aan de orde. De betrokken collega wordt over deze stap zowel mondeling als schriftelijk geïnformeerd door de leidinggevende. De leidinggevende onderzoekt de kwestie en handelt naar bevinden.

4. Benoemingsprocedure

Preambule

Het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond kent aan kandidaat-humanistisch geestelijk verzorgers het recht toe om namens het Humanistisch Verbond als ambtsdrager te functioneren. Het hoofdbestuur doet dat op grond van een advies van de daartoe door het bestuur ingestelde Benoemingsadviescommissie.

De commissie werkt volgens een uniforme, heldere en eenduidige procedure, die recht doet aan de diversiteit en dynamiek van de humanistische levensovertuiging en aan de taak van het Humanistisch Verbond als levensbeschouwelijk genootschap ten opzichte van zijn ambtsdragers en de samenleving.

De procedure bestaat uit drie stappen. Allereerst verschijnt de kandidaat voor de Benoemingsadviescommissie, die de kandidaat toetst op representatie, identiteitsbinding en levensbeschouwelijke competentie. Naar aanleiding hiervan brengt de commissie advies uit aan het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond. Ten tweede wordt de kandidaat bij een positief advies door het hoofdbestuur benoemd. Vanaf dat moment heeft de kandidaat het recht het ambt uit te oefenen. Ten derde vindt op een later tijdstip een officiële openbare bevestiging plaats.

4.1 Uitgangspunten Benoemingsprocedure

1. Door de Benoemingsprocedure krijgt een kandidaat de bevoegdheid op te treden als humanistisch geestelijk verzorger. De benoeming is het begin van een inhoudelijke en formele relatie tussen het Humanistisch Verbond en zijn geestelijk verzorgers.
De benoeming is persoonsgebonden en geldt voor onbepaalde tijd, behoudens artikel 26 van deze procedure. Inhoudelijk ziet het Humanistisch Verbond het ambt zoals geformuleerd in het Grondslagendocument.
2. De Benoemingsprocedure wordt uitgevoerd door een benoemingsadviescommissie die advies geeft aan het hoofdbestuur. In een gesprek met de Benoemingsadviescommissie wordt de kandidaat getoetst op representatie, identiteitsbinding en levensbeschouwelijke competentie. Voor zover het gaat om professionele bekwaamheid beperkt de commissie zich tot de vraag of de kandidaat als ambtsdrager kan functioneren.
3. De belangrijkste criteria voor benoeming zijn: de wijze waarop de kandidaat in staat is als geestelijk verzorger het Humanistisch Verbond te representeren, en zijn humanistische identiteit en levensbeschouwelijke competentie. IJkpunten zijn de levensbeschouwelijke ontwikkeling van de kandidaat, diens verhouding tot de humanistische traditie, de inspiratiebronnen, de Beginselverklaring en de Beroepscode, de mate waarin de kandidaat zich verwant voelt met het Humanistisch Verbond en de Nederlandse humanistische beweging en op de hoogte is van actuele ontwikkelingen binnen deze beweging.
4. Levensbeschouwing is dynamisch. Getoetst wordt een moment in de ontwikkeling van een individu en of de kandidaat een open, niet-dogmatische levensbeschouwing heeft die zelf ook steeds in ontwikkeling is. Van de kandidaat zal worden gevraagd een beeld te geven van zijn eigen levensbeschouwelijke ontwikkeling.
5. Aangezien de Benoemingsadviescommissie in de toetsing systematisch werkt op basis van intersubjectiviteit, is het van belang, dat de commissie divers is samengesteld en zowel in de gesprekken met kandidaten, als in haar onderlinge overleg een dialogische en reflectieve werkwijze volgt.
6. De procedure steunt op het fundament dat de kandidaat zelf de bereidheid laat zien om onder inhoudelijke verantwoordelijkheid en als vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond als humanistisch geestelijk verzorger op te treden en op de inhoudelijke betekenis daarvan te reflecteren. De procedure is een uitnodiging aan de kandidaat om deze bereidheid te laten zien.
7. De aard van het ambt, onder meer de representatie, veronderstelt een relatie van actieve wederzijdse betrokkenheid tussen de geestelijk verzorger en het Humanistisch Verbond.

4.2 Samenstelling en benoeming Benoemingsadviescommissie

8. De samenstelling van de Benoemingsadviescommissie weerspiegelt de diversiteit binnen het humanistisch gedachtegoed in de context van de humanistisch geestelijke verzorging.
9. De Benoemingsadviescommissie bestaat uit minimaal vijf personen.
10. Per procedure wordt een subcommissie van drie personen samengesteld.
11. De leden van de commissie hebben een zittingsperiode van drie jaar, zij kunnen één keer worden herbenoemd.
12. De samenstelling van de commissie wordt voorgelegd aan het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond, dat benoeming van de afzonderlijke leden accordeert.
13. Jaarlijks evalueert de Benoemingsadviescommissie haar werkwijze in aanwezigheid van het hoofdbestuurslid dat de geestelijke verzorging in portefeuille heeft.

4.3 Toetsing

4.3.1 Feitelijke gang van zaken

14. Iedereen die het beroep van humanistisch geestelijk verzorger onder verantwoordelijkheid van het Humanistisch Verbond wil gaan uitoefenen, dient zich tot het Humanistisch Verbond te wenden met een verzoek om een benoeming.
15. De Benoemingsadviescommissie verzoekt de kandidaat een portfolio samen te stellen, met daarin in ieder geval de door de commissie gevraagde documenten en een Verklaring Omtrent het Gedrag.
16. Er vindt een gesprek plaats met de Benoemingsadviescommissie. Bij de vaststelling van het tijdstip van het gesprek houdt de commissie rekening met voldoende voorbereidingstijd voor de kandidaat.

