



# Monitor Medezeggenschap Hoger Onderwijs Vijfde peiling 2021-2022

Marjolein Bomhof & Demi de Ridder



## Voorwoord

Beste lezer,

De medezeggenschap binnen het hoger onderwijs is voortdurend in ontwikkeling en beweging. Verandering door wetgeving, politiek, sociale ontwikkelingen of een pandemie. Om deze verandering te kunnen analyseren is het ISO in 2013 aan tafel gegaan met andere organisaties met de gedeelde wens om het reilen en zeilen van de medezeggenschap meetbaar te maken. Samen met de Vereniging van Hogescholen (VH), de Universiteiten van Nederland (UNL), de Vereniging Medezeggenschap Hogescholen (VMH), het Landelijk Overleg Voorzitters Universitaire Medezeggenschap (LOVUM), de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) en HBO-Medezeggenschap hebben we in de stuurgroep de handen ineengeslagen om te kijken naar een onderzoek dat van waarde kan zijn voor al onze organisaties, maar bovenal voor de medezeggenschappers en bestuurders binnen de instellingen. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van tweejaarlijkse de Medezeggenschapsmonitor, waar nu alweer de vijfde editie van wordt gepresenteerd.

Het kwantitatieve onderzoek biedt inzicht in de praktische gang van zaken van centrale en decentrale raden. Het biedt inzicht in de facilitering, overlegcultuur, tijdsbesteding en meer relevante thema's. Naast dit inzicht geeft de monitor ook een beeld van hoe de medezeggenschappers zelf reflecteren op hoe medezeggenschap binnen hun instelling functioneert. Binnen deze editie is voor de tweede keer de staat van de opleidingscommissie in kaart gebracht door de relatief nieuwe wettelijke verankering van deze commissies. Dit werk heeft geresulteerd in een overzicht van de sterke punten én de aandachtspunten met betrekking tot het hele medezeggenschapslandschap. Het is goed om te merken dat de situatie lijkt te stabiliseren desondanks het groeiende takenpakket van de medezeggenschap de afgelopen jaren. Hierbij is de betrokkenheid van de medezeggenschap bij het opstellen van de kwaliteitsafspraken een mooi voorbeeld. Tegelijkertijd is er nog werk aan de winkel, bijvoorbeeld aan het vroegtijdig betrekken van medezeggenschap bij financiële keuzes en de mate van invloed die wordt ervaren door medezeggenschapsleden. Nu de medezeggenschap door de jaren heen een steeds grotere rol krijgt is het cruciaal dat zij haar werk in optima forma kan uitvoeren. De medezeggenschapsleden moeten kunnen groeien met hun rol. Dit kan alleen op basis van gespreide verantwoordelijkheid. Daar waar facilitering is, moeten de medezeggenschapsleden hier gebruik van maken, en daar waar deze er nog niet is, moet de onderwijsinstelling hierin tegemoet schieten.

De stuurgroep hoopt dat de monitor de partners binnen de instelling stimuleert te werken aan een nog beter medezeggenschapsklimaat. Het onderzoek biedt hiertoe genoeg referentiekaders en discours. Hiernaast spreekt het ISO graag haar dank uit aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van deze editie van de Medezeggenschapsmonitor. Allereerst de respondenten. Zonder jullie meningen en ervaringen kan deze monitor niet gemaakt worden. Verder onderzoeksbureau Oberon. Dank voor de samenwerking en immer uitstekend werk dat zij geleverd hebben. Voor nu, veel verdieping en inspiratie van dit rapport en bovenal veel succes bij het verder verbeteren van de medezeggenschap. Tijd om vervolgstappen te zetten!

Hartelijke groet,

Het Interstedelijk studentenoverleg en diens gesprekspartners  
Jochem Tollenaar en Johannes Verboom

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting en conclusies.....</b>	<b>5</b>
1 Achtergrond, doel en aanpak.....	5
<b>Deel 1: stand van zaken medezeggenschap in het hbo</b>	
2 Tijdsbesteding in het hbo .....	14
3 Faciliteiten en scholing in het hbo.....	16
4 Overleg en cultuur in het hbo.....	19
5 Onderwerpen en invloed in het hbo .....	23
6 Actuele onderwerpen in het hbo .....	26
7 Tevredenheid in het hbo .....	30
<b>Deel 2: stand van zaken medezeggenschap in het wo</b>	
8 Tijdsbesteding in het wo.....	32
9 Faciliteiten en scholing in het wo.....	34
10 Overleg en cultuur in het wo.....	37
11 Onderwerpen en invloed in het wo.....	41
12 Actuele onderwerpen in het wo.....	44
13 Tevredenheid in het wo.....	48
<b>Deel 3: versterking medezeggenschap in het hbo en wo</b>	
14 Versterking medezeggenschap.....	50

## Samenvatting en conclusies

De medezeggenschap speelt een belangrijke rol om de stem van studenten en personeel te laten horen. In het hoger onderwijs bestaat de medezeggenschap uit centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies. Zij voeren met het bestuur en management het gesprek over wat goed onderwijs is en bieden een kritisch tegengewicht. Deze monitor brengt de stand van de medezeggenschap in het hoger onderwijs in kaart. Medezeggenschapsleden vullen elke twee jaar een vragenlijst in over hun ervaringen en oordelen. Hiermee kunnen we ontwikkelingen door de jaren heen volgen. Voor raadsleden is het de vijfde keer dat ze bevestigd worden. Voor opleidingscommissies is het de tweede keer, zij zijn pas sinds 2018 een formeel medezeggenschapsorgaan. Naast de vragenlijst zijn er twee focusgroepen gehouden om de uitkomsten in perspectief te plaatsen. In het rapport bespreken we de uitkomsten van het hoger beroepsonderwijs (hbo) en wetenschappelijk onderwijs (wo) los van elkaar, om het zo makkelijk mogelijk te maken voor het onderwijsveld om de monitoruitkomsten te vertalen naar hun eigen praktijk. In deze samenvatting geven we een dwarsdoorsnede per thema voor het hbo en wo samen.

De vragen zijn ingevuld door 772 medezeggenschapsleden in het hbo en 1015 medezeggenschappers in het wo. De respons van in totaal 1787 medezeggenschapsleden ligt lager dan de 2046 van de vorige meting in 2020. De respons is wel evenwichtiger verdeeld. Het aantal instellingen zonder respons is namelijk afgenomen. Het aantal respondenten per instelling hangt samen met de instellingsgrootte. De vragenlijst stond uit in februari 2022. Het onderwijs werd toen grotendeels weer fysiek gegeven. Waar we denken dat de impact van corona invloed heeft gehad benoemen we dit. Ook is er aandacht aan corona besteed in de focusgroepen en door middel van extra vragen hierover in de vragenlijst. In alle uitkomsten is gekeken naar verschillen tussen hbo en wo, tussen personeel en studenten, tussen centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies en tussen het aantal jaar ervaring in de medezeggenschap.

### Tijdsbesteding

Voldoende tijd aan medezeggenschapstaken kunnen besteden is belangrijk voor het functioneren van de medezeggenschap. In de meting 2018 sprong het aantal uur dat raden aan hun werk besteedden omhoog. Waarschijnlijk kwam dit doordat er in 2017 nieuwe taken aan de medezeggenschap werden gegeven met de wet Versterking Bestuurskracht. De groei in tijdsbesteding heeft zich niet doorgezet. In 2022 is in het hbo gemiddeld 4,2 uur per week en in het wo 5,9 uur per week aan de medezeggenschap besteed. In het wo is de tijdsbesteding zelfs iets lager dan in 2020. Vooral wo-studenten in centrale raden steken minder tijd in hun taken dan voorheen. Centrale raadsleden besteden de meeste tijd, gevolgd door decentrale raden en daarna opleidingscommissies. Studenten in het wo besteden meer tijd aan de medezeggenschap dan personeelsleden. In het hbo is het juist omgekeerd. Het aantal uur dat volgens medezeggenschapsleden nodig is om hun taken optimaal uit te voeren ligt in alle metingen net iets boven de daadwerkelijke tijdsbesteding.

Om te waarborgen dat personeelsleden voldoende ruimte hebben om aan de medezeggenschap deel te nemen zijn afspraken over tijdsbesteding en de combinatie met regulier werk belangrijk. In het hbo geven bijna alle personeelsleden aan dat hun instelling afspraken hanteert en dat er individuele afspraken worden gemaakt over de tijdsinzet voor medezeggenschap. In het wo is dit lager, met name in decentrale raden en opleidingscommissies. Het verschil tussen hbo en wo bestond bij de vorige meting ook al maar is bij deze peiling groter geworden.

Bijna alle studenten in de medezeggenschap in het hbo en wo krijgen financiële compensatie, zoals vacatiegelden, een bestuursbeurs of een vaste vergoeding per maand, kwartaal of jaar. Ondanks dat de

vergoeding in het wo iets hoger is dan in het hbo zijn studenten in het wo een stuk minder tevreden. Dit kan komen doordat studenten in het wo ook flink meer tijd besteden aan de medezeggenschap dan in het hbo.

### **Facilitering**

De medezeggenschap kan haar taken niet goed uitvoeren zonder voldoende facilitering vanuit de instelling. Door de metingen heen is de medezeggenschap steeds meer tevreden over de aanwezigheid van faciliteiten, en ook deze peiling zet deze stijging zich door. Wel zijn opleidingscommissies een stuk negatiever dan raden. Het hebben van een notulist, huisvesting, scholingsmogelijkheden, interne deskundigen en ambtelijk secretaris is vaak goed geregeld. De aanwezigheid van externe deskundigen, juridische ondersteuning, eigen budget, scholingsbudget en faciliteiten voor communicatie met achterban zijn nog aandachtspunten. Niet iedereen, vooral studenten, is op de hoogte of bepaalde faciliteiten bestaan.

In het hbo heerst iets meer tevredenheid dan in het wo, in het bijzonder over de juridische ondersteuning, scholingsmogelijkheden, scholingsbudget, interne en externe deskundigen. Een uitzondering zijn de faciliteiten voor leden die geen Nederlands spreken (denk bijvoorbeeld aan het vertalen van stukken): vooral in het hbo heerst hier ontevredenheid over. In het hbo komen raden en opleidingscommissies met niet Nederlands sprekende leden 6 keer minder vaak voor dan in het wo. Het kan zijn dat het hbo minder is ingesteld op niet Nederlands sprekende medezeggenschapsleden omdat ze er minder zijn, maar mogelijk is het gebrek aan facilitering juist een drempel voor deze groep om zich aan te melden voor de medezeggenschap.

De helft van de medezeggenschappers heeft afgelopen jaar scholing gevolgd. Dit is een afname voor het wo in vergelijking met de vorige meting in 2020. De afname speelt zich vooral af onder raden: van driekwart naar 60% van de raadsleden. Het kan zijn dat corona deels een oorzaak hiervoor was, bijvoorbeeld omdat scholing verviel of alleen online toegankelijk was. In het hbo is er echter geen (significante) afname.

### **Overleg en cultuur**

Medezeggenschapsleden hebben met allerlei partijen contact. Zo overleggen centrale raden met de bestuurder van de instelling, decentrale raden met de faculteit/domeinmanager en opleidingscommissies met de opleidingsmanager. Over de frequentie van dit overleg zijn medezeggenschapsleden net als bij de vorige metingen overwegend tevreden. Raden wensen wel meer contact met de achterban en opleidingscommissies. Opleidingscommissie willen meer contact met interne deskundigen, de achterban en raden en andere opleidingscommissies binnen de instelling. Er is een afname van contact met sommige partners. Mogelijk heeft het (informele) overleg en werkconferenties te lijden gehad onder de corona-periode, omdat veel online verliep.

Medezeggenschapsleden zijn positief over de overlegcultuur. Medezeggenschappers zijn net als 2 jaar geleden het meest positief over het krijgen van een reactie op voorstellen en het krijgen van alle informatie die nodig is. In het hbo zijn raden positiever over de overlegcultuur dan opleidingscommissies. In het wo is het juist andersom. Om een kritisch tegengewicht te vormen is het belangrijk dat de medezeggenschap niet alleen reageert op voorstellen van de bestuurder/manager maar ook zelf initiatief neemt. Niet alle medezeggenschapsgrmedia doen dit volgens hun eigen oordeel. Het initiatief wordt vaker genomen door studenten dan personeel, vaker door opleidingscommissies dan raden, en vaker in het hbo dan in het wo.

### **Onderwerpen en invloed**

Raden en opleidingscommissies hebben verschillende onderwerpen in hun takenpakket zitten. Dit jaar is de impact van corona één van de meest besproken onderwerpen. Bijna alle raden hebben daarnaast te maken met strategisch plannen, onderwijszaken, studentenzaken, kwaliteitsafspraken, begroting en kwaliteitszorg. De begroting wordt minder vaak besproken dan 2 jaar geleden. Opleidingscommissies spreken vaak over de

inhoud van opleidingen, kwaliteitszorg, wijze van onderwijsevaluatie, studentenbegeleiding en studielast. In het wo komen de onderwerpen impact corona, reorganisatie, werving & benoeming bestuurders en vastgoed vaker voor dan in het hbo. In het hbo komen juist de kwaliteitsafspraken en arbeidsvoorwaarden vaker voor dan in het wo. Op de onderwerpen die het meest besproken worden ervaren raden en opleidingscommissies vaak ook het meeste invloed.

### **Actuele onderwerpen**

Een deel van de raden en opleidingscommissies hebben contact met elkaar. Dit contact gaat vaak over het Onderwijs- en Examen Reglement (OER), strategie en beleid, de impact van corona, de achterban en (vooral in het hbo) de kwaliteitsafspraken.

Hoewel raden en opleidingscommissies over het algemeen goed geïnformeerd werden over de impact van corona-maatregelen op het onderwijs, zijn ze minder tevreden over hun betrokkenheid bij besluitvorming. Vooral opleidingscommissies wilden graag meer meegenomen worden. Tijdens de focusgroep gaven medezeggenschapsleden aan dat het niet altijd duidelijk was op welk niveau de medezeggenschap over crisisbesluitvorming kon meedenken en mee besluiten. Onderwerpen zoals studentenwelzijn, werkdruk onder personeel en digitalisering & privacy zijn extra actueel geworden door corona, en verwachten medezeggenschapsleden ook nog in de toekomst op de overlegagenda terug te zien. Lastig vonden medezeggenschapsleden dat maatregelen die tijdens corona tijdelijk werden ingevoerd (zoals hybride werken, digitalisering) nu permanent lijken te worden, terwijl er niet altijd ruimte wordt ervaren om hierover de discussie aan te gaan.

Met de afschaffing van de basisbeurs zijn middelen vrij gekomen (de studievoorschotmiddelen) die door de instellingen worden ingezet voor onderwijskwaliteit. In de landelijke sectorakkoorden is afgesproken dat de medezeggenschap betrokken wordt bij deze kwaliteitsafspraken. Ondertussen is de aandacht voor de kwaliteitsafspraken verschoven van het maken van plannen naar evaluatie en monitoring van opbrengsten. Twee derde van de raden wordt voldoende geïnformeerd over de activiteiten om de kwaliteitsafspraken te behalen. Minder dan de helft van de raden wordt voldoende betrokken bij de monitoring en evaluatie van de kwaliteitsafspraken. Alleen raden waarbij de kwaliteitsafspraken aan bod zijn gekomen kregen deze stellingen, bij ongeveer een kwart is dit anno februari (nog) niet aan bod gekomen.

Raadsleden hebben in 2017 instemmingsrecht gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. In de sectorakkoorden is afgesproken dat raden inzicht hebben in de begroting, in het bijzonder in de besteding van de studievoorschotmiddelen. Bij driekwart van de raden is de begroting afgelopen jaar (anno februari 2022) aan bod geweest. De meerderheid hiervan is positief over het hebben van inzicht in de jaarlijkse en meerjarenbegroting. Er zijn echter ook genoeg aandachtspunten. Niet alle raden konden hun instemmingsrecht op hoofdlijnen van de begroting voldoende invulling geven. Het minst positief zijn raden (net als bij de vorige meting) over het vroegtijdig betrokken worden bij het opstellen van de begroting en het bieden van een kritisch tegengewicht rondom de financiën. Ook is er onvoldoende inzicht in de studievoorschotmiddelen en willen raden meer invloed op deze besteding.

### **Tevredenheid**

Slechts een derde van de raadsleden en opleidingscommissies ervaart (zeer) veel invloed op de gang van zaken in hun instelling. Dit is vergelijkbaar met eerdere metingen. Veel medezeggenschapsleden kiezen voor de middelste antwoordoptie: niet veel maar ook niet weinig invloed. In het wo hangt het volgen van scholing positief samen met de mate waarin medezeggenschapsleden invloed ervaren. In het hbo zien we deze samenhang niet. Verder stijgt de ervaren invloed licht naarmate medezeggenschapsleden meer tijd aan de medezeggenschap besteden.

Twee derde van de raden en opleidingscommissies is tevreden over het functioneren van de bestuurder/manager als overlegpartner en over het eigen functioneren. Centrale raden hebben ook regelmatig contact met de Raad van Toezicht. Twee derde in het hbo en een derde in het wo is tevreden over de Raad van Toezicht als overlegpartner voor de centrale raad. In het hbo zijn vooral studenten tevreden.

### Concluderend

De meest opvallende ontwikkelingen in deze meting zijn als volgt:

- De facilitering lijkt elke meting weer iets beter geregeld te zijn. Echter een groot aandachtspunt is een betere facilitering voor opleidingscommissies. Ook zijn sommige medezeggenschapsleden niet goed op de hoogte of bepaalde faciliteiten bestaan, en ligt er een rol van de instelling om dit beter te communiceren. Als laatste zijn er betere faciliteiten nodig voor medezeggenschapsleden die geen Nederlands spreken.
- De impact van corona komt op verschillende manieren terug. De impact van corona is een veel besproken onderwerp met de bestuurder/manager. De medezeggenschap werd goed geïnformeerd over corona-maatregelen, maar het lukte niet altijd om hen te betrekken bij (crisis)besluitvorming. Medezeggenschapsleden werden gedwongen online te gaan werken, en mogelijk had het informeel contact met overlegpartners hieronder te lijden.
- Medezeggenschapsleden in het wo doen minder aan scholing dan twee jaar geleden, terwijl dit juist erg belangrijk is om een goed tegengewicht aan de bestuurder/manager te kunnen geven. Mogelijk had ook hier corona invloed, bijvoorbeeld omdat veel scholing niet doorging of alleen online beschikbaar was.
- De kloof tussen hbo en wo wordt steeds groter, ten nadele van het wo. Op het hbo heerst meer tevredenheid over faciliteiten, zijn er veel meer personeelsleden met afspraken over hun medezeggenschapswerk en is er onder studenten meer tevredenheid over de financiële tegemoetkoming. De hoeveelheid tijd die medezeggenschapsleden besteden in het wo is nog wel altijd hoger dan in het hbo, maar ook dit verschil is kleiner geworden in vergelijking met de vorige metingen. De mate waarin scholing wordt gevolgd is in het wo gedaald waardoor er hierin geen verschil meer is tussen hbo en wo.
- Het aandeel raden en opleidingscommissies dat (zeer) veel invloed ervaart op de gang van zaken in de instelling blijft al jaren steken op een derde. Er is ruimte om de medezeggenschap vroegtijdiger en beter mee te nemen. Op cruciale onderwerpen zoals de begroting en de kwaliteitsafspraken lukt dit nog onvoldoende.

Het versterken van de medezeggenschap vereist aan beide kanten inzet. Inzet van de medezeggenschap om initiatief te nemen, scholing te volgen, de continuïteit en inwerkproces van nieuwe leden te waarborgen en de verbinding te zoeken met experts, achterban en andere medezeggenschapsorganen. Het vereist ook inzet van de instelling om beter en bewuster na te denken over hoe informatie inzichtelijk gepresenteerd kan worden naar de medezeggenschap, de medezeggenschap eerder te betrekken, facilitering op orde te krijgen en scholing aan medezeggenschappers actiever aan te bieden. Het hoofdstuk versterking van de medezeggenschap geeft inzicht en inspiratie hoe het beter kan.

Om het gesprek over de medezeggenschap te stimuleren, krijgen alle raadsleden en opleidingscommissieleden die de vragenlijst hebben ingevuld en die een terugkoppeling willen toegang tot een online benchmark. Deze benchmark geeft inzicht in de scores van de eigen instelling en maakt het mogelijk om relevante vergelijkingen te maken. We hopen dat de landelijke resultaten in dit rapport samen met de inzichten uit de benchmark bijdragen aan het goede gesprek over het verder verbeteren van de medezeggenschap binnen instellingen en op landelijk niveau.



# 1 Achtergrond, doel en aanpak

In dit hoofdstuk staan we stil bij de achtergrond van het onderzoek en de aanpak.

## Achtergrond

De monitor medezeggenschap brengt met behulp van vragenlijstonderzoek de stand van de medezeggenschap in het hoger onderwijs in kaart. Het huidige onderzoek is een vervolg op vier eerdere peilingen in 2015, 2016, 2018 en 2020<sup>1</sup>. In alle peilingen zijn raadsleden benaderd en vanaf 2020 ook opleidingscommissies. Specifieker gezegd bestaat de doelgroep uit personeelsleden en studenten die in een centrale raad (op instellingsniveau), decentrale raad (op domein- of faculteitsniveau) of opleidingscommissie (op opleidingsniveau) zitten op één van de (bekostigde) hogescholen en universiteiten in Nederland. Onderzoeksbureau Oberon voert de meting uit in opdracht van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), Vereniging van Hogescholen (VH), Landelijke Studenten Vakbond (LSVb), Landelijk Overleg Voorzitters Universitaire Medezeggenschapsorganen (LOVUM), Vereniging van Medezeggenschapsraden van Hogescholen (VMH), Landelijk Overleg Fracties (LOF) en het Studenten Overleg Medezeggenschap (SOM).

De vijfde peiling bouwt voort op eerdere metingen waardoor we ontwikkelingen door de jaren heen kunnen zien. In vergelijking met voorgaande jaren is de vragenlijst korter gemaakt. De betrokkenheid van de medezeggenschap bij besluitvorming rondom corona is een nieuw thema, dat naast de al bestaande actuele thema's begroting en kwaliteitsafspraken aan bod komt. Als laatste is meer aandacht in de vragenlijst voor kansen om medezeggenschap te versterken. Nieuw dit jaar is ook het houden van focusgroepen waarin de uitkomsten van de monitor in gesprek met medezeggenschappers in perspectief zijn gezet.

## Kader medezeggenschap in het hoger onderwijs

### Wettelijk kader

Het hoger onderwijs kan kiezen uit twee stelsels. Bij ongedeelde medezeggenschap vormen personeel en studenten een gezamenlijke raad, en is de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW) van toepassing. Bij het stelsel van gedeelde medezeggenschap is er sprake van een ondernemingsraad met personeel en een studentenraad. In dit geval is de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van toepassing. Bij hogescholen is vooral sprake van ongedeelde medezeggenschap, het beeld bij universiteiten is gemengd.

