

Nota Universiteitsraad: Professionalisering Medezeggenschap

UR nummer 19.005	DMS nummer -
----------------------------	------------------------

Aan	: College van Bestuur
Van	: Universiteitsraad
Opsteller	: F. Boudens & I.J.M. Weerts
Onderwerp	: Professionalisering Medezeggenschap
Status	: Ter bespreking
Behandeling in	: Commissie SHO d.d. 5 februari 2019

Kern van de inhoud

De nota beoogt de professionalisering van alle lagen van de (mede)zeggenschap. Over deze nota heeft de universiteitsraad gehad met alle betrokken lagen die benoemd worden in de nota. De UR heeft onder andere de urenlast van alle medezeggenschapsorganen binnen de UU gepeild en deze tegen elkaar afgewogen. Hieruit bleek niet alleen dat de urenlast zonder aanwijsbare reden verschilt, maar ook dat deze in het geval van faculteitsraden wordt vastgelegd door de decaan. De studentgeleding van de U-Raad doet daarom enkele wijzigingsvoorstellen om deze scheve verhouding recht te trekken.

Verzoek aan het College van Bestuur

- De maximumtermijn voor het ontvangen van een bestuursbeurs voor U-Raadsleden te verlengen, dan wel de maximumtermijn voor lidmaatschap voor studenten te verkorten.
- Voor medezeggenschappers collegegeldvrij besturen mogelijk te maken of om de pilot flexstuderen open te stellen voor medezeggenschappers.
- Een minimumtijdinvestering voor faculteitsraadsleden in te stellen.
- Instemmingsrecht op hun tijdinvestering voor faculteitsraden in te stellen.
- De beslissing over de omvang van de financiële vergoeding van faculteitsraden uit handen van de decanen te nemen.
- Een minimumaantal uren voor assessoren vast te stellen, in overleg met de assessoren.
- Te concretiseren wat er van assessoren kan worden gevraagd, in overleg met de assessoren.
- De assessoren toe te laten bij het bilateraal overleg.
- Het College van Utrechtse Assessoren te erkennen als overlegpartner, met daarbij horend trainingsbudget.
- Gestandaardiseerde e-mailadressen voor OC's in te stellen.
- Een centrale startdag voor OC's in te stellen en daarnaast het beschikbaar stellen van andere trainingen.
- Onderwijsdirecteuren te verzoeken hun OC's de status *Organization builder* te geven op Blackboard, zodat zij hun achterban in één keer kunnen mailen.
- *Best practices* voor kwaliteitszorg door OC's te verzamelen.
- OC's bewust te maken dat zij instemmingsrecht hebben op de methoden voor kwaliteitszorg.
- OC's te verzoeken actief medezeggenschap te organiseren voor premasterstudenten die zij representeren.
- De urenlast van de dienstraat UB te verhogen, in overleg met de dienstraat UB.

De medezeggenschap is een belangrijk onderdeel van de universitaire besluitvorming. Studenten en docenten hebben via de medezeggenschap zicht op de koers die wij als universiteit varen. Ook hebben medezeggenschappers een aantal rechten en plichten die wettelijk zijn vastgelegd. Medezeggenschappers hebben daarmee de verantwoordelijke taak om de belangen van studenten en personeel te behartigen. De functie van medezeggenschapper is gevarieerd, *de facto* geven de deelnemers zelf invulling aan hun takenpakket. Helaas is het takenpakket, de omvang en beloning van medezeggenschapstaken niet nader wettelijk gespecificeerd wat tot de opmerkelijke situatie leidt dat er grote verschillen bestaan tussen universiteiten en zelfs tussen faculteiten. Om de medezeggenschap te professionaliseren stellen we wijzigingen voor in het document: 'Regeling Bestuursbeurzen voor studentleden in universitaire bestuursorganen' (bijlage I). Ook stellen we wijzigingen voor die de assessoren, OC's en dienstraden in de gelegenheid stellen hun taak effectiever uit te voeren.

Universiteitsraad

Lange termijn voor studentleden

Te schrappen:

Art. 1, lid 1, laatste volzin:

"De student die voor een derde of volgende jaar lid is van de Universiteitsraad komt niet in aanmerking voor een bestuursbeurs."

Een student die langer dan twee jaar de functie van medezeggenschapper bekleedt in de universiteitsraad heeft geen recht op financiële compensatie. Het college geeft hiermee, ongetwijfeld onbedoeld, het signaal af dat alleen de rijkste der studenten geschikt zouden zijn om langer dan twee collegejaren raadslid te zijn. Er zijn twee opties om deze regeling te verbeteren: Schrap deze passage. In dat geval is er geen begrenzing aan het aantal jaren waarin medezeggenschap plaats kan vinden. Of: beperk het raadswerk tot maximaal 2 jaar voor de SG, in dat geval zou de regel in ieder geval logisch zijn. Studenten kunnen dan twee jaar raadslid zijn, niet meer of minder.

