Humanistisch Verbond

Beroepsstandaard
humanistisch geestelijke begeleiding

HUMANISTISCH VERBOND
AMSTERDAM

zelf denken samen leven

INWERKINGTREDING

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

INHOUD

Ten geleide — **2**

1. Grondslag van de humanistisch geestelijke begeleiding — **4**
1.1 Humanistisch geestelijke begeleiding — 4
1.2 Ambt — 4
1.3 Humanisme — 6
1.4 Benoeming — 8
1.5 De humanistisch geestelijk begeleider en het Humanistisch Verbond — 8

2. Beroepsprofiel — **10**
2.1 Taakopvatting — 10
2. 2 Doelen — 11
2. 3 Taken — 11
2. 4 Competenties — 12

3. Beroepscode — **14**
Preambule — 14
3.1 Uitgangspunten humanistische levensovertuiging — 14
3. 2 De humanistisch geestelijk begeleider als ambtsdrager — 14
3. 3 De relatie met het Humanistisch Verbond als levensbeschouwelijk genootschap — 15
3. 4 Uitgangspunten voor de beroepsuitoefening — 16
3. 5 Humanistisch geestelijk begeleider en cliënt — 16
3. 6 Humanistisch geestelijke begeleiding en de organisatie — 17
3. 7 Ambtsgeheim — 17
3. 8 Verhouding tot collega-humanistisch geestelijk begeleiders — 18
3. 9 Interdisciplinaire samenwerking en samenwerking met andere geestelijk begeleiders — 18
3. 10 Kwaliteitsbewaking en deskundigheidsbevordering — 18
3. 11 Naleven van de Beroepscode — 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

Bijlagen — **26**
1 Klachtenreglement Humanistisch Verbond — 26
2 Geschillenregeling humanistisch geestelijke begeleiding — 29

Literatuurlijst — **32**

TEN GELEIDE

Voor u ligt de Beroepsstandaard humanistisch geestelijke begeleiding. De Beroepsstandaard heeft betrekking op het werk van humanistisch geestelijk begeleiders. 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 begeleider 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 Grondslagendocument, het Beroepsprofiel, de Beroepscode en de Benoemingsprocedure, aangevuld met een Klachten- en Geschillenregeling.
Dit document beschrijft en regelt de ambtelijke binding van humanistisch geestelijk begeleiders uitgebreider dan voorheen. De stukken vormen een samenhangend geheel dat erop gericht is de kwaliteit van de humanistisch geestelijke begeleiding te borgen en de rechten en plichten van de geestelijk begeleiders, leidinggevenden[1] humanistisch geestelijke begeleiding en het Humanistisch Verbond helder uiteen te zetten.

Het Grondslagendocument, het Beroepsprofiel en het Klachten- en Geschillenreglement zijn nieuw. De Beroepscode humanistisch geestelijke begeleiding 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 Grondslagendocument.

Wat hebben we gedaan?

Er is een nieuw Beroepsprofiel voor alle werkvelden uitgewerkt. We denken hiermee de (profilering van de) humanistisch geestelijke begeleiding 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 Veiligheid en Justitie. 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 Grondslagendocument met daarin een omschrijving van het beroep humanistisch geestelijk begeleider, het ambt en het humanisme, de benoeming en de relatie tussen geestelijk begeleider en het Humanistisch Verbond. Hiermee bevat het Grondslagendocument 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. Het positioneert de humanistisch geestelijke begeleiding binnen de werkvelden[2] en vormt een richtsnoer voor de verdere ontwikkeling van het beroep.

De Beroepscode in hoofdstuk 3 formuleert de gedragsregels waaraan de humanistisch geestelijk begeleider is gehouden bij de uitoefening van zijn beroep.
Bij de ontwikkeling van deze documenten is gebruikgemaakt van het profiel van humanistisch geestelijk begeleiders van Veiligheid en Justitie 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 begeleider en het Humanistisch Verbond. De humanistisch geestelijk begeleider treedt op als representant van een waardengemeenschap die

---

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

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

hij tegelijkertijd mede vormgeeft. In het Grondslagendocument wordt daarom de nodige aandacht besteed aan stromingen binnen het humanisme, individuele levensbeschouwelijke positiebepalingen en de relatie tussen de humanistisch geestelijk begeleider en het Humanistisch Verbond.

