

Vragen en antwoorden

*Januari 2021, opgemaakt door de VO-raad
Ter ondersteuning van scholen voor de inzet van de Spiegel*

Op basis van eerdere ervaringen van scholen met de inzet van de Spiegel, hebben we een aantal veel gestelde vragen en antwoorden opgesteld. Deze kunnen je verder helpen bij het uitzetten van de Spiegel.

1. *Wat is de Spiegel Personeel en School?*

De Spiegel Personeel en School faciliteert besturen en scholen bij inzichtelijk maken van de staat van strategisch HRM in de school. De resultaten van de Spiegel bieden concrete handvatten om het HR-beleid verder te versterken. Dit instrument is wetenschappelijk gevalideerd en ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit Utrecht en diverse collega's in de vo-sector.

De Spiegel bestaat uit vier modules, elk met een eigen vragenlijst. Deze vragenlijsten worden ingevuld door schoolleiders, HRM-ers, teamleiders, docenten en OOP-ers. Elke module resulteert in een rapportage die inzicht geeft in de actuele staat van het strategisch HR-beleid op school en de uitvoering daarvan. Het gaat daarbij nadrukkelijk om de kloof tussen het beoogde, geïmplementeerde en gepercipieerde beleid.

2. *Uit welke modules bestaat de Spiegel?*

De Spiegel bestaat uit vier modules. Dit zorgt ervoor dat je zelf in staat bent om een thema te kiezen dat past bij jouw organisatie. De modules zijn:

- Medewerkerstevredenheid docenten
- Medewerkerstevredenheid OOP
- Realisatie van schooldoelen
- Peoplemanagement door de teamleider

3. *Hoe lang zijn de vragenlijsten?*

Afhankelijk van de module(s) die je kiest en tot welke doelgroep een respondent behoort, varieert de lengte van de vragenlijst. De ervaring leert dat het invullen van de vragenlijst maximaal 25 minuten in beslag neemt. Sommige vragenlijsten bestaan uit slechts enkele vragen. Dan is de invultijd ongeveer 5 minuten.

4. *Wie vallen er onder welke functiegroepen?*

De Spiegel wordt uitgezet onder schoolleiders, HR-medewerkers, teamleiders, docenten en OOP-ers. Wie binnen de school welke vragenlijst invult, kan afhankelijk zijn van het schooltype, de grootte van een schoolorganisatie en de manier waarop de functiegroepen binnen de school zijn georganiseerd.

Met name voor de groep OOP gaat het over een diverse groep. Dit kan gaan van conciërges, financiële medewerkers, tot directiesecretaresses. Waar onderwijsassistenten worden ondergebracht, is een keuze van de school. Zij kunnen onder OOP vallen, maar ook onder de doelgroep docenten. Wanneer merendeel van hun werkzaamheden bestaat uit onderwijstaken, is het een logische keus hen onder te brengen bij docenten.

Daarnaast is de groep HR-managers/medewerkers niet altijd makkelijk te definiëren. We bedoelen met deze groep de HR-adviseur(s) of het lid van de directie die de portefeuille personeel heeft.

Het is dus steeds belangrijk om te kijken naar de werkzaamheden van personen en niet enkel af te gaan op de functietitel. Het is van belang om de keuzes die hierin worden gemaakt te communiceren naar diegene(n) voor wie dit van toepassing is.

5. *Hoe werkt de Spiegel?*

Na het aanvragen van een account heb je inloggegevens gekregen. Via de mail heb je een aantal documenten ontvangen die jou op weg helpen. Deze artikelen vind je ook op de website <https://personeelschool.nl/>. Als eerste benoem je een schoolbeheerder die de vragenlijsten beheert. De benoemde schoolbeheerder kan vervolgens via het account medewerkers uitnodigen voor de vragenlijst met behulp van een aan te passen uitnodigingsmail. De schoolbeheerder kiest de gewenste modules en voegt eventueel eigen vragen toe aan de vragenlijsten. Deze extra vragen worden automatisch aan alle respondenten gesteld.

