Identiteitsdocument

Versie 2026-01

Sirjon ZORGGROEP

Delen door liefde

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3

1.1 Algemeen 3

1.2 Korte typering 3

1.3 Uitgangspunten 3

2. Identiteit 4

2.1 Begripsomschrijving 4

2.2 Visie op identiteit 4

3. Papier en praktijk 7

3.1 Spanningsveld 7

3.2 Identiteitsdragers 7

3.3 Kanttekeningen 7

3.4 Voortdurende doordenking 8

Praktische uitwerking 9

4.1 Praktische uitgangspunten – 1 9

4.2 Praktische uitgangspunten – 2 10

4.3 Beleidspunten 10

5. Andere documenten 12

1. Inleiding

1.1 Algemeen

In dit identiteitsdocument wordt een aantal zaken met betrekking tot de levensbeschouwelijke identiteit van de stichting Sirjon, alsmede haar werkmaatschappijen, de stichting SVRO en de stichting Siloah beschreven.
Als bron voor dit document is onder andere gebruik gemaakt van bestaande documenten binnen Sirjon, alsmede externe documenten van het deputaatschap DMZ, Cedrah, VGS e.a.

1.2 Korte typering

Deze stichtingen hebben beide in hun statuten vastgelegd dat de grondslag berust in de Heilige Schrift als het onfeilbaar Woord van God en de Drie formulieren van Enigheid.
Het doel van de werkmaatschappijen SVRO en Siloah, eveneens vastgelegd in beider statuten, is respectievelijk het op christelijke wijze, overeenkomstig de in artikel 3 van haar statuut geformuleerde grondslag, huisvesting en/of andere verzorging te bieden aan personen behorende tot de Gereformeerde Gemeenten (SVRO) en het voorzien in duurzame huisvesting, verzorging en pedagogische begeleiding van gehandicapten (Siloah)[1].
Aan personen die niet behoren tot de Gereformeerde Gemeenten kan gelijke huisvesting en/of verzorging worden geboden, mits zij de in artikel 3 geformuleerde grondslag onderschrijven.

1.3 Uitgangspunten

Voor alle activiteiten die in de genoemde stichtingen verricht worden, is Gods Woord de basis. Daarmee is dat de norm en bron voor ons handelen. Dat betekent dat onze mensvisie, de visie op lijden, sterven en de eeuwigheid door Gods Woord bepaald worden. Dit impliceert onder andere de beschermwaardigheid van het leven, ondanks ziekte en ontluistering, de noodzaak van wedergeboorte en bekering en de opdracht barmhartigheid te betonen ten opzichte van onze naasten. Hieronder zal een en ander nader worden uitgewerkt.

[1] Statuten SVRO en statuten Siloah, beide art. 3

2. Identiteit

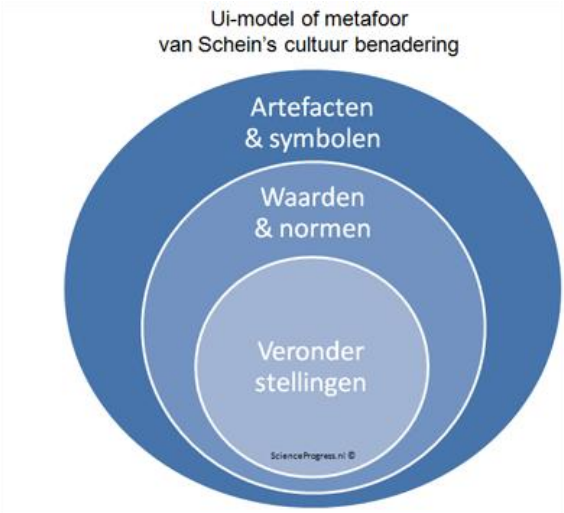
2.1 Begripsomschrijving

Het begrip identiteit kan vanuit verschillende gezichtshoeken benaderd worden. Zo kan er gesproken worden van een nationale identiteit, een psychologische identiteit, een sociale identiteit, een culturele identiteit, een bedrijfsidentiteit, en tenslotte, belangrijk in het kader van dit document: een levensbeschouwelijke identiteit.
Bij deze laatste begripsvulling neemt vooral de levensbeschouwelijke grondslag een prominente plaats in; zij dient als uitgangspunt en basis voor al het handelen en geeft de organisatie een onderscheiden kleur.