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

Boris van der Ham
(voorzitter)

1. GRONDSLAG VAN DE HUMANISTISCH GEESTELIJKE BEGELEIDING

1.1 Humanistisch geestelijke begeleiding

'Humanistische begeleiding 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 begeleiding 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 begeleiding 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 begeleiders 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 begeleider 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 begeleiding 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 begeleiders als ambtsdragers.

Humanistisch geestelijke begeleiding wordt gegeven in de werkvelden Defensie, Veiligheid en Justitie, Zorg en Zelfstandige praktijken, ondersteund door leidinggevenden humanistisch geestelijke begeleiding. De leidinggevenden representeren het Humanistisch Verbond en hebben tot taak de kwaliteit van de humanistisch geestelijke begeleiding te waarborgen en te bevorderen. Zij leveren een bijdrage aan het beleid voor en de organisatie van de geestelijke begeleiding, zodat die optimaal tot zijn recht kan komen. De leidinggevende voor de werkvelden Zorg en Zelfstandige praktijken is verbonden aan het Humanistisch Verbond. In de werkvelden Defensie en Veiligheid en Justitie werkt een leidinggevende die is verbonden aan de ministeries van Defensie en Veiligheid en Justitie. Zij geven in de hiërarchische lijn van de organisatie leiding aan de humanistisch geestelijk begeleiders. Ambtsdragers van verschillende levensbeschou

3) Van Praag (1978), *Grondslagen van humanisme*, Boom, pagina 210.
4) NZR (1987), *Dienst geestelijke verzorging in organisatie en beleid*, Nationale Ziekenhuisraad.
5) Idem

wingen 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 levensbeschouwelijk 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: behandelnoodzaak) 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 begeleiding. Dit is een uitvloeisel van artikel 6 van de Grondwet. Ten tweede houdt de vrijplaats in dat de geestelijk begeleider 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 begeleider 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 begeleiding een 'vrijplaatsfunctie' is.

Een benoeming als humanistisch geestelijk begeleider is persoonsgebonden en geldt in principe voor onbepaalde tijd. De benoeming vervalt als een humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleiding betreft de representatie, identiteitsbinding en competentie en komt op het volgende neer:

- Humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleiders 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 begeleiders. 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 gegevenheden 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* (VGVZ-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.'***

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 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.

1.3.3 Individuele levensbeschouwelijke positiebepaling

Bovenstaande verwoordt het humanisme als een ogenschijnlijk eenduidige levensbeschouwelijke[7] stroming. Het humanisme kent echter een rijke variatie aan accenten, leefstijlen en tradities. De huidige praktijken van geestelijk begeleiders weerspiegelen deze variatie. Dit wordt zichtbaar in de diversiteit aan opvattingen en oriëntaties van de geestelijk begeleiders en van de mensen die zij begeleiden. Het gaat niet om gefixeerde, helder

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 Vreemdewoordentolk).

van elkaar te onderscheiden visies, maar om accenten die gelegd kunnen worden door humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleiders 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.

Sommige humanisten combineren humanistische kernnoties met een transcendente visie op de werkelijkheid. In het kader van de Benoemingsprocedure dient van geval tot geval bekeken te worden wat door de aspirant-geestelijk begeleider 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.

---

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).

12) Bolsenbroek (2008).

13) Derkx (2011).

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 begeleider op te treden, wordt verkregen door benoeming door het Humanistisch Verbond.
Ieder die het vak van humanistisch geestelijk begeleider 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).

Echter, mensen die van *humanistisch geestelijke begeleiding* gebruikmaken, mogen zich steeds verzekerd weten van een heldere en herkenbare positie van de geestelijk begeleider ten aanzien van het humanisme. Humanistisch geestelijk begeleiders 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 geestelijke begeleiders 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 begeleiding 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.

1.5 De humanistisch geestelijk begeleider en het Humanistisch Verbond

De benoeming tot humanistisch geestelijk begeleider betreft naast de formeel juridische verhouding tussen de geestelijk begeleider en het Humanistisch Verbond ook een relatie van wederzijdse verantwoordelijkheid en betrokkenheid.
Met de benoeming van een geestelijk begeleider 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 begeleiders de humanistische levensbeschouwing vorm in hun dagelijks werk en alle contacten die

14) Derkx, (1993).

15) Ibid.

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

zij daarbinnen aangaan. Daarmee zijn de geestelijk begeleiders 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 ontwikkeling is voor de geestelijk begeleider 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 begeleider 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.

