

Monitor Medezeggenschap Hogescholen en Universiteiten

Zesde peiling – 2024

Aafke Essen, Marijn Vleeskens, Isa Kessels, Anniek
van den Hurk & Johan Bokdam

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt de Monitor Medezeggenschap hbo- en wo van de jaren 2023-2024. Dit kwantitatieve onderzoek biedt inzichten in de staat van de inspraak binnen onderwijsinstellingen. De medezeggenschap is in een voortdurende ontwikkeling en wordt continu beïnvloed door interne en externe factoren, zoals wetgeving, de politiek en sociale ontwikkelingen. Om veranderingen te kunnen monitoren is het ISO in 2013 rond de tafel gegaan met organisatie die de wens delen de staat van de medezeggenschap meetbaar te maken. Samen met de Vereniging van Hogescholen (VH), de Universiteiten van Nederland (UNL), de Vereniging Medezeggenschap Hogescholen (VMH), het Landelijk Overleg Universitaire Medezeggenschap (LOVUM), Landelijke Overleg Fracties (LOF), de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) en HBO-Medezeggenschap hebben we in de stuurgroep besloten hier naar de gaan kijken. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van tweejaarlijkse Medezeggenschapsmonitor. Het onderzoek is uitgezet op centraal en decentraal niveau en voor de derde keer ook onder opleidingscommissies.

Dit kwantitatieve onderzoek geeft een inzicht in staat van de medezeggenschap op landelijk niveau. Het onderzoek verdiept zich in de facilitering, tijdbesteding en functionering van de medezeggenschap. Dit zijn ook belangrijke thema's voor demissionair minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Robbert Dijkgraaf. In de kamerbrief van 22 december 2023 schrijft de minister: "Om de medezeggenschap in staat te stellen om haar belangrijke taken op een goede manier te kunnen uitvoeren is het cruciaal dat randvoorwaarden, zoals vergoeding, ondersteuning en communicatie goed op orde zijn en blijven"¹.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de positie van de medezeggenschap nog steeds niet altijd is gewaarborgd. Zo zijn wo-studenten niet tevreden met hun financiële tegemoetkoming en zijn hbo-medezeggenschappers minder tevreden dan tijdens de meting van twee jaar geleden. De uitkomsten laten zien dat het animo voor de medezeggenschap niet voldoende is. Zo geven student medezeggenschappers aan dat het vinden van genoeg studenten een lastige taak is. Personeelsleden hebben een positievere ervaring, maar daar lukt het ook niet altijd om een raad en/of opleidingscommissie volledig te vullen. Positieve geluiden zijn ook bekend, zo is het merendeel tevreden met hun eigen functioneren als raadslid en zijn de leden tevreden met de samenwerking tussen de studentgelding en personeelsgelding. Ook wordt er meer scholing gevolgd door medezeggenschapsleden. Dit komt naar voren bij zowel hbo- als wo-medezeggenschapsleden.

De stuurgroep presenteert met trots de zesde editie van de Medezeggenschapsmonitor. Wij willen iedereen die heeft meegewerkt aan de monitor ontzettend bedanken. Wij spreken onze dank uit aan onderzoeksbureau Oberon voor de prettige samenwerking. Naast dat de monitor een beeld geeft van de inspraak die medezeggenschappers hebben, brengt de monitor ook de verbeterpunten onder de aandacht. Deze verbeterpunten moeten niet alleen op de radar komen te staan van het ministerie of koepelorganisaties, maar juist op die van instellingen zelf. Zoals de minister aangaf in zijn kamerbrief², is het juist de bestuurder die zich de grote toegevoegde waarde van de medezeggenschap op de onderwijskwaliteit moet realiseren, om daardoor dat stapje extra te zetten en de medezeggenschap verder te versterken.

¹ Kamerstukken II 2023/24, 31 288, nr. 1100, p. 2.

² Kamerstukken II 2023/24, 31 288, nr. 1100, p. 8.

Als stuurgroep blijven wij ons inzetten voor de positie van de medezeggenschap en roepen de politiek op deze gewaarborgde inspraak te beschermen en te verbeteren!

Hartelijke groet,

Het Interstedelijk Studenten Overleg en diens gesprekspartners

Luca Hellings en Mylou Miché

Inhoudsopgave

1	Samenvatting en conclusies	7
1.1	Tijdsbesteding.....	7
1.2	Faciliteiten en scholing	8
1.3	Overleg en cultuur	9
1.4	Onderwerpen en invloed.....	9
1.5	Animo en verkiezingen	10
1.6	Tevredenheid over invloed en functioneren	11
2	Achtergrond, doel en aanpak	12
2.1	Achtergrond.....	12
2.2	Aanpak.....	13
2.3	Leeswijzer	15
3	Deel 1: Resultaten hbo	17
3.1	Tijdsbesteding in het hbo	17
3.2	Faciliteiten en scholing in het hbo.....	19
3.3	Overleg en cultuur in het hbo.....	22
3.4	Onderwerpen en invloed in het hbo	28
3.5	Animo en verkiezingen in het hbo.....	32
3.6	Tevredenheid over invloed en functioneren in het hbo.....	34
4	Deel 2: Resultaten wo	37
4.1	Tijdsbesteding in het wo.....	37
4.2	Faciliteiten en scholing in het wo	40
4.3	Overleg en cultuur in het wo	43
4.4	Onderwerpen en invloed in het wo.....	49
4.5	Animo en verkiezingen in het wo	53
4.6	Tevredenheid over invloed en functioneren in het wo	55
Bijlage 1	Gespreksleidraden panelgesprekken	58

1 Samenvatting en conclusies

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

De monitor is ingevuld door 558 medezeggenschapsleden in het hbo en 696 medezeggenschappers in het wo. De respons is evenwichtig verdeeld over studenten- en personeelsgeleding, over instellingen in het hele land en over raden en opleidingscommissies.

De vragenlijst is uitgezet in januari 2024. De uitkomsten zijn vergeleken voor hbo en wo, personeel en studenten, centrale raden, decentrale raden en opleidingscommissies.

1.1 Tijdsbesteding

Voldoende tijd aan medezeggenschapstaken kunnen besteden is belangrijk voor het functioneren van de medezeggenschap. Onderstaand figuur laat zien dat **raadsleden uit de centrale raden gemiddeld het meeste tijd besteden aan het raadswerk**, gevolgd door de decentrale raadsleden en de opleidingscommissies. In **het hbo besteedt de personeelsgeleding meer tijd aan het raadswerk**, terwijl in het **wo juist de studenten uit de raden (flink) meer tijd besteden**. Leden van de opleidingscommissies van hbo en wo kunnen over het algemeen met de beschikbare uren hun werk voldoende uitvoeren. In het hbo zouden personeelsleden graag iets meer tijd hebben om hun werk ten volle uit te kunnen voeren. In het wo geldt dat zowel studenten als personeelsleden meer tijd nodig hebben.

Tabel 1.1.1. Hoeveel uur per maand besteedt u gemiddeld aan het raadswerk?
(Exclusief 'weet ik niet')³

		Hbo		Wo	
		2024	2022	2024	2022
Centrale raad	Personeel	32	29	32	43
	Studenten	26	25	79	86
Decentrale raad	Personeel	19	19	15	16
	Studenten	15	13	24	29
Opleidingscommissie	Personeel	8	8	6	7
	Studenten	7	11	7	8

³ In 2022 is gevraagd naar de tijdsbesteding per week. Voor vergelijkbaarheid zijn de waarden uit 2022 vermenigvuldigd met 4.

Om te waarborgen dat personeelsleden voldoende ruimte hebben om aan de medezeggenschap deel te nemen zijn afspraken over tijdsbesteding en de combinatie met regulier werk belangrijk. In **het hbo geven bijna alle personeelsleden aan dat hun instelling afspraken hanteert** en dat er individuele afspraken worden gemaakt over de tijdsinzet voor medezeggenschap. In **het wo is dit lager, met name in decentrale raden en opleidingscommissies**. Het verschil tussen hbo en wo bestond bij de vorige meting ook al en is in deze peiling vergelijkbaar. Over het algemeen zijn **personeelsleden uit de hbo-medezeggenschap iets meer tevreden over het aantal afgesproken uren dan personeelsleden in het wo**. Zowel in het hbo als in het wo is toch nog ongeveer een vijfde van de personeelsleden ontevreden over de afgesproken tijdsinzet.

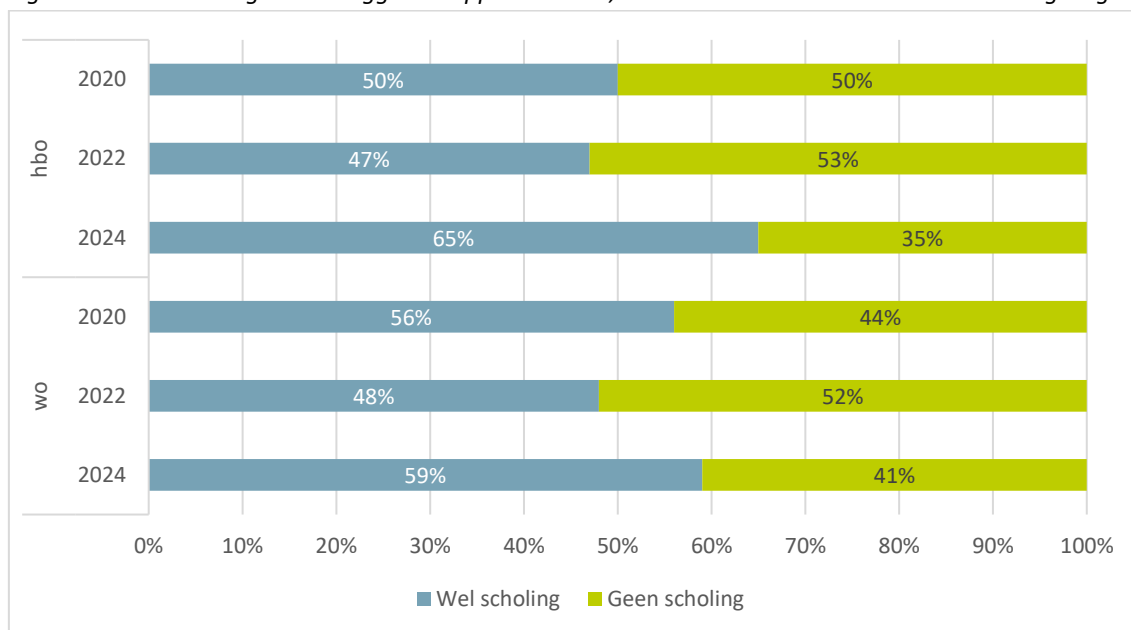
Bijna alle studenten in de medezeggenschap in het hbo en wo krijgen financiële compensatie, zoals vacatiegelden, een bestuursbeurs of een vaste vergoeding per maand, kwartaal of jaar. Ondanks dat de bestuursbeurs in het wo hoger is dan in het hbo, zijn **studenten in het wo een stuk minder tevreden**. Dit kan komen doordat studenten in het wo meer tijd besteden aan de medezeggenschap dan in het hbo. De **tevredenheid van studenten in de hbo-medezeggenschap over het aantal afgesproken uren daalt** ten opzichte van de vorige meting.

1.2 Faciliteiten en scholing

De medezeggenschap kan haar taken niet goed uitvoeren zonder voldoende facilitering vanuit de instelling. Zowel in hbo als in wo wordt aangegeven dat huisvesting en een notulist het vaakst beschikbaar is. Ook scholingsmogelijkheden (hbo) en ambtelijke ondersteuning (wo) staan in de top 3 van vaakst genoemde faciliteiten. **Centrale raden hebben over het algemeen meer faciliteiten tot hun beschikking** dan decentrale raden en opleidingscommissies. Het valt op dat **veel medezeggenschappers niet goed op te hoogte zijn van de (eventuele) aanwezigheid van faciliteiten**. Zo geven veel respondenten (26 tot 41%) aan niet te weten of ze aanspraak kunnen maken op (scholings)budget, juridische ondersteuning en externe deskundigen. Er is wel een stijging te zien in de mate waarin men de beschikking heeft over (scholings)budget en juridische ondersteuning ten opzichte van de vorige meting. Over de (in voldoende mate) aanwezigheid van interne en externe deskundigen, scholingsmogelijkheden en faciliteiten ten behoeve van de communicatie met de achterban en voor verkiezingen zijn medezeggenschappers juist minder tevreden dan in 2022. Ook faciliteiten voor niet-Nederlandsprekende raadsleden zijn er volgens medezeggenschappers in zowel het hbo als in het wo vaak niet voldoende. **Internationale medezeggenschappers zelf bevestigen dit beeld ook. In het hbo geven bijna alle internationale raadsleden aan dat er onvoldoende faciliteiten zijn voor hen**. In de panelgesprekken geven leden van raden en opleidingscommissies waarin internationale studenten vertegenwoordigd zijn aan dat er gebruik wordt gemaakt van tolken tijdens vergaderingen en dat stukken worden vertaald. Voor sommige raden en opleidingscommissies geldt dat de facilitering niet voldoende is of dat het niet altijd vanzelfsprekend is.

In de monitor geven medezeggenschappers **vaker aan scholing te hebben gevolgd** dan in de vorige metingen (zie figuur 1.2.1). Het valt op dat **centrale raden vaker scholing** volgden dan decentrale raden, die op hun beurt weer vaker deze scholing volgen dan opleidingscommissies. **Personeelsleden geven aan op andere thema's scholing te willen volgen dan de studentengeleding**. Zo hebben studenten vaker behoefte aan scholing over communicatie en vergadervaardigheden, terwijl medewerkers dat juist niet nodig vinden. Zij geven aan met name behoefte te hebben aan scholing rondom financiële en juridische zaken en strategie en beleid.

Figuur 1.2.1. Percentage medezeggenschappers in 2020, 2022 en 2024 dat een vorm van scholing volgt.



1.3 Overleg en cultuur

Medezeggenschapsleden hebben met allerlei partijen contact. Zo overleggen centrale raden met de bestuurder van de instelling, decentrale raden met de faculteit/domeinmanager en opleidingscommissies met de opleidingsmanager. Zowel in het hbo als in het wo geven medezeggenschappers aan dat er **voldoende formeel contact is met de bestuurder**. In het hbo is sprake van een daling als het gaat om voldoende contact met de achterban, zowel bij raadsleden als bij leden van de opleidingscommissies. In het wo hebben raadsleden behoefte aan meer contact met raadsleden van andere instellingen en met externe deskundigen.

Medezeggenschapsleden zijn **erg positief over de overlegcultuur**. Er is weinig verschil tussen hbo en wo. Voornamelijk over het krijgen van een reactie op voorstellen en het ontvangen van alle benodigde informatie zijn medezeggenschappers tevreden. Ze zijn **kritischer over het op tijd betrokken worden en over het tijdig geïnformeerd worden**. Over het algemeen zijn studenten positiever over de overlegcultuur dan personeelsleden. In het hbo zijn raadsleden uit de centrale medezeggenschapsraad positiever en in het wo juist de opleidingscommissies. Dit is vergelijkbaar met de vorige meting.

De meeste medezeggenschappers typeren hun raad en opleidingscommissie als zo nu en dan initiatief nemend, afhankelijk van het onderwerp toetsend of beleidsontwikkeland en over het algemeen beschikkend over een goed netwerk. Het meest positief zijn ze over de mate waarin de eigen raad of opleidingscommissie zich houdt aan de gemaakte afspraken met de bestuurder. Het minst positief zijn ze over de betrokkenheid bij besluitvorming.

1.4 Onderwerpen en invloed

Raden en opleidingscommissies hebben verschillende onderwerpen in hun takenpakket zitten. De drie meest behandelende onderwerpen door raden in het hbo en wo zijn de instellingsbegroting, strategische

plannen en onderwijszaken. Opvallend is dat **de instellingsbegroting nu veel vaker wordt besproken** dan in eerdere jaren. Binnen opleidingscommissies staat de inhoud van de opleiding vooraan. Ook de evaluatiewijze en uitkomsten van de evaluatie staan hoog. In het hbo is ook de studielast voor studenten een veel besproken onderwerp. In het wo staat deze lager, maar is wel stijgend ten opzichte van de vorige meting.

Met de afschaffing van de basisbeurs zijn in de periode 2019-2024 studievoorschotmiddelen vrij gekomen voor onderwijskwaliteit. Landelijk is afgesproken dat de medezeggenschap betrokken wordt bij de inzet daarvan. **Het merendeel van de raden geeft aan dat het thema kwaliteitsafspraken besproken** is het afgelopen raadsjaar (76% van hbo-raadsleden, 62% van wo-raadsleden). Dit aandeel is echter wel gedaald ten opzichte van afgelopen meting. De aandacht is hierbij verschoven van het maken van plannen naar evaluatie en monitoring van opbrengsten. Ongeveer de helft van de opleidingscommissies heeft het monitoren van de kwaliteitsafspraken besproken.

Een deel van de studievoorschotmiddelen zijn vrijgemaakt voor de versterking van de medezeggenschap. Dit betreft 10% van het totale bedrag. Deze middelen worden daarom veelal de '10%-middelen' genoemd. In de huidige monitor hebben voor het eerst aan raadsleden gevraagd in hoeverre zij over deze middelen beschikking hebben gekregen en zo ja, waar ze de middelen aan besteed hebben. Voor zowel hbo- als wo-raadsleden geldt dat **ruim 70% niet weet of ze de beschikking hebben gekregen over de 10%-middelen**. 10-15% van de raadsleden heeft geen beschikking gekregen over de middelen. Degenen die de middelen wel hebben ontvangen, geven ze vooral uit aan scholing en ambtelijke ondersteuning.

Medezeggenschappers geven aan dat zij voornamelijk ervaren **invloed te hebben op de onderwerpen die besproken worden in de raden en opleidingscommissies door vergrote communicatie en meer draagvlak** rondom die thema's. Ook worden besluiten of de implementatie daarvan in de centrale medezeggenschapsraad en de opleidingscommissie in een kwart van de gevallen inhoudelijk gewijzigd door betrokkenheid van de medezeggenschappers. In de decentrale raad ligt dit percentage iets lager. Verder valt op dat **een kwart van de raadsleden (centraal en decentraal) niet weet in hoeverre ze invloed hebben gehad op de behandelde thema's**. Een klein deel van de medezeggenschappers (5-8%) ervaart geen invloed, terwijl ze het oneens waren met de besluiten over het thema.

1.5 Animo en verkiezingen

In de monitor is dit jaar voor het eerst onderzocht in hoeverre raden en opleidingscommissies voldoende leden kunnen vinden om de posities in de raden en commissies te bezetten. Hier is navraag naar gedaan om dat vanuit het veld veel signalen zijn gekomen dat het lastig is om voldoende mensen te vinden.

Het merendeel van de raden en opleidingscommissies lukt het om de posities te vullen (60 – 90%). In het wo lukt dit iets beter dan in het hbo. Het valt op dat in het **hbo juist het personeel vaker bereid is plaats te nemen** in een medezeggenschapsorgaan, terwijl **in het wo de studenten makkelijker te werven zijn**. Deeltijdstudenten en internationale studenten zijn het lastigst te vinden. Al geven mensen ook vaak aan dat deze doelgroep niet van toepassing is. Dit beeld wordt bevestigd in de panelgesprekken: veel hbo's hebben weinig tot geen internationale studenten en er zijn ook veel opleidingen zonder deeltijdafdeling.

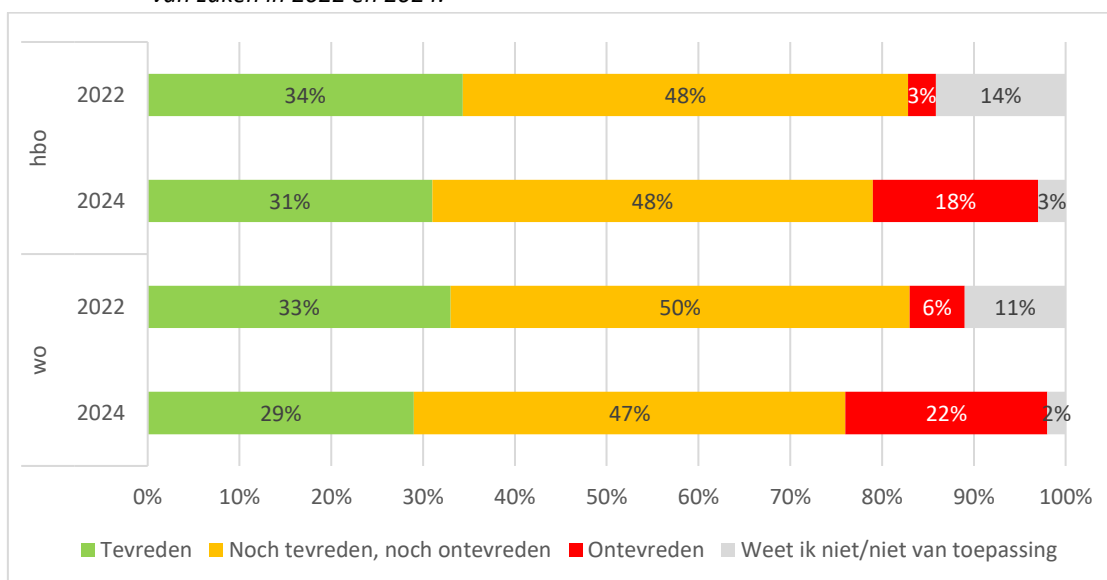
Voor vrijwel alle centrale raden worden verkiezingen gehouden, terwijl ongeveer een vijfde van de decentrale raden geen verkiezingen houdt. Onder de opleidingscommissies ligt dit percentage nog hoger: zowel in het hbo als in het wo wordt voor ongeveer de helft van de opleidingscommissies geen verkiezingen gehouden. De raadsleden in raden die wel verkiezingen houden, beoordelen de opkomst wisselend: **ongeveer een derde is (zeer) tevreden met de opkomst, maar ook ongeveer een derde is (zeer) ontevreden**. Medezeggenschappers in opleidingscommissies zijn positiever over de opkomst, hoewel leden in het hbo vaker ontevreden zijn dan leden uit het wo.

1.6 Tevredenheid over invloed en functioneren

Raads- en commissieleden zijn over het algemeen **tevreden over hun eigen functioneren in de raad of commissie (70%)**. **De helft van de hbo-medezeggenschappers tegenover ruim 60% van de wo-medezeggenschappers is tevreden over het functioneren van de huidige bestuurder als gesprekspartner**. Slechts een derde van de raadsleden en opleidingscommissies ervaart (zeer) veel invloed op de gang van zaken in hun instelling. Dit is vergelijkbaar met voorgaande meting (zie figuur 1.6.1.). **Ongeveer de helft van de medezeggenschapsleden kiezen voor de middelste antwoordoptie: niet veel maar ook niet weinig invloed. Er is een stijging ten opzichte van de vorige meting van leden die aangeven ontevreden te zijn over de invloed die ze hebben gehad.**

Studenten zijn over het algemeen meer tevreden dan personeelsleden over het functioneren en de invloed. Leden van centrale raden en opleidingscommissies zijn vaker tevreden hierover dan leden van decentrale raden.

