



Monitor Medezeggenschap Hoger Onderwijs

Vierde peiling 2019-2020

Benjamin Bremer & Marjolein Bomhof

Voorwoord

Beste lezer,

In 2013 ging het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) rond de tafel met andere organisaties uit het hoger onderwijs om te praten over een wens die leefde in het veld: een onderzoek naar de stand van zaken bij de medezeggenschap op hogescholen en universiteiten. Samen met de Vereniging van Universiteiten (VSNU), de Vereniging Hogescholen (VH), de Vereniging Medezeggenschap Hogescholen (VMH), het Landelijk Overleg Voorzitters Universitaire Medezeggenschapsorganen (LOVUM), de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb), het Studenten Overleg Medezeggenschap (SOM) en het Landelijk Overleg Fracties (LOF) hebben we in een stuurgroep de handen ineengeslagen om te kijken hoe die wens kon worden vertaald naar een onderzoek dat van waarde kon zijn voor al onze organisaties, maar nog belangrijker: voor de medezeggenschappers en bestuurders binnen de instellingen. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van de Medezeggenschapsmonitor, waar nu alweer de vierde editie van wordt gepresenteerd.

Door kwantitatief onderzoek te verrichten onder medezeggenschappers in centrale en decentrale raden geeft de monitor inzicht in hoe de medezeggenschap in de praktijk werkt. Het geeft een beeld van de omstandigheden waaronder de medezeggenschap haar werk verricht en laat zien hoe de medezeggenschappers zelf reflecteren op hoe medezeggenschap binnen hun instelling functioneert.

Bij deze editie is voor het eerst de staat van de opleidingscommissies in kaart gebracht. Dit werk heeft resulterend in een overzicht van de sterke punten én de aandachtspunten met betrekking tot het hele medezeggenschapslandschap. Het is goed om te merken dat de situatie lijkt te stabiliseren desondanks het groeiende takenpakket van de medezeggenschap de afgelopen jaren. Hierbij is de betrokkenheid van de medezeggenschap bij het opstellen van de kwaliteitsafspraken een mooi voorbeeld. Tegelijkertijd is er nog werk aan de winkel, bijvoorbeeld aan het vroegtijdig betrekken van medezeggenschap bij de hoofdlijnen van de begroting.

Juist nu de medezeggenschap in de afgelopen jaren een steeds grotere en meer verantwoordelijke rol heeft gekregen, is het cruciaal dat zij haar werk naar behoren kan uitvoeren. Zij moet kunnen meegroeien met haar rol. Zowel het stimuleren van een proactieve houding bij het bestuur en de medezeggenschap als de juiste invulling van de ondersteuning per raad blijven aandachtspunten voor de centrale raden, maar wellicht nog meer voor de decentrale raden. Zeker in de onvoorspelbare situatie van het heden liggen deze aandachtspunten onder druk.

De stuurgroep hoopt dan ook dat de monitor de partners binnen de instelling stimuleert om te werken aan nog betere medezeggenschap. Het onderzoek geeft hier in ieder geval genoeg gespreksstof voor door het bieden van een gedeeld referentiekader.

Ik wil mijn dank uitspreken aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van deze editie van de Medezeggenschapsmonitor. Allereerst wil ik de medezeggenschappers en bestuurders bedanken die hebben meegewerkt aan het onderzoek. Zonder jullie meningen en ervaringen kan deze monitor niet gemaakt worden. Verder wil ik onderzoeksbureau Oberon bedanken voor de samenwerking en het uitstekende werk dat zij geleverd hebben. Als laatste richt ik me tot de leden van de stuurgroep, ik wil hen bedanken voor de samenwerking en de input. Voor nu wens ik u veel plezier bij het lezen van dit rapport en bovenal veel succes bij het verder verbeteren van de medezeggenschap. De bal ligt nu bij jullie.

Hartelijke groet, Leon van der Neut Voorzitter stuurgroep, bestuurslid Interstedelijk Studenten Overleg (2020-2021)

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	5
---	----------

1 Achtergrond, doel en aanpak.....	9
------------------------------------	---

Deel 1: raadsleden

2 Tijdsbesteding raden	14
------------------------------	----

3 Faciliteiten en scholing.....	17
---------------------------------	----

4 Overleg en cultuur	22
----------------------------	----

5 Onderwerpen en invloed	27
--------------------------------	----

6 Verdieping nieuwe taken van de raad	31
---	----

7 Tevredenheid	34
----------------------	----

Deel 2: leden van opleidingscommissies

8 Tijdsbesteding werk opleidingscommissie	37
---	----

9 Faciliteiten en scholing.....	40
---------------------------------	----

10 Overleg en cultuur	43
-----------------------------	----

11 Onderwerpen en invloed	47
---------------------------------	----

12 Tevredenheid	51
-----------------------	----

Samenvatting en conclusies

De monitor medezeggenschap brengt de stand van de medezeggenschap in het hoger onderwijs in kaart. Raadsleden uit decentrale en centrale raden van universiteiten en hogescholen vullen elke twee jaar een vragenlijst in. Hiermee kunnen we de ontwikkeling door de jaren heen volgen. Naast deze vragenlijst bevat elke peiling een extra verdiepingmodule, dit jaar in de vorm van een vragenlijst onder opleidingscommissies. In het rapport bespreken we de uitkomsten van deze twee vragenlijsten apart van elkaar, maar in deze samenvatting geven we een dwarsdoorsnede per thema voor raadsleden en leden van opleidingscommissies samen. We eindigen met een conclusie over de ontwikkelingen in de medezeggenschap in het hoger onderwijs.

Tijdsbesteding

Van 2015 tot 2018 zagen we een toename in het aantal uur per week dat raadsleden besteedden aan raadswerk. Deze stijging heeft zich niet doorgezet in 2020 en is zelfs licht gedaald tot 7,8 uur per week. Ook de hoeveelheid tijd die raadsleden aangeven nodig te hebben om hun taken ten volle te kunnen uitvoeren is, na een stijging tussen 2015 en 2018, gestabiliseerd op 8,8 uur per week. Net als voorgaande jaren is de benodigde tijd hiermee hoger dan het aantal uur dat raadsleden daadwerkelijk aan raadswerk besteden. Raadsleden missen vooral tijd voor contacten met de achterban en werk voor raadscommissies. Opleidingscommissies zijn voor het eerst bevroegd dit jaar. Zij besteden gemiddeld 2 uur per week aan de opleidingscommissie, maar geven aan idealiter 2,4 uur per week nodig te hebben.

Ongeveer 8 op de 10 personeelsleden uit raden en driekwart van het personeel uit opleidingscommissies heeft afspraken gemaakt over hun tijdsinzet voor raadswerk. Voor raden is dit vergelijkbaar met twee jaar geleden, maar nog steeds hoger dan in 2016 en 2015. Bijna alle studenten uit raden en opleidingscommissies ontvangen een bestuursbeurs, vacatiegelden of een andere vorm van financiële tegemoetkoming in ruil voor hun tijd in de medezeggenschap.

Facilitering

Een adequate facilitering van raden en opleidingscommissies is een belangrijke randvoorwaarde voor het functioneren van de medezeggenschap. In de peiling van 2020 zijn raadsleden en opleidingscommissies overwegend tevreden over de faciliteiten. Een deel van de raadsleden wenst wel nog meer te beschikken over externe deskundigen, juridische ondersteuning en faciliteiten voor de communicatie met de achterban. Twee jaar geleden waren raadsleden in het hbo over sommige faciliteiten minder tevreden dan op het wo, maar dit lijkt nu omgekeerd te zijn. Op het wo heerst minder tevredenheid over de beschikbaarheid van notulisten en juridische ondersteuning dan op het hbo. Verder zijn raadsleden in een centrale raad over verschillende faciliteiten meer tevreden dan decentrale raadsleden. Bij opleidingscommissies is er behoefte aan meer eigen budget en in het bijzonder voor het hbo meer ambtelijke en juridische ondersteuning.

Tussen 2015 en 2018 was er een stijging in de tevredenheid van raadsleden over de beschikbaarheid van faciliteiten. Ook hier zien we dat de stijging niet doorzet: de tevredenheid in 2020 is ongeveer hetzelfde als in 2018 en bij sommige faciliteiten zelfs iets lager.

Ruim driekwart van de raadsleden en ongeveer de helft van de opleidingscommissieleden heeft in het afgelopen jaar scholing gevolgd. Voor raadsleden is dit ongeveer gelijk aan 2018, maar wel hoger dan 2016 en 2015. Centrale raden volgen vaker scholing dan decentrale raden. Raden en opleidingscommissies volgen vaak scholing op praktische onderwerpen zoals samenwerken, vergaderen en onderhandelen. Raadsleden hebben

behoefte aan meer scholing op financiën, juridische zaken, strategie en communicatie met de achterban, terwijl opleidingscommissies vooral meer scholing wensen over strategie en communicatie met de achterban.

Overleg en cultuur

Een meerderheid van de raadsleden is tevreden over de frequentie van het overleg met de bestuurder, het formeel overleg met de toezichthouders, contact met intern deskundigen en met andere raden binnen de instelling. Wel vinden raadsleden dat er meer contact moet plaatsvinden met opleidingscommissies, de achterban en externe deskundigen. In voorgaande peilingen werden raadsleden op dit punt steeds positiever, maar nu is dat stabiel gebleven. Er is één uitzondering: raadsleden zijn in 2020 twee keer zo tevreden over het informeel en formeel contact met de Raad van Toezicht dan twee jaar geleden.

Ook opleidingscommissies zijn overwegend positief over de frequentie van het overleg met de opleidingsdirecteur en/of -management. Wel wensen ze meer overleg met de raden en andere opleidingscommissies binnen de eigen instelling. Overleg met andere partijen vinden ze vaker niet nodig dan bij raden het geval is.

Daarnaast is de meerderheid van de raadsleden positief over de manier van overleggen met de bestuurder. Opleidingscommissies antwoorden hier iets neutraler, maar alsnog is de helft positief over het overleg met opleidingsdirecteur. Zowel raadsleden als opleidingscommissies zijn het meest positief over het krijgen van een reactie op voorstellen en het krijgen van alle informatie die nodig is voor het uitvoeren van de taken. Minder positief zijn raadsleden over het tijdig geïnformeerd worden en het vroegtijdig betrokken zijn bij projecten die van belang zijn voor de organisatie. Studenten in raden en opleidingscommissies zijn iets positiever over het overleg met de bestuurder of opleidingsdirecteur dan personeelsleden. Daarnaast zijn centrale raden positiever dan decentrale raadsleden.

Onderwerpen en invloed

Raden en opleidingscommissies hebben verschillende onderwerpen in hun takenpakket zitten. Bijna alle raden hadden te maken met de begroting, strategisch plan, onderwijszaken, studentenzaken, kwaliteitsafspraken en kwaliteitszorg. Het minst voorkomend waren de onderwerpen fusie/opheffing van opleidingen en instellingscollegegeld. In voorgaande jaren was er een stijging in de mate waarin onderwerpen bij raden op de agenda stonden, maar voor 2020 geldt dat het ongeveer vergelijkbaar is met 2018. Er zijn twee uitzonderingen hierop: het instellingscollegegeld komt minder vaak aan bod en de kwaliteitsafspraken juist vaker. Van alle onderwerpen ervaren raadsleden het meest invloed op de kwaliteitsafspraken, kwaliteitszorg, studentzaken, onderwijszaken en het strategisch plan.

Opleidingscommissies hebben vaker onderwerpen zoals de kwaliteitszorg, studielast, kwaliteit van docenten en begeleiding van studenten in hun takenpakket. Van alle onderwerpen ervaren opleidingscommissies de meeste invloed op de inhoud van de opleidingen, de kwaliteitsafspraken, de wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd en de studielast.

Opleidingscommissies en raden overleggen onderling vooral over het onderwijs- en examenreglement (OER), strategie/beleid en het betrekken van de achterban.

Het komt weinig voor dat de bestuurder ongemotiveerd een advies naast zich legt of doorgaat met een besluit als de raad of opleidingscommissie niet instemt. Wel geeft een derde van de raadsleden aan dat de bestuurder de raad niet heeft geïnformeerd over relevante zaken en bij een kwart van de raadsleden dat de raad niet om advies of instemming is gevraagd, waar dat wel moest. Bij opleidingscommissies ligt dit aandeel een stuk lager.

Verdieping nieuwe taken raden

Er zijn de laatste jaren nieuwe onderwerpen aan het takenpakket van de raden toegevoegd die we hieronder bespreken. Sinds 2017 is het contact tussen raden en Raad van Toezicht (RvT) in de wet- en regelgeving vastgelegd. Het idee is dat de raad minimaal tweemaal per jaar overlegt met de RvT en dat in elk geval één lid binnen de RvT door de medezeggenschap is voorgedragen voor benoeming¹. Overeenkomstig geven raden aan gemiddeld twee keer per jaar te overleggen met de RvT. Eerder zagen we al dat raden meer tevreden zijn geworden over de frequentie van het overleg met de RvT. Een voordracht doen voor benoeming van een toezichthouder komt echter net als twee jaar geleden maar bij een derde van de raadsleden voor.

Met de afschaffing van de basisbeurs zijn middelen vrij gekomen die door de instellingen worden ingezet voor onderwijskwaliteit. In de landelijke sectorakkoorden is afgesproken dat de medezeggenschap betrokken wordt bij deze kwaliteitsafspraken. 83% van de raadsleden heeft in het afgelopen raadsjaar het onderwerp resultaatafspraken behandeld. Ongeveer driekwart van deze raadsleden hiervan geeft aan dat de raad inderdaad betrokken is geweest bij de inhoud en monitoring van de kwaliteitsafspraken. Een deel van deze groep (16 tot 24%) wenst nog wel meer betrokkenheid. Centrale raden zijn met 13 tot 21% procentpunten meer tevreden over hun betrokkenheid bij de kwaliteitsafspraken dan raadsleden op decentraal niveau.

Raadsleden hebben instemmingsrecht gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. Verder is in de sectorakkoorden afgesproken dat medezeggenschapsraden inzicht hebben in de begroting, in het bijzonder in de besteding van de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs. 96% van de raadsleden geeft aan dat de begroting in het afgelopen raadsjaar is behandeld. De meerderheid van deze raden vindt dat ze voldoende inzicht hebben in de jaarlijkse en meerjarenbegroting. Iets minder dan de helft van de raden is tevreden met de mate waarin ze inzicht hebben in de investeringen in de onderwijskwaliteit. Het gaat hierbij dus niet om de tevredenheid met de investeringen zelf, maar om de mate van inzicht hierin. Het minst positief zijn raden over het vroegtijdig betrokken worden bij het opstellen van de begroting. Raadsleden in een centrale raad geven 10 tot 20 procentpunten vaker aan dat zij voldoende worden betrokken dan decentrale raadsleden. Verder zijn personeelsleden minder positief dan studenten op het hebben van voldoende inzicht in de begroting en het geven van een kritisch tegengewicht. Als laatste is men in het wo positiever dan het hbo over het hebben van voldoende inzicht in de meerjarenbegroting.

Tevredenheid

Ongeveer vier op de tien raadsleden en opleidingscommissies ervaren (zeer) veel invloed op de gang van zaken. Voor raadsleden is dit hetzelfde als in 2018, maar wel positiever dan in 2016. Binnen de raden zijn er verschillen: studenten ervaren bijna twee keer zo vaak dan personeelsleden dat de raad veel invloed heeft. Ditzelfde verschil gaat op voor centrale raadsleden in vergelijking met decentrale raden.

Twee derde van de raadsleden en opleidingscommissieleden is (zeer) tevreden over de bestuurder/opleidingsdirecteur als overlegpartner. Voor raadsleden is dit vergelijkbaar met vorige jaren. Voor raden geldt verder dat studenten en raadsleden uit een centrale raad ongeveer 10 procentpunten meer tevreden zijn dan personeelsleden en decentrale raadsleden.

Twee derde van de raadsleden en opleidingscommissieleden is tevreden over het eigen functioneren. Voor raadsleden is dit opnieuw vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Concluderend

¹ Een uitzondering hierop vormen de bijzondere universiteiten, die de vrijheid hebben om hiervan af te wijken.

In de vorige meting in 2018 concludeerden we dat de medezeggenschap in het hoger onderwijs in beweging was. Er werden meer taken toebedeeld aan de medezeggenschap en raadsleden besteden dan ook meer tijd dan ooit aan hun raadswerk. Ook was er stijgende lijn in de tevredenheid over de faciliteiten voor raadsleden, over de frequentie van overleg met andere partijen, over de verhouding met de bestuurder en de ervaren invloed. We zien dat deze stijgingen zich niet hebben doorgezet naar 2020 en ongeveer gelijk zijn gebleven aan het niveau van 2018. De tijdsbesteding is zelfs iets gedaald; het kan zijn dat raden gewend zijn geraakt aan hun nieuwe taken. De behoefte aan scholing blijft echter nog steeds op hoog niveau.

Opleidingscommissies zijn nu officieel een medezeggenschapsorgaan en bij deze meting voor het eerst meegenomen in het onderzoek. Dat opleidingscommissies een andere taakstelling hebben dan raden zien we terug in de verschillen in het type onderwerpen dat aan bod komt, het type scholing waar ze behoefte aan hebben en het type overlegpartners waar opleidingscommissies mee te maken hebben. Op andere vlakken, zoals de ervaren invloed en de tevredenheid over het eigen functioneren, zijn ze vergelijkbaar met raadsleden.

Verder zien we dat verschillen tussen verschillende type respondenten op onderdelen groot zijn. Studenten in raden besteden meer tijd aan hun werk dan personeelsleden. Studenten zijn meer tevreden dan het personeel over het hebben van voldoende tijd, de frequentie van overleg met andere partijen en de ervaren invloed. Deze verschillen zagen we in 2018 ook bij de raadsleden, en nu dus zowel bij raadsleden als opleidingscommissies in 2020. Daarnaast zijn er verschillen tussen hbo en wo. In het wo is de tijdsbesteding groter dan in het hbo. In het hbo zijn er vaker afspraken gemaakt met personeelsleden uit raden en opleidingscommissies over het aantal uur voor medezeggenschapswerk en de combinatie hiervan met een reguliere functie. Ook geeft men in het hbo vaker dan in het wo aan dat er voldoende faciliteiten zijn terwijl dit twee jaar geleden nog omgekeerd was. Als laatste zijn er verschillen tussen centrale en decentrale raadsleden. Decentrale raadsleden zijn minder tevreden over faciliteiten zoals het budget en de ambtelijke ondersteuning in vergelijking met centrale raadsleden.

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

1 Achtergrond, doel en aanpak

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

Achtergrond

De monitor medezeggenschap brengt met behulp van een vragenlijst onder raadsleden de stand van de medezeggenschap in het hoger onderwijs in kaart. Het huidige onderzoek is een vervolg op drie eerdere peilingen in 2015, 2016 en 2018². Naast de vragenlijst heeft elke peiling een verdiepingmodule, dit jaar in de vorm van een vragenlijst onder leden van opleidingscommissies. Onderzoeksbureau Oberon voert de vierde meting uit in opdracht van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), Vereniging van Hogescholen (VH), Landelijke Studenten Vakbond (LSVb), Landelijk Overleg Voorzitters Universitaire Medezeggenschapsorganen (LOVUM), Vereniging van Medezeggenschapsraden van Hogescholen (VMH), Landelijk Overleg Fracties (LOF) en het Studenten Overleg Medezeggenschap (SOM).

Kader medezeggenschap in het hoger onderwijs

Wettelijk kader

Het hoger onderwijs kan bij de vormgeving van de medezeggenschap kiezen uit twee stelsels. Bij het stelsel van ongedeelde medezeggenschap vormen personeel en studenten een gezamenlijke raad. In dit geval 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 voor het personeel en een studentenraad voor de studenten. In dit geval is de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van toepassing. Bij hogescholen is nu voornamelijk sprake van ongedeelde medezeggenschap, het beeld bij de universiteiten is gemengd.

