Spreken is goud

Onderzoek naar het functioneren van opleidingscommissies in het hoger onderwijs

Onderzoek in opdracht van de Inspectie van het Onderwijs
Froukje Wartenbergh-Cras
Anja van den Broek
Joyce Jacobs
Lette Hogeling

ResearchNed

juni 2010

© 2010 ResearchNed Nijmegen in opdracht van de Inspectie van het Onderwijs. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 5

1.1 Achtergrond 5
1.2 Onderzoeksvragen 5
1.3 Opzet 6
1.4 Respons 6
1.5 Leeswijzer 7

2 Samenstelling en werkwijze 9

2.1 Inleiding 9
2.2 Aanwezigheid opleidingscommissie 9
2.3 Samenstelling en vacatures 10
2.4 Redenen lidmaatschap 11
2.5 Vergaderingen 13

3 Taken van de opleidingscommissie 15

3.1 Inleiding 15
3.2 Bekendheid met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden 15
3.3 Wettelijke taken 16
3.4 Belangrijkste taken (mening) 17
3.5 In de praktijk: onderwijs- en examenregeling 18
3.6 In de praktijk: gevraagd en ongevraagd advies 20
3.7 Behandeling uitgebrachte adviezen 22
3.8 De achterban op de hoogte houden 23

4 Opvatting over het functioneren 24

4.1 Inleiding 24
4.2 Rapportcijfers 24
4.3 Beoordeling randvoorwaarden 25
4.4 Faciliteiten 28
4.5 Maatregelen die positief bijdragen aan functioneren opleidingscommissie 30

5 HetStudentenpanel 34

5.1 Inleiding 34
5.2 Aanwezigheid opleidingscommissie 34
5.3 Actieve studenten 34
5.4 Redenen om geen zitting te nemen 36
5.5 Belangrijkste taak 37
5.6 Informatie vanuit de opleidingscommissie 38
5.7 Beoordeling functioneren 39

6 Eerder onderzoek en veranderingen in de tijd 40
6.1 Inleiding 40
6.2 Ieder zijn zeg: over medezeggenschap in het hbo 40
6.3 Hart voor Medezeggenschap: evaluatie huidige stand van zaken 41
6.4 Gezonde spanning: beleidsevaluatie van de MUB 41
6.5 Het functioneren van opleidingscommissies in het hbo en wo 42
6.6 Veranderingen ten opzichte van 1999 42

7 Samenvatting 44

Bijlage A Lijst van tabellen en figuren 48

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De opleidingscommissie is een wettelijk voorgeschreven onafhankelijk adviesorgaan in het hoger onderwijs dat het opleidingsmanagement *adviseert* over alle opleidingsrelevante ontwikkelingen en beslissingen. In deze commissie zijn docenten en studenten vertegenwoordigd (50-50%). Formeel is er voor iedere bachelor- of masteropleiding een eigen opleidingscommissie. In de praktijk komt het voor dat meerdere (kleine) opleidingen één opleidingscommissie kennen of dat binnen een kleine faculteit de taken worden uitgeoefend door de faculteitsraad. De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) geeft een opleidingscommissie de taak en bevoegdheid advies uit te brengen over de onderwijs- en examenregeling (OER) en jaarlijks de wijze van uitvoeren daarvan te beoordelen. Daarnaast mag een opleidingscommissie desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan het bestuur van de opleiding en de decaan over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs in de betreffende opleiding. Opleidingscommissies zijn geen formele medezeggenschapsorganen maar hun adviezen zijn - net als die van de medezeggenschapsraden - van belang voor de (verbetering van de) kwaliteit van het onderwijs.

De minister heeft op 18 juni 2009 in het kader van verbetering van de medezeggenschapscultuur op instellingen aan de Tweede Kamer een onderzoek toegezegd naar het functioneren van opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs en de mogelijkheden om hun rol te versterken (Kamerstuk 31 821, nr. 53). Om zicht te krijgen op het functioneren van opleidingscommissies in hun huidige vorm en de eventuele belemmeringen die daarbij ervaren worden, heeft de Inspectie van het Onderwijs aan ResearchNed gevraagd onderzoek te verrichten. Van dat onderzoek vindt u in voorliggend rapport de resultaten.

1.2 Onderzoeksvragen

In het onderzoek staat de volgende vraag centraal:
Hoe functioneren opleidingscommissies in het hoger onderwijs en welke factoren belemmeren of bevorderen het functioneren?

Deze centrale onderzoeksvraag is uitwerkt in de volgende meer specifieke onderzoeksvragen:

(1) Hoe zijn de opleidingscommissies samengesteld? Zijn er vacatures en hoe moeilijk zijn die in te vullen?
(2) Welke taken hebben de opleidingscommissies en in hoeverre herkennen ze zich in de beschrijving zoals gesteld in de wet hierover?
(3) In welke mate vinden leden van opleidingscommissies in het hbo en het wo zelf dat zij hun werk naar behoren doen en kunnen doen?
(4) In welke mate vinden de verantwoordelijken op opleidingsniveau (opleidingsmanagers) dat opleidingscommissies hun werk naar behoren doen en kunnen doen?
(5) Welke belemmeringen zijn er voor het functioneren van opleidingscommissies?
(6) Welke verbetermogelijkheden zijn er voor het functioneren van opleidingscommissies?
(7) In hoeverre is de situatie van opleidingscommissies in vergelijking tot die in 1999 veranderd?

1.3 Opzet

Het onderzoek richt zich uitsluitend op de voltijd-bacheloropleidingen in het hoger onderwijs. Onder de opleidingen is een steekproef (netto 696 opleidingen) getrokken. Voor de opleidingen die binnen de steekproef vielen, is in de eerste fase door de Inspectie van het Onderwijs een aankondigingsbrief aan het bestuur van de instelling gestuurd. Vervolgens zijn per opleiding drie brieven verstuurd: één gericht aan de opleidingsmanager, één aan een studentlid van de opleidingscommissie en één aan een docentlid van de opleidingscommissie. Na twee weken is er uitgebreid gerappelleerd, per telefoon en per e-mail. In de uitnodigingsbrieven die naar de opleidingen zijn gestuurd, stond een verwijzing naar de website waar de vragenlijst online kon worden ingevuld en een wachtwoord om toegang tot die vragenlijst te krijgen.

Naast de benadering van opleidingen, is in dit onderzoek ook een enquête uitgezet onder HetStudentenpanel. HetStudentenpanel.nl is een initiatief van ResearchNed (zie www.hetstudentenpanel.nl en www.overhetstudentenpanel.nl) en vormt een representatieve afspiegeling van de Nederlandse studentenpopulatie in hbo en wo. Het panel bevat e-mailadressen en achtergrondgegevens (geslacht, leeftijd, aanleg, sociaal-economische status, handicap, woonsituatie, etniciteit, regionale herkomst, croho-onderdeel en instelling) van iets meer dan 14.000 studenten in het hbo en wo. Aan het panel is een korte vragenlijst voorgelegd die ingaat op redenen om al dan niet zitting te nemen in een opleidingscommissie en de opvatting van deze studenten over de opleidingscommissie van hun opleiding.

1.4 Respons

In Tabel 1 is de respons weergegeven op het niveau van de opleidingen. Zoals eerder genoemd, is een steekproef van opleidingen getrokken van in totaal 696 opleidingen. Binnen elke opleiding is de opleidingsmanager, een studentlid van de opleidingscommissie en een docentlid van de opleidingscommissie benaderd. In totaal zijn 375 opleidingen vertegenwoordigd in de respons, 54 procent van de opleidingen die zijn benaderd. De respons onder wo-opleidingen lag procentueel iets hoger dan onder de hbo-opleidingen.

Tabel 1 - Respons - opleidingen

	hbo	**wo**	**totaal**
Steekproef	397	299	696
Respons	204	171	375
Responspercentage	51%	57%	54%

Bron: CROHO en enquête opleidingscommissie.

Tabel 2 geeft de respons per deelnemende groep weer. In totaal nam 34 procent van de uitgenodigde opleidingsmanagers deel aan het onderzoek en 30 procent van de opleidingscommissieleden. Onder de opleidingscommissieleden was de deelnamebereidheid onder studentleden lager dan onder docentleden (26 vs. 34%). De respons onder de commissieleden lag in het wo iets hoger dan in het hbo (32 vs. 28%).

Tabel 2 - Respons - herkomst respondenten

	hbo	wo	totaal
Opleidingsmanagers			
Steekproef	397	299	696
Respons	134	100	234
Responspercentage	34%	33%	34%
Docentleden			
Steekproef	397	299	696
Respons	128	107	235
Responspercentage	32%	36%	34%
Studentleden			
Steekproef	397	299	696
Respons	97	83	180
Responspercentage	24%	28%	26%
Totaal opleidingscommissieleden			
Steekproef	794	598	1392
Respons	225	190	415
Responspercentage	28%	32%	30%

Bron: CROHO en enquête opleidingscommissie.

In totaal werden 14.360 studenten in HetStudentenpanel benaderd met het verzoek deel te nemen aan het onderzoek. In totaal gaf 29 procent van de panelleden daar gehoor aan (hbo: 26%, wo: 31%).

Tabel 3 - Respons - HetStudentenpanel

	hbo	wo	totaal
Steekproef	6203	8157	14360
Respons	1586	2537	4123
Responspercentage	26%	31%	29%

Bron: CROHO en enquête opleidingscommissie.

De resultaten in het onderzoek zijn niet gewogen, omdat in het geval van de opleidingscommissies geen goed zicht is op de populatie. Zoals in het rapport straks te zien zal zijn, zijn er diverse vormen waarop de opleidingscommissie binnen de opleiding vorm kan krijgen. Het is mogelijk dat de opleidingscommissie geïntegreerd wordt in de faculteitsraad of deelraad, of dat er voor meerdere opleidingen samen één opleidingscommissie wordt ingesteld. Wanneer de populatie niet bekend is, is het niet mogelijk een passende weegfactor aan te maken. Het werken zonder weegfactor betekent echter wel dat in dit rapport niet gerapporteerd wordt over het totale hoger onderwijs, omdat in elk geval duidelijk is dat in de huidige verdeling van opleidingen een onevenwichtig groot aantal wo-opleidingen is vertegenwoordigd.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van de samenstelling en werkwijze van opleidingscommissies. Er wordt ondermeer gekeken naar aantallen docent- en studentleden, vacatures en aantal vergaderingen.

Hoofdstuk 3 gaat in op de taken van de opleidingscommissie: in hoeverre voldoet de wettelijke taakomschrijving en hoe strookt die wettekst met het werk van de opleidingscommissie in de praktijk? In dit hoofdstuk komt eveneens aan bod op welke wijze over de afhandeling van de adviezen wordt gecommuniceerd: tussen opleidingsmanagement en opleidingscommissie en tussen opleidingscommissie en achterban.

Hoofdstuk 4 geeft de waardering van de opleidingscommissies weer: met welk rapportcijfer worden ze beoordeeld door opleidingsmanagers en hoe beoordelen ze zichzelf? Maar ook: welke randvoorwaarden zijn voor de uitvoering van het werk essentieel en over welke faciliteiten beschikken de opleidingscommissies? Daarnaast wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op maatregelen die het werk van de opleidingscommissies (verder) zouden kunnen bevorderen.

In hoofdstuk 5 worden de uitkomsten van het onderzoek onder studenten van HetStudentenpanel beschreven. Er is aandacht voor de bekendheid van de opleidingscommissie bij de studenten, de mate waarin studenten zelf lid zijn of zijn geweest, de redenen om al dan niet zitting te nemen in de opleidingscommissie en de belangrijkste taken van de opleidingscommissie in de ogen van de studenten. En ook de studenten is gevraagd hun waardering voor het werk van de opleidingscommissie uit te drukken in een rapportcijfer.

Hoofdstuk 6 beschrijft een viertal eerdere onderzoeken naar opleidingscommissies en medezeggenschap in het hoger onderwijs. Hierbij is eveneens een vergelijking opgenomen met een onderzoek naar het functioneren van opleidingscommissies in 1999.

Het rapport sluit af met een samenvatting van de resultaten in hoofdstuk 7 aan de hand van de hier gestelde onderzoeksvragen.

Significante verschillen tussen groepen worden in principe weergegeven met een *. Wanneer in een tabel op verschillende niveaus groepen vergeleken worden (bijvoorbeeld opleidingsmanagers versus commissieleden en hbo versus wo) worden de significante verschillen tussen hbo en wo weergegeven door de cijfers vet te drukken.

2 Samenstelling en werkwijze

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving van de opleidingscommissies in het hoger onderwijs gegeven. De volgende vragen worden daarbij beantwoord:

(1) Is er per opleiding een opleidingscommissie aanwezig?
(2) Hoeveel leden heeft de gemiddelde opleidingscommissie en hoeveel vacatures staan er open?
(3) Waarom zijn de leden destijds lid geworden en wie benaderde hen daarvoor?
(4) Met welke frequentie wordt er vergaderd, met wie en in hoeverre wordt daar verslag van opgemaakt?

2.2 Aanwezigheid opleidingscommissie

De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) stelt voor elke opleiding een opleidingscommissie verplicht. Tabel 4 laat zien dat drie procent van de opleidingsmanagers in het hbo aangeeft dat er voor de betreffende opleiding geen opleidingscommissie is ingesteld, in elk geval niet voortdurend in de afgelopen drie jaar. Daarnaast is er in negen procent van de opleidingen wel formeel een opleidingscommissie ingesteld, maar is deze in de praktijk de afgelopen drie jaar niet altijd functioneel geweest.

Tabel 4 - Is het in de afgelopen drie jaar voorgekomen dat de opleiding gedurende een half jaar of langer geen opleidingscommissie had? (%)

	hbo*	**wo***
Ja, geen functionerende opleidingscommissie	9,0	0,0
Ja, helemaal geen opleidingscommissie	3,0	0,0
Nee, de afgelopen drie jaar is er voortdurend een functionerende opleidingscommissie geweest	88,1	100,0
Totaal (n=100%)	134	100

Bron: Enquête onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05.

In de praktijk komt het voor dat meerdere (kleine) opleidingen één gezamenlijke opleidingscommissie vormen (Tabel 5). Het vertegenwoordigen van meerdere opleidingen in één opleidingscommissie komt zelfs relatief vaak voor: in zowel hbo als wo geldt dit voor rond de 40 procent van de opleidingscommissies. Meestal gaat het om een combinatie van twee opleidingen (45%), in 30 procent van de gevallen omvat de opleidingscommissie drie opleidingen en in de overige 25 procent zijn er meer dan drie opleidingen binnen eenzelfde opleidingscommissie gebundeld.

Tabel 5 - Meer dan één opleiding vertegenwoordigd in de opleidingscommissie? (%)

	hbo	**wo**
Ja	41,3	38,9
Nee	58,7	61,1
Totaal (n=100%)	225	190

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. Geen significante verschillen.

Naast het feit dat een deel van de opleidingen werkt met een gezamenlijke opleidingscommissie, maakt bij twaalf procent van de hbo-opleidingen en twee procent van de wo-opleidingen de opleidingscommissie deel uit van de faculteitsraad of deelraad (niet in tabel).

2.3 Samenstelling en vacatures

In de opleidingscommissie, zoals verwoord in de WHW, hebben evenveel studenten als docenten zitting. Gemiddeld echter bestaat een opleidingscommissie in het hbo uit afgerond acht leden met doorgaans iets minder docent- dan studentleden (resp. 3 en 5; niet in tabel). In het wo komt het algemene beeld overeen met dat wat de wet voorschrijft: een universitaire opleidingscommissie bestaat gemiddeld uit negen leden, waarbij het aantal studenten en docenten gemiddeld gelijk verdeeld is.

Het voorzitterschap van de opleidingscommissie is niet bij wet bepaald. In de praktijk blijkt er een aanzienlijk verschil tussen hbo en wo: in het hbo is het relatief vaak gebruikelijk dat een student de commissie voorzit (39%), terwijl dat in het wo voor slechts vijf procent van de opleidingscommissies geldt (Tabel 6).

Tabel 6 - Voorzitterschap opleidingscommissie (%)

	hbo*	**wo***
Studentlid	39,1	5,3
Docentlid	60,9	94,7
Totaal (n=100%)	225	190

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen significant, p<0.05.

Tabel 7 laat zien dat ruim een derde van de opleidingscommissies in het hbo kampt met openstaande vacatures en dat daarbinnen het leeuwendeel vacatures voor studentleden betreft. Dat is opmerkelijk, gezien het feit dat de opleidingscommissies in het hbo gemiddeld genomen een oververtegenwoordiging van studentleden in de commissie kennen. In het wo heeft zo'n 15 procent van de opleidingscommissies vacatures binnen de opleidingscommissie. Ongeveer tien procent mist één of meerdere studentleden.

Tabel 7 - Vacatures (%)

	hbo*	**wo***
Geen vacatures	64,4	84,2
Alleen vacature(s) docentlid	4,0	4,7
Alleen vacature(s) studentlid	22,7	9,5
Zowel vacature(s) voor studentlid als docentlid	8,9	1,6
Totaal (n=100%)	225	190

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen significant, p<0.05.

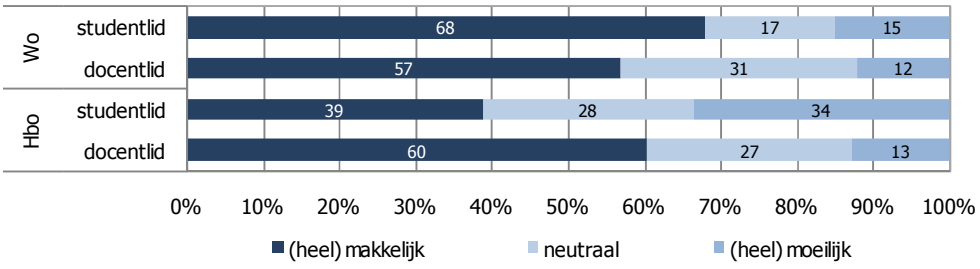
Tabel 8 toont het gemiddelde aantal vacatures per type lid dat gezocht wordt. De commissies die geconfronteerd worden met vacatures, hebben gemiddeld iets meer dan twee open plaatsen binnen hun commissie.