Figuur 1.6.1. Tevredenheid met invloed van de raad/opleidingscommissie in het algemeen op de gang van zaken in 2022 en 2024.



2 Achtergrond, doel en aanpak

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

2.1 Achtergrond

De monitor medezeggenschap brengt met behulp van vragenlijstonderzoek de stand van de medezeggenschap in hogescholen en universiteiten in kaart. Het huidige onderzoek is een vervolg op vijf eerdere peilingen in 2015, 2016, 2018, 2020 en 2022⁴. In alle peilingen zijn raadsleden benaderd en vanaf 2020 ook opleidingscommissies. Specifieker gezegd bestaat de doelgroep uit personeelsleden en studenten die in een centrale raad (op instellingsniveau), decentrale raad (op domein- of faculteitsniveau) of opleidingscommissie (op opleidingsniveau) zitten op één van de (bekostigde) hogescholen en universiteiten in Nederland. Onderzoeksbureau Oberon voert de meting uit in opdracht van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO), de Universiteiten van Nederland (UNL), Vereniging van Hogescholen (VH), Landelijke Studenten Vakbond (LSVb), Landelijk Overleg Universitaire Medezeggenschap (LOVUM), Vereniging van Medezeggenschapsraden van Hogescholen (VMH), Landelijk Overleg Fracties (LOF) en HBO-medezeggenschap.

Wettelijk kader

Hogescholen en universiteiten kunnen kiezen uit twee stelsels voor medezeggenschap. Bij ongedeelde medezeggenschap vormen personeel en studenten een gezamenlijke raad en is de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW) van toepassing. Bij het stelsel van gedeelde medezeggenschap is er sprake van een ondernemingsraad met personeel en een studentenraad. In dit geval is de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van toepassing.

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

Per 2017 is de positie van de medezeggenschap verstevigd met de Wet Versterking Bestuurskracht. Opleidingscommissies werden een formeel medezeggenschapsorgaan met instemmingsrechten op de OER, alsmede een informatie- en initiatiefrecht. Dit was dan ook de aanleiding om opleidingscommissies vanaf meting 2020 en verder in de monitor medezeggenschap mee te nemen. Medezeggenschapsorganen kregen adviesrecht over de benoeming en het ontslag van bestuurders en de profielen aan de hand waarvan bestuurders worden benoemd. Ook schrijft de wet voor dat de medezeggenschap en de interne toezichthouders minstens twee keer per jaar overleggen. Verder heeft de medezeggenschap

⁴ Tillaart, van den, Warmerdam en Sombekke (2015). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2015*. Nijmegen, ITS; Tillaart, van den en Warmerdam (2016). *Medezeggenschapsmonitor hoger onderwijs, peiling 2016*. Nijmegen, ITS; Bomhof, M. en Bokdam, J. (2018). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, peiling 2017-2018*. Utrecht, Oberon; Bomhof, M. en Bremer, B. (2020). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, peiling 2019-2020*. Utrecht, Oberon. Bomhof, M. en De Ridder, D. (2022). *Monitor medezeggenschap hoger onderwijs, vijfde peiling 2021-2022*. Utrecht, Oberon.

instemmingsrecht gekregen op de hoofdlijnen van de begroting. Hiermee wil men stimuleren dat de medezeggenschap meebeslist over de inzet van middelen die door het afschaffen van de basisbeurs zijn vrijgekomen (de studievoorschotmiddelen) en worden geïnvesteerd in de kwaliteit van het onderwijs (de kwaliteitsafspraken). De Wet Versterking Bestuurskracht is in 2021 geëvalueerd⁵.

Sectorakkoorden hogescholen en universiteiten

De betrokkenheid van de medezeggenschap bij de kwaliteitsafspraken is in het sectorakkoord 2019-2024 verder bekrachtigd⁶. Afgesproken is dat de medezeggenschap instemmingsrecht heeft op het instellingsplan voor de inzet van de studievoorschotmiddelen. Ook maken instellingen inzichtelijk in de meerjarenbegroting waaraan de studievoorschotmiddelen worden besteed en krijgt de medezeggenschap instemmingsrecht op het deel van de jaarlijkse begroting dat de studievoorschotmiddelen betreft. Ondertussen zijn lopen de kwaliteitsafspraken bijna af en is de focus verschoven naar het monitoren en evalueren van de voortgang.

Vanuit de studievoorschotmiddelen is ook een deel vrijgemaakt om een impuls te geven aan de medezeggenschap. Dit betreft de zogenoemde ‘10%-middelen’, omdat het 10% van het totaalbedrag bedraagt. In de peiling van 2024 vragen we raadsleden naar de besteding van deze middelen.

2.2 Aanpak

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

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

Vragenlijst

De basis van de monitor is een vragenlijst die grotendeels hetzelfde is als voorgaande jaren. Hierdoor is het mogelijk om de resultaten van de monitor te vergelijken met de voorgaande monitoren. De vragenlijst is op enkele thema's geactualiseerd om aan te sluiten bij recente ontwikkelingen. Zo zijn vragen over coronamaatregelen dit keer niet meer opgenomen en zijn vragen over animo en verkiezingen in de medezeggenschap toegevoegd. Opleidingscommissies en raden kregen vergelijkbare vragen, met hier en daar aanpassingen om tegemoet te komen aan de verschillen in de rol en taken. De vragenlijst was beschikbaar in Nederlands en Engels.

⁵ Vunderink, R., Sapulete, S., de Vrind, V. & Schrama, S. (2021). *Goed bestuur en medezeggenschap in het hoger onderwijs*. Utrecht: Berenschot. Zie voor de kamerbrief; <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/09/09/ek-evaluatie-wet-versterking-bestuurskracht-in-mbo-en-het-hoger-onderwijs>

⁶ *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.

Oberon heeft in samenwerking met het ISO contactgegevens van medezeggenschappers verzameld. Sommige instellingen hebben individuele contactgegevens van medezeggenschapsleden doorgegeven en anderen hebben een algemeen emailadres of een e-mailadres van een ambtelijk secretaris doorgegeven. De vragenlijst is in januari 2024 uitgezet onder de verzamelde contactgegevens. Daarnaast zijn ook verschillende communicatiekanalen en social media van het ISO, LSVb en Vereniging Hogescholen benut om zoveel mogelijk respondenten te bereiken. De vragenlijst stond uit in januari en februari 2024.

Respons

In het hbo hebben 558 medezeggenschappers en in het wo 696 medezeggenschappers de vragenlijst (grotendeels) ingevuld⁷. In het hbo heeft 9% en in het wo 26% gekozen voor een vragenlijst in het Engels. De absolute respons was het grootst onder opleidingscommissies, gevolgd door decentrale raden en daarna centrale raden. Dit is volgens verwachting gezien er een stuk meer opleidingscommissies bestaan dan decentrale raden, en meer decentrale dan centrale raden. Personeelsleden zijn in de respons iets beter vertegenwoordigd dan studentleden (60% tegenover 40%). Dit verschil geldt met name in het hbo.

Tabel 2.2.1. Aantal respondenten per soort medezeggenschap en geleding, uitgesplitst naar hbo en wo.

Aantal respondenten		Hbo	Wo	Totaal
Opleidingscommissies	Personeel	131	107	487
	Student	93	156	
Decentrale raden	Personeel	148	169	465
	Student	40	106	
Centrale raden	Personeel	98	81	302
	Student	47	76	
Totaal		558	696	1254

Vergelijkbaar met de meting in 2022 hebben we van alle wo-instellingen respons. In de huidige meting hebben we van zeven hbo-instellingen geen respons, dit waren er vier bij de vorige meting. Desondanks zien we dit als een representatieve respons, gezien de spreiding over de instellingen en responsgroepen (zie tabel 2.2.2). In dit rapport vergelijken we de responsgroepen en beschrijven we de significante en relevante verschillen tussen de responsgroepen en de voorgaande meting.

Tabel 2.2.2. Verdeling van aantal respondenten naar instelling

Aantal instellingen	Hbo	Wo
Zonder respons	7	0
Met 1-10 respondenten	15	4
Met 10-50 respondenten	12	9
Met meer dan 50 respondenten	3	4

⁷ Als afkappunt hanteerden we dat de respondenten ten minste de helft van de vragen ingevuld moesten hebben.

Analyse

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

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

Panelgesprekken

Er zijn twee panelgesprekken gehouden met medezeggenschappers die in de vragenlijst aangaven hieraan deel te willen nemen. Eén panelgesprek is gehouden met tien Raadsleden (zowel centraal als decentraal) en één panelgesprek is gehouden met zeven leden van opleidingscommissies. Er was een mix van studenten en personeel, van verschillende typen medezeggenschapsgremia en afkomstig uit verschillende instellingen. Alle deelnemende medezeggenschappers waren Nederlandstalig en er waren geen internationale studenten aanwezig bij de panelgesprekken. Bij de panelgesprekken zijn voorlopige uitkomsten van de monitor getoond op de thema's animo en verkiezingen, faciliteiten, en gevoel van invloed. Deze zijn verder besproken en in perspectief gezet. De uitkomsten van de panelgesprekken zijn waar relevant toegevoegd aan de bespreking van de resultaten in het rapport.

Benchmark

Medezeggenschapsleden konden in de vragenlijst aangeven dat zij een benchmark wilden ontvangen. De benchmark is een online omgeving waarin raadsleden en opleidingscommissies inzicht krijgen in de scores van de eigen instelling. Daarnaast kunnen ze vergelijkingen maken met andere groepen, zoals:

- een vergelijking met het landelijk beeld bij andere universiteiten of hogescholen;
- het filteren op type medezeggenschapsorgaan: centrale raden, decentrale raden, of opleidingscommissies;
- het filteren op personeel of student.

Doel van deze benchmark is bijdragen aan het goede gesprek op instellingen over het versterken van de medezeggenschap. Respondenten kunnen de toegang delen binnen de instelling. Daarnaast kunnen medezeggenschappers bij Oberon of de stuurgroep de benchmark van hun instelling opvragen. De benchmark is op instellingsniveau, en is niet terug te leiden naar individuen.

2.3 Leeswijzer

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

In het hoofdstuk Tijdsbesteding presenteren we deze meting voor het eerst de mediaan in plaats van het gemiddelde voor de financiële vergoeding die medezeggenschapsleden krijgen. De mediaan is het middelste antwoord van alle antwoorden die gegeven zijn. Hier is voor gekozen omdat er een aantal antwoorden gegeven die onrealistisch hoog lijken (bijvoorbeeld een financiële vergoeding per overlegmoment van 1800 euro). Deze antwoorden zorgen ervoor dat het gemiddelde flink hoger uitvalt. Daarentegen is het ook lastig om in te schatten wanneer een antwoord onrealistisch is en we deze antwoorden kunnen verwijderen. Daarom hebben we ervoor gekozen om geen antwoorden te verwijderen, maar de mediaan te rapporteren, omdat deze minder sterk wordt beïnvloed door extreme antwoorden. Voor de bestede tijd aan het raadswerk per maand is wel het gemiddelde gerapporteerd, hoewel ook hier erg hoge antwoorden werden gegeven (bijvoorbeeld een tijdsbesteding van 260 uur per maand). De uitschieters op de bestede tijd per maand zaten voornamelijk in de centrale raad in het wo. In hoofdstuk 4.1 lichten we deze spreiding in het wo verder toe.

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

3 Deel 1: Resultaten hbo

3.1 Tijdsbesteding in het hbo

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

Medezeggenschapsleden in het hbo besteden gemiddeld 18 uur per maand aan werk voor de medezeggenschap. Er zijn grote verschillen tussen de verschillende gremia. Centrale raden besteden de meeste tijd, gevolgd door decentrale raden en daarna door opleidingscommissies. Studenten besteden iets minder tijd aan het werk voor de medezeggenschap dan het personeel.

Tabel 3.1.1. Hoeveel uur per maand besteedt u gemiddeld aan het raadswerk? n=481 (Exclusief 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
personeel	32	19	8
studenten	26	15	7

Het aantal uur dat de medezeggenschappers nodig hebben om het werk ten volle uit te voeren ligt bij elke meting net iets hoger dan het daadwerkelijk aantal bestede uren. Het gemiddelde is in deze meting 20 uur per maand. Opnieuw zijn er grote verschillen tussen de medezeggenschaps-gremia. Met name personeelsleden in de centrale raad lijken meer tijd nodig te hebben dan dat ze kunnen besteden aan het werk (38 versus 32 uur per maand, gemiddelde tekort aan tijd is 5,1 uur per maand). Het ervaren tekort aan uren voor het raadswerk is voor personeelsleden in het hbo hoger dan voor studenten. Daarnaast ervaren leden van de centrale raad het grootste tekort, terwijl leden van de opleidingscommissie gemiddeld vrijwel geen verschil ervaren tussen het aantal bestede uren en het aantal uur dat nodig is om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren.

Tabel 3.1.2. Hoeveel uur per maand heeft u nodig om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren? n=459 (Exclusief 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
personeel	38	22	9
studenten	29	17	7

Afspraken tijdsinzet personeelsleden

Voor personeelsleden zijn afspraken over de tijdsinzet en de combinatie met regulier werk belangrijke faciliteiten. Een groot deel van de hbo-instellingen heeft algemene afspraken voor personeelsleden over de hoeveelheid tijd die beschikbaar is (zie tabel 3.1.3). Onder 'andere afspraak, namelijk' wordt met name financiële compensatie of een vaste vergaderdag genoemd. Bij 1 op de 25 personeelsleden is er geen afspraak gemaakt met de instelling.

Tabel 3.1.3. Zijn in of door de instelling afspraken gemaakt over de hieronder genoemde punten? (alleen personeel; meerdere antwoorden mogelijk) n=250

	2024
afpraak over hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor raadswerk	88%
afpraak over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden aan het raadswerk	19%
andere afspraak, namelijk:	13%
weet ik niet	5%
er is geen afspraak	4%

Net als vorig jaar zijn er bijna geen verschillen tussen de verschillende medezeggenschapsgrémia. Alleen in de decentrale raad zijn vaker andere afspraken gemaakt met personeelsleden dan in de centrale raad.

De personeelsleden die een afspraak over de hoeveelheid beschikbare tijd hebben gemaakt, gaven als middelste antwoord 18 uur per maand. Dit is meer dan in de vorige meting, toen de mediaan 12 uur was. De lage respons op deze vraag in 2022 is hier een mogelijke verklaring voor.

Bijna twee derde van de personeelsleden is (zeer) tevreden over het aantal afgesproken uren. Een vijfde is hierover neutraal en een vijfde (zeer) ontevreden. Dit is gelijk aan de vorige metingen.

Afspraken studenten

Net als bij vorige metingen krijgt bijna iedere hbo-student in de medezeggenschap een financiële tegemoetkoming (92%). In vergelijking met vorige meting geven meer studenten aan een bestuursbeurs of vacatiegelden te krijgen, maar minder vaak een ander soort financiële vergoeding, zoals een afgesproken bedrag per jaar, kwartaal of maand.

Tabel 3.1.4. Krijgt u een financiële vergoeding/tegemoetkoming voor uw werkzaamheden? n=180

	2024
Ja, een ander soort financiële vergoeding	37%
Ja, een bestuursbeurs	30%
Ja, vacatiegelden (een financiële vergoeding per overlegmoment)	25%
Nee, ik krijg geen financiële vergoeding	8%
Ja, collegegeldvrij besturen	1%

Bij een bestuursbeurs gaven studentleden in het hbo als middelste antwoord dat ze 150 euro per maand ontvangen. Het middelste antwoord bij vacatiegelden is 60 euro per overlegmoment. Dit komt vrijwel overeen met de middelste antwoorden van vorige meting: 158 euro voor een bestuursbeurs en 65 euro per overlegmoment. In tabel 3.1.5 zijn de middelste antwoorden van de vergoeding voor de bestuursbeurs en de vacatiegelden uitgesplitst naar de verschillende medezeggenschapsgrémia. Hierin is te zien dat opleidingscommissies zowel minder vergoeding per maand als minder vergoeding per overlegmoment ontvangen dan medezeggenschapsleden in centrale en decentrale raden.

Tabel 3.1.5. Wat is de financiële vergoeding per maand (bestuursbeurs) of per overlegmoment (vacatiegelden)?⁸

	Bestuursbeurs	Vacatiegelden
Centrale raden (n=16; n=6)	184	111
Decentrale raden (n=15; n=3)	166	125
Opleidingscommissies (n=16; n=26)	79	53

Ongeveer twee derde van de hbo-studenten is (zeer) tevreden over de tegemoetkoming. Eén op de zeven studenten is neutraal en nog eens één op de zeven is (zeer) ontevreden. Er zijn geen grote verschillen in de tevredenheid over de financiële vergoeding tussen de verschillende medezeggenschapsgrmedia (tabel 3.1.6). Iets minder studenten dan vorig jaar zijn (zeer) tevreden, toen driekwart van de hbo-studenten (zeer) tevreden was.

Tabel 3.1.6. Bent u tevreden of ontevreden over de financiële vergoeding/tegemeetkoming? n=175

	Ze er te vreden	Tevreden	Neutraal	Ontevreden	Ze er ontevreden	Weet niet/geen mening
Centrale raden	23%	43%	15%	9%	6%	4%
Decentrale raden	13%	56%	13%	13%	5%	0%
Opleidingscommissies	27%	37%	15%	9%	6%	8%

3.2 Faciliteiten en scholing in het hbo

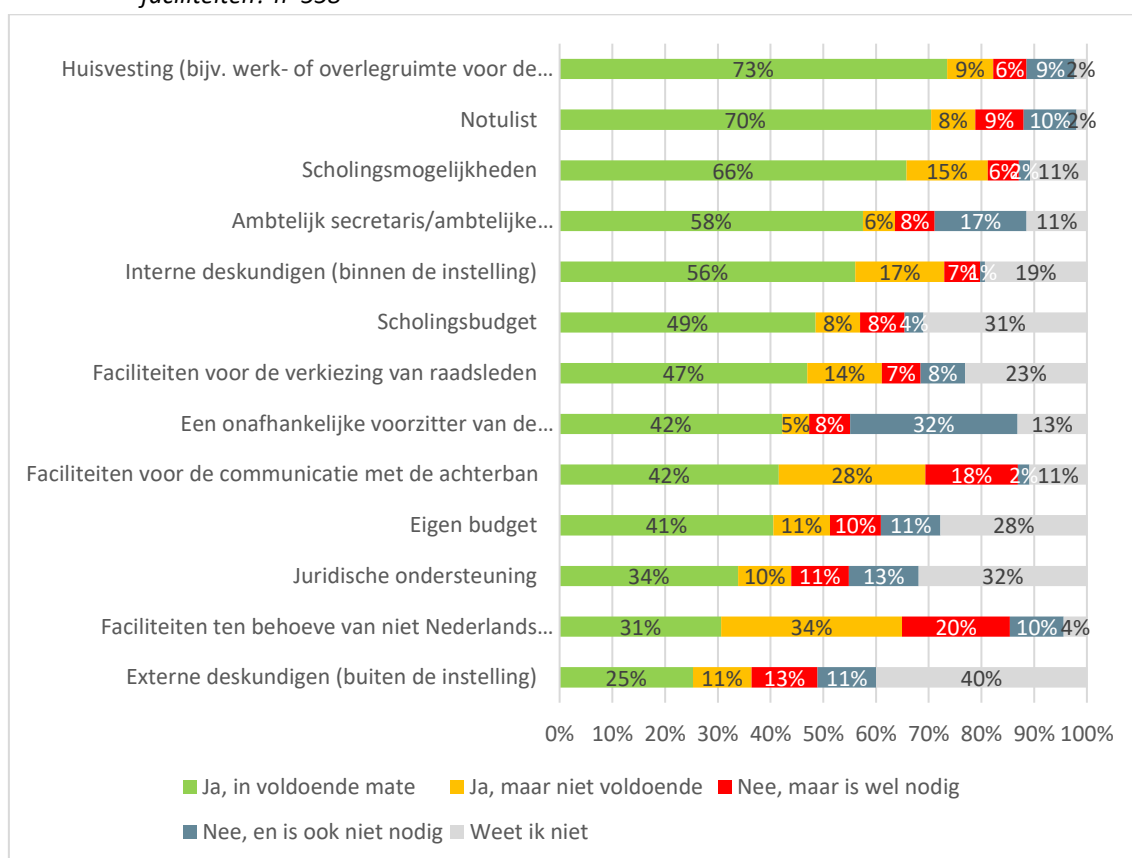
De medezeggenschap heeft recht op voorzieningen die voor de vervulling van taken redelijkerwijs nodig zijn. Daaronder valt onder meer ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing.

Faciliteiten

Medezeggenschappers in het hbo zijn verdeeld over de aanwezigheid van faciliteiten. Vooral huisvesting, notulisten en scholingsmogelijkheden zijn in voldoende mate aanwezig. Net als de vorige meting zijn hbo'ers in de medezeggenschap het minst tevreden over de faciliteiten voor communicatie met de achterban en faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlandssprekende raadsleden. Opvallend is dat er ook net als in de vorige meting een behoorlijke groep respondenten is die niet weet of bepaalde voorzieningen bestaan.

⁸ In verband met onrealistisch hoge antwoorden die het gemiddelde sterk beïnvloeden, presenteren we de mediaan. De mediaan is de middelste waarde van alle antwoorden die gegeven zijn.