4.3.2 Voorwaarden voor benoeming

17. Voor benoeming tot humanistisch geestelijk verzorger gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Een voltooide opleiding aan het Humanistisch Opleidings Instituut of de Universiteit voor Humanistiek.
 - b. Kandidaten zijn in de laatste studiefase, dat wil zeggen dat één stage geestelijke verzorging met goed gevolg is voltooid en dat er binnen twee jaar wordt afgestudeerd.
 - c. Om in het ambt te worden benoemd dienen afgestudeerden een stage op het gebied van geestelijke verzorging te hebben voltooid. De stagecriteria zijn te vinden in de bijlage van deze beroepsstandaard (bijlage 3).
 - d. Voor kandidaten die de vereiste ervaring niet als onderdeel van een stage maar tijdens een aanstelling als algemeen geestelijk verzorger hebben opgedaan geldt dat zij ook in aanmerking komen om als humanistisch geestelijk verzorger te worden benoemd, mits de duur van deze aanstelling minimaal die van een stageperiode tijdens de opleiding betrof.
 - e. Voor kandidaten die de vereiste ervaring niet als onderdeel van een stage noch tijdens een aanstelling als algemeen geestelijk verzorger hebben opgedaan is het mogelijk om bij een aanstelling een tijdelijke benoeming als humanistisch geestelijk verzorger te krijgen. De betreffende regeling hiervoor is opvraagbaar bij de secretaris van de Benoemingsadviescommissie.”
 - f. Voor kandidaten die als zij-instromer aan de slag willen in het werkveld Defensie of in het werkveld Zorg bestaan regelingen die opvraagbaar zijn bij de secretaris van de Benoemingsadviescommissie.
18. Aan kandidaten die hun studie nog niet hebben afgerond met een diploma, kan een benoeming voor een jaar worden gegeven, onder de voorwaarde dat de kandidaat binnen een jaar afstudeert. Dit laatste wordt door toezending van een kopie van de bul door de kandidaat aangetoond.
19. Bij zwaarwegende argumenten kunnen kandidaten in overweging genomen worden die zich op een andere manier de competenties hebben eigen gemaakt die nodig zijn voor de uitoefening van het beroep. Dit gebeurt op basis van afspraken die zijn vastgelegd in een convenant tussen Humanistisch Verbond en het betreffende werkveld (zie ook 17d).

4.3.3 Criteria

20. In de Benoemingsprocedure moet de volgende vraag beantwoord worden: Is deze persoon in staat en bereid om onder inhoudelijke verantwoordelijkheid en als vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond op te treden als humanistisch geestelijk verzorger?

Deze vraag kan uitgewerkt worden in een aantal aspecten die samenhangen met criteria voor de opleiding, de humanistische identiteit, de levensbeschouwelijke competentie, de levensbeschouwelijke representatie en de ambtelijke positionering. De criteria staan genoemd in het volgende schema.

Toetsing van	Criteria	Instrumentarium
Opleiding	<p>Kandidaat heeft de Universiteit voor Humanistiek afgerond of een vergelijkbare opleiding</p> <p>Kandidaat heeft een aantal van de relevante opleidingsonderdelen afgerond.</p>	<p>Diploma</p> <p>Dossier</p>
<p>Humanistische levensbeschouwing</p> <p>De 'levendigheid' van de eigen levensbeschouwing, de ontwikkeling die daarin doorgemaakt is, op dit moment doorgemaakt wordt en mogelijke toekomstige ontwikkelingen daarin, beoordeling van het eigen professionele en ambtelijke functioneren steeds opnieuw te toetsen aan de humanistische traditie en hierover met het Humanistisch Verbond en collega's in gesprek te gaan, in de context van intervisie, intercollegiale kwaliteitsbevordering, studiedagen, het jaarlijkse symposium humanistisch geestelijke verzorging en op termijn ook met de Benoemingsadviescommissie van het Humanistisch Verbond.</p>	<p>Kandidaat heeft een helder beeld van wat het humanisme inhoudt, laat zien dat hij dat aantrekkelijk of intrigerend vindt, en is gemotiveerd om zich daar verder in te blijven verdiepen en te ontwikkelen.</p> <p>De kandidaat is bereid om zich publiekelijk als humanist te profileren.</p> <p>Kandidaat laat zien dat hij bekend is met het omgaan met levensbeschouwelijke vragen, en dat hij daarin voor zichzelf een zoekproces kan doorlopen.</p> <p>Kandidaat kan zijn eigen positie in het humanisme helder verwoorden en hierop reflecteren. Daarbij gaat hij spanningspunten niet uit de weg.</p> <p>Er komen in het gesprek geen onoverkomelijke tegenstellingen met humanistische uitgangspunten naar voren.</p> <p>Kandidaat is bereid op basis van de eigen levensbeschouwelijke inspiratie deel te nemen aan de waardengemeenschap van collega's en het Humanistisch Verbond en over de eigen positionering in gesprek te gaan.</p>	<p>Beginselverklaring</p> <p>De notitie Eigentijds humanisme</p> <p>Beroepsstandaard humanistisch geestelijke verzorging</p> <p>Bekendheid met humanistische klassieken en de humanistische canon</p> <p>De levensbeschouwelijke 'canon' van de persoon</p> <p>Belangrijke persoonlijke inspiratiebronnen</p> <p>Beschrijving levensbeschouwelijke ontwikkeling tussen persoonlijke levensbeschouwing en geïnstitutionaliseerd humanisme, eventuele spanningen aan laten geven.</p> <p>Openheid tijdens het gesprek, bereidheid zich te tonen.</p> <p>Afspraken over deelname aan de waardengemeenschap.</p>

