

Ambtelijk Competentieprofiel van de krijgsmachtaalmoezenier

Concept, versie 1, 4 april 2012

Rubriek: algemeen inhoudelijk beleid,

Documentnr. AB2012-02.

Steller: prof. dr. A.H.M. Van Iersel, adviseur theologie en beleid.

1. Context

Het DRP van mei 2011 bevat in bijlage 7 een ambtenaarlijk competentieprofiel, dat door alle betrokken partijen is gefiatteerd. De tekst van bijlage 7 (zie bijlage) voorziet in de mogelijkheid dat de zendende instanties zelf een ambtelijk competentieprofiel opstellen. Onder de rubriek 'overig' staat vermeld: '1. door de verschillende Zendende Instanties kan een denominatie – specifiek aanvullend profiel worden aangeleverd en dit kan ook in het selectietraject worden meegenomen.'

De HKA heeft verzocht om in aansluiting hierbij een competentieprofiel te beschrijven, dat voor het Ordinariaat en de HKA kan functioneren in werving, selectie, opleiding en vorming, en bij functioneringsgesprekken. Een randvoorwaarde is dat het document niet conflicteert met het eveneens door het Ordinariaat en het Ministerie gefiatteerde ambtenaarlijk competentieprofiel.

In dit document wordt tegen deze achtergrond een ambtelijk competentieprofiel van aalmoezeniers geschetst.

De beoogde status ervan is dat het door de zendende instantie en het Ministerie van Defensie wordt erkend als beleidsinstrument.

De procedure van behandeling voorziet in een bespreking in de OG van 4 april en bijstelling op diezelfde datum, ter voorbereiding van indiening door de HKA bij het Bestuurscollege van het Militair Ordinariaat. In een vervolgetraject dient het goedgekeurde competentieprofiel als referentiekader voor een opleidingsstelsel binnen de RKGv.

Het doel van het document is beleidsmatig. Het betreft niet zozeer een pastorale 'vertaling' van ambtelijke eisen, als wel uitgangspunten van handelen van bestuurlijk verantwoordelijken. Er is naar gestreefd jargon te vermijden en het document zo toegankelijk mogelijk te doen zijn voor diverse gesprekspartners.

2. Preambule: normatieve grondslag van het ambtelijk profiel

1. De normatieve grondslag van het ambtelijk competentieprofiel van aalmoezeniers wordt gevormd door een aantal kerkelijke sleuteldocumenten uit de Rooms Katholieke Kerk. Deze worden hier eenmalig genoemd om de leesbaarheid van de kerntekst van het competentieprofiel te bevorderen.

a) Na de **Heilige Schrift** en de **traditie** zijn vooral **Constituties en decreten van het Tweede Vaticaans Concilie (1965)**, pauselijke **encyclieken** en de op het Tweede Vaticaans Concilie gebaseerde regelgevende uitwerkingen bestuurlijk relevant.

b) De Codex Iuris Canonici (Wetboek van Canoniek Recht) van 1983 dat rechten en plichten binnen de Kerk regelt.

c) de **Constitutie Spirituali Militum Curae** van 21 april 1986, waarin de Kerk de uitgangspunten en toekomstige positie en ontwikkeling van aalmoezeniersdiensten en hun arbeid beschrijft en legerbisddommen instelt. Hierin is onder meer vervat, dat aalmoezeniers hun werk niet alleen op militairen moeten richten maar ook op hun gezinnen.

d) De nota **Meewerken in het pastoraat** van de Nederlandse bisschoppen. Dit document betreft positie, taken en bevoegdheden van pastoraal werkers in de Nederlandse kerkprovincie.

e) De **Analecta** van het Militair Ordinariaat. Deze bevatten onder meer documenten omtrent de arbeid van aalmoezeniers in een kader-vrijwilligerskrijgsmacht en over het militair vormingswerk als ambtelijke taak.

f) Het **conceptvadamecum voor het categoriaal pastoraat** van de Nederlandse bisschoppen versie december 2011. Dit document beschrijft de visie van de Nederlandse bisschoppen op instellingenpastoraat, waaronder het krijgsmachtpastoraat.