De verschillende functiegroepen binnen de school krijgen een eigen vragenlijst. Zo kan per functiegroep bekeken worden wat hun mening is over het huidige HR-beleid. Na 10 dagen ontvangen de medewerkers die nog niet gereageerd hebben automatisch een herinneringsmail. De vragenlijst staat vanaf het moment van verzenden 3 weken open. Na deze termijn sluit de enquête vanzelf en wordt automatisch de rapportage aangemaakt.

Je beslist zelf wanneer je de vragenlijsten uit wilt sturen en daarmee weet ik je ook de afsluitperiode. Mocht tussentijds blijken dat de respons tegenvalt, dan heeft de schoolbeheerder de mogelijkheid om de afsluitdatum uit te stellen.

6. *Zijn er kosten aan verbonden?*

Nee. Deelname aan de Spiegel Personeel en School is kosteloos.

7. *Hoe zorg ik voor een goede respons en reactie op de Spiegel?*

De Spiegel uitzetten in de school vraagt een goede voorbereiding. Het is daarom zeer aan te bevelen om vooraf met een aantal medewerkers te bepalen welke ontwikkelvraag de school heeft. Ook raden we aan te zorgen voor voldoende draagvlak voor het invullen van de vragenlijst(en). Bijvoorbeeld door het inzetten van gerichte, interne communicatie, plenair organiseren van spiegelafname, etc. Dit vergroot de kans dat er na afloop een rapportage ligt met voldoende respondenten. Dit biedt jouw school ook echt aanknopingspunten om mee aan de slag te gaan.

8. *Hoe is de Spiegel Personeel en School anders dan een medewerkerstevredenheidsonderzoek?*

De Spiegel heeft een andere functie dan een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). De Spiegel maakt een koppeling met de mate waarin HR-beleid ondersteunend werkt voor medewerkers. Ook richt de Spiegel zich op verschillende functiegroepen in de school. Reguliere MTO's maken niet altijd dit onderscheid.

De uitkomsten van de Spiegel zijn te beschouwen als het vliegwiel voor strategisch HR-beleid. De uitkomsten geven specifiek aan op welke punten de schoolorganisatie zich kan focussen (wat zijn prioriteiten, kroonjuwelen, aandachtspunten). Bij MTO's is minder expliciete aandacht voor het vervolg in beleidsmaatregelen.

Met de eerste twee modules van de Spiegel (medewerkerstevredenheid docenten en OOP) haal je veel informatie op die ook in MTO's wordt uitgevraagd. De Arbowet stelt dat een school beleid moet hebben, gericht op voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Niet alle onderdelen van psychosociale belasting zijn in de Spiegel opgenomen. Met de Spiegel voldoe je dus niet aan de verplichting van de Arbowet om risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting vast te leggen door middel van een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E). Wanneer een school ervoor kiest om de Spiegel ook als MTO in te zetten, kun je zelf eventuele vragen over psychosociale belasting toevoegen.

In tegenstelling tot veel MTO's is de Spiegel kosteloos in te zetten.

9. *Wie kan de uitkomsten inzien?*

De schoolbeheerder kan via de inloggegevens de uitkomsten en respons tussentijds inzien. Na drie weken wordt er een eindrapportage verzonden naar de schoolbeheerder. Hij of zij is verantwoordelijk voor het doorzetten van de rapportage naar de interne opdrachtgever (schoolleider, bestuurder) van de school.

10. *Is het mogelijk om vragen toe te voegen of weg te laten?*

Het is mogelijk vragen zelf toe te voegen, maar niet om vragen weg te laten. Dit komt omdat de Spiegel een wetenschappelijk gevalideerd instrument is en meerdere vragen gesteld dienen te worden om een goed beeld van een bepaalde factor te krijgen.

11. *Als ik vragen toevoeg, welke functiegroep krijgt deze vragen dan?*

Wanneer de school ervoor kiest om zelf vragen aan de Spiegel toe te voegen, worden deze vragen automatisch aan alle respondenten gesteld, ongeacht de functiegroep. Zorg ervoor dat de toegevoegde vragen worden geformuleerd als stellingen, zodat deelnemers deze vragen kunnen scoren op een schaal van 1 tot 5 of n.v.t.

