

# Monitor Medezeggenschap Hogescholen en Universiteiten

Zevende peiling – 2026

Aafke Essen, Marijn Vleeskens, Roland den Hartog &  
Johan Bokdam



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Samenvatting en conclusies</b> .....	<b>6</b>
1.1	Tijdsbesteding.....	6
1.2	Faciliteiten en scholing .....	7
1.3	Overleg en cultuur .....	8
1.4	Onderwerpen en invloed.....	8
1.5	Animo en toegankelijkheid.....	9
1.6	Tevredenheid over invloed en functioneren .....	9
<b>2</b>	<b>Achtergrond, doel en aanpak</b> .....	<b>11</b>
2.1	Achtergrond.....	11
2.2	Aanpak.....	12
2.3	Leeswijzer .....	14
<b>3</b>	<b>Tijdsbesteding en vergoeding</b> .....	<b>16</b>
3.1	Daadwerkelijke en gewenste tijdsbesteding .....	16
3.2	Afspraken personeelsleden .....	16
3.3	Afspraken studenten .....	18
<b>4</b>	<b>Faciliteiten en scholing</b> .....	<b>19</b>
4.1	Faciliteiten .....	19
4.2	Scholing .....	20
<b>5</b>	<b>Overleg en cultuur</b> .....	<b>23</b>
5.1	Overleg .....	23
5.2	Cultuur.....	23
5.3	Bekendheid met WHW .....	24
<b>6</b>	<b>Onderwerpen en invloed</b> .....	<b>26</b>
6.1	Onderwerpen die aan bod komen.....	26
6.2	Gevoel van invloed .....	28
6.3	Begroting (alleen raden).....	30
<b>7</b>	<b>Animo en toegankelijkheid</b> .....	<b>32</b>
7.1	Animo .....	32
7.2	Verkiezingen .....	35
7.3	Toegankelijkheid.....	36
<b>8</b>	<b>Tevredenheid over invloed en functioneren</b> .....	<b>39</b>
8.1	Tevredenheid.....	39
8.2	Succesfactoren .....	40
<b>9</b>	<b>Bijlage - Gespreksleidraden panelgesprekken</b> .....	<b>43</b>
9.1	Leidraad raden.....	43
9.2	Leidraad opleidingscommissie.....	44
9.3	Leidraad internationale leden .....	45



## Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt de Monitor Medezeggenschap 2026. Dit kwantitatieve onderzoek biedt inzichten in de staat van de inspraak binnen onderwijsinstellingen op het hbo en wo. De medezeggenschap is in voortdurende ontwikkeling en wordt continu beïnvloed door interne en externe factoren, zoals wetgeving, de politiek en sociale ontwikkelingen. Om veranderingen te kunnen monitoren, is het ISO in 2013 rond de tafel gegaan met organisaties die de wens delen de staat 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 Universitaire Medezeggenschap (LOVUM), Landelijke Overleg Fracties (LOF), de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) en Hbo medezeggenschap hebben we in de stuurgroep Medezeggenschap besloten hier naar te gaan kijken. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van tweejaarlijkse Medezeggenschapsmonitor. Het onderzoek is uitgezet op centraal en decentraal niveau en voor de vierde keer ook onder opleidingscommissies.

Dit kwantitatieve onderzoek geeft inzicht in de staat van de medezeggenschap op landelijk niveau. Het onderzoek verdiept zich in de facilitering, tijdsbesteding en functionering van de medezeggenschap en meet dit jaar voor het eerst ook de toegankelijkheid als apart thema. Bij de presentatie van de Staat van het Onderwijs stelde minister Letschert: "Sterk onderwijs, waar ieder kind, iedere student en uiteindelijk ieder mens de goede basis meekrijgt die zij nodig hebben, is een randvoorwaarde voor een veilige en gelukkige toekomst. [...] We zijn echt aan onszelf verplicht om hier samen werk van te maken."<sup>1</sup> De medezeggenschap is bij uitstek het instrument waarmee die gezamenlijke verantwoordelijkheid vorm krijgt: zij zorgt ervoor dat de stem van studenten en medewerkers daadwerkelijk doorklinkt in de besluiten die het onderwijs vormgeven.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het animo binnen de medezeggenschap laag is gebleven. Zowel in het hbo als het wo lukt het niet altijd om zetels in de raden te vullen en is de verkiezingsopkomst onder studenten beperkt. Personeelsleden hebben over het algemeen een positievere ervaring. Positieve geluiden zijn er ook: de landelijke gesprekken en afspraken rondom vergoedingen werpen hun vruchten af en de mediane bestuursbeurs is gestegen. Voor opleidingscommissies is er nog een stap te zetten. Ook is de toegankelijkheid voor internationale leden in het wo een lichtpunt om op voort te bouwen.

We presenteren met trots de zevende editie van de Medezeggenschapsmonitor. Wij willen iedereen die heeft meegewerkt aan de monitor ontzettend bedanken. Wij spreken onze dank uit aan onderzoeksbureau Oberon voor de prettige samenwerking. Naast dat de monitor een beeld geeft van de inspraak die medezeggenschappers hebben, brengt de monitor ook de verbeterpunten onder de aandacht. Het is van groot belang dat deze aandachtspunten niet alleen door het ministerie en koepelorganisaties worden opgepakt, maar juist ook door de instellingen zelf. Als stuurgroep blijven wij ons inzetten voor een sterke positie van de medezeggenschap en roepen wij de politiek op om deze gewaarborgde inspraak blijvend te beschermen en verder te versterken.

Hartelijke groet,

Het Interstedelijk Studenten Overleg en diens gesprekspartners,

Olmer Tutein Nolthenius en Daphne Pommé

---

<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2026/04/15/reactie-staat-van-het-onderwijs>

## 1 Samenvatting en conclusies

De medezeggenschap speelt een belangrijke rol om de stem van studenten en personeel te laten horen. Op hogescholen en universiteiten 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 voor de zevende keer de stand van de medezeggenschap in hogescholen en universiteiten in kaart. Medezeggenschapsleden vullen elke twee jaar een vragenlijst in over hun ervaringen en oordelen. Hiermee kunnen we ontwikkelingen door de jaren heen volgen. Naast de vragenlijst zijn er drie panelgesprekken gehouden om de uitkomsten in perspectief te plaatsen. In deze samenvatting beschrijven we per thema de belangrijkste uitkomsten, verdere details zijn te vinden in de hierop volgende hoofdstukken.

De monitor is ingevuld door 685 medezeggenschapsleden in het hbo en 768 medezeggenschapsleden in het wo. De respons is evenwichtig verdeeld over studenten- en personeelsgeleding, over instellingen in het hele land en over raden en opleidingscommissies. De vragenlijst is uitgezet in januari 2026. De uitkomsten zijn vergeleken voor hbo en wo, personeel en studenten, centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies.

### 1.1 Tijdsbesteding

Voldoende tijd aan medezeggenschap kunnen besteden is belangrijk voor het functioneren van de medezeggenschap. Uit de monitor blijkt dat raadsleden uit de centrale raad gemiddeld het meeste tijd besteden aan het raadswerk, gevolgd door de decentrale raadsleden en de commissieleden. In vergelijking met de vorige monitor zien we dat studentleden uit de centrale en decentrale raad minder tijd besteden aan het raadswerk, al kan dit ook verklaard worden doordat in de vorige monitor enkele uitschieters voor een hoger gemiddelde zorgden. Daarom hebben we in deze rapportage de mediaan toegevoegd (het middelste antwoord, zie verdere uitleg in het rapport). Voor personeelsleden en commissieleden is de tijdsbesteding vergelijkbaar met 2024.

Tabel 1.1.1. Hoeveel uur per maand besteedt u gemiddeld aan het raadswerk? (Exclusief 'weet ik niet') (2024: n=1126, 2026: n=1134)

		2024 gemiddelde	2026 gemiddelde	2026 mediaan
Centrale raad	Personeel	32	35	32
	Studenten	55	45	32
Decentrale raad	Personeel	17	18	15
	Studenten	20	14	10
Opleidingscommissie	Personeel	7	7	5
	Studenten	7	6	4

Het aantal uur dat de medezeggenschapsleden nodig hebben om het werk ten volle uit te voeren ligt bij elke meting net iets hoger dan het daadwerkelijk aantal bestede uren. Opnieuw zijn er grote verschillen tussen de medezeggenschapsgrémia. Met name medezeggenschapsleden in de centrale raden (zowel personeel als studenten) lijken meer uren nodig te hebben dan dat ze kunnen besteden aan het werk. Voor leden van de decentrale raden en de opleidingscommissies is het verschil in uren beperkt.

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. Net als in de vorige monitor geven in het hbo 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, daar heeft 15% geen afspraak. In lijn hiermee geven personeelsleden in het hbo ook vaker aan (zeer) tevreden zijn over het aantal afgesproken uren dan personeelsleden in het wo. Verder hebben we in deze meting aan personeelsleden gevraagd of zij het gevoel hebben dat hun leidinggevende ruimte creëert om het werk voor de raad/opleidingscommissie uit te voeren. Twee derde van de personeelsleden is het hier (helemaal) mee eens.

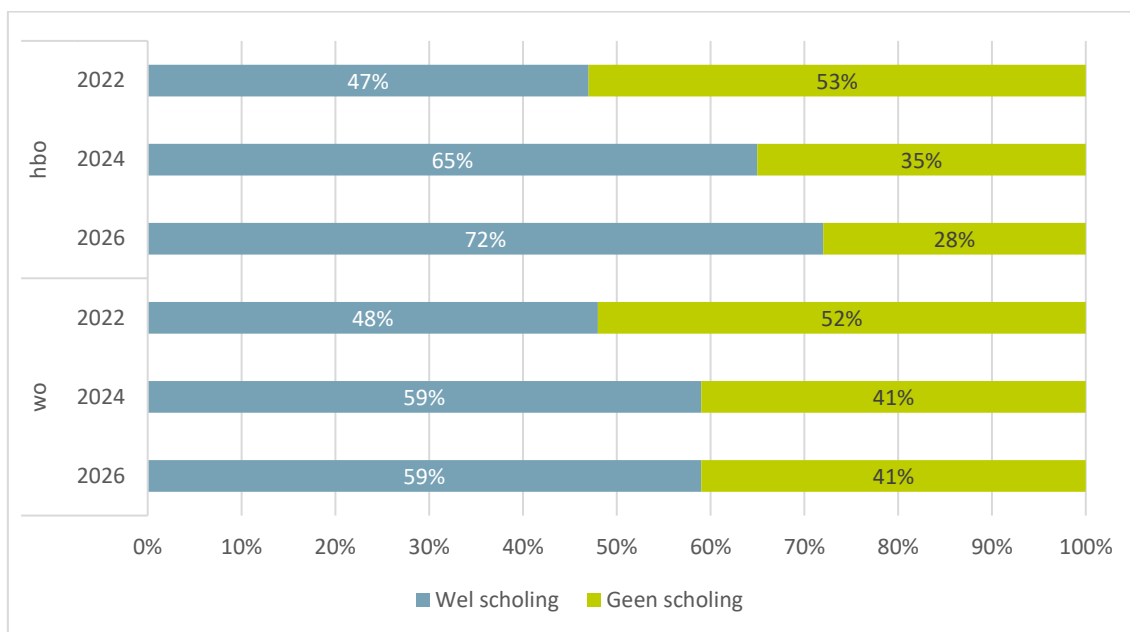
Bijna alle studenten in de medezeggenschap krijgen financiële compensatie, zoals vacatiegelden, een bestuursbeurs of een vaste vergoeding per maand, kwartaal of jaar. Bij een bestuursbeurs gaven studentleden als middelste antwoord dat ze 248 euro per maand ontvangen. Dit is aanzienlijk hoger dan in de vorige meting. Het middelste antwoord bij vacatiegelden is 56 euro per overleg moment, dit komt vrijwel overeen met het middelste antwoord van de vorige meting: 60 euro. Bijna drie kwart van de studenten is (zeer) tevreden over de financiële vergoeding/tegemoetkoming. Een op de zeven studenten is neutraal en slechts een op de tien studenten is (zeer) ontevreden. In vergelijking met de meting in 2024 zien we een positieve vooruitgang: toen was namelijk iets meer dan de helft van de studenten (zeer) tevreden. Daarnaast hebben we deze meting aan studenten gevraagd of zij het gevoel hebben dat hun docenten/stagenbegeleider ruimte creëren om het werk voor de raad/opleidingscommissie uit te voeren. Ruim de helft van de studenten is het hier (helemaal) mee eens.

## 1.2 Faciliteiten en scholing

De medezeggenschap heeft voldoende facilitering vanuit de instelling nodig om haar taken goed uit te kunnen voeren. Uit de monitor blijkt dat medezeggenschapsleden verdeeld zijn over de mate waarin deze faciliteiten voldoende aanwezig zijn. Huisvesting en een notulist zijn het vaakst in voldoende mate aanwezig, voor faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlands sprekende raadsleden en faciliteiten voor communicatie met de achterban geldt dat deze het minst aanwezig zijn. Net als in de vorige meting beschikken centrale raden vaker over voldoende faciliteiten dan decentrale raden en opleidingscommissies. In vergelijking met 2024 zijn medezeggenschapsleden in de huidige monitor positiever over de aanwezigheid van faciliteiten voor niet-Nederlandstalige medezeggenschapsleden.

Medezeggenschapsleden in het hbo hebben vaker scholing gevolgd dan medezeggenschapsleden in het wo (72% versus 59%). Uit de monitor blijkt daarnaast dat medezeggenschapsleden in het hbo vaker aan scholing hebben deelgenomen in 2026 ten opzichte van 2024 (72% versus 65%). Het percentage medezeggenschapsleden in het wo dat scholing heeft gevolgd is in vergelijking met 2024 hetzelfde gebleven in 2026. Centrale raadsleden vinden in het algemeen vaker dan leden van decentrale raden en opleidingscommissies dat scholing op de verschillende bevroegde onderwerpen voldoende aan bod komt. Daarnaast volgen zij scholing bij meer verschillende scholingsaanbieders dan leden van decentrale raden en opleidingscommissies. Personeelsleden geven ten slotte vaker dan studentleden aan behoefte te hebben aan (meer) scholing.

Figuur 1.2.1. Percentage medezeggenschapsleden in 2022, 2024 en 2026 dat een vorm van scholing volgt. (2022: n=1500; 2024: n=1243, 2026: n=1353)



### 1.3 Overleg en cultuur

Medezeggenschapsleden hebben met allerlei partijen contact. Uit de monitor blijkt dat ruim de helft van de raadsleden behoefte heeft aan intensiever contact met de achterban. Een kleinere groep geeft daarnaast aan meer contact te willen met andere raden binnen de instelling en behoefte te hebben aan meer informeel overleg met de bestuurder. Ook in de vorige meting waren dit partijen waar medezeggenschapsleden graag meer contact mee zouden willen hebben. Voor leden van de opleidingscommissies geldt dat zij vaker contact zouden willen met andere opleidingscommissies binnen de instelling en met de achterban. Ook dit zijn herkenbare punten uit de vorige meting.

Medezeggenschapsleden zijn net als in de vorige meting positief over de overlegcultuur. Leden van de opleidingscommissie zijn daarin doorgaans nog wat positiever dan raadsleden en ook zien we dat studentleden over het algemeen positiever zijn dan personeelsleden. Het meest positief zijn medezeggenschapsleden over het krijgen van een reactie op voorstellen en het krijgen van alle informatie die nodig is. Ze zijn kritischer over het tijdig geïnformeerd worden en vroegtijdig door de bestuurder/manager betrokken worden bij belangrijke onderwerpen/projecten.