2.2 Visie op identiteit

Er bestaan verschillende visies op identiteit. Zo onderscheidt Broers twee vormen van identiteit[2]: enerzijds de smalle of formele identiteit (de theorie) en anderzijds de brede of geleefde identiteit. Bij dit laatste gaat het om het geheel van gedragingen en overtuigingen van de mensen in de organisatie. Dat geheel betreft de dagelijkse vormgeving van het handelen. De wijze waarop binnen de organisatie op elk niveau wordt omgegaan met bepaalde zaken wordt getekend door de identiteit vanuit de grondslag. Deze verwevenheid is kenmerkend.

L. van den Dool[3] gebruikt het beeld van een piramide met lagen van afkomst, rituelen, waarden, geloof en missie waarbij deze begrippen uit elkaar voortkomen. De diepste laag moet voedend zijn voor de andere lagen. Gedrag is nooit los te maken van de onderliggende lagen.



Edgar Schein[4] onderscheidt in zijn identiteitsomschrijving een aantal 'schillen', waarbij de middelste schil het meest leidend is. Hij noemt de grondslag, de grondbeginselen en waarden, de rituelen, de voorbeelden en de symbolen. Daarbij is de binnenste ring, de grondslag het meest leidend en worden andere ringen daaruit gevoed en gedragen. De grondslag is derhalve het moeilijkst te veranderen, de buitenste schillen (rituelen en symbolen) het makkelijkst.
We werken hieronder de schillen van Schein enigszins uit, omdat zij goed bruikbaar zijn naar de praktijk van onze organisatie.

a. Grondslag

Het gaat bij de grondslag om de kern van de organisatie die uiteindelijk bepalend is voor het (strategische) beleid en de dagelijkse uitvoering van de zorg. Binnen onze instellingen staat het niet ter discussie dat het bij de grondslag gaat om Gods Woord en de Drie Formulieren van Enigheid.[5] Deze grondslag vormt al vanaf het begin een stabiele basis voor onze organisaties. Enerzijds is de grondslag dus een koersbepalende richtingaanwijzer, die mede bepalend is voor het strategisch beleid. Anderzijds moet

[2] Zie: Wassink, Van den Berg en Fortuin-Van der Spek, 2012
[3] Publicatie van zijn adviesbureau Whydentity
[4] Edgar Henry Schein: Organizational Culture and Leadership (1985)
[5] Zie de statuten van de stichting Siloah, artikel 3 alsook de statuten van de stichting SVRO, artikel 3.

deze identitaire grondslag vertaald worden naar de praktijk: via de grondbeginselen en waarden naar de dagelijkse uitvoering van de zorg.

In de praktijk blijkt bij fusies en/of samenwerkingsverbanden dat de grondslag makkelijk 'veralgemeniseert' of verwordt tot een 'inspiratiebron'. Daarmee zou de basis wegvallen voor de invulling van onze organisatie-identiteit. Er zijn vele voorbeelden te noemen waar dit op korte of langere termijn heeft geleid tot een verwatering van de identiteit. Als de grondslag verwordt tot een 'monument' en in de praktijk niet meer functioneert, verbleekt onlosmakelijk daarmee de identiteit. Derhalve is voor ons de grondslag onopgeefbaar. De veranderbaarheid van bijv. rituelen of symbolen is nadrukkelijk gekoppeld aan de vraag in hoeverre deze zijn verankerd in deze grondslag.

b. Grondbeginselen en waarden
Vanuit de grondslag zijn diverse grondbeginselen en waarden te destilleren die van belang zijn voor onze zorginstellingen en die zijn daarmee in afgeleide zin onopgeefbaar om de identiteit van de instelling te bewaren. We geven enkele voorbeelden:

- Het mensbeeld dat de organisatie gebruikt in haar visie is gebaseerd op Gods Woord en is bijvoorbeeld leidend in het pastoraat in brede zin des woords.
- De beschermwaardigheid van het leven van de cliënten binnen de zorginstelling is gefundeerd op en naar Gods Woord. Reanimatiebeleid en vraagstukken rond bijv. het al dan niet behandelen in de laatste levensfase zijn in de opvattingen van onze instellingen hier nauw aan verbonden.
- De zondagsheiliging is rechtstreeks terug te voeren op de grondslag van de instelling. Hoe wordt hier praktisch invulling aan gegeven. Hoe gaan we hier mee om in onze zorginstellingen voor ouderen en gehandicapten. Immers krijgt de cliënt steeds meer een zelfstandige positie binnen zijn of haar eigen appartement, en wordt er soms alleen maar zorg achter de voordeur geleverd. In hoeverre kunnen we naar de cliënten nog eisen stellen aan de zondagsrust, zoals die vanuit de grondslag vereist is.

Het belang van onze waarden en normen kunnen binnen dit kader niet snel onderschat worden. Bij eventuele samenwerking vragen de grondbeginselen en de praktische uitwerking daarvan nadrukkelijk om aandacht en is het essentieel hier overeenstemming over te hebben.

c. Rituelen
Rituelen zijn gewoonten die voor de organisaties iets essentieels uitdrukken. We noemen ook hier een aantal voorbeelden van rituelen die verbonden zijn met de grondslag en daarmee van belang zijn:

- De dagopening/dagsluiting/weeksluiting met de groep of in het woonzorgcentrum. Hoe worden deze ingevuld? Zijn er afspraken over de keuze voor één vertaling van Gods Woord of wordt dit vrij gelaten? Worden er alleen psalmen gezongen of is er ook ruimte voor bepaalde gezangen en zo ja, welke keuzes worden hier dan in gemaakt en worden deze getoetst aan de grondslag van de instelling?
- Het gezamenlijk beginnen en eindigen van de maaltijd met de groep, maar ook in het restaurant van een woonvoorziening. Juist dit laatste geeft ook naar bijv. de wijkbewoners die van het restaurant gebruik maken iets aan over de identiteit van de instelling.
- De invulling van de rouwplechtigheid van cliënten en het beleid rondom crematies. Welk beleid heeft de instelling als een familie kiest voor een invulling van de rouwdienst die op gespannen voet staat met grondslag en grondbeginselen? Hoe is de betrokkenheid van de instelling wanneer de familie kiest voor crematie?

Ten aanzien van de rituelen is het noodzakelijk dat er duidelijke afspraken zijn die in grote lijnen aangeven vanuit welke grondbeginselen gehandeld wordt.

d. Voorbeelden
Het gaat bij voorbeelden om identificatiefiguren, d.w.z. personen van wie een voorbeeldwerking uit gaat. Hierbij kan gedacht worden aan een oprichter: wat bewoog hem bij het oprichten van deze instelling en

wat betekent dit nu nog voor de instelling. Onze instellingen zijn immers opgericht vanuit de bewogenheid om onze ouderen en gehandicapte medemens een plaats te geven in dezelfde vertrouwde sfeer zoals hij die gewend was. Rituelen en symbolen spelen daarbij een belangrijke rol. Dit is een belangrijke drijfveer om deze zaken als een essentiële waarde te borgen.
Wellicht belangrijker nog is de voorbeeldfunctie van de medewerkers. Ook zij dienen borg te staan voor de vertrouwde (en doorleefde) rituelen en symbolen. Dezelfde grondslag leidt hen. Derhalve moeten er medewerkers worden aangesteld die van harte de grondslag onderschrijven en de identiteit willen uitdragen. Ook het management en de bestuurders moeten vanuit innerlijke behoefte die grondslag als leidraad willen nemen bij hun werk: de vertaling van het (strategisch) beleid van de instelling. Het personeelsbeleid kent daardoor onopgeefbare elementen.

e. Symbolen
Bij symbolen gaat het om voorwerpen die tot uitdrukking brengen wat de organisatie wil zijn of wil betekenen. Ze staan voor de eigen identiteit en werken onderscheidend naar buiten. In de praktijk zijn dit bijvoorbeeld het afkeuren van televisiebezit, het omgaan met internet, de afwezigheid van kerstbomen e.d. Ook de kleding van de medewerkers hoort bij de symbolen. Dit geeft een vertrouwd beeld voor de cliënten.
Als een kleinschalige voorziening van onze identiteit door middel van een samenwerkingsverband is gehuisvest in een algemene instelling, en ook gebruik maakt van de gezamenlijke faciliteiten, zijn deze symbolen van belang. Wordt er bijvoorbeeld geborgd dat de gemeenschappelijke ruimten ingericht zijn vanuit onze eigen identiteit?
Het is noodzakelijk dat de instelling beleid heeft op dit gebied.