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 begeleiders. Dit profiel heeft betrekking op alle werkvelden van humanistisch geestelijk begeleiders. Het beschrijft de gewenste kwaliteit van humanistisch geestelijke begeleiding 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 begeleiding op hoofdlijnen beschreven. Daaruit valt af te leiden dat de humanistisch geestelijk begeleider zich richt op fundamentele vragen en existentiële aspecten van het leven. Daarnaast komt de geestelijk begeleider op voor de menselijke waardigheid, in specifieke situaties en in de samenleving. Dit geldt zowel voor de geestelijk begeleiders die in institutioneel verband werken (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 begeleiding 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 begeleiders 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, eindigheid. De humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleiding biedt daarbij ondersteuning vanuit een humanistisch perspectief. Afhankelijk van het werkveld hebben mensen recht op geestelijke begeleiding of kunnen zij zelf initiatieven nemen om begeleiding te verkrijgen. Dit betekent dat de toegang tot geestelijke begeleiding gewaarborgd moet zijn.

Het werk krijgt gestalte door individuele contacten, groepsbijeenkomsten, bezinningsbijeenkomsten en presentieactiviteiten die worden geïnitieerd door de geestelijk begeleider. Daarnaast werken humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleiders werkveldspecifiek geformuleerd. In dit Beroepsprofiel staan doelen, taken en competenties beschreven die voor de werkvelden van belang zijn: Defensie, Veiligheid en Justitie, Zorg en Zelfstandige Praktijken. Het beroep is in ontwikkeling, wat betekent dat ook andere werkvelden in beeld komen. Bijvoorbeeld politie, verslavings- en jeugdzorg.

2.2 Doelen

De kerndoelen van humanistisch geestelijk begeleiders zijn onder te verdelen in:
• begeleiding,
• humanisering van organisatie en samenleving,
• de positionering en 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 begeleiding.

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 begeleiding 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 begeleiders 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 begeleider 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 begeleiding binnen de organisatie (waar van toepassing).

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 en scholingsactiviteiten van de beroepsgroep.
- Opkomen voor de organisatorische inbedding van de vrijplaats.
- Samenwerking, afstemming en ondersteuning onder collega's geestelijke begeleiding.
- Ondergaan en uitvoeren van intercollegiale toetsing.
- Onderhouden van een relatie met het Humanistisch Verbond, zoals verwoord in het Grondslagendocument.
- Adviseren van het management van de organisatie waarin de geestelijk begeleider werkt over het beleid van de organisatie (waar van toepassing).
- Bijdragen aan het beleid en het functioneren van de dienst geestelijke begeleiding waar de begeleider werkzaam is (waar van toepassing).
- Voorlichting over de geestelijke begeleiding, bekendmaken van de mogelijkheid daar gebruik van te maken.

2.4 Competenties

Naast de doelen en taken van de humanistisch geestelijke begeleiding 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, groepswerk, 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 begripsvol 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 uitdrukkingsvaardigheid*: 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 (humanistiek, psychologisch, sociologisch en werkveldspecifiek).
29. Kennis van actuele ontwikkelingen op het vlak van humanistisch geestelijke begeleiding.
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 begeleider[17].

2. De Beroepscode is onverkort van toepassing in situaties buiten het formele werk als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de geestelijk begeleider 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 begeleider wordt in deze code verstaan een persoon die door het Humanistisch Verbond als zodanig benoemd is.

4. Humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleiding 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 begeleiding richt zich daarbij op fundamentele vragen en existentiële aspecten van het leven. Daarnaast komt de geestelijk begeleider op voor de menselijke waardigheid in de instelling waar hij werkt en in de samenleving. Belangrijke kernwaarden waardoor de humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleiders 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.

3.2 De humanistisch geestelijk begeleider als ambtsdrager

10. Door aanvaarding van de benoeming is de humanistisch geestelijk begeleider verplicht te handelen in overeenstemming met de Beroepscode.

---

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

11. Humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleider onderhouden een relatie van loyaliteit en gezamenlijke gerichtheid op de uitvoering van het werk, de ontwikkeling van de geestelijke begeleiding 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 begeleiders vindt onder meer plaats in de werkvelden Defensie, Veiligheid en Justitie, Zorg en Zelfstandige praktijken. In deze werkvelden wordt het Humanistisch Verbond gerepresenteerd door de leidinggevenden humanistisch geestelijke begeleiding.

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 begeleiders.