### 1.4 Onderwerpen en invloed

De meest besproken onderwerpen binnen de raden zijn net als in de vorige meting onderwijszaken, strategisch plan/investeringen/business plannen/nieuwe technologie en de instellingsbegroting. Een actueel onderwerp dat deze meting aan de bevroagde onderwerpen is toegevoegd, betreft de bezuinigingen. Meer dan de helft van de raadsleden geeft aan afgelopen jaar invloed uitgeoefend te hebben via advies of instemming op de plannen rondom de bezuinigingen. De inhoud van de opleiding(en) en de wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd, zijn net als in de vorige meting de meest besproken onderwerpen in de opleidingscommissies. Bij iets minder dan de helft van de leden van de opleidingscommissies zijn de bezuinigingen aan bod gekomen.

Over het algemeen geven medezeggenschapsleden aan dat hun betrokkenheid effect heeft gehad. Dit kan zijn doordat de besluiten(en) inhoudelijk zijn gewijzigd, de implementatie van de besluit(en) zijn

gewijzigd of dat er meer communicatie/draagvlak voor is. In slechts enkele gevallen (6-9%) ervaren medezeggenschapsleden geen invloed terwijl ze het niet eens waren met de besluiten. Verder valt op dat een deel van de medezeggenschapsleden niet weet of hun betrokkenheid effect heeft gehad (13-21%). In vergelijking met de vorige meting in 2024 zien we dat medezeggenschapsleden in 2026 vaker aangeven dat hun betrokkenheid effect heeft gehad. Specifiek met betrekking tot de bezuinigingen ervaart ruim de helft van de raadsleden invloed als het onderwerp aan bod is gekomen, voor commissieleden is dit minder het geval.

Uit de monitor blijken enkele positieve ontwikkelingen als het gaat om de betrokkenheid van raadsleden bij de begroting ten opzichte van 2024. Zo is het percentage raadsleden dat inzicht heeft in de meerjarenbegroting toegenomen (69% versus 58%). Ook zijn bij een groter deel van de raadsleden afspraken vastgelegd over de invulling van het instemmingsrecht (59% versus 51%) en kan een groter deel van de raad invulling geven aan hun instemmingsrecht (57% versus 50%).

### 1.5 Animo en toegankelijkheid

Bij het merendeel van de raden en opleidingscommissies is het gelukt om de studenten- en personeelsgeleding te vullen (61-84%), dit is een vergelijkbaar percentage als in de monitor van 2024. Voor de studentgeleding geldt dat deze het lastigste te vullen is in de decentrale raad in vergelijking met de centrale raad en opleidingscommissies. Bij de personeelsgeleding zijn er geen grote verschillen tussen de medezeggenschapsrems. Deeltijdstudenten en internationale studenten zijn het lastigst te vinden, al geven medezeggenschapsleden ook vaak aan dat deze doelgroep niet van toepassing is voor hun raad of commissie, bijvoorbeeld omdat deze groepen er gewoonweg niet behoren tot de achterban.

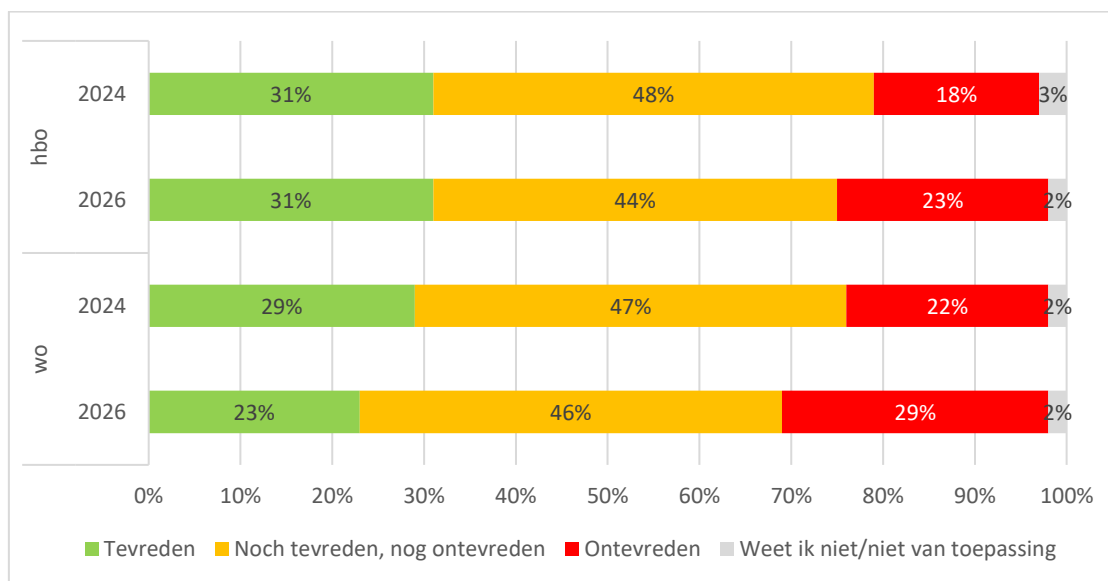
Bij het merendeel van centrale en decentrale raden worden verkiezingen georganiseerd om studentleden en personeelsleden te kiezen (74-91%). Voor ruim de helft van de opleidingscommissies geldt dat er geen verkiezingen worden gehouden (55-60%). Respondenten die zicht hadden op het opkomstpercentage gaven aan dat de opkomst onder studenten gemiddeld 24% en onder personeel gemiddeld 45% was.

In de monitor is dit jaar voor het eerst onderzocht in hoeverre raden en opleidingscommissies voldoende toegankelijk zijn voor specifieke groepen mensen. Met name voor niet-Nederlandstalige (potentiële) leden geeft ruim een kwart van de medezeggenschapsleden aan dat de raad/opleidingscommissie niet goed of gedeeltelijk toegankelijk is. Opvallend is dat de meeste internationale respondenten zelf vinden dat de medezeggenschap voor hen goed toegankelijk is (81%). Verder is voor studenten die stagelopen of voor mensen met een taal gerelateerde ondersteuningsbehoefte nog niet iedere raad of opleidingscommissie goed toegankelijk, volgens de huidige medezeggenschapsleden. In de panelgesprekken wordt dit wisselende beeld herkend.

### 1.6 Tevredenheid over invloed en functioneren

Medezeggenschapsleden zijn over het algemeen tevreden over hun eigen functioneren in de raad of commissie. Ruim de helft van de raadsleden en ruim twee derde van de commissieleden is (zeer) tevreden over het functioneren van de bestuurder/opleidingsmanager als overlegpartner. Slechts ruim een kwart van de raadsleden is (zeer) tevreden over de invloed die de Raad heeft op de gang van zaken. Studentleden geven vaker dan personeelsleden aan dat ze (zeer) veel invloed uitoefenen op de gang van zaken. Daarnaast geven leden binnen centrale raden vaker aan dan leden binnen decentrale raden dat ze (zeer) veel invloed uitoefenen (respectievelijk 41% versus 19%). Ruim een derde van de leden van de opleidingscommissie zijn (zeer) tevreden over de hoeveelheid invloed van de opleidingscommissie op de gang van zaken in de opleiding. In het wo is een stijging ten opzichte van de vorige meting van het percentage leden dat aangeeft ontevreden te zijn over de invloed die ze hebben gehad.

Figuur 1.6.1. Tevredenheid met invloed van de raad/opleidingscommissie in het algemeen op de gang van zaken in 2024 en 2026. (2024: n=1166, 2026: n= 1229)



## 2 Achtergrond, doel en aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond van de monitor medezeggenschap hogescholen en universiteiten, de doestellingen die we beogen en de aanpak die we hanteerden om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

### 2.1 Achtergrond

De monitor medezeggenschap brengt met behulp van vragenlijstonderzoek de stand van de medezeggenschap in hogescholen en universiteiten in kaart. Het huidige onderzoek is een vervolg op zes eerdere peilingen in 2015, 2016, 2018, 2020, 2022 en 2024<sup>2</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 Universiteiten van Nederland (UNL), Vereniging van Hogescholen (VH), Landelijke Studenten Vakbond (LSVb), Landelijk Overleg Universitaire Medezeggenschap (LOVUM), Vereniging van Medezeggenschapsraden van Hogescholen (VMH), Landelijk Overleg Fracties (LOF) en HBO-medezeggenschap.

#### Wettelijk kader

Hogescholen en universiteiten kunnen kiezen uit twee stelsels voor medezeggenschap. 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.

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.

Per 2017 is de positie van de medezeggenschap 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 en het 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

---

<sup>2</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; Bomhof, M. en De Ridder, D. (2022). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, vijfde peiling 2021-2022*. Utrecht, Oberon; Essen, A., Vleeskens, M., Kessels, I., van den Hurk, A., Bokdam, J. (2024). *Monitor medezeggenschap hogescholen en universiteiten, zesde peiling 2024*. Utrecht, Oberon.

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>3</sup>.

### Sectorakkoorden hogescholen en universiteiten

De betrokkenheid van de medezeggenschap bij de kwaliteitsafspraken is in het sectorakkoord 2019-2024 verder bekrachtigd<sup>4</sup>. Afgesproken 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. Ondertussen zijn de kwaliteitsafspraken afgelopen en is de focus verschoven naar het monitoren en evalueren van de voortgang.

Naar aanleiding van de monitor in 2024 zijn er aanvullende kwaliteitsafspraken met ISO, LSVb, VH en UNL gemaakt over vergoedingen voor de medezeggenschap.<sup>5</sup> Hierin staat opgenomen dat studentleden van centrale raden van grote hogescholen en universiteiten minimaal 8 uur per week beschikbaar krijgen en van kleinere instellingen minimaal 4 uur per week. Ook is een bandbreedte opgenomen van een tegemoetkoming voor studentleden medezeggenschap per maand. Dit gaat om 500-1200 euro voor centrale medezeggenschap en 250-525 euro voor decentrale medezeggenschap/faculteitsraden. Voor leden van de opleidingscommissies is geen bandbreedte afgesproken, maar ISO en LSVb zijn voorstander van een bandbreedte van 125-200 euro per maand.

## 2.2 Aanpak

Met de monitor medezeggenschap hogescholen en universiteiten beogen we de *feitelijke* variatie van de invulling van medezeggenschap op verschillende niveaus binnen universiteiten en hogescholen in beeld te brengen. Daarnaast is het doel in kaart te brengen hoe personeel en studenten in de medezeggenschap deze praktijk *ervaren en beoordelen*. Er wordt rekening gehouden met onderlinge verschillen, onder andere tussen personeel en studenten, tussen hbo en wo en tussen centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies. We relateren de uitkomsten van deze monitor aan eerdere metingen.

Het onderzoek bestaat uit drie elementen: een vragenlijst, drie panelgesprekken en een benchmark op instellingsniveau.

### Vragenlijst

De basis van de monitor is een vragenlijst die grotendeels hetzelfde is als voorgaande jaren. Hierdoor is het mogelijk om de resultaten van de monitor te vergelijken met de voorgaande monitoren. De vragenlijst is op enkele thema's geactualiseerd om aan te sluiten bij recente ontwikkelingen. Zo zijn vragen over toegankelijkheid en betrokkenheid bij de bezuinigingen in de medezeggenschap toegevoegd. Daarnaast is de vragenlijst in samenwerking met ISO iets ingekort op enkele thema's om de invulbaarheid te

<sup>3</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>4</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.

<sup>5</sup> Bijlage 1: Kader Goede Vergoedingen Medezeggenschappers, zie <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-b899c5b69d7d9972561341e34ae5eae7285c4bf/pdf>

waarborgen. 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.

Oberon heeft in samenwerking met het ISO contactgegevens van medezeggenschapsleden verzameld. Sommige instellingen hebben individuele contactgegevens van medezeggenschapsleden doorgegeven en anderen hebben een algemeen emailadres of een e-mailadres van een ambtelijk secretaris doorgegeven. De vragenlijst is begin januari 2026 uitgezet onder de verzamelde contactgegevens. Daarnaast zijn ook verschillende communicatiekanalen en social media van het ISO, LSVb en Vereniging Hogescholen benut om zoveel mogelijk respondenten te bereiken. De vragenlijst stond uit in januari 2026.

### Respons

In het hbo hebben 685 medezeggenschapsleden en in het wo 768 medezeggenschapsleden de vragenlijst (grotendeels) ingevuld.<sup>6</sup> In het hbo heeft 7% en in het wo 25% gekozen voor een vragenlijst in het Engels. De absolute respons was het grootst onder opleidingscommissies, 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. Personeelsleden zijn in de respons iets beter vertegenwoordigd dan studentleden (60% tegenover 40%). Dit verschil geldt met name in het hbo.

Tabel 2.2.1. Aantal respondenten per soort medezeggenschap en geleding, uitgesplitst naar hbo en wo.<sup>7</sup>

Aantal respondenten		Hbo	Wo	Totaal
Opleidingscommissies	Personeel	134	188	665
	Student	134	209	
Decentrale raden	Personeel	200	181	507
	Student	54	68	
Centrale raden	Personeel	97	63	281
	Student	66	52	
Totaal		685	768	1453

In de huidige meting hebben we van één wo-instelling geen respons, in de vorige meting van 2024 hadden we van alle wo-instellingen respons. Voor het hbo geldt dat er twee instellingen dit jaar niet hebben gereageerd op de vragenlijst, terwijl dit in de vorige meting ging om zeven instellingen. De huidige spreiding in de respons over de instellingen (tabel 2.2.2) en responsgroepen (tabel 2.2.1) biedt een representatieve respons in de huidige meting. In dit rapport vergelijken we de responsgroepen en beschrijven we de significante en relevante verschillen tussen de responsgroepen en de voorgaande meting.

Tabel 2.2.2. Verdeling van aantal respondenten naar instelling

Aantal instellingen	Hbo	Wo
Zonder respons	2	1

<sup>6</sup> Als afkappunt hanteerden we dat de respondenten ten minste het eerste blok inhoudelijke vragen moest hebben ingevuld.

<sup>7</sup> Enkele respondenten in de raden hebben 'overig' ingevuld bij hun geleding. Deze respondenten zijn niet meegenomen in de uitsplitsing student-personeel, maar wel in het totaal.

Met 1-10 respondenten	18	3
Met 10-50 respondenten	11	8
Met meer dan 50 respondenten	5	6

### Analyse

Na het sluiten van de vragenlijsten is de respons gecontroleerd en opgeschoond, zodat alleen respons van de doelgroep, namelijk de personeelsgeleding en studentgeleding van de medezeggenschap, is meegenomen. Een aantal antwoorden van ambtelijke secretarissen is daarom verwijderd. Vervolgens hebben we de resultaten in kaart gebracht. Daarin is zowel gekeken naar relevante verschillen in antwoorden tussen:

- personeelsleden en studentleden;
- universiteit en hogeschool;
- centrale raad, decentrale raad en opleidingscommissie;
- huidige en vorige meting.

### Panelgesprekken

Er zijn drie panelgesprekken gehouden met medezeggenschapsleden die in de vragenlijst aangaven hieraan deel te willen nemen. Eén panelgesprek is gehouden met 5 Raadsleden (zowel centraal als decentraal), één panelgesprek is gehouden met 6 leden van opleidingscommissies, en een panelgesprek is gevoerd met 4 internationale medezeggenschapsleden. Er was een mix van studenten en personeel, van verschillende typen medezeggenschapsgremia en afkomstig uit verschillende instellingen. Bij de panelgesprekken zijn voorlopige uitkomsten van de monitor getoond op de thema's animo en toegankelijkheid, faciliteiten en scholing, en gevoel van invloed bij de bezuinigingen. Deze zijn verder besproken en in perspectief gezet. De leidraad van de panelgesprekken is te vinden in Bijlage 1. De uitkomsten van de panelgesprekken zijn daar waar relevant toegevoegd aan de bespreking van de resultaten in het rapport.

### Benchmark

Medezeggenschapsleden konden in de vragenlijst aangeven dat zij een benchmark wilden ontvangen. 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: centrale raden, decentrale raden, of opleidingscommissies;
- het filteren op personeel of student.

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 medezeggenschapsleden bij Oberon of de stuurgroep de benchmark van hun instelling opvragen. De benchmark is op instellingsniveau, en is niet terug te leiden naar individuen.