g) De **Apostolische Constitutie Sapientia Christiana** van paus Johannes Paulus II d.d. 29 april 1979. Deze Constitutie bevat de initiële eisen op het gebied van opleiding en vorming waaraan katholieke geestelijk ambtsdragers moeten voldoen.

h) Voor de Nederlandse situatie zijn voor wat betreft de initiële opleidingseisen de door de Kerk gefiatteerde eindtermen van seminarieopleidingen, en van de Tilburg School of Theology, (zie: <http://www.tilburguniversity.edu/nl/studenten/studeren/oer/fkt/>) en van Fontys Hogeschool leidend. Deze worden met het oog op hun omvang niet in het document opgenomen.

j) Thematische aspecten van de taakuitoefening van aalmoezeniers zijn onder meer samenvattend beschreven in het **Compendium van de Sociale Leer van de Kerk** uitgegeven door de Pauselijke Raad voor Rechtvaardigheid en Vrede (Vaticaanstad 2004), in het bijzonder voor wat betreft de morele vorming inzake vraagstukken van oorlog en vrede en het concept van 'sociaal pastoraat'.

j) competenties betreffende pastorale attitude, pastoraatsconcepten en competenties worden ontleend aan de vakgebieden van de katholieke praktische theologie en spiritualiteit.

Het gebied waarop de arbeid van aalmoezeniers betrekking heeft is godsdienst en levensovertuiging. Hiervan maken deel uit: geloof, zingeving, en levensbeschouwing; moraal en ethiek; spiritualiteit en mystiek; liturgie en ritualiteit, institutionele inbedding/organisatie van godsdienst en levensovertuiging. Voor al deze deeldomeinen geldt dat de aalmoezenier niet alleen van de cognitieve aspecten van deze deeldomeinen kennis heeft en hiermee kan werken, maar ook met de evarings- en belevingsaspecten, en met het streven van mensen zich op deze gebieden te oriënteren en te ontwikkelen. De optiek vanwaaruit de aalmoezenier deze arbeid verricht is katholiek.

Met het domein van godsdienst en levensovertuiging zijn ook de vrijplaatsfunctie en het ambtsgeheim en de hieraan gerelateerde competenties verbonden.

3. Krijgsmachtpastorale competenties

3.1. Pastorale attitude:

Competenties die in het krijgsmachtpastoraat vereist zijn boven alles geworteld in een pastorale attitude die randvoorwaardelijk is voor de ambtsuitoefening en de daarmee verbonden competenties. Deze pastorale attitude is boven alles gekenmerkt door de gerichtheid op de zorg voor de relaties van de mensen die zich aan hun zorg toevertrouwen met God en de verbinding hiervan met de zorg om de relatie met de naaste en omgekeerd: het vermogen om de zorg voor de naaste te verbinden met de zorg om diens relatie met God. De pastorale attitude is aldus een houding waarin de pastor in persoon en in het ambt antwoord geeft op het dubbelgebed van Jezus Christus: God lief te hebben en de naaste. Deze liefde tot God en de naaste is onlosmakelijk verbonden met het stellen van vertrouwen op God en met de hoop op de vervulling van het Koninkrijk van God. Ze is innerlijk verbonden met het streven naar gerechtigheid en vrede, barmhartigheid, verzoening en vergeving in de relaties tot God en de naaste.

De roeping en de zending van de aalmoezenier vindt zijn grond en context in de persoon van de aalmoezenier. De pastorale attitude wordt gekenmerkt door zorg voor de ziel van de pastorant, die gezien wordt als het scharnierpunt in de relatie tussen immanentie en transcendentie. De aalmoezenier wordt gekenmerkt door contactgerichtheid, communicatiegerichtheid, die zijn ingebed in een attitude van zorggerichtheid (zie ook DRP).

De pastorale attitude wortelt in een persoonlijke katholieke spiritualiteit die tot uitdrukking komt in persoonlijk geloof, kerkelijke betrokkenheid, gebedsleven en meditatiepraktijk, en het bijhouden van theologische vakliteratuur op tenminste een deelgebied in de theologie.