Tijdsinvestering student-leden Universiteitsraad

Probleemschets

Het document *Regeling Bestuursbeurzen voor studentleden in universitaire bestuursorganen* (bijlage I) schept de verwachting dat studentleden van de universiteitsraad naast hun werk studeren. Een brief van Bert van der Zwaan expliciteert deze gedachte ook (Onderwerp: collegegeldvrij besturen 2017-2018, kenmerk: 0302532256). De tijdsinvestering is *de jure* echter $0.74 \cdot 40 = 29.6$ uur per week, hetgeen de studentleden ook van de kans berooft om zonder overwerk een actieve bijdrage te leveren aan het onderwijs dat zij trachten te volgen (7,5 ECTS is immers 20 uur). Het probleem is dus dat universiteitsraadsleden eigenlijk in een spagaat zitten tussen het volgen van onderwijs en hun raadstaken. In de praktijk lijkt deze combinatie vaak lastig: het gebeurt vaak dat de raadstaken conflicteren met het onderwijs, of tijdsgebrek veroorzaakt, waardoor raadsleden zich genoodzaakt zien om hun onderwijs vroegtijdig af te breken. Diegenen die de combinatie wel aangaan laten noodgedwongen een aantal raadstaken over aan collega's. De praktijk wijst ook uit dat een studentlid die zowel werkt als studeert vatbaarder is voor overbelasting. Om zichzelf in bescherming te nemen heeft een meerderheid van de SG besloten geen onderwijs te volgen in het raadsjaar. Toch betalen alle leden het wettelijk collegegeld. We zijn op zoek naar een passende oplossing voor deze groep, idealiter door een realistischere indeling van uren mogelijk te maken, of door flexibilisering van het onderwijs ook voor medezeggenschappers mogelijk te maken.

Oplossing 1: Differentiatie uren bij volgen onderwijs

Artikel 2 lid 2

Voor student-leden van de Universiteitsraad bedraagt de bestuursbeurs 74% van het in artikel 3.18 Wsf 2000 bedoelde normbedrag op 1 september van het betreffende studiejaar. vermeerderd met de in het eerste lid van dit artikel genoemde toeslag.

Te wijzigen in: Voor student-leden van de Universiteitsraad bedraagt de bestuursbeurs 74% van het in artikel 3.18 Wsf 2000 bedoelde normbedrag op 1 september van het betreffende studiejaar, tenzij deze student-leden van de Universiteitsraad voorafgaand aan het raadsjaar aangeven geen onderwijs te volgen, in dat geval bedraagt de bestuursbeurs 100% (= 5 werkdagen) van het in artikel 3.18 Wsf 2000 bedoelde normbedrag op 1 september van het betreffende studiejaar. vermeerderd met de in het eerste lid van dit artikel genoemde toeslag.

Door de voorgestelde wijziging is een student-lid van de universiteitsraad gedwongen te kiezen: of zij ofwel onderwijs willen volgen gedurende het raadsjaar (daarbij goede afspraken maken en 0.74 fte werken zoals nu de praktijk is), ofwel een volledig jaar full-time als medezeggenschapper werkzaam zijn (en dus 0% studeren). Dit levert de volgende voordelen op:

- 1) De universiteitsraad professionaliseert.
- 2) Studentleden van de universiteitsraad komen hierdoor in aanmerking voor collegegeldvrij besturen.
- 3) In aanmerking genomen dat menig raadslid een beroep zal doen op collegegeldvrij besturen: raadsleden volgen gedurende het raadsjaar geen of minder onderwijs, hetgeen volledige aandacht op het raadswerk mogelijk maakt.
- 4) Medezeggenschappers van de U-raad zijn minder vatbaar voor overbelasting, uitputting en uitval, doordat de goal-setting vanaf begin collegejaar helder is voor de studenten.
- 5) De papieren werkelijkheid sluit aan op de praktijk.

Oplossing 2: Flexstuderen voor (mede)zeggenschappers

Een andere manier om voorbij te gaan aan de probleemschets, waarin U-raadsleden in limbo zitten tussen werk en studie, is door flexstuderen mogelijk te maken voor (mede)zeggenschappers. Net als studentbestuurders, topsporters en andere groepen kunnen medezeggenschappers niet (full-time) studeren. De verwachting is dan ook dat zeker medezeggenschappers op centraal niveau, maar ook Assesoren, een beroep zouden willen doen op flexstuderen wanneer dat mogelijk wordt gemaakt. Het flexstuderen zal een flexibele indeling van studie mogelijk maken, die de financiële druk op deze studenten zal verlichten. De hoop is bovendien dat het flexstuderen, net als oplossing 1, de (mede)zeggenschap professionaliseert en minder vatbaar maakt voor overbelasting, uitputting en uitval.

Faculteitsraad

Om ook de facultaire medezeggenschap te professionaliseren stellen we de volgende wijzigingen voor in het document: 'Regeling Bestuursbeurzen voor studentleden in universitaire bestuursorganen' (bijlage I).