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

Met de Wet Versterking Besturing, in werking getreden per september 2010, is de medezeggenschap in het hoger onderwijs op een aantal punten versterkt. De medezeggenschapsbevoegdheden zijn uitgebreid, bijvoorbeeld met het adviesrecht ten aanzien van het beleid op het instellingscollegegeld en het adviesrecht op de profielen van de raad van toezicht. Ook het informatierecht en initiatiefrecht zijn verder uitgewerkt. Een voorbeeld is dat de raad ten minste twee maal per jaar, aan de hand van een door de medezeggenschap opgestelde agenda, overleg voert met het college van bestuur over voorgenomen beleid.

Per 2017 is de positie van de medezeggenschap verder verstevigd met de Wet Versterking Bestuurskracht. Opleidingscommissies werden een formeel medezeggenschapsorgaan met instemmingsrechten op de OER, alsmede een informatie- en initiatiefrecht. Medezeggenschapsorganen kregen adviesrecht over de benoeming/ontslag van bestuurders en de profielen aan de hand waarvan bestuurders worden benoemd. Ook schrijft de wet voor dat de medezeggenschap en de interne toezichthouders minstens twee keer per jaar

² Tillaart, van den en Warmerdam (2016). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2016*. Nijmegen, ITS; Tillaart, van den, Warmerdam en Sombekke (2015). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2015*. Nijmegen, ITS; Bomhof, M. en Bokdam, J. (2018). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, peiling 2017-2018*. Utrecht, Oberon

overleggen. Verder heeft de medezeggenschap instemmingsrecht gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. Hiermee wil men stimuleren dat de medezeggenschap meebeslist over de inzet van middelen die door het afschaffen van de basisbeurs zijn vrijgekomen (de studievoorschotmiddelen) en worden geïnvesteerd in de kwaliteit van het onderwijs (de kwaliteitsafspraken).

Sectorakkoorden hogescholen en universiteiten

De betrokkenheid van de medezeggenschap bij de kwaliteitsafspraken is in het sectorakkoord 2019-2024 verder bekrachtigd³. 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. Bestuur en medezeggenschap zorgen gezamenlijk voor een brede betrokkenheid en spreken onderling af welke gremia binnen de instelling bij het opstellen van het plan betrokken worden.

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

Doelstelling en onderzoeksvragen

Binnen deze context is de monitor medezeggenschap in het hoger onderwijs uitgevoerd. De eerste doelstelling van de monitor is het in beeld brengen van de *feitelijke* variatie van de invulling van medezeggenschap binnen universiteiten en hogescholen en deze relateren aan de uitkomsten van de voorgaande metingen. Daarnaast is het doel om in kaart te brengen hoe medezeggenschappers deze praktijk *ervaren en beoordelen*.

In de medezeggenschapsmonitor staan daartoe de volgende vragen centraal:

1. Welke voorzieningen en faciliteiten staan de medezeggenschap ter beschikking en in hoeverre worden de feitelijke voorzieningen en faciliteiten als voldoende of onvoldoende beoordeeld?
2. Hoe vaak heeft de medezeggenschap - formeel en informeel - contact of overleg met de bestuurder en is dit voldoende of onvoldoende naar de ervaring van de medezeggenschap?
3. Hoe vaak heeft de medezeggenschap contact of overleg met andere personen/deskundigen van binnen en van buiten de eigen instelling en vinden zij dit voldoende of onvoldoende?
4. Op welk moment wordt de medezeggenschap geïnformeerd en/of betrokken bij onderwerpen die van belang zijn voor de (toekomst van de) instelling?
5. In hoeverre is de medezeggenschap tevreden over het functioneren van hun overlegpartner en hoe typeren zij de relatie met de bestuurder, respectievelijk de overlegcultuur?
6. In hoeverre is de medezeggenschap tevreden over het eigen functioneren en hoe typeren zij de opstelling van hun raad of opleidingscommissie?
7. Met welke onderwerpen heeft de medezeggenschap zich in de afgelopen periode bezig gehouden en in welke mate heeft de medezeggenschap in de ogen van de leden haar invloed doen gelden en effecten gesorteerd?

³ *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.

Bij alle onderzoeksvragen besteden we aandacht aan de ontwikkelingen door de jaren heen. Ook besteden we aandacht aan verschillen tussen type raadsleden en verschillen tussen type opleidingscommissieleden.

Aanpak

Het onderzoek bestond uit een internetenquête onder raadsleden en leden van opleidingscommissies.

Enquête raadsleden en leden opleidingscommissies

De enquête voor raadsleden is vergelijkbaar met voorgaande jaren, maar is in het najaar van 2019 geactualiseerd om de recente ontwikkelingen in de medezeggenschap mee te nemen. Naast een Nederlandstalige vragenlijst was er voor het eerst ook een Engelstalige versie van de vragenlijst beschikbaar om tegemoet te komen aan raadsleden die geen Nederlands spreken zoals bijvoorbeeld uitwisselingsstudenten. Voor het eerst is in het kader van de monitor medezeggenschap ook een enquête onder opleidingscommissies uitgezet. De enquête is qua onderwerpen vergelijkbaar met de enquête voor raadsleden, met waar nodig aanpassingen om tegemoet te komen aan de verschillen in de rol en taken van opleidingscommissies. Ook deze enquête was beschikbaar in het Engels.

De stuurgroep heeft eind 2019 en begin 2020 contactgegevens verzameld bij de instellingen. Sommige instellingen hebben contactgegevens van medezeggenschapsleden zelf doorgegeven en anderen hebben algemene contactgegevens zoals een algemeen raadsemailadres of een emailadres van een ambtelijk secretaris doorgegeven. Begin 2020 is de internetenquête uitgezet onder de contactgegevens. Bij elkaar hebben 967 raadsleden de vragenlijst ingevuld. Dit is meer dan bij de vorige peiling in 2018 (700 raadsleden), en iets minder dan de peilingen in 2016 (1076 raadsleden) en 2015 (1084 raadsleden). De enquête voor opleidingscommissies is deze meting voor het eerst uitgezet en is door 1.079 respondenten ingevuld. Van de respondenten hebben 637 raadsleden en 655 leden van de opleidingscommissies de vragenlijst volledig afgerond.

Non-respons analyse

De raadsleden komen van 27 hbo-instellingen en 16 wo-instellingen vandaan. Landelijk zijn er 36 hbo- en 18 wo-instellingen. De opleidingscommissieleden komen van 28 hbo-instellingen en 13 wo-instellingen vandaan.

Aantal instellingen	Raadsleden	Opleidingscommissies
Zonder respons	11	13
Met 1-10 respondenten	16	15
Met 10-50 respondenten	24	20
Met meer dan 50 respondenten	3	6

Meer achtergrond over de respons is in de bijlage te vinden.

Analyse

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

- relevante verschillen in antwoorden van raadsleden, tussen personeelsleden en studentleden, universiteit en hogeschool, centraal en decentrale raad en tussen het aantal jaar dat iemand in een raad zit;
- relevante verschillen in antwoorden van leden van opleidingscommissies, tussen personeelsleden en studentleden, universiteit en hogeschool en tussen het aantal jaar dat iemand in de commissie zit;
- trends over de vier peilingen heen.

In de tabellen is te zien dat het aantal respondenten dat de vraag beantwoord heeft niet overal even groot is. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat niet alle respondenten de vragenlijst volledig hebben afgemaakt. Daarnaast is bij een aantal vragen en stellingen vanaf 2018 de antwoordoptie 'weet ik niet' toegevoegd. Bij een vergelijking met eerdere jaren is deze antwoordoptie dan niet meegenomen waardoor het aantal respondenten hier per vraag of stelling kan verschillen.

Benchmark

Dit rapport geeft op landelijk niveau de resultaten van de enquêtes weer. Daarnaast krijgen respondenten die mee hebben gedaan aan de vragenlijst én die hebben aangegeven een terugkoppeling te willen ontvangen toegang tot een benchmark. Doel van deze benchmark is bij te dragen aan het goede gesprek op instellingen over het versterken van de medezeggenschap. Respondenten kunnen de toegang delen met andere medezeggenschapsleden en bestuurders binnen de instelling. Ook kunnen raadsleden en leden van opleidingscommissies de benchmark van hun instelling opvragen. De benchmark is op instellingsniveau, en is niet terug te leiden naar individuen.

De benchmark is een online omgeving waarin raadsleden en opleidingscommissies inzicht krijgen in de scores van de eigen instelling. Daarnaast kunnen ze vergelijkingen maken met andere groepen, zoals:

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

Leeswijzer

In de komende hoofdstukken bespreken we de resultaten van het onderzoek. Gezien opleidingscommissies nog maar recentelijk een medezeggenschapsorgaan zijn geworden, hebben we besloten de uitkomsten van de enquête onder raadsleden apart te rapporteren (hoofdstuk 2 t/m 7) van de uitkomsten van opleidingscommissies (hoofdstuk 8 t/m 11). Bij beide groepen komt de tijdsbesteding, faciliteiten scholing, het overleg tussen medezeggenschap en betrokkenen, de ervaren invloed en tevredenheid aan bod. Bij raadsleden is er ook diepgaander gevraagd naar de betrokkenheid bij speciale bevoegdheden en taken, zoals het voordragen van een lid van de raad van toezicht, de resultaatafspraken en de begroting. In de managementsamenvatting zijn de samenvatting en conclusies samengevoegd.

In dit hoofdrapport beschrijven we onderlinge verschillen tussen raadsleden en tussen leden van opleidingscommissies alleen als die significant zijn én relevant (minstens 10 procentpunten verschil) zijn. In de technische toelichting zijn alle tabellen met significante en relevante verschillen opgenomen. Er is getoetst op verschillen tussen:

- de vier metingen in 2015, 2016, 2018 en 2020
- studenten en personeelsleden
- centraal en decentrale raadsleden (geldt alleen voor raadsleden)
- hbo en universiteit
- het aantal jaren ervaring in de raad of opleidingscommissie

Deel 1: raadsleden

2 Tijdsbesteding raden

In dit hoofdstuk staat de tijdsbesteding aan het raadswerk centraal. We brengen de tijd in kaart die raadsleden besteden aan raadswerk, de tijd die volgens hen daarvoor nodig is en de afspraken die daarover worden gemaakt met de instellingen.

Tijdsbesteding raadswerk

Raadsleden besteden gemiddeld 7,8 uur per week aan het raadswerk. Dit verschilt niet significant met voorgaande jaren waarin het gemiddelde op 8,7 (2018), 7,9 (2016) en 7,2 (2015) lag. De stijging in het aantal bestede uren zet zich hiermee niet door. Tussen raadsleden onderling zijn er grote verschillen in hoeveel tijd er besteed wordt, zoals tabel 2.1 laat zien. Op het wo besteden raadsleden bijna dubbel zoveel tijd dan op het hbo, in het bijzonder in het geval van studentleden. Raadsleden in een centrale raad besteden bijna twee keer zoveel uur aan het raadswerk dan raadsleden in een decentrale raad.

Tabel 2.1: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan het raadswerk? (Exclusief 'weet ik niet': N= 781 in 2020)

		centraal	decentraal
HBO	personeel	8,0	4,1
	student	7,4	4,2
WO	personeel	9,6	4,2
	student	26,3	7,4

Naast het aantal bestede uren geven raadsleden ook aan hoeveel uur ze nodig hebben om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren en dit komt deze meting uit op 8,8 uur gemiddeld per week. Voorgaande jaren was dit 9,7 (2018), 8,7 (2016) en 8,3 (2015) uur per week. Opnieuw zijn er verschillen tussen raadsleden onderling waarbij hetzelfde patroon te zien is.

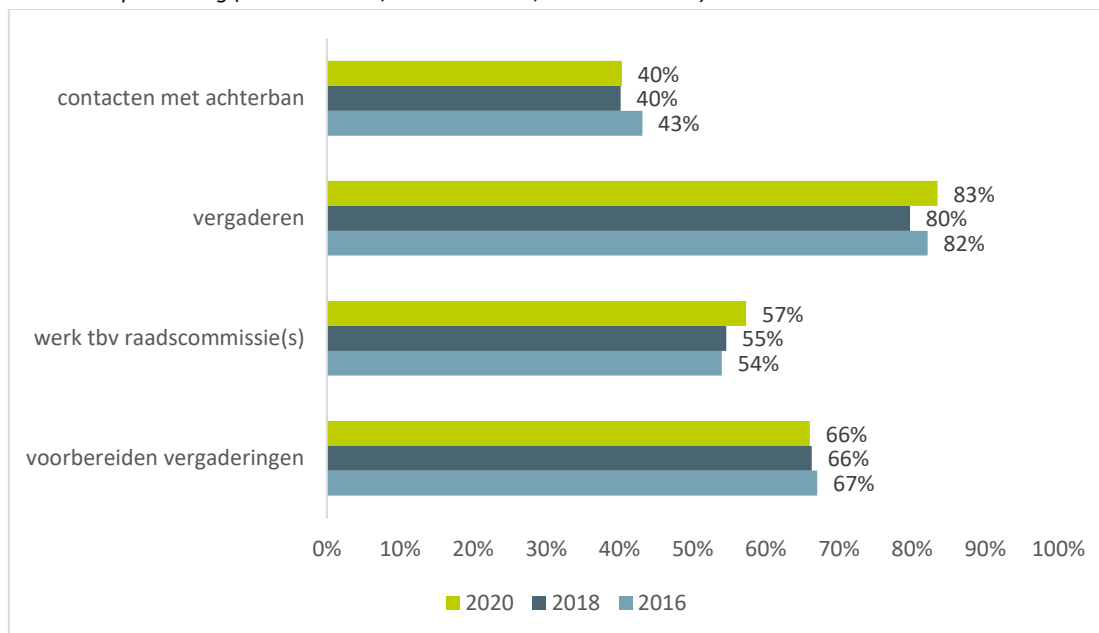
Tabel 2.2: Hoeveel uur per week heeft u nodig om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren? (Exclusief 'weet ik niet': N=757 in 2020)

		centraal	decentraal
HBO	personeel	9,6	5,1
	student	8,5	4,8
WO	personeel	11,6	4,7
	student	26,9	8,3

Voldoende tijd per onderwerp

Naast de algemene tijdsbesteding is aan raadsleden gevraagd of zij voldoende tijd hebben voor specifieke taken. De raadsleden zijn net als voorgaande jaren redelijk positief over het hebben van voldoende tijd voor (het voorbereiden van) vergaderingen, maar minder positief over de beschikbare tijd voor raadscommissies en de achterban. Personeelsleden geven vaker dan studenten aan onvoldoende tijd te hebben voor het voorbereiden van vergaderingen en voor raadscommissiewerk.

Figuur 2.3: het aandeel raadsleden dat (zeer) tevreden is over het hebben van tijd voor de volgende onderwerpen, per meting (N in 2020=895, N in 2018=685, N in 2016=1028)



Afspraken tijdsinzet personeelsleden

Voor personeelsleden zijn afspraken over de tijdsinzet en de combinatie van raadswerk en regulier werk belangrijke faciliteiten. Een groot deel van de instellingen heeft algemene afspraken voor personeelsleden in raden. In eerdere jaren was er een stijging in het voorkomen van afspraken over de hoeveelheid tijd voor raadswerk en de erkenning van raadswerk als regulier werk, maar die stijging is nu gestopt. Onder 'andere afspraak, namelijk' wordt met name financiële compensatie van raadswerk binnen werktijd genoemd, aan bijvoorbeeld de afdeling waar iemand werkt.

Tabel 2.4: Zijn in of door de instelling afspraken gemaakt over de hieronder genoemde punten? (alleen personeelsleden: N in 2015=570, N in 2016=607, N in 2018=363 en N in 2020=488)

	2015	2016	2018	2020
afpraak over hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor raadswerk	72%	76%	85%	84%
afpraak dat raadswerk als regulier werk wordt erkend	64%	69%	76%	74%
afpraak over hoe Raadsleden in staat worden gesteld om raadswerk te combineren met reguliere functie	39%	43%	49%	46%
afpraak over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden aan het raadswerk	11%	11%	10%	9%
er is geen afspraak	7%	6%	3%	5%
weet ik niet	7%	5%	3%	4%
andere afspraak, namelijk:	3%	3%	3%	2%

Op het hbo komen algemene afspraken zo'n 20 procentpunten vaker voor dan in het wo. Het gaat dan om afspraken over de hoeveelheid beschikbare tijd voor raadswerk, over de erkenning van raadswerk als regulier werk en over hoe het raadswerk gecombineerd kan worden met een reguliere functie. Bij personeelsleden die al minstens 1,5 jaar in de raad zitten geeft de helft aan dat er instellingsafspraken

zijn over het combineren van raadswork en een reguliere functie, terwijl maar een derde van de leden met maximaal een 0,5 jaar ervaring dit aangeven.

Naast algemene afspraken binnen de instelling heeft 81% van de personeelsleden uit de raden ook individuele afspraken gemaakt over het aantal uur dat beschikbaar is voor raadswork. Dit is ongeveer hetzelfde als twee jaar geleden (80%), maar meer dan in 2016 (60%) en 2015 (22%). Persoonlijke afspraken komen net als vorig jaar vaker voor op het hbo dan op het wo en ook vaker bij centrale raden dan decentrale raden. Personeelsleden die minstens 1,5 jaar in de raad zitten hebben vaker afspraken dan leden die 0,5 jaar of minder ervaring als raadslid hebben.

Tabel 2.5 Gemiddeld aantal afgesproken uren per week, als er een afspraak is gemaakt (N=362 in 2020)

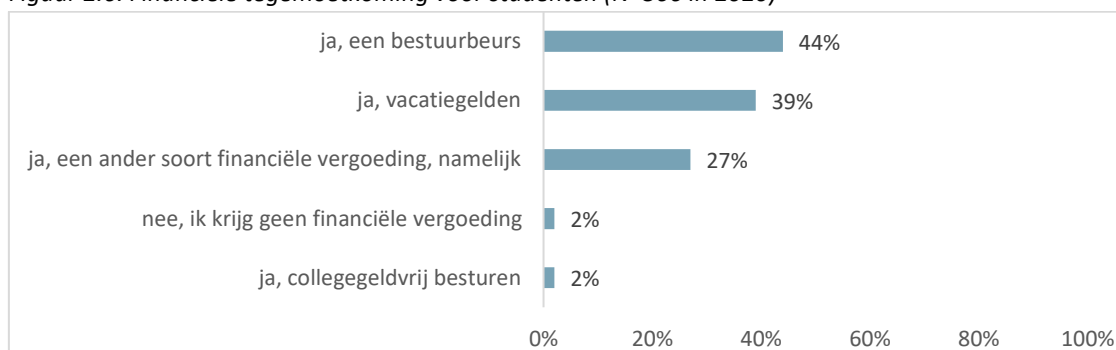
	Gemiddeld aantal uren	Minimum	Maximum	Mediaan	N
Hbo centraal niveau	6,9	1	20	6	84
Hbo, decentraal niveau	4	0	20	4	161
Wo, centraal niveau	8,7	4	20	8	58
Wo, decentraal niveau	5,1	1	12	4	59
Totaal	5,6	0	20	4	362

In het geval van een persoonlijke afspraak gaat het om gemiddeld 5,6 uur per week. Dit is vergelijkbaar met 2018, maar lager dan de jaren ervoor (6,4 in 2015 en 7 in 2016). Bijna twee derde van de personeelsleden is (zeer) tevreden over het aantal afgesproken uren. Een vijfde is hierover neutraal en een vijfde (zeer) ontevreden. Dit is gelijk aan de vorige meting.

Afspraken studenten

Studenten zijn gevraagd of ze een financiële tegemoetkoming ontvangen voor hun raadswork. Bijna iedere student krijgt een vorm van tegemoetkoming. Dit is bij bijna de helft van de studenten een bestuursbeurs, terwijl ongeveer 4 op de 10 studenten vacatiegelden ontvangen. Wo-studenten en studenten met de minste ervaring in de raad ontvangen vaker een bestuursbeurs. Hbo-studenten, studenten van centrale raden en de meest ervaren studenten ontvangen juist vaker vacatiegelden. Vergoedingen die onder 'een ander soort financiële vergoeding' worden genoemd zijn een onkostenvergoeding, medezeggenschapsbeurs en vooraf afgesproken bedragen per vergadering, uur of maand.