In de communicatieve oriëntatie van de arbeid van aalmoezeniers staat presentie centraal. Presentie duidt voor alles op een attitude van spirituele aanwezigheid, pastorale beschikbaarheid, en belangeloze, gedecentreerde en empathische (liefdevolle) aandacht voor de pastorant. Spirituele aandacht, pastorale beschikbaarheid en methodisch geoefende belangeloze gedecentreerde aandacht voor degenen die zich aan zijn zorg toevertrouwen behoren daarom tot de pastorale kerncompetenties. Hiermee verbonden is de pastorale kerncompetentie om mensen – militairen in het bijzonder - passende geestelijke bijstand te verlenen.

Deze pastorale attitude heeft op haar beurt als randvoorwaarde dat de aalmoezenier zichzelf als persoon kent en liefheeft, analoog aan de wijze waarop het tweede gebod van Jezus Christus – de liefde tot de naaste – de liefde van elk mens voor zich zelf veronderstelt en vervolmaakt. In deze zin dient de aalmoezenier te beschikken over gezonde eigenliefde. Hij dient in staat te zijn zichzelf als levend beeld van de levende God te zien en waarderen, en als gedoopte een vitale verhouding tot de drie – ene God die liefde is, te kunnen ervaren en te beleven. De zo aangeduide dubbele relatie tot God als Schepper en Verlosser is de basis voor de inzet van de menselijke persoon die de aalmoezenier is. Omdat de aalmoezenier een geestelijk ambt vervult is hierbij in randvoorwaardelijke zin ook aan de orde dat de persoon van de pastor en het ambt op passende wijze congrueren en in een stabiele consistente en verantwoorde verhouding tot elkaar staan en blijven staan. Om deze reden besteedt de aalmoezenier in randvoorwaardelijke zin voldoende zorg aan de eigen spirituele vorming, onder meer in de Klinisch Pastorale Vorming, supervisie, intervisie, retraites, bedevaart en/of geestelijke begeleiding.

3.2. Aan de ambtsuitoefening gerelateerde competenties

In de ambtsuitoefening van aalmoezeniers zijn competenties in twee betekenissen relevant: volmachtcompetenties (bevoegdheden) en competenties die op deskundigheid gebaseerd zijn (vaardigheden en bekwaamheden). Alle aalmoezeniers hebben een volmacht in de vorm van een kerkelijke zending. De specifieke volmachtcompetenties worden door de Kerk verleend volgens ter zake geldende criteria, waarbij het wijdingsambt de grondslag biedt. Aan gewijde ambtsdragers worden andere bevoegdheden verleend dan aan pastoraal werkers (ambtsdragers zonder wijding, maar met een zending). Deze bijzondere bevoegdheden betreffen vooral sacramentenbediening. Dit ambtelijk competentieprofiel regelt niet deze bijzondere volmachtcompetenties, maar veronderstelt dit wel. Het kerkelijk recht en kerkelijke regelgeving voorzien reeds in de bevoegdheden regeling, waarbij met name de bevoegdheid tot de bediening van doop en huwelijk aan de orde zijn. Dit zijn bevoegdheden van priesters en diakens. Het ambtelijk competentieprofiel bevat de deskundigheidscompetenties. De aalmoezenier oefent een op kennis gebaseerd ambt uit, dat wordt uitgeoefend in communicatieve processen waarin vaardigheden en bekwaamheden geïntegreerd functioneren.

Deskundigheidscompetenties worden op vier niveaus uitgeoefend: allereerst de (theologische) deskundigheid met betrekking tot de ambtelijke kerntaken. Daarnaast zijn er contextuele competenties: deskundigheid met betrekking tot de militaire context (insitutioneel, systemisch, organisationeel); ten derde de deskundigheid ten behoeve van interdenominatieve samenwerking (dialoog en samenwerking); ten vierde competenties ten behoeve van interdisciplinaire overleg, afstemming en samenwerking met eerste- en tweede lijnszorgverleners (kennis van militaire psychologie, klinische psychologie, stresstheorie; verwijzingscompetentie).