3. Papier en praktijk

3.1 Spanningsveld

Als we ons bezinnen op de identiteit van onze instellingen zal er een zeker spanningsveld blijken tussen de ‘papieren werkelijkheid’ en de vormgeving van de identiteit in de praktijk. Al maken we gebruik van bijv. een identiteitsdocument en allerlei visie- en koersdocumenten, toch blijkt in de weerbarstige praktijk niet alles ‘met een schaartje te knippen’.
Enkele specifieke onderwerpen zijn uitgewerkt in beleidsdocumenten. Gedacht kan worden aan beleidsstukken rond het reanimatie-beleid, rouwplechtigheden, het gebruik van de Bijbel in de Statenvertaling en rond de dienstkleding. Het is waardevol dat op deze wijze de identiteit concreet wordt uitgewerkt. Het gaat echter verder.

3.2 Identiteitsdragers

Óf de identiteit ook werkelijk vanuit beleving gestalte gegeven wordt, hangt af van de persoon van de identiteitsdrager. Deze taak ligt op hún schouders. Zij zullen in de dagelijkse praktijk gestalte moeten geven aan de identiteit. Dit onderstreept het belang van personeel dat zich van harte verbonden weet met de identiteit van onze zorginstellingen en hier in de dagelijkse praktijk ook concreet handen en voeten aan wil geven. Het blijvend stimuleren van onze jongeren om in onze eigen zorginstellingen te werken, is daarom van belang.
Ook het middenmanagement (bijv. het regio- en locatiemanagement) en de Raad van Bestuur zijn zeer belangrijk voor het vasthouden en uitdragen van de identiteit. Zij nemen sleutelposities in als het gaat om het vormgeven en uitdragen van de identiteit. Dit onderstreept ook hier het belang om op deze posities personen te benoemen die de identiteit van onze instellingen van harte onderschrijven, maar ook bereid zijn bij de doordenking van het (strategische) beleid van de organisatie deze identiteit telkens weer een leidende rol te laten vervullen.

3.3 Kanttekeningen

Ten eerste willen wij aangeven dat genoemde intenties enerzijds voor de volle honderd procent gelden, maar anderzijds voor een van God afgevallen mens onmogelijk zijn.
De eis vanuit Gods Woord en de vertaling hiervan naar de dagelijkse praktijk zijn onderworpen aan die heilige, volmaakte wet. Daarom gelden de uitgangspunten niet slechts als een nobel streven, maar gaan we uit van een volmaakt gebod dat volmaakte gehoorzaamheid eist. ‘Wees heilig, want Ik ben heilig’ (n.a.v. Lev.11:44).
Gods Woord leert ons echter dat wij zondige mensenkinderen zijn en van nature geneigd God en onze naaste te haten. Daarom moeten wij uitzien naar Zijn hulp en genade in ons leven en in het leven van onze cliënten. Dat geeft een totale afhankelijkheid van Hem Die gezegd heeft: “Want zonder Mij kunt Gij niets doen” (Joh.15:5b). Opdat wij zouden mogen zeggen: “Ik vermag alle dingen door Christus Die mij kracht geeft” (Fil.4:13).
Daarnaast willen we een tweede kanttekening maken. Soms beknot de overheid onze ruimte om bepaalde zaken te eisen van onze cliënten. Het overheidsbeleid rond het scheiden van wonen en zorg leidt er toe dat de cliënt achter zijn voordeur eigen keuzes kan maken. We noemen als voorbeeld tv-bezit of open internet, waardoor het personeel ongevraagd kan worden geconfronteerd met films en programma’s die strijdig zijn met Gods Woord en derhalve met de grondslag van de instelling. Soms is de vraag naar het respecteren van de grondslag het hoogst haalbare. De solidariteit van de cliënt met de regels is dan op vrijwillige basis.
Een derde kanttekening betreft het lokaal aanbieden van extramurale producten. Op basis van afspraken met de gemeente kan er bijvoorbeeld rondom het gebouw van de instelling ook in de wijk thuiszorg geboden worden aan een bredere cliëntenpopulatie dan vanuit de achterban van de instelling. Wat