Toetsing van	Criteria	Instrumentarium
<p>Levensbeschouwelijke competentie</p> <p>De flexibiliteit of openheid in de eigen humanistische levensbeschouwing die nodig is voor dialoog met vertegenwoordigers van andere levensbeschouwingen.</p>	<p>De kandidaat laat zien in staat te zijn op basis van de humanistische levensbeschouwing na te denken over morele, maatschappelijke en existentiële vragen.</p> <p>Kandidaat is in staat levensbeschouwelijke thema's in verband te brengen met de alledaagse praktijk, waaronder werksituaties.</p> <p>De kandidaat geeft er blijk van de levensbeschouwelijke of religieuze gevolgen te begrijpen van verhalen van cliënten, hun existentiële situatie of de bestaansvragen waarvoor ze zich geplaatst weten. De kandidaat kan ervaringen van cliënten doorleefd in verband brengen met de eigen levensbeschouwelijke oriëntatie.</p> <p>Kandidaat heeft inzicht in de levensbeschouwelijke sfeer en identiteit van organisaties en de gevolgen daarvan voor beleid.</p> <p>Kandidaat kent eventuele eigen zwakke plekken in contact met vertegenwoordigers van andere levensbeschouwingen en heeft manieren ontwikkeld om met de spanningen die dit oproept om te kunnen gaan.</p>	<p>Casuïstiek (zowel ingebracht door de kandidaat als door de commissie)</p> <p>Contacten met andere dan humanistische levensbeschouwingen</p>
<p>Inhoudelijke representatie</p> <p>Het vermogen tot inhoudelijke representatie van het Humanistisch Verbond, passend voor de humanistische levensbeschouwing.</p> <p>De bereidheid te werken in de relatie tussen humanistisch geestelijke verzorging en Humanistisch Verbond zoals die verduidelijkt wordt in de beroepsstandaard.</p> <p>Het vermogen om zich bij de taakuitoefening te baseren op het eigen oordeel en de bereidheid zich daarover te verantwoorden aan het Humanistisch Verbond.</p>	<p>Kandidaat weet zich als humanistisch geestelijk verzorger te presenteren.</p> <p>Kandidaat heeft de bereidheid bij te dragen aan de ontwikkeling van het humanisme als levensbeschouwing.</p> <p>Kandidaat kan de keuze voor een bepaalde aanpak beargumenteren vanuit een levensbeschouwelijk perspectief.</p>	<p>Voorbeeld van presentatie aan cliënten</p> <p>Beroepsstandaard</p> <p>Casuïstiek</p>
<p>Ambtelijke positionering</p> <p>Het vermogen om te gaan met de vrijplaatsfunctie van de geestelijk verzorger.</p>	<p>Kandidaat herkent situaties waarin hij gebruik maakt van de vrijplaatsfunctie en is in staat daarin op basis van een zelfstandig oordeel te handelen, en zich daarover te verantwoorden.</p>	<p>Casuïstiek, praktijksituaties</p>

4.3.4 Gesprek met de Benoemingsadviescommissie

21. Door de leden van de commissie wordt met de kandidaat een gesprek gevoerd waarin onderwerpen/vragen op een viertal gebieden aan de orde komen:
 - a. De levensbeschouwelijke ontwikkeling van de kandidaat en de persoonlijke invulling die de kandidaat geeft aan de humanistische levensbeschouwing.
 - b. De wijze van omgaan met existentiële en levensbeschouwelijke vragen van cliënten aan de hand van casuïstiek.
 - c. Organisatie en beleid in relatie tot het functioneren als ambtsdrager: de vrijplaats, humanisering van organisatie en samenleving, omgang met collega's.
 - d. De relatie met het Humanistisch Verbond, leidinggevendende humanistische verzorging en collega-humanistisch geestelijk verzorgers.
22. De Benoemingsadviescommissie vormt zich op basis van dit gesprek een oordeel over de humanistische identiteit, het vermogen tot representatie en de levensbeschouwelijke competentie.
23. Het portfolio dat de kandidaat zelf aangeleverd heeft, vormt de basis voor het gesprek. De commissie veronderstelt hierbij dat de kandidaat bekend is met de Beroepsstandaard humanistisch geestelijke verzorging.
24. Het gaat in het gesprek om een inschatting of er gemeenschappelijke levensbeschouwelijke grond is. Dat betekent dat van de kandidaat gevraagd wordt open te zijn over zijn persoonlijke levensbeschouwelijke inspiratie en ontwikkeling, en dat dit tot op bepaalde hoogte ook van de andere deelnemers aan het gesprek verwacht mag worden. Het creëren van een veilig gespreksklimaat is het daarbij passende streven.
25. Ook wordt gesproken over de manier waarop de relatie tussen geestelijk verzorger en Humanistisch Verbond wordt ingevuld in concrete betrokkenheid en inspanning ten opzichte van elkaar.

4.4 Beoordeling

4.4.1 Benoeming voor bepaalde of onbepaalde tijd

26. De benoeming kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verleend. Een benoeming voor bepaalde tijd kan worden verleend in de gevallen dat:
 - a. De opleiding nog niet is afgerond. De benoeming voor bepaalde tijd wordt bij afronding van de opleiding automatisch omgezet in een benoeming voor onbepaalde tijd.
 - b. Als de commissie nog vragen heeft over de kandidaat ten aanzien van de criteria voor benoeming. De voorlopige benoeming wordt na een hernieuwd gesprek met de Benoemingsadviescommissie al dan niet omgezet in een benoeming voor onbepaalde tijd.
27. Een benoeming voor bepaalde tijd wordt verleend voor ten hoogste twee jaar en wordt inhoudelijk beargumenteerd.

4.4.2 Advies aan het hoofdbestuur

28. Op grond van het gesprek en de door de kandidaat aangeleverde portfolio dient de commissie tot een unaniem oordeel te komen. Als het oordeel niet unaniem is, wordt de kandidaat voor een tweede gesprek uitgenodigd.
29. De commissie brengt op grond van dit oordeel vertrouwelijk advies uit aan het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond. Dit advies gaat vergezeld van een schriftelijke argumentatie.
30. De commissie doet een schriftelijke en beargumenteerde mededeling van de uitslag van het gesprek aan de kandidaat, vergezeld van een kopie van het advies aan het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond.

31. Het hoofdbestuur beslist in de eerstvolgende vergadering, het advies van de Benoemingsadviescommissie in overweging nemende, over de benoeming van de kandidaat en doet daarvan binnen twee weken na de beslissing mededeling aan de kandidaat, met een afschrift naar de Benoemingsadviescommissie.
32. Tegen een afwijzende beslissing van het hoofdbestuur kan de kandidaat binnen zes weken na het verzenden van het bestuursbesluit bezwaar maken bij de Geschillenadviescommissie van het Humanistisch Verbond.
33. De procedure voor bezwaar tegen afwijzing is geregeld in de Geschillenregeling humanistisch geestelijk verzorgers Humanistisch Verbond.
34. Het Humanistisch Verbond houdt een register bij van de verleende benoemingen. Het register is openbaar voor de buitenwereld. Dat wil zeggen dat derden met goede redenen kunnen verzoeken om naam en e-mailadres van de humanistisch geestelijk verzorger. Overige contactgegevens (telefoonnummer en adres) zijn alleen, indien met goede redenen verzocht, beschikbaar voor medewerkers van het Humanistisch Verbond. Onder deze medewerkers vallen ook hoofden van dienst geestelijke verzorging en bestuursleden van landelijke afdelingen.
35. De benoeming door het Humanistisch Verbond geeft de geestelijk verzorger het recht om toe te treden tot het kwaliteitsregister van de SKGV.

