



Ria Kuijpers: MOED

Professionele Moed in de Humanistisch Geestelijke Verzorging

Een theoretische en empirische verkenning van professionele moed in de
dagelijkse beroepspraktijk van het humanistisch raadswerk

*'In professional life courage is not an optional extra – it is a necessity and the duty of care we
have to the people we serve demands that we develop it.'* (Stuart Sorensen)

Masterscriptie Humanistiek, afstudeervariant Geestelijke Begeleiding
Universiteit voor Humanistiek, Utrecht, 21 augustus 2012

Student Myriam van der Vorst

Begeleider mr. dr. Ton Jorna
 Universitair hoofddocent Praktische Humanistiek, in het bijzonder geestelijke
 of existentiële begeleiding

Meelezer dr. Wander van der Vaart
 Universitair docent onderzoeksmethodologie

Inhoudsopgave

Voorwoord

Inleiding

Hoofdstuk 1	Probleemstelling	p. 5
1.1	Doelstelling	p. 5
1.2	Vraagstelling	p. 6
1.3	Onderzoeksopzet	p. 6
Hoofdstuk 2	Noties over moed uit literatuuronderzoek	p. 8
2.1	Verkenning ontwikkeling van het begrip moed	p. 8
2.2	Moed in het dagelijks leven	p.15
2.2.1	Recht doen aan jezelf en de ander	p.16
2.3	Moed in het professionele leven	p.21
2.3.1	Noties professionele moed	p.21
2.3.2	Gebrek aan professionele moed	p.30
2.4	Moed in de humanistisch geestelijke verzorging	p.34
2.4.1	Geestelijke verzorging: er zijn voor de ander	p.34
2.4.2	Noties professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging	p.36
2.5	Conclusie	p.42
Hoofdstuk 3	Kwalitatief onderzoek	p.44
3.1	Betrouwbaarheid en validiteit onderzoek	p.45
3.2	Resultaten interviews	p.46
3.3	Conclusie	p.54
Hoofdstuk 4	Slotbeschouwing professionele moed in de HGV	p.57
4.1	Aanbevelingen vervolgonderzoek	p.61
Samenvatting		p.64
Bronnen		p.65
Bijlagen	Antwoorden respondenten op de vier deelvragen	p.69

Voorwoord

Voor u ligt een scriptie welke het resultaat is van een onderzoek naar professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging. Met deze scriptie rond ik mijn studie aan de Universiteit voor Humanistiek af.

Graag wil ik hierbij een ieder die op de een of andere manier bij dit afstudeeronderzoek betrokken was van harte bedanken. In het bijzonder wil ik mijn begeleider Ton Jorna hartelijk danken voor de manier waarop hij me bijstond. Zijn betrokkenheid, zorgvuldigheid, humor en zijn niet aflatende steun hielpen me om de moed er in te houden. Ook gaat mijn dank uit naar mijn meelezers Wander van der Vaart voor zijn heldere en constructieve feedback. Daarnaast een hartelijk dank aan de zes humanistisch geestelijk verzorgers die de tijd en moeite namen om hun ervaringen met mij te delen.

Utrecht, 21 augustus 2012

Inleiding

In de beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging lijkt professionele moed een belangrijk thema te zijn. Zo gaf humanistisch raadsman bij de krijgsmacht Erwin Kamp het belang er van aan in een gesprek met Ton Jorna, schreven raadvrouw in de zorg Elly Hoogeveen en raadvrouw bij justitie Marjo van Bergen over hun ervaringen met moed in hun werk en in de verhalen van andere humanistisch geestelijk verzorgers zoals bijvoorbeeld die van Sonja 't Hart-Hartog - raadvrouw in een verpleeghuis - komt professionele moed geregeld impliciet voorbij.

Ook Harry Kunneman ziet moed als een belangrijk item voor humanistici. Tijdens zijn college in het kader van de module 'Normatieve Professionalisering' aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH, 19 januari 2011) gaf Kunneman aan dat deze universiteit vooral gespecialiseerd is in leed, terwijl ook moed volgens hem aan de orde is in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanisticus. Hij doelde op de moed om confrontaties aan te gaan, risico's te nemen, je nek uit te steken en te gaan staan voor morele waarden.

Ik was dan ook verbaasd nauwelijks wetenschappelijke literatuur te kunnen vinden waarin professionele moed expliciet aan de orde gesteld wordt. Op de Universiteit voor Humanistiek wordt er geen aandacht aan dit onderwerp besteed en ook bij aanpalende beroepen van geestelijke verzorging zoals coaching, counseling en psychotherapie komt dit thema nergens echt aan bod.

Ton Jorna was het gebrek aan aandacht voor professionele moed in de (ambts)opleiding reeds eerder opgevallen en hij heeft het daarom zo'n twee jaar geleden op de lijst van scriptieonderwerpen gezet alwaar ik het, nieuwsgierig geworden naar hoe dat nu precies zit met moed in het humanistisch raadswerk, als onderwerp gekozen heb voor mijn afstudeeronderzoek.

Deze scriptie is de neerslag van mijn verkenningstocht naar wanneer en op welke wijze professionele moed een rol speelt in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging. Ik wil te weten komen wat professionele moed is, wat het behelst en wat het voor de dagelijkse praktijk van het humanistisch raadswerk betekent. Daartoe worden noties uit de literatuur door middel van interviews met zes humanistisch geestelijk verzorgers werkzaam in de traditionele werkvelden getoetst aan de praktijk.

1. Probleemstelling

1.1 Doelstelling

Deze scriptie betreft een explorierend onderzoek naar het thema professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging. Met dit afstudeeronderzoek beoog ik een bijdrage te leveren aan de kennisontwikkeling en kennisvermeerdering omtrent dit onderwerp in dit beroep. Ik hoop dat mijn onderzoek meer inzicht zal geven in professionele moed in relatie tot het humanistisch raadswerk en dat het een bijdrage levert aan de dagelijkse praktijk hiervan. Bovendien hoop ik dat er naar aanleiding van deze scriptie meer kennis vergaard zal worden over dit thema en dat de bewustwording ervan vergroot wordt.

Daarnaast verwacht ik dat het bijdraagt aan de ontwikkeling en vorming van studenten tot humanistisch geestelijk verzorger. Naast dat moed van belang is in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijk verzorger, speelt het waarschijnlijk ook een rol van betekenis voor de student die dit beroep ambieert en ervoor in opleiding is. Hierbij denk ik met name aan de benodigde moed om de personale comptentie te ontwikkelen. (zie 2.4) Zelf zo'n student zijnde beoog ik door middel van dit onderzoek mijn eigen kennis, inzicht en kunde met betrekking tot professionele moed te vergroten, zodat ik dat kan aanwenden voor mijn eigen ontwikkeling tot humanistisch raadvrouw en om beter met dit thema uit de voeten te kunnen in mijn toekomstige werk.

1.2 Vraagstelling

Het hier bovengenoemde heeft me tot de volgende vraagstelling van mijn onderzoek gebracht:

Wanneer en op welke wijze speelt professionele moed een rol in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging?

De bijbehorende deelvragen zijn:

1. Wat kan er onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging worden verstaan?
2. Wanneer is er sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging?
3. Zijn er situaties waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging en op welke wijze speelt dat dan?
4. Wat is er voor nodig om professionele moed te kunnen en durven tonen in de humanistisch geestelijke verzorging?

1.3 Onderzoeksopzet

Om mijn onderzoeksvraag zo goed mogelijk beantwoord te krijgen en daar er niet expliciet over dit onderwerp geschreven is, ben ik begonnen met het onderzoeken van de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging op situaties en gebeurtenissen waarin im- of expliciet sprake van moed lijkt te zijn. Verschillende humanistisch raadslieden hebben hun ervaringen op schrift gesteld en uitgegeven, om zo hun werk voor derden inzichtelijk te maken en dat leken me dan ook waardevolle informatiebronnen om dit onderzoek mee te starten. Daarnaast ben ik op zoek gegaan naar theoretische perspectieven op professionele moed. Tevens heb ik literatuur over moed van professionals uit verschillende beroepsoorten onder de loep genomen. Verder vond ik een aantal artikelen in vakbladen, weblogs en forums op internet, waarin visies op professionele moed ter sprake gebracht worden.

De noties die ik gevonden heb vormen het theoretisch kader voor de interviews. Ook zorgen ze voor het geraamte van de vragen die ik voorleg aan zes humanistisch raadslieden over hoe zij professionele moed zien en wat het voor hen in hun werk betekent.

Vervolgens leg ik de uitkomsten van het literatuuronderzoek en het empirisch onderzoek naast elkaar om zo tot een algehele conclusie te kunnen komen en om de onderzoeksvraag van dit afstudeeronderzoek te beantwoorden.

Mijn bevindingen kunt u nu in deze volgorde lezen.

Zo volgt na dit hoofdstuk waarin de doelstelling, de vraagstelling en de onderzoeksopzet van dit onderzoek aan de orde zijn gekomen, hoofdstuk 2. In hoofdstuk 2 worden de noties over moed die ik middels literatuuronderzoek gevonden heb besproken. Ik begin met een verkenning van de ontwikkeling van het begrip moed: wat werd er onder moed verstaan, zijn er verschillende soorten moed, is moed aan te leren? Vervolgens ga ik in op wat moed in het dagelijks leven betekent. Hoe wordt moed tegenwoordig geduid?

Moed in het professionele leven staat in 2.3 centraal. Daar wordt gekeken naar wat er in beroepssoorten als beroepsmilitair, schoolleider, manager, sociaal werker, medisch specialist en filosoof onder professionele moed wordt verstaan. Ook komt het gebrek aan professionele moed aan bod. Aan de hand van de beroepspraktijk van beroepsmilitairen en psychoanalytici worden mogelijke redenen voor het niet durven tonen van moed bekeken.

Vervolgens, in 2.4, komen de noties over moed in de humanistisch geestelijke verzorging ter sprake. Eerst wordt er stil gestaan bij de moed die nodig is om drie essentiële competenties waarover een humanistisch geestelijk verzorger dient te beschikken te ontwikkelen en onderhouden. Daarna volgen de noties over professionele moed uit literatuur over het humanistisch raadswerk en uit op schrift gestelde ervaringen van humanistisch geestelijk verzorgers. De beantwoording van de deelvragen aan de hand van het literatuuronderzoek komt in 2.5 aan de beurt.

Hoofdstuk 3 behandelt de noties die het kwalitatief onderzoek opgeleverd heeft. De respondenten worden aan het woord gelaten om zo helder te krijgen wat moed in hun dagelijks werk precies omvat en betekent. In 3.3 vindt de beantwoording van de deelvragen aan de hand van het kwalitatief onderzoek plaats.

In hoofdstuk 4 volgt de slotbeschouwing. De resultaten van het literatuuronderzoek worden vergeleken met de resultaten uit het kwalitatief onderzoek. Zo kom ik tot de beantwoording van de onderzoeksvraag van dit afstudeeronderzoek.

Tenslotte rond ik af met aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

2. Noties over moed uit literatuuronderzoek

Dit afstudeeronderzoek gaat over moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijk verzorger. Wat behelst moed in deze specifieke context? En wanneer is er sprake van een gebrek aan professionele moed? Wat is daar de oorzaak van en valt daar wat aan te doen? In dit hoofdstuk probeer ik door middel van literatuuronderzoek een antwoord te vinden op deze vragen.

Achtereenvolgens komen nu de noties over moed in het dagelijks leven, moed in het professionele leven en de noties over moed in de humanistisch geestelijke verzorging aan bod. Ik begin echter met een verkenning van de ontwikkeling van het begrip moed.

2.1 Verkenning ontwikkeling van het begrip moed

In de oudste verhandelingen over moed kreeg moed meestal de eerste plaats onder de deugden toebedeeld. Het werd vaak als de belangrijkste deugd gezien, daar zonder moed geen andere deugd met enige consistentie te beoefenen was. Het klassieke begrip deugd had in eerste instantie een sterk lichamelijke betekenis en verwees naar mannelijke kracht en flinkheid. Zo bestond de traditionele Griekse opvatting van moed uit de deugd die de soldaat in staat stelde om ondanks het gevaar verminkt of gedood te worden, zijn opdracht te blijven vervullen en stand te houden. Moed was destijds direct en exclusief verbonden met het soldaat zijn.

Ook Plato (1999) dichtte moed met name toe aan de militaire klasse die belast was met de interne stabiliteit van de staat en het garanderen van de externe veiligheid ervan (Plato, 1999, deel 3, p. 136-138). Socrates probeerde de deugd van de moed vervolgens meer in algemene zin te definiëren dus los van de militaire context, maar zoals blijkt uit Plato's dialoog Laches, een dialoog over moed, slaagde hij hier niet in. Niemand bleek in staat te zijn om moed exact in woorden uit te drukken. Het bleek niet mogelijk te zijn om tot een gelijkkluidende definitie van moed te komen (Plato, 1999, deel 1, p. 482).

Aristoteles (1997) dacht bij moed in de eerste plaats ook aan de soldaat in oorlog. Als leermeester van Alexander de Grote was hij bekend met de militaire praktijk en hierin neemt moed een vooraanstaande plaats in. Moed komt volgens Aristoteles voort uit en wordt getoond door gedrag dat gericht is op het moreel juiste.

Dit moreel juiste is het doel van het gedrag en vormt de inspiratiebron voor het handelen. Wie bang is maar desondanks toch datgene dat hem angst aanjaagt verkiest en verdraagt ter wille van wat moreel juist is, op de juiste manier, op het juiste moment en in overeenstemming met wat de situatie waard is en volgens de voorschriften van het rationeel beginsel, is moedig. De moedige mens kiest het juiste midden tussen angst en overmoed, het juiste midden tussen een tekort aan moed dat tot een laffe vlucht leidt en een teveel welke tot een onverantwoorde, roekeloze aanval zou leiden. Wat het juiste midden is, verschilt per mens (Aristoteles, 1997, p. 135, 136).

Volgens Aristoteles kun je moed leren door het leren te doen, al doende leert men: dapper worden door je dapper te gedragen. Door herhaald moedig of angstig gedrag in gevaarlijke omstandigheden te tonen, wordt men dapper of laf (Aristoteles, 1999, p. 55 -56).

Moed behoorde dus in eerste instantie toe aan de soldaat, vervolgens gaf Socrates aan dat moed ook in bredere zin gezien kan worden en stelde Aristoteles dat het dient voort te komen uit iets wat als moreel juist ervaren wordt. Het bleek echter onmogelijk te zijn om tot een eensluidende definitie van moed te komen.

Ook William Miller (2002) verdiepte zich in wat moed nu exact behelst, maar zoals de titel van zijn boek *'The Mystery of Courage'* reeds aangeeft blijft de precieze betekenis van moed ongreepbaar. Niettemin vind ik zijn bevindingen interessant voor mijn onderzoek, want ze dragen bij aan een beter begrip van hoe moed door de tijd heen gezien en ervaren werd en wellicht tegenwoordig nog geduid wordt.

Volgens Miller werd moed gezien als een van de belangrijkste zo niet de belangrijkste deugd. De moed van de deugd kon op twee manieren begrepen worden, aldus Miller.

In engere zin was het de capaciteit om met gevaar voor eigen leven de strijd of oorlog aan te gaan. Moed was nodig om jezelf, je dierbaren en je bezit te beschermen tegen dreiging van buitenaf. Het maakte onderdeel uit van het zorgen en de verantwoordelijkheid dragen voor de veiligheid van de mensen die je dierbaar waren.

In de bredere opvatting van moed duidt het volgens hem ook op mentale standvastigheid, een mentale kracht die voorziet in de wil en toewijding om alle deugden ook in moeilijke situaties en tijden te kunnen blijven uitoefenen. Daarom werd moed gezien als een van de belangrijkste zo niet de belangrijkste deugd (Miller, 2002, p. 5).

Geleidelijk aan evolueerde dit begrip van fysieke uitmuntendheid naar een overwegend morele betekenis, al werd de term morele moed pas voor het eerst in de 19^e eeuw in de Engelstalige wereld gebruikt.

Morele moed was bedoeld om fysieke moed (de bereidheid om dood en pijn te riskeren) te onderscheiden van de moed *'to overcome the fear of shame and humiliation in order to admit one's mistakes, to confess a wrong, to reject evil conformity, to denounce injustice, and also to defy immoral or imprudent orders.'* (Idem, p. 254)

Angst voor schaamte, schande en eerverlies werd een sterk motief voor moedig gedrag. Moed rangschikte mensen in moreel opzicht en het weerspiegelde de ongelijkheden van de sociale hiërarchie. Zo speelde het een rol in bepaalde ideologieën die de hiërarchie van mannen boven vrouwen en rijk boven arm rechtvaardigden en handhaafden. Een van de gebruikelijke en wijdverspreide ideologieën stelde dat degene die onafhankelijk was wel moedig moest zijn, want slechts hij die moedig is kan onafhankelijk zijn. Dit had als gevolg dat moed alleen werd toegeschreven aan mannen afkomstig uit de hoogste sociale klassen. De oude Grieken en de Middeleeuwse Catalanen waren het met de Vikingen eens dat hoe hoger een man zich op de sociale ladder bevond, hoe groter de moed van zijn voorouders moest zijn geweest en des te moediger hij zelf was. Moed was karakteristiek voor adeldom en het was gekoppeld aan mannelijkheid (Idem, p. 232, 233, 236). Er bestond geen concept voor moedig handelen van vrouwen, omdat ze officieel uitgesloten waren van het publieke leven en de politiek, en omdat de verdienste van een vrouw destijds slechts bestond uit het behagen van haar man en het krijgen van zijn kinderen (Idem, p. 244).

Desalniettemin bleef de moed van de soldaat hét voorbeeld van menselijke moed bij uitstek. Een soldaat dient namelijk altijd bereid te zijn om zijn leven te geven, hetgeen het grootste offer is dat een mens kan brengen en daarmee het grootste bewijs van moed.

Zolang het de aristocraten waren die de wapens droegen vielen de aristocratische en militaire betekenissen van moed samen, maar toen de aristocratie en haar waarden in verval raakten raakte ook het begrip moed los van dapperheid. Het werd vervolgens gezien als de algemene kennis van goed en kwaad. Daardoor werd moed aan wijsheid gekoppeld en daarmee kwam het los te staan van de dapperheid van de soldaat.

Miller (2002, p. 65) geeft voorts aan dat voor wat betreft het ontwikkelen of behouden van morele en fysieke moed, morele moed dagelijks onderhoud behoeft. Het groeit door dingen te doen die het mobiliseert. Oefening baart kunst. Het gaat makkelijker door het vaker te doen. Fysieke moed daarentegen gaat achteruit onder intense en aanhoudende strijd.

Zo gezien ontwikkelde moed zich dus gaandeweg van lichamelijke kracht die eigenlijk geheel voorbehouden was aan mannelijke militairen uit de hoogste klassen, naar mentale kracht.

Ook André Comte-Sponville (2008) verbindt moed met mentale kracht, al noemt hij het geestkracht. Moed is volgens hem in eerste instantie een psychologisch kenmerk, een karaktertrek. Het wordt een deugd als het in dienst staat van iemand anders of van een algemene en edelmoedige zaak. Dan is het niet alleen meer een kwestie van anatomie, maar ook van geestkracht in het aangezicht van het gevaar, zegt Comte-Sponville (2008, p. 65, 66). Comte-Sponville ziet moed als de keuze, de bereidheid om de confrontatie met angst, levensbedreiging, lichamelijke pijn, intimidatie, tegenslag en onzekerheid aan te gaan en te doorstaan. Het is het tegenovergestelde van lafheid, luiheid of zwakheid. Moed kan volgens hem voor alles dienen zowel voor het goede als het slechte, net als intelligentie. Dat is volgens Comte-Sponville dan ook de reden dat Voltaire moed niet als een deugd maar als een hoedanigheid ziet die misdadigers en grote mannen gemeen hebben (Idem, p. 60). Comte-Sponville noemt een aantal situaties waarvoor moed nodig is. Ik geef ze nu beknopt weer.

Door moed te tonen geeft iemand blijk zich te willen ontworstelen aan de greep van instincten en angsten. Moed is het vermogen angst onder ogen te zien, deze de baas te worden en te overwinnen. We hebben moed nodig daar waar kennis, wijsheid en geloof niet toereikend zijn. Alle moed is individueel, alle moed is persoonlijk, omdat niemand in onze plaats kan lijden en strijden. We hebben het nodig om in onszelf alles wat huivert en verzet biedt te overwinnen, om voort te duren en te verduren, om te leven en te sterven, om te verdragen, om te strijden, het vol te houden, te volharden. Moed heeft zowel betrekking op de toekomst, op angst, dreiging en risico, als op het heden. Het heeft veel meer met wilskracht dan met hoop te maken; alle hoop maakt dat de ander vat op je heeft terwijl alle wanhoop maakt dat je vat op jezelf hebt. Het heden verdragen we, de toekomst vrezen we.

Moedig willen zijn is voldoende om moedig te zijn. Alle moed is een zaak van wilskracht, aldus Comte-Sponville (Idem, p. 64 - 73).

Paul van Tongeren (2003) beschrijft moed als de deugd van het weten hoe op gevaar te reageren, een geoefend gemoed dat in staat is om te doen wat er gedaan dient te worden. Moed kent daartoe twee soorten bestanddelen, namelijk de bestanddelen die nodig zijn om tot moedig handelen te komen en de bestanddelen die nodig zijn om het vervolgens vol te houden. Vertrouwen en grootmoedigheid behoren tot de eerste soort en uithoudingsvermogen en geduld of draagkracht behoren tot de tweede (Van Tongeren, 2003, p. 65, 75).

Hij geeft aan dat een deugd en dus ook de deugd van de moed een houding is, een attitude, en deze komt voort uit oefening en opvoeding of vorming.

Het vormt zich geleidelijk aan en wanneer en naar de mate waarin de houding in zekere mate gevormd is, zorgt het er voor dat men geschikt is voor en geneigd is tot zo'n soort gedrag. Het is dan een karaktertrek geworden (Idem, p. 57, 58).

De bronnen die tot nu toe de revue passeerden, verbonden moed vooral met fysiek gedrag en met gedrag dat voortkomt uit en gericht is op het moreel juiste. Comte-Sponville gaf daarnaast ook aan dat een mens moed nodig heeft om te leven en te sterven.

Paul Tillich (2004) bracht moed ook in verband met leven en sterven. Hij zag moed in de zin van de moed hebben om te zijn, om te bestaan, de moed om te durven leven, de moed die nodig is om de angsten die het menselijk leven van nature met zich meebrengt het hoofd te bieden. Tillich's gedachtegang volgend zou dit existentiële moed of levensmoed genoemd kunnen worden.

Tillich nam als uitgangspunt voor zijn denken de menselijke mogelijkheden en beperkingen om de werkelijkheid te begrijpen. De mens wordt volgens hem schrik aangejaagd door allerlei zaken die bedreigend kunnen zijn voor en inbreuk zouden kunnen plegen op alles wat zijn bestaan, zijnswijze en de kwaliteit van zijn leven aantast. Hierdoor wordt het in de mens altijd latent aanwezige bewustzijn dat hij zelf ooit zal moeten sterven getriggerd. Dit is de natuurlijke angst van de mens als mens, het is de angst voor het niet-zijn, het besef van eigen eindigheid als eindigheid. De angst voor het niet weten van wat er is, wat hem te wachten staat, wat er met hem gebeurt als hij dood gaat.

De mens kent drie gedaanten waarin deze natuurlijke angst voor het niet-zijn verschijnt namelijk de angst voor het noodlot en de dood ofwel doodsangst, de angst voor leegte en verlies van zin ofwel de angst voor zinloosheid, en de angst voor schuld en oordeel ofwel de angst voor verdoemenis (Tillich, 2004, p. 46). Deze gedaanten omvatten het volgende.

De angst voor het noodlot en de dood is fundamenteel, universeel en onontkoombaar. Hij valt niet weg te redeneren.

De angst voor leegte en verlies van zin betreft de vraag naar de bedoeling van het bestaan. Het ervaren van zin is essentieel voor het menselijk zijn. De mens is slechts mens doordat hij zichzelf, de werkelijkheid en de buitenwereld overeenkomstig bepaalde doeleinden en waarden begrijpt en vormt. Bedreiging hiervan is dan ook direct een bedreiging van zijn gehele zijn.

De angst voor schuld en oordeel gaat over de keuzevrijheid van elk mens om zichzelf al dan niet te verwezenlijken.

Iedereen heeft uiteindelijk de vraag te beantwoorden wat hij van zichzelf gemaakt heeft, wat hij met zijn aanleg en talenten gedaan heeft en dit brengt de angst voor zelfverwerping met zich mee, daar men mogelijk niet voldoet aan zijn eigen verwachtingen (Idem, p. 47, 54, 55). Deze angsten horen bij het leven, ze zijn existentieel, ze zijn inbegrepen in het bestaan van de mens als mens, in zijn eindigheid en in zijn vervreemding. Tegen deze existentiële angsten dient de mens zich tweemaal te stellen door de moed om te zijn, de moed om desondanks toch zijn leven te durven leven.

De moed om te zijn behelst volgens Tillich dat de mens zich profileert als iemand die beschikt over een eigen zelf en als iemand die deel uitmaakt van een groter geheel. Het gaat er hierbij om dat je jezelf als individu niet verliest, terwijl je onderdeel uit maakt van een samenleving. Het zelf is een apart, zelfgeconcentreerd, geïndividualiseerd, onvergelijklijk, zelfbepalend, vrij zelf. Dit is wat er op het spel staat bij het niet-zijn. Het dreigend verlies hiervan is het wezen van de angst. Deze angst ga je te lijf door de moed om jezelf te bevestigen, jezelf te beamen als een uniek en onvervangbaar individu. Dit zou benoemd kunnen worden als de moed om zichzelf te zijn (Idem, p. 84).

Echter het zelf is slechts daarom zichzelf, omdat het een wereld heeft waartoe het behoort en waarvan het tegelijkertijd gescheiden is. Het maakt onderdeel uit van een groter geheel, maar valt daar niet mee samen. Ik en de wereld zijn correlatief, net als individualisatie en participatie. Participatie betekent deel zijn van iets waarvan men gescheiden is. Participatie is een gedeeltelijke identiteit en een gedeeltelijke niet-identiteit. Een deel van een geheel is niet identiek met het geheel waartoe het behoort, maar het geheel is niet wat het is zonder het deel. De wereld zou niet zijn wat ze is zonder dit individuele zelf. Derhalve is de moed om te zijn in wezen altijd de moed om onderdeel te zijn en de moed om zichzelf te zijn in onderlinge samenhang (Idem, p. 85-87). De moed om te zijn houdt daarnaast ook in het onder ogen durven zien dat er geen eenvoudige antwoorden zijn op de vragen omtrent het menselijk bestaan, leven en dood, het tijdelijke en het eeuwige, het eindige en het blijvende. Kortom de mens heeft de moed om te zijn, om zowel zichzelf als om onderdeel te zijn, ondanks en ter bezwering van existentiële angsten.

Ook Theo Schoenaker (2011) ziet moed meer als iets existentieels dan iets fysieks of moreels. Het leven vraagt om moed, aldus Schoenaker (2011, titel). Hij beweert dat moed voor mensen net zo belangrijk is als water en zonlicht voor planten. Het heeft betrekking op het samenleven met anderen. De omgang met jezelf en met je medemens vraagt om moed.

Zo is er moed nodig om voor je mening uit te komen, om iets te doen wat je eigenlijk niet durft maar toch wel graag zou willen, om nieuwe dingen aan te pakken, om je kwetsbaar op te stellen, om fouten te durven toegeven en om onvolmaakt te zijn.

Schoenaker geeft aan dat bemoediging aan de basis staat van elke geslaagde ontwikkeling.

Door actief te zijn, juist de dingen te doen waar je angstig voor bent, te doen wat jij denkt dat goed is, je vorderingen waar te nemen en door van je ervaringen te leren word je moediger.

Door op deze manier jezelf te bemoedigen, ontwikkel je moed (Schoenaker, 2011, p. 131).

Uit deze verkenning van de ontwikkeling van het begrip moed komt naar voren dat het onmogelijk is om tot een eensluidende definitie van moed te komen. Niettemin maakt deze exploratie moed inzichtelijker. Zo zijn er verschillende soorten moed te onderscheiden te weten fysieke, morele en existentiële moed.

Fysieke moed betreft de moed die door de eeuwen heen vooral toegeschreven werd aan een soldaat: de bereidheid om ondanks het gevaar verminkt of gedood te worden, te doen wat er gedaan dient te worden.