betekent dit als deze cliënten in de toekomst, op basis van de goede kwaliteit die wordt geboden, zouden willen kiezen voor de intramurale zorg in de instellingen vanuit onze identiteit? Wat betekent het aanbieden van de restaurantfunctie aan de wijkbewoners voor de uitstraling van het restaurant en het bij ons gezamenlijk beginnen en eindigen voor de maaltijd?

3.4 Voortdurende doordenking

De urgentie van het doordenken van de identiteit in relatie tot de vertaling van het overheidsbeleid naar het (strategisch) beleid van onze instellingen heeft daarom ook grote prioriteit. Dit om te voorkomen dat er vandaag keuzes worden gemaakt die verklaarbaar zijn vanuit het overheidsbeleid, maar die voor de toekomst de identiteit van onze instellingen beïnvloeden op een wijze die we niet gewild zouden hebben. De vraag naar wat onopgeefbaar is aan onze identiteit is zowel essentieel bij het samenwerkingsvraagstuk als bij het bredere (strategische) beleid van onze zorginstellingen.
Daarnaast vraagt de doordenking van de identiteit specifiek aandacht bij die situaties waar binnen algemene instellingen een unit wordt ingericht voor cliënten uit de reformatorische achterban. Hiervan zijn elders al diverse voorbeelden te noemen. Hoe bewaren en bewaken we in die situaties de reformatorische identiteit.
In dit proces spelen verschillende gremia een toezichthoudende of bewakende rol, zoals bijvoorbeeld de Raad van Bestuur, de Raad van Advies en de cliëntenraden.

Praktische uitwerking

4.1 Praktische uitgangspunten – 1

Omdat God Zijn wil in de Tien Geboden bekend gemaakt heeft, hebben we in de praktische uitwerking deze geboden als uitgangspunten genomen.

