

Personeelsbeleid Gereformeerde Scholengroep

De Gereformeerde Scholengroep is een gemeenschap van gereformeerde scholen die bestaat uit het Gomarus College, ROC Menso Alting en het Dienstencentrum.

De gereformeerde identiteit vormt de drijvende kracht van het werk dat in de scholen gebeurt. Zowel op ROC Menso Alting als op het Gomarus College gaat het bij het geven van gereformeerd onderwijs om:

- Toerusting van leerlingen en studenten met het oog op de kwalificaties die de leerling/student moet halen die leiden tot een diploma of beroepskwalificatie.
- De vorming van de persoon waarbij het gaat om voortgezette geloofsvorming (volgens de uitgangspunten zoals beschreven in het identiteitsdocument) in de context van de school en in de context van de beroepsvorming. Het gaat hier om de vorming van het karakter, moreel oordeelsvermogen en vermogen tot reflectie op eigen taak en handelen.
- Toerusting voor het dragen van verantwoordelijkheid in de samenleving, in Gods wereld. Het aanleren van de bereidheid om te leven en te werken tot zijn eer. Hierbij gaat het om het aanleren van een vanzelfsprekende inzet voor het algemeen belang, oog krijgen voor de taak van christenen in Gods wereld.

Vanuit onze grondslag, zoals beschreven in de statuten, formuleren wij in ons Identiteitsdocument de identiteit van onze organisatie.

Wij verwachten op dit terrein van iedere medewerker een aantal zaken. Wij noemen dit identiteitsvereisten.

Identiteitsvereisten:

- hartelijke instemming met de gereformeerde identiteit van de GSG;
- dat hij/ zij een belijdend christen is die Christus wil navolgen in zijn of haar leven;
- dat hij/zij betrokken is bij een christelijke gemeente;
- de bereidheid en het vermogen om persoonlijk bij te dragen aan de realisering/ ontwikkeling (afhankelijk van de functie) van deze identiteit in de schoolpraktijken (voorbeeldfunctie, voorgaan bij dagopeningen en vieringen, mee ontwikkelen van visies en vakinhouden, integratie in de dagelijkse praktijk van het lesgeven);
- competent of bereid competent te worden voor de taak binnen de GSG;
- bereidheid tot blijvende toerusting.

Door ondertekening van de akte van benoeming verklaart ondergetekende zich in woord en gedrag persoonlijk te verbinden aan de identiteit van de school zoals verwoord in het Identiteitsdocument. Wanneer ondergetekende dit niet langer kan verklaren, of wanneer werknemer niet langer voldoet aan de identiteitsvereisten zoals beschreven, is dit reden voor ontslag. Ondergetekende zal, indien na het ondertekenen van de akte van benoeming persoonlijke omstandigheden zodanig wijzigen dat die akte desgevraagd niet meer ondertekend zou worden, dit zelf direct in gesprek brengen met de leidinggevende.

Beleid bij niet langer voldoen aan identiteitsvereisten

Wanneer de medewerker niet langer aan de identiteitsvereisten voldoet vervalt een belangrijk onderdeel van de benoemingsgrond. In een dergelijke situatie wordt, samen met de betrokken medewerker, afgestemd op welk moment het vertrek uit de organisatie daadwerkelijk zal plaatsvinden. Uitgangspunt van het vertrek is dat dit vorm krijgt op basis van wederzijds goedvinden. De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

De werkgever biedt in dergelijke gevallen tijd en faciliteiten met als doel om van werk naar werk te kunnen bewegen. Deze faciliteiten kunnen onder andere bestaan uit een outplacementtraject, middelen voor scholing, tijd voor stage en/of werkervaringsplaats elders.

In beginsel is het uitstroomtraject beperkt tot een periode van 6 maanden. In overleg kan deze periode worden verlengd.

Uitwerking van het identiteitsdocument voor de dagelijkse praktijk

1. Sollicitanten

Om de doelen van de GSG en daarmee van de onder haar vallende organisaties tot uitvoering te brengen, werken bij de GSG overtuigde en betrokken gelovigen. Zij zijn zelf drager van de identiteit, en kunnen deze belichamen en uitdragen. Zij zijn zelf geraakt door de blijde boodschap van God die alles regeert en van Jezus' verlossend werk en van het vernieuwend werk van de Heilige Geest. En ze kunnen dit aan leerlingen en studenten verwoorden en praktisch voorleven.

Zij zijn onze goede bomen die goede vruchten voortbrengen waaraan we hen herkennen.