## 2.3 Leeswijzer

In de komende hoofdstukken beschrijven we de resultaten van het onderzoek. Het rapport hebben we ingedeeld naar de thema's in de vragenlijst. Dit betreft de tijdsbesteding, faciliteiten en scholing, het overleg met bestuurder/manager en cultuur, de besproken onderwerpen en ervaren invloed, animo en toegankelijkheid en de tevredenheid over invloed van functioneren. In de managementsamenvatting zijn de samenvatting en conclusies samengevoegd. In tegenstelling tot het vorige rapport hebben we geen apart deel over het hbo en over het wo. Deze indeling wekte de schijn dat de medezeggenschap in het hbo en wo twee verschillende werelden zijn, terwijl dit op meerdere vlakken niet bleek uit eerdere

monitors. Daar waar relevant beschrijven we uiteraard binnen de thematische hoofdstukken wel verschillen tussen hbo en wo.

In het hoofdstuk Tijdsbesteding presenteren we net als in de vorige meting de mediaan in plaats van het gemiddelde voor de financiële vergoeding die medezeggenschapsleden krijgen. De mediaan is het middelste antwoord van alle antwoorden die gegeven zijn. Hier is voor gekozen omdat er een aantal antwoorden gegeven die onrealistisch hoog lijken. Deze antwoorden zorgen ervoor dat het gemiddelde flink hoger uitvalt. Daarentegen is het ook lastig om in te schatten wanneer een antwoord onrealistisch is en we deze antwoorden kunnen verwijderen. Daarom hebben we ervoor gekozen om geen antwoorden te verwijderen, maar de mediaan te rapporteren, omdat deze minder sterk wordt beïnvloed door extreme antwoorden. Voor de bestede tijd aan het raadswerk per maand is in deze monitor voor het eerst ook de mediaan gerapporteerd.

Er zijn statistische analyses gedaan om verschillen naar boven te halen tussen personeel en studenten, tussen hbo en wo, en tussen centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies. In dit rapport beschrijven we onderlinge verschillen alleen als die significant en relevant zijn. In het tabellenboek zijn alle tabellen opgenomen. Dit tabellenboek is opvraagbaar via [iso@iso.nl](mailto:iso@iso.nl).

### 3 Tijdsbesteding en vergoeding

In dit hoofdstuk staat de tijdsbesteding en vergoeding centraal. We brengen de tijd in kaart die raads- en commissieleden aan het medezeggenschapswerk besteden en de afspraken die erover worden gemaakt met de instelling.

#### 3.1 Daadwerkelijke en gewenste tijdsbesteding

De tijdsbesteding van de medezeggenschapsleden is sterk afhankelijk van de verschillende gremia. Centrale raden besteden de meeste tijd, gevolgd door decentrale raden en daarna door opleidingscommissies. Studentleden besteden doorgaans iets minder tijd aan het werk voor de medezeggenschap dan het personeel. In vergelijking met de vorige monitor zien we dat studentleden uit de centrale en decentrale raad minder tijd besteden aan het raadwerk, al kan dit ook verklaard worden doordat in de vorige monitor enkele uitschieters voor een hoger gemiddelde zorgden. Daarom hebben we in deze rapportage de mediaan gerapporteerd om minder afhankelijk te zijn van deze uitschieters (het middelste antwoord). Voor personeelsleden en commissieleden is de tijdsbesteding vergelijkbaar met 2024.

Tabel 3.1.1. Hoeveel uur per maand besteedt u daadwerkelijk gemiddeld aan het raadswerk/werk voor de commissie? (n=1129)

	Centrale raden	Decentrale raden	Opleidingscommissies
Personeel	32	15	5
Studenten	32	10	4

Het aantal uur dat de medezeggenschapsleden nodig hebben om het werk ten volle uit te voeren ligt bij elke meting net iets hoger dan het daadwerkelijk aantal bestede uren. Opnieuw zijn er grote verschillen tussen de medezeggenschaps-gremia. Met name medezeggenschapsleden in de centrale raden (zowel personeel als studenten) lijken meer uren nodig te hebben dan dat ze kunnen besteden aan het werk. Voor leden van de decentrale raden en de opleidingscommissies is het verschil in uren beperkt.

Tabel 3.1.2. Hoeveel uur per maand heeft u gemiddeld nodig om het raadswerk/werk voor de commissie ten volle uit te kunnen voeren? (n=1042)

	Centrale raden	Decentrale raden	Opleidingscommissies
Personeel	40	16	6
Studenten	38,5	11	5

#### 3.2 Afspraken personeelsleden

Voor personeelsleden zijn afspraken over de tijdsinzet en combinatie met regulier werk belangrijke faciliteiten. 81% van de personeelsleden geeft aan dat hun instellingen een afspraak heeft gemaakt over het medezeggenschapswerk. Bij 9% is er geen afspraak en 10% van de personeelsleden weet het niet. Het percentage personeelsleden zonder afspraak is hetzelfde als in de vorige meting in 2024.

Tabel 3.2.1. Zijn in of door de instelling afspraken gemaakt over de hieronder genoemde punten? (alleen personeel; meerdere antwoorden mogelijk, n=819)

	Percentage ja
Afspraak over hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor raadswerk/werk voor de commissie	72%
Afspraak over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden aan het raadswerk/werk voor de commissie	15%
Andere afspraak	17%
Weet ik niet	10%
Er is geen afspraak	9%

De personeelsleden die een afspraak over de hoeveelheid beschikbare tijd hebben gemaakt, gaven als middelste antwoord 18 uur per maand. Dit is hetzelfde in vergelijking met de vorige meting in 2024.

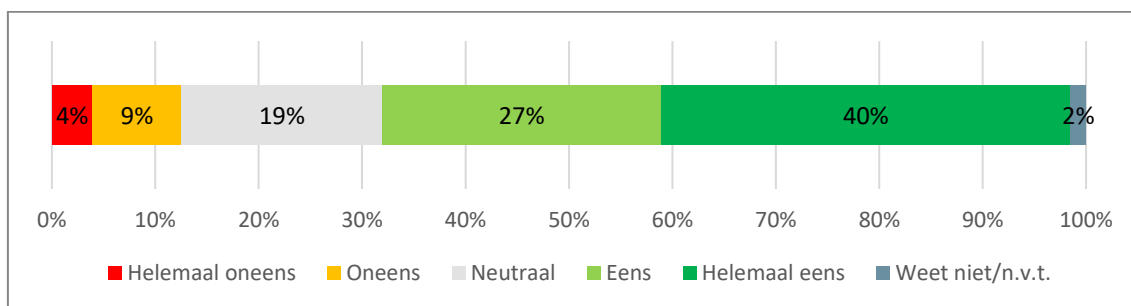
Twee derde van de personeelsleden is (zeer) tevreden over het aantal afgesproken uren. Een zesde staat hier neutraal tegenover en een zesde is (zeer) ontevreden. Deze percentages zijn redelijk vergelijkbaar aan de vorige metingen.

Nadere analyse laat zien dat personeelsleden in het wo vaker aangeven dat er geen afspraken met hen gemaakt zijn over de hoeveelheid tijd en financiële compensatie dan personeelsleden in het hbo (15% versus 2%). Als we kijken naar het type afspraak blijkt dat personeelsleden in het hbo vaker afspraken hebben over de hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor raadswerk/werk voor de opleidingscommissie dan personeelsleden in het wo (85% versus 60%). In lijn hiermee geven personeelsleden in het hbo ook vaker (zeer) tevreden zijn over het aantal afgesproken uren dan personeelsleden in het wo.

Daarnaast blijkt dat leden van de opleidingscommissie vaker geen afspraak hebben dan leden van de decentrale en centrale raad (respectievelijk 15%, 7% en 1%). Ook zien we (daardoor) dat leden van de opleidingscommissie minder vaak tevreden zijn over het aantal afgesproken uur dan raadsleden, al is desondanks een meerderheid van de commissieleden wel (zeer) tevreden.

Ook hebben we in deze meting aan personeelsleden gevraagd of zij het gevoel hebben dat hun leidinggevende ruimte creëert om het werk voor de raad/opleidingscommissie uit te voeren. Twee derde van de personeelsleden is het hier (helemaal) mee eens. Een vijfde staat hier neutraal tegenover en een klein deel is het hier (helemaal) mee oneens. Nadere analyse laat zien dat hierin geen verschillen bestaan tussen hbo en wo. Wel blijken centrale raadsleden sterker het gevoel te hebben dat hun leidinggevende ruimte voor het raadswerk creëert dan decentrale raadsleden en leden van de opleidingscommissie.

Figuur 3.2.1. Ik heb het gevoel dat mijn leidinggevende ruimte voor mij creëert om werk voor de raad/opleidingscommissie uit te voeren (alleen personeel, n =589)



### 3.3 Afspraken studenten

Net als bij eerdere metingen krijgt bijna iedere student een vorm van financiële tegemoetkoming voor hun werk in de medezeggenschap (97%). In tegenstelling tot de vorige meting zijn er geen verschillen tussen hbo en wo in de type financiële vergoeding die studenten krijgen.

Tabel 3.3.1. Krijgt u een financiële vergoeding/tegemoetkoming voor uw werkzaamheden? (n=565)

	Percentage ja
Ja, een ander soort financiële vergoeding	42%
Ja, een bestuursbeurs	35%
Ja, vacatiegelden (een financiële vergoeding per overlegmoment)	22%
Nee, ik krijg geen financiële vergoeding	3%
Ja, collegegeldvrij besturen	1%

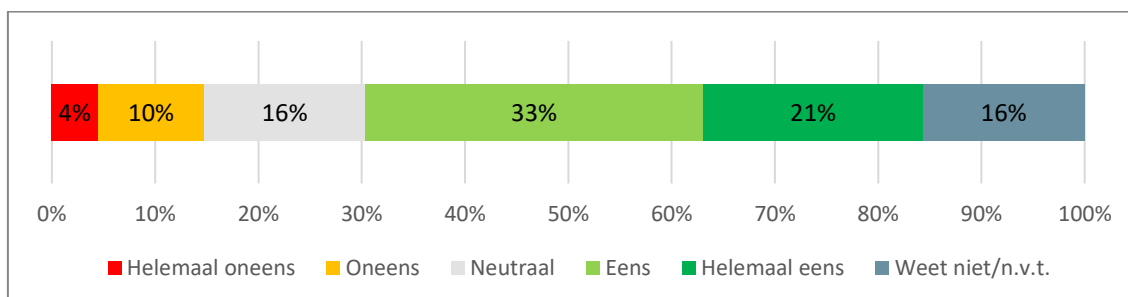
Bij een bestuursbeurs gaven studentleden als middelste antwoord dat ze 248 euro per maand ontvangen. Dit is aanzienlijk hoger dan in de vorige meting. Het middelste antwoord bij vacatiegelden is 56 euro per overleg moment, dit komt vrijwel overeen met het middelste antwoord van de vorige meting: 60 euro.

Ook hier zien we, net als in de vorige meting, verschillen tussen de medezeggenschapsgremia: opleidingscommissies krijgen zowel minder vergoeding per maand als minder vergoeding per overlegmoment dan medezeggenschapsleden in centrale en decentrale raden.

Bijna drie kwart van de studenten is (zeer) tevreden over de financiële vergoeding/tegemoetkoming. Een op de zeven studenten is neutraal en slechts een op de tien studenten is (zeer) ontevreden. In vergelijking met de meting in 2024 zien we een positieve vooruitgang, toen was namelijk iets meer dan de helft van de studenten (zeer) tevreden.

Daarnaast hebben we deze meting aan studenten gevraagd of zij het gevoel hebben dat hun docenten/stagenbegeleider ruimte creëren om het werk voor de raad/opleidingscommissie uit te voeren. Ruim de helft van de studenten is het hier (helemaal) mee eens. Ongeveer een zesde van de studenten staat hier neutraal tegenover en ook een zesde deel weet het niet. Een klein deel van de studenten vindt dat hun docenten/stagebegeleider (helemaal) geen ruimte voor hen creëert om het werk voor de raad/opleidingscommissie uit te voeren. We zien hierin geen verschillen tussen studenten in het hbo en studenten in het wo. Wel zijn er kleine verschillen tussen de medezeggenschapsgremia: studentleden van de centrale raad hebben minder het gevoel dat hun docenten/stagebegeleider ruimte voor hen creëert dan studentleden van de opleidingscommissie en decentrale raad.

Figuur 3.3.1. Ik heb het gevoel dat mijn docenten/stagebegeleider ruimte voor mij creëert om werk voor de raad/opleidingscommissie uit te voeren (alleen studentleden, n=561)



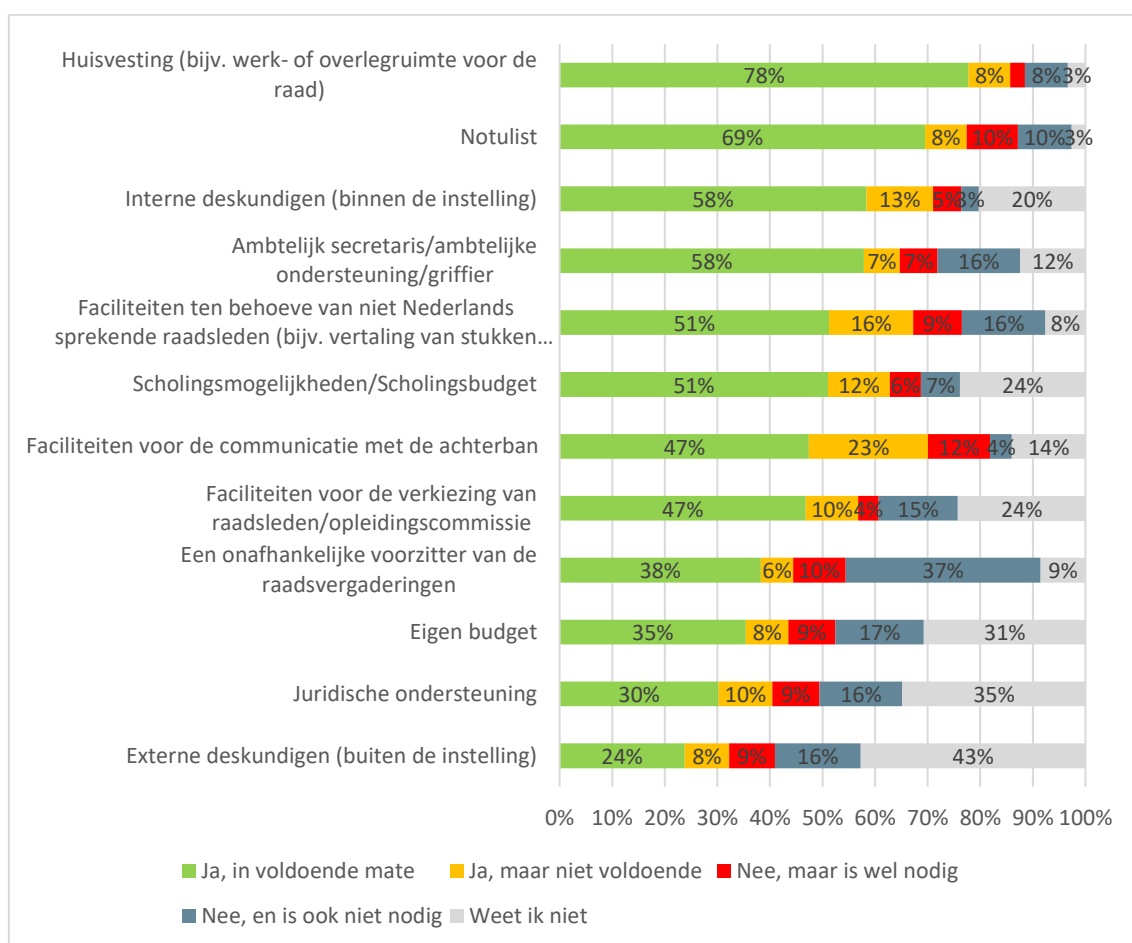
## 4 Faciliteiten en scholing

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.

