

# **Functiefamilie Uitvoering, Functiegroep Geestelijk Verzorger**

Versie: 10 januari 2014

## **Functiefamilie Uitvoering**

Het realiseren van producten en diensten binnen het vastgestelde beleid

## **Functiegroep Geestelijk Verzorger S12**

Begeleidt justitiabelen bij godsdienst- en levensovertuiging

## Kernprofiel Geestelijk Verzorger S12

Begeleidt justitiabelen bij godsdienst- en levensovertuiging

Resultaatgebieden	Resultaten	Gedragsindicatoren	Competenties
<b>Opdracht(gever)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begeleiding bij godsdienst- en levensovertuiging is zo goed mogelijk tot stand gekomen, persoonlijk en in gemeenschap met anderen</li> <li>• In de begeleiding zijn de uitgangspunten nageleefd, zoals deze zijn overeengekomen tussen levensbeschouwelijke institutie en staat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt aan een vertrouwensrelatie, benadert de ander op een open en respectvolle wijze</li> <li>• Toont respect voor de normen, waarden en eigenheid van de ander</li> <li>• Gaat zorgvuldig om met persoonlijke informatie</li> <li>• Maakt de eigen (professionele) grenzen duidelijk, houdt (professionele) distantie</li> <li>• Blijft ook onder verleiding of druk handelen volgens de geldende normen en regels</li> <li>• Verplaatst zich in de belevingswereld en situatie van de ander en toont begrip</li> <li>• Herkent emoties, spanningen en afwijkend gedrag</li> <li>• Gaat tactvol om met andermans gevoelens en behoeften</li> <li>• Onderkent inter-persoonlijke processen bij zichzelf en anderen en maakt dit bespreekbaar, stuurt het eigen gedrag zonodig bij</li> <li>• Houdt rekening met verschillende (culturele) achtergronden</li> <li>• Weegt beschikbare informatie en alternatieven tegen elkaar af en maakt een realistische inschatting van benodigde zorg</li> <li>• Maakt bij de keuze voor een interventie een afweging tussen benodigde zorg en het beroepsgeheim enerzijds en veiligheid anderzijds</li> <li>• Schat ernst en risico's van een situatie in en neemt maatregelen</li> </ul>	<p>Integriteit</p> <p>Inlevingsvermogen</p> <p>Oordeelsvorming</p>
<b>Omgeving</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benodigde zorg/begeleiding is effectief afgestemd met andere disciplines en zorgverleners, doorverwijzing is tijdig in gang gezet</li> <li>• Netwerk en samenwerkingsverbanden zijn opgebouwd en onderhouden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelt relevante kennis en informatie met collega's en andere disciplines</li> <li>• Werkt actief aan goede samenwerkingsrelaties, neemt initiatief en stelt zich toegankelijk op</li> <li>• Handelt vanuit het gezamenlijke belang</li> <li>• Stemt af met collega's om in de aanpak op één lijn te blijven</li> <li>• Overbrugt tegenstellingen tussen partijen</li> <li>• Benut kansen om contacten te leggen en samenwerking aan te gaan</li> <li>• Komt uit voor zijn standpunt richting andere disciplines</li> <li>• Onderbouwt het eigen standpunt met heldere argumenten die de ander aanspreken</li> <li>• Doseert argumenten of standpunten op beslissende momenten, richt zich tot de juiste personen</li> </ul>	<p>Samenwerken</p> <p>Overtuigingskracht</p>

Resultaatgebieden	Resultaten	Gedragsindicatoren	Competenties
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt successen en knelpunten zichtbaar</li> </ul>	
<b>Bedrijfsvoering</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• werkprocessen</li> <li>• personeel</li> <li>• financieel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapportages zijn conform richtlijnen opgesteld</li> <li>• Uitgangspunten van het geestelijke ambt en ambtelijke competenties zijn nageleefd</li> </ul>		
<b>Vernieuwen en verbeteren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijdragen aan continue verbetering van detentieklimaat zijn geleverd</li> <li>• Kennis en inzicht zijn bevorderd bij aanverwante disciplines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signaleert knelpunten in detentieklimaat in brede zin en doet uitvoerbare voorstellen voor verbetering</li> <li>• Volgt ontwikkelingen in het vakgebied en houdt de eigen deskundigheid op peil</li> <li>• Bespreekt casuïstiek met collega's en stelt eigen en andermans inzichten ter discussie</li> <li>• Reflecteert op eigen emoties en gedrag, vraagt om en staat open voor feedback</li> <li>• Laat zien over een reëel inzicht in de eigen sterke en zwakke punten te beschikken</li> </ul>	Zelfontwikkeling