16. Een humanistisch geestelijk begeleider is voor niet-ambtsgebonden elementen van zijn beroep verantwoording verschuldigd aan het bevoegd gezag van de organisatie waar hij werkt.

17. Na de initiële benoeming vindt periodiek een evaluatiegesprek 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.

18. De reguliere verantwoording aan het Humanistisch Verbond wordt regelmatig afgelegd aan de leidinggevende humanistisch geestelijke begeleiding, overeenkomstig de voor het werkveld geldende afspraken en regelingen.

19. Als de geestelijk begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider voor het innemen van de juiste positie ondersteuning nodig heeft, voert hij vertrouwelijk overleg met de leidinggevende van het betreffende werkveld.

22. Humanistisch geestelijk begeleiders zijn lid van het Humanistisch Verbond.

23. Van humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleider respecteert dat ieder mens uniek is. Uitgangspunt is dat ieder mens recht heeft op geestelijke begeleiding, ongeacht etnische afkomst, nationaliteit, leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid. Dat geldt ook voor politieke voorkeur, leefwijze, levensovertuiging en sociale positie.

25. Ook de geestelijk begeleider zelf is in het geding in het contact met cliënten, naasten en medewerk(st)ers. De humanistisch geestelijk begeleider is derhalve aanspreekbaar op wie hij zelf is en waar hij zelf (voor) staat.

26. De humanistisch geestelijk begeleider is zich steeds bewust van de asymmetrie in de verhouding tussen zichzelf en de gesprekspartner. De geestelijk begeleider 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 begeleider persoonlijk verantwoordelijk voor de uitoefening van zijn beroep. De begeleider houdt zijn levensbeschouwelijke ontwikkeling, kennis, houding en vaardigheden op peil via scholing, opleiding, intervisie, supervisie en intercollegiale toetsing.

28. De humanistisch geestelijk begeleider is authentiek in zijn levensbeschouwing en heeft een open houding naar andere overtuigingen.

29. De humanistisch geestelijk begeleider is eraan gehouden altijd zo te handelen dat de waardigheid van het beroep en het aanzien van de (dienst) humanistisch geestelijke begeleiding niet worden geschaad. Dit betreft ook het persoonlijk functioneren binnen en buiten het werk.

3.5 Humanistisch geestelijk begeleider en cliënt

30. De houding van de humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleider zich in te zetten om zoveel mogelijk te handelen in overleg met de cliënt.

31. De humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleider maakt de cliënt duidelijk op welke wijze, in welke vorm en in welke mate begeleiding kan worden verleend.

33. De humanistisch geestelijk begeleider waarborgt dat het contact tussen geestelijk begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider zich terughoudend op en handelt hij nooit in strijd met de regelingen van het betreffende werkveld.

37. Gedurende de begeleiding gaat de humanistisch geestelijk begeleider geen persoonlijke relaties aan die onverenigbaar zijn met zijn functie als begeleider. Noch maakt hij de wens daartoe kenbaar. Te allen tijde worden de lichamelijke, emotionele en psychische integriteit van de cliënt gerespecteerd. De humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleider 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 begeleider zorgt ervoor dat niemand anders dan hijzelf toegang heeft tot zijn persoonlijke werkaantekeningen.

39. Als een humanistisch geestelijk begeleider, 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 begeleiding en de organisatie

40. De humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleider in eerste instantie de geldende procedures van de organisatie waarbij hij werkt.

41. Als de humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider. 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider zoveel mogelijk naar medewerking, of ten minste naar medeweten van de cliënt en motiveert tegenover hem zijn optreden.

45. De geestelijk begeleider 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 begeleider 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 begeleider besluit toch te blijven zwijgen, gebeurt dit op straffe van door de rechter te treffen maatregelen.

47. Voor activiteiten van de humanistisch geestelijk begeleider 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 42 t/m 46.

3.8 Verhouding tot collega-humanistisch geestelijk begeleiders

48. Humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleiders 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 begeleider 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 begeleiders

51. De houding van de humanistisch geestelijk begeleider tegenover collega-humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider is verantwoordelijk voor de professionele kwaliteit waarmee hij zijn werk uitvoert. Daarbij hoort het streven naar deskundigheidsbevordering. 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 begeleider draagt bij aan de ontwikkeling van de inhoud, de maatschappelijke positionering en de versterking van het beroep.