### 4.1 Faciliteiten

Medezeggenschapsleden zijn verdeeld over de aanwezigheid van faciliteiten. Vooral huisvesting en een notulist zijn in voldoende mate aanwezig. Net als in de vorige monitor zijn medezeggenschapsleden het minst tevreden over de faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlands sprekende raadsleden en faciliteiten voor communicatie met de achterban. Daarnaast is het opvallend dat net als in de vorige meting een behoorlijke groep respondenten niet weet of bepaalde faciliteiten bestaan.

Figuur 4.1.1. Heeft uw raad/opleidingscommissie (in voldoende mate) de beschikking over de volgende faciliteiten? (n=1400)



Uit de verdiepende analyse blijken de volgende significante verschillen:

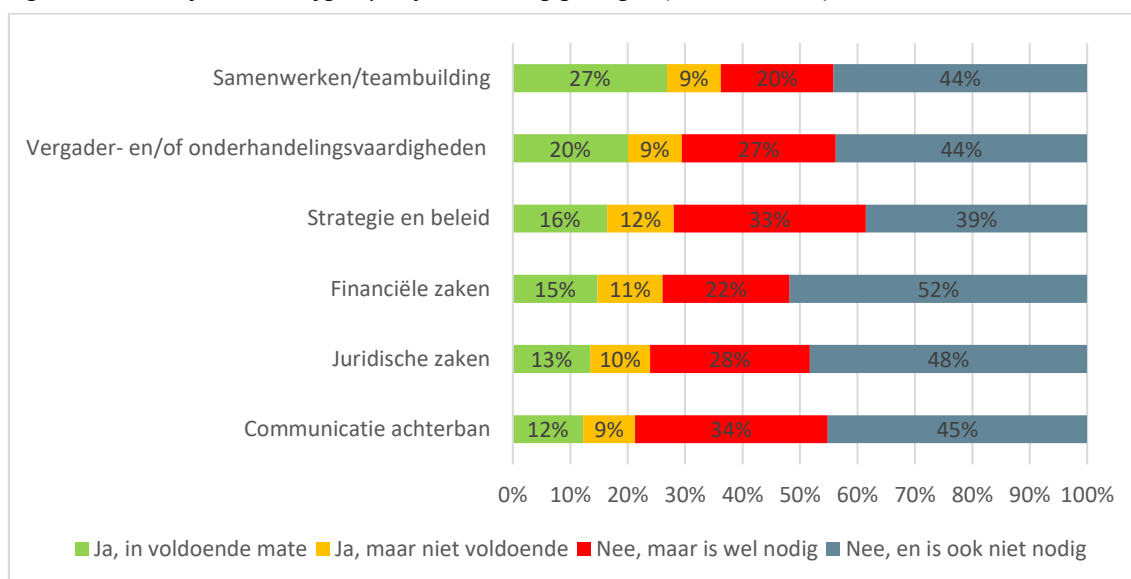
- Over het algemeen blijkt dat centrale raden vaker beschikken over voldoende faciliteiten dan decentrale raden en opleidingscommissies.
- Opvallend is dat decentrale raden minder vaak beschikken over voldoende faciliteiten voor niet-Nederlandssprekende raadsleden (zoals vertalingen en tolken) dan centrale raden en opleidingscommissies.
- Binnen opleidingscommissies zijn de ambtelijke ondersteuning (zoals secretaris of griffier), scholingsmogelijkheden en -budgetten, en faciliteiten voor verkiezingen van commissieleden minder vaak in voldoende mate aanwezig dan binnen centrale en decentrale raden.
- Studentleden en personeelsleden zijn het over het algemeen met elkaar eens. Personeelsleden daarentegen geven vaker aan dat scholingsmogelijkheden en -budgetten en de organisatie van verkiezingen in voldoende worden gefaciliteerd dan studentleden.
- Medezeggenschapsleden binnen het hbo en wo vertonen eveneens veel overeenstemming. Alleen op het gebied van juridische ondersteuning en scholingsmogelijkheden en -budgetten geven hbo-raden en -commissies vaker aan dat de facilitering toereikend is.

## 4.2 Scholing

In de vorige paragraaf was te zien dat ongeveer de helft van de medezeggenschapsleden voldoende scholingsmogelijkheden/scholingsbudget heeft (figuur 4.1.1). Tegelijkertijd weet een kwart niet of dit bestaat.

79% van de raadsleden en 50% van de leden van de opleidingscommissie heeft het afgelopen jaar (academisch jaar 2025-2026) scholing gevolgd. In Figuur 4.2.1 is aangegeven op welke onderwerpen medezeggenschapsleden het afgelopen jaar scholing hebben gevolgd. Ruim een kwart van de medezeggenschapsleden heeft scholing gevolgd over samenwerken/teambuilding. Medezeggenschapsleden hebben de minste scholing gevolgd over communicatie met de achterban, terwijl hier ten opzichte van de andere onderwerpen wel de meeste behoefte aan is. Afhankelijk van het onderwerp heeft een vijfde tot ruim een derde van de medezeggenschapsleden behoefte aan (meer) scholing.

Figuur 4.2.1. Heeft u in het afgelopen jaar scholing gevolgd? (n=1351-1353<sup>8</sup>)



Binnen de categorie ‘anders’ geven enkele medezeggenschapsleden aan scholing te hebben gevolgd over basistraining medezeggenschap of opleidingscommissie, arbobeleid en reorganisatie. Daarnaast geven enkele medezeggenschapsleden aan geen scholing te hebben gevolgd, maar hier wel behoefte aan te hebben, bijvoorbeeld op het gebied van begeleiding bij reorganisaties en communicatie met andere raden, commissies en het management.

Daarnaast hebben we in deze monitor uitgevraagd door wie de scholing verzorgd is. Ongeveer de helft van de medezeggenschapsleden heeft scholing gekregen van interne deskundigen en/of van het trainingsbureau. Externe experts hebben bij een derde van de medezeggenschapsleden scholing verzorgd.

Tabel 4.2.1. Wie heeft deze scholing verzorgd? (meerdere antwoorden mogelijk)(n=884)

	Percentage ja
Interne experts	48%
Trainingsbureau	48%
Externe experts	33%

<sup>8</sup> N verschilt per antwoordcategorie.

Ondersteunend personeel van de commissie	23%
(Mede)raadsleden	21%
Weet ik niet	6%

We zien in de monitor de volgende significante verschillen als het gaat om de ervaringen met scholing:

- Medezeggenschapsleden in het hbo hebben vaker scholing gevolgd dan medezeggenschapsleden in het wo (72% versus 59%).
- In vergelijking met 2024 zien we dat medezeggenschapsleden in het hbo vaker scholing hebben gevolgd in 2026 (72% versus 65%). Het percentage medezeggenschapsleden in het wo dat scholing heeft gevolgd is hetzelfde gebleven in 2026 ten opzichte van 2024.
- Centrale raden vinden in het algemeen vaker dan decentrale raden en opleidingscommissies dat scholing op de verschillende onderwerpen voldoende aan bod komt. Daarnaast gebruiken zij in het algemeen meer verschillende scholingsaanbieders dan de decentrale raden en opleidingscommissies.
- Studentenleden geven bij een aantal onderwerpen vaker dan personeelsleden aan dat ze geen scholing hebben ontvangen en dit ook niet nodig is. Personeel daarentegen geeft vaker aan dat ze te weinig scholing hebben gehad of dat ze geen scholing hebben gehad terwijl dit wel nodig was.
- De decentrale raden maken meer gebruik van de externe experts en trainingsbureaus dan de opleidingscommissies (respectievelijk 33% en 52% versus 21% en 34%), en richten deze scholing meer dan opleidingscommissies op financiële zaken, samenwerking/teambuilding en vergader- en/of onderhandelingsvaardigheden (respectievelijk 22%, 28% en 19% versus 3%, 15% en 14%).
- Ook studentleden en personeelsleden zijn het over het algemeen met elkaar eens. Personeelsleden maken meer dan studentleden gebruik van scholing die gegeven wordt door externe experts en trainingsbureaus (respectievelijk 36% en 53% versus 28% en 41%), terwijl studentleden meer dan personeelsleden gebruik maken van ondersteunend personeel van de commissie en (mede) raadsleden (respectievelijk 28% en 30% versus 18% en 14%).
- Medezeggenschapsleden binnen het hbo en wo vertonen eveneens veel overeenstemming. Alleen op het gebied van samenwerken/teambuilding geven hbo-raden en -commissies vaker aan dat de scholing in voldoende mate aanwezig is dan medezeggenschapsleden in het wo (respectievelijk 30% en 24%).
- Medezeggenschapsleden die al langere tijd lid zijn van een raad geven ongeveer even vaak aan behoefte te hebben aan scholing als medezeggenschapsleden die relatief weinig ervaring in de medezeggenschap hebben. Hier zijn geen significante verschillen gevonden.

Uit de panelgesprekken blijkt dat er binnen zowel raden als opleidingscommissies verschillende vormen van scholing worden aangeboden en dat de invulling hiervan verschilt. Leden geven aan dat er een basisaanbod is, zoals introductietrainingen of cursussen over rechten en de OER, en soms ook aanvullende mogelijkheden zoals themadagen of extra trainingen. Deze worden als waardevol ervaren, met name wanneer ze praktisch en casusgericht zijn. Tegelijkertijd geven meerdere leden aan dat scholing niet altijd goed aansluit op de praktijk of te algemeen blijft. In sommige gevallen is men niet op de hoogte van het scholingsaanbod of ontbreekt structurele scholing volledig, waardoor leden vooral leren van ervaren collega's. Ook wordt regelmatig behoefte uitgesproken aan meer verdieping, bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving. Hierbij benoemen enkele leden dat dit minder noodzakelijk is als de raad/commissie beschikt over een kundige ambtelijk secretaris met deze kennis. Een internationaal student-lid geeft nog aan dat de training alleen in het Nederlands beschikbaar was.

## 5 Overleg en cultuur

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

### 5.1 Overleg

Medezeggenschapsleden hebben contact met diverse partijen. Uit de monitor blijkt dat ruim de helft (55%) van de raadsleden vooral behoefte heeft aan intensiever contact met de achterban. Een kleinere groep (41%) geeft daarnaast aan meer contact te willen met andere raden binnen de instelling en behoefte te hebben aan meer informeel overleg met de bestuurder. Deze bevindingen zijn in lijn met de vorige meting. Ook is gevraagd met welke partijen minder overleg zou volstaan. Enkele medezeggenschapsleden geven aan dat het aantal vergaderingen met deelraden omlaag kan.

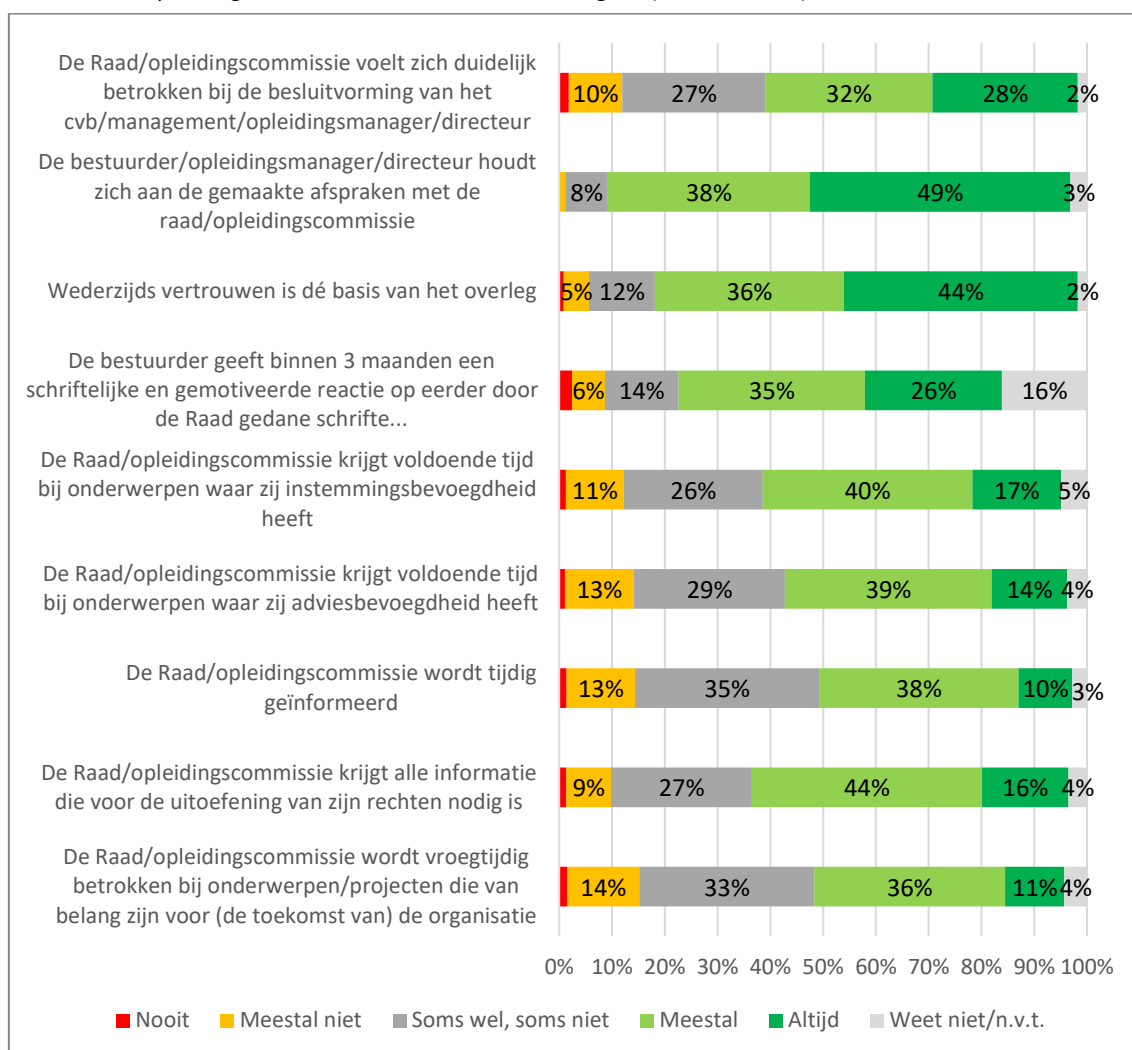
Voor leden van de opleidingscommissies geldt dat iets minder dan de helft (44%) vooral behoefte heeft aan meer contact met andere opleidingscommissies binnen de instelling. Daarnaast heeft 42% er behoefte aan intensiever contact met de achterban. Ook dit sluit aan bij de vorige meting. Ten slotte geven enkele leden van de opleidingscommissie aan dat minder formeel overleg met opleidingsdirecteuren volstaat.

Aan de medezeggenschapsleden die overleg meemaken tussen de raad en opleidingscommissie is gevraagd welke onderwerpen ter sprake zijn gekomen. Dit contact ging voornamelijk over onderdelen van de OER, strategie/beleid en het betrekken van de achterban. De OER stond de afgelopen twee metingen ook als meest besproken onderwerp bovenaan. Onder anders, namelijk noemen medezeggenschapsleden onderwijsvernieuwing, de uitwisseling van advies en instemmingsbrieven en de inventarisatie van relevante onderwerpen en knelpunten in algemene zin.