4.5 Aanvullende bepalingen

34. De benoeming van de kandidaat wordt afgegeven door middel van een verklaring van het hoofdbestuur. De kandidaat verbindt zich door ondertekening van deze verklaring aan naleving van de Beroepscode en de voor de beroepsuitoefening gangbare verplichtingen ten opzichte van collega-ambtsdragers en van (de leidinggevendende humanistisch geestelijke verzorging van) het Humanistisch Verbond.
35. De benoeming wordt bevestigd zodra de ambtsdrager wordt aangesteld in een functie. Dit gebeurt met een bevestigingsbrief aan de betreffende instantie. Telkens als de ambtsdrager een nieuwe aanstelling krijgt (verandering van baan), verzorgt het Humanistisch Verbond een nieuwe bevestigingsbrief, behalve wanneer artikel 37 of 38 van kracht zijn, of als hieromtrent sprake is van een lopende procedure.
36. Als de ambtsdrager langer dan vijf jaar niet als geestelijk verzorger werkzaam is, vervalt de benoeming.
37. Het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond heeft de bevoegdheid om de benoeming in te trekken, in ieder geval als er sprake is van ernstige schending van de Beroepscode.

Bijlage 1

Klachtenreglement Humanistisch Verbond (versie september 2018)

Het klachtenreglement heeft betrekking op de wijze van behandeling van een klacht over (een) gedraging van een ambtsdrager van het Humanistisch Verbond jegens de klager(18).

I Definities

- 1.1 Ambtsdrager: degeen die als humanistisch geestelijk verzorger is benoemd en als zodanig werkzaam is in dienst van het ministerie van Defensie, het ministerie van Justitie en Veiligheid en/of in een ziekenhuis, zorg of zelfstandige praktijk.
- 1.2 Klacht: een naar voren gebracht bezwaar ten aanzien van een gedraging (handelen of nalaten) van een ambtsdrager in verband met de Beroepscode humanistische geestelijke verzorging jegens de klager.
- 1.3 Klager: de rechtstreeks belanghebbende niet zijnde werknemer en/of in enige opdrachtrelatie staande tot het Humanistisch Verbond die jegens de ambtsdrager de klacht heeft ingediend over een bepaalde gedraging.
- 1.4 Aangeklaagde: de aangeklaagde ambtsdrager

II Doelstelling

- 2.1 De klachtencommissie is belast met de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 1.2.
- 2.2 De taken van de klachtencommissie bestaan uit het ontvangen en behandelen van klachten ten aanzien van de in lid 1.1 vermelde personen, het naar aanleiding daarvan toetsen van de gedragingen van die personen aan de beroepscode, het adviseren over de (on)gegrondheid van de klacht en het adviseren omtrent het opleggen van disciplinaire maatregelen.

III Samenstelling van de Klachtencommissie

- 3.1 De Klachtencommissie bestaat uit een door het bestuur vastgesteld aantal leden van drie: een voorzitter en twee leden waarvan één voormalig humanistisch geestelijk verzorger. De commissie wordt ondersteund door een extern ambtelijk secretaris die de titel van meester in de rechten (Master of Arts/Law) dient te bezitten.
- 3.2 De leden van de klachtencommissie worden benoemd door het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond voor een periode van vier jaar. Zij kunnen eenmaal voor een aansluitende periode van vier jaar worden herbenoemd. Bij wijze van uitzondering kan aan een lid gevraagd worden een derde termijn te vervullen. De voorzitter, de leden en de secretaris kunnen worden benoemd tot het einde van de maand waarin zij de leeftijd van 70 jaar hebben bereikt.
- 3.3 De commissie stelt een rooster van aftreden op. Tussentijds benoemde leden van de klachtencommissie volgen het rooster van aftreden van degenen in wier plaats zij zijn benoemd.
- 3.4 Het lidmaatschap van de Klachtencommissie is onverenigbaar met het lidmaatschap van de Benoemingsadviescommissie, de Geschillenadviescommissie (of beroepscommissie), het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond en met de gelijktijdige uitvoering van de functie van humanistisch geestelijk verzorger of leidinggevende humanistische geestelijke verzorging.

IV Indienen van een klacht

- 4.1 Een klacht dient schriftelijk, met redenen omkleed (en per aangetekend schrijven) te worden ingediend bij de secretaris van de klachtencommissie. De secretaris bevestigt de ontvangst van de klacht aan de klager.
- 4.2 Het klaagschrift dient in elk geval te bevatten:
- naam, adres en woonplaats van de klager.
 - naam en werkadres van de ambtsdrager van het Humanistisch Verbond;
 - een omschrijving van de gedraging waarop de klacht betrekking heeft.
- 4.3 Anoniem ingediende klachten worden niet in behandeling genomen.

V Behandeling van de klacht

Ontvankelijkheid

- 5.1 De (voorzitter van de) klachtencommissie beoordeelt in samenspraak met de secretaris of de klager kan worden ontvangen in de klacht. Indien de klacht niet aan de vereisten van artikel 4.2 voldoet, dan wordt de klager in de gelegenheid gesteld binnen een termijn van twee weken hier alsnog aan te voldoen. Voldoet deze hier niet aan, dan zal de klacht niet in behandeling worden genomen en wordt de klacht niet-ontvankelijk verklaard.
- 5.2 Een klacht waarover de klachtencommissie eerder een uitspraak heeft gedaan, wordt niet in behandeling genomen.
- 5.3 Een klacht die buiten het kader van de beroepscode valt, wordt niet in behandeling genomen.
- 5.4 De commissie neemt de klacht niet in behandeling als de klager daarbij geen belang heeft, tenzij naar het oordeel van de commissie de behandeling van de klacht in het belang is van de uitoefening van het beroep van ambtsdrager. Klager wordt geacht belang te hebben, wanneer hij voldoet aan de begripsomschrijving zoals genoemd onder 1.3.
- 5.5 Van het besluit van niet ontvankelijkheid wordt schriftelijk en met redenen omkleed (aangevend) mededeling gedaan aan de klager en aan de aangeklaagde. Van de beslissing wordt eveneens gemotiveerd mededeling gedaan aan het bestuur.

