

Faciliteiten vergeleken

Faciliteiten voor studenteraadsleden in de medezeggenschap op hoger onderwijs instellingen



landelijke studenten vakbond

LANDELIJK OVERLEG VAN FRACTIES



Studenten Overleg Medezeggenschap

Dit is een uitgave van het onderzoeksbureau van de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb), het Landelijke Overleg Fracties (LOF) en het Studenten Overleg Medezeggenschap (SOM)

Dit onderzoek kan worden gepubliceerd of geciteerd, mits correcte bronvermelding wordt gebruikt.

Auteurs: Eduard Schmidt (onderzoeksbureau@lsvb.nl)
Olga Wessels (lof@lofnet.nl)
Lars van Rooijen (som@lsvb.nl)

Met medewerking van: Merlijn van Selm, Marte Simons en Anne-Mien Regelink

Landelijke Studenten Vakbond
Postbus 1335
3500 BH Utrecht
Tel. 030-2316464

Inhoudsopgave

1. Inleiding	blz. 3
2. Opzet, data & methoden	blz. 7
3. Resultaten	blz. 8
4. Conclusie	blz. 26
5. Literatuur	blz. 28

Wilt u...	Lees dan in ieder geval...	Op...
Alles weten over de facilitering van medezeggenschap	Het hele rapport	Alle pagina's
Een korte schets van de juridische context van medezeggenschap	Aanleiding onderzoek	Pagina 4
Een korte geschiedenis van studentenparticipatie	Achtergrond onderzoek	Pagina 4
Weten hoe dit onderzoek is uitgevoerd	Hoofdstuk 2: Opzet, data & methoden	Pagina 7
Een samenvatting van het geheel	Hoofdstuk 3: inleiding en eerste indruk	Pagina 8
De conclusie van het onderzoek weten	Hoofdstuk 4: de conclusie	Pagina 26

1. Inleiding

1.1 Achtergrond

Nederlandse hoger onderwijsinstellingen hebben in de afgelopen decennia steeds meer autonomie gekregen¹. Nederlandse universiteiten werden wettelijk gezien onafhankelijk in 1960², een periode waarin een enorme groei in de studentenaantallen plaatsvond waardoor druk ontstond op de overheidsfinanciën. Hogescholen, waarvan de eerste(n) in 1968 ten tonele verschenen, kregen midden jaren '80 meer autonomie na een aantal jaren van strikte ministeriële controle³. Het proces van meer autonomie voor onderwijsinstellingen en een overheid die op afstand stuurt, past binnen de toenmalige tijdgeest waarin de overheid steeds meer overging van "rowing to steering"^{4 5}, een gevolg van onder andere de economische situatie in de jaren '60 en '70.

Het aannemen van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW) in 1993 was één van de belangrijkste gevolgen van de hervorming uit de jaren '80⁶. Het resultaat van verschillende wetswijzigingen is dat universiteiten en hogescholen steeds meer autonoom zijn geworden en dat ook de interne kwaliteitszorg steeds sterker bij de onderwijsinstellingen zelf kwam te liggen⁷. Hier lijkt echter ook een paradox te ontstaan. Publieke belangen zoals de toegankelijkheid, de kwaliteit en de rechtmatigheid van het onderwijs zijn hierbij verantwoordelijkheden van de overheid⁸, maar het verzorgen van *check and balances* moet komen vanuit de instelling zelf⁹, om precies te zijn vanuit de studenten en de staf. Dit onderzoek focust zich op deze eerste groep: de studenten die actief zijn binnen de medezeggenschap van hoger onderwijsinstellingen in Nederland.

1.2 Aanleiding onderzoek

Een medezeggenschapsraad is aan elke hoger onderwijsinstelling verplicht. Deze raad vertegenwoordigt studenten en personeel en kan invloed uitoefenen op het beleid en de gang van zaken op de instelling.

De WHW stelt in art. 9.48 lid 1 dat de universiteitsraad gebruik mag maken van de voorzieningen "die de raad voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft." Ditzelfde geldt voor scholing (art. 9.48 lid 2 WHW). Naast deze artikelen is er op nationaal niveau niets geregeld met betrekking tot de faciliteiten van de medezeggenschap. De rechten uit de WHW kunnen in een reglement door het College van Bestuur worden uitgebreid en uitgewerkt en deze uitwerking kan veel verschillen tussen instellingen (artikel 9.34 WHW). Op het hbo zijn dezelfde regelingen van kracht, echter worden deze in de WHW uiteengezet in artikel 10.39, respectievelijk lid 1 en lid 2.

Faciliteiten kunnen erg uiteen lopen tussen de verschillende instellingen. Het ontbreken van een uniforme regeling was voor het Landelijk Overleg van Fracties (LOF), het Studenten Overleg Medezeggenschap (SOM) en de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) de aanleiding om onderzoek te doen naar de regelingen op de instellingen en de verschillen hiertussen. Daarbij spitst dit onderzoek

¹ Boer en Goedegebuure, 2007

² Idem.

³ Idem.

⁴ Pollit & Bouckaert, 2011

⁵ CHEPS, 2006

⁶ Idem.

⁷ Idem.

⁸ Focus op Kwaliteit: vernieuwing van accreditatie in het hoger onderwijs.

⁹ Idem.

zich toe op drie onderdelen: (1) het aantal uur dat voor het werk als raadslid staat, (2) de vergoeding die hier tegenover staat en tenslotte (3) faciliteiten, zoals de regelingen omtrent de ambtelijke ondersteuning, beschikbare ruimtes en ICT, de vergoeding en het aantal uur dat voor het werk staat.

1.3 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal:

Zijn er verschillen in de faciliteiten van medezeggenschapsraden van hoger onderwijs instellingen en hoe zien deze eventuele verschillen eruit?

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

1. Hoeveel uur per week staat er per lid voor medezeggenschapswerk?
2. Waaruit bestaat de vergoeding voor een raadslid?
3. Over welke faciliteiten en ambtelijke ondersteuning heeft een raadslid beschikking?

1.4 Rol van de medezeggenschap

Studenten hebben een unieke rol in het stelsel van kwaliteitswaarborging. Enerzijds als 'klanten' van de instellingen: een hoge waardering van hun diploma (en dus goed onderwijs) is voor hen als deelnemers aan het onderwijsproces van groot belang¹⁰. Anderzijds als 'partners' van de instellingen: om te zorgen dat de kwaliteit voldoet aan de eisen zit er niet alleen altijd een student in de visitatiepanels, maar zijn studenten ook actief op meerdere vlakken van de medezeggenschap. Dit onderzoek focust zich op studenten die zitting hebben in centrale studentenraden ofwel studentenraden die op het hoogste bestuurlijke niveau meepraten en inspraak hebben.

Het belang van een goed georganiseerde medezeggenschap blijkt niet alleen uit de wettelijke kaders die er zijn en die studenteninspraak verplichten. Een goed georganiseerde medezeggenschap is van belang voor het bevorderen van openheid, openbaarheid en onderling overleg op een universiteit¹¹. Binnen de Instellingstoets Kwaliteitszorg van de Nederlands Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) wordt ook altijd aandacht besteed aan de inspraak van studenten op het beleid van de instelling.

Als gekeken wordt naar de rol en functie van medezeggenschap op een meer algemeen niveau (dus ook medezeggenschap buiten onderwijsinstellingen), dan blijkt uit de literatuur dat er meerdere grondslagen zijn om de medezeggenschap te introduceren in een organisatie. Black & Gregersen (1997) geven aan dat zij twee verschillende grondslagen onderscheiden: (1) een humanistische of democratische grondslag of een (2) pragmatische grondslag. Binnen de eerste grondslag wordt medezeggenschap vooral gezien als een logisch gevolg van de democratiseringsprocessen binnen de westerse wereld. De Maagdenhuisbezetting in 1969 was ook een (succesvolle) roep om meer democratie binnen het hoger onderwijs. Als klant en partner van de instelling en gezien het eerder genoemde belang van goed onderwijs, is het logisch dat studenten ook inspraak hebben op de manier waarop hun onderwijs is vormgegeven¹². Binnen de pragmatische grondslag voor medezeggenschap staat medezeggenschap als instrument voor meer productiviteit, efficiënte en

¹⁰ Idem.