Vaststelling gemiddelde tijdsinvestering facultaire medezeggenschap en daarmee corresponderende beloning

Te herzien:

Artikel 1, lid 2, eerste volzin

"De decaan van de faculteit legt jaarlijks, voor aanvang van het studiejaar namens het College van Bestuur in de Bijlage bij deze regeling voor elk bestuurs- of medezeggenschapsorgaan in diens faculteit vast voor hoeveel steun de student-leden in aanmerking komen."

Te wijzigen in: "De decaan van de faculteit legt met instemming van de faculteitsraad eens in de drie jaar, voor aanvang van het studiejaar namens het College van Bestuur in de Bijlage bij deze regeling voor elk bestuurs- of medezeggenschapsorgaan in diens faculteit vast voor hoeveel steun

de student-leden in aanmerking komen. Hierbij geldt een minimum van 8 uren voor de studentgeleding, 6 uur voor de personeelsgeleding.”

Artikel 2, lid 1, eerste volzin

“De decaan van de faculteit stelt voor de leden in de verschillende bestuurs- of medezeggenschapsorganen vast hoe groot de gemiddelde tijdsinvestering per week is.”

Te wijzigen in: “De decaan van de faculteit stelt eens in de drie jaar, met instemming van de faculteitsraad, voor de leden in de verschillende bestuurs- of medezeggenschapsorganen vast hoe groot de gemiddelde tijdsinvestering per week is.”

Te schrappen: Artikel 4, lid 1, eerste volzin: “De decaan van de faculteit beslist op de aanvraag binnen uiterlijk zes weken na ontvangst van de aanvraag.”

Opmerkelijkerwijs is de bevoegdheid om de omvang van de (financiële) steun vast te stellen gelegd bij de decaan. Dit is geen detail, de omvang van de bestuursbeurs correspondeert namelijk met het aantal uren dat hiervoor staat. *De facto* betekent dit dus dat de facultaire medezeggenschap sterk afhankelijk is van de bestuurder die zij tracht te controleren en adviseren. Het kan toch niet zo zijn dat een controlerend orgaan toestemming moet krijgen van de boven hen gestelden om (betaald) werkzaam te zijn in datzelfde controlerende orgaan. Alsof de taakomschrijving, beloning en aantal uren van Tweede Kamerleden jaarlijks heroverwogen zouden worden door de Regering.

Het feit dat een decaan jaarlijks vaststelt hoeveel uur de faculteitsraad zou moeten werken is onwenselijk, vanwege bovengenoemde reden en het feit dat hiermee rechtsongelijkheid ontstaat tussen de faculteitsraadsleden. De Universiteitsraad verzoekt het college daarom vriendelijk om er zelf op toe te zien dat deze uren, en corresponderende beloning, toereikend zijn. Zodoende kunnen deze raden professionaliseren.

Het voorstel is in concreto om een minimum aantal uren te waarborgen van 8 uren voor de SG en 6 uren voor de PG. Om enige continuïteit te waarborgen, en omdat het jaarlijks herhalen van deze discussie onwenselijk lijkt, zou het een goed idee kunnen zijn om eens in de drie jaar deze invulling van uren te evalueren.

We zijn niet de eerste lichter medezeggenschappers die probeert een minimum aantal uren voor faculteitsraden af te spreken. In een [nota van een 'taskforce medezeggenschap'](#) (het ons onduidelijk wat er met dit orgaan is gebeurt) wordt ook voorgesteld om:

“Zo spoedig mogelijk doch uiterlijk per 1 september [2015] (nieuws raadsperioden) stellen college en decanen, in samenspraak met de medezeggenschap een norm vast voor tijdsinvestering van student- en personeelsleden van de medezeggenschap.”

De universiteitsraad reageerde ([15.104](#)) bezorgd:

“8. Notitie Taskforce Medezeggenschap (15/087)