3.11 Naleven van de Beroepscode

56. Ten aanzien van het niet naleven van de Beroepscode door een humanistisch geestelijk begeleider 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 begeleider, wendt zich tot de leidinggevende van de geestelijk begeleider in de organisatie waar deze werkt. Voor de door het Humanistisch Verbond benoemde zelfstandig humanistisch geestelijk begeleiders is dat de Beroepsvereniging voor zelfstandig humanistici. Leidinggevende of beroepsvereniging zijn 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 begeleider meent dat een collega-geestelijk begeleider 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. Als de geestelijk begeleider 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 begeleiders 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 begeleider 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.

4. BENOEMINGSPROCEDURE

Preambule

Het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond kent aan kandidaat-humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleider. De benoeming is het begin van een inhoudelijke en formele relatie tussen het Humanistisch Verbond en zijn geestelijk begeleiders. 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleiding.

9. De Benoemingsadviescommissie bestaat uit 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 begeleiding 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 in de laatste studiefase, dat wil zeggen dat één stage geestelijke begeleiding met goed gevolg is voltooid en dat er binnen twee jaar wordt afgestudeerd.

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.

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 begeleider? 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	Kandidaat heeft de Universiteit voor Humanistiek afgerond of een vergelijkbare opleiding. Kandidaat heeft een aantal van de relevante opleidingsonderdelen afgerond.	Diploma Dossier
Humanistische levensbeschouwing 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 begeleiding, en op termijn ook met de Benoemingsadviescommissie van het Humanistisch Verbond.	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. De kandidaat is bereid om zich publiekelijk als humanist te profileren. Kandidaat laat zien dat hij bekend is met het omgaan met levensbeschouwelijke vragen, en dat hij daarin voor zichzelf een zoekproces kan doorlopen. Kandidaat kan zijn eigen positie in het humanisme helder verwoorden en hierop reflecteren. Daarbij gaat hij spanningspunten niet uit de weg. Er komen in het gesprek geen onoverkomelijke tegenstellingen met humanistische uitgangspunten naar voren. 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.	Beginselverklaring De notitie Eigentijds humanisme Beroepsstandaard humanistisch geestelijke begeleiding Bekendheid met humanistische klassieken en de humanistische canon De levensbeschouwelijke 'canon' van de persoon Belangrijke persoonlijke inspiratiebronnen Beschrijving levensbeschouwelijke ontwikkeling tussen persoonlijke levensbeschouwing en geïnstitutionaliseerd humanisme, eventuele spanningen aan laten geven. Openheid tijdens het gesprek, bereidheid zich te tonen. Afspraken over deelname aan de waardengemeenschap.
Levenbeschouwelijke competentie De flexibiliteit of openheid in de eigen humanistische levensbeschouwing die nodig is voor dialoog met vertegenwoordigers van andere levensbeschouwingen.	De kandidaat laat zien in staat te zijn op basis van de humanistische levensbeschouwing na te denken over morele, maatschappelijke en existentiële vragen. Kandidaat is in staat levensbeschouwelijke thema's in verband te brengen met de alledaagse praktijk, waaronder werksituaties.	Casuïstiek (zowel ingebracht door de kandidaat als door de commissie)

> vervolg kolom 1 vorige pagina	***> vervolg kolom 2 vorige pagina*** 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. Kandidaat heeft inzicht in de levensbeschouwelijke sfeer en identiteit van organisaties en de gevolgen daarvan voor beleid. 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.	***> vervolg kolom 3 vorige pagina*** Contacten met andere dan humanistische levensbeschouwingen
Toetsing van	**Criteria**	**Instrumentarium**
Het vermogen tot ***inhoudelijke representatie*** van het Humanistisch Verbond, passend voor de humanistische levensbeschouwing. De bereidheid te werken in de relatie tussen humanistisch geestelijke begeleiding en Humanistisch Verbond zoals die verduidelijkt wordt in de beroepsstandaard. Het vermogen om zich bij de taakuitoefening te baseren op het eigen oordeel en de bereidheid zich daarover te verantwoorden aan het Humanistisch Verbond.	Kandidaat weet zich als humanistisch geestelijk begeleider te presenteren. Kandidaat heeft de bereidheid bij te dragen aan de ontwikkeling van het humanisme als levensbeschouwing. Kandidaat kan de keuze voor een bepaalde aanpak beargumenteren vanuit een levensbeschouwelijk perspectief.	Voorbeeld van presentatie aan cliënten Beroepsstandaard Casuïstiek
Ambtelijke positionering Het vermogen om te gaan met de vrijplaatsfunctie van de geestelijk begeleider.	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.	Casuïstiek, praktijksituaties

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, leidinggevenden humanistische begeleiding en collega-humanistisch geestelijk begeleiders.