1. Het is niet geoorloofd goddelijke eer toe te brengen aan iemand of iets anders dan aan de drieenige God: de Vader, Zoon en Heilige Geest.
2. De wijze waarop wij God moeten dienen, wordt door Hem bepaald. Wij hebben niet het recht over Hem iets te zeggen of te denken buiten hetgeen Hij omtrent Zichzelf aan ons heeft geopenbaard. Hij vraagt een voortdurend in geloofsgehoorzaamheid luisteren naar Zijn Woord. Zonder Zijn Woord is het niet mogelijk Zijn wil te kennen en te gehoorzamen.
3. God vraagt dat wij met eerbied over Hem spreken en dat wij eerbiedig Zijn Woord lezen en ter sprake brengen. Misbruik van Gods Naam, lichtvaardig gebruik van Bijbelwoorden en alle spreken over God dat niet uit eerbied voorkomt wijzen wij af. Om deze redenen dient onze taakvervulling plaats te vinden in een sfeer waarin de eerbied voor Gods Woord tastbaar is. We noemen enkele voorbeelden: in het lezen van Gods Woord, de geestelijke verzorging van onze zorgbehoevende, het (samen) bidden, het (samen) zingen of doen zingen, de begeleiding en vorming van ons personeel, het mogelijk maken van kerkgang en luisteren naar kerkdiensten, het organiseren van week -sluitingen en het streven naar een sfeer die van liefde en harmonie doortrokken is. Aangezien in het overgrote deel van de programmering van de televisie de eerbied voor het Woord van God wordt gemist en veelal zelfs een sfeer en leefwijze die strijdig is met hetgeen God wil, als normaal wordt gepresenteerd, wijzen wij de aanwezigheid van televisie en open internet in onze instellingen af.
4. De zondag is voor ons een bijzondere dag, die door God geheiligd is. Daarom staat die dag de dienst aan God centraal, hetgeen blijkt uit onder andere het kerkbezoek, of het luisteren naar een preek via kerktelefoon of internet. De zondag zien wij ook als een geschenk van God om het lichaam tot rust te laten komen. Daarom laten wij op deze dag na wat op een andere dag kan worden gedaan.
5. Wij erkennen gezagsverhoudingen naar de medewerkers, vrijwilligers en stagiaires en hebben deze vastgelegd in een organigram. Leiding is onontbeerlijk, waarbij het gezag in liefde uitgeoefend moet worden. Voorschriften en aanwijzingen moeten worden opgevolgd, waarbij overleg in de werksituatie vanzelfsprekend is. Aan de inbreng van ondernemingsraad en cliëntenraad kennen wij een belangrijke waarde toe. Eerbied voor gezag betekent ook het tonen van respect. In de omgang zal dat tot uitdrukking moeten komen in het waardig tegemoet treden van de ouderen en de gehandicapten door de leden van de organisatie. Het zijn volwassenen, hetgeen kinderlijk en neerbuigend taalgebruik uitsluit.
6. Wij hebben eerbied voor het leven van het begin tot en met het einde. Wij achten het onder geen enkele voorwaarde geoorloofd menselijk leven, ondanks ontluistering en aftakeling, te beëindigen. Wanneer genezend handelen niet meer mogelijk is, blijft er niets anders over dan met onze medemens tot het levenseinde mee te gaan. In die fase vragen verlichting van lijden, liefdevolle verzorging en zorgvuldige begeleiding onze volledige inzet. Wij laten ons daarbij leiden door liefde en respect voor onze medemens, waarbij het lichamelijk en geestelijk welzijn centraal staat. Eerbied voor het leven mag niet ontaarden in mensonwaardig 'rekken van lijden'. Daar is een moment waarop wij uit eerbied voor het sterven van een mens met ons medisch handelen terug moeten treden. De bepaling van dat moment dient uiterst zorgvuldig te geschieden.
7. Wij erkennen het huwelijk als een instelling van God en aanvaarden de Bijbelse voorschriften voor het seksuele leven als bindend voor bewoners en medewerkers. Dit betekent dat wij de huwelijkse relatie tussen man en vrouw als normatief aanvaarden. Deze relatie heeft ons respect in de omgang met de medewerkers en in de omgang met bewoners. Seksuele contacten buiten het monogame huwelijk wijzen wij af. Wij miskennen onze medemens niet in diens seksuele

gevoelens. Reinheid, zuiverheid en eerbied die God in deze zaken van ons vraagt, kenmerken onze wijze van benadering.

8. Wij respecteren de eigendommen van de ander, zowel van cliënten als van medewerkers en het huis. Wij trachten het eigene van het bezit van de medemens tot zijn recht te doen komen. Wij zullen op geen enkele wijze van de positie van afhankelijkheid van de bewoners misbruik maken door eigendommen in bezit te nemen die ons buiten die relatie niet ten deel zouden vallen. Wij staan zeer terughoudend tegenover tastbare bewijzen van dankbetoon voor verleende diensten. Slechts in de meest bescheiden vorm zijn wij bereid dergelijke dankbetuigingen te aanvaarden.
9. In gesprekken met en over anderen willen wij zuiverheid betrachten, zonder te roddelen of een voorstelling van zaken te geven, die met de waarheid in strijd is. Wij staan een eerlijke communicatie met ieder voor, maar erkennen, dat niet alles op elk moment gezegd kan worden. Dit geldt ook voor medische informatie. Bij terughoudendheid in het verstrekken van informatie zal de liefde tot het geestelijk en lichamelijk welzijn bepalen waar de grens getrokken moet worden. Informatie, die als leugen bestempeld moet worden, wijzen wij af.
10. In de omgang met bewoners, hun familieleden en met elkaar zoeken wij in liefde en zuiverheid van intentie het voorgaande in praktijk te brengen. Leven en welzijn van de ander zoeken wij te dienen; zijn persoon, privacy en bezit respecteren wij. Wij belijden, dat wij dit alles niet uit onszelf kunnen, doch alleen door de kracht en de genade die God verleent.