Morele moed behelst *'to overcome the fear of shame and humiliation in order to admit one's mistakes, to confess a wrong, to reject evil conformity, to denounce injustice, and also to defy immoral or imprudent orders.'* (Miller) Dit komt neer op het luisteren naar en gehoor geven aan je geweten, en het trouw blijven aan en opkomen voor je principes, normen en waarden ondanks gevoelens van angst of vernedering.

Existentiële moed is de moed die helpt om angsten die inherent zijn aan het menselijk leven – doodsangst, angst voor zinverlies en angst voor verdoemenis - het hoofd te bieden (Tillich) en heeft tevens betrekking op de omgang met jezelf en met je medemens (Schoenaker).

Verder zag men moed in het algemeen als een karaktereigenschap, men beschouwde het als een deugd wanneer het voortkwam uit en gericht was op iets wat als moreel juist ervaren werd. Ook geven alle bronnen aan dat moed te ontwikkelen is.

Na deze beknopte weergave van de ontwikkeling van het denken over moed, ga ik in de volgende paragraaf onderzoeken wat moed tegenwoordig inhoudt. Waar draait moed in het huidige dagelijks leven precies om?

2.2 Moed in het dagelijks leven

Het woord moed wordt volgens Wieger van Dalen (2009, p. 80) tegenwoordig nog maar weinig gebruikt. Dat wil niet zeggen dat het geen concept in ons denken meer zou zijn, zegt hij. Men gebruikt alleen andere woorden die deels hetzelfde idee aangeven en deels een andere betekenis hebben. Zo bestaat er een relatie tussen de woorden moed en respect. Moed dwingt respect af. Het betreft hier respect in de betekenis van bewondering voor inzet, voor het doorzettingsvermogen dat iemand laat zien om een bepaald doel te bereiken. Het behaalde doel, het resultaat van de inzet, wordt ook bewonderd maar dit dwingt geen respect af, aldus Van Dalen (Idem, p. 81). Moed is een vorm van inzet die door anderen wordt bewonderd omdat er durf voor nodig is, er dient iets overwonnen te worden. Als je iets durft, dan ben je moedig.

Echter, moed en durf zijn niet synoniem. Durf wordt moed wanneer er een morele reden is om je angsten onder ogen te zien en ze te overwinnen. Angsten maken onderdeel uit van wie je bent. De confrontatie aangaan met je angsten en ze doorstaan is een vorm van jezelf leren kennen. Moedig leven zou je volgens Van Dalen dan ook 'worden wie je bent' kunnen noemen (Idem, p. 82, 83).

Van Dalen is van mening dat moed te maken heeft met het onder ogen zien en overwinnen van je angsten. Dit sluit aan bij wat Etty Hillesum (Jorna, De Costa & Ten Holt, 1999) onder moed verstaat namelijk de moed om zichzelf, inclusief haar angsten, onder ogen te komen. Hillesum onderwierp zichzelf aan een zelfonderzoek en maakte zo een innerlijke ontwikkeling door. Ze werkte aan zichzelf om er achter te komen wie ze was en wat er in haar leefde. Dit stelde haar vervolgens in staat om ook een ander hierbij van dienst te kunnen zijn, want daar waar ze dingen in zichzelf heeft toegelaten is ze op een gegeven moment ook een geschikte gesprekspartner voor een ander. Dat wat ze zelf ondervonden heeft, dat wat ze in zichzelf tegen gekomen is en dat waar ze zelf bewust mee omgegaan is, schept compassie voor (situaties van) anderen. (Jorna et al., 1999, p. 23)

Martin Buber (2007) duidde moed op soortgelijke wijze. Ook hij vond namelijk dat er moed nodig is om jezelf met alles wat er in je leeft onder ogen te zien. Buber zag dit zelfs als een voorwaarde voor een kwalitatief goede omgang met anderen.

Je dient eerst de weg naar binnen te gaan alvorens in staat te zijn op goede voet met je medemens om te kunnen gaan, aldus Buber. Volgens hem is dat waar je tegen aanloopt in de buitenwereld, in feite een afspiegeling van dat wat er in jezelf gaande is. Door orde op zaken te stellen in jezelf, verklein je de kans op problemen met anderen: *‘De mens moet eerst zelf inzien dat de conflictsituaties tussen hem en de anderen slechts uitvloeisels zijn van de conflictsituaties in zijn eigen ziel, en dan moet hij trachten dit eigen innerlijke conflict te overwinnen, om nu, herboren en tot innerlijke vrede gekomen, zijn medemensen tegemoet te treden en een nieuwe, andere verhouding tot hen op te bouwen.’* (Buber, 2007, p. 36)

Van Dalen, Hillesum en Buber leggen alle drie een verband tussen moed en het onderkennen en aangaan van je dat wat er in je leeft. Voor hen staat zelfonderzoek echter niet op zichzelf, het is niet alleen een kwestie van zichzelf leren kennen ten bate van zichzelf.

Voor Van Dalen hangt het samen met moreel juist op willen treden, omwille van een morele reden is hij bereid zichzelf onder ogen te komen. Voor Buber is het een voorwaarde om goed met zijn medemens uit de voeten te kunnen en voor Hillesum betekent dit het verwerven van compassie voor anderen waardoor ze hen in het leven bij kan staan. Ze zijn in feite alle drie gericht op het recht willen doen aan zichzelf en aan medemensen. Je zou kunnen zeggen dat door jezelf te leren kennen, je dientengevolge in staat bent om goed met jezelf en anderen om te gaan, en zo recht aan jezelf en anderen te kunnen doen.

Het recht willen doen aan jezelf en je medemens is in mijn optiek een natuurlijke, menselijke neiging. Ik ga hier nu nader op in aan de hand van de visie van Thomas van Aquino.

2.2.1 Recht doen aan jezelf en de ander

Thomas van Aquino beweerde dat gerechtigheid en waarheid kenmerken zijn van een goed mens (Te Velde, 2001, p. 19). Gerechtigheid en waarheid komen overeen met de twee eigenste vermogens van de mens, te weten de wil en het verstand. Een goed menselijk leven is volgens Van Aquino een leven waarin de humaniteit van de mens tot zijn recht komt en deze bestaat uit het doen van gerechtigheid en het kennen van de waarheid.

Het doen van gerechtigheid behelst de juiste ordening van onze relaties tot andere mensen, zodanig dat daarin aan de ander recht wordt gedaan. Een ieder dient te krijgen wat hem toekomt, wat hij verdient, wat passend is.

Het kennen van de waarheid betreft het vermogen het leven te leiden met een helder en onderscheidend oog voor de waarheid, of anders gezegd leven met werkelijkheidszin.

Het doen van gerechtigheid en het leven met werkelijkheidszin maken het menselijk leven tot een menswaardig leven (Te Velde, 2001, p. 19).

In het dagelijks leven heb je steeds met jezelf en met anderen van doen. Wat je ook doet en waar je ook gaat, je neemt jezelf altijd mee en het is bijna onmogelijk, in ieder geval in Nederland, om geen medemensen tegen te komen. Het recht willen doen aan jezelf en anderen en het met werkelijkheidszin leven is dan ook dagelijks aan de orde. Het realiseren van beide punten blijkt in de praktijk van alledag echter niet zo makkelijk te bewerkstelligen te zijn.

De verkenning naar de ontwikkeling van het begrip moed in 2.1 leverde de notie op dat moed uit drie soorten bestaat te weten fysieke, morele en existentiële moed. Met behulp van deze notie verwacht ik meer zicht te kunnen krijgen op wat het in de praktijk brengen van het doen van gerechtigheid en het leven met werkelijkheidszin in de weg zou kunnen staan.

Het doen van gerechtigheid, ofwel het recht doen aan jezelf en de ander, gaat over de manier waarop je in het contact staat en hoe je in relatie bent met jezelf en medemensen. Vanuit welke waarden en overtuigingen treed je een ander tegemoet en hoe zit je in je vel?

Zelfonderzoek maakt je hiervan bewust en zorgt er voor dat je beter toegerust bent voor de omgang met jezelf en anderen.

Ik ga nu eerst kijken wat zelfonderzoek teweeg kan brengen voor het contact met jezelf, daarna komt wat het aangaan van contact met een ander zoal met zich mee kan brengen aan bod en tenslotte onderzoek ik wat het leven met werkelijkheidszin moeilijk kan maken.

Het met een kritische blik in en naar jezelf kijken brengt het risico met zich mee dat je niet aan je eigen verwachtingen of eisen blijkt te voldoen. Wat je ontdekt over jezelf, kan je aan het twijfelen brengen over wie je bent en wat je kunt. Je zelfbeeld kan niet reëel blijken te zijn, met als mogelijk gevolg dat je gevoel van eigenwaarde aangetast wordt hetgeen tot gevoelens van zinloosheid kan leiden. Eigenwaarde oftewel zelfwaardering is een van de vier aspecten die bepalend zijn voor het ervaren van zin in je leven (Baumeister, 1991, p. 29). Het hebben van een positief zelfbeeld, van voldoende positieve waardering over wie men is en wat men doet of gedaan heeft, is volgens Ragetlie (1999) een belangrijk element in de ervaring van zinvolheid. Een positief zelfbeeld gaat samen met de ervaring situaties aan te kunnen en in die situaties iets te betekenen (Ragetlie, 1999, p. 73). Aantasting hiervan kan dan ook funest zijn voor je gevoel van er toe doen.

Het risico lopen om gevoelens van zinverlies onder ogen te moeten zien roept dan ook angst op, want het is confronterend om te voelen geen reden meer te hebben om te leven, om jezelf niet meer als de moeite waard, als van nut en waarde zijnde te kunnen zien.

Dit soort gevoelens wil men koste wat kost vermijden, vandaar dat men over het algemeen niet happig is om aan zelfonderzoek te doen al is deze afkeer meestal instinctmatig en onbewust.

Zoals Tillich (2.1) aangaf hebben mensen moeite met het onder ogen zien van het feit dat hun leven eindig is, men heeft angst voor het gegeven dat ze eens zullen sterven. Deze realiteit wordt dan ook veelvuldig door een ieder verdrongen, maar de angst voor de dood is echter altijd latent aanwezig en dient zich dikwijls meteen (meestal onbewust) aan wanneer iets of iemand bedreigend kan zijn voor en inbreuk zou kunnen plegen op alles wat zijn bestaan, zijnswijze en de kwaliteit van zijn leven aantast. De mens kent drie gedaanten waarin deze natuurlijke angst voor het niet weten van wat er met hem gebeurt als hij dood gaat verschijnt. De angst voor zinloosheid is een van die gedaanten, daarom kan het jezelf onderwerpen aan zelfonderzoek beangstigend zijn en het met jezelf uit de voeten leren kunnen in de weg zitten. Daar deze angst inherent is aan het menselijk leven, is de moed die benodigd is om ermee om te gaan existentiële moed.

Voor wat betreft het aangaan van contact met een ander, dit brengt het risico met zich mee niet goed genoeg bevonden en vervolgens afgewezen, genegeerd of zelfs verstoten te worden. Naast zelfonderzoek vraagt contact namelijk ook om authenticiteit en transparantie, je dient jezelf te laten zien en kennen. De angst voor afwijzing en verstoting appelleert aan de angst van elk mens om er niet bij te horen en stamt uit de tijd dat je als mens niet kon overleven als je geen deel uitmaakte van een groep. Deze angst zorgde er voor dat je in het gareel bleef en niet al te veel afweek van wat gangbaar was. John Powell (1969) brengt deze angst als volgt onder woorden: *'I am afraid to tell you who i am, because, if i tell you who i am, you may not like who i am, and it's all that i have.'* (Powell, 1969, p. 7)

Ook al verkeert een mens tegenwoordig niet meteen in levensgevaar als hij geen deel uitmaakt van een groep mensen, toch roept de kans op afwijzing of uitsluiting nog steeds angst op en het is deze angst die hem al dan niet bewust parten speelt in het contact met anderen. Veel mensen denken dan ook veelvuldig na over hun relaties. Een relatie die niet goed loopt veroorzaakt veel last voor de betrokkenen. Fiona Brouwer (2006) beweert zelfs dat alle stress die iemand in zijn leven ervaart te maken heeft met hoe hij in relatie staat tot zichzelf en anderen (Brouwer, 2006, p. 17).

Schoenaker gaf in 2.1 expliciet aan dat de omgang met jezelf en met je medemens om moed vraag, al maakt hij niet inzichtelijk wat daarvoor precies de reden is.

Ik ben geneigd dit in verband te brengen met dat wat Tillich zei over zaken die mogelijk bedreigend zijn voor en inbreuk zouden kunnen plegen op alles wat het bestaan, de zijnswijze en de kwaliteit van leven van mensen aantast. Zulke zaken roepen de altijd latent aanwezig zijnde angst om eens te zullen sterven op, aldus Tillich. De angst voor afwijzing appelleert aan de angst om verstoten te worden en dit stond in vroegere tijden min of meer gelijk aan geen lang leven beschoren te zullen zijn. Het risico om afgewezen te worden, wordt dan ook liever vermeden.

Kort gezegd, het aangaan van contact met een ander kan mogelijk bemoeilijkt worden door de angst voor afwijzing omdat dit de angst voor de dood triggert. .Daar deze angst inherent is aan het menselijk leven, vergt het aangaan hiervan existentiële moed.

Voor wat betreft het leven met werkelijkheidszin, dit vraagt om het onder ogen zien en het aangaan van de werkelijkheid. Otto Duintjer (2002) schrijft hierover dat men zich stap voor stap moet leren blootstellen aan de werkelijkheid, zonder afweer of verdringing in stelling te brengen of zich vast te klampen of verslaafd te raken (Duintjer, 2002, p. 36). Het betreft een in het reine komen met dat wat zich toont, ongeacht of dat goed uitkomt voor de eigen persoon: *'Tot je door laten dringen wat er per situatie te zien, te horen, te voelen en te overwegen valt. En dan afgaande op wat zich tóont (niet op wat je denkt, wenst of vreest dat zich toont), per situatie antwoorden (met heel je hart, heel je verstand en met al je kracht).'*' (Idem, p. 37)

Eigenlijk is het leven met werkelijkheidszin ook een voorwaarde om tot het doen van gerechtigheid te kunnen komen, want als je de werkelijkheid niet durft te onderkennen en te verdragen ben je niet in staat bent om jezelf of een ander recht te doen. De realiteit van wat zich manifesteert erkennen maakt namelijk dat je kunt doen wat er in de gegeven situatie gedaan dient te worden (Idem, p. 37).

Uit de woorden die Duintjer gebruikt blijkt dat het leven met werkelijkheidszin als iets bedreigends ervaren kan worden. Al naar gelang wie er op je pad komt en hoe, met welke zaken je geconfronteerd wordt en in het reine hebt te komen en wat er naar aanleiding daarvan in je naar boven komt aan gevoelens, gedachten, verlangens en vrezen, zal de betekenis van het aangaan en verdragen van de werkelijkheid telkens anders uitvallen (Idem, 36).

Ik ben geneigd om de vrezen die volgens Duintjer naar boven kunnen komen te relateren aan de angst waarop Tillich reeds wees, te weten de altijd latent aanwezig zijnde angst voor het feit dat je eens dood zult gaan.

Een vrees moet namelijk wel heel erg zijn wil het nodig zijn om je er, zoals Duintjer adviseert, stap voor stap aan bloot te leren stellen, om de behoefte aan afweer en verdringing in je op te roepen, of om het verlangen om je vast te klampen of verslaafd te raken in je op te doen komen. Deze angst kent zoals we in 2.1 zagen drie verschijningsvormen te weten de angst voor het noodlot en de dood, de angst voor leegte en verlies van zin, en de angst voor schuld en oordeel. Al deze drie angsten kunnen op gaan spelen, doordat iets of iemand een bedreiging lijkt te vormen voor en inbreuk kan gaan plegen op alles wat je bestaan, zijnswijze en de kwaliteit van je leven aantast. Je ervaart dan in feite hoe kwetsbaar je eigenlijk bent en dat kan er voor zorgen dat je je liever niet blootstelt aan hetgeen het leven je voorschotelt. Existentiële moed helpt je om deze existentiële angsten het hoofd te bieden, maar afhankelijk van wat zich aandient kan er daarnaast nog behoefte zijn aan fysieke en morele moed.

Met de notie uit 2.1 dat er drie soorten moed bestaan, kon ik in eerste instantie lastig uit de voeten. Het recht willen doen aan jezelf en een ander wijst op moreel juist willen handelen. Ik neigde er dan ook naar om de moed die hiertoe benodigd is morele moed te noemen. Echter bij nader inzien beseftte ik dat morele moed pas aan de orde komt als je eerst de existentiële moed hebt weten op te brengen om jezelf te leren kennen, want alleen wanneer je weet wie je bent, je jezelf op waarde weet te schatten en weet wat je van belang acht, ben je in staat om daarvoor ook te gaan staan. Alleen dan kun je de werkelijkheid omtrent jezelf, een ander en de realiteit onderkennen, verdragen en rechtdoen. Met behulp van existentiële moed leer je je geweten, principes, normen en waarden kennen, en zij laten je weten wat de gegeven situatie vereist. Morele en fysieke moed helpen je vervolgens om dat in de praktijk te brengen.

In het dagelijks leven zijn vele mensen geneigd recht te willen doen aan zichzelf en hun medemens. Daartoe is het doen van zelfonderzoek, het aangaan van contact met een ander en het onderkennen en verdragen van de werkelijkheid van belang. Eerst dien je uit de voeten te kunnen met jezelf, om voorts goed om te kunnen gaan met anderen. Hiertoe is de moed benodigd om met een kritische blik in en naar jezelf te durven kijken, jezelf te laten zien aan anderen en om het je verhouden tot dat wat zich in je leven voordoet en aandient. Op die manier kun je een menswaardig leven leiden, een leven waarin je jezelf, een ander en de realiteit waarin je je bevindt recht doet. Moed in het dagelijks leven behelst derhalve de existentiële moed om contact met jezelf en een ander aan te gaan en om met werkelijkheidszin te leven, en de morele en fysieke moed om jezelf en de ander recht te doen.

2.3 Moed in het professionele leven

In de vorige paragraaf zijn noties over moed in het dagelijks leven aan de orde gekomen. Zijn deze noties over moed ook terug te vinden in een professionele context? En wat valt er te zeggen over het niet durven tonen van professionele moed? Waarom en wanneer is er sprake van een gebrek aan moed in de werkomgeving? Wat staat die moed in de weg?

Nu volgen eerst de noties over professionele moed. Beroepssoorten als beroepsmilitair, schoolleider, manager, sociaal werker, medisch specialist, filosoof, en de moed waarover alle medewerkers van een organisatie dienen te beschikken staan in 2.3.1 centraal. Er wordt gekeken naar wat er in die specifieke beroepssoorten onder professionele moed wordt verstaan. Vervolgens komt in 2.3.2 het gebrek aan professionele moed aan bod. Aan de hand van de beroepspraktijk van beroepsmilitairen en psychoanalytici worden mogelijke redenen voor het niet durven tonen van moed bekeken. De reden dat ik deze beroepen aan bod laat komen, is dat ik slechts over (het gebrek aan) moed in deze professies iets heb weten te vinden. Ze zijn echter behoorlijke divers en daarom interessant om er kennis van te nemen.

2.3.1 Noties professionele moed

Gezien het feit dat er bij moed al sinds de oudheid meteen aan een soldaat gedacht wordt, begin ik met de moed waarover een beroepsmilitair dient te beschikken. Ik wil bij de professionele moed die dit beroep vereist uitgebreid stilstaan, omdat bij moed in deze context over het algemeen meteen en alleen gedacht wordt aan fysieke moed, de moed om ondanks de angst om gedood of verminkt te worden toch je militaire opdracht uit te voeren. Dit doet de werkelijkheid van deze beroepspraktijk echter geen recht, want die zit een stuk complexer in elkaar. Fred van Iersel geeft aan hoe die complexiteit eruit ziet en wat militaire moed werkelijk behelst. De tweede reden om uitvoerig in te zoemen op militaire moed is dat Van Iersel hoogleraar ‘Vraagstukken Geestelijke Verzorging bij de Krijgsmacht’ is en de krijgsmacht een traditioneel werkveld van humanistisch geestelijk verzorgers is. In hun begeleiding van militairen kunnen humanistisch geestelijk verzorgers dan ook met militaire moed van doen krijgen en daarom lijkt het me relevant hier grondig bij stil te staan.

Professionele moed Beroepsmilitair

Van Iersel (2001, p. 212) beschrijft de moed waarover een beroepsmilitair dient te beschikken als ‘*een tot beroepshouding geworden bezonnen bereidheid om risico te nemen.*’

Militaire moed behelst de bereidheid tot en het vermogen om risico's te nemen.

Indien moed verbonden is met een houding van betrokkenheid op derden - de militair vecht niet alleen voor zichzelf maar ook voor collega's en leider, voor mensenrechten of vaderland - dan wordt moed als een morele deugd gezien. Om in staat te zijn tot moed in de zin van morele deugd, dient een militair te beschikken over de deugden van de prudentie, de rechtvaardigheid en de matigheid.

De deugd van de prudentie betreft hier het beschikken over rationaliteit van strategische, tactische en operationele aard. Vechten is vooruitzien. Het over zelfkennis en kennis van de tegenstander beschikken zijn essentieel in deze. Ook het vermogen om verstandig met emoties om te gaan hoort hierbij (Van Iersel, 2001, p. 213).

De deugd van de rechtvaardigheid behelst in deze context het respecteren van de rechten van de tegenstander, zoals het recht op leven. Zo is een militair er slechts op uit om de tegenstander buiten gevecht te stellen, het doden van de tegenstander is in feite een effect van pogingen daartoe. Om te kunnen bepalen wat in een gegeven situatie rechtvaardig is, heeft hij opnieuw de deugd van de prudentie nodig. Deze helpt hem om onvoorziene gebeurtenissen en noodsituaties goed in te schatten, zodat hij kan handelen overeenkomstig de rechtmatige belangen en behoeften van de ander (Idem, p. 213).

De deugd van de matigheid betekent voor een militair het in staat zijn tot de rationele inschatting of het geweld dat hij zal gebruiken in verhouding staat tot zijn doel. Hij dient de middenweg te kunnen bepalen tussen het gebruik van te veel en te weinig geweld. Gebruik van te veel geweld verkleint het risico zelf ten prooi te vallen aan geweld, maar het verkleint ook de kans om een oorlog in politieke zin te winnen want de mate waarin en de manier waarop er militair ingegrepen wordt dient in de eigen publieke opinie en in die van de internationale gemeenschap ook geaccepteerd te worden. Gebruik van te weinig geweld vergroot de kans op het niet kunnen voorkomen van nog meer geweld, ook ten aanzien van zichzelf en zijn collega's, en het voortbestaan van het conflict. Waar het om gaat is dat men zo dient te handelen dat de eigen bijdrage aan het geweld de totale hoeveelheid geweld vermindert (Idem, p. 214-216).

De literatuur wijst daarnaast nog op meer situaties uit deze beroepspraktijk die moed vergen. Er volgt nu een opsomming daarvan met de bijbehorende moed waarover deze professional dient te beschikken om daar adequaat mee om te kunnen gaan.

Zo heeft militaire moed ook betrekking op twee soorten professionele risico's, namelijk het risico om gedood of verwond te worden en het risico om zelf militairen of burgers van de tegenpartij te doden en te verwonden. Het eerste risico vraagt om de moed om de illusie van de eigen onsterfelijkheid en onkwetsbaarheid onder ogen te zien.

Het tweede risico betreft de moed om onder ogen te zien dat het doden en verwonden van medemensen je identiteit en zelfwaardering veranderen. Het doden van mensen representeert immers een moreel kwaad en degene die doodt krijgt deel aan dit kwaad (Idem, p. 218, 219). Beide beroepsrisico's brengen bovendien de mogelijkheid van zinverlies met zich mee, daar zelfcontrole en zelfwaardering in het geding zijn vanwege de impact van geweld. Schending van lichaam en geest en de aantasting van het professionele zelfbeeld kunnen namelijk leiden tot zinverlies. Dit geldt zowel bij het ondergaan als bij de uitoefening van geweld (Idem, p. 219). Van Iersel verwijst in deze naar Baumeister (1991) die aangeeft dat zelfcontrole en zelfwaardering allebei noodzakelijk zijn voor zingeving (Baumeister, 1991, p. 29). Verder heeft een militair ook moed nodig om, wanneer het aan de orde zou zijn, een dienstbevel te weigeren ter vermijding van een misdaad tegen de menselijkheid of een oorlogsmisdaad. Het moet inhoudelijk gezien dan om een zeer duidelijk onrechtmatig bevel gaan, daar krijgsmachten slechts kunnen functioneren indien het recht om een dienstbevel te weigeren buitengewoon beperkt is (Van Iersel, 2001, P. 220).

Ook het ongesuperviseerde en ongecontroleerde handelen in een militaire omgeving waarin de militaire praktijk niet optimaal juridisch gecodificeerd is, vraagt om moed. Dergelijk handelen is het gevolg van de militaire noodzaak om militaire operaties door kleine eenheden uit te laten voeren. De verantwoordelijkheid van militairen van dergelijke eenheden is enorm groot: politieke verantwoordelijkheid voor zover de uitvoering van een opdracht vergaande consequenties kan hebben, militairbedrijfskundige verantwoordelijkheid voor zover het handelen van elk individu gevolgen heeft voor het functioneren van de organisatie als geheel, juridische verantwoordelijkheid omdat elke militair zich individueel moet kunnen verantwoorden voor een militaire rechtbank, en morele verantwoordelijkheid welke zowel de door superieuren toegekende als een zelfgenomen verantwoordelijkheid betreft.

Dit is de realiteit van moderne vredesoperaties, het is daarin niet steeds helder op welke juridische referentiekaders een militair zich in zijn handelen moet baseren. Dit betekent dat hij naast de politieke opdracht en het beleid en de regelgeving van de krijgsmacht, vooral op zijn eigen morele kompas dient te varen (Idem, p. 220, 221).

Bovendien vraagt dit beroep om de moed tot accountability: het afleggen van verantwoordelijkheid aan commandanten en collega's, een militaire rechtbank, de media en het thuisfront. De verantwoordelijkheid voor de legitimiteit van het gebruik van geweld of van het afzien daarvan ligt vooraf bij de politiek, maar die verantwoordelijkheid kan echter achteraf door de politiek worden teruggelegd naar de kwaliteit van de uitvoering.

Een militair is uitvoerder van politiek beleid en hij kan zodoende achteraf als individuele professional ter verantwoording geroepen worden wanneer de gevolgen van zijn handelen politiek of internationaalrechtelijk of strafrechtelijk omstreden raken, terwijl hij geen stem had in de bepaling van het mandaat, noch in die van de Rules of Engagement noch over de militaire uitrusting waarmee hij zijn opdracht uit diende te voeren.

Tevens kent de Veiligheidsraad van de VN geen structuur die voorziet in politieke eindverantwoordelijkheid bij militaire operaties onder toezicht van de VN. Hierdoor worden militairen eerder verantwoordelijk gehouden dan redelijk is, vooral in de media (Idem, p. 221-224). Een militair dient er dus rekening mee te houden dat hij altijd, fundamenteel, achteraf wel degelijk verantwoordelijk wordt gesteld voor militaire handelingen, ondanks het feit dat hij geen bevoegdheid had om te oordelen tijdens de besluitvorming voorafgaand aan een uitzending.

Samenvattend behelst militaire moed het in staat en bereid zijn in morele dilemma's een verantwoorde keuze te maken, het streven de rechten van de tegenstander te respecteren en hem 'enkel en alleen' buiten gevecht te stellen, niet te veel geweld te gebruiken ondanks het feit dat de militair en zijn collega's daardoor zelf meer gevaar lopen, juist geweld toe te passen ter voorkoming van nog meer geweld en leed, de illusie van de eigen onsterfelijkheid en onkwetsbaarheid onder ogen te zien, beseffen dat het doden en verwonden van medemensen je identiteit en zelfwaardering veranderen, in geval van zinverlies het durven voelen jezelf niet meer als van nut en waarde zijnde te ervaren, wanneer het aan de orde zou zijn een dienstbevel te weigeren ter vermijding van een misdaad tegen de menselijkheid of een oorlogsmisdaad, het ongesuperviseerde en ongecontroleerde handelen in een militaire omgeving waarin de militaire praktijk niet optimaal juridisch gecodificeerd is, het luisteren naar en gehoor geven aan wat het eigen geweten en normen en waarden vertellen te doen, het afleggen van verantwoordelijkheid voor de legitimiteit van het gebruik van geweld of het afzien daarvan terwijl de militair geen stem had in de bepaling van het mandaat, noch in die van de Rules of Engagement noch over de militaire uitrusting waarmee hij zijn opdracht moest uitvoeren.