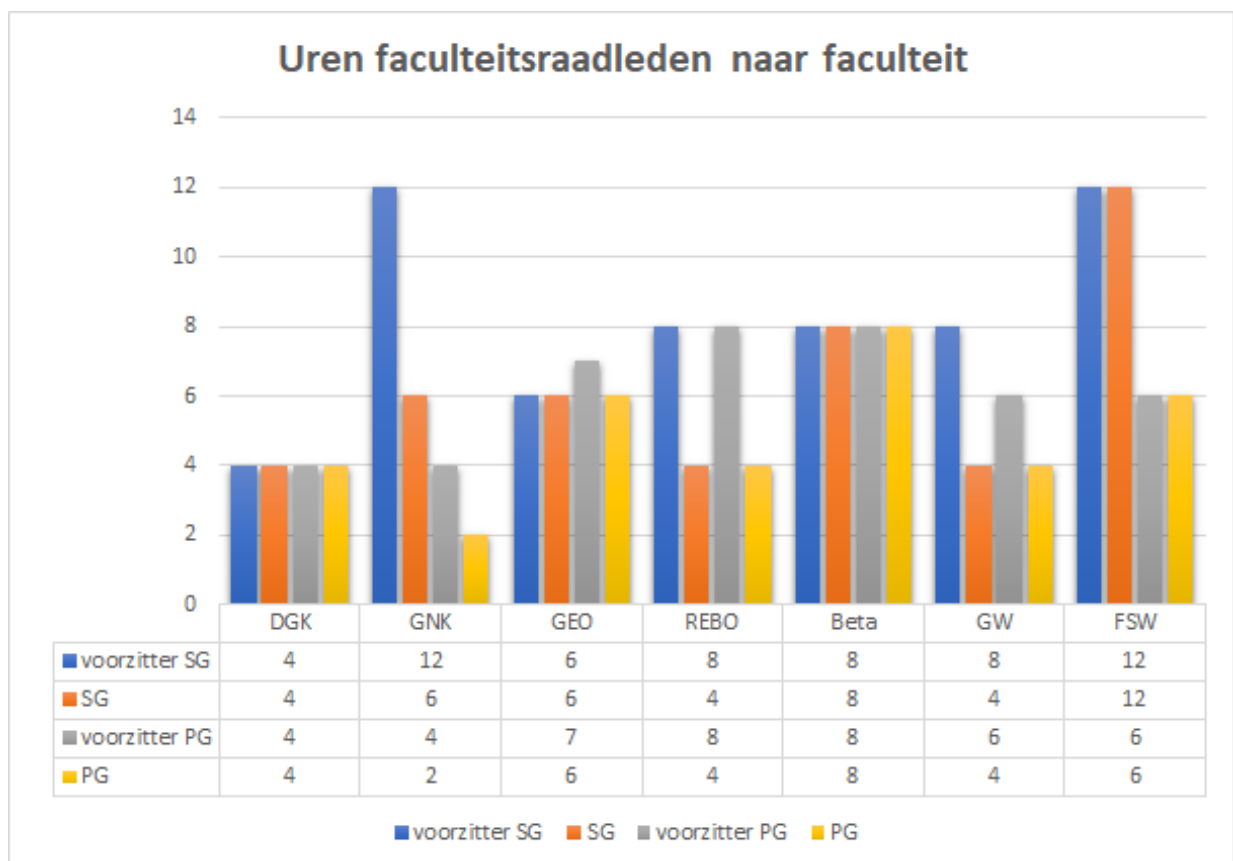
De raad betreurt het dat bespreking van de nota wegens tijdgebrek eerder uitgesteld moest worden en vraagt zich af of de ideeën daadkrachtig genoeg opgepakt worden. Het college geeft aan juist onder de indruk te zijn van de snelheid waarmee de pas drie maanden bestaande taskforce opereert en denkt voorsnog dat het concrete voorstel om tot meer stroomlijning in de compensatie van de centrale en decentrale medezeggenschappers te komen in september ingevoerd kan worden. Zowel raad als college denken dat het voor de voortgang van de overige voorstellen een goed idee is wanneer de taskforce in juli nogmaals samenkomt. Dit overleg met de voorzitters van CvB en UR wordt zo spoedig mogelijk ingepland.

Het is de auteurs van deze nota onduidelijk of dit overleg heeft plaatsgevonden, welke norm er dan gesteld is en hoe deze norm gehandhaafd wordt. Wat in ieder geval helder is, is dat we deze

norm kunnen herbevestigen in het kader van transparantie. Ons daarbij afvragend of de huidige praktijk optimaal is, en het aantal uren toereikend. Het is wel tekenend dat een eerdere poging tot het stellen van een minimum ('norm') niet heeft geleid tot een norm die toereikend is voor alle raden, noch duidelijk is, noch gehandhaafd lijkt te worden.

De faculteitsraadsleden van verschillende faculteiten hebben inderdaad een verschillend aantal uren voor hun taak. De verschillen zijn groot. De ene faculteitsraad heeft differentiatie aangebracht tussen de uren van de voorzitter en de overige leden, terwijl andere raden het 'gelijke monniken gelijke kappen' principe hanteren. De uren van de personeelsgeleding variëren van 2 uur (GNK) tot 8 uur (BETA). De uren van de studentgeleding variëren van 4 uur (DGK + GW + REBO) tot 12 uur (FSW). Deze gegevens geven een inkijkje in de tijdsbesteding van de medezeggenschapsraden. Het stellen van een minimum aantal uren heeft als voordelen dat er een norm gesteld wordt die toereikend zou moeten zijn, maar ook dat er een stukje nivellering plaatsvindt tussen de faculteitsraden. Het minimum zou immers voor alle faculteiten gelden. Natuurlijk kan de tijdsinvestering per faculteit verschillen, sommige faculteiten zijn groter of complexer of hebben andere afspraken gemaakt met hun bestuurder over wat medezeggenschap inhoudt (bijvoorbeeld 'contact met de achterban' is dat betaald raadswerk ja of nee). Toch zou een minimum aantal uren nivellering kunnen bewerkstelligen die onnodig grote verschillen wegneemt. Onnodige verschillen kunnen bijvoorbeeld voortvloeien uit de beschikbare middelen van een faculteit.