Het bij de stichting Sirjon werkzame personeel wil zijn leven naar het bovenstaande inrichten en daarmee in de levenswandel een goed voorbeeld zijn voor de cliënten.

4.2 Praktische uitgangspunten – 2

De praktische uitgangspunten zijn samen te vatten in een tiental korte leefregels:[6]

1. Wij dienen eerbied te hebben voor de Heere en Zijn dienst. Gij zult liefhebben de Heere uw God (Matth.22:37).
2. Wij dienen ons werk te doen in afhankelijkheid. Laat het Woord van God richtsnoer zijn.
3. Wij dienen respectvol om te gaan met bewoners en collega's. Benut de levenswijsheid van ouderen, de eenvoud van gehandicapten en ga integer om met collega's.
4. Wij dienen allen te bejegenen op een correcte wijze. Niet elkaars oren wassen, maar elkaars voeten.
5. Wij dienen eerlijk en open met elkaar te communiceren. We spreken elkaar aan op wat we doen en laten.
6. Wij dienen elkaars arbeidsvreugde te bewerken en te stimuleren. We zijn blij met wat goed is en we willen leren van fouten.
7. Wij dienen onze werkafspraken trouw na te komen. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen.
8. Wij dienen open te staan voor nieuwe ideeën t.b.v. ons werk en de verdeling ervan. We geven het creatieve denken de ruimte.
9. Wij dienen roddel te vermijden en te bestrijden. Bevorder de goede naam van de naaste en hoed je voor afgunst.
10. Wij dienen biddend ons rentmeesterschap in praktijk te brengen. We zijn rentmeester van onze tijd en van ieders materiële zaken.

4.3 Beleidspunten

De bovengenoemde uitgangspunten hebben implicaties naar de verschillende beleidsgebieden:
Voor het opnamebeleid. Cliënten van de instellingen behorend tot de stichting Sirjon (SVRO en Siloah), of hun vertegenwoordigers dienen in te stemmen met dit identiteitsdocument.

[6] Met dank aan Cedrah

Voor het personeelsbeleid. Medewerkers van de Stichting dienen in te stemmen met dit identiteitsdocument. Verder dienen zij mee te werken aan programma's die beogen hen toe te rusten vanuit dit identiteitsdocument.

Voor de relatie met andere instellingen. Het identiteitsdocument is bepalend voor de contacten met andere instellingen. Wij zullen geen relaties aangaan met instellingen etc. die niet bereid zijn respect te tonen voor en ruimte te bieden aan de praktische uitwerking van de identiteit van de Stichting.

Voor de profielschets van medewerkers. Deze is afgeleid van het bovenstaande en bevat de volgende tekst (of iets van die strekking): *'De medewerker stemt in met hetgeen is vastgelegd in het identiteitsdocument van de stichting en levert aan het daarin gestelde een actieve bijdrage. De medewerker is lid van een van de kerken van de Gereformeerde gezindte.'*

Voor de advertentietekst voor nieuwe medewerkers. Deze is afgeleid van het bovenstaande en bevat de volgende tekst (of iets van die strekking): *'Bij het wonen en werken binnen de Stichting vormt het Woord van God het uitgangspunt. Onze medewerkers geven mede inhoud aan de levensbeschouwelijke signatuur van de stichting. U moet dan ook van harte instemmen met de grondslag van Sirjon. U dient lid te zijn van een van de kerken van de gereformeerde gezindte.'*

Voor de arbeidsovereenkomst van medewerkers. Deze is afgeleid van het bovenstaande en bevat de volgende tekst (of iets van die strekking): *'De werknemer stemt in met hetgeen is vastgelegd in het identiteitsdocument van de stichting en levert aan het daarin gestelde een* actieve bijdrage.

Voor de zorgverleningsovereenkomst met elke cliënt. Deze is afgeleid van het bovenstaande en bevat de volgende tekst (of iets van die strekking): *'De cliënt stemt in met het identiteitsdocument van de stichting. Bovendien wordt van de bewoner respect verwacht ten aanzien van de door de stichting opgestelde beleidsregels.*

5. Andere documenten

5.1. Reanimatiebeleid Siloah en SVRO
5.2. Reglementen
5.3. Protocollen
5.4. Identiteitsbewijs medewerkers