¹¹ WHW, 2010

¹² Menon, 2003

winst centraal¹³. Zeker in kennisintensieve organisaties (zoals universiteiten en hogescholen), levert een goede medezeggenschap concurrentievoordeel op¹⁴. Naast concurrentievoordeel betoogt Menon (2003) dat ook de beslissing over en implementatie van beleid gemakkelijker zijn wanneer medezeggenschap betrokken wordt: door studenten achter het voorstel te krijgen kunnen beleidsbeslissingen rekenen op meer draagvlak en daardoor gemakkelijker worden geïmplementeerd.

Samenvattend, kan gesteld worden dat er verscheidene redenen zijn om de medezeggenschap goed te ondersteunen. Zowel voor de inhoud van besluitvorming en de manier van besluitvorming, kan medezeggenschap zorgen voor positieve resultaten. Juist binnen kennisintensieve organisaties is het belangrijk om te zorgen dat medezeggenschap zich goed kan organiseren en ondersteund wordt, zodat zij ook voor de instelling van waarde kan zijn.

¹³ Black & Gregersen, 1997

¹⁴ Royer, Waterhouse, Brown & Festerling, 2008

2. Opzet, data & methoden

2.1 Opzet

Het onderzoek richt zich uitsluitend op de studentengeleding van de centrale medezeggenschapsraad van hoger onderwijsinstellingen. Zowel hbo als wo is onderzocht, maar omdat de structuur van de medezeggenschap op het hbo en wo verschillend is, worden het hbo en wo regelmatig apart behandeld.

Naar elke centrale (studenten)raad in het hbo en wo van het bekostigd hoger onderwijs is een enquête verstuurd die is ingevuld door een vertegenwoordiger van de raad (zie tabel 1). De resultaten zijn niet op persoonlijk niveau maar op raadsniveau gemeten. In de praktijk betekende dit dat individuele leden data aanleverden namens hun specifieke raad. Het onderzoek verschilt hierdoor van eerder onderzoek door bijvoorbeeld het Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS). Tijdens de evaluatie van de Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) in 2004/2005 heeft het CHEPS ook gekeken naar het faciliteren van de medezeggenschap en de tijdsbesteding van medezeggenschappers, maar dan op individueel niveau. Door deze keuze werd de nadruk gelegd op persoonlijke gegevens, bijvoorbeeld hoeveel uur per maand medezeggenschappers besteden aan hun werk in de medezeggenschap. Dit onderzoek richt zich echter niet op de de facto tijdsbesteding van de raadsleden maar op het aantal uren dat zij op papier hebben voor hun functie. Omdat de nadruk in dit onderzoek ligt op de ondersteuning van de studenten in de medezeggenschap door de instelling, is gekozen voor het feitelijke aantal uren dat zij voor hun functie krijgen.

2.2 Respons

Alle 15 universiteiten zijn benaderd, hiervan heeft 80% gereageerd. Van de Rijks Universiteit Groningen, de Open Universiteit en de Theologische Universiteit zijn helaas geen gegevens verkregen. Van de Rijks Universiteit Groningen zijn wel gegevens gebruikt van een vergelijkbaar onderzoek van het Landelijk Overleg van Fracties en het Studenten Overleg Medezeggenschap een jaar eerder (2011-2012).

Van de ongeveer 40 hbo-instellingen in Nederland zijn er 11 benaderd. Hiervan heeft afgerond 72,7% gereageerd¹⁵. Verder zijn er ook hier gegevens gebruikt van een vergelijkbaar onderzoek een jaar eerder (2011-2012).

Tabel 1 geeft de respons weer, gesplitst tussen het hbo en wo.

Tabel 1 – Respons

	Hbo	Wo	Totaal
Benaderd	11	15	26
Respons	8	12	20
Responspercentage	72,7%	80,0%	76,9%

¹⁵ Dit verschil heeft te maken met de achterban van het SOM en het LOF. Het LOF heeft nagenoeg alle universiteiten als achterban, het SOM heeft (jaarlijks) wisselende hogescholen die hierbij actief zijn, maar wel gemiddeld 10 per jaar. Er zijn verder voor 7 andere hbo-instellingen gegevens uit 2011-2012 gebruikt.

3. Resultaten

3.1 Inleiding en eerste indruk

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de werkwijze van medezeggenschapsraden. Ook wordt er een overzicht gegeven van de verschillende voorwaarden welke invloed hebben op het werk van een raadslid. Naast de cijfers uit dit onderzoek, wordt ook gekeken naar cijfers die eerder zijn verzameld in de evaluatie van de MUB¹⁶. Op die manier kan namelijk gekeken worden of de cijfers die wij vinden veel verschillen van de situatie hiervoor.

Tabel 2 geeft een samenvattend overzicht van verschillende onderzochte faciliteiten per raadslid van de centrale medezeggenschapsraad op een hbo instelling. De tabel laat zien dat het aantal uur per week uiteen loopt van minimaal 2,30 uur per week tot maximaal 8,0 uur per week, gemiddeld staat er afgerond 4,77 uur per week voor het werk van een studenteraadslid. Het aantal fte aan ambtelijke ondersteuning loopt uiteen van 0,00 tot 1,80 per week, met een gemiddelde van afgerond 1,05. De vergoeding loopt uiteen van €0,00 per maand tot €480,00 per maand, met een gemiddelde van 159,87 per maand.

Tabel 2 – Samengevat: faciliteiten HBO

Faciliteiten HBO					
	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. Dev.
Tijdsbesteding [uur/week]	11	2,3	8,0	4,77	1,82
Ondersteuning [fte]	13	,0	1,8	1,05	,52
Vergoeding [€/maand]	15	,0	480,0	159,87	119,72

Tabel 3 geeft een samenvattend overzicht van de verschillende onderzochte faciliteiten per raadslid van de centrale medezeggenschapsraad op een wo instelling. De tabel laat zien dat het aantal uur wat voor het raadswerk van een student-lid staat, per week uiteen loopt van minimaal 8,00 uur per week tot maximaal 40,00 uur per week, met een gemiddelde van 22,92 uur per week. Het aantal fte aan ambtelijke ondersteuning loopt uiteen van 0,20 tot 3,00 per week, met een gemiddelde van 1,33. De vergoeding voor een raadslid loopt uiteen van €160,00 tot €625,00 per maand, met een gemiddelde van €352,82 per maand.

Tabel 3 – Samengevat: faciliteiten WO

Faciliteiten WO					
	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. Dev.
Tijdsbesteding [uur/week]	12	8,0	40,0	22,92	11,90
Ondersteuning [fte]	9	,2	3,0	1,33	,96
Vergoeding [€/maand]	9	160,0	625,0	352,82	161,17

¹⁶ Cheps, 2005

Als deze cijfers vergeleken worden met de cijfers die CHEPS in 2005 verzamelde¹⁷, dan blijkt direct dat het aantal uren dat er beschikbaar is voor medezeggenschap, waarschijnlijk weinig overeenkomt met de daadwerkelijke tijdsbesteding. In 2005 gaven 19 (13%) van de 146 ondervraagden aan dat de tijd die stond voor de medezeggenschap minder dan 20 uur per week was. Als gekeken wordt naar de huidige resultaten, blijkt dat er slechts iets meer dan 20 uur beschikbaar is voor medezeggenschappers. Kortom, wanneer de tijdsinvestering van medezeggenschappers gelijk is, zullen velen van hen te weinig uren hebben om al hun taken te kunnen vervullen. Dit werpt verder ook een speciaal licht op de respondenten uit deze enquête die aangeven slechts 8 uur te hebben voor hun raadswerk. Dit lijkt, gezien de eerdere onderzoeken en de andere resultaten, zacht gezegd wat aan de lage kant. Positief is dat er, behalve bij een tweetal hbo-instellingen, geen medezeggenschappers zijn die geen vergoeding krijgen voor hun raadswerk. Hoewel de vergoedingen wel sterk uiteenlopen, blijkt in vergelijking met 2005 dat de situatie wat betreft compensaties verbeterd is¹⁸.