Bij het opvragen van deze gegevens vroegen we ook of de geledingen tevreden zijn met de status quo. Een aantal geledingen heeft aangegeven meer moeite te hebben om het raadswerk binnen de toegekende tijd naar tevredenheid te voltooien. Dat zijn de raden DGK (pg en sg) en GW + REBO (sg), hetgeen suggereert dat 4 uur echt te weinig is om zonder overwerk de taken van faculteitsraadslid te kunnen vervullen.



Beta heeft in de regeling 'faciliteiten medezeggenschap betawetenschappen' opgenomen dat de onafhankelijk voorzitter de uren van de FR bepaalt. Dat is ook een oplossing voor bovenvermelde probleemschets. Deze regel van de FR beta komt de facultaire medezeggenschap ten goede. De uren komen tot stand in overleg met de medezeggenschap. Dit is een elegante oplossing voor de bovenbeschreven problematiek. De auteurs van dit stuk hebben voorgesteld de minimum uren van de taakbesteding van faculteitsraden te uniformeren op centraal niveau maar het belangrijkste is dat er medezeggenschap en enige nivellering plaatsvindt, dat kan dus ook facultair opgelost worden. Bijvoorbeeld door wel een minimum van twee dagdelen (8 uur) te garanderen en instemming van de FR op haar uren te garanderen.

De Assessoren

Elk faculteitsbestuur heeft een assessor. De assessoren spelen vaak een cruciale schakel tussen zeggenschap en medezeggenschap op facultair niveau. Aan faculteitsbesturen bieden assessoren een laagdrempelige manier om te peilen wat er speelt onder studenten. Voor studenten biedt de assessor een laagdrempelige manier om met het faculteitsbestuur te communiceren. Voor hen is het daarnaast fijn dat hun stem ook in het faculteitsbestuur vertegenwoordigd wordt. De exacte invulling van de functie van assessor blijkt echter per faculteit te verschillen, terwijl daar geen inhoudelijke redenen voor zijn. Contact met de Utrechtse assessoren leert dat zij zoeken naar meer uniformiteit en meer houvast.

Tijdsinvestering

Het aantal uren dat een assessor krijgt voor zijn/haar werk, verschilt per faculteit. In Utrecht ziet de uitbetaalde tijdsinvestering per assessor er als volgt uit:

Tijdsinvestering assessoren Universiteit Utrecht

GNK	FSW	GW	BETA	GEO	REBO	DGK	UCU
36 uur	20 uur	16 uur	16 uur	16 uur	14 uur	12 uur	Onduidelijk

De assessor van UCU heeft aangegeven geen signalen over een vaste hoeveelheid uren te hebben ontvangen. De faculteit geneeskunde blijkt een duidelijke uitschieter naar boven. De faculteit sociale wetenschappen volgt. De overige faculteiten investeren minder uren in hun assessoren. De assessoren in kwestie geven aan dat deze uren wekelijks al gevuld zijn met het bezoeken van vergaderingen en het voorbereiden daarvan. Overige punten die genoemd worden in de vacature van assessor, zoals "trekker van activiteiten en projecten", maken dat deze assessoren structureel over de genoemde tijdsinvestering heen gaan. Deze taken zijn niet te schrappen: de assessoren spelen immers een sleutelrol in het verder kijken dan de vergadertafel, door contact met medezeggenschap, verenigingen en andere studenten. Vanuit hun rol als zeggenschap hebben zij bovendien de mogelijkheid om problemen echt aan te pakken. Ook geven assessoren aan altijd beschikbaar te moeten zijn, omdat ze met veel partijen vergaderen en dus altijd ingepland kunnen worden voor vergaderingen. De studentgeleding van de universiteitsraad denkt dat het assessorschap dient te worden geëvalueerd, in overleg met de assessoren. Daarbij dient te worden gekeken welke vaste taken een assessor, onafhankelijk van de grootte van de faculteit, heeft en welk minimumaantal uren hiervoor vereist is.

Rol van de assessor

De wijze waarop de assessor wordt ingezet, verschilt per faculteit. Uiteraard zijn er enkele kerntaken die elke assessor vervult. Daarnaast worden er losse taken van assessoren verwacht. Zo organiseert de assessor van de faculteit Geesteswetenschappen de CarrièreNacht en neemt hij/zij deel in de facultaire kiescommissie. De assessor van de faculteit REBO is wekelijks meerdere uren kwijt aan aanwezigheid bij BKO-/SKO-gesprekken. De assessor van de faculteit bèta geeft aan geen uitgebreidere taakomschrijving te hebben ontvangen van de faculteit dan "de assessor vertegenwoordigt de student binnen het faculteitsbestuur". Of bepaalde taken van de assessor mogen worden verwacht, is onduidelijk. De studentgeleding van de Universiteitsraad ziet

daarom graag dat er, in overleg met de assessoren, een duidelijkere taakomschrijving voor assessoren komt.