Figuur 2.6. Financiële tegemoetkoming voor studenten (N=366 in 2020)



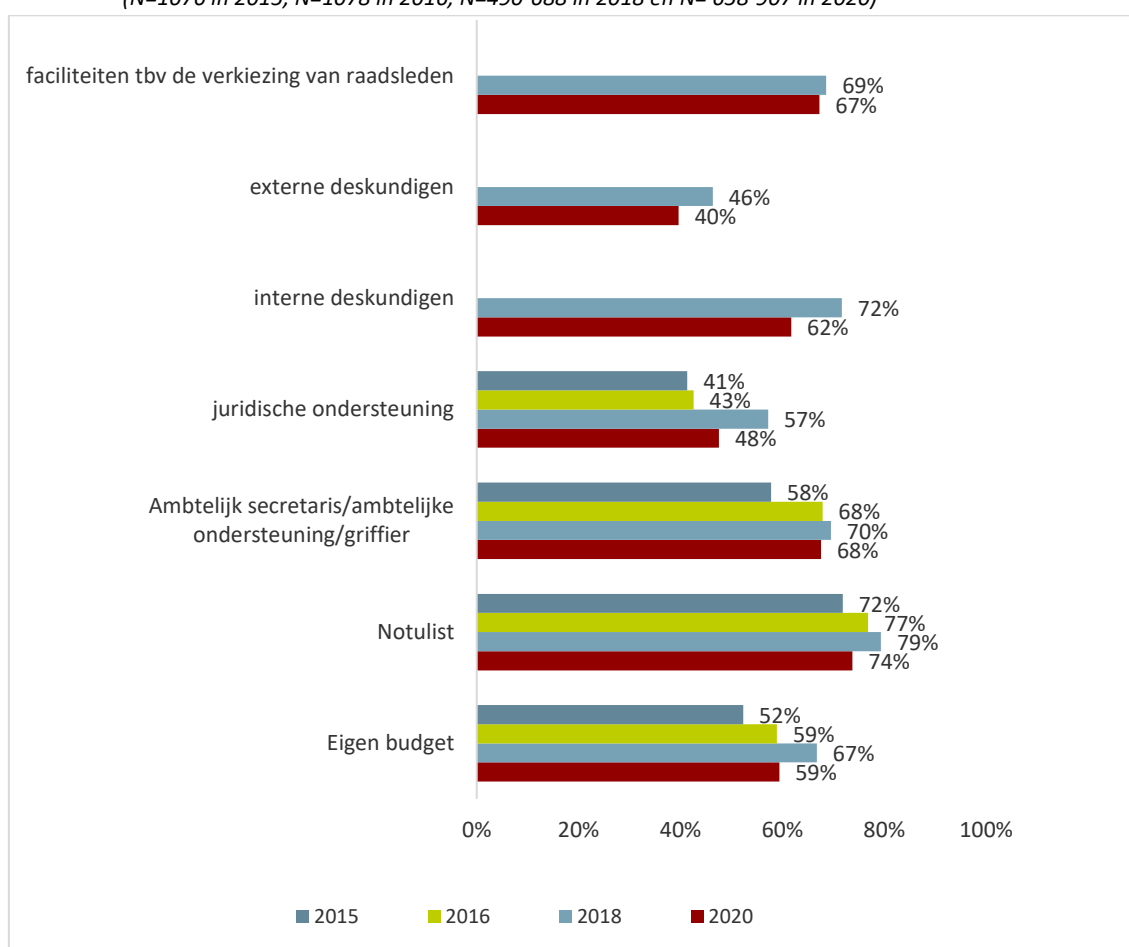
3 Faciliteiten en scholing

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

Faciliteiten voor de raad

Hieronder is het aandeel raadsleden per peiling te vinden dat vindt dat de betreffende faciliteit voldoende aanwezig is. Niet alle faciliteiten zijn alle peilingen gevraagd. Ten opzichte van twee jaar geleden is er significant minder tevredenheid over de beschikbaarheid van interne deskundigen.

Figuur 3.1: Ontwikkeling in het aandeel raadsleden dat voldoende oordeelt over de beschikbaarheid van faciliteiten (N=1076 in 2015, N=1078 in 2016, N=490-688 in 2018 en N= 658-907 in 2020)⁴



In peiling 2020 zijn raadsleden overwegend tevreden over de faciliteiten. Vooral notulisten en ambtelijke ondersteuning zijn in voldoende mate aanwezig. Afhankelijk van de faciliteit is er een groep van 13 tot 32 procent van de raadsleden die aangeeft dat deze ondersteuning niet of in onvoldoende mate aanwezig is. De tevredenheid over de beschikbaarheid van externe deskundigen, juridische

⁴ In 2018 en 2020 verschilt het aantal respondenten per faciliteit. Vanaf 2018 is de antwoordoptie 'weet ik niet' toegevoegd, maar ter vergelijking met de voorgaande jaren is deze optie in deze tabel niet meegenomen. Dit geldt ook voor andere tabellen waar de N verschilt per vraag of stelling en vergeleken wordt met eerdere jaren.

ondersteuning en faciliteiten voor de communicatie met de achterban ligt het laagst van alle faciliteiten. Daarnaast is er een forse groep die niet weet of de raad toegang heeft tot interne of externe deskundigen.

Tabel 3.2: Heeft uw raad (in voldoende mate) de beschikking over de volgende faciliteiten? (N=918 in 2020)

	Ja, in voldoende mate	Nee, en is ook niet nodig	Ja, maar niet voldoende	Nee, maar is wel nodig	Weet ik niet
eigen budget	59%	18%	13%	9%	0%
notulist	74%	8%	10%	8%	0%
ambtelijk secretaris/ambtelijke ondersteuning/griffier	68%	15%	11%	7%	0%
juridische ondersteuning	48%	21%	15%	17%	0%
interne deskundigen (binnen de instelling)	50%	4%	18%	9%	18%
externe deskundigen (buiten de instelling)	25%	14%	12%	13%	36%
faciliteiten tbv de verkiezing van raadsleden	62%	5%	17%	8%	8%
huisvesting, bv werk- of overlegruimte (nieuw in de meting 2020)	68%	9%	13%	8%	1%
een onafhankelijke voorzitter van de raadsvergaderingen (nieuw in de meting 2020)	41%	38%	5%	10%	6%
faciliteiten voor de communicatie met achterban (nieuw in de meting 2020)	45%	3%	32%	14%	6%

Er bestaan verschillen tussen de raadsleden onderling in de tevredenheid over de faciliteiten:

- Personeelsleden geven vaker aan dan studenten dat de faciliteiten voor de communicatie met de achterban en de verkiezing van raadsleden in voldoende mate aanwezig zijn. Studenten zijn dan weer meer tevreden over het budget dan personeelsleden.
- Op het hbo zijn raden meer tevreden over de beschikbaarheid van een notulist dan op het wo. Op het wo geeft men vaker dan het hbo aan dat er geen juridische ondersteuning is, maar wel nodig is.
- Decentrale raden geven vaker aan dat een onafhankelijk voorzitter voor de raadsvergaderingen, facilitering van huisvesting, juridische ondersteuning, externe deskundigen, een eigen budget en een ambtelijk secretaris niet aanwezig is maar ook niet nodig is. Centrale raden geven vaker aan dat een eigen budget, een ambtelijk secretaris, juridische ondersteuning en externe deskundigen in voldoende mate aanwezig is in vergelijking met decentrale raden. Decentrale raden geven juist vaker aan er voldoende faciliteiten voor de communicatie met de achterban aanwezig zijn.
- Hoe langer raadsleden in de raad zitten hoe kritischer ze zijn op de faciliteiten voor de communicatie met de achterban, maar juist positiever over verkiezingsfaciliteiten. Hoe langer raadsleden zitting nemen in de raad, hoe vaker ze een onafhankelijk voorzitter niet nodig vinden.

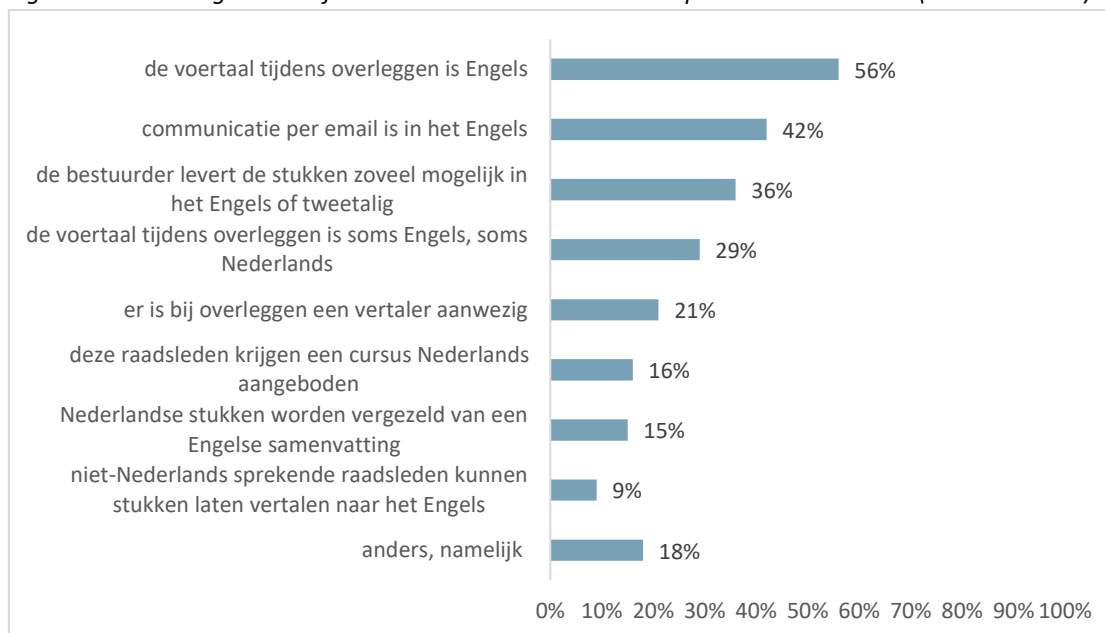
In een open vraag gaven raadsleden welke faciliteiten ze verder missen. Hier kwam uit; een vertaler (zie volgende paragraaf) voor internationale raadsleden, voldoende tijd en vergoeding voor deelname aan vergaderingen, hulpmiddelen zoals zakelijke computers en printfaciliteiten en tenslotte praktische randvoorwaarden zoals voldoende parkeergelegenheid en catering.

Faciliteiten voor raadsleden die geen Nederlands spreken

Nieuw deze meting zijn vragen over de facilitering van raadsleden die geen Nederlands spreken. Een derde van de raadsleden geeft aan dat hun raad één of meerdere leden heeft die geen Nederlands spreken. Dit aandeel is hoger onder studenten en in het wo dan bij personeelsleden en in het hbo.

Van alle 333 raadsleden met niet Nederlands sprekende leden is er maar 1 raadslid dat aangeeft dat er geen enkele faciliteit is om deze leden te accommoderen. Voor ruim de helft van de raden geldt dat de voertaal Engels is tijdens overleggen en voor nog eens een derde dat de voertaal soms Engels, soms Nederlands is. Daarnaast komt het bij ongeveer 4 op de 10 raadsleden voor dat er via email in het Engels wordt gecommuniceerd en stukken zoveel mogelijk Engels of tweetalig door de bestuurder worden aangeleverd. Bij de categorie 'anders' wordt aangegeven dat stemmingen soms in het Engels gaan, dat raadsleden voor elkaar vertalen, of dat stukken op verzoek vertaald kunnen worden naar het Engels.

Figuur 3.3 aanwezigheid van faciliteiten voor niet Nederlands sprekende raadsleden (N=332 in 2020)



Studenten geven vaker aan dat de voertaal (deels) Engels is. In decentrale raden komt het vaker voor dat de voertaal Engels is, en minder vaak dat er alleen soms Engels wordt gepraat. Bij centrale raden is er echter weer vaker een vertaler een Engelstalige samenvatting van stukken. Op het wo wordt ongeveer twee keer zo vaak dan op het hbo Engels als voertaal gesproken, stukken in het Engels aangeleverd, een vertaler gebruikt en per email in het Engels gecommuniceerd.

Scholing

In deze paragraaf gaan we in op de scholing voor raadsleden.

Deelname aan scholing en tevredenheid

Meer dan driekwart (78%) van de raadsleden heeft scholing gevolgd. Dit is een groei ten opzichte van meting 2016 (60%) en 2015 (55%), maar niet significant hoger dan in 2018 (72%). Raadsleden in centrale raden geven vaker aan scholing te hebben gevolgd dan raadsleden op decentraal niveau.

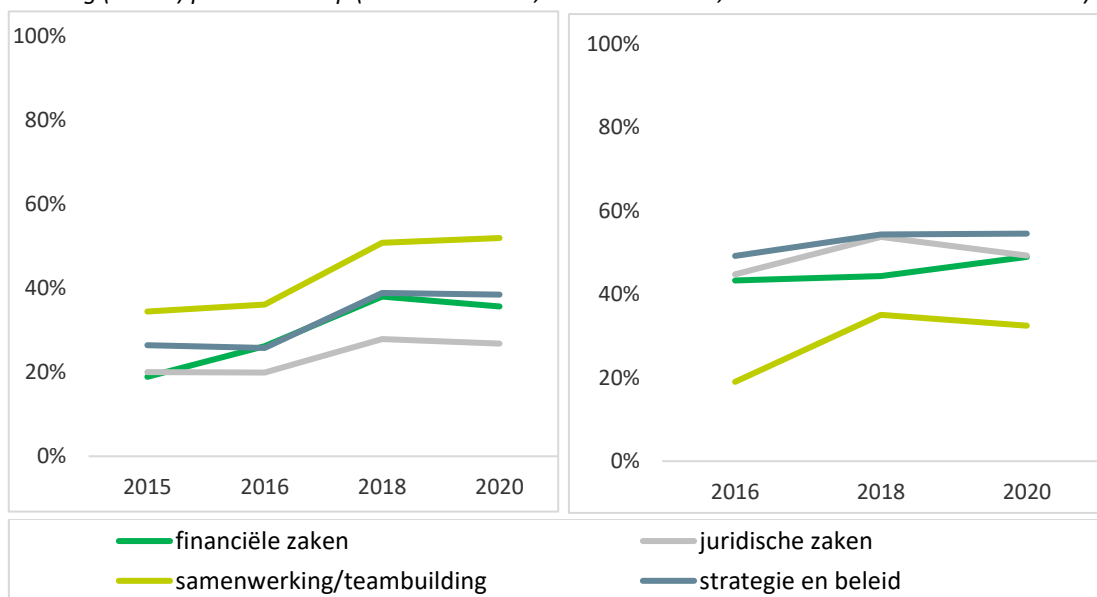
69% van de raadsleden ervaart voldoende scholingsmogelijkheden. Dit is niet verschillend van de vorige peiling. Op het hbo vindt driekwart dat er voldoende scholingsmogelijkheden zijn tegenover 62% op het wo. Een vergelijkbaar verschil geldt voor personeelsleden ten opzichte van studenten. Naarmate raadsleden langer in de raad zitten, vinden ze vaker dat de scholingsmogelijkheden voldoende zijn.

Vaak beschikt de raad over scholingsbudget: in 49% van de raadsleden is dit voldoende beschikbaar. 12% geeft aan dat het er wel is, maar in onvoldoende mate. Bijna een kwart weet echter niet of er scholingsbudget is. Personeelsleden geven vaker aan dat er voldoende scholingsbudget is dan studenten. Op het wo is er vaker voldoende scholingsbudget dan op het hbo. Naarmate men langer in de raad zit, weet men vaker of er scholingsbudget is en is men meer tevreden hierover.

Scholing naar onderwerp

Raadsleden zijn gevraagd op welke onderwerpen zij scholing hebben gevolgd en of zij behoefte hebben aan meer scholing. Op vier onderwerpen kunnen we een vergelijking door de jaren maken. In figuur 3.4 is de ontwikkeling te zien in het volgen van scholing (links) en de behoefte aan scholing (rechts). Het aandeel raadsleden dat scholing volgt is in 2020 ongeveer gelijk aan 2018, maar nog steeds hoger dan in 2015 en 2016. De behoefte aan (meer) scholing is in 2020 ongeveer gelijk aan 2018. Wel is de gewenste scholing op het onderwerp samenwerking in 2020 hoger dan in 2016.

Figuur 3.4 aandeel raadsleden dat scholing heeft gevolgd (links) en aandeel met behoefte aan meer scholing (rechts) per onderwerp (N=1009 in 2015, N=1023 in 2016, N=665 in 2018 en N=844 in 2020)

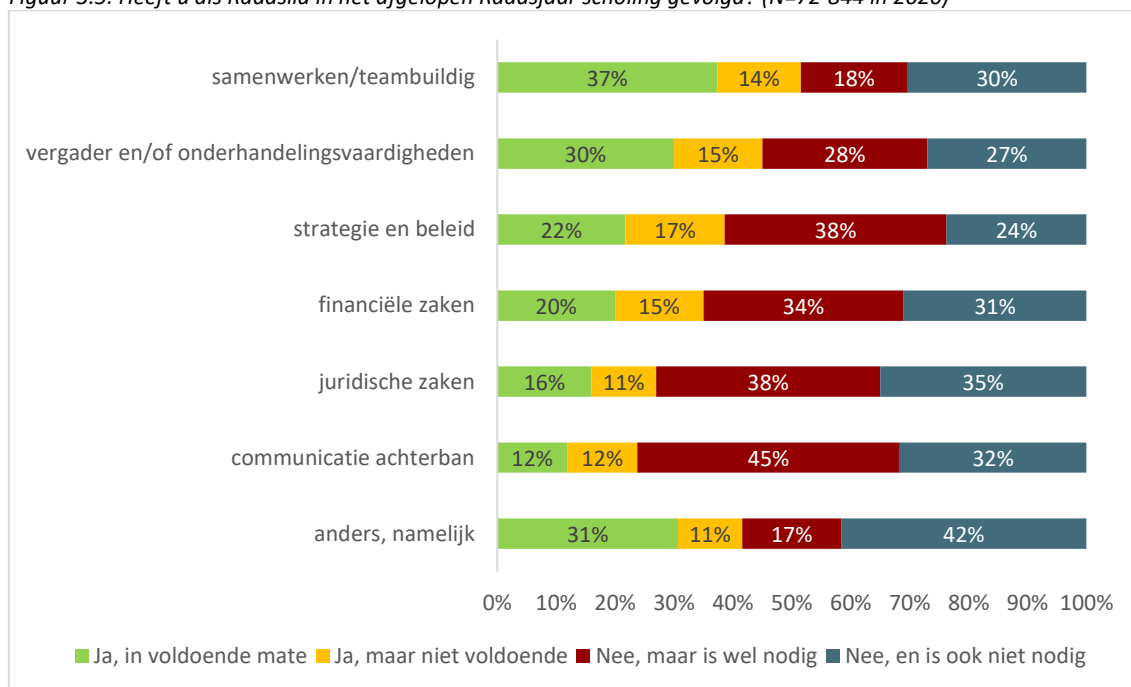


In figuur 3.5 is meer in detail aangegeven op welke onderwerpen raadsleden afgelopen raadsjaar scholing hebben gevolgd. Dit zijn het vaakst praktische onderwerpen zoals samenwerken, vergaderen en onderhandelen. Daarnaast heeft iets minder dan 40% van de raadsleden scholing gevolgd op inhoudelijke thema's zoals financiën, juridische zaken en strategie. Samen met communicatie met de achterban zijn dit ook de zaken waarvan men het vaakst aangeeft dat (meer) scholing gewenst is. Binnen de categorie 'anders' worden vooral training op het gebied van werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en procedures/afspraken genoemd.

We zien verschillen in de mate waarin raadsleden scholing volgen:

- Studenten geven vaker aan dat ze voldoende scholing hebben gevolgd op het gebied van juridische zaken, vergaderen/onderhandelen en strategie dan personeelsleden;
- Decentrale raden geven vaker aan dat ze scholing niet nodig achten, in het bijzonder als het gaat om samenwerken, vergaderen/onderhandelen, strategie en communicatie met achterban;
- Er zijn minder grote verschillen tussen hbo en wo dan voorgaande jaren. Alleen op financieel vlak zeggen hbo-raadsleden scholing minder nodig te vinden dan raadsleden in het wo.