3.2 Tijdsbesteding

In het medezeggenschapsreglement van de instelling wordt het aantal uur voor een student-lid vastgelegd. Dit aantal strookt overigens niet altijd met de werkelijke tijdsbesteding van raadsleden. In werkelijkheid hangt het veelal af van week tot week hoeveel beslag het raadswerk legt op de raadsleden. Dit onderzoek is, zoals eerder genoemd, echter uitgegaan van het vastgelegde aantal uren en niet van de tijdsbesteding in de realiteit. Tabel 4 en tabel 5 (op de volgende pagina) geven inzage in de verdeling van deze uren. In de boxplots op de volgende pagina's is de verdeling grafisch weergegeven.

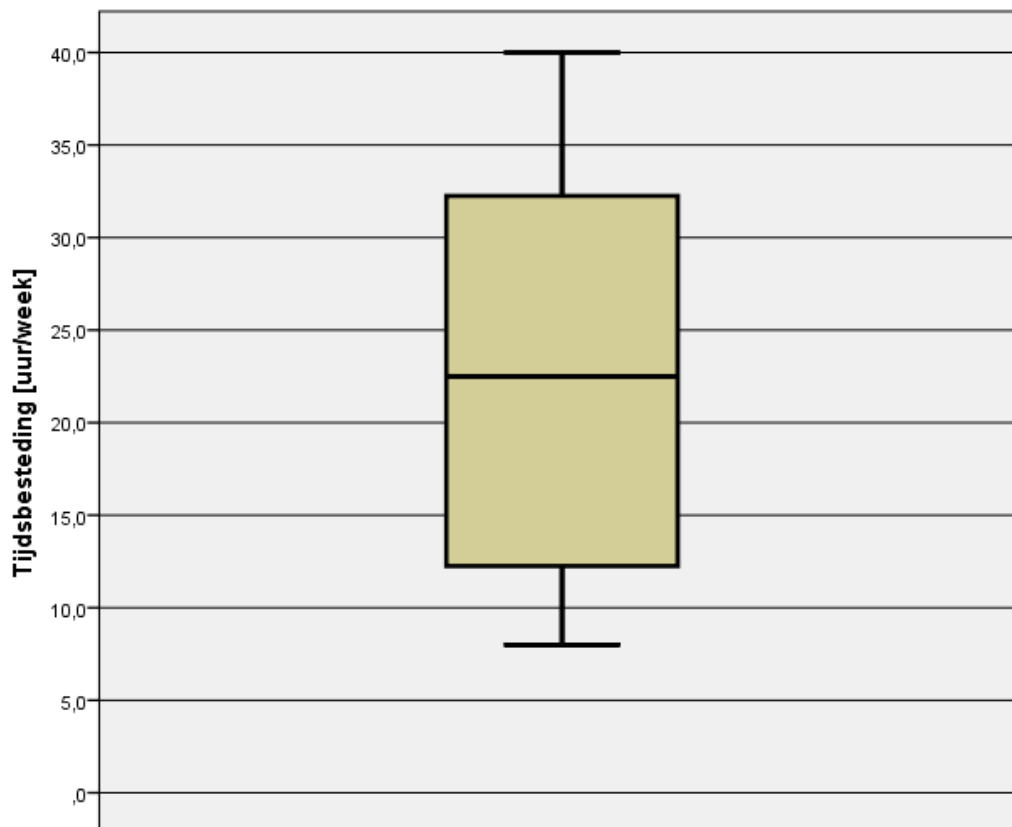
¹⁷ Zie tabel 1 van de appendix

¹⁸ Zie tabel 2 van de appendix

3.2.1 Tijdsbesteding WO

Tabel 4 - tijdsbesteding WO

Uur per week	Aantal	Percentage
8,00	2	13,3%
12,00	1	6,7%
12,50	1	6,7%
15,00	1	6,7%
20,00	1	6,7%
25,00	1	6,7%
30,00	1	6,7%
32,00	1	6,7%
32,50	1	6,7%
40,00	2	13,3%
Totaal	12	80,0%
Niet ingevuld	3	20,0%

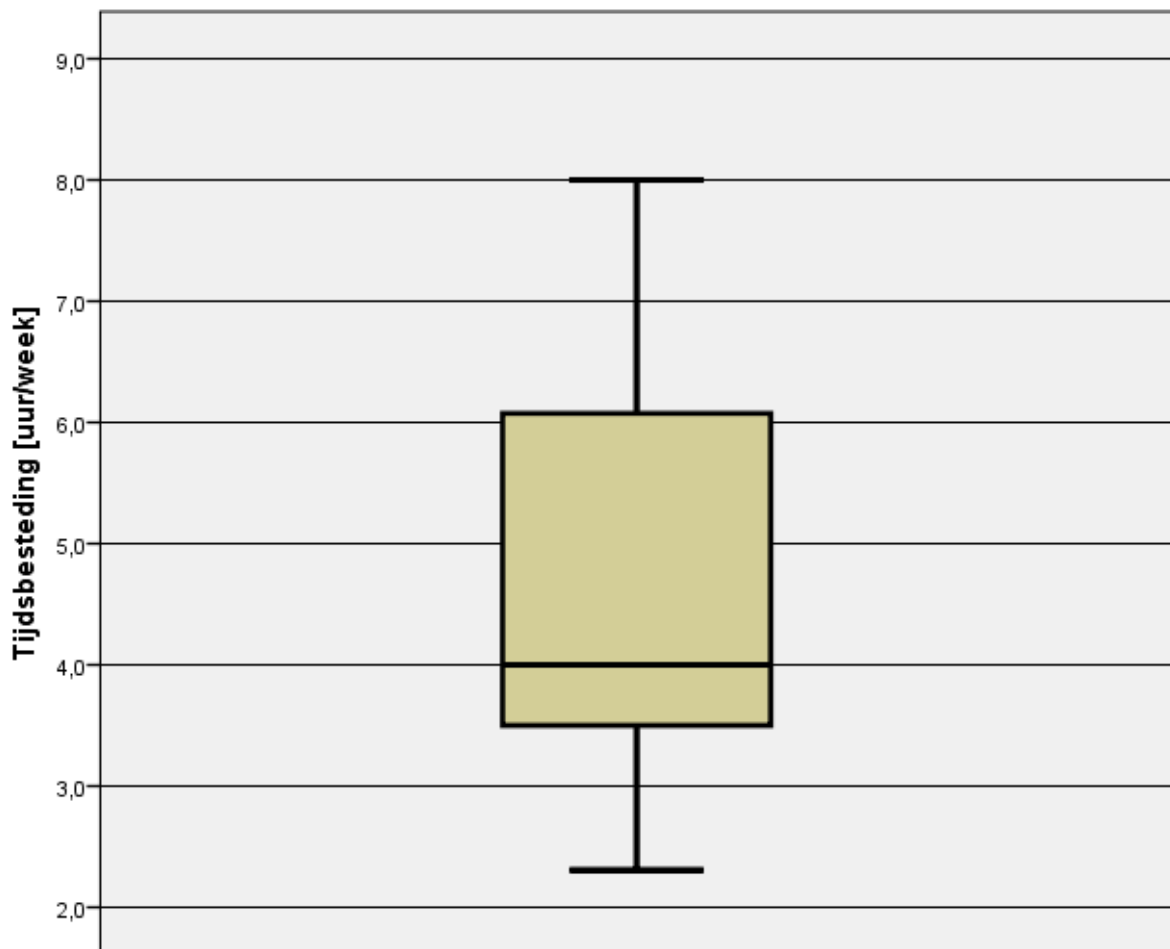


Figuur 1 - Tijdsbesteding studentenraad WO

Figuur 1 laat zien dat het aantal uur voor raadswork op een wo-instelling voor een student-lid uiteen loopt van 8,00 uur tot 40,00 uur per week. De mediaan is 22,25 uur per week. De boxplot laat zien dat er relatief veel instellingen onderin deze spreiding gesitueerd zijn, namelijk tussen de 8,00 en de 12,00 uur per week. Hieruit blijkt dat de verschillen op het wo in tijdsbesteding groot zijn. Waar bij de ene instelling 1 dag beschikbaar is, is bij de andere instelling raadswork een fulltime baan.