Professionele moed Schoolleider

Van een schoolleider wordt naast beheersmatige en onderwijskundige zaken ook verlangd dat hij zich met pedagogische aangelegenheden bezighoudt. Cees Klaassen en Adrian van den Broek (2009) onderzochten de relatie tussen moed en de pedagogische taak van schoolleiders.

Uit hun onderzoek komt naar voren dat moed gezien wordt als een noodzaak om goed leiding te kunnen geven aan een onderwijsinstelling. Een schoolleider dient namelijk morele situaties en dilemma's onder ogen te zien en ze op eigen kracht tot een oplossing te brengen. Hij moet nadrukkelijk opkomen voor morele waarden en daarnaast heeft hij ook de verantwoordelijkheid om voor anderen in morele dilemma's of situaties moreel juiste beslissingen te nemen. Daarmee loopt hij het gevaar zelf tegengewerkt of aangepakt te worden en hij loopt het risico een foute inschatting te maken met als mogelijk gevolg zijn reputatie, aanzien of positie te verliezen (Klaassen en Van den Broek, 2009, p. 29, 30). Zo loopt zijn reputatie een deuk op wanneer hij een besluit neemt op basis van een verkeerde beoordeling en bestaat het risico dat de rolverdeling binnen de organisatie vertroebeld raakt, hij de touwtjes uit zijn handen laat glippen waardoor medewerkers over hem heen gaan lopen (verlies van aanzien) en hij de controle over de school verliest (verlies van positie) (Idem, p. 29, 30). Klaassen en Van den Broek zien deze vormen van moedig gedrag als morele moed: het in staat zijn om de eigen morele waarden hoog te houden en daarvoor daadwerkelijk op te komen, ongeacht de risico's die dit met zich meebrengt.

Kortom, de moed waarover een schoolleider dient te beschikken blijkt uit drie onderdelen te bestaan: het opkomen voor en uitdragen van de waarden van de onderwijsinstelling en het anderen aan durven spreken van anderen op hun gedrag als dat daar niet mee strookt, het volharden in het handelen volgens de visie, missie en waarden van de organisatie, en het vervullen van een voorbeeldfunctie. Dit laatste punt, het juiste voorbeeld geven, vereist moed daar hij dan zelf publiekelijk en prominent aanwezig moet zijn en dat maakt hem kwetsbaar (Idem, p. 34).

Professionele moed Manager

David H. Maister (2008) ziet professionele moed als de moed om trouw te blijven aan je eigen normen en waarden. Volgens hem behelst het vooral het op kunnen brengen van de moed om een verlies in inkomsten op de korte termijn voor lief te nemen, om zo op de lange termijn de vruchten te plukken van het behoud van de waarden van het bedrijf. Tevens is er sprake van moed wanneer het management de bereidheid heeft om professionals aan te spreken op hun gedrag wanneer dat niet strookt met de normen en waarden van het bedrijf en het hiertegen ook sancties handhaaft (Maister, 2008, p.73, 82-84).

Om te achterhalen waaruit de moed bestaat waarover een manager dient te beschikken om ethische kwesties die zich in zijn dagelijkse beroepspraktijk voordoen aan te kunnen pakken, onderzochten Leslie E. Sekerka, Richard P. Bagozzi en Richard Charnigo (2009) hoe ethische kwesties door managers werkzaam in de Amerikaanse krijgsmacht effectief gehanteerd worden. Hun onderzoek is gefocust op morele moed en leverde de volgende resultaten op. Om in staat te zijn tot moed dient een manager over de volgende vijf aspecten te beschikken: moral agency, multiple values, endurance of threats, going beyond compliance, moral goals. Moral agency betreft het hebben van de neiging tot het laten zien van moreel gedrag en het beschikken over de volhardendheid om dit ook echt te doen. Multiple values gaat over het vermogen om te kunnen putten uit diverse vaste waardensets om tot morele besluitvorming te komen, het op doeltreffende wijze duidelijk kunnen krijgen en het toepassen van wat er gedaan dient te worden en het hieraan stevig vast weten te houden ondanks druk en eisen van buitenaf. Endurance of threats houdt in dat men besloten heeft dat professioneel moedig gedrag tonen belangrijker is dan het mogelijke verlies van positie, identiteit of reputatie. Going beyond compliance behelst het niet alleen nadenken over de regels maar ook het reflecteren op het beoogde effect ervan en het verder kijken naar en overwegen van wat juist, rechtvaardig en gepast is. Moral goals slaat op het overwegen van bedoelingen die getuigen van respect en consideratie voor anderen en het grotere geheel, hetgeen eigenbelang te boven gaat (L. Sekerka et al., 2009, p. 568-572).

Uit dit onderzoek komt verder naar voren dat de redenen voor het niet durven tonen van moed in dit beroep voortkomen uit heersende sociale normen, strijdige waarden, emoties, en besluitvormingsprocessen van hoger hand. Het blijkt echter een persoonlijke keuze te zijn of een manager zich al dan niet overeenkomstig de gedragsnormen van zijn beroep gedraagt. De wil om te kiezen voor wat juist is, is de essentie van professionele moed (idem, p. 566).

Professionele moed Medisch specialist

Friso Teerink (2008) beschrijft professionele moed in de betekenis van afwijkend durven handelen van protocollen, voorschriften, wetten en regels ten gunste van de cliënt.

Als alles volgens de regels gebeurt is niemand aansprakelijk of verantwoordelijk, alles en iedereen is dan ingedekt. Het risico dat een professional loopt als hij in plaats daarvan naar eigen deskundig inzicht tot een alternatief behandelplan komt en dit met goedkeuren van zijn cliënt uitvoert, bestaat eruit verantwoordelijk gehouden en aansprakelijk gesteld te worden wanneer het doel niet bereikt wordt. Het verschuilen achter een protocol is dan niet mogelijk.

Professionele moed Sociaal werker

Frans Brinkman (2005) is van mening dat moed nodig is in de omgang met andere mensen.

Voor sociaal werkers betekent dit dat er moed nodig is in het contact met collega's, managers en teamleiders. Het vergt moed om je mening en je spontane gedrag op te schorten, je te laten bevragen, onzekerheden toe te laten, weloverwogen taboes of routines te doorbreken, op je strepen te staan, principieel en consequent te zijn, collega's aan te spreken op luiheid, kritische vragen te stellen en om wel of juist niet een conflict aan te gaan. Je laat jezelf dan namelijk kennen en je zet de werkrelatie met hen op het spel doordat *'collega's elkaars kritische vragen kunnen opvatten als op hun persoon gerichte kritiek, een aantasting van hun deskundigheid of een aanval op hun (leidende) positie. Deze angsthazen hebben een groot ego dat ze onmogelijk even kunnen opschorten.'* (2005, p. 66)

Professionele moed tonen heeft in zijn optiek alles met zelfvertrouwen te maken. Houdingen als intolerantie en het komen tot snelle oordelen zijn tekenen van een gebrek aan zelfvertrouwen, aldus Brinkman (2005, p. 64 - 68).

Professionele moed Filosoof

Ruud Kaulingfreks (2008) schrijft over de moed die nodig is om ondanks gevoelens van twijfel toch te schrijven. Als onderzoeker moet hij het gevecht aangaan om tot

onderzoeksresultaat te komen en dit vervolgens goed en duidelijk verwoord te krijgen.

Daarbij is moed om te blijven proberen, te volharden in het zoeken en worstelen met het in passende woorden weergeven en uitdrukken van datgene waar het omgaat onontbeerlijk.

Kaulingfreks verwoordt dit als volgt: *'Het vereist moed steeds weer het gevecht aan te gaan met de weerbarstige werkelijkheid en trachten die in woorden, formules, theorieën en systemen te vatten. Moed en doorzettingsvermogen stellen ons in staat ons net zo lang het hoofd daarover te breken tot we er van overtuigd zijn dat wij een logisch en coherent verslag van de werkelijkheid hebben geformuleerd dat geen ruimte biedt aan misverstanden. De weg ernaar toe is bezaaid met obstakels die de moed in de schoenen doen zinken.'* (2008, p. 151)

Professionele moed Alle medewerkers van een organisatie

De visie van Sandra Ford Walston (2003) op professionele moed betreft de moed die nodig is voor de omgang met jezelf en met je medemens. Volgens Walston gaat professionele moed namelijk vooral over hoe je werkissues adresseert en hoe je je professionele ontwikkeling aanpakt.

Dit houdt ondermeer in dat je je kwetsbaar opstelt, je mening geeft ook al is die niet populair, je opofferingen ondergaat om je lange termijn doelen te behalen, je risico's durft te nemen, je er alles aan doet om je visie na te streven en je doelen waar te maken, je collega's aanspreekt op roddelen, en je een nieuwe vaardigheid voor je carrière eigen maakt. Professionals die moed durven tonen herkennen bepalende, van wezenlijk belang zijnde momenten in hun werk en passen moed vervolgens bewust toe. Deze momenten waarop men moedig gedrag kan laten zien, zijn vaak bepalend voor iemands carrière. Helaas beseffen veel mensen dat niet, men denkt ten onterechte dat professionele moed alleen relevant is in riskante tijden of dat alleen leidinggevend moedig kunnen optreden. In de praktijk echter is moed van cruciaal belang in allerlei werkgerelateerde situaties en iedereen in een organisatie, ongeacht zijn positie, kan moed tonen (Walston, 2003, p. 58, 59).

Tot slot nog iets over de moed van de klokkenluider.

Verschillen tussen de ethische waarden van een organisatie en de ethische waarden van de werknemers van die organisatie leiden volgens T. Faunce, S. Bolsin en W.P. Chan (2004) vaak tot conflicten. Wanneer de ethische waarden van werknemers aanzienlijk hoger liggen dan die van de organisatie waar ze werkzaam zijn, dan kunnen de gevolgen catastrofaal zijn. Van elke professional mag men verwachten dat hij gewetensvol optreedt, helemaal als het professionals betreft die werkzaam zijn in de medische professie. Iedere arts legt de artseneed of -belofte af en verplicht zichzelf vanwege The Declaration of Geneva van The World Medical Association *'to practise my profession with conscience and dignity'*. The International Code of Medical Ethics van The World Medical Association verklaart dat *'A physician shall, in all types of medical practice, be dedicated to providing competent medical service in full technical and moral independence, with compassion and respect for human dignity... . A physician ... shall strive to expose those physicians deficient in character or competence, who engage in fraud or deception.'* (T. Faunce et al., 2004, p. 42)

Desondanks ondervinden medische professionals die situaties en gedrag aan de kaak stellen dat in hun ogen onveilig, onethisch of inefficiënt is en waar hun organisatie weigert adequaat in op te treden, enorme gevolgen voor hun carrière en hun privéleven. Werkloosheid, faillissement, rechtszaken, echtscheiding, psychisch ziek worden en zelfdoding blijken veel voorkomende consequenties hiervan te zijn. Koste wat kost probeert de organisatie de status quo van het beroep te handhaven en elk individu dat de bezigheden van invloedrijke of hoger geplaatste collega's in twijfel trekt, wordt onvermijdelijk gezien als deel van het probleem.

Deze cultuur wordt gedurende de medische opleiding zozeer versterkt, dat er aan het eind van de studie nog maar weinig studenten bereid zijn om iets aan de kaak te stellen.

Kortom het vereist enorm veel moed om misstanden naar buiten te brengen, want je zet zowel je professionele als ook je privéleven op het spel (T. Faunce et al., 2004, p. 41).

Uit 2.1 kwam naar voren dat moed te onderscheiden is in fysieke, morele en existentiële moed. Als ik naar de zojuist genoemde aspecten van professionele moed in de verschillende beroepen kijk, valt me op dat deze driedeling ook hier van toepassing is al is die scheiding niet altijd strikt te maken. Zo onderscheid ik bij beroepsmilitairen de fysieke moed om bewust het risico te lopen om gedood of verminkt te worden. In de manier waarop militairen hun werk doen zie ik duidelijk morele moed terug: ze streven er steeds naar de deugd van de prudentie, rechtvaardigheid en de matigheid in praktijk te brengen en dat vereist de moed om te luisteren naar en gehoor te geven aan je geweten en het trouw blijven aan en opkomen voor je principes, normen en waarden ondanks gevoelens van angst of vernedering. Verder is er ook sprake van existentiële moed in deze beroepspraktijk, omdat de mogelijke gevolgen van hun optreden en de omgeving waarin ze werkzaam zijn hen dwingen stil te staan bij hun eigen kwetsbaarheid, eindigheid, en de risico's op zinverlies en verandering in zelfwaardering en identiteit. Dit alles brengt angst met zich mee, existentiële angst, en de moed die nodig is om existentiële moed het hoofd te bieden is existentiële moed.

De professionele moed van een schoolleider, manager en medisch specialist betreft vooral morele moed, de moed om gewetensvol en overeenkomstig je principes, normen en waarden te handelen. Dit komt overeen met en wordt nader gespecificeerd door de vijf aspecten van morele moed die uit het onderzoek van L. Sekerka et al. (2009) naar voren zijn gekomen. Voor wat betreft de professionele moed van een sociaal werker, deze bestaat uit de moed die nodig is voor de omgang met collega's, leidinggevend en andere medewerkers van de organisatie. Uit 2.2 kwam naar voren dat moed in het dagelijks leven ondermeer de moed hebben behelst om contact met anderen aan te gaan en jezelf aan hen te laten zien en door hen te laten kennen. Ik heb deze moed existentieel genoemd, daar deze relateert aan de oerangst van elk mens om buitengesloten te worden. Zoals Tillich in 2.1 aan de orde stelde, wordt de mens schrik aangejaagd door zaken die bedreigend kunnen zijn voor zijn bestaan, zijnswijze en kwaliteit van leven. Het op het werk afgewezen en buitengesloten worden kan als zo'n bedreigende zaak ervaren worden.

De moed van een filosoof weet ik niet bij een van deze drie onder te brengen, want het is noch iets fysieks, noch iets moreels of existentiëls. Is er hier eigenlijk wel sprake van moed? Of valt dit gedrag onder de professionaliteit van deze professional?

De professionele moed waarover alle medewerkers van een organisatie moeten beschikken bestaat naast morele ook uit existentiële moed, want het betreft het trouw blijven aan, het staan voor en het anderen aanspreken op dat je wat je van belang vindt, en om de omgang met je collega's.

Voor wat betreft de moed van een klokkenluider, hij laat overduidelijk morele moed zien.

Zoals we zagen bestaat de moed in het dagelijks leven uit de existentiële moed om contact met jezelf en een ander aan te gaan en om met werkelijkheidszin te leven, en de morele en fysieke moed om jezelf en de ander recht te doen. Moed in het professionele leven blijkt nu ook hier op neer te komen, ook in het werk vraagt het contact met jezelf, de ander en de werkelijkheid om existentiële moed en het rechtdoen aan jezelf en je collega's, manager en andere medewerkers om fysieke en morele moed.

Wat zou al deze vormen van professionele moed kunnen verhinderen? Waardoor wordt een gebrek aan moed in de werkomgeving teweeggebracht? Uit het onderzoek van L. Sekerka et al. (2009) blijkt dat heersende sociale normen, strijdige waarden, besluitvormingsprocessen van hoger hand, en emoties een gebrek aan morele moed kunnen veroorzaken.

Wat staat professionele moed mogelijk nog meer in de weg? Dat is het onderwerp van de volgende subparagraaf.

2.3.2 Gebrek aan professionele moed

Bij een gebrek aan professionele moed denk ik in eerste instantie aan angst en dan vooral aan de angst om werkrelaties negatief te beïnvloeden. Net als in het dagelijkse menselijk verkeer heeft de mens op zijn werk behoefte aan contact en een gevoel van verbondenheid met zijn medemens. Sterker nog, men kan vaak zijn werk niet of nauwelijks doen als dit contact ontbreekt. Mensen hebben elkaar nodig om te kunnen leven, te groeien en om tot bloei te kunnen komen, dit geldt ook in een professionele context. (Potentiële) werkrelaties zet men dan ook niet graag op het spel.

Geregeld doen zich echter in de werkomgeving situaties voor die om gedrag vragen dat mogelijk tot problemen met anderen zou kunnen leiden. Dit kan bij de desbetreffende persoon gevoelens van angst oproepen.

Wanneer je er namelijk voor kiest het door jou gewenste gedrag te laten zien, loop je het risico dat de betrokken personen je anders gaan zien, je afkeuren en besluiten je voortaan links te laten liggen. Het vergt dus moed om er toch voor te kiezen dat te doen wat je goeddukt. Hierbij kan gedacht worden aan het innemen van een controversieel standpunt, je profileren in een groep, je twijfels delen met collega's en steun bij hen zoeken, kritische vragen stellen aan je leidinggevende of een collega, het afwijken van richtlijnen en standaardprocedures, je grenzen stellen en nee zeggen tegen een verzoek, een beslissing nemen over zaken met belangrijke en ingrijpende consequenties waarvan de afloop niet zeker is, beslissingen nemen wanneer dat nodig is ondanks duidelijk onvolledige informatie, confrontaties aan gaan, en het opkomen voor je principes.

Ook denk ik aan de angst voor het aangaan van fysiek gevaarlijke situaties en de vraag onder ogen zien of je daar wel tegen opgewassen bent, zoals situaties waar militairen mee van doen kunnen krijgen. Kan deze angst ook leiden tot een gebrek aan professionele moed? Zo ja, valt deze angst te bezweren zodat men alsnog moedig kan optreden?

Gebrek aan professionele moed Beroepsmilitair

Elmar Dinter (1985) schrijft daarover dat elke soldaat vroeg of laat angst ervaart. Angst maakt dat men bang is om te vechten en er eigenlijk liever hard voor weg zou willen rennen. Een soldaat vreest vooral het fysiek en psychologisch geïsoleerd raken, in de zin van het verliezen van (zijn band met) zijn directe collega's en de liefde, waardering en erkenning van het thuisfront. Ook angst voor het verliezen van zijn lichamelijke integriteit door middel van verminking is heel groot, groter nog dan zijn angst voor de dood (Dinter, 1985, p. 25). De meeste angst ervaart een soldaat wanneer hij het gevoel heeft dat de vijand in staat is om hem plotseling en vanuit onverwachte posities aan te vallen, terwijl hijzelf op zijn huidige positie moet blijven. Met name het niet weten waar de dreiging vandaan komt en het niet weten wat hem te wachten staat, roepen gevoelens van angst op (Idem, p. 37).

Om zijn angsten onder controle te krijgen en om moedig op te durven treden, is het volgens Dinter essentieel dat elke soldaat deel uitmaakt van en zich zo grondig mogelijk verbonden voelt met een hecht groepje collega's. Zo'n groepje van maximaal drie tot zes soldaten zorgt er namelijk voor dat de individuele soldaat minder angst ervaart. Tevens voorziet het in zijn behoefte aan liefde, kameraadschap, sympathie, waardering, erkenning, respect en kracht. De angst om dit alles kwijt te raken, bewerkstelligt dat hij controle weet te krijgen over zijn andere angsten welke dankzij de groep al beter te verdragen zijn.

Zo bezweert de angst voor het verliezen van zijn plek in de groep zijn angst voor het verlies van de liefde en waardering van het thuisfront, voor het onverwachte en het onbekende, en voor verminking en de dood. Die hechte verbondenheid met zijn groepje van directe collega's stelt hem niet alleen in staat om te durven vechten, maar dit ook moedig en vol toewijding te doen (Idem, p. 41).

Naast sterke groepscohesie is het van belang dat een soldaat over hoop en een godsdienst of levensovertuiging beschikt, een persoonlijkheid heeft die past bij zijn taak, hij fysiek fit is, hij getraind is, en hij een goede leider heeft. Deze zes punten tezamen noemt Dinter de 'Ster van Moed.' Al de onderdelen van de 'Ster van Moed' dragen er elk apart en gezamenlijk toe bij dat het benodigde (zelf)vertrouwen ontstaat, een cruciale factor voor een soldaat om te kunnen presteren. Het succes dat een soldaat tijdens gevechtdruk weet te behalen, hangt af van in welke mate al deze punten van de 'Ster van Moed' gedurende die tijd aanwezig zijn en blijven (Idem, p. 76).

Niet alleen een beroepsmilitair ervaart vroeg of laat in die mate angst dat het moedig gedrag mogelijk in de weg staat, ook de angst die een psychoanalyticus in de uitoefening van zijn beroep kan ervaren kan leiden tot een gebrek aan moed. Op die angst ga ik nu nader in.

Gebrek aan professionele moed Psychoanalyticus

Psychoanalyticus Bierenbroodspot (1988) geeft een mogelijke verklaring voor het gebrek aan professionele moed in zijn beroepssoort. Het betreft zijn reflectie op de schaamtebelevingen van de psychoanalyticus. Er bestaat een spanningsveld tussen het ideale functioneren van een psychoanalyticus in zijn dagelijks werk, de ideale grondhouding waarnaar hij streeft, en de realiteit van alledag. Zijn functioneren betreft zowel zijn begrip, zijn observerend vermogen en zijn kennis, als ook zijn empathisch vermogen waarmee hij participeert in de relatie met de analysand. Deze aspecten worden negatief beïnvloed door al te persoonlijk gekleurde emotionele reacties van de analyticus. Onopgeloste schaamtegevoelens zijn daarbij van grote invloed. Deze zijn van persoonlijke aard, maar ze worden gevoed vanuit algehele socioculturele waarden en taboes in onze maatschappij, en ze worden daarbovenop nog eens gevoed vanuit de al dan niet gereguleerde omgangsvormen tussen psychoanalytici als beroepsgroep onderling (Bierenbroodspot, 1988, p. 94 – 110).

Door zijn eigen leeraanlyse en zijn grondige opleiding zou een psychoanalyticus zich in feite bewust moeten zijn of worden van gevoelens die strijdig zijn met het hoge psychoanalytische verwachtingspatroon. Dat is het ideaal, maar hoe staat het met de praktijk?

Bewustwording is dus essentieel, maar in welke mate staat een psychoanalyticus zichzelf toe fouten te maken en hoe tolerant staan psychoanalytici eigenlijk tegenover elkaar in deze? Wordt de nagestreefde bewustwording ook daadwerkelijk gefaciliteerd of juist eerder bemoeilijkt? Een streng geweten en een falen om te voldoen aan onrealistische eisen en verwachtingen van zichzelf (en van de beroepsgroep) kunnen bij een psychoanalyticus gevoelens van krenking, woede, miskenning en vooral ook van schaamte veroorzaken. Deze kunnen het proces van bewustwording in de weg gaan staan. Te starre en intolerante omgangsvormen tussen psychoanalytici onderling verergeren dit nog eens, vooral ook door de steeds dreigende verkettering waarmee een psychoanalyticus te kampen heeft die openlijk tegenover collegae toe durft te geven verboden gevoelens (zoals erotische of agressieve gevoelens) te hebben voor patiënten. De betreffende psychoanalyticus wordt geacht zich te schamen en de sanctie is het uitgestoten worden (Idem, p. 94 – 110). *‘Terwijl juist de bewustwording en het bespreken van zulke ‘zonden’ ertoe zouden kunnen leiden dat deze niet langs andere, meer onbewuste en symptomatische wegen het ‘ideale’ psychoanalytisch proces gaan verstoren. De onderdrukking – het onbewust houden van ‘verboden’ gevoelens – moet immers op de een of andere manier toch leiden tot afweerformatie en tot symptoomvorming, en dat verstoort zeker het psychoanalytisch proces.’* (Idem, p. 99)

De angst voor het ervaren van schaamtegevoelens en de angst om uitgestoten te worden door collega’s, zou voor een psychoanalyticus de reden kunnen zijn om er (onbewust) voor te kiezen zijn gevoelens niet nader te onderzoeken en ze zowel voor zichzelf als voor derden buiten beeld te houden. In feite is er dan sprake van een gebrek aan professionele moed, want het onder de loep durven nemen van je gevoelens maakt essentieel onderdeel uit van je werk als psychoanalyticus. Door het niet bespreekbaar durven maken van ‘verboden’ gevoelens in bijvoorbeeld intervisiebijeenkomsten, lopen alle betrokkenen de kans mis om samen eerlijk en open onder ogen te zien dat een psychoanalyticus ook maar een mens is en dat het daardoor onvermijdelijk is om ‘zondige’ gevoelens te ervaren.

Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat angst voor een gebrek aan professionele moed zorgt. Angst om fysiek of psychologisch geïsoleerd te raken, om verminkt of gedood te worden, voor het niet weten wat je te wachten staat en wanneer, voor schaamtegevoelens en om verstoten te worden door je collega’s.

Als ik dit vergelijk met dat wat er over managers in dit verband in 2.3.1 gezegd is, dan blijkt ook daar een gebrek aan professionele moed voort te komen uit angst.

De angst om buiten de groep te vallen als je je niet conformeert aan de heersende sociale normen, om tegen besluitvormingsprocessen van hoger hand in te gaan, en angst om op strijdige waarden en emoties te reflecteren en ze ter sprake te brengen en ter discussie te stellen.

Wellicht staan (sommige van) de genoemde angsten ook een humanistisch geestelijk verzorger wel eens in die mate in de weg dat dit hem belet om professionele moed te tonen. In de volgende paragraaf hoop ik daar meer duidelijkheid over te krijgen.

2.4 Moed in de humanistisch geestelijke verzorging

In de vorige paragraaf zijn er verschillende noties over moed in het professionele leven aan bod gekomen. Tevens is er gekeken naar wat mogelijk redenen zouden kunnen zijn om geen professionele moed te kunnen of durven tonen. Gelden de gevonden noties over het al dan niet durven tonen van moed in die professionele beroepssoorten zondermeer ook voor professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging of zit daar verschil in? Alvorens naar de noties over moed in de humanistisch geestelijke verzorging te gaan, wil ik eerst stilstaan bij wat humanistisch geestelijke verzorging behelst. Tevens wordt de moed besproken die nodig is om drie essentiële competenties van deze professie te ontwikkelen.

2.4.1 Humanistisch geestelijke verzorging: er zijn voor de ander

Jaap van Praag (1978, p. 210) omschreef humanistisch geestelijke verzorging als *‘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 mens-zijn naar humanistisch inzicht, waardoor zij zelfstandig een levensvisie kunnen ontwerpen en hanteren.’*

Ton Jorna (2008, p. 245) verwoordt het als het *‘er zijn voor de ander, opdat die kan toekomen aan zichzelf en zijn actuele situatie en zo in de ontmoeting kan doormaken wat hij moet doormaken.’* Om de ander op bovenstaande wijze te kunnen benaderen en er voor de ander op die manier te kunnen zijn, dient de geestelijk verzorger met name de volgende drie competenties te ontwikkelen en te onderhouden: de personale, de hermeneutische en de communicatieve competentie (Jorna, 2008, p. 247).

De personale competentie

Deze behelst volgens Jorna de zelfwording van de geestelijk verzorger. Dit betekent ondermeer dat de geestelijk verzorger in opleiding uitzoekt wie hij zelf is en wat zijn beweegredenen zijn om als geestelijk verzorger zijn medemens bij te willen staan.

Het gaat er dus om wat er van hem zelf uitgaat. Hiertoe is moed nodig, moed om de schaamte en angst die met het proces van zelfwording gepaard gaan te onderkennen en aan te gaan.

Jorna spreekt met name over de schaamte die keer op keer van zich doet spreken bij zelfonthulling en bewustwording, de schaamte voor wat de geestelijk verzorger in zichzelf tegenkomt en voor wat anderen hier wel niet van zullen denken (Jorna, 2008, p. 249, 254).

Om dan toch telkens weer opnieuw te kiezen voor het erkennen van wat er innerlijk speelt, dit toe te laten en te doorvoelen om zo tot zelfwording te kunnen komen, dat vraagt om moed.

Ook in het *Nieuw handboek geestelijke verzorging* (Doolaard, 2006), een naslagwerk voor alle geestelijk verzorgers werkzaam in zorginstellingen, wordt er over de personale competentie gesproken en wel als *'...de bekwaamheid, die de concrete vrouw of man vanuit de eigen constitutionele en situationele mogelijkheden en met de daaraan verbonden fysieke, psychische en relationele moeilijkheden ontwikkelt om zich zelf te worden, zich zelf te zijn. Vanuit die rijper en wijzer wordende individualiteit is men in staat als medemens met mensen op weg te gaan.'* (Doolaard red., 2006, p. 143) De personale competentie ontstaat en bestaat uit zelfervaring, zelfaanvaarding, zelfkennis en zelfliefde. Deze competentie is essentieel voor elke geestelijk verzorger en kan gezien worden als een oercompetentie: de geestelijke verzorging staat of valt met de persoon van de geestelijk verzorger.