Figuur 3.5: Heeft u als Raadslid in het afgelopen Raadsjaar scholing gevolgd? (N=72-844 in 2020)



4 Overleg en cultuur

In dit hoofdstuk staat de invulling van de taken van raadsleden centraal. We beschrijven in hoeverre raadsleden overleg voeren en contact houden met andere partijen. Vervolgens komt de bestuurscultuur aan bod. Als laatste gaan we in op de inhoudelijke onderwerpen en de mate van invloed van de raad.

Overleg

Raadsleden hebben met allerlei partijen contact, zoals de bestuurder, andere raden, deskundigen, de achterban en opleidingscommissies. In deze paragraaf kijken we naar de frequentie van het overleg en de tevredenheid hierover.

Raadsleden overleggen gemiddeld 17 keer in een raadsjaar met de raad. Centrale raadsleden geven aan dat er 11 overleggen per raadsjaar tussen de bestuurder en de gehele raad plaatsvinden en daarnaast nog eens 12 overleggen tussen de bestuurder en het dagelijks bestuur van de raad. Decentrale raadsleden geven aan dat er gemiddeld 8 overleggen per raadsjaar zijn met de facultair directeur. Centrale en decentrale raden overleggen zo'n 3 tot 4 keer per raadsjaar met elkaar.

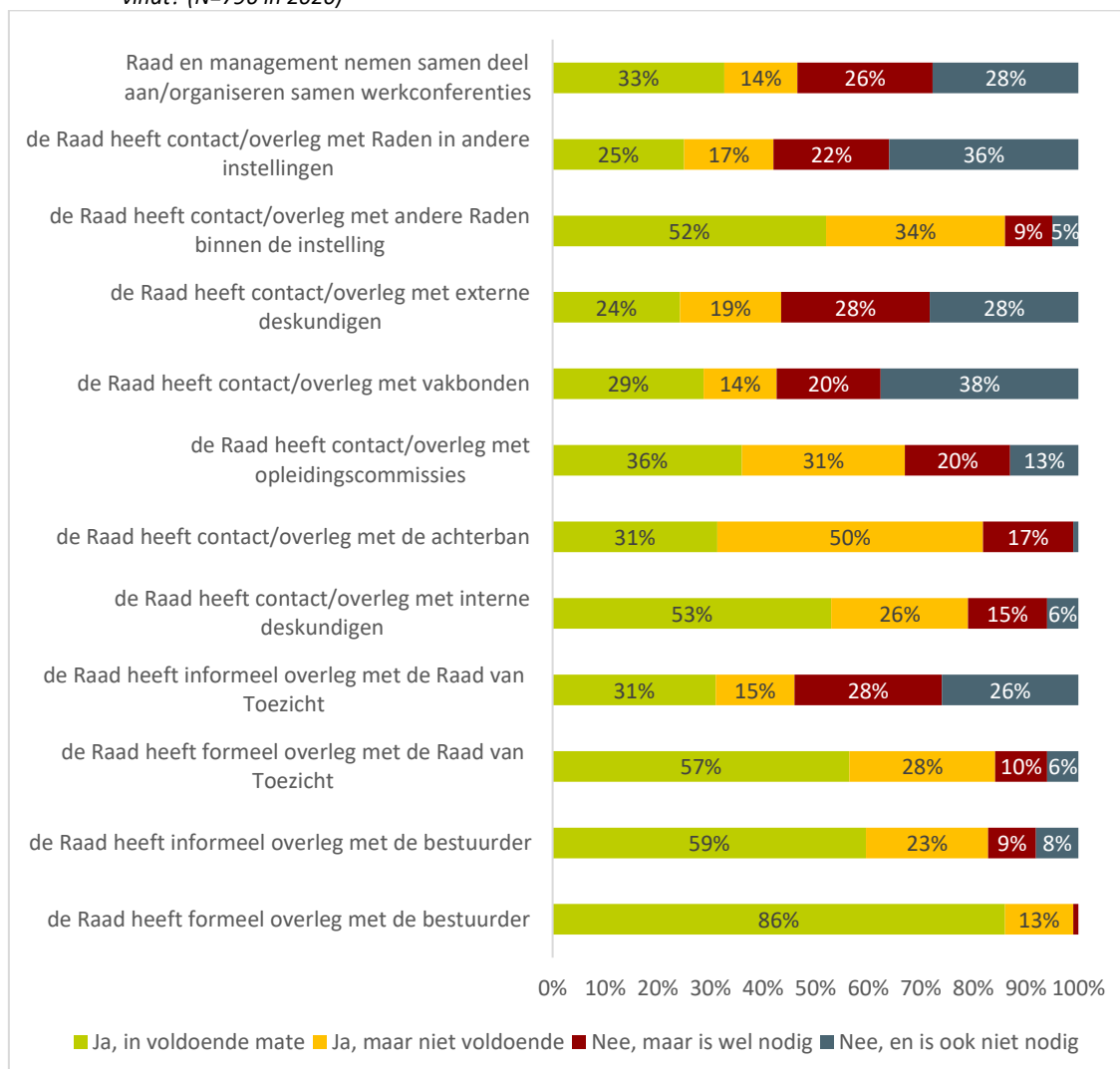
Op de volgende bladzijde is de tevredenheid over de frequentie van overleg te zien. Relatief veel raadsleden zijn tevreden over de frequentie van het overleg met de bestuurder, het formeel overleg met de toezichthouders, contact met intern deskundigen en met andere raden binnen de instelling. Wel vinden raadsleden dat er meer contact moet plaatsvinden met opleidingscommissies, de achterban en externe deskundigen.

Zagen we in voorgaande jaren nog een stijging in tevredenheid over de contacten met allerlei partijen, nu is de tevredenheid gestabiliseerd op hetzelfde niveau als twee jaar geleden. Er is één uitzondering: raadsleden in 2020 zijn twee keer zo tevreden over het informeel en formeel contact met de Raad van Toezicht dan twee jaar geleden.

Tussen raadsleden zijn er veel verschillen te zien in de tevredenheid over de frequentie van het overleg:

- Decentrale raden zijn meer tevreden over hun contact met opleidingscommissies dan centrale raden. Decentrale raden vinden contact met vakbonden, externe deskundigen, raden in andere instellingen en gezamenlijke werkconferenties met het management minder nodig dan centrale raden. Wel willen decentrale raden vaker nog meer contact met interne deskundigen.
- Studenten zijn vaker tevreden dan personeelsleden over het contact met de achterban, met opleidingscommissies en met raden van andere instellingen. Ze hebben daarnaast minder behoefte aan contact met vakbonden en gezamenlijke werkconferenties met het management.
- Op het hbo is men meer tevreden over het overleg met de bestuurder en met de toezichthouders, maar juist minder tevreden over het contact met opleidingscommissies dan op het wo.

Figuur 4.1: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat wel of niet voldoende vindt? (N=796 in 2020)



Cultuur

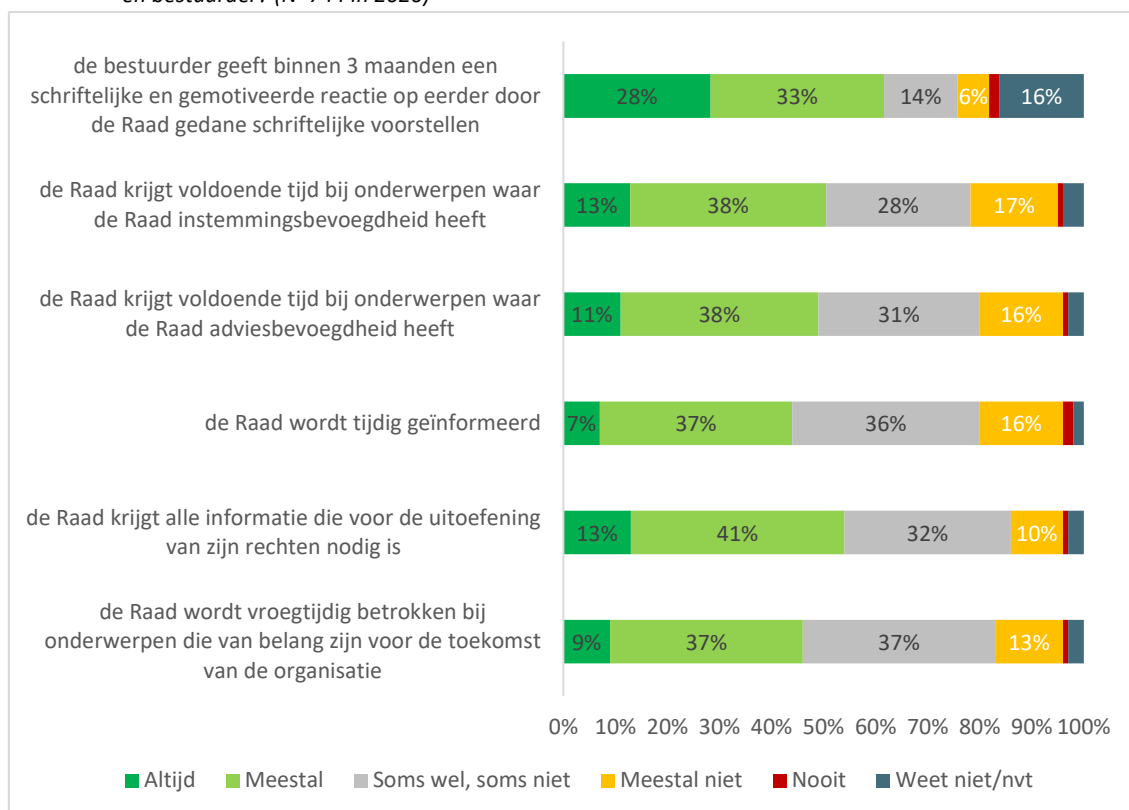
In deze paragraaf beschrijven we de bestuurs- en medezeggenschapscultuur. Als eerste kijken we naar het overleg tussen de raad en bestuurder. Daarna beschrijven we de houding van de raad zelf.

Overleg tussen raad en bestuurder

In figuur 4.2 zijn de ervaringen van raadsleden met het overleg met de bestuurder te vinden. Over de algehele lijn zijn raadsleden erg positief en geeft maar maximaal 18% van de raadsleden een negatief antwoord (meestal niet of nooit) bij de stellingen. Raadsleden zijn het meest positief over het krijgen van een reactie binnen 3 maanden van de bestuurder op voorstellen van de raad en het krijgen van alle informatie die nodig is voor het uitoefenen van de rechten van de raad. Net als twee jaar geleden zijn raadsleden het minst positief over het tijdig geïnformeerd worden en vroegtijdig betrokken zijn bij projecten die van belang zijn voor de organisatie.

De tevredenheid in 2020 is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Wel is de mate waarin de bestuurder zich open en constructief opstelt richting de raad nu significant hoger dan vier jaar geleden (25% in 2018, 17% in 2016 en 19% in 2015).

Figuur 4.2. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad en bestuurder? (N=744 in 2020)

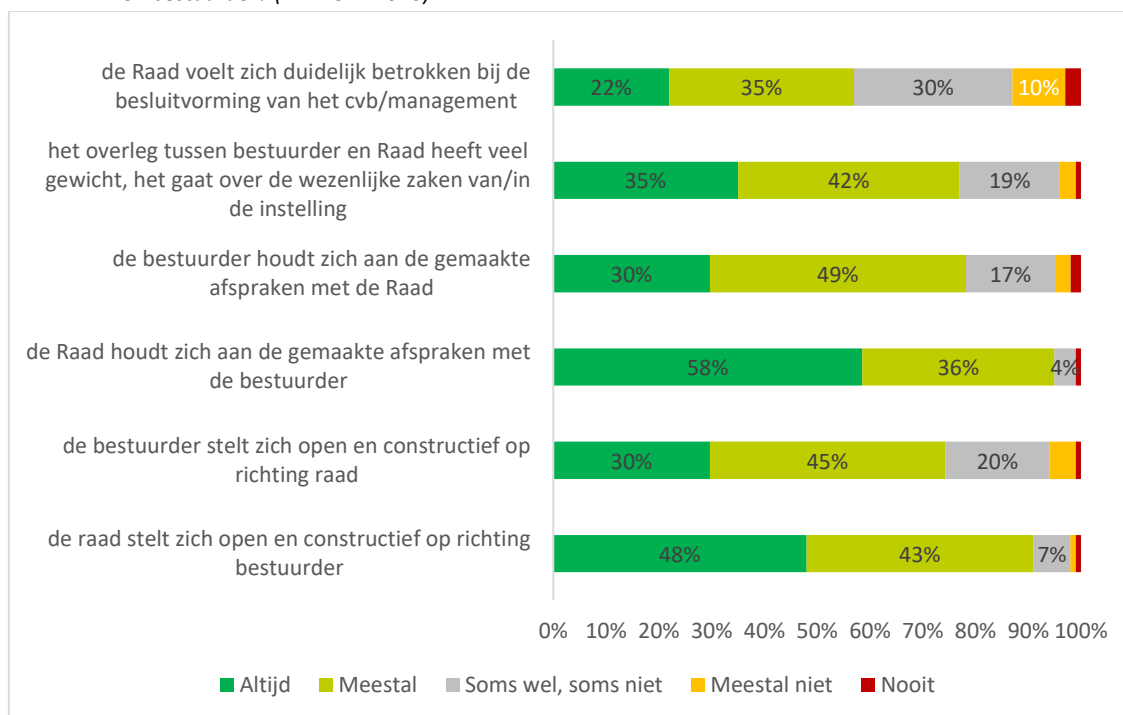


Het aandeel raadsleden dat vindt dat de raad meestal alle benodigde informatie krijgt, tijdig wordt geïnformeerd, voldoende tijd krijgt bij advies en instemmingsbevoegdheid en binnen 3 maanden na een voorstel een reactie ontvangt ligt ongeveer 10 procentpunten hoger bij centrale raden dan bij decentrale raden. Verder zijn studenten positiever dan personeelsleden over de betrokkenheid van de raad bij projecten die van belang zijn voor de toekomst van de organisatie en over het ontvangen van een reactie op raadsvoorstellen.

Houding en verhoudingen

In de onderstaande figuur staan verschillende uitspraken die van toepassing zijn op hoe de raad en de bestuurder in het overleg staan. In 2020 zijn raadsleden over het geheel positief: 57% tot 94% antwoordt met altijd of meestal. Het meest positief antwoorden raadsleden over hun eigen raad en dat deze zich houdt aan de gemaakte afspraken en zich open en constructief opstelt. Het minst positief zijn raadsleden over de betrokkenheid van de raad bij de besluitvorming en de mate waarin de bestuurder zich open en constructief opstelt. Terwijl we tussen de metingen 2016 en 2018 nog een positieve ontwikkeling in de tevredenheid over de verhouding tussen raad en bestuurder te zien was, is deze ontwikkeling nu gestabiliseerd. Raadsleden zijn ongeveer even positief als twee jaar geleden.

Figuur 4.3. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad en bestuurder? (N=728 in 2020)



Op het hbo is men iets positiever over de open en constructieve houding van zowel raad als bestuurder dan op het wo. Centrale raden voelen zich meer betrokken bij de besluitvorming, en zijn iets kritischer over de open en constructieve houding van hun raad in vergelijking met decentrale raadsleden. Verder ervaren studenten vaker dat hun raad betrokken is bij de besluitvorming en vinden ze vaker dat het overleg over gewichtige zaken gaat dan personeelsleden.

Eigen houding raad

De raadsleden zijn stellingen voorgelegd over de houding van hun eigen raad. De helft van de raadsleden zegt zo nu en dan zelf initiatief te nemen. Een derde van de raadsleden die tot 1,5 jaar in de raad zitten geven aan dat de raad regelmatig zelf initiatief neemt terwijl dit maar een op de vijf is bij raadsleden die langer dan 1,5 jaar in de raad zitten.

Figuur 4.4. Welke uitspraak typeert uw raad het best? (N=720 in 2020)

de raad reageert vooral op voorstellen van de bestuurder	21%
de raad neemt zo nu en dan zelf initiatief	51%
de raad neemt regelmatig zelf initiatief	27%
weet ik niet	2%

In vergelijking met 2015 en 2016 geven meer raadsleden aan dat de raad afhankelijk van het onderwerp meer toetsend of meer beleidsontwikkellend werkt. Personeelsleden vinden vaker dat de raad zich vooral richt op het toetsen van beleid dan studentleden.

Figuur 4.5. Welke uitspraak typeert uw raad het best? (N=720 in 2020)

de raad richt zich vooral op het toetsen/controleren van beleid	25%
de raad is vooral meedenkend/meeontwikkeland in beleid	17%
afhankelijk van het onderwerp is de raad meer toetsen óf meer beleidsontwikkeland	56%
weet ik niet	3%

Figuur 4.6 laat zien dat de helft van de raadsleden vindt dat de raad beschikt over een goed netwerk binnen de organisatie. Raadsleden die langer in de raad zitten, zijn wat kritischer op het netwerk van de raad dan raadsleden met minder ervaring.

Figuur 4.6. Welke uitspraak typeert uw raad het best? (N=720 in 2020)

de raad beschikt over een goed netwerk binnen de organisatie	50%
de raad heeft geen goed netwerk binnen de organisatie	6%
er tussen in	42%
weet ik niet	2%

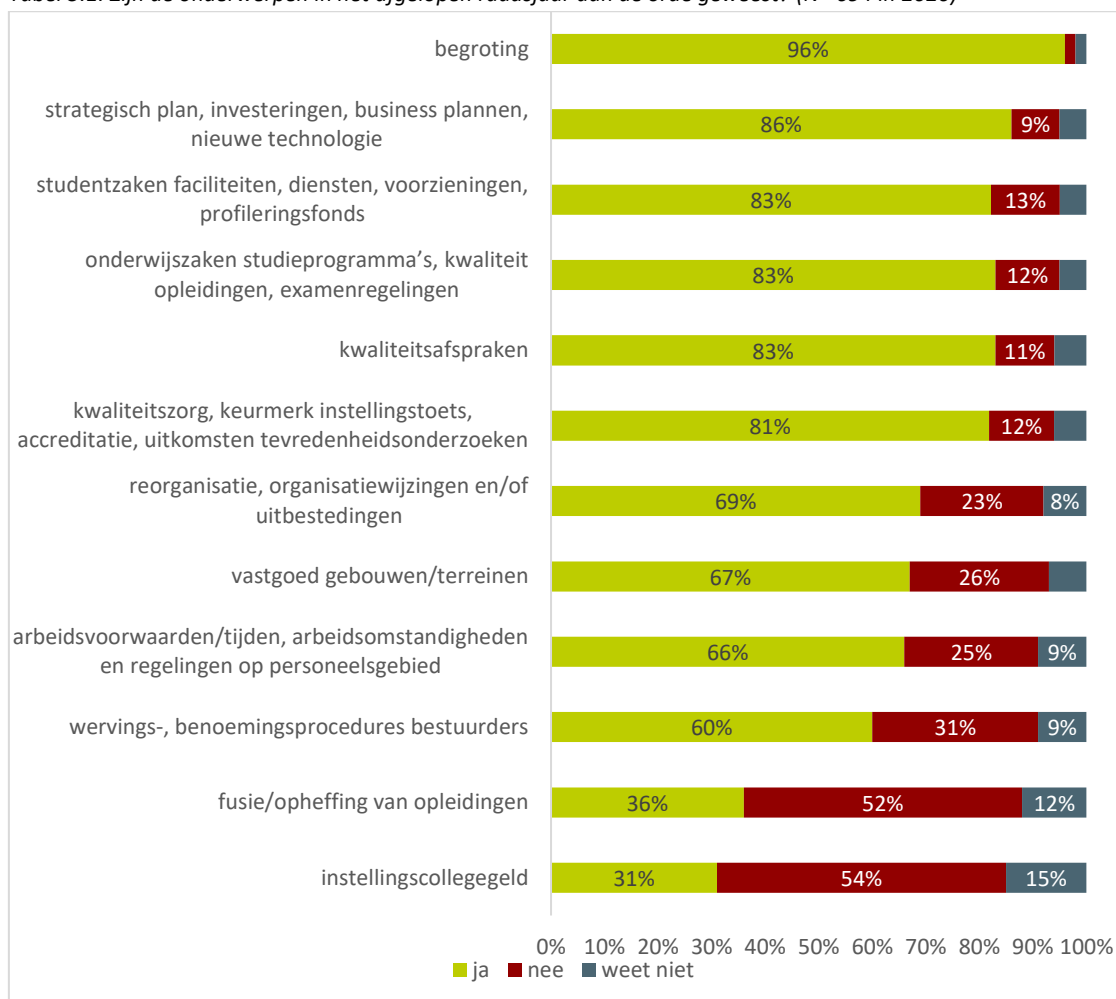
5 Onderwerpen en invloed

In dit hoofdstuk beschrijven we welke onderwerpen aan de orde zijn geweest in het raadswerk en hoeveel invloed de raadsleden daarop hebben uitgeoefend.