### 5.2 Cultuur

In deze paragraaf beschrijven we de bestuurs- en medezeggenschapscultuur. In figuur 5.2.1 zijn de ervaringen van medezeggenschapsleden met het overleg met de bestuurder/manager te vinden. Over het algemeen zijn de medezeggenschapsleden, net als in de vorige meting, erg positief over het overleg met de bestuurder/manager. Slechts 16% van de medezeggenschapsleden geeft een negatief antwoord (meestal niet of nooit) bij de stellingen. De overgrote meerderheid van de medezeggenschapsleden geeft aan dat wederzijds vertrouwen de basis is van het overleg. Verder zijn medezeggenschapsleden zeer positief over het krijgen van een reactie op voorstellen en het krijgen van alle informatie die nodig is. Het minst tevreden zijn medezeggenschapsleden over het tijdig geïnformeerd worden en vroegtijdig door de bestuurder/ manager betrokken worden bij belangrijke onderwerpen/projecten. Dit is vergelijkbaar met de meting in 2024.

Figuur 5.2.1. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager? (n=1270-1280)



Nadere analyse toont het volgende:

- Over het algemeen geven studentleden vaker dan personeelsleden aan dat de uitspraken op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager altijd/meestal van toepassing zijn. Ook in 2024 waren studentleden positiever over het overleg dan personeelsleden.
- Daarnaast geven de leden van de opleidingscommissie doorgaans vaker dan de centrale raad en decentrale raad aan dat de uitspraken over het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager altijd/meestal van toepassing zijn. Ook in 2024 waren leden van de opleidingscommissie positiever over het overleg dan de raadsleden.

### 5.3 Bekendheid met WHW

Uit de monitor blijkt dat 62% van de medezeggenschapsleden bekend is met de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Nadere analyse laat zien dat personeelsleden significant vaker op de hoogte zijn van de WHW dan studentleden (74% versus 42%). Ook zien we significante verschillen naar type medezeggenschapsgremia: vier vijfde van de centrale raadsleden zijn bekend met de WHW, tegenover twee derde van de decentrale raadsleden en ongeveer de helft van de

leden van de opleidingscommissie. Tot slot zijn medezeggenschapsleden in het hbo iets vaker bekend met de WHW dan medezeggenschapsleden in het wo (66% versus 58%).

Uit verdiepende analyses blijkt dat medezeggenschapsleden die scholing hebben gevolgd vaker op de hoogte zijn van de WHW dan medezeggenschapsleden die geen scholing hebben gevolgd. Dit geldt met name voor medezeggenschapsleden die scholing op het gebied van financiële zaken en/of juridische zaken hebben gevolgd.

## 6 Onderwerpen en invloed

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 januari 2026, dus het gaat voornamelijk om een indicatie van onderwerpen die daarvoor aan bod zijn geweest en de mate waarin de medezeggenschap invloed hierop kon uitoefenen.

### 6.1 Onderwerpen die aan bod komen

Raden en opleidingscommissies hebben verschillende onderwerpen in hun takenpakket. De bevraagde onderwerpen en het percentage of dat onderwerp aanbod is gekomen staan in tabel 6.1.1 voor raden en tabel 6.1.2 voor opleidingscommissies. Het gaat om onderwerpen die ten tijde van de vragenlijst in januari 2026 (al) aan bod zijn geweest.

#### Raden

De meest besproken onderwerpen binnen de raden zijn net als in de vorige meting onderwijszaken, strategisch plan/investeringen/business plannen/nieuwe technologie en de instellingsbegroting. Een actueel onderwerp dat deze meting aan de bevraagde onderwerpen is toegevoegd, betreft de bezuinigingen. Meer dan de helft van de raadsleden geeft aan afgelopen jaar invloed uitgeoefend te hebben via advies of instemming op de plannen rondom de bezuinigingen. Verder is in vergelijking met de meting in 2024 relatief meer gesproken over de wervings- en benoemingsprocedures van bestuurders en relatief minder over de positie, rechten en plichten van de medezeggenschap.

Tabel 6.1.1. Op welke van de onderstaande onderwerpen heeft de Raad in het Raadsjaar 2025-2026 invloed uitgeoefend via advies of instemming? Selecteer alle onderwerpen die van toepassing zijn.<sup>9</sup> (n= 676)

	Percentage ja
Onderwijszaken (studieprogramma's, kwaliteit opleidingen, examenregelingen)	67%
Strategisch plan, investeringen, business plannen, nieuwe technologie	66%
Instellingsbegroting	61%
Reorganisatie, organisatiewijzingen en/of uitbestedingen	56%
Studentzaken (faciliteiten, diensten, voorzieningen, profileringsfonds)	55%
Bezuinigingen	54%
Kwaliteitszorg (keurmerk instellingstoets, accreditatie opleidingen, uitkomsten tevredenheidsonderzoeken)	49%
Wervings-, benoemingsprocedures van bestuurders	40%
Arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden en/of regelingen op personeelsgebied	37%
Kwaliteitsafspraken	34%
Vastgoed (gebouwen/terreinen)	33%
De positie, rechten en plichten van de medezeggenschap	33%
Fusie van opleidingen/opheffing van opleidingen	25%

<sup>9</sup> De vraagstelling is aangepast in vergelijking met eerdere metingen, waardoor de percentages lastig te vergelijken zijn.

Toegankelijkheid medezeggenschap	22%
Voldoende animo/vacante zetels	20%
Wervings-, benoemingsprocedures van leden Raad van Toezicht	19%
Instellingscollegegeld	19%

Nadere analyse laat zien dat sommige onderwerpen relatief vaker in het hbo en andere onderwerpen relatief vaker in het wo aan bod komen. Significante verschillen zijn:

- Het instellingscollegegeld, kwaliteitsafspraken, arbeidsvoorwaarden/arbeidstijden en/of regelingen op personeelsgebied, en wervings-, benoemingsprocedures van leden Raad van Toezicht komen relatief vaker in het hbo aan de orde dan in het wo.
- De instellingsbegroting, fusie van opleidingen/opheffing van opleidingen, en vastgoed (gebouwen/terreinen) komen relatief vaker in het wo aan de orde dan in het hbo.

### Opleidingscommissies

De inhoud van de opleiding(en) en de wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd zijn net als in de vorige meting de meest besproken onderwerpen in de opleidingscommissies. Net als bij de raden zijn de bezuinigingen een nieuw onderwerp dat bij iets minder dan de helft van de leden van de opleidingscommissies aan de orde is geweest. Instellingsbreed beleid of strategie is in vergelijking met de vorige meting minder besproken binnen de opleidingscommissie.

Tabel 6.1.2. Welke van onderstaande onderwerpen zijn in het opleidingsjaar 2025-2026 aan de orde geweest? Selecteer alle onderwerpen die van toepassing zijn (n=567)

	Percentage ja
De inhoud van de opleiding(en) (studieprogramma)	90%
De wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd	77%
De uitkomsten van evaluaties van het onderwijs (kwaliteitszorg)	73%
De studielast/studiedruk van de opleiding of onderwijseenheden	63%
De kwaliteit van docenten	58%
De inhoud of organisatie van de examens	51%
De begeleiding van studenten	50%
De inhoud van de te behalen kwalificaties (eindtermen)	44%
Bezuinigingen	41%
Accreditatie van de opleiding(en)	38%
De inhoud of organisatie van de afstudeerrichtingen	36%
Voldoende animo/vacante zetels	31%
Monitoring van de kwaliteitsafspraken	31%
Instellingsbreed beleid of strategie	30%
De inrichting van stages e.d.	29%
De inhoud van de kwaliteitsafspraken	29%
De wijze waarop studievoortgang wordt bewaakt	28%

Regels rond de toelating tot de bachelor/masteropleiding	24%
Toegankelijkheid medezeggenschap	22%
De regels voor een bindend studieadvies	22%
Financiële zaken (begroting, meerjarig financieel beleid)	17%
Regels rond de selectie van studenten voor speciale trajecten gericht op het behalen van een hoger kennisniveau	8%

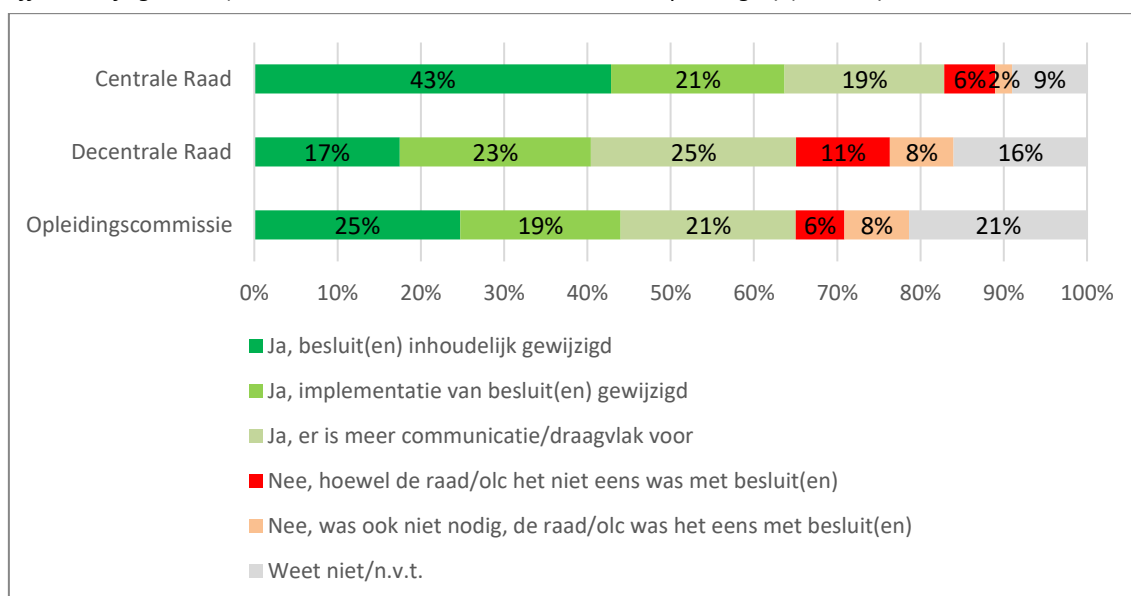
Nadere analyse laat zien dat sommige onderwerpen relatief vaker in het hbo en andere onderwerpen relatief vaker in het wo aan bod komen. Significante verschillen zijn:

- De regels voor een bindend studieadvies, de toegankelijkheid van de medezeggenschap en voldoende animo/vacante zetels komen relatief vaker in het hbo aan de orde.
- De inhoud of organisatie van de afstudeerrichtingen, regels rond de toelating tot de bachelor/masteropleiding, de kwaliteit van docenten en de uitkomsten van evaluaties van het onderwijs (kwaliteitszorg) komen relatief vaker in het wo aan de orde.

## 6.2 Gevoel van invloed

De medezeggenschapsleden is gevraagd hoeveel invloed ze hebben ervaren bij de onderwerpen die aan bod kwamen. Over het algemeen geven medezeggenschapsleden aan dat hun betrokkenheid effect heeft gehad. Dit kan zijn doordat de besluiten(en) inhoudelijk zijn gewijzigd, de implementatie van de besluit(en) zijn gewijzigd of dat er meer communicatie/draagvlak voor is. In slechts enkele gevallen (9% van de raadsleden en 6% van de commissieleden) komt het voor dat de betrokkenheid van de medezeggenschapsleden geen effect heeft gehad hoewel de raad/opleidingscommissie het niet eens was met de besluit(en). Ook geeft een deel van de medezeggenschapsleden aan dat ze niet weten of hun betrokkenheid effect heeft gehad (13% van de raadsleden en 21% van de commissieleden).

Figuur 6.2.1. Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad/opleidingscommissie in het algemeen effect heeft gehad? (Kies het antwoord dat het meest van toepassing is) (n=1229)

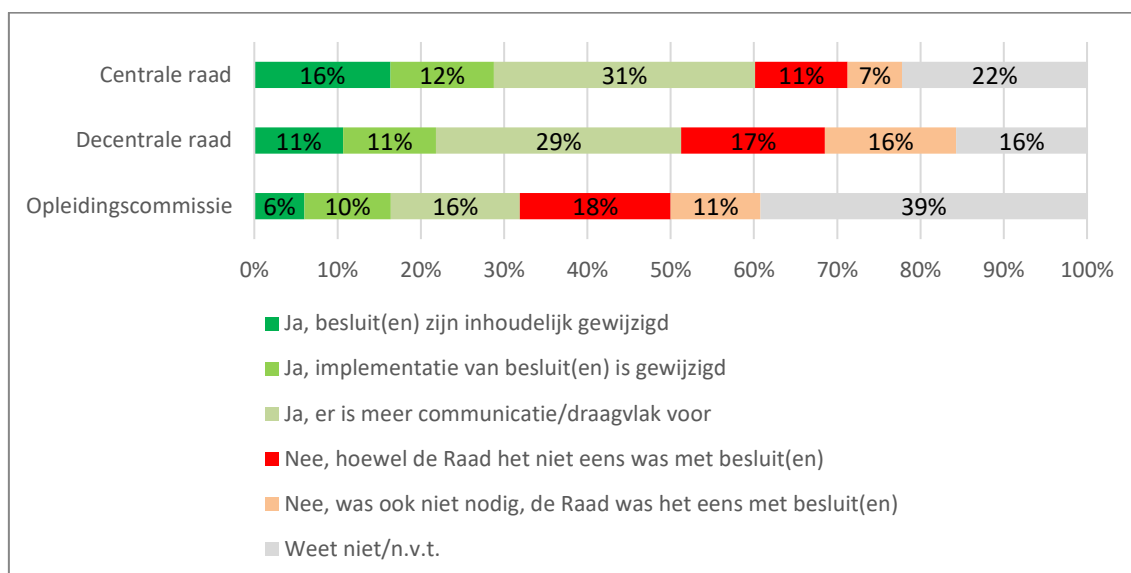


In vergelijking met de vorige meting in 2024 zien we dat dat medezeggenschapsleden vaker aangeven dat hun betrokkenheid effect heeft gehad en minder vaak dat dit niet nodig was, omdat de raad/opleidingscommissie het eens was met de besluiten.

Uit verdiepende analyses blijkt dat medezeggenschapsleden die scholing hebben gevolgd een sterker gevoel van invloed ervaren op de gang van zaken binnen de instelling dan medezeggenschapsleden die geen scholing hebben gevolgd. Dit geldt met name voor medezeggenschapsleden die scholing op het gebied van samenwerking/teambuilding hebben gevolgd. Daarnaast zien we dat medezeggenschapsleden met meer ervaring (meer dan drie jaar) een sterker gevoel van invloed ervaren dan medezeggenschapsleden met minder ervaring. Een belangrijke noot hierbij is dat het gaat om zwakke verbanden, dat wil zeggen de samenhang tussen deze factoren en het ervaren gevoel van invloed beperkt is en dat er waarschijnlijk ook andere factoren een rol spelen.

Daarnaast is specifiek gevraagd naar de mate van invloed bij betrokkenheid bij de bezuinigingen aan de respondenten die hebben aangegeven dat ze over de bezuinigingen contact hebben gehad.

Figuur 6.2.2. Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad/opleidingscommissie effect heeft gehad op de invulling van de bezuinigingen? (n=582)



Ruim de helft van de raadsleden heeft het gevoel dat hun betrokkenheid invloed heeft gehad op de invulling van de bezuinigingen. Dit komt vooral doordat er meer communicatie/draagvlak voor is. Een klein deel van de raadsleden geeft aan dat hun betrokkenheid geen invloed heeft gehad terwijl de Raad het niet eens was met de besluiten.

Leden van de opleidingscommissies hebben minder het gevoel dat hun betrokkenheid invloed heeft gehad. Twee vijfde weet niet wat het effect is geweest van hun betrokkenheid en een vijfde geeft aan dat hun betrokkenheid geen invloed had, terwijl ze het niet eens waren met de besluiten.