Zowel de WHW als de WOR verwoorden welke taken en bevoegdheden de medezeggenschap ten minste heeft, namelijk: het instemmingsrecht, het adviesrecht, het overleg- en initiatiefrecht en het informatierecht. Tevens is vastgelegd dat de medezeggenschap door de instelling wordt gefaciliteerd met voorzieningen die redelijkerwijs nodig zijn bij haar taken. In vergelijking met de WHW zijn de bevoegdheden en voorzieningen in de WOR meestal verder uitgewerkt en op enkele punten ruimer geformuleerd.

Met de Wet Versterking Besturing is de medezeggenschap per september 2010 op een aantal punten versterkt. De medezeggenschapsbevoegdheden zijn uitgebreid, bijvoorbeeld met adviesrecht over beleid op instellingscollegeregeld en adviesrecht op de profielen van de Raad van Toezicht. Ook het informatierecht en

<sup>1</sup> Tillaart, van den, Warmerdam en Sombekke (2015). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2015*. Nijmegen, ITS; Tillaart, van den en Warmerdam (2016). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2016*. Nijmegen, ITS; Bomhof, M. en Bokdam, J. (2018). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, peiling 2017-2018*. Utrecht, Oberon; Bomhof, M. en Bremer, B. (2020). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, peiling 2019-2020*. Utrecht, Oberon.

initiatiefrecht zijn verder uitgewerkt. Een voorbeeld is dat de raad ten minste twee maal per jaar, aan de hand van een door de medezeggenschap opgestelde agenda, overleg voert met het college van bestuur.

Per 2017 is de positie van de medezeggenschap verder verstevigd met de Wet Versterking Bestuurskracht. Opleidingscommissies werden een formeel medezeggenschapsorgaan met instemmingsrechten op de OER, alsmede een informatie- en initiatiefrecht. Dit was dan ook de aanleiding om opleidingscommissies vanaf meting 2020 en verder in de monitor medezeggenschap mee te nemen. Medezeggenschapsorganen kregen adviesrecht over de benoeming/ontslag van bestuurders en de profielen aan de hand waarvan bestuurders worden benoemd. Ook schrijft de wet voor dat de medezeggenschap en de interne toezichthouders minstens twee keer per jaar overleggen. Verder heeft de medezeggenschap instemmingsrecht gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. Hiermee wil men stimuleren dat de medezeggenschap meebeslist over de inzet van middelen die door het afschaffen van de basisbeurs zijn vrijgekomen (de studievoorschotmiddelen) en worden geïnvesteerd in de kwaliteit van het onderwijs (de kwaliteitsafspraken). De Wet Versterking Bestuurskracht is in 2021 geëvalueerd<sup>2</sup>. De uitkomsten van deze evaluatie zijn zoveel mogelijk meegenomen in de monitor, bijvoorbeeld bij het onderdeel over de succesfactoren voor een sterke medezeggenschap.

#### *Sectorakkoorden hogescholen en universiteiten*

De betrokkenheid van de medezeggenschap bij de kwaliteitsafspraken is in het sectorakkoord 2019-2024 verder bekrachtigd<sup>3</sup>. Afsproken is dat de medezeggenschap instemmingsrecht heeft op het instellingsplan voor de inzet van de studievoorschotmiddelen. Ook maken instellingen inzichtelijk in de meerjarenbegroting waaraan de studievoorschotmiddelen worden besteed en krijgt de medezeggenschap instemmingsrecht op het deel van de jaarlijkse begroting dat de studievoorschotmiddelen betreft. Bestuur en medezeggenschap zorgen gezamenlijk voor een brede betrokkenheid en spreken onderling af welke gremia binnen de instelling bij het opstellen van het plan betrokken worden. Ondertussen zijn de instellingen de kwaliteitsafspraken volop aan het uitvoeren, en is de focus verschoven naar het monitoren en evalueren van de voortgang.

De Vereniging Hogescholen, VSNU, en de studentenorganisaties ISO en LSVb hebben geconstateerd dat een goede participatie van de medezeggenschap bij de kwaliteitsafspraken en in brede zin belangrijk is. Zij hebben daarom afspraken gemaakt over de facilitering in tijd van de studentleden van de centrale medezeggenschap. Grote hogescholen en universiteiten stellen aan de studentleden van hun centrale medezeggenschap minimaal 8 uur per week beschikbaar en hogescholen en universiteiten met minder dan 10 duizend studenten minimaal 4 uur per week. Voor deze minimumnormen geldt een pas-toe-of-leg-uitprincipe.

### **Doelstelling en onderzoeksvragen**

Binnen deze context is de monitor medezeggenschap in het hoger onderwijs uitgevoerd. De eerste doelstelling van de monitor is het in beeld brengen van de *feitelijke* variatie van de invulling van medezeggenschap binnen universiteiten en hogescholen. Daarnaast is het doel om in kaart te brengen hoe medezeggenschappers deze praktijk *ervaren en beoordelen*. In de medezeggenschapsmonitor staan daartoe de volgende vragen centraal:

1. Welke voorzieningen en faciliteiten staan de medezeggenschap ter beschikking, en in hoeverre is dit volgens de medezeggenschap voldoende?

<sup>2</sup> Vunderink, R., Sapulete, S., de Vrind, V. & Schrama, S. (2021). *Goed bestuur en medezeggenschap in het hoger onderwijs*. Utrecht: Berenschot. Zie voor de kamerbrief; <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/09/09/ek-evaluatie-wet-versterking-bestuurskracht-in-mbo-en-het-hoger-onderwijs>

<sup>3</sup> *Investeren in Onderwijskwaliteit: Kwaliteitsafspraken 2019-2024* (9 april 2018), Amsterdam; *Sectorakkoord Wetenschappelijk onderwijs 2018* (9 april 2018), Amsterdam; *Sectorakkoord Hoger beroepsonderwijs 2018* (9 april 2018), Amsterdam; Kamerbrief (9 april 2019). Aanbieding sectorakkoorden hogescholen en universiteiten.

2. In hoeverre heeft de medezeggenschap contact met de bestuurder/manager en met andere partijen van binnen en buiten de instelling, en in hoeverre is dit volgens de medezeggenschap voldoende?
3. In hoeverre is de medezeggenschap tevreden over het functioneren van hun overlegpartner en hoe typeren zij de relatie met de bestuurder/manager, respectievelijk de overlegcultuur?
4. In hoeverre is de medezeggenschap tevreden over het eigen functioneren en hoe typeren zij de opstelling van hun raad of opleidingscommissie?
5. Met welke onderwerpen heeft de medezeggenschap zich bezig gehouden en in welke mate ervaart de medezeggenschap dat zij hierbij invloed hebben?

## Aanpak

Het onderzoek bestond uit een vragenlijst, focusgroepen en een benchmark.

### Vragenlijst

De vragenlijst was vergelijkbaar met voorgaande jaren. De vragenlijst is geactualiseerd om recente ontwikkelingen mee te nemen en hierbij ingekort tot ongeveer 30 vragen. Opleidingscommissies en raden kregen vergelijkbare vragen, met hier en daar aanpassingen om tegemoet te komen aan de verschillen in de rol en taken. De vragenlijst was beschikbaar in Nederlands en Engels. Het ISO en de stuurgroep hebben contactgegevens verzameld. Sommige instellingen hebben individuele contactgegevens van medezeggenschapsleden doorgegeven en anderen hebben een algemeen emailadres of een emailadres van een ambtelijk secretaris doorgegeven. Begin 2022 is de vragenlijst uitgezet.

In het hbo zijn 772 en in het wo 1015 medezeggenschappers begonnen aan de vragenlijst. In het hbo heeft 8% en in het wo 24% het in het Engels ingevuld. Opleidingscommissies hebben iets meer meegedaan, gevolgd door decentrale raden en daarna centrale raden. Dit is volgens verwachting gezien er een stuk meer opleidingscommissies bestaan dan decentrale raden, en meer decentrale dan centrale raden.

Aantal respondenten	Hbo	Wo
Opleidingscommissies	336	513
Decentrale raden	251	328
Centrale raden	185	174

De respons van in totaal 1787 medezeggenschapsleden is iets minder dan de 2046 van de vorige meting in 2020. In de metingen van 2015, 2016 en 2018 deden alleen raadsleden mee (gezien de opleidingscommissie nog geen formeel medezeggenschapsorgaan was) en was de respons tussen de 700 tot 1000 raadsleden. De respons in 2022 is wel evenwichtiger verdeeld. Bij de vorige meting waren er namelijk nog 8 hbo- en 2 wo-instellingen zonder respons, en dat is dit keer afgenomen. Het aantal respondenten hangt samen met de instellingsgrootte; bij instellingen met een paar opleidingen is de respons kleiner dan bij grotere instellingen.

Aantal instellingen	Hbo	Wo
Zonder respons	4	0
Met 1-10 respondenten	13	4
Met 10-50 respondenten	13	5
Met meer dan 50 respondenten	6	9

### *Analyse*

Na het sluiten van de vragenlijsten zijn de resultaten gecontroleerd en opgeschoond en zijn de resultaten in kaart gebracht. Daarin is zowel gekeken naar:

- relevante verschillen in antwoorden tussen personeelsleden en studentleden, tussen universiteit en hogeschool, tussen centrale raad, decentrale raad en opleidingscommissie en tussen het aantal jaar dat iemand in de medezeggenschap zit;
- trends over vijf peilingen (raadsleden) en twee peilingen (opleidingscommissies) heen.

### *Focusgroepen*

Er zijn twee focusgroepen gehouden met 19 medezeggenschappers die in de vragenlijst aangaven hieraan deel te willen nemen. Er was een mix van studenten en personeel, van verschillende typen medezeggenschaps-gremia afkomstig uit verschillende instellingen. Bij de focusgroepen zijn voorlopige uitkomsten getoond op twee thema's en zijn deze verder besproken en in perspectief gezet. De twee thema's waren de betrokkenheid van medezeggenschap bij de besluitvorming rondom corona en de versterking van de medezeggenschap.

### *Benchmark*

Medezeggenschapsleden konden in de vragenlijst aangeven dat zij een benchmark wilden ontvangen. Doel van deze benchmark is bijdragen aan het goede gesprek op instellingen over het versterken van de medezeggenschap. Respondenten kunnen de toegang delen binnen de instelling. Daarnaast kunnen medezeggenschappers bij Oberon of de stuurgroep de benchmark van hun instelling opvragen.

De benchmark is op instellingsniveau, en is niet terug te leiden naar individuen. De benchmark is een online omgeving waarin raadsleden en opleidingscommissies inzicht krijgen in de scores van de eigen instelling. Daarnaast kunnen ze vergelijkingen maken met andere groepen, zoals:

- een vergelijking met het landelijk beeld bij andere universiteiten of hogescholen;
- het filteren op type medezeggenschapsorgaan: decentrale raden, centrale raden of juist opleidingscommissies. Dit jaar is voor het eerst de groep opleidingscommissies toegevoegd aan de benchmark, gezien dit de eerste meting was dat ze meedoen aan de vragenlijst;
- het filteren op personeel of student.

## **Leeswijzer**

In de komende hoofdstukken bespreken we de resultaten van het onderzoek. Het rapport is ingedeeld in een deel over het hbo en deel over het wo. Op deze manier sluit het zoveel mogelijk aan bij de praktijk en kunnen instellingen voor hun sector de uitkomsten lezen en meenemen. Bij zowel het hbo en wo bespreken we de tijdsbesteding, faciliteiten, scholing, het overleg met bestuurder/manager, de besproken onderwerpen en de tevredenheid. Aan het eind sluiten we af met een overkoepelend hoofdstuk over het gehele hoger onderwijs gericht op de succesfactoren en de versterking van de medezeggenschap. In de managementsamenvatting zijn de samenvatting en conclusies samengevoegd.

Er zijn statistische analyses gedaan om verschillen naar boven te halen tussen personeel en studenten, tussen hbo en wo, tussen centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies en tussen medezeggenschappers met een verschillend aantal jaren ervaring in de medezeggenschap. In dit rapport beschrijven we onderlinge verschillen alleen als die significant en relevant zijn. In de technische bijlage zijn alle tabellen met significante verschillen opgenomen.

**Deel 1:**  
**Medezeggenschap in het  
Hoger Beroeps Onderwijs  
(hbo)**

## 2 Tijdsbesteding in het hbo

In dit hoofdstuk staat de tijdsbesteding centraal. We brengen de tijd in kaart die in het hbo aan het medezeggenschapswerk wordt besteed en de afspraken die erover worden gemaakt met de instelling.

### Tijdsbesteding

Medezeggenschapsleden in het hbo besteden gemiddeld 4,2 uur per week aan werk voor de medezeggenschap. Dat is vergelijkbaar met de laatste metingen in 2018 en 2020, en iets hoger dan de metingen in 2015 en 2016. Er zijn grote verschillen tussen de verschillende gremia. Centrale raden besteden de meeste tijd, gevolgd door decentrale raden en daarna door opleidingscommissies. Studenten besteden iets minder tijd dan het personeel<sup>4</sup>. Dit is het tegenovergestelde van het wo.

Tabel 2.1: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan het raadswerk? (Exclusief 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
studenten	6,2	3,2	2,7
personeel	7,2	4,7	2,0

Het aantal uur dat de medezeggenschap nodig heeft om hun werk ten volle uit te voeren ligt bij elke meting net iets hoger dan het daadwerkelijk aantal bestede uren. Dit is gemiddeld 4,7 uur per week. Dit is vergelijkbaar aan de vorige meting. Opnieuw zijn er verschillen tussen de medezeggenschaps-gremia.

Tabel 2.2: Hoeveel uur per week heeft u nodig om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren? (Exclusief 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
studenten	6,3	3,7	2,7
personeel	8,9	5,3	2,4

Het aantal bestede en benodigde uren is in het hbo 1,5 keer kleiner dan in het wo. Het verschil wordt wel minder: in de vorige meting was dit nog 2 keer zo klein.

### Afspraken tijdsinzet personeelsleden

Voor personeelsleden zijn afspraken over de tijdsinzet en de combinatie met regulier werk belangrijke faciliteiten. Een groot deel van de hbo-instellingen heeft algemene afspraken voor personeelsleden (zie tabel 2.3 op de volgende pagina). Onder 'andere afspraak, namelijk' wordt met name financiële compensatie of een vaste vergaderdag genoemd. In het hbo komen algemene afspraken zo'n 20 procentpunten vaker voor dan in het wo. Het gaat dan om afspraken over de hoeveelheid beschikbare tijd, over de erkenning van medezeggenschapswerk als regulier werk en over hoe de medezeggenschap gecombineerd kan worden met een reguliere functie.

<sup>4</sup> Leden die minder dan een jaar ervaring hebben in de medezeggenschap besteden iets minder tijd dan leden met meer dan 3 jaar ervaring. Dit wordt waarschijnlijk verklaard doordat leden met minder dan een jaar ervaring vaak studenten zijn.

Tabel 2.3: Zijn in of door de instelling afspraken gemaakt over de hieronder genoemde punten? (alleen personeel)

2022	
afpraak over hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor raadswerk	90%
afpraak dat raadswerk als regulier werk wordt erkend	83%
afpraak over hoe Raadsleden in staat worden gesteld om raadswerk te combineren met reguliere functie	52%
afpraak over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden aan het raadswerk	6%
er is geen afspraak	1%
weet ik niet	1%
andere afspraak, namelijk:	2%

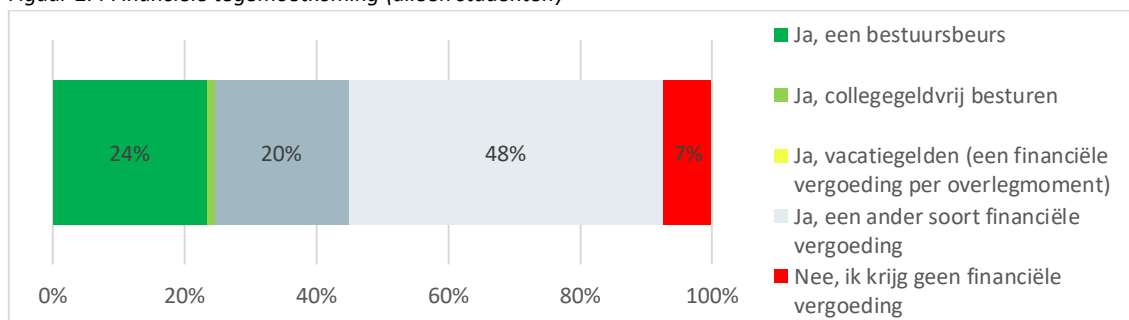
Naast algemene afspraken heeft 86% van de personeelsleden in het hbo ook individuele afspraken gemaakt over het aantal beschikbare uur voor medezeggenschapswerk. Dit is een stuk meer dan 2 jaar geleden (67%). Hiermee is het hebben van individuele afspraken gelijkmatiger verdeeld. In tegenstelling tot de vorige meting zijn er geen verschillen tussen opleidingscommissies, decentrale en centrale raden. Individuele afspraken komen net als vorig jaar vaker voor in het hbo dan in het wo.

Gemiddeld hebben personeelsleden 5,2 uur per week afgesproken, dit is geen significant verschil met de metingen in 2020 en 2018, maar iets lager dan de jaren ervoor (6,4 in 2015 en 7 in 2016). Bijna twee derde van de personeelsleden is (zeer) tevreden over het aantal afgesproken uren. Een vijfde is hierover neutraal en een vijfde (zeer) ontevreden. Dit is gelijk aan de vorige metingen.

### Afspraken studenten

Net als bij vorige metingen krijgt bijna iedere hbo-student in de medezeggenschap een financiële tegemoetkoming (93%). In vergelijking met vorige meting geven minder studenten aan vacatiegelden te krijgen en meer studenten een bestuursbeurs of een andere vorm van financiële tegemoetkoming zoals een afgesproken bedrag per jaar, kwartaal of maand. Desondanks blijven vacatiegelden in het hbo nog steeds relatief populair in vergelijking met het wo.

Figuur 2.4 Financiële tegemoetkoming (alleen studenten)



Voor het eerst hebben we de hoogte van de financiële tegemoetkoming in kaart gebracht. Niet alle studenten konden exacte bedragen benoemen in de vragenlijst. Bij de bestuursbeurs werd gemiddeld 168 euro per maand genoemd, bij vacatiegelden gemiddeld 77,5 euro per overlegmoment en bij een ander soort financiële vergoeding gemiddeld 197 euro per maand. Ongeveer driekwart van de hbo-studenten is (zeer) tevreden over de tegemoetkoming. Dat is een stuk hoger dan in het wo waar de helft tevreden is. Eén op de tien is neutraal en nog eens één op de tien is (zeer) ontevreden.

### 3 Faciliteiten en scholing in het hbo

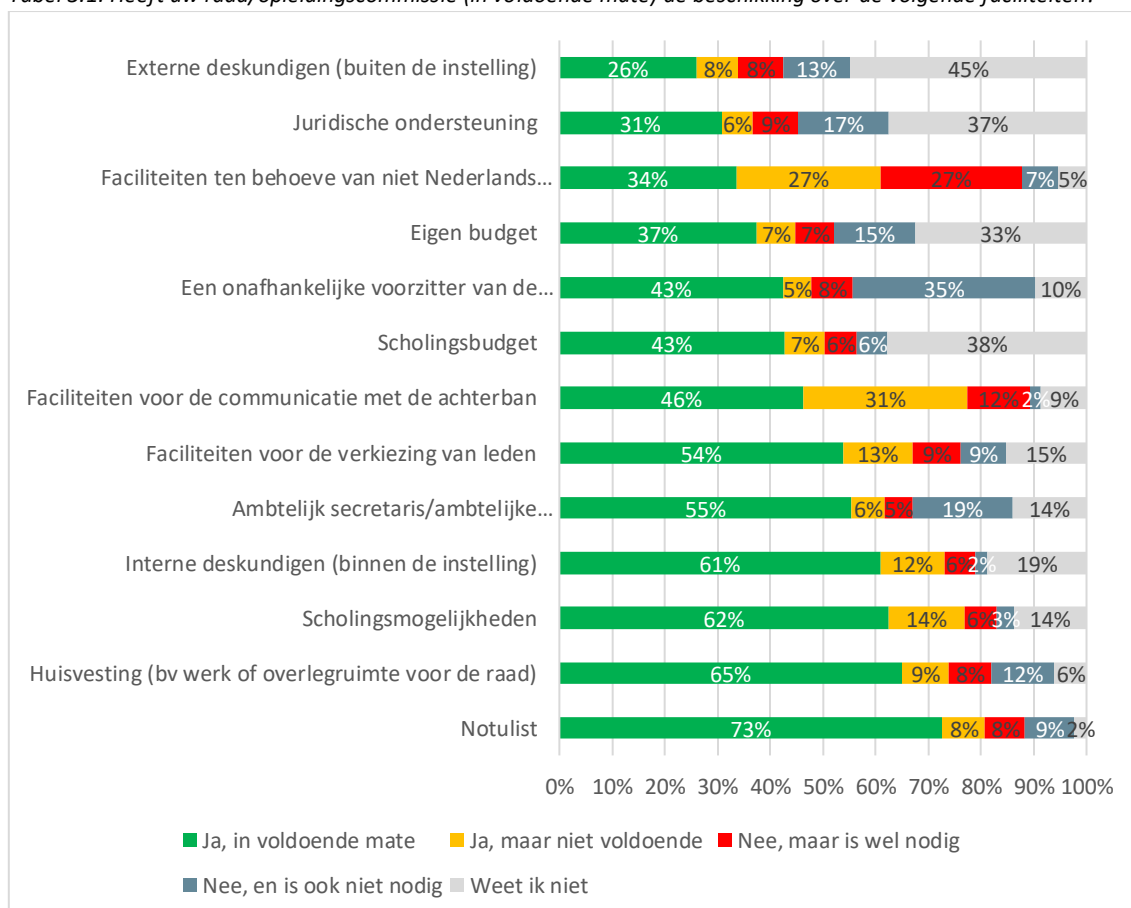
De medezeggenschap heeft recht op voorzieningen die voor de vervulling van taken redelijkerwijs nodig zijn. Daaronder valt onder meer ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing.

#### Faciliteiten

Medezeggenschappers in het hbo zijn verdeeld over de aanwezigheid van faciliteiten. Vooral notulisten, huisvesting en scholingsmogelijkheden zijn in voldoende mate aanwezig. Net als de vorige meting zijn hbo'ers in de medezeggenschap het minst tevreden over de aanwezigheid van externe deskundigen, juridische ondersteuning en eigen budget. Wel zien we dat het aandeel dat voldoende beschikt over een ambtelijk secretaris en faciliteiten voor verkiezingen met respectievelijk 7 en 6 procentpunten is gestegen in vergelijking met de meting in 2020. Opvallend is dat er ook telkens een groep is die niet weet of bepaalde voorzieningen bestaan.