Figuur 3.2.1. Heeft uw raad/opleidingscommissie (in voldoende mate) de beschikking over de volgende faciliteiten? n=558



Er bestaan verschillen tussen de medezeggenschapsgrmedia in het hbo in de tevredenheid over de verschillende faciliteiten:

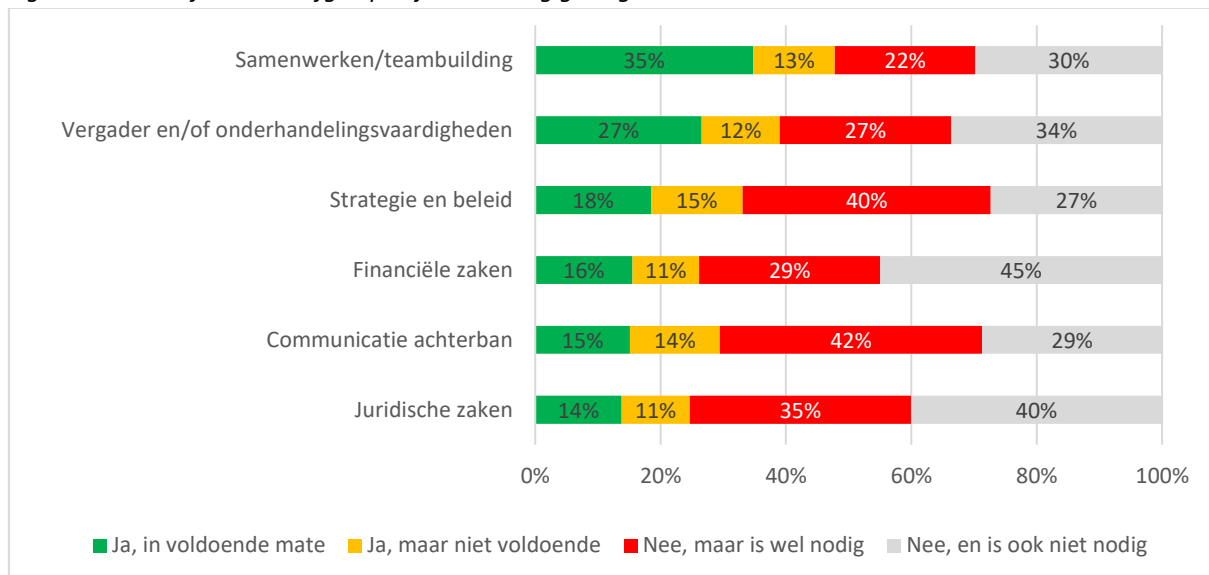
- Personeelsleden ervaren eigen budget, juridische ondersteuning, scholingsmogelijkheden, scholingsbudget, en faciliteiten van de verkiezing van raadsleden vaker in voldoende mate aanwezig dan studentsleden.
- Studentsleden zien een onafhankelijk voorzitter van de raadsvergadering vaker in voldoende mate aanwezig dan personeelsleden.
- Internationale medezeggenschapsleden geven vaker aan dat er onvoldoende faciliteiten zijn ten behoeve van niet-Nederlandssprekende raadsleden dan Nederlandssprekende leden. Drie kwart van de internationale raadsleden is kritisch over de faciliteiten.
- Over het algemeen zien we dat bij centrale raden vaker dat de faciliteiten in voldoende mate aanwezig zijn dan bij decentrale raden en opleidingscommissies. Dit geldt niet voor: scholingsmogelijkheden, interne deskundigen, faciliteiten voor communicatie met de achterban, huisvesting en faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlands sprekende raadsleden.

Scholing

In de vorige paragraaf was te zien dat ongeveer twee derde van de medezeggenschapsleden in het hbo tevreden is over de scholingsmogelijkheden. Over het hebben van scholingsbudget is meer verdeeldheid, en weet bijna een derde van de hbo-medezeggenschappers niet of dit bestaat.

65% van de medezeggenschapsleden in het hbo heeft afgelopen jaar scholing gevolgd tegenover 47% in de vorige meting. Dat is significant toegenomen.

Figuur 3.2.2. Heeft u in het afgelopen jaar scholing gevolgd? n=541-547



In figuur 3.2.2 is aangegeven op welke onderwerpen medezeggenschapsleden afgelopen jaar scholing hebben gevolgd. Ruim een derde van de medezeggenschapsleden heeft scholing gevolgd over samenwerken/teambuilding. Afhankelijk van het onderwerp heeft een vijfde tot bijna de helft van de medezeggenschapsleden in het hbo behoefte aan (meer) scholing. Deze percentages zijn vergelijkbaar met de vorige meting.

Binnen de categorie ‘anders’ noemen enkele medezeggenschapsleden in het hbo dat ze scholing hebben gevolgd over basistraining medezeggenschap of opleidingscommissie, algemene training over rechten en plichten, werkdruk en kwaliteitsafspraken. Dit beeld sluit aan bij wat er in het najaar uit een verkennend onderzoek in opdracht van ISO en LSVb naar de ondersteuningsbehoefte van medezeggenschapsraden is gekomen. Uit dit onderzoek bleek dat raadsleden over het algemeen de weg naar scholing weten te vinden. Het gaat dan voornamelijk om de scholing aan het begin van het raadsjaar waarin vaak een basistraining plaatsvindt. Scholing over specifieke thema’s (bijvoorbeeld juridische zaken, huisvesting) werd in enkele raden naargelang de behoefte ook ingezet, maar niet in alle raden was men op de hoogte van de mogelijkheden op het gebied van scholing.⁹

We zien in de monitor verschillen in de ervaringen met scholing:

- In het hbo volgen centrale raden vaker voldoende scholing over de meeste onderwerpen dan decentrale raden, die op hun beurt weer vaker deze scholing in voldoende mate volgen dan opleidingscommissies. Leden van opleidingscommissies geven vaker dan leden van centrale en decentrale raden aan dat scholing niet nodig is.
- Studentenleden in het hbo vinden vaker dan personeelsleden dat scholing over vergader- en/of onderhandelingsvaardigheden en communicatie met de achterban in voldoende mate aan bod komt. Personeelsleden vinden dit vaker niet nodig. Zij vinden daarentegen dat scholing over juridische zaken vaker in voldoende mate gegeven wordt. Studentleden vinden scholing over

⁹ Oberon (2023). Ondersteuningsbehoefte medezeggenschap in hoger onderwijs. Utrecht: Oberon.

juridische en financiële zaken vaker niet nodig. Een mogelijke verklaring voor deze verschillen is de zittingstermijn die over het algemeen korter is voor studenten dan voor personeel, waardoor zij andere behoeften hebben op het gebied van scholing.

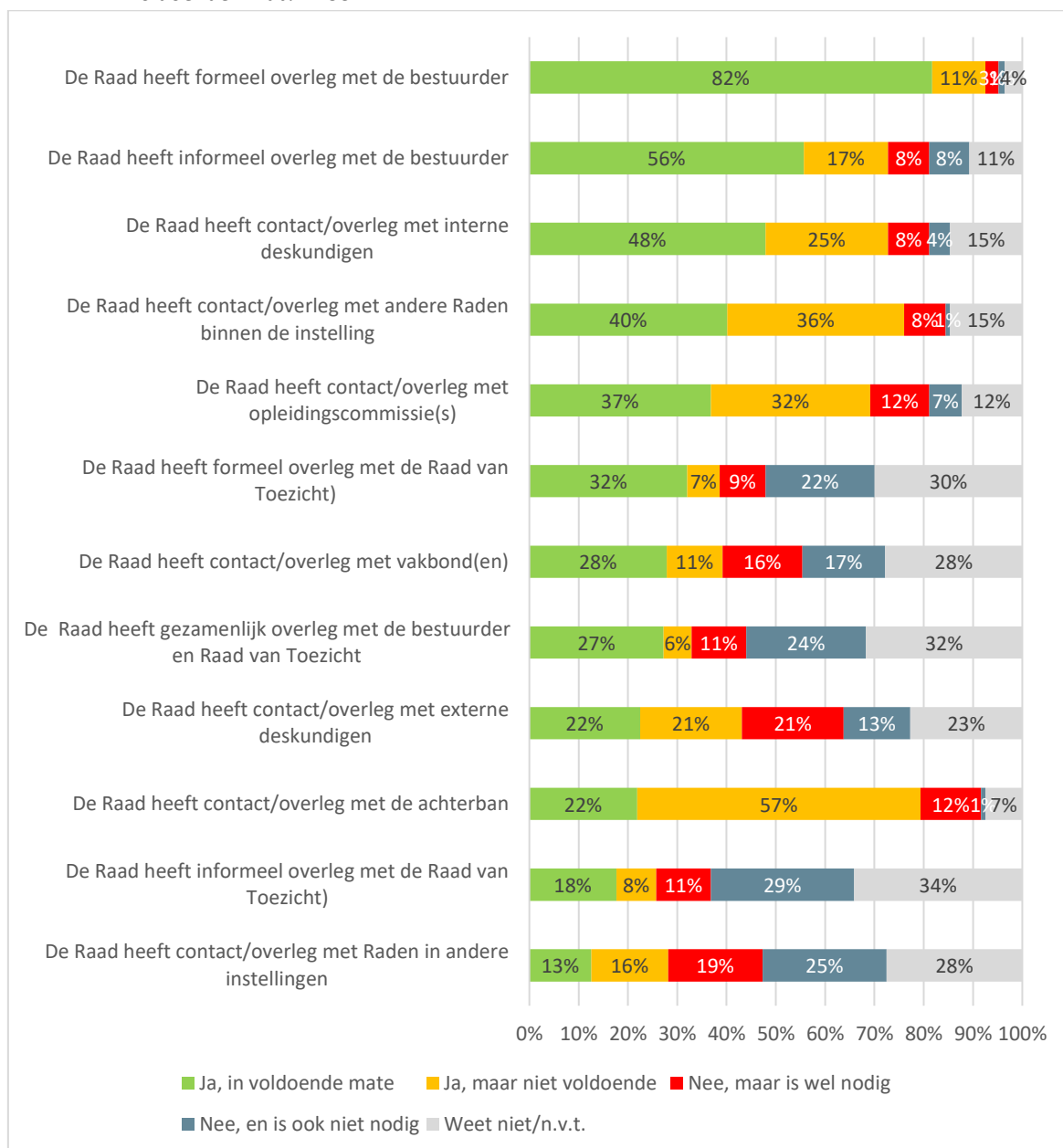
3.3 Overleg en cultuur in het hbo

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

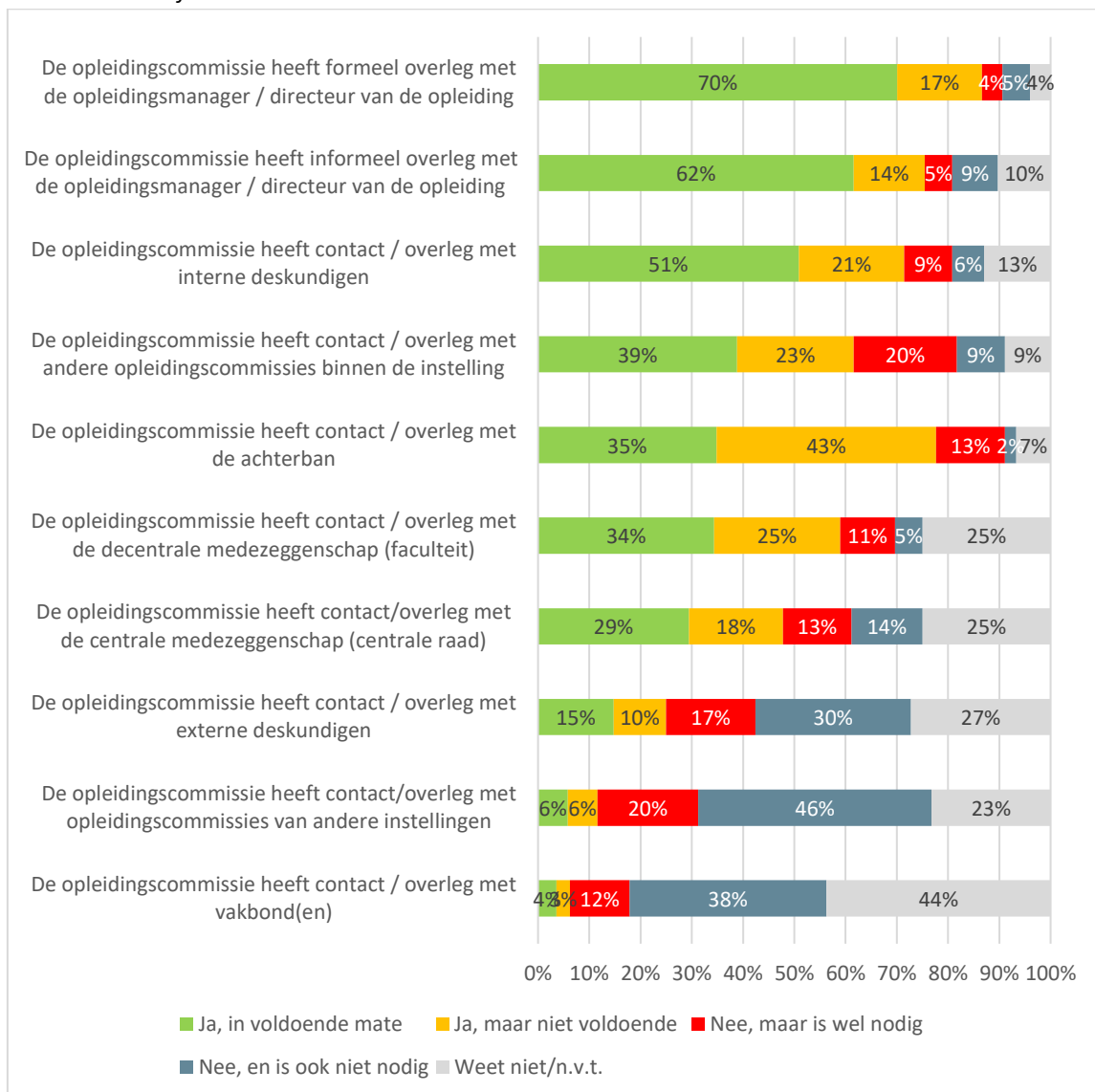
Overleg

Medezeggenschapsleden hebben met allerlei partijen contact. Zo overleggen centrale raden met de bestuurder van de instelling, decentrale raden met de faculteit-/domeinmanager en opleidingscommissies met de opleidingsmanager. Ook overleggen zij met partijen zoals deskundigen, andere medezeggenschapsorganen en de achterban. In figuur 3.3.1 en 3.3.2 is te vinden of verschillende overlevormen plaatsvinden bij respectievelijk de raden en de opleidingscommissies. Bij zowel de raden als de opleidingscommissies komt het formele overleg met de bestuurder het meest in voldoende mate voor. Opvallend is dat meer dan de helft van de raadsleden vindt dat er contact/overleg is met de achterband, maar dat dit niet voldoende is. Ook bijna de helft van de leden van de opleidingscommissies geeft dit aan. In de vorige meting waren raadsleden een stuk meer tevreden over het contact/overleg met de achterban (35% tegenover 22%). Leden van de opleidingscommissies vinden contact met externe deskundigen, leden van andere opleidingscommissies buiten de instelling en vakbonden minder nodig dan raadsleden.

Figuur 3.3.1. Raad: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat voldoende vindt? n=334



Figuur 3.3.2. Opleidingscommissie: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat voldoende vindt? n=224.



In het hbo heeft 69% van de raden contact met opleidingscommissies. Bij de opleidingscommissies heeft 59% contact met decentrale raden en 47% met centrale raden. Dit contact ging vaak over de OER, het betrekken van de achterban en over strategie/beleid. De OER stond twee jaar geleden ook als meest besproken onderwerp bovenaan. Toen stond corona ook als veelbesproken onderwerp, hier is in de huidige monitor niet naar gevraagd. Het gesprek over het betrekken van de achterban is sterk toegenomen ten opzichte van de vorige meting (41% in 2022 tegenover 55% nu). Onder 'anders, namelijk' noemen medezeggenschapsleden beleidsplannen, onderwijsvernieuwing en het inventariseren van knelpunten in algemene zin, dat is vergelijkbaar met vorige meting.

Tabel 3.3.1. Waarover ging het contact tussen opleidingscommissies en raden? n=230 (meerdere antwoorden mogelijk)

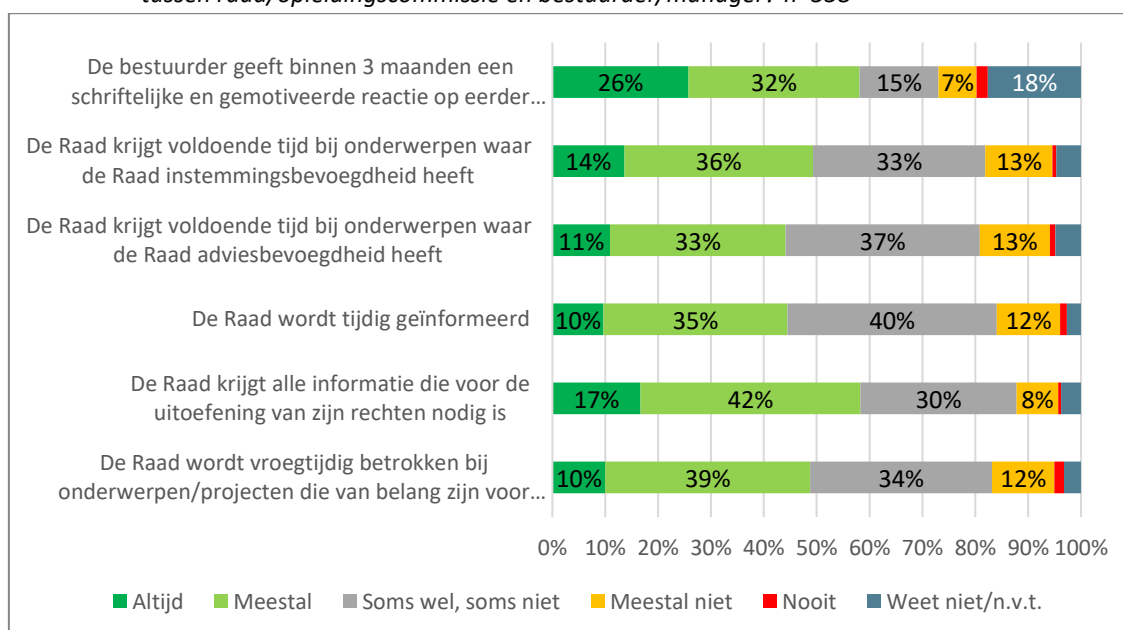
Thema	Percentage
(Instemmingsrecht op) onderdelen van de OER	77%
Het betrekken van de achterban	55%
Strategie / beleid	44%
De (opbrengsten van de) kwaliteitsafspraken	40%
Facilitering van de opleidingscommissies	37%
Het organiseren van verkiezingen voor leden van de opleidingscommissies	21%

Cultuur

In deze paragraaf beschrijven we de bestuurs- en medezeggenschapscultuur in het hbo. In figuur 3.3.3 zijn de ervaringen van medezeggenschapsleden met het overleg met de bestuurder/manager te vinden.

Over de algehele linie zijn medezeggenschapsleden in het hbo erg positief over het overleg met de bestuurder/manager en geeft maar maximaal 14% een negatief antwoord (meestal niet of nooit) bij de stellingen. Medezeggenschappers zijn net als twee jaar geleden het meest positief over het krijgen van een reactie op voorstellen en het krijgen van alle informatie die nodig is. Net als twee jaar geleden is de medezeggenschap het minst positief over het tijdig geïnformeerd worden en vroegtijdig door de bestuurder betrokken worden bij belangrijke projecten en onderwerpen. In het panelgesprek werd bevestigd dat raden die aangeven over het algemeen vroegtijdig betrokken worden en ‘aan de voorkant worden meegenomen’ in de besluitvorming, prettiger samenwerken met de bestuurder dan raden waar dit niet het geval is. In het panelgesprek bleek veel verschil. Sommige raden worden eigenlijk altijd op tijd betrokken, ook wanneer ze nog geen formele rol in de besluitvorming hebben, andere raden juist bijna niet en worden pas op het allerlaatst gevraagd om te reageren

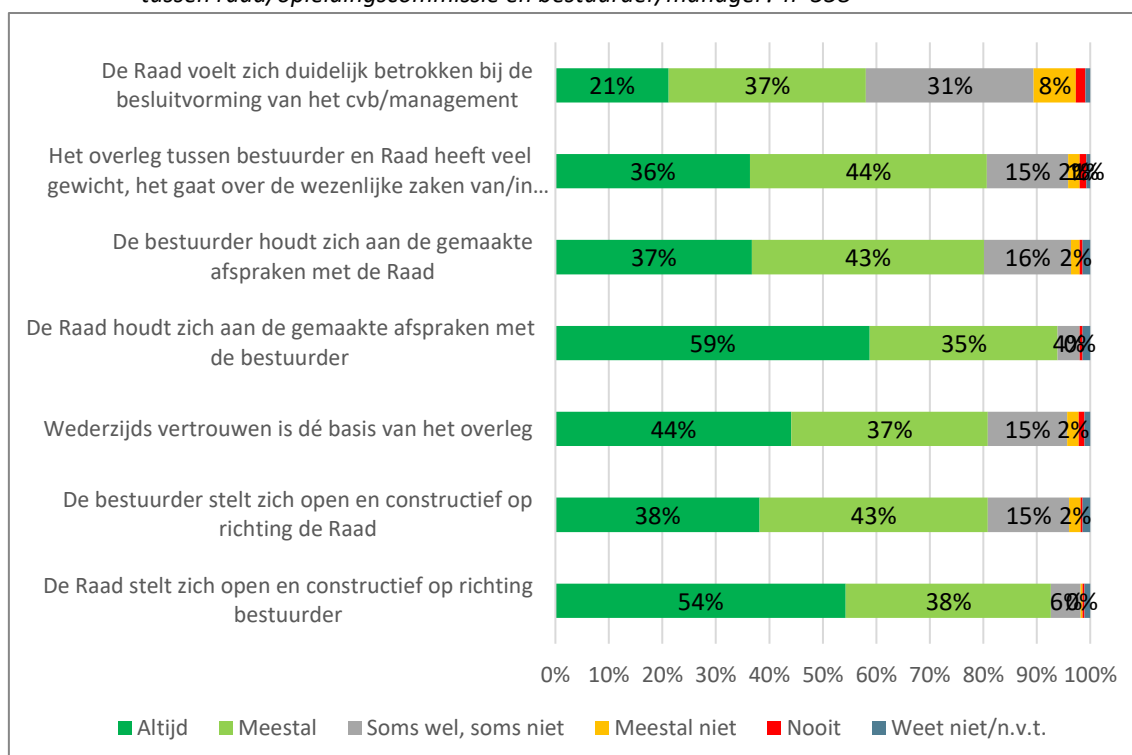
Figuur 3.3.3. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager? n=558



Centrale raden geven vaker aan dat zij voldoende tijd krijgen bij onderwerpen waar de raad adviesbevoegdheid over heeft dan decentrale raden en opleidingscommissies. Ook geeft de bestuurder vaker binnen drie maanden een schriftelijke reactie op de voorstellen van de centrale raad dan van de decentrale raad. Over het algemeen ervaren studenten het overleg met de bestuurder/manager als positiever dan de personeelsleden.

In de onderstaande figuur 3.3.4 staan verschillende uitspraken die van toepassing zijn op hoe de medezeggenschap het onderlinge overleg met de bestuurder/manager waardeert. Het beeld is vergelijkbaar met de vorige meting.