Onderwerpen die aan bod komen

De begroting, strategisch plan, onderwijszaken, studentenzaken, kwaliteitsafspraken en kwaliteitszorg zijn in bijna alle raden aan bod gekomen afgelopen periode.⁵ Het minst voorkomend waren onderwerpen zoals fusie/opheffing van opleidingen en instellingscollegegeld.

Tabel 5.1: Zijn de onderwerpen in het afgelopen raadsjaar aan de orde geweest? (N= 694 in 2020)



In 2018 kwamen veel onderwerpen vaker aan bod dan in 2016. Deze stijging heeft zich niet doorgezet naar 2020 en veel onderwerpen komen dan ook in dezelfde mate aan bod als in 2018. Er zijn wel twee uitzonderingen hierop. Het instellingscollegegeld komt nu bij een derde van de raadsleden aan bod terwijl dit twee jaar geleden bij 41% het geval was. Ook alleen gekeken naar centrale raadsleden komt

⁵ De enquête is tussen januari en maart 2020 afgenomen, de vraagstelling was: in het afgelopen raadsjaar. Dit zal in de praktijk zijn geïnterpreteerd als vanaf zomer 2019.

het onderwerp minder aan bod. De prestatieafspraken kwamen in 2018 bij 52% van de raadsleden aan bod terwijl in 2020 de kwaliteitsafspraken bij 83% als onderwerp voorbij kwam.

Sommige onderwerpen komen vaker voor bij centrale raden dan bij decentrale raden, namelijk reorganisaties, studentzaken, instellingscollegegeld, kwaliteitsafspraken, arbeidsvoorwaarden, werving en benoeming van bestuurders en vastgoed. Studenten geven vaker aan dat onderwijszaken en studentzaken op de agenda staan, terwijl dit bij personeelsleden juist vaker arbeidsvoorwaarden, fusies van opleidingen en vastgoed zijn. Als laatste komen arbeidsvoorwaarden vaker bij raadsleden op het hbo aan bod, terwijl op het wo vastgoedzaken juist vaker worden besproken.

Invloed per onderwerp

Raadsleden zijn gevraagd hoeveel invloed ze hebben ervaren bij de onderwerpen die aan bod zijn gekomen. Raadsleden geven aan bij kwaliteitsafspraken, kwaliteitszorg, studentzaken, onderwijszaken en het strategisch plan het meest invloed te hebben gehad. Invloed over instellingscollegegeld kwam het minste voor, maar was vaak niet nodig omdat de raad het er al eens mee was.

De onderwerpen waar de raad relatief vaak geen invloed op had hoewel de raad er niet mee eens was zijn net als vorig jaar fusies van opleidingen, arbeidsvoorwaarden, reorganisaties, benoemingsprocedures voor bestuurders en vastgoed. Daarnaast geven veel raadsleden ‘weet niet’ aan, dit kan komen omdat het thema ten tijde van de vragenlijst nog speelde en nog geen besluit is genomen.

Over het algemeen is de invloed die raadsleden in 2020 ervaren vergelijkbaar met 2018. De enige uitzondering zijn de resultaatafspraken. In 2020 kwam het drie keer zo vaak voor dat de inhoud van de resultaatafspraken door de betrokkenheid van de raad gewijzigd zijn, maar juist iets minder vaak dat de communicatie hierover veranderd is. Ook geven raadsleden in 2018 vaker aan dat de raad het er al mee eens was. Wel moet gezegd worden dat in de metingen 2018 en eerder dit nog onder de noemer van ‘prestatieafspraken’ is uitgevraagd, wat ook de verschillen zou kunnen verklaren.

Tabel 5.2: *Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen) (N=204-554 in 2020)*

	Ja, inhoudelijk gewijzigd	Ja, implementatie gewijzigd	Ja, meer communicatie of draagvlak	Nee, hoewel raad het oneens was	Nee, was onnodig, raad was het eens	Weet niet/nvt
kwaliteitsafspraken	27%	20%	25%	4%	13%	12%
kwaliteitszorg, keurmerk instellingstoets, accreditatie	14%	12%	24%	5%	20%	25%
studentzaken faciliteiten, diensten, voorzieningen, profileringsfonds	19%	16%	29%	7%	11%	19%
onderwijszaken studieprogramma, kwaliteit studies, examenregeling	20%	20%	25%	7%	13%	16%
instellingscollegegeld	5%	5%	24%	7%	39%	21%
strategisch plan, investeringen, nieuwe technologie	18%	11%	29%	9%	16%	18%
begroting	10%	11%	29%	9%	29%	12%

	Ja, inhoudelijk gewijzigd	Ja, implementatie gewijzigd	Ja, meer communicatie of draagvlak	Nee, hoewel raad het oneens was	Nee, was onnodig, raad was het eens	Weet niet/nvt
werving en benoemings-procedures van bestuurders	11%	14%	25%	10%	26%	14%
vastgoed gebouwen/terreinen	8%	12%	32%	10%	19%	19%
arbeidsvoorwaarden, -tijden, -omstandigheden en regelingen	12%	15%	27%	11%	13%	22%
reorganisatie en uitbestedingen	13%	15%	28%	11%	15%	19%
fusie/opheffing van opleidingen	10%	8%	27%	13%	21%	20%

Studenten ervaren vaak meer invloed door inhoudelijke wijzingen op de resultaatafspraken en op studentzaken. Personeelsleden ervaren juist meer invloed op de begroting doordat hier meer communicatie over komt. Op het hbo ervaren ze vaker invloed in de vorm van meer communicatie op de thema's studentzaken, kwaliteitszorg en instellingscollegegeld dan op het wo. Op het wo zijn ze het vaker al eens met fusies van opleidingen en met werving en benoemingsprocedures van bestuurders dan op het hbo. Raadsleden op centraal niveau ervaren meer invloed met inhoudelijke wijzigingen op het gebied van resultaatafspraken en studentzaken dan op decentraal niveau.

Onderwerpen in het contact met opleidingscommissies

We zagen eerder dat 67% van de raadsleden contact heeft met opleidingscommissies. Aan deze raadsleden is gevraagd welke onderwerpen in dit contact ter sprake komen. Onderdelen van de OER, strategie/beleid en betrekken van achterban waren het vaakst het onderwerp van contact. Dit is vergelijkbaar met twee jaar geleden. Onder 'anders, namelijk' noemen raadsleden kwaliteitsafspraken, financiën en algemene updates over welke onderwerpen er spelen bij beide partijen.

Tabel 5.3: Waarover heeft uw raad contact met opleidingscommissies? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=436 in 2020)

Instemmingsrecht op onderdelen van de OER	73%
Strategie / beleid	48%
Het betrekken van de achterban	47%
Facilitering van de opleidingscommissies	39%
Het organiseren van verkiezingen voor leden van de opleidingscommissies	23%
Anders, namelijk	13%
Weet ik niet	7%

Studenten spreken vaker met opleidingscommissies over het betrekken van de achterban dan het personeel. Onderdelen van de OER waren vaker onderwerp van gesprek op het wo dan op het hbo, en ook vaker in het geval van raadsleden in een decentrale raad in vergelijking met centrale raadsleden.

Gebruik bevoegdheden

Er is steeds meer aandacht voor een actieve invulling van de medezeggenschap. Het gebruiken van het advies- en instemmingsrecht wordt gezien als onderdeel van een 'volwassen' medezeggenschap. De rechten van de raad worden door een deel van de raden actief gebruikt. Twee op de vijf raadsleden hebben hun adviesrecht gebruikt om een negatief advies uit te brengen in het afgelopen raadsjaar. Een

op de drie raadsleden heeft instemming onthouden aan een besluit. We zien geen verschillen met de peiling van 2018.

Tabel 5.4: *Hebben onderstaande situaties zich afgelopen raadsjaar voorgedaan? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=636 in 2020)*

De raad heeft een negatief advies uitgebracht	44%
De bestuurder heeft de raad niet geïnformeerd over relevante zaken	32%
De raad heeft instemming onthouden aan een voorgenomen besluit	31%
De bestuurder heeft met motivatie een advies van de raad naast zich neergelegd	26%
De bestuurder heeft een besluit genomen, zonder de raad om advies of instemming te vragen, waar dat wel moest	25%
De bestuurder heeft zich niet aan procedures gehouden, zoals die in de wet zijn vastgelegd	15%
De bestuurder heeft zonder motivatie een advies van de raad naast zich neergelegd	10%
De bestuurder heeft een besluit genomen, terwijl de raad daar niet mee instemde en instemming van de Raad wel vereist was	9%
Er was een andere situatie die in potentie de basis voor een geschil vormde, namelijk	9%
De raad heeft zich niet aan procedures gehouden, zoals die in de wet zijn vastgelegd	3%

Bij een kwart van de raadsleden heeft de bestuurder een advies van de raad met motivatie naast zich neergelegd. Ongemotiveerd een advies van de raad naast zich leggen of bij gebrek aan instemming van de raad doorgaan met een besluit komt weinig voor. Wel komt het bij een derde van de raadsleden voor dat de bestuurder de raad niet heeft geïnformeerd over relevante zaken en bij een kwart van de raadsleden dat de raad niet om advies of instemming is gevraagd, waar dat wel moest. Onder 'er was een andere situatie' konden raadsleden de situatie toelichten. Voorbeelden van inhoudelijke meningsverschillen kwam het meest voor (21 opmerkingen). Daarnaast ging een groot aantal opmerkingen over het nalatigheid bij de bestuurder (18 opmerkingen) zoals het niet tijdig aanleveren van informatie, niet nakomen van afspraken en wijzigen van de begroting na goedkeuring.

Bij raadsleden die het niet eens waren met het besluit en waarbij dit geen effect had (tabel 5.5), hebben we doorgevraagd welke situatie van toepassing was. Het meest voorkomend is dat de bestuurder een negatief advies van de raad gemotiveerd naast zich neer heeft gelegd of dat de raad formeel geen vorm heeft gegeven aan het meningsverschil.

Tabel 5.5: *Welk van de onderstaande beschrijvingen was daarop van toepassing? (N=207 in 2020)*

De raad heeft hier niet formeel vorm aan gegeven (negatief advies of instemming onthouden)	26%
De raad heeft een negatief advies uitgebracht, de bestuurder heeft dit gemotiveerd naast zich neergelegd	38%
De raad heeft een negatief advies uitgebracht, de bestuurder heeft dit zonder motivatie naast zich neergelegd	6%
De bestuurder heeft het voorgenomen besluit doorgevoerd, ondanks dat de raad daar mee niet instemde (in het geval van instemmingsrecht)	10%
Anders, namelijk	20%

Bij 'anders, namelijk' geven 7 raadsleden aan dat de raad niet (volledig) is geïnformeerd/geraadpleegd. Daarnaast geven 4 raadsleden aan dat een besluit is gewijzigd of aangepast en 3 raadsleden geven aan dat de procedure nog gaande is.

6 Verdieping nieuwe taken van de raad

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de onderwerpen die de laatste jaren zijn toegevoegd aan het takenpakket van raden. Het gaat om het overleg met de raad van toezicht, de resultaatafspraken en de begroting.

Voordracht lid raad van toezicht door centrale raden

Sinds 2017 is het contact tussen raden en Raad van Toezicht (RvT) in de wet- en regelgeving vastgelegd. Het idee is dat de raad minimaal tweemaal per jaar overlegt met de RvT en dat in elk geval één lid binnen de RvT door de medezeggenschap is voorgedragen voor benoeming⁶. De raden geven gemiddeld aan twee keer per jaar te overleggen met de RvT; dit is in lijn met de nieuwe wet- en regelgeving. Eerder zagen we dat raden meer tevreden zijn geworden over het contact met de toezichthouders. Daarnaast heeft ongeveer een derde van de raadsleden een voordracht gedaan voor benoeming van een toezichthouder.

Tabel 6.1: Heeft uw raad ooit een voordracht gedaan voor benoeming van één van de leden van de raad van toezicht? (N=259 in 2020)

Ja, en dit heeft geleid tot een benoeming	28%
Ja, maar het is nog te vroeg om te zeggen of het gaat leiden tot een benoeming	3%
Ja, en dit heeft niet geleid tot een benoeming	5%
Nee	25%
Weet niet	39%

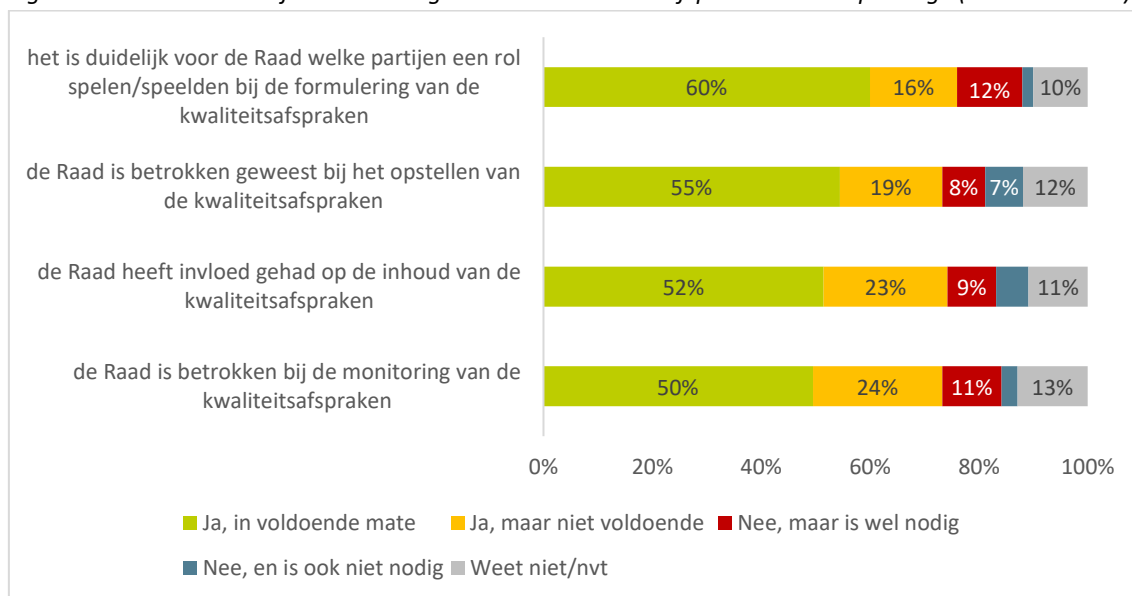
Het aandeel raadsleden dat niet weet of een voordracht is gedaan is gedaald van 51% in 2018 naar 39% in 2020. Personeelsleden hebben bijna vier keer zo vaak dan studenten een succesvolle voordracht gedaan. 34% van de raadsleden op het hbo geeft aan een succesvolle voordracht te hebben gedaan ten opzichte van 20% op het wo.

Kwaliteitsafspraken

Nieuw dit jaar zijn vragen over de kwaliteitsafspraken. Deze zijn gesteld aan de raadsleden waarbij dit thema aan bod is gekomen in het afgelopen raadsjaar: dit is 83% van alle raadsleden. Met de afschaffing van de basisbeurs zijn middelen vrij gekomen die door de instellingen worden ingezet voor onderwijskwaliteit. Afgesproken is in de sectorakkoorden dat de medezeggenschap betrokken wordt bij deze kwaliteitsafspraken. Ongeveer driekwart van de raadsleden geeft aan dat de raad inderdaad betrokken is geweest bij de inhoud en monitoring van de kwaliteitsafspraken. Een deel hiervan (16 tot 24%) wenst nog wel meer betrokkenheid. Gezien de kwaliteitsafspraken nog niet zo lang lopen kan het zijn dat nog niet overal de monitoring van de afspraken van toepassing is.

⁶ Een uitzondering hierop vormen de bijzondere universiteiten, die de vrijheid hebben om hiervan af te wijken.

Figuur 6.2.: In hoeverre zijn deze stellingen over de kwaliteitsafspraken van toepassing? (N=528 in 2020)



Centrale raden zijn met 13 tot 21 procentpunten meer tevreden over hun betrokkenheid bij de kwaliteitsafspraken dan raadsleden op decentraal niveau.

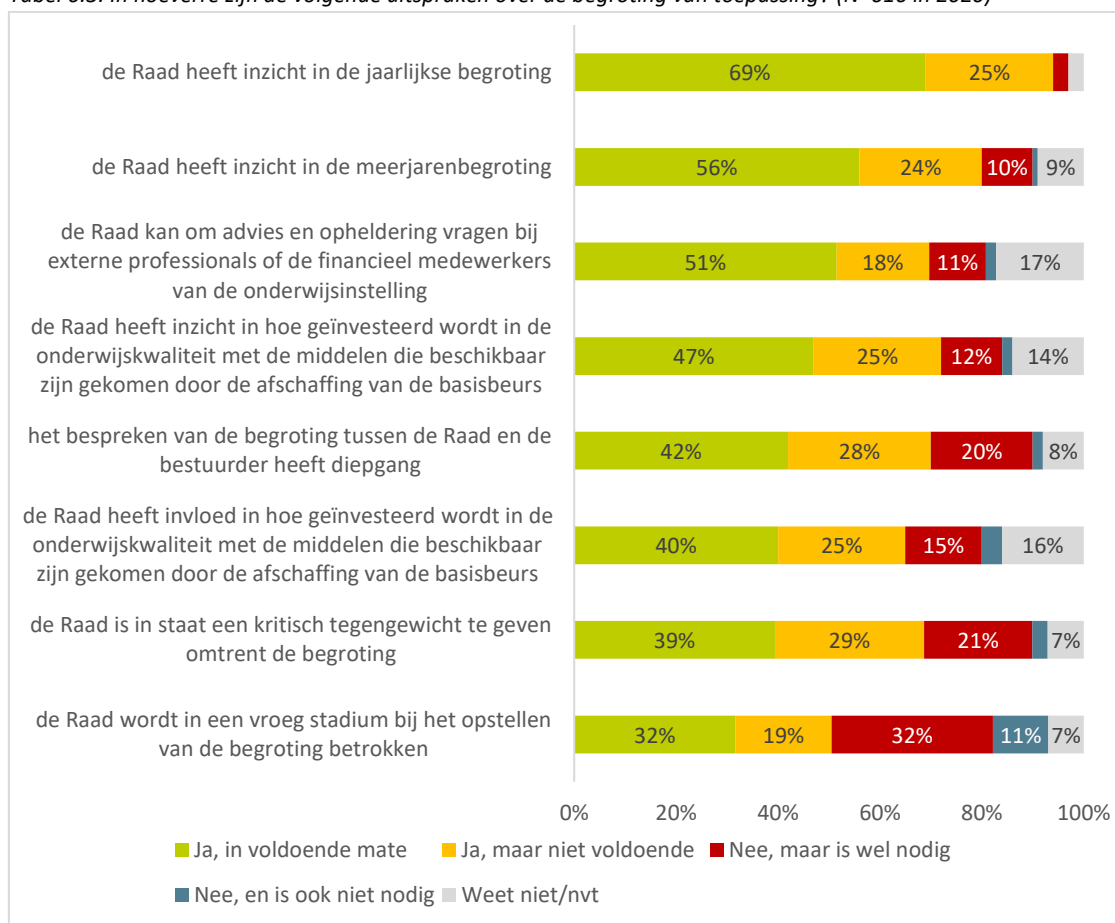
Begroting

Dit jaar zijn voor het eerst vragen gesteld over de begroting. Deze zijn gesteld aan raden bij wie dit onderwerp aan bod is gekomen: dit is 96% van alle raadsleden. Raden hebben instemmingsrecht gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. Daarnaast is afgesproken in de sectorakkoorden dat medezeggenschapsraden inzicht hebben in de begroting, in het bijzonder in de besteding van de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs.