Behandeling

- 5.6 Indien een klacht in behandeling wordt genomen, doet de secretaris daarvan binnen twee weken mededeling aan de klager en aan de aangeklaagde. Correspondentie over en aangaande de klacht verloopt uitsluitend via de secretaris van de klachtencommissie.
- De commissie kan gebruikmaken van een postadres.
- 5.7 Het hoofdbestuur wordt ervan in kennis gesteld dat de commissie een klacht jegens een ambtsdrager in behandeling heeft genomen.
- 5.8 Aan de behandeling van de klacht wordt op straffe van nietigheid deelgenomen door de voltallige commissie van drie leden.
- 5.9 Een lid van de klachtencommissie zal zich van deelneming aan de behandeling van de klacht dienen te onthouden, indien zij met de klager of met de aangeklaagde een persoonlijke relatie onderhouden of hebben onderhouden of indien er naar het oordeel van de klachtencommissie op andere gronden onverenigbaarheid bestaat.
- 5.10 De klachtencommissie stelt de aangeklaagde in de gelegenheid om binnen vier weken schriftelijk te reageren op de klacht. Indien het verweerschrift van aangeklaagde daartoe aanleiding geeft, kan de klachtencommissie klager en aangeklaagde daarna nog de gelegenheid geven schriftelijk een repliek, respectievelijk een dupliek in te dienen.
- 5.11 Alle door een partij ingediende relevante stukken worden in afschrift aan de andere partij gezonden. Klager en aangeklaagde worden in de gelegenheid gesteld tijdig van alle op de klacht betrekking hebbende gegevens kennis te nemen. Op een verzoek om ingediende stukken vertrouwelijk te behandelen beslist de voorzitter van de commissie.

- 5.12 De klachtencommissie is gerechtigd kennis te nemen van alle op de aangelegenheid betrekking hebbende schriftelijke documenten. Zij kan, zo nodig, stukken opvragen bij het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond. Zij kan voorts schriftelijke vragen stellen aan beide partijen.
Zij kan alle inlichtingen inwinnen die zij voor behandeling van het verzoek noodzakelijk acht en getuigen en deskundigen horen.
- 5.13 Indien de klachtencommissie van oordeel is dat de weg van onderling overleg tussen de partijen wenselijk is, is zij bevoegd de behandeling van de klacht aan te houden, en een voorstel voor enige vorm van bemiddeling te doen.
- 5.14 In de regel vindt een hoorzitting plaats, tenzij de voorzitter anders beslist. Na de wisseling van de in artikel 5.10 genoemde stukken bepaalt de klachtencommissie een datum voor een zitting en roept schriftelijk partijen op te verschijnen, al of niet vergezeld van (een) gemachtigde(n), om mondeling de standpunten toe te lichten en eventuele vragen van de leden van de commissie te beantwoorden.
De hoorzittingen van de commissie zijn niet openbaar, tenzij de commissie anders beslist.
- 5.15 Klager en aangeklaagde worden in elkaars aanwezigheid gehoord.
Partijen kunnen een verzoek indienen om, bij (hoge) uitzondering, apart te worden gehoord. Op een dergelijk verzoek beslist de voorzitter van de commissie.
In geval klager en aangeklaagde niet in elkaars aanwezigheid zijn gehoord, wordt er een schriftelijk verslag gemaakt van wat er ter zitting is besproken. Dit verslag wordt aan klager en aangeklaagde toegezonden. Klager en aangeklaagde kunnen hier desgewenst eenmaal op reageren.
- 5.16 Indien en nadat de klachtencommissie van oordeel is, dat zij voldoende is geïnformeerd, stelt zij, na beraadslaging in voltallige samenstelling, haar schriftelijke advies op. De beslissing van de klachtencommissie wordt genomen met meerderheid van stemmen en wordt met redenen omkleed. Bij het staken van de stemmen beslist de voorzitter.

- 5.17 De leden van de commissie zijn gehouden tot geheimhouding van al datgene wat hun vanwege hun werkzaamheden voor de commissie ter kennis is gekomen. De leden van de commissie zullen bij de uitvoering van hun werkzaamheden de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen beschermen.

VI Het advies

- 6.1 De commissie brengt in beginsel binnen vijf maanden na ontvangst van de klacht een advies uit.
- 6.2 Het advies van de commissie wordt met meerderheid van stemmen genomen. Bij het staken van de stemmen beslist de voorzitter.
- 6.3 Het advies, dat met redenen is omkleed, wordt door de voorzitter en de secretaris, dan wel in voorkomende gevallen door hun plaatsvervangers, ondertekend en (per aangetekend schrijven) toegezonden aan klager, aangeklaagde en aan het hoofdbestuur.
- 6.4 De klachtencommissie kan het bestuur adviseren de klacht: (kennelijk) niet-ontvankelijk, (kennelijk) ongegrond, of gegrond te verklaren.
- 6.5 Indien de commissie de klacht gegrond acht, is zij bevoegd het hoofdbestuur te adviseren tot het treffen van een van de volgende maatregelen jegens de ambtsdrager:
 - waarschuwing
 - berisping
 - een tijdelijke intrekking van de benoeming voor een periode van ten hoogste één jaar
 - intrekking van de benoeming

VII Het besluit van het hoofdbestuur na advies van de klachtenadviescommissie

- 7.1 Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie brengt het hoofdbestuur zijn gemotiveerd besluit ter kennis van de belanghebbende(n), met afschrift aan de klachtencommissie.
Bij afwijking van de genoemde termijn doet het bestuur daarvan met redenen omkleed mededeling aan de klager en aangeklaagde, onder vermelding van de termijn waarbinnen het bestuur zijn besluit aan hen kenbaar zal maken. In het besluit vermeldt het hoofdbestuur binnen welke termijn tegen het besluit een rechtsmiddel kan worden aangewend.
- 7.2 Een besluit, inhoudende oplegging van de onder artikel 6.5 genoemde maatregelen, wordt mede ter kennis gebracht aan de organisatie waaraan de ambtsdrager is verbonden. In het besluit wordt de datum vermeld waarop de maatregel van kracht wordt.
- 7.3 Indien aan de ambtsdrager een maatregel als bedoeld in artikel 6.5 onder c of d is opgelegd, dan schorst het voorleggen van dit besluit aan de Geschillenadviescommissie de tenuitvoerlegging van het besluit niet.