Deze meting is de eerste keer dat de faciliteiten voor medezeggenschapsleden die geen Nederlands spreken zijn uitgevraagd. Deze stelling is alleen ingevuld door raden/opleidingscommissies met leden die geen Nederlands spreken (11% van de medezeggenschapsleden in het hbo). Bijna de helft hiervan is ontevreden over deze faciliteiten.

Tabel 3.1: Heeft uw raad/opleidingscommissie (in voldoende mate) de beschikking over de volgende faciliteiten?



Er bestaan verschillen tussen de medezeggenschapsgrmedia in het hbo in de tevredenheid:



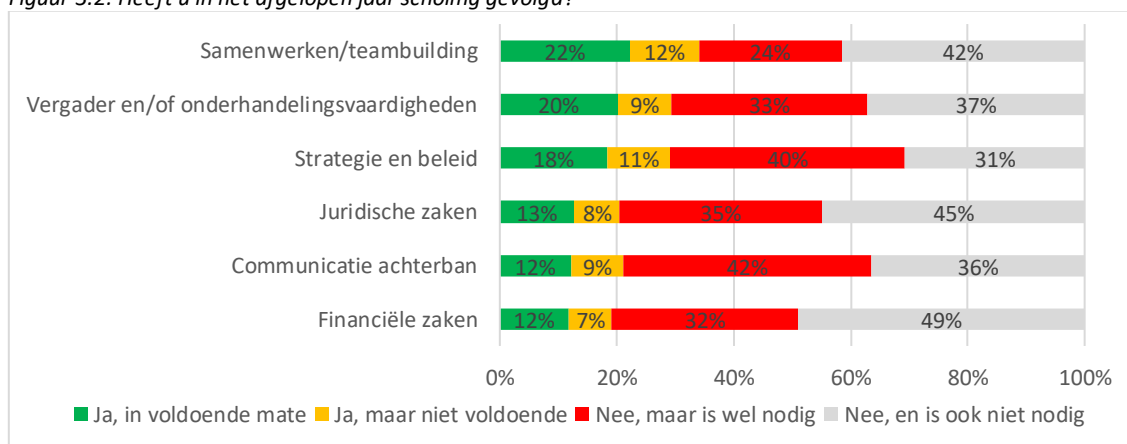
- Personeelsleden vinden een eigen budget en een onafhankelijk voorzitter minder vaak nodig dan studenten, terwijl studenten faciliteiten voor verkiezingen minder vaak nodig vinden. Het personeel is meer tevreden over de aanwezigheid van juridische ondersteuning, scholingsmogelijkheden, scholingsbudget en faciliteiten voor communicatie met de achterban dan studenten. Studenten weten vaker dan personeel niet of er eigen budget, een notulist, ambtelijk secretaris, juridische ondersteuning of scholingsbudget is.
- Raden zijn een stuk meer tevreden over de aanwezigheid van alle faciliteiten dan opleidingscommissies, met uitzondering van huisvesting, faciliteiten voor communicatie met de achterban en het hebben van een onafhankelijke voorzitter. Het verschil is het grootst bij het hebben van een ambtelijk secretaris: 74% van de raden is tevreden tegenover 36% van de opleidingscommissies. Over het algemeen geldt dat centrale raadsleden ook iets meer tevreden zijn dan decentrale raadsleden, in het bijzonder bij scholingsbudget en externe deskundigen.
- Medezeggenschapsleden die meer ervaring hebben weten vaker of een faciliteit er is. Ze zijn iets vaker tevreden over faciliteiten of vinden in het geval van een onafhankelijk voorzitter, externe deskundigen en ambtelijk secretaris het minder nodig.

Overall zijn medezeggenschapsleden in het hbo iets meer tevreden over de faciliteiten dan in het wo, in het bijzonder over juridische ondersteuning, scholingsmogelijkheden, scholingsbudget, interne en externe deskundigen. Een uitzondering zijn de faciliteiten voor niet Nederlands sprekende medezeggenschappers, daarvan zegt men 2 keer zo vaak dat het niet aanwezig is maar wel nodig is (27%) dan in het wo (13%). Het aandeel medezeggenschapsleden dat aangeeft dat er niet Nederlands sprekende leden zijn is in het hbo echter ook kleiner (11%) dan in het wo (67%).

## Scholing

In de vorige paragraaf was te zien dat de meeste medezeggenschapsleden in het hbo tevreden zijn over de scholingsmogelijkheden. Over het hebben van een scholingsbudget is meer verdeeldheid, en weet bijna twee op de vijf hbo-medezeggenschappers niet of dit bestaat. 47% van de medezeggenschapsleden in het hbo heeft afgelopen jaar scholing gevolgd tegenover 50% 2 jaar geleden. Dit is geen significant verschil. Verder valt op dat raden vaker scholing (60%) volgen dan opleidingscommissies (48%). Er is geen samenhang tussen de mate waarin medezeggenschapsleden scholing volgen en de mate waarin ze ervaren dat ze invloed kunnen uitoefenen op de gang van zaken in de instelling.

Figuur 3.2: Heeft u in het afgelopen jaar scholing gevolgd?



In figuur 3.2 is aangegeven op welke onderwerpen medezeggenschapsleden afgelopen jaar scholing hebben gevolgd. Afhankelijk van het onderwerp heeft een derde tot de helft van de medezeggenschapsleden in het hbo behoefte aan (meer) scholing<sup>5</sup>. In de voorgaande metingen zagen we een trend dat er steeds meer behoefte was aan scholing op allerlei gebieden, maar in deze meting zien we dit alleen terugkomen bij het onderwerp vergadering-/onderhandelingsvaardigheden. In vergelijking met 2 jaar geleden hebben medezeggenschapsleden meer behoefte om nog scholing te volgen over vergadering-/onderhandelingsvaardigheden terwijl ze 2 jaar geleden dit juist vaker niet nodig vonden. Binnen de categorie 'anders' noemen medezeggenschapsleden basistraining rechten en plichten, communicatie, werkdruk en kwaliteitsafspraken.

We zien verschillen in de ervaringen met scholing:

- Personeelsleden in het hbo vinden iets vaker dat scholing over samenwerken en vergader/onderhandelingsvaardigheden niet nodig is dan studenten.
- In het hbo volgen centrale raden vaker voldoende scholing over financiële zaken, samenwerken, vergader/onderhandelen en strategie en beleid dan decentrale raden, die op zijn beurt weer vaker deze scholing doen dan opleidingscommissies. Veel opleidingscommissies geven echter aan dat scholing niet nodig is. Voor het onderwerp financiën is dit begrijpelijk gezien dit maar bij weinig opleidingscommissies in het hbo op de overlegagenda staat. Bij scholing over juridische zaken zijn er geen verschillen in de mate waarin men hierover scholing volgt, maar alsnog geven meer opleidingscommissies aan deze scholing ook niet zo nodig te vinden in vergelijking met raden.
- Leden met minder dan 1 jaar ervaring in de raad of opleidingscommissies volgen iets vaker scholing op strategie en beleid dan leden met meer ervaring.

Door de metingen heen zijn er op scholingsvlak steeds minder verschillen tussen hbo en wo te zien. Deze meting is zelfs geen enkel verschil en zijn medezeggenschappers in het hbo en wo dus vergelijkbaar in de mate waarin ze scholing volgen en hun oordeel hierover.

---

<sup>5</sup> In de vragenlijst was in 1 van de antwoordopties een woord weggevallen, waardoor mogelijk het verschil tussen 'nee, deze scholing is niet gevolgd en was niet nodig' en 'nee, deze scholing is niet gevolgd maar was wel nodig' minder duidelijk was.

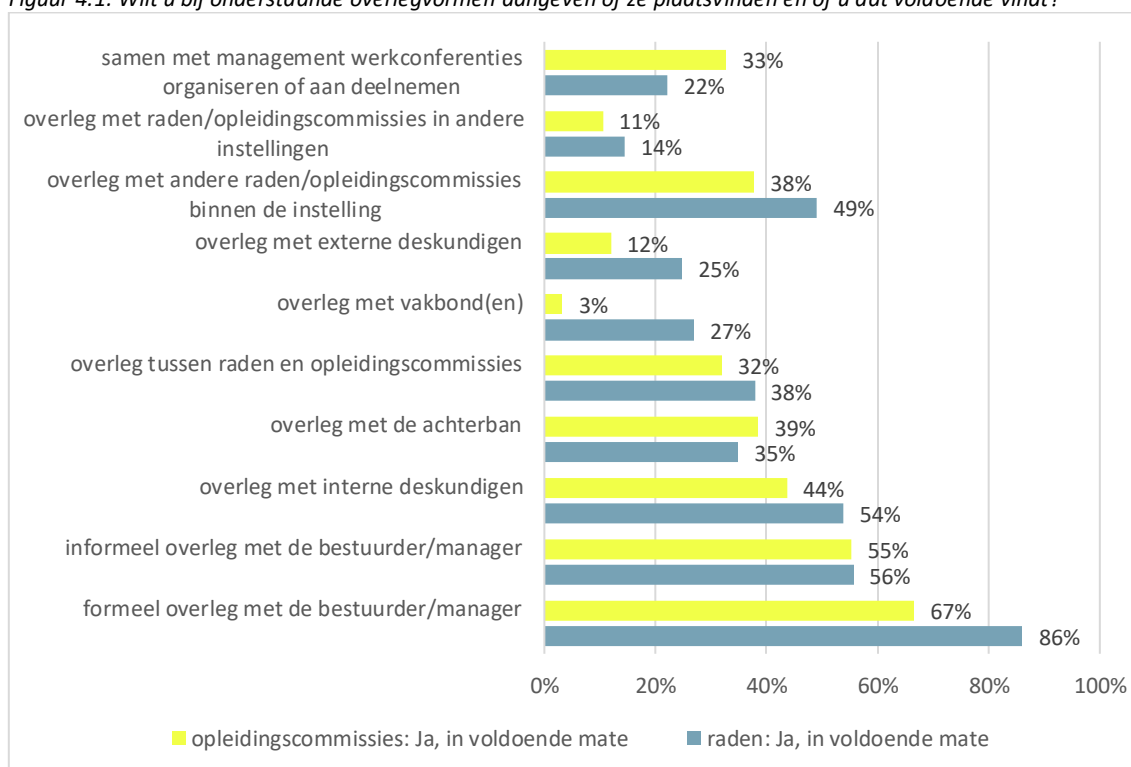
## 4 Overleg en cultuur in het hbo

In dit hoofdstuk beschrijven we in hoeverre medezeggenschapsleden in het hbo overleg voeren en contact houden met andere partijen. Vervolgens komt de overlegcultuur aan bod.

### Overleg

Medezeggenschapsleden hebben met allerlei partijen contact. Zo overleggen centrale raden met de bestuurder van de instelling, decentrale raden met de faculteit/domeinmanager en opleidingscommissies met de opleidingsmanager. Ook overleggen zij met partijen zoals deskundigen, andere medezeggenschapsorganen en de achterban. De afgelopen jaren verliep het overleg door de impact van corona vaker online. Het aandeel raden en opleidingscommissies in het hbo dat *tevreden is* over de frequentie van overleg met deze partijen is te vinden in figuur 4.1. De tevredenheid is het hoogst bij het overleg met de bestuurder/manager.

Figuur 4.1: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat voldoende vindt?



Raden in het hbo wensen vooral meer contact met de achterban en opleidingscommissies. Opleidingscommissie in het hbo willen meer contact met interne deskundigen, achterban, de raden en andere opleidingscommissies binnen de instelling. Contact met vakbonden, externe deskundigen en raden/opleidingscommissies van andere instellingen vinden de medezeggenschappers minder nodig.

Naast de bovengenoemde partijen hebben centrale raden ook overleg met de Raad van Toezicht. Een derde van de centrale raden heeft voldoende formeel contact met de RvT en voldoende gezamenlijke overleggen met RvT en bestuurder. 1 op de 8 centrale raden heeft voldoende informeel contact met de RvT. Bijna een kwart van de raden vindt overleg met de RvT ook niet nodig en een derde weet niet of het bestaat.

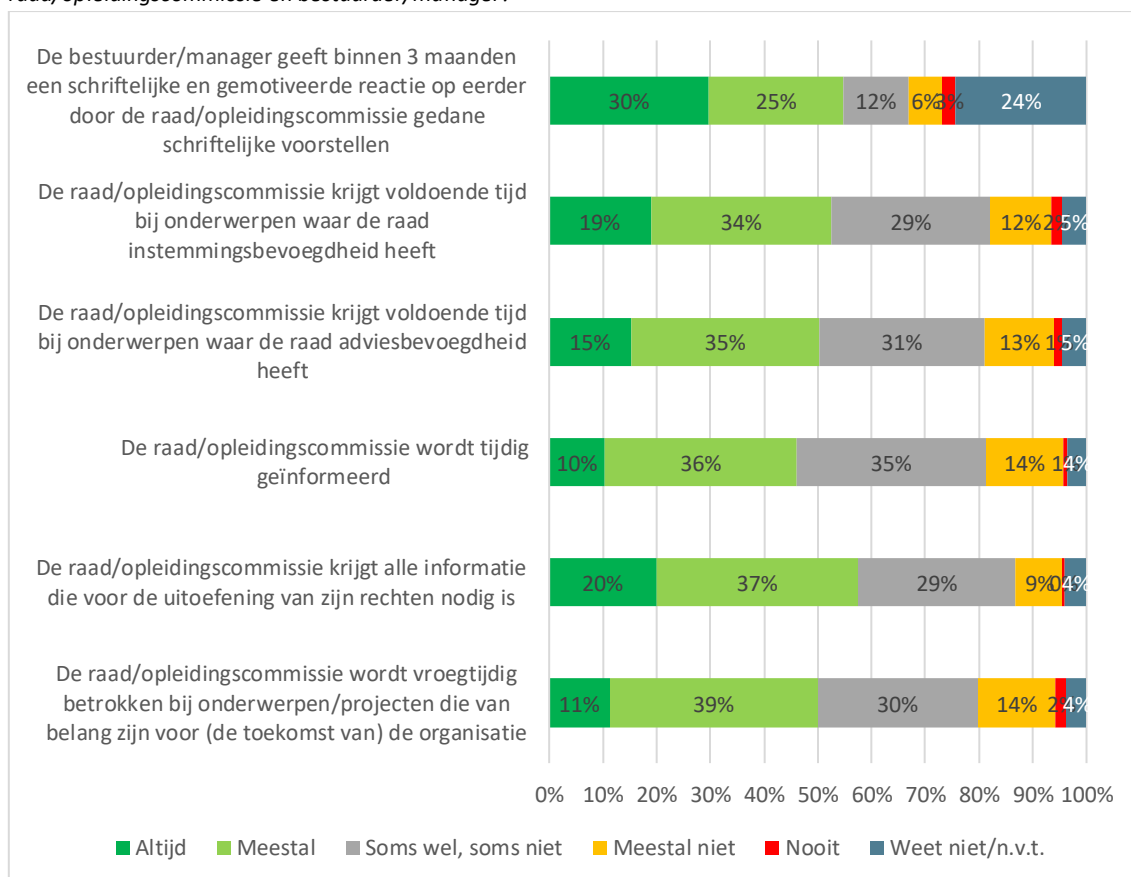
Het aandeel medezeggenschappers dat voldoende oordeelt over de frequentie van overleg is licht gestegen als het gaat om het formeel overleg met de bestuurder/manager, overleg met interne deskundigen, de achterban, tussen raden en opleidingscommissies, tussen raden/opleidingscommissies onderling en met vakbonden. Men wenst wel nog wel méér contact met de achterban en meer contact tussen raden en opleidingscommissies en tussen raden/opleidingscommissies van dezelfde instelling. Er is in vergelijking met 2020 minder voldoende overleg met de Raad van Toezicht, externe deskundigen, opleidingscommissies/raden in andere instellingen en minder gezamenlijke deelname aan werkconferenties. Het kan zijn dat corona hier impact op had, bijvoorbeeld omdat de medezeggenschap minder in contact kwam met externen en bijeenkomsten zoals werkconferenties niet altijd doorgingen.

Studenten zijn vaker tevreden dan personeelsleden over het contact met de achterban. Het personeel vindt overleg met de Raad van Toezicht minder nodig dan studenten. In het hbo is men meer tevreden over de mate van overleg met de toezichthouders, de vakbonden en opleidingscommissies dan in het wo.

## Cultuur

In deze paragraaf beschrijven we de bestuurs- en medezeggenschapscultuur in het hbo. In figuur 4.2 zijn de ervaringen van medezeggenschapsleden met het overleg met de bestuurder/manager te vinden.

Figuur 4.2. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager?



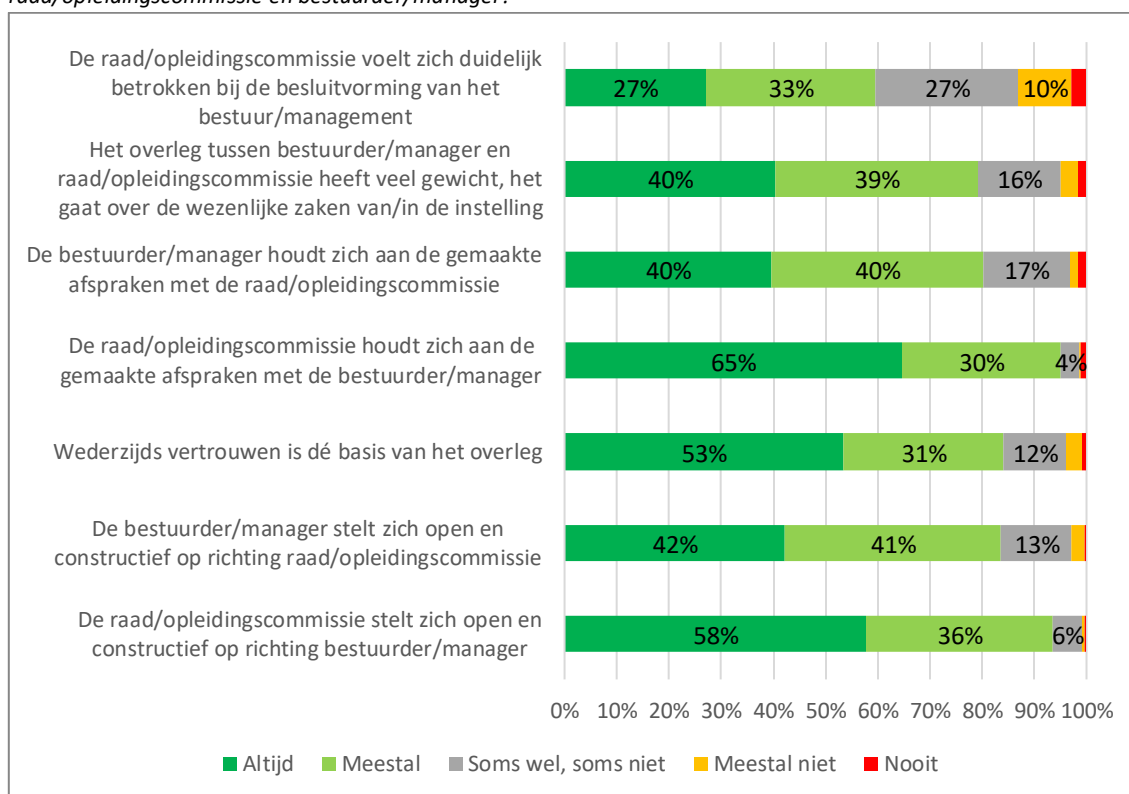
Over de algehele lijn zijn medezeggenschapsleden in het hbo erg positief en geeft maar maximaal 16% een negatief antwoord (meestal niet of nooit) bij de stellingen. Medezeggenschappers zijn net als 2 jaar

geleden het meest positief over het krijgen van een reactie op voorstellen en het krijgen van alle informatie die nodig is. Net als twee jaar geleden is de medezeggenschap het minst positief over het tijdig geïnformeerd worden en vroegtijdig betrokken zijn bij belangwekkende projecten en onderwerpen. De tevredenheid is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Studenten zijn 10 procentpunten meer tevreden dan personeel als het gaat om vroegtijdig betrokken worden en voldoende tijd krijgen voor adviezen. Meer dan de helft van de raden wordt altijd of meestal vroegtijdig betrokken worden bij belangwekkende projecten tegenover 4 op de 10 opleidingscommissies. Driekwart van de centrale raden krijgt altijd of meestal een tijdige reactie op voorstellen tegenover ruim de helft van de decentrale raden en 4 op de 10 opleidingscommissies. Er zijn geen verschillen met het wo.

In de onderstaande figuur staan verschillende uitspraken die van toepassing zijn op hoe de medezeggenschap en de bestuurder/manager in het overleg staan in het hbo.

Figuur 4.3. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager?

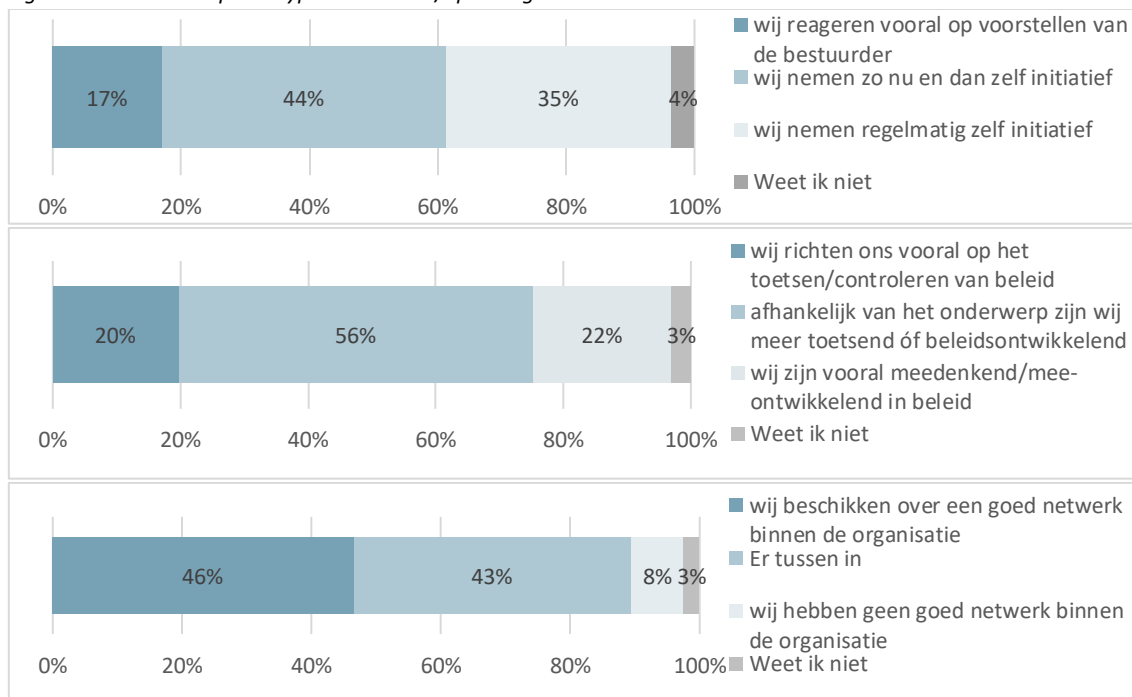


Medezeggenschapsleden in het hbo zijn erg positief over de verhouding met de bestuurder/manager. Het meest positief antwoorden leden over hun eigen raad/opleidingscommissie en dat deze zich houdt aan de afspraken en zich open en constructief opstelt. Het minst positief zijn leden over de betrokkenheid van de raad/opleidingscommissie bij de besluitvorming. In vergelijking met 2020 zijn hbo-medezeggenschapsleden (vooral de opleidingscommissies) iets positiever over de mate waarin hun raad of commissie zich open en constructief opstelt. Bijna alle centrale raadsleden vinden dat het overleg altijd of meestal over wezenlijke zaken gaat tegenover driekwart van de decentrale raden en opleidingscommissies. In tegenstelling tot 2020 zijn er geen verschillen tussen raden en

opleidingscommissies in de mate waarin zij zich betrokken voelen bij de besluitvorming. Er zijn geen verschillen met het wo.