Op de volgende pagina staat het oordeel van de raadsleden over hun betrokkenheid bij de begroting. De meerderheid van de raden is positief over het hebben van inzicht in de jaarlijkse en meerjarenbegroting. Iets minder dan de helft van de raden is tevreden met de mate waarin ze inzicht hebben in de investeringen in de onderwijskwaliteit. Het minst positief zijn raden over het vroegtijdig betrokken worden bij het opstellen van de begroting.

Raadsleden in een centrale raad geven 10 tot 20 procentpunten vaker aan dat zij voldoende worden betrokken dan decentrale raadsleden. Dit is van toepassing op alle stellingen met uitzondering van het geven van een kritisch tegengewicht. Verder zijn personeelsleden kritischer dan studenten op het hebben van voldoende inzicht in de begroting en het geven van een kritisch tegengewicht. Als laatste is men in het wo positiever dan het hbo over het hebben van voldoende inzicht in de meerjarenbegroting.

Tabel 6.3: In hoeverre zijn de volgende uitspraken over de begroting van toepassing? (N=616 in 2020)



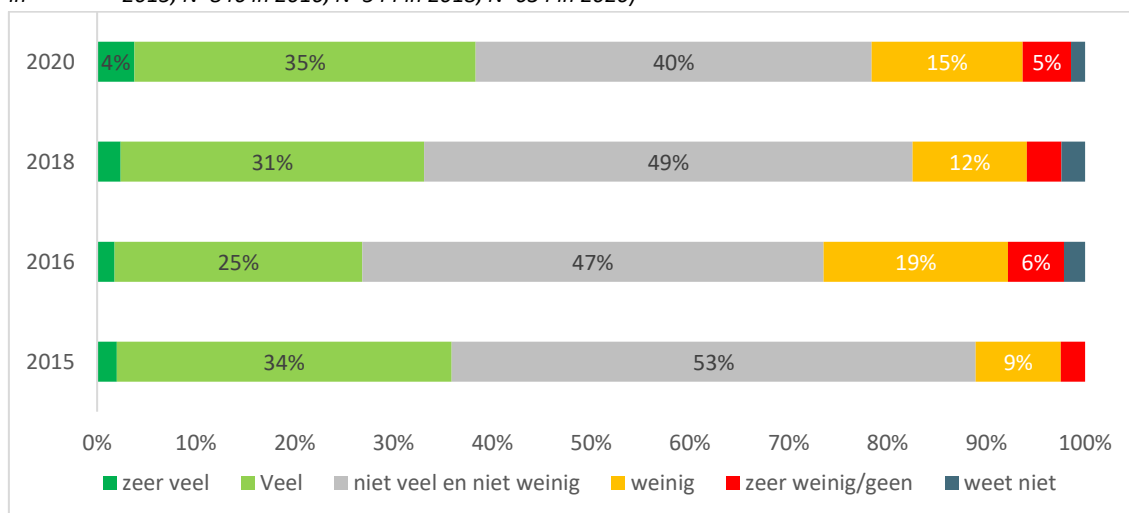
7 Tevredenheid

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

Tevredenheid over invloed

Ongeveer vier op de tien raadsleden vindt in 2020 dat de raad (zeer) veel invloed heeft op de gang van zaken. Dit is geen significant verschil ten opzichte van 2018, maar wel positiever dan in 2016. Studenten ervaren bijna twee keer zo vaak dan personeelsleden dat de raad veel invloed heeft. Ditzelfde verschil gaat op voor centrale raadsleden in vergelijking met decentrale raden.

Figuur 7.1: Hoeveel invloed heeft volgens u de raad in het algemeen op de gang van zaken in de instelling? (N=850 in 2015, N=846 in 2016, N=544 in 2018, N=634 in 2020)



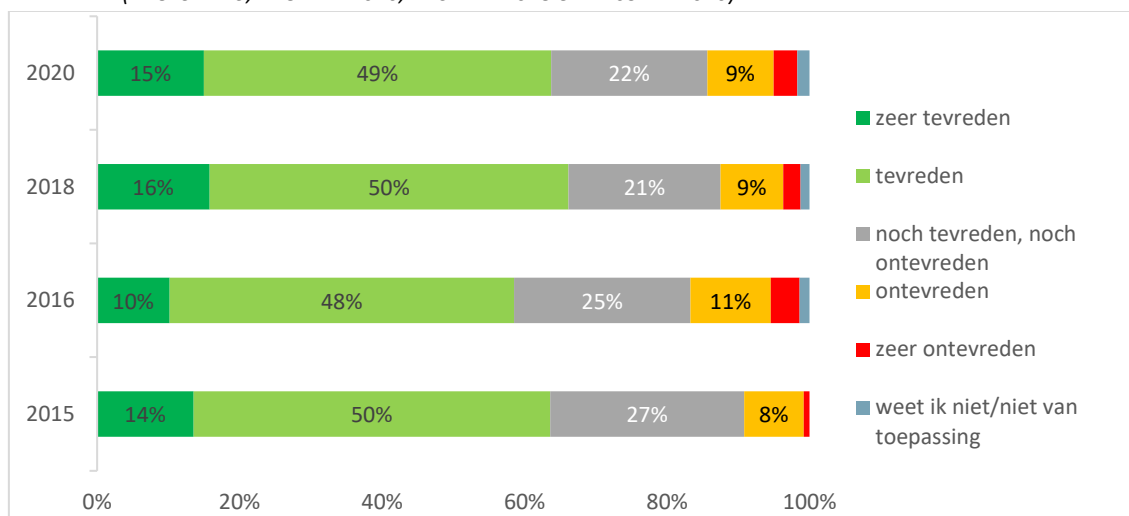
Tevredenheid over overlegpartners

Ook zijn raadsleden gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn over het functioneren van de bestuurder en de Raad van Toezicht als overlegpartner van de raad.

Twee derde van de raadsleden is (zeer) tevreden over de bestuurder als overlegpartner. Dit is geen significant verschil ten opzichte van vorige jaren. Studenten en raadsleden uit een centrale raad zijn ongeveer 10 procentpunten meer tevreden dan personeelsleden en decentrale raadsleden.

Raadsleden in een centrale raad hebben ook een oordeel gegeven over de Raad van Toezicht als overlegpartner. Ruim een derde is (zeer) tevreden over het functioneren van de Raad van Toezicht als overlegpartner. Een op de vijf raadsleden geeft aan (zeer) ontevreden te zijn en nog een vijfde geeft aan dit niet te weten. Een kwart van de raadsleden is neutraal. Er bestaat geen verschil met vorig jaar over de tevredenheid met de RvT als overlegpartner.

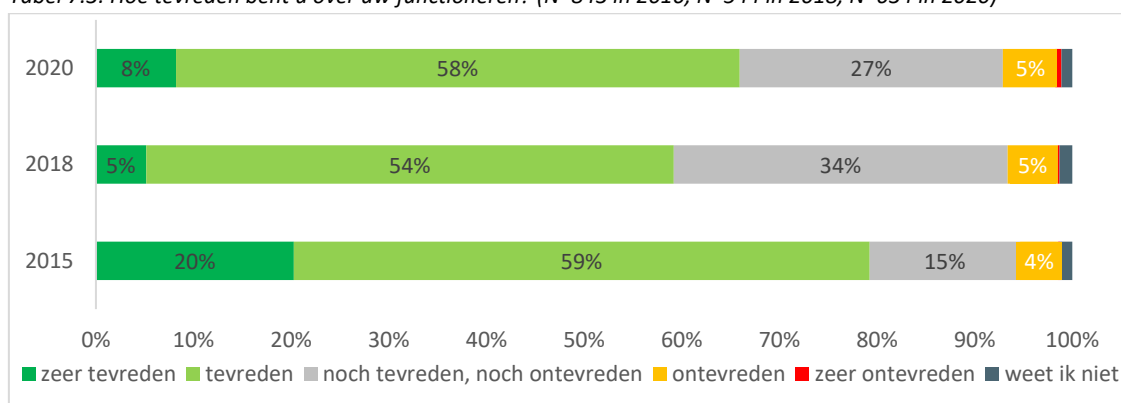
Figuur 7.2: Hoe tevreden bent u over het functioneren van de huidige bestuurder als overlegpartner van de raad? (N=849 in 15, N=844 in 2016, N=544 in 2018 en N=634 in 2020)



Tevredenheid over eigen functioneren

Als laatste is gevraagd aan raadsleden in hoeverre zij tevreden zijn met hun eigen functioneren als raadslid. Twee derde van de raadsleden is tevreden over het eigen functioneren. Dit is niet significant verschillend van twee jaar geleden. Er zijn geen grote verschillen tussen raadsleden onderling.

Tabel 7.3: Hoe tevreden bent u over uw functioneren? (N=843 in 2016, N=544 in 2018, N=634 in 2020)



In het geval dat een raadslid (zeer) ontevreden is, is doorgevraagd naar de reden hiervoor. Dit betreft een kleine groep raadsleden. Bij ontevredenheid is de belangrijkste reden het onvoldoende beschikken over kennis van de onderwerpen die spelen. Daarnaast geven vier op de tien raadsleden aan de combinatie met werk of studie lastig te vinden, onvoldoende informatie over de onderwerpen op de agenda te krijgen en onvoldoende tijd te krijgen. Tenslotte gaven enkele raadsleden aan onvoldoende de Nederlandse taal te beheersen⁷.

⁷ Dit gaven raadsleden aan onder 'anders, namelijk'. Een volledig overzicht van alle antwoorden op deze vraag is te vinden in de bijlage.

**Deel 2:
Leden van
opleidingscommissies**

8 Tijdsbesteding werk opleidingscommissie

In dit hoofdstuk staat de tijdsbesteding aan het werk voor de opleidingscommissie centraal. We brengen de bezetting van opleidingscommissies in beeld, de tijd die leden besteden aan de opleidingscommissie, de tijd die volgens hen daarvoor nodig is en de afspraken die daarover gemaakt zijn met de instelling.

Bezetting opleidingscommissies

Tabel 8.1: Bezetting opleidingscommissies (N=1011)

	hbo	wo
Aantal vacatures voor studenten in de opleidingscommissie:	1	1,5
Aantal vacatures voor personeelsleden in de opleidingscommissie:	0,5	1,2
Aantal studenten in de opleidingscommissie:	4,2	4,5
Aantal personeelsleden in de opleidingscommissie:	3,6	4,6

We zien dat het aantal vacatures in opleidingscommissies in het wo groter is dan in het hbo, zowel voor studenten als voor personeelsleden. Ook zien we dat de opleidingscommissies in het wo gemiddeld genomen één personeelslid meer hebben dan de opleidingscommissies in het hbo. Het aantal studenten per opleidingscommissie verschilt nauwelijks tussen hbo en wo.

Tijdsbesteding opleidingscommissie

Leden van de opleidingscommissies besteden gemiddeld 2 uur per week hieraan. De verschillen tussen hbo- en wo-commissieleden en tussen personeel en student zijn niet heel groot.

Tabel 8.2: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan het werk voor de opleidingscommissie? (Exclusief 'weet ik niet': N= 661 in 2020)

	hbo	wo
Personeel	2	2,1
Student	1,9	2,0

Gemiddeld geven de commissieleden aan 2,4 uur per week nodig te hebben om het werk voor de opleidingscommissies ten volle uit te kunnen voeren. Dit is iets meer dan het aantal uren dat gemiddeld besteed wordt aan het werk. In tabel 8.3 zien we dat het verschil tussen het aantal uren dat besteed wordt en het aantal uren dat nodig is het grootst is voor hbo-studenten die tussen 2018 en de eerste helft van 2019 in de opleidingscommissie zijn gekomen.

Tabel 8.3: Hoeveel uur per week heeft u nodig om het werk voor de opleidingscommissie ten volle uit te kunnen voeren? (Exclusief 'weet ik niet': N=612 in 2020)

	hbo	wo
Personeel	2,3	2,6
Student	2,4	2,3

Voldoende of onvoldoende tijd per onderwerp

Naast de algemene tijdsbesteding is aan leden van de opleidingscommissies gevraagd of zij voldoende tijd hebben voor de volgende taken: het voorbereiden van vergaderingen, werk ten behoeve van opleidingscommissies, de vergaderingen zelf en contacten met de achterban.

Figuur 8.4: Mate waarin opleidingscommissieleden voldoende tijd hebben voor verschillende taken (N=917 in 2020)



We zien dat bij elke van de vier taken de meerderheid aangeeft voldoende of zeer voldoende tijd te hebben voor de betreffende taak. Het minst tevreden zijn de leden van opleidingscommissies over de beschikbare tijd voor contact met de achterban. Studenten zijn vaker tevreden over de hoeveelheid tijd die ze voor de vier taken beschikbaar hebben dan personeelsleden.

Afspraken tijdsinzet personeelsleden

Voor personeelsleden zijn afspraken over de tijdsinzet en de combinatie met regulier werk belangrijke faciliteiten. De meerderheid geeft aan dat hun instelling hierover algemene afspraken heeft gemaakt.

Tabel 8.5: Zijn in of door de instelling afspraken gemaakt over de hieronder genoemde punten? (alleen personeelsleden: N=424 in 2020)

	hbo	wo
afpraak over hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor werk voor de opleidingscommissie	88%	66%
afpraak dat raadswork als regulier werk wordt erkend	82%	64%
afpraak over hoe leden van de opleidingscommissie in staat worden gesteld om het werk te combineren met reguliere functie	41%	24%
afpraak over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden aan het raadswork	10%	4%
er is geen afspraak	4%	14%
weet ik niet	3%	5%
andere afspraak, namelijk:	2%	8%

Personeelsleden in het hbo geven op alle onderwerpen vaker aan afspraken te hebben gemaakt over de genoemde onderwerpen dan personeelsleden in het wo.

Naast het bestaan van algemene afspraken binnen de instelling zijn de personeelsleden ook gevraagd of er individuele afspraken met hen zijn gemaakt over het aantal uur dat beschikbaar is voor de opleidingscommissie. In totaal geeft 75% aan dat er individuele afspraken met hen zijn gemaakt over het aantal beschikbare uren. Wanneer we kijken naar de verschillende typen leden valt op dat in het hbo hier vaker afspraken over worden gemaakt dan in het wo (83% tegenover 52%). Het aantal uren dat is afgesproken voor de personeelsleden is gemiddeld 2,6 uur per week. In totaal is ruim de helft tevreden over het aantal afgesproken uren.

Afspraken studenten

Studenten hebben de vraag voorgelegd gekregen of en in welke vorm ze een financiële vergoeding ontvangen voor hun werk als lid van de commissie. In totaal krijgt ruim 90% van de studenten een bepaalde vorm van financiële vergoeding. Onder de categorie 'anders namelijk' geven studenten het vaakst aan een vast bedrag per uur, maand of vergadering te ontvangen.

Tabel 8.6: Krijgt u een financiële vergoeding/tegemoetkoming voor uw werkzaamheden als opleidingscommissielid (alleen studenten; N=510 in 2020)

	hbo	wo
Een bestuursbeurs	11%	45%
Collegegeldvrij besturen	3%	6%
Vacatiegelden	38%	21%
Anders, namelijk	39%	26%
Geen financiële vergoeding	10%	8%

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen hbo en wo zien we dat wo-studenten in opleidingscommissies vaker een bestuursbeurs ontvangen terwijl hbo-studenten vaker vacatiegelden of een andere vorm van vergoeding ontvangen.

9 Faciliteiten en scholing

In dit hoofdstuk gaan we in op de faciliteiten en de mogelijkheden tot scholing voor leden van de opleidingscommissies.

Faciliteiten voor de opleidingscommissies

Hieronder bespreken we de tevredenheid van leden van de opleidingscommissies over de facilitering en verschillen in tevredenheid tussen leden onderling. We zien dat de mate waarin faciliteiten beschikbaar zijn sterk verschillen, net als de mate waarin überhaupt bekend is of de faciliteiten beschikbaar zijn voor de opleidingscommissie. De faciliteiten die de leden van de opleidingscommissies het meest missen zijn ambtelijke ondersteuning, juridische ondersteuning en een eigen budget.

Tabel 9.1: Heeft uw opleidingscommissie wel of niet (in voldoende mate) de beschikking over de volgende faciliteiten/voorzieningen? (N=951 in 2020)

	Ja, in voldoende mate	Nee, en is ook niet nodig	Ja, maar niet voldoende	Nee, maar is wel nodig	Weet ik niet
eigen budget	22%	5%	9%	28%	36%
notulist	70%	6%	10%	13%	2%
ambtelijk secretaris/ambtelijke ondersteuning/griffier	37%	4%	8%	32%	19%
juridische ondersteuning	22%	4%	8%	27%	39%
interne deskundigen (binnen de instelling)	56%	9%	5%	5%	25%
externe deskundigen (buiten de instelling)	18%	4%	8%	22%	48%
Faciliteiten tbv de verkiezing van raadsleden	35%	8%	8%	23%	27%
Faciliteiten voor de communicatie met de achterban	49%	21%	13%	5%	13%
Huisvesting(werk- of overlegruimte voor de commissie)	73%	9%	5%	10%	5%

Overige belangrijke faciliteiten die in bovenstaande vraag niet aan bod kwamen maar die opleidingscommissies wel belangrijk vinden zijn voldoende tijd (17 keer genoemd), heldere communicatie en vindbaarheid/toegankelijkheid van informatie (15 keer genoemd) en meer budget/vergoeding voor studentleden (8 keer genoemd).

Er bestaan verschillen tussen de opleidingscommissieleden. Langer zittende opleidingscommissieleden zijn kritischer over de faciliteiten. Studenten geven relatief vaak aan niet te weten of faciliteiten beschikbaar zijn in vergelijking met personeelsleden. Een aantal andere verschillen zijn:

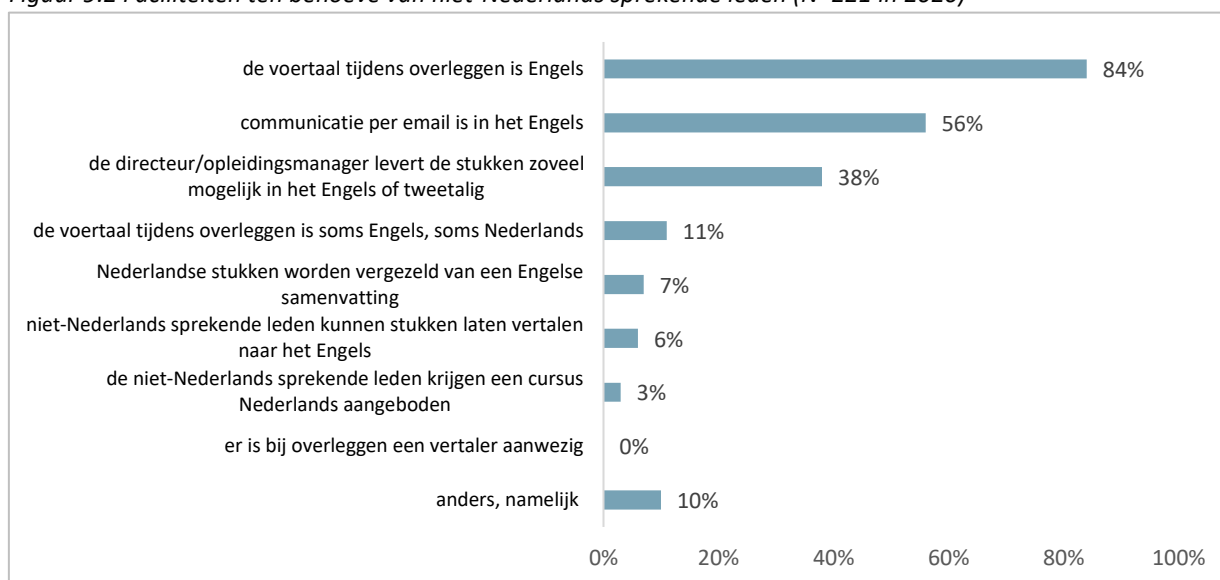
- Leden van een hbo-instelling geven vaker aan in voldoende mate over scholingsbudget, eigen budget en juridische ondersteuning te beschikken, terwijl hun collega's op een wo-instelling juist vaker aangeven dit niet nodig te vinden. Ook externe deskundigen vinden opleidingscommissies in het wo minder vaak nodig dan in het hbo. Ambtelijke ondersteuning en een notulist zijn juist weer vaker in voldoende mate aanwezig in het wo, terwijl leden in het hbo juist vaker aangeven deze nodig te hebben maar er niet over te beschikken.
- Studenten geven vaker aan in voldoende mate te beschikken over een notulist, vergeleken met personeelsleden.