VIII Slotbepalingen

- 8.1 De secretaris van de klachtencommissie zendt uiterlijk vóór 1 april een verslag van de activiteiten inzake de behandeling van klachten gedurende het voorafgaande kalenderjaar naar de secretaris van het hoofdbestuur.
- 8.2 Het beheer van het archief inzake de behandeling van klachten van de klachtencommissie geschiedt op zodanige wijze, dat de geheimhouding in artikel 5.17 gewaarborgd is.
- 8.3 Dit reglement is vastgesteld door het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond in zijn vergadering van 8 mei 2015.

Bijlage 2

Geschillenregeling humanistisch geestelijke verzorging

De Geschillenregeling gaat uit van het principe dat een (kandidaat-)humanistisch geestelijk verzorger (een) besluit(en) van het hoofdbestuur over zijn/haar ambtelijke benoeming, c.q. weigering tot benoeming na voordracht door de Benoemingsadviescommissie ter toetsing aan de Geschillenadviescommissie kan voorleggen.

Een zodanig geschil wordt behandeld door de Geschillenadviescommissie humanistische geestelijke verzorging Humanistisch Verbond.

DEFINITIES

Van overeenkomstige toepassing zijn de definities zoals gehanteerd in de Beroepscode humanistisch geestelijk verzorgers en de statuten van het Humanistisch Verbond met betrekking tot de hoedanigheid van ambtsdrager en hoofdbestuur.

Onder besluit wordt verstaan: een schriftelijke beslissing van het hoofdbestuur gericht aan de (kandidaat-) ambtsdrager met betrekking tot diens benoeming en/of functioneren in de zin van de Beroepscode.

Van een geschil is sprake indien een ambtsdrager te kennen geeft zich niet te kunnen verenigen met een besluit van het hoofdbestuur aangaande:

- (a) diens ambtelijke benoeming en/of
- (b) de weigering tot benoeming na voordracht door de Benoemingsadviescommissie, en/of
- (c) verband houdende met de toepassing van de Beroepscode humanistisch geestelijk verzorgers,
- (d) rechtspositionele maatregelen, zoals vermeld in het Klachtenreglement onder artikel 6.5 onder a, b, c en d
- (e) alsmede in het geval het hoofdbestuur een verzoek om heroverweging van het besluit heeft afgewezen.

I Bevoegdheid van de Geschillenadviescommissie ambtsdragers

- 1.1 Er is een geschillenadviescommissie, hierna te noemen de geschillencommissie, die is belast met de behandeling van en advisering over de wijze van afdoening van geschillen gerezen tussen een ambtsdrager en het hoofdbestuur ter zake van aangelegenheden en/of besluiten van het hoofdbestuur betreffende (a) diens ambtelijke benoeming en/of (b) de weigering tot benoeming na voordracht door de Benoemingsadviescommissie en/of de toepassing van de Beroepscode.
- 1.2 De geschillencommissie beoordeelt of het hoofdbestuur bij afweging van alle betrokken belangen in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen, dan wel of dit niet geval is. Indien de geschillencommissie van oordeel is dat het hoofdbestuur het besluit waartegen is opgekomen geheel of gedeeltelijk dient te herroepen, dan omkleedt zij haar advies met redenen. Zij is bevoegd het hoofdbestuur te adviseren over de inhoud van een nieuw te nemen besluit.

II Kring van belanghebbenden

- 2.1 Onder belanghebbende wordt verstaan: degene wiens belang rechtstreeks is betrokken bij een besluit.
- 2.2 Tot de kring van belanghebbenden behoren in elk geval de ambtsdrager en de kandidaat-ambtsdrager.

III Samenstelling van de Geschillenadviescommissie

- 3.1 De geschillencommissie bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden. De samenstelling van de geschillencommissie is zodanig dat steeds ten minste twee voormalig humanistisch geestelijk verzorgers en een onafhankelijk jurist deel uit maken van de vijf leden en de vijf plaatsvervangend leden.
- 3.2 De geschillencommissie benoemt uit haar midden een voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter, een secretaris en een plaatsvervangend secretaris. Van deze benoeming doet de geschillencommissie schriftelijk mededeling aan het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond.
- 3.3 De leden en plaatsvervangend leden van de geschillencommissie worden voor de eerste maal voorgedragen door de directie en benoemd door het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond voor een periode van vier jaar. In het jaar voorafgaand aan het verloop van de eerste termijn voorziet de geschillencommissie zelf in de voordracht van haar leden en plaatsvervangende leden, overeenkomstig een door haar op te stellen reglement en rooster van aftreden. In elk geval kan een lid voor gelijke termijn worden herbenoemd. Bij wijze van uitzondering kan aan een lid gevraagd worden een derde termijn te vervullen.
- 3.4 Tussentijds benoemde leden van de geschillencommissie volgen het rooster van aftreden van degenen in wier plaats zij zijn benoemd.
- 3.5 Het lidmaatschap van de geschillencommissie is onverenigbaar met het lidmaatschap van de Benoemingsadviescommissie, de klachtencommissie, het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond en met actuele beroepsuitoefening als ambtsdrager of leidinggevende humanistisch geestelijke verzorging van het Humanistisch Verbond.

