

Introductie in de Spiegel

Inzichtelijk krijgen van de huidige staat van het
HR-beleid

Programma presentatie

- Kennismaking met (S)HRM
 - HR-beleid op scholen en eigen HR-beleid
- De Spiegel Personeel en School: het AMO-model
 - Achtergrond en onderleggers
- Hoe werkt de Spiegel?
 - Stappenplan
- Aan de slag
 - Werken met de vraagarticulatie



Wat is HRM en wat valt eronder?



- Uitgaan van menselijk kapitaal, waarin de medewerker een opbrengst is voor de organisatie.
- Onderdeel van strategisch beleid.
- Verantwoordelijkheid van de top en de lijn.
- Diverse personeelsinstrumentarium zijn samenhangend.
- Gericht op zowel werknemers- als organisatiebelang.

Aandacht voor Strategisch HRM – waarom?

Lerarenagenda 2013-2020: Lerende organisatie

- Goed personeelsbeleid: beoordelen, waarderen, belonen en stimuleren ontwikkeling en mobiliteit medewerkers.
- Ontwikkeling tot lerende organisaties: continu streven naar verbetering van onderwijskwaliteit.

Sectorakkoord VO 2014-2017 + geactualiseerd sectorakkoord juni 2018-2020: Professionele scholen

Ambitie 6: Toekomstbestendigheid organiseren: koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling

- Versterking professionaliteit schoolleiders op gebied van HRM.
- Afstemming HRM-beleid op onderwijskundige doelen.
- Professionalisering van middenmanagement: toenemende rol in aansturing personeel en het HR-beleid.