Tabel 8 - Indien vacature(s): gemiddeld aantal vacatures naar type vacatures

	hbo		wo	
	gemiddelde	**n**	**gemiddelde**	**n**
Alleen vacature(s) docentlid				
Vacatures docentleden	1,3	9	1,1	9
Alleen vacature(s) studentlid				
Vacatures studentleden	1,7	51	1,7	18
Zowel vacature(s) voor studentlid als docentlid				
Vacatures docentleden	1,5	20	1,3	3
Vacatures studentleden	2,5	20	2,0	3
Vacatures totaal	4,0	20	3,3	3
Totaal				
Vacatures docentleden	0,5	80	0,5	30
Vacatures studentleden	1,7*	80	1,2*	30
Vacatures totaal	2,2*	80	1,7*	30

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen significant, p<0.05.

Aan de opleidingsmanagers is gevraagd in te schatten hoe lastig het is om (geschikte) nieuwe kandidaten voor de opleidingscommissies te vinden. Wat betreft het opvullen van docentplaatsen zien de opleidingsmanagers in hbo en wo overwegend weinig moeite. Het vinden van studentleden is vooral in het hbo lastig: 35 procent van de opleidingsmanagers geeft aan dat het (heel) moeilijk is, tegenover zo'n 15 procent van de opleidingsmanagers in het wo (Figuur 1).



Figuur 1 - Moeite die het kost geschikte kandidaten voor de opleidingscommissie te vinden (%)

2.4 Redenen lidmaatschap

In het hbo wordt vanuit de opleiding het lidmaatschap van zowel studenten als docenten van de opleidingscommissie tamelijk sterk aangemoedigd (Tabel 9). Ook in het wo is dat het geval, zij het beduidend sterker onder docenten dan onder studenten.

Tabel 9 - Mate waarin leden van opleidingscommissie door de opleiding zijn aangemoedigd om lid te worden (%)

	hbo		wo	
	studentlid	**docentlid**	**studentlid***	**docentlid***
Sterk aangemoedigd	28,9	28,9	16,9	51,4
Enigszins aangemoedigd	45,4	43,0	33,7	28,0
Niet uitgesproken aangemoedigd of ontmoedigd	25,8	27,3	49,4	18,7
Enigszins ontmoedigd	0,0	0,8	0,0	0,9
Nee, sterk ontmoedigd	0,0	0,0	0,0	0,9
Totaal (n=100%)	97	128	83	107

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen significant, p<0.05.

Wanneer de opleidingscommissieleden gevraagd wordt door wie ze benaderd zijn om lid te worden (Tabel 10), is het beeld uit de vorige tabel terug te zien. In het hbo zijn studenten en docenten vooral benaderd door medewerkers van de instelling. In het wo zijn vooral docenten op deze manier benaderd. Studenten in het wo zijn daarentegen in meerderheid benaderd door medestudenten.

Tabel 10 - Door wie benaderd om lid te worden? (%)

	hbo		wo	
	studentlid	**docentlid**	**studentlid**	**docentlid**
Medestudenten	**15,5**	-	**55,4**	-
Docenten	**64,9**	**-**	**14,5**	**-**
Leden van de vorige opleidingscommissie	**23,7**	**17,2**	**49,4***	**28,0***
Decaan of faculteitsdirecteur	**2,1**	**4,7**	**0,0***	**19,6***
Opleidingsmanager/-directeur	**14,4***	**65,6***	**6,0***	**41,1***
Anders	**10,3**	**16,4**	**15,7***	**27,1***
Totaal (n=100%)	97	128	83	107

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen tussen studentleden en docentleden significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

Waarom besluiten docenten en studenten zitting te nemen in een opleidingscommissie? Tabel 11 somt de belangrijkste redenen daarvoor op. Voor zowel docentleden als studentleden staat voorop dat ze lid geworden zijn omdat de kwaliteit van het onderwijs hen aan het hart gaat: zij vinden het belangrijk om mee te denken over de opleiding. Studentleden in het hbo en wo zijn daarnaast lid geworden omdat ze interesse hebben in medezeggenschap en het meebepalen van beleid. In het hbo geeft zo'n 60 procent aan het lidmaatschap een belangrijke toevoeging aan het CV te vinden. Opvallend is dat dit punt voor de wo-studentleden beduidend minder vaak meegespeeld heeft in de keuze lid te worden. Ook het feit dat er met het lidmaatschap eventueel studiepunten te verdienen zijn, is voor de hbo-studenten relatief vaak (één van de) reden(en) om lid te worden, iets dat voor geen van de wo-studenten geldt.

Voor docentleden geldt dat naast de inhoudelijke betrokkenheid bij de kwaliteit van de opleiding, de interesse in medezeggenschap een reden is geweest om lid te worden van de opleidingscommissie. Voor bijna 20 procent van de docenten was het lidmaatschap onvermijdelijk: vroeg of laat kwamen zij gewoon aan de beurt binnen de vakgroep of faculteit.

Tabel 11 - Redenen lidmaatschap (%)

	hbo		wo	
	studentlid	**docentlid**	**studentlid**	**docentlid**
Belangrijk om mee te denken over de (kwaliteit van de) opleiding	**92,8**	**85,2**	**95,2**	**94,4**
Interesse in medezeggenschap en beleid	57,7	48,4	78,3*	37,4*
Vanwege studiepunten	**24,7**	**-**	**0,0**	**-**
Vanwege een financiële vergoeding	20,6*	1,6*	28,9*	0,0*
Vanwege de speciale vermelding op diploma	**11,3**	**-**	**0,0**	**-**
Belangrijke toevoeging aan CV	59,8*	3,1*	43,4*	10,3*
Vanwege de scholingsmogelijkheden	3,1	0,8	0,0	0,0
Kon geen nee zeggen	2,1	4,7	0,0	5,6
Binnen de vakgroep/faculteit was het onvermijdelijk een keer aan de beurt te komen	**-**	**3,9**	**-**	**17,8**
Andere reden	3,1*	21,1*	13,3	17,8
Totaal (n=100%)	97	128	83	107

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

Eenmaal zitting genomen in de opleidingscommissie, verschilt de benoemingsduur tussen hbo en wo en tussen studentleden en docentleden sterk (Tabel 12). In het hbo is er in 35 tot 40 procent geen vaste benoemingsperiode afgesproken. Is die periode wel afgesproken, dan is daarin geen significant verschil tussen studenten en docenten. In het wo zijn die verschillen tussen studentleden en docentleden wel significant. Studentleden zijn in meerderheid voor een periode van één studiejaar benoemd, waar docenten minimaal twee, maar vaker nog meer dan twee studiejaren zitting hebben in de opleidingscommissie.

Tabel 12 - Voor welke periode benoemd? (%)

	hbo		wo	
	studentlid	**docentlid**	**studentlid***	**docentlid***
Voor een half studiejaar	**1,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Voor één studiejaar	**21,6**	**9,4**	**67,5**	**5,6**
Voor twee studiejaren	**24,7**	**25,0**	**14,5**	**23,4**
Voor meer dan twee studiejaren	**18,6**	**25,8**	**6,0**	**43,9**
Onbekend/weet ik niet	**34,0**	**39,8**	**12,0**	**27,1**
Totaal (n=100%)	97	128	83	107

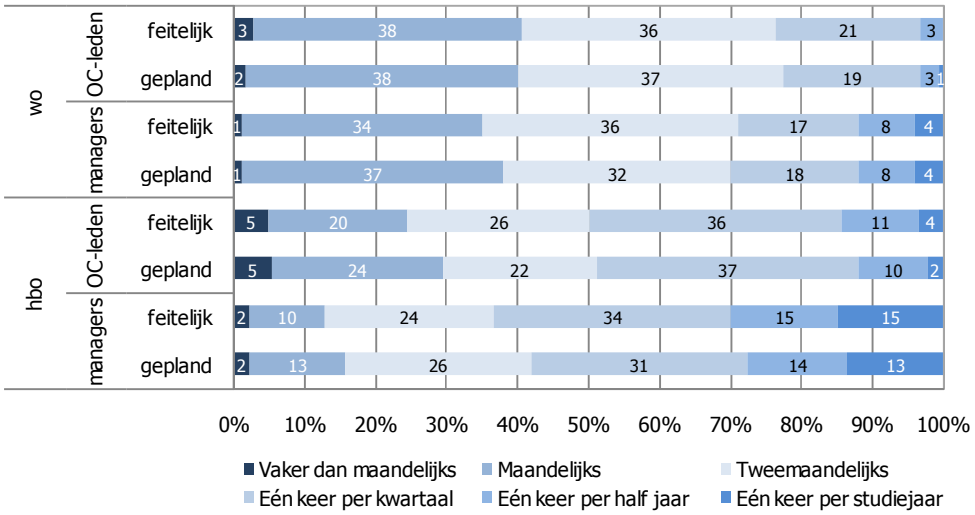
Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

2.5 Vergaderingen

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk wordt een inkijk geboden in de vergadercultuur van de opleidingscommissies: hoe vaak wordt er vergaderd, met wie wordt er vergaderd en in hoeverre worden zaken schriftelijk vastgelegd?

In Figuur 2 zijn twee vragen samengevoegd. Aan de opleidingsmanagers is gevraagd hoe vaak zij overleg hebben met de opleidingscommissie en aan de leden van de opleidingscommissie is gevraagd hoe vaak zij überhaupt vergaderen. In het wo komt dat redelijk op hetzelfde neer: blijkbaar zit de opleidingsmanager doorgaans aan tafel bij de vergaderingen van de opleidingscommissie. In het hbo is er wel een verschil: hier geeft de opleidingsmanager een lagere vergaderfrequentie aan dan de opleidingscommissieleden zelf.

Maar hoe vaak wordt er dan vergaderd? In één oogopslag is te zien dat het geplande vergaderschema aardig strookt met de praktijk: het aantal feitelijke vergaderingen wijkt minimaal af van het aantal geplande vergaderingen. In het wo vergadert zo'n 40 procent van de opleidingscommissies minimaal eens per maand. Iets meer dan een derde vergadert eens in de twee maanden. Ongeveer een kwart hanteert een lagere vergaderfrequentie. In het hbo gaat iets minder dan een derde minimaal eens per maand met de rest van de opleidingscommissie om tafel. Een kwart doet dat eens per twee maanden. Meest gebruikelijk is het in het hbo om eens per kwartaal met de opleidingscommissie bijeen te komen.



Figuur 2 - Geplande en feitelijke vergaderingen van de opleidingscommissie (%)

Tabel 13 geeft inzicht in de vergaderpartners in het afgelopen half jaar. Iets meer dan de helft van de hbo-commissieleden en 80 procent van de wo-commissieleden geeft aan dat er is vergaderd met de opleidingsdirecteur. Bijna een derde van de hbo-opleidingscommissies had overleg met de medezeggenschapsraad (wo: 19%). Relatief veel opleidingscommissieleden geven aan vergaderd te hebben met anderen dan in deze lijst genoemd. Voorbeelden die daarbij genoemd worden, zijn: het docentteam, de examencommissie, studieadviseurs en de studievereniging. Een enkeling geeft aan met helemaal geen 'externen' te hebben vergaderd.

Tabel 13 - Met wie vergaderde de opleidingscommissie het afgelopen half jaar?

	hbo	**wo**
Opleidingsdirecteur	52,2*	79,2*
Decaan of faculteitsdirecteur	15,9	11,8
Medezeggenschapsraad, universiteitsraad, faculteitsraad, deelraad	30,9*	18,5*
Anders	42,0	47,8
Totaal (N=100%)	207	178

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. * Verschillen significant, $p<0.05$.

Zowel leden van de opleidingscommissie als opleidingsmanagers geven aan dat er voor vrijwel alle vergaderingen een agenda wordt opgesteld en notulen worden gemaakt (niet in tabel).

3 Taken van de opleidingscommissie

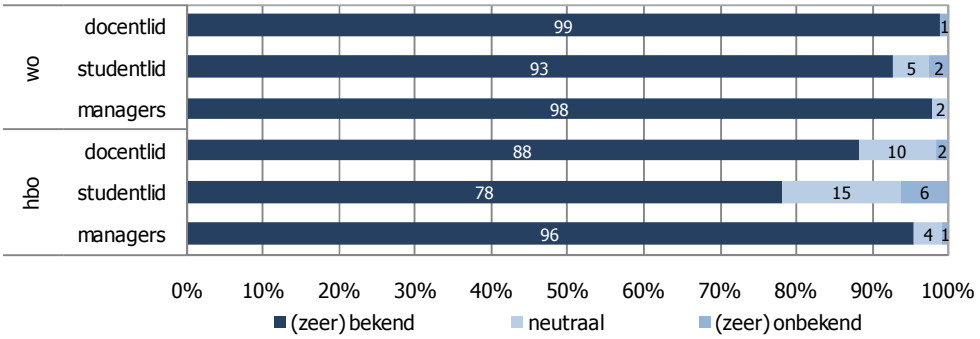
3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de taken van de opleidingscommissie zoals vastgelegd in de WHW en zoals uitgevoerd in de praktijk. In dit hoofdstuk worden de volgende vragen beantwoord:

(1) In hoeverre zijn opleidingsmanagers en leden van de opleidingscommissie op de hoogte van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en is dat vastgelegd in een reglement?
(2) Wat vinden opleidingsmanagers en commissieleden zelf de belangrijkste taken en in hoeverre komt dat overeen met wat daarover is vastgelegd in de wet?
(3) In hoeverre worden de taken zoals die zijn vastgelegd ook in de praktijk uitgevoerd?
(4) Over welke onderwerpen wordt gevraagd en ongevraagd advies gegeven?
(5) Hoe tevreden zijn de opleidingscommissieleden over de wijze waarop het opleidingsmanagement de adviezen behandeld?
(6) En hoe brengt de opleidingscommissie hun werk onder de aandacht bij hun achterban?

3.2 Bekendheid met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Opleidingsmanagers, studentleden en docentleden zijn goed bekend met de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de opleidingscommissie (Figuur 3). Eén groep is daarop deels een uitzondering. Van de studentleden in het hbo geeft 80 procent aan ermee bekend te zijn, waar de overige 20 procent daar toch niet helemaal zeker van is.



Figuur 3 - Bekendheid met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (%)

De meerderheid van de opleidingscommissie heeft de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden vastgelegd in een reglement, waar in de praktijk ook volgens gewerkt wordt (Tabel 14). Een klein deel heeft het wel vastgelegd, maar werkt niet volgens dat reglement. Bij zo'n 10 procent van de opleidingscommissies zijn de taken niet vastgelegd in een reglement.

Tabel 14 - Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de opleidingscommissie vastgelegd in reglement? (%)

	hbo managers	hbo studentlid	hbo docentlid	wo managers	wo studentlid	wo docentlid
Ja, en de opleidingscommissie werkt volgens dit reglement	79,7	90,1	83,3	82,0	79,0	86,8
Ja, maar de opleidingscommissie werkt niet volgens dit reglement	11,3	1,1	7,1	4,0	9,9	1,9
Nee, de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn niet vastgelegd in een reglement	9,0	8,8	9,5	14,0	11,1	11,3
Totaal (n=100%)	133	91	126	100	81	106

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. Verschillen niet significant.

3.3 Wettelijke taken

In de WHW zijn de taken van de opleidingscommissie als volgt gedefinieerd:

1. advies uitbrengen over de onderwijs- en examenregeling (OER) alvorens het instellingsbestuur de regeling vaststelt;
2. het jaarlijks beoordelen van de wijze van uitvoeren van de OER;
3. desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan de deelraad en het faculteitsbestuur dan wel het instellingsbestuur over alle andere aangelegenheden betreffende het onderwijs en de opleiding.

De respondenten is gevraagd of ze van mening zijn dat de juiste taken in de WHW zijn vastgelegd (Tabel 15). Het merendeel van de commissieleden en de opleidingsmanagers is van mening dat de juiste taken zijn vastgelegd in de WHW. Docentleden zijn hiervan zowel in het hbo als in het wo het meest overtuigd. Onder studentleden is deze overtuiging het minst eenduidig, echter nog altijd geeft 84 procent van de hbo-studentleden en 74 procent van de wo-studentleden aan dat de juiste taken zijn vastgelegd.