3.3. Ambtelijke kerncompetentie en deelgebieden

De **ambtelijke kerncompetentie** van aalmoezeniers betreft het vermogen om de interpretatie van Schrift en traditie enerzijds in pastorale communicatie te verbinden met de interpretatie van het levensverhaal van degenen die zich aan zijn zorg toevertrouwen alsook met het verhaal omtrent de militaire arbeid van degenen die zich aan zorg vertrouwen (de zogeheten 'hermeneutisch-communicatieve competentie'). De aalmoezenier is in staat *duiding* te bieden van situaties en processen in de directe context van de militair (de krijgsmacht), van culturele processen en verschijnselen in de samenleving, van de godsdienstige en levensbeschouwelijke context van de militair. Hij beziet, bejegt en begeleidt de militair zowel als de menselijk persoon met primaire bindingen die deze is, als ook in diens functie. De aalmoezenier beziet de militair vanuit een driedelige optiek – relatie tot God, tot de naaste en tot de persoon van de militair zelf, waarbij de aalmoezenier steeds oog heeft voor de proceskant. . Daardoor is de aalmoezenier qua competenties voor de militair als een arts voor de ziel.

De hermeneutisch-communicatieve competentie veronderstelt tevens dat de aalmoezenier competent is tot het zelfstandig plannen, uitvoeren en evalueren van de werkzaamheden vanuit het gezichtspunt van noodzaak, nut en kansen voor katholieke zielzorg en de afstemming daarvan op de context. Hiermee is de competentie verbonden deze noodzaak, nut en kansen en de effecten van pastoraal handelen te kunnen

analyseren en inschatten (pastorale prudentie). Hierbij kan – vooral in situaties die een klinische setting benaderen – gebruik gemaakt worden van zijn theologische kennis in het algemeen en in het bijzonder van instrumenten voor pastorale diagnostiek. De aalmoezenier beschikt over de communicatieve competentie om in elke plaatsing proactief pastorale relaties te ontwikkelen (bijvoorbeeld via een rondje kazerne, laagdrempelige informele aanwezigheid op de werkvloer) en de arbeid van de geestelijke verzorging mede te positioneren in afstemming op denominatief beleid en beleid van DGV.

De hermeneutisch-communicatieve competentie wordt uitgeoefend via competenties op deelgebieden in de zielzorg: (1) individuele pastorale gespreksvoering met inbegrip van zowel (2) counseling als (3) crisispastoraat als geestelijke begeleiding; in pastoraal groepswerk/uren GV; bij begeleiden van conflicten, in militair vormingswerk; in liturgie, in preek- en spreekbeurten, en in signalering in SMT en bij militair leidinggevenden.

De hermeneutisch-communicatieve competentie wordt uitgeoefend op basis van een zending van de legerbisschop. Deze zending vooronderstelt een levend katholiek geloof, actieve kerkelijke betrokkenheid, alsmede het vermogen en de bereidheid de kerkelijke zending te zien en te hanteren als kerkelijke garantstelling van de ambtelijke en professionele pastorale kwaliteit van de arbeid van aalmoezeniers en de geloofwaardigheid van de ambtsdrager als representant van de katholieke denominatie.

De hermeneutisch-communicatieve kerncompetentie wordt opgevat als een ambtelijke competentie met professionele dimensie. Het ambtsbegrip in de katholieke traditie veronderstelt een intrinsiek verband tussen ambt en professie, in die zin dat professionaliteit een aanduiding is van kwaliteitseisen met betrekking tot het ambtelijk functioneren.

4. De ontwikkeling van competenties gedurende de arbeid

De ambtelijke kerncompetentie omvat drie dimensies: de basispastorale dimensie, de specifiek militair- pastorale dimensie en de met een senioriteit verbonden dimensie. Deze worden in een

4.1. De basispastorale competenties

De basispastorale competentie is vereist omdat aalmoezeniers in basispastorale voorzieningen moeten kunnen voorzien wanneer deze voor militairen en hun gezinnen onbereikbaar zijn.

