REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

Hobéon
a kiwa company

Onderzoek naar de inrichting en ondersteuning van opleidingscommissies op hogescholen en universiteiten

# Opleidingscommissies in beeld

# Opleidingscommissies in beeld

## Onderzoek naar de inrichting en ondersteuning van opleidingscommissies op hogescholen en universiteiten

### Eindrapportage


## Auteurs

Inge Otto (Regioplan)
Sofie van Borkum (Hobéon)
Pieter Huisman (Hobéon)
Jos Lubberman (Regioplan)

m.m.v. Beyza Avcu en René van Son (Regioplan)



Amsterdam, 16 juni 2026
Publicatienr. 25113



© 2026 Regioplan, in opdracht van het ministerie van OCW.

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

**Managementsamenvatting** ..... **4**

**1 Inleiding** ..... **6**

*1.1 Aanleiding* ..... *6*

*1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen* ..... *6*

*1.3 Onderzoeksverantwoording* ..... *7*

**2 Achtergrond, kaders & vertrekpunten** ..... **9**

*2.1 Wetsgeschiedenis en regelgeving* ..... *9*

*2.2 Inrichting van OC's in vijf typen* ..... *11*

**3 Inrichting in de praktijk** ..... **14**

*3.1 Omvang en samenstelling* ..... *14*

*3.2 Taken* ..... *15*

*3.3 Tijdsbesteding* ..... *17*

**4 Ondersteuning in de praktijk** ..... **19**

*4.1 Facilitering* ..... *19*

*4.2 Vergoedingen* ..... *21*

*4.3 Scholing* ..... *24*

*4.4 Uitdagingen* ..... *28*

**5 Samenwerking met deel-/faculteitsraad** ..... **30**

*5.1 Vormgeving samenwerking* ..... *31*

*5.2 Succesfactoren en uitdagingen* ..... *32*

**6 Samenvattende observaties** ..... **34**

*6.1 Vooraf* ..... *34*

*6.2 Oplossingsrichtingen* ..... *36*

**7 Conclusies en aanbevelingen** ..... **37**

*7.1 Conclusies* ..... *37*

*7.2 Aanbevelingen* ..... *39*

# Managementsamenvatting

*Aanleiding*

Het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO), de Landelijke Studentenvakbond (LSVb), de Vereniging Hogescholen (VH) en de Universiteiten van Nederland (UNL) hebben onderling afspraken gemaakt over de facilitering van medezeggenschapsraden[1] om ervoor te zorgen dat (student)leden hun medezeggenschapsrol goed kunnen vervullen. Deze afspraken gelden voor centrale medezeggenschap, decentrale medezeggenschap en de faculteitsraden. Voor opleidingscommissies (verder OC's), die eveneens een belangrijke rol vervullen in het medezeggenschapsstelsel van hogescholen en universiteiten, zijn vooralsnog echter geen afspraken gemaakt, onder meer door de grote verscheidenheid aan vormgeving van de OC's binnen de instellingen. Het ministerie van OCW heeft in dit licht Regioplan en Hobéon gevraagd meer zicht te bieden op de omvang, werkzaamheden en vergoedingen van OC's binnen het diverse bestuurlijke landschap. Daarnaast heeft het ministerie van OCW behoefte aan meer zicht op de wijze waarop invulling is gegeven aan OC's en de rolverdeling tussen de OC en deelraden c.q. faculteitsraden.

*Doelstelling*

Het ministerie van OCW heeft met dit onderzoek twee doelen voor ogen. Primair dient het onderzoek ervoor om meer duidelijkheid te verschaffen over de inrichting, het takenpakket en vergoedingen van OC's. Daarnaast wil het ministerie met het onderzoek een beter beeld krijgen van de relatie tussen de OC's en decentrale medezeggenschap op hogescholen en universiteiten. Het onderzoek moet uiteindelijk uitmonden in bruikbare aanbevelingen voor het veld.

*Onderzoeksaanpak*

Het onderzoek vond plaats in de periode december 2025-mei 2026 en stond onder begeleiding van het ministerie van OCW en een klankbordgroep bestaande uit de VH, UNL, ISO en LSVb. We gebruikten een combinatie van onderzoeksmethoden, namelijk: deskresearch, secundaire analyses op de Monitor Medezeggenschap (Oberon, 2026), verkennende interviews met elf landelijke stakeholders en negen online groepsgesprekken (43 personen van 7 hogescholen en 10 universiteiten). Het onderzoek sloot af met een fysieke werksessie met stakeholders uit het veld om de bevindingen uit het onderzoek te toetsen en samen vorm te geven aan (mogelijke) handelingsperspectieven.