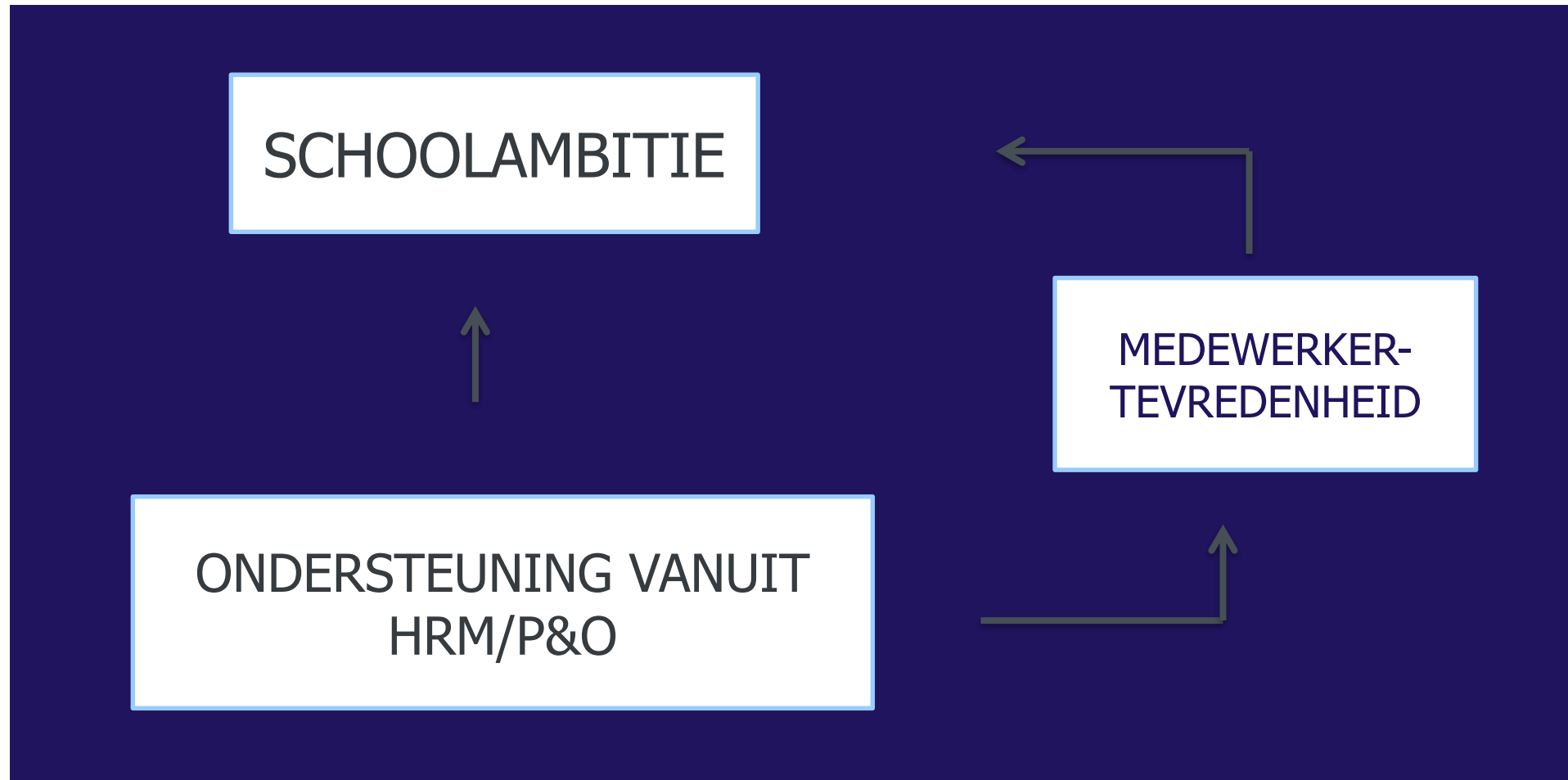
Beelden en misverstanden over HRM

- HRM past niet bij het onderwijs.
- HRM is gericht op organisatiebelang/financiële opbrengsten.
- HRM is zorg voor medewerkers (vergelijk vakbonden).
- HRM: instrumentenkoffer + verantwoordelijkheid HR-afdeling.

HRM: management van arbeid en personeel gericht op het realiseren van opbrengsten voor de organisatie, voor medewerkers en voor de maatschappij. (Boxall & Purcell 2016)