Jaap van Praag (1978) sprak over de vakbekwaamheid van de raadsman. Volgens hem bestaat deze uit het beheersen van zijn werktuig en dat werktuig behelst niet alleen kennis en vaardigheden, maar vooral zijn eigen persoonlijkheid: *'In de voorbereiding op het raadsmanschap gaat het er vooral om die eigen persoonlijkheid te leren doorgronden en hanteren. Hij zal inzicht moeten verwerven in zijn eigen onopgeloste problemen, zijn individuele voorkeuren en onbewuste behoeften, bij voorbeeld aan erkenning, om werkelijk dienstbaar te kunnen zijn. Dat stelt hem in staat in een vruchtbare relatie met de cliënt te treden.'* (Van Praag, 1978, p. 223, 224)

De hermeneutische competentie

Deze competentie betreft het tot een adequate lezing van het verhaal van de cliënt weten te komen. Het behelst het vermogen om het verhaal van de cliënt te verstaan, om daarover in contact te zijn en om het op zodanige wijze te duiden dat dat waar het omgaat naar voren komt en duidelijk wordt. De moed die hiertoe benodigd is bestaat eruit dat de geestelijk verzorger laat weten wat zich in hem aandient in antwoord op het verhaal van de cliënt en dit kan door de cliënt op dat moment als moeilijk te accepteren of als (te) confronterend ervaren worden (Jorna, 2008, p. 264).

De communicatieve competentie

De derde competentie is de communicatieve (Jorna, 2008, p. 274). Deze competentie houdt in dat de geestelijk verzorger weet te verwoorden wat hij in het contact met zijn cliënt ziet, hoort en ervaart. Dit benoemen van wat het verhaal van en het contact met de cliënt in hem oproept is spannend voor de geestelijk verzorger omdat het op het juiste moment, in de juiste verhouding en in begrijpelijke taal voor de cliënt dient te gebeuren daar het anders door de ander niet als kloppend ervaren kan worden. *‘Dat is de bijzonderheid van taal in geestelijke begeleiding en het is een kunst om die taal geboren te laten worden en de moed te hebben deze uit te spreken.’* (Jorna, 2008, p. 294)

De ontwikkeling en het onderhouden van de hierboven beschreven competenties brengt schaamte, angst, onzekerheid en spanning met zich mee. Het is een risicovolle en ongewisse onderneming en het vraagt daarom om moed.

Uit de rest van de door mij gevonden noties over moed in de literatuur zal blijken in welke situaties een humanistisch geestelijk verzorger nog meer moed nodig heeft om zijn dagelijks werk zo goed mogelijk te kunnen doen en wat deze moed precies behelst. De noties over professionele moed uit literatuur van humanistisch raadslieden en noties uit literatuur over het humanistisch raadswerk worden nu aan de orde gesteld.

2.4.2 Noties professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging

Naast het ontwikkelen en onderhouden van de drie genoemde competenties, verstaat Jorna (2008) onder professionele moed het je überhaupt openstellen voor andermans onzekerheden en levensproblemen. Er is moed voor nodig om handelingsverlegenheid en frustraties te willen verdragen en anderen bij te staan om dit te doen: *‘In al die situaties komt het er ook voor de werker op aan samen met de ander de druk uit te houden of het onverteerbare onder ogen te zien.’* (Jorna, 2008, p. 301)

Moed behelst volgens Jaap van Praag (1978) een houding die de mens in beweging kan brengen. Dankzij moed is de mens namelijk (weer) in staat tot het verkrijgen van inzicht in de eigen beperktheden en mogelijkheden, en kan hij tot de bereidheid komen het eigen leven met alles wat daarin gaande is onder ogen te zien en aan te gaan. Met behulp van moed kan de mens weer beslissingen nemen waarin hij met zijn hele persoon aanwezig is. Moed doet derhalve een appèl op de herstellende kracht van het leven. De persoon van de humanistisch geestelijk verzorger werkt daarbij als katalysator en vertegenwoordigt volgens Van Praag door zijn aanwezigheid deze moed en daagt zijn cliënt uit het daarmee te proberen (1978, p. 225, 226). De volgende uitspraak van Theo Schoenaker (2011, p. 11) sluit hier goed bij aan: *'Meer dan eens nam ik waar dat een bemoedigende sfeer - waar een ieder zo mag zijn zoals hij of zij is, en waar ieder kan ervaren dat anderen in zijn of haar mogelijkheden geloven - genoeg zelfregulerende kracht kan mobiliseren om angst, een gevoel van doelloosheid en moeite met het nemen van beslissingen, achter zich te laten.'* Bemoediging definieert hij als *'elk teken van aandacht dat anderen of onszelf moed, of nieuwe kracht geeft.'* (Schoenaker, 2011, p. 105)

In ieder mens zit een positieve zelfregulerende kracht en bemoediging appelleert daaraan en zorgt voor een verandering in de innerlijke houding. Het verhoogt het gevoel van eigenwaarde en versterkt het geloof in eigen vaardigheden. Van Praag en Schoenaker hebben het over hetzelfde: ieder mens heeft behoefte aan iemand die in hem gelooft ofwel aan bemoediging, want bemoediging zorgt voor de moed en de kracht om zelf je leven weer op orde te kunnen krijgen en je leven te leiden zoals je dat wenst. De aanwezigheid van de humanistisch geestelijk verzorger kan als zo'n bemoediging gezien en ervaren worden.

Tonja van den Ende (2011) verstaat onder professionele moed het aan de bel trekken bij strijdigheden in je werk, het aan durven gaan van normatieve vraagstukken. Het betreft het open zijn over je onzekerheden en twijfels over normen en strijdigheden, en de daarbij opdoemende plekken der moeite. Plekken der moeite (Kunneman, 2005, in aansluiting bij Wierdsma) zijn de plekken, situaties of gebeurtenissen waar taal meestal niet toereikend is, men stuit op de grenzen van zijn oplossingsvermogen, en waar men handelingsverlegenheid kan ervaren (Van den Ende, 2011, p. 38). Professionele moed behelst, naast moed ten opzichte van je collega's of meerderen, vooral de moed om onder ogen te durven zien en de dialoog erover durven aangaan dat je in je werk stuit op plekken der moeite en dat je bepaalde morele waarden soms liever terzijde schuift. De angst voor verlies van veiligheid en controle dient hier aangegaan te worden.

Een belangrijke voorwaarde voor deze moed vindt ze de open dialoog waarin je je kunt spiegelen aan de ervaringen van anderen en je niet afgerekend wordt op je eigen aarzelingen en moeilijkheden. Een bepaalde mate van gezamenlijkheid en het ervaren van veiligheid en vertrouwen is hiervoor een vereiste (Idem, p. 68).

Humanistisch raadvrouw Elly Hoogeveen (1991, p. 68) stelt dat moed in het raadswerk ondermeer het je begeven in het verdriet of de vreugde van de ander betreft, je daarvoor open te stellen, je daardoor te laten raken. De moed bestaat er dan uit dat je je durft te laten beïnvloeden door wat de ander te berde brengt, met als risico dat je het als te moeilijk ervaart en er door van je stuk raakt waardoor je mogelijk de ander niet veel meer te bieden hebt. Tevens noemde ze de moed om je eigen angsten te bezien in de poging ze los te laten. Hiermee bedoelde ze het onderzoeken van je eigen angsten, opdat ze je niet meer zo kunnen overvallen en uit balans kunnen brengen. Het onder de loep nemen van je angsten helpt tevens om ze te kunnen parkeren, zodat ze je niet meer belemmeren in het begeleiden van je cliënt. Verder maak ik uit haar boek op dat professionele moed ook te omschrijven valt als de moed hebben om een collega van een andere discipline aan te spreken op zijn handelen en hem kritische vragen te stellen. Het volgende voorbeeld geeft dit treffend weer (1991, p.123):

'Hoe zit dat dan precies', vraag ik rustig, 'met die eed en die ethiek. Hebben jullie van mevrouw N toen die nog prima ter been hierbinnen wandelde en je haar boekte voor deze operatie de status zorgvuldig gelezen? Dan hebben jullie toch kunnen 'weten' dat deze operatie haar ziekteproces zou versnellen, haar leven drastisch zou gaan bekorten. Dat zouden de uitvoerders van deze ingreep toch 'geweten' kunnen hebben. Of praat ik nu over een totaal andere zaak. Is er bij het uitvoeren van een zinloze, nutteloze medische ingreep geen sprake van geweten of van emoties en geldt dit alleen als er op uitdrukkelijk verzoek van de patiënt om een daad gevraagd wordt die een eind maakt aan voor haar misschien maar enkele dagen nutteloos en zinloos wachten. Is er bij het uitvoeren van zo'n ingreep opeens wel sprake van geweten? Wanneer, op welke plek en langs welke wegen moet dit begrip eigenlijk zijn fundamentele functie vervullen? Moet eigenlijk niet als er toen geen enkele gewetensvraag zelfs maar opgekomen is, deze stem dan nu maar helemaal zwijgen?'

In de verhalen die humanistisch raadvrouw Sonja 't Hart-Hartog (2008) in haar boek beschrijft, komt professionele moed impliciet aan de orde. Zo beschrijft ze een voorval waaruit blijkt dat er moed voor nodig is om aan collega's te laten blijken wat voor impact een bepaalde gebeurtenis op je heeft en hen daarvoor om hun steun vragen. Dit is moedig te noemen daar een collega een andere verwachting of er een andere visie op na kan blijken te houden over wat een geestelijk verzorger aan gevoelens al dan niet mag laten zien. Je kunt daarmee de werkrelatie ongewild onder druk zetten.

Ook maak ik uit haar verhalen op dat het moed vergt om wat er aan de orde is aan te gaan, het te verdragen, hoe moeilijk of pijnlijk dat ook voor de professional zelf zou kunnen zijn. Het volgende voorbeeld illustreert dat helder:

'Meneer Vergeer', vroeg ik, 'u weet wat voor risico u neemt als u gaat lopen? 'Ja zeker', zei hij, 'dat weet ik. En dat is mijn risico, niet het uwe'. 'Goed', zei ik, 'dan haal ik nu de rem van de stoel'. En daar ging hij met de rolstoel achter zich aan tussen de stoelen en tafeltjes door, bezorgd gadegeslagen door allerlei aanwezigen die zich kennelijk afvroegen waarom ik niet ingreep. 'Mijn risico, niet het uwe'.

Wat zou er gebeuren als hij zou vallen en zich zou bezeren? Hoe verantwoordelijk zou ik daarvoor gehouden worden? Met samengeknepen tenen zat ik naar hem te kijken, tegelijkertijd er vast van overtuigd dat hij wist wat hij deed, net zoals ik dat van mijzelf wist. Na vijf eindeloze minuten kwam hij terug bij ons tafeltje, ging weer zitten en zei, met een vriendelijk knikje: 'Zo, nu lust ik wel een kopje koffie'. (t Hart-Hartog, 2008, p. 17)

Professionele moed komt geregeld impliciet aan de orde in het boek van humanistisch raadsman bij de Krijgsmacht Erwin Kamp (2009). Zo lees ik hierin de moed om te gaan staan voor je visie, voor waar je in gelooft, ook al komt dat niet overeen met hoe de organisatie het ziet. Het gaat hier om de moed om je werkrelatie op het spel te zetten, waardoor je je werk wellicht niet meer kunt doen. Daarnaast is er sprake van moed wanneer je deelneemt aan een loodzware militaire training, terwijl je geen militair bent. Ook het hebben van de moed om de werkelijkheid onder ogen te zien komt aan de orde. Het volgende fragment is hier een duidelijke voorbeeld van. Op verzoek van een marinier heeft raadsman Kamp een bezoek gebracht aan een militair slachtveld in Ethiopië. Hij hoefde zelf niet zo nodig, maar deed het toch om zo de mariniers beter bij te kunnen staan mochten ze problemen gaan ondervinden naar aanleiding van hun bezoek hieraan.

'Killing fields van Ethiopië. Ik zie overal lege hulzen liggen. Daarna ook kledingstukken die half zijn vergaan en menselijke resten. Schedels met nog aan een kant half bedekt met haar. Er hangt een indringende lijkenlucht. Ik zie tientallen geraamtes liggen. Half verteerd. Soms ligt er alleen een been of een arm. 'Ter afschrikking hebben de Eritrese soldaten de lichamen van de doodgeschoten Ethiopische soldaten laten liggen. Ze zijn niet netjes begraven. Het is een soort waarschuwing aan Ethiopië dat dit met hen gebeurt als ze opnieuw een bestorming zouden uitvoeren', legt de tolk ondertussen uit. Iedereen is stil van wat hij ziet.' (2009, p. 40)

Er is moed voor nodig om er bewust voor te kiezen om jezelf bloot te stellen aan zulke ingrijpende en heftige situaties. Deze gruwelijke werkelijkheid bewust opzoeken, deze toe te laten, te ondergaan en te verdragen. Je kunt van te voren nooit helemaal goed inschatten wat zoiets met je doet en wat het bij je teweeg zal brengen. Niettemin heeft hij er voor gekozen dit toch te doen: *'Als je er zelf bent geweest en het ervaren hebt kun je het begrijpen, omdat je de lucht hebt geroken, de wind hebt gevoeld langs je haar terwijl je daar liep.'* (2009, p. 40)

Humanistisch raadsvrouw binnen de vreemdelingenbewaring Marjo van Bergen (2011)

schreef het volgende over moed in haar werk:

'In contact blijven, ook als de crises in al zijn heftigheid losbreekt, op het moment dat de ervaring tastbaar aanwezig is. Het betekent dat ik niet veilig op het droge kan blijven. Ik krijg aan den lijve te maken met de ervaring zelf, zoals die zich via mijn cliënt aan mij voordoet. Dat kan ook voor mij zeer aangrijpend, soms zelfs ontwrichtend zijn. Ik moet de moed op kunnen brengen om me bij mijn cliënt in zijn crisiservaring te durven voegen. Het maakt vaak een onuitwisbare ondruk, op ons beiden. Mijn cliënten vertellen me vaak achteraf hoeveel het voor hen betekend heeft om in zo 'n situatie 'bezoek' van mij te krijgen. Het kan de aanleiding vormen tot een diepgaander begeleidingscontact.' (Van Bergen, 2011, p. 39)

Ze heeft het over de moed om zichzelf te durven laten raken, zich te laten beïnvloeden door de ander. Het je openstellen voor dat wat de ander bij je oproept, het toe te laten en het durven laten gebeuren zonder daarmee je eigen professionaliteit te verliezen. Bovendien gaat het ook om het samen met de ander uithouden van de werkelijkheid van de ander.

Humanistisch geestelijk verzorger bij Justitie Anna Nijstad (2010) schrijft impliciet over professionele moed. Zij geeft namelijk aan dat ze het risico neemt om de begeleidingsrelatie met haar cliënt op het spel te zetten, door overdrachtsverschijnselen met hem te bespreken. Overdracht in het contact tussen geestelijk verzorger en cliënt kan negatief uitpakken en daarom is het van belang dit zo snel mogelijk te signaleren en er actie op te ondernemen. Echter het zo open en eerlijk mogelijk communiceren over haar waarnemingen en ervaringen in deze, kan verkeerd overkomen op of fout vallen bij haar cliënt en daarmee haar werkrelatie met hem beschadigen of zelfs te niet doen. Het vereist moed om desalniettemin vast te houden aan je overtuigingen en te doen wat je juist acht (Nijstad, 2010, p. 50).

Tenslotte wil ik nog even stilstaan bij het volgende.

Verscheidene humanistisch raadsliden hebben hun ervaringen op schrift gesteld en uitgegeven, om zo hun werk voor derden inzichtelijk te maken. Het met derden delen van wat je als geestelijk verzorger in een specifieke situatie concreet deed is op zich al een daad van professionele moed, omdat je jezelf laat zien (zie 2.2) en dat in een beroep waarin volgens Harry Kunneman de persoonlijke geschiedenis, de specifieke kwaliteiten en waarden van de professional een stevige stempel drukken op de manier waarop hij zijn beroep invult (Kunneman, 2011, p. 8). Iedere geestelijk verzorger 'doet het' op zijn eigen manier. Daarbij komt, geeft het Hoofd Humanistisch Geestelijke Verzorging bij Justitie Hans Scheper aan, dat oplossingsgericht denken en doelgericht handelen tegenwoordig voor een professional het allerbelangrijkste lijken te zijn, terwijl veranderingen in het raadswork niet het eerste doel zijn en soms pas veel later zichtbaar worden (Scheper, 2010, p.8).

Zoals ook Jorna (2008) reeds schreef, de aard van geestelijke verzorging wijkt af van wat gangbaar is in het professionele handelen en denken, het verkiest ‘*vloeiende taal boven gestolde taal, taal van het hart boven logisch-rationele taal, scheppende taal boven gereproduceerde taal, beginner blijven boven routinematig werken, analoog en verbindend denken boven analytisch- discursief denken.*’ (Jorna, 2008, p. 247)

Het eerstgenoemde krijgt steeds voorrang daar de cliënt het daarvan moet hebben, want op die manier wordt de ontmoeting tussen cliënt en geestelijk verzorger niet herleid tot een theorie of concept, maar is de geestelijk verzorger echt gericht op deze specifieke cliënt in deze situatie op dit moment.

Een geestelijk verzorger staat als deelnemer in zijn ontmoetingen. Hij is relationeel georiënteerd, terwijl de ontmoetingen van andere professionals met cliënten erop gericht zijn om informatie te verkrijgen ten einde tot een diagnose of doelstelling met een bijbehorend behandel- en of stappenplan te kunnen komen. Daar waar andere professionals evidence based knowledge en vaardigheden toepassen, brengt een geestelijk verzorger vooral zijn eigen persoonlijkheid in. De houding, werkwijze en gerichtheid van een geestelijk verzorger is derhalve wezenlijk anders van aard.

De kans om kritiek van derden op je professionele optreden te krijgen is dus aanzienlijk, daar je als humanistisch geestelijk verzorger anders denkt en handelt dan men verwacht van een professional van en in deze tijd, en omdat je in tegenstelling tot andere professionals niet werkt vanuit een voorgeprogrammeerde methodiek maar vanuit het eigen innerlijk, vanuit een diep besef van mens-zijn en persoonlijke innerlijke kennis met levensvragen, hetgeen eigenheid aan je werkwijze geven. Vandaar dat het delen van je professionele ervaringen om moed vraagt.

2.5 Conclusie

Als ik de noties uit 2.4 nader bekijk valt het me op dat moed aan de orde blijkt te zijn wanneer een humanistisch geestelijk verzorger het contact met zichzelf aangaat (personale competentie), het contact aangaat met een cliënt, collega of leidinggevende (jezelf laten zien en kennen; het je openstellen voor andermans onzekerheden en levensproblemen; het je begeven in het verdriet of de vreugde van de ander; het delen van je professionele ervaringen; het vasthouden aan je overtuigingen en het doen van wat je juist acht; het onder ogen durven zien en de dialoog aangaan over het in je werk stuiten op plekken der moeite en dat je bepaalde morele waarden soms liever terzijde schuift), en het contact aangaat met de werkelijkheid (het onderkennen en verdragen van de realiteit van geestelijk verzorger zelf en die van zijn cliënt; het verdragen van frustraties en handelingsverlegenheid).

Zo beschouwd is professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging terug te brengen tot de moed die nodig is om het contact met jezelf, met een ander en met de werkelijkheid aan te gaan. Dit lijkt overeen te komen met moed in het dagelijks leven en met moed in het professionele leven.

Voor wat betreft de angst die het hoofd geboden wordt met behulp van al deze moed, deze bestaat voor een geestelijk verzorger uit: angst voor gevoelens van schaamte en angst; angst voor de mogelijkheid dat je dat wat een ander te berde brengt als te moeilijk ervaart en daardoor zodanig van je stuk raakt dat je niet meer professioneel op kunt treden en de ander niet veel meer te bieden hebt; angst voor het onder druk zetten van een werkrelatie met een cliënt, collega, leidinggevende; angst voor kritiek op je werk en je professionaliteit; angst voor de mogelijkheid dat wat er in de werkomgeving gebeurt en gaande is te zwaar is en dat je dat niet aankunt.

Deze angsten komen overeen met de angsten waarmee de professionals die in 2.3.1 aan bod kwamen te kampen hebben: angst om fysiek of psychologisch geïsoleerd te raken; om verminkt of gedood te worden; voor het niet weten wat je te wachten staat en wanneer; voor gevoelens van schaamte; om verstoten te worden door je collega's; om buiten de groep te vallen als je je niet conformeert aan de heersende sociale normen; om tegen besluitvormingsprocessen van hoger hand in te gaan; en de angst om op strijdige waarden en emoties te reflecteren en ze ter sprake te brengen en ter discussie te stellen.

Kennelijk valt er wel degelijk iets algemeen over angst in het professionele leven te zeggen.

Het gaat in feite over de angst die (in)direct terug te voeren is op de natuurlijke angst voor de dood. Al de genoemde soorten angsten zijn allemaal verschillende uitingsvormen van die angst. De beroepspraktijk van een humanistisch geestelijk verzorger kent niettemin toch ook een aantal specifieke verschillen ten opzichte van de beroepspraktijk van andere professionals. Dientengevolge verwacht ik dan ook dat er verschillen qua de precieze invulling van moed zullen zijn. Het kwalitatief onderzoek zal daar naar verwachting meer duidelijkheid over geven.

Dan volgt nu de beantwoording van de vier deelvragen.

Deelvraag 1: *Wat kan er onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging worden verstaan?* heeft als antwoord: het contact dat de geestelijk verzorger met zichzelf aangaat; het contact dat hij met een cliënt, collega of leidinggevende aangaat; het contact dat hij met de werkelijkheid aangaat.

Deelvraag 2 *Wanneer is er sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging?* Dat is aan de orde bij: het ontwikkelen en onderhouden van de personale competentie; jezelf laten zien en kennen; het je openstellen voor andermans onzekerheden en levensproblemen; het je begeven in het verdriet of de vreugde van de ander; het delen van je professionele ervaringen; het vasthouden aan je overtuigingen en het doen van wat je juist acht; het onder ogen durven zien en de dialoog aangaan over het in je werk stuiten op plekken der moeite en dat je bepaalde morele waarden soms liever terzijde schuift, het onderkennen en verdragen van de eigen realiteit; het verdragen van frustraties en handelingsverlegenheid.

Deelvraag 3 *Zijn er situaties waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging en op welke wijze speelt dat dan?* Ja situaties of gebeurtenissen die het volgende op kunnen roepen: angst voor gevoelens van schaamte en angst; angst voor de mogelijkheid dat je dat wat een ander te berde brengt als te moeilijk ervaart en daardoor zodanig van je stuk raakt dat je niet meer professioneel op kunt treden en de ander niet veel meer te bieden hebt; angst voor het onder druk zetten van een werkrelatie met een cliënt of collega of leidinggevende; angst voor kritiek op je werk en je professionaliteit; angst voor de mogelijkheid dat wat er in de werkomgeving gebeurt en gaande is te zwaar is en dat je dat niet aankunt.

Deelvraag 4 *Wat is er voor nodig om professionele moed te kunnen en durven tonen in de humanistisch geestelijke verzorging?* Dat kan door wilskracht, bemoediging, opvoeding, vorming, door herhaaldelijk moedig te zijn, de wil om te kiezen voor wat juist is.

3. Kwalitatief onderzoek

In deze afstudeerscriptie heb ik naast literatuuronderzoek ook empirisch onderzoek gedaan naar professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging. Daar er nog niet expliciet over dit onderwerp geschreven is, is kwalitatief onderzoek een goede methode omdat dit gericht is op exploratie, op het verkennen en inzichtelijk maken van een thema. Ik wil graag de beleving en de betekenisgeving omtrent moed in deze context achterhalen en hiertoe heb ik gekozen voor semigestructureerde interviews met professionals werkzaam in dit beroep, want alleen zij die het werk daadwerkelijk doen kunnen mij deze informatie verschaffen.

Ik ben begonnen met het zoeken naar en analyseren van literatuur. De inzichten die ik hieruit gedistilleerd heb, vormen het theoretisch kader voor de interviews met zes humanistisch geestelijk verzorgers. Deze zes respondenten betreffen drie vrouwen en drie mannen, twee van hen zijn werkzaam in de zorg, twee respondenten werken bij de krijgsmacht en twee werken bij justitie. Twee van hen hebben aan het Humanistisch Opleidings Instituut (HOI) hun studie tot humanistisch geestelijk verzorger gevolgd en de andere vier hebben dit aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH) gedaan. Ik heb bewust voor deze professionals gekozen, omdat ik me afvroeg of sekse, werkveld en opleiding van invloed zouden kunnen zijn op de wijze waarop zij (het gebrek aan) moed in hun werk zien en ervaren. Tevens wilde ik graag zeer ervaren geestelijk verzorgers vragen, vanuit de veronderstelling dat zij door hun jarenlange ervaring hoogstwaarschijnlijk geregeld en op verschillende manieren met het thema moed in hun loopbaan te maken hebben gekregen. Vanwege dit criterium kwam ik uit bij de humanistisch geestelijk verzorgers die in de traditionele werkvelden werkzaam zijn. Tijdens mijn stages, gedurende vrijwilligerswerk en op de najaarsconferentie van het Humanistisch Verbond heb ik vele humanistisch geestelijk verzorgers ontmoet en zodra ik vernam dat een van hen aan de gestelde criteria voldeed, heb ik hem of haar meteen gevraagd om mee te doe aan dit onderzoek en alle zes bleken daar direct toe bereid te zijn.

De interviews zijn, op een na, allemaal op de werkplek van de respondenten afgenomen en namen ongeveer anderhalf à twee uur in beslag. Ik heb de respondenten tijdens de interviews de vier deelvragen behorende bij de onderzoeksvraag voorgelegd. Mijn doel was immers om zoveel mogelijk informatie omtrent dit onderwerp te verkrijgen en daar het me gaat om het verhaal van de respondenten, wilde ik dit niet-sturend doen. Daarom koos ik ervoor om zo breed en algemeen mogelijk in mijn vraagstelling te zijn en daartoe leken me de vier deelvragen de juiste vragen om aan de respondenten voor te leggen.

Wat me in eerste instantie opviel was dat geen van de respondenten direct wist wat professionele moed nu met hun optreden in hun dagelijkse beroepspraktijk van doen had. Het was bij geen van hen opgekomen om hun professionele gedrag met moed in verband te brengen. Pas in hun voorbereiding op het interview of gaandeweg het interview, zagen ze dat hun gedrag in bepaalde situaties wel degelijk als professionele moed te bestempelen is en kwamen de verhalen los.

Nadat ik de opnames van de interviews getranscribeerd had, heb ik de transcripties gescand op relevantie voor de beantwoording van de desbetreffende deelvraag. Dat wat er aan gegevens overbleef, heb ik per deelvraag geordend en ter verifiëring van weergave aan de respondenten voorgelegd. Vervolgens heb ik al de gegeven antwoorden per deelvraag vergeleken en onderverdeeld in een aantal noemers. Deze noemers geven de kern weer van dat wat de respondenten geantwoord hebben op die deelvraag. Voorts ben ik op zoek gegaan naar patronen die bij alle respondenten terug te vinden zijn, om zo tot conclusies te kunnen komen. De interviews zijn geanonimiseerd om zo de privacy van de respondenten te waarborgen en ze zijn als bijlage toegevoegd aan deze scriptie.

Nu volgt eerst iets over de validiteit en de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Daarna komen de onderzoeksresultaten aan bod.

3.1 Betrouwbaarheid en validiteit onderzoek

Om zoveel mogelijk recht te doen aan dat wat de respondenten te berde brengen en om het risico op vertekening hiervan in te perken, heb ik gestreefd naar het verhogen van de validiteit en betrouwbaarheid vooraf en tijdens dit onderzoek. Validiteit betekent dat er geen systematische vertekeningen zijn. Betrouwbaarheid houdt in dat er geen sprake is van toevallige of onsystematische vertekeningen van het object van studie (Maso en Smaling, 2004, p. 68). Om de interne betrouwbaarheid, een zekere consistentie van de onderzoeker, te vergroten heb ik alle interviews opgenomen en getranscribeerd. De externe betrouwbaarheid ofwel de herhaalbaarheid, de navolgbaarheid van het hele onderzoek heb ik vergroot door alle materiaal en aantekeningen te bewaren, zodat andere onderzoekers de gang van het onderzoek kunnen nagaan en hun eigen oordeel kunnen vormen (idem, p.69, 70). Voor wat betreft het vergroten van de interne validiteit - de deugdelijkheid van de verzamelde gegevens en de onderzoeksopzet en de analyse die geleid hebben tot de onderzoeksconclusies - heb ik er naar gestreefd om tijdens de interviews een dialogische relatie aan te gaan met de respondenten.