*Resultaten en conclusies: landschap van OC's en hun ondersteuning*

Verschillen tussen OC's qua omvang, werkzaamheden en vergoedingen

Er bestaat grote variatie tussen OC's qua omvang, werkzaamheden en vergoedingen. We zien dat de omvang doorgaans varieert van vier tot zestien leden, maar er zijn uitschieters met meer dan 50 leden. Wel is de samenstelling vaak evenwichtig qua aantal docent- en studentleden. De basistaken van OC's zijn vergelijkbaar. Het gaat daarin onder meer om het adviseren over de OER, onderwijsevaluaties, en de opleidingsdirecteur adviseren. Daarnaast zien we dat regelmatig het takenpakket (tijdelijk) breder wordt, bijvoorbeeld bij accreditaties. De tijdsbesteding bedraagt (op basis van inschatting van leden zelf) per week gemiddeld 1 à 2 uur (5,7 tot 7,9 uur per maand). Hierin zijn wel grote verschillen tussen OC's, en er is ook sprake van piekbelasting.

We onderscheiden grofweg drie manieren om OC-leden te ondersteunen: faciliteiten regelen, vergoeding bieden en/of scholing verzorgen. Ook op deze vlakken zien we veel verschillen. Qua facilitering van de OC's zien we enerzijds dat er OC's zijn die beschikken over geen of weinig faciliteiten. Anderzijds zien we OC's met ruime faciliteiten, zoals ambtelijke en administratieve ondersteuning. Qua vergoeding zien we dat docentleden meestal – maar niet altijd – een urenregeling hebben, waarin 30 tot 50 uur per jaar vergoed wordt, al zijn er uitschieters naar vijftien uur en 100 uur. De voorzitter maakt vaak aanspraak op meer uren. Bij studenten geldt ook een grote variatie: soms is de vergoeding materieel, in de vorm van bestuursmaanden bij studievertraging, soms is deze financieel en dan varieert de hoogte van 300 euro per *jaar* tot 200 euro *per maand*. De vergoeding kan daarbij afhankelijk zijn van de deelname aan overleggen. Voor scholing zien we ook grote variatie tussen OC's. Het gaat dan om variatie in of er scholing wordt aangeboden, voor wie het beschikbaar is, in welke vorm en of het verplicht is.

Mate waarin verschillen kunnen worden verklaard vanuit de context

De omvang van de instelling bepaalt in enige mate de samenstelling van de OC's en de mogelijkheden van facilitering. Toch concluderen we dat er geen eenduidige, robuuste relatie te leggen is tussen de context van de instelling en organisatie van de OC's (zoals gedeeld/ongedeeld en omvang) enerzijds en de ondersteuning anderzijds. Het gaat hier veelal om instellingsbeleid.

[1] Zie ook *Bijlage Kamerbrief Vergoedingen medezeggenschap en reactie monitor medezeggenschap (Kamerstukken II 2023–2024, 31 288 nr. 1135).*

### OC-typologieën en bijbehorende voor- en nadelen

Uit de deskresearch naar de reglementen en websites van universiteiten en hogescholen blijkt dat OC's in theorie op grofweg een van vijf manieren worden georganiseerd, namelijk via: (1) een OC per opleiding, (2) een OC per opleiding of groep van opleidingen, (3) het kamermodel, (4) centrale OC met sub-OC's, of (5) een OC is geïntegreerd met een andere raad (academieraad, faculteitsraad, MR of diens taken).We vonden in dit onderzoek in de praktijk echter geen duidelijke relatie tussen de typen en eventuele voor- en nadelen die met deze typen gepaard zouden gaan, hetzij een relatie met mogelijke ondersteuning. We vonden wel een aantal zaken die in het algemeen van belang lijken, zoals facilitering en scholing voor OC's zodat gezorgd wordt voor effectiviteit, kwaliteit en collectief geheugen en een passende, realistische en rechtvaardige vergoeding (gebaseerd op in te zetten uren door een OC-lid) voor betere positionering en waardering. Uit het onderzoek blijkt dat de mate van facilitering niet kan worden opgehangen aan een bepaald type OC, maar wel dat er rekening moet worden gehouden met de context van de OC.