De basispastorale kerncompetentie en de hierop gebaseerde competenties in deelgebieden in de zielzorg, behoren tot de initiële competenties. De aalmoezenier wordt geacht hierover te beschikken bij indiensttreding en over enige werkervaring dan wel stage-ervaring als basispastor respectievelijk katholiek geestelijk verzorger te beschikken. Dit betreft behalve competenties op deelgebieden in het basispastoraat (individueel pastoraat, pastoraal groepswerk, catechese vormingswerk, liturgie en diaconie) ook het kunnen hanteren van het ambtsgeheim.

De aalmoezenier wordt geacht deze te hebben verworven via een door de Nederlandse bisschoppen erkende ambtsopleiding op WO of HBO (-master) niveau (TST, Fontys, seminaries). Eventuele deficiënties op deelgebieden worden besproken in de sollicitatieprocedure en worden opgeheven in de periode van de tijdelijke aanstelling, in elk geval (ook bij eventuele getermineerde aanstellingen) binnen twee jaar. Dit geschiedt in samenwerking met het seminarie te Vogelzang.

De basispastorale competenties vereisen 'onderhoud' in de vorm van kerkelijke betrokkenheid, periodieke intervisie en supervisie, retraites, en spirituele vorming.

De toeleiding naar een wijdingsambt gedurende de militaire pastorale ambtsperiode wordt in de mate van het mogelijke ondersteund.

4.2. De ontwikkeling van de militair – pastorale competentie

De militair-pastorale competentie is vereist omdat de krijgsmacht en de situatie van militairen daarin specialistische competenties vereisen. De aalmoezenier beschikt over de competentie om op passende wijze geïntegreerd in de krijgsmacht te kunnen werken vanuit diens bijzondere positie in een vrijplaats.

De aalmoezenier moet ten behoeve van deze specialisatie leerbereid en leervaardig zijn.

De militair-pastorale competentie wordt **gedurende de eerste twee jaar** van de aanstelling op verplichte basis bevorderd door een militaire basisopleiding, inwerkprogramma, mentoraat, werkbegeleiding, supervisie, functioneringsgesprekken. Op thematisch gebied moet via een specialisatiecursus basiskennis worden verworven door middel van modules, **bijvoorbeeld** op de volgende gebieden: de inrichting en het functioneren van de krijgsmacht als organisatie en kenmerkende processen daarbinnen (systemische context); spiritualiteit en theologie (o.a. Katholieke Sociale Leer) van oorlog en vrede en de taken van de Nederlandse krijgsmacht; basiskennis van kerkelijke sleuteldocumenten voor de geestelijke verzorging bij de krijgsmacht; inleiding in hoofdmomenten uit de geschiedenis van de geestelijke verzorging bij de Nederlandse krijgsmacht; humanitair en oorlogsrecht en de regelingen inzake de geestelijke verzorging daarin; basiskennis militaire ethiek en de bijdrage van de geestelijke verzorging daaraan; vaardigheden en bekwaamheden betreffende interdenominatieve samenwerking; vaardigheden en bekwaamheden betreffende interdisciplinaire samenwerking (waaronder herkenning van PTSS, klinische godsdienstpsychologie, pastorale psychologie enz.), in het bijzonder competentie met betrekking tot het dilemma 'begeleiden en/ of verwijzen' in de context van interdisciplinaire samenwerking en overleg met andere zorgverleners; vaardigheden in de begeleiding van conflicten (mediation, advocacy); vaardigheden en bekwaamheden betreffende de pastorale signalering en advisering in de context van SMT en militair leidinggevend; vaardigheden en bekwaamheden betreffende contextspecifieke methoden en methodieken van werken voor diverse taakgebieden (presentieconcept in de specifieke context van de krijgsmacht; kerkdiensten te velde/op zee; spreken in het openbaar buiten de verkondiging; informele verantwoording van werkzaamheden aan niet – theologen).