3.2.2 Tijdsbesteding hbo

Uur per week	Aantal	Percentage
2,30	1	3,6%
3,00	2	7,1%
4,00	3	10,7%
5,00	1	3,6%
5,80	1	3,6%
6,40	1	3,6%
7,00	1	3,6%
8,00	1	3,6%
Totaal	11	39,3%
Niet ingevuld	17	60,7%



Figuur 2 - Tijdsbesteding studentenraden hbo

Figuur 2 laat zien dat het aantal uur voor raadswork op een hbo-instelling voor een student-lid uiteen loopt van 2,30 uur tot 8,00 uur per week. De mediaan is 4,00 uur per week. De boxplot laat zien dat er relatief veel instellingen tussen de 3,50 en de 4,00 uur per week hebben vastliggen voor raadswork. Relatief weinig instellingen hebben een aantal uur vastgelegd tussen de 4,00 en 8,00. Hieruit blijkt dat raadsleden veelal slechts een halve dag voor raadswork hebben staan.

3.3 Vergoeding

Er zijn verschillende vormen van vergoeding voor raadsleden. De meeste van deze financiële regelingen zijn te scharen onder de volgende drie vormen:

1. **Bestuursmaanden / bestuursbeurs / bestuursvergoeding.**

Met *bestuursmaanden* wordt bedoeld dat medezeggenschappers een vastgesteld aantal maanden als vergoeding krijgen. Aan deze maanden is een vast bedrag gekoppeld. Bijvoorbeeld 6 maanden voor leden en 9 maanden voor Dagelijks Bestuur (DB). Per maand kan er dan een bedrag aan gekoppeld zijn welke dus respectievelijk maal 6 en maal 9 gedaan dient te worden.

Met een *bestuursbeurs* wordt bedoeld dat de medezeggenschapper een vergoeding krijgt in de vorm van een beurs, welke bijvoorbeeld per maand uitgekeerd wordt. Zo'n beurs kan bijvoorbeeld uit het profileringsfonds¹⁹ komen of als losstaande vergoedingsregeling bestaan naast het profileringsfonds.

Een *bestuursvergoeding* is een wat meer algemene term voor de vergoeding die beschikbaar gesteld kan worden aan actieve studenten, zoals bijvoorbeeld studenten die een bestuursfunctie bekleden of studentenmedezeggenschappers.

De vergoeding kan afhankelijk zijn van de hoogte van de studiefinanciering die een raadslid ontvangt (denk aan: hoogte van de aanvullende beurs). Afhankelijk welke 'beursvorm' een student krijgt wordt dit vermenigvuldigd met het aantal maanden waar de student recht op heeft.

Bij sommige instellingen is de specifieke vergoeding niet afhankelijk van de beurs die studenten krijgen, maar wordt te allen tijde het bedrag aanhouden dat hoort bij de beurs voor uitwonende studenten.

2. **Vacatiegelden.** Dit is een vergoeding voor bepaalde werkzaamheden van raadsleden, niet in de vorm van loon. Een voorbeeld hiervan is een vast bedrag per vergadering, activiteit of per onderdeel van de werkzaamheden waarbij een verantwoording gevoegd dient te worden om al dan niet de vergoeding te mogen ontvangen.
3. **Vergadervergoeding.** Dit is een vergoeding voor elke officiële vergadering die wordt gepland en wordt na elke vergadering uitgekeerd. Dit is minder vrijblijvend en minder afhankelijk van de specifieke (onderdelen van de) werkzaamheden van raadsleden dan bijvoorbeeld vacatiegeld, het zijn meer officiële, standaardvergaderingen van een medezeggenschapsorgaan.

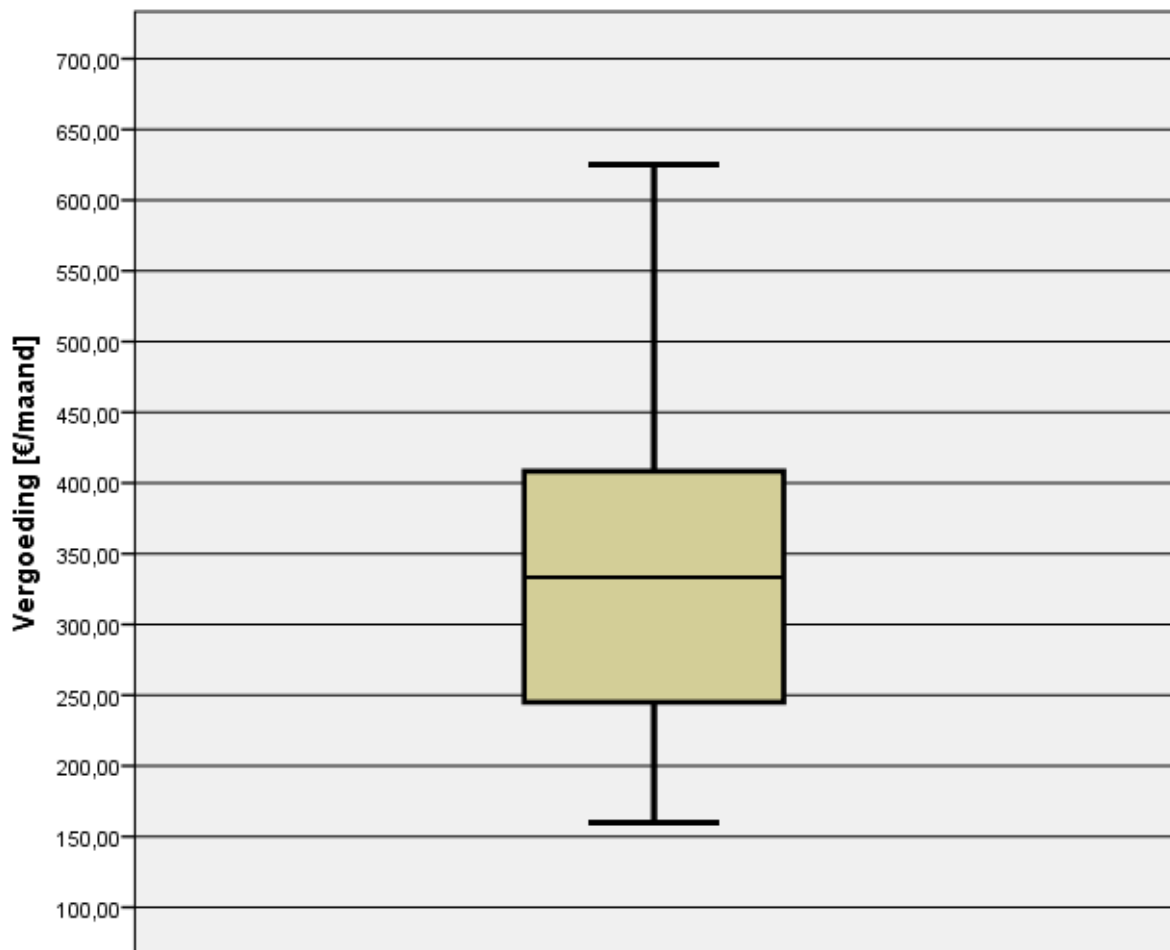
Benadrukt moet worden dat deze termen elkaar overlappen. De terminologie verschilt per instelling, maar het resultaat kan hetzelfde zijn.