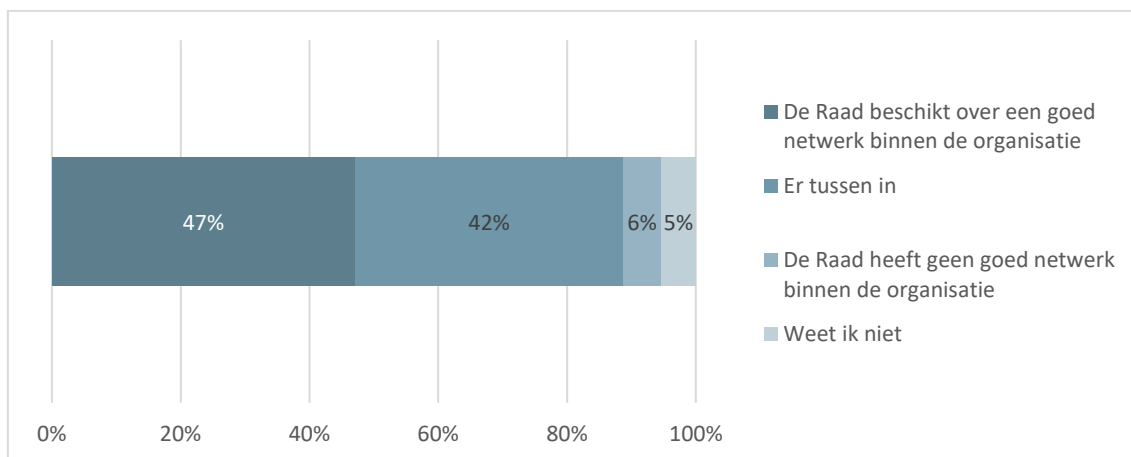
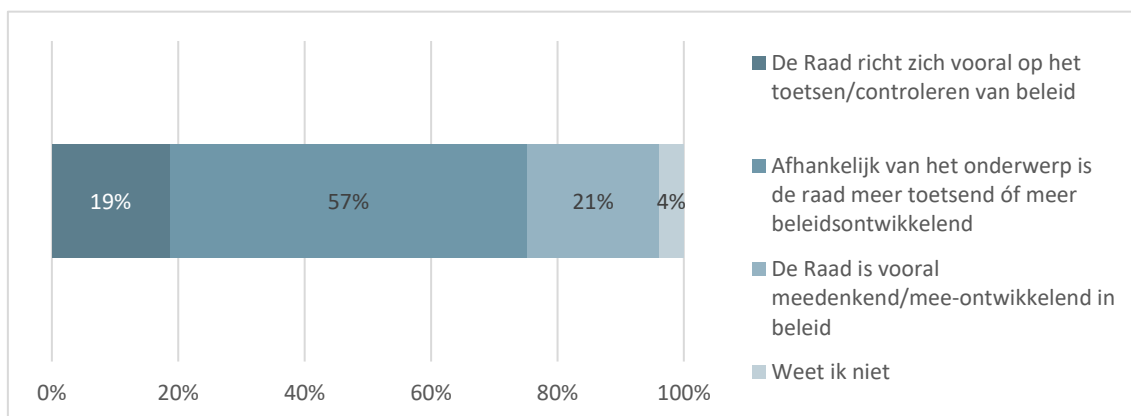
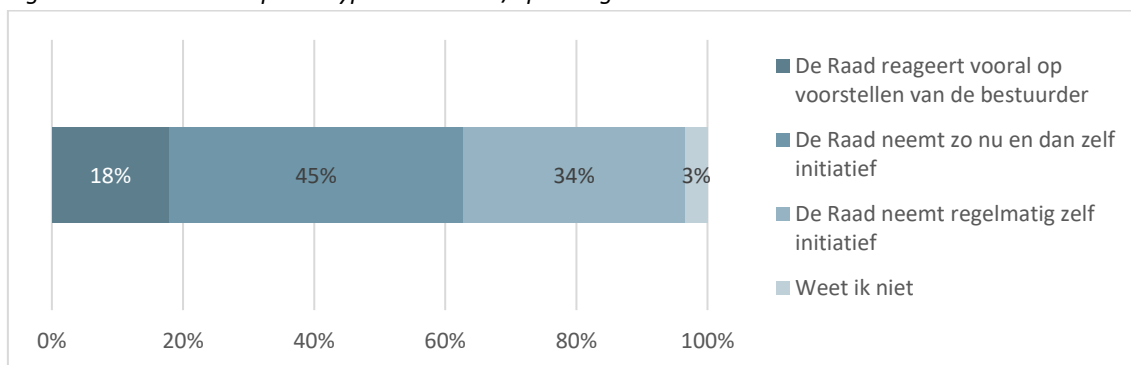
Figuur 3.3.4. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager? n=558



Medezeggenschapsleden in het hbo zijn erg positief over de verhouding met de bestuurder/manager. Het meest positief antwoorden leden over hun eigen raad/opleidingscommissie en dat deze zich houdt aan de afspraken met de bestuurder. Het minst positief zijn leden over de betrokkenheid van de raad/opleidingscommissie bij de besluitvorming van het CvB/management. Dit is een vergelijkbaar beeld met twee jaar geleden.

De medezeggenschapsleden zijn drie stellingen voorgelegd over de houding van hun eigen raad of opleidingscommissie. Over de mate waarin zelf initiatief wordt genomen is verdeeldheid onder de leden. Over het type rol die wordt aangehouden zegt de meerderheid dat ze zich afhankelijk van het onderwerp meer toetsend of meer beleidsontwikkeland opstellen. Bijna de helft vindt dat de Raad/opleidingscommissie over een goed netwerk beschikt en de andere kleine helft staat daar neutraal in. Op alle stellingen is een vergelijkbaar beeld zichtbaar met de vorige monitor.

Figuur 3.3.5. Welke uitspraak typeert uw raad/opleidingscommissie het best? n=558



3.4 Onderwerpen en invloed in het hbo

In dit hoofdstuk beschrijven we welke onderwerpen aan de orde zijn geweest in het werk van de medezeggenschap in het hbo in het afgelopen studiejaar. De vragenlijst stond uit in januari en februari 2024, dus het gaat voornamelijk om een indicatie van onderwerpen die daarvoor aan bod zijn geweest en de mate waarin de medezeggenschap in het hbo invloed hierop kon uitoefenen.

Onderwerpen die aan bod komen

Raden en opleidingscommissies hebben verschillende onderwerpen in hun takenpakket. De top 10 van meest voorkomende onderwerpen in het afgelopen jaar staat in de onderstaande tabel. Het gaat om onderwerpen die ten tijde van de vragenlijst in januari/februari 2024 (al) aan bod zijn geweest. De onderwerpen in de top 10 zijn vergelijkbaar met voorgaande metingen, maar er zijn wel enkele verschillen. Waar in 2022 de impact van corona bij zowel de raden als de opleidingscommissies in het hbo het meest besproken onderwerp was, is dit thema nu uit de lijst verdwenen. Bij raden worden de instellingsbegroting, studentzaken en de positie, rechten en plichten van de medezeggenschap vaker besproken dan in 2022, terwijl de kwaliteitsafspraken en arbeidsvoorwaarden iets minder worden besproken. De studielast/studiedruk, de inhoud van examens en de inhoud van de eindtermen worden door opleidingscommissies vaker besproken dan in 2022. Kwaliteitsafspraken en de kwaliteit van docenten worden veel minder vaak besproken. Nieuw in de top 10 voor opleidingscommissies zijn de accreditatie van opleidingen en instellingsbreed beleid. Voor raden geldt dit voor het onderwerp vastgoed dat in 2024 wel in de top 10 staat, terwijl deze er in 2022 net buiten viel.

Tabel 3.4.1. Onderwerpen die aan bod kwamen in het afgelopen studiejaar. Raad: n=327; opleidingscommissie: n=216

Top 10 hbo-raden 2024	% besproken	% besproken 2022	Top 10 hbo-opleidingscommissies 2024	% besproken	% besproken 2022
1. Instellingsbegroting	86%	↑ (81%)	1. De inhoud van de opleiding(en) (studieprogramma)	86%	– (86%)
2. Strategisch plan, investeringen, business plannen, nieuwe technologie	83%	↓ (85%)	2. De wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd	81%	– (81%)
3. Onderwijszaken (studieprogramma's, kwaliteit opleidingen, examenregelingen)	83%	↑ (82%)	3. De studielast/studiedruk van de opleiding of onderwijseenheden	79%	↑ (74%)
4. Studentzaken (faciliteiten, diensten, voorzieningen, profileringsfonds)	81%	↑ (77%)	4. De uitkomsten van evaluaties van het onderwijs (kwaliteitszorg)	77%	↓ (81%)
5. Kwaliteitszorg (keurmerk instellingstoets, accreditatie opleidingen, uitkomsten tevredenheidsonderzoeken)	79%	– (79%)	5. De begeleiding van studenten	70%	↓ (75%)
6. Kwaliteitsafspraken	76%	↓ (81%)	6. De inhoud of organisatie van de examens	69%	↑ (65%)

Top 10 hbo-raden 2024	% besproken	% besproken 2022	Top 10 hbo-opleidingscommissies 2024	% besproken	% besproken 2022
7. De positie, rechten en plichten van de medezeggenschap	72%	↑ (70%)	7. Accreditatie van de opleiding(en)	65%	↑ (53%)
8. Reorganisatie, organisatiewijzingen en/of uitbestedingen	70%	↓ (72%)	8. De inhoud van de te behalen kwalificaties (eindtermen)	61%	↑ (56%)
9. Arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en/of regelingen op personeelsgebied	69%	↓ (72%)	9. De kwaliteit van docenten	56%	↓ (71%)
10. Vastgoed (gebouwen/terreinen)	57%	↑ (56%)	10. Instellingsbreed beleid of strategie	55%	↑ (50%)

Voor raden vallen enkele onderwerpen buiten de top 10: werving bestuurders (52%), fusies opleidingen (43%), instellingscollegegeld (37%) en werving RvT (23%). Ook bij opleidingscommissies zijn enkele onderwerpen relatief weinig besproken. Dit zijn: bindend studieadvies (53%) en monitoring van kwaliteitsafspraken (51%), inhoud of organisatie van afstudeerrichtingen (47%) en toelatingsregels opleiding (25%).

De top-3 meest besproken onderwerpen in het hbo komen grotendeels overeen met de top-3 in het wo. In de rest van de lijst zijn een aantal verschillen ten opzichte van het wo. De verschillen tussen onderwerpen die aan bod zijn gekomen in het hbo en wo zijn over het algemeen dit jaar groter dan in de vorige meting. In het hbo worden in raden met name de onderwerpen kwaliteitszorg, kwaliteitsafspraken veel vaker besproken dan in het wo. Het thema vastgoed komt in raden in het hbo juist veel minder vaak aan bod dan in het wo. Voor opleidingscommissies geldt dat met name accreditatie van opleidingen en regels voor bindend studieadvies vaker aan bod komen in het hbo, terwijl de kwaliteit van docenten in het wo vaker wordt besproken dan in het hbo. De verschillen tussen hbo en wo lopen per onderwerp op van 4 tot 28 procentpunten.

Invloed per onderwerp

De medezeggenschap is gevraagd hoeveel invloed ze hebben ervaren bij de onderwerpen die aan bod kwamen. In onderstaande grafiek zijn de antwoorden voor alle onderwerpen samen in een score weergegeven. De verschillen tussen de ervaren invloed op de onderwerpen waarnaar is gevraagd zijn over het algemeen niet groot. Een paar verschillen vallen op. Raden ervaren over het algemeen vooral invloed op onderwijs- en studentzaken en het strategisch plan en staan kritischer tegenover hun invloed op reorganisatie en arbeidsvoorwaarden. Voor opleidingscommissies geldt dat de ervaren invloed op inhoud van de opleidingen en de kwaliteitszorg relatief hoog is. Leden van opleidingscommissies zien graag meer invloed op financiële zaken en instellingsbreed beleid.

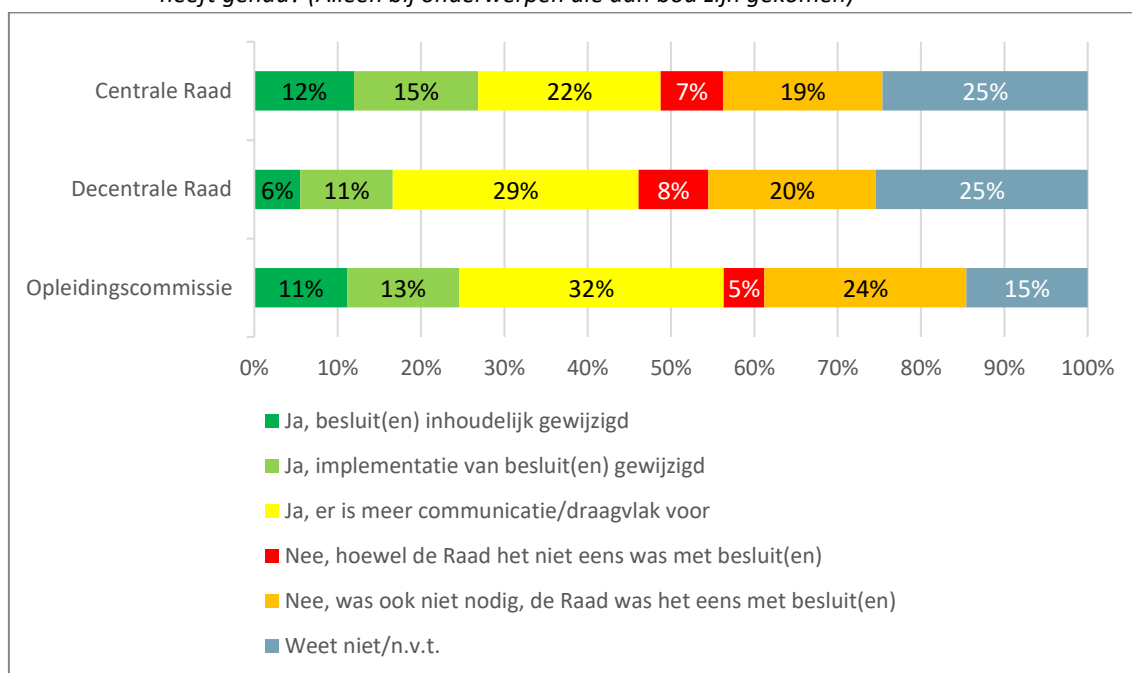
Over het algemeen ervaren opleidingscommissies meer invloed op onderwerpen die aan bod zijn gekomen dan centrale en decentrale raden. Voor zowel centrale als decentrale raden is het percentage raadsleden dat aangeeft dat de betrokkenheid van de raad geen effect heeft gehad, hoewel de raad het niet eens was met het besluit groter dan bij opleidingscommissies. Daarnaast ervaren studenten over het algemeen dat de betrokkenheid van de raad meer effect heeft gehad dan personeelsleden. Dit verschil in

ervaren invloed tussen studenten en personeel geldt in sterkere mate voor opleidingscommissies dan voor raden, en heeft vooral betrekking op de ervaren invloed op financiële zaken, de kwaliteit van docenten, toelatingsregels en de inhoud van opleiding(en). Dit beeld is vergelijkbaar met eerdere metingen. Opvallend is daarnaast het grote percentage medezeggenschapsleden dat aangeeft niet te weten wat de invloed is van de raad of opleidingscommissie.

Er zijn een aantal verschillen in de ervaren effecten tussen hbo en wo. In het hbo ervaren raden bijvoorbeeld meer invloed rondom de inhoud en monitoring van kwaliteitsafspraken dan in het wo. Medezeggenschapsleden in het hbo ervaren daarentegen minder invloed op de inhoud van opleidingen, terwijl ze dat wel zouden willen.

De mate waarin de betrokkenheid van de raad effect heeft gehad is over het algemeen in 2024 vergelijkbaar met eerdere metingen. Raden ervaren in 2024 iets minder invloed op kwaliteitsafspraken en de werving van bestuurders dan in 2022. Hoewel medezeggenschapsleden daarnaast minder invloed ervaren op besluiten en implementatie daarvan rondom de werving van de Raad van Toezicht in vergelijking met vorige meting, is er wel meer communicatie en draagvlak rondom het thema in 2024.

Figuur 3.4.1. Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen)



Begroting (alleen raden)

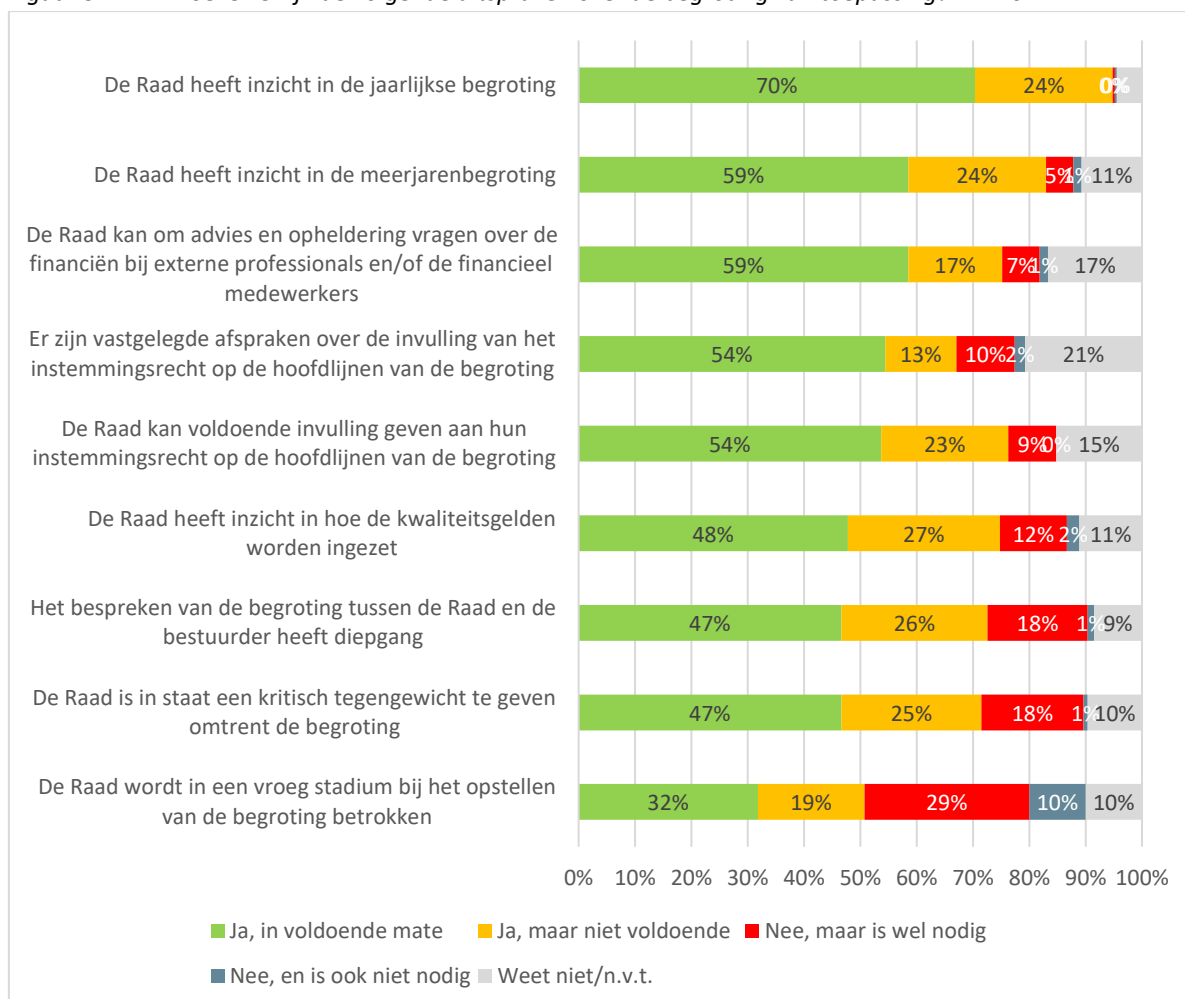
Er zijn extra vragen gesteld aan de raadsleden waarbij de begroting aan bod is gekomen in het afgelopen raadsjaar: dit is in het hbo 86% van alle raadsleden. Raden hebben instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting. Daarnaast is afgesproken in de sectorakkoorden dat medezeggenschapsraden inzicht hebben in de begroting, in het bijzonder in de besteding van de middelen die vrij zijn gekomen door de afschaffing van de basisbeurs.

In onderstaande figuur 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.

Niet alle raden zijn positief over het goed invullen van hun instemmingsrecht op de grote lijnen van de begroting en het voeren van een gesprek met diepgang met de bestuurder over de financiën. Het minst positief zijn raden (net als bij de vorige meting en net als in het wo) over het vroegtijdig betrokken worden bij de begroting en het bieden van een kritisch tegengewicht. Er zijn geen verschillen tussen centrale raden en decentrale raden. Wel zijn er een aantal verschillen met 2 jaar geleden toen (een deel van) deze stellingen ook zijn uitgevraagd. Zo heeft de bespreking van de begroting vaker diepgang, zijn raden vaker in staat kritisch tegengewicht te bieden, en zijn er vaker vastgelegde afspraken over de invulling van het instemmingsrecht.

De verschillen tussen hbo en wo op het gebied van de begroting zijn over het algemeen klein. In het wo geven raden vaker aan dat zij onvoldoende in staat zijn een kritisch tegengewicht te geven dan in het hbo (33% tegenover 25%) en dat zij onvoldoende invulling kunnen geven aan hun instemmingsrecht dan in het hbo (14% tegenover 8,5%). In het hbo geven raden vaker aan dat zij voldoende zicht hebben op de inzet van kwaliteitsgelden dan raden in het wo (48% tegenover 39%).

Figuur 3.4.2. In hoeverre zijn de volgende uitspraken over de begroting van toepassing? n=270.



10%-middelen (alleen raden)

Voor het eerst in deze monitor is gevraagd of de Raad beschikking heeft gekregen over de gelden vanuit de 10%-middelen¹⁰. Bijna driekwart van de raadsleden in het hbo heeft aangegeven dit niet te weten. Een vijfde van de Raadsleden weet wel dat hun Raad hier beschikking over heeft gekregen.

Tabel 3.4.2. Heeft uw Raad beschikking gekregen over de gelden vanuit de 10% middelen? n=333

	2024
Ja	17%
Nee	10%
Weet ik niet	73%

Aan de Raadsleden die ja hebben ingevuld (N=56), is gevraagd waar de 10%-middelen aan besteed zijn. Meer dan de helft van de Raadsleden geeft aan dat dit aan scholing is besteed. Onder de categorie 'anders' noemt men communicatie, marketing en zichtbaarheid vergroten.

Tabel 3.4.3. Aan welke faciliteiten/voorzieningen zijn de 10% middelen besteed binnen uw Raad? n=56
(Meerdere antwoorden toegestaan)

	2024
Scholing	54%
Anders	39%
Eigen budget	27%
Ambtelijke ondersteuning (bijvoorbeeld secretaris, griffier, notulist)	21%
Huisvesting (bijvoorbeeld werk- of overlegruimte voor de raad)	5%

3.5 Animo en verkiezingen in het hbo

In deze paragraaf gaan we dieper in op animo voor de raden en opleidingscommissies en op de verkiezingen voor leden, beide actuele onderwerpen in het takenpakket van de medezeggenschap in het hbo.

