

## Strategisch HRM & Onderwijskwaliteit

# 5-stappen analysemodel

Het 5-stappen analysemodel is een praktisch hulpmiddel voor bestuurders, schoolleiders, HR-professionals en kwaliteitsadviseurs. Het ondersteunt hen bij het analyseren van de onderwijskwaliteit binnen het bestuur of de school en bij het voeren van een verdiepend, inhoudelijk gesprek hierover. Het model maakt daarbij expliciet hoe strategisch HRM samenhangt met en bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs.

De leidraad helpt om:

- de samenhang van kwaliteitsproblemen helder te krijgen met een gestructureerde methode;
- inzicht te krijgen in wat er binnen het onderwijssysteem stroomt of juist stopt, en daarbij de relevante AMOR-dimensies te herkennen (bekwaamheden, motivatie, mogelijkheden en relaties);
- bewust te bepalen welke rol van de HR-professional in een specifieke situatie passend is (hoeder, bureaucraat, facilitator of innovator);
- te komen tot gerichte en proportionele interventies die direct bijdragen aan het versterken van de onderwijskwaliteit.

***“Onderwijskwaliteit stroomt  
wanneer strategisch HRM  
bewust duidt, verbindt en kiest.”***

**Stichting/ school:**

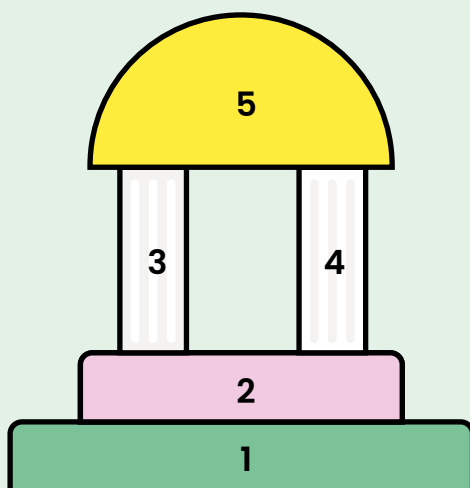
**Naam betrokkenen vanuit:**

**Directeur/ leidinggevende(n):**

**HR-professional:**

**Kwaliteitsprofessional:**

**Datum:**





# STAP 1. Focus van het gesprek

📌 Wat is aanleiding voor deze analyse?

📌 Welke data hebben we geanalyseerd of wat zien we in de praktijk?

📌 Wat is de kern van het vraagstuk?

📌 Waarom dit gesprek nu?

## Inspectiekader:

Welk kwaliteitsgebied staat in deze analyse centraal?  
.Kies één kwaliteitsgebied. Als meerdere kwaliteitsgebieden onder druk staan, voer dan per kwaliteitsgebied een gesprek volgens het *5-stappen analysemodel*.

BKA – Besturing, kwaliteitszorg & ambitie

SKA – Sturing, kwaliteitszorg & ambitie

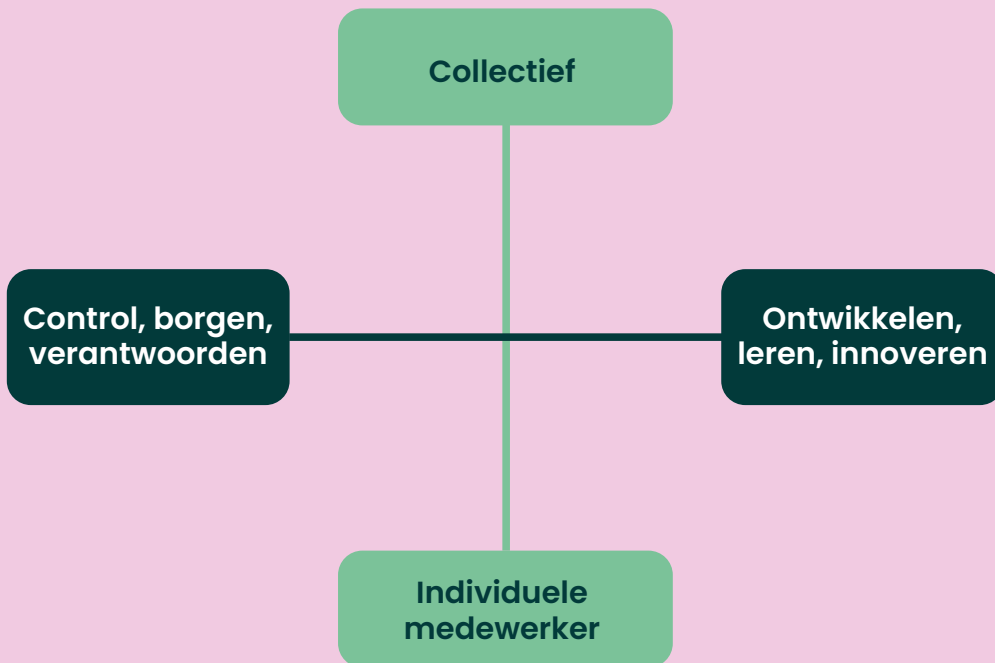
VS – Veiligheid & schoolklimaat

OP – Onderwijsproces

OR – Onderwijsresultaten

## STAP 2. Focus van het gesprek

📌 Plaats het vraagstuk in het kwadrant (plaats vinkje(s) waar relevant)



📌 Duiding: Waarom hier?

📌 Wat betekent dit voor de aanpak?



## STAP 3. Waar stroomt of stekt het binnen het AMOR-model?

Bekijk [hier](#) het AMOR-model

👉 Welke voorwaarde staat het meest onder druk? (max. 1–2 kiezen)

Bekwaamheden – kunnen we het (voldoende)?

Motivatie – willen we het (nog)?

Mogelijkheden – hebben we ruimte, tijd en middelen?

Relaties – doen we het samen, in vertrouwen en veiligheid?

👉 Wat zien we concreet?

👉 Wat gaat goed?

👉 Waar loopt het vast?



## STAP 4. Welke rolneming van onze HR-professional is hierbij nodig?

### 📌 Welke rol helpt dit vraagstuk verder?

Hoeder – borgen van kwaliteit, veiligheid en afspraken

Beaucraat – regelen van processen, structuren en randvoorwaarden

Facilitator – ondersteunen van leren, ontwikkeling en samenwerking

Innovator – vernieuwen wanneer bestaande aanpak niet werkt

### 📌 Waarom deze rol(len)?

### 📌 Wat vraagt dit van de HR-professional?

### 📌 Wat vraagt dit van de directie/leidinggevenden?

### 📌 Wat vraagt dit van de kwaliteitsprofessional

### 📌 Wat vraagt dit van de medewerkers in de teams?



## STAP 5. Van gesprek naar actie – Mini PDCA\*

Kies maximaal 2 à 3 acties: klein, concreet en doelgericht.

Actie	Wie pakt dit op?	Wanneer?	Hoe weten we dat het werkt?

\* Plan, Do,  
Check, Act

### Evaluatiemoment

- Plan een evaluatiemoment om samen terug te kijken op de actiepunten.
- Bepaal aan de hand van de evaluatie wat mee te nemen naar het volgende evaluatiemoment.