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 begeleiding.

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 gesprekksklimaat is het daarbij passende streven.

25. Ook wordt gesproken over de manier waarop de relatie tussen geestelijk begeleider 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 het 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 begeleiders Humanistisch Verbond.

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 leidinggevenden humanistisch geestelijke begeleiding 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. Voor zelfstandig humanistisch geestelijk begeleiders is lidmaatschap van de beroepsvereniging zelfstandig humanistici een aanvullende voorwaarde voor bevestiging van de benoeming.

37. Als de ambtsdrager langer dan vijf jaar niet als geestelijk begeleider werkzaam is, vervalt de benoeming.

38. 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.

39. Het Humanistisch Verbond houdt een register bij van de verleende benoemingen.

BIJLAGE 1

Klachtenreglement Humanistisch Verbond

Het Klachtenreglement heeft betrekking op de wijze van behandeling van een klacht over (een) gedraging van een ambtsdrager en/of vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond jegens de klager.

I Definities

1.1 Ambtsdrager: degeen die als humanistisch geestelijk begeleider is benoemd en als zodanig werkzaam is in dienst van het ministerie van Defensie, het ministerie van Veiligheid en Justitie en/of in een ziekenhuis, zorginstelling of zelfstandige praktijk.

1.2 Vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond: degene die uit hoofde van zijn/haar functie het Humanistisch Verbond vertegenwoordigt.

1.3 Klacht: een schriftelijk verzoek om onderzoek te verrichten naar een gedraging van een ambtsdrager in verband met de Beroepscode humanistische geestelijke begeleiding jegens de klager, en/of een gedraging van een vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond jegens de klager.

1.4 Klager: de rechtstreeks belanghebbende niet zijnde werknemer en/of in enige opdrachtrelatie staande tot het Humanistisch Verbond die jegens de ambtsdrager en/of de vertegenwoordiger de klacht heeft ingediend over een bepaalde gedraging.

II Doelstelling

2.1 De Klachtenadviescommissie is belast met de behandeling van klachten als bedoeld in de voorgaande bepaling onder 1.3.

2.2 De Klachtenadviescommissie heeft tot taak het hoofdbestuur te adviseren over de wijze van afdoening van de klacht.

III Samenstelling van de Klachtenadviescommissie

3.1 De Klachtenadviescommissie, hierna te noemen de klachtencommissie, bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden. De samenstelling van de klachtencommissie is zodanig dat steeds ten minste twee voormalig humanistisch geestelijk begeleiders en een onafhankelijk jurist deel uit maken van de vijf leden en de vijf plaatsvervangend leden.

3.2 De klachtencommissie benoemt uit haar midden een voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter, een secretaris en een plaatsvervangend secretaris. Van deze benoeming doet de commissie schriftelijk mededeling aan het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond.

3.3 De leden en plaatsvervangend leden van de klachtencommissie 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 klachtencommissie 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 klachtencommissie volgen het rooster van aftreden van degenen in wier plaats zij zijn benoemd.

3.5 Het lidmaatschap van de Klachtencommissie is onverenigbaar met het lidmaatschap van de Benoemingsadviescommissie, de Geschillenadviescommissie, het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond en met de gelijktijdige uitvoering van de functie van humanistisch geestelijk begeleider of leidinggevende humanistische geestelijke begeleiding.

3.6 Een lid van de klachtencommissie zal zich van deelneming aan de behandeling van een verzoek dienen te onthouden indien er sprake is van mogelijke persoonlijke en/of functionele belan-

genverstrengeling, of als er naar het oordeel van de voorzitter van de klachtencommissie op andere gronden onverenigbaarheid van rollen bestaat.

3.7 De zittingen van de klachtencommissie zijn niet openbaar. De leden van de klachtencommissie 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 klachtencommissie, voor zover in dit reglement niet anders is bepaald. De leden en de plaatsvervangend leden onthouden zich van elke openbaring van gevoelens, meningen ter zitting en/of bij de beraadslaging over de inhoud en totstandkoming van het advies, geuit.