¹⁹ Het profileringsfonds wordt ook wel onder andere benamingen aangehaald, zoals Financiële Ondersteuning Studenten (FOS). Het gaat om de kostenplaats waar vanuit geld beschikbaar gesteld wordt voor bijvoorbeeld studenten die studievertraging oplopen, topsport studenten en voor studenten in de medezeggenschap.

3.3.1 Vergoeding wo

Tabel 5 – Vergoeding per maand wo

Vergoeding per maand	Aantal	Percentage
160,00	1	6,7%
166,66	1	6,7%
245,00	1	6,7%
281,25	1	6,7%
333,33	1	6,7%
405,83	1	6,7%
408,33	1	6,7%
550,00	1	6,7%
625,00	1	6,7%
Totaal	9	60,0%
Niet ingevuld	6	40,0%



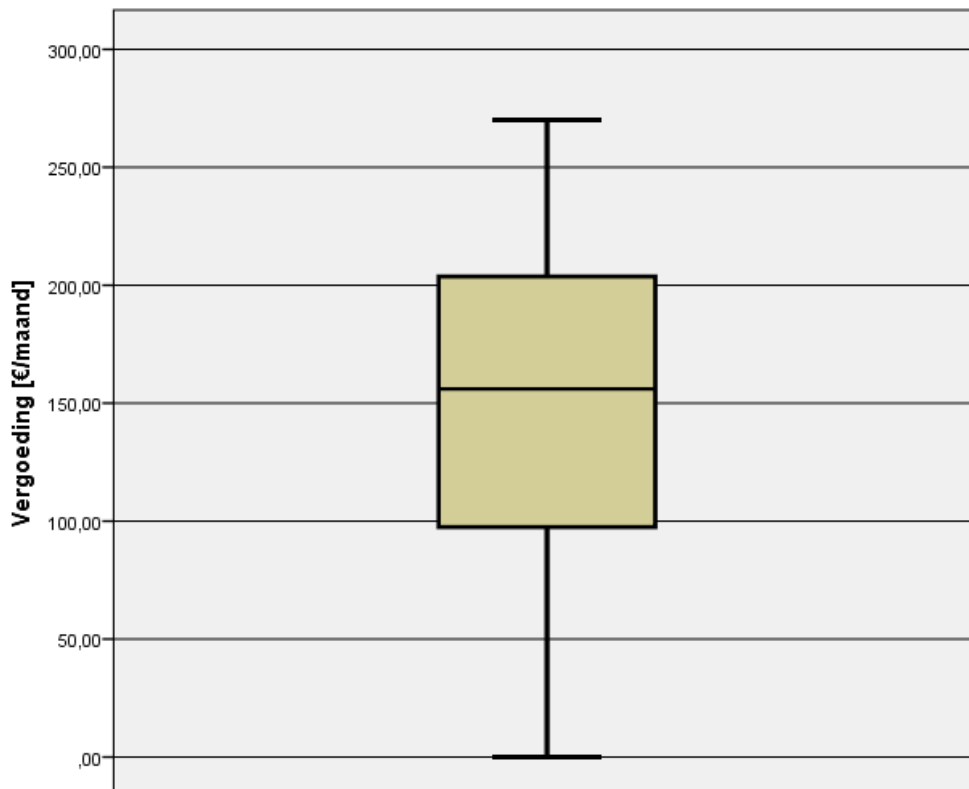
Figuur 3 - Vergoeding studentenraad WO

Figuur 3 geeft inzicht in de vergoeding van studentenraadsleden op het wo, deze vergoeding loopt uiteen van €160,00 tot €625,00 per maand. De mediaan is €330,00 per maand. De boxplot laat zien dat er relatief weinig instellingen een vergoeding geven tussen de €410,00 en €625,00. De vergoedingen voor raadswerk van wo-studentleden loopt erg uiteen, zo laat de boxplot zien.

3.3.2 Vergoeding hbo

Tabel 6 - Vergoeding per maand hbo

Vergoeding per maand	Aantal	Percentage
,0	2	7,1%
57,50	1	3,6%
95,00	1	3,6%
100,00	1	3,6%
113,50	1	3,6%
117,00	1	3,6%
156,00	1	3,6%
166,70	1	3,6%
185,00	1	3,6%
200,00	1	3,6%
207,40	1	3,6%
250,00	1	3,6%
270,00	1	3,6%
480,00	1	3,6%
Totaal	15	53,6%
Niet ingevuld	13	46,4%



Figuur 4 - Vergoeding studentenraden hbo

Figuur 4 geeft zicht op de vergoeding van studentenraadsleden op het hbo, deze vergoeding loopt uiteen van €0,00 tot €480,00 per maand. De mediaan is €155,00 per maand. De box plot laat zien dat er relatief weinig instellingen een vergoeding geven tussen de €0,00 en €95,00.

3.4 Ondersteuning en faciliteiten

3.4.1 Ondersteuning

De ambtelijke ondersteuning waar een raad beschikking over heeft, loopt erg uiteen. Ook verschillen de terminologie en de precieze werkzaamheden van de ambtelijke ondersteuning per instelling. Dit onderzoek heeft vergelijkbare werkzaamheden gegroepeerd en vervolgens onderverdeeld in de volgende functies:

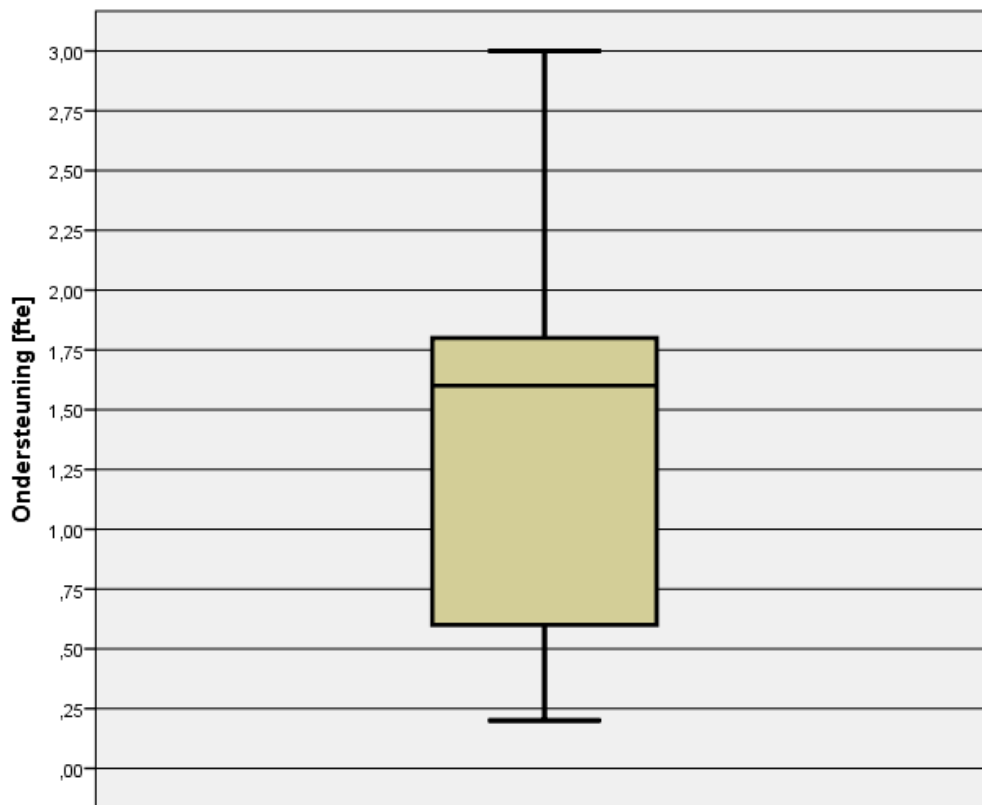
1. **Griffie:** de griffie is de ondersteuning in de brede zin. Bij sommige instellingen wordt het ook wel “secretariaat” of “secretaresse” genoemd. De griffie zorgt er bijvoorbeeld voor dat de vergaderingen gepland worden.
2. **Onafhankelijke voorzitter:** de onafhankelijk voorzitter leidt de vergaderingen tussen de medezeggenschapsraad en het College van Bestuur.
3. **Juridisch adviseur:** de juridisch adviseur is gelieerd aan de instelling en kan het juridisch kader van maatregelen toelichten.
4. **Ambtelijk secretariaat:** het ambtelijk secretariaat bestaat uit specialisten welke kunnen worden opgeroepen om achtergronden te geven bij bepaalde dossiers.

