

## Vragen en antwoorden

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 u 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 u zelf in staat bent voor een thema te kiezen dat past bij uw organisatie. De modules zijn:

- Medewerkerstevredenheid docenten.
- Medewerkerstevredenheid OOP.
- Realisatie van schooldoelen.
- Peoplemanagement door de teamleider (middenmanagers zoals team- en afdelingsleiders).

### 3. *Hoe lang zijn de vragenlijsten?*

Afhankelijk van de module(s) die u 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 de groep onderwijsondersteunend personeel (OOP) kan zeer divers zijn. Deze groep kan uiteenlopen van conciërges en financiële medewerkers, tot en met directiesecretarissen en communicatieadviseurs. 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.

### 5. *Hoe werkt de Spiegel?*

Na het aanvragen van een account heeft u inloggegevens gekregen. Via de mail heeft u een aantal documenten ontvangen die u op weg helpen. Deze artikelen vindt u ook op de website <https://personeelenschool.nl/>. Als eerste benoemt u een schoolbeheerder die de vragenlijsten beheert. De benoemde schoolbeheerder kan vervolgens via het account medewerkers uitnodigen voor de vragenlijst met hulp 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.

U beslist zelf wanneer u de vragenlijsten uit wilt sturen en daarmee weet ik u 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. Dat biedt uw 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 is een breder instrument dan een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). De Spiegel maakt bijvoorbeeld ook 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). Eventuele ondersteuning bij de interpretatie van de uitkomsten is mogelijk. Bij MTO's is minder expliciete aandacht voor het vervolg in beleidsmaatregelen.

Met de eerste twee modules van de Spiegel (medewerkerstevredenheid docenten en OOP) haalt u veel informatie op die ook in MTO's wordt uitgevraagd. De Arboret stelt dat een school ook beleid moet hebben, gericht op voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Niet alle onderdelen van psychosociale belasting zijn in de Spiegel opgenomen. Wanneer een school ervoor kiest om de Spiegel ook als MTO in te zetten, kunt u 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 om zelf vragen 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 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 score 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 schoolniveau. 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 alleen docenten. Dat gebeurt alleen als meer dan 15 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 kunt u ervoor kiezen 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. U krijgt dus uw eigen resultaten afgezet tegen de antwoorden van de andere scholen die de enquête 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.

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. Deze collega zorgt ervoor dat de personeelsgegevens worden ingevoerd en de vragenlijsten verstuurd worden aan uw medewerkers. Uiteindelijk ontvangt de schoolbeheerder de rapportage om door te zetten naar de interne opdrachtgever/verantwoordelijke op HR.

Op deze website [personeelenschool.nl](http://personeelenschool.nl) vindt u de technische handleiding voor schoolbeheerders. In dit document staat beschreven hoe de schoolbeheerder het technische beheer kan uitvoeren. U kunt ervoor kiezen om eventueel vragen toe te voegen aan de Spiegel die voor specifiek uw school relevant kunnen zijn. Ook kan de schoolbeheerder de uitnodigingstekst aanpassen, zodat deze past bij uw school.

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?*

Heeft u nog vragen, dan kunt u altijd contact opnemen met [stap2@vo-raad.nl](mailto:stap2@vo-raad.nl). Wij helpen u graag verder.