## **Kwaliteitenprofiel Geestelijk Verzorger**

Begeleidt justitiabelen bij godsdienst- en levensovertuiging

### **I. Algemene opmerkingen**

#### *Aandachtsgebieden*

Onder het kernprofiel geestelijk verzorger vallen geestelijk verzorgers uit alle denominaties.

#### *Toepassing van het kwaliteitenprofiel*

Het kwaliteitenprofiel de basis voor werving en selectie, functioneringsgesprek, ontwikkelafspraken, leerlijnen, loopbaanpaden, personeels- en vlootschouw, OenF-rapporten.

Kwaliteiten zijn deels verplicht en deels een nadrukkelijke aanbeveling. Dat houdt het volgende in.

- a. Eisen die voorkomen in wet- en regelgeving zijn verplicht. Dit zijn harde instapeisen. Hieraan voldoen betekent het kunnen overleggen van diploma's en certificaten.
- b. Om de kwaliteit en professionaliteit van medewerkers te verhogen kunnen nog nader te bepalen kwaliteiten (tijdelijk) verplicht worden gesteld. Voldoen aan deze kwalificaties betekent het kunnen overleggen van diploma's en certificaten.
- c. Voor kwaliteiten die níet verplicht zijn, geldt:
  - men moet over het betreffende kwalificatieniveau beschikken; er hoeven geen diploma's of certificaten overlegd te worden; bijvoorbeeld: academisch werk- en denkniveau volstaat, men hoeft geen universitaire studie te hebben voltooid;
  - toetsing van het kwalificatieniveau vindt onder andere plaats op basis van assessments, referenties, EVC (erkenning van verworven competenties);
  - bij werving en selectie, functiewisseling of loopbaanstap wordt beoordeeld of iemand in staat is om binnen redelijke termijn te beschikken over de kwalificatie(s) die voor de betreffende functiegroep geld(t)(en);
  - voor het criterium 'succesvol' bestaat geen objectieve maatstaf, dit wordt onder andere bepaald op basis van het functioneringsgesprek(sverslag) en de 360<sup>o</sup>-feedback.
- d. Kwaliteiten die niet verplicht zijn, worden besproken (richtinggevend) in het jaarlijkse functionerings- en ontwikkelgesprek. Hierbij staat voorop dat het oordeel over het functioneren wordt gebaseerd op bereikte resultaten en niet op de mate waarin een medewerker aan deze kwaliteiten voldoet.
- e. Kennis en vaardigheden dienen up-to-date te zijn.

## II. Kwaliteitenprofiel

**N.B.** De kwaliteiten van een voorafgaande functiegroep kunnen ook van toepassing zijn op de daaropvolgende functiegroepen en dienen aantoonbaar aanwezig te zijn.

	<b>Geestelijk Verzorger S12</b>
<b>Ervaring</b>	
	De benoemingsvoorwaarden van de betreffende zendende instantie, die erkend zijn door de Minister van Justitie, zijn van toepassing
<b>Opleiding</b>	
Werk- en denkniveau	Universitair diploma van een door het zendende genootschap erkende ambtsopleiding op masterniveau
Opleidingsrichting en/of vakkennis	Geëigende opleiding voor betreffende denominatie
Overige kennis en vaardigheden	Culturele achtergronden en geloofs- en levensovertuiging, juridische aspecten van vrijheidsbeneming, globale kennis van psychopathologie en drugsgerelateerde problematiek, kennis van de sociale kaart, vaardigheid in omgaan met de doelgroep binnen de detentiesituatie en met de inrichtingscontext van geslotenheid
<b>Overige</b>	
Competenties uit het kernprofiel	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integriteit</li><li>• Interpersoonlijke sensitiviteit</li><li>• Oordeelsvorming</li><li>• Overtuigingskracht</li><li>• Samenwerken</li><li>• Zelfontwikkeling</li></ul>