Deelname aan het bilateraal overleg

In het verleden namen assessoren deel aan het bilateraal overleg. Oud-collegevoorzitter Yvonne van Rooy wenste in het verleden echter, om onduidelijke redenen, dat de assessoren niet aan dit overleg deel zouden nemen.¹ De studentgeleding van de universiteitsraad ondersteunt die keuze niet. De assessoren zijn immers, net als andere deelnemers, deel van het faculteitsbestuur. Inmiddels is ook toegezegd dat de assessor van de faculteit Geneeskunde wel deel mag nemen aan het overleg en andere assessoren (nog) niet. In het bilateraal overleg wordt het perspectief van studenten nu (met uitzondering van de faculteit Geneeskunde) niet vertegenwoordigd, terwijl die stem wel klinkt in de faculteitsbesturen. De UU maakt bovendien, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de UvA en de RUG, geen gebruik van een centrale assessor. Overleg met de facultaire assessoren lijkt daarom een logische stap. Bijeenkomsten tussen het College van Bestuur en de assessoren als groep, zijn ook een mogelijkheid waar naar gekeken kan worden.

Erkenning College van Utrechtse Assessoren (CvUA)

De functie van assessor kent, binnen de faculteit, weinig tot geen equivalenten waarmee zij communiceren. Ter bevordering van kennisdeling is daarom vanuit VIDUIS het College van Utrechtse Assessoren opgericht. De studentgeleding van de U-Raad zou graag zien dat dit orgaan erkend wordt door de UU en onafhankelijk kan functioneren. Dit stelt de assessoren in staat om samen trainingen te volgen en te groeien in hun functie. Erkenning van de assessoren als groep sluit ook aan bij de verwachting vanuit het College van Bestuur. Zo werden de assessoren bij het opstellen van de Gedragscode Studentenorganisaties als groep benaderd om mee te denken en te schrijven. Het College van Bestuur zou het CvUA hiervoor vaker kunnen inzetten. Het meenemen van het CvUA maakt dat punten waarschijnlijk sneller landen bij faculteiten, specifiek bij faculteitsraden en opleidingscommissies.

De Opleidingscommissies²

De opleidingscommissies hebben een belangrijke taak in de medezeggenschap, maar ook hier is een professionaliseringsslag gewenst zoals ook de onderwijsinspectie constateert.³ De LSVb en het ISO deden in samenwerking met de SP onderzoek naar de opleidingscommissies en in hoeverre zij gebruik maken van de extra middelen die de Wet versterking Bestuurskracht mogelijk maakt. Enkele verbeteringen lijken noodzakelijk.

Mailadressen

Opleidingscommissies regelen hun communicatie vaak zelf. Dit bleek ook uit het onderzoek van de studentbonden.

Volgens Carline van Breugel, voorzitter van de LSVb, was het moeilijk om überhaupt adressen van de opleidingscommissies te vinden waar de enquêtes naartoe konden worden gestuurd.

Uiteindelijk deden 200 student-leden mee.⁴

Ook de U-Raad en koepel medezeggenschap (VIDIUS) hebben moeite om de OC's te bereiken, omdat de OC's zelf communicatie regelen. Sommigen hebben een gmail-account aangemaakt,

¹ Bron: UBLAD/DUB, Interview Arjen Segers, 26-03-2009, <https://www.dub.uu.nl/nl/content/interview-31>

² Waar in deze nota "opleidingscommissies" wordt gelezen, kan ook "opleidingsadviescommissies" gelezen worden in het geval van de faculteit Bèta.

³ Inspectie van het Onderwijs, 'Verdere ondersteuning en professionalisering opleidingscommissie wenselijk' 12-12-2016, <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/opleidingscommissies-hoger-onderwijs/nieuws/2016/12/12/verdere-ondersteuning-en-professionalisering-opleidingscommissie-wenselijk>

⁴ Maarten Huygen, 'Student maakt maar weinig gebruik van extra inspraak' NRC, 23-11-2018, <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/11/23/student-maakt-maar-weinig-gebruik-van-extra-inspraak-a2756331>

anderen hebben de emailadressen van de commissieleden online gezet. In veel gevallen zijn de OC's dus wel bereikbaar voor studenten en docenten, maar is het lastig voor de universitaire gemeenschap om contactgegevens van alle OC's te verkrijgen. De studentgeleding van de U-Raad wil daarom het universiteitsbestuur verzoeken om deze communicatieproblemen op te lossen door er op toe te zien dat er uniformisering optreedt in de emailadressen van de opleidingscommissies.

Bijvoorbeeld op de volgende wijze:

Format: Oc-[naamopleiding]@uu.nl

Voorbeeld uniform OC-mailadres: OC-geschiedenis@uu.nl

Trainingen & beschikbare informatie voor OC's

Het blijkt uit zowel uit bovenstaand onderzoek van de LSVb, het ISO en de SP, als uit de ervaringen van U-Raadsleden, dat OC's slecht op de hoogte zijn van hun rechten en hun plek en functie binnen de organisatie.