Tabel 15 - Zijn de juiste taken vastgelegd in de WHW? (%)

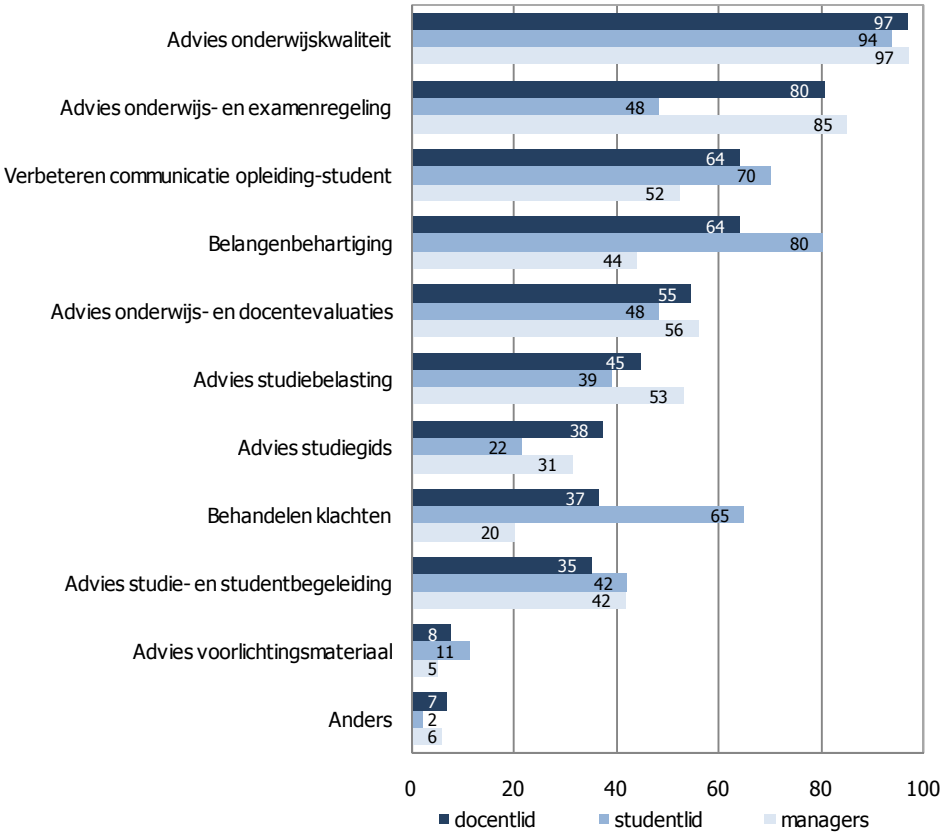
	hbo managers	hbo studentlid	hbo docentlid	wo managers	wo studentlid	wo docentlid
Ja	**85,8**	**83,5**	**94,5**	**80,0**	**73,5**	**82,2**
Nee	**14,2**	**16,5**	**5,5**	**20,0**	**26,5**	**17,8**
Totaal (n=100%)	134	97	128	100	83	107

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

Commentaar van de ondervraagden die het oneens zijn met de wijze waarop de taken omschreven zijn in de wet, heeft betrekking op de te grote nadruk op onderwijs- en examenregeling ('te veel OER, te weinig onderwijskwaliteit') en de vraag of de beoordeling daarvan niet sowieso beter op z'n plaats is bij de examencommissie in combinatie met de studentenraad. Anderen merken op dat de taken te veel gericht zijn op het adviseren over reglementen, waardoor het te inhoudsloos wordt. Ook is een zwaardere nadruk op kwaliteitsbewaking gewenst (bijv. door meer nadruk op evaluatie van vakken e.d.). Verder wordt genoemd dat het derde punt te algemeen is: een aantal respondenten geeft aan het wenselijk te vinden als hier een scherpere afbakening wordt gegeven van wat wel en niet tot de 'aangelegenheden' behoort, ook omdat er door het vaag te houden snel overlap optreedt met andere inspraakorganen binnen de instelling. Een klein aantal respondenten geeft aan dat de rol van de opleidingscommissie versterkt moet worden: niet alleen adviesrecht, maar ook instemmingsrecht.

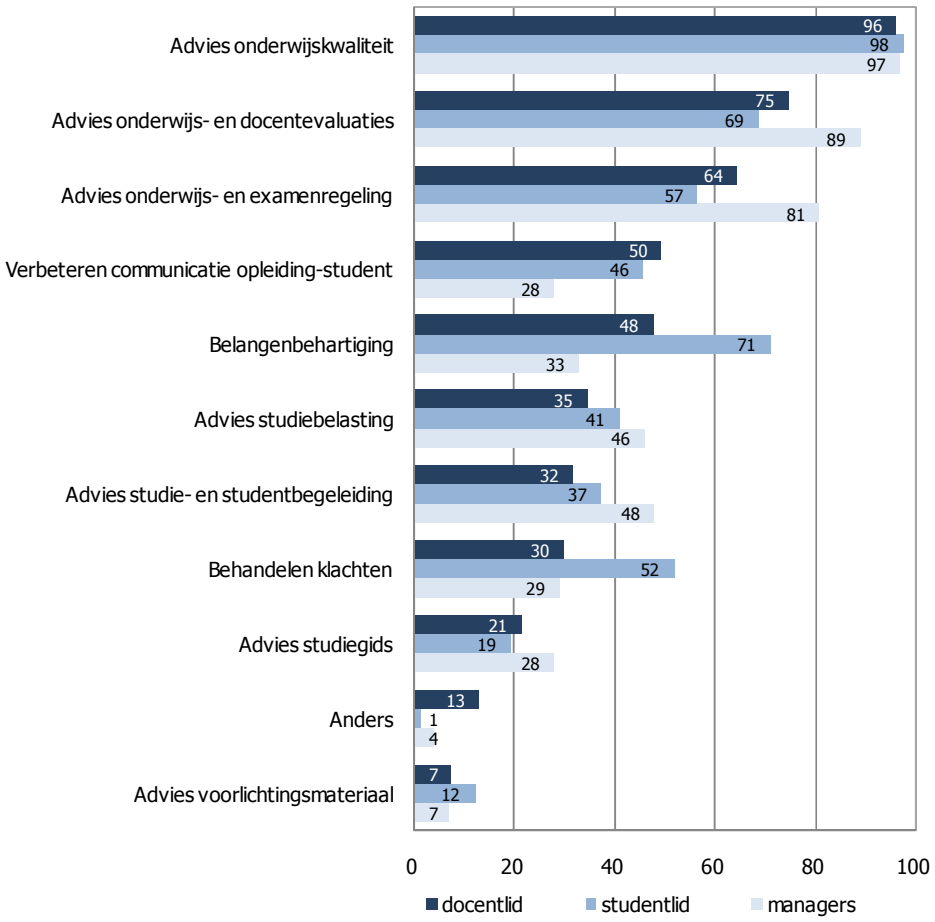
3.4 Belangrijkste taken (mening)

Aan de opleidingsmanagers en leden van de opleidingscommissie is gevraagd welke taken naar hun mening belangrijk zijn in het werk van de opleidingscommissie (hbo: Figuur 4 en wo: Figuur 5).



Figuur 4 - Belangrijkste taken van de opleidingscommissie, hbo (%)

In het hbo is in de ogen van zowel opleidingsmanagers, studentleden en docentleden het adviseren over onderwijskwaliteit veruit de belangrijke taak van de opleidingscommissie (Figuur 4). Ook naar mening van de meerderheid belangrijk is advies over de onderwijs- en examenregeling, zij het met name volgens opleidingsmanagers en docentleden. Van de studentleden noemt nog net de helft dit als belangrijke taak. Wat de studentleden belangrijker vinden: het behartigen van belangen van studenten en docenten en het verbeteren van de communicatie tussen student en opleiding. Ook het behandelen van klachten is in de ogen van de studentleden vaker een belangrijke taak van de opleidingscommissie dan in de ogen van docentleden en opleidingsmanagers. De laatste twee groepen noemen relatief vaak (tegen de 50%) adviseren over docent- en onderwijsevaluaties en over studiebelasting.



Figuur 5 - Belangrijkste taken van de opleidingscommissie, wo (%)

Ook in het wo is het adviseren over onderwijskwaliteit veruit het vaakst genoemd als belangrijkste taak van de opleidingscommissie (Figuur 5). Eveneens zeer vaak genoemd: advies over onderwijs- en docentevaluaties en over de onderwijs- en examenregeling. Opvallend is dat de studentleden in het wo ten opzichte van die in het hbo het behandelen van klachten beduidend minder vaak als uitgesproken taak van de opleidingscommissie zien. Wel is ook hier te zien dat studentleden, meer dan opleidingsmanagers en docentleden, dit als taak noemen en ook het aandeel dat belangenbehartiging als taak aanduidt, is onder studentleden aanzienlijk groter.

Andere belangrijke taken die met name door de docentleden worden genoemd, zijn:
- aanzetten tot het mogelijk maken van/initiatief nemen tot vernieuwing in het onderwijs;
- beoordelen van de onderwijsfilosofie en hoe deze terugkomt in het onderwijs;
- besluiten nemen over de inhoud van het programma en de vakken die daarbij passen;
- instemming jaarverslag opleiding.

3.5 In de praktijk: onderwijs- en examenregeling

Omdat de onderwijs- en examenregeling in de wettekst bijzonder de nadruk krijgt, is deze paragraaf gewijd aan de wijze waarop de opleidingscommissie zich daarmee in de praktijk ook daadwerkelijk bezig houdt.

In Tabel 16 is weergegeven of door de opleidingscommissie advies is uitgebracht over de onderwijs- en examenregeling. Omdat het studiejaar waarin het advies moet worden gegeven op het moment van enquêteren nog niet voorbij is, is aan de opleidingsmanagers (van wie we minder verloop in bezetting verwachtten) ook naar de situatie in het vorig studiejaar gevraagd. In studiejaar 2008/2009 hebben de opleidingscommissies in meerderheid over ten minste een deel van de onderwijs- en examenregeling advies uitgebracht. Het verschil tussen hbo en wo daarin ligt met name in het hogere percentage opleidingsmanagers dat aangeeft niet zeker te weten of dat gebeurd is.

In het huidig studiejaar (2009/2010) blijkt de onderwijs- en examenregeling bij ruim tweederde van de opleidingscommissies in het wo al onderwerp van advies te zijn geweest. In het hbo gebeurt dat voor een vrij grote groep later dit studiejaar nog.

Tabel 16 - Advies uitgebracht over de onderwijs- en examenregeling vorig en huidig studiejaar? (%)

	hbo		**wo**	
	manager	**oc-leden**	**manager**	**oc-leden**
Vorig studiejaar (2008/2009)				
Ja	75,4	-	86,0	-
Ja, gedeeltelijk	12,7	-	10,0	-
Nee	3,7	-	3,0	-
Weet ik niet	8,2	-	1,0	-
Totaal (n=100%)	134	-	100	-
Huidig (half) studiejaar (2009/2010)				
Ja	**29,1***	**40,0***	**66,0**	**68,9**
Nee, maar dat gebeurt later	**59,7***	**45,3***	**29,0**	**22,1**
Nee, en dat gebeurt ook niet meer	**7,5***	**8,4***	**3,0**	**5,8**
Weet ik niet	**3,7***	**6,2***	**2,0**	**3,2**
Totaal (n=100%)	134	225	100	190

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

Het tweede punt in de wettekst betreft de beoordeling van de uitvoering van de onderwijs- en examenregeling. Hieraan voldoet een aanzienlijk kleiner deel van de opleidingscommissies (Tabel 17). Vorig studiejaar beoordeelde 22 procent in het hbo en 12 procent in het wo de uitvoering van de onderwijs- en examenregeling niet. En ook voor het huidig studiejaar voorziet bijna een vijfde dat deze wettelijke taak niet tot uitvoering zal worden gebracht.

Tabel 17 - Uitvoering van de onderwijs- en examenregeling beoordeeld, vorig en huidig studiejaar? (%)

	hbo		wo	
	manager	**oc-leden**	**manager**	**oc-leden**
Vorig studiejaar (2008/2009)				
Ja	**42,5**	**-**	**47,0**	-
Ja, gedeeltelijk	**20,9**	**-**	**34,0**	-
Nee	**22,4**	**-**	**12,0**	-
Weet ik niet	**14,2**	**-**	**7,0**	-
Totaal (n=100%)	134	-	100	-
Huidig (half) studiejaar (2009/2010)				
Ja	**27,6***	**40,0***	**49,0**	**50,0**
Nee, maar dat gebeurt later	**43,3***	**34,2***	**25,0**	**19,5**
Nee, en dat gebeurt ook niet meer	**23,1***	**17,8***	**14,0**	**20,5**
Weet ik niet	**6,0***	**8,0***	**12,0**	**10,0**
Totaal (n=100%)	134	225	100	190

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

3.6 In de praktijk: gevraagd en ongevraagd advies

Een opleidingscommissie heeft het recht om 'desgevraagd of uit eigen beweging advies uit te brengen aan de deelraad en het faculteitsbestuur dan wel het instellingsbestuur over alle andere aangelegenheden betreffende het onderwijs en de opleiding'. Aan opleidingsmanagers en opleidingscommissieleden is gevraagd hoe vaak dat gebeurt. De opleidingsmanagers in het hbo geven aan dat het in studiejaar 2008/2009 gemiddeld zo'n drie keer voorkwam dat de opleidingscommissie expliciet om advies is gevraagd. Op eigen initiatief gaven de opleidingscommissies in het hbo gemiddeld 2,3 keer advies aan het opleidings- of faculteitsbestuur. In het wo liggen deze gemiddelden hoger: er werd in studiejaar 2008/2009 bijna vijf keer advies gevraagd aan de opleidingscommissie en gemiddeld 3,5 keer ongevraagd advies gegeven.

In het huidige studiejaar is het opvallend dat er in het afgelopen half jaar al bijna net zoveel adviezen (gevraagd en ongevraagd) zijn gegeven als in het complete afgelopen studiejaar: in het hbo gemiddeld drie keer gevraagd, 2,5 keer ongevraagd en in het wo gemiddeld iets meer dan vier keer gevraagd en bijna 3,5 keer ongevraagd.

Tabel 18 - Gemiddeld aantal keer gevraagd en ongevraagd advies

	hbo		wo	
	manager	**oc-leden**	**manager**	**oc-leden**
Vorig studiejaar				
Gevraagd	**2,9**	-	**4,8**	-
Ongevraagd	**2,3**	-	**3,5**	-
Totaal (n)	127	-	89	-
Huidig (half) studiejaar				
Gevraagd	**2,9***	**1,9***	**4,2***	**3,5***
Ongevraagd	2,5	2,6	3,3	3,4
Totaal (n)	130	225	95	190

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

Over welke onderwerpen wordt advies gevraagd (Tabel 19) dan wel ongevraagd (Tabel 20) gegeven? Het gevraagde advies had het vaakst betrekking op herziening van het curriculum. Daarnaast betrof het eveneens vaak onderwijs- en docentevaluaties (in wo vaker dan in hbo), studeerbaarheid, teksten studiegids/stagegids, studiebelasting, klachten over onderwijs en faciliteiten en les- en tentamenroosters.

Tabel 19 - Onderwerpen gevraagd advies (%)

	hbo		**wo**	
	manager	**oc-leden**	**manager**	**oc-leden**
Herziening curriculum	**70,8***	**55,8***	**80,9***	**75,6***
Teksten studiegids/stagegids	30,8	31,3	23,6	28,1
Voorlichtingsmateriaal/brochures	5,8	10,2	9,0	10,6
Studeerbaarheid	42,5*	38,8*	41,6	33,1
Studie- en studentbegeleiding	22,5	34,7	34,8	28,1
Studiebelasting	33,3	36,7	32,6	27,5
Functioneren van docenten	**19,2**	**28,6**	**33,7**	**33,8**
Onderwijs- en docentevaluaties	**43,3**	**56,5**	**82,0***	**65,6***
Lesmateriaal	**15,8**	**27,2**	**14,6**	**12,5**
Cijferregistratie/beoordeling	15,8	25,2	10,1	16,3
Klachten over onderwijs en faciliteiten	28,3	29,3	24,7	20,6
Zelfevaluaties en accreditatie	33,3	34,7	27,0	29,4
Les- en tentamenroosters	24,2	25,9	25,8	25,0
Arbobeleid	**0,8**	**4,8**	**1,1**	**0,0**
Financiële zaken	8,3	13,6	10,1	5,0
Benoemingen	7,5	8,2	9,0	5,0
Anders	6,7	8,8	5,6	9,4
Totaal (n=100%)	120	147	89	160

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. NB. Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%. * Verschillen significant, $p<0.05$. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil ($p<0.05$) tussen hbo en wo weer.

Ongevraagd advies (Tabel 20) had het vaakst te maken met klachten over onderwijs en faciliteiten. Daarnaast gaven les- en tentamenroosters in het hbo bij de helft van de opleidingscommissies reden om ongevraagd advies uit te brengen. Andere relatief vaak genoemde onderwerpen van ongevraagd advies zijn: herziening curriculum, studeerbaarheid, studiebelasting, functioneren van docenten, onderwijs- en docentevaluaties en cijferregistratie/beoordeling.

Tabel 20 - Onderwerpen ongevraagd advies (%)

	hbo		wo	
	manager	**oc-leden**	**manager**	**oc-leden**
Herziening curriculum	**23,7***	**30,2***	**41,8**	**36,7**
Teksten studiegids/stagegids	8,6*	18,8*	12,7	18,4
Voorlichtingsmateriaal/brochures	**1,1***	**9,4***	**8,9**	**14,3**
Studeerbaarheid	41,9	45,0	45,6	38,8
Studie- en studentbegeleiding	21,5*	36,2*	25,3	28,6
Studiebelasting	36,6	36,9	34,2	34,0
Functioneren van docenten	35,5	40,3	39,2	40,8
Onderwijs- en docentevaluaties	**29,0**	**35,6**	**39,2**	**42,9**
Lesmateriaal	24,7	23,5	12,7	19,7
Cijferregistratie/beoordeling	**38,7**	**36,2**	**17,7**	**24,5**
Klachten over onderwijs en faciliteiten	51,6*	57,7*	45,6	45,6
Zelfevaluaties en accreditatie	6,5	8,7	5,1	14,3
Les- en tentamenroosters	**50,5**	**47,7**	**32,9***	**24,5***
Arbobeleid	2,2	4,0	0,0*	2,0*
Financiële zaken	6,5	7,4	1,3	4,8
Benoemingen	3,2	5,4	1,3	4,8
Anders	6,5	9,4	3,8	9,5
Totaal (n=100%)	93	149	79	147

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. NB. Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

3.7 Behandeling uitgebrachte adviezen

Opleidingsmanagers en leden van de opleidingscommissie verschillen in hun perceptie van de mate waarin de opleidingsmanager de opleidingscommissie informeert over wat er met adviezen wordt gedaan. De helft van de opleidingsmanagers claimt dat altijd te doen, ongeveer 20 procent van de commissieleden bevestigt dat. Vijf procent van de opleidingscommissieleden in het hbo en zo'n 2,5 procent in het wo geven aan dat ze door hun opleidingsmanager nooit geïnformeerd worden over wat er met adviezen is gedaan.