Na twee jaar voldoet de aalmoezenier tevens volledig aan de in de bijlage genoemde ambtenaarlijk competentieprofiel genoemde competenties die alle vervat zijn in de basispastorale competentie en de competenties die in de specialisatieperiode zijn verworven. Het doel is dat de aalmoezenier het ambt steeds uitoefent met het oog op de militair, diens godsdienst en levensovertuiging en diens geestelijk welbevinden als persoon en als militair.

4.3. Voortgezette competentieontwikkeling na de specialisatie

Na de eerste twee jaar is voortgezette competentieontwikkeling vereist ter wille van de kwaliteit van de zielzorg voor militairen en hun gezinnen. Deze worden in een separaat opleidingsplan uitgewerkt dat randvoorwaarden, doelen en instrumenten voor (a) pastorale fitheid, (b) het onderhoud van competenties en © elementen van voortgaande competentieontwikkeling bevat.

Aan senioriteit verbonden militair – pastorale competentieontwikkeling

Na tien tot vijftien jaar wordt een groepsgewijze cursus Voortgezette Pastorale Vorming (VPV) gevolgd, te begeleiden door een trainer, een docent en een geestelijk begeleider. Deze VPV berust deels op zelfsturing op basis van de vraag wat de aalmoezeniers aan een mix van opleiding, vorming en training nodig verwachten te hebben om in het vervolg van hun diensttijd vruchtbaar en pastoraal verantwoord en fit te kunnen functioneren ten behoeve van militairen en hun gezinnen. Een onderdeel van deze VPV wordt bepaald door organisatiebehoefte, namelijk vaardigheden vereist voor mentoraat, werkbegeleiding en coaching aan jonge collega's, en reflectie op mogelijkheden om verworven competenties vruchtbaar te kunnen inzetten voor militairen en hun gezinnen.

De verantwoordelijkheidsverdeling met betrekking tot de competentieontwikkeling gedurende de dienstbetrekking van de aalmoezenier is als volgt. De normstelling voor kwaliteitsvol ambtelijk functioneren geschiedt binnen de Dienst RKGV door de hoofdkrijgsmachtaalmoezenier. Deze kan, bijvoorbeeld in een functioneringsgesprek, de normstelling communiceren en de opleidingswensen van de aalmoezenier met de aalmoezenier bespreken. De aalmoezenier is in functionele zin zelf verantwoordelijk voor het bijtijds aanvragen, en het daadwerkelijk volgen en voltooien van de afgesproken opleiding.

Bijlage bij het ambtelijk competentieprofiel

NB. Dit betreft het 'ambtenaarlijk' profiel dd mei 2011, uit het Defensie Reorganisatie Plan (DRP), mede vastgesteld door het Militair Ordinariaat als de RK zendende instantie bij Defensie.

Bijlage L. Profiel Geestelijk Verzorger

Element Inhoud

Taken 1. voert zelfstandig alle activiteiten uit behorende tot het DGV-aanbod volgens de geldende (professionele en) ambtelijke normen van zijn denominatie

2. voert denominatief gebonden werkzaamheden uit (in opdracht van het Hoofd van Dienst en conform de visie van de ZI)

3. werkt aan zijn persoonlijke professionele ontwikkeling en levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van het aanbod van de DGV

4. verricht alle overige (projectmatige) activiteiten die in het belang zijn van de Diensten Geestelijke Verzorging en die niet strijdig zijn met de eigen denominatieve waarden en normen en die niet belemmerend zijn voor het eigen denominatieve aanbod

5. verwijst waar nodig naar andere hulpverleningsinstanties.

6. neemt deel aan interne en externe overleggen en houdt spreekbeurten en lezingen

Bevoegdheden 1. heeft volmacht (zending) namens de Zendende Instantie tot het aanbieden van geestelijke verzorging op basis van denominatieve / inhoudelijke normen

2. richt zijn eigen werkzaamheden in; prioritering geschiedt door Hoofd GV van een Defensieonderdeel of Hoofd van Dienst

3. is bevoegd de locale ondersteuning in te zetten

4. biedt geheimhouding

5. biedt een vrijplaats

Rapporteert 1. aan het Hoofd van Dienst over zijn persoonlijke ontwikkeling en de inhoud van zijn werk