Onze vruchten

- a) Als medewerkers zijn we ons ervan bewust dat we in de school belangrijke identiteitsdragers zijn, zowel door onze persoon als door ons spreken en handelen. Onze intentie en ons commitment is om daar op een goede en opbouwende manier gestalte aan te geven.
- b) We streven in ons optreden naar een goede balans van persoon en functie. In de school zijn we 'professionals' aan wie door de school taken en verantwoordelijkheden zijn toegekend die boven persoonlijke opvattingen uitgaan. We brengen daarbij onze eigen ervaringen en inzichten in de omgang met leerlingen en studenten op een integere manier in. Met inachtneming van de gereformeerde identiteit van de GSG.
- c) Over onderwerpen die vragen om een antwoord omdat ze spanning oproepen tussen identiteit en de praktijk van het onderwijs gaan we in gesprek. Het kan zijn dat iemands persoonlijke overtuiging anders is of wordt dan verwoord in het identiteitsdocument. Hij/zij wordt daarin uiteraard voor het eigen geweten vrijgelaten, maar van hem/haar wordt verwacht dat hij/zij zich in het schooldomein conformeert aan wat hij heeft ondertekend..
- d) Wij vinden het belangrijk dat opvattingen van medewerkers op belangrijke punten in harmonie zijn met de identiteit van de school. Daarom organiseren we toerusting en gaan met elkaar in gesprek over de brede gereformeerde religie op hoofdzaken die voor de identiteit van de school van belang zijn. We zijn bereid om met iedereen het persoonlijk gesprek aan te gaan over onderwerpen zoals: leer en leven, omgaan met de schepping, leven met zondebesef en het aanpakken van het cadeau van genade .

Op deze manier willen we in toewijding aan God en aan onze 'school-naasten' deze vrijwillig verplichtingen op ons nemen om zo goede identiteitsdragers te zijn.

Er wordt een hulpmiddel voor de sollicitatiecommissies gemaakt, omdat het zeker in de beginfase van belang is dat we zorgen voor borging van de nieuwe benoemingen. We willen van elkaar leren en casussen met elkaar bespreken.

2. Medewerkers

Wat bij sollicitanten staat geldt natuurlijk ook voor medewerkers. Wanneer je eenmaal bij de GSG werkt volgt daaruit dat je regelmatig scholing ontvangt op het punt van identiteit. Dat je (geloofs)gesprekken voert over identiteit (tijdens functioneringsgesprekken, teamgesprekken) die dieper gaan dan gedrag maar ook raken aan de overtuigingen en de relatie met Jezus Christus.

Die gesprekken voeren we a.d.h.v. van de volgende drieslag:

- Je kent en onderschrijft de identiteit van de school.
- Je kunt aangeven/bewijzen vanuit de (onderwijs)praktijk hoe jij daaraan bijdraagt.
- Je kunt uitleggen hoe deze manier van werken bij jou past als christen.

Waarden van verschillen

We zijn ons er van bewust dat er tussen christenen over allerlei onderwerpen niet altijd eenheid van inzicht en beleid bestaat. We vinden het belangrijk om over zulke verschillen van opvatting altijd integer en met respect te spreken en ook om rekening te houden met wat jongeren van hun ouders en in hun kerkelijke gemeenschap meekrijgen. Als medewerkers willen we onze leerlingen/studenten de essentie en de argumentatie van verschillende zienswijzen laten zien*. We stimuleren hen om bij het licht van Gods Woord en onder leiding van de Heilige Geest zelf in alle vraagstukken het goede spoor van geloven en leven te vinden. We willen daarbij

terughoudend zijn om onze particuliere inzichten en toepassingen in bijzondere onderwerpen als richtinggevend aan de jongeren mee te geven. Dat geldt vooral als we weten dat het om omstreden kwesties gaat.

**Antwoorden zoeken we in de eerste plaats in de bijbel, daarnaast in de gereformeerde belijdenisgeschriften. Voor iedereen die de gereformeerde leer kort, overzichtelijk en helder uitgelegd wil hebben verwijzen we naar het boekje van Jasper Klapwijk: Gelukkig gereformeerd!*

3. Ouders die hun kind aanmelden/studenten die zich aanmelden.

Momenteel zijn er uitgewerkte procedures. Zo nodig zullen we die aanpassen.

4. Leerlingen/studenten

Uiteindelijk, of liever in de eerste plaats, moet dit allemaal leiden tot een borging in de schoolcultuur en in de lessituatie. Meer en meer zal de identiteit van onze scholen levend onderdeel zijn van de interactie tussen medewerkers en leerlingen/studenten en terugkomen in onze pedagogische en didactische aanpak. Wat betreft dat laatste sluiten we aan bij het landelijk LVGS-project Identiteit als sterk merk.