Faciliteiten voor leden die geen Nederlands spreken

In de opleidingscommissies kunnen ook leden zitten die geen Nederlands spreken. Bijna een kwart van de leden geeft aan dat hun opleidingscommissie een of meer leden heeft waarvoor dit geldt.

Wanneer leden geen Nederlands spreken kunnen verschillende faciliteiten aangeboden of gebruikt worden (zie figuur 9.2). Ruim 8 van de 10 leden geeft aan dat de voertaal tijdens overleggen Engels is. Ook is bij ruim de helft van de leden de communicatie per mail in het Engels. Onder de optie 'anders, namelijk' wordt een aantal keer aangegeven dat de niet Nederlands sprekende leden het vaak wel grotendeels in het Nederlands kunnen volgen.

Figuur 9.2 Faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlands sprekende leden (N=221 in 2020)



Scholing

In deze paragraaf gaan we in op de scholing voor leden van opleidingscommissies.

Scholingsmogelijkheden en budget

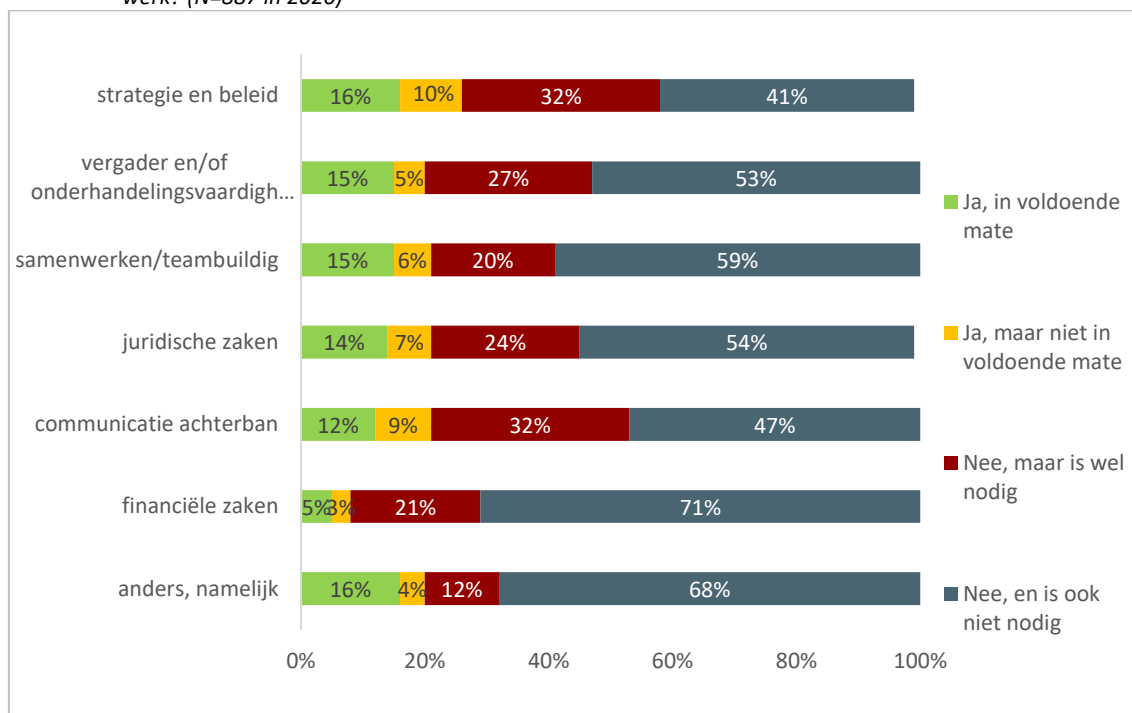
Iets minder dan de helft (47%) van de leden van opleidingscommissies heeft scholing gevolgd in het afgelopen jaar. Met name studenten hebben scholing gevolgd. De meest ervaren leden hebben het minst scholing gevolgd. Opvallend is dat studenten echter ook vaker dan personeelsleden aangeven niet over voldoende scholingsmogelijkheden te beschikken. Verder zien we dat leden van hbo-instellingen vaker aangeven over voldoende scholingsmogelijkheden te beschikken, maar dat leden van wo-instellingen daarentegen weer vaker aangeven dit niet nodig te hebben.

Van de leden geeft 27% aan in voldoende mate over scholingsbudget te beschikken; 15% van de leden stelt hier niet over te beschikken maar dit wel nodig te achten.

Onderwerpen van scholing

Leden van opleidingscommissies is gevraagd op welke onderwerpen zij scholing hebben gevolgd en of zij behoefte hebben aan meer scholing. In figuur 9.3 is te zien in hoeverre scholing is gevolgd. Bij de categorie 'anders namelijk' wordt vooral scholing genoemd op het gebied van (algemene)communicatie, en informatie over de taken/bevoegdheden van de opleidingscommissies.

Figuur 9.3: Heeft u als lid van de opleidingscommissie in het afgelopen jaar scholing gevolgd ten behoeve van het werk? (N=887 in 2020)



Opvallend zijn de verschillen tussen personeel en studenten:

- Studenten volgen vaker in voldoende mate scholing op het gebied van vergader-/onderhandelingsvaardigheden dan personeelsleden, maar personeelsleden geven vaker aan dit niet nodig te hebben.
- Studenten volgen vaker voldoende scholing voor communicatie met de achterban.

Wanneer we iets dieper inzoomen op bovenstaande figuur kunnen we nagaan in hoeverre er behoefte is aan meer scholing. We zien dan dat er met name meer behoefte aan scholing is op het gebied van strategie en beleid (42%) en de communicatie met de achterban (41%). Ook wil een derde van de leden meer scholing op het gebied van vergader- en/of onderhandelingsvaardigheden en juridische zaken.

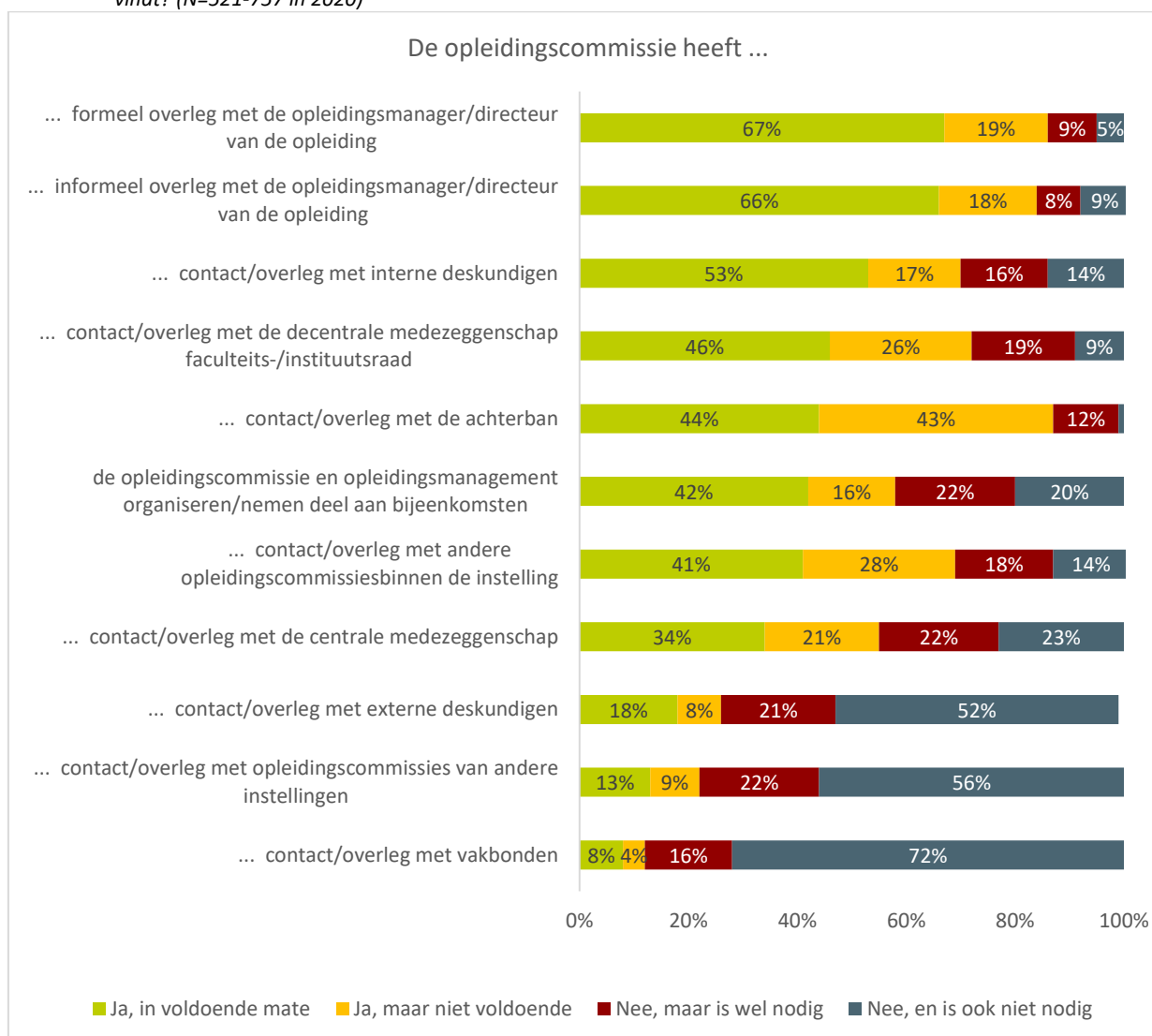
10 Overleg en cultuur

In dit hoofdstuk staat het overleg tussen opleidingscommissies en andere partijen centraal. De frequentie van het overleg komt aan bod, net zoals de overlegcultuur.

Overleg

In deze paragraaf gaan we in op de verschillende partijen waar de leden van opleidingscommissies contact mee kunnen hebben, zoals opleidingsmanagers, de achterban en vakbonden. Het meest contact hebben de leden met de opleidingsdirecteur van de opleiding, zowel op formele als op informele wijze. Het minste contact hebben de leden met de vakbonden en opleidingscommissies van andere instellingen.

Figuur 10.1: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat wel of niet voldoende vindt? (N=521-757 in 2020)



Er bestaan verschillen tussen de verschillende typen leden van de opleidingscommissies:

- Studenten hebben vaker voldoende contact met de (de)centrale medezeggenschap, interne deskundigen, de achterban en vakbonden dan personeelsleden;
- Leden van wo-instellingen hebben vaker voldoende contact met de decentrale medezeggenschapsraad en vinden vaker dat contact met externe deskundigen en opleidingscommissies van andere instellingen nodig is dan in het hbo.

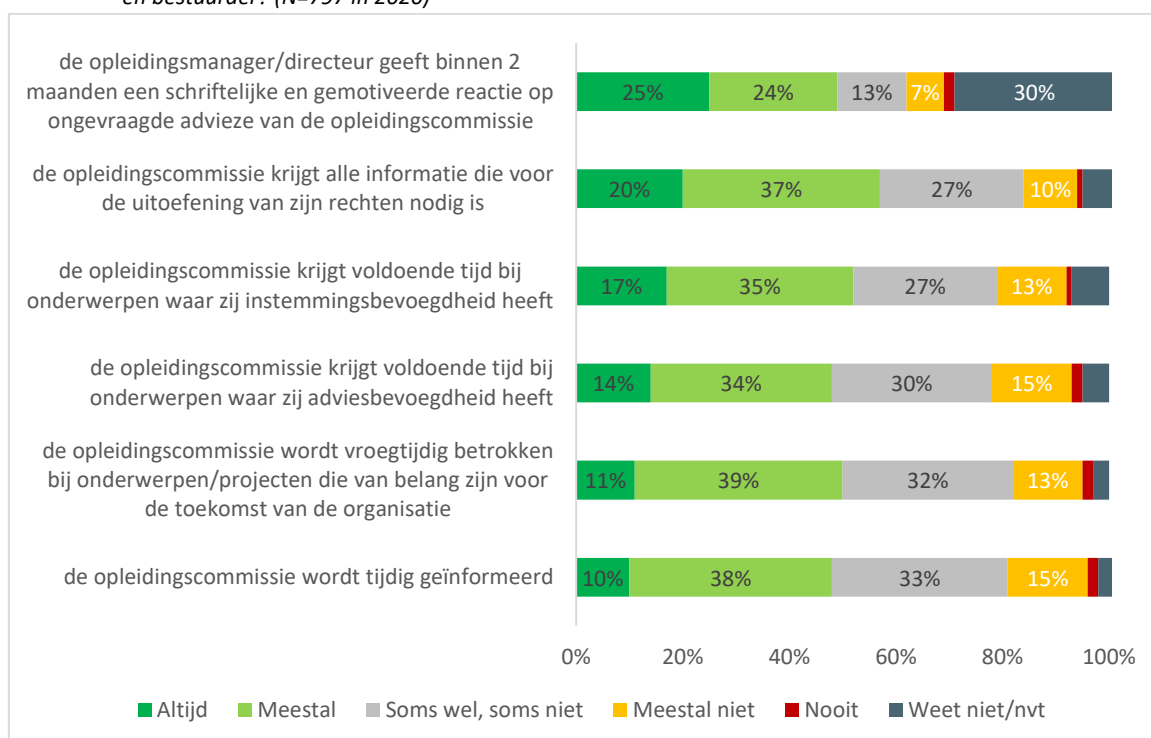
Cultuur

In deze paragraaf beschrijven we de overlegcultuur. Als eerste kijken we naar het overleg tussen de opleidingscommissie en de opleidingsdirecteur. Daarna beschrijven we de houding van de opleidingscommissie zelf.

Overleg tussen opleidingscommissie en opleidingsdirecteur

In figuur 10.2 zien we in hoeverre de leden van de opleidingscommissies tevreden zijn over het overleg met de directie van de opleiding. Ongeveer de helft van de opleidingscommissies geeft een positief oordeel over hoe het overleg verloopt. Het meest tevreden zijn de leden met de termijn waarop de opleidingsdirecteur reageert op ongevraagde adviezen en de mate waarin leden alle informatie in handen krijgen die benodigd is voor het uitoefenen van de rechten. Het minst tevreden zijn opleidingscommissies met het tijdig geïnformeerd worden, vroegtijdig betrokken worden bij belangrijke projecten en het krijgen van voldoende tijd bij onderwerpen waar een adviesbevoegdheid geldt.

Figuur 10.2. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad en bestuurder? (N=797 in 2020)

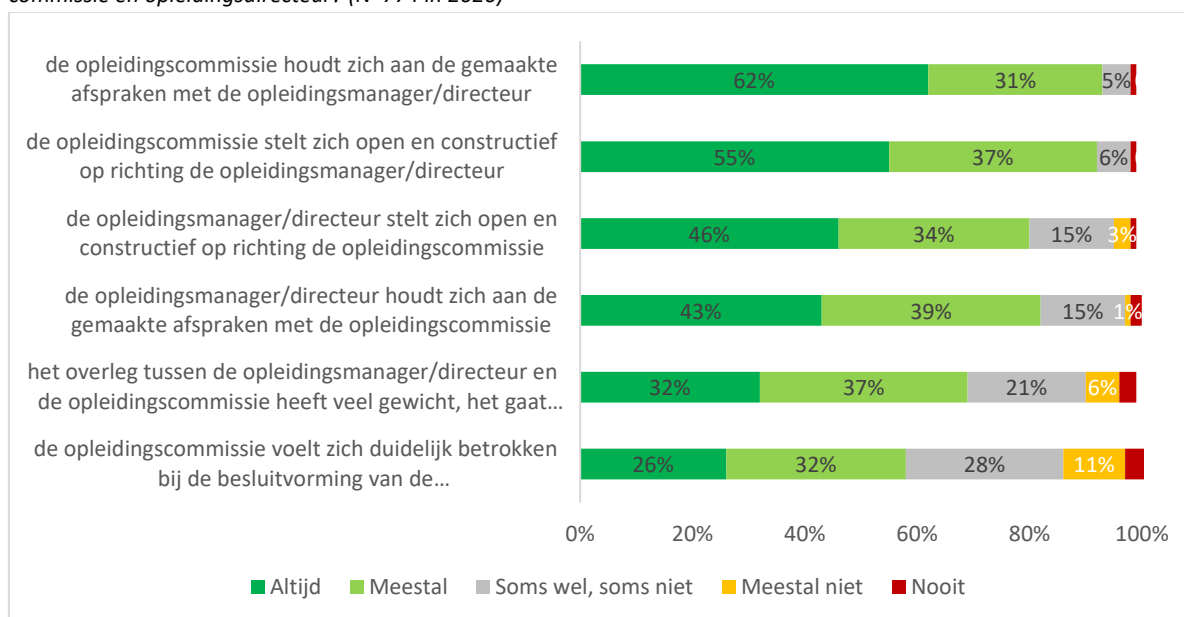


Er bestaat een aantal verschillen tussen de leden van de opleidingscommissies. Zo geven studenten bijvoorbeeld vaker aan dat ze vroegtijdig betrokken worden bij onderwerpen die van belang zijn en dat ze voldoende tijd krijgen voor hun adviestaken in vergelijking met personeelsleden.

Houding en verhoudingen

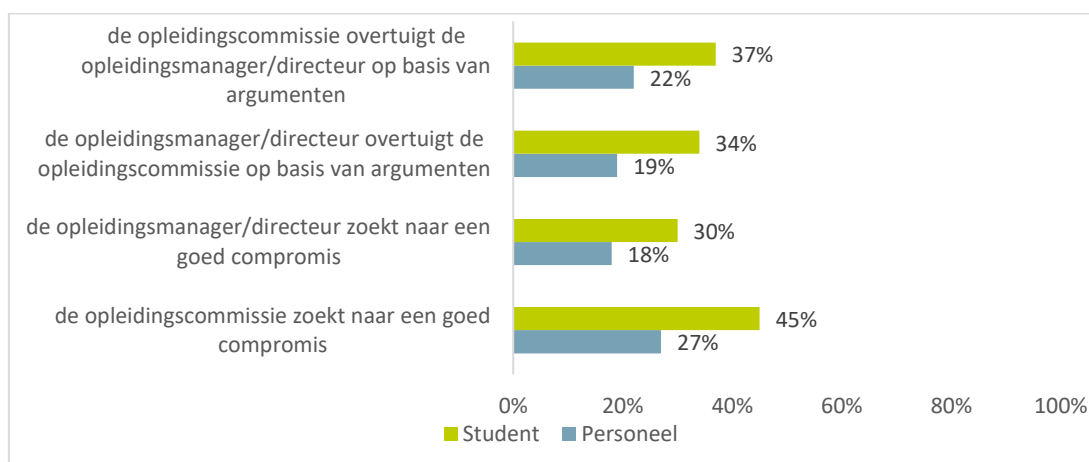
De leden van de opleidingscommissies zijn gevraagd hoe het staat met de houding en verhoudingen binnen het overleg met de opleidingsdirecteur. Te zien is dat de leden van de opleidingscommissies het meest tevreden zijn met de mate waarin de opleidingscommissie zich aan de afspraken met de directeur houdt. Opvallend is dat een minder groot aandeel van de leden aangeeft dat de directeur zich altijd houdt aan deze afspraken. Het minst tevreden zijn de leden met de mate waarin de commissies betrokken worden in de besluitvorming.

Figuur 10.3. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen commissie en opleidingsdirecteur? (N=774 in 2020)



De enige (significante) verschillen bestaan tussen personeelsleden en studenten. Studenten geven namelijk vaker aan dat het overleg tussen commissies en directeur altijd veel gewicht heeft en over wezenlijke dingen gaat. Personeelsleden geven vaker dan studenten aan zich soms wel en soms niet betrokken te voelen bij de besluitvorming.