12. *Worden de resultaten per brin-vestigingsnummer teruggekoppeld? Is het mogelijk de resultaten te filteren (bv per team binnen een brin-vestigingsnummer)?*

De Spiegel wordt afgenomen op het niveau van de school. Het is mogelijk om uit te splitsen naar locaties. Dat kan de schoolbeheerder opgeven bij het voorbereiden van het onderzoek. In de rapportage wordt (als dat is opgegeven) een uitsplitsing gemaakt naar locaties voor de gegevens van docenten. Dat gebeurt alleen als meer dan 10 docenten op een locatie hebben deelgenomen aan het onderzoek. Er wordt dus niet gerapporteerd op teamniveau. Hiervoor is gekozen om de vertrouwelijkheid te borgen.

Afhankelijk van de grootte van een deelnemende schoolorganisatie kan ervoor worden gekozen om meerdere Spiegels in te zetten. Bijvoorbeeld één Spiegel voor elke school binnen een stichting. Het is verstandig om over de mogelijkheden hiertoe, en over de gevolgen ervan voor de rapportages, van tevoren te overleggen met een medewerker van de VO-raad.

13. *Wie is de eigenaar van de data? Worden de resultaten gebruikt voor een landelijke/regio-analyse?*

De rapportage is van de school, de data zijn van de VO-raad. Wij gebruiken deze anonieme data voor benchmarks. Jij krijgt dus jouw eigen resultaten afgezet tegen de antwoorden van de andere scholen die de vragenlijst(en) hebben ingevuld. De gegevens per school worden volledig volgens de privacyregels gehanteerd. Er zal dus nooit helderheid zijn over welke data van welke school is. In de toekomst kan het zo zijn dat de VO-raad de data gebruikt landelijke tendensen in kaart te brengen. Ook hier geldt volstrekte anonimiteit op schoolniveau. Met het oog op dienstverlening tijdens en na deelname hebben wij vanuit de VO-raad toegang tot de rapportages, maar deze toegang is beperkt tot de werknemer die de Spiegel als verantwoordelijkheid heeft.

14. *Wie is de schoolbeheerder en wat moet hij/zij doen?*

De schoolbeheerder is de persoon die de Spiegel namens de school gaat uitzetten onder de potentiële respondenten en in de 3 weken dat deze open staat de Spiegel kan inzien. Hij/zij zorgt ervoor dat de personeelsgegevens worden ingevoerd en de vragenlijsten verstuurd worden aan medewerkers. Uiteindelijk ontvangt de schoolbeheerder de rapportage om door te zetten naar de interne opdrachtgever/verantwoordelijke op HR.

Op [deze pagina](#) vind je de technische handleiding voor schoolbeheerders. In dit document staat beschreven hoe de schoolbeheerder het technische beheer kan uitvoeren. Je kunt ervoor kiezen om eventueel vragen toe te voegen aan de Spiegel die voor specifiek jouw school relevant kunnen zijn. Ook kan de schoolbeheerder de welkomsttekst aanpassen, zodat deze past bij de school en de schoolambities.

15. *Hoe wordt omgegaan met anonimiteit van respondenten?*

Sinds mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat in de hele Europese Unie dezelfde privacywetgeving geldt. Wij dragen er zorg voor dat gegevens opgeslagen worden volgens de regels van de AVG. Door de vragenlijst in te vullen, gaan respondenten hiermee akkoord.

De gegevens die respondenten invoeren, worden anoniem verwerkt. In de vragenlijst wordt wel naar een aantal persoonlijke gegevens gevraagd. Deze gegevens worden gebruikt voor de gehele benchmark van alle scholen die de Spiegel inzetten. Voor de rapportage van de school zelf worden deze gegevens níét gebruikt. Daarmee zijn de uitkomsten in de rapportage niet naar de persoon herleidbaar. Daarbij is het wel van belang dat de respondentengroep groot genoeg is. Het is vanzelfsprekend dat wanneer slechts één HR-manager de vragenlijst invult, die uitkomsten terug te vinden zijn in de rapportage. Wij raden daarom aan te streven naar grote groepen respondenten

16. *Mijn vraag staat hier niet bij, wat moet ik doen?*

Heb je nog overige vragen waarop je het antwoord in bovenstaande tekst niet hebt gevonden? Dan kan je altijd contact opnemen met info@voortgezetleren.nl. Wij helpen je graag verder.