Het verschilt dus per instelling wat de benaming is van de ondersteuning die de medezeggenschap krijgt. Soms hanteren verschillende instellingen andere termen voor dezelfde functieomschrijving en soms hanteren verschillende instellingen dezelfde termen voor verschillende functieomschrijvingen.

3.4.1.1 Ondersteuning wo

Tabel 7 - Ondersteuning wo

Aantal FTE aan ondersteuning	Aantal	Percentage
,20	1	6,7%
,30	1	6,7%
,60	2	13,3%
1,60	1	6,7%
1,70	1	6,7%
1,80	1	6,7%
2,20	1	6,7%
3,00	1	6,7%
Totaal	9	60,0%
Niet ingevuld	6	40,0%

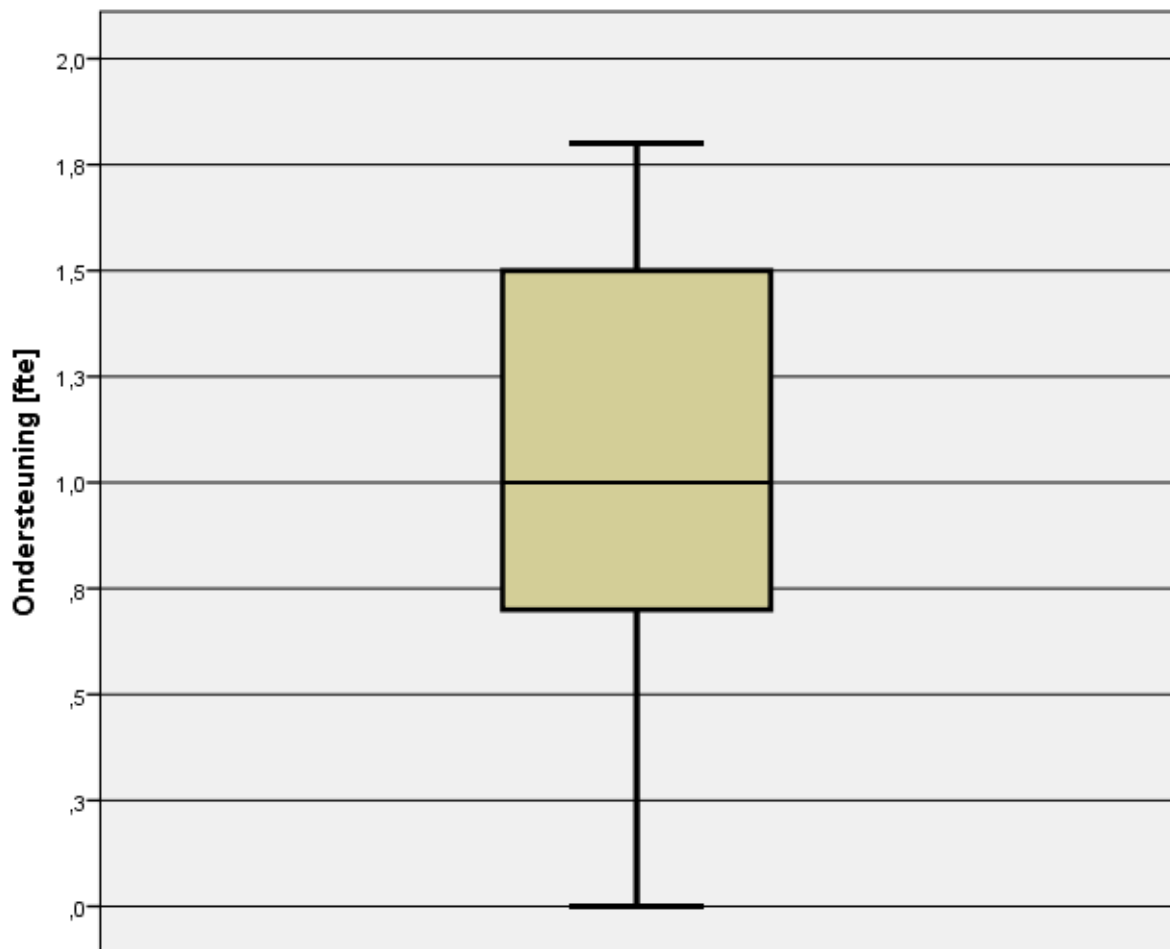


Figuur 5 - Ondersteuning studentenraden wo

Figuur 5 geeft zicht op de ondersteuning die raadsleden tot hun beschikking hebben op een wo-instelling. Deze loopt uiteen van 0,2 tot 3,00 fte, het gemiddelde is 1,33 fte. Opvallend is dat de boxplot laat zien dat relatief veel instellingen tussen de 1,60 en 1,80 fte beschikbaar stellen en relatief weinig instellingen meer dan 1,80 fte beschikbaar stellen. Het aantal fte wat een wo-instelling aan de studentenraad beschikbaar stelt, verschilt bovendien sterk: de raad met het grootste aantal fte aan ondersteuning heeft tot wel het 150-voudige beschikbaar vergeleken met de raad met het kleinste aantal fte.

3.4.1.2 Ondersteuning hbo

Aantal FTE aan ondersteuning	Aantal	Percentage
,00	1	3,6%
,50	1	3,6%
,60	1	3,6%
,70	1	3,6%
,90	2	7,1%
1,00	1	3,6%
1,30	1	3,6%
1,40	1	3,6%
1,50	2	7,1%
1,60	1	3,6%
1,80	1	3,6%
Totaal	13	46,4%
Niet ingevuld	15	53,6%



Figuur 6 - Ondersteuning studentenraden hbo

Figuur 6 geeft zicht op de ondersteuning die raadsleden tot hun beschikking hebben op een hbo-instelling. Deze loopt uiteen van 0,00 tot 1,80 fte, het gemiddelde is 1,05 fte. Opvallend is dat de boxplot laat zien dat relatief veel instellingen tussen de 0,0 en 0,73 fte beschikbaar stellen. Het aantal fte wat een hbo-instelling aan de studentenraad beschikbaar stelt, verschilt bovendien sterk: van niets tot 1,80 fte.

3.4.2 Faciliteiten

Raadsleden hebben beschikking over een scala aan faciliteiten, in tabel 2 zijn de mogelijke faciliteiten uitgesplitst. We hebben elke vorm een waardering gegeven op een schaal van 1 tot 5 naar gelang de meerwaarde van de betreffende faciliteit.