Wederzijds vertrouwen, aanvaarding en respect kenmerken zo'n relatie en deze zorgen ervoor dat de respondenten ook echt hun ervaringen willen delen. Dit hangt samen met de subjectieve inzet van de onderzoeker en deze heb ik in positieve zin getracht te vergroten door openheid van geest (receptief van aard en niet per se relationeel), openhartigheid (op een ander gericht en relationeel van aard), zelfinzicht (zodat je onderscheidt wat bij de respondent hoort en wat bij jezelf) en rolnemingsbekwaamheid (het je kunnen verplaatsen in de positie, het perspectief of de wereld van de ander om diens gedrag te kunnen begrijpen en erop te kunnen anticiperen). Tevens heb ik gestreefd naar dialogische intersubjectiviteit omdat er geen goede, omvattende theorieën zijn met betrekking tot de probleemstelling van dit onderzoek, waardoor de kwaliteit van de argumenten voor bepaalde onderzoeksconclusies voor een belangrijk deel afhangt van de kwaliteit van de communicatie tussen de onderzoeker en de respondenten. Tenslotte heb ik ieder van hen gevraagd of mijn weergave van het interview dat ik met hen had correct was (Idem, p. 71-73, 79- 81, 109).

3.2 Resultaten interviews

De resultaten van de interviews worden nu aan de hand van de vier deelvragen aan de orde gesteld. De antwoorden van de respondenten die op de vier deelvragen werden gegeven, kunnen onder drie noemers gebracht worden. Deze noemers geven de kern van de antwoorden weer. In essentie kunnen alle antwoorden teruggebracht worden tot een van de volgende drie punten:

- A. De relatie van de humanistisch geestelijk verzorger met zichzelf: middels introspectie en zelfreflectie zichzelf leren kennen.
- B. De werkrelatie tussen de humanistisch geestelijk verzorger en een ander: zichzelf laten zien aan en zich openstellen voor en laten raken door de ander; het trouw blijven aan het eigen geweten, principes, normen en waarden; de werkelijkheid van de ander onder ogen zien en verdragen.
- C. De relatie tussen de humanistisch geestelijk verzorger en de werkelijkheid: de realiteit waarin hij verkeert onderkennen en aangaan.

Noemer A gaat over het contact dat de geestelijk verzorger met zichzelf heeft, met behulp van introspectie en zelfreflectie leert hij zichzelf steeds beter kennen waardoor hij beter met zichzelf om weet te gaan. Noemer B heeft betrekking op alles wat er kan spelen in het contact tussen de geestelijk verzorger en een (potentiële) cliënt, collega geestelijk verzorger, collega's van andere disciplines, leidinggevenden en andere medewerkers van de organisatie waarbij hij werkzaam is.

Noemer C slaat op gebeurtenissen en situaties die zich voordoen op en in zijn werk en in zijn privéleven, want dat kan van invloed zijn op zijn gesteldheid en dat bepaalt mede in hoeverre hij in staat is professioneel te functioneren, zoals zich openstellen voor een ander. Echter dat wat er onder deze drie noemers verstaan wordt is eigenlijk lastig van elkaar te scheiden. Zo doet een humanistisch geestelijk verzorger niet alleen vooraf, tussendoor en achteraf aan zelfreflectie, maar ook tijdens zijn contact met een ander. Met andere woorden de geestelijk verzorger houdt constant contact met zichzelf, derhalve speelt dat wat er onder noemer A valt steeds mee met hetgeen onder B en C genoemd wordt. Bovendien vindt dit contact met zichzelf en de ander plaats in een bepaalde context, hetgeen van invloed kan zijn op de gemoedstoestand van beiden. Daarnaast speelt ook de realiteit van hemzelf en die van de ander een rol in het contact. Kortom de drie groepen antwoorden die op de deelvragen gegeven zijn lopen in elkaar over, overlappen elkaar of zijn met elkaar verweven. In de komende citaten die uit de interviews van de respondenten aangehaald worden, is dit dan ook terug te zien. Niettemin houd ik deze kunstmatige opsplitsing aan, omdat het bijdraagt tot het inzichtelijk maken van waar professionele moed en de daarmee samenhangende angst in dit beroep uit bestaat.

De beantwoording van deelvragen 1 en 2 komt hier tegelijkertijd aan bod, omdat deelvraag 1 een abstracte vraag is en deelvraag 2 daar vervolgens op doorgaat door te vragen naar wat dit concreet betekent ofwel deelvraag 2 vraagt naar ervaringen, specifieke situaties en wie er betrokken zijn bij moed in deze context. In feite heb ik geen adequate antwoorden gekregen op deelvraag 1, het zijn vooral omschrijvingen geworden en deze komen beter tot hun recht als de antwoorden op deelvragen 1 en 2 gecombineerd weergegeven worden.

Echter in 3.3 beantwoord ik deze twee deelvragen wel apart, omdat het daar de conclusie betreft van hetgeen er hier te berde gebracht wordt.

Deelvraag 1: Wat kan er onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging worden verstaan? Deelvraag 2: Wanneer is er sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging?

Noemer A ‘De relatie van de humanistisch geestelijk verzorger met zichzelf’ bevat de antwoorden op deelvragen 1 en 2 die gaan over de moed die nodig is om jezelf grondig te leren kennen. Het onderhouden van een relatie met jezelf kun je zien als jezelf leren kennen en dit is van essentieel belang om je werk als geestelijk verzorger te kunnen doen. ‘*Je bent het instrument in het gesprek met anderen, jij moet het doen, vanuit je mens-zijn met die ander*’ zegt respondent 3 (Bijlage, p. 72).

Hij beschouwt dit zelfs als de belangrijkste competentie van de humanistisch geestelijk verzorger bij de krijgsmacht (Idem, p. 72). Een humanistisch geestelijk verzorger dient op zoek te gaan naar en stil te staan bij dat wat er in hemzelf zoal speelt aan onzekerheid, onverwerkte zaken, angst, biografische neigingen, behoeften, schuld- en schaamtegevoelens en zijn (oneigenlijke) beweegredenen. Het betreft het kritisch naar je eigen houding, emoties en gedrag kijken en achterhalen waarom je doet zoals je doet en wat dat mogelijk voor invloed op een ander kan hebben. Het volgende citaat verwoordt het belang van introspectie en zelfreflectie.

'Tevens betreft professionele moed volgens mij het aankijken en doorleven van persoonlijke angsten. Elk mens dus ook elke geestelijk verzorger heeft zo zijn angsten en deze kunnen een belemmering vormen in het contact met cliënten, collega geestelijk verzorgers, collega's van andere disciplines, leidinggevend en andere medewerkers van de organisatie. Angst kan er voor zorgen dat de geestelijk verzorger de benodigde moed die een bepaalde situatie vereist niet op weet te brengen, waardoor de belangen van zijn cliënt niet (geheel) behartigd worden. Om dit in de toekomst te voorkomen, is het van belang dat de geestelijk verzorger bij zichzelf te rade gaat en reflecteert op zijn beweegredenen.' (Respondent 2, Bijlage, p. 70)

Er wordt in dit kader van moed gesproken, omdat het risico dat gerelateerd is aan het opdoen van zelfkennis bestaat uit de mogelijkheid dat je niet blijkt te voldoen aan de verwachtingen en eisen van jezelf of een ander. Anders gezegd, je zelfbeeld kan niet reëel blijken te zijn. De respondenten gaan niet verder in op wat dat voor hen betekent als zou blijken dat er een discrepantie zou bestaan tussen hun reële en gewenste zelfbeeld. De angst hiervoor wordt niet expliciet uitgesproken, maar respondent 2 wijst er wel op dat het confronterend is om jezelf en je beweegredenen onder ogen te komen (Idem, p. 70).

Noemer B 'De werkrelatie tussen de humanistisch geestelijk verzorger en een ander' gaat over de moed die benodigd is om een werkrelatie met een ander aan te gaan en om de realiteit waartoe die ander zich dient te verhouden, onder ogen te zien en te verdragen. Hiertoe is het van belang dat de geestelijk verzorger zichzelf in het contact met de ander laat zien.

'Het beroep van humanistisch geestelijk verzorger vraagt om de moed om jezelf te laten kennen en om van daaruit een brug te slaan naar de belevingswereld van de ander, om zo tot een goed verstaan en vervolgens tot een humane werkomgeving te kunnen komen voor iedereen binnen de organisatie,' aldus respondent 1 (Bijlage, p. 69).

Daar komt nog bij dat het volgens respondenten 1, 3 en 4 belangrijk is om te laten zien waar je als geestelijk verzorger goed in bent en dat je jouw specifieke kwaliteiten toont.

De volgende uitspraak van respondent 3 (Idem, p. 73) geeft aan waarom:

'Het belangrijkste is dat je je realiseert dat je steeds gewogen wordt, iedere keer weer wordt er een oordeel over je gegeven. Wat hebben ze aan je? Wat voeg je toe? Wat is je meerwaarde? Om je werk goed te kunnen doen is het van essentieel belang dat men jouw meerwaarde ziet. Het belangrijkste is dat je mensen van binnen weet te raken, dat je daar contact mee maakt. Daartoe dien je je grondig te verdiepen in hoe de groep functioneert, dien je een stuk begrip voor hun omgangsvormen op te brengen en opereer je op een diplomatieke en subtiele manier binnen een eenheid. Het is een kwestie van aanvoelen of de cultuur je past. Je moet je best doen daar te aarden en daar is moed voor nodig, de moed om jezelf te laten zien met het risico te licht bevonden te worden, met als gevolg dat je door de groep niet geaccepteerd wordt en daardoor je je werk als hun geestelijk verzorger eigenlijk niet kunt doen.'

Uit het hierboven genoemde citaat blijkt dat het aangaan van een werkrelatie met een cliënt moed vergt om het risico van afwijzing te durven nemen. Dit geldt echter ook voor het contact met collega geestelijk verzorgers, leidinggevendenden, collega's van andere disciplines. Een humanistisch geestelijk verzorger neemt zichzelf mee in de uitoefening van zijn beroep. Dit betekent dat hij duidelijk laat zien wie hij is, hoe hij in het leven staat, wat hij belangrijk vindt en hoe hij zijn leven en werk inhoud en vorm geeft. Uit zijn gedrag en houding blijkt hoe hij in elkaar steekt en waar hij voor staat. Door zo open en transparant te zijn, is het meteen duidelijk of de geestelijk verzorger en degene met wie hij van de organisatie in contact komt al dan niet met elkaar uit de voeten kunnen. Enerzijds is dat prettig, beide partijen weten gauw wat ze aan elkaar hebben, maar anderzijds bestaat dus de kans als te anders ervaren te worden met als mogelijk gevolg niet serieus genomen of anderszins afgewezen te worden. Daar de persoon van de geestelijk verzorger een wezenlijk en essentieel onderdeel uitmaakt van de manier waarop hij zijn beroep uitoefent, kan dit ervaren worden als een directe afwijzing van zijn persoon. De volgende uitspraak van Respondent 1 illustreert dit treffend:

'..., daar het gaat om je persoonlijkheid want je bent je eigen instrument. Dat is alles wat je hebt. Stel dat dit nu eens niet voldoende, als niet goed genoeg gezien wordt? Wat doet dat met jou?' (Bijlage, p. 69)

Daarnaast behelst deze noemer ook het door respondenten 2, 3, 4, 5 en 6 genoemde risico van het op het spel zetten van werkrelaties. Dit speelt bijvoorbeeld bij het aanklaarten van gevoelige kwesties en het ter sprake brengen van dogmatisch denken bij collega geestelijk verzorgers. Maar ook de werkrelatie met je leidinggevende kan moed vergen, wanneer je bijvoorbeeld besluit om toch dat te doen wat je juist acht terwijl hij daar tegen is. De werkrelatie is voor een humanistisch geestelijk verzorger dé weg waarlangs het humanistisch geestelijk werk gestalte krijgt (Hoogeveen, 1991, p. 114).

Humanistisch geestelijke verzorging is relatie, het gaat om de wisselwerking tussen de geestelijk verzorger en de ander, ze zijn allebei deelnemer in en aan het contact en dat maakt een werkrelatie voor een geestelijk verzorger in zekere zin ook precair, want daar waar een andere professional kennis en vaardigheden inbrengt brengt een geestelijk verzorger zichzelf in. Bijgevolg vraagt het op het spel zetten van een werkrelatie professionele moed, want daarmee riskeert de geestelijk verzorger niet alleen dat hij zijn werk niet of nauwelijks meer kan doen maar ook afwijzing van zichzelf als persoon.

Noemer B bevat ook de moed om de bereidheid op te brengen om je open te stellen voor je cliënt, terwijl je het risico loopt door dat wat hij te berde brengt en de manier waarop hij dat doet bij jou als geestelijk verzorger flink wat teweeg kan brengen. Door je open te stellen voor de ellende of de vreugde van je cliënt, bestaat de kans dat er iets aangeraakt wordt in jezelf waardoor je van slag kunt raken en mogelijk je werk niet meer goed kunt doen.

Respondent 4 geeft daarvan het volgende voorbeeld uit zijn beroepspraktijk:

‘Verder vergt het moed om het diepe verdriet en wanhoop van je cliënt te zien. Verdriet van je medemens aanzien is vaak moeilijk. Als geestelijk verzorger ga je met je cliënt mee het donker in om zo misschien weer bij het licht of een lichtpuntje uit te komen. En misschien lukt dat wel helemaal niet. Dat onder ogen zien vereist moed.’ (Idem, p. 76)

Respondent 6 deed hierover de volgende uitspraken:

‘De bereidheid om jezelf beschikbaar te stellen voor het verhaal van de ander. Ook als het gaat over ondraaglijke en moeilijke dingen.’ ‘Geestelijke verzorging is een tricky beroep; als je hulpverlener bent dan linkt dat toch eigenlijk altijd aan je eigen geschiedenis, want waarom ga je anders mensen helpen?’ ‘De moed zit er in dat als je die bereidheid hebt, je veelvuldig getuige bent van de kwetsbaarheid van het bestaan, van de eindigheid en het verlies van mensen.’ (Bijlage, p. 80)

Mensen vinden het over het algemeen niet prettig om geconfronteerd te worden met het feit dat ze kwetsbaar zijn en eens zullen sterven. Als een medemens met dit soort issues kampt, dan hebben veel mensen de neiging daarvan weg te kijken want het brengt de eigen kwetsbaarheid en sterfelijkheid in herinnering. De geestelijk verzorger heeft deze optie echter niet, het behoort juist tot de essentie van zijn werk om medemensen bij te staan met alles wat het leven hen voorschotelt. Maar een geestelijk verzorger is ook een mens, dus de kans is groot dat ook hij van nature niet geneigd is om dit soort problematiek samen met zijn gesprekspartner aan te gaan.

Daarnaast kan hijzelf ook in meerdere of mindere mate bezet zijn met gebeurtenissen die in zijn eigen leven spelen, zoals uit dit citaat van respondent 6 naar voren komt:

'Als je in je eigen leven geconfronteerd wordt met verlies, door de moeilijke kanten van het leven, dan kan het echt veel zijn dat je werk daar ook zo over gaat. Dat je bijvoorbeeld zelf aan het rouwen bent over het verlies van iemand of het ziek zijn van een dierbare. Dan ben je daar vol van, van je eigen proces en dan kom je op je werk' (Idem, p. 81)

Noemer C 'De relatie tussen de humanistisch geestelijk verzorger en de werkelijkheid' bevat de antwoorden op deelvragen 1 en 2 die behoren tot de moed die volgens de respondenten nodig is om de realiteit waarin de geestelijk verzorger zelf verkeert te onderkennen en aan te gaan. Hierbij kun je ondermeer denken aan het benoemen van precaire zaken die je in je werk tegenkomt, het laten rusten van zaken waar je totaal geen invloed op hebt, de materie van de werkelijkheid zoals die zich aandient onder ogen zien, en om alles te laten gebeuren wat er gebeurt in een open en vertrouwelijk gesprek ook al maakt het je bang of woedend.

Respondent 5 (Bijlage, p. 78) gaf het volgende voorbeeld omtrent moed in dit kader:

'Verder is er sprake van professionele moed wanneer je kunt en wilt inzien dat je cliënt iets anders nodig heeft dan wat jij in de aanbieding hebt. Zo zou je cliënt beter gebaat kunnen zijn bij de behandeling van een psychiater of sluit begeleiding door een dominee beter aan bij zijn manier van in het leven staan. Er is hier sprake van moed, omdat je cliënt, je leidinggevende, je collega geestelijk verzorgers of andere collega's je mogelijk als incapabel zouden kunnen zien. Tevens is het moedig, omdat je dan doet wat juist is en wellicht anders dan wat je zou willen doen of wat om strategische redenen misschien goed zou zijn voor de DHGV, namelijk de cliënt toch zelf begeleiden.'

Dit betreft de moed hebben om te doen wat juist is, ongeacht de mogelijke gevolgen voor jezelf of de dienst. Een ander punt waarmee elke geestelijk verzorger ongeacht het werkveld waarin hij werkzaam is te maken heeft, betreft de moeilijkheid om aan te tonen dat je werk een essentiële bijdrage levert aan het welzijn van de cliënten en medewerkers van de organisatie. Respondent 4 (Idem, p. 75) verwoordt dit als volgt:

'Hoe vertaal je dat wat er gebeurt in een raadspraak op zo'n manier naar de manager, dat hij de waarde ervan op waarde weet te schatten? Een organisatie heeft twee benen namelijk de existentiële en de financiële, en daar zit een kloof tussen. Die moet iedere keer op een bepaalde manier overbrugd worden en tevens dient de moed opgebracht te worden om naar de diepte daar tussenin te kijken.'

Deelvraag 3 *Zijn er situaties waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging en op welke wijze speelt dat dan?*

Noemer A 'De relatie van de humanistisch geestelijk verzorger met zichzelf' betreft de antwoorden die te maken hebben met zijn gesteldheid.

Respondent 6 verwoordt dit als volgt:

‘Een situatie waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging is ondermeer wanneer je inslaapt, je op je lauweren rust, als je in een soort vanzelfsprekendheid terecht komt. Je dient de bereidheid te hebben om wakker aanwezig te zijn. Wanneer dat ontbreekt dan moet je terug naar je bronnen: lezen, film kijken, goed gesprek voeren. Je moet heel erg voor je eigen voeding zorgen. Je moet zelf gevoed blijven, want anders word je minder moedig en werk je meer vanuit een ‘zo gaat het.’ Je stelt dan minder snel dingen aan de kaak.’ (Bijlage, p. 81)

Noemer B gaat over mogelijke oorzaken die werkrelaties kunnen beschadigen. Respondent 2:

‘...wanneer je bang bent dat mensen zich tegen je zullen keren, waardoor je je werk niet meer kan doen. Dit speelt ondermeer wanneer je iets doet in een organisatie wat tegen de dagelijkse gang van zaken in gaat, want dat roept altijd weerstand op. Medewerkers kunnen dan bijvoorbeeld besluiten jou voortaan links te laten liggen of je tegen te werken of proberen (potentiële) cliënten zo veel mogelijk bij je weg te houden. Hierdoor ben je niet goed meer in staat om zowel op micro- als mesoniveau te opereren.’ (Bijlage, p. 71)

Respondent 4 wijst op een geheel andere mogelijkheid in dit kader:

‘Of dat je er tegenop ziet om naar een cliënt toe te gaan die zoveel heeft meegemaakt, dat je de pijn te groot lijkt. Angst en wanhoop in jezelf zorgen voor weerstand om naar iemand toe te gaan.’ (Bijlage, p. 77)

De reactie van respondent 5 belicht nog een ander punt:

‘.... is ondermeer wanneer je als geestelijk verzorger zelf even geen ruimte hebt, als je zelf te veel bezet bent. Dan kun je je niet geheel openstellen voor je cliënt, waardoor je niet in staat bent om alles te laten gebeuren wat er gebeurt in een open, vertrouwelijk gesprek. Je bent niet in staat om alles wat er gezegd wordt rustig tot je door te laten dringen. Het lukt je dan niet goed om je eigen sores opzij te zetten om zo ook echt te kunnen verstaan wat de ander zegt. Op zulke momenten ontbreekt je de moed hiertoe, de moed om je te durven laten raken door je cliënt en door zijn realiteit.’ (Bijlage, p. 79)

Noemer C ‘De relatie tussen de humanistisch geestelijk verzorger en de werkelijkheid’ gaat over omstandigheden die maken dat een geestelijk werker niet tot moed weet te komen.

Hierbij kan onder andere gedacht worden aan een overvolle agenda waardoor hij de tijd, ruimte en rust mist om een bepaalde aangelegenheid zorgvuldig te onderzoeken om tot een weloverwogen besluit en de bijbehorende actie te kunnen komen; aan onervaren- en onwetendheid omdat hij net met zijn eerste baan als geestelijk verzorger begint waardoor hij de cultuur en hoe de (in)formele communicatiestructuren lopen nog niet kent, hij zijn plek als geestelijk verzorger nog in moet nemen, hij nog relaties met de verschillende medewerkers binnen de organisatie op moet bouwen; en wanneer hij in de situatie verkeert dat hij nog met te weinig collega’s heeft kunnen overleggen over hoe een bepaalde kwestie het beste aangepakt kan worden.

Deelvraag 4 *Wat is er voor nodig om professionele moed te kunnen en durven tonen in de humanistisch geestelijke verzorging?*

De antwoorden van de respondenten die onder Noemer A vallen geven het belang aan van het stevig in je schoenen staan, het grondig weten waarover je het hebt en om de verhouding draagkracht en draaglast in balans te houden. Volgens respondent 5 gaat het in de eerste plaats om intentie en om bewustzijn. Respondent 2 legt de nadruk op zelfzorg:

‘... je goed in je vel zit. Mijn werktuig, ikzelf, dient namelijk op orde te zijn, geolied en gesmeerd te zijn om dit werk goed te kunnen doen. Als dat niet het geval is, dan durf ik minder. Als je eigen geest niet op orde is kun je eigenlijk niet werken, want je bent je eigen instrument. Je bent dan niet goed in staat te laveren, over eieren te lopen en het juiste midden weten te vinden. Zelfzorg is dus essentieel om professionele moed te kunnen en durven tonen. Zolang je de zelfzorg goed doet, dan is de moed wel op orde.’ (Bijlage, p. 72)

De antwoorden onder Noemer B wijzen op het gewicht van de relatie met jezelf levendig en inspirerend te houden, want dan gaat het contact met een ander ook veel makkelijker, meer vanzelf. En het creëren van situaties waarin alle betrokkenen zich kunnen vinden, omdat dit een sfeer oproept waarin het tonen van moed beter lukt. Maar ook om steeds opnieuw te beginnen, om steeds weer opnieuw contact te maken en aan te sluiten juist omdat het een bekend verhaal is: blijf met een frisse blik kijken naar de organisatie en je eigen handelen en functioneren daarin, dit helpt om de moed te vinden om dat aan de kaak te stellen wat je niet juist en onacceptabel vindt. Respondent 6 vindt het belangrijk:

‘...dat je reflecteert en dat je bereid bent tot ontmoeting. Besef dat als je met iets komt, dat je er niet vanuit kunt gaan dat het altijd ontvangen wordt. Het gaat er echt om in hoeverre je bereid bent om weerstanden te ontmoeten en om kunt gaan met het feit dat mensen heel anders over dingen denken. Verder zijn vitaliteit, zin om de dingen aan het licht te brengen, lezen, geboeid zijn door het bestaan, passie voor het leven, enthousiasme over het bestaan, vertrouwen dat de mens de betekenis van het leven kan ervaren met behulp van medemensen en de natuur van belang om moedig te kunnen zijn. Ga met een volle buik naar je werk. Laat je inspireren. Je vermogen tot zelfinzicht en reflectie is te ontwikkelen. Het leren zijn met wat er is en daaraan, daarvan te groeien en je dingen afvragen, nieuwsgierig blijven, je eigen interacties met mensen onderzoeken, dit alles draagt er toe bij om in staat te zijn om moedig gedrag te tonen.’ (Bijlage, p. 82)

De antwoorden behorende tot noemer C geven het belang aan van het hebben van een stevig verhaal over het werk, zingeving, het humanisme, levenskunst en spiritualiteit, naast het beschikken over en reflecteren op levenservaring en het bestuderen van casuïstiek.

Als ik naar al deze punten kijk dan valt me op dat professionele moed aan de orde is wanneer de geestelijk verzorger aan zelfreflectie en introspectie doet, wanneer hij zichzelf laat zien, er iets tussen hem en een ander speelt of wanneer de situatie waarin hij verkeert te veel impact op hem kan hebben. Preciezer gezegd gaat het om het erkennen en aangaan van dat wat er in hemzelf speelt aan angst, onzekerheid, onverwerkte zaken, biografische neigingen en dergelijke. De moed helpt hem om mogelijke gevoelens van schaamte en schuld en een niet reëel zelfbeeld het hoofd te bieden. Ook gaat het om de bereidheid om zich beschikbaar te stellen voor het verhaal, de emoties en de werkelijkheid van een ander, met als risico hierdoor zelf zó van slag te raken dat hij zijn werk niet goed meer kan doen. Tevens betreft het zichtbaarheid, zichzelf laten zien en kennen door anderen. Dit kan tot uiting komen in botsende visies, andere normen en waarden, verschillende verwachtingen, najagen vervulling behoeften, en tegenstrijdige belangen die in het contact tussen de geestelijk verzorger en de ander een rol kunnen spelen, met als risico afwijzing en het beschadigd raken van de desbetreffende werkrelaties. Bovendien speelt het met betrekking tot wat de situatie waarin hij verkeert met hem doet en van hem vraagt, want die kan wel eens als te zwaar of moeilijk te verteren ervaren worden.

De genoemde redenen voor een gebrek aan professionele moed blijken samen te hangen met hoe de geestelijk verzorger in zijn vel zit, de werkdruk die hij ervaart, wat hij van zichzelf verwacht, de eisen die hij aan zichzelf stelt, en de angst om de werkrelatie met zijn cliënt, collega geestelijk verzorger, collega van een andere discipline, een andere medewerker van de organisatie of met een leidinggevende op het spel te zetten.

Om professionele moed te kunnen en durven tonen is vooral het volgende van belang: zelfzorg, zelfreflectie, introspectie, zorgen voor voeding en inspiratie, inter- en supervisie, dicht bij jezelf blijven, intentie, bereidheid, bewustzijn, humanistisch geestelijke verzorging krijgen.

3.3 Conclusie

Aan het begin van dit kwalitatieve onderzoek vroeg ik me af of sekse, werkveld, opleiding en ervaring van invloed zouden zijn voor de manier waarop humanistisch geestelijk verzorgers het thema moed in hun werk zien en ervaren. Daar wil ik nu even kort bij stilstaan. Voor wat betreft sekse, daarin kan ik geen verschil bij de respondenten qua beleving omtrent dit onderwerp ontdekken.

Ook de opleiding lijkt geen rol te spelen, of een respondent zijn of haar opleiding aan het HOI of aan de UvH gevolgd heeft levert geen verschillen op in hun beantwoording van de vragen. Hetzelfde geldt voor ervaring, of een humanistisch geestelijk verzorger nu acht of ruim 25 jaar dit werkt doet blijkt in deze niet uit te maken.

Het werkveld waarin een geestelijk verzorger werkzaam is blijkt daarentegen wèl wat uit te maken en wel voor wat betreft het zich verhouden van de geestelijk verzorger tot de concrete werkelijkheid van hemzelf en die van zijn cliënten. Als je als geestelijk verzorger bij de krijgsmacht werkt, ga je daar waar je militairen gaan en dat betekent mee op oefening en uitzending. Je doet je werk op verschillende locaties en onder allerlei omstandigheden, hetgeen meer moed vraagt van de geestelijk verzorger die in dit werkveld werkt. Respondent 3 (Bijlage, p. 73, 74) zegt daar het volgende over:

'Verder speelt de omgeving mogelijk nog een rol, de plaats of het land waar je je bevindt of de tijd van het jaar, de omstandigheden. Allemaal factoren die in meerdere of mindere mate een rol kunnen spelen en waartoe jij je dient te verhouden.'

'De situaties waar je mee in aanraking komt bij de krijgsmacht zijn vaak zo wezenlijk anders dan waar de meeste mensen in de burgermaatschappij mee te maken krijgen. De militaire samenleving en burgersamenleving zijn twee verschillende werelden. In de militaire samenleving is het meestal toch een tandje extremer. Als geestelijk verzorger moet je je mensen daarop voorbereiden, moet je jezelf daarop voorbereiden. Je moet bij jezelf na gaan of je dat aandurft. Het zijn wezenlijke keuzes waarvoor je gesteld kunt worden.'