Animo

In het hbo lukt het in het merendeel van de raden en opleidingscommissies om de studenten- en personeelsgeleding te vullen. Voor zowel raden als opleidingscommissies geldt daarbij dat het beter lukt om de personeelsgeleding volledig te vullen dan de studentgeleding. Dit beeld werd ook bevestigd in het panelgesprek. 29% van de raden is het niet gelukt om de studentengeleding volledig te vullen. Voor opleidingscommissies gaat het om 21% die aangeeft dat het volledig vullen van de studentengeleding niet is gelukt.

¹⁰ 10% van de studievoorschotmiddelen (kwaliteitsafspraken) zijn bedoeld voor bepaalde landelijke prioriteiten. Een deel van die 10% (11,5 miljoen) is vrijgemaakt om een impuls te geven aan de medezeggenschap. Het overgrote deel van die 11,5 miljoen is naar onderwijsinstellingen gegaan om te investeren in de medezeggenschap.

Tabel 3.5.1. Is het gelukt om de studenten- en personeelsgeleding volledig te vullen? Raad: n=329-330; Opleidingscommissie: n=216-223

	Ja	Nee	Weet ik niet/n.v.t.
Studentgeleding Raad	59%	29%	11%
Personeelsgeleding Raad	70%	22%	8%
Studentgeleding Opleidingscommissie	69%	21%	10%
Personeelsgeleding Opleidingscommissie	81%	8%	11%

Raden

Raden in het hbo geven aan dat er voornamelijk onder voltijd studenten en personeel redelijk wat animo is. Toch geeft ongeveer een kwart van de raadsleden aan dat er onvoldoende animo is onder deze twee groepen, terwijl dat wel nodig is. Onder deeltijd en internationale studenten blijkt er in raden veel minder animo te zijn: slechts 7% van de raadsleden geeft aan dat er voldoende animo is onder deeltijd studenten, en 26% geeft hetzelfde aan voor internationale studenten. Opvallend is dat een veel groter deel van de internationale studenten (56%) in het hbo zelf aangeven dat er voldoende animo voor de raad is onder deze groep. Toch geeft ook bijna een derde (31%) van hen aan dat er onvoldoende animo is, terwijl dit wel nodig is.

Tabel 3.5.2. Is er in uw Raad voldoende animo onder de volgende groepen? n=324-332

	Ja	Nee, maar is wel nodig	Nee, en is ook niet nodig	Weet ik niet/n.v.t.
Student voltijd	61%	26%	2%	10%
Student deeltijd	7%	42%	16%	35%
Internationale student	26%	21%	25%	28%
Personeel	66%	28%	2%	5%

In de panelgesprekken kwam naar voren dat het probleem om Raden te vullen niet een probleem van de laatste jaren is, maar ook daarvoor al speelde. Raadsleden gaven aan dat het helpt als het college van bestuur het probleem erkent en zich actief inzet om leden te werven. Dit gebeurt met name in de deelraden.

Opleidingscommissies

Voor de opleidingscommissies in het hbo is een vergelijkbaar beeld te zien, waarbij het merendeel van de leden van opleidingscommissies aangeven dat er voldoende animo is onder voltijd studenten en personeel, terwijl dit voor deeltijd- en internationale studenten in veel mindere mate geldt. Opvallend daarbij is ook dat, net als onder raadsleden, vaak is 'weet ik niet/n.v.t.' is aangegeven voor deze groepen. Mogelijk is er onvoldoende zicht op deze groepen studenten, of maken deze groepen geen deel uit van de opleidingscommissies. Internationale studenten zelf geven een heel ander beeld: 63% van hen geeft aan dat er onder deze groep voldoende animo is in de opleidingscommissie. Toch geeft ook 21% van de internationale studenten aan dat er onvoldoende animo is, terwijl dit wel nodig is.

In de panelgesprekken werden verschillende manieren genoemd om raads- en commissieleden te werven. Het persoonlijk benaderen van potentiële kandidaten heeft – is de ervaring van de deelnemers van het panelgesprek – het meeste effect. De urenvergoeding of financiële vergoeding is over het algemeen geen reden om wel of niet deel te nemen aan een raad of opleidingscommissie.

Tabel 3.5.3. Is er in uw opleidingscommissie voldoende animo onder de volgende groepen? n=215-223

	Ja	Nee, maar is wel nodig	Nee, en is ook niet nodig	Weet ik niet/n.v.t.
Student voltijd	67%	22%	4%	8%
Student deeltijd	23%	24%	18%	35%
Int. student	15%	11%	40%	34%
Personeel	77%	13%	1%	9%

In de panelgesprekken kwam naar voren dat met name opleidingscommissies van kleine opleidingen moeilijk zijn om te vullen.

Verkiezingen

Voor bijna alle centrale raden (94%) worden verkiezingen gehouden, terwijl een 21% van de leden van een decentrale raad aangeeft dat er geen verkiezingen zijn gehouden voor de raad. De raadsleden van raden in het hbo waar wel verkiezingen zijn gehouden beoordelen de opkomst wisselend. Een derde (32%) van hen is tevreden met de opkomst, ongeveer een kwart (28%) geeft aan hier neutraal tegenover te staan, en een kwart (28%) is ontevreden. Leden van centrale en decentrale raden zijn ongeveer even tevreden met de opkomst voor de verkiezingen. In het wo is dit beeld vergelijkbaar.

Voor iets minder dan de helft (42%) van de opleidingscommissies wordt geen verkiezingen gehouden. De leden van opleidingscommissies waarvoor wel verkiezingen worden gehouden zijn over het algemeen redelijk tevreden met de opkomst voor verkiezingen. In vergelijking met het wo is het deel van leden van opleidingscommissies in het hbo dat (zeer) ontevreden is met de opkomst bij verkiezingen groter (20% in het hbo tegenover 8% in het wo).

Tabel 3.5.4. Hoe tevreden bent u met de opkomst voor de verkiezingen het afgelopen jaar? Raad: n=285; Opleidingscommissie: n=130 (Exclusief 'Geen verkiezingen gehouden')¹¹

	Ze er te vre den	Te vre den	Ne utraal	On te vre den	Ze er on te vre den	Geen verkiezingen gehouden
Raad	6%	32%	28%	28%	6%	15%
Opleidingscommissie	6%	39%	35%	15%	5%	42%

3.6 Tevredenheid over invloed en functioneren in het hbo

Afsluitend konden medezeggenschappers aangegeven in hoeverre zij tevreden zijn over de algemene gang van zaken, waaronder de ervaren invloed van de medezeggenschap, tevredenheid over de overlegpartners en tevredenheid over het eigen functioneren.

Tevredenheid

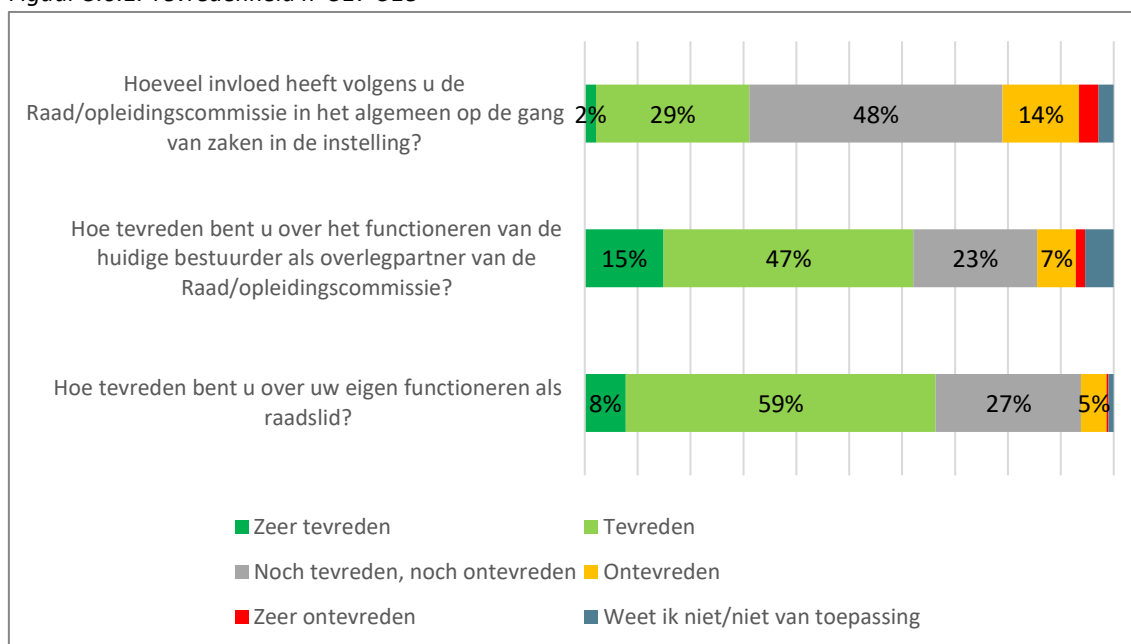
Slechts een derde van de medezeggenschapsleden in het hbo is tevreden over de mate waarin zij invloed hebben op de gang van zaken. Dit is vergelijkbaar met de vorige meting. In tegenstelling tot de vorige

¹¹ Voor vergelijkbaarheid zijn de respondenten die hebben aangegeven dat er geen verkiezingen voor hun raad/opleidingscommissie zijn gehouden buiten beschouwing gelaten.

meting, is er geen verschil in ervaren invloed tussen de verschillende medezeggenschapsorganen. Studenten ervaren vaker dat ze invloed hebben (42%) dan personeelsleden (25%).

Ongeveer twee derde van de medezeggenschapsleden in het hbo is tevreden over het functioneren van de bestuurder/manager als overlegpartner en het eigen functioneren in de medezeggenschap. Dit is vergelijkbaar met de vorige meting.

Figuur 3.6.1. Tevredenheid n=517-518



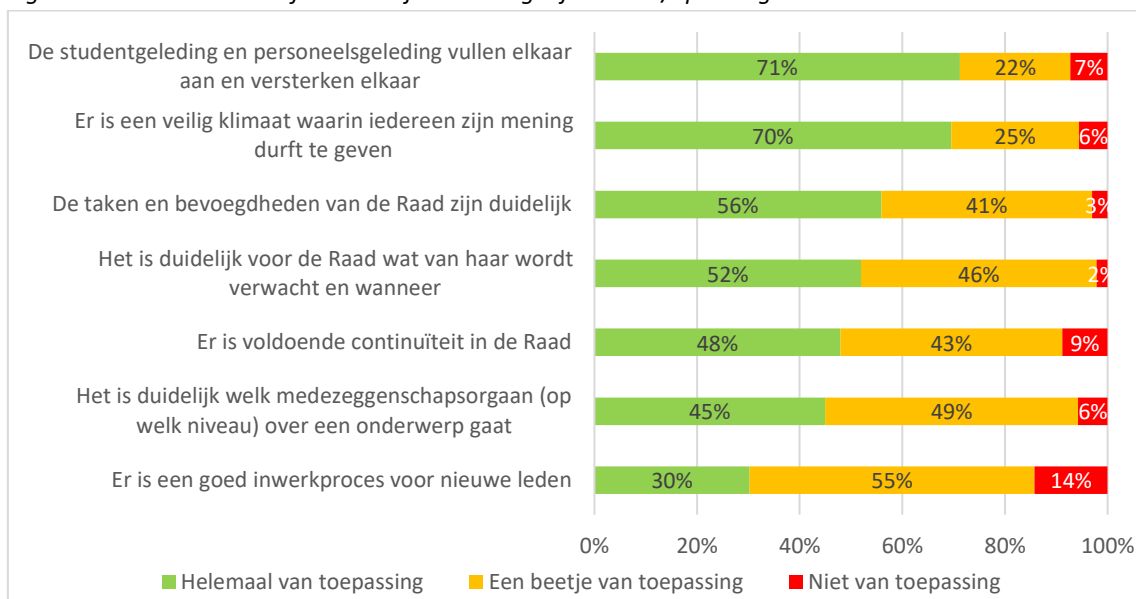
Centrale raden hebben ook contact met de Raad van Toezicht. Hierover is bijna de helft tevreden en een derde neutraal. Slechts één op de tien Raadsleden is ontevreden. Ook dit is vergelijkbaar met de vorige meting.

Succesfactoren

In figuur 3.6.2 staan een aantal succesfactoren die nog niet eerder in het rapport benoemd zijn, weergegeven. Andere succesfactoren, zoals voldoende kennis & deskundigheid, regelmatige scholing, voldoende facilitering, voldoende contact met achterband en afstemming met andere organen komen terug in het hoofdstuk Samenvatting en conclusies en bespreken we ook in de rest van het rapport.

De verschillende succesfactoren worden wisselend beoordeeld. Zo vindt bijna driekwart dat de studentgeleding en personeelsgeleding elkaar aanvullen en elkaar versterken. Het grootste verbeterpunt is, net als in het wo, het inwerkproces voor nieuwe leden, slechts 30% vindt dat dit in voldoende mate aanwezig is. Voor het eerst is dit jaar uitgevraagd of er een veilig klimaat is waarin iedereen zijn mening durft te geven. 70% van de medezeggenschapsleden in het hbo vindt dat dit wel het geval is.

Figuur 3.6.2. Welke succesfactoren zijn aanwezig bij uw raad/opleidingscommissie? n=553-558



4 Deel 2: Resultaten wo

4.1 Tijdsbesteding in het wo

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

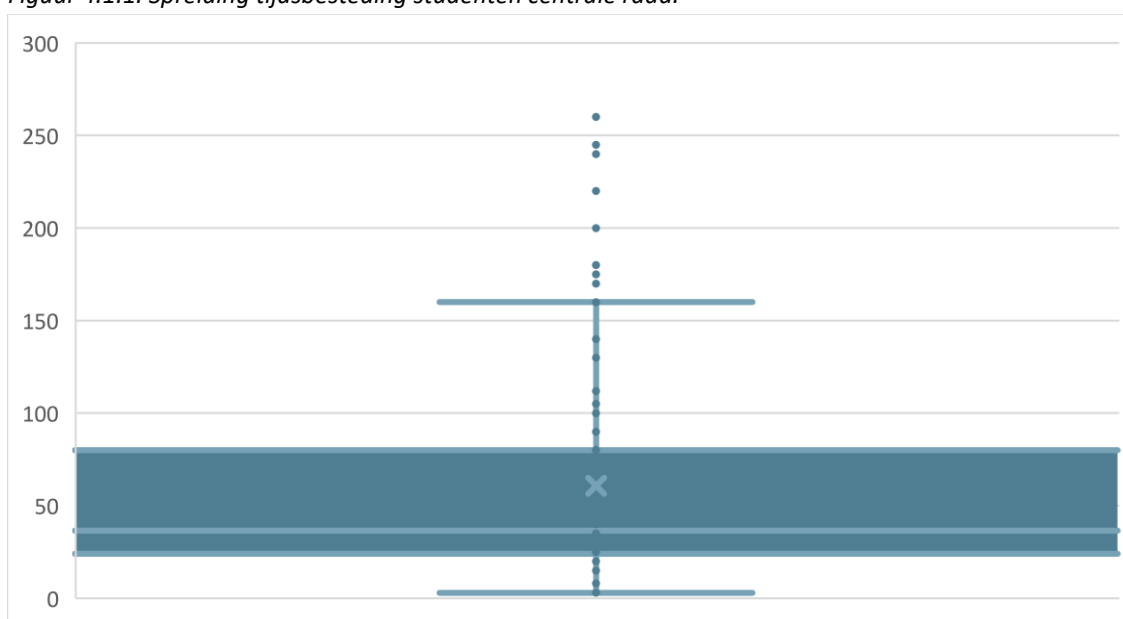
Medezeggenschapsleden in het wo besteden doorgaans 23 uur per maand aan de medezeggenschap. De tijdsbesteding komt ongeveer overeen met de vorige meting 2022. Centrale raden besteden, net als in 2022, verreweg de meeste tijd, gevolgd door decentrale raden en daarna opleidingscommissies. Studenten besteden meer tijd dan personeelsleden. Dit is het tegenovergestelde van het hbo waar het personeel juist meer tijd besteedt.

Tabel 4.1.1. Hoeveel uur per maand besteedt u gemiddeld aan het raadswerk? n=645
(Exclusief 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
personeel	32	15	6
studenten	79	24	7

Met name bij studenten in de centrale raad is de spreiding in hoeveel tijd ze besteden aan hun raadswerk zeer groot. Dit is weergegeven in figuur 4.1.1. Hierin is te zien dat het grootste deel van de studenten een tijdsbesteding heeft van meer dan 50 uur per maand, maar dat er een aantal studenten is die een tijdsbesteding rapporteren van meer dan 100 of zelfs meer dan 200 uur per maand. De gemiddelde tijdsbesteding (die is weergegeven met een kruisje in figuur 4.1.1) wordt sterk door deze uitschieters beïnvloed en valt hierdoor een stuk hoger uit dan de mediaan (de middelste waarde van alle antwoordopties).

Figuur 4.1.1. Spreiding tijdsbesteding studenten centrale raad.



Het aantal uur dat de medezeggenschappers nodig hebben om het werk ten volle uit te voeren ligt bij elke meting net iets hoger dan het daadwerkelijke aantal bestede uren. In deze meting geven medezeggenschapsleden gemiddeld aan dat ze eigenlijk 27 uur per maand nodig hebben, maar opnieuw zijn er grote verschillen tussen de medezeggenschaps-gremia. Opvallend is dat de gewenste tijdsbesteding en de daadwerkelijke tijdsbesteding in de opleidingscommissies redelijk overeenkomt, maar dat met name raadsleden eigenlijk meer tijd nodig hebben. Daarbinnen ervaren studenten gemiddeld grotere tekorten aan tijd dan personeelsleden. Studentleden van de centrale raad geven aan gemiddeld 10 uur meer nodig te hebben om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren dan de tijd die ze op dit moment aan het raadswerk besteden.

Tabel 4.1.2. Hoeveel uur per maand heeft u nodig om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren?
n=601 (Exclusief 'weet ik niet')

	centrale raden	decentrale raden	opleidingscommissies
personeel	39	18	7
studenten	92	30	7

Afspraken tijdsinzet personeelsleden

Voor personeelsleden zijn afspraken over de tijdsinzet en de combinatie met regulier werk belangrijke faciliteiten. 87% van de personeelsleden geeft aan dat hun instelling een afspraak heeft gemaakt over het medezeggenschapswerk. Twee derde van de personeelsleden heeft een afspraak over de hoeveelheid tijd die beschikbaar is, dat is iets meer dan in de vorige meting. Daarnaast heeft een vijfde van de personeelsleden afspraken over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden. Dit is een stijging ten opzichte van de 6% 2 jaar geleden.

Tabel 4.1.3: Zijn in of door de instelling afspraken gemaakt over de hieronder genoemde punten? (alleen personeel; meerdere antwoorden mogelijk) n=284

	2024
afpraak over hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor raadswerk	67%
afpraak over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd besteed worden aan het raadswerk	19%
andere afspraak, namelijk:	17%
er is geen afspraak	13%
weet ik niet	8%

De personeelsleden die een afspraak over de hoeveelheid beschikbare tijd hebben gemaakt, gaven als middelste antwoord 16 uur per maand. Dit is fors meer dan in de vorige meting toen de mediaan 6 uur was. De lage respons op deze vraag in 2022 is hier een mogelijke verklaring voor. Net als in de vorige meting is dit aantal afgesproken uren in 2024 minder dan in het hbo. Toch is drie van de vijf personeelsleden is (zeer) tevreden over het aantal afgesproken uren. Een vijfde is hierover neutraal en een vijfde (zeer) ontevreden. Dit is vergelijkbaar met de vorige metingen.

Afspraken studenten

Net als bij de vorige metingen krijgt bijna iedere wo-student (98%) een vorm van financiële tegemoetkoming voor hun werk in de medezeggenschap. In vergelijking met vorige meting geven meer studenten aan een bestuursbeurs (24% in de vorige meting) of vacatiegelden (20% in de vorige meting) te krijgen. Ook krijgen studenten andere soorten financiële vergoedingen zoals een afgesproken bedrag

per jaar, kwartaal of maand. De bestuursbeurs komt in het wo nog wel vaker voor dan in het hbo, en dan vooral bij studenten in raden.

Tabel 4.1.4. Krijgt u een financiële vergoeding/tegemoetkoming voor uw werkzaamheden? n=337

	2024
Ja, een ander soort financiële vergoeding	45%
Ja, een bestuursbeurs	39%
Ja, vacatiegelden (een financiële vergoeding per overlegmoment)	26%
Nee, ik krijg geen financiële vergoeding	2%
Ja, collegegeldvrij besturen	1,5%

Bij een bestuursbeurs gaven studentleden in het wo als middelste antwoord dat ze 180 euro per maand ontvangen. Het middelste antwoord bij vacatiegelden is 58 euro per overlegmoment. Dit wijkt iets af van de vorige meting, toen studentleden als middelste antwoord gaven dat ze 130 euro per maand bij een bestuursbeurs en 50 euro per maand per overlegmoment kregen. In tabel 4.1.5 zijn de middelste antwoorden van de vergoeding voor de bestuursbeurs en de vacatiegelden uitgesplitst naar de verschillende medezeggenschaps-gremia. Hierin is te zien dat leden van centrale raden over het algemeen de hoogste vergoeding ontvangen bij zowel een bestuursbeurs als in het geval van vacatiegelden. Opleidingscommissies ontvangen zowel minder vergoeding per maand als minder vergoeding per overlegmoment dan medezeggenschappers in centrale en decentrale raden.

Tabel 4.1.5. Wat is de financiële vergoeding per maand (bestuursbeurs) of per overlegmoment (vacatiegelden)?¹²

	Bestuursbeurs	Vacatiegelden
Centrale raden (n=37; n=19)	350	500
Decentrale raden (n=36; n=13)	180	85
Opleidingscommissies (n=40; n=36)	100	38

Ongeveer de helft van de wo-studenten is (zeer) tevreden over de tegemoetkoming. Een kwart is (zeer) ontevreden en één op de zes studenten is neutraal. Dit beeld is vergelijkbaar met vorig jaar. De tevredenheid verschilt enigszins tussen de medezeggenschaps-gremia. Leden van centrale en decentrale raden zijn vaker (zeer) ontevreden over de financiële vergoeding dan medezeggenschappers in opleidingscommissies. In vergelijking met het hbo ligt de tevredenheid in het wo een stuk lager. De genoemde financiële bedragen voor een bestuursbeurs door wo-studenten liggen iets hoger dan onder hbo-studenten; voor vacatiegelden zijn de bedragen vergelijkbaar. Het is wel belangrijk te realiseren dat wo-studenten flink meer tijd kwijt zijn aan de medezeggenschap dan studenten in het hbo.

¹² In verband met onrealistisch hoge antwoorden die het gemiddelde sterk beïnvloeden, presenteren we de mediaan. De mediaan is de middelste waarde van alle antwoorden die gegeven zijn.