In enkele gevallen is het ook onduidelijk waar instemmingsrechten op de OER liggen. Zo hanteert de faculteit Geesteswetenschappen een opleidingsspecifieke OER en een facultaire OER. De facultaire OER bevat echter ook artikel 4.7 (evaluatie kwaliteit onderwijs), waarop instemmingsrecht bij OC's ligt volgens de Model OER en de WHW. OC's zijn zich er niet van bewust dat zij op dit deel van de OER ook instemmingsrecht hebben.

Ook lijken OC's minder weerbaar tegenover bestuurders met grote hoeveelheden bestuurlijke ervaring. Specifiek blijkt, na onderzoek van de U-Raad, dat OC's soms terughoudend zijn met het geven van kritiek. Zij geven aan niet 'dwars te willen liggen', omdat zij de opleiding of collega's wier vak zij evalueren niet onder druk willen zetten. Dat komt, naar verwachting, doordat personeelsleden vaak dominant zijn in vergaderingen, terwijl zij in een spanningsveld met hun directe collega's opereren. OC's lijken daarnaast nog niet doordrongen van hun versterkte positie als officiële medezeggenschap. Ook lijken enkele opleidingen door visitatievrees kritiek minder te verwelkomen.

Bovenstaande problemen zijn op te lossen door OC's meer en beter te trainen. Andere medezeggenschappers profiteren van centrale training tijdens de Startdag Medezeggenschap en de Dag van de Medezeggenschap. De verantwoordelijkheid voor het opleiden van OC's ligt nu bij de faculteiten. Faculteiten stellen daarom soms voorlichtingsavonden in en verstrekken OC-handboeken. Hierin is vaak praktische informatie te vinden. Hierin komt echter niet voorbij wat het inhoudt om medezeggenschap te zijn, en welke rechten daarbij horen. De studentgeleding van de U-Raad ziet daarom graag dat er ook een trainingsdag is voor OC's, waarbij aangegeven wordt dat alle OC-leden hier verwacht worden. Daarbij zijn niet alleen de trainingen van belang. Een centrale startdag laat ook zien dat de UU de OC's als medezeggenschap serieus neemt. Trainingen kunnen worden toegespitst op de rol en de rechten van de medezeggenschap, de OER/WHW/WvB en effectieve methoden voor kwaliteitszorg. Punten uit deze trainingen kunnen daarnaast worden opgenomen in handboeken, hoewel OC's de informatie dan passiever tot zich nemen. Informatie over instemmingsrechten op artikelen van de OER zouden kunnen worden opgenomen in bijlagen van de OER zoals hij aan OC's wordt voorgelegd (vergelijkbaar met de model-OER).

Contact met de achterban

OC's hebben een stabiele achterban: de studenten en medewerkers van een of enkele opleiding(en). Toch is zichtbaarheid voor hen vaak een lastige kwestie. Zo is het voor studenten bijvoorbeeld vaak onduidelijk wat er gebeurt met de resultaten van cursusevaluaties. OC-studentgeledingen communiceren vaak niet naar studenten, en anders via persoonlijk contact of via een facebookpagina. Hierdoor bereiken zij slechts een beperkt deel van hun achterban. Samenvattingen van cursusevaluaties zijn bovendien niet in alle gevallen geschikt voor openbare facebookpagina's. Er zijn echter ook *best practices* bekend van OC's waarbij de studentgeleding de status *Organization builder* krijgt op Blackboard. Zij kunnen hierdoor via de blackboard community mails sturen aan alle studenten en docenten die betrokken zijn bij hun opleiding. Zij sturen nieuwsbrieven en oproepen voor evaluaties rond. De SG van de U-Raad ziet graag dat dit

de praktijk wordt voor alle OC's. Hiervoor zou onderwijsdirecteuren verzocht moeten worden om hun OC's extra rechten op Blackboard te geven.

Methoden voor kwaliteitszorg

Met de discussie over de NSE vers in het geheugen, lijkt de discussie over kwaliteitszorgmethoden aangewakkerd binnen de universitaire gemeenschap. Verschillende OC's lijken apart van elkaar discussies op te starten over hoe zij evalueren. Er gaan veel stemmen op om meer kwalitatief te evalueren, of om kwaliteitszorg meer te richten op het curriculum in brede zin en minder op cursusevaluaties. Op deze regels in de OER hebben de OC's instemmingsrecht. Zij proberen nu echter veelal los van elkaar het wiel uit te vinden. Een overzicht van welke vormen van kwaliteitszorg er mogelijk zijn en de voor- en nadelen hiervan zou voor OC's nuttig zijn. Dat document zou voor de volgende OER-behandeling, in het collegejaar 2019-2020, verzonden kunnen worden. Op die manier worden OC's zich er des te meer van bewust dat zij gaan over de methode van kwaliteitszorg en zij af kunnen wijken van de status quo.