Voorts kijken we naar wat het kwalitatieve onderzoek opgeleverd heeft. Gezien de voorgaande paragraaf kom ik tot de volgende beantwoording van de vier deelvragen.

Op deelvraag 1 *Wat kan er onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging verstaan worden?* is het antwoord: het je als humanistisch geestelijk verzorger laten zien en kennen door met name trouw te zijn aan en op te komen voor je principes, normen en waarden; het je openstellen voor en je laten raken en beïnvloeden door anderen; het jezelf onder ogen komen; de realiteit waarin je verkeert te erkennen en aan te gaan.

Het antwoord op deelvraag 2 *Wanneer is er sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging?* behelst: het doen aan zelfreflectie en introspectie; de bereidheid om zich beschikbaar te stellen voor de werkelijkheid, het levensverhaal en de emoties van een ander; de omgang met botsende visies, andere normen en waarden, stuitend gedrag, verschillende verwachtingen, behoeften en tegenstrijdige belangen die de geestelijk verzorger in het contact met een ander kan ervaren; in de omgang met dat wat de situatie waarin hij verkeert met hem doet en van hem vraagt.

Het antwoord op deelvraag 3 *Zijn er situaties waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging en op welke wijze speelt dat dan?* ? bestaat uit: hoe hij in zijn vel zit; de werkdruk die hij ervaart; de verwachtingen en de eisen die hij aan zichzelf stelt; overvolle agenda, pas net met zijn baan begint; de angst om zijn werkrelaties op het spel te zetten, angst voor de werkelijkheid van anderen.

Het antwoord op deelvraag 4 *Wat is er voor nodig om professionele moed te kunnen en durven tonen in de humanistisch geestelijke verzorging?* ? bestaat uit zelfzorg, zelfreflectie, introspectie, zorgen voor voeding en inspiratie, inter- en supervisie, dicht bij jezelf blijven, intentie, bereidheid, bewustzijn, humanistisch geestelijke verzorging krijgen.

4. Slotbeschouwing professionele moed in de HGV

In dit afstudeeronderzoek heb ik explorerend onderzoek gedaan naar het thema professionele moed in relatie tot de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging. Ik wilde onderzoeken hoe de noties die ik over professionele moed in de literatuur heb weten te vinden zich verhouden tot de ervaringen uit de beroepspraktijk van humanistisch geestelijk verzorgers. Hiertoe heb ik literatuur verzameld en bestudeerd en vervolgens zes humanistisch geestelijk verzorgers, twee per traditioneel werkveld, geïnterviewd over dit thema in hun dagelijkse werkzaamheden. Nu leg ik beide analyses naast elkaar om tot een algehele conclusie te kunnen komen en de onderzoeksvraag te beantwoorden.

Uit het literatuuronderzoek komen de volgende antwoorden op de vier deelvragen naar voren.

Deelvraag 1: *Wat kan er onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging worden verstaan?* heeft als antwoord: het contact dat de geestelijk verzorger met zichzelf aangaat; het contact dat hij met een cliënt, collega of leidinggevende aangaat; het contact dat hij met de werkelijkheid aangaat.

Deelvraag 2 *Wanneer is er sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging?* Dat is aan de orde bij: het ontwikkelen en onderhouden van de personale competentie; jezelf laten zien en kennen; het je openstellen voor andermans onzekerheden en levensproblemen; het je begeven in het verdriet of de vreugde van de ander; het delen van je professionele ervaringen; het vasthouden aan je overtuigingen en het doen van wat je juist acht; het onder ogen durven zien en de dialoog aangaan over het in je werk stuiten op plekken der moeite en dat je bepaalde morele waarden soms liever terzijde schuift; het onderkennen en verdragen van de eigen realiteit; het verdragen van frustraties en handelingsverlegenheid.

Deelvraag 3 *Zijn er situaties waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging en op welke wijze speelt dat dan?* Ja situaties of gebeurtenissen die het volgende op kunnen roepen met als mogelijk gevolg geen moed te durven tonen: angst voor gevoelens van schaamte en angst; angst voor de mogelijkheid dat je dat wat een ander te berde brengt als te moeilijk ervaart en daardoor zodanig van je stuk raakt dat je niet meer professioneel op kunt treden en de ander niet veel meer te bieden hebt; angst voor het onder druk zetten van een werkrelatie met een cliënt, collega of leidinggevende; angst voor kritiek op je werk en je professionaliteit, angst voor de mogelijkheid dat wat er in de werkomgeving gebeurt en gaande is te zwaar is en dat je dat niet aankunt.

Deelvraag 4 *Wat is er voor nodig om professionele moed te kunnen en durven tonen in de humanistisch geestelijke verzorging?* Dat kan door wilskracht, bemoediging, opvoeding, vorming, door herhaaldelijk moedig te zijn, de wil om te kiezen voor wat juist is.

Het kwalitatief onderzoek leverde deze antwoorden op de deelvragen op.

Op deelvraag 1 *Wat kan er onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging verstaan worden?* is het antwoord: het je als humanistisch geestelijk verzorger laten zien en kennen door met name trouw te zijn aan en op te komen voor je principes, normen en waarden; het je openstellen voor en je laten raken en beïnvloeden door anderen; het jezelf onder ogen komen; de realiteit waarin je verkeert te erkennen en aan te gaan.

Het antwoord op deelvraag 2 *Wanneer is er sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging?* behelst: het doen aan zelfreflectie en introspectie; de bereidheid om zich beschikbaar te stellen voor de werkelijkheid, het levensverhaal en de emoties van een ander; de omgang met botsende visies, andere normen en waarden, stuitend gedrag, verschillende verwachtingen, behoeften en tegenstrijdige belangen die de geestelijk verzorger in het contact met anderen kan ervaren; de omgang met dat wat de situatie waarin hij verkeert met hem doet en van hem vraagt.

Het antwoord op deelvraag 3 *Zijn er situaties waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging en op welke wijze speelt dat dan?* bestaat uit: hoe hij in zijn vel zit; de werkdruk die hij ervaart; de verwachtingen en de eisen die hij aan zichzelf stelt; overvolle agenda; pas net met zijn baan begint; de angst om zijn werkrelaties op het spel te zetten, angst voor de werkelijkheid van anderen.

Het antwoord op deelvraag 4 *Wat is er voor nodig om professionele moed te kunnen en durven tonen in de humanistisch geestelijke verzorging?* omvat zelfzorg, zelfreflectie, introspectie, zorgen voor voeding en inspiratie, inter- en supervisie, dicht bij jezelf blijven, de nodige levenservaring, intentie, bereidheid, bewustzijn, humanistisch geestelijke verzorging krijgen.

De resultaten van het literatuuronderzoek en het kwalitatief onderzoek blijken overeen te komen. Bij het vergelijken van de antwoorden op de deelvragen valt alleen de beantwoording van deelvraag 4 op. Uit het literatuuronderzoek komen algemene tips naar voren over hoe moed te ontwikkelen is, terwijl het kwalitatief onderzoek de beroepspecifieke antwoorden weet te geven welke niet allemaal direct haalbaar lijken te zijn. Voor het opvolgen van een aantal van de professionele adviezen heb je namelijk juist moed nodig.

Met behulp van de algemene tips kan echter de benodigde moed hiertoe gevonden worden. Zo vullen de resultaten uit beide onderzoeken elkaar aan.

Voor wat betreft de noties die de literatuur opgeleverd heeft, de notie over de natuurlijke neiging van de mens om recht te willen doen aan zichzelf en anderen en om te leven met werkelijkheidszin vind ik expliciet terug in de uitspraak van respondent 2:

‘...het doen van wat ik juist acht voor mijn cliënt, voor de organisatie waar ik werk, voor de mensheid, voor het goede. Het gaat om de moed om het juiste te doen, dat wat ik denk dat de gegeven situatie vereist. Het is het trouw blijven aan mezelf, omdat het instrument dat de humanistisch geestelijk verzorger inzet de eigen persoon is. Trouw blijven aan mezelf is het gaan staan voor en vast houden aan mijn principes en mijn normen en waarden. Ik doe wat ik vind dat er gedaan dient te worden, ongeacht de mogelijke consequenties en ondanks de druk die mogelijk door anderen op me uitgeoefend wordt.’ (Bijlage, p. 70)

Deze notie is geheel in overeenstemming met wat de resultaten van het kwalitatief onderzoek laten zien, ik vind hem bij alle respondenten terug. Ze wijzen allemaal op het belang ervan. Voor wat betreft de notie dat moed kan bestaan uit fysieke, morele en existentiële moed, in het kwalitatieve onderzoek is dit niet aan de orde gekomen. De term moed werd in alle situaties gewoon moed genoemd, ongeacht of het iets fysieks, moreels of existentiëls betrof. Niettemin is de overeenkomst in de antwoorden uit beide onderzoeken zo duidelijk, dat deze notie zondermeer ook van toepassing is op dat wat het kwalitatief onderzoek laat zien. De antwoorden van de respondenten laten daar mijns inziens geen twijfel over mogelijk, die komen in feite geheel overeen met wat er uit het literatuuronderzoek naar voren is gekomen. Deze notie stelt me echter nu wel in staat om het verschil in professionele moed te duiden dat tussen de beroepspraktijk van een humanistisch geestelijk verzorger en die van andere professionals bestaat. In 2.5 werd duidelijk dat er iets algemeen over angst in het professionele leven te zeggen valt, namelijk dat deze angst in feite (in)direct terug te voeren is op de natuurlijke angst voor de dood. Al de genoemde soorten angsten zijn allemaal verschillende uitingsvormen van die angst en het vergt existentiële moed om hiermee om te gaan.

Op het eerste gezicht lijkt de moed waarover een humanistisch geestelijk verzorger dient te beschikken dan ook dezelfde te zijn als de moed die andere professionals nodig hebben om hun werk op deskundige wijze te kunnen doen. Zoals uit 2.3 naar voren kwam heeft elke professional existentiële moed nodig in het contact met zichzelf, zijn cliënten, collega's en leidinggevende, en behoeft hij morele moed om zichzelf en hen recht te doen. Afhankelijk van zijn beroepsoort en het werkveld waarin hij werkzaam is, komt daar al dan niet nog de behoefte aan fysieke moed bij.

Echter daar waar in het dagelijks werk van andere professionals het aangaan van het contact met zichzelf en anderen van belang is om hun werk naar behoren te kunnen doen, behoort dit voor een humanistisch geestelijk verzorger tot de essentie van zijn werk. Humanistisch geestelijke verzorging wordt gerealiseerd door middel van relatie: het gaat om de interactie tussen de geestelijk verzorger en zijn gesprekspartner, ze zijn allebei deelnemer in de werkrelatie. In dit contact brengt de geestelijk verzorger met name zijn persoonlijkheid en zijn persoonlijke innerlijke kennis met levensvragen in. Dit maakt hem in vergelijking met andere professionals kwetsbaar, daar zij in hun werkrelaties alleen evidence based knowledge en vaardigheden inbrengen. Zij houden zichzelf buiten schot. Het werk van een humanistisch geestelijk verzorger is daarmee risicovoller, omdat eventuele kritiek op zijn werk direct raakt aan wie hij in wezen is. Kritiek of afwijzing treft hem niet alleen als professional maar ook als persoon, daar hijzelf het instrument is waarmee hij zijn werkt doet, invult en vormgeeft. Daarbovenop komt nog het gegeven dat de existentie van de mens in zijn beroepspraktijk centraal staat en daarmee dus ook de existentiële angsten die daarmee gepaard gaan. Existentiële zaken vormen zijn core business. Daar waar andere professionals het negeren, omzeilen en zich op iets anders richten - uit angst om niet goed meer te kunnen functioneren - mag hij er juist niet van weggijken, sterker nog hij dient zich erop te focussen. Dàt is zijn werk, hij moet zich bewust keer op keer uitzetten met de oerangsten, onzekerheden, de pijn en het verdriet die het menselijk leven met zich meebrengt, zowel die van hemzelf als die van zijn gesprekspartner. Hij dient die bewust op te zoeken, zich daarvoor open te stellen en ze aan te gaan. Uit het empirisch onderzoek komt dit ook steeds naar voren. De respondenten noemen herhaaldelijk het zich bloot stellen aan, je open stellen voor, je te laten raken door, het aangaan van een open dialoog, open en eerlijke communicatie. Openheid is kennelijk een kenmerk van dit beroep. Het is echter wel risicovol, want weet je daar wel raad mee? Kun je het volgen, kun je ermee uit de voeten? Afhankelijk van wat die openheid met die gesprekspartner in die situatie op dat moment bij je teweegbrengt, vergt het een bepaalde hoeveelheid moed om daarmee om te kunnen gaan. Zo beschouwd maakt moed onderdeel uit van de gewone beroepsuitoefening van een humanistisch geestelijke verzorger. Het verschil in existentiële moed waarover een humanistisch geestelijk verzorger dient te beschikken en die een andere professional in zijn werk nodig heeft, bestaat eruit dat de humanistisch geestelijk verzorger bewust die angsten, onzekerheden, de pijn en het verdriet opzoekt en aangaat, terwijl een andere professional deze vooral instinctief probeert te mijden.

In die zin ervaren beide professionals existentiële angst en hebben ze beide behoefte aan existentiële moed, alleen de geestelijk verzorger is zich bewust van zijn angst en de andere professional doorgaans niet, althans niet in die mate. Daarom vraagt het werk van een geestelijk verzorger om meer existentiële moed: dezelfde moed alleen in veel grotere mate en in veel hogere frequentie.

Zoals eerder opgemerkt blijken de resultaten van het literatuuronderzoek en het kwalitatief onderzoek overeen te komen. De precisering van de term moed in fysieke, morele en existentiële moed uit het literatuuronderzoek is in feite precies en alleen dat: het behelst geen echt onderscheid met betrekking tot de inhoud van de antwoorden op de deelvragen uit het kwalitatieve onderzoek zoals uit 2.5 en 3.2 en 3.3 opgemaakt kan worden. Deze precisering maakt echter wel goed duidelijk waaruit de moed waarover een humanistisch geestelijk verzorger dient te beschikken bestaat. Het antwoord op de onderzoeksvraag van dit afstudeeronderzoek luidt dan ook als volgt:

Professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging behelst in hoge mate en frequentie de existentiële moed om contact met jezelf en een ander aan te gaan en om met werkelijkheidszin te leven, en de morele en fysieke moed om jezelf en de ander recht te doen.

4.1 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Ondanks de resultaten van zowel het literatuuronderzoek als het kwalitatieve onderzoek, is het antwoord op de onderzoeksvraag echter niet geheel bevredigend. Al de verzamelde gegevens overziend besef ik dat ik er niet aan gedacht heb om uit te zoeken wanneer er daadwerkelijk sprake is van professionele moed en wanneer er sprake is van professioneel gedrag, gedrag dat verwacht mag worden van een professional met dat beroep. Zo wordt van oudsher de moed van de soldaat als het voorbeeld van menselijke moed bij uitstek gezien. Echter op desertie stond de doodstraf. In hoeverre was er dan nog sprake van moed wanneer een soldaat besloot zijn militaire opdracht uit te voeren?

Comte-Sponville gaf aan dat een mens moed nodig heeft daar waar kennis, wijsheid en geloof niet toereikend zijn. Wellicht dient daar voor wat betreft moed in de werkomgeving nog het gebrek aan het beheersen van bepaalde competenties aan toegevoegd te worden.

Is professionele moed nodig daar waar men nog niet professioneel is, daar waar men nog niet competent is? Maar moet men in zo'n situatie dan wel moed tonen of is er dan eigenlijk sprake van roekeloosheid? Welke competenties behoren tot de professionaliteit van de professional en wat kan inderdaad gezien worden als iets dat daarboven uitstijgt? Of is moed eigenlijk een zwaktebod? Bij gebrek aan professionaliteit doet men een beroep op zijn moed?

Een humanistisch geestelijk verzorger is een professional. Raadvrouw Elly Hoogeveen (1991, p. 117, 118) beschrijft het professionele van een humanistisch geestelijk verzorger als het hebben van een humanistische houding waardoor een gelijkwaardige werkrelatie met cliënten kan ontstaan, hij het belang en welzijn van zijn cliënt beoogt, hij opereert vanuit betrokkenheid op het belang van zijn cliënt en niet geblokkeerd wordt door persoonlijke belangen, hij beseft van gesteldheid van zowel de cliënt als van hemzelf inbrengt in de werkrelatie. Verder is hij beschikbaar voor zijn cliënt vanuit zowel de situatie waarin het contact tot stand komt, als vanuit de gemotiveerde keuze voor het beroep van humanistisch geestelijk verzorger. Een cliënt mag dit alles van een humanistisch geestelijk verzorger verwachten. Waar, wanneer en hoe komt professionele moed in deze om de hoek kijken?

Om bovengenoemde punten te kunnen bewerkstelligen, dient een humanistisch geestelijk verzorger zich met name de personale competentie eigen te maken. Uit zowel de literatuur als uit de interviews kwam naar voren dat daar moed voor nodig is. Tevens kwam daaruit naar voren dat de omgang met je medemens om moed vraagt. Echter wat hiervan nu precies tot de professionaliteit van de humanistisch geestelijk verzorger behoort en wat als professionele moed beschouwd kan worden, is me niet duidelijk. En hoe zit het bijvoorbeeld met het op het spel zetten van je baan, omdat je opkomt voor de belangen van je cliënt of omdat je trouw wilt blijven aan je normen en waarden? Valt dat onder de professionaliteit van de geestelijk verzorger of is er dan sprake van professionele moed? Welke criteria dient men in deze te hanteren? Helaas is dit onderscheid in de interviews niet aan de orde gekomen. In de literatuur heb ik hierover niets weten te vinden en het tijdsbestek van dit afstudeeronderzoek laat niet toe dat ik de respondenten alsnog hierover bevraag.

Vervolgonderzoek zou zich dan ook moeten richten op welke situaties in de humanistisch geestelijke verzorging nu zo precair zijn, welke momenten zijn zo bijzonder en springen er zó uit dat er met recht over professionele moed gesproken dient te worden en welke gebeurtenissen vormen in die mate een integraal onderdeel van dit beroep, dat ze daarmee tot de professionaliteit van de humanistisch geestelijk verzorger behoren.

Dit neemt niet weg dat het tonen van moed inherent is aan deze professie. Een humanistisch geestelijk verzorger is zijn eigen instrument, hij kan geen beroep doen op en hij kan zich niet verschuilen achter een body of knowledge zoals een arts of jurist dat wel kunnen doen. Een humanistisch geestelijk verzorger is in die zin een stuk kwetsbaarder, hij heeft alleen zichzelf, daar moet hij het mee doen en dat maakt dat zijn professionele optreden in vergelijking met dat van andere professionals veel persoonlijker is en daarmee zijn angst om te falen veel existentiëler. Daar komt nog bij dat de beroepspraktijk van een humanistisch geestelijk verzorger om existentiële en morele zaken draait. Dus zowel de manier waarop hij zijn beroep uitoefent als ook de omgang met de inhoud van zijn beroep vraagt om moed. Maakt dit gegeven zijn optreden tot gewoon professioneel gedrag of kun je toch wel degelijk van exceptioneel gedrag spreken? Morele moed neemt toe door oefening, existentiële moed ook? Dat zal vervolgonderzoek moeten uitwijzen maar wat die uitkomst ook zal zijn, dit onderzoek laat zien dat professionele moed essentieel is voor de professionaliteit van deze professional. Of zijn gedrag nu als professioneel, als moedig, of als professioneel en moedig gezien wordt, moed zit in dit beroep, het zit in de gewone beroepsuitoefening en daarmee in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging.

Samenvatting

Deze scriptie is de neerslag van mijn verkenningstocht naar wanneer en op welke wijze professionele moed een rol speelt in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging. Ik wil te weten komen wat professionele moed is, wat het behelst en wat het voor de dagelijkse praktijk van het humanistisch raadswerk betekent. Daartoe worden noties uit de literatuur door middel van interviews met zes humanistisch geestelijk verzorgers werkzaam in de traditionele werkvelden getoetst aan de praktijk.

De resultaten van het literatuuronderzoek en het empirisch onderzoek blijken overeen te komen. Daarnaast draagt vooral de notie uit het literatuuronderzoek dat professionele moed uit fysieke, morele en existentiële moed kan bestaan ertoe bij tot beantwoording van de onderzoeksvraag te komen en deze luidt:

Professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging behelst in hoge mate en frequentie de existentiële moed om contact met jezelf en een ander aan te gaan en om met werkelijkheidszin te leven, en de morele en fysieke moed om jezelf en de ander recht te doen.

Gaandeweg dit onderzoek ontdekte ik dat ik geen rekening had gehouden met het onderscheid tussen professioneel gedrag en moedig gedrag, ik was er ten onrechte vanuit gegaan dat dit vanzelf wel duidelijk zou worden. Daarom bestaat mijn aanbeveling voor vervolgonderzoek eruit te onderzoeken waar de scheidslijn hiertussen precies ligt en waar deze uit bestaat.

Dit neemt niet weg dat het tonen van moed inherent is aan deze professie. Een humanistisch geestelijk verzorger is zijn eigen instrument, hij kan geen beroep doen op en hij kan zich niet verschuilen achter een body of knowledge zoals een arts of jurist dat wel kunnen doen. Daar komt nog bij dat de beroepspraktijk van een humanistisch geestelijk verzorger om existentiële en morele zaken draait. Dus zowel de manier waarop hij zijn beroep uitoefent als ook de omgang met de inhoud van zijn beroep vraagt om moed. Maakt dit gegeven zijn optreden tot gewoon professioneel gedrag of kun je toch wel degelijk van exceptioneel gedrag spreken? Morele moed neemt toe door oefening, existentiële moed ook?

Bronnen

Aristoteles (1997). *Ethica Nicomachea*. Vertaald, ingeleid en van aantekeningen voorzien door Charles Hupperts en Bartel Poortman. Amsterdam: Uitgeverij Kallias bv. ISBN 90 76032 01 7

Aristoteles (1999). *Ethica Nicomachea*. Vertaald, ingeleid en van aantekeningen voorzien door Christine Pannier en Jean Verhaeghe. Groningen: Historische Uitgeverij. ISBN 90 6554 005 9

Baumeister, Roy F. (1991). *Meanings of Life*. New York: The Guilford Press. ISBN 0 89862 531 9

Bergen, Marjo van (2011). De beklemming blijft: Humanistisch raadswerk in de vreemdelingenbewaring. In Patrick Vlug en Marjo van Bergen (red.) *Humanisme en kwaad: Reflecties op het humanistisch raadswerk bij Justitie*, p. 27-45. Amsterdam: Uitgeverij SWP. ISBN 978 90 8850 199 9

Bierenbroodspot, P. (1988). Schaamte, schuld en boete van de psychoanalyticus: het Superego van de therapeut in de psychoanalyse. In P.J.G. Mettrop ea (red). *Schuld en schaamte: Psychoanalytische opstellen*, p. 94-11. Amsterdam: Boom. ISBN 90 6009 834 x

Brinkman, Frans (2005). *Denken over je vak: Deugden als handreiking voor sociaal werkers*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum. ISBN 90 313 4568 7

Brouwer, Fiona (2006). *Ik ben een goede relatie: Een verfrissende kijk op jouw rol in de relaties met de mensen om je heen*. Utrecht: Uitgeverij het Spectrum. ISBN 978 90 274 2821 9

Buber, Martin (2007). *De weg van de mens*. Cothen: Felix Uitgeverij bv. ISBN 90 215 8046 2

Comte-Sponville, André (2008). *Kleine verhandeling over de grote deugden*. [Amsterdam]: Amstel Uitgevers BV. ISBN 978 90 467 0185 0

Dalen, Wieger van (2009). *Integriteit in uitvoering: Morele competenties voor professionals*. Groningen/ Houten: Noordhoff Uitgevers bv. ISBN 978 90 01 76369 5

Dinter, Elmar (1985). *Hero or coward: Pressures facing the soldier in battle*. Abingdon: Frank Cass and Company Limited. ISBN 0 7146 4048 4

Doolaard, Jaap (red.) (2006). *Nieuw handboek geestelijke verzorging*. Kampen: Uitgeverij Kok. ISBN 978 90 435 1025 7

Duintjer, Otto (2002). *Onuitputtelijk is de waarheid*. Budel: Uitgeverij DAMON bv. ISBN 90 5573 285 0

Ende, Tonja van den ((2011). *Waarden aan het werk: Over kantelmomenten en normatieve complexiteit in het werk van professionals*. Amsterdam: Uitgeverij SWP. ISBN 978 90 8850 236 1

Faunce, T., S. Bolsin & W.P. Chan (2004). Supporting whistleblowers in academic medicine: training and respecting the courage of professional conscience [Electronic version]. *Journal of MEDICAL ETHICS* 40, p. 40-43.

't Hart-Hartog, Sonja (2008). *Wat doe je daar nu eigenlijk? Fragmenten van humanistische geestelijke verzorging in een verpleeghuis*. Utrecht: Uitgeverij de Graaff. ISBN 978 90 77024 29 4

Hoogeveen, Elly (1991). *Eenvoud en strategie. De praktijk van Humanistisch Geestelijk Werk*. Amersfoort: Academische Uitgeverij Amersfoort. ISBN 90 5256 057 9

Iersel, Fred van (2001). De moed van de militair: over de morele vereisten voor postmodern militair leiderschap. In Herman Beck en Karl-W. Merks (red.). *Over moed: De deugd van grenservaring en grensoverschrijding*, p. 211- 232. Budel: Uitgeverij DAMON. ISBN 90 5573 198 6

Jorna, Ton (1999). Er zijn voor de ander. In Jorna, Ton, Denise de Costa en Marijn ten Holt. *De moed hebben tot zichzelf: Ety Hillesum als inspiratiebron bij levensvragen*, p. 163-226. Utrecht: Kwadraat. ISBN 90 6481 313 2

Jorna, Ton, Denise de Costa en Marijn ten Holt (1999). *De moed hebben tot zichzelf: Ety Hillesum als inspiratiebron bij levensvragen*. Utrecht: Kwadraat. ISBN 90 6481 313 2

Jorna, Ton (2008). *Echte woorden. Authenticiteit in de geestelijke begeleiding*. Amsterdam: Uitgeverij SWP. ISBN 978906665 965 0

Kamp, Erwin (2009). 'Raadsman, heeft u nog raad?' *Persoonlijke ervaringen van een humanistisch geestelijk verzorger bij het Korps Mariniers*. Breda: Uitgeverij Papieren Tijger. ISBN 978 90 6728 234 5

Kaulingfreks, Ruud (2008). Moed: Over schrijven in weerwil van twijfel. In Duyndam, Joachim, Hans Alma en Ilja Maso (red.). *Deugden van de humanistiek: Kwaliteiten en valkuilen van wetenschap met een menselijk gezicht*, p. 151-157. Amsterdam: Uitgeverij SWP. ISBN 978 90 6665 922 3

Klaassen, Cees en Adrian van den Broek (2009). *Morele moed en de pedagogische taak van schoolleiders*. Gevonden op 31 maart 2011 op [http://www.kortlopendonderzoek.nl/onderwijs_pdf/PK79_Morele moed en de pedagogische taak van schoolleiders.pdf](http://www.kortlopendonderzoek.nl/onderwijs_pdf/PK79_Morele%20moed%20en%20de%20pedagogische%20taak%20van%20schoolleiders.pdf)

Kunneman, Harry (2005). *Voorbij het dikke-ik: Bouwstenen voor een kritisch humanisme*. Amsterdam: Humanistics University Press/ SWP. ISBN 978 90 6665 570 6

Kunneman, Harry (2011). Woord vooraf. In Patrick Vlug en Marjo van Bergen (red.) *Humanisme en kwaad: Reflecties op het humanistisch raadswerk bij Justitie*, p. 7-8. Amsterdam: Uitgeverij SWP. ISBN 978 90 8850 199 9

Maister, David H. (2008). *Een echte professional: Over de moed om goed te zorgen voor uw mensen, uw cliënten en uw carrière*. New York: The Free Press. ISBN 90 5261 243 9

Maso, Ilja en Adri Smaling (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Uitgeverij Boom. ISBN 90 5352 446 0

Miller, William Ian (2002). *The Mystery of Courage*. Cambridge: Harvard University Press. ISBN 0 674 00826 X

Nijstad, Anna (2010). Een leven aan scherven. In J.H.M. Mooren (red.) *De moed om te zien: Humanistisch raadswerk in justitiële instellingen*, p. 39-50. Utrecht: Uitgeverij de Graaff. ISBN 978 90 77024 32 4

Plato (1999). *Verzameld werk*. (delen 1 en 3) Nieuwe, geheel herziene uitgave van de vertaling van Xavier de Win. Kapellen: Uitgeverij Pelckmans. ISBN 90 289 2748 4

Powell, John. (1969). *Why am i afraid to tell you who i am?* Illinois: Argus Communications. ISBN 0 00 627849 3

Praag, J. P. van (1978). *Grondslagen van het humanisme: Inleiding tot een humanistische levens- en denkwereld*. Amsterdam: Boom. ISBN 90 6009 286 4

Ragetlie, Marjon (1999). Het leven opnieuw gewaardeerd. In J.H.M. Mooren (red.) *Bakens in de Stroom: naar een methodiek van het humanistisch geestelijk werk*, p. 65-76. Utrecht: Uitgeverij SWP. ISBN 90-6665-299-3

Scheper, Hans (2010). Voorwoord. In J.H.M. Mooren (red.) *De moed om te zien: Humanistisch raadswerk in justitiële instellingen*, p. 7-8. Utrecht: Uitgeverij de Graaff. ISBN 978 90 77024 32 4

Schoenaker, Theo. (2011). *Moed doet goed. Het leven vraagt om moed*. Assen: Uitgeverij Anode. ISBN 978 90 76907 01 7

Sekerka, Leslie E., Richard P. Bagozzi & Richard Charnigo (2009). Facing Ethical Challenges in the Workplace: Conceptualizing and Measuring Professional Moral Courage [Electronic version]. *Journal of Business Ethics* 89, p. 565-579.