## **Functietypering Geestelijk Verzorger S12**

Begeleidt justitiabelen bij godsdienst- en levensovertuiging

### **Algemene toelichting**

#### *Toepassing van de functietypering*

- De functietypering kan gebruikt worden als handvat voor de inrichting van de organisatie.
- De functietypering vormt de grondslag voor de waardering en inschaling van de functie waarop een medewerker is geplaatst.
- De functietypering dient als ondersteuning voor leidinggevenden om medewerkers duidelijk te maken waarom de functie een bepaald schaalniveau heeft en kan zonodig ter ondersteuning van de gesprekscyclus dienen.
- In het geval een medewerker bezwaar heeft tegen de inhoud en/of schaalniveau van de eigen functie, kan de medewerker in bezwaar gaan. In een bezwarenprocedure zal een medewerker helder en expliciet moeten maken op basis van de feitelijk opgedragen werkzaamheden waar deze bij de functie in essentie inhoudelijk en qua zwaarte afwijken van de toegekende functietypering. Op basis daarvan kan een waardering (en inschaling) van de feitelijke situatie worden gemaakt en wordt inzichtelijk of en waar deze afwijkt van waardering en inschaling van de toegekende functietypering. Het beschrijven van de feitelijk opgedragen werkzaamheden en de daarop gebaseerde waardering vormen de grondslag voor de bezwarenprocedure.

#### *Geraadpleegde bronnen*

- Fuwasys
- Relevante functiebeschrijvingen binnen de overheid

#### *Leeswijzer*

- De niveauverhogende elementen ten opzichte van het lager niveau zijn in **vet-blauw** aangegeven
- Een functietypering en bijbehorend schaalniveau is van toepassing indien de niveaubepalende aspecten van die functietypering in overwegende mate (70%) onderdeel uitmaken van het samenstel van werkzaamheden

## Functietypering Geestelijk Verzorger S12

Begeleidt justitiabelen bij godsdienst- en levensovertuiging

	<b>Geestelijk Verzorger S12</b>
<i>Fuwasys</i>	44443 44444 43 43 (53) Schaal 12
<i>Algemene omschrijving</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• gesprekken voeren en bijeenkomsten leiden over levensbeschouwelijke en zingevingvraagstukken</li><li>• coördineren individuele zorgverlening op eigen denominatie</li><li>• bijdragen aan zorgbeleid op de eigen denominatie en bevordering humaan detentieklimaat</li></ul>
	<b>Resultaten</b>
<i>Geestelijke zorg</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• coördinatie van geestelijke zorg aan justitiabelen op eigen denominatie</li><li>• consultatie aan andere disciplines</li><li>• ontwikkelingen in de geestelijke zorg vertaald in (inrichtingsoverstijgende) beleidsvoorstellen</li><li>• humaan detentieklimaat bevordert</li><li>• deskundigheid bevordert bij andere disciplines</li></ul>
	<b>Speelruimte</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• ambtelijke en ambtenaarlijke competenties</li><li>• beoordeling van begeleiding met andere disciplines</li><li>• beoordeling op bruikbaarheid van (beleids-)adviezen</li><li>• benadering wordt afgestemd op eigen analyse van individuele hulpvraag</li></ul>
	<b>Kennis en vaardigheid</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• enige kennis van psychopathologie en verslaving</li><li>• brede kennis van de eigen denominatie en actuele maatschappelijke ontwikkelingen</li><li>• inzicht in sociale en juridische samenhangen in bredere context dan eigen werkterrein en vermogen om hierin effectief te acteren</li><li>• vaardigheid in analyseren van individuele casuïstiek</li><li>• vaardigheid in uitvoeren van begeleiding aan individuen en groepen justitiabelen</li><li>• vaardigheid in verdedigen van eigen standpunten vanuit beroepsintegriteit</li></ul>
	<b>Contacten</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• omgaan met emoties bij moeilijk te hanteren individuele justitiabelen met psychosociale problematiek en hiermee tactvol omgaan</li><li>• overleg op interdisciplinair niveau en bereiken van afstemming, waarbij sprake is van tegengestelde belangen</li></ul>