De medezeggenschapsleden zijn drie stellingen voorgelegd over de houding van hun eigen raad of opleidingscommissie. Over de mate waarin zelf initiatief wordt genomen en het hebben van een goed netwerk is verdeeldheid onder de leden. Over het type rol wat wordt aangehouden zegt de meerderheid dat ze zich afhankelijk van het onderwerp meer toetsend of meer beleidsontwikkelen opstellen.

Figuur 4.4. Welke uitspraak typeert uw raad/opleidingscommissie het best?



Er zijn geen verschillen met de vorige meting. Studenten ervaren dat hun raad of opleidingscommissie vaker regelmatig initiatief neemt en meer mee ontwikkelt in het beleid ten opzichte van personeelsleden. Opleidingscommissies vinden vaker dat ze regelmatig initiatief nemen terwijl raden sneller aangeven dat ze af en toe initiatief nemen. Hoe langer een medezeggenschapslid ervaring heeft, hoe vaker ze aangaven dat ze afhankelijk van het onderwerp toetsend of beleidsontwikkelen werken. In het hbo zegt men vaker regelmatig initiatief te nemen dan in het wo.

## 5 Onderwerpen en invloed in het hbo

In dit hoofdstuk beschrijven we welke onderwerpen aan de orde zijn geweest in het werk van de medezeggenschap in het hbo in het afgelopen studiejaar. De vragenlijst stond uit in februari 2022, dus het gaat voornamelijk om een indicatie van onderwerpen die daarvoor aan bod zijn geweest en de mate waarin de medezeggenschap in het hbo invloed hierop kon uitoefenen.

### Onderwerpen die aan bod komen

Raden en opleidingscommissies hebben verschillende onderwerpen in hun takenpakket. De top 10 van meest voorkomende onderwerpen in het afgelopen jaar staat in de onderstaande tabel. Het gaat om onderwerpen die ten tijde van de vragenlijst in februari (al) aan bod zijn geweest. De onderwerpen in de top 10 zijn vergelijkbaar met voorgaande metingen, maar er zijn wel enkele verschillen. De impact van corona is als nieuwkomer het meest besproken onderwerp. Bij opleidingscommissies zijn de afstudeerrichtingen, de begeleiding van studenten en accreditatie minder vaak besproken dan 2 jaar geleden. Financiën werden door raden in 2022 minder vaak besproken dan voorheen. De werving en benoeming van leden van de Raad van Toezicht kwam juist iets vaker voor. Studenten weten vaker niet of reorganisaties en arbeidszaken aan bod zijn gekomen in vergelijking met personeel.

Tabel 5.1 onderwerpen die aan bod kwamen in het afgelopen studiejaar

Top 10 hbo-raden 2022	Plek 2020	Top 10 hbo-opleidingscommissies 2022	Plek 2020
1. impact corona (93%)	-	1. impact corona (89%)	-
2. strategisch plan (85%)	2	2. inhoud opleidingen (86%)	1
3. onderwijszaken (82%)	5	3. kwaliteitszorg (81%)	3
4. kwaliteitsafspraken (81%)	3	4. wijze waarop onderwijs geëvalueerd wordt (81%)	2
5. begroting (81%)	1	5. begeleiding studenten (75%)	5
6. kwaliteitszorg (79%)	4	6. studielast (74%)	4
7. studentzaken (77%)	6	7. kwaliteit docenten (71%)	8
8. arbeidszaken (72%)	7	8. inhoud/organisatie examens (65%)	6
9. reorganisatie (72%)	8	9. kwaliteitsafspraken (62%)	10
10. positie, rechten en plichten medezeggenschap (70%)	-	10. inhoud kwalificaties/eindtermen (56%)	9

Voor raden vallen enkele onderwerpen buiten de top 10: vastgoed (56%), werving bestuurders (53%), instellingscollegegeld (37%), fusies opleidingen (33%) en werving RvT (24%). Ook bij opleidingscommissies zijn enkele onderwerpen relatief weinig besproken. Dit zijn: accreditaties (53%), instellingsbreed beleid (50%), bindend studieadvies (47%), studievoortgang (47%), stages (37%), financiële zaken zoals begroting (35%), toelatingregels opleiding (24%) en toelatingsregels honours/extra programma's (12%).

Er zijn veel verschillen tussen hbo en wo, meer dan bij de vorige meting. In het wo kwamen de onderwerpen impact corona, reorganisatie, werving & benoeming bestuurders en vastgoed vaker voor dan in het hbo. In het hbo kwamen het afgelopen jaar juist de kwaliteitsafspraken en arbeidsvoorwaarden vaker voorbij dan in het wo. De verschillen tussen hbo en wo lopen per onderwerp op van 5 tot 15 procentpunten.

## Invloed per onderwerp

De medezeggenschap is gevraagd hoeveel invloed ze hebben ervaren bij de onderwerpen die aan bod kwamen. Raden ervaren de meeste invloed bij studentzaken, besluitvorming rondom impact van corona en kwaliteitsafspraken. Invloed op instellingscollegegeld kwam het minst voor, maar was vaak niet nodig omdat de raad het er al eens mee was. Opleidingscommissies ervaren de meeste invloed op de inhoud van opleidingen en de wijze waarop onderwijs geëvalueerd wordt. Zij ervoeren de minste invloed op toelatingsregels van opleidingen en op financiële zaken.

Over het algemeen is het beeld in 2022 vergelijkbaar met eerdere metingen. Raden ervaren wel iets meer invloed via inhoudelijke wijzigingen op de werving en benoeming van de Raad van Toezicht en iets minder invloed via inhoudelijke wijzigingen op de kwaliteitszorg in 2022 dan in 2020. Was er tussen 2018 en 2020 nog een stijging te zien in de ervaren invloed op de kwaliteitsafspraken, nu is dat gestabiliseerd. Studenten ervoeren vaker invloed door inhoudelijke wijzigingen op de besluitvorming rondom corona dan personeel (26% tegenover 9%). Er zijn geen verschillen tussen hbo en wo.

Tabel 5.2: RADEN: Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen)

RADEN	Ja, besluit inhoudelijk gewijzigd	Ja, implementatie besluit gewijzigd	Ja, meer communicatie /draagvlak	Nee, hoewel we het niet eens waren	Nee, was niet nodig, we waren het eens	Weet niet /n.v.t.
Strategisch plan, investeringen, business plannen, nieuwe technologie	15%	13%	28%	9%	19%	16%
Impact van corona (op bijv. onderwijs en faciliteiten)	15%	20%	29%	10%	15%	10%
Reorganisatie, organisatiewijzigingen, uitbestedingen	9%	10%	22%	11%	19%	29%
Studentzaken (faciliteiten, diensten, voorzieningen, profileringsfonds)	13%	17%	26%	8%	16%	20%
Onderwijszaken (studieprogramma's, kwaliteit opleidingen, examenregelingen)	13%	19%	27%	8%	19%	15%
Kwaliteitszorg (keurmerk instellingstoets, accreditatie opleidingen)	5%	13%	27%	6%	25%	25%
Instellingscollegegeld	5%	5%	18%	4%	29%	39%
Kwaliteitsafspraken	14%	17%	24%	5%	22%	19%
Begroting	10%	11%	28%	7%	30%	14%
Arbeids- voorwaarden, -tijden, -omstandigheden, personeelsregelingen	12%	10%	29%	10%	19%	20%
Fusie/opheffing van opleidingen	3%	14%	15%	8%	31%	30%
Wervings-, benoemingsprocedures bestuurders	9%	12%	26%	4%	33%	15%
Wervings-, benoemingsprocedures Raad van Toezicht	12%	13%	13%	7%	37%	18%
Vastgoed (gebouwen/terreinen)	8%	12%	24%	9%	21%	27%
De positie, rechten en plichten van de medezeggenschap	10%	12%	20%	14%	21%	23%



Tabel 5.3: OPLEIDINGSCOMMISSIES: Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de opleidingscommissie bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen)

OPLEIDINGSCOMMISSIES	Ja, besluit inhoudelijk gewijzigd	Ja, implementatie gewijzigd	Ja, meer communicatie/ draagvlak voor	Nee, hoewel we het niet eens waren	Nee, was ook niet nodig, we waren het eens	Weet niet/ n.v.t.
De inhoud van de opleiding(en) (studieprogramma)	24%	17%	30%	4%	21%	5%
De inhoud van te behalen kwalificaties (eindtermen)	12%	16%	23%	3%	34%	11%
De impact van corona (op bijv onderwijs en faciliteiten)	13%	16%	34%	9%	21%	7%
De inhoud of organisatie van de examens	13%	13%	33%	10%	24%	8%
De wijze waarop onderwijs wordt geëvalueerd	19%	15%	32%	10%	19%	6%
De inhoud of organisatie van afstudeerrichtingen	14%	12%	26%	5%	34%	9%
De inrichting van stages e.d.	12%	15%	30%	11%	23%	9%
De studielast/studiedruk	12%	16%	36%	11%	17%	8%
Toelatingsregels bachelor/masteropleiding	9%	12%	25%	9%	38%	9%
Selectieregels voor speciale trajecten gericht op een hoger kennisniveau ("honours")	14%	5%	27%	16%	30%	7%
De regels voor een bindend studieadvies	12%	10%	27%	5%	35%	12%
De wijze waarop studievoortgang wordt bewaakt	10%	10%	32%	8%	27%	12%
De begeleiding van studenten	10%	14%	36%	6%	25%	8%
De kwaliteit van docenten	13%	15%	34%	7%	23%	7%
De uitkomsten van onderwijsbeoordelingen (kwaliteitszorg)	15%	18%	31%	5%	21%	10%
Accreditatie van de opleiding(en)	15%	12%	25%	1%	36%	11%
Financiële zaken (begroting, meerjarig financieel beleid)	9%	9%	27%	12%	35%	9%
Instellingsbreed beleid of strategie	10%	9%	30%	13%	28%	10%
De inhoud van de kwaliteitsafspraken	12%	13%	29%	9%	28%	9%
Monitoring van de kwaliteitsafspraken	16%	8%	33%	6%	26%	10%

## 6 Actuele onderwerpen in het hbo

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op actuele onderwerpen in het takenpakket van de medezeggenschap in het hbo. Het gaat om het contact tussen raden en opleidingscommissies, besluiten rondom corona, de kwaliteitsafspraken en de begroting.

### Onderwerpen in het contact tussen raden en opleidingscommissies

In het hbo heeft 71% van de raden contact met opleidingscommissies. Bij de opleidingscommissies heeft 58% contact met decentrale raden en 47% met centrale raden. Dit contact ging vaak over de OER, strategie/beleid, kwaliteitsafspraken en de impact van corona. De OER stond 2 jaar geleden ook als meest besproken onderwerp bovenaan. De kwaliteitsafspraken en corona zijn nieuwe onderwerpen. De kwaliteitsafspraken komen in het hbo vaker terug in het contact tussen raden en opleidingscommissies dan in het wo. Onder 'anders, namelijk' noemen medezeggenschapsleden beleidsplannen, onderwijsvernieuwing en het inventariseren van knelpunten in algemene zin.

Tabel 6.1: *Waarover ging het contact tussen opleidingscommissies en raden? (meerdere antwoorden mogelijk)*

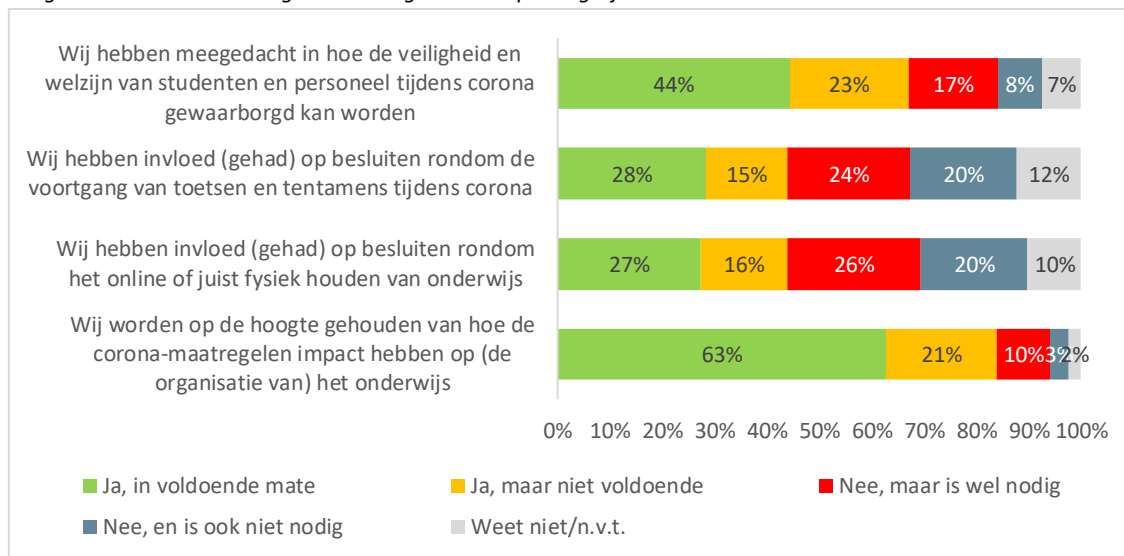
Onderdelen van de OER	67%
Strategie / beleid	53%
De (opbrengsten van de) kwaliteitsafspraken	47%
Impact van corona	46%
Het betrekken van de achterban	41%
Facilitering van de opleidingscommissies	31%
Het organiseren van verkiezingen voor leden van de opleidingscommissies	17%

### Besluitvorming rondom corona

Eerder zagen we al dat de impact van corona bij 93% van de raden en 89% van de opleidingscommissies aan bod is geweest in hun werk. Aan deze medezeggenschapsleden zijn vervolgvragen gesteld, zie figuur 6.2. De meerderheid wordt door de bestuurder/manager op de hoogte gehouden van hoe de coronamaatregelen impact hadden op het onderwijs. De medezeggenschapsleden zijn echter minder positief over de mate waarin ze invloed hadden op besluitvorming rondom corona. Iets minder dan de helft vindt nog wel dat de medezeggenschap voldoende heeft meegedacht rondom de veiligheid en welzijn van studenten en personeel. Rond een kwart vindt dat dit ook geldt voor besluiten rondom tentamens en het online of fysiek houden van onderwijs.

Raden ervaren meer invloed dan opleidingscommissies. Opleidingscommissies vinden vaker dat ze geen invloed hadden op besluiten rondom het online of fysiek houden van onderwijs maar dat dit wel nodig was (32%) in vergelijking met raden (16%). Ook vinden opleidingscommissies vaker dat zij niet op de hoogte werden gehouden van de impact van corona-maatregelen terwijl dit wel nodig was (25%) ten opzichte van raden (11%). Personeelsleden vonden twee keer zo vaak dat het niet nodig was om hen te betrekken bij besluiten rondom de voortgang van toetsen en tentamens dan studenten.

Figuur 6.2: U heeft aangegeven dat de impact van corona in het afgelopen studiejaar aan bod is gekomen. Kunt u aangeven in hoeverre de volgende stellingen van toepassing zijn?



Het thema corona is tijdens een focusgroep met 9 raadsleden en opleidingscommissieleden van verschillende hbo-instellingen besproken. In lijn met de vragenlijst zijn de aanwezigen betrokken geweest bij de besluitvorming rondom corona. Er zaten echter grote verschillen in hoe die betrokkenheid vorm kreeg. Bij sommigen werd de besluitvorming omtrent corona afgehandeld door speciaal in het level geroepen crisisteams. Hierdoor hadden raden en opleidingscommissies minder directe inspraak en namen zij meer een adviserende rol op afstand aan. Ook was er vaak ruimte om ter plekke mee te denken, maar voor besluitvorming vanuit de raad was geen tijd omdat men snel moest handelen om de maatregelen uit de persconferenties bij te houden. De aanwezigen herkennen dat raden meer betrokken werden dan opleidingscommissies. Sommige instellingen hebben een groot aantal opleidingscommissies waardoor het apart bevragen van iedere opleidingscommissie niet realistisch was op momenten waarop snelle instellingsbrede besluitvorming nodig was.

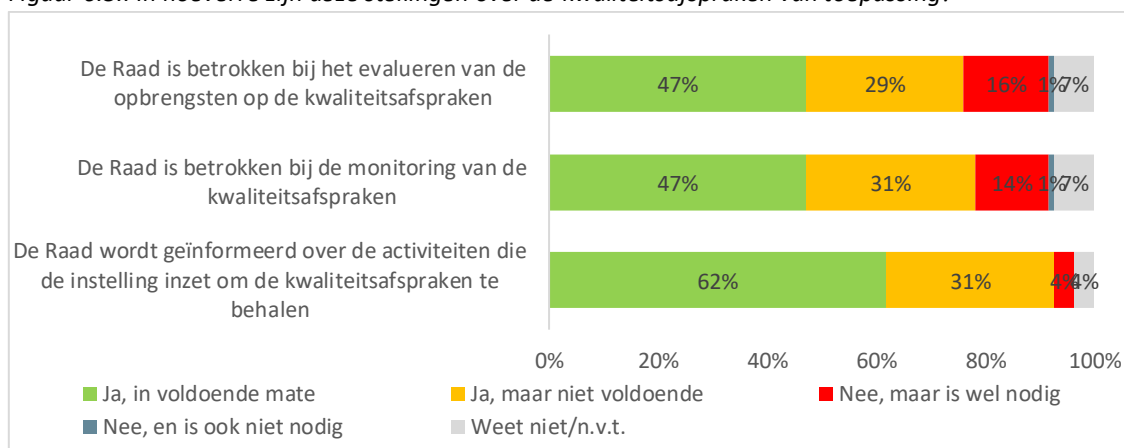
Er zijn verschillende lessen geleerd van corona. De focusgroepeelnemers gaven aan meer duidelijkheid te wensen op welk niveau (crisis-)besluitvorming wordt afgehandeld, en op welke onderwerpen alleen de centrale raad of juist ook de decentrale raden en opleidingscommissies worden betrokken. Verder zijn er onderwerpen die door corona naar boven zijn gekomen waarvan de medezeggenschap verwacht dat ze ook in de toekomst op de overlegagenda blijven staan. Deze onderwerpen zijn studentenwelzijn, werkdruk onder personeel en digitalisering met de bijbehorende privacy-vraagstukken.

### Kwaliteitsafspraken (alleen raden)

Er zijn extra vragen gesteld aan de raadsleden waarbij de kwaliteitsafspraken aan bod zijn gekomen in het afgelopen raadsjaar: dit is in het hbo 81% van alle raadsleden. Met de afschaffing van de basisbeurs zijn middelen vrij gekomen die door de instellingen worden ingezet voor onderwijskwaliteit. Afsgesproken is in de sectorakkoorden dat de medezeggenschap betrokken wordt bij deze kwaliteitsafspraken. In de peiling 2020 lag de focus op het formuleren van de kwaliteitsafspraken en de plannen om hier invulling aan te geven. Ondertussen zijn de instellingen druk aan het uitvoeren en is de focus verschoven naar het monitoren van opbrengsten op de kwaliteitsafspraken.

Driekwart van de raadsleden is betrokken bij de evaluatie en monitoring en bijna alle raadsleden worden geïnformeerd. Veel raadsleden zouden nog wel beter betrokken en geïnformeerd willen worden. In vergelijking met 2 jaar geleden geven meer raden aan dat ze wel betrokken waren bij de monitoring maar nog niet in voldoende mate. Opvallend is dat er geen verschil bestaat tussen hoe decentrale raden en centrale raden de stellingen over de kwaliteitsafspraken hebben beantwoord. In het wo zien we wel dat centrale raden positiever zijn dan decentrale raden.

Figuur 6.3.: In hoeverre zijn deze stellingen over de kwaliteitsafspraken van toepassing?



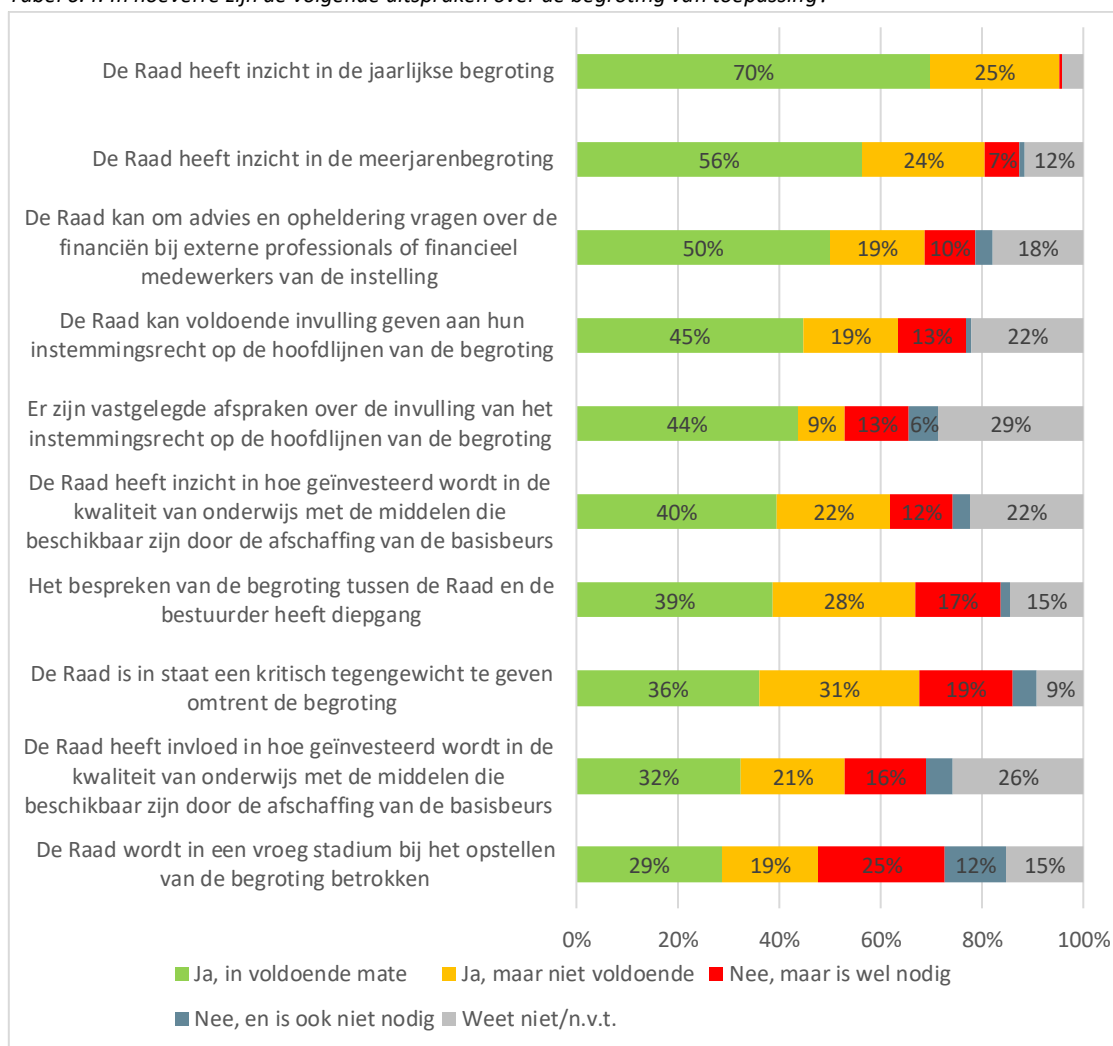
### Begroting (alleen raden)

Er zijn extra vragen gesteld aan de raadsleden waarbij de begroting aan bod is gekomen in het afgelopen raadsjaar: dit is in het hbo 74% van alle raadsleden. Raden hebben instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting. Daarnaast is afgesproken in de sectorakkoorden dat medezeggenschapsraden inzicht hebben in de begroting, in het bijzonder in de besteding van de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs.

Op de volgende pagina staat het oordeel van de raadsleden over hun betrokkenheid bij de begroting. Er zijn geen verschillen met 2 jaar geleden toen (een deel van) deze stellingen ook zijn uitgevraagd. De meerderheid van de raden is positief over het hebben van inzicht in de jaarlijkse en meerjarenbegroting. Niet alle raden zijn positief over het goed invullen van hun instemmingsrecht op de grote lijnen van de begroting en het voeren van een goed gesprek met de bestuurder over de financiën. Ook hebben nog niet alle raden voldoende inzicht in de besteding van de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs, en willen ze meer invloed op deze besteding. Dit is opvallend gezien in de vorige paragraaf de meerderheid wel aangaf geïnformeerd te zijn over de activiteiten die worden ingezet rondom de kwaliteitsafspraken. Een mogelijke verklaring is dat medezeggenschapsleden meer betrokken zijn bij de inhoud van de activiteiten en minder bij de budgettering. Het kan ook zijn dat niet iedereen realiseert dat de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs dezelfde middelen zijn die voor de kwaliteitsafspraken worden ingezet. Het minst positief zijn raden (net als bij de vorige meting) over het vroegtijdig betrokken worden bij de begroting en het bieden van een kritisch tegengewicht. Er zijn geen verschillen tussen centrale raden en decentrale raden.

In het wo weten raadsleden (vooral studenten) 2 keer zo vaak niet goed of hun raad voldoende inzicht heeft in hoe geïnvesteerd wordt in de onderwijskwaliteit dan in het hbo (22% en 11%). In het hbo vindt men 2 keer zo vaak dat afspraken over hoe invulling wordt gegeven aan het instemmingsrecht op grote lijnen begroting er nog niet voldoende zijn (18% tegenover 9%) dan in het wo.

Tabel 6.4: In hoeverre zijn de volgende uitspraken over de begroting van toepassing?



Raadsleden geven in hun toelichting aan dat de begroting weinig inzichtelijk is, de begroting te weinig concreet is of dat de raad kennis mist over financiën om hier goed het gesprek over te kunnen aangaan. Enkele voorbeelden van toelichtingen in het hbo zijn hieronder te vinden.

‘Er is te weinig kennis in de raad om de begroting goed te interpreteren. Bij een volgend jaarplan willen we toelichting vragen van de controller. De raad wordt niet betrokken bij het opstellen van de begroting. We hebben veel tijd gestoken in meer duidelijkheid over de besteding van gelden i.v.m. de kwaliteitsafspraken. Wel wat opgeschoten maar nog steeds niet genoeg. Veel blijft onduidelijk’

‘Begroting wordt aangeboden op een te hoog aggregatieniveau. Sommige posten zijn niet goed terug te vinden. Bijvoorbeeld rond de kwaliteitsmiddelen en de npo-middelen’

‘Er wordt aangegeven dat we invloed hebben. Echter is dat alleen schuiven met geld binnen vaststaande potjes. Terwijl wij juist willen kijken naar de grootte van en verdeling tussen potjes’

‘Ons instemmingsrecht wordt serieus genomen. Soms zijn we zoekende waarmee we instemmen want we stemmen alleen in met uitgangspunten. Afgelopen jaar zijn we die uitgangspunten meer gaan concretiseren en dat mag zich verder ontwikkelen. Binnen onze instelling zit er enorme spanning op de deadlines mbt de begroting. In 1 vergadering moet alles ingebracht, besproken en ingestemd zijn’

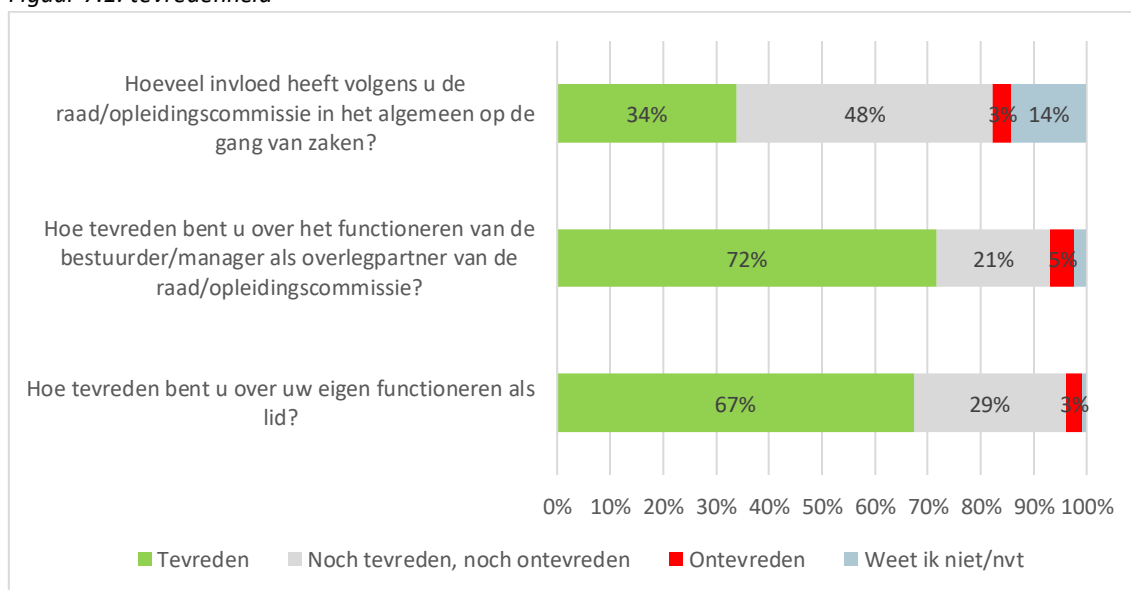
## 7 Tevredenheid in het hbo

In dit laatste hoofdstuk staat het thema tevredenheid centraal. Medezeggenschappers in het hbo hebben aangegeven in hoeverre zij tevreden zijn over de algemene gang van zaken, waaronder de ervaren invloed van de medezeggenschap, tevredenheid over de overlegpartners en tevredenheid over het eigen functioneren.

Slechts een derde van de medezeggenschapsleden in het hbo ervaart dat zij invloed hebben op de gang van zaken. Centrale raadsleden ervaren vaker invloed (45%) dan decentrale raden of opleidingscommissies (30%). Studenten ervaren vaker dat ze invloed hebben (43%) dan personeelsleden (29%). De ervaren invloed hangt in het hbo niet samen met de mate waarin medezeggenschapsleden scholing hebben gevolgd. In het wo zien we deze samenhang wel. Verder ervaren medezeggenschapsleden die meer tijd besteden aan de medezeggenschap in het hbo iets meer invloed, maar is dit geen significant verschil<sup>6</sup>.

Twee derde is tevreden over het functioneren van de bestuurder/manager als overlegpartner en het eigen functioneren in de medezeggenschap. Medezeggenschapsleden in het hbo zijn deze meting vaker tevreden over de bestuurder/manager (72%) dan in 2020 (63%). Ze zijn ongeveer even vaak tevreden over zichzelf.

Figuur 7.1: tevredenheid



Centrale raden hebben ook contact met de Raad van Toezicht. Hierover is de meerderheid (59%) tevreden en 33% neutraal. Maar 8% is ontevreden. Hiermee zijn ze 2 keer zo vaak tevreden dan bij de vorige meting. Vooral studenten zijn een stuk meer tevreden (80%) dan personeelsleden (48%).

<sup>6</sup> Medezeggenschapsleden die weinig tot geen invloed ervaren besteden gemiddeld 3,8 uur per week aan de medezeggenschap. Bij leden die niet veel, niet weinig invloed en leden die (zeer) veel invloed ervaren is dit resp. 3,9 en 4,8 uur.

**Deel 2:**  
**Medezeggenschap in het**  
**Wetenschappelijk**  
**Onderwijs (wo)**

## 8 Tijdsbesteding in het wo

In dit hoofdstuk staat de tijdsbesteding centraal. We brengen de tijd in kaart die in het wo aan het medezeggenschapswerk wordt besteed en de afspraken die daarover worden gemaakt met de instelling.

### Tijdsbesteding

Medezeggenschapsleden in het wo besteden gemiddeld 5,9 uur per week aan de medezeggenschap. Dit is iets lager dan de 7,1 uur per week in meting 2020. Dit komt vooral doordat de tijdsbesteding van studenten in centrale raden is gedaald van 26,3 in 2020 naar 21,6 uur per week in 2022. Centrale raden besteden bij verre de meeste tijd, gevolgd door decentrale raden en daarna opleidingscommissies. Studenten besteden meer tijd dan personeelsleden<sup>7</sup>. Dit is het tegenovergestelde van het hbo waar het personeel juist meer tijd besteed.

Tabel 8.1: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan het raadswerk? (Excl. 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
studenten	21,6	7,2	2,1
personeel	10,7	4,1	1,8

Het aantal uur dat de medezeggenschap nodig heeft om hun werk ten volle uit te voeren ligt bij elke meting net iets hoger dan het daadwerkelijke aantal bestede uren. Dit is voor het wo gemiddeld 6,6 uur per week. Dit is lager dan de 7,7 uur in 2020. Opnieuw zijn er verschillen tussen de medezeggenschapsgrmedia. Studenten hebben gemiddeld 7,9 uur per week nodig tegenover 5,3 uur per week onder personeelsleden.

Tabel 8.2: Hoeveel uur per week heeft u nodig om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren? (Excl. 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
studenten	22,9	8,4	2,3
personeel	12,6	4,9	2,0

Het aantal bestede en benodigde uur per week is in het wo 1,5 keer zo hoog dan in het hbo. Dit verschil wordt wel kleiner: in 2020 was het nog 2 keer zo hoog. Het verschil komt grotendeels doordat raden in het wo meer tijd besteden en nodig hebben dan in het hbo. Ook besteden studenten in het wo gemiddeld meer tijd dan studenten in het hbo.

### Afspraken tijdsinzet personeelsleden

Voor personeelsleden zijn afspraken over de tijdsinzet en de combinatie met regulier werk belangrijke faciliteiten. Vier op de vijf personeelsleden geeft aan dat hun wo-instelling algemene afspraken heeft. In het hbo zien we een grote stijging in het aantal personeelsleden dat aangeeft dat er algemene afspraken bestaan, maar in het wo komt juist het tegenovergestelde naar voren. Het verschil tussen hbo en wo wordt hierdoor groter. Het aandeel personeelsleden in het wo dat aangeeft dat er algemene afspraken zijn over de beschikbare tijd voor medezeggenschapswerk daalde van 70% in 2020 naar 60% in 2022. Bij een klein deel bestaat er geen enkele algemene afspraak. Het ontbreken van algemene afspraken komt in het wo vooral voor bij decentrale raden (16%) en opleidingscommissies (17%) en in geen van de gevallen bij centrale raden. Onder 'andere afspraak, namelijk' wordt met name financiële compensatie genoemd.

<sup>7</sup> Leden met minder dan 1 jaar ervaring besteden een stuk minder tijd dan leden met meer ervaring. Dit wordt echter waarschijnlijk verklaard doordat leden met minder dan 1 jaar ervaring grotendeels uit studenten bestaat.



Tabel 8.3: Zijn in of door de instelling afspraken gemaakt over de hieronder genoemde punten? (alleen personeel)

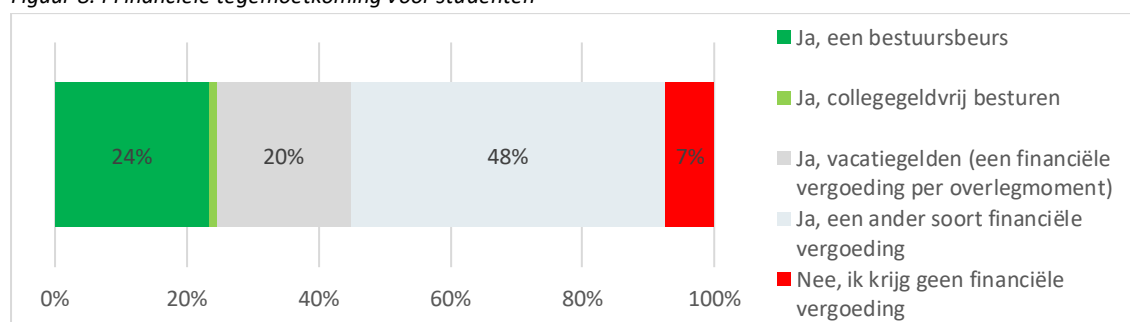
2022	
afpraak dat raadswerk als regulier werk wordt erkend	65%
afpraak over hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor raadswerk	60%
afpraak over hoe men in staat wordt gesteld om medezeggenschap te combineren met reguliere functie	33%
afpraak over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden aan het raadswerk	6%
er is geen afspraak	14%
weet ik niet	6%
andere afspraak, namelijk:	5%

Naast algemene afspraken binnen de instelling heeft 59% van de personeelsleden individuele afspraken gemaakt over het aantal beschikbare uren voor medezeggenschapswerk. Dit is een stijging ten opzichte van de 43% van 2 jaar geleden. Het is wel een stuk minder dan in het hbo. Opnieuw zijn individuele afspraken vooral bij centrale raden (92%) aanwezig in vergelijking met decentrale raden (55%) en opleidingscommissies (52%). Gemiddeld hebben personeelsleden 7 uur per week afgesproken (wel iets meer dan in het hbo). Bijna twee derde van de personeelsleden is (zeer) tevreden over het aantal afgesproken uren. Een vijfde is hierover neutraal en een vijfde (zeer) ontevreden. Dit is gelijk aan de vorige metingen.

### Afspraken studenten

Net als bij de vorige metingen krijgt bijna iedere wo-student een vorm van financiële tegemoetkoming (92%) voor hun werk in de medezeggenschap. In vergelijking met de vorige meting geven minder studenten aan een bestuursbeurs te krijgen en meer studenten een ander soort financiële vergoeding zoals een afgesproken bedrag per jaar, kwartaal of maand. De bestuursbeurs komt in het wo nog wel vaker voor dan in het hbo, en dan vooral bij studenten in raden.

Figuur 8.4 Financiële tegemoetkoming voor studenten



Voor het eerst hebben we de hoogte van de financiële tegemoetkoming in kaart gebracht. Niet alle studenten konden exacte bedragen benoemen in de vragenlijst. Bij de bestuursbeurs werd gemiddeld 221 euro per maand genoemd, bij vacatiegelden gemiddeld 102 euro per overlegmoment en bij een ander soort financiële vergoeding gemiddeld 150 euro per maand. Ongeveer de helft van de wo-studenten is (zeer) tevreden over de tegemoetkoming. Eén op de tien is neutraal en nog eens één op de tien is (zeer) ontevreden. Centrale raden zijn vaker ontevreden dan decentrale raden, die op hun beurt vaker ontevreden zijn dan opleidingscommissies. De tevredenheid is een stuk lager dan in het hbo waar driekwart tevreden is. Desondanks zijn de genoemde financiële bedragen door wo-studenten iets hoger dan onder hbo-studenten. Meegenomen moet wel worden dat wo-studenten ook flink meer tijd kwijt zijn aan de medezeggenschap dan studenten in het hbo.

## 9 Faciliteiten en scholing in het wo

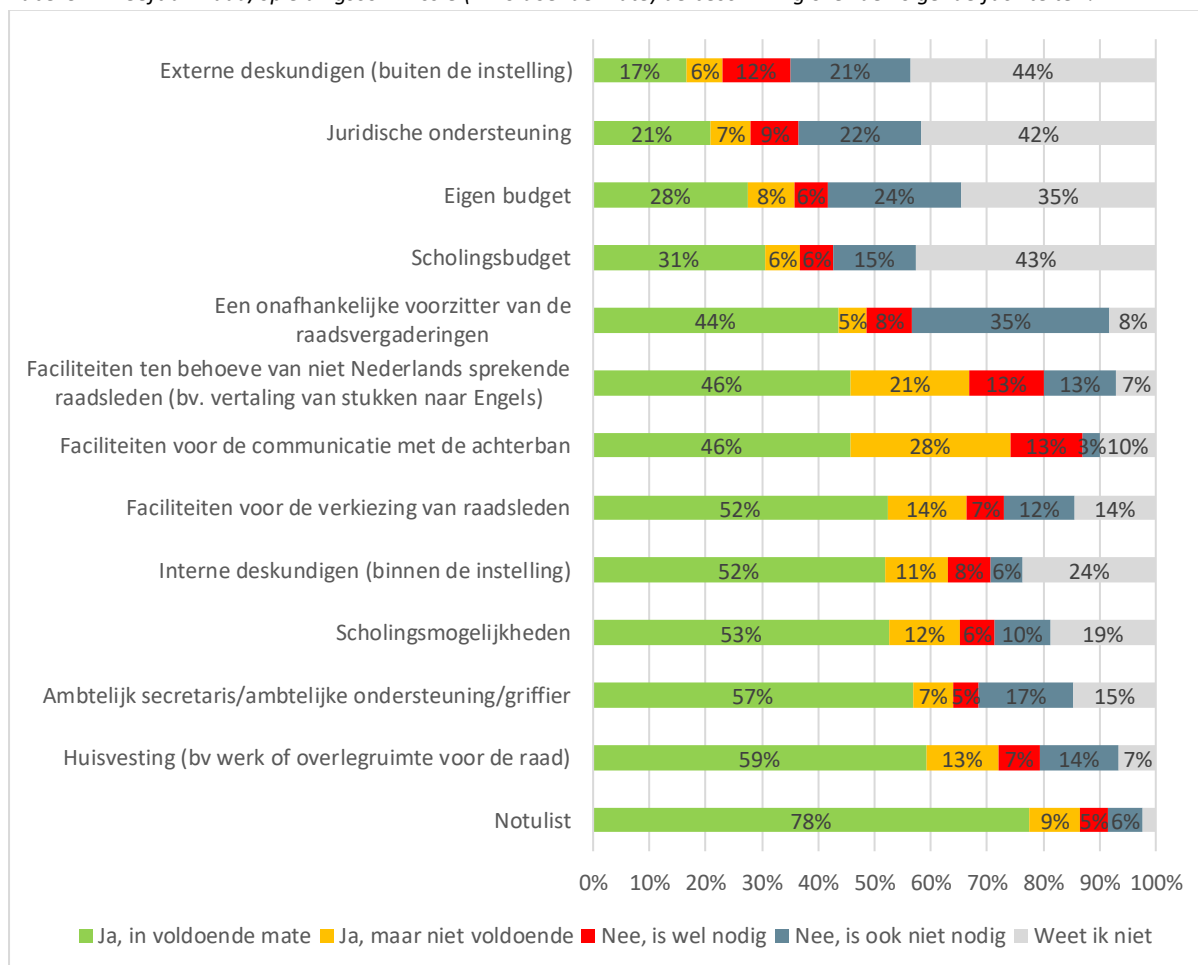
De medezeggenschap heeft recht op voorzieningen die voor de vervulling van taken redelijkerwijs nodig zijn. Daaronder valt onder meer ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing.

### Faciliteiten

Medezeggenschappers in het wo zijn verdeeld over de aanwezigheid van faciliteiten. Vooral notulisten en huisvesting zijn in voldoende mate aanwezig volgens hen. Net als bij de vorige meting zijn wo'ers het minst tevreden over de aanwezigheid van externe deskundigen, juridische ondersteuning en eigen budget. De tevredenheid over een eigen budget en huisvesting is licht gedaald. Mogelijk had de corona invloed op de huisvesting, bijvoorbeeld omdat gebouwen gesloten waren en fysieke overleggen minder mogelijk waren. Wel zien we dat het aandeel dat voldoende notulisten ervaart licht is gestegen in vergelijking met 2020. Opvallend is dat er ook telkens een groep is die niet weet of bepaalde voorzieningen bestaan. Het aandeel medezeggenschappers dat niet weet of er scholingsbudget bestaat is zelfs gestegen ten opzichte van 2020.

De faciliteiten voor niet Nederlands sprekende leden zijn deze meting voor het eerst uitgevraagd. Deze stelling is alleen ingevuld door de 66% die aangaf dat er bij hen leden zijn die geen Nederlands spreken. Een derde hiervan is ontevreden over deze faciliteiten, dat is een minder grote groep dan in het hbo.

Tabel 9.1: Heeft uw raad/opleidingscommissie (in voldoende mate) de beschikking over de volgende faciliteiten?



Er bestaan verschillen tussen de medezeggenschap in het wo onderling in de tevredenheid:

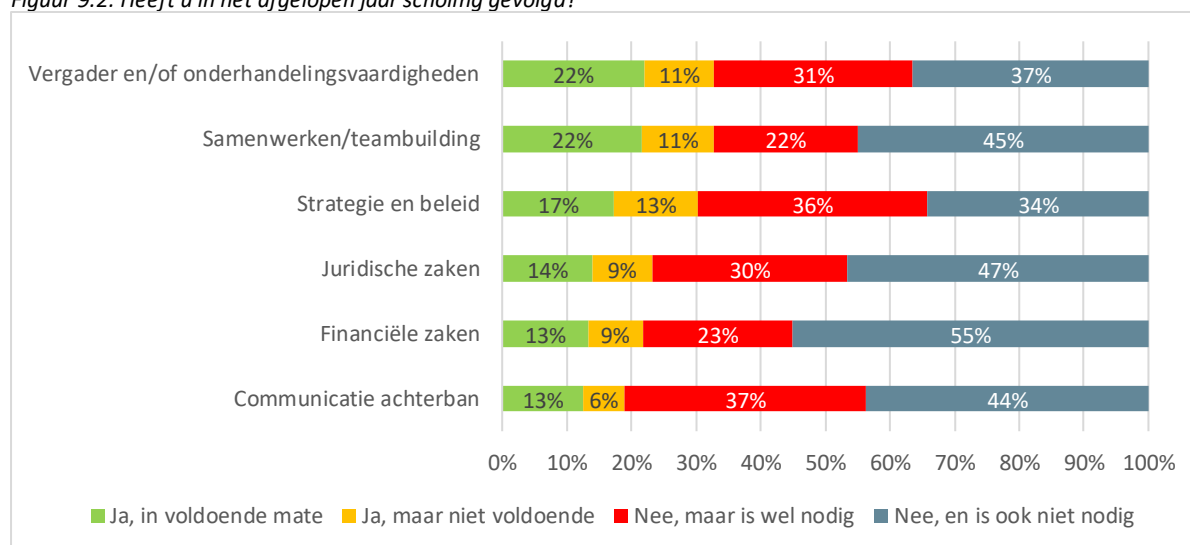
- Personeelsleden vinden een eigen budget, een onafhankelijk voorzitter en faciliteiten voor niet Nederlands sprekende leden minder vaak nodig dan studenten. Het personeel is meer tevreden over de aanwezigheid van scholingsmogelijkheden en scholingsbudget dan studenten. Studenten zijn juist meer tevreden over het eigen budget en faciliteiten voor leden die geen Nederlands spreken. Studenten weten vaker dan personeel niet of er eigen budget, ambtelijke secretaris of juridische ondersteuning bestaat.
- Raden zijn een stuk meer tevreden over de aanwezigheid van alle faciliteiten dan opleidingscommissies, met uitzondering van notulisten, faciliteiten voor communicatie met de achterban en huisvesting. Het verschil is het grootst bij de tevredenheid over het hebben van een scholingsbudget (55% van de centrale raden is tevreden tegenover 39% van de decentrale raden en 17% van de opleidingscommissies) en bij een eigen budget (57% van de centrale raden is tevreden tegenover 37% van de decentrale raden en 12% van de opleidingscommissies).
- Medezeggenschapsleden die meer ervaring hebben weten vaker of een faciliteit er is. Ze vinden een ambtelijk secretaris en externe deskundigen minder nodig dan leden met minder ervaring.

Overall zijn medezeggenschapsleden in het wo iets minder tevreden over de faciliteiten dan in het hbo, in het bijzonder over juridische ondersteuning, scholingsmogelijkheden, scholingsbudget, interne en externe deskundigen. Een uitzondering zijn de faciliteiten voor niet Nederlands sprekende medezeggenschappers, daarvan zegt men in het hbo 2 keer zo vaak dat het niet aanwezig is maar wel nodig is (27%) dan in het wo (13%). Het aandeel medezeggenschapsleden met leden die geen Nederlands spreken in hun raad of opleidingscommissie is in het hbo echter ook kleiner (11%) dan in het wo (67%).

## Scholing

In de vorige paragraaf was te zien dat de helft van de medezeggenschapsleden in het wo tevreden zijn over de scholingsmogelijkheden. Over het hebben van een scholingsbudget is meer verdeeldheid, en weet twee op de vijf niet of dit bestaat. 48% van de medezeggenschapsleden heeft scholing gevolgd in het afgelopen jaar. Dit is een daling ten opzichte van de 56% van 2 jaar geleden. Vooral bij raden is de daling scherp: van driekwart naar de helft van de raadsleden. Onder opleidingscommissies is er geen verandering, 40% van hen volgt scholing. Medezeggenschapsleden in het wo die vaker scholing volgen ervaren dat zij meer invloed kunnen uitoefenen op de gang van zaken in de instelling. In het hbo is deze samenhang niet gevonden.

Figuur 9.2: Heeft u in het afgelopen jaar scholing gevolgd?



In figuur 3.5 is meer in detail aangegeven op welke onderwerpen medezeggenschapsleden in het wo afgelopen jaar scholing hebben gevolgd. Afhankelijk van het onderwerp heeft een derde tot de helft van de medezeggenschapsleden behoefte aan (meer) scholing<sup>8</sup>. In metingen daarvoor zagen we een trend dat er steeds meer behoefte was aan scholing, maar deze trend heeft zich niet verder doorgezet. In vergelijking met 2 jaar geleden hebben iets meer medezeggenschapsleden bij scholing over financiën aangegeven dat het niet nodig is. Bij samenwerking zijn er meer medezeggenschapsleden die aangaven dat ze hierop voldoende scholing hebben gevolgd dan in 2020. Scholing rondom communicatie achterban vindt volgens hen juist iets minder vaak voldoende plaats. Binnen de categorie 'anders' noemen enkele medezeggenschapsleden algemene trainingen over rechten en plichten, kwaliteitsafspraken en arbo-zaken.

We zien verschillen in de mate waarin raadsleden scholing volgen:

- Personeelsleden vinden iets vaker dat scholing over financiële zaken niet nodig is dan studenten. Studenten volgen vaker voldoende scholing over juridische zaken en strategie & beleid dan personeel.
- Centrale raden volgen vaker voldoende scholing over financiële zaken, samenwerken, vergader/onderhandelingsvaardigheden en strategie & beleid dan decentrale raden, die op hun beurt weer vaker deze scholing voldoende doen dan opleidingscommissies. Veel opleidingscommissies geven echter aan dat scholing niet nodig is. Voor het onderwerp financiën is dit begrijpelijk gezien dit maar bij weinig opleidingscommissies op de overlegagenda staat.
- Leden met minder dan 1 jaar ervaring in de raad of opleidingscommissies volgen iets vaker scholing op strategie en beleid dan leden met meer ervaring.

Door de metingen heen zijn er op scholingsvlak steeds minder verschillen tussen hbo en wo te zien. Deze meting is zelfs geen enkel verschil en zijn medezeggenschappers in het hbo en wo dus vergelijkbaar in de mate waarin ze scholing volgen en hun oordeel hierover.

---

<sup>8</sup> In de vragenlijst was in 1 van de antwoordopties een woord weggefallen, waardoor mogelijk het verschil tussen 'nee, deze scholing is niet gevolgd en was niet nodig' en 'nee, deze scholing is niet gevolgd maar was wel nodig' minder duidelijk was.

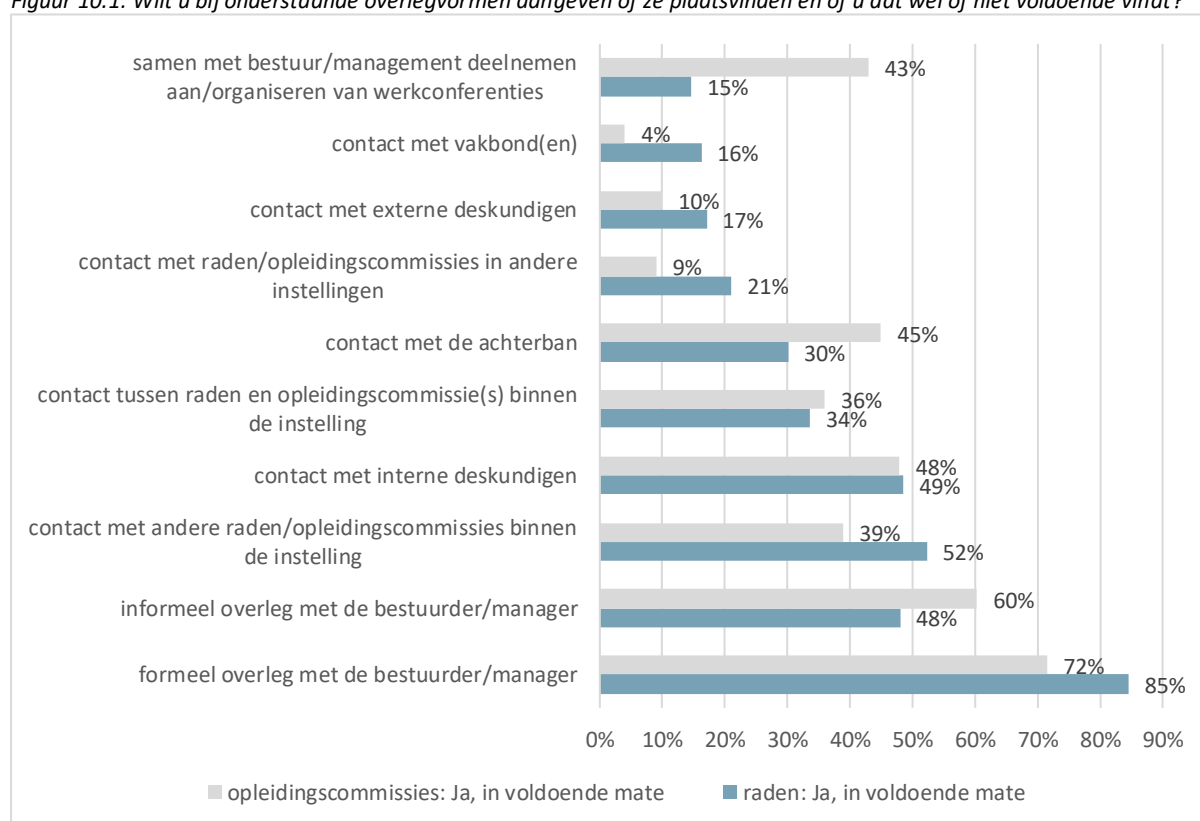
## 10 Overleg en cultuur in het wo

In dit hoofdstuk beschrijven we in hoeverre medezeggenschapsleden in het wo overleg voeren en contact houden met andere partijen. Vervolgens komt de overlegcultuur aan bod.

### Overleg

Medezeggenschapsleden hebben met allerlei partijen contact. Zo overleggen centrale raden met de bestuurder van de instelling, decentrale raden met de faculteit/domeinmanager en opleidingscommissies met de opleidingsmanager. Ook overleggen zij met partijen zoals deskundigen, andere medezeggenschapsorganen en de achterban. De afgelopen jaren verliep dit overleg door de impact van corona vaak online. Het aandeel raden en opleidingscommissies in het wo dat *tevreden is* over de frequentie van overleg met deze partijen is te vinden in figuur 10.1. De tevredenheid is het hoogst bij het overleg met de bestuurder/manager.

Figuur 10.1: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat wel of niet voldoende vindt?



Raden in het wo wensen vooral meer contact met de achterban, opleidingscommissies, interne en externe deskundigen. Opleidingscommissie in het wo willen meer contact met de achterban en in mindere mate met decentrale raden en opleidingscommissies binnen de eigen instelling. Contact met vakbonden, externe deskundigen en raden/opleidingscommissies van andere instellingen vindt men niet zo nodig.

Naast de bovengenoemde partijen hebben centrale raden ook overleg met de Raad van Toezicht. Een derde van de centrale raden heeft voldoende formeel contact met de RvT en voldoende gezamenlijke overleggen met RvT en bestuurder. 1 op de 8 centrale raden heeft voldoende informeel contact met de RvT. Bijna een kwart van de raden vindt overleg met de RvT ook niet nodig en een derde weet niet of overleg met de RvT bestaat.

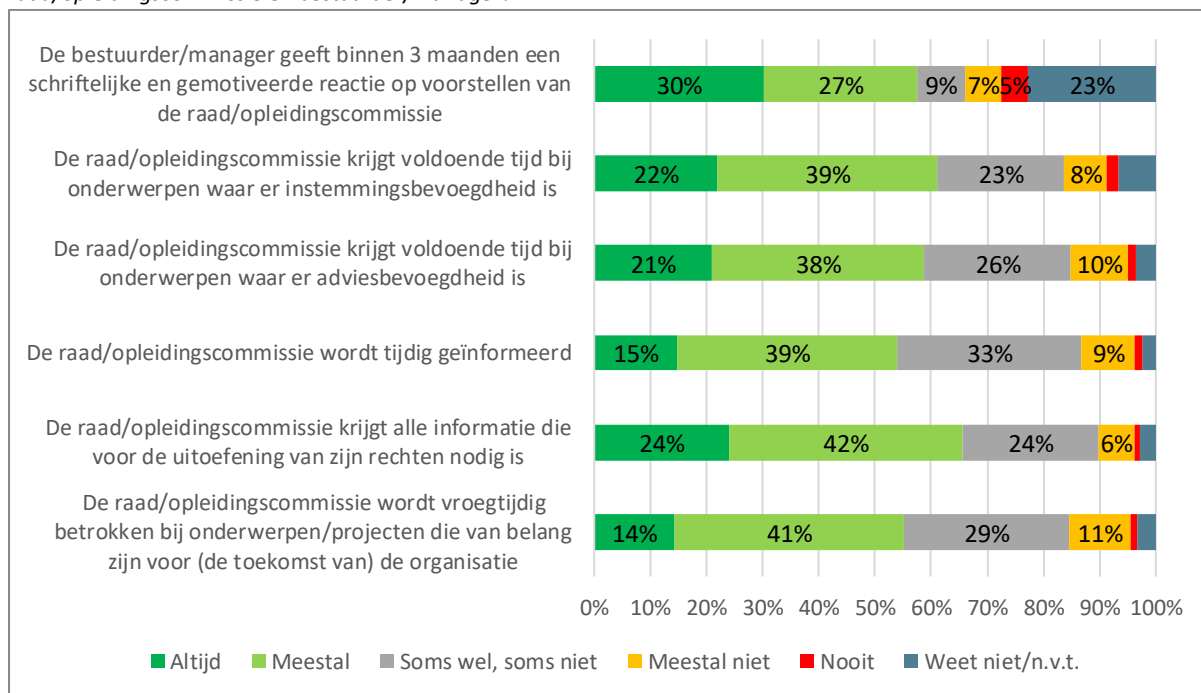
De tevredenheid is licht gestegen over de frequentie van overleg met de bestuurder/manager, met interne deskundigen, tussen raden en opleidingscommissies en tussen raden binnen de eigen instelling in vergelijking met 2020. Echter voor het eerst sinds de monitor is begonnen zien we ook een daling in de mate van overleg in het wo (vooral in de antwoorden van personeelsleden), namelijk over het formeel en informeel overleg met de Raad van Toezicht, contact met externe deskundigen, contact met de achterban en het samen deelnemen aan werkconferenties met bestuur/management. Er wordt in plaats daarvan vaker aangegeven dat dit niet nodig is. Het kan zijn dat door corona veel overleg online is geweest, en daardoor in het bijzonder informeel overleg en werkconferenties minder snel plaats vonden.

Studenten geven 2 keer zo vaak aan voldoende contact te hebben met raden/opleidingscommissies in andere instellingen dan personeelsleden. Personeelsleden vinden dergelijk contact vaker niet nodig. Verder is er volgens medezeggenschapsleden in het wo minder vaak voldoende overleg met de toezichthouders, de vakbonden en opleidingscommissies dan in het hbo.

### Cultuur

In deze paragraaf beschrijven we de bestuurs- en medezeggenschapscultuur in het wo. In figuur 4.2 zijn de ervaringen van medezeggenschapsleden met het overleg met de bestuurder/manager te vinden.

*Figuur 10.2. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager?*



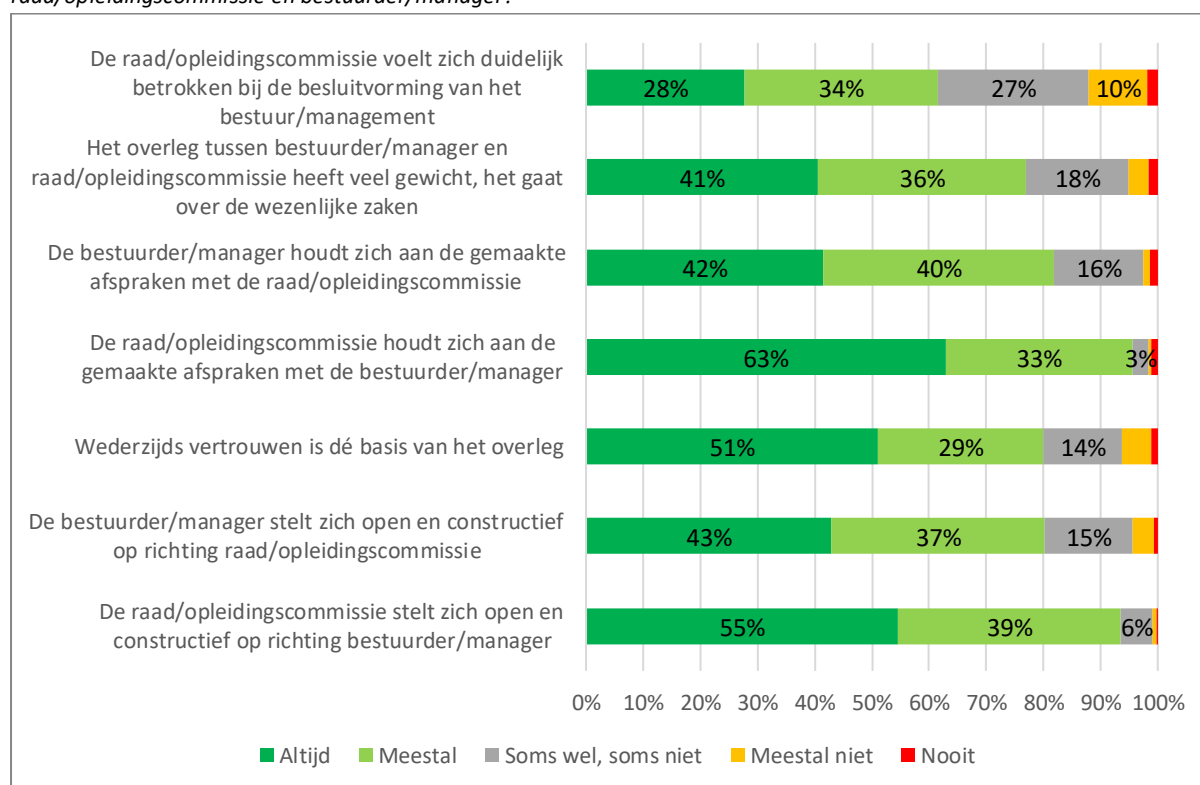
Over de algehele lijn zijn medezeggenschapsleden in het wo erg positief en geeft maar maximaal 13% van de leden een negatief antwoord (meestal niet of nooit) bij de stellingen. Medezeggenschappers zijn net als 2 jaar geleden het meest positief over het krijgen van een reactie van de bestuurder op voorstellen en het krijgen van alle benodigde informatie. Net als 2 jaar geleden is de medezeggenschap het minst positief over het tijdig geïnformeerd worden en vroegtijdig betrokken zijn bij belangwekkende projecten. De tevredenheid is wel licht gestegen in vergelijking met 2020, in het bijzonder bij het krijgen van alle benodigde informatie, tijdig

geïnformeerd worden en voldoende tijd krijgen bij advies- en instemmingsrecht. In het hbo is er geen stijging in tevredenheid op deze stellingen, maar desondanks zijn er geen (significante) verschillen tussen hbo en wo.

Studenten geven over het algemeen iets vaker ‘altijd’ als antwoord bij de stellingen in vergelijking met personeelsleden. Ruim de helft van de raden krijgt alle informatie die nodig is tegenover bijna driekwart van de opleidingscommissies. 4 op de 10 centrale raden wordt tijdig geïnformeerd tegenover ruim de helft van de decentrale raden en opleidingscommissies. Een op de 8 raden krijgt *altijd* voldoende tijd om advies te geven tegenover een kwart van de opleidingscommissies. Het is opvallend dat opleidingscommissies op deze stellingen meer positief zijn dan raden. In het hbo zien we juist het tegenovergestelde. Een uitzondering is het krijgen van een tijdige reactie op voorstellen: driekwart van de centrale raden krijgt altijd of meestal een tijdige reactie tegenover ruim de helft van de decentrale raden en opleidingscommissies.

In de onderstaande figuur staan verschillende uitspraken die van toepassing zijn op hoe de medezeggenschap en de bestuurder/manager in het overleg staan in het wo.

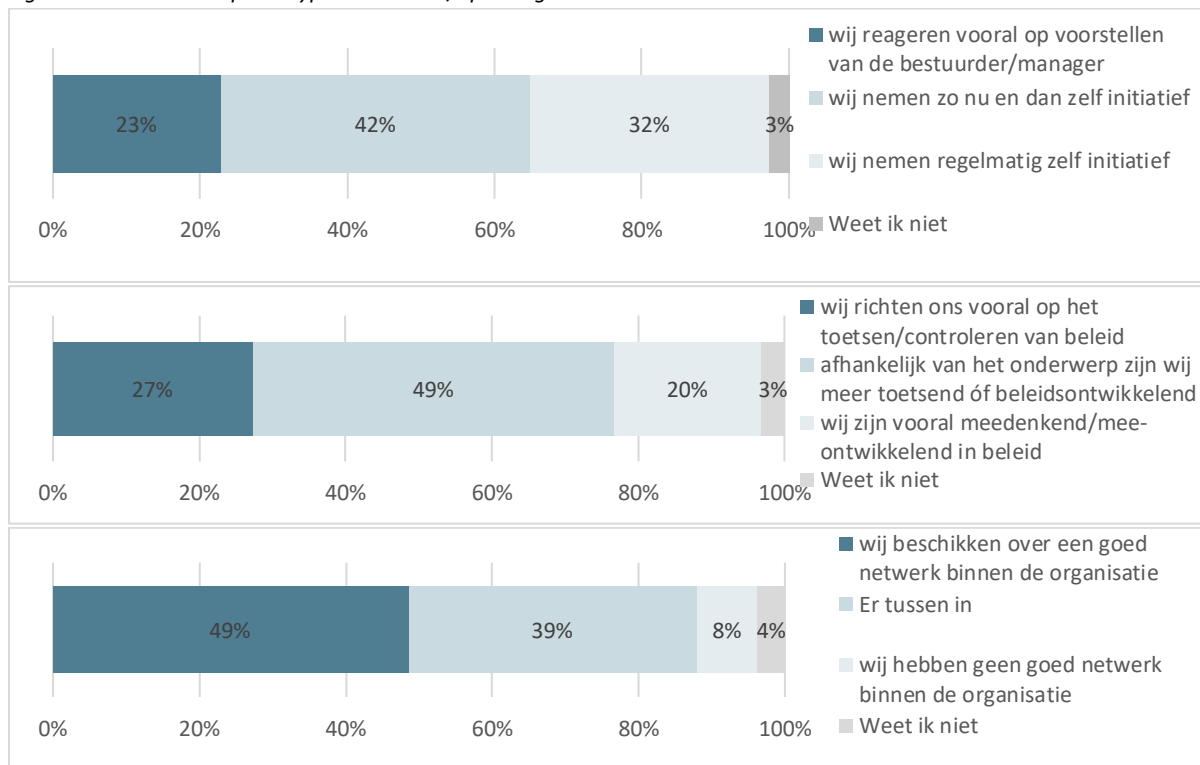
*Figuur 10.3. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager?*



Medezeggenschapsleden in het wo zijn erg positief over de verhouding met de bestuurder/manager. Het meest positief antwoorden leden over hun eigen raad/opleidingscommissie en dat deze zich houdt aan de gemaakte afspraken en zich open en constructief opstelt. Het minst positief zijn leden over de betrokkenheid van de raad/opleidingscommissie bij de besluitvorming. In vergelijking met 2020 zijn wo-medezeggenschapsleden iets positiever over hun eigen open en constructieve houding, het wederzijds vertrouwen en de mate waarin de bestuurder zich aan de afspraken houdt. Opleidingscommissies zijn iets positiever dan raden over de open en constructieve houding van de bestuurder/manager, het wederzijds vertrouwen en dat de bestuurder/manager zich aan de afspraken houdt. In het hbo zien we juist dat opleidingscommissies negatiever zijn dan raden op dit front.

De medezeggenschapsleden zijn 3 stellingen voorgelegd over de houding van hun eigen raad of opleidingscommissie. Over de mate waarin zelf initiatief wordt genomen en het hebben van een goed netwerk is verdeeldheid onder de leden. Over het type rol wat wordt aangehouden zegt de meerderheid dat ze zich afhankelijk van het onderwerp meer toetsend of meer beleidsontwikkend opstellen.

Figuur 10.4. Welke uitspraak typeert uw raad/opleidingscommissie het best?



In vergelijking met de vorige meting geven de medezeggenschapsleden iets vaker aan vooral te reageren op voorstellen van de bestuurder/manager. Studenten ervaren dat hun raad of opleidingscommissie meer meewerkt in het beleid ten opzichte van personeelsleden. Hoe langer een medezeggenschapslid ervaring heeft, hoe vaker ze aangaven dat ze afhankelijk van het onderwerp toetsend of beleidsontwikkend werken. In het wo neemt men volgens henzelf minder vaak regelmatig initiatief dan in het hbo.



## 11 Onderwerpen en invloed in het wo

In dit hoofdstuk beschrijven we welke onderwerpen aan de orde zijn geweest in het werk van de medezeggenschap in het wo in het afgelopen studiejaar. De vragenlijst stond uit in februari 2022, dus het gaat voornamelijk om een indicatie van onderwerpen die daarvoor aan bod zijn geweest en de mate waarin de medezeggenschap in het wo invloed hierop kon uitoefenen.

### Onderwerpen die aan bod komen

De onderwerpen in het takenpakket verschillen sterk tussen raden en opleidingscommissies. De top 10 van meest voorkomende onderwerpen in het afgelopen jaar staat in de onderstaande tabel. De vragenlijst stond uit in februari 2022, dus het gaat voornamelijk om een indicatie van onderwerpen die daarvoor aan bod zijn geweest. De onderwerpen in de top 10 zijn vergelijkbaar met voorgaande metingen, maar er zijn wel enkele verschillen. De impact van corona is als nieuwkomer het meest besproken onderwerp in 2022. In het wo zien we dat sommige onderwerpen het afgelopen jaar minder aan bod zijn gekomen dan in 2020. Dit zijn voor raden reorganisaties, studentzaken, kwaliteitsafspraken, begroting, arbeidsvoorwaarden en het werven/benoemen van de Raad van Toezicht. Onder opleidingscommissies zijn de wijze waarop onderwijs geëvalueerd wordt, studiedruk, selectie voor honours, kwaliteitszorg, accreditaties, instellingsbreed beleid en kwaliteitsafspraken minder aan bod gekomen dan 2 jaar geleden. Het bindend studieadvies is juist meer besproken in opleidingscommissies, mogelijk doordat het actueler werd door corona<sup>9</sup>.

Tabel 11.1 onderwerpen die aan bod zijn gekomen in het afgelopen studiejaar

Top 10 raden 2022 wo	Plek 2020	Top 10 opleidingscommissies wo	Plek 2020
1. impact corona (98%)	-	1. inhoud opleidingen (94%)	1
2. strategisch plan (81%)	2	2. impact corona (89%)	-
3. onderwijszaken (81%)	4	3. wijze waarop onderwijs geëvalueerd wordt (85%)	2
4. studentzaken (77%)	3	4. kwaliteit docenten (84%)	4
5. begroting (74%)	1	5. inhoud/organisatie examens (80%)	6
6. kwaliteitszorg (73%)	6	6. kwaliteitszorg (79%)	3
7. kwaliteitsafspraken (70%)	5	7. begeleiding studenten (76%)	7
8. vastgoed (70%)	7	8. studielast (70%)	5
9. werven/benoemen bestuurders (66%)	9	9. kwaliteitsafspraken (67%)	10
10. positie, rechten en plichten medezeggenschap (63%)	-	10. inhoud kwalificaties/eindtermen (62%)	6

Voor raden vallen enkele onderwerpen buiten de top 10: reorganisaties (57%), arbeidsvoorwaarden (56%), fusie opleidingen (30%), instellingscollegegeld (27%) en werving RvT (26%). Ook bij opleidingscommissies zijn enkele onderwerpen weinig besproken en vallen deze buiten de top 10. Dit zijn: studievoortgang (52%), stages (46%), instellingsbreed beleid (46%), toelatingsregels studies (43%), bindend studieadvies (42%), accreditaties (41%), financiële zaken zoals begroting (26%) en toelatingsregels honours/extra programma's (19%).

In tegenstelling tot het hbo zijn er in het wo veel verschillen tussen studenten en personeel. Studenten geven vaker aan dat studentzaken en onderwijszaken aan bod kwamen. Personeelsleden geven juist vaker aan dat strategische plannen, instellingscollegegeld en arbeidsvoorwaarden aan bod kwamen. Er zijn ook veel andere

<sup>9</sup> Zie bijvoorbeeld <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/03/19/bindend-studieadvies-voor-studenten-uitgesteld-bij-vertraging-door-coronavirus>

verschillen tussen hbo en wo, meer dan bij de vorige meting. In het wo kwamen de onderwerpen impact corona, reorganisatie, werving & benoeming bestuurders en vastgoed vaker voor dan in het hbo. In het hbo kwamen het afgelopen jaar juist de kwaliteitsafspraken en arbeidsvoorwaarden vaker voorbij dan in het wo. De verschillen tussen hbo en wo lopen per onderwerp op van 5 tot 15 procentpunten.

### Invoed per onderwerp

De medezeggenschap is gevraagd hoeveel invloed ze hebben ervaren bij de onderwerpen die aan bod kwamen. Raden ervaren bij studentzaken, besluitvorming rondom impact van corona, onderwijszaken en strategische plannen de meest invloed. Invloed over instellingscollegegeld kwam het minst voor, maar was vaak niet nodig omdat de raad het er al eens mee was. Opleidingscommissies ervaren de meeste invloed op de inhoud van opleidingen en de wijze waarop onderwijs geëvalueerd wordt. Zij ervaren de minste invloed op toelatingsregels van opleidingen en op financiële zaken. Dit is vergelijkbaar met eerdere metingen. Studenten ervaren vaker invloed door inhoudelijke wijzingen op de besluitvorming rondom corona dan personeel (21% tegenover 13%). Er zijn geen verschillen tussen hbo en wo.

Tabel 11.2: RADEN: Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen)

	Ja, besluit inhoudelijk gewijzigd	Ja, implementatie gewijzigd	Ja, meer communicatie / draagvlak	Nee, hoewel we het niet eens waren	Nee, was niet nodig, we waren het eens	Weet niet / n.v.t.
Strategisch plan, investeringen, business plannen, nieuwe technologie)	15%	13%	28%	9%	19%	16%
Impact van corona (op bijvoorbeeld het onderwijs en de faciliteiten)	15%	20%	29%	10%	15%	10%
Reorganisatie, organisatiewijzingen en/of uitbestedingen	9%	10%	22%	11%	19%	29%
Studentzaken (faciliteiten, diensten, voorzieningen, profileringsfonds)	13%	17%	26%	8%	16%	20%
Onderwijszaken (studieprogramma's, kwaliteit opleidingen, examenregelingen)	13%	19%	27%	8%	19%	15%
Kwaliteitszorg (keurmerk instellingstoets, accreditatie opleidingen)	5%	13%	27%	6%	25%	25%
Instellingscollegegeld	5%	5%	18%	4%	29%	39%
Kwaliteitsafspraken	14%	17%	24%	5%	22%	19%
Begroting	10%	11%	28%	7%	30%	14%
Arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en/of regelingen op personeelsgebied	12%	10%	29%	10%	19%	20%
Fusie van opleidingen/opheffing van opleidingen	3%	14%	15%	8%	31%	30%
Wervings-, benoemingsprocedures van bestuurders	9%	12%	26%	4%	33%	15%
Wervings-, benoemingsprocedures van leden Raad van Toezicht	12%	13%	13%	7%	37%	18%
Vastgoed (gebouwen/terreinen)	8%	12%	24%	9%	21%	27%
De positie, rechten en plichten van de medezeggenschap	10%	12%	20%	14%	21%	23%

Tabel 11.3 OPLEIDINGSCOMMISSIES: Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de opleidingscommissie bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen)

	Ja, besluit inhoudelijk gewijzigd	Ja, implementatie gewijzigd	Ja, meer communicatie/ draagvlak voor	Nee, hoewel we het niet eens waren	Nee, was ook niet nodig, we waren het eens	Weet niet/n.v.t.
De inhoud van de opleiding(en) (studieprogramma)	24%	17%	30%	4%	21%	5%
De inhoud van de te behalen kwalificaties eindtermen)	12%	16%	23%	3%	34%	11%
De impact van corona (op bijvoorbeeld het onderwijs en de faciliteiten)	13%	16%	34%	9%	21%	7%
De inhoud of organisatie van de examens	13%	13%	33%	10%	24%	8%
De wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd	19%	15%	32%	10%	19%	6%
De inhoud of organisatie van de afstudeerrichtingen	14%	12%	26%	5%	34%	9%
De inrichting van stages e.d.	12%	15%	30%	11%	23%	9%
De studielast/studiedruk	12%	16%	36%	11%	17%	8%
Toelatingsregels bachelor/masteropleiding	9%	12%	25%	9%	38%	9%
Selectieregels voor speciale trajecten gericht op een hoger kennisniveau ("honours")	14%	5%	27%	16%	30%	7%
De regels voor een bindend studieadvies	12%	10%	27%	5%	35%	12%
De wijze waarop studievoortgang wordt bewaakt	10%	10%	32%	8%	27%	12%
De begeleiding van studenten	10%	14%	36%	6%	25%	8%
De kwaliteit van docenten	13%	15%	34%	7%	23%	7%
De uitkomsten van evaluaties van het onderwijs (kwaliteitszorg)	15%	18%	31%	5%	21%	10%
Accreditatie van de opleiding(en)	15%	12%	25%	1%	36%	11%
Financiële zaken (begroting, meerjarig financieel beleid)	9%	9%	27%	12%	35%	9%
Instellingsbreed beleid of strategie	10%	9%	30%	13%	28%	10%
De inhoud van de kwaliteitsafspraken	12%	13%	29%	9%	28%	9%
Monitoring van de kwaliteitsafspraken	16%	8%	33%	6%	26%	10%

## 12 Actuele onderwerpen in het wo

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op actuele onderwerpen binnen de medezeggenschap. Het gaat om het contact tussen raden en opleidingscommissies, corona, de kwaliteitsafspraken en de begroting.

### Onderwerpen in het contact tussen raden en opleidingscommissies

We zagen eerder dat in het wo 57% van de raadsleden contact heeft met opleidingscommissies, 52% van de opleidingscommissies contact heeft met decentrale raden en 35% van de opleidingscommissies met centrale raden. Aan hen is gevraagd welke onderwerpen in dit contact ter sprake kwamen. Onderdelen van de OER, strategie/beleid, impact van corona en beleid waren het vaakst het onderwerp van contact. De OER stond 2 jaar geleden ook als vaakst besproken onderwerp bovenaan. De kwaliteitsafspraken en impact van corona zijn nieuwe onderwerpen, waarbij vooral studenten uit raden en opleidingscommissies de impact van corona bespreken met elkaar. Onder 'anders, namelijk' noemen leden onderwijsverbeteringen, studentenwelzijn en algemene updates. In het wo zijn de kwaliteitsafspraken minder vaak onderwerp van gesprek dan in het hbo.

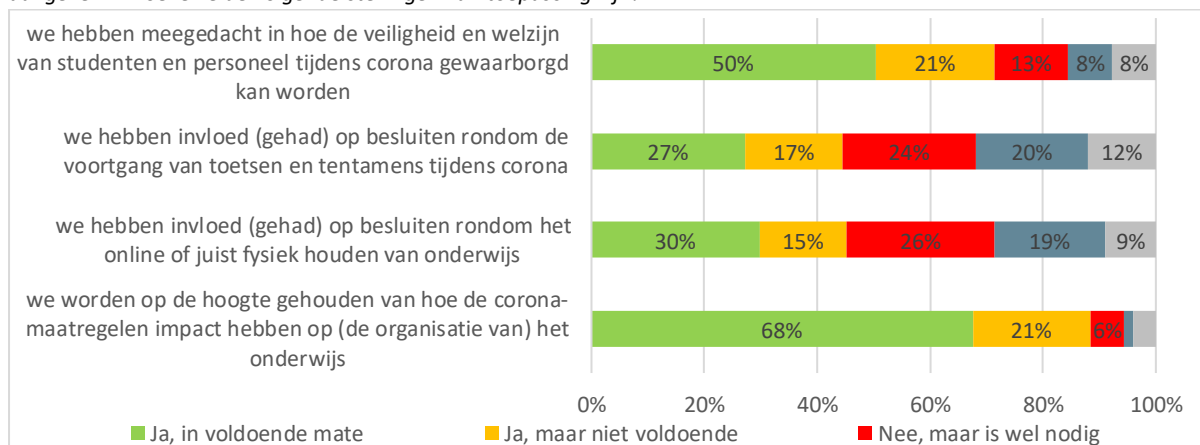
Tabel 12.1: Waarover ging het contact tussen opleidingscommissies en raden? (meerdere antwoorden mogelijk)

Onderdelen van de OER	58%
Impact van corona	54%
Strategie / beleid	51%
De (opbrengsten van de) kwaliteitsafspraken	38%
Het betrekken van de achterban	39%
Facilitering van de opleidingscommissies	33%
Het organiseren van verkiezingen voor leden van de opleidingscommissies	15%

### Besluitvorming rondom corona

Eerder zagen we al dat de impact van corona bij 98% van de raden en 89% van de opleidingscommissies in het wo aan bod is geweest in hun werk. Aan hen zijn vervolgvragen gesteld. De meerderheid wordt op de hoogte gehouden van hoe de corona-maatregelen impact hadden. Men is echter minder positief over de mate van invloed op besluitvorming rondom corona. De helft vindt dat de medezeggenschap voldoende heeft meegedacht rondom de veiligheid en welzijn van studenten en personeel. Iets meer dan een kwart vindt dat dit ook geldt voor besluiten rondom tentamens en het online of fysiek houden van onderwijs.

Figuur 12.2: U heeft aangegeven dat de impact van corona in het afgelopen studiejaar aan bod is gekomen. Kunt u aangeven in hoeverre de volgende stellingen van toepassing zijn?



Raden ervaren meer invloed dan opleidingscommissies. Opleidingscommissies zeggen 4 keer zo vaak dat ze niet hebben meegedacht hoe de veiligheid en welzijn van studenten en personeel tijdens corona gewaarborgd kon worden, maar dit wel nodig te vinden (20% tegenover 5%). Ook vinden opleidingscommissies minder vaak dat ze voldoende werden geïnformeerd over de impact van corona-maatregelen (62%) in vergelijking met decentrale raden (69%) en centrale raden (83%).

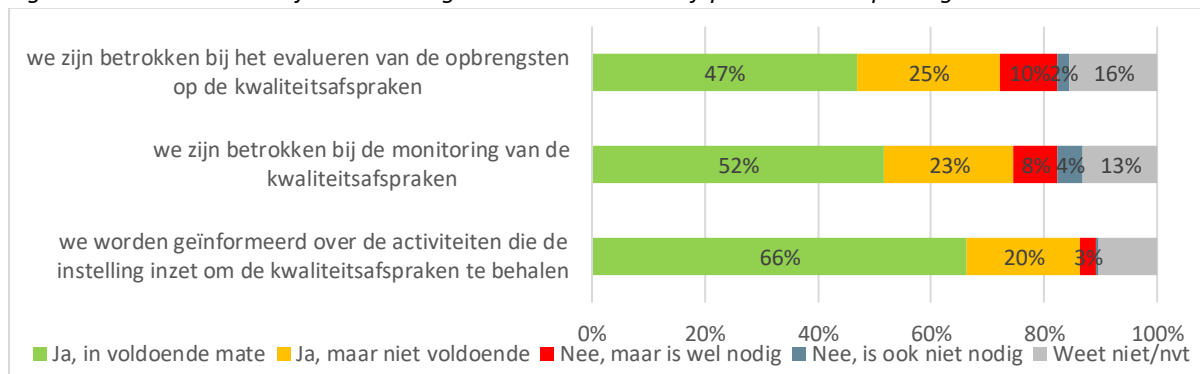
Het thema corona is aan bod gekomen tijdens een focusgroep met 10 leden van opleidingscommissies en raden vanuit verschillende wo-instellingen. De aanwezigen geven, in lijn met de uitkomsten van de vragenlijst, aan dat zij konden meedenken en op de hoogte gehouden werden over de corona-maatregelen. Raden werden goed betrokken, maar bij opleidingscommissies waren de verschillen groot. Een opleidingscommissie zit in een kleine instelling waar de lijntjes kort zijn, en is hierdoor juist erg tevreden over de inspraak en invloed van de commissie. Een ander commissielid is juist ontevreden, omdat de opleidingscommissies binnen de instelling zijn gebundeld en hierdoor minder oog is voor belangen van individuele opleidingen. Raadsleden geven aan dat zij over het algemeen goed meegenomen zijn en dat zij invloed konden uitoefenen op de besluitvorming rondom corona. Een aantal aanwezigen geeft aan dat er binnen de instelling een speciaal tijdelijk orgaan of overlegvorm werd georganiseerd ten tijde van corona om input van de raden te verzamelen.

Er zijn ook knelpunten. Een thema is de digitalisering van het onderwijs: zowel de opleidingscommissies als raden hebben zorgen over databescherming en privacy. Het verplicht werken met online systemen die later soms niet privacy bestendig bleken en proctoring (toezicht met camera op studenten) tijdens online toetsing worden bekritiseerd door de aanwezigen. Een aantal leden hebben hun zorgen uitgesproken naar de bestuurder, maar hier werd vaak niet op gehandeld. De medezeggenschapsleden zijn kritisch op het feit dat veel van de tijdens corona ingevoerde veranderingen, zoals hybride lesgeven en digitaal toetsen, nu blijvend zijn of worden. Vaak had de medezeggenschap ingestemd met deze werkwijzen als tijdelijke maatregel in een crisissituatie. Meerdere aanwezigen geven aan het niet goed te vinden dat er in de afschalingfase geen gesprek mogelijk is over het wel of niet permanent maken van de ingevoerde veranderingen.

### **Kwaliteitsafspraken (alleen raden)**

Er zijn extra vragen gesteld aan de raadsleden waarbij de kwaliteitsafspraken aan bod zijn gekomen in het afgelopen raadsjaar: dit is in het wo 70% van alle raadsleden. Met de afschaffing van de basisbeurs zijn middelen vrij gekomen die door de instellingen worden ingezet voor onderwijskwaliteit. Afgesproken is in de sectorakkoorden dat de medezeggenschap betrokken wordt bij deze kwaliteitsafspraken. In de peiling 2020 lag de focus op het formuleren van de kwaliteitsafspraken en de plannen om hier invulling aan te geven. Ondertussen zijn de instellingen druk aan het uitvoeren en is de focus verschoven naar het monitoren van opbrengsten op de kwaliteitsafspraken. Driekwart van de raadsleden is betrokken bij de evaluatie en monitoring en bijna alle raadsleden worden geïnformeerd. Veel raadsleden zouden echter nog wel beter betrokken en geïnformeerd willen worden. Dit is ongeveer vergelijkbaar met de vorige meting, hoewel toen ook een deel van de stellingen iets anders waren geformuleerd omdat instellingen toen nog vooral bezig waren met het opstellen van hun plannen. Centrale raden oordelen iets positiever over het voldoende geïnformeerd worden over de activiteiten rondom de kwaliteitsafspraken (80%) dan decentrale raden (56%). Ook vinden zij vaker dat zij voldoende betrokken zijn bij de monitoring (63%) dan decentrale raden (42%).

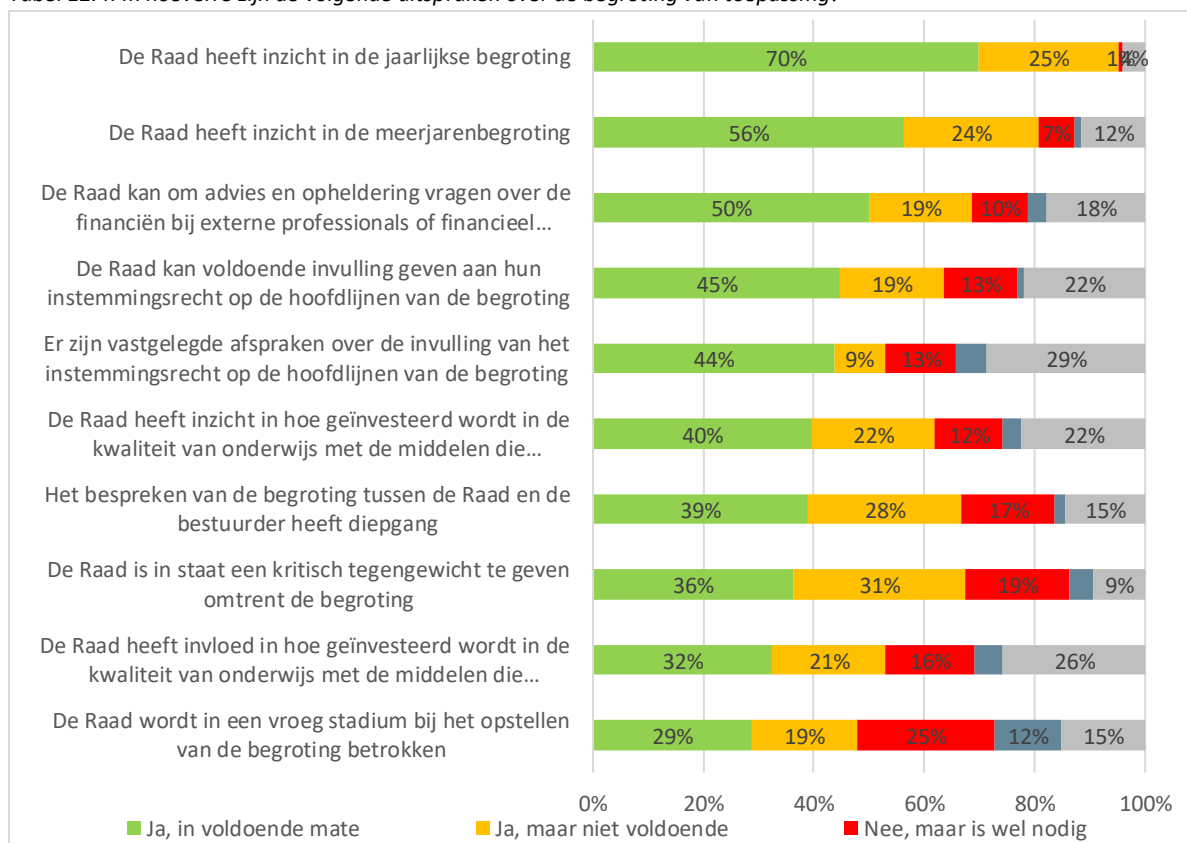
Figuur 12.3.: In hoeverre zijn deze stellingen over de kwaliteitsafspraken van toepassing?



### Begroting (alleen raden)

Er zijn extra vragen gesteld aan de raadsleden waarbij de begroting aan bod is gekomen: dit is in het wo 74% van alle raadsleden. Raden hebben instemmingsrecht gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. Daarnaast is afgesproken in de sectorakkoorden dat medezeggenschapsraden inzicht hebben in de begroting, in het bijzonder in de besteding van de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs.

Tabel 12.4: In hoeverre zijn de volgende uitspraken over de begroting van toepassing?



Hierboven staat het oordeel van de raadsleden over hun betrokkenheid bij de begroting. Er zijn geen verschillen met 2 jaar geleden toen (een deel van) deze stellingen ook zijn uitgevraagd. De meerderheid van de raden is positief over het hebben van inzicht in de jaarlijkse en meerjarenbegroting. Niet alle raden zijn echter positief over het goed invullen van hun instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting en het voeren van een goed gesprek met de bestuurder over de financiën. Ook hebben nog niet alle raden voldoende inzicht

in de besteding van de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs, en willen ze meer invloed op deze besteding. Dit is opvallend gezien in de vorige paragraaf de meerderheid wel aangaf geïnformeerd te zijn over de activiteiten die worden ingezet rondom de kwaliteitsafspraken. Een mogelijke verklaring is dat medezeggenschapsleden meer betrokken zijn bij de inhoud van de activiteiten en minder bij de budgettering. Het kan ook zijn dat niet iedereen realiseert dat de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs dezelfde middelen zijn die voor de kwaliteitsafspraken worden ingezet. Het minst positief zijn raden (net als bij de vorige meting) over het vroegtijdig betrokken worden bij het opstellen van de begroting, hoewel veel studenten ook aangeven dit niet goed te weten.

In het wo weten raadsleden (vooral studenten) twee keer zo vaak niet of hun raad voldoende inzicht heeft in hoe geïnvesteerd wordt in de onderwijskwaliteit dan in het hbo (22% en 11%). In het hbo vindt men twee keer zo vaak dat afspraken over hoe invulling wordt gegeven aan het instemmingsrecht op hoofdlijnen begroting er nog niet voldoende zijn (18% tegenover 9%) dan in het wo.

Raden hebben toegelicht dat de raad soms onvoldoende kennis heeft over begrotingen, dat er te weinig ruimte is voor discussie en dat er weinig tijd was voor de betrokkenheid van de raad. Enkele voorbeelden uit het wo van toelichtingen staan hieronder.

‘De begroting is een complexe materie waarbij de leden vaak het gevoel hebben te weinig kennis te hebben om de begroting voldoende kritisch te kunnen bekijken’

‘De Raad heeft een grote informatie- en expertiseachterstand, waardoor het achter de feiten aanhobbelt. Gevoelige onderwerpen worden door de bestuurder doorgeschoven van begroting naar kadernota en terug. Dat levert problemen op, omdat dat a. niet wordt besproken omdat de Raad tussentijds van samenstelling is veranderd b. het tijdsgevoelige problematiek betreft c. de Raad te horen krijgt dat 'dat in een eerder stadium aangekaart had moeten worden’

‘Onze instelling gaf alle raden te weinig tijd om in te stemmen met de begroting. Een deel van de raad was erg betrokken bij de begroting. Onze vragen werden goed beantwoord en er was een goede informatievoorziening. We hebben positief ingestemd mits er met een aantal zaken rekening wordt gehouden, maar de mitsen worden door het bestuur al jaren genegeerd als het overkoepelende antwoord positief is’

‘De volgorde en korte termijnen tussen het bespreken en instemmen van de kadernota en de hoofdlijnen van de begroting maakt goede inhoudelijke toetsing en bespreking soms lastig. Ook moet de raad soms al instemmen voordat de inhoud duidelijk is, wat problematisch is’

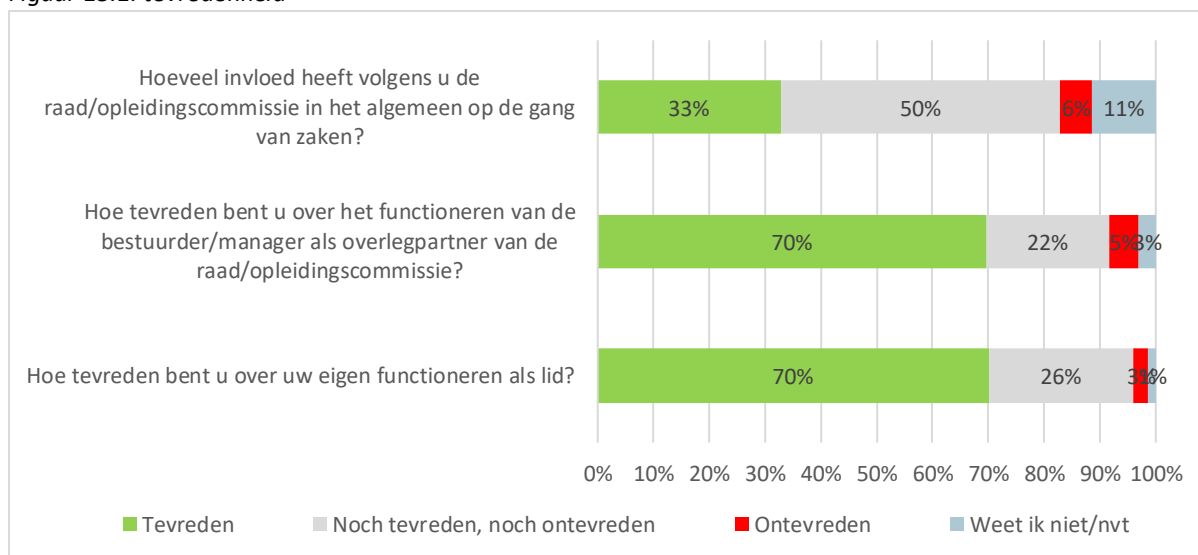
## 13 Tevredenheid in het wo

In dit laatste hoofdstuk staat het thema tevredenheid centraal. Medezeggenschappers in het wo hebben aangegeven in hoeverre zij tevreden zijn over de algemene gang van zaken, waaronder de ervaren invloed van de medezeggenschap, tevredenheid over de overlegpartners en tevredenheid over het eigen functioneren.

Slechts een derde van de medezeggenschapsleden in het wo ervaart dat zij invloed hebben op de gang van zaken. Studenten ervaren vaker dat ze invloed hebben (41%) dan personeelsleden (25%). Eerder zagen we al dat het volgen van scholing voor wo-medezeggenschapsleden positief samenhangt met de ervaren invloed. In het hbo zien we deze samenhang niet. Verder stijgt de ervaren invloed licht naar mate medezeggenschapsleden meer uren per week in het medezeggenschapswerk stoppen, maar dit is geen significant verschil<sup>10</sup>.

Twee derde is tevreden over het functioneren van de bestuurder/manager als overlegpartner en het eigen functioneren in de medezeggenschap. Dit is gelijk aan de vorige metingen.

*Figuur 13.1: tevredenheid*



Centrale raden hebben ook contact met de Raad van Toezicht. Hierover is 37% tevreden en 48% neutraal. 16% is ontevreden. De tevredenheid is hiermee een stuk lager dan in het hbo.

<sup>10</sup> Gemiddeld besteden medezeggenschapsleden die weinig tot geen invloed ervaren gemiddeld 5,3 uur per week aan de medezeggenschap. Bij leden die niet veel/niet weinig invloed en bij leden die (zeer) veel invloed ervaren is dit resp. 5,4 en 7 uur.



---

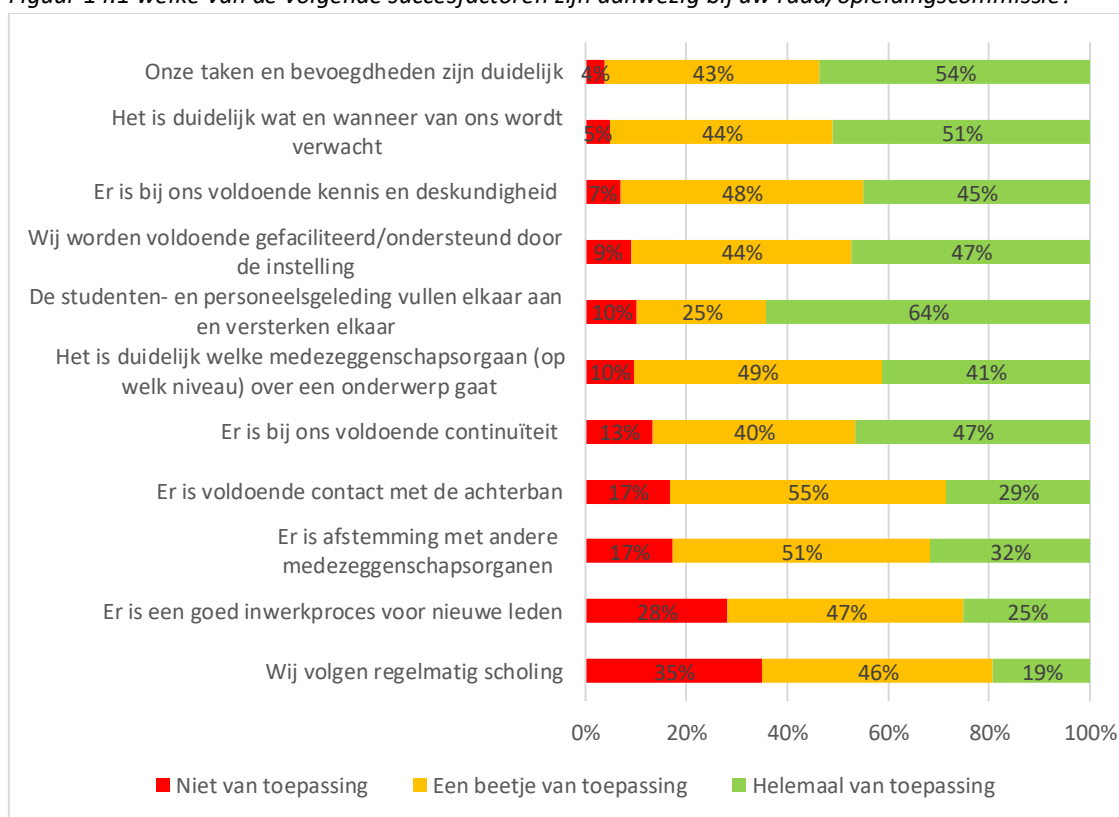
# **Deel 3: Versterking medezeggenschap in het hbo en wo**

## 14 Versterking medezeggenschap in het hbo en wo

In de vorige hoofdstukken stond de stand van zaken binnen de medezeggenschap in respectievelijk het hbo en het wo centraal. We keken hierbij terug op het afgelopen jaar en hoe raden en opleidingscommissie hun werk hebben ervaren. In dit overkoepelende hoofdstuk kijken we vooruit naar wat er nog nodig is om de medezeggenschap verder te versterken.

Op basis van voorgaande metingen van de monitor medezeggenschap en de evaluatie Wet Versterking Bestuurskracht<sup>11</sup> hebben we een lijst van succesfactoren voor medezeggenschap gedistilleerd. Dit geeft in één oogopslag inzicht in wat er al goed gaat, en waar nog aandachtspunten liggen.

Figuur 14.1 welke van de volgende succesfactoren zijn aanwezig bij uw raad/opleidingscommissie?



Geen van de succesfactoren zijn in grote mate aanwezig. Duidelijkheid over taken en bevoegdheden blijkt relatief vaak aanwezig, ondanks dat uit de evaluatie Wet Versterking Bestuurskracht bleek dat niet alle raden en opleidingscommissies voldoende hun taken en bevoegdheden weten. Uit de toelichtingen blijkt dat vooral meer duidelijkheid gewenst is bij leden die net starten. Het wordt aanbevolen als

<sup>11</sup> Tillaart, van den, Warmerdam & Sombekke (2015). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2015*. Nijmegen, ITS; Tillaart, van den & Warmerdam (2016). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2016*. Nijmegen, ITS; Bomhof, M. & Bokdam, J. (2018). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, peiling 2017-2018*. Utrecht, Oberon; Bomhof, M. & Bremer, B. (2020). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, peiling 2019-2020*. Utrecht, Oberon; Vunderink, R., Sapulete, S., de Vrind, V. & Schrama, S. (2021). *Goed bestuur en medezeggenschap in het hoger onderwijs*. Utrecht: Berenschot.

basisonderdeel van het inwerkproces aandacht te geven aan de taken, rechten en bevoegdheden van de raad of opleidingscommissie.

Verder is opvallend dat er relatief positief wordt gedacht over de aanwezige kennis en deskundigheid in raden en opleidingscommissies, maar dat het volgen van scholing als minst aanwezige succesfactor wordt aangemerkt. Scholing wordt in de toelichtingen vaak gezien als manier om verschillende problemen op te lossen: om een beter inwerkproces voor nieuwe leden te krijgen, om raden/opleidingscommissies te stimuleren een meer proactieve houding in te nemen, om continuïteit te waarborgen, om meer bewustzijn te krijgen van de stappen die een raad of opleidingscommissie kan zetten als hun (instemmings-)rechten niet serieus worden genomen en om in dezelfde taal te kunnen spreken als de bestuurder of manager. Een citaat is bijvoorbeeld: 'Betere rolduiding met de start van een lid zou veel toevoegen. Niet ieder lid heeft een helder beeld van wat er verwacht wordt. Ook aangestelde voorzitters van commissie zouden beter voorbereid op het voorzitterschap moeten worden. Een verplichte voorzitterstraining kan helpen'. In de focusgroepen komt naar voren dat er vaak wel ruimte wordt gegeven om scholing te volgen, maar dat een goed beeld van de mogelijkheden en het doel ervan ontbreekt. Het zou medezeggenschappers kunnen stimuleren om meer scholing te volgen, als hen een helder aanbod gepresenteerd wordt dat is afgestemd op het takenpakket van de raad of opleidingscommissie.

Ondanks dat de meeste raden en opleidingscommissies positief zijn over de aanwezige faciliteiten, zijn er nog wel verbetermogelijkheden. Meer tijd wordt vaak genoemd in de toelichtingen op de vragenlijst. Ook komen faciliteiten voor niet Nederlands sprekende leden terug. Eerder kwam al in deze peiling terug dat dit nog niet overal goed op orde is. Ook bij de focusgroepen geven sommigen voorbeelden van niet-Nederlands sprekende studenten die het lastig gemaakt worden om deel te nemen aan een medezeggenschapsorgaan door de taalbarrière. Er is dan bijvoorbeeld weerstand om in overleggen Engels te praten of documenten zijn alleen in het Nederlands beschikbaar.

Afstemming met andere medezeggenschapsorganen is een belangrijke succesfactor, blijkt ook tijdens de focusgroepen. Verbinding tussen centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies kan in beide richtingen helpen. Raden worden gevoed door input vanuit opleidingscommissies waardoor ze in hun advisering en instemming zoveel mogelijk bij de praktijk kunnen aansluiten en hun standpunten goed kunnen onderbouwen. Opleidingscommissies kunnen hun taken en opleiding beter in context plaatsen van het groter geheel. Een voorwaarde is wel dat het duidelijker wordt op welk niveau bepaalde onderwerpen worden behandeld en daarmee of de centrale raad, decentrale raad of juist de opleidingscommissie een onderwerp moet oppakken. Hoe lager men in de instelling afdaalt hoe minder duidelijk de verdeling is; 36% van de opleidingscommissies geeft aan dat het helemaal duidelijk is welk medezeggenschapsorgaan over een onderwerp gaat tegenover 44% van de decentrale raden en 52% van de centrale raden.

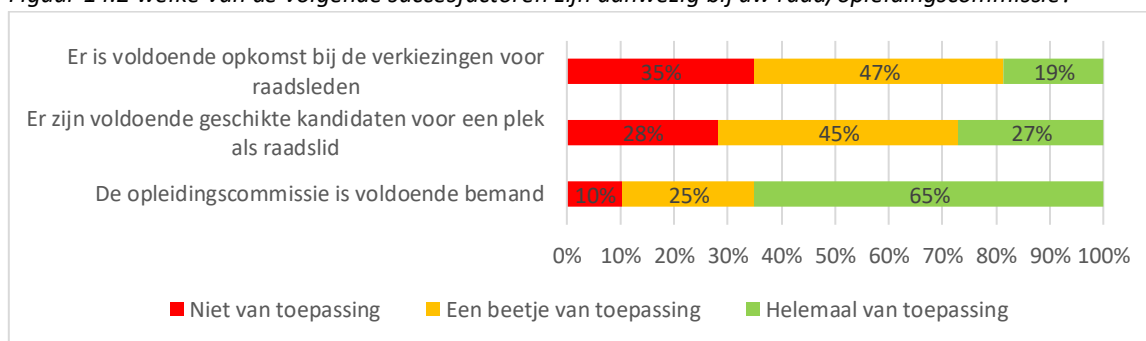
Ook contact tussen raden onderling en tussen opleidingscommissies onderling kan waardevol zijn, zo laat het volgende citaat zien: 'Wat nodig is, is een netwerk voor bijv. (voorzitters van) deelraden binnen het hoger onderwijs. Ik heb vaak het gevoel zelf het wiel uit te moeten vinden terwijl er vast en zeker (nieuwe) voorzitters zijn die tegen dezelfde problemen aanlopen'. Er zijn ook voorbeelden waarbij gezamenlijke scholing wordt aangeboden voor raden en opleidingscommissies binnen dezelfde instelling.

Er zijn ook enkele toelichtingen die gaan over hoe het overleg met bestuurder/manager verloopt. Ondanks dat de meeste raden en opleidingscommissies hierover tevreden zijn, zijn er volgens sommigen

nog verbeteringen mogelijk. In het bijzonder wordt er in de toelichtingen vaak op gewezen dat raden en opleidingscommissies vroegtijdiger betrokken willen worden en dat ze willen dat er serieuzer met hun input omgegaan wordt. Een voorbeeld is: ‘Wat beter kan is om de opleidingscommissie niet aan het einde van het besluitvormingsproces in te schakelen om instemming te krijgen maar hen bijtijds te laten meedenken en ook te handelen naar de adviezen (ipv er vriendelijk voor bedanken, ze in een lade leggen en doorgaan met de waan van de dag). Dit gaat ook de andere kant op: meer waardering en uren voor het bestuur om hun taken te doen zodat zij ook de cognitieve ruimte hebben om creatief en constructief met ons in gesprek te gaan voordat besluiten al min of meer vaststaan’.

Het contact met de achterban is een vaak genoemd aandachtspunt. Opleidingscommissies geven vaker aan dat deze succesfactor helemaal aanwezig is (41%), maar dit ligt lager bij decentrale raden (35%) en centrale raden (20%). Eerder zagen we al dat veel raden en opleidingscommissies meer contact met de achterban wensen. Ook kwamen er uit de Evaluatie Versterking Bestuurskracht zorgen over het vinden van voldoende leden voor raden en opleidingscommissies. Opleidingscommissies geven nog relatief vaak aan voldoende bemand te zijn. Raden zijn echter negatiever, en geven vaak aan dat er te weinig geschikte kandidaten zijn en onvoldoende opkomst bij verkiezingen.

Figuur 14.2 welke van de volgende succesfactoren zijn aanwezig bij uw raad/opleidingscommissie?



Dit aandachtspunt komt ook terug in de toelichtingen op de vragenlijst: ‘Er is weinig bewustzijn van wat de medezeggenschap doet, vooral onder studenten. De opkomst van de verkiezingen is dan ook ontzettend laag, wat de democratie ook weer ondermijnt. Dit maakt onze achterban tevens klein. Het zou helpen om meer bewustzijn te creëren over medezeggenschap. Dit kan de opkomst van de verkiezingen verhogen en de achterban vergroten.’ In de focusgroepen die zijn gehouden met medezeggenschapsleden worden verschillende oplossingsrichtingen genoemd:

- Het verhogen van de compensatie voor studenten in de medezeggenschap
- Initiatieven waarbij de raad proactief op de studenten afstapt; om ze werven, maar ook om ze vragen te stellen en zo de achterban te betrekken
- Sociale media gebruiken als laagdrempelige manier om te communiceren met de achterban

# Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, 23 mei 2022

In opdracht van het ISO, de VSNU, VH, LSVb, LOVUM, VMH, LOF en het SOM