Sorensen, Stuart (2010). *Professional courage, not an option*. Gevonden op 30 maart 2011 op <http://stuartsorensen.wordpress.com/2010/07/27/professional-courage—not-an-optional-extra/>

Teerink, Friso (2008). *Professioneel*. Gevonden op 31 maart 2011 op <http://www.managementpro.nl/gastcolumns/professioneel/>

Tillich, Paul (2004). *De moed om te zijn*. Utrecht: Erven J. Bijleveld. ISBN 90 6131 660 x

Tongeren, Paul van (2004). *Deugdelijk leven: Een inleiding in de deugdeethiek*. Amsterdam: Uitgeverij SUN. ISBN 90 5875 112 0

Velde, Rudi te (2001). Moed: de deugd van de strijder en van de martelaar. In Herman Beck en Karl-W. Merks (red.). *Over moed: De deugd van grenservaring en grensoverschrijding*, p. 9-24. Budel: Uitgeverij DAMON. ISBN 90 5573 198 6

Walston, Sandra Ford. (augustus 2003). Courage Leadership: how to claim your courage and help others do the same [Electronic version]. *TD*, p. 58-60.

Bijlagen

Respondent 1: *Onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging versta ik zichtbaarheid, het zichtbaar zijn. Professionele moed is het laten zien van wie je bent als mens en als professional, hoe je jezelf meeneemt in je ambt, in je professie. Wat je daarin laat zien, niet laat zien, gebruikt, en soms ook professioneel inzet.*

Als humanist moet je zichtbaar zijn en voor humanistische waarden en normen gaan staan. Dit houdt mede in dat men je seksuele geartheid kent, daar dit een essentieel onderdeel is van wie je bent en dus van wat je meebrengt in je professie, maar vooral ook doordat je privésituatie ook in werkrelaties aan bod komt. De vraag naar het bestaan van een levenspartner en kinderen in je leven wordt immers vroeg of laat gesteld. Het vergt nogal wat moed om telkens weer opnieuw uit de kast te durven komen en te vertellen hoe jouw privésituatie eruit ziet, aangezien je onderdeel uitmaakt van een minderheid en mensen die niet tot de grote groep behoren stuiten geregeld op onbegrip en krijgen vaak te maken met discriminatie en onheuse bejegening. Dit speelt zowel in je werkrelatie met (potentiële) cliënten, als met collega geestelijk verzorgers, als met collega's van andere disciplines, als met leidinggevenden. In principe speelt dit met alle medewerkers binnen de organisatie. Het beroep van humanistisch geestelijk verzorger vraagt om de moed om jezelf te laten kennen en om van daaruit een brug te slaan naar de belevingswereld van de ander, om zo tot een goed verstaan en vervolgens tot een humane werkomgeving te kunnen komen voor iedereen binnen de organisatie.

Professionele moed is het als humanistisch geestelijk verzorger uit durven stralen van zelfrespect en zelfwaardering. Het durven laten zien van wie je als mens echt bent. Het laten zien waar je goed in bent, het tonen van je kwaliteiten. Het lef hebben om in het licht te gaan staan. Dit is nodig, daar je in deze organisatie steeds opnieuw getest wordt. Men wil weten wat ze aan je hebben, wat je meerwaarde voor hen is.

Er is sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijk verzorging wanneer je de moed hebt om te gaan staan voor de militair die ziek, zwak, misselijk en kwetsbaar is, vooral ook omdat je voor een organisatie werkt waar veel macht is en je te maken hebt met hiërarchische verhoudingen. Als geestelijk verzorger dien je de moed te hebben om naar zijn leidinggevende te gaan om de onderhandeling aan te gaan en om gevraagd en ongevraagd advies te geven, ten gunste van je cliënt. Je benadrukt dat de betreffende persoon een mens is en meer is dan waaraan hij lijdt. Deze organisatie schrijft ongezonde mensen namelijk wel heel snel af.

Het behelst het durven laten zien dat je het er niet mee eens bent en dat je het niet goed, niet acceptabel, het niet humaan vindt als iemand onder die omstandigheden wordt ontslagen of geschorst of er teveel beeldvorming om iemand is. Het vergt moed om voet bij stuk te houden, maar ook om een goed compromis te sluiten. Je moet in staat zijn om te onderhandelen, om de situatie van meerdere kanten te belichten en de ander mee te nemen in jouw verhaal. (wat het verhaal van je cliënt is)

Verder heb je professionele moed nodig om je te laten zien tijdens een sollicitatiegesprek. Solliciteren op een vacature voor humanistisch geestelijk verzorger vergt moed, daar het gaat om je persoonlijkheid want je bent je eigen instrument. Dat is alles wat je hebt. Stel dat dit nu eens als niet voldoende, als niet goed genoeg gezien wordt? Wat doet dat met jou?

Er is sprake van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging wanneer je een houding hebt van laissez faire, van laat maar waaien, van onverschilligheid. Wanneer je nonchalant gaat worden en je je werk min of meer tot een automatisme laat verworden, als je de prioriteiten niet meer stelt waar het uiteindelijk om gaat in die relatie of in die dialoog of in de beïnvloeding of in het advies, dan toon je een gebrek aan professionele moed. Professionele moed kan op den duur ook gaan ontbreken als je uitgeput raakt.

Zelfzorg, jezelf echt serieus nemen en op waarde weten te schatten, en niet te veel hooi op je vork willen nemen kan dit grotendeels voorkomen.

Om professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging te kunnen en durven tonen is het van belang om stevig in je schoenen te staan, assertief te kunnen zijn, grondig te weten waar je het over hebt en dat je over genoeg kracht beschikt. (verhouding draagkracht en draaglast in balans).

Daarnaast probeer ik steeds een win-win situatie te creëren, een situatie waarin alle betrokkenen zich kunnen vinden. Door het proberen te creëren van een sfeer waarin het gaat om gelijkwaardigheid, integriteit, emotionele intelligentie, je hart open te stellen, en het besef dat je elkaar nodig hebt, dat je het met elkaar moet doen, gaat het tonen van professionele moed mij beter af. Dit komt doordat er dan een bepaalde synergie ontstaat en dit zorgt er voor dat er niet uit macht maar vanuit authenticiteit, kracht, op elkaar gereageerd wordt. Er kan dan begrip voor elkaar ontstaan en zo kunnen we tot een win-win oplossing komen.

Een professional dient in staat te zijn de eigen kwetsbaarheid onder ogen te zien, deze te tonen en daarover - indien nodig, intervisie - supervisie, therapie aan te gaan. Dit zorgt er voor dat je steviger in je schoenen komt te staan, waardoor je beter in staat bent professionele moed te tonen wanneer dat aan de orde is.

Respondent 2: *Onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging versta ik het doen van wat ik juist acht voor mijn cliënt, voor de organisatie waar ik werk, voor de mensheid, voor het goede. Het gaat om de moed om het juiste te doen, dat wat ik denk dat de gegeven situatie vereist. Het is het trouw blijven aan mezelf, omdat het instrument dat de humanistisch geestelijk verzorger inzet de eigen persoon is. Trouw blijven aan mezelf is het gaan staan voor en vast houden aan mijn principes en mijn normen en waarden. Ik doe wat ik vind dat er gedaan dient te worden, ongeacht de mogelijke consequenties en ondanks de druk die mogelijk door anderen op me uitgeoefend wordt.*

Tevens betreft professionele moed volgens mij het aankijken en doorleven van persoonlijke angsten. Elk mens dus ook elke geestelijk verzorger heeft zo zijn angsten en deze kunnen een belemmering vormen in het contact met cliënten, collega geestelijk verzorgers, collega's van andere disciplines, leidinggevenden en andere medewerkers van de organisatie. Angst kan er voor zorgen dat de geestelijk verzorger de benodigde moed die een bepaalde situatie vereist niet op weet te brengen, waardoor de belangen van zijn cliënt niet (geheel) behartigd worden. Om dit in de toekomst te voorkomen, is het van belang dat de geestelijk verzorger bij zichzelf te rade gaat en reflecteert op zijn beweegredenen. Door de eigen beweegredenen onder ogen te durven zien, komt hij uiteindelijk bij de persoonlijke angsten uit. Als hij zijn beweegredenen niet durft te onderzoeken, komt hij daar niet achter.

Het vereist sowieso moed om telkens weer bij jezelf naar binnen te keren, aan zelfreflectie en introspectie te doen, en om vanuit het perspectief van een derde persoon te kijken naar hoe je zelf handelt. Om vervolgens te kijken naar hoe dat op een ander over komt, hoe het op jezelf overkomt en wat dat bij jezelf teweeg brengt. Tot slot vereist het dan weer moed om daarop te reflecteren. Het is namelijk confronterend om jezelf en je beweegredenen onder ogen te zien, daarnaast is het confronterend om uit je eigen veilige perspectief te stappen en een buitenperspectief in te nemen, om vanuit het perspectief van een ander naar jezelf te kijken. Dit alles vergt moed.

Verder vraagt het benoemen van precare zaken die je in je werk tegenkomt om moed. Het gaan staan daar waar het wringt, het is de bedoeling dat je dat opzoekt, dat is je werk.

Heb het geduld en de moed om hachelijke dingen die zich in de organisatie voordoen op het juiste moment aan te gaan. Het is namelijk één van je kerntaken om gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen.

Ook valt het aan durven geven van je grenzen onder professionele moed. Het aangeven van grenzen brengt het risico met zich mee dat de werkrelatie met je cliënt of met een collega onder druk kan komen te staan. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan het je niet laten gebruiken door je cliënt en het opkomen voor jezelf ten opzichte van een cliënt of een medewerker.

Ik kan me goed vinden in de uitspraak ‘de moed tot jezelf hebben’ van ETTY HILLESUM. Ik vertaal HILLESUM’s uitspraak als het trouw aan mezelf zijn, in de zin van trouw blijven aan mijn principes en mijn normen en waarden. Dit blijkt uiteindelijk toch de belangrijkste invulling of vertaling van professionele moed voor mij te zijn.

In de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging is er sprake van moed wanneer je in het raads gesprek de grenzen van je cliënt opzoekt en heikele onderwerpen ter sprake brengt. Je loopt dan het risico te dichtbij te komen, waardoor je cliënt dichtklapt of wellicht zelfs geen vervolgspraak meer met je wil maken.

Het vergt bovendien professionele moed om op professionele wijze met collega geestelijk verzorgers van andere denominaties om te blijven gaan en je door hen niet de wet voor te laten schrijven, wanneer ze je niet zo goed gezind blijken te zijn. Hierbij kan gedacht worden aan het weigeren om je te laten dwingen om in een bepaald kader te werken of om een boodschap uit te dragen waar je niet achterstaat. Het jezelf neerzetten, eerlijk je mening geven en de gevolgen daarvan kunnen verdragen, zeker wanneer je directe collega’s je vijandig bejegen, vereist moed.

Ook het je durven beroepen op je ambtsgeheim met alle mogelijke gevolgen van dien, ondanks manipulatie en het onder druk gezet worden om bepaalde informatie te verstrekken, vraagt om moed.

Een situatie waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging is bijvoorbeeld wanneer je net met je eerst baan als geestelijk verzorger begint. Je dient je dan nog verder te ontwikkelen. Je bent dan nog niet zo ver, je begint pas. Door je onervarenheid en onwetendheid ben je nog niet goed in staat om professionele moed te tonen. Het kost tijd om je de cultuur van een organisatie eigen te maken, om te achterhalen hoe de formele en informele communicatiestructuren lopen en je plek in te nemen.

Ook dien je om je werk überhaupt goed te kunnen doen, eerst relaties op te bouwen met de verschillende medewerkers binnen de organisatie. Dan is het meteen op je strepen gaan staan en jezelf laten gelden meestal niet vruchtbaar.

Een andere situatie waarin er sprake van een gebrek aan professionele moed zou kunnen zijn is wanneer je bang bent dat mensen zich tegen je zullen keren, waardoor je je werk niet meer kan doen. Dit speelt ondermeer wanneer je iets doet in een organisatie wat tegen de dagelijkse gang van zaken in gaat, want dat roept altijd weerstand op. Medewerkers kunnen dan bijvoorbeeld besluiten jou voortaan links te laten liggen of je tegen te werken of proberen (potentiële) cliënten zo veel mogelijk bij je weg te houden. Hierdoor ben je niet goed meer in staat om zowel op micro- als mesoniveau te opereren.

Als je dingen niet doet in je werk, terwijl je weet dat je ze wel zou moeten doen gezien je positie als humanistisch geestelijk verzorger, dan komt dat door je persoonlijke angst.

Wanneer je bij jezelf naar binnen luistert, kom je er snel achter waarom het nu echt niet gaat. Let op je eigen signalen, zoals geïrriteerd raken. Neem dan even de tijd voor jezelf. Als je jezelf serieus neemt, dan is het vaak ook helemaal niet zo dramatisch. Je moet altijd in contact zijn met je eigen persoon, dus bij jezelf blijven. Je bent constant aan het zuiveren.

Als er iets in de weg zit, dan kun je niet rustig vanuit je grondhouding reageren op wat zich aandient. Dan reageer je defensief, angstig of geïrriteerd.

In situaties waarin je eigen veiligheid in het geding is, dan is er geen sprake van een gebrek aan professionele moed maar dan is het zelfzorg om de beslissing te nemen om te bepalen dat het te gevaarlijk is. Je kunt het dan aan een niveau hogerop afgeven. En dan maar hopen dat er daar wel wat mee gebeurt. Het zou overmoedig zijn om het dan toch zelf te doen.

Om professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging te kunnen en durven tonen is het nodig dat je goed in je vel zit. Mijn werktuig, ikzelf, dient namelijk op orde te zijn, geolied en gesmeerd te zijn om dit werk goed te kunnen doen.

Als dat niet het geval is, dan durf ik minder. Als je eigen geest niet op orde is kun je eigenlijk niet werken, want je bent je eigen instrument. Je bent dan niet goed in staat te laveren, over eieren te lopen en het juiste midden weten te vinden. Zelfzorg is dus essentieel om professionele moed te kunnen en durven tonen. Zolang je de zelfzorg goed doet, dan is de moed wel op orde.

Mededogen ten opzichte van jezelf tonen helpt hierbij. Door de relatie met mezelf steeds levendig en inspirerend te houden en te voeden, gaat het contact met een ander ook veel makkelijker, meer vanzelf.

Het is van belang om naar jezelf te durven blijven kijken en dit ook telkens op andere manieren te doen. Als ik iets niet durf, dan is daar altijd een reden voor en dan ga ik die verkennen.

Moed is - naast onder andere relativiseringsvermogen, bescheidenheid, geduld, en de lol van dingen in zien - een van de belangrijke eigenschappen waarover een geestelijk verzorger dient te beschikken. Hoe je bent opgevoed, wat je van huis uit mee gekregen hebt qua steun, bevestiging, gevoel van veiligheid, je vrienden, dit alles is van invloed op de mate waarin je in staat bent tot het tonen van professionele moed. Dus in eerste instantie is dat behoorlijk bepalend. Professionele moed kan echter wel (verder) ontwikkeld worden.

Het is steeds het zoeken naar het juiste midden, het midden tussen overmoed en lafheid. Het komt uit jezelf. Door dicht bij jezelf te blijven, weet wat je eigen behoeften, wensen, kwaliteiten, capaciteiten, en dromen zijn, is de consequentie daarvan dat je zodoende gemotiveerd bent om dat dan ook in de praktijk te willen brengen. Zo weet je wat je te doen staat en zo blijf je dus ook trouw aan jezelf. Trouw zijn aan jezelf is de enige juiste weg, het is wat voor jou het beste is.

Respondent 3: *Onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging versta ik de moed hebben om jezelf grondig te leren kennen. De belangrijkste competentie voor een humanistisch geestelijk verzorger die werkt bij de krijgsmacht is: ken u zelf. Je bent constant, voortdurend met jezelf in gesprek, je reflecteert op alles wat je doet: wat voor mens ben ik, wie wil ik zijn, wat zijn mijn sterke en zwakke kanten, wat vind ik belangrijk, waar wil ik naar toe, hoe ga ik met belangrijke gebeurtenissen in mijn leven om en hoe reageer ik daar op. Wat je reeds meegemaakt hebt kan je het vertrouwen geven dat je alles wel aan kunt in de toekomst. Doe vooral inzicht op uit je tegenslagen, verwerk dingen goed en geef ze een plek in je leven. Het gaat om doorleefde levenservaring. Je bent het instrument in het gesprek met anderen, jij moet het doen, vanuit je mens-zijn met die ander. Dat betekent dat je jezelf geregeld goed tegen het licht moet houden, goed naar jezelf moet kijken naar hoe sta ik er in, hoe sta ik in mijn werk, heb ik er energie voor, hoe komt het als ik iets spannend vind. Dat is het meest wezenlijke. En dit vereist moed, de moed om jezelf onder ogen te komen met als risico dat je mogelijk niet aan je eigen verwachtingen en of eisen voldoet.*

Professionele moed is tevens het onder ogen zien dat je een bepaalde vaardigheid nog niet (helemaal) beheerst. Daar kun je je onzeker over voelen, zeker als je daar voor in je opleiding bepaalde tools niet mee gekregen hebt of daarmee nog niet hebt kunnen oefenen. Mogelijk schaamt je je er zelfs voor dat je iets nog niet kunt of beheerst. Het vergt moed om dat bespreekbaar te maken, om je hoofd van dienst of een collega hierover te raadplegen en hen om hulp te vragen, of om een aanvullende opleiding te gaan volgen om je deze vaardigheid zo alsnog eigen te maken. Het betreft hier de moed om kenbaar te durven maken dat je als geestelijk verzorger nog niet 'af' bent.

Professionele moed is ook aan de orde bij het aankaarten van gevoelige kwesties bij collega geestelijk verzorgers. Ook dogmatisch denken hunnerzijds ter sprake brengen vergt moed. Je loopt hiermee namelijk het risico om je werkrelatie met je directe collega('s) op het spel te zetten.

Verder getuigt het ook van moed wanneer je in staat bent zaken waar je totaal geen invloed op hebt te laten rusten, ook al druist dat geheel in tegen je gevoel van rechtvaardigheid.

Doe wat je kunt daar waar je invloed op hebt, en laat datgene rusten waar je niets aan kan doen. Dit behelst de moed om de realiteit onder ogen te zien, hoe moeilijk dat ook is.

Er is sprake van professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging wanneer je als humanistisch geestelijk verzorger voor het eerst een bezinningsdienst wilt gaan houden. Het is spannend daar het je eerste keer is, dus je kunt je onzeker voelen. Wat is mijn boodschap, wat heb ik de jongens te vertellen, komt er wel iemand opdagen, wat ga ik doen?

Daarnaast heb je met je collega geestelijk verzorgers te maken. De ene collega is van mening dat jij als humanistisch geestelijk verzorger geen bezinningsdienst hoort te geven, terwijl een andere juist weer wel je toegevoegde waarde in deze ziet.

Verder speelt de omgeving mogelijk nog een rol, de plaats of het land waar je je bevindt of de tijd van het jaar, de omstandigheden. Allemaal factoren die in meerdere of mindere mate een rol kunnen spelen en waartoe jij je dient te verhouden. Dit vraagt om moed namelijk de moed om je eigen onzekerheden onder de loep te nemen en de moed om botsende verwachtingen, tegenstrijdige belangen en of botsende visies tussen collega's onderling ter sprake te brengen. Het is heel belangrijk als je als geestelijk verzorger bij de krijgsmacht werkt dat je outreaching bent, dat je durf hebt, dat je een zekere vorm van zelfverzekerdheid hebt en je tegelijkertijd dienend opstelt. Dat vergt, zeker bij bepaalde krijgsmachtdelen want dat is bij de een sterker dan bij de ander, een bepaalde opstelling van een geestelijk verzorger. Binnen de krijgsmacht zijn er drie elite-eenheden, dat zijn eenheden die de lat net iets hoger leggen dan de andere eenheden, namelijk het Korps Commandotroepen, de Luchtmobiele Brigade en het Korps Mariniers. Ze hebben een bepaalde cultuur en daarin dient de geestelijk verzorger zijn eigen plek te vinden. Het belangrijkste is dat je je realiseert dat je steeds gewogen wordt, iedere keer weer wordt er een oordeel over je gegeven. Wat hebben ze aan je? Wat voeg je toe? Wat is je meerwaarde? Om je werk goed te kunnen doen is het van essentieel belang dat men jouw meerwaarde ziet. Het belangrijkste is dat je mensen van binnen weet te raken, dat je daar contact mee maakt. Daartoe dien je je grondig te verdiepen in hoe de groep functioneert, dien je een stuk begrip voor hun omgangsvormen op te brengen en opereer je op een diplomatieke en subtiele manier binnen een eenheid. Het is een kwestie van aanvoelen of de cultuur je past. Je moet je best doen daar te aarden en daar is moed voor nodig, de moed om jezelf te laten zien met het risico te licht bevonden te worden, met als gevolg dat je door de groep niet geaccepteerd wordt en daardoor je je werk als hun geestelijk verzorger eigenlijk niet kunt doen.

Een ander voorbeeld waarin je als geestelijk verzorger bij de krijgsmacht met professionele moed van doen hebt is wanneer je in het kader van een traditie getuige bent van bepaald gedrag dat je afkeurt.

Je bent zó opgenomen door de groep, dat ze je zelfs uitnodigen om deel te nemen aan hun traditie hetgeen een hele eer is. Je voelt je verwant met deze mensen en met wat ze doen, maar hun gedrag stoot je tegen de borst. Er is moed voor nodig om nu zo te handelen dat je trouw blijft aan jezelf en aan je waarden als geestelijk verzorger, zonder hen het gevoel te geven dat je hun gedrag veroordeelt en hun traditie niet respecteert, en daarmee je werkrelatie met hen op het spel zet. Deze moed behelst je beweegredenen te onderzoeken, welke behoeften spelen er op en welke principes zijn hier van belang en in het geding, en wat doe je er mee? De situaties waar je mee in aanraking komt bij de krijgsmacht zijn vaak zo wezenlijk anders dan waar de meeste mensen in de burgermaatschappij mee te maken krijgen. De militaire samenleving en burgersamenleving zijn twee verschillende werelden. In de militaire samenleving is het meestal toch een tandje extremer. Als geestelijk verzorger moet je je mensen daarop voorbereiden, moet je jezelf daarop voorbereiden. Je moet bij jezelf na gaan of je dat aandurft. Het zijn wezenlijke keuzes waar voor je gesteld kunt worden. Als geestelijk verzorger bij de krijgsmacht kun je opeens het bericht ontvangen dat je een groep militairen moet opvangen, omdat er iets ernstigs gebeurd is. Er wordt van je verwacht dat je de juiste dingen doet, maar die zijn niet van te voren uit te denken. Je probeert je onderweg daar naar toe zo goed mogelijk voor te bereiden. Vele vragen schieten door je hoofd. Wat tref je aan? Hoe zitten de jongens er bij? Heb je alle ins en outs over de toedracht? Wat kan ik verwachten? Wat kan ik doen? Wat is nu mijn inbreng om die groep goed op te vangen? Er wordt hier een appèl gedaan op je professionele moed.

Een situatie waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging is wanneer een geestelijk verzorger zich op zijn kamer verstopt, zich niet of nauwelijks laat zien en zich achter zijn voorbeeldfunctie van geestelijk verzorger verschuilt. Een geestelijk verzorger die zich te amicaal opstelt in de groep, door bijvoorbeeld deel te nemen aan ontgroeningen, schiet echter ook zijn doel voorbij en is eerder overmoedig dan moedig te noemen. Je moet namelijk geen dingen doen die niet horen bij je opstelling als geestelijk verzorger. Het kost tijd om te achterhalen hoe structuren lopen, hoe het informele circuit is, hoe de bevelslijnen lopen. Dit zou een reden kunnen zijn om in de tussentijd wat minder goed in staat te zijn professionele moed te tonen.

Om professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging te kunnen en durven tonen is het nodig dat je over de nodige levenservaring beschikt, want daardoor heb je meer situaties om op te reflecteren. Casuïstiek bestuderen helpt hier ook bij, net als gezamenlijk cases bespreken in intervisiebijeenkomsten.

Professionele moed is nodig in de humanistisch geestelijke verzorger om je werk goed te kunnen doen. Daarom is het van belang om het (verder) te ontwikkelen. Het heeft te maken met een stukje zelfvertrouwen, naar mate je jezelf beter kent beschik je over meer zelfvertrouwen. Ben niet te afwachtend, te schuchter. Vind de middenweg tussen arrogantie en schuchterheid, vind prettige zelfverzekerdheid in je zelf.

In ieder mens is moed als potentie aanwezig, in potentie heb je het in je en kun je het ontwikkelen. Niet ieder mens beschikt echter over dezelfde mate van moed, het is mede afhankelijk van karakter en opvoeding. Niettemin kan iedereen het zich tot op zekere hoogte eigen maken.

Moed gaat over bepaalde grenzen, die worden bij de krijgsmacht meer opgerekt dan in de burgermaatschappij. Het toont zich het best in allerlei casuïstiek, in voorbeelden waarin dat tot uitdrukking komt. Het komt het best tot uiting in concrete situaties. Studenten kunnen zich op de praktijk voorbereiden door te reflecteren op casuïstiek, zodat ze na kunnen denken over hoe ze zelf zouden handelen en zich staande houden in soortgelijke situaties.

Ook levensverhalen van gewone mensen, boeken en film zoals ‘Soldaat van Oranje’ en ‘Saving Private Ryan’ kunnen helpen in het ontwikkelen van professionele moed.

Respondent 4: *Onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging versta ik de moed hebben tot mezelf, de moed hebben om me open te stellen voor de ander, de moed om de ander te ontmoeten op dit moment met deze noodzaak. De moed om te zien, om te kijken, echt te blijven luisteren, mezelf open te stellen, me te laten raken, en ook om in de afgrond – die kan ontstaan- te kijken.*

Het betreft de moed om heel het landschap te beschouwen en ook de dieptes en de hoogtes daarin te kunnen zien, zowel die van mezelf als die van mijn cliënt. Je begint bij jezelf, bij wat jij in je leven tegenkomt. Hiermee loop je echter het gevaar dat je jezelf helemaal wilt uitsluiten of buitensluiten. Dat je eigen emoties even aan de kant zet voor de ander dat is natuurlijk belangrijk in het werk, maar je dient ook je eigen emoties onder ogen te zien, want daar moet je het ook mee doen. Je ervaringen daarin zijn namelijk ook heel belangrijk. Je eigen diepte – en hoogtepunten zijn belangrijk om aan te kunnen sluiten.

Dat contact moet je ook steeds zoeken. Tevens valt onder professionele moed ook de moed om de materie van de werkelijkheid zoals die zich aandient onder ogen te zien.

Bovendien gaat professionele moed ook over de moed om steeds weer je werk neer te zetten en om aan te sluiten bij een organisatie. Dit betreft het steeds opnieuw uitleggen wat er zo belangrijk is aan het geestelijk werk.