- 3.6 Een lid van de geschillencommissie zal zich van deelneming aan de behandeling van een verzoek dienen te onthouden indien er sprake is van mogelijke persoonlijke en/of functionele belangenverstremming, of als er naar het oordeel van de voorzitter van de geschillencommissie op andere gronden onverenigbaarheid van rollen bestaat.
- 3.7 De zittingen van de geschillencommissie zijn niet openbaar. De leden van de geschillencommissie zijn gehouden tot geheimhouding van de door hen behandelde geschillen. De stukken op de behandeling betrekking hebbende zijn vertrouwelijk en uitsluitend ter inzage van de leden van de geschillencommissie, voor zover in dit reglement niet anders is bepaald. De leden en de plaatsvervangend leden onthouden zich van elke openbaring van gevoelens en/of meningen ter zitting en/of bij de beraadslaging over de inhoud en totstandkoming van het advies, geuit.

IV Indienen van een verzoek om advies van de Geschillenadviescommissie

- 4.1 De (kandidaat-) ambtsdrager kan binnen vier weken na ontvangst van het besluit van het hoofdbestuur schriftelijk om behandeling van het geschil verzoeken, welk verzoekschrift wordt ingediend bij de secretaris van de geschillencommissie. De secretaris bevestigt de ontvangst van het verzoekschrift schriftelijk en zendt dit onverwijld toe aan de andere leden van de geschillencommissie, aan de ambtsdrager en aan het hoofdbestuur.
- 4.2 Het verzoekschrift dient minimaal te omvatten:
 - naam, adres en woonplaats van de (kandidaat-) ambtsdrager;
 - een afschrift van het besluit van het hoofdbestuur;
 - de gronden van het verzoek.

V Behandeling van het geschil

- 5.1 De geschillencommissie is gerechtigd kennis te nemen van alle op de aangelegenheid betrekking hebbende schriftelijke documenten. Zij kan, zo nodig, stukken opvragen bij het hoofdbestuur. Zij kan voorts schriftelijke vragen stellen aan beide partijen. Zij kan alle inlichtingen inwinnen die zij voor behandeling van het verzoek noodzakelijk acht en getuigen en deskundigen horen.
- 5.2 De geschillencommissie stelt het hoofdbestuur in de gelegenheid binnen drie weken schriftelijk te reageren op de inhoud van het verzoekschrift.
- 5.3 Indien de geschillencommissie van oordeel is dat de weg van onderling overleg tussen de partijen wenselijk is, is zij bevoegd de behandeling van het verzoek aan te houden, en een voorstel voor enige vorm van bemiddeling te doen.
- 5.4 Indien aan het vorige lid geen toepassing wordt gegeven, bepaalt de geschillencommissie een datum voor een zitting en roept schriftelijk partijen op te verschijnen, al of niet vergezeld van (een) gemachtigde(n), om mondeling de standpunten toe te lichten en eventuele vragen van de leden van de geschillencommissie te beantwoorden.
- 5.5 Indien en nadat de geschillencommissie van oordeel is dat zij voldoende is geïnformeerd, stelt zij, na beraadslaging in voltallige samenstelling, haar schriftelijk advies op. De beslissing van de geschillencommissie wordt genomen met meerderheid van stemmen en wordt met redenen omkleed. Bij het staken van de stemmen beslist de voorzitter.

VI Het advies

- 6.1 Het advies, dat met redenen is omkleed, wordt door de voorzitter en de secretaris, dan wel in voorkomende gevallen door hun plaatsvervangers, ondertekend en toegezonden aan het hoofdbestuur.
- 6.2 Het advies wordt uiterlijk binnen twee weken na de zitting toegezonden per aangetekende post. Gelijktijdig wordt daarvan een gewaarmerkt afschrift verstrekt aan de verzoeker.

VII Het besluit van het hoofdbestuur na advies van de Geschillenadviescommissie

- 7.1 Binnen twee weken na ontvangst van het advies van de geschillencommissie brengt het hoofdbestuur zijn gemotiveerd besluit ter kennis van de belanghebbende(n), met afschrift aan de geschillencommissie.

In het besluit vermeldt het hoofdbestuur binnen welke termijn tegen het besluit een rechtsmiddel kan worden aangewend.

- 7.2 Indien het besluit (tijdelijke) ontzetting uit het ambt betreft, wordt het besluit mede ter kennis gebracht aan de organisatie waaraan de ambtsdrager is verbonden.

Tegen dit besluit staat geen interne rechtsgang open.

IX Slotbepalingen

- 8.1 De geschillencommissie zendt uiterlijk vóór 1 april een verslag van de activiteiten inzake de behandeling van geschillen gedurende het afgelopen kalenderjaar naar de secretaris van het hoofdbestuur.
- 8.2 Het beheer van het archief inzake de behandeling van geschillen van de geschillencommissie geschiedt op zodanige wijze, dat de geheimhouding in artikel 3.7 gewaarborgd blijft.
- 8.3 Dit reglement is vastgesteld door het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond op 15 oktober 2012.

Bijlage 3

Stagecriteria

Zoals in artikel 17c van 14.3.2 wordt genoemd, dienen afgestudeerden een stage op het gebied van geestelijke verzorging te hebben voltooid om in het ambt te worden benoemd. Voor de Benoemingsadviescommissie dient een stage geestelijke verzorging door een geestelijk verzorger te zijn begeleid, waarbij de denominatie van de geestelijk verzorger voor de benoemingsprocedure niet uitmaakt.

De Benoemingsadviescommissie verwacht dat een kandidaat tijdens een stage ervaring heeft opgedaan op het niveau van een beginnend geestelijk verzorger met het uitvoeren van de volgende werkzaamheden:

- Persoonlijke begeleiding, individueel en/of in groepsverband, gericht op het ondersteunen van mensen of medewerkers in de organisatie in het zoeken naar en vinden van inspiratie en eigen antwoorden op levens- en zingevingsvragen;
- Het analyseren van en/of het leveren van een bijdrage aan het kwaliteitsbeleid van de organisatie, gericht op bewustwording van het morele klimaat in de organisatie en van de morele dilemma's van de medewerkers.

In het ideale geval heeft een kandidaat daarnaast op het niveau van een beginnend geestelijk verzorger met de volgende werkzaamheid ervaring opgedaan:

- Begeleiding van een bijeenkomst, zoals een bezinningsbijeenkomst, een ritueel, een herdenking of een viering.