Tabel 4.1.6. Bent u tevreden of ontevreden over de financiële vergoeding/tegemoetkoming? n=368

	Zeer tevreden	Tevreden	Neutraal	Ontevreden	Zeer ontevreden	Weet niet/geen mening
Centrale raden	23%	27%	10%	16%	21%	3%
Decentrale raden	7%	33%	23%	23%	9%	5%
Opleidingscommissies	15%	39%	17%	10%	8%	11%

Daarnaast kwam in de panelgesprekken naar voren dat er verschillende manieren zijn op hoe studenten uitbetaald worden. Op sommige instellingen krijgen studenten maandelijks een vast bedrag, terwijl op andere instellingen één keer in de zes maanden een uitbetaling plaatsvindt. Studenten in het panelgesprek hebben de voorkeur om maandelijks het bedrag te ontvangen.

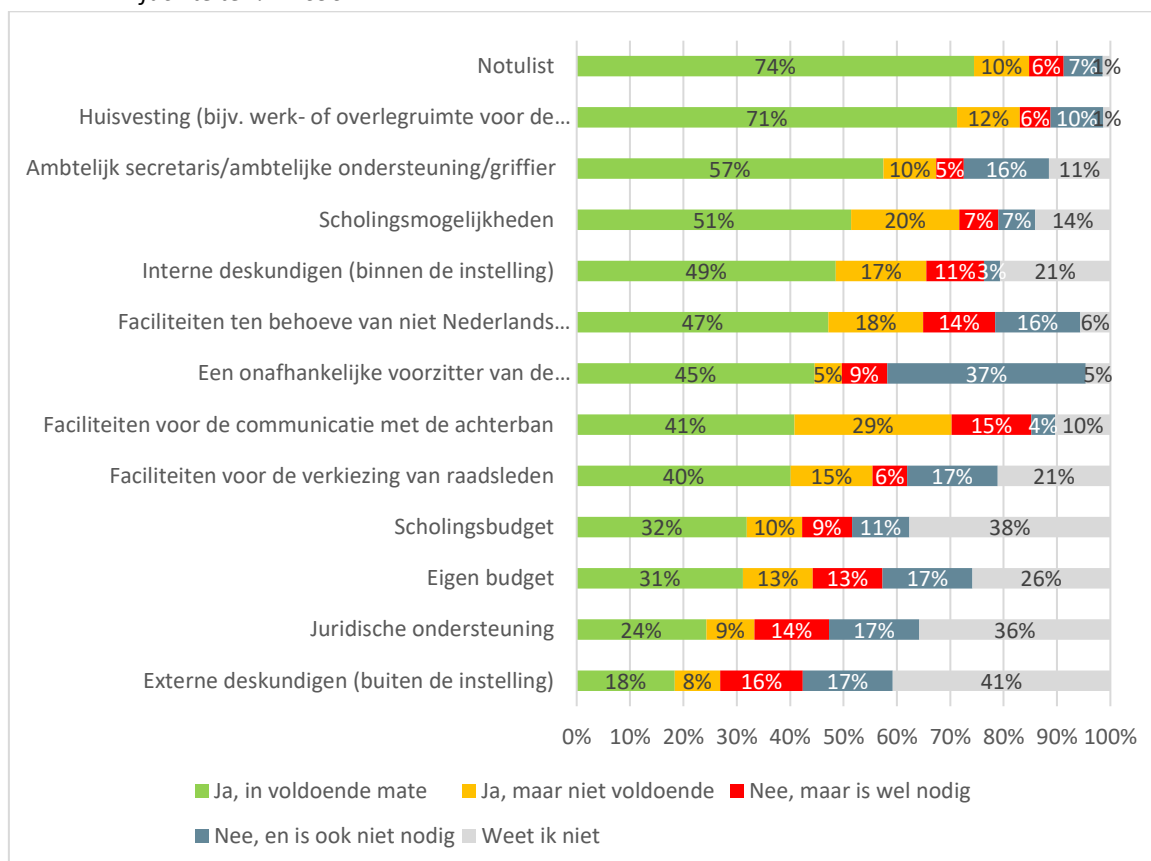
4.2 Faciliteiten en scholing in het wo

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

Faciliteiten

Per faciliteit verschilt het oordeel van medezeggenschappers in het wo over de aanwezigheid hiervan. Vooral notulisten en huisvesting zijn in voldoende mate aanwezig volgens hen. Net als bij de vorige meting zijn wo'ers het minst tevreden over faciliteiten voor de communicatie met de achterban en faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlandssprekende raasleden. De tevredenheid over deze onderwerpen is vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van de vorige meting. Opvallend is dat er ook bij bijna alle onderwerpen een groep is die niet weet of bepaalde voorzieningen bestaan.

Figuur 4.2.1. Heeft uw raad/opleidingscommissie (in voldoende mate) de beschikking over de volgende faciliteiten? N=696.



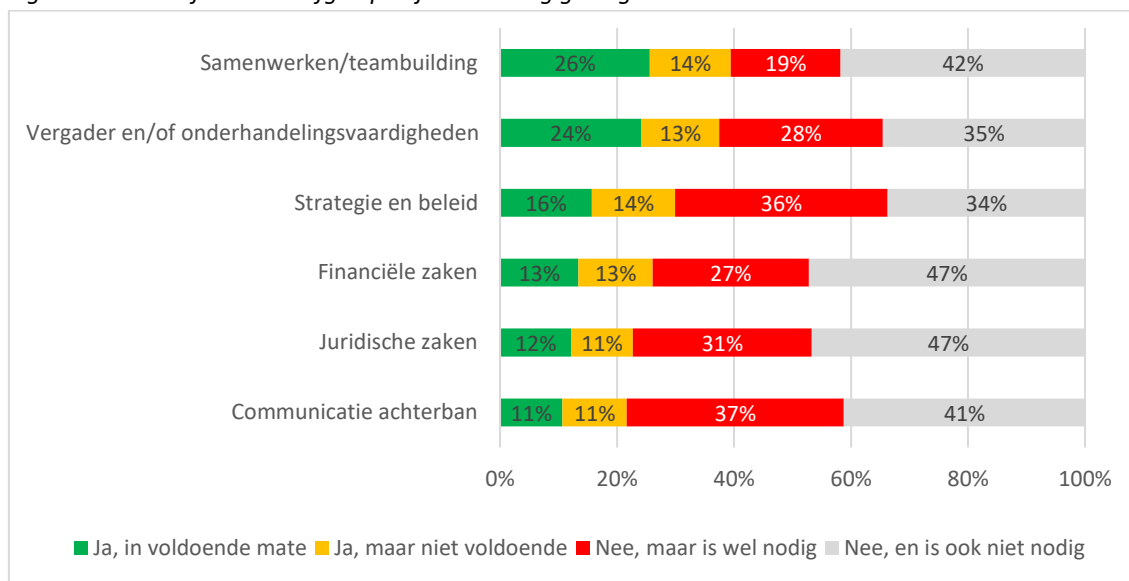
Er bestaan verschillen tussen de medezeggenschapsorganen in het wo wat betreft de tevredenheid met de faciliteiten:

- Over het algemeen zien we dat bij centrale raden vaker de faciliteiten in voldoende mate aanwezig zijn dan bij decentrale raden en bij opleidingscommissies. Dit geldt niet voor scholingsmogelijkheden, interne deskundigen, faciliteiten communicatie achterban, en onafhankelijk voorzitter, daar zijn de faciliteiten voor de gremia in vergelijkbare mate aanwezig.
- Opvallend is dat in de decentrale raad minder vaak een notulist en minder vaak faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlands sprekende raadsleden voldoende aanwezig zijn. In de opleidingscommissies is minder vaak voldoende scholingsbudget aanwezig.
- Studentleden en personeelsleden zijn het doorgaans met elkaar eens. Opvallend is dat studenten vaker vinden dat faciliteiten ten behoeve van niet-Nederlands sprekenden in voldoende mate aanwezig zijn dan personeelsleden. Internationale medezeggenschapsleden zijn nog kritischer dan Nederlandssprekende leden: ongeveer 40% geeft aan dat er onvoldoende faciliteiten zijn voor niet-Nederlandssprekende raadsleden.

Scholing

In de vorige paragraaf was te zien dat de helft van de medezeggenschapsleden in het wo tevreden is over de scholingsmogelijkheden. Over het hebben van een scholingsbudget is meer verdeeldheid, en weet twee op de vijf niet of dit bestaat. 59% van de medezeggenschapsleden in het wo heeft scholing gevolgd in het afgelopen jaar. Dit is een stijging ten opzichte van de 48% van 2 jaar geleden.

Figuur 4.2.2. Heeft u in het afgelopen jaar scholing gevolgd? n=682-687



In figuur 4.2.2 is in meer detail aangegeven over welke onderwerpen medezeggenschapsleden in het wo afgelopen jaar scholing hebben gevolgd. Afhankelijk van het onderwerp heeft een vijfde tot ruim een derde van de medezeggenschapsleden behoefte aan (meer) scholing. In de voorgaande metingen zagen we een trend dat er steeds meer behoefte was aan scholing, maar deze trend heeft zich niet verder doorgezet. Het beeld over scholing is vergelijkbaar met vorig jaar. Bij samenwerken/teambuilding zijn er meer medezeggenschapsleden die aangaven dat ze hierop voldoende scholing hebben gevolgd dan in de vorige meting. Scholing rondom communicatie met de achterband vindt wel vaker plaats, maar niet altijd voldoende (11% ten opzichte van 6%).

Binnen de categorie 'anders' noemen enkele medezeggenschapsleden in het wo een basistraining medezeggenschap of opleidingscommissie, algemene trainingen over de OER, diversiteit en inclusie en arbo-zaken. Ook uit een verkennend onderzoek in opdracht van ISO en LSVb (2023) naar de ondersteuningsbehoefte van medezeggenschapsraden bleek dat raadsleden over het algemeen de weg naar scholing weten te vinden. Het gaat dan voornamelijk om de scholing aan het begin van het raadsjaar waarin vaak een basistraining plaatsvindt. Scholing over specifieke thema's (bijvoorbeeld juridische zaken, huisvesting) werd in enkele raden naargelang de behoefte ook ingezet, maar niet in alle raden was men op de hoogte van de mogelijkheden op het gebied van scholing.¹³

De monitor laat verschillen in de ervaringen met scholing zien:

- In het wo volgen centrale raden vaker voldoende scholing op samenwerking/teambuilding, vergader- en/of onderhandelingsvaardigheden en strategie en beleid dan decentrale raden, die op hun beurt weer vaker deze scholing in voldoende mate volgen dan opleidingscommissies. Leden van opleidingscommissies geven bij alle onderwerpen vaker dan leden van centrale en decentrale raden aan dat scholing niet nodig is.
- Studentenleden in het wo vinden vaker dan personeelsleden dat scholing over de verschillende onderwerpen in voldoende mate aan bod komt, behalve bij samenwerken/teambuilding. Personeelsleden vinden scholing over vergader en/of onderhandelingsvaardigheden vaker niet

¹³ Oberon (2023). Ondersteuningsbehoefte medezeggenschap in hoger onderwijs. Utrecht: Oberon.

nodig. Een mogelijke verklaring hiervoor is de zittingstermijn die over het algemeen korter is voor studenten dan voor personeel, waardoor zij andere behoeften hebben op het gebied van scholing.

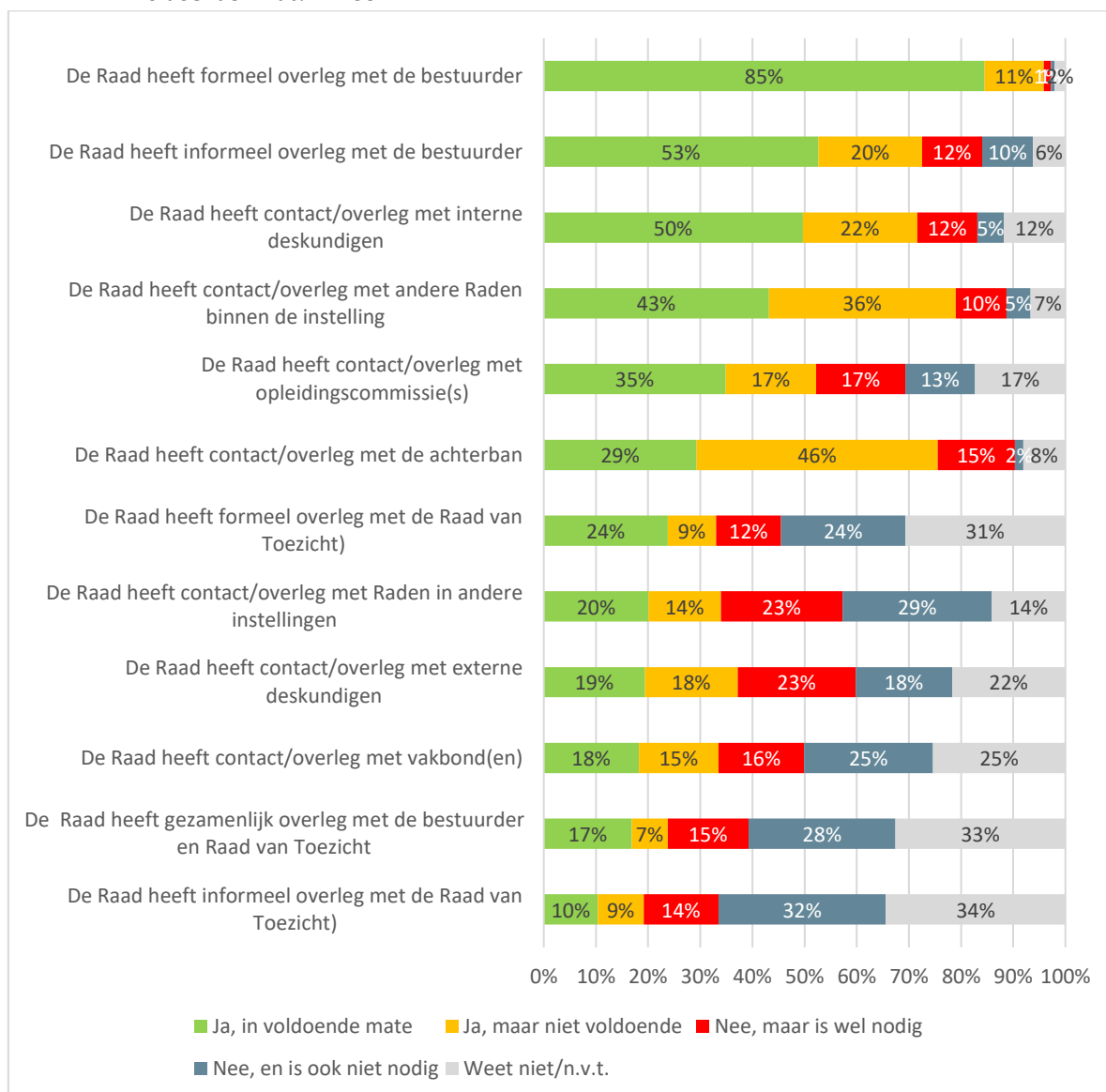
4.3 Overleg en cultuur in het wo

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

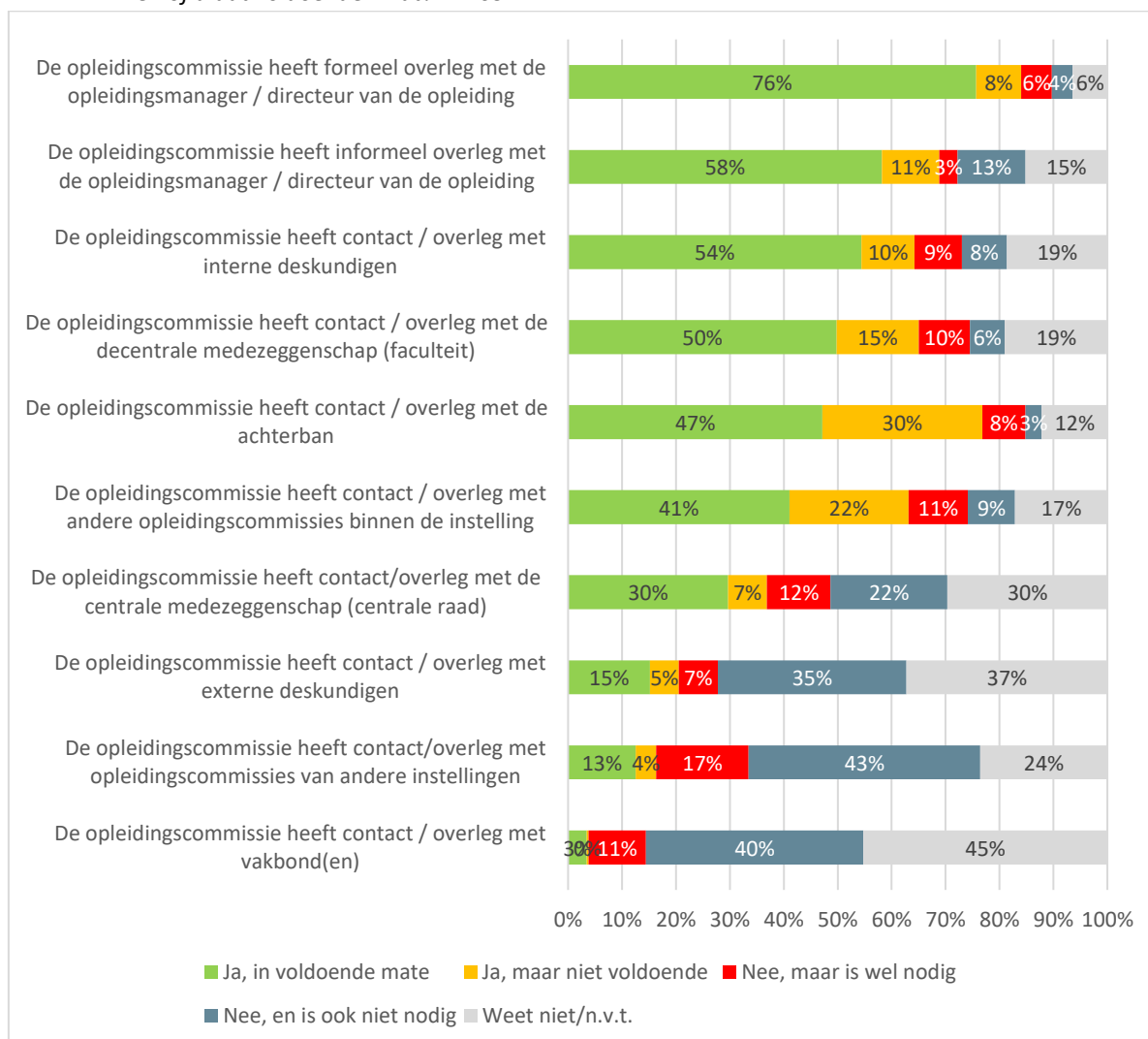
Overleg

Medezeggenschapsleden hebben met allerlei partijen contact. Zo overleggen centrale raden met de bestuurder van de instelling, decentrale raden met de faculteit/domeinmanager en opleidingscommissies met de opleidingsmanager. Ook overleggen zij met partijen zoals deskundigen, andere medezeggenschapsorganen en de achterban. In figuur 4.3.1 en 4.3.2 is te vinden of verschillende overlevormen plaatsvinden bij respectievelijk de raden en de opleidingscommissies. Bij zowel de raden als de opleidingscommissies geven de meeste medezeggenschappers aan dat het formele overleg met de bestuurder in voldoende mate voorkomt. Raden in het wo wensen vooral meer contact en overleg met andere raden binnen de instelling en met de achterban. Datzelfde geldt voor opleidingscommissies, waar 38% van de medezeggenschappers aangeeft meer contact met de achterban te willen zien en 33% meer contact met andere opleidingscommissies binnen de instelling zouden willen. Contact en overleg met opleidingscommissies van andere instellingen en met vakbonden vinden weinig plaats, maar opleidingscommissies geven aan dat dit volgens hen ook niet nodig is.

Figuur 4.3.1. Raad: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat voldoende vindt? n=433



Figuur 4.3.2. Opleidingscommissie: Wilt u bij onderstaande overlevormen aangeven of ze plaatsvinden en of u dat voldoende vindt? n=263



We zagen in de vorige alinea dat in het wo 52% van de raadsleden contact heeft met opleidingscommissies, 65% van de opleidingscommissies contact heeft met decentrale raden en 37% van de opleidingscommissies met centrale raden. Aan hen is gevraagd welke onderwerpen in dit contact ter sprake kwamen. Onderdelen van de OER, strategie/beleid en de (opbrengsten van de) kwaliteitsafspraken waren het vaakst het onderwerp van contact. De OER stond twee jaar geleden ook als vaakst besproken onderwerp bovenaan. In de vorige meting was de impact van corona een belangrijk onderwerp, die is dit jaar niet uitgevraagd. Onder 'anders, namelijk' noemen leden net als in de vorige meting onderwijsverbeteringen, studentenwelzijn en algemene updates.

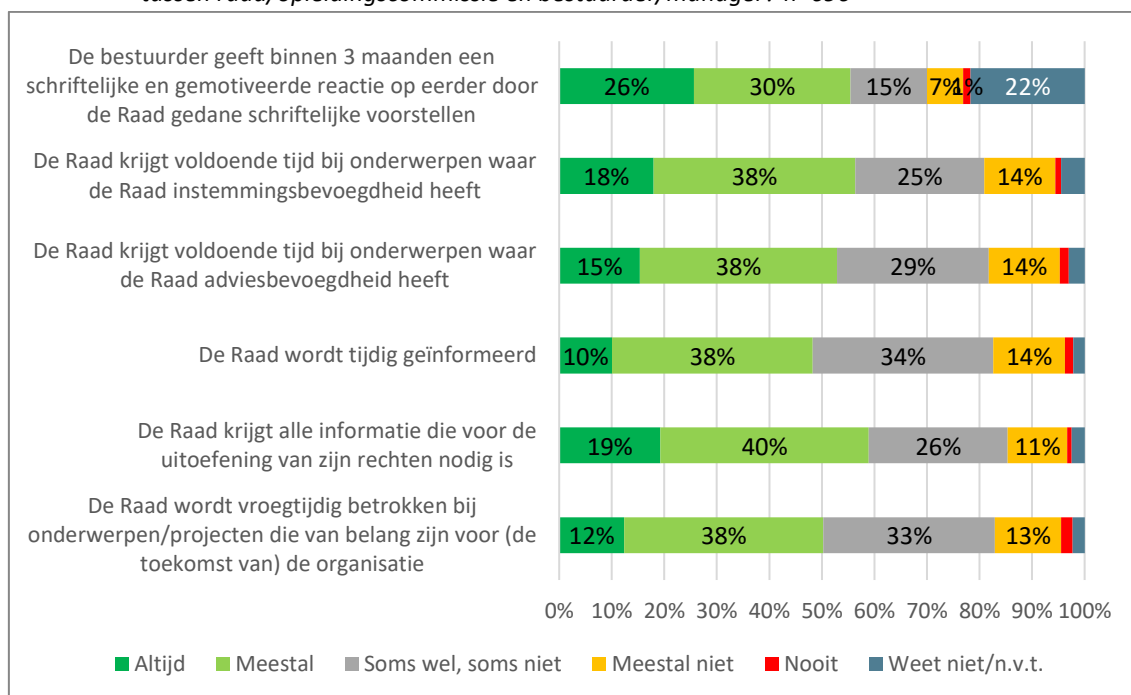
Tabel 4.3.1. Waarover ging het contact tussen opleidingscommissies en raden? n=226 (meerdere antwoorden mogelijk)

Onderwerp	2024
(Instemmingsrecht op) onderdelen van de OER	66%
Strategie / beleid	45%
De (opbrengsten van de) kwaliteitsafspraken	41%
Het betrekken van de achterban	35%
Facilitering van de opleidingscommissies	34%
Het organiseren van verkiezingen voor leden van de opleidingscommissies	16%

Cultuur

In deze paragraaf beschrijven we de bestuurs- en medezeggenschapscultuur in het wo. In figuur 4.3.3 zijn de ervaringen van medezeggenschapsleden met het overleg met de bestuurder/manager te vinden.

Figuur 4.3.3. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager? n=696



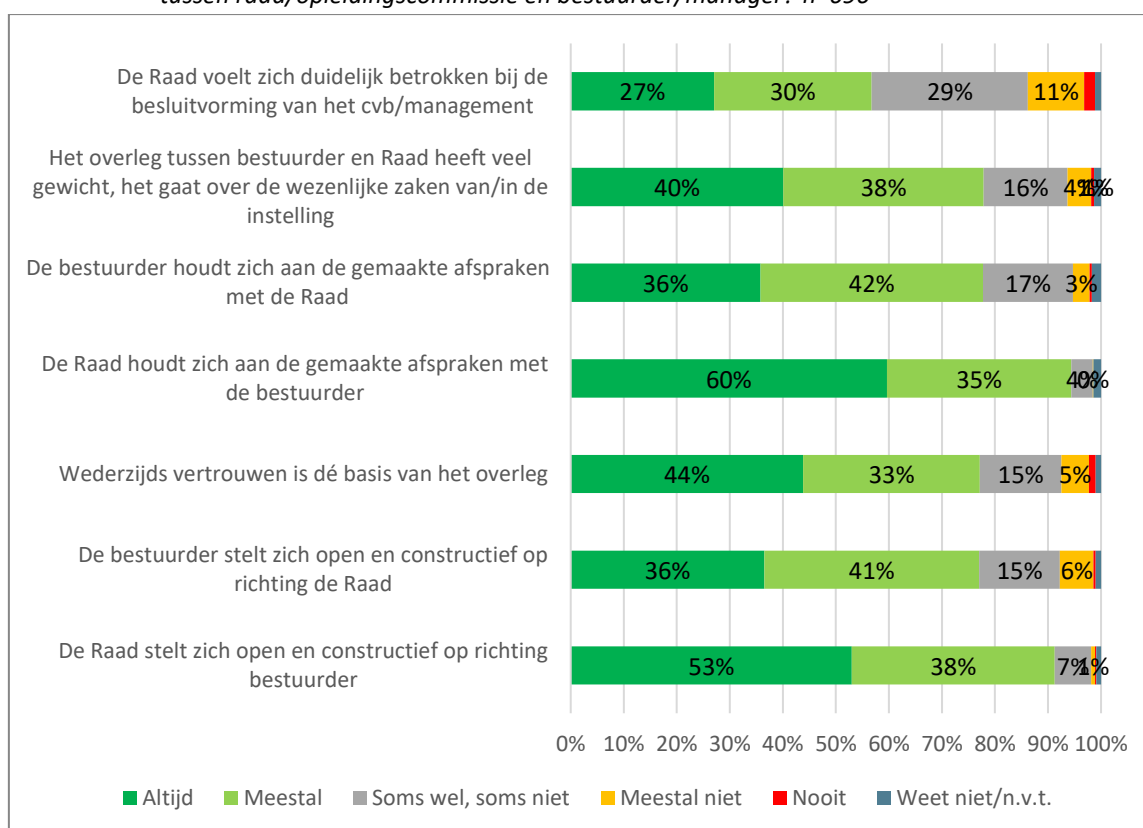
Over de algehele lijn geeft (ruim) de helft van de medezeggenschapsleden in het wo aan dat de uitspraken altijd of meestal van toepassing zijn en geeft maar maximaal 16% van de leden een negatief antwoord (meestal niet of nooit) bij deze stellingen. Medezeggenschappers zijn net als twee jaar geleden het meest positief over het krijgen van een reactie van de bestuurder op voorstellen en het krijgen van alle benodigde informatie. Net als twee jaar geleden is de medezeggenschap het minst positief over het tijdig geïnformeerd worden en vroegtijdig betrokken zijn bij belangwekkende projecten. In het panelgesprek werd bevestigd dat raden die aangeven over het algemeen vroegtijdig betrokken worden en 'aan de voorkant worden meegenomen' in de besluitvorming, prettiger samenwerken met de bestuurder dan raden waar dit niet het geval is. In het panelgesprek bleek veel verschil. Sommige raden

worden eigenlijk altijd op tijd betrokken, ook wanneer ze nog geen formele rol in de besluitvorming hebben, andere raden juist bijna niet en worden pas op het allerlaatst gevraagd om te reageren. De ontevredenheid in 2024 is in vergelijking met 2022 licht afgenomen, in het bijzonder als het gaat om tijdig geïnformeerd worden (15% nu tegenover 21% in 2022).

Het is opvallend dat een vijfde deel van de leden van de opleidingscommissie aangeeft altijd vroegtijdig betrokken te worden bij belangrijke onderwerpen, tegenover 1 op de 20 leden van de centrale raad en 1 op de 12 leden van de decentrale raad. Dit beeld zien we bij de meeste onderwerpen terug: de leden van de opleidingscommissie ervaren het overleg met de bestuurder/manager positiever dan leden van de centrale en decentrale raden. Ook studentleden zijn over het algemeen positiever dan personeelsleden.

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

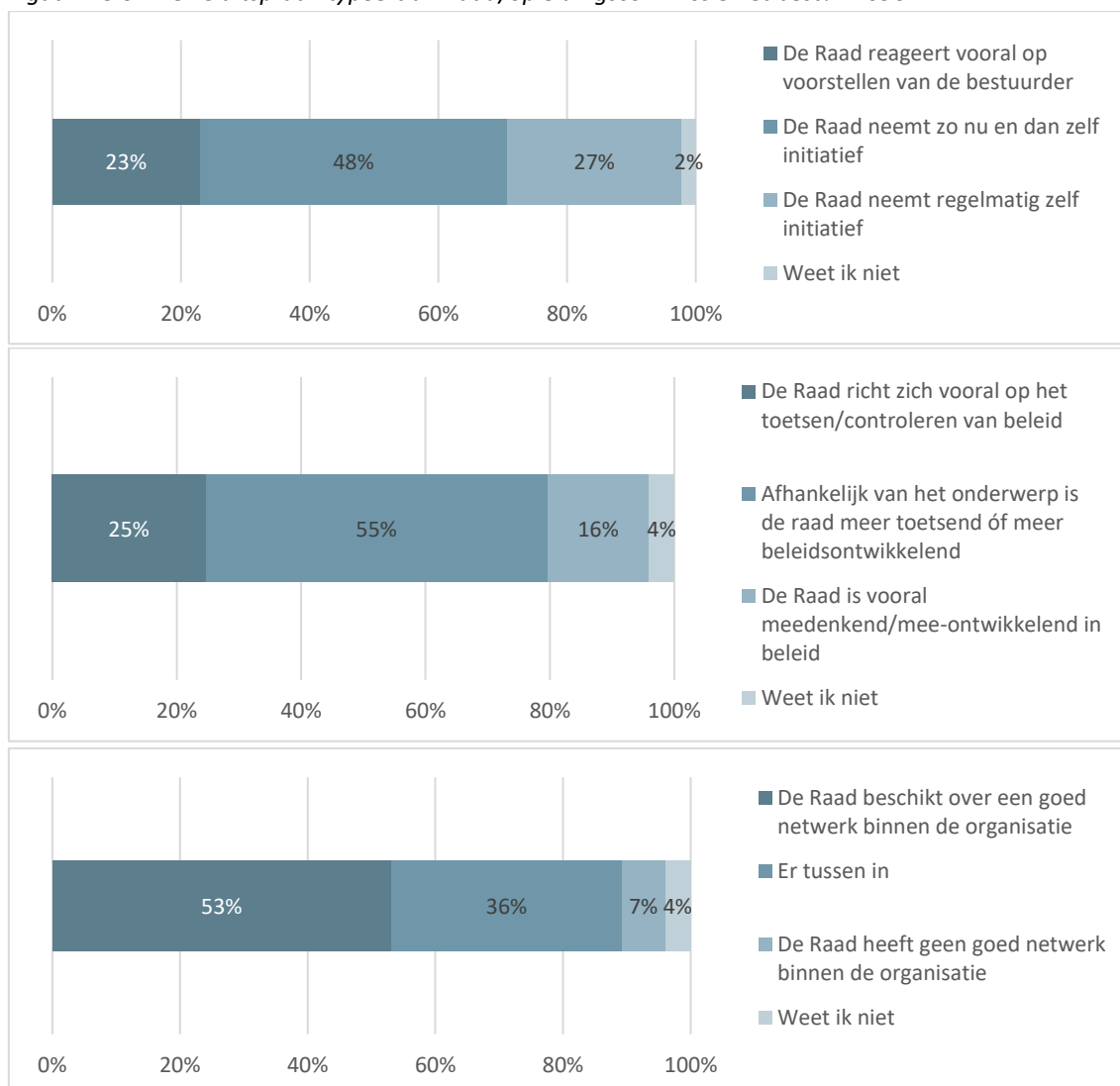
Figuur 4.3.4. Kunt u aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken van toepassing zijn op het overleg tussen raad/opleidingscommissie en bestuurder/manager? n=696



Medezeggenschapsleden in het wo zijn erg positief over de verhouding met de bestuurder/manager. Het meest positief antwoorden leden over hun eigen raad/opleidingscommissie en dat deze zich houdt aan de gemaakte afspraken en zich open en constructief opstelt. Het minst positief zijn leden over de betrokkenheid van de raad/opleidingscommissie bij de besluitvorming van het cvb/management. In vergelijking met 2022 zijn wo-medezeggenschapsleden iets negatiever over de mate waarin de bestuurder zich aan de afspraken houdt en zich open en constructief opstelt, en het wederzijds vertrouwen.

De medezeggenschapsleden zijn drie stellingen voorgelegd over de houding van hun eigen raad of opleidingscommissie. Een kleine meerderheid geeft aan dat ze zo nu en dan zelf initiatief nemen. Over het type rol wat wordt aangehouden zegt de meerderheid dat ze zich afhankelijk van het onderwerp meer toetsend of meer beleidsontwikkelend opstellen. Ook geeft de meerderheid aan dat ze over een goed netwerk beschikken. Deze percentages zijn vergelijkbaar met de vorige monitor.

Figuur 4.3.5. Welke uitspraak typeert uw raad/opleidingscommissie het best? n=696



4.4 Onderwerpen en invloed in het wo

In deze paragraaf beschrijven we welke onderwerpen aan de orde zijn geweest in het werk van de medezeggenschap in het wo in het afgelopen studiejaar. De vragenlijst stond uit in januari/februari 2024, dus het gaat voornamelijk om een indicatie van onderwerpen die daarvoor aan bod zijn geweest en de mate waarin de medezeggenschap in het wo invloed hierop kon uitoefenen.

Onderwerpen die aan bod komen

De onderwerpen in het takenpakket verschillen sterk tussen raden en opleidingscommissies. De top 10 van meest voorkomende onderwerpen in het afgelopen jaar staat in de onderstaande tabel. De onderwerpen in de top 10 zijn vergelijkbaar met voorgaande metingen, maar er zijn wel enkele verschillen. In 2022 stond de impact van corona nog als één van de meest besproken onderwerpen in de top 10, in 2024 is dit thema niet meer uitgevraagd. Bij de raden in het wo zijn daarnaast kwaliteitszorg en kwaliteitsafspraken in het afgelopen jaar minder aan bod gekomen dan in 2022. In plaats daarvan spreken raden in het wo veel vaker dan in 2022 over de instellingsbegroting, vastgoed, de positie van de medezeggenschap en reorganisatie, en worden de kwaliteitszorg, studielast en accreditatie bij de opleidingscommissies in het wo veel vaker besproken. De grootste dalers zijn de kwaliteitsafspraken en examens als onderwerpen die aan bod komen.

Tabel 4.4.1. Onderwerpen die aan bod kwamen in het afgelopen studiejaar. Raad: n=422;
Opleidingscommissie: n=60

Top 10 wo-raden 2024	% besproken	% besproken 2022	Top 10 wo-opleidings commissies 2024	% besproken	% besproken 2022
1. Instellingsbegroting	88%	↑ (74%)	1. De inhoud van de opleiding(en) (studieprogramma)	93%	↓ (94%)
2. Strategisch plan, investeringen, business plannen, nieuwe technologie	82%	↑ (81%)	2. De wijze waarop het onderwijs wordt geëvalueerd	93%	↑ (85%)
3. Onderwijszaken (studieprogramma's, kwaliteit opleidingen, examenregelingen)	75%	↓ (81%)	3. De uitkomsten van evaluaties van het onderwijs (kwaliteitszorg)	90%	↑ (79%)
4. Vastgoed (gebouwen/terreinen)	75%	↑ (70%)	4. De kwaliteit van docenten	83%	↓ (84%)
5. Studentzaken (faciliteiten, diensten, voorzieningen, profileringsfonds)	74%	↓ (77%)	5. De studielast/ studiedruk van de opleiding of onderwijseenheden	81%	↑ (70%)
6. De positie, rechten en plichten van de medezeggenschap	69%	↑ (63%)	6. De begeleiding van studenten	73%	↓ (76%)
7. Reorganisatie, organisatiewijzingen en/of uitbestedingen	66%	↑ (57%)	7. De inhoud of organisatie van de examens	72%	↓ (80%)

Top 10 wo-raden 2024	% besproken	% besproken 2022	Top 10 wo-opleidings commissies 2024	% besproken	% besproken 2022
8. Kwaliteitszorg (keurmerk instellingstoets, accreditatie opleidingen, uitkomsten tevredenheidsonderzoeken)	64%	↓ (73%)	8. De inhoud van de te behalen kwalificaties (eindtermen)	64%	↑ (62%)
9. Wervings-, benoemingsprocedures van bestuurders	64%	↓ (66%)	9. De inhoud of organisatie van de afstudeerrichtingen	62%	↑ (60%)
10. Kwaliteitsafspraken	62%	↓ (70%)	10. Accreditatie van de opleiding(en)	55%	↑ (41%)

Enkele onderwerpen worden door een deel van de raden wel besproken, maar vallen buiten de top 10: arbeidsvoorwaarden (60%), fusie opleidingen (34%), werving RvT (30%) en instellingscollegegeld (27%). Ook bij opleidingscommissies zijn enkele onderwerpen die in vergelijking met de thema's in de top 10 weinig besproken worden: toelatingsregels opleidingen (48%), bindend studieadvies (30%) en monitoring van kwaliteitsafspraken (49%).

De top-3 meest besproken onderwerpen in het wo komen grotendeels overeen met de top-3 in het hbo. In de rest van de lijst zijn een aantal verschillen ten opzichte van het wo. De verschillen tussen onderwerpen die aan bod zijn gekomen in het hbo en wo zijn over het algemeen dit jaar groter dan in de vorige meting. In het wo worden in raden met name de onderwerpen vastgoed en de werving en benoeming van bestuurders veel vaker besproken dan in het hbo. De thema's kwaliteitszorg en kwaliteitsafspraken komen in raden in het wo juist veel minder vaak aan bod dan in het hbo. Voor opleidingscommissies geldt dat met name de kwaliteit van docenten en toelatingsregels in het wo vaker worden besproken dan in het hbo, terwijl regels rondom bindend studieadvies vaker aan bod komen in het hbo. De verschillen tussen hbo en wo lopen per onderwerp op van 4 tot 28 procentpunten.

Invloed per onderwerp

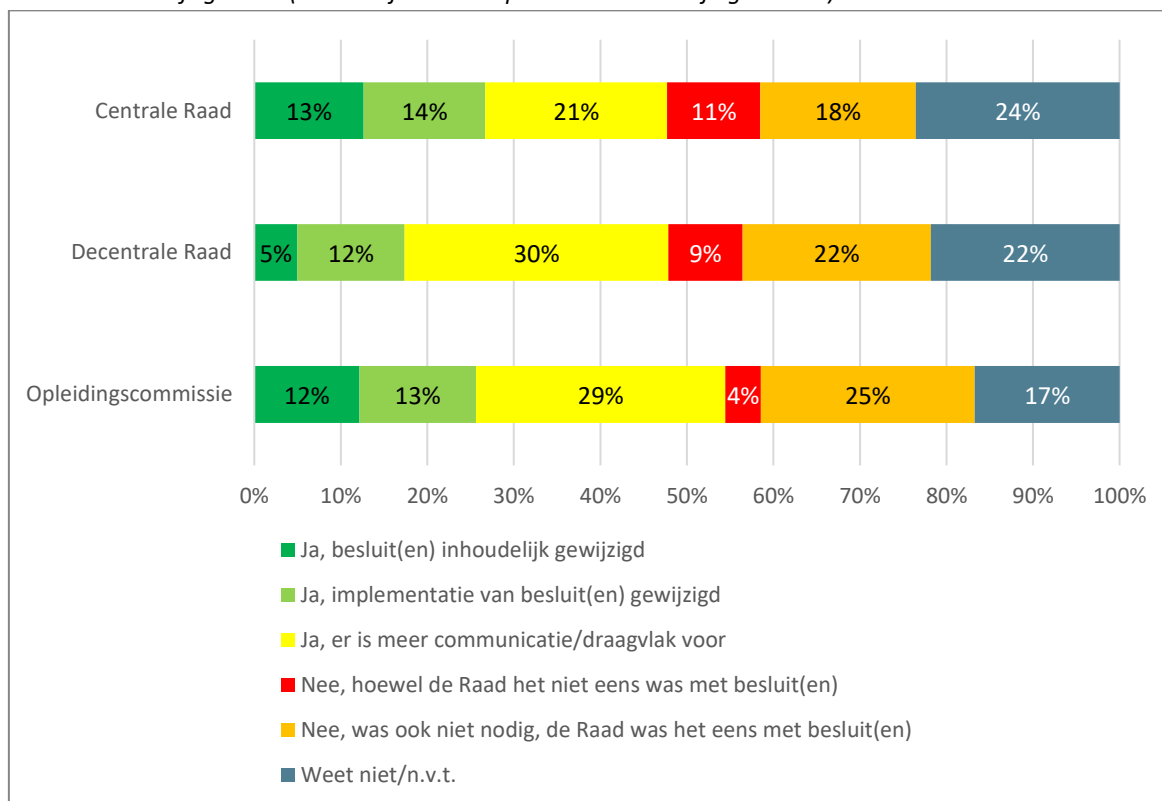
De medezeggenschap is gevraagd hoeveel invloed ze hebben ervaren bij de onderwerpen die aan bod kwamen. In onderstaande figuur zijn de antwoorden op deze onderwerpen samengenomen. Over het algemeen ervaren de centrale raden en opleidingscommissies in het wo meer invloed op onderwerpen die aan bod zijn gekomen dan de decentrale raden. Voor zowel centrale als decentrale raden is het percentage raadsleden dat aangeeft dat de betrokkenheid van de raad geen effect heeft gehad groter dan bij opleidingscommissies. Daarnaast ervaren studenten over het algemeen dat de betrokkenheid van de raad meer effect heeft gehad dan personeelsleden. In het wo is dit verschil groter voor raden dan voor opleidingscommissies, en heeft dit verschil onder geleidingen binnen raden vooral betrekking op de ervaren invloed op studentzaken, kwaliteitszorg, kwaliteitsafspraken. Dit beeld is vergelijkbaar met eerdere metingen. Opvallend is daarnaast het grote percentage medezeggenschapsleden dat aangeeft niet te weten wat de invloed is van de raad of opleidingscommissie.

Er zijn een aantal verschillen in de ervaren effecten tussen hbo en wo. In het wo ervaren raden meer invloed door inhoudelijke wijzigingen op de besluitvorming, door wijzigingen op de implementatie en/of door meer communicatie/draagvlak rondom de inhoud van opleiding(en) en kwaliteitszorg dan in het hbo.

Over het algemeen is het beeld in 2024 vergelijkbaar met eerdere metingen. Raden ervaren in 2024 iets minder invloed op kwaliteitsafspraken en de werving van bestuurders dan in 2022. Hoewel

medezeggenschapsleden daarnaast minder invloed ervaren op besluiten en implementatie daarvan rondom de werving van de Raad van Toezicht in vergelijking met vorige meting, is er wel meer communicatie en draagvlak rondom het thema in 2024.

Figuur 4.4.1. Wilt u aangeven of de betrokkenheid van de raad bij de desbetreffende onderwerpen effect heeft gehad? (Alleen bij onderwerpen die aan bod zijn gekomen)



In het panelgesprek kwam een wisselend beeld naar voren in hoeverre raadsleden het gevoel hebben dat ze invloed kunnen uitoefenen. In de ene raad is het heel gebruikelijk om gevraagd én ongevraagd advies te geven en is het beeld dat dit ook gewaardeerd wordt door de bestuurder. In een andere raad is de verhouding minder vanzelfsprekend goed met de bestuurder(s) en is er minder sprake van een goede samenwerkingscultuur. De mate waarin de raadsleden invloed ervaren leek in het panelgesprek samen te hangen met de goede samenwerking met de bestuurder.

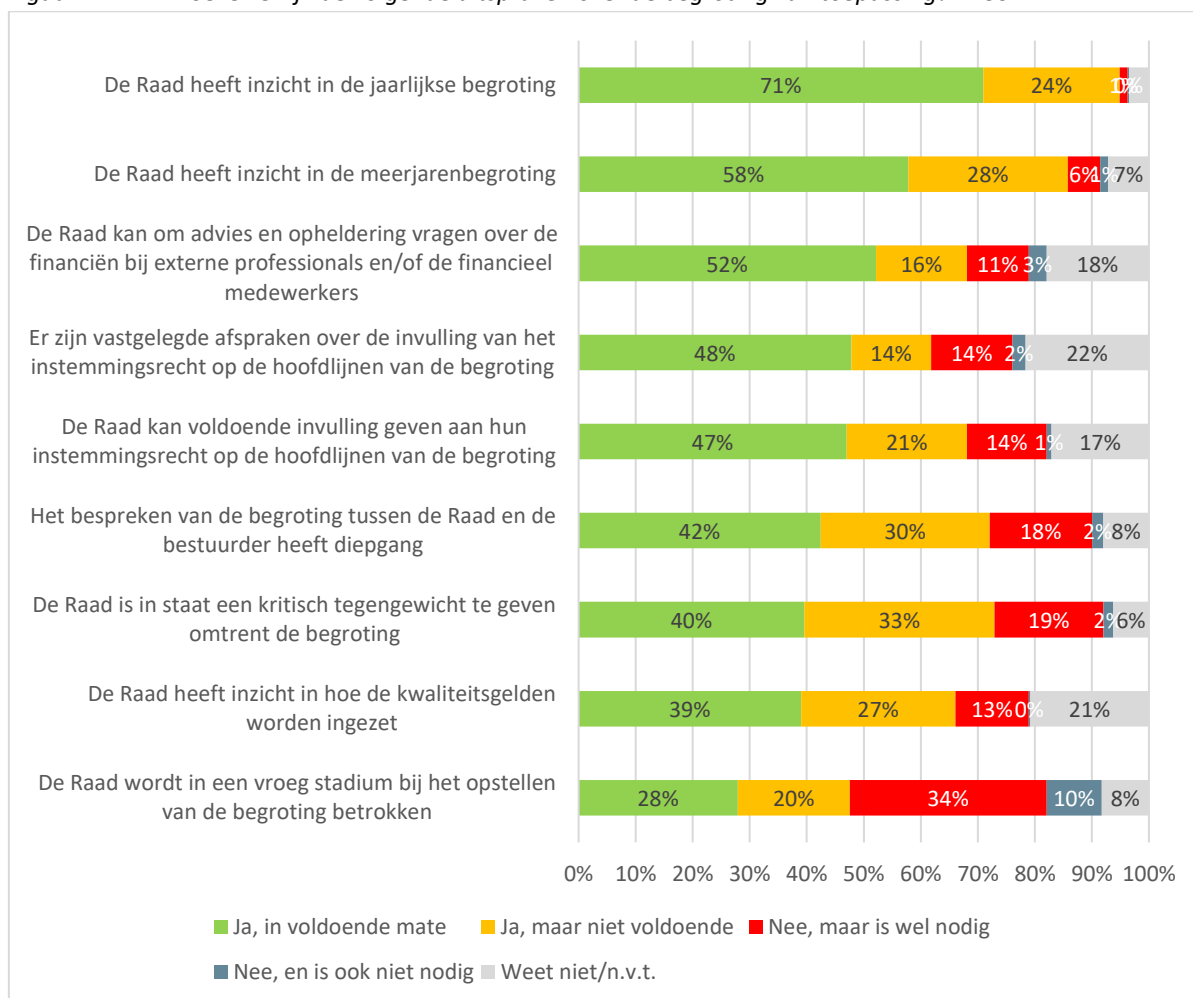
Begroting (alleen Raden)

Er zijn extra vragen gesteld aan de raadsleden waarbij de begroting aan bod is gekomen: dit geldt in het wo voor 88% van alle raadsleden. In onderstaande figuur 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. Niet alle raden zijn positief over het goed invullen van hun instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting en het voeren van een gesprek met diepgang met de bestuurder over de financiën. Het minst positief zijn raden (net als bij de vorige meting en net als in het hbo) over het vroegtijdig betrokken worden bij de begroting en het bieden van een kritisch tegengewicht. Er zijn geen verschillen tussen centrale raden en decentrale raden. Een opvallend verschil ten opzichte van 2022, toen (een deel van) deze stellingen ook zijn uitgevraagd, is de toename van

raadsleden (25% in 2022 tegenover 34% in 2024) dat aangeeft dat de raad niet al in een vroeg stadium bij het opstellen van de begroting wordt betrokken terwijl dit wel nodig is.

De verschillen tussen hbo en wo op het gebied van de begroting zijn over het algemeen klein. In het wo geven raden vaker aan dat zij onvoldoende in staat zijn een kritisch tegengewicht te geven dan in het hbo (33% tegenover 25%) en dat zij onvoldoende invulling kunnen geven aan hun instemmingsrecht dan in het hbo (14% tegenover 8,5%). In het hbo geven raden vaker aan dat zij voldoende zicht hebben in de inzet van kwaliteitsgelden dan raden in het wo (48% tegenover 39%).

Figuur 4.4.2. In hoeverre zijn de volgende uitspraken over de begroting van toepassing? n=351.



10%-middelen (alleen Raden)

Deze editie is voor het eerst gevraagd of de Raad beschikking heeft gekregen over de gelden vanuit de 10% middelen¹⁴. Bijna driekwart van de raadsleden in het wo heeft aangegeven dit niet te weten. 14% van de Raadsleden weet wel dat hun Raad hier beschikking over heeft gekregen.

¹⁴ 10% van de studievoorschotmiddelen (kwaliteitsafspraken) zijn bedoeld voor bepaalde landelijke prioriteiten. Een deel van die 10% (11,5 miljoen) is vrijgemaakt om een impuls te geven aan de medezeggenschap. Het overgrote deel van die 11,5 miljoen is naar onderwijsinstellingen gegaan om te investeren in de medezeggenschap.

Tabel 4.4.2. Heeft uw Raad beschikking gekregen over de gelden vanuit de 10% middelen? n=430

	2024
Ja	14%
Nee	15%
Weet ik niet	72%

Aan de Raadsleden die ja hebben ingevuld (N=58), is gevraagd waar de 10% middelen aan besteed zijn. Dit varieert sterk. Onder de categorie 'anders' noemt men communicatie, een medewerker voor versterking van de medezeggenschap en hogere vergoedingen voor Raadsleden.

Tabel 4.4.3. Aan welke faciliteiten/voorzieningen zijn de 10% middelen besteed binnen uw Raad? n=58 (Meerdere antwoorden toegestaan)

	2024
Anders	45%
Scholing	41%
Ambtelijke ondersteuning (bijvoorbeeld secretaris, griffier, notulist)	40%
Eigen budget	35%
Huisvesting (bijvoorbeeld werk- of overlegruimte voor de raad)	2%

4.5 Animo en verkiezingen in het wo

Animo

In het wo lukt het vrijwel alle raden en opleidingscommissies om de studenten- en personeelsgeleding te vullen. Daarbij lukt het de opleidingscommissies beter om hun geledingen volledig te vullen dan de raden. Voornamelijk de personeelsgeleding van de raad lijkt lastig te vullen te zijn: 15% van de raadsleden geeft aan dat het niet is gelukt om deze geleding volledig te vullen.

Tabel 4.5.1. Is het gelukt om de studenten- en personeelsgeleding volledig te vullen? Raad: n=420-430; Opleidingscommissie: n=262-263

	Ja	Nee	Weet ik niet/n.v.t.
Studentgeleding Raad	74%	5%	21%
Personeelsgeleding Raad	71%	15%	14%
Studentgeleding Opleidingscommissie	89%	3%	8%
Personeelsgeleding Opleidingscommissie	81%	5%	14%

Raad

Ongeveer de helft van de raden in het wo geeft aan dat er onder voltijd studenten en personeel voldoende animo is. Voornamelijk onder personeel merkt een deel (31%) van de raadsleden onvoldoende animo, terwijl dit wel nodig is. Onder deeltijd en internationale studenten blijkt er in raden ook onvoldoende animo te zijn: slechts 18% van de raadsleden geeft aan dat er voldoende animo is onder deeltijd studenten, en 32% geeft hetzelfde aan voor internationale studenten. Internationale studenten die de monitor hebben ingevuld bevestigen dit algemene beeld. Opvallend daarnaast is ook de grote groep raadsleden dat aangeeft niet te weten of er voldoende animo is onder bepaalde groepen, of dat dit niet

van toepassing is. Dit zou kunnen wijzen op onvoldoende zicht op deze groepen, of dat bepaalde groepen geen deel uitmaken van de raad.

In de panelgesprekken werden verschillende manieren genoemd om raads- en commissieleden te werven. Het persoonlijk benaderen van potentiële kandidaten heeft – is de ervaring van de deelnemers van het panelgesprek – het meeste effect. De urenvergoeding of financiële vergoeding is over het algemeen geen reden om wel of niet deel te nemen aan een raad of opleidingscommissie.

Tabel 4.5.2. Is er in uw Raad voldoende animo onder de volgende groepen? n=415-431

	Ja	Nee, maar is wel nodig	Nee, en is ook niet nodig	Weet ik niet/n.v.t.
Student voltijd	45%	19%	7%	29%
Student deeltijd	18%	15%	15%	52%
Internationale student	32%	24%	9%	35%
Personeel	47%	31%	4%	19%

In de panelgesprekken kwam aanvullend naar voren dat het belangrijk is om promovendi te betrekken in de Raad. Voor hen helpt het als de termijn twee jaar is in plaats van drie jaar, omdat drie jaar binnen een promotietraject nauwelijks haalbaar is. Tegelijk gaven de Raadsleden aan dat een termijn van twee jaar wel nodig is, want “het duurde zeker een half jaar voordat ik alle afkortingen begreep”.

Opleidingscommissie

Een veel groter deel van de opleidingscommissies in het wo geeft aan dat er voldoende animo is onder voltijd studenten (77%) en personeel (70%). Net als bij de raden is er onder deeltijd- en internationale studenten veel minder animo. Opvallend daarbij is dat voor de groep deeltijd studenten door 60% ‘weet ik niet/n.v.t.’ is aangegeven. Mogelijk is er onvoldoende zicht op deze groep studenten, of maken deeltijd studenten geen deel uit van de opleidingscommissies.

Tabel 4.5.3. Is er in uw opleidingscommissie voldoende animo onder de volgende groepen? n=258-263

	Ja	Nee, maar is wel nodig	Nee, en is ook niet nodig	Weet ik niet/n.v.t.
Student voltijd	77%	10%	4%	8%
Student deeltijd	11%	7%	22%	60%
Internationale student	49%	11%	17%	23%
Personeel	70%	8%	2%	20%

Verkiezingen

Voor bijna alle centrale raden (92%) worden verkiezingen gehouden, terwijl een vijfde van de leden van een decentrale raad aangeeft dat er geen verkiezingen zijn gehouden voor de raad. De raadsleden van raden waar wel verkiezingen zijn gehouden beoordelen de opkomst wisselend. Iets meer dan een kwart (29%) van hen is tevreden met de opkomst, een kwart (28%) geeft aan hier neutraal tegenover te staan, en een kwart (28%) is ontevreden. Leden van centrale raden lijken over het algemeen minder tevreden met de opkomst voor de verkiezingen dan leden van de decentrale raad: de helft (51%) van de leden van de centrale raad geeft aan ontevreden of zeer ontevreden te zijn met de opkomst.

Voor opleidingscommissies is het percentage leden dat aangeeft dat er geen verkiezingen worden gehouden nog hoger: in iets meer dan de helft (57%) van de opleidingscommissies worden geen

verkiezingen gehouden. De leden van opleidingscommissies waarvoor dit wel geldt zijn over het algemeen redelijk tevreden met de opkomst voor verkiezingen. In vergelijking met het hbo is het deel van leden van opleidingscommissies in het hbo dat (zeer) ontevreden is met de opkomst bij verkiezingen lager (20% in het hbo tegenover 8% in het wo).

Tabel 4.5.4. Hoe tevreden bent u met de opkomst voor de verkiezingen het afgelopen jaar? Raad: n=366; Opleidingscommissie: n=113 (Exclusief 'Geen verkiezingen gehouden')¹⁵

	Ze er te vreden	Tevreden	Neutraal	Ontevreden	Ze er ontevreden	Geen verkiezingen gehouden
Raad	4%	29%	28%	28%	10%	15%
Opleidingscommissie	12%	43%	37%	4%	4%	57%

4.6 Tevredenheid over invloed en functioneren in het wo

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

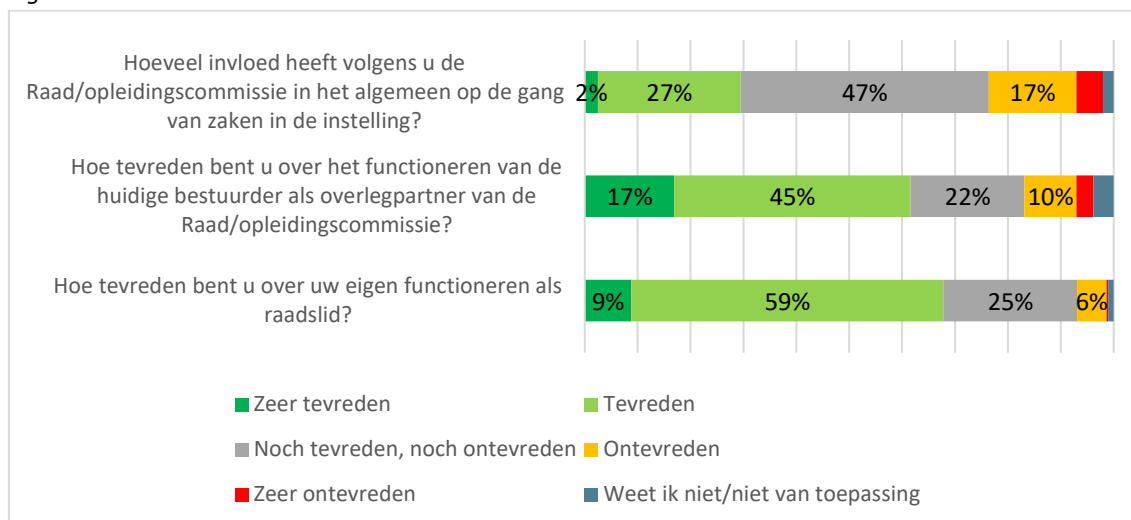
Tevredenheid

Slechts een derde van de medezeggenschapsleden in het wo ervaart dat zij invloed hebben op de gang van zaken. Studenten ervaren vaker dat ze invloed hebben (40%) dan personeelsleden (19%). Leden van centrale raden (31%) en opleidingscommissies (40%) ervaren vaker dat ze invloed hebben dan leden van decentrale leden (18%).

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

¹⁵ Voor vergelijkbaarheid zijn de respondenten die hebben aangegeven dat er geen verkiezingen voor hun raad/opleidingscommissie zijn gehouden buiten beschouwing gelaten.

Figuur 4.6.1. Tevredenheid n=649-651



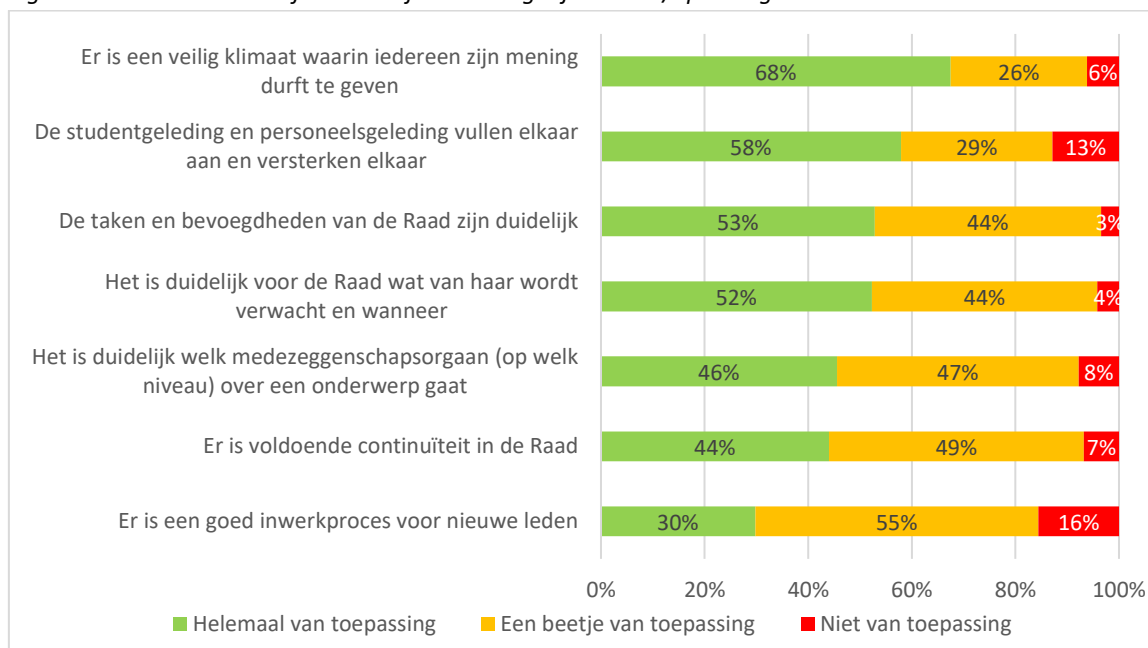
Centrale raden hebben ook contact met de Raad van Toezicht. Hierover is ruim een derde van de Raadsleden tevreden en een kwart heeft aangegeven 'weet ik niet/niet van toepassing'. Eén op de vijf Raadsleden is neutraal en één op de vijf is ontevreden. Net zoals in de vorige meting, is de tevredenheid over het contact met de Raad van Toezicht een stuk lager dan in het hbo.

Succesfactoren

In figuur 4.6.2 staan een aantal succesfactoren die nog niet eerder in het rapport benoemd zijn, weergegeven. Andere succesfactoren, zoals voldoende kennis & deskundigheid, regelmatig scholing, voldoende facilitering, voldoende contact met achterband en afstemming met andere organen komen terug in het hoofdstuk Samenvatting en conclusies en bespreken we ook in de rest van het rapport.

De verschillende succesfactoren worden wisselend beoordeeld. Voor het eerst is dit jaar uitgevraagd of er een veilig klimaat is waarin iedereen zijn mening durft te geven. 68% van de medezeggenschapsleden in het wo vindt dat dit wel het geval is. De andere succesfactoren zijn niet in grote mate aanwezig. Het grootste verbeterpunt heeft, net als in het hbo, betrekking op het inwerkproces voor nieuwe leden, slechts 30% vindt dat dit in voldoende mate aanwezig is.

Figuur 4.6.2. Welke succesfactoren zijn aanwezig bij uw raad/opleidingscommissie? n=692-696



Bijlage 1 Gespreksleidraden panelgesprekken

Gespreksleidraad panelgesprek monitor medezeggenschap ho 2024 - raden

Inleiding

- Achtergrond monitor
- Doel van panelgesprek
- Verslaglegging, anonimiteit

Voorstelronde

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

Thema 1: Bezetting van de raden, werving en verkiezing nieuwe leden

Er zijn signalen dat het voor raden steeds lastiger wordt om de bezetting rond te krijgen. Dit blijkt ook uit de monitor:

Vragen:

2. In een deel van de raden is het niet gelukt is om de raad volledig te vullen, hoe is dat in jullie raad?
3. Houden jullie verkiezingen? Zijn jullie tevreden met de animo en opkomst het afgelopen jaar?
4. Zie je verschil tussen de geledingen studenten/personeel? Is er animo van deeltijd en internationale studenten?
5. **OF** Wat voor redenen zie je voor het gebrek aan animo, potentiële raadsleden?
6. **OF** Hoe komt het dat het bij jullie wél lukt om voldoende raadsleden te vinden?
7. Wat doen jullie al om de animo te versterken? Wat heeft dit opgeleverd?
8. Wat zou er nog meer nodig zijn?

Thema 2: Facilitering en urenbesteding raadsleden

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

Vragen:

9. Hoe is de facilitering (uren en/of geld) binnen jullie raad geregeld?
10. In hoeverre kun je met de huidige facilitering je raadswerk goed uitvoeren?
11. Wat zou er nodig zijn om de facilitering van het werk als raadslid beter te laten aansluiten? Wat heb je nodig om je raadswerk écht goed te kunnen doen?
12. Denk je dat de facilitering een reden is voor potentiële nieuwe raadsleden om wel of niet te solliciteren?
13. Ongeveer 10-17% van de raadsleden geeft aan voldoende/onvoldoende de beschikking te hebben over scholingsmogelijkheden, scholingsbudget, deskundigen en juridische ondersteuning. Hoe is dat in jullie raad?

Algemeen

Mate van invloed

14. In hoeverre ervaar je dat jouw raad invloed heeft op de gang van zaken in de instelling?
 - a. Kun je aangeven wat maakt dat de invloed wel of niet voldoende is?
15. Zijn er nog andere zaken die jullie aan ons mee willen geven?

Toelichting over vervolg van de monitor, aankondiging Dag van de Medezeggenschap

Gespreksleidraad panelgesprek monitor medezeggenschap ho 2024 - opleidingscommissies

Inleiding

- Achtergrond monitor
- Doel van panelgesprek
- Verslaglegging, anonimiteit

Voorstelronde

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

Thema 1: Bezetting van de commissies, werving en verkiezing nieuwe leden

Er zijn signalen dat het voor opleidingscommissies steeds lastiger wordt om de bezetting rond te krijgen. Dit blijkt deels ook uit de monitor:

Vragen:

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

Thema 2: Facilitering en urenbesteding commissieleden

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

Vragen:

9. Hoe is de facilitering (uren en/of geld) binnen jullie commissie geregeld?
10. In hoeverre kun je met de huidige facilitering je commissiewerk goed uitvoeren?
11. Wat zou er nodig zijn om de facilitering van het werk als commissielid beter te laten aansluiten? Wat heb je nodig om je commissiewerk écht goed te kunnen doen?
12. Denk je dat de facilitering een reden is voor potentiële nieuwe commissieleden om wel of niet te solliciteren?

13. Slechts 10% van de commissieleden geeft aan onvoldoende de beschikking te hebben over scholingsmogelijkheden, scholingsbudget, deskundigen en juridische ondersteuning, maar een groter deel weet het niet. Hoe is dat in jullie commissie?
14. Wat ontvangen jullie nog meer aan ondersteuning als commissie? Denk aan ambtelijke ondersteuning, juridische ondersteuning.

Thema 3: Invloed van de opleidingscommissie op onderwijsbeleid

15. Minder dan de helft van de respondenten uit de opleidingscommissies geeft aan (zeer) veel invloed te hebben op de gang van zaken in de opleiding. Herken je dit beeld? Waarom wel/niet?
16. Wat zijn helpende elementen waardoor je ervaart dat je meer invloed hebt?
 - a. Denk aan contact tussen opleidingsmanager en de commissie.
17. Wat zijn belemmerende elementen?
18. In hoeverre hebben jullie als commissie goed zicht op de thema's waarop je advies- of instemmingsrecht hebt?
19. In hoeverre heeft de mate van ervaren invloed op de gang van zaken in de opleiding invloed op je tevredenheid met het commissiewerk?
20. En op de werving van nieuwe commissieleden?

Tot slot

21. Zijn er nog andere zaken die jullie aan ons mee willen geven?

Toelichting over vervolg van de monitor, aankondiging Dag van de Medezeggenschap

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, 16 mei 2024

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