Er is sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging wanneer we het beroep van geestelijk verzorger overeind houden, het vak neerzetten binnen de organisatie, het profileren daarvan, daar is moed voor nodig. In een organisatie en in de maatschappij die heel snel en hard is hebben geestelijk verzorgers het over trage vragen. Hoe houd je die vragen overeind? Als iets even stroef of moeizaam gaat of saai is, dan zappen we. Het leven kan echter niet altijd bruisen. Voor veel mensen (wellicht voor ouderen in laatste levensfase nog meer?) gaat het vaak te snel of te vluchtig, die willen het echt zien of doordenken. Het moet vertraagd of even stil gezet worden, het gaat om het zien van wat er op dat moment is. Vertraging hoort bij geestelijke verzorging.

Tegenwoordig is alles PR en imago, en dat doen naar mijn mening veel geestelijk verzorgers heel slecht en moeizaam. Het is echter noodzakelijk dat ze het waardevolle van het werk duidelijk weten te communiceren en voor het voetlicht weten te brengen. De organisatie moet betalen voor geestelijke verzorging, dus moet je als geestelijk verzorger ook je meerwaarde laten zien. Het moet geen gelikt praatje worden, maar een geestelijk verzorger dient er in ieder geval in te slagen om mensen aan te spreken, ook managers. De idee dat het waardevolle van het werk zichzelf wel overeind zal houden omdat het intrinsiek goed is, klopt mijns inziens niet. Geestelijk verzorgers moeten zich daar steeds opnieuw hard voor maken.

Hoe vertaal je dat wat er gebeurt in een raadsgesprek op zo'n manier naar de manager, dat hij de waarde ervan op waarde weet te schatten? Een organisatie heeft twee benen namelijk de existentiële en de financiële, en daar zit een kloof tussen. Die moet iedere keer op een bepaalde manier overbrugd worden en tevens dient de moed opgebracht te worden om naar de diepte daar tussenin te kijken. Daartoe dien je als geestelijk verzorger aan te sluiten bij de leefwereld van de manager. Een geestelijk verzorger kan eigenlijk niet zeggen ‘mijn werk wordt door een organisatie niet op waarde geschat of niet begrepen.’ Als dat zo is of voelt, dan was er geen aansluiting of geen contact. Er is moed voor nodig om aan te sluiten, om aansluiting te zoeken, want het is niet altijd even makkelijk om zingeving onder woorden te brengen. Het blijkt toch telkens weer het aangaan van een strijd en spel met managers, maar ook met collega's van andere disciplines om je eigen vak overeind te houden.

Als een tolk vertaal je het existentiële naar de verschillende talen die er in de organisatie gesproken worden dus naar managers, naar verzorgers, naar teamleiders, naar andere disciplines. Ze hebben allemaal hun eigen cultuur, taal, vakjargon. Als geestelijk verzorger moet je de moed hebben om je in hun cultuur onder te dompelen en tegelijkertijd dien je de moed te hebben om bij jezelf en bij je vak van geestelijke verzorger te blijven. De kwetsbare binnenkant van het vak overeind houden en tegelijkertijd een hele stevige buitenkant neerzetten. Iets van dat kwetsbare naar buiten laten zonder de privacy van cliënten te schenden.

Je dient uit te kunnen stralen dat geestelijke verzorging belangrijk is, op zijn eigen manier en dat geestelijke verzorging iets in gang zet dat zowel voor ieder mens als ook voor de organisatie belangrijk is. Beweeg mee met de verschillende belevingswerelden en laat zien wat existentiële en levensbeschouwelijke vragen betekenen. Volgens mij heeft professionele moed vooral daarmee te maken: laten zien waarvoor je staat, een stevige buitenkant en een kwetsbare binnenkant, ruimte voor kwetsbaarheid, ruimte om te worstelen met die vragen. Het echt onderdeel worden van een organisatie behelst zowel de verbinding aangaan met de kwetsbare persoon, als ook met de organisatie. Je dient dan ook naar de kwetsbaarheden en de sterke kanten van de organisatie te kijken. Dat vraagt heel veel.

De moed is hier om ò naar de kwetsbare kant te kunnen ò om als het ware een salesmanager te zijn. Je dient steeds een beweging van buiten naar binnen te maken – het nadenken over je imago, over de waarde van een raadsgesprek en die van geestelijke verzorging - om vervolgens een beweging van binnen naar buiten te maken, naar het profileren van de geestelijke verzorging.

Er is ook sprake van professionele moed wanneer je besluit om toch dat te doen wat jou juist lijkt, ondanks het feit dat bijvoorbeeld een teamleider of leidinggevende het daar niet mee eens is. Hierdoor zet je namelijk de werkrelatie met haar op het spel, hetgeen gevolgen kan hebben voor de uitvoering van je werk of voor de manier waarop zij (en mogelijk ook andere collega's) vervolgens met je omgaat.

Verder vergt het moed om het diepe verdriet en wanhoop van je cliënt te zien. Verdriet van je medemens aanzien is vaak moeilijk. Als geestelijk verzorger ga je met je cliënt mee het donker in om zo misschien weer bij het licht of een lichtpuntje uit te komen. En misschien lukt dat wel helemaal niet. Dat onder ogen zien vereist moed.

Het vergt tevens moed om naar je eigen gedrag te kijken, om te zien welke rol je in het geheel speelt. Ook is er moed nodig om een stapje terug te doen en niet alles maar op je te nemen, ondanks de angst dat als je hiertoe besluit het niet goed zal gaan met iemand. Je kunt ook geen twintig geestelijke begeleidingsgesprekken voeren op één dag. Je kunt er niet voor iedereen tegelijkertijd en volledig zijn. Het is in die zin ook altijd een tekort schieten.

Waar je echter voor op moet passen is dat wanneer je de moed gevonden en gevat hebt, je die dan ook vast wilt houden. Je moet niet door blijven rennen en tien cliënten op één dag willen spreken. Soms voel je je heel krachtig, maar het elastiek moet je niet uit blijven rekken, hij moet ook terug naar ontspanning. Je bent blij dat je iets hebt kunnen betekenen voor een ander en nu wil je meteen een volgend gesprek in om dit opnieuw te bewerkstelligen, maar dat gaat niet. Je moet nu eerst terug naar af, naar de ruststand. Dit onder ogen zien vraagt wederom om moed. Geestelijke verzorging is ook keer op keer volledig opnieuw beginnen.

Een situatie waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging is ondermeer wanneer je aan een sterfbed zit en het je aan woorden ontbreekt, terwijl de situatie om woorden vraagt. Een andere situatie is het jezelf bewegen binnen een grote instelling waar niemand je nog kent.

Geestelijke verzorging vraagt om een bescheiden, kwetsbare en gevoelige opstelling, en profilering van geestelijke verzorging vraagt om een stevig verhaal vertegenwoordigd door iemand die verstand van zaken heeft. Om dan al meteen de moed op weten te brengen om dit te bewerkstelligen, terwijl je net met je werk in deze organisatie begint is dan wellicht nog iets te veel gevraagd.

Ook een volle agenda, andere prioriteiten hebben, minder leuke onderdelen van je werk doen zoals het doornemen van beleidstukken, nog met te weinig collega's overlegd hebben over hoe iets het beste aangepakt kan worden kunnen gebrek aan professionele moed veroorzaken. Verder speelt bang om af te gaan of niet serieus genomen te worden een rol in deze.

Professionele moed tonen is moeilijk wanneer je er te veel over nadenkt, als je bijvoorbeeld te lang stilstaat bij het op gaan bellen of contact maken met een leidinggevende.

Of dat je er tegenop ziet om naar een cliënt toe te gaan die zoveel heeft meegemaakt, dat je de pijn te groot lijkt. Angst en wanhoop in jezelf zorgen voor weerstand om naar iemand toe te gaan. Ik merk dat ik heel veel veerkracht had de afgelopen jaren, maar soms, zo aan het eind van het jaar bijvoorbeeld, merk ik dat ik ook ontzettend moe ben en mij de moed wel eens in de schoenen zakt.

Om professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging te kunnen en durven tonen is het nodig om steeds opnieuw te beginnen. Opnieuw contact maken en aansluiten.

Het steeds opnieuw beginnen, beginnen met 'er is niets ...' en dan van daaruit kijken naar wat er is. Ook als een dementerende cliënt je weer hetzelfde vertelt als voorgaande keren. Blijkbaar is het een soort sleutelverhaal voor deze mens, een punt in iemands levensverhaal dat verteld moet worden. Luister daar opnieuw naar. Heb de moed om opnieuw te beginnen, om met een frisse blik naar de organisatie en je eigen handelen en functioneren daarin te blijven kijken. Opnieuw beginnen helpt om de moed te vinden om dat aan de kaak te stellen wat je niet juist en onacceptabel vindt.

Verder is het nodig om een stevig verhaal over het werk, zingeving, humanisme, levenskunst en spiritualiteit te hebben. Je dient een eigen verhaal, een eigen levensbeschouwelijk verhaal te ontwikkelen, een eigen verhaal van geestelijke verzorging. Het moet echt eigen worden, het dient van jou te zijn. En als het dan tegen zit, als je weerstand krijgt, dan moet je gaan zoeken naar andere woorden door in de cultuur te springen waarin je je op dat moment bevindt en daar zoeken.

Professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging is relevant, zeker waar het de profilering ervan betreft. Voel de passie en de bevlogenheid van dit vak, voel dat je echt met iets heel waardevols bezig bent. Pas echter op voor de risico's die hier mee samenhangen zoals opbranden en overmoed. Door op te branden en overmoedig te worden mis je de aansluiting, zowel die met de ander, de organisatie als die met jezelf. Zelfzorg is dan ook in deze van essentieel belang. Voor moed is passievolle inzet en uitstraling nodig en het op het juiste moment ook weer stil zijn en je terugtrekken, bescheiden zijn maar nooit vals bescheiden.

Er is misschien ook wel een innerlijke strijd nodig om moed te verkrijgen. Er dient een soort tegenkracht in jou te zijn die jou oproept om moed te moeten tonen. Als er iets heel onrechtvaardigs plaatsvindt in een organisatie, dan moet ergens de moed gevonden worden om daar tegenwicht aan te bieden.

Professionele moed moet groeien. De ene mens heeft het misschien van nature meer dan de ander. Het is een kracht; je hebt draaglast en draagkracht en de ene mens is krachtiger dan de ander. Waar komt je kracht vandaan? Kracht kan aangewakkerd worden. Verzamel mensen om je heen voor je eigen geestelijke zorg, zodat je je eigen kracht kunt zoeken en naar boven kunt laten komen. Vind voorbeeldfiguren of iemand die je helpt om het naar boven te krijgen.

Af en toe moet je ook de humor en de banaliteit van het leven toelaten. Je kunt niet alleen maar diep gaan zitten doen. Ook dat (humor en luchtigheid) heb je nodig om moed op te kunnen brengen. Daarnaast moet je onder ogen te zien dat het leven soms ook gewoon zinloos en rot is. Dit onderkennen vergt moed maar levert ook moed op.

Respondent 5: *Onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging versta ik vanuit een professionele houding en insteek alles te laten gebeuren wat er gebeurt in een open, vertrouwelijk gesprek. En daarbij het rustig tot je door laten dringen van wat er gezegd wordt, want het zijn trage gesprekken, het gaat om trage vragen. Als je gesprekspartner iets zegt waar je van schrikt of waar je woedend van wordt, om dat niet onmiddellijk te laten merken en toch eerst maar te luisteren. En dan vervolgens eens te kijken, het geheel overziend, hoe je het beste zou kunnen insteken, wat eigenlijk de vraag is of wat werkelijk de kwestie is die hij aan de orde wil stellen. Wellicht wil hij eerst gewoon ontladen en het pas daarna echt ergens over hebben. Dus wat in ieder geval altijd nodig is, is om te laten gebeuren wat er gebeurt en dat is soms best moeilijk. Daar heb je moed voor nodig, moed om je in te houden en moed om open te blijven staan. Ook de moed hebben om je te laten raken door je gesprekspartner speelt hier een rol, net als de moed om de concrete werkelijkheid aan te gaan.*

Na het gesprek kun je voor jezelf na gaan wat er precies gebeurd is, hoe je gehandeld hebt en wat de reden daar voor was.

Riep de persoon van de gesprekspartner bepaalde gevoelens bij je op zoals bijvoorbeeld boosheid of angst, of had de sfeer die er hing een bepaalde impact op je? Om je werk goed te kunnen doen is het van belang om te beseffen wat er bij je zelf speelt, om te zien hoe je reageert en waarom. Je dient goed uit de voeten te kunnen met je eigen emoties en de dingen die er bij jezelf gebeuren. Dat vraagt ook om moed, namelijk de moed om jezelf, je eigen angsten en beweegredenen, je schuld- en schaamtegevoelens en dergelijke onder ogen te zien. Daarnaast vergt het ook moed om dingen niet ongezegd te laten. Wanneer er iets bij je wringt, kun je het beter wel aan kaarten. Dit vergt moed, omdat je hierdoor het risico loopt de werkrelatie met de betreffende cliënt, collega, leidinggevende of een andere medewerker op het spel te zetten.

Verder is er sprake van professionele moed wanneer je kunt en wilt inzien dat je cliënt iets anders nodig heeft dan wat jij in de aanbieding hebt. Zo zou je cliënt beter gebaat kunnen zijn bij de behandeling van een psychiater of sluit begeleiding door een dominee beter aan bij zijn manier van in het leven staan. Er is hier sprake van moed, omdat je cliënt, je leidinggevende, je collega geestelijk verzorgers of andere collega's je mogelijk als incapabel zouden kunnen zien. Tevens is het moedig, omdat je dan doet wat juist is en wellicht anders dan wat je zou willen doen of wat om strategische redenen misschien goed zou zijn voor de DHGV, namelijk de cliënt toch zelf begeleiden.

Er is sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging wanneer een geestelijk verzorger zijn beweegredenen om professionele moed te willen tonen ook onderzoekt. Zo zijn er eigenlijke en oneigenlijke redenen om moed in je werk te laten zien. Iemand die eerlijk naar zichzelf kijkt, die zal de oneigenlijke ook herkennen en daarmee wat doen. Als dat in een gesprek aan de orde is geweest, dan kun het daar in het volgende gesprek over hebben. Eigen eerlijkheid roept vaak heel positieve reacties bij je gesprekspartner op. Als je eerlijk uitlegt waarom je op een bepaalde manier gereageerd hebt of waarom je iets bepaalds gezegd hebt en wat daar achter zit, kan dat voor een ander heel uitnodigend zijn om er ook nog eens over na te denken waarom hij eigenlijk dat en dat zus of zo gezegd had, waarom hij zo gereageerd heeft. Dit kan een positieve wending in het contact en of bij de cliënt zelf teweeg brengen.

Het is moedig om zo op die manier op dingen terug te durven komen. Je stelt je namelijk kwetsbaar op en laat je kennen, terwijl je niet weet hoe je gesprekspartner dit zal interpreteren en hoe hij daar mee om zal gaan.

Je voelt het wanneer het nodig is om professionele moed te tonen. Dat is meestal in situaties waar door je zelf geraakt wordt of wanneer er iets speelt wat je zelf heel moeilijk vindt.

Een situatie waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging is ondermeer wanneer je als geestelijk verzorger zelf even geen ruimte hebt, als je zelf te veel bezet bent. Dan kun je je niet geheel openstellen voor je cliënt, waardoor je niet in staat bent om alles te laten gebeuren wat er gebeurt in een open, vertrouwelijk gesprek.

Je bent niet in staat om alles wat er gezegd wordt rustig tot je door te laten dringen. Het lukt je dan niet goed om je eigen sores opzij te zetten om zo ook echt te kunnen verstaan wat de ander zegt. Op zulke momenten ontbreekt je de moed hiertoe, de moed om je te durven laten raken door je cliënt en door zijn realiteit.

In situaties waarin angst, een gebrek aan geduld en of compassie een rol speelt, dient de geestelijk verzorger zich dit eerst te realiseren en vervolgens moet hij er wat mee doen. Waar komt het vandaan, wat is de oorzaak, kun je je werk zo doen dat het geen rol speelt, zo ja, hoe? Het valt of staat toch bij de eerlijkheid naar jezelf toe.

Hier heb je moed voor nodig, want hetgeen je door zelfonderzoek over jezelf te weten komt kan haaks staan op de verwachtingen die je van jezelf hebt en op de eisen die je aan jezelf stelt. Je zelfbeeld kan niet reëel (meer) blijken te zijn.

Als het met je zelf even niet zo goed gaat, is het moeilijk om professionele moed te tonen. De reden hier van is dat je je eigen instrument bent. Houd er rekening mee als je zelf even niet zo goed in je vel zit, wees er extra alert op. Houdt het heel bewust in de gaten, totdat het eigen verdriet wat meer op een eigen plek kan blijven waardoor die professionele houding weer wat makkelijker wordt. Als je zelf iets heel moeilijks doormaakt, dan kunnen de verhalen van je cliënten wel eens als gezeur over komen. Dan moet je bij jezelf toch even goed te rade gaan over hoe je dan je werk gaat doen en bekijken of je het op dat moment wel kunt. Dat steekt namelijk heel nauw in de geestelijke verzorging.

Om professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging te kunnen en durven tonen is het nodig dat je weet dat je over professionele moed beschikt En dat je kunt toegeven als het even niet helemaal intact is of wanneer het een keertje wat minder is. Het is vooral het tonen aan jezelf, want je cliënt kun je tot op zekere hoogte voor de gek houden door te doen alsof je luistert terwijl je er eigenlijk niet helemaal bij bent.

Er zijn geen harde criteria voor professionele moed. In de eerste plaats gaat het om een intentie en om bewustzijn. Je dient altijd de bereidheid te hebben om naar jezelf te kijken. Hoe heb ik dit gedaan? En waarom is het zo gelopen? En waarom heb ik het dan zo gedaan? Als je jezelf goed genoeg kent, dan weet je ook waar je eigen makke zit. Je kunt jezelf niet veranderen, maar je kunt wel je gedrag zo goed mogelijk zelf sturen. Hoe ga ik daarop in, hoe ga ik daar mee om? Of soms de keuze maken om er niet op in te gaan. Maar dan wel weten waarom. Dan kun je het namelijk aan jezelf verantwoorden en aan de cliënt, als die in de gaten heeft dat je ergens niet op in gaat waar hij het wel over had. Ook dat is professionele moed, je kwetsbaar op durven stellen en het risico nemen dat je cliënt je niet professioneel genoeg vindt. Het vereist moed om zo zuiver bezig te zijn.

Professionele moed kun je ontwikkelen. Je moet er eerst achter komen hoe het met je professionele moed zit. Dit heeft te maken met bewust worden. Als je je bewust wordt van dingen, dan heb je grond om op te groeien. In de praktijk kun je het ontwikkelen.

Goede intervisie en supervisie helpen hierbij en als je merkt dat er toch iets is wat je lastig vindt of wat je niet helemaal aan kunt raken maar waar je een vaag gevoel over hebt, dan moet je iemand opzoeken om dat vage gevoel te helpen verhelderen. De cliënt mag met zijn vage gevoel bij jou komen. Voor je eigen vage gevoel moet je dan je eigen geestelijk verzorger zoeken, bijvoorbeeld door middel van collegiale consultatie. Je hebt mensen nodig om je sores over je werk mee te delen en je werkissues te bespreken.

Andere bronnen om je professionele moed eigen te maken zijn: reflecteren op je eigen ervaring, je zelfinzicht, je bewustzijn, je doorleefde ervaring. (ervaring waar je wat mee gedaan hebt)

Respondent 6: *Onder professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging versta ik de bereidheid om je echt open te stellen voor wie de ander is. Als je al lang in een organisatie werkt, dien je op te letten dat je niet mee institutionaliseert; het wordt zo gewoon, je bent zo vaak getuige van het feit dat mensen moeten dealen met hun beperkingen, hun kwetsbaarheid en verlies in hun leven. Voordat je het weet is het een bekend verhaal geworden. Dit betekent niet dat je gevoelloos bent geworden, dat is wat kort door de bocht, maar het is wel een groot verschil met iedere keer weer de bereidheid in jezelf op te zoeken om echt aanwezig te zijn bij iemand en je werkelijk open te stellen voor wie de ander is en voor wat de ander op dat moment uit naar jou, wat hij wil vertellen of op een andere manier uitdrukt. Om steeds weer opnieuw te kijken naar hoe dat in dat moment is en wat dat met jou doet. Wat er in jou voor antwoord is op de ander.*

Het begint met de moed hebben om je open te stellen voor wie de ander is, en niet alleen maar naar de woorden te luisteren maar ook naar wat er echt in het veld tussen jou en de ander gebeurt en gaande is. Dat vraagt om een soort bereidheid dat je steeds alert bent opdat dingen niet vanzelfsprekend worden. Dat je je heel bewust bent dat het over heel wezenlijke zaken gaat voor mensen. Moed is verbonden met interesse en bereidheid, dat je steeds de bereidheid hiertoe opbrengt. Het is de intentie om de bereidheid te hebben. De moed zit er in dat als je die bereidheid hebt, je veelvuldig getuige bent van de kwetsbaarheid van het bestaan, van de eindigheid en het verlies van mensen.

Het is ook de bereidheid hebben om je te verplaatsen in wat iets voor iemand betekent, zoals het in een rolstoel zitten. Dat vraagt moed. De bereidheid om jezelf beschikbaar te stellen voor het verhaal van de ander. Ook als het gaat over ondraaglijke en moeilijke dingen. Moed hoeft niet per se iets heel groots te zijn (mensen redden uit een vuurzee), het kan ook iets bescheidens zijn. Geestelijke verzorging is een tricky beroep; als je hulpverlener bent dan linkt dat toch eigenlijk altijd aan je eigen geschiedenis, want waarom ga je anders mensen helpen?

Er is sprake van professionele moed in de dagelijkse beroepspraktijk van de humanistisch geestelijke verzorging wanneer je het contact aangaat met mensen die veel meer vertrouwd zijn met bijvoorbeeld agressie, met de donkere schaduwkanten in zichzelf, die dat veel meer uitleven en botvieren dan jij zelf. Of wanneer je je met mensen verbindt die helemaal geen zin meer hebben in het leven en daar ook met de pet naar gooien. Je doet heel erg je best voor zo iemand om er te zijn, om hem te verstaan of te begrijpen, maar je voelt gewoon dat het nooit voldoende is, wat je ook doet, het is nooit goed genoeg. Het vereist moed om dan toch elke keer weer naar zo iemand toe te gaan, terwijl je gewoon weet het is hetzelfde verhaal. Mensen zitten soms met heel veel frustratie. De moed gaat hier over in hoeverre je dit niet uit een soort verplichting doet, maar toch weer die bereidheid hebt om je open te stellen voor de ander en te kijken of je ergens die ander kunt vinden en zien. Je kunt bijvoorbeeld een soort reflectiescherm zijn voor iemand. ‘Het is voor u ook niet makkelijk genoeg.’ Je neemt hier een risico, want je kunt door deze opmerking de werkrelatie op het spel zetten.

De ander kan heel boos worden, maar het kan ook zijn dat iemand voelt van 'hè, het wordt eindelijk eens tegen me gezegd.'

Als je in je eigen leven geconfronteerd wordt met verlies, door de moeilijke kanten van het leven, dan kan het echt veel zijn dat je werk daar ook zo over gaat. Dat je bijvoorbeeld zelf aan het rouwen bent over het verlies van iemand of het ziek zijn van een dierbare. Dan ben je daar vol van, van je eigen proces en dan kom je op het werk en dan vraagt de teamleidster of je bij mevrouw x langs wilt gaan omdat ze terminaal ziek is. Hoe ga je dat doen? Eigenlijk kun je het niet dragen op dit moment. De moed is hier dan om mijn eigen grenzen te durven voelen. Om niet alleen maar beschikbaar te zijn, maar om te voelen van oké hoe ga ik dit nu doen? Dus dat is ook weer een pas op de plaats maken. Dat je steeds maar weer je momenten van reflectie hebt over wat goed is of wat passend is.

Soms moet je collega's ook echt ergens op aanspreken, moet je echt iets aan de kaak stellen. Daar moet ik moed voor verzamelen om het op zo'n manier te doen dat ik ook echt kan luisteren naar hun redenen waarom iets niet gaat zoals het zou moeten gaan. De moed hebben om het aan de kaak te stellen. Om echt te laten zien dat het dus niet goed gaat en dat dit ten koste gaat van mensen. Het is ook wel een kleurrijke uitdaging om dat op een manier te brengen dat het gaat leven in de zorg, zodat er wat aan gedaan wordt. Hoe krijg je het zo op de rit dat het niet uitmaakt wie er werkt, dat het gewoon verbonden is met de cultuur van de organisatie. De moed hebben om niet moedeloos te worden over hoe langzaam dit soort processen gaat, terwijl het zo simpel en vanzelfsprekend lijkt. De realiteit is vaak heel weerbarstig.

Langzamerhand krijg je ook zeggenschap, ook op managementniveau en beleidsniveau, zodat hetgeen je inbrengt ook serieus genomen wordt. Ook dat is een proces wat op en neer, heen en weer gaat. Je bent afhankelijk, ook van de manager die je treft. Aan de ene kant is het vak bestendig en aan de andere kant zijn er maar weinig mensen die het vak ook echt begrijpen, begrijpen waar het over gaat. Dat is lastig omdat je het zelf zo belangrijk vindt. Wat zet je neer met je presentie, dat is waar het vooral om gaat. Hoe zorg je dat je zichtbaar bent, dat mensen zien wat je aan het doen bent. De moed zit in de afstemming, echt in het afstemmen op hoe breng je voor het voetlicht wat geestelijke verzorging betekent op een wijze dat mensen het kunnen ontvangen en horen. Het gaat heel erg om hoe je het werk in de praktijk waarmaakt. Moed om jezelf als mens te laten zien. Wat laat je zien wat ook een bijdrage levert, het is namelijk niet per definitie zinvol om jezelf helemaal te laten zien. Je vertegenwoordigt ook iets. Het is zinvol om op de een of andere manier te laten zien wat je vertegenwoordigt als het over het humanisme gaat, dat dit ook uit je handelen blijkt, uit de manier waarop je met mensen omgaat of dingen aan de kaak stelt.

Als geestelijk verzorger moet je heel veel keuzes maken, ik heb twintig uur voor 160 mensen dus ik moet constant kiezen hoe ik mijn tijd ga besteden. Dit vergt moed. Individuele gesprekken, gespreksgroepen, bezinningsmomenten, dingen met je team, overleggen. Hoe deel ik mijn werk zo in dat de kern van het werk – het er zijn voor mensen, het in gesprek gaan met mensen – niet ten onder gaat.

Dit werk is altijd verbonden met je eigen leven en dingen die je zelf meemaakt, die niet altijd eenvoudig zijn en tegelijkertijd is dat ook de kracht. Daar zit ook een stukje moed in.

Een situatie waarin er sprake is van een gebrek aan professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging is ondermeer wanneer je inslaapt, je op je lauweren rust, als je in een soort vanzelfsprekendheid terecht komt. Je dient de bereidheid te hebben om wakker aanwezig te zijn. Wanneer dat ontbreekt dan moet je terug naar je bronnen: lezen, film kijken, goed gesprek voeren. Je moet heel erg voor je eigen voeding zorgen. Je moet zelf gevoed blijven, want anders word je minder moedig en werk je meer vanuit een 'zo gaat het.'
Je stelt dan minder snel dingen aan de kaak.

Om professionele moed in de humanistisch geestelijke verzorging te kunnen en durven tonen is het nodig dat je jezelf voedt, dat je reflecteert en dat je bereid bent tot ontmoeting.

Besef dat als je met iets komt, dat je er niet vanuit kunt gaan dat het altijd ontvangen wordt.

Het gaat er echt om in hoeverre je bereid bent om weerstanden te ontmoeten en om kunt gaan met het feit dat mensen heel anders over dingen denken.

Verder zijn vitaliteit, zin om de dingen aan het licht te brengen, lezen, geboeid zijn door het bestaan, passie voor het leven, enthousiasme over het bestaan, vertrouwen dat de mens de betekenis van het leven kan ervaren met behulp van medemensen en de natuur van belang om moedig te kunnen zijn. Ga met een volle buik naar je werk. Laat je inspireren. Je vermogen tot zelfinzicht en reflectie is te ontwikkelen. Het leren zijn met wat er is en daaraan, daarvan te groeien en je dingen afvragen, nieuwsgierig blijven, je eigen interacties met mensen onderzoeken, dit alles draagt er toe bij om in staat te zijn om moedig gedrag te tonen.

moed is niet de afwezigheid van angst
maar het besluit dat er iets belangrijker is dan angst..