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 en zendt deze zo spoedig mogelijk na ontvangst door aan de leden van de klachtencommissie, en de betrokkene tegen wie de klacht is gericht.

4.2 De klacht dient in elk geval te bevatten:

a) naam, adres en woonplaats van de klager;
b) naam en werkadres van de ambtsdrager of vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond;
c) een omschrijving van de gedraging waarop de klacht betrekking heeft;
d) de klacht.

4.3 Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.

4.4 De indieningstermijn van de klacht bedraagt drie maanden nadat de gedraging zich heeft voorgedaan.

V Behandeling van de klacht

5.1 De klachtencommissie beoordeelt of de klager kan worden ontvangen in de klacht. Indien de klacht niet binnen de termijn van drie maanden is ingediend, dan is klager niet ontvankelijk, tenzij deze daarvoor een naar oordeel van de klachtencommissie goede grond heeft.
Indien het verzoek aan de overige vereisten van artikel 4.2 niet 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 de klager niet-ontvankelijk worden verklaard.

5.2 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.

5.3 De klachtencommissie stelt het hoofdbestuur in de gelegenheid binnen drie weken schriftelijk te reageren op de inhoud van het klaagschrift. Indien de klachtencommissie 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 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.

5.5 Indien en nadat de klachtencommissie van oordeel is, dat zij voldoende is geïnformeerd, stelt zij, na beraadslaging in voltallige samenstelling, haar schriftelijk 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.

VI De inhoud van 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 De klachtencommissie kan het hoofdbestuur adviseren de klacht: (kennelijk) niet-ontvankelijk, (kennelijk) ongegrond, of gegrond te verklaren.

6.3 Indien de klacht is gericht tegen het functioneren van een ambtsdrager in strijd met de Beroepscode, is de commissie bevoegd, in het geval zij de klacht gegrond acht, het hoofdbestuur te adviseren tot het treffen van een van de volgende maatregelen jegens de ambtsdrager:
a) waarschuwing
b) berisping
c) een tijdelijke intrekking van de benoeming voor een periode van ten hoogste één jaar
d) intrekking van de benoeming.

6.4. In het geval de klachtencommissie de klacht gegrond acht jegens een vertegenwoordiger van het Humanistisch Verbond, niet zijnde een ambtsdrager, dan is de commissie bevoegd tot advisering aan de directeur, met betrekking tot gedragingen van vertegenwoordigers, ressorterend onder de directeur, respectievelijk met betrekking tot gedragingen van de directeur aan het hoofdbestuur en met betrekking tot gedragingen van leden van het hoofdbestuur aan de voorzitter van het hoofdbestuur tot het doen treffen van de volgende maatregelen, indien en voor zover in overeenstemming met de statuten van het Humanistisch Verbond:
a) waarschuwing
b) berisping
c) schorsing.

6.5 Uiterlijk binnen twee weken na de zitting wordt het advies toegezonden per aangetekende post. Gelijktijdig verstrekt de klachtencommissie daarvan een gewaarmerkt afschrift aan de klager.

VII Het besluit van het hoofdbestuur na advies van de Klachtenadviescommissie

7.1. Binnen twee 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.
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 6.3 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 6.3 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 3.7 gewaarborgd is.

8.3 Dit reglement is vastgesteld door het hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond op 15 oktober 2012.

BIJLAGE 2

Geschillenregeling humanistisch geestelijke begeleiding

De Geschillenregeling gaat uit van het principe dat een (kandidaat-)humanistisch geestelijk begeleider (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 begeleiding Humanistisch Verbond.

Definities

Van overeenkomstige toepassing zijn de definities zoals gehanteerd in de Beroepscode humanistisch geestelijk begeleiders 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 begeleiders,
(d) rechtspositionele maatregelen, zoals vermeld in het Klachtenreglement onder artikel 6.3 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 begeleiders 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 begeleiding 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 belangenverstrengeling, 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:
a. naam, adres en woonplaats van de (kandidaat-) ambtsdrager;
b. een afschrift van het besluit van het hoofdbestuur;
c. 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.

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*, VUBPRESS, 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 Tijstroom, 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

Auteurs:
Anouk Bolsenbroek
Jan Hein Mooren
Wilma Reinders

Eindredactie:
Heleen Schoone

Opmaak & coverfoto:
Wilbert Ulaen

Met dank aan:
Marjo van Bergen
Marijn ten Holt
Erwin Kamp
Hans Scheper
Ingeborg Takken