2. aan het HGVDO voor wat betreft de planning en prioriteiten van zijn werkzaamheden bij het Defensieonderdeel

Kennis / opleiding

(bij entree)

een universitaire opleiding (op master niveau), of een vergelijkbare combinatie van opleidingen (jesjewa/seminarie) en ervaring

(na aanname)

deelname aan KMA/KIM specialistenopleiding (NLDA)

introductieprogramma GV

(tijdens eerste plaatsing)

adaptatietraining

cursus PTSS-herkenning

cursus Engels (indien onvoldoende niveau)

Ervaring beschikt over minimaal 1 jaar relevante werkervaring, of ervaring door stage onder supervisie, als raadsman/raadvrouw of geestelijke

Competenties **Mensgericht** – *Onderkennen van en rekening houden met de gevoelens, omstandigheden en de behoeften van anderen; zich verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen op anderen.*

Kernwoorden: respectvol, sensitief, geïnteresseerd in de ander, gevoelens bespreekbaar maken, inlevingsvermogen.

Toelichting: Empathie en inlevingsvermogen zijn cruciaal in het werk van de GV'er. Zij/hij moet hart voor mensen hebben en oprecht met hen begaan zijn. Moet kunnen omgaan met langdurig geestelijk lijden.

Leervermogen – *Inzicht tonen in de eigen sterke en zwakke punten en werken aan de eigen ontwikkeling. Leren van nieuwe situaties en ervaringen.*

Pagina 77

Genoemde kernwoorden: groei, ontwikkelingsgericht, leren, alles uit de kast halen, openstaan

voor kritiek, nieuwsgierig.

Toelichting: Met deze competentie komt vooral omgang met de eigen persoon van de GV'er in beeld. Zelfreflectie, vermogen tot zelfkritiek en het vermogen zich verder te ontwikkelen zijn noodzakelijk voor de GV'er die in zijn werk regelmatig anderen uitnodigt en uitdaagt tot reflectie op zichzelf en de situatie waarin hij/zij verkeert. Dat daarbij de GV'er openstaat voor kritiek is vanzelfsprekend.

Communiceren – *Schriftelijk of mondeling uitwisselen van ideeën en informatie zodanig dat beide kanten elkaar begrijpen. Rekening houden met en handelen naar signalen van gesprekspartners.*

Genoemde kernwoorden: mondelinge communicatie, schriftelijke communicatie, rapporteren, presenteren, luisteren, boodschap overbrengen, overtuigen, rekening houden met anderen

Toelichting: In alle taken van de GV is communicatie een centraal gegeven. Daarom worden aan de communicatieve vaardigheden van een GV'er hoge eisen gesteld. Voor de GV is het m.n. van belang om in de communicatie de verbinding te kunnen leggen tussen het niveau van de ervaring van mensen en de religieuze en levensbeschouwelijke dimensie van het leven. Naast communicatie-technische vaardigheden vraagt dit om zgn. hermeneutische vaardigheden. Luisterend naar het verhaal of de ervaringen van en in gesprek met mensen, moet de GV'er in staat zijn die verschillende niveaus (rationeel, emotioneel, gedrags- en spiritueel of existentieel niveau) te herkennen, te benoemen en daarop respectvol en adequaat in te spelen. Dit kan een kerncompetentie voor de GV worden genoemd.

Analyseren – Ontleden van situaties of een hoeveelheid informatie in hoofd- en bijzaken. Zien van onderlinge verbanden en doordringen tot de kern. Betrekken van verschillende invalshoeken bij de beoordelen van een zaak.

Genoemde kernwoorden: hoofd- en bijzaken, verhelderen van het probleem, onderzoeken, oorzaak en gevolg, vragen stellen.

Toelichting: De GV'er krijgt regelmatig te maken met complexe vragen en met een veelheid aan gegevens. Om te kunnen komen tot een waardevol advies of een serieus signaal is het van belang dat de informatie goed wordt geanalyseerd. De geloofwaardigheid van de signalen en de adviezen is daarvan afhankelijk.