Verder verwacht de Benoemingsadviescommissie dat een kandidaat aan de hand van voorbeelden uit de stage, de opleiding of extra-curriculaire activiteiten kan laten zien:

- Zich als humanistisch geestelijk verzorger te kunnen presenteren binnen een organisatie;

- Ervaringen van mensen/cliënten in verband te brengen met de humanistische levensbeschouwing;
- Te reflecteren en te handelen op morele thema's binnen een organisatie vanuit de humanistische levensbeschouwing;
- Samen te kunnen werken met bijvoorbeeld andere geestelijke verzorgers, inclusief die van andere denominaties;
- Inzicht te hebben in en/of ervaring te hebben met de vrijplaatsfunctie van de geestelijk verzorger.

Voor kandidaten die geen ervaring als geestelijk verzorger tijdens een stage hebben opgedaan maar deze ervaring wel tijdens een aanstelling als geestelijk verzorger hebben opgedaan geldt dat zij ook in aanmerking komen om als humanistisch geestelijk verzorger te worden benoemd, mits de duur van deze aanstelling minimaal die van een stageperiode tijdens de opleiding betrof en de aanstelling voldoet aan bovengenoemde voorwaarden.

Het is in enkele gevallen mogelijk om een tijdelijke benoeming als humanistisch geestelijk verzorger te krijgen. De betreffende regeling hiervoor is opvraagbaar bij de secretaris van de Benoemingsadviescommissie.

Voor kandidaten die als zij-instromer aan de slag willen in het werkveld Defensie of in het werkveld Zorg bestaan ook regelingen die opvraagbaar zijn bij de secretaris van de Benoemingsadviescommissie.

Literatuur

Alma, H. 'Verbeeldingskracht en transcendentie; De spirituele kracht van kunst' (2007), in Brouwer, I. e.a. (red.), *De stille kracht van transcendentie; Wijsheid in beelden, verhalen en symbolen*, SWP, 2007 (pp. 41-51)

Alma, H. & Smaling A. 'Humanisme als bron van zin' (2010), in Alma, H. & Smaling A., *Waarvoor je leeft; Studies naar humanistische bronnen van zin*, SWP, 2010 (pp. 233-247)

Bolsenbroek, A., *Humanistische stromingen; Ontwikkelingslijnen en Perspectieven*, Universiteit voor Humanistiek, 2008

Anouk Bolsenbroek, Dominique Verté, Tine Buffel, & Willem Elias, *Praktisch Humanisme: Zingeving en Gemeenschapsvorming*, VUB-PRESS, 2010

Brouwer, I. e.a. (red.) *De stille kracht van transcendentie; Wijsheid in beelden, verhalen en symbolen*, SWP, 2007

Brümmer, V., *Wijsgerige begripsanalyse; Een inleiding voor theologen en andere belangstellenden*, Kok, 1975

Derkx, P.H.J.M., 'Wat is humanisme? Hoofdlijnen in de Europese humanistische traditie en hun actuele betekenis' (1993), in: Cliteur, P.B. & Van Houten, D.J. (red.) *Humanisme, Theorie en Praktijk*, De Tijdstroom, 1993 (pp. 99-114)

Derkx, P., *Humanisme, zinvol leven en nooit meer 'ouder worden'; Een levensbeschouwelijke visie op ingrijpende biomedisch-technologische levensverlenging*, VUBPRESS, 2011

Fresco, M.F., 'Wortels van modern humanisme sedert de Renaissance' (1993), in: Cliteur, P.B. & Van Houten, D.J. (red.), *Humanisme, Theorie en Praktijk*, De Tijdstroom, 1993 (pp. 38-54)

Gasenbeek, B. & Winkelaar P., *Humanisme* (Serie Wegwijs Stromingen), Kok, 2007

IJssel, S. van, 'Daar hebben humanisten het niet zo over'; *Over de rol van spiritualiteit in het leven en werk van humanistisch geestelijk raadslieden*, Eburon, 2007

Jorna, T., *Echte woorden; Authenticiteit in de geestelijke begeleiding*, SWP, 2008

Kwant, R.C., 'Het renaissancistische humanisme; Zijn antiek en zijn middeleeuws verleden', (1993), in: Cliteur, P.B. & Van Houten, D.J. (red.), *Humanisme, Theorie en Praktijk*, De Tijdstroom, 1993 (pp. 21-37)

Mooren, J. H. M., 'Zinvol leven en de praktijk van humanistisch raadswerk' (2010), in: Alma, H. & Smaling A., *Waarvoor je leeft; Studies naar humanistische bronnen van zin*, SWP, 2010 (pp. 211-229)

Mooren, J.H.M. & Smeenk, W., 'Commissie ambtelijke binding' (2011), in: VGVZ-Cahiers 4, *Ambtelijke binding*, VGVZ, 2011 (pp. 73-97)

NZR, *Dienst geestelijke verzorging in organisatie en beleid*, Nationale Ziekenhuisraad, 1987

Praag, J.P. van, *Grondslagen van humanisme*, Boom, 1978

Steenbergen, B. van, 'Humanisme en het nieuwe religieuze bewustzijn' (1993), in: Cliteur, P.B. & Van Houten, D.J. (red.), *Humanisme. Theorie en Praktijk*, De Tijdstroom, 1993 (pp. 171-182)

Thoenes, P., 'Geschiedenis van het humanisme in Nederland' (1993), in: Cliteur, P.B. & Van Houten, D.J. (red.), *Humanisme, Theorie en Praktijk*, De Tijdstroom, 1993 (pp. 55-64)

COLOFON

© Humanistisch Verbond 2012,
herzien 2023

Auteurs:

Anouk Bolsenbroek
Jan Hein Mooren
Wilma Reinders

Eindredactie:

Heleen Schoone

Opmaak:

Wilbert Ulaen

Met dank aan:

Marjo van Bergen
Mark Bos
Gerjos Hengelaar
Marijn ten Holt
Erwin Kamp
Niels Kosterman
Charlotte Molenaar
Brecht Molenaar
Elisabeth van Oostrum
Floor van Orsouw
Rosanna van Oudenaarden
Hans Scheper
Ingeborg Takken

Wijzigingen 2023 aangebracht door:

Nikki van Biemen
Gwen Buijs