Medezeggenschap premasterstudenten

Er bestaan OC's voor bachelors en masters. Premasterstudenten vallen hierdoor buiten de boot. Zij worden bij cursusevaluaties vertegenwoordigd door de OC van de bachelor. Voor andere vormen van inspraak, is echter niet duidelijk waar zij terecht kunnen. Hierbij kan gedacht worden aan de aansluiting van de premaster op de vooropleiding, of aansluiting van de premaster op de master. De studentgeleding van de U-Raad ziet daarom graag dat premasterstudenten bijvoorbeeld subgroepen vormen bij jaarlijkse onderwijs gesprekken/curriculum evaluaties. Een alternatief is om OC's te vragen aparte curriculum evaluaties te houden voor premasterstudenten, waar zowel huidige premasterstudenten als masterstudenten die de premaster hebben afgerond aan kunnen sluiten. Daarbij dient wel gezegd te worden dat het aantal premasterstudenten per opleiding verschilt. Een verplichting lijkt de studentgeleding hier dan ook niet op zijn plek. Een mail aan OC's met suggesties voor premasterstudenten wel.

Dienstraad UB

Ook de Dienstraad van de Universiteitsbibliotheek geeft aan tijd een knelpunt te vinden. Deze dienstraad ontvangt 100 uur per jaar (2 à 3 uur per week). Met name de voorzitter en secretaris, die een groter takenpakket maar eenzelfde aantal uren hebben, gaan structureel over dit aantal heen. De enige manier om het aantal uren te beperken, is het terugschroeven van het aantal speerpunten. De dienstraad geeft echter aan dat het aantal speerpunten dan echt te beperkt wordt. De Studentgeleding van de Universiteitsraad stelt voor dat de urenlast van de Dienstraad UB kritisch bekeken wordt, in samenspraak met de dienstraad zelf. Misschien biedt een hogere urenlast voor de voorzitter en secretaris hier een uitkomst. Daarnaast geeft de dienstraad aan dat ondersteuning en advies over timemanagement vanaf centraal niveau erg welkom is.

Dienstraad UBD

De Dienstraad UBD is op dit moment in gesprek met de algemeen directeur. Deze raad pakt punten m.b.t. professionalisering van de medezeggenschap zelf op.

Bijlage I - Regeling Bestuursbeurzen voor studentleden in universitaire bestuursorganen

Inleiding

Student-leden van bepaalde universitaire bestuurs- of medezeggenschapsorganen komen op grond van artikel 7.51 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb.1992, 593) in aanmerking voor financiële steun. In de onderhavige regeling is vastgelegd op hoeveel steun in de vorm van een bestuursbeurs deze studenten kunnen rekenen. Het College van Bestuur heeft deze regeling met instemming van de Universiteitsraad op 15 mei 2015 vastgesteld.

artikel 1: rechthebbenden

1. Voor een bestuursbeurs, bedoeld in artikel 2 komt in aanmerking de student, die: - lid is van de Universiteitsraad voor een eerste of tweede jaar, of - lid is van een universitair bestuurs- of medezeggenschapsorgaan opgenomen in de Bijlage bij deze regeling. De student die voor een derde of volgende jaar lid is van de Universiteitsraad komt niet in aanmerking voor een bestuursbeurs.

2. De decaan van de faculteit legt jaarlijks, voor aanvang van het studiejaar namens het College van Bestuur in de Bijlage bij deze regeling voor elk bestuurs- of medezeggenschapsorgaan in diens faculteit vast voor hoeveel steun de student-leden in aanmerking komen. Hierbij wordt het bepaalde in artikel 2 in acht genomen.

artikel 2: omvang bestuursbeurs

1. De decaan van de faculteit stelt voor de leden in de verschillende bestuurs- of medezeggenschapsorganen vast hoe groot de gemiddelde tijdsinvestering per week is. De hoogte van de bestuursbeurs is volgens de onderstaande tabel afhankelijk van de gemiddelde tijdsinvestering per week, gekoppeld aan een gedeelte van het in artikel 3.18 Wsf 2000 bedoelde normbedrag Hoger Onderwijs op 1 september van het betreffende studiejaar. Hierop wordt een toeslag gegeven bestaande uit $x/10e$ (resp. $x/20e$) van het verschil tussen het verschuldigde wettelijk collegegeld en het minimumbedrag van het gedeeltelijk wettelijk collegegeld bedoeld in art. 7.45, tweede, WHW.

Groep	Tijdsinv. Gemiddeld/ week	Grondslag
O	minder dan 1 halve werkdag	geen vergoeding, of 5% van het normbedrag H.O.
I	1 halve werkdag	10% van het normbedrag H.O.
II	2 halve werkdagen	20% van het normbedrag H.O.
III	3 halve werkdagen	30% van het normbedrag H.O.
IV	4 halve werkdagen	40% van het normbedrag H.O.
V	5 halve werkdagen	50% van het normbedrag H.O.
VI	6 halve werkdagen	60% van het normbedrag H.O.
VII	7 halve werkdagen	70% van het normbedrag H.O.
VIII	8 halve werkdagen	80% van het normbedrag H.O.
IX	9 halve werkdagen	90% van het normbedrag H.O.
X	10 halve werkdagen	100% van het normbedrag H.O.