We hebben medezeggenschapsleden daarnaast gevraagd op een toelichting te geven op de rol en betrokkenheid bij de besluitvorming over bezuinigingen. Enkele medezeggenschapsleden geven aan dat zij actief worden betrokken bij de besluitvorming over bezuinigingen, bijvoorbeeld via overleg,

adviestrajecten en het kunnen aandragen van alternatieven, waarbij hun input is sommige gevallen ook daadwerkelijk tot aanpassing leidt. Dit beeld komt vooral naar voren bij de raden, hoewel tegelijkertijd ook een grote groep medezeggenschapsleden aangeeft dat besluiten vaak al grotendeels vaststaan wanneer zij worden betrokken, of dat hun rol beperkt blijft tot informeren of adviseren zonder echte impact. Leden van de opleidingscommissie geven dit in grotere mate aan, zij worden veelal laat of slechts zijdelings betrokken en ervaren dat besluiten regelmatig als formaliteit dienen. Hierdoor ontstaat het beeld dat de invloed op bezuinigingsbesluiten wisselend is, maar in veel gevallen als beperkt wordt ervaren.

Dit beeld komt ook naar voren in de panelgesprekken met medezeggenschapsleden. Leden van de raden geven aan dat hun invloed op bezuinigingen beperkt is. Verschillende leden benadrukken het belang van kennis over de rechten van de medezeggenschap. Zo kan het management er onterecht van uitgaan dat er geen instemmingsrecht is, terwijl dit later wel het geval blijkt te zijn. Een ambtelijk secretaris binnen de raad met juridische kennis kan hierin een belangrijke rol spelen door deze kennis te bieden. Daarnaast zorgt een secretaris voor overzicht over gedeelde onderwerpen tussen raden en voor een betere informatiedoorstroom, wat door leden wordt gezien als een belangrijke succesfactor.

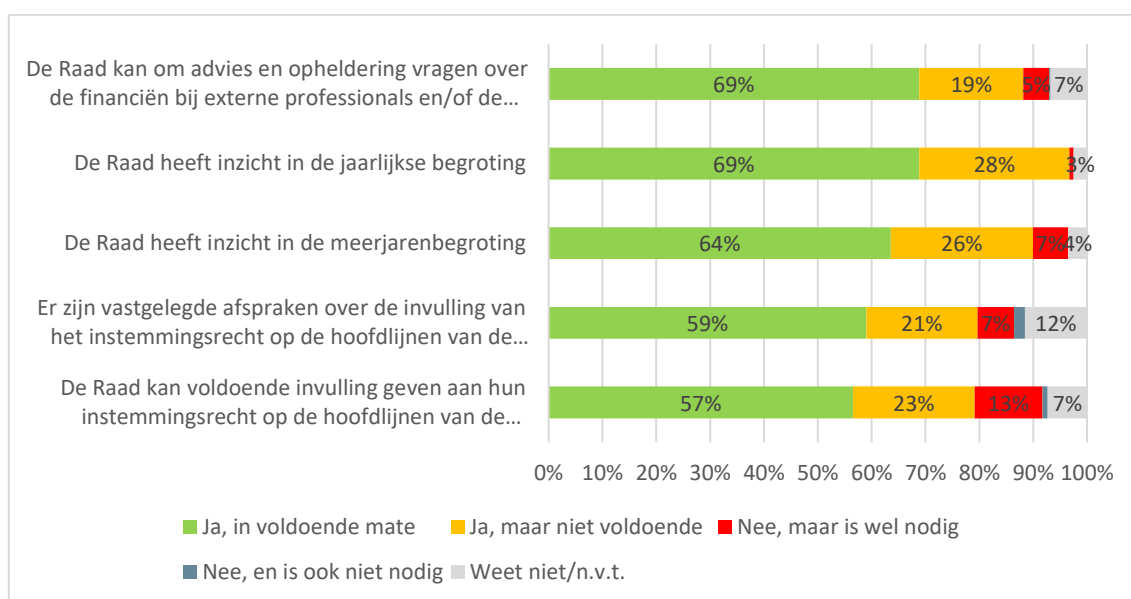
Leden van de onderwijscommissies geven aan dat zij nauwelijks betrokken worden bij de besluitvorming over bezuinigingen en de informatievoorziening daaromheen. Een van hen omschrijft de inspraak als voornamelijk symbolisch: “De verf zit al op de muur en dan komen ze nog naar ons toe met de vraag: vinden jullie dit een mooie kleur?” Als succesfactoren om de invloed te vergroten noemen zij korte lijnen met teamleiders en actieve communicatie en afstemming, zodat hun invloed binnen het MT toeneemt.

### 6.3 Begroting (alleen raden)

Er zijn extra vragen gesteld aan de raadsleden waarbij de begroting aan bod is gekomen in het afgelopen raadsjaar: dit gaat om 61% van de raadsleden. Raden hebben instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting. Daarnaast is afgesproken in de sectorakkoorden dat medezeggenschapsraden inzicht hebben in de begroting.

In onderstaande figuur staat het oordeel van de raadsleden over hun betrokkenheid bij de begroting. De meerderheid van de raadsleden is positief over het hebben van inzicht in de jaarlijkse en meerjarenbegroting. Ongeveer een kwart van de raadsleden geeft aan wel inzicht te hebben, maar dit nog niet voldoende te vinden.

*Figuur 6.3.1. In hoeverre zijn de volgende uitspraken over de begroting van toepassing? (n=398)*



In vergelijking met de meting in 2024 zien we dat de betrokkenheid van raadsleden bij de begroting op een aantal vlakken is verbeterd. Zo is het percentage raadsleden dat inzicht heeft in de meerjarenbegroting toegenomen (69% versus 58%). Ook zijn bij een groter deel van de raadsleden afspraken vastgelegd over de invulling van het instemmingsrecht (59% versus 51%) en kan een groter deel van de raad invulling geven aan hun instemmingsrecht (57% versus 50%).

Daarnaast hebben we raadsleden gevraagd op een toelichting te geven op betrokkenheid en instemmingsrecht op de begroting. De betrokkenheid van raden bij de begroting wordt wisselend ervaren: enkele raadsleden geven aan dat het proces goed verloopt, met tijdig overleg, duidelijke toelichtingen van financiële experts en een constructieve samenwerking met het bestuur. Tegelijkertijd geeft een grote groep raadsleden aan dat de betrokkenheid wordt beperkt door late en onvolledige informatie met een gebrek aan transparantie. Zij geven aan dat de begrotingen te abstract zijn, waardoor het lastig is om echte invloed uit te oefenen of goed te begrijpen waar men precies mee instemt of advies op geeft. Daarnaast is er regelmatig onduidelijkheid over het instemmingsrecht en ervaren sommige raden dat hun rol vooral formeel of adviserend is, met beperkte daadwerkelijke impact. Tot slot geven enkele raadsleden aan dat het gebrek aan financiële expertise een knelpunt is.

Diepgaandere analyse laat het volgende zien:

- Personeelsleden geven vaker dan studentleden aan dat de raad onvoldoende inzicht heeft in de meerjarenbegroting en dat zij hun instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting niet voldoende kunnen uitoefenen (respectievelijk 29% en 26% tegenover 19% en 15%).
- Medezeggenschapsleden binnen het wo geven bij alle stellingen over de begroting vaker aan dat deze in onvoldoende mate van toepassing zijn dan medezeggenschapsleden binnen het hbo.
- Leden van decentrale raden geven vaker dan leden van centrale raden aan dat zij hun instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting nog onvoldoende kunnen uitoefenen, terwijl zij dit wel noodzakelijk achten (respectievelijk 17% tegenover 7%).

## 7 Animo en toegankelijkheid

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op animo voor de raden en opleidingscommissies en op de verkiezingen voor leden. Daarnaast hebben we in deze monitor vragen toegevoegd over de toegankelijkheid van de raad en opleidingscommissie voor verschillende groepen.

### 7.1 Animo

Bij het merendeel van de raden en opleidingscommissies is het gelukt om de studenten- en personeelsgeleding te vullen. Voor de studentgeleding geldt dat deze het lastigste te vullen is in de decentrale raad in vergelijking met de centrale raad en opleidingscommissies. Bij de personeelsgeleding zijn er geen grote verschillen tussen de medezeggenschapsgrémia.

Tabel 7.1.1. Is het gelukt om de studenten- en personeelsgeleding volledig te vullen? (n=1453)

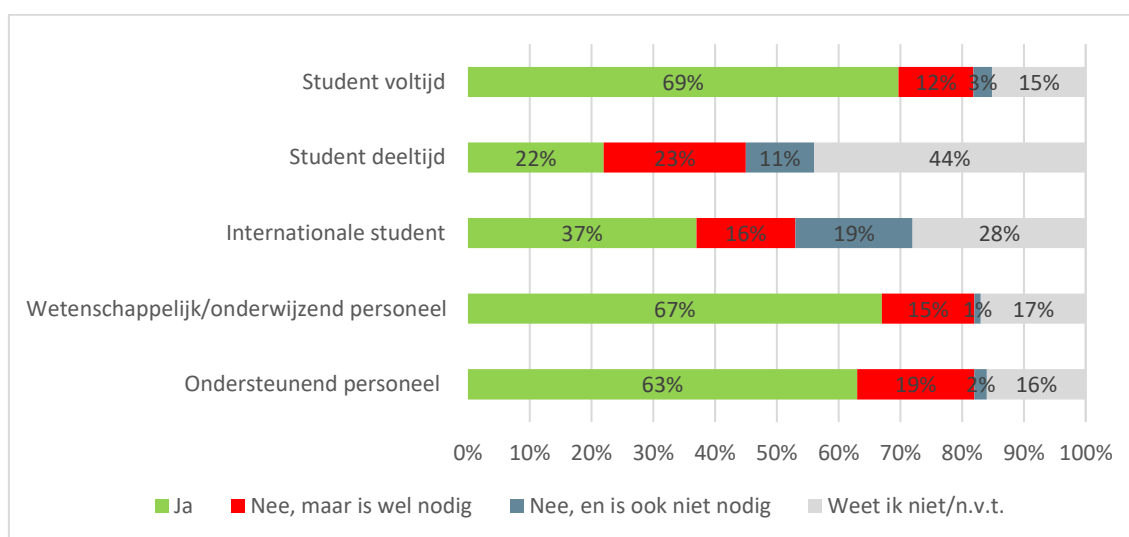
	Ja	Nee	Weet ik niet/n.v.t.
Studentgeleding Centrale Raad	84%	8%	8%
Personeelsgeleding Centrale Raad	83%	8%	9%
Studentgeleding Decentrale Raad	61%	16%	23%
Personeelsgeleding Decentrale Raad	81%	12%	6%
Studentgeleding Opleidingscommissie	82%	8%	10%
Personeelsgeleding Opleidingscommissie	77%	8%	16%

In het wo is het over het algemeen beter gelukt om de studentgeleding te vullen in de verschillende medezeggenschapsgrémia dan in het hbo, bij de personeelsgeleding zijn de verschillen zeer klein.

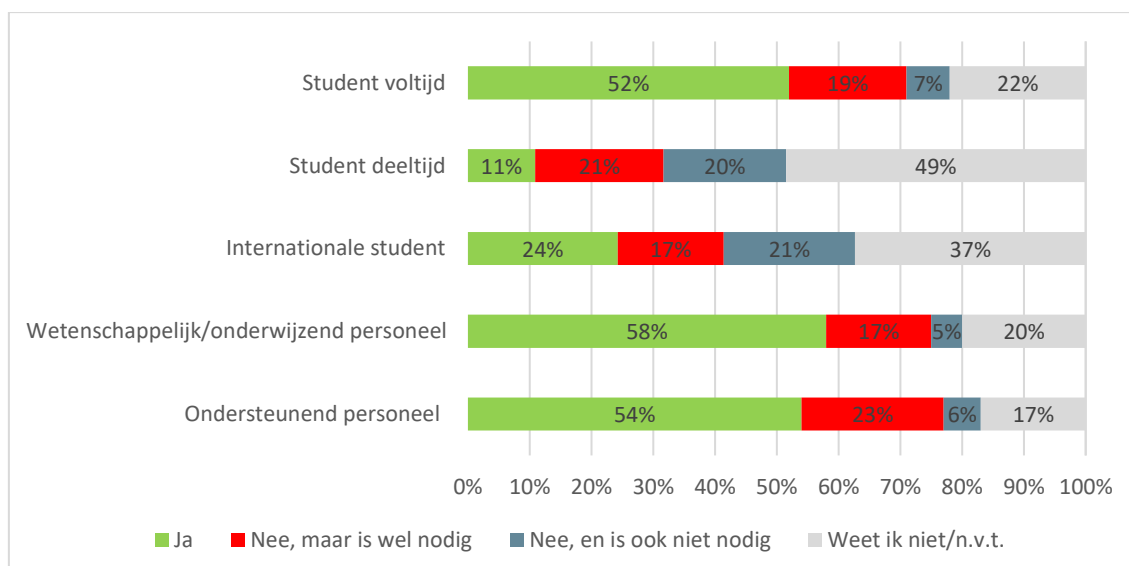
#### Raden

Raadsleden geven aan dat er voornamelijk onder voltijdsstudenten en personeelsleden (zowel wetenschappelijk/onderwijzend als ondersteunend) redelijk wat animo is. Toch geldt ook voor een deel van de raden dat er onvoldoende animo is onder deze groepen, terwijl dat wel nodig is. Studenten deeltijd zijn relatief het lastigste te werven.

Figuur 7.1.1. Is er in uw Centrale Raad voldoende animo onder de volgende groepen? (n=281)



Figuur 7.1.2. Is er in uw Decentrale Raad voldoende animo onder de volgende groepen? (n=507)



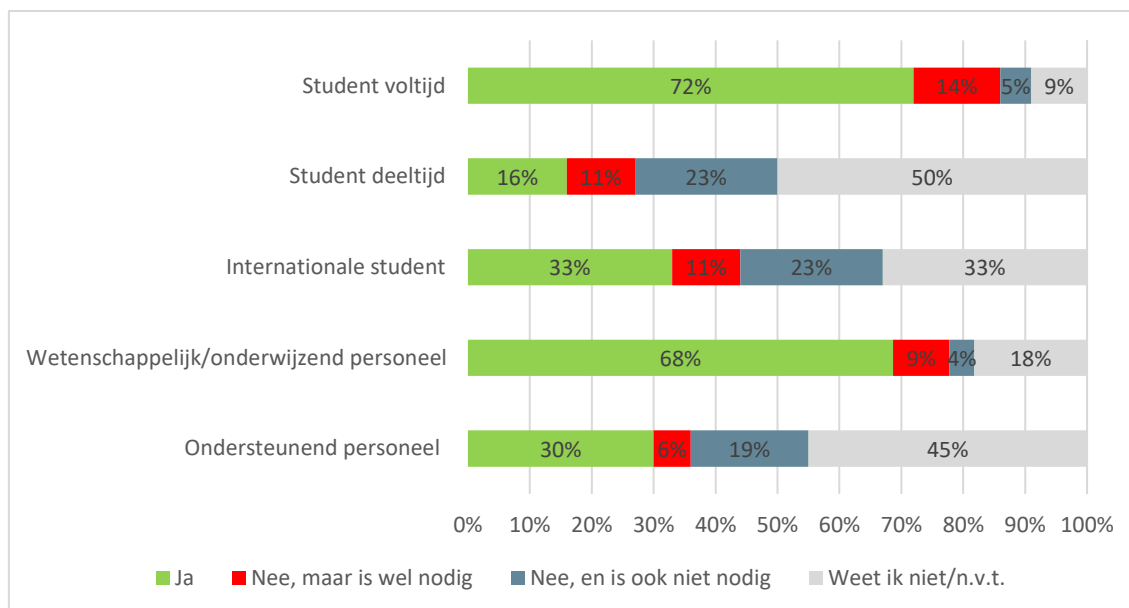
Uit de panelgesprekken komt een soortgelijk beeld naar voren. De bezetting van medezeggenschapsraden en het animo onder potentiële leden is redelijk. In sommige gevallen is er juist sprake van een opvallend hoog aantal kandidaten, wat wordt toegeschreven aan een verhoogd urgentiegevoel rondom bezuinigingen. Tegelijkertijd signaleert een andere deelnemer een daling in interesse, met in enkele gevallen zelfs onderbezetting of het ontbreken van een raad binnen bepaalde faculteiten. De ontoreikende vergoeding lijkt hier een rol in te spelen.