## *Resultaten en conclusies: relatie tussen OC's en deelraden/faculteitsraden*

### Wetsgeschiedenis over de feitelijke rol- en taakverdeling van OC en faculteits-/deelraad, en ervaring in praktijk

Uit de analyse van de wetsgeschiedenis komt naar voren dat de feitelijke rolverdeling tussen OC en faculteits-/deelraad met name bestaat uit de taakverdeling bij instemmingsrechten bij verschillende bepalingen in de OER, en de situatie dat er op dat punt tegengestelde standpunten zouden worden ingenomen. De feitelijke rol- en taakverdeling, inclusief verantwoordelijkheden en bevoegdheden, lijkt volgens de wet duidelijk. Voorwaarde is wel dat alle betrokken partijen hier goed over zijn geïnformeerd en dat bij alle partijen bewustwording is over de eigen taken en verantwoordelijkheden, die in relatie staan met elkaar. Zo hebben de OC en faculteits-/deelraad allebei instemmingsrechten over de OER. Geïnformeerd zijn en blijven op deze aspecten vormt een punt van aandacht en verdere ontwikkeling in de praktijk.

### Onderlinge afbakening en verhouding tussen OC en faculteits-/deelraad in de praktijk

In de gesprekken zien we dat de samenwerking tussen beide geledingen contextafhankelijk is en zagen we grofweg drie soorten samenwerking: (1) (zeer) beperkte meer incidentele samenwerking, (2) enige samenwerking gekenmerkt door enige afstemming of gezamenlijk overleg/bijeenkomst, en (3) intensievere samenwerking voortkomend uit strategische, bewuste keuzes om samenwerking te bevorderen. Daar waar de onderlinge afbakening en verhouding niet helder is, spelen knelpunten als late aanlevering van stukken, gebrek aan een gedeeld doel en/of een verschil van inzicht tussen beide geledingen. Ook de ondoorzichtigheid van de organisatie voor OC-leden en onduidelijkheid over dan wel onbekendheid met de rollen en verantwoordelijkheden zijn potentiële knelpunten. Het hebben van een gezamenlijke planning, frequent informeel contact, gedeelde ondersteuning en het houden van gezamenlijke (start)bijeenkomsten zijn daarentegen succesfactoren.

## *Aanbevelingen*

Versterking van OC's vraagt vooral om betere randvoorwaarden, meer invloed en een professionelere organisatie van het OC-werk. OC's kunnen alleen effectief functioneren wanneer zij voldoende worden gefaciliteerd, serieus worden betrokken bij besluitvorming en zichtbaar onderdeel zijn van de kwaliteitscultuur binnen opleidingen. Realistische, rechtvaardige vergoedingen voor OC-leden zijn daarbij van belang. Evenals realistische, heldere verwachtingen over de rol en inzet van OC's. We komen daarom tot de volgende aanbevelingen, die in hoofdstuk 7 nader zijn uitgewerkt:

- Waardeer als instellingen de rol van de OC als volwaardig medezeggenschapsgremium.
- Bevorder binnen de instelling een veilige aanspreekcultuur.
- Maak de opdracht en de taakstelling van de OC's zichtbaar binnen de instellingen.
- Bied als instelling de OC's in ieder geval de basisondersteuning die op grond van de wet mag worden verwacht en realiseer daarbij ambtelijke en juridische ondersteuning.
- Bied als instelling een realistische en rechtvaardige urenvergoeding.
- Maak binnen de instelling vaste werkafspraken over samenwerking en contact van OC's met deelraden/faculteitsraden.
- Bied als instelling en als landelijke koepelorganisaties scholing aan voor nieuwe OC-leden.
- Faciliteer als instelling en als landelijke koepelorganisaties structurele kennisdeling tussen OC's onderling.

## *Ten slotte*

In de praktijk blijken OC's sterk uiteen te lopen in inrichting, takenpakket, facilitering en positionering. Deze verschillen hangen samen met contextuele en organisatorische instellingskenmerken. Tegelijkertijd kennen OC's vergelijkbare knelpunten. Er is breed draagvlak voor een benadering waarin maatwerk wordt gecombineerd met duidelijke minimale randvoorwaarden. Géén uniforme norm, maar transparante en uitlegbare keuzes passend bij de specifieke context.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Sterke medezeggenschap is een essentiële factor in het goed functioneren van bedrijven en instellingen. Het stelt het management en besturen in staat de geluiden vanaf de werkvloer op een adequate wijze te verwerken in beslissingen. Daarbij heeft het ook een meer intrinsieke waarde, door te borgen dat studenten en medewerkers invloed kunnen uitoefenen op het onderwijs dat zij volgen en verzorgen. Het hoger onderwijs vormt hierop uiteraard geen uitzondering. Om daar sterke medezeggenschap mogelijk te maken is het onder meer van belang dat signalen vanuit de collegebanken goed voor het voetlicht worden gebracht. De medezeggenschap moet voor het leveren van dergelijke inspraak en (gezonde) tegenspraak in staat worden gesteld om geïnformeerd en goed beslagen ten ijs te komen. Het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO), de Landelijke Studentenvakbond (LSVb), de Vereniging Hogescholen (VH) en de Universiteiten van Nederland (UNL) hebben dan ook onderling afspraken gemaakt over de facilitering van medezeggenschapsraden[2] om ervoor te zorgen dat (student)leden hun rol goed kunnen vervullen. Deze afspraken zijn vervat in een richtinggevend kader en betreffen de centrale medezeggenschap, decentrale medezeggenschap en de faculteitsraden.