Figuur 10.4. Hoe vaak komen deze zaken voor in de overlegvergadering? (percentage 'altijd', N=767 in 2020)



Leden van de opleidingscommissies hebben aangegeven hoe het overleg verloopt. Van de leden geeft 85% aan dat de opleidingscommissie meestal of altijd naar een goed compromis zoekt; 68% van de leden geeft aan dat de opleidingsmanager/directeur dit ook doet. De grootste verschillen zien we tussen studenten en personeelsleden, zoals te zien in figuur 10.4. Studenten zijn een stuk positiever dan personeelsleden.

Eigen houding opleidingscommissie

Opleidingscommissies hebben hun eigen houding aan de hand van drie stellingen getypeerd. Bijna 80% van de leden geeft aan dat de opleidingscommissie zo nu en dan of regelmatig initiatief toont.

Figuur 10.5. Welke uitspraak typeert uw opleidingscommissie het best? (N=763 in 2020)

de opleidingscommissie reageert vooral op voorstellen van de opleidingsmanager/directeur	17%
de opleidingscommissie neemt zo nu en dan zelf initiatief	39%
de opleidingscommissie neemt regelmatig zelf initiatief	39%
weet ik niet	4%

Bijna de helft van de leden geeft aan dat het afhankelijk is van het onderwerp in hoeverre de commissies toetsend/controlerend of juist meedenkend en mee-ontwikkeld is. Studenten geven hierbij vaker aan dat de opleidingscommissie vooral meedenkend en mee-ontwikkeld is.

Figuur 10.6. Welke uitspraak typeert uw opleidingscommissie het best? (N= 763 in 2020)

de opleidingscommissie richt zich vooral op het toetsen/controleren van beleid	22%
de opleidingscommissie is vooral meedenkend/mee-ontwikkeld in beleid	26%
afhankelijk van het onderwerp is de opleidingscommissie meer toetsend óf meer beleidsontwikkeld	46%
weet ik niet	5%

Ten slotte is de leden van de opleidingscommissies gevraagd naar het netwerk binnen de organisatie. Ongeveer de helft geeft hierbij aan dat de opleidingscommissie beschikt over een goed netwerk tegenover een kleine tien procent die aangeeft dat de commissie geen goed netwerk heeft. Hierbij geven personeelsleden vaker dan studenten aan dat het netwerk tussen goed en niet goed inzit.

Figuur 10.7. Welke uitspraak typeert uw opleidingscommissie het best? (N=763 in 2020)

de opleidingscommissie beschikt over een goed netwerk binnen de organisatie	47%
de opleidingscommissie heeft geen goed netwerk binnen de organisatie	9%
er tussen in	39%
weet ik niet	5%

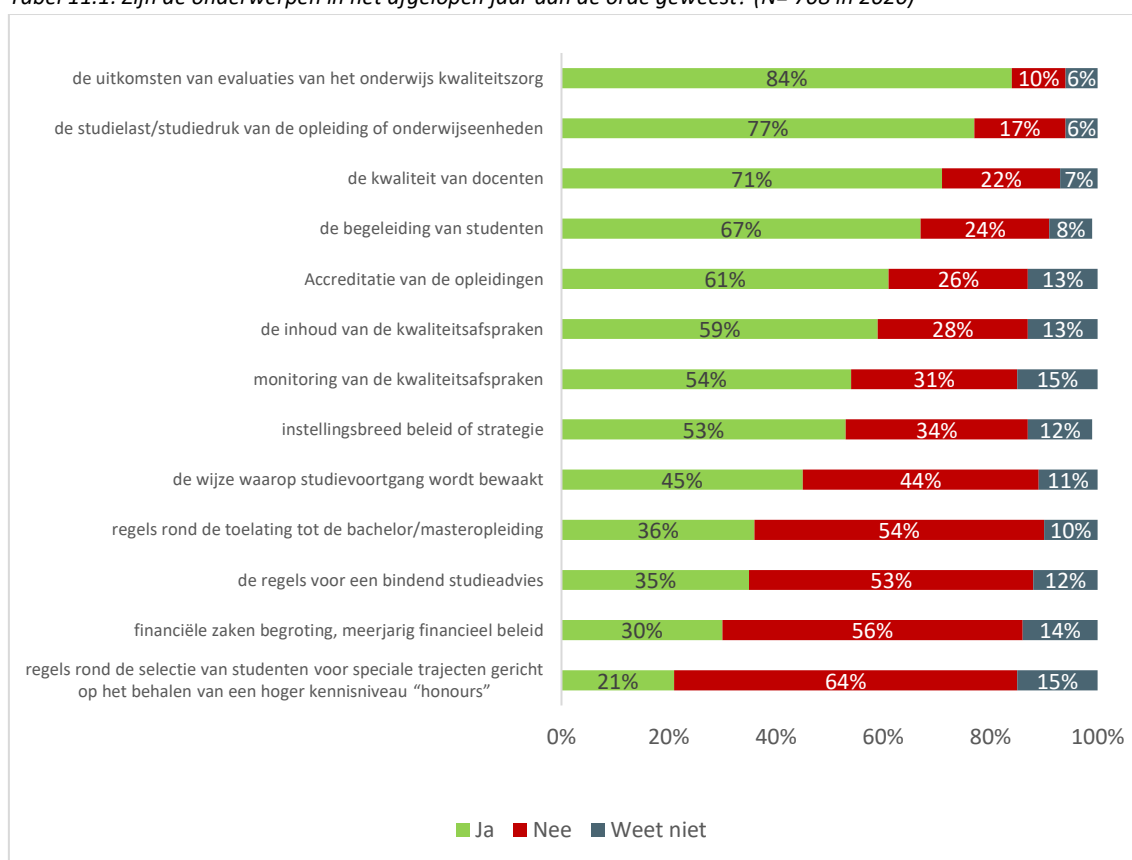
11 Onderwerpen en invloed

In dit hoofdstuk beschrijven we welke onderwerpen aan de orde zijn geweest en hoeveel invloed de opleidingscommissieleden hebben uitgeoefend. We bespreken eerst welke onderwerpen in een jaar aan bod komen en de mate van invloed die opleidingscommissies op deze onderwerpen hebben. Daarna gaan we in op de inzet van de bevoegdheden van opleidingscommissies.

Onderwerpen die aan bod komen

De evaluatie van de kwaliteitszorg en de studielast zijn de meest voorkomende onderwerpen geweest in afgelopen jaar.

Tabel 11.1: Zijn de onderwerpen in het afgelopen jaar aan de orde geweest? (N= 708 in 2020)



Er bestaan veel verschillen tussen opleidingscommissies onderling:

- Studenten geven vaker dan personeelsleden aan dat de wijze van het bewaken van studievoortgang en de inhoud en monitoring van de kwaliteitsafspraken zijn besproken. Personeelsleden geven vaker aan dat de accreditatie van de opleidingen zijn besproken;
- Leden van wo-instellingen geven vaker aan gesproken te hebben over regels rond de toelating tot opleidingen, de kwaliteit van docenten en de uitkomsten van de evaluatie kwaliteitszorg dan op het hbo. Op het hbo is vaker gesproken over de regels voor een bindend studieadvies ;
- De meest ervaren leden hebben bijna alle onderwerpen vaker besproken dan de minst ervaren leden. De minst ervaren leden geven vaker aan niet te weten of er over gesproken is.

We zagen eerder dat 77% van de opleidingscommissies contact heeft met de raden. Aan deze opleidingscommissieleden is gevraagd welke onderwerpen dan ter sprake komen. Het instemmingsrecht op de OER en daarnaast strategie en beleid kwam bij een meerderheid aan bod.

Tabel 11.2: Waarover heeft uw opleidingscommissie contact met de raden? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=465 in 2020)

(Instemmingsrecht op) onderdelen van de OER	67%
Het bredere instellings-, faculteits- of instituutsbeleid	60%
Het contact met de achterban	29%
Facilitering van de opleidingscommissies zoals tijd of scholingsbudget	27%
Het organiseren van verkiezingen voor leden van de opleidingscommissies	22%
Anders, namelijk	7%
Weet ik niet	12%

Onder 'anders, namelijk' noemen commissieleden voornamelijk onderwijszaken (11 opmerkingen) en afstemming in algemene zin (6 opmerkingen). Met name afspraken met betrekking tot kwaliteit van het onderwijs worden meermaals genoemd.

Invloed per onderwerp

Bij de onderwerpen die aan bod zijn gekomen, is gevraagd in hoeverre commissieleden invloed hadden. De meeste invloed ervaren de leden bij de inhoud van de opleidingen, de kwaliteitsafspraken, de wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd en de studielast- en druk van de opleiding.

Tabel 11.3: Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen) (N=137-620 in 2020)

	Ja, inhoudelijk gewijzigd	Ja, implementatie gewijzigd	Ja, meer communicatie / draagvlak	Nee, hoewel raad het oneens was	Nee, ook onnodig, raad was het eens	Weet niet/nvt
de kwaliteit van docenten	7%	11%	29%	7%	14%	33%
uitkomsten onderwijsevaluaties, kwaliteitszorg	11%	14%	24%	3%	14%	33%
accreditatie van opleidingen	12%	10%	23%	3%	19%	33%
financiële zaken, begroting, meerjarig financieel beleid	8%	10%	23%	5%	15%	39%
instellingsbreed beleid/strategie	7%	7%	25%	8%	18%	36%
inhoud kwaliteitsafspraken	12%	10%	28%	4%	14%	31%
monitoring kwaliteitsafspraken	10%	10%	27%	4%	16%	34%
inhoud van opleidingen	20%	15%	21%	5%	13%	26%
inhoud van kwalificaties/eindtermen	9%	7%	22%	4%	23%	35%
Inhoud/organisatie examens	9%	11%	23%	6%	18%	33%
wijze waarop onderwijs wordt geëvalueerd	13%	16%	23%	5%	14%	29%
Inhoud/organisatie van de	10%	9%	21%	5%	20%	35%

afstudeerrichtingen						
inrichting van stages e.d.	8%	10%	24%	6%	17%	34%
studielast/studiedruk	11%	9%	30%	6%	15%	28%
regels toelating opleiding	6%	8%	22%	3%	25%	37%
regels selectie voor speciale trajecten ("honours")	10%	5%	20%	1%	25%	38%
bindend studieadvies	8%	8%	19%	5%	25%	34%
wijze waarop studievoortgang wordt bewaakt	7%	10%	25%	4%	22%	33%
begeleiding van studenten	9%	12%	29%	2%	18%	30%

De onderwerpen waar de leden geen invloed ervaren maar dit ook niet nodig achtten waren onder andere de regels voor een bindend studieadvies, regels rondom toelating tot opleidingen en de inhoud van de te behalen kwalificaties eindtermen. De leden geven heel zelden aan geen invloed te ervaren, ondanks dat de commissie het niet eens was met de besluiten. Hiervan is het meest sprake van bij de kwaliteit van docenten (7%) en instellingsbreed beleid (8%).

Wanneer we kijken naar verschillen tussen de commissieleden valt met name op dat de minst ervaren leden bij de meerderheid van de onderwerpen significant vaker dan meer ervaren leden aangeven het niet te weten. Ook geven de meer ervaren leden bij een aantal onderwerpen vaker aan geen invloed te hebben en het niet nodig te achten. Verder zien we dat personeelsleden en leden van hbo-instellingen in een aantal gevallen meer invloed ervaren dan studenten en leden van wo-instellingen omdat er meer communicatie en draagvlak voor is.

Gebruik bevoegdheden

Naast de algemene onderwerpen hebben we ook bevraagd in hoeverre specifieke bevoegdheden door de commissieleden zijn ingezet.

Aantal gegeven adviezen

Gemiddeld hebben de opleidingscommissies afgelopen jaar 5,8 adviezen gegeven, waarvan 2,6 ongevraagd. Hoe meer ervaring leden hebben, hoe minder adviezen de commissie volgens hen heeft uitgebracht, zowel gevraagd als ongevraagd.

Figuur 11.4. Gemiddeld aantal (ongevraagde) adviezen van de opleidingscommissie afgelopen jaar (N=732 in 2020)

	meer dan 1,5 jaar ervaring	0,5-1,5 jaar ervaring	max 0,5 jaar ervaring
Aantal adviezen	3	5,6	6,7
Waarvan ongevraagd	1,3	2,1	3,2

Ruim een kwart van de commissieleden geeft aan dat de opleidingscommissie afgelopen jaar een negatief advies heeft uitgebracht. Daarnaast kwam het bij bijna een kwart van de leden voor dat de opleidingsdirecteur de opleidingscommissie niet informeerde over relevante zaken en bij een zevende van de leden dat de opleidingsdirecteur ook daadwerkelijk een besluit neemt zonder benodigde instemming van de commissie te vragen. Ten slotte zien we dat hoe meer ervaren een lid is, des te vaker bovenstaande situaties zich voordoen.

Tabel 11.5: Hebben deze situaties zich afgelopen studiejaar voorgedaan? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=662 in 2020)

De opleidingscommissie heeft een negatief advies uitgebracht	28%
De opleidingsmanager/directeur heeft de opleidingscommissie niet geïnformeerd over relevante zaken	22%
De opleidingsmanager/directeur heeft met motivatie een advies van de opleidingscommissie naast zich neergelegd	18%
De opleidingsmanager/directeur heeft een besluit genomen, zonder de opleidingscommissie om advies of instemming te vragen, waar dat wel moest	14%
De opleidingscommissie heeft instemming onthouden aan een voorgenomen besluit	11%
De opleidingsmanager/directeur heeft zonder motivatie een advies van de opleidingscommissie naast zich neergelegd	8%
De opleidingsmanager/directeur heeft zich niet aan procedures gehouden, zoals die in de wet zijn vastgelegd	6%
Er was een andere situatie die in potentie de basis voor een geschil vormde, namelijk	4%
De opleidingsmanager/directeur heeft een besluit genomen, terwijl de opleidingscommissie daar niet mee instemde en instemming van de commissie wel vereist was	3%
De opleidingscommissie heeft zich niet aan procedures gehouden, zoals die in de wet zijn vastgelegd	3%

Onder 'er was een andere situatie' konden raadsleden deze situatie ook toelichten. In de meeste gevallen ging het over zaken betreffende communicatie tussen directie en opleidingscommissie. Deze liet soms bewust, soms onbewust, te wensen over. Zelfs zaken als informeel druk zetten en vijandigheid worden als voorbeelden genoemd. Een kleiner aantal situaties ging in op de inhoud van het onderwijs, personeelsbeleid en kwaliteitsgelden.

Bij commissieleden die het niet eens waren met het besluit en waarbij dit geen effect heeft gehad (tabel 5.6), hebben we doorgevraagd welke situatie van toepassing was. Het meest voorkomend is dat de commissie niet formeel vorm gegeven heeft aan het besluit en dat de bestuurder gemotiveerd een negatief advies naast zich neergelegd heeft.

Tabel 11.6: Welk van de onderstaande beschrijvingen was daarop van toepassing? (N=110 in 2020)

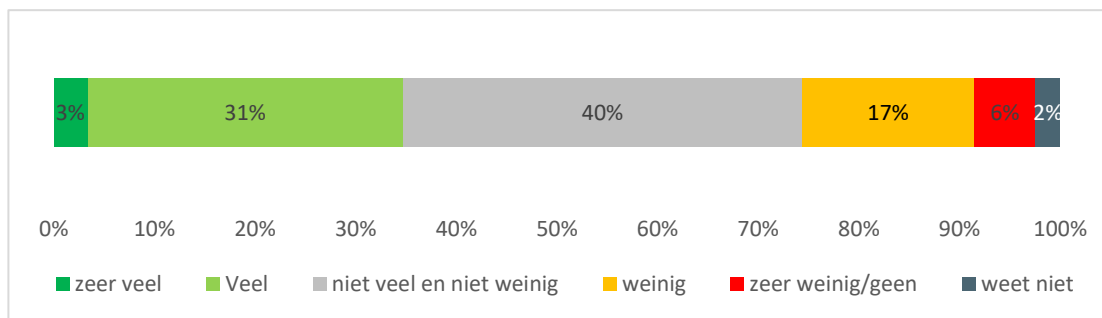
De commissie heeft hier niet formeel vorm aan gegeven (negatief advies of instemming onthouden)	31%
De commissie heeft een negatief advies uitgebracht, de bestuurder heeft dit gemotiveerd naast zich neergelegd	31%
De commissie heeft een negatief advies uitgebracht, de bestuurder heeft dit zonder motivatie naast zich neergelegd	14%
De bestuurder heeft het voorgenomen besluit doorgevoerd, ondanks dat de commissie daar mee niet instemde (in het geval van instemmingsrecht)	7%
Anders, namelijk	17%

Bij 'anders, namelijk' geven enkele opleidingscommissieleden aan dat de raad niet tijdig was geïnformeerd over besluiten.

12 Tevredenheid

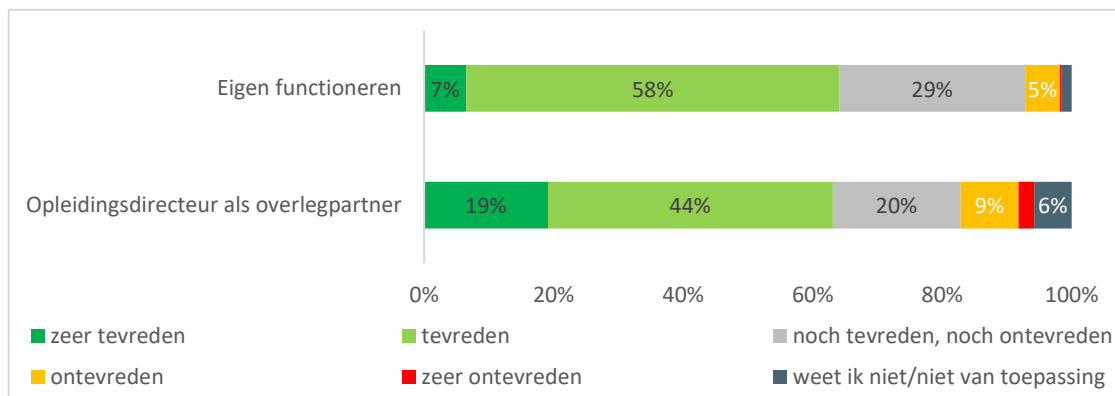
In dit laatste hoofdstuk staat het thema tevredenheid centraal. Opleidingscommissieleden hebben aangegeven in hoeverre zij tevreden zijn over de algemene gang van zaken, waaronder de ervaren invloed van de commissie, tevredenheid over de overlegpartners en tevredenheid over het eigen functioneren.

Figuur 12.1: Hoeveel invloed heeft de opleidingscommissie op de gang van zaken op de opleiding? (N=659 in 2020)



Een derde van de leden geeft aan (zeer) veel invloed te hebben terwijl een grote groep van 40% aangeeft niet veel en niet weinig invloed te hebben. Studenten geven vaker dan personeelsleden aan veel invloed te hebben, terwijl personeelsleden vaker aangeven niet veel en niet weinig invloed te hebben. Leden in het wo geven vaker dan in het hbo aan veel invloed te hebben.

Figuur 12.2: Tevredenheid met... (N=659 in 2020)



Twee derde van de commissieleden is (zeer) tevreden met de opleidingsdirecteur als overlegpartner en 11% (zeer) ontevreden. De leden met de meeste ervaring geven hierbij vaker aan tevreden te zijn dan leden met de minste ervaring.

Twee derde van de leden is (zeer) tevreden over hun eigen functioneren. Personeelsleden geven vaker dan studenten aan hier tevreden, noch ontevreden over te zijn. Redenen voor de ontevredenheid liggen in onduidelijkheid over wat hun taak is of kennisgebrek van de onderwerpen die spelen. Leden gaven bij de categorie 'anders, namelijk' nog aan dat het hen niet duidelijk is in hoeverre ze bijeenkomsten moeten organiseren of geven aan dat de opleidingscommissie te veel opleidingen vertegenwoordigt. Leden van hbo-instellingen geven vaker dan leden van wo-instellingen aan dat ze ontevreden zijn omdat ze te weinig tijd krijgen om het werk goed te doen en omdat het lastig te combineren is werk of studie.

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, 19 mei 2020

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