Omgevingsgericht – *Laten blijken geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Anticipeert op maatschappelijke veranderingen die van invloed kunnen zijn op de eigen organisatie.*

Genoemde kernwoorden: van buiten naar binnen, weten wat er speelt, antenne, inleven, breed georiënteerd, politiek-bestuurlijke verhoudingen.

Toelichting: voor de GV is de krijgsmacht de belangrijkste context. Het gaat in deze competentie om de kennis van en inzicht in actuele ontwikkelingen en beleid binnen de krijgsmacht, de politiek, 'kerk' en samenleving. De GV'er dient zich bewust te zijn van de eigen bijzondere positie in de krijgsmacht en van de heersende politieke en maatschappelijke verhoudingen en van de eigen verantwoordelijkheid daarbinnen, zowel op individueel als organisatieniveau. Deze competentie raakt aan de functie van solidariteit met (de mensen binnen) de krijgsmacht.

Flexibel – *Kiest een aanpak die past bij de situatie en past zonodig de gedragstijl aan.*

Kernwoorden: inspelen op verandering, schakelen, loslaten, een andere weg met hetzelfde einddoel, niet vastklampen aan het oude.

Toelichting: De militaire context wordt o.a. gekenmerkt door veel veranderingen en wisselingen van omstandigheden, inzichten en personen. De context is dynamisch. Het is voor een GV'er van groot belang dat zij/hij met al die wisselingen en veranderingen adequaat kan omgaan.

Pagina 78

Samenwerken – Overbruggen van tegenstellingen tussen personen of groepen, actief en constructief reageren op de ideeën van anderen. *Draagt bij aan een gezamenlijk resultaat met ander personen of groepen, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is.*

Kernwoorden: informatie delen, helpen, een bijdrage leveren, teamgeest.

Toelichting: Hoewel een GV'er in hoge mate zelfstandig werkt dient zij/hij goed te kunnen samenwerken. Dit raakt aan de samenhang en samenwerking binnen de DGV en tevens aan de interdisciplinaire samenwerking in bijv. SMT's, maar evenzeer aan haar/zijn rol en positie binnen een militaire eenheid.

Alle competenties worden gemeten op niveau 3.

Overig 1. door de verschillende Zedende Instanties kan een denominatiespecifiek aanvullend profiel worden aangeleverd en dit kan ook in het selectietraject worden meegenomen

2. het is denkbaar dat iedere denominatie de mogelijkheid heeft om voor 10% van het aantal formatieplaatsen af te wijken van de normen en competenties in het basisprofiel; deze normen of competenties moeten binnen een termijn van 2-3 jaar zijn behaald of ontwikkeld; anders volgt geen definitieve aanstelling

3. onder relevante werkervaring wordt verstaan die werkervaring die aansluit of vergelijkbaar is met het aanbod van de DGV

Noot Dit profiel is gebaseerd op een concept van de werkgroep competentieprofiel, waarin een meer op de professie gebaseerde onderbouwing wordt gegeven.

Een Geestelijk Verzorger kan tevens de rol van bureauhoofd vervullen. Hiervoor geldt de volgende aanvullende beschrijving:

Taken:

Coördineert de werkzaamheden van het ondersteunend personeel op locatie

Bepaalt prioriteiten in het werk van het ondersteunend personeel in geval van 'capaciteitsconflicten'

Adviseert HOP over toekenning van verlof en dienststreken

Geeft HOP input voor functionerings- en/of beoordelingsgesprekken

Overleg

Periodiek met ondersteunend personeel op locatie

Periodiek met HOP

Kennis/ervaring/competenties

Minimaal 5 jaar werkervaring binnen de DGV; bij gelijke geschiktheid wordt de meest ervaren geestelijk verzorger als bureauhoofd aangesteld

Competenties: empathie, besluitvaardigheid, communicatief en analytisch

Goed contactennetwerk op de locatie

Er bestaat uitzicht op continuïteit in de plaatsing

Aanstelling

Door HOP en bekrachtigd door D-DGV

HOP baseert zich op adviezen van personeel op betreffende locatie

De rol van bureauhoofd is op basis van vrijwilligheid