Voor opleidingscommissies (verder OC's), die eveneens een belangrijke rol vervullen in het medezeggenschapsstelsel van hogescholen en universiteiten, zijn vooralsnog echter geen afspraken gemaakt. Dit is onder meer het gevolg van de grote verscheidenheid aan vormgeving van de OC's binnen de instellingen. Hierdoor verschillen de takenpakketten en benodigde tijdsinzet tussen de OC's. Er is dan ook behoefte aan meer zicht op de omvang, de werkzaamheden en de vergoedingen van OC's. Daarbij dient oog te zijn voor de diversiteit van het bestuurlijk landschap waarin OC's opereren, te weten kleinschalige hogescholen, hogescholen met meerdere vestigingen en universiteiten, het onderscheid tussen 'gedeelde' en 'ongedeelde' medezeggenschap, en OC's die voor een enkele opleiding of meerdere opleidingen functioneren. Daarnaast heeft OCW behoefte aan meer zicht op de wijze waarop invulling is gegeven aan OC's en de rolverdeling tussen de OC en deelraden c.q. faculteitsraden. Er zijn aanwijzingen dat de verschillen in inrichting niet altijd recht doen aan de instellingsspecifieke situatie en mogelijk zelfs nadelen met zich meebrengen. Zo kennen sommige instellingen heel veel OC's, met een moeilijke en kostbare ondersteuning tot gevolg. Anderzijds zijn doelen en rechten van OC's ook niet altijd bekend bij studenten noch bij decentrale bestuurders. Zoals door de Inspectie van het Onderwijs vastgesteld[3] draagt dit bij aan weinig animo voor deelname aan de volgens de Inspectie doorgaans wel gewaardeerde OC's. Dit brengt het risico met zich mee op onervarenheid en overdrachtsproblematiek, zeker als studenten slechts een jaar zitting hebben in de OC.

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het ministerie van OCW heeft twee doelen voor ogen met dit onderzoek. Primair dient het onderzoek ervoor om meer duidelijkheid te verschaffen over de inrichting, het takenpakket en vergoedingen van OC's. Daarnaast wil OCW met het onderzoek een beter beeld krijgen van de relatie tussen de OC's en decentrale medezeggenschap op hogescholen en universiteiten. Het onderzoek moet uiteindelijk uitmonden in bruikbare aanbevelingen voor het veld.

*Landschap van OC's en hun ondersteuning*

*"Verkrijgen van een beeld van de verschillende soorten OC's op hogescholen en universiteiten met betrekking tot het aantal leden, werkzaamheden en vergoedingen. Daarop gebaseerd een aantal aanbevelingen voor instellingen, faculteiten/instituten, ondersteuners en medezeggenschapsgremia."*

1. Welke verschillen zijn er tussen OC's qua omvang, werkzaamheden en vergoedingen (denk aan: aantal leden, werklast/taken, systematiek van vergoeden en hoogte vergoeding) op verschillende instellingen?
2. In hoeverre zijn de verschillen te verklaren vanuit de context, zoals het soort instelling, de inrichting van de instelling (denk aan: hogeschool/universiteit; één of meerdere vestigingen of faculteiten), de inrichting van de ondersteuning (centraal of decentraal geregeld) en de keuze voor een enkelvoudige of gedeelde OC (d.w.z. een OC over één of meerdere opleidingen)?
3. Is er een aantal OC-typologieën te onderscheiden uit deze resultaten en welke voor- en nadelen gelden daarbij?
4. Wat zijn aanbevelingen voor de facilitering van (typologieën) OC's in termen van in elk geval omvang, werkzaamheden en vergoedingen c.q. vergoedingssystematieken? Zijn er passende alternatieven te bedenken?
   a. Wat heeft men eerder in dit kader overwogen of is men voornemens te gaan doen?

[2] Zie ook *Bijlage Kamerbrief Vergoedingen medezeggenschap en reactie monitor medezeggenschap (Kamerstukken II 2023–2024, