



Professie en Passie

Uitgangspunten voor personeelsbeleid




Korte versie 2020-2025



greijdanus
Schitteren in Zijn licht



*Johan de Jong,
docent Muziek*



*“Muziek voegt schoon-
heid aan de wereld toe
die ik mijn leerlingen
niet wil onthouden.”*

Inleiding

Greijdanus geeft invulling aan personeelsbeleid vanuit haar visie en doelen, zoals verwoord in ons identiteitsdocument, de waarden en de onderwijsvisie. Met deze visie en doelen streven we na dat leerlingen en medewerkers kunnen 'schitteren in Zijn licht'. Dit schitteren gebeurt wanneer medewerkers vanuit hun eigen professionaliteit en passie kunnen werken. 'Professie en Passie' vormt dan ook de titel van ons personeelsbeleid. In dit document wordt beschreven op wat voor manier Greijdanus personeelsbeleid wil inzetten voor het behalen van de organisatiedoelen uit de visie en missie.

Dit document geeft een samenvatting van dit beleid, waarbij in geval van toetsing van de inhoud de voorkeur wordt gegeven aan de volledig uitgewerkte versie. Deze is te vinden op onze site www.greijdanus.nl en op het Personeelsweb.

Ontwikkeling van Professie en Passie

Van een Greijdanus-professional verwachten we dat deze:

- Zich als professional én Christen committeert aan de missie en doelen van Greijdanus waarvan een bijzonder onderdeel is dat wij 'Christus willen volgen'.
- Voldoet aan (wettelijke) standaarden van de beroepsgroep.
- Voortdurend blijft leren door bijscholing en reflectie (ook van anderen) op zijn handelen en kennis heeft van de actuele stand van relevante publicaties en dit met anderen in de organisatie deelt (samen).
- Vanuit zijn persoonlijke kwaliteiten (verschil) een bijdrage levert aan de hele organisatie (samen).
- Er wil zijn voor leerlingen, collega's, de school en de samenleving (dienstbaar).
- Verantwoord handelt en hierop aanspreekbaar is (verantwoordelijk).
- Geniet van de resultaten die er te zien zijn.

Professie en Passie zijn niet statisch. Professie vraagt iedere keer weer om ontwikkeling en aanpassing van de eigen kennis en vaardigheden aan het benodigde onderwijs, de zorg of de onderwijsondersteuning. Ook passie is steeds in beweging en moet gevoed worden. Er is betrokkenheid en bevoegenheid nodig om de beloftes uit de onderwijsvisie waar te maken - om deze beloftes iedere dag van inhoud te voorzien en te vertalen naar handelen in de drie omschreven rollen van rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon.

Dat is de reden waarom het personeelsbeleid binnen Greijdanus zich richt op doorlopend ontwikkelen en leren. Hierbij heb je leiders nodig die hierin vooropgaan en die medewerkers stimuleren en ondersteunen. Leiders die een cultuur neerzetten waarin fouten gemaakt mogen worden om ervan te leren, waarin het normaal is om elkaar aan te spreken op verantwoordelijkheden. Leiders die medewerkers aanmoedigen om zichzelf te ontwikkelen en om bij te dragen aan ontwikkeling van het onderwijs! Dat vraagt ook om beleid en ondersteuning vanuit de afdeling P&O zodat leiders zich gesteund voelen door kwalitatief advies en éénheid van beleid.

Professionele dialoog *(zie ook de bijlage)*

Invulling geven aan Professie en Passie is een doorlopende zoektocht naar hoe professionals zich vanuit hun Christen-zijn optimaal kunnen verbinden aan de identiteit en de waarden van de organisatie en hoe ze hun overtuigingen en visie kunnen verbinden aan de missie en visie van Greijdanus. Deze verbinding moet zichtbaar worden in gedrag.

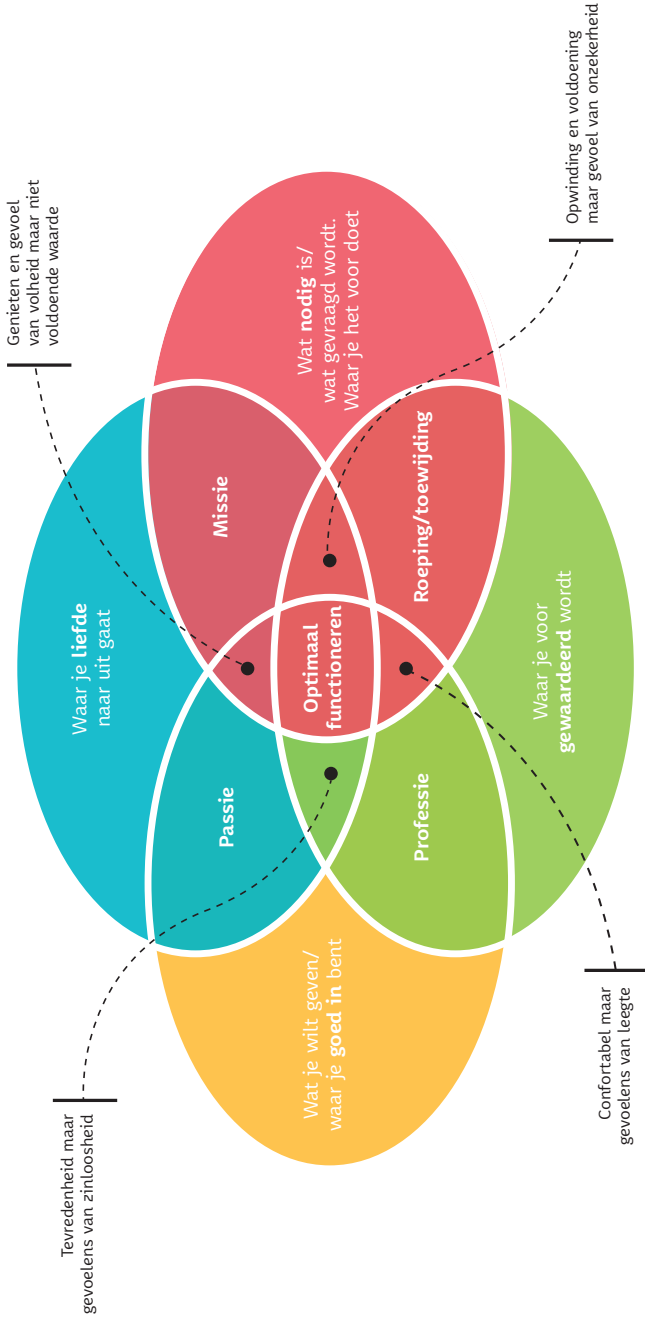
Een belangrijk instrument om deze zoektocht vorm en richting te geven is de professionele dialoog. Deze dialoog vindt plaats in het individuele waarderingsgesprek van de professional met de leidinggevende, maar ook met divers samengestelde groepen van professionals. In deze gesprekken wordt steeds gezocht naar de verbinding tussen de identiteit, de waarden en de eigen betekenisgeving van de professional. Een gesprek over hoe je vandaaruit kan bijdragen aan de doelen in de onderwijsvisie en wat je daarvoor nodig hebt. Wanneer deze dialoog op effectieve wijze en met respect wordt gevoerd, draagt dit bij aan een algehele professionele en lerende cultuur (zie bijlage).

Met de inzet van deze professionele dialoog streven medewerkers en leidinggevendenden naar het volgende:

- Niet het onderwijs aan jongeren, maar het leren van jongeren staat centraal.
- Er is een duidelijke visie op de toekomst van de school en die visie heeft draagvlak onder de medewerkers.
- Er vindt professionele besluitvorming plaats: complexe beslissingen worden goed voorbereid.
- Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.
- Op school is er een open cultuur: feedback geven is de norm, je kunt zeggen wat je vindt.
- Medewerkers krijgen én nemen verantwoordelijkheid en spreken elkaar daarop aan.

Schitteren in Zijn licht

De Greijdanus-medewerker



Thema's en doelen

Om het bovenstaande te laten slagen gaan we ons de komende jaren op de volgende thema's en doelen richten.

Professie en Passie

- Iedere medewerker onderschrijft het identiteitsdocument en werkt vanuit de gedeelde visie, missie en waarden en draagt deze uit in de rollen van leermeester, rolmodel en vertrouwenspersoon. Professionals worden ondersteund bij de vertaling naar gedrag.
- Iedere medewerker voldoet aan de vereisten van een Greijdanus-professional (zoals in het kader hierboven is verwoord) en is gemotiveerd hieraan te (gaan) voldoen en daar inhoud aan te geven. Greijdanus beschikt hiermee over kwalitatief, professioneel en gemotiveerd personeel.
- De 'lerende organisatie' raakt ingebed in de cultuur van Greijdanus. Iedere professional beschikt daarbij over een lerende houding. Samenwerken en samen leren in bijvoorbeeld ontwikkelgroepen, leerpleinen, secties en intervisiegroepen wordt gestimuleerd, gefaciliteerd en georganiseerd. Persoonlijk leiderschap ten aanzien van deze lerende houding wordt gestimuleerd. Hierbij is aandacht voor verantwoording in resultaten en rapportage in o.a. waarderingsgesprekken.
- Medewerkers leveren en ervaren betrokkenheid, bewogenheid en werkplezier (Passie). We toetsen dit middels waarderingsgesprekken en medewerkersonderzoek waarna verbeterpunten worden geïnitieerd.
- De functiemix wordt doelgericht ingezet, waarmee ambities van de organisatie en van medewerkers bij elkaar gebracht worden.
- Het aantal ambities waar we aan werken wordt waar nodig beperkt en geprioriteerd. Hiermee worden zaken goed afgerond en successen gevierd;
- De fysieke aanwezigheid van docenten tussen 08.30 en 17.00 uur wordt gestimuleerd, gericht op beschikbaarheid voor leerlingen en collega's. De faciliteiten hiervoor (o.a. voldoende goede werkplekken) worden gefaciliteerd.
- Per onderwijsteam wordt (minimaal) één vast dagdeel per week overeengekomen voor aanwezigheid van iedereen. Dit dagdeel is gericht op overleg, ontmoeting, afstemming en ontwikkeling.
- De strategische personeelsplanning wordt doorontwikkeld en ingezet als middel om kennis en vaardigheden blijvend aan te laten sluiten op nieuwe ontwikkelingen. Een onderdeel hiervan is dat de verantwoordelijkheid en het takenpakket van de conciërges wordt herzien in relatie tot onderwijsvernieuwing.
- De basis is op orde, dat betekent dat verdere professionalisering van de schoolorganisatie plaatsvindt. Een onderdeel hiervan is dat het personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie op orde is en dat de organisatie AVG-proof wordt ingericht.

Duurzame inzetbaarheid

- Greijdanus geeft invulling aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap.
- Elk jaar voert iedere leidinggevende een waarderingsgesprek gericht op sturen, leren, verantwoorden en waarderen. Er worden afspraken gemaakt over gewenste ontwikkeling.
- Veilig, gezond en vitaal werken wordt gestimuleerd.
- Loopbaanontwikkeling en interne- en externe mobiliteit worden gestimuleerd.
- De mogelijkheden tot levensfasebewust personeelsmanagement worden benut.
- De bewustwording van de waarde 'verschil' wordt o.a. door training Human Dynamics vergroot.
- Een baan naast het onderwijs of oriëntatie daarop wordt gestimuleerd om zo de ervaring en het onderwijs te verrijken.
- Greijdanus sluit met haar werving, selectie en communicatie goed aan op de arbeidsmarkt, vooral waar het gaat om tekortvakken.
- Startende docenten ontvangen een enthousiasmerende en effectieve introductie waarin wordt toegewerkt naar het functioneren als Greijdanus-professional o.a. middels begeleiding van startende leraren en deelname aan het ontwikkelproces CV-GO.

Leiderschap

- Verdere professionalisering van leiderschap vindt plaats door o.a.:
 - Reflectie op het eigen functioneren in relatie tot de functie-eisen.
 - Vergroten van uitwisseling van kennis en ervaring door een professionele dialoog, het delen van best practices en het samenwerken over grenzen van team en vestiging.
 - Het volgen van een Master HBO Schoolleiderschap
 - Stimuleren van deelname aan kweekvijver voor managementfuncties.
 - Stimuleren van de inzet van coaching/intervisie/PLG voor leidinggevendenden.
- Stimuleren van vergroten van kennis en kwaliteit op het gebied van leiderschap gericht op people-management, met de focus op teamontwikkeling, het vergroten van zelf oplossend vermogen en het nemen van verantwoordelijkheid voor het team door de teamleden.
- Invulling geven aan goed werkgeverschap in o.a. arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, verzuimmanagement en invulling van de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Leren en participeren van jongeren (De jongere als medewerker)

- Lidmaatschap in MR en VMR en de bijdrage aan het proces van werving & selectie van docenten wordt gestimuleerd.
- De jongere wordt betrokken bij het verbeteren en ontwikkelen van lesprogramma's, en thema's rond vorming en identiteit.
- Het verrichten van werkzaamheden binnen de school in onderwijsprogramma's, in stages, in het 'Bureau van Waarden' en in vrijwillige inzet wordt gestimuleerd. Hierbij krijgt de jongere expliciet verantwoordelijkheid en daarmee vertrouwen.
- De mogelijkheden voor jongeren om buiten de school te leren worden vergroot.
- Jongeren met een te verwachten afstand tot de arbeidsmarkt worden op effectieve wijze verbonden met deze arbeidsmarkt.

De invulling van deze thema's en doelen kan er per vestiging en team verschillend uit zien. Het doel is dat iedere medewerker met passie en plezier kan bijdragen aan onderwijs en vorming van onze jongeren zodat zij kunnen 'schitteren in Zijn licht'.

Binnen Greijdanus wordt het personeelsbeleid uitgevoerd door de leidinggevende. P&O ondersteunt bij personeelsmanagement door beleidsontwikkeling, advisering, ondersteuning en uitvoering van delen van beleid. Iedere medewerker die actief zijn of haar persoonlijke doelen en ontwikkeling professioneel in verbinding brengt met de doelen van Greijdanus kan rekenen op ruimhartige ondersteuning vanuit de organisatie!

Bijlage Professionele dialoog

Toelichting op het begrip professionele dialoog. In dit document wordt een aantal keer verwezen naar het begrip professionele dialoog. Op het personeelsportaal staat een uitgebreide toelichting in een bijlage bij de basisnotitie over professie en passie. Hieronder geven we kort weer wat een professionele dialoog is en wat de kenmerken zijn:

Wat is een professionele dialoog?

Een professionele dialoog is een gesprek tussen collega-beroepsbeoefenaren over de kwaliteit en beoogde resultaten van hun werk. De diversiteit aan inbreng, persoonlijkheden en belangen helpt om tot excellente en gedragen resultaten te komen. De dialoog is een middel om persoonlijke ervaringen uit te wisselen, verbinding te creëren tussen mensen en het gezamenlijke belang in school te ontdekken en te benoemen. Deze professionele dialoog kan plaatsvinden in 'de lijn' van de organisatie, maar ook 'horizontaal' in functiegroepen onderling, zowel binnen de school als in andere netwerken.

Transities in de samenleving en organisaties vereisen dat je door aandachtig te luisteren en spreken in staat bent om je met jezelf, de ander, de inhoud en de context te verbinden. Dat is de basis om professioneel en constructief samen te werken. Dialoog is de gespreksmethodiek bij uitstek om deze diepere verbinding te maken en te onderhouden.

Een professionele dialoog heeft specifieke kenmerken:

Onderzoekend karakter

Er wordt niet zo snel mogelijk naar een oplossing of besluit gestreefd, maar er wordt ruimte gemaakt om verschillende perspectieven op de kwestie te beschouwen en nieuwe inzichten te laten ontstaan.

Een gezamenlijk (groter) belang

Het gesprek wordt gevoerd vanuit het besef dat de deelnemers samen een groter belang delen. Dat belang is direct af te leiden uit de kern van de professie: de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen.

Gelijkwaardigheid

Iedere deelnemer is gelijkwaardig, onafhankelijk van rol of functie. Iedereen wordt gehoord en serieus genomen. Alle ingebrachte gezichtspunten en meningen zijn even belangrijk. Op deze basis worden verschillen geaccepteerd en ingezet om de organisatie sterker te maken.

Concrete aanleiding of casus

In het gesprek wordt een reëel voorval uit de directe ervaring van de betrokkenen besproken, waarmee het thema concreet gemaakt wordt. Zo wordt voorkomen dat het gesprek te algemeen blijft.

Persoonlijke dimensie

In het gesprek is ruimte en aandacht voor de persoonlijke beleving van betrokkenen. Naast cognitieve, rationele argumenten spelen namelijk ook gevoelens een rol. Deze gevoelens zijn van belang omdat ze naar drijfveren en kernwaarden verwijzen, die een belangrijke rol spelen in professionele afwegingen.

Zorgvuldigheid van spreken

Zorgvuldigheid in de communicatie is van belang, met name waar het gaat om empathie tonen en het uitstellen van een oordeel. Het gaat in essentie om werkelijk gehoord te worden en aandachtig te luisteren. Alle gespreksdeelnemers zijn zich daarvan bewust en zijn hierop aanspreekbaar.



*Kristel Staal,
docent Wiskunde*

*“Ik vind het heel mooi
om gesprekken over
het geloof te hebben
met leerlingen”*



Zwolle

038 - 4 698 698
zwolle@greijdanus.nl

Hardenberg

038 - 4 698 500
hardenberg@greijdanus.nl

Enschede

038 - 4 698 530
enschede@greijdanus.nl

Meppel

038 - 4 698 550
meppel@greijdanus.nl