We hebben dit gedaan door de verschillende soorten faciliteiten te schalen ten opzichte van elkaar. Per 0,2 fte ondersteuning rekenen we 1 punt. We vinden dat ondersteuning van toegevoegde waarde is en dat het meer waarde heeft naarmate er meer ondersteuning beschikbaar is, tot en met een fulltime aanstelling aan toe (1 fte).

Gratis kunnen printen, een pc ter beschikking hebben en gebruik kunnen maken van kantoorartikelen vinden wij van toegevoegde waarde, maar het minst bijdragend ten opzichte van de rest.

Een laptop en tablet kunnen meer bijdragen aan de effectiviteit van de werkzaamheden van medezeggenschappers dan een pc, omdat ze draagbaar zijn, je zo dus onafhankelijk bent van de werkplek om werkzaamheden uit te voeren en er genotuleerd kan worden, met name in het geval van een laptop.

Een eigen werkruimte van de medezeggenschap zien wij als heel waardevol, aangezien dit bijdraagt aan de efficiëntie, omdat er zo materiaal opgeslagen kan worden en er eventueel vergaderd kan worden in de eigen werkruimte. Ook draagt het bij aan de zichtbaarheid, aangezien het een centraal punt kan zijn om de (studenten)medezeggenschap op te zoeken.

Hieronder de soorten faciliteiten met de bijbehorende waarde:

Tabel 8 - Scoretabel faciliteiten

Faciliteit	Cijfer
Printen	1
Ondersteuning 0,2 fte ²⁰	1
Pc	1
Laptop	2
Tablet	2
Kantoorartikelen	1
Werkruimte	4

Onder de faciliteiten vallen verschillende zaken. Deze zaken dienen voor de medezeggenschapsstudenten ter ondersteuning van de uitvoering van hun taak en zorgen dat zij efficiënter en doeltreffender aan de slag kunnen. Hieronder een opsomming van de faciliteiten die zoal voorkomen:

Printen

Als medezeggenschappers gratis kunnen printen zorgt dit eronder andere voor dat zij de te behandelen stukken kunnen lezen, er aantekeningen in maken en deze stukken archiveren. Ook kunnen bijvoorbeeld artikelen, aanvullende informatie, theorie en literatuur geprint worden om te gebruiken bij de uitoefening van hun taak als studentenvertegenwoordiger.

Ondersteuning (ambtelijk/secretarieel/griffie)

Als medezeggenschappers ondersteuning van deze aard ontvangen kan het verzamelen en verspreiden van te behandelen stukken uit handen gegeven worden, kan het plannen van afspraken en vergaderingen door deze ondersteuning uitgevoerd worden, kan het notuleren uit handen gegeven worden en kunnen (ondersteunende) werkzaamheden uitgevoerd worden welke de leden niet zelf kunnen uitvoeren. Het verschilt per instelling wat er precies tot de taak van deze ondersteuning gerekend wordt en wat de benaming is.

Computer

Als raadsleden de beschikking hebben over computer kunnen zij hierop raadswerk verrichten zonder dat zij afhankelijk zijn van de algemene ICT-faciliteiten van de instelling of zonder dat zij zelf apparatuur dienen te hebben. Dit kan de effectiviteit alleen maar ten goede komen.

Laptop

De voordelen van een pc gelden ook voor een laptop, maar laptops bieden nog meer mogelijkheden doordat ze draagbaar zijn. Met laptops kan er makkelijk papierloos gewerkt worden, aangezien er documenten op gelezen kunnen worden en tijdens vergaderingen en afspraken kan de laptop meegenomen en gebruikt worden.

²⁰ Per 0,2 FTE aan begeleiding, scoort de instelling 1 punt (voorbeeld: voor 0,6 FTE krijgt men 3 punten)

Met een laptop zijn medezeggenschappers niet afhankelijk van de werkplek en kunnen ze ook onderweg werkzaamheden verrichten. Ook digitaal notuleren ter plekke is door middel van een laptop is een praktische toepassing.

Tablet

Als raadsleden een tablet tot hun beschikking hebben, kan er nog effectiever mobiel gewerkt worden. Papierloos vergaderen, mailen en diverse werkzaamheden direct uitvoeren komen zo binnen handbereik. Met een tablet zijn medezeggenschappers niet afhankelijk van de werkplek en kan er ook onderweg (bijvoorbeeld in de trein) gewerkt worden.

Kantoorartikelen

Als een raad beschikking heeft over kantoorartikelen, kunnen kleine hindernissen overkomen worden. Denk dan bijvoorbeeld aan inbindmateriaal voor grotere documenten, pennen om aantekeningen te maken, notitieblokken, mappen om documentatie, notulen en nota's in te bewaren, een nietmachine om documentatie samen te binden en stiften/magneetjes om op een whiteboard te gebruiken.

Werkruimte

Als een raad een eigen werkruimte heeft kan er aan medezeggenstaken gewerkt worden zonder dat men afhankelijk is van beschikbaarheid van openbare ruimten op de instelling. Ook kan specifieke medezeggenstaken hier besproken worden en kan documentatie bewaard worden terwijl het alleen beschikbaar is voor de medezeggenstappers.

Als er in zo'n ruimte nog meer faciliteiten te vinden zijn zoals computers, een vergadertafel en een (archief)kast kan er doeltreffender gewerkt worden en kan dit het raadswerk ten goede komen²¹.

Met een eigen ruimte wordt de zichtbaarheid vergroot, is er een centraal punt om de medezeggenstap op te zoeken en wordt zo de legitimiteit verhoogd.

Niet-medezeggenstapsspecifieke faciliteiten

Op verschillende instellingen kan de medezeggenstap ruimtes huren, zoals lokalen of een vergaderzaal, kunnen er laptops, MacBooks en beamers gehuurd worden en kan er gebruik worden gemaakt van koffieautomaten. In het geval van algemene faciliteiten worden hier geen punten aan gehangen, omdat dit geen onderscheidende meerwaarde oplevert. Elke student kan immers ICT-artikelen huren, dus de medezeggenstapstudenten ook.

²¹ Dit laatste is natuurlijk sterk afhankelijk van de medezeggenstappers zelf, de medezeggenstapscultuur op de instelling en de ondersteuning vanuit de organisatie zoals van het bestuur.

3.4.2.1 faciliteitscore wo

Tabel 9 - faciliteitscore wo

Aantal punten voor faciliteiten (inclusief FTE)	Aantal	Percentage
2,00	1	6,7%
4,00	1	6,7%
7,00	1	6,7%
8,00	4	26,7%
10,00	1	6,7%
13,00	1	6,7%
15,00	1	6,7%
16,00	1	6,7%
22,00	1	6,7%
Totaal	15	100%
Niet ingevuld	3	20%

Bovenstaande tabel toont aan dat er grote verschillen staan in de faciliteiten van medezeggenschappers in het wo. De spreiding van de puntentoekenning is groot. Dit betekent dat waar sommige studentenraden slechts gratis kunnen printen (1 punt), andere raden ook een eigen kamer met computers en andere kantoorbenodigdheden hebben (tot maximaal 22 punten).

3.4.2.2 Faciliteitscore hbo

Tabel 10 - Faciliteitscore hbo

Aantal punten voor faciliteiten (inclusief FTE)	Aantal	Percentage
,00	2	7,1%
2,50	1	3,6%
4,00	1	3,6%
4,50	2	7,1%
5,00	1	3,6%
6,50	1	3,6%
7,00	1	3,6%
7,50	2	7,1%
8,00	1	3,6%
9,00	1	3,6%
9,50	1	3,6%
13,00	1	3,6%
Totaal	15	53,6%
Niet ingevuld	13	46,4%

Waar in het wo al grote verschillen bleken te bestaan, zijn deze ook aanwezig in het hbo. Meest in het oog springende resultaat is de twee medezeggenschapsraden die geen enkele ondersteuning krijgen vanuit de instelling: niet in de vorm van een kamer, computer of printbenodigdheden en ook geen ondersteuning in de vorm van medewerkers van de hogeschool.