Tabel 21 - Informeert de opleidingsmanager de opleidingscommissie over wat er met adviezen wordt gedaan? (%)

	hbo		wo	
	manager*	**oc-leden***	**manager***	**oc-leden***
Altijd	48,5	18,7	52,0	21,6
Meestal	44,8	54,7	40,0	50,0
Soms	3,7	16,4	5,0	17,4
Zelden	1,5	5,3	1,0	8,4
Nooit	1,5	4,9	2,0	2,6
Totaal (n=100%)	134	225	100	190

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05.

De informatie die door de opleidingsmanager over de afhandeling van een advies wordt gegeven, wordt niet noodzakelijk schriftelijk verstrekt. Het komt weinig voor dat er helemaal nooit schriftelijk wordt teruggerapporteerd.

Tabel 22 - Indien de opleidingsmanager de opleidingscommissie informeert over wat er met adviezen wordt gedaan, gebeurt dat dan schriftelijk? (%)

	hbo		wo	
	manager*	**oc-leden***	**manager**	**oc-leden**
Altijd	26,5	17,8	18,4	17,8
Meestal	29,5	38,8	25,5	29,7
Soms	22,0	22,4	28,6	31,4
Zelden	19,7	14,5	25,5	16,2
Nooit	2,3	6,5	2,0	4,9
Totaal (n=100%)	132	214	98	185

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05.

Leden van de opleidingscommissie zijn vrijwel niet helemaal ontevreden over de wijze waarop de adviezen zijn behandeld (Tabel 23). De meerderheid is zelfs 'meestal' of 'altijd' tevreden daarover.

Tabel 23 -Tevredenheid over de wijze waarop de adviezen zijn behandeld (%)

	hbo		wo	
	studentlid	**docentlid**	**studentlid**	**docentlid**
Altijd	15,5	9,4	13,3	22,4
Meestal	46,4	60,9	55,4	57,0
Soms	22,7	21,9	21,7	15,0
Zelden	10,3	5,5	8,4	4,7
Nooit	5,2	2,3	1,2	0,9
Totaal (n=100%)	97	128	83	107

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie. Verschillen niet significant.

3.8 De achterban op de hoogte houden

Het op de hoogte brengen van de achterban (studenten en docenten) van het werk van de opleidingscommissie gebeurt vooral rechtstreeks door de commissieleden zelf. Daarnaast spelen medewerkers van de opleiding, studieverenigingen in het wo en andere kanalen een belangrijke rol bij het dissemineren van informatie.

Tabel 24 -Via welke kanalen wordt de achterban op de hoogte gehouden? (%)

	hbo			wo		
	managers	**studentlid**	**docentlid**	**managers**	**studentlid**	**docentlid**
Rechtstreeks door leden van de opleidingscommissie	67,9	68,4	68,3	78,0*	56,6*	80,0*
Via (medewerkers van) de opleiding	**39,6**	**33,7**	**36,5**	**36,0***	**14,5***	**34,3***
Via studieverenigingen	**4,5**	**3,2**	**4,0**	**49,0**	**36,1**	**40,0**
Via andere kanalen	38,1*	18,9*	31,0*	30,0	25,3	22,9
Dit gebeurt niet actief	13,4	16,8	19,8	5,0*	27,7*	6,7*
Weet ik niet	5,2*	7,4*	0,0*	3,0	2,4	1,0
Totaal (n=100%)	134	95	126	100	83	105

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. NB. Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

4 Opvatting over het functioneren

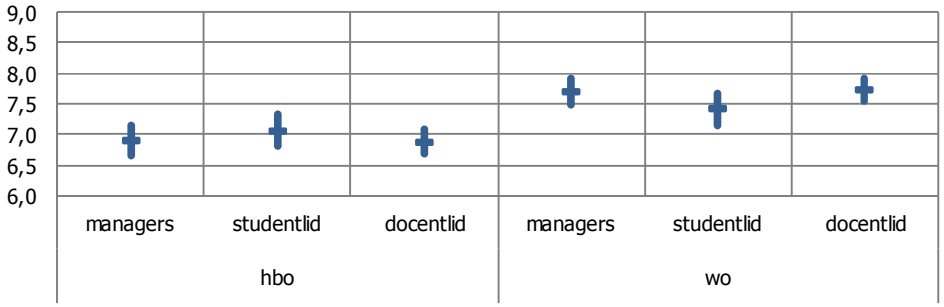
4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de waardering van opleidingscommissies:

(1) Hoe wordt het functioneren van de opleidingscommissie gewaardeerd? Welk rapportcijfer krijgt de samenwerking en afstemming met andere inspraak- en bestuursorganen?
(2) Welke randvoorwaarden zijn essentieel voor het functioneren van de opleidingscommissie en in welke mate wordt bij de opleidingscommissies aan die randvoorwaarden voldaan?
(3) Over welke faciliteiten beschikken de opleidingscommissies?
(4) Welke maatregelen zouden bijdragen aan het (nog) beter functioneren van de opleidingscommissies?

4.2 Rapportcijfers

Men is tevreden over het functioneren van de opleidingscommissies: gemiddeld krijgen de opleidingscommissies respectievelijk in hbo en wo een 7,0 en een 7,6. Figuur 6 geeft de 95%-betrouwbaarheidsintervallen[1] weer. We zien daarin dat opleidingsmanagers, studentleden en docentleden niet significant van elkaar verschillen in hun waardering. Het verschil tussen hbo en wo is wel significant.



Figuur 6 - Rapportcijfer functioneren opleidingscommissie (95%-betrouwbaarheidsintervallen)

Ook is gekeken naar het verband tussen het aantal uitgebrachte adviezen en het rapportcijfer voor het functioneren. Er blijkt inderdaad een significant verband te bestaan: hoe meer adviezen een opleidingscommissie in het afgelopen half jaar heeft uitgebracht (gevraagd en ongevraagd) hoe groter de tevredenheid over het functioneren van de opleidingscommissie.
Daarnaast blijkt in het hbo het voorzitterschap significant van invloed op rapportcijfer: men geeft gemiddeld een hoger rapportcijfer wanneer een student voorzitter is (7,3 vs. 6,8). Ook blijkt in het hbo dat de opleidingscommissies die in het afgelopen half jaar met de opleidingsmanager vergaderden, meer tevreden over het functioneren dan opleidingscommissies die dat niet deden (7,1 vs. 6,8). In het wo zijn deze twee verschillen er niet.

[1] Het gemiddelde rapportcijfer is een puntschatting. Deze zal nooit precies gelijk zijn aan het feitelijke gemiddelde rapportcijfer in de gehele populatie, maar is een schatting van dit gemiddelde. Rondom deze puntschatting kan een interval van waarden worden aangegeven, waarvan we met een zeker vertrouwen kunnen zeggen dat de werkelijke waarde van het populatiegemiddelde daarbinnen zal liggen. Dit interval wordt het betrouwbaarheidsinterval genoemd. Dit betrouwbaarheidinterval is in dit geval zo berekend, dat de waarde van het gemiddelde cijfer in de populatie in 95 procent van de gevallen binnen het aangegeven interval zal liggen. Naarmate de steekproefomvang groter is, is de schatting van het populatiegemiddelde zuiverder en het betrouwbaarheidsinterval smaller. We kunnen stellen dat de gemiddelde verschillen significant van elkaar verschillen op het moment dat de betrouwbaarheidsintervallen geen overlap vertonen.

Naast het geven van een rapportcijfer voor het functioneren van de opleidingscommissie beoordeelden opleidingsmanagers en commissieleden de samenwerking en afstemming tussen opleidingscommissie en andere inspraak- en bestuursorganen. De samenwerking met het opleidingsmanagement wordt het hoogst gewaardeerd (in het bijzonder door de opleidingsmanagers zelf). Minder goed scoort de samenwerking en afstemming met het faculteitsbestuur en/of college van bestuur. En ook de samenwerking en afstemming met medezeggenschapsraad/universiteitsraad en met deelraad/faculteitsraad krijgt geen erg positieve beoordeling.

Tabel 25 - Rapportcijfers samenwerking en afstemming opleidingscommissie en andere organen

	hbo*			wo*		
	managers	**studentlid**	**docentlid**	**managers**	**studentlid**	**docentlid**
Medezeggenschapsraad	5,4	6,0	5,6	5,5	5,9	4,6
Totaal (n)	88	54	72	44	62	48
Deelraad / faculteitsraad	5,3*	6,2*	5,7*	6,4	6,8	5,1
Totaal (n)	62	50	56	62	70	56
Opleidingsmanagement	**7,3***	**7,0***	**7,1***	**8,0***	**7,7***	**7,7***
Totaal (n)	131	88	125	99	78	104
Faculteitsbestuur / CvB	**5,3**	**5,9**	**5,0**	**6,6**	**6,1**	**6,3**
Totaal (n)	60	51	59	68	69	85

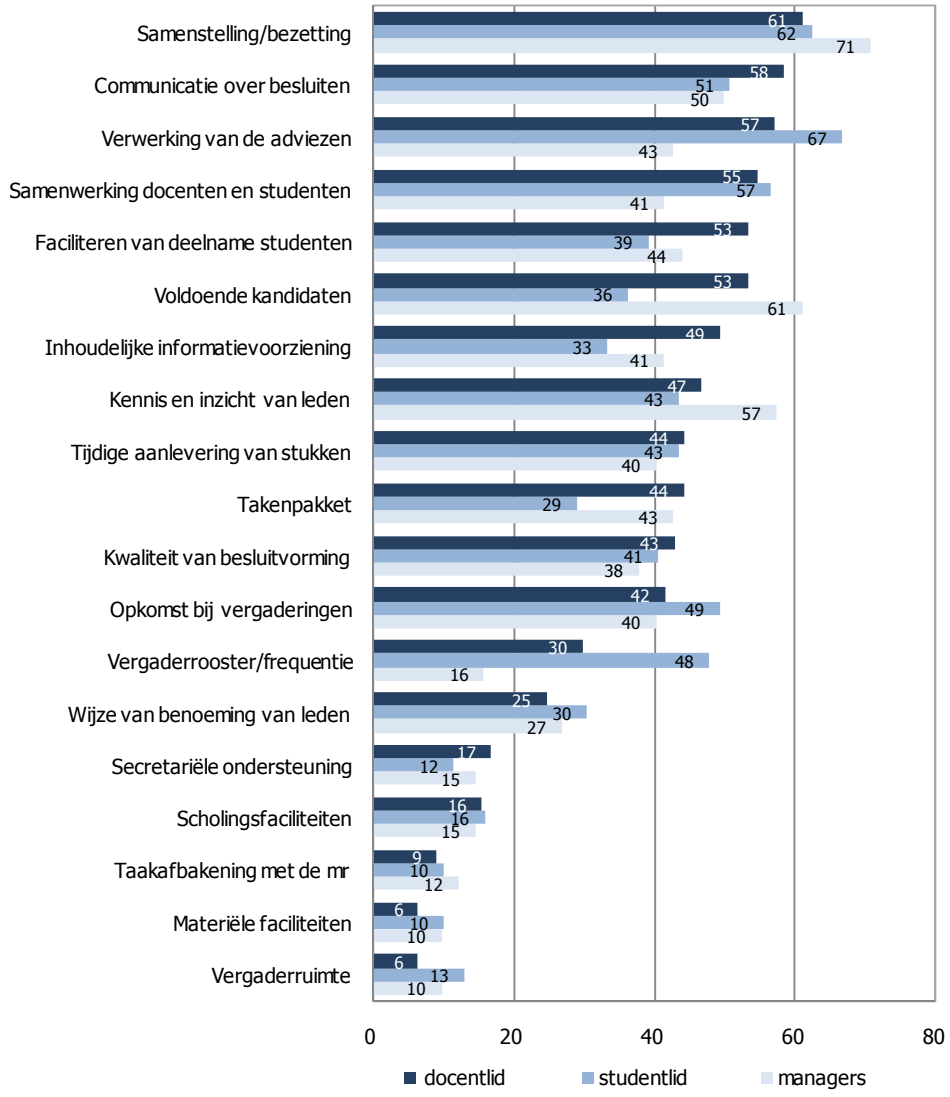
Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

De respondenten werden in de vragenlijst in staat gesteld hun beoordeling toe te lichten. De negatieve beoordelingen hebben in meerderheid te maken met het ontbreken van contact en het daarmee te weinig op de hoogte zijn van elkaars werk en de overlap die daar in een aantal gevallen in blijkt te zitten. Ook de positie binnen de instelling van de opleidingscommissie werkt frustratie in de hand. Eén respondent merkte hierover op: 'De opleidingscommissie wordt in zijn geheel niet op instellingsniveau als gesprekspartner gezien. Kennelijk is het uitgangspunt dat wat op centraal medezeggenschapsniveau wordt besloten daardoor op lager niveau niet meer afgestemd hoeft te worden. Feitelijk heeft de opleidingscommissie geen inspraak op alles wat op centraal niveau wordt bepaald. De trend is dat steeds meer centraal wordt geregeld.'.

4.3 Beoordeling randvoorwaarden

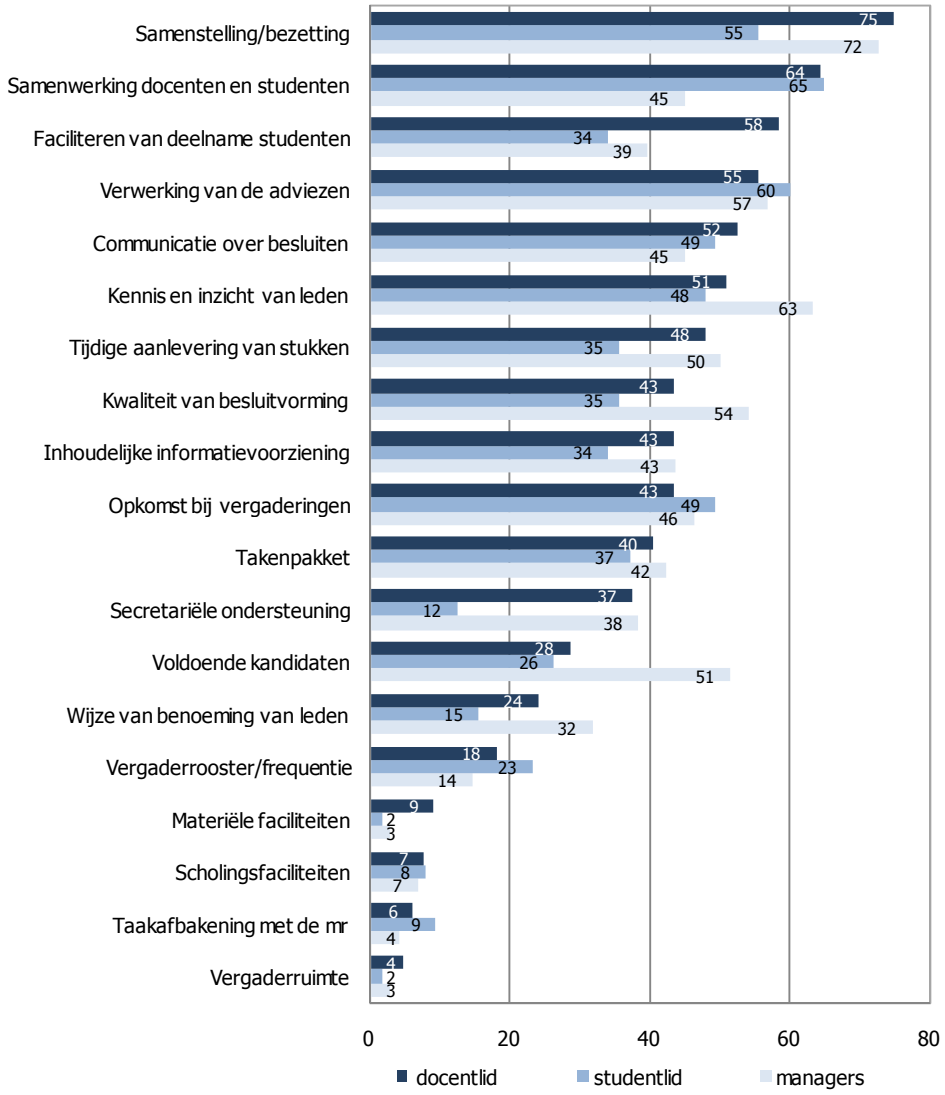
Aan de opleidingsmanagers en de commissieleden is een lijst voorgelegd van randvoorwaarden voor het functioneren van opleidingscommissies. Vervolgens is gevraagd welke randvoorwaarden naar opvatting van de respondent essentieel zijn voor het functioneren en hoe deze randvoorwaarden gewaardeerd worden.

Figuur 7 geeft de scores weer van de essentiële randvoorwaarden in het hbo. Meest van belang blijkt de samenstelling/bezetting van de commissie. Daarnaast wordt door ongeveer de helft de communicatie over besluiten, de verwerking van de adviezen, de samenwerking tussen docenten en studenten, het hebben van voldoende kandidaten en kennis en inzicht van de leden als essentieel bestempeld. Zo'n 40 procent noemt daarnaast nog het faciliteren van deelname van studenten, de inhoudelijke informatievoorziening, de (daarmee samenhangende) tijdige aanlevering van stukken, het takenpakket, de kwaliteit van besluitvorming en de opkomst bij vergaderingen.



Figuur 7 - Essentiële randvoorwaarden voor functioneren opleidingscommissie, hbo (%)

Figuur 8 geeft het beeld van wat essentieel is voor het goed kunnen functioneren van de opleidingscommissie voor het wo. Ook hier is de samenstelling/bezetting van de opleidingscommissie het vaakst als essentieel bestempeld. Gemiddeld de helft of meer van de respondenten noemt daarnaast de verwerking van de adviezen en kennis en inzicht van de leden. Rond de 40 procent vindt verder (ook) de communicatie over besluiten, het faciliteren van deelname van studenten, de opkomst bij vergaderingen, de kwaliteit van de besluitvorming, de tijdige aanlevering van stukken, de inhoudelijke informatievoorziening en het takenpakket essentieel.



Figuur 8 - Essentiële randvoorwaarden voor functioneren opleidingscommissie, wo (%)

Tabel 26 geeft de percentages (zeer) ontevreden respondenten weer ten aanzien van de voor hun opleidingscommissie aanwezige randvoorwaarden (los van of deze essentieel zijn). De ontevredenheid is zeker niet groot, doorgaans variërend rond maximaal tien procent. Meest opvallend hoge percentages ontevredenheid betreffen de randvoorwaarden 'secretariële ondersteuning', 'scholingsfaciliteiten', gebrek aan 'taakafbakening met de MR' en het niet kunnen vinden van voldoende kandidaten.

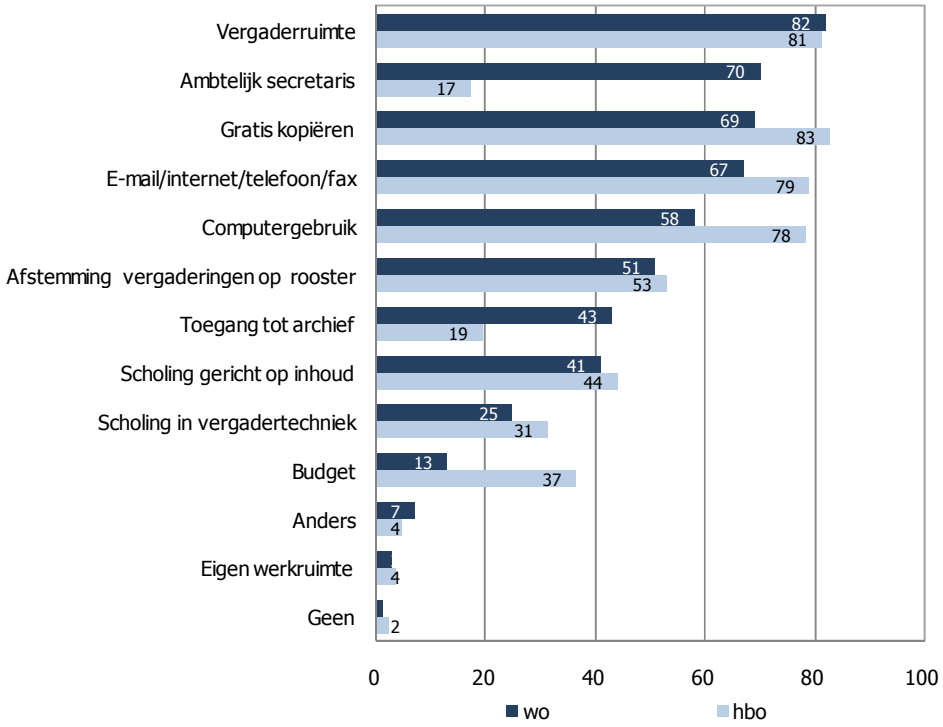
Tabel 26 - Percentage (zeer) ontevreden over randvoorwaarden functioneren opleidingscommissie

	hbo			wo		
	managers	**studentlid**	**docentlid**	**managers**	**studentlid**	**docentlid**
Wijze van benoeming van leden	3,7*	10,5*	11,8*	6,0	10,8	2,9
Samenstelling/bezetting	**8,2**	**5,3**	**5,5**	**3,0**	**3,6**	**0,0**
Voldoende kandidaten	**20,9**	**18,9**	**22,0**	**12,0**	**16,9**	**6,7**
Faciliteren van deelname studenten	**6,7***	**9,5***	**15,7***	**2,0***	**12,0***	**2,9***
Kennis en inzicht van leden	**9,7**	**5,3**	**9,4**	**3,0**	**6,0**	**2,9**
Samenwerking docenten en studenten	5,2	2,1	3,1	3,0	9,6	1,9
Takenpakket	**7,5**	**11,6**	**9,4**	**2,0**	**8,4**	**3,8**
Taakafbakening met de mr	**32,1**	**27,4**	**34,6**	**29,0**	**24,1**	**20,0**
Vergaderrooster/frequentie	7,5	12,6	11,0	6,0	13,3	1,9
Opkomst bij vergaderingen	9,7	9,5	10,2	11,0*	9,6*	2,9*
Tijdige aanlevering van stukken	12,7	14,7	15,7	7,0*	21,7*	10,5*
Vergaderruimte	1,5	4,2	3,9	4,0	1,2	3,8
Materiële faciliteiten	5,2*	15,8*	13,4*	10,0	8,4	5,7
Scholingsfaciliteiten	20,1*	31,6*	26,0*	19,0	21,7	19,0
Secretariële ondersteuning	**36,6**	**22,1**	**41,7**	**13,0**	**21,7**	**18,1**
Inhoudelijke informatievoorziening	11,2	4,2	11,0	2,0*	9,6*	6,7*
Verwerking van de adviezen	6,0*	14,7*	11,8*	2,0*	21,7*	9,5*
Kwaliteit van besluitvorming	**9,0**	**8,4**	**16,5**	**3,0***	**10,8***	**7,6***
Communicatie over besluiten	12,7	15,8	16,5	2,0*	21,7*	15,2*
Totaal (n=100%)	134	95	127	100	83	105

Bron: Enquête onder leden opleidingscommissie en onder opleidingsmanagers. * Verschillen significant, p<0.05. Vetgedrukte cijfers geven een significant verschil (p<0.05) tussen hbo en wo weer.

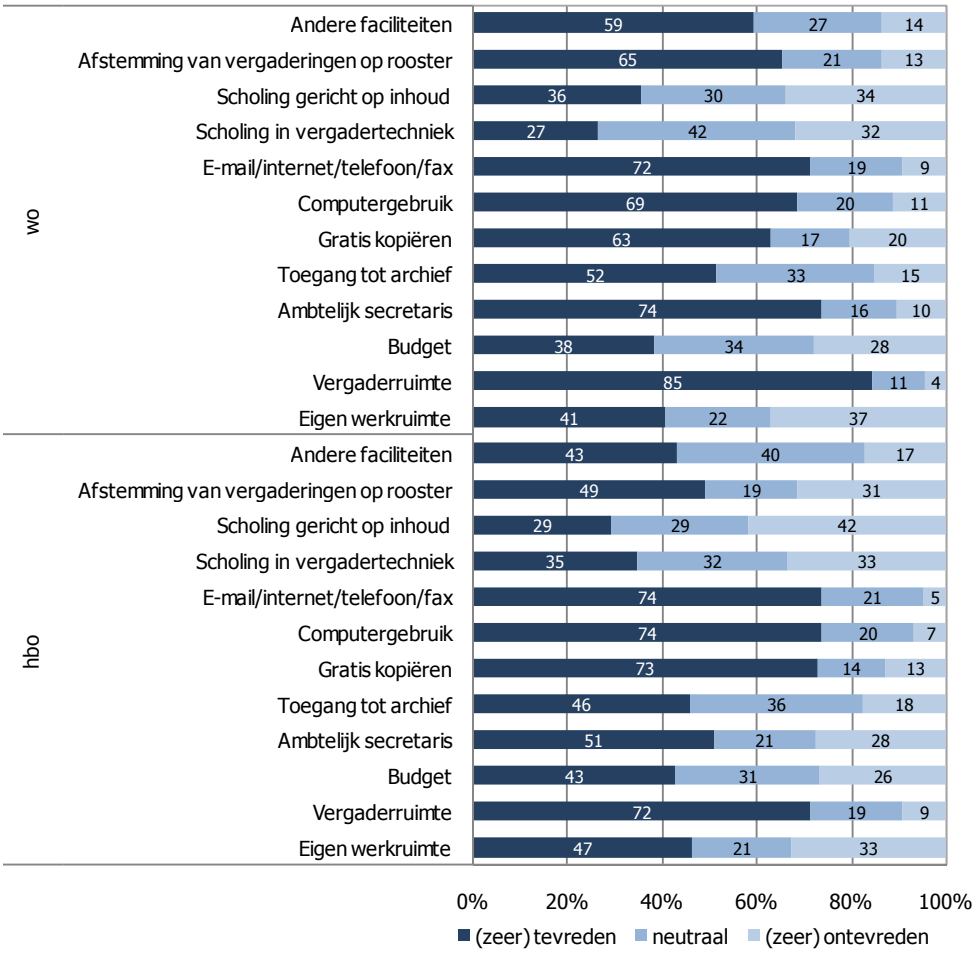
4.4 Faciliteiten

Naast de randvoorwaarden is in dit onderzoek geïnventariseerd over welke faciliteiten de opleidingscommissie beschikt (Figuur 9). Over het algemeen kan gesteld worden dat opleidingscommissies in het hbo over meer faciliteiten beschikken dan die in het wo. Rond de 80 procent van de opleidingscommissies beschikt over een ruimte om te vergaderen, een kleine vijf procent beschikt over een eigen werkruimte. In het wo is het tamelijk gebruikelijk dat de opleidingscommissie over een ambtelijk secretaris/ondersteuning beschikt, in het hbo daarentegen is dat juist vrij ongebruikelijk (hbo: 17%, wo: 70%). Andere faciliteiten zijn juist in het hbo vaker aanwezig dan in het wo: opleidingscommissies kunnen er veelal gratis kopiëren (hbo: 83%, wo: 69%), gebruik van communicatiemiddelen (e-mail, internet, fax, telefoon) is mogelijk (hbo: 79%, wo: 67%) en ook in gebruik van een computer is veelal voorzien (hbo: 78%, wo: 58%). Ook komt het in het hbo vaker voor dat de opleidingscommissie beschikt over budget: 37 procent versus 13 procent in het wo.



Figuur 9 - Beschikbare faciliteiten voor opleidingscommissie (%)

In Figuur 10 is de tevredenheid van de opleidingscommissieleden over de beschikbare faciliteiten weergegeven. Doorgaans is men hierover relatief tevreden. Voor zowel hbo als wo geldt echter dat men opvallend minder tevreden is als het aankomt op scholing: zowel over scholing gericht op de inhoud van het werk in de opleidingscommissie als scholing in vergadertechniek is minimaal een derde (zeer) ontevreden.



Figuur 10 - Tevredenheid van opleidingscommissieleden over faciliteiten (%)

4.5 Maatregelen die positief bijdragen aan functioneren opleidingscommissie

In een open vraag werden opleidingsmanagers en leden van de opleidingscommissie uitgedaagd om drie maatregelen te noemen die positief bijdragen aan het functioneren van de opleidingscommissie. Daaruit volgde een flink aantal suggesties.

In het hbo benadrukken opleidingsmanagers dat het belangrijk is om de opleidingscommissie zichtbaar te maken in de organisatie: betere communicatie en duidelijker terugkoppelen van de behandelde adviezen naar leden en achterban. Bijvoorbeeld ook door een spreekuur in te stellen voor klachten. Daarnaast wordt de samenstelling van de opleidingscommissie een aantal maal genoemd: brede vertegenwoordiging van studenten uit alle leerjaren, duur van de zittingsperiode (die in geval van docenten vaak als te lang wordt bestempeld en van studenten juist te kort) en de daarmee samenhangende continuïteit van het werk. In lijn daarmee worden ook maatregelen met betrekking tot een hogere opkomst bij vergaderingen genoemd. Een voorgestelde maatregel daarbij is het incalculeren van een bepaald afwezigheidspercentage en dus door een hoger aantal leden te benoemen, altijd een voldoende vertegenwoordiging om de vergadertafel te hebben. Om lidmaatschap van de opleidingscommissie aantrekkelijker te maken en bovendien ook serieuzer uit te voeren, moet daar een beloning tegenover staan: in uren of vacatiegelden voor docentleden en in studiepunten voor studentleden.

Faciliteiten eveneens op een ander vlak: meer secretariële ondersteuning. Ook vaak genoemd is scholing gericht op de taak die de opleidingscommissie moet vervullen. Het oplossen van de takenverstrengeling van opleidingscommissie en andere inspraakorganen (examencommissie, curriculumcommissie, deelraden, faculteitsraden, medezeggenschapsraden) is ook een met regelmaat terugkerende maatregel. 'Opleidingen in het hoger onderwijs kennen te veel verplichte organen waardoor voor medewerkers en studenten niet altijd helder is wie waarvoor verantwoordelijk is' en praktisch: 'er wordt veel dubbelop gedaan, dit vertraagt hiermee ook processen'. Een opleidingsmanager geeft in dit kader 'veel betere afperking van de taken, veel minder taken en die dan veel dieper=specialisme, dan met name op onderwijsinhoud' als voorzet voor de herverdeling van taken. Betere informatievoorziening en dan met nadruk meer *tijdige* informatievoorziening komt eveneens vaak voor in de lijst van maatregelen. Ook zelfbezinning wordt genoemd: 'goed nadenken en verwoorden van meerwaarde van opleidingsteams ten opzichte van teams van deskundigen die inhoudelijk verantwoordelijk zijn'. Dan speelt nog het budget 'materieel en financieel heeft de opleidingscommissie geen eigen middelen, dat zou wel moeten'. Bijvoorbeeld 'om zelf onderzoek te doen bij de achterban, alvorens te adviseren'.

Docentleden in het hbo noemen vergelijkbare maatregelen. Betere pr voor de opleidingscommissie die nu te vaak onzichtbaar blijft voor veel studenten en docenten of het opzetten van een loketuur van de opleidingscommissie voor studenten. Beloning van studenten om lidmaatschap aantrekkelijker te maken en het geven van voldoende uren aan de docent om hun taak goed uit te kunnen voeren zijn eveneens vaker genoemd. Met betrekking tot die beloning echter bij een enkeling ook een kritische noot aangaande het type studenten dat je daarmee aantrekt. Volgens deze docent is er juist behoefte aan 'betere/gemotiveerdere deelname van studenten omdat het nu zo is dat ze vooral meedoen om de credits'. De docenten noemen daarnaast als maatregel een duidelijkere scheiding van taken tussen opleidingscommissie, curriculumcommissie en medezeggenschapsraad. Ook over scholing hebben de docenten ideeën. Bijvoorbeeld: 'eenmalig een korte cursus of workshop organiseren voor de hele opleidingscommissie, en daarna jaarlijks voor de nieuwe leden, over de doelen, taken, aanpak van de opleidingscommissie en de verhouding met andere medezeggenschapsorganen'. Ook is er behoefte aan meer inhoudelijke kennis binnen de opleidingscommissies. Een opleidingsmanager noemt daarbij als mogelijk effectieve maatregel het 'invliegen van deskundigen op het moment dat dat nodig is'. Daarnaast verwacht men heil van een zwaardere stem: 'meer dan slechts adviesrecht om ervoor te zorgen dat er echt iets gedaan wordt in plaats van telkens te horen dat het een goed plan is'. Een hogere vergaderfrequentie wordt ook regelmatig genoemd, al was het maar om meer teamgevoel te ontwikkelen. Van een opleidingsmanager mag alles op de schop. Wat nu nodig is, is een: 'algehele verjongingskuur van het systeem waarvan de opleidingscommissie deel uitmaakt. Het formele gehalte en de vergadertijgeropzet maken het geheel ouderwets'.

Studentleden van de opleidingscommissies in het hbo benadrukken het belang van goede communicatie. Intern voor het 'beter informeren van leden over hun verantwoordelijkheden en taken' en naar buiten om duidelijker zichtbaar te maken 'wat er nou daadwerkelijk met de adviezen van de leden bereikt is of gedaan wordt' en om überhaupt meer bekendheid te creëren: 'studenten lijken vaak te vergeten dat zij vertegenwoordigers hebben binnen de opleidingscommissie'. Met betrekking tot het informeren van de commissieleden oppert een student als maatregel: 'een simpeler documentatiepakket met regels en procedures'. Ook niet onbelangrijk volgens één van de studenten: 'enthousiaste leden' en 'een goede sfeer tijdens de vergadering', waarbij de samenwerking tussen studenten en docenten wel objectief moet blijven: 'argumenten zijn belangrijk, niet wie elkaar aardiger vindt'. Ook is het belangrijk dat 'leden zich ervan bewust zijn dat ze als vertegenwoordiger van een groep lid zijn van de commissie'. Net als de andere groepen noemen de studentleden eveneens met regelmaat dat hun opleidingscommissie baat heeft bij een hogere vergaderfrequentie 'zodat zaken ook sneller afgehandeld kunnen worden'.

Opleidingsmanagers in het wo komen ook met herkenbare maatregelen: 'betere compensatie voor docentleden voor de tijd die ze eraan besteden', 'betere functieomschrijving', 'betere interne communicatie'. Daarnaast benadrukt een aantal van hen het belang van een goede voorzitter, eentje die 'iedereen de ruimte geeft om zijn mening in te brengen', die 'een goed overzicht van en inzicht in de opleiding heeft' en 'inspirerend en proactief is'. Meer binding tussen de leden kan mogelijk het functioneren van de opleidingscommissie positief beïnvloeden, bijvoorbeeld door het organiseren van een 'offsite dag om een jaarplan op te stellen, focus aan te brengen'. Daarnaast is continuïteit belangrijk, om te beginnen bij het structureel vormgeven van de overdracht tussen nieuwe en oude leden. Daarmee samenhangend komt ook scholing als verbetermaatregel veelvuldig terug, bij voorkeur in ieder geval 'voordat ze aan hun taak beginnen'. Ook de opleidingsmanagers benadrukken dat de zichtbaarheid van het werk van de opleidingscommissie en de resultaten daarvan vergroot moet worden, bijvoorbeeld door '(gereglementeerde) openbaarheid van resultaten cursus- en curriculumevaluaties'. De taken zouden anders ingericht kunnen worden: 'OER minder centraal stellen in de taakstelling. In plaats daarvan een inhoudelijk geformuleerde taakstelling geven'. Er worden maatregelen genoemd ter bevordering van de deelname van studenten, bijvoorbeeld een vermelding op de bul, maar tegelijk propageert een andere opleidingsmanager juist een: 'strengere selectie van studenten op kwaliteit en intrinsieke motivatie'.

Een docentlid stelt als maatregel voor om 'af en toe te overleggen met andere opleidingscommissies binnen dezelfde faculteit'. En om het werk van de opleidingscommissies beter over het voetlicht te brengen zou een systeem kunnen helpen 'waarbij studenten kunnen zien wat er met de uitkomsten van hun onderwijsevaluaties gebeurt'. Ook in de communicatie tussen opleidingsmanagement is winst te behalen met 'snelle, schriftelijke feedback naar aanleiding van de adviezen, zodat de desbetreffende onderwerpen efficiënter kunnen worden afgehandeld' en door 'vroegtijdiger advies aan de opleidingscommissie te vragen in fase van beleidsvoorbereiding'. Wat de opleidingscommissie ook volgens een aantal docenten nodig heeft, is duidelijkheid: 'een duidelijk mandaat' en 'een uitbreiding van de bevoegdheden naar meer dan adviesrecht'. De opleidingscommissie, zo suggereert een van de docenten, zou zich ook kunnen focussen door 'kritisch te selecteren op onderwerpen waarover ongevraagd advies wordt gegeven. Uitgangspunt is de vraag: waarmee kan de opleidingscommissie echt een verschil maken?'. Docentleden benadrukken het belang van een goede sfeer in het team: 'teambuilding kan samenwerking student- en docentgeleding verbeteren' en 'af en toe ook informele bijeenkomsten met een lunch of borrel'.

Tot slot de maatregelen die zijn voorgesteld door de studentleden van de opleidingscommissies in het wo. Die richten zich ondermeer op het aanwezig zijn tijdens vergaderingen, bijvoorbeeld door het instellen van een 'aanwezigheidsplicht van 80%' of dat 'ieder opleidingscommissielid maximaal drie keer afwezig mag zijn'. Als suggestie voor de organisatie van die vergaderingen stelt een studentlid voor om 'het vergaderrooster aan te passen aan het aantal stukken dat moet worden besproken in een vergadering, zodat er voldoende de tijd is om over belangrijke punten te discussiëren'. Eén van de studentleden verwoordt het belang van grotere zichtbaarheid mooi: 'Studenten zouden er meer hun voordeel mee kunnen doen en de opleidingscommissie zou (nog) beter voor de achterban op kunnen komen'. Een concrete suggestie voor het vergroten van de zichtbaarheid is de volgende: 'een column in een opleidingsblad waarin alle studenten feedback ontvangen over het functioneren en de taken van de opleidingscommissie'. Naast dat ook door studenten scholing van de gehele opleidingscommissie belangrijk wordt gevonden, noemen ze een aantal keer specifiek de groep nieuwe leden. Het is belangrijk de nieuwe leden direct goed in te werken omdat het vaak moeilijk is om in te stromen. Dat kan bijvoorbeeld door een 'formeel benoemingspakket met informatie en een brief die op motiverende wijze het nieuwe opleidingscommissielid verwelkomt en op waarde schat'.

Samengevat is er een zestal telkens terugkerende aandachtspunten in de maatregelen voor verbetering van de opleidingscommissie:

- communicatie die nodig is voor functioneren van de opleidingscommissie (tijdig aanleveren stukken, vergaderfrequentie);
- communicatie ter promotie van het werk van de opleidingscommissie;
- samenstelling (vertegenwoordiging aantal leerjaren, duur van de zittingsperiode, continuïteit, kwaliteit van de leden en van de voorzitter);
- facilitering (budget, secretariële ondersteuning);
- scholing (met name van de nieuwe leden);
- taakomschrijving en afstemming met andere inspraakorganen.

5 HetStudentenpanel

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk aandacht voor een deel van de achterban van de opleidingscommissies: de studenten. Om ook hun mening een plaats te geven, is in dit onderzoek een enquête uitgezet onder HetStudentenpanel. Aan het panel is een korte vragenlijst voorgelegd die in dit hoofdstuk antwoorden genereert op de volgende vragen:

(1) Hoe bekend is de opleidingscommissie bij studenten?
(2) Zijn studenten zelf lid of ooit lid geweest en onder welke voorwaarden zouden ze dat (opnieuw) willen worden?
(3) Welke redenen zijn er om geen zitting te nemen in de opleidingscommissie?
(4) Wat zijn volgens studenten de belangrijkste taken van de opleidingscommissie?
(5) Hoe worden studenten geïnformeerd over het werk van de opleidingscommissie?
(6) Hoe beoordelen studenten het functioneren van de opleidingscommissie?

5.2 Aanwezigheid opleidingscommissie

Tabel 27 laat zien dat de opleidingscommissie - zoals met regelmaat verwoord in voorgaand hoofdstuk - inderdaad niet altijd zichtbaar is voor studenten. In het hbo geeft meer dan de helft van de studenten en in het wo ruim een derde te kennen dat ze niet weten of er voor hun opleiding een opleidingscommissie is ingesteld. In het wo is dat volgens studenten significant vaker wel het geval dan in het hbo.

Tabel 27 - Aanwezigheid opleidingscommissie in opleiding (%)

	hbo*	**wo***
Ja	44,8	65,2
Nee	1,1	0,5
Weet niet	54,1	34,4
Totaal (n=100%)	1.586	2.537

Bron: Enquête HetStudentenpanel. * Verschillen significant, p<0.05.

5.3 Actieve studenten

In hbo en wo is respectievelijk vijf en zeven procent van de leden van HetStudentenpanel op dit moment lid en respectievelijk 2,5 en vijf procent is dat in het verleden eens geweest. Van de studenten geeft echter een ruime meerderheid aan nu geen lid te zijn en ook nooit overwogen te hebben lid te gaan worden (hbo: 78,9%; wo: 67,5%).

Tabel 28 - Lid (geweest) van opleidingscommissie (%)

	hbo*	**wo***
Ja, op dit moment lid	5,2	7,1
Ja, lid geweest	2,5	5,2
Nee, wel eens gevraagd om lid te worden	5,2	4,2
Nee, maar wel eens overwogen om lid te worden	8,2	16,1
Nee en ook nooit overwogen om lid te worden	78,9	67,5
Totaal (n=100%)	1.586	2.537

Bron: Enquête HetStudentenpanel. * Verschillen significant, p<0.05.

In Tabel 29 is op basis van relevante achtergrondkenmerken met behulp van logistische regressie een profiel samengesteld van het studentlid van de opleidingscommissie. In de tabel wordt de profielvergelijking van leden versus niet-leden weergegeven, waarmee zichtbaar wordt welke kenmerken de ene groep van de andere groep onderscheiden. Om de vergelijking te maken, werden de volgende kenmerken ingevoerd: hbo/wo, sector, studiejaar, geslacht, woonsituatie, allochtoon, sociaal milieu, opleiding ouders, beroepsniveau ouders, buitenlandervaring tijdens de studie. Wanneer een kenmerk geen significant verschil oplevert, is dit niet in het model opgenomen. Zodoende blijft een lijst met onderscheidende kenmerken over. Voor alle in het uiteindelijke model opgenomen kenmerken is de unieke invloed weergegeven: het effect van ieder kenmerk is gecontroleerd voor dat van alle andere. Deze kenmerken verklaren samen zes procent van de totale variantie. Op basis van de logistische regressie kunnen we stellen dat de studenten die lid zijn van een opleidingscommissie ten opzichte van studenten die dat niet zijn relatief vaak behoren tot de groep die een opleiding volgt in de opleidingsrichting 'Exact en Informatica' of 'Taal en Communicatie' en juist niet tot de groep Gezondheidsstudenten. Ook zijn de studenten die lid zijn vaker uitwonend en neemt de kans om lid te zijn toe naarmate de ouders van de student hoger zijn opgeleid. Daarnaast zijn studenten die een deel van hun studie in het buitenland gevolgd hebben, vaker lid van de opleidingscommissie van hun opleiding dan studenten die dat niet hebben.

Tabel 29 - Het profiel van studentleden van de opleidingscommissie

Kenmerk	**Exp(B)**		**Dominant profiel: studenten die wel lid zijn versus studenten die geen lid zijn**
Constant	0,04	**	
Opleidingssector			
Exact en Informatica	1,71	**	Studenten Exact en informatica vaker lid
Gezondheid	0,54	**	Studenten Gezondheid minder vaak lid
Taal en Communicatie	1,60	*	Studenten Taal en Communicatie vaker lid
Uitwonenden	2,04	**	Uitwonenden vaker lid
Opleidingsniveau ouders	1,11	**	Kans lid stijgt met hoogte opleiding ouders
Buitenlandervaring	1,48	**	Studenten met buitenlandervaring vaker lid

Bron: Enquête HetStudentenpanel. *p<0.05, ** p<0.01. N=4.123. Nagelkerke R^2=0.06.

Een kleine 15 procent van de hbo-studenten en zo'n 30 procent van de wo-studenten is op een andere manier actief betrokken bij medezeggenschap of inspraak in de opleiding. In het wo wordt dat percentage het sterkst naar boven gebracht doordat één op de vijf studenten lid is van de studie- of faculteitsvereniging.

Tabel 30 - Op een andere manier actief betrokken bij medezeggenschap of inspraak in de opleiding (%)

	hbo	**wo**
Medezeggenschapsraad/universiteitsraad	1,8*	0,9*
Faculteitsraad/deelraad	0,8*	2,7*
Studie- of faculteitsvereniging	2,8*	22,1*
Andere manier (bijv. curriculumcommissie, accreditatievoorbereiding, etc.)	8,8	8,8
Nee	86,7*	70,2*
Totaal (n=100%)	1.586	2.537

Bron: Enquête HetStudentenpanel. NB. Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100%.
* Verschillen significant, p<0.05.

Wanneer aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, zou een groot deel van de studenten enthousiast gemaakt kunnen worden voor het zitting nemen in de opleidingscommissie (Tabel 31). Belangrijkste voorwaarde om lid te worden zijn voor hbo-studenten tamelijk extrinsiek. Dertig tot veertig procent van de hbo-studenten zou lid worden wanneer daar een financiële vergoeding, studiepunten of een speciale vermelding op de bul tegenover zou staan. En ook onder wo-studenten spelen deze extrinisieke voorwaarden een relatief grote rol. Echter, in het wo wil een derde van de studenten ook zonder aanvullende voorwaarden zitting willen nemen (hbo: 17,5%).

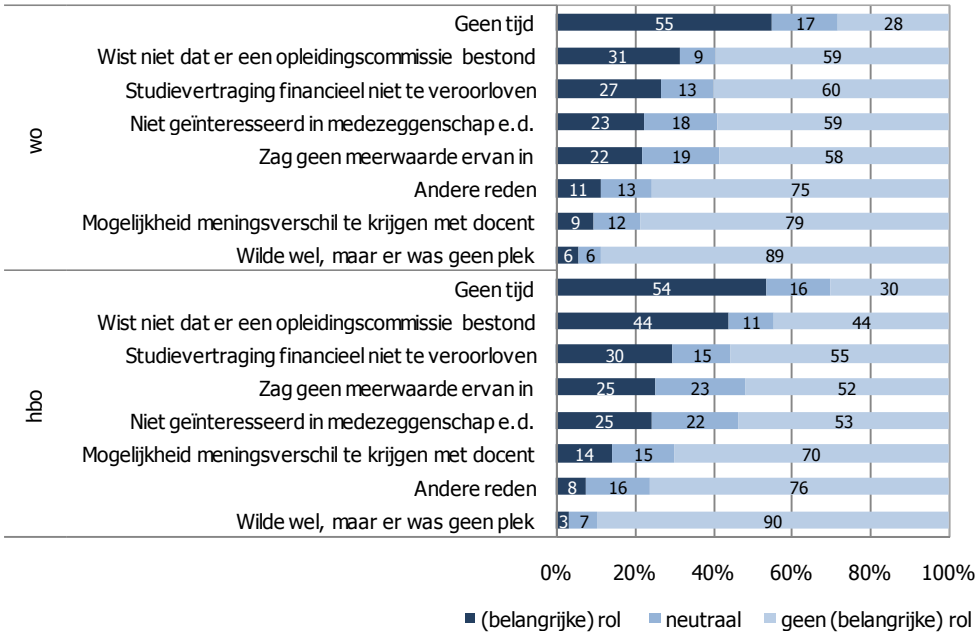
Tabel 31 - Voorwaarden waaronder student (opnieuw) zitting zou nemen in opleidingscommissie (%)

	hbo	**wo**
Als beter naar de opleidingscommissie wordt geluisterd	18,9*	16,3*
Als ik er een financiële vergoeding voor zou krijgen	33,0	33,5
Als ik er studiepunten voor zou krijgen	41,0*	28,6*
Als ik er scholing / training voor zou krijgen	17,4	18,8
Als ik een speciale vermelding op mijn diploma / bul zou krijgen	31,4	30,6
Ik zou ook zonder aanvullende voorwaarden zitting willen nemen	17,5*	33,9*
Ik zou onder geen enkele voorwaarde zitting willen nemen	28,4*	21,3*
Totaal (n=100%)	1.586	2.537

Bron: Enquête HetStudentenpanel. NB. Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100 procent.
* Verschillen significant, $p<0.05$.

5.4 Redenen om geen zitting te nemen

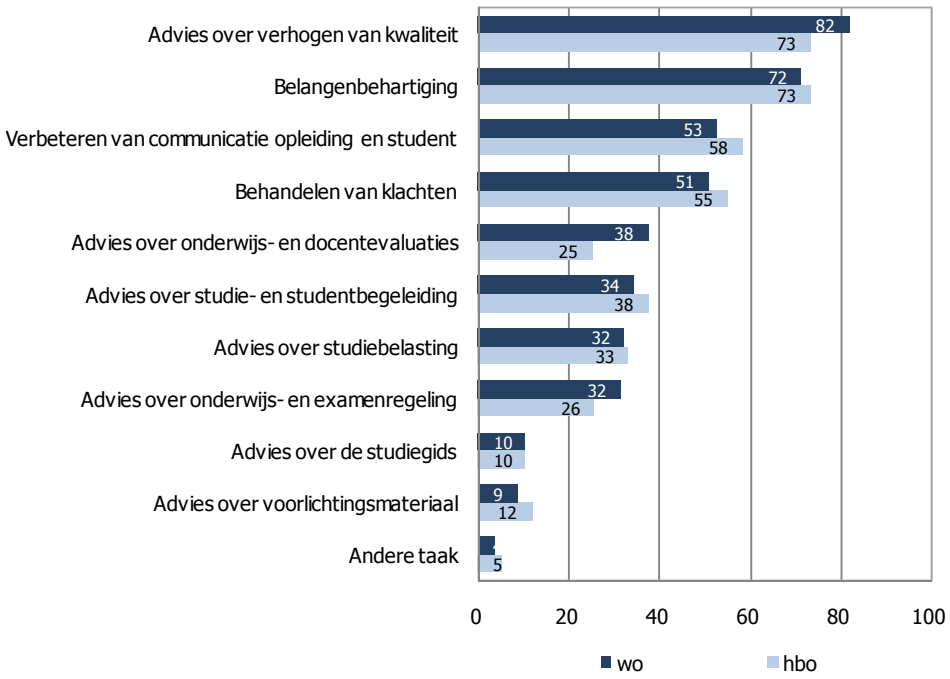
Iets meer dan de helft van de studenten in hbo en wo geeft aan geen lid te zijn van de opleidingscommissie omdat ze daar de tijd niet voor hebben (Figuur 11). Ook speelt voor 44 procent van de hbo-studenten en 31 procent van de wo-studenten mee dat ze niet wisten dat er voor hun opleiding een opleidingscommissie bestond. Andere redenen die voor studenten mee hebben gespeeld, zijn het zich financieel niet kunnen veroorloven studievertraging op te lopen (hbo: 30%, wo: 27%), het niet geïnteresseerd zijn in medezeggenschap en dergelijke (hbo: 25%, wo: 23%) en het er de meerwaarde niet van inzien. Voor hbo-studenten geldt iets vaker dan voor wo-studenten het feit dat ze in de opleidingscommissie mogelijk een meningsverschil zouden kunnen krijgen met een docent die ze in hun opleiding weer tegen kunnen komen, als reden om geen zitting te nemen in de opleidingscommissie (hbo: 14%, wo: 9%).



Figuur 11 - Redenen om geen zitting te nemen in opleidingscommissie (%)

5.5 Belangrijkste taak

In de ogen van zo'n driekwart van de studenten heeft de opleidingscommissie met name de taak om advies te geven over het verhogen van de kwaliteit van de opleiding en het opkomen voor de belangen van studenten en docenten. Rond de helft van de studenten geeft daarnaast aan het een taak van de opleidingscommissie te vinden om te werken aan verbetering van communicatie tussen opleiding en studenten en het behandelen van klachten. Telkens een kwart tot een derde geeft aan dat (daarnaast) het adviseren over onderwijs- en docentevaluaties, over studie- en studentbegeleiding en over de onderwijs- en examenregeling belangrijke taken van de opleidingscommissie zijn. Met name dit laatste is met de wettekst in de WHW hierover in het achterhoofd een opmerkelijk lage uitkomst.



Figuur 12 - Belangrijkste taak van de opleidingscommissie (%)

5.6 Informatie vanuit de opleidingscommissie

Meer dan de helft van de hbo-studenten en 36 procent van de wo-studenten geeft aan nooit informatie over de opleidingscommissie te ontvangen. Van de overige hbo-studenten geeft drie procent aan informatie te ontvangen via studieverenigingen en telkens 20 procent krijgt die informatie via de opleidingscommissie zelf, via medewerkers van de opleiding of via een onbekende bron. In het wo zijn de leden van de opleidingscommissie het belangrijkst in het verstrekken van de informatie. Daarnaast komt de informatie in iets meer dan een vijfde van de opleidingen via studieverenigingen en voor ongeveer 16 procent van medewerkers van de opleiding of een onbekende bron.

Tabel 32 - Via welke kanalen komt er informatie over de opleidingscommissie (%)

	hbo	**wo**
Via leden van de opleidingscommissie	20,9*	33,4*
Via (medewerkers van) de opleiding	20,0*	15,8*
Via studieverenigingen	2,6*	22,7*
Wel informatie, maar bron niet bekend	18,1	16,7
Geen informatie	51,9*	35,9*
Totaal (n=100%)	1.586	2.537

Bron: Enquête HetStudentenpanel. * Verschillen significant, p<0.05.

5.7 Beoordeling functioneren

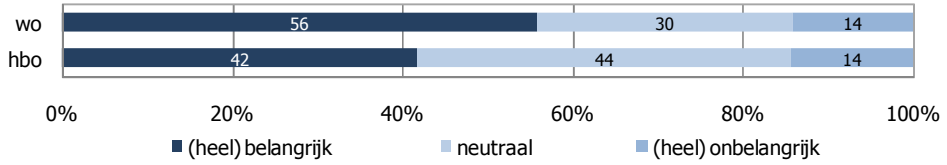
Zo'n 70 procent van de hbo-studenten en 60 procent van de wo-studenten geeft aan geen mening te hebben over de vraag of de opleidingscommissie de belangen van de student goed behartigt (Tabel 33). De groep die wel een mening heeft, vindt dat de opleidingscommissie de belangen van de student goed behartigt. In het in het wo oordelen de studenten hierover nog iets vaker positief dan in het hbo.

Tabel 33 - Behartigt de opleidingscommissie de belangen van de student goed (%)

	hbo*	**wo***
Ja	19,7	33,1
Nee	11,5	6,8
Geen mening	68,8	60,1
Totaal (n=100%)	1.586	2.537

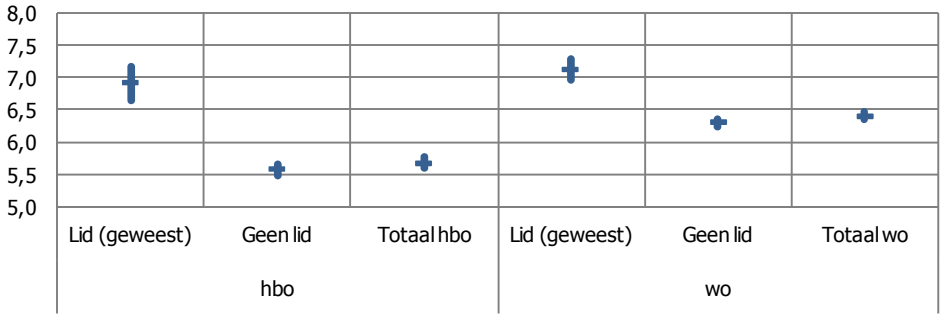
Bron: Enquête HetStudentenpanel. * Verschillen significant, p<0.05.

Ondanks dat veel studenten aangeven geen goed beeld te hebben van wat de opleidingscommissie doet, vindt 42 procent van de hbo-studenten en 56 procent van de wo-studenten het werk van de opleidingscommissie wel (heel) belangrijk (Figuur 13).



Figuur 13 - Mate waarin studenten het werk van de opleidingscommissie belangrijk vinden (%)

De opleidingscommissie krijgt van de hbo-studenten een krappe voldoende (5,7) en van de wo-studenten een 6,4. Figuur 14 laat zien dat de cijfers aanzienlijk verbeteren wanneer degene die het cijfer geeft, goed op de hoogte is van het werk van de opleidingscommissie, omdat men zelf lid is of ooit is geweest. (Voormalig) opleidingscommissieleden in het hbo geven gemiddeld een 6,9 voor het functioneren van de opleidingscommissie, in het wo een 7,1.



Figuur 14 - Rapportcijfer voor de opleidingscommissie, naar al dan niet lid (geweest)

6 Eerder onderzoek en veranderingen in de tijd

6.1 Inleiding

De medezeggenschapscultuur in het hoger onderwijs is met dit onderzoek niet voor het eerst onderzocht. In dit hoofdstuk worden vier eerdere onderzoeken over dit onderwerp besproken. Allereerst het onderzoek 'Ieder zijn zeg'[2] dat ingaat op medezeggenschap in het hbo dat naast het functioneren van medezeggenschap ook de gevolgen daarvoor van de afname van belangstelling van studenten, het marginaal functioneren van medezeggenschap, toenemende flexibilisering (inschrijvingen bij meerdere instellingen) en een steeds meer heterogene studentpopulatie beschrijft.
Daarnaast wordt kort het onderzoek van het ISO 'Hart voor Medezeggenschap'[3] besproken waarin met name de passages over bevoegdheden en de tevredenheid daarover interessant zijn.
Daarmee samenhangend wordt ook aandacht besteed aan het onderzoek[4] van CHEPS dat de invoering van de MUB (Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie) evalueert. In het onderzoek wordt bekeken in hoeverre de doorgevoerde herinrichting van bestuur en beheer in het hoger onderwijs in de praktijk werkt zoals dat verwacht werd ten tijde van doorvoering van de maatregel. In het onderzoek wordt ondermeer aandacht besteed aan de rol van opleidingscommissies.
Het vierde en laatste onderzoek dat besproken wordt, betreft het onderzoek van het SCO Kohnstamm Instituut naar het functioneren van opleidingscommissies[5]. In dit onderzoek wordt gekeken naar de stand van zaken met betrekking tot de participatie van studenten in opleidingscommissies, de informatievoorziening van opleidingscommissies, de taakafbakening van opleidingscommissies met andere inspraakorganen in de opleiding en de aard en effecten van de adviezen van opleidingscommissies. Dit laatste onderzoek sluit qua inhoud het sterkst aan bij het onderzoek dat in dit rapport wordt beschreven. Aan de hand van dit onderzoek worden voorzichtig indicaties voor veranderingen in het functioneren van de opleidingscommissies in de afgelopen ruim tien jaar gegeven.

6.2 Ieder zijn zeg: over medezeggenschap in het hbo

'Ieder zijn zeg' laat zien dat de belangstelling van studenten voor deelname aan de medezeggenschapsraden beperkt is. Verklaringen daarvoor zijn een te hoog abstractieniveau van de behandelde onderwerpen, gebrek aan facilitering en een te grote studiedruk die studenten ervan weerhouden in een medezeggenschapsraad plaats te nemen. Daarnaast is de medezeggenschapsraad vaak weinig zichtbaar: vanuit de achterban is er weinig belangstelling voor de raad en vanuit de raad weinig contact richting de achterban.
Met betrekking tot het functioneren van de medezeggenschapsraden concluderen de onderzoekers dat men overwegend tevreden is. Kritiek is er natuurlijk wel; met name in de gesprekken met betrokkenen komt dat naar voren. In de communicatie met opleidingsdirecteuren en CvB heeft men niet altijd het gevoel serieus te worden genomen. Maar ook in de medezeggenschapsraad zelf speelt dit: studenten en medewerkers hebben soms uiteenlopende belangen en de samenwerking kan lijden onder sterk hiërarchische verhoudingen. Over de kwaliteit van de student- en personeelsgeleding is men wisselend tevreden. De kwaliteit van de studentleden wordt lager geschat dan de kwaliteit van de personeelsleden. De oorzaken hiervoor worden gezocht in gebrek aan kennis, ervaring en affiniteit bij studenten, het hoge

---

2 Broek, J.F.L.H. van den & Kerstens, J.W.M. (2002). *Ieder zijn zeg: over medezeggenschap in het hoger onderwijs.* Nijmegen: IOWO.
3 Verweij, B. & Hendriks, F. (2008). *Hart voor Medezeggenschap: Evaluatie van huidige stand van zaken.* Utrecht: Interstedelijk Studenten Overleg.
4 Boer, H. de, Goedegebuure, L. & Huisman, J. (2005). *Gezonde Spanning: Beleidsevaluatie van de MUB. Beleidsgerichte studies Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 114.* Den Haag: OCW.
5 Haanstra, F. & Voorthuis, M. (1999). *Het functioneren van opleidingscommissies in het hbo en wo. OCW: Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 66.* Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

abstractieniveau van behandelde onderwerpen, het gebezigde jargon en het te veel aan ontzag voor de hiërarchische verhoudingen. Van de deelgenomen raadsleden typeert zestig procent de eigen raad als volwaardig. Een volwaardige raad houdt in dat de raad invloedrijk is, zichzelf een hoge status toekent, effectief is, kan meebeslissen, de bevoegdheden optimaal benut, initiërend is en tijdig bij besluitvormingsprocessen betrokken. In geen enkele hogeschool was er een raad die door *alle* raadsleden als volwaardig werd getypeerd.
In dit onderzoek kwam ook de invloed van actuele ontwikkelingen op de medezeggenschapsraad aan bod. Het hbo verandert ten gevolge van onder andere flexibilisering en verbreding van de doelgroepen. In toenemende mate krijgen studenten de mogelijkheid om bij meer dan één instelling onderwijs te volgen. Dit zou kunnen leiden tot een veranderde relatie tussen student en instelling. In het onderzoek is aan medezeggenschapsparticipanten de vraag voorgelegd wat mogelijke alternatieve vormen van medezeggenschap zouden kunnen zijn, gezien deze verwachte ontwikkelingen. Alhoewel de verwachting nog weinig door de ondervraagden gedeeld wordt, denkt men wel mee over oplossingen. Er wordt genoemd dat het noodzakelijk is om de medezeggenschap meer aan te passen aan de lokale, instellingspecifieke omstandigheden, ook moet de medezeggenschap in andere vormen gestalte krijgen, bijvoorbeeld door het vaker betrekken van studenten bij opleidingsbeleid door middel van tevredenheidsonderzoeken, digitale platforms en andere enquêtes.

6.3 Hart voor Medezeggenschap: evaluatie huidige stand van zaken

In het onderzoek van het ISO is gekeken naar hoe aan medezeggenschap in de praktijk vorm wordt gegeven. Daarin wordt ondermeer ingegaan op de tevredenheid over de bevoegdheden van de medezeggenschapsraad. Sommigen vinden dat de bevoegdheden verruimd zouden moeten worden en anderen willen de bevoegdheden liever laten zoals ze zijn. In totaal is 65 procent tevreden tot zeer tevreden over de bevoegdheden (hbo: 70%, wo: 61%). De universitaire studenten die melden ontevreden te zijn, noemen daarvoor de volgende redenen: 'adviesrecht is poppenkast', 'het is soms niet duidelijk waar we precies adviesrecht over hebben', en 'we worden alleen serieus genomen bij instemmingsrecht'. Op het moment van geschil zouden universitaire studenten steviger in hun schoenen willen staan: 'er moet niet alleen gekeken worden naar hoe reëel iets is dat door het CvB wordt voorgesteld, maar hoe reëel het is dat een studentenraad iets weigert'. Ontevreden hogeschoolstudenten lichten hun ontevredenheid als volgt toe: 'er wordt naar ons geluisterd, maar soms worden we gewoon vergeten', 'af en toe worden we gepasseerd' en 'in de praktijk verliezen we vaak het politieke spel'.

6.4 Gezonde spanning: beleidsevaluatie van de MUB

In 1997 is de bestuursorganisatie van de Nederlandse universiteiten veranderd via een wijziging van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek die bekend staat als de MUB: modernisering universitaire bestuursorganisatie. De belangrijkste redenen voor wijziging van de bestuursstructuur van de universiteiten zijn de verhoging van de kwaliteit van de primaire processen, versterking van de bestuurskracht van de universiteit als maatschappelijke organisatie en de vergroting van haar zelfstandigheid. Op het niveau van de opleiding wordt de positie van studenten op een aantal punten versterkt.
Volgens 65 procent van de opleidingscommissieleden die voor deze evaluatie ondervraagd zijn, is de opleidingscommissie goed geslaagd in het uitvoeren van haar belangrijkste taak (het adviseren over onderwijsaangelegenheden). De groep die niet tevreden is, beargumenteert dat als volgt (in volgorde van meest genoemd): informatie is niet tijdig verstrekt, de opleidingscommissie is te laat in het besluitvormingsproces ingeschakeld, formele bevoegdheden zijn onduidelijk en onvoldoende, commissieleden zijn te volgzaam dan wel passief, gebrek aan inhoudelijke kennis bij de studentleden, gebrek aan tijd bij de studentleden, bestuur stelt zich weinig coöperatief op richting opleidingscommissie en tot slot noemen de ontevreden commissieleden dat er een gebrek is aan deugdelijke door het bestuur verstrekte informatie.

Over het contact met de bestuurders zijn de leden echter in meerderheid zeer tevreden. De relatie met de bestuurders van de faculteit wordt getypeerd als 'goed' (89%), 'ontspannen'(91%) en 'doorgaans informeel' (69%).
De opleidingscommissie vergadert in de regel maandelijks (55%). Een aantal respondenten geeft aan dat de commissie vaker (15%) of minder vaak vergadert (30%). Gemiddeld besteden commissieleden zo'n zes uur per maand aan opleidingscommissie-gerelateerde activiteiten.
Leden van de opleidingscommissie zijn het oneens met de stelling dat het uitvoeren van medezeggenschap veel tijd kost in verhouding tot de geboekte resultaten, ook zijn ze het zeer oneens met de stelling dat hun taken door faculteitsraden kunnen worden overgenomen en ook met de stelling dat de taken van beide organen sterk overlappen. De commissieleden ervaren dat hun inspanningen in de faculteit worden gewaardeerd.

6.5 Het functioneren van opleidingscommissies in het hbo en wo

Uit het onderzoek van het SCO Kohnstamm Instituut blijkt dat men redelijk tevreden is over het functioneren van opleidingscommissies (in het hbo wat minder dan in het wo). Het belangrijkste werk van de opleidingscommissie is het geven van adviezen. Het grootste deel van de gegeven adviezen betreft de Onderwijs en Examenregeling (OER). Verder worden er adviezen gegeven met betrekking tot de herziening van curricula, zelfevaluaties en visitaties en over het systeem van onderwijs- en docentenevaluaties. De taakopvatting verschilt echter per commissie. Wat er gedaan wordt met de adviezen wordt met name in het wo systematisch gecontroleerd.
De participatie van studenten wordt vaak als een knelpunt gezien. Het blijkt dat vooral een financiële vergoeding helpt om studenten te laten participeren binnen opleidingscommissies. Iets dat verder relatief vaak als knelpunt wordt gezien is de taakafbakening met andere organen. De opleidingscommissie wordt gezien als het aangewezen forum voor studenten voor inspraak over de kwaliteit van hun onderwijs. Na invoering van de wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) is deze inspraak verkleind.
De inhoudelijke informatievoorziening van de opleidingscommissie kan verbeterd worden: te vaak worden stukken niet tijdig ontvangen. Dit speelt minder een rol naarmate de opleidingscommissie een betere plaats in de opleiding heeft weten te verwerven. De houding van de opleidingsdirecteur wordt belangrijker geacht dan de rol van de decaan. Over die houding zijn de opleidingscommissies in het algemeen tevreden, als de opleidingsdirecteur tenminste open staat voor initiatieven en verantwoording aflegt over wat er met de adviezen van de commissie is gedaan. Over dit laatste is men in het hbo minder tevreden dan in het wo.

6.6 Veranderingen ten opzichte van 1999

In deze paragraaf wordt met enige voorzichtigheid (gezien de beduidend lagere respons in 1999) een vergelijking gemaakt in de tijd. Hoe anders is het functioneren van de opleidingscommissies nu ten opzichte van 11 jaar geleden?

Samenstelling

Het valt op dat de samenstelling van de opleidingscommissies nog nagenoeg gelijk is: in het hbo acht leden, in het wo negen leden. In het hbo was ook 11 jaar geleden een iets hoger aantal studentleden dan docentleden in een opleidingscommissie vertegenwoordigd. Het aantal opleidingen dat met openstaande vacatures te maken heeft, is in het hbo wat afgenomen (van 46% naar 35%). In het wo heeft dit jaar zo'n 15 procent te maken met vacatures, in 1999 was dat 10 procent.

Vergaderfrequentie en faciliteiten

In 1999 bestond er in het hbo een discrepantie tussen het aantal geplande en het aantal feitelijke vergaderingen. Dat verschil is dit jaar verdwenen. Net als in 1999 blijken opleidingscommissies in het hbo doorgaans over meer faciliteiten te beschikken dan die in het wo.

Tevredenheid over het functioneren

Ook in 1999 was men in het wo positiever over het functioneren van de opleidingscommissie dan in het hbo. De waardering is licht gestegen in beide onderwijstypen: in het hbo van een 6,7 naar een 7,0 en in het wo van een 7,4 naar een gemiddelde van 7,6.

Adviezen

Ook in 1999 is te zien dat de adviezen die door de opleidingscommissies worden uitgebracht, verder strekken dan alleen de onderwijs- en examenregeling (alhoewel dat in 1999 wel de belangrijkste taak was). In beide metingen is de herziening van het curriculum een belangrijk adviesonderwerp.

Knelpunten

De belangrijkste knelpunten in 1999 zijn nog steeds herkenbaar: het vinden van voldoende kandidaten in het hbo, de taakafbakening met andere inspraakorganen, kennis en inzicht van de leden en de scholingsfaciliteiten. Ook tijdige aanlevering van stukken wordt in 1999 regelmatig als knelpunt aangemerkt.

7 Samenvatting

Van ruim 375 opleidingen werd informatie verzameld over het functioneren van opleidingscommissies, 204 in het hbo en 171 in het wo. Namens deze opleidingen werkten 649 personen aan het onderzoek mee: 234 opleidingsmanagers en 415 opleidingscommissieleden (180 studentleden en 235 docentleden). Daarnaast werd een inventarisatie gedaan onder HetStudentenpanel. Daarmee werden 4.123 studenten bereikt, deels eveneens lid of ooit lid geweest van een opleidingscommissie, grotendeels geen lid. In dit laatste hoofdstuk wordt aan de hand van de zeven onderzoeksvragen een samenvatting van de resultaten gegeven. Tezamen geeft dit een beeld van het functioneren van de opleidingscommissies in het hoger onderwijs.

1) *Hoe zijn de opleidingscommissies samengesteld? Zijn er vacatures en hoe moeilijk zijn die in te vullen?*

Alle opleidingen in het wo en de meerderheid van de opleidingen in het hbo werken met een opleidingscommissie. In het hbo kwam het bij drie procent van de opleidingen voor dat er in de afgelopen drie jaar voor de periode van een half jaar of langer helemaal geen opleidingscommissie was ingesteld en bij negen procent dat er officieel wel een opleidingscommissie was, maar dat deze in de praktijk niet functioneerde. De opleidingscommissie is echter niet altijd even zichtbaar: van de ondervraagde studenten geeft 54 procent in het hbo en 34 procent in het wo aan niet te weten of er voor hun opleiding een opleidingscommissie actief is.
Het blijkt vrij gebruikelijk om één opleidingscommissie voor meerdere opleidingen te combineren: 40 procent van de ondervraagde opleidingscommissieleden geeft aan dat dit voor hun opleidingscommissie het geval is. De opleidingscommissie bestaat idealiter uit evenveel studenten als docenten. In de praktijk blijkt dat in het wo inderdaad over het algemeen het geval. In het hbo is de verdeling schever, hier is het aandeel studenten groter dan het aandeel docenten.
Ruim een derde van de opleidingscommissies in het hbo heeft te maken met openstaande vacatures, veelal voor studentplaatsen. In het wo heeft zo'n 15 procent van de opleidingscommissies vacatures binnen de opleidingscommissie; ongeveer tien procent mist één of meerdere studentleden.
Opleidingsmanagers geven aan dat het opvullen van docentplaatsen over het algemeen geen groot probleem is. Het opvullen van de studentplaatsen is met name in het hbo lastig: 35 procent van de opleidingsmanagers in deze onderwijssector geeft aan hiervoor relatief veel moeite te moeten doen. Om een idee te krijgen van de manier waarop studenten geënthousiasmeerd kunnen worden om zitting te nemen in de opleidingscommissie, is aan de studenten van HetStudentenpanel gevraagd onder welke voorwaarden zij dat (eventueel opnieuw) zouden doen. De belangrijkste voorwaarden voor hbo-studenten zijn met name extrinsiek: zij zouden lid willen worden wanneer daar een financiële vergoeding, studiepunten of een vermelding op de bul tegenover zou staan. Ook onder wo-studenten spelen deze extrinsieke motieven een rol, hier wil echter 34 procent (en in hbo 18%) ook zonder extra voorwaarden zitting nemen in de commissie. Redenen om niet in een opleidingscommissie zitting te nemen zijn voor studenten het feit dat ze er geen tijd voor hebben en (vooral in hbo) dat studenten niet eens wisten dat er een opleidingscommissie bestond voor hun opleiding.

2) *Welke taken hebben de opleidingscommissie en in hoeverre herkennen ze zich in de beschrijving zoals gesteld in de wet hierover?*

Wettelijk hebben de opleidingscommissies tot taak advies uit te brengen over de onderwijs- en examenregeling, jaarlijks de wijze van de onderwijs- en examenregeling te beoordelen en gevraagd of ongevraagd advies uit te brengen over alle andere aangelegenheden betreffende het onderwijs en de opleiding. Het merendeel van de ondervraagden vindt dit de juiste taken. Door het niet nader gespecificeerde laatste deel van de wettekst is alles wat de opleidingscommissie doet, op te vatten als taak van de opleidingscommissie. Wel wordt een groot aantal kanttekeningen geplaatst bij de nadruk die in de wet gelegd wordt op de onderwijs- en examenregeling: 'te veel OER, te weinig onderwijskwaliteit'. Gevraagd naar de taken van de opleidingscommissie is eenzelfde beeld te zien: niet de onderwijs- en examenregeling wordt het vaakst genoemd, maar het adviseren over onderwijskwaliteit. In de praktijk adviseert rond de 90 procent van de opleidingscommissies over de onderwijs- en examenregeling en wordt de uitvoering van die regeling door zo'n 75 procent van de opleidingscommissies beoordeeld. Er wordt in een jaar door de opleidingscommissies in het hbo gemiddeld zo'n drie keer gevraagd en 2,5 keer ongevraagd advies uitgebracht. In het wo ligt die frequentie wat hoger: gemiddeld vier keer gevraagd advies en 3,5 keer ongevraagd advies. Het gevraagde advies had het vaakst betrekking op herziening van het curriculum. Daarnaast betrof het eveneens vaak onderwijs- en docentevaluaties (in wo vaker dan in hbo), studeerbaarheid, teksten studiegids/stagegids, studiebelasting, klachten over onderwijs en faciliteiten en les- en tentamenroosters. Ongevraagd advies had het vaakst te maken met klachten over onderwijs en faciliteiten. Daarnaast gaven les- en tentamenroosters in het hbo bij de helft van de opleidingscommissies reden om ongevraagd advies uit te brengen.

3) *In welke vinden mate vinden leden van opleidingscommissies in het hbo en het wo zelf dat zij hun werk naar behoren doen en kunnen doen?*

Over het algemeen zijn opleidingscommissieleden tevreden over het functioneren van de opleidingscommissie. Uitgedrukt in een rapportcijfer, krijgt de opleidingscommissie in het hbo gemiddeld een 7,0 en in het wo een 7,6. Leden van de opleidingscommissie zijn grotendeels tevreden over de wijze waarop de adviezen zijn behandeld. De communicatie vanuit het opleidingsmanagement kan wel beter: de opleidingsmanagers informeren de opleidingscommissieleden niet altijd over wat er met adviezen wordt gedaan. Zo'n tien procent wordt zelfs zelden of nooit daarover geïnformeerd. Op hun beurt zijn opleidingscommissieleden niet altijd effectief in hun communicatie met de achterban: zo'n 70 procent ziet zichzelf als opleidingscommissie als belangrijkste kanaal voor het op de hoogte houden van studenten en docenten over het werk van de opleidingscommissie. Studenten geven echter desgevraagd aan dat ze helemaal geen informatie krijgen (hbo: 52%, wo: 36%) of maar ten dele direct door de opleidingscommissie geïnformeerd worden (hbo: 21%, wo: 33%).
Weinig positief zijn de opleidingscommissieleden over de samenwerking en afstemming met andere inspraak- en bestuursorganen. De samenwerking met het opleidingsmanagement wordt positief beoordeeld met een 7,0 (hbo) en 7,7 (wo). Samenwerking met andere organen wordt minder positief ervaren: de samenwerking met de medezeggenschapsraad krijgt gemiddeld een 5,8 (hbo) en 5,3 (wo), met deelraad/faculteitsraad een 6,0 (hbo en wo) en met faculteitsbestuur/CvB een 5,4 (hbo) en 6,2 (wo). Studentleden zijn daarin overigens over het algemeen wel iets milder in hun oordeel dan docentleden. De negatieve beoordelingen hebben in meerderheid te maken met het ontbreken van contact en het daarmee te weinig op de hoogte zijn van elkaars werk en de overlap die daar in een aantal gevallen in blijkt te zitten.
Belangrijk voor het functioneren van de opleidingscommissie is de vergaderfrequentie: in het wo vergadert zo'n 40 procent van de opleidingscommissies minimaal eens per maand, iets meer dan een derde vergadert eens in de twee maanden. In het hbo is het het meest gebruikelijk om eens per kwartaal met de opleidingscommissie bijeen te komen. Het aantal geplande vergaderingen strookt in de praktijk met het aantal feitelijke vergaderingen.

4) In welke mate vinden de verantwoordelijken op opleidingsniveau (opleidingsdirecteuren) dat opleidingscommissies hun werk naar behoren doen en kunnen doen?

Ook het opleidingsmanagement is tevreden over het functioneren van de opleidingscommissies. Opleidingsmanagers in het hbo geven de opleidingscommissies gemiddeld een 6,9 en in het wo worden de opleidingscommissies gewaardeerd met een 7,7. Opleidingsmanagers zijn positief over de wijze waarop opleidingscommissie en opleidingsmanagement samenwerken en drukken dat uit in hoge rapportcijfers: een 7,3 in het hbo en een 8,0 in het wo. Minder positief zijn deze opleidingsverantwoordelijken over de samenwerking tussen opleidingscommissie en andere inspraak- en bestuursorganen.
De samenwerking met de medezeggenschapsraad krijgt als rapportcijfer in het hbo een 5,4 en in het wo een 5,5, de samenwerking met de faculteitsraad/deelraad een 5,3 (hbo) en 6,4 (wo).

5) Welke belemmeringen zijn er voor het functioneren van opleidingscommissies?

Meest essentieel voor het functioneren van de opleidingscommissies in hbo en wo noemen opleidingscommissieleden en opleidingsmanagers de samenstelling en bezetting van de opleidingscommissie. Eveneens (daarnaast) belangrijk zijn de communicatie over besluiten, de verwerking van de adviezen, de samenwerking tussen docenten en studenten, voldoende kandidaten (hbo) en kennis en inzicht van de commissieleden. Over deze randvoorwaarden zijn de commissieleden doorgaans redelijk tevreden, met een uitzondering in het hbo waar men ontevreden is over het vinden van voldoende kandidaten, terwijl dat voor een groot deel van de commissies een essentiële randvoorwaarde is. Ook met betrekking tot de beschikbare faciliteiten ervaren de opleidingscommissieleden doorgaans weinig belemmeringen. Meest ontevreden zijn de commissieleden (in hbo nog sterker dan in wo) over de scholingsfaciliteiten, zowel gericht op de inhoud van het werk als op vergadertechnieken.

6) Welke verbetermogelijkheden zijn er voor het functioneren van opleidingscommissies?

Opleidingsmanagers en opleidingscommissieleden zien verschillende mogelijkheden voor het (nog) beter functioneren van de opleidingscommissies. Grofweg zijn de geopperde maatregelen in te delen in zes categorieën:

- Communicatie die nodig is voor functioneren van de opleidingscommissie: vaak genoemd in dit kader is het tijdig aanleveren van stukken, het communiceren van de afhandeling van uitgebrachte adviezen en het verhogen van de vergaderfrequentie en opkomst bij vergaderingen.
- Communicatie ter promotie van het werk van de opleidingscommissie, de opleidingscommissie moet zich meer zichtbaar maken binnen de opleiding, bijvoorbeeld door het inrichten van een spreekuur.
- Samenstelling: brede verantwoording van de leerjaren, duur van de zittingsperiode (docenten liever korter, studenten juist langer), continuïteit, kwaliteit van de leden en de voorzitter. Met betrekking tot de werving van studenten bestaat een spanningsveld: enerzijds ziet men heil in het 'lokken' van nieuwe leden met bijvoorbeeld studiepunten of een vermelding op de bul, aan de andere kant is men bang dat studenten die om een dergelijke reden lid worden, eigenlijk niet de inhoudelijk betrokken studenten zijn die men feitelijk zoekt.
- Facilitering: budget, secretariële ondersteuning.
- Scholing: gericht op inhoud en vergadertechnieken en met name gericht op de nieuwe leden.
- Taakomschrijving en afstemming met andere inspraakorganen: met name door een heldere taakafbakening. In de wettekst nu is er heel veel onder de taken van de opleidingscommissie te scharen, terwijl een aantal taken efficiënter verdeeld zou kunnen worden. Er wordt op die manier vaak dubbel werk gedaan.

7) In hoeverre is de situatie van opleidingscommissies in vergelijking tot die in 1999 veranderd?

Het valt op dat de situatie van opleidingscommissies in vergelijking met 11 jaar geleden feitelijk weinig veranderd is. Het verschil tussen hbo en wo was destijds aanwezig en is nog steeds actueel. Wel is men doorgaans meer tevreden geworden. Het rapportcijfer voor opleidingscommissies in het hbo steeg van een 6,7 naar een 7,0 en in het wo van een 7,4 naar een 7,6. Ook nog steeds actueel zijn de gevonden knelpunten: in het hbo was en is men op zoek naar wegen om voldoende kandidaten te werven en in beide sectoren blijft behoefte aan betere communicatie, meer scholing en een scherpere taakafbakening met andere inspraakorganen.

Bijlage A Lijst van tabellen en figuren

Tabel 1 - Respons - opleidingen 6
Tabel 2 - Respons - herkomst respondenten 7
Tabel 3 - Respons - HetStudentenpanel 7
Tabel 4 - Is het in de afgelopen drie jaar voorgekomen dat de opleiding gedurende een half jaar of langer geen opleidingscommissie had? (%) 9
Tabel 5 - Meer dan één opleiding vertegenwoordigd in de opleidingscommissie? (%) 9
Tabel 6 - Voorzitterschap opleidingscommissie (%) 10
Tabel 7 - Vacatures (%) 10
Tabel 8 - Indien vacature(s): gemiddeld aantal vacatures naar type vacatures 11
Tabel 9 - Mate waarin leden van opleidingscommissie door de opleiding zijn aangemoedigd om lid te worden (%) 12
Tabel 10 - Door wie benaderd om lid te worden? (%) 12
Tabel 11 - Redenen lidmaatschap (%) 13
Tabel 12 - Voor welke periode benoemd? (%) 13
Tabel 13 - Met wie vergaderde de opleidingscommissie het afgelopen half jaar? 14
Tabel 14 - Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de opleidingscommissie vastgelegd in reglement? (%) 16
Tabel 15 - Zijn de juiste taken vastgelegd in de WHW? (%) 16
Tabel 16 - Advies uitgebracht over de onderwijs- en examenregeling vorig en huidig studiejaar? (%) 19
Tabel 17 - Uitvoering van de onderwijs- en examenregeling beoordeeld, vorig en huidig studiejaar? (%) 20
Tabel 18 - Gemiddeld aantal keer gevraagd en ongevraagd advies 20
Tabel 19 - Onderwerpen gevraagd advies (%) 21
Tabel 20 - Onderwerpen ongevraagd advies (%) 22
Tabel 21 - Informeert de opleidingsmanager de opleidingscommissie over wat er met adviezen wordt gedaan? (%) 22
Tabel 22 - Indien de opleidingsmanager de opleidingscommissie informeert over wat er met adviezen wordt gedaan, gebeurt dat dan schriftelijk? (%) 23
Tabel 23 -Tevredenheid over de wijze waarop de adviezen zijn behandeld (%) 23
Tabel 24 -Via welke kanalen wordt de achterban op de hoogte gehouden? (%) 23
Tabel 25 - Rapportcijfers samenwerking en afstemming opleidingscommissie en andere organen 25
Tabel 26 - Percentage (zeer) ontevreden over randvoorwaarden functioneren opleidingscommissie 28
Tabel 27 - Aanwezigheid opleidingscommissie in opleiding (%) 34
Tabel 28 - Lid (geweest) van opleidingscommissie (%) 34
Tabel 29 - Het profiel van studentleden van de opleidingscommissie 35
Tabel 30 - Op een andere manier actief betrokken bij medezeggenschap of inspraak in de opleiding (%) 35
Tabel 31 - Voorwaarden waaronder student (opnieuw) zitting zou nemen in opleidingscommissie (%) 36
Tabel 32 - Via welke kanalen komt er informatie over de opleidingscommissie (%) 38
Tabel 33 - Behartigt de opleidingscommissie de belangen van de student goed (%) 39

Figuur 1 - Moeite die het kost geschikte kandidaten voor de opleidingscommissie te vinden (%) 11
Figuur 2 - Geplande en feitelijke vergaderingen van de opleidingscommissie (%) 14
Figuur 3 - Bekendheid met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (%) 15
Figuur 4 - Belangrijkste taken van de opleidingscommissie, hbo (%) 17
Figuur 5 - Belangrijkste taken van de opleidingscommissie, wo (%) 18
Figuur 6 - Rapportcijfer functioneren opleidingscommissie (95%-betrouwbaarheidsintervallen) 24
Figuur 7 - Essentiële randvoorwaarden voor functioneren opleidingscommissie, hbo (%) 26
Figuur 8 - Essentiële randvoorwaarden voor functioneren opleidingscommissie, wo (%) 27
Figuur 9 - Beschikbare faciliteiten voor opleidingscommissie (%) 29
Figuur 10 - Tevredenheid van opleidingscommissieleden over faciliteiten (%) 30
Figuur 11 - Redenen om geen zitting te nemen in opleidingscommissie (%) 37
Figuur 12 - Belangrijkste taak van de opleidingscommissie (%) 38
Figuur 13 - Mate waarin studenten het werk van de opleidingscommissie belangrijk vinden (%) 39
Figuur 14 - Rapportcijfer voor de opleidingscommissie, naar al dan niet lid (geweest) 39