HR als middel om ambities te realiseren



De Spiegel Personeel en School



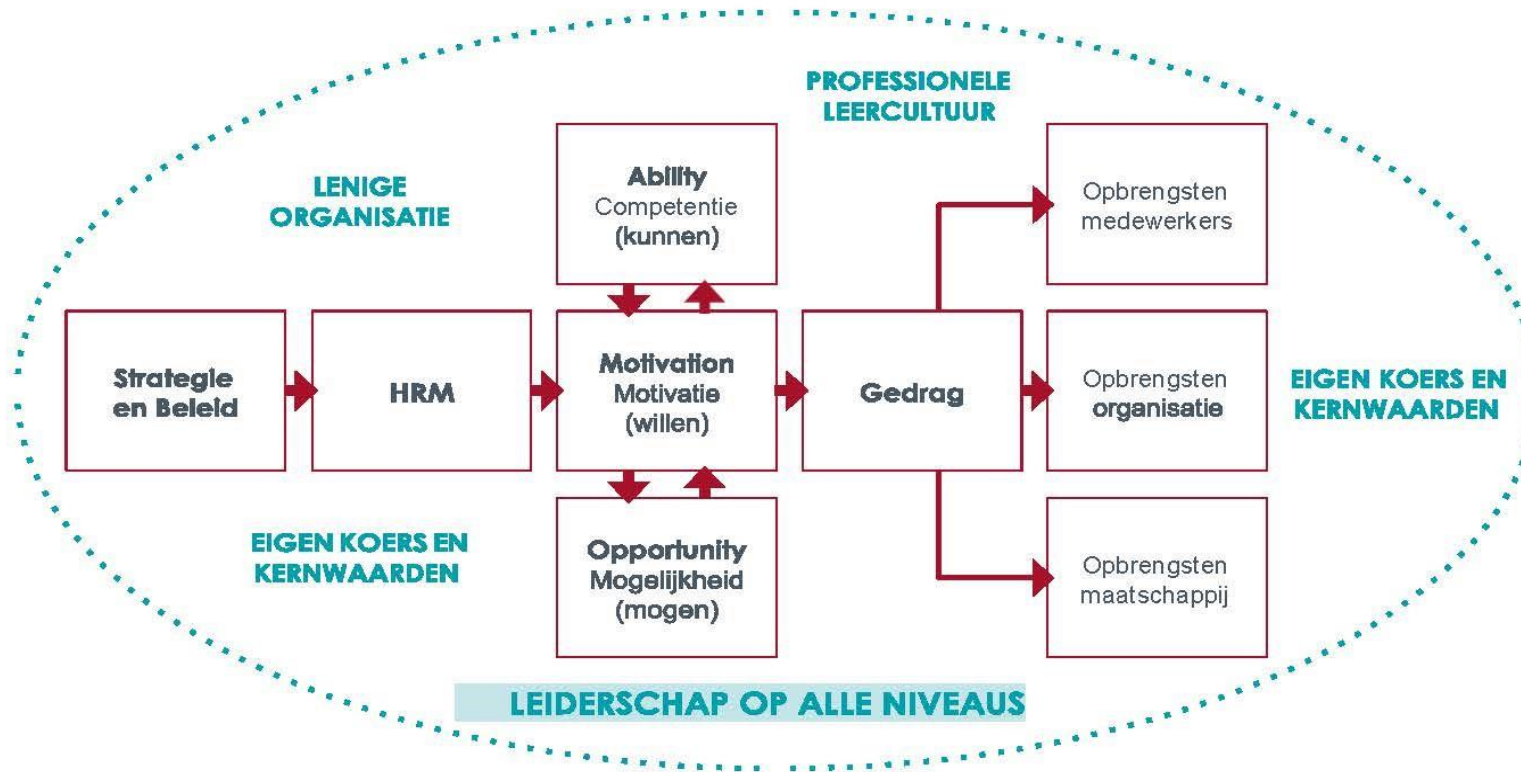
De Spiegel Personeel en School

- Waarom de Spiegel? Het instrument geeft inzicht in:
 - Staat van (uitvoering van) HR-beleid.
 - Sterke punten en ontwikkelpunten.
 - Versterking relatie HR-beleid met organisatiedoelen.
 - Wordt beoogd beleid ook zo ervaren door (o.a.) docenten?
 - Ijken van eigen HR-beleid met HR-beleid in de sector.



De Spiegel: achtergrond AMO

De Professionele Schoolorganisatie (PSO)



Figuur 2: Het concept professionele schoolorganisatie schematisch weergegeven. Het AMO-model is in dit concept ingebed. De eigen koers en kernwaarden en de (gewenste) opbrengsten van een school zijn leidend. Dit schema leest men van rechts naar links.

AMO: verbinding onderwijsdoelen met SHRM

- Analyse school en externe factoren (arbeidsmarkt, wetgeving) leidt tot de onderwijs- en/of organisatiedoelen.
- Welke vaardigheden vereist dat bij docenten? (A)
- Welke motivatie en voorwaarden zijn van belang? (M) en (O)?
- Hoe draagt HRM daaraan bij?
- Wat vraagt dat van de leiding? Welk leiderschap is passend?



De Spiegel: hoe pakken we het aan?

- De Spiegel richt zich op de professionals binnen de school:

Schoolleiders



Teamleiders



OOP



Docenten



HR-manager



- Medewerkers in de school worden gevraagd hoe zij bepaalde aspecten van het HR-beleid ervaren, middels betrouwbare en gevalideerde vragenlijsten per doelgroep.
 - Hoe zien wij ons beleid, hoe ziet een ander ons beleid?
 - Input om hierover het gesprek te voeren.



De Spiegel: vier modules

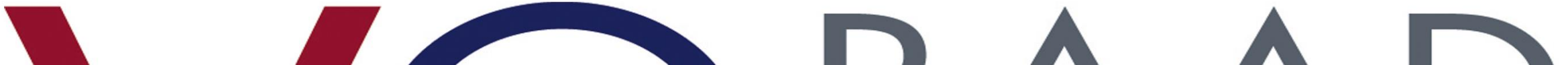
De Spiegel bestaat uit vier modules waar scholen uit kunnen kiezen:

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



De Spiegel: stappenplan en aandachtspunten

- Creëer draagvlak: waarom gaan we de Spiegel inzetten?
 - Betrek medewerkers in dit proces
- Bepaal de vraagarticulatie: wat wil de school bereiken met de Spiegel?
- Bepaal de eigenaar van de resultaten van de Spiegel: Wie gaat er met de resultaten aan de slag?
- Benoem een schoolbeheerder.
 - Selecteer gewenste module, upload medewerkersbestand, voeg eventueel eigen vragen toe
- Zet de vragenlijsten uit.
 - Communiceer hier vooraf over richting medewerkers
- Neem de rapportages door.
 - Voor elke module ontvangt u een separate rapportage.
 - Er wordt gerapporteerd op niveau van functiegroepen.
 - Rapportage wordt automatisch opgemaakt en is geanonimiseerd.
- Bespreek de uitkomsten en bepaal een plan van aanpak om hiermee aan de slag te gaan.



Aan de slag

- Vraag een account aan via personeelenschool.nl
- Bepaal vraagarticulatie uitgaande van de onderwijs- en organisatie-doelen van de school:
 - Wat vraagt de Spiegel van ons?
 - Wat moet de Spiegel ons brengen?
 - Wat zou u vooral willen meten en weten? Noem drie onderwerpen waar in uw eigen school de focus op ligt.
 - Bij welke thema's van de Spiegel sluiten de focuspunten aan?
 - Voor welk(e) (personeels)vraagstuk(ken) is de Spiegel het antwoord?
- Benoem een schoolbeheerder en maak samen de start!



Nog vragen?

**VOORTGEZET
LEREN**

Een campagne van
VO-raad met Schoolinfo

Leerlingen motiveren
met toekomstgericht
onderwijs

Onze medewerkers staan voor u klaar via
info@voortgezetleren.nl, 030 232 4890

Bezoek onze website:

<https://voortgezetleren.nl/>

VOOR
RAAD