4. Conclusie

Ondanks dat zowel vanuit de theorie als vanuit de praktijk blijkt dat medezeggenschap van grote waarde is voor instellingen in het hoger onderwijs, is er veel verschil tussen de ondersteuning die medezeggenschappers krijgen. Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat de faciliteiten tussen instellingen onderling én tussen hbo- en wo-instellingen in het algemeen sterk van elkaar verschillen. Dit komt naar voren op het gebied van tijdsbesteding, de vergoeding en de ondersteuning en faciliteiten.

De onderzoeksvraag van dit onderzoek was:

Zijn er verschillen in de faciliteiten van medezeggenschapsraden van hoger onderwijs instellingen en hoe zien deze eventuele verschillen eruit?

Het antwoord op deze vraag is, zoals eerder genoemd, dat er grote verschillen zijn tussen instellingen onderling en tussen hbo- en wo-instellingen.

Niet alleen tussen instellingen zijn de verschillen groot, ook tussen het hbo en wo zijn er opmerkelijke verschillen. Dit wordt onder andere door de tabellen 2 en 3 op pagina 8 inzichtelijk gemaakt. Op het hbo zijn de faciliteiten op elk van de onderzochte gebieden in mindere mate aanwezig dan op het wo. Met name het verschil in *tijdsbesteding* valt op, waar op het wo 8,00 uur per week het kleinste aantal is, is dit op het hbo de grootste uitschieter in het aantal beschikbare uren. Bij de hogescholen is 2,3 uur per week het laagste aantal beschikbare uren.

De verschillen op het gebied van *vergoeding* zijn ook groot: gemiddeld €352,82 per maand op het wo ten opzichte van gemiddeld €159,87 per maand op het hbo. Het hbo wordt ook achtergesteld met betrekking tot de beschikbare *ambtelijke ondersteuning*: op het hbo bieden relatief veel instellingen een fte tussen de 0,0 en de 0,73 terwijl dit op het wo tussen de 1,60 en 1,80 ligt. Ten slotte blijven ze ook bij de overige faciliteiten achter, waar op het wo de hoogste score 22 is, is deze op het hbo slechts 13.

Daarbij wordt de functie van medezeggenschap op het wo regelmatig als fulltime functie uitgeoefend. Dit gebeurt (qua facilitering vanuit de instelling) op het hbo niet. Het aantal studenten op universiteiten is gemiddeld hoger dan op hbo-instellingen, gezien het grotere aanbod aan hogescholen en de aanwezigheid van enkele (zeer) kleine hogescholen, zoals gespecialiseerde pabo opleidingen. De vraag blijft echter hoe het komt dat op hogescholen waar de studentenaantallen vergelijkbaar zijn met die van universiteiten, toch grote verschillen zijn in de medezeggenschapsfacilitering. Aangezien de wo-medezeggenschap niet meer taken, rechten of werkzaamheden heeft dan de hbo-medezeggenschap kan de gemiddelde werkdruk niet als argument dienen van het al dan niet faciliteren van fulltime medezeggenschappers.

Een goede medezeggenschap bestaat niet alleen uit aanwezigheid bij de officiële vergaderingen en daar de verschillende rechten toepassen om beleidsstukken en voorstellen te beoordelen en van advies te voorzien. Van medezeggenschappers wordt ook verwacht dat ze contact houden met de verschillende lagen van medezeggenschap zoals de facultaire raden en opleidingscommissies. Er wordt van ze verwacht dat ze participeren in verschillende commissies om daar het studentenperspectief te vertegenwoordigen. Ze moeten contact houden met hun achterban, het

initiatiefrecht gebruiken om zelf voorstellen te doen voor kwaliteitsverbetering over bijvoorbeeld de openingstijden van de universiteitsbibliotheek of de aanwezigheid van voldoende stiltewerkruimtes. Hier gaat gedegen onderzoek aan vooraf, dit kan niet in de tijd dat men vergadert, maar moet buiten de officiële vergaderingen om. De LSVb, SOM en LOF veronderstellen dat het niet reëel is om van medezeggenschappers te verwachten dat zij al deze taken naar behoren kunnen uitvoeren in 8 uur per week. Als er al aan de kwaliteit van medezeggenschap wordt getwijfeld, moet eerst gekeken worden of de verhouding tussen verwachtingen en mogelijkheden wel in balans is en of medezeggenschappers wel de mogelijkheid krijgen om kwalitatief tot het uiterste te gaan.

Instellingen staan vrij in hun invulling van het ondersteunen van de medezeggenschap, zolang de raad krijgt wat ze redelijkerwijs nodig heeft (zie art. 9.48 WHW voor wo, art. 10.39 WHW voor hbo). Dit onderzoek toont aan dat de invulling van “redelijkerwijs” tussen instellingen veel verschilt, er bestaat dus onduidelijkheid over wat redelijke behoeftes zijn. Hetzelfde werk wordt op verschillende plekken verschillend ondersteund en beloond. Door zo’n verschil in ondersteuning, is het goed mogelijk dat er ook grote verschillen zijn in de kwaliteit van medezeggenschap. Ons inziens is dit een onwenselijke situatie.

5. Literatuur

Black, J.S. & Gregersen, H.B. (1997). Participative Decision-Making: An Integration of Multiple Dimensions. *Human Relations*. 50 (7), 859 - 878.

Boer, H., & Goedegebuure, L. (2007). 'Modern' governance and codes of conduct in Dutch higher education. *Higher Education Research & Development*. 26 (1), 45 - 55.

Boer, H. De, Goedegebuure, L. & Huisman, J. (2005). *Gezonde spanning – Beleidsevaluatie van de MUB – Eindrapport CHEPS*. Enschede: CHEPS, Universiteit Twente.

Menon, M.E. (2003) Student Involvement in University Governance: A Need for Negotiated Educational Aims? *Tertiary Education and Management* (9) pp. 233-246.

Ministerie van OCW (2008). *Focus op kwaliteit: Vernieuwing van accreditatie in het hoger onderwijs (Kamerstuk)*. Den Haag: Ministerie van OCW.

Pollit, C. & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A comparative analysis: New Public Management, Governance, and the Neo- Weberian State*. London: Oxford University Press.

Royer, S., Waterhouse, J., Brown, K. & Festing, M. (2008). Employee Voice and Strategic Competitive Advantage in international Modern Public Corporations – an Economic Perspective. *European Management Journal*. 26 (1), 234 - 246.

Bijlage

Faciliteiten		CMZ	OLC	FMZ
Geen faciliteiten	Ja	3	26	10
	N (=100%)	145	171	133
Ambtelijke ondersteuning	Ja	81	29	50
	N (=100%)	145	171	133
Scholingsmogelijkheden	Ja	77	20	57
	N (=100%)	145	171	133
Vergoedingen voor scholingsmogelijkheden	Ja	61	7	32
	N (=100%)	145	171	133
Studiecompensatie	Ja	87	41	67
	N (=100%)	145	90	67
Faciliteiten van congresbezoek	Ja	33		10
	N (=100%)	145		133
Andere	Ja	38	25	20
	N (=100%)	145	171	133

Tabel 11: Welke van de onderstaande faciliteiten stelt de universiteit aan u als raadslid ter beschikking (in %) (CHEPS, 2005: tabel 14)

	CMZ	OLC	FMZ
Minder dan 5 uur	0	52	10
5-10 uur	5	40	52
11 – 20 uur	14	7	21
21 – 30 uur	10	1	10
31 – 40 uur	25	0	4
41 – 60 uur	10	1	1
Meer dan 60 uur	36	0	1
N (=100%)	146	159	135

Tabel 12: Hoeveel uren besteedt u gemiddeld per maand aan activiteiten die verband houden met de medezeggenschapsraad (in %) (CHEPS, 2005: tabel 5)