Wat betreft de werving van nieuwe leden beschrijven de leden een combinatie van strategieën, variërend van e-mails en sociale media tot fysieke aanwezigheid in colleges en informele activiteiten zoals borrels. Persoonlijke benadering via netwerken blijkt het meest effectief, maar kan de diversiteit binnen raden in de weg staan. Daarnaast benadrukken leden het belang van goede communicatie, zichtbaarheid en praktische randvoorwaarden, zoals financiële compensatie en de mogelijkheid tot online of hybride vergaderen, om deelname toegankelijker te maken.

**Opleidingscommissies**

Voor de opleidingscommissies geldt dat onder studenten voltijd en wetenschappelijk/onderwijzend personeel de animo het grootste is. Net als in de vorige meting weet een relatief groot deel van de leden van de opleidingscommissie (de helft) niet wat het animo is onder studenten deeltijd.

Figuur 7.1.3. Is er in uw opleidingscommissie voldoende animo onder de volgende groepen? (n=665)



Uit de panelgesprekken blijkt dat de bezetting van de opleidingscommissies over het algemeen op orde is, al zijn er duidelijke verschillen tussen opleidingen. Sommige commissies zijn volledig bezet met een goede verdeling tussen studenten en medewerkers, terwijl andere moeite hebben om voldoende (met name student) leden te werven. De deelname van deeltijd- en internationale studenten blijft in veel gevallen achter, ondanks dat deze groepen soms wel ruim vertegenwoordigd zijn binnen de opleiding. Daarnaast kan beperkte capaciteit of budget een rol spelen waardoor uitbreiding van de opleidingscommissie niet mogelijk is, ook al is daar wel behoefte aan. Continuïteit wordt doorgaans geborgd doordat leden langer blijven zitten, mede vanwege de moeilijkheid om nieuwe leden te vinden.

Wat betreft werving lijkt persoonlijke benadering het meest effectief. Veel commissies maken gebruik van docenten, studiebegeleiders en bestaande netwerken om nieuwe leden te enthousiasmeren. Aanvullend worden algemene oproepen gedaan via mededelingen of presentaties maar deze zijn vaak minder succesvol. Factoren die deelname bevorderen zijn onder andere een passende vergoeding, flexibiliteit in roosters en de mogelijkheid om eerst vrijblijvend mee te kijken in vergaderingen. Tegelijkertijd vormt een beperkte bekendheid van de opleidingscommissie, met name onder internationale studenten, en een relatief lage vergoeding belemmeringen voor succesvolle werving.

## 7.2 Verkiezingen

Voor de meeste opleidingscommissies (55-60%) geldt dat er geen verkiezingen worden gehouden.<sup>10</sup> Onder de centrale en decentrale raden komt minder vaak voor dat er geen verkiezingen zijn gehouden. 9% van de studentleden van centrale raden geeft aan dat er geen verkiezingen zijn gehouden onder studenten. Voor het personeel geldt dit in 22% van de gevallen. Voor de decentrale raad is deze groep nog wat groter. In 16% van de gevallen zijn geen verkiezingen gehouden onder studenten. Voor de groep personeelsleden geldt voor een vierde (26%) van de decentrale raden dat er geen verkiezingen zijn gehouden onder personeel.

<sup>10</sup> Deze vraag is apart gesteld aan personeel- en studentleden, vandaar dat hier een marge is opgenomen.

Aan de respondenten die aangaven dat er wel verkiezingen zijn gehouden, is vervolgens gevraagd hoe hoog het opkomstpercentage voor de verkiezingen was. Een groot deel van de respondenten, variërend van 50 tot 89% van de leden in raden of opleidingscommissies waar wel verkiezingen waren gehouden, hadden geen zicht op het opkomstpercentage. De respondenten die wel zicht hadden op het opkomstpercentage gaven aan dat de opkomst onder studenten gemiddeld 24% en onder personeel gemiddeld 45% was. Daarbij valt op dat het opkomstpercentage onder studenten in het hbo lager ligt, op 14%, dan in het wo (28%). Onder personeel is het opkomstpercentage in het hbo en wo vrijwel gelijk. Als we inzoomen op de verschillende raden, zien we dat onder het personeel de opkomst bij de verkiezingen voor de opleidingscommissies gemiddeld wat hoger ligt, op 63%, in vergelijking met de gemiddelde opkomst bij de verkiezingen voor de raden. Onder studenten geldt dat de opkomstpercentages voor de verschillende gremia iets dichterbij elkaar liggen, variëren van 21% voor centrale raden, tot 28% voor de decentrale raden.

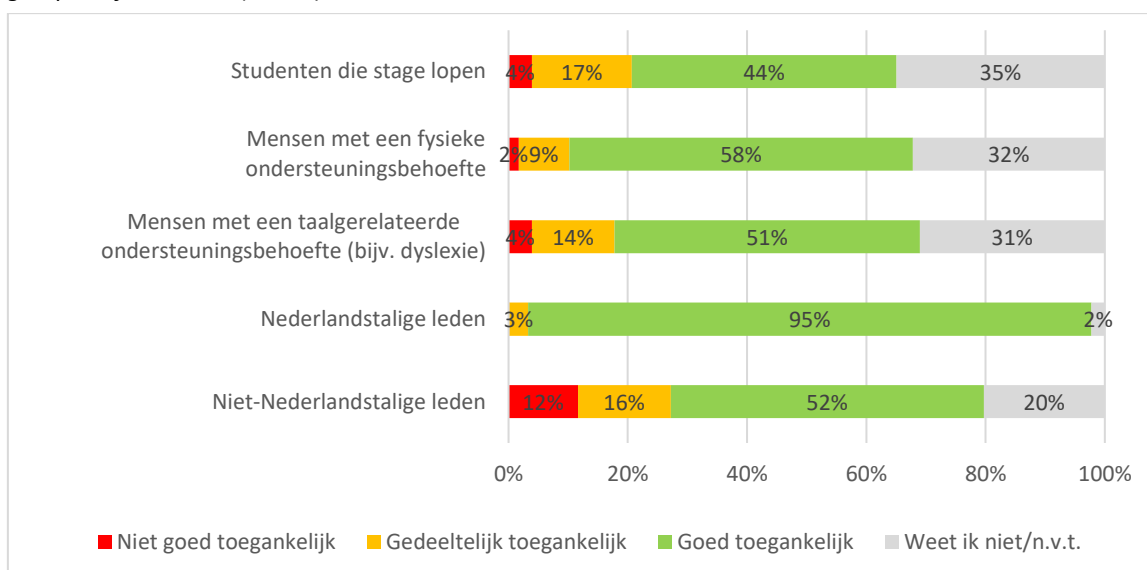
Tabel 7.2.1 Hoe hoog was het opkomstpercentage bij de afgelopen verkiezingen? (n=243)

	Centrale raden	Decentrale raden	Opleidingscommissies
Personeel	43%	42%	63%
Studenten	21%	28%	26%

### 7.3 Toegankelijkheid

Deze monitor hebben we voor het eerst aan medezeggenschapsleden gevraagd in welke mate de raad/opleidingscommissie voldoende toegankelijk is voor bepaalde groepen. Met name voor niet-Nederlandstalige leden geeft ruim een kwart van de medezeggenschapsleden aan dat de raad/opleidingscommissie niet goed of gedeeltelijk toegankelijk is. Opvallend is dat de meeste internationale respondenten zelf vinden dat de medezeggenschap voor hen goed toegankelijk is (81%). Verder is voor studenten die stagelopen of voor mensen met een taalgerelateerde ondersteuningsbehoefte nog niet iedere raad of opleidingscommissie goed toegankelijk.

Figuur 7.3.1. In welke mate is uw raad/opleidingscommissie voldoende toegankelijk voor de volgende groepen of situaties? (n=764)





Uit de uitsplitsingen blijkt dat:

- De raad/opleidingscommissie in het wo vaker goed toegankelijk is voor niet-Nederlandstalige leden dan in het hbo (66% versus 31%)
- De raad/opleidingscommissie in het hbo vaker goed toegankelijk is voor mensen met een taalgerelateerde ondersteuningsbehoefte dan in het wo (62% versus 44%)
- De raad/opleidingscommissie in het hbo vaker goed toegankelijk is studenten die stage lopen dan in het wo (57% versus 36%)
- De decentrale raad vaker goed toegankelijk is voor niet-Nederlandstalige leden (67%) dan de centrale raad (60%) en dan de opleidingscommissie (51%).
- De opleidingscommissie vaker goed toegankelijk is voor mensen met een taalgerelateerde ondersteuningsbehoefte of fysieke ondersteuningsbehoefte en voor studenten die stage lopen dan de decentrale raad en de centrale raad.

Uit de panelgesprekken blijkt dat de toegankelijkheid van zowel raden als opleidingscommissies over het algemeen redelijk goed is, maar dat er enkele knelpunten zijn. Binnen de raden spelen vooral taalbarrières en praktische beperkingen, zoals online deelname vanwege stage, een rol. Maatregelen zoals online vergaderen en de inzet van tolken dragen bij aan betere toegankelijkheid. Enkele leden van de opleidingscommissies geven aan dat er goede ondersteuning wordt gegeven indien nodig, bijvoorbeeld door te werken in duo's of hulpmiddelen omtrent taal en dyslexie. Een ander lid geeft aan dat er binnen hun opleidingscommissie geen voorziening of budget is voor ondersteuningsbehoefte: "De commissie heeft gewoon geen tijd voor dat soort extra uren."

In het panelgesprek met de internationale leden werd genoemd dat taal en zichtbaarheid een belangrijke rol spelen in hun deelname. In Engelstalige commissies voelen zij zich over het algemeen welkom en kunnen zij goed meedoen. In sommige gevallen ervaren ze belemmeringen bij centrale besluitvorming of formele processen als daarin is vastgelegd dat dit in het Nederlands moet plaatsvinden. Hierbij benadrukken de leden dat goede, betrouwbare vertalingen van belangrijke documenten nodig zijn om volwaardig mee te kunnen doen. Daarnaast geven enkele leden aan dat medezeggenschap niet altijd zichtbaar of bekend is onder internationale studenten, wat deelname kan beperken.

## 8 Tevredenheid over invloed en functioneren

Afsluitend konden medezeggenschapsleden 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. Daarnaast beschrijven we enkele succesfactoren die niet op een andere plek in het rapport benoemd zijn.

### 8.1 Tevredenheid

#### Raadsleden

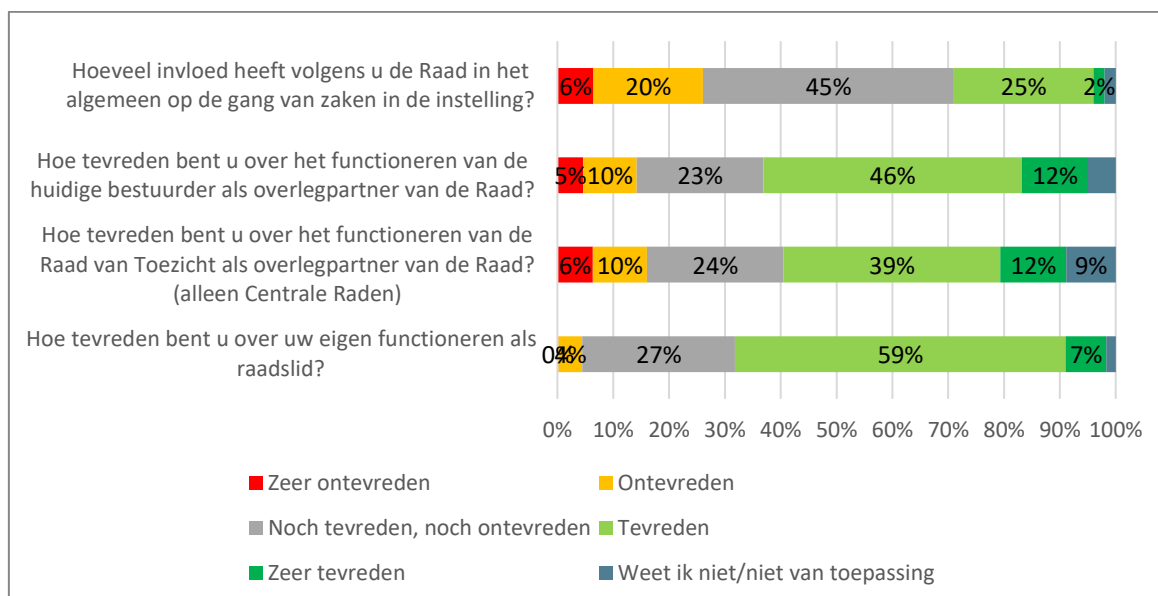
Slechts ruim een kwart van de raadsleden is (zeer) tevreden over de invloed die de Raad heeft op de gang van zaken. Studentsleden geven vaker dan personeelsleden aan dat ze (zeer) veel invloed uitoefenen op de gang van zaken (respectievelijk 43% en 19%). Daarnaast geven leden binnen centrale raden vaker aan dan leden binnen decentrale raden dat ze (zeer) veel invloed uitoefenen (respectievelijk 41% versus 19%).

Ruim de helft van de raadsleden is (zeer) tevreden over het functioneren van de bestuurder als overlegpartner. Studentsleden zijn vaker (zeer) tevreden dan personeelsleden (respectievelijk 69% versus 53%).

Centrale raden hebben ook contact met de Raad van Toezicht. Ongeveer de helft van de centrale raadsleden geeft aan dat ze (zeer) tevreden zijn over het functioneren van de Raad van Toezicht als overlegpartner. Medezeggenschapsleden op hbo-instellingen zijn vaker (zeer) tevreden dan wo-medezeggenschapsleden (respectievelijk 60% versus 38%).

Twee derde van de raadsleden is (zeer) tevreden over hun eigen functioneren. Dit is vergelijkbaar met vorige metingen.

Figuur 8.1.1. Gevoel van invloed en tevredenheid onder Raadsleden (decentrale raad: n=648, centrale raad: n=237)



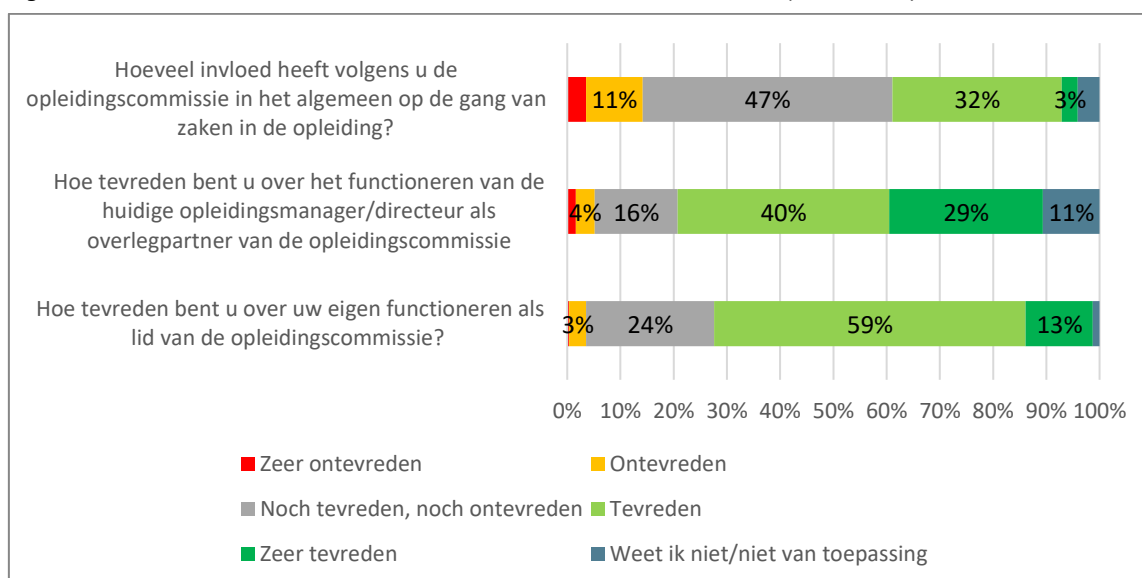
### Opleidingscommissie

Ruim een derde van de leden van de opleidingscommissie is (zeer) tevreden over de hoeveelheid invloed die de opleidingscommissie heeft op de gang van zaken in de opleiding. Medezeggenschapsleden binnen het wo geven vaker aan dat zij (zeer) veel invloed ervaren op de algemene gang van zaken dan medezeggenschapsleden binnen het hbo (respectievelijk 41% tegenover 26%).

Ruim twee derde van de commissieleden is (zeer) tevreden over het functioneren van de opleidingsmanager/directeur als overlegpartner. Ook hier geven medezeggenschapsleden op wo-instellingen vaker aan dat ze (zeer) tevreden zijn dan hbo-medezeggenschapsleden (respectievelijk 78% en 54%).

Bijna drie kwart van de commissieleden is (zeer) tevreden over hun eigen functioneren binnen de commissie.

*Figuur 8.1.2. Gevoel van invloed en tevredenheid onder commissieleden (n=562-565)*



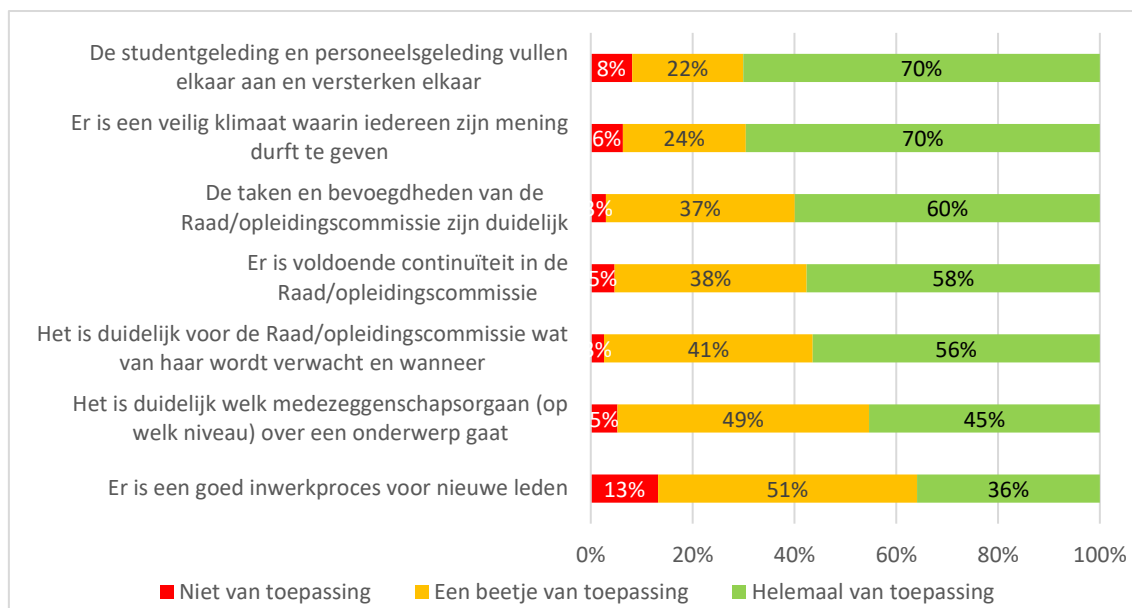
## 8.2 Succesfactoren

In figuur 8.2.1 staan een aantal succesfactoren die nog niet eerder in het rapport benoemd zijn, weergegeven. Andere succesfactoren, zoals voldoende kennis & deskundigheid, regelmatig scholing, voldoende facilitering, voldoende contact met achterband en afstemming met andere organen komen terug in het hoofdstuk Samenvatting en conclusies en bespreken we ook in de rest van het rapport.

De medezeggenschapsleden beoordelen de verschillende succesfactoren wisselend. Het meest positief oordelen de medezeggenschapsleden over dat de student- en personeelsgeleding elkaar aanvult en versterkt. Voor de tweede keer is uitgevraagd of er een veilig klimaat is waarin iedereen zijn mening durft te geven. Ruim twee derde van de medezeggenschapsleden vindt dat dit het geval is, een kwart vindt dat dit een beetje het geval is. Dit zijn vergelijkbare uitkomsten als in de vorige monitor. De meeste winst is volgens medezeggenschapsleden nog te halen in en goed inwerkproces voor nieuwe leden. Ook in de vorige monitor werd deze succesfactor als laagste beoordeeld.



Figuur 8.2.1. Welke succesfactoren zijn aanwezig bij uw raad/opleidingscommissie? (n=1257-1453)



Uit verdere analyse komen de volgende verschillen naar voren:

- Leden van opleidingscommissies geven vaker dan leden van centrale en decentrale raden aan dat de student- en personeelsgeleding elkaar aanvullen en versterken (respectievelijk 84%, 65% en 55%).
- Studentleden geven vaker dan personeelsleden aan dat er sprake is van een veilig klimaat waarin iedereen zijn mening durft te uiten (respectievelijk 80% tegenover 62%). Ook geven leden van opleidingscommissies dit vaker aan dan leden van centrale en decentrale raden (respectievelijk 81%, 63% en 59%).
- Voor leden van de centrale raad en opleidingscommissie is het vaker volledig duidelijk wat de taken en bevoegdheden zijn dan voor leden van de decentrale raad (respectievelijk 70%, 61% en 53%). Ook is het voor hen vaker volledig duidelijk wat er van hen wordt verwacht en wanneer, in vergelijking met de decentrale raad (respectievelijk 64%, 59% en 49%).

Tot slot is gevraagd wat de medezeggenschap kan versterken. Uit de open antwoorden blijkt dat medezeggenschapsleden voornamelijk aangeven dat zij eerder en intensiever betrokken willen worden bij de besluitvorming. De medezeggenschap wordt vaak pas laat in het proces aangehaakt, waardoor deze geregeld voelt als een formele stap aan het einde van het traject, in plaats van als een volwaardige samenwerkingspartner met daadwerkelijke invloed op beleid en keuzes. Daarbij is er ook behoefte aan betere terugkoppeling op adviezen, zodat duidelijker wordt wat er met de input van de raad gebeurt.

Daarnaast geven veel raadsleden aan dat laagdrempelig toegankelijke, onafhankelijke externe juridische expertise helpend zou zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een vraagbaak. Dit kan eraan bijdragen dat raden beter zicht hebben op hun rechten, plichten en mogelijkheden om hun rol goed te vervullen, bijvoorbeeld bij vraagstukken rondom advies- en instemmingsrecht.

Ook komt duidelijk naar voren dat leden van de medezeggenschap serieuzer genomen willen worden door besturen en gezien willen worden als een sterke, inhoudelijke en gelijkwaardige samenwerkingspartner binnen de organisatie. Binnen de opleidingscommissies wordt daarbovenop regelmatig aangegeven dat er behoefte is aan een sterkere verbinding met de achterban, onder andere door betere zichtbaarheid en communicatie.

## 9 Bijlage - Gespreksleidraden panelgesprekken

### 9.1 Leidraad raden

#### Inleiding door Oberon

- Achtergrond monitor
- Doel van panelgesprek
- Verslaglegging, anonimiteit

#### Voorstelronde

1. Naam, instelling, type raad, student/personeel, rol in de raad, ervaring

#### Thema 1: Betrokkenheid bij plannen rondom bezuinigingen

*Een actueel thema zijn de plannen rondom de bezuinigingen in het hoger onderwijs. In de monitor hebben we uitgevraagd of de raad betrokken wordt bij deze plannen en wat de invloed daarvan is.*

1. Is jullie raad meegenomen in de plannen rondom de bezuinigingen, waarom wel of niet en zo ja hoe?
2. In hoeverre ervaar je dat jouw raad invloed heeft gehad op de plannen rondom de bezuinigingen? Ben je hier tevreden over?
3. Wat zijn succesfactoren of aanbevelingen voor een goede betrokkenheid?

#### Thema 2: Bezetting van de raden, werving en toegankelijkheid

*Er zijn signalen dat het voor raden steeds lastiger wordt om de bezetting rond te krijgen. Daarnaast zijn er zorgen of de raad voldoende toegankelijk is voor verschillende groepen.*

1. Met name de posities voor studentleden in het HBO lijken lastig te vervullen, hoe is dat in jullie raad?
2. Hoe werven jullie nieuwe raadsleden?
3. Zie je verschil tussen de geledingen studenten/personeel? Is er animo van deeltijd en internationale studenten?
4. **OF** Wat voor redenen zie je voor het gebrek aan animo, potentiële raadsleden?
5. **OF** Hoe komt het dat het bij jullie wél lukt om voldoende raadsleden te vinden?
6. Wat doen jullie al om de animo te versterken? Wat heeft dit opgeleverd?
7. Wat zou er nog meer nodig zijn?
8. Wat wordt er in jullie raad gedaan om de toegankelijkheid voor deze groepen mensen mogelijk te maken?
9. Welke verbeterpunten zien jullie in je raad om de toegankelijkheid voor deze groepen te versterken?

#### Thema 3: Facilitering

*Raadsleden worden gefaciliteerd door bijvoorbeeld een aantal uren beschikbaar te stellen vanuit de aanstelling (personeelsgeleiding), een beurs of korting op collegegeld (studentengeleding) of vacatiegelden (financiële vergoeding per overlegmoment).*

1. Hoe is de facilitering (uren en/of geld) binnen jullie raad geregeld?
2. In hoeverre kun je met de huidige facilitering je raadswerk goed uitvoeren?
3. Ben je op de hoogte van je rechten als het gaat om facilitering?
4. Wat zou er nodig zijn om de facilitering van het werk als raadslid beter te laten aansluiten? Wat heb je nodig om je raadswerk écht goed te kunnen doen?
5. Ongeveer 18-21% van de raadsleden geeft aan onvoldoende beschikking te hebben over scholingsmogelijkheden en scholingsbudget. Hoe is dat in jullie raad?
6. Indien wel scholing: Heb je het gevoel dat de scholing eraan bijdraagt dat je je raadswerk beter uit kunt voeren? Doorvragen: Hoe werkt dat, welk type scholing, welke effecten etc.
7. Indien geen scholing: Wat is de reden dat je geen scholing hebt gevolgd (had je zelf geen behoefte of werd het niet gefaciliteerd)?

## 9.2 Leidraad opleidingscommissie

### Inleiding

- Achtergrond monitor
- Doel van panelgesprek
- Verslaglegging, anonimiteit

### Voorstelronde

1. Naam, instelling, student/personeel, rol in de olc, ervaring

### Thema 1: Betrokkenheid bij plannen rondom bezuinigingen

*Een actueel thema zijn de plannen rondom de bezuinigingen in het hoger onderwijs. In de monitor hebben we uitgevraagd of de olc betrokken wordt bij deze plannen en wat de invloed daarvan is.*

1. Is jullie olc meegenomen in de plannen rondom de bezuinigingen, waarom wel of niet? Zo ja hoe?
2. In hoeverre ervaar je dat jouw olc invloed heeft gehad op de plannen rondom de bezuinigingen? Ben je hier tevreden over?
3. Wat zijn succesfactoren of aanbevelingen voor een goede betrokkenheid?

### Thema 2: Bezetting van de olc, werving en toegankelijkheid

*Er zijn signalen dat het voor opleidingscommissies steeds lastiger wordt om de bezetting rond te krijgen. Daarnaast zijn er zorgen of de opleidingscommissies voldoende toegankelijk is voor verschillende groepen.*

1. Met name de posities voor studentleden in het HBO lijken lastig te vervullen, hoe is dat in jullie olc?
2. Hoe werven jullie nieuwe commissieleden? Wat werkt daarin wel en niet goed?
3. Zie je verschil tussen de geledingen studenten/personeel? Is er animo van deeltijd en internationale studenten?
4. **OF** Wat voor redenen zie je voor het gebrek aan animo, potentiële commissieleden?
5. **OF** Hoe komt het dat het bij jullie wél lukt om voldoende commissieleden te vinden?

6. Wat doen jullie al om de animo te versterken? Wat heeft dit opgeleverd?
7. Wat zou er nog meer nodig zijn?
8. Wat wordt er in jullie olc gedaan om de toegankelijkheid voor deze groepen mensen mogelijk te maken?
9. Welke verbeterpunten zien jullie in je olc om de toegankelijkheid voor deze groepen te versterken?

### Thema 3: Facilitering

*Leden van de opleidingscommissies worden gefaciliteerd door bijvoorbeeld een aantal uren beschikbaar te stellen vanuit de aanstelling (personeelsgeleiding), een beurs of korting op collegegeld (studentengeleding) of vacatiegelden (financiële vergoeding per overlegmoment).*

1. Hoe is de facilitering (uren en/of geld) binnen jullie olc geregeld?
2. In hoeverre kun je met de huidige facilitering je werk voor de opleidingscommissie goed uitvoeren?
3. Ben je op de hoogte van je rechten als het gaat om facilitering?
4. Wat zou er nodig zijn om de facilitering van het werk als commissielid beter te laten aansluiten? Wat heb je nodig om je werk écht goed te kunnen doen?
5. 38% van de commissieleden geeft aan voldoende beschikking te hebben over scholingsmogelijkheden en scholingsbudget. Een derde van de commissieleden is niet op de hoogte van de mogelijkheden en/of budget rondom scholing. Hoe is dat in jullie olc?
6. Indien wel scholing: Heb je het gevoel dat de scholing eraan bijdraagt dat je je commissiewerk beter uit kunt voeren? Doorvragen: Hoe werkt dat, welk type scholing, welke effecten etc.
7. Indien geen scholing: Wat is de reden dat je geen scholing hebt gevolgd (had je zelf geen behoefte of werd het niet gefaciliteerd)?

## 9.3 Leidraad internationale leden

### Introduction by Oberon

- Background monitor
- Goal of paneldiscussion
- Notetaking and anonymity

### Introduction

1. Name, institution, student/faculty, council/educational programme committee, experience

### Theme 1: Recruitment and accessibility

*There are indications that it can be difficult for councils and programme committees to recruit international members. In addition, there are concerns as to whether the representative bodies are sufficiently accessible to international students.*

1. How did you come to join the representative body?
2. Does your representative body actively focus on recruiting international students?
3. How could you encourage more international students to join a representative body?

4. What is your representative body doing to make it accessible to international students?
  - a. What is the working language? If Dutch: is there an interpreter?
  - b. Are the documents translated?
  - c. Do you feel welcome as a non-Dutch speaker?
5. What areas for improvement do you see to enhance accessibility for international students?

### Theme 2: Facilitation and support

*Council members are supported, for example, by being allocated a certain number of hours as part of their appointment (staff representatives), a grant or discount on tuition fees (student representatives), or attendance fees (financial compensation per meeting).*

1. How is support (in terms of hours and/or funding) organized within your council?
2. To what extent does the current level of support enable you to carry out your council duties effectively?
3. Are you aware of your rights regarding support?
4. What would be needed to ensure that the support provided for your work as a council member is better aligned with your needs? What do you need to be able to carry out your council work effectively?
5. Around half of the members of representational bodies indicate that they have sufficient access to training opportunities and a training budget. A quarter of the respondents are unaware of the opportunities and/or budget available for training. What is the situation in your council/committee?
  - a. Do international members have different needs in this regard than Dutch-speaking members? If so, how is this taken into account?
6. If training is provided: Do you feel that the training helps you to carry out your work in the representational body more effectively?
7. If no training: What is the reason you have not undertaken any training (did you not feel the need yourself, or was it not facilitated)?

**Oberon**

t 030 230 60 90

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, 18 mei 2026

In opdracht van ISO, UNL, VH, LSVb, LOVUM, VMH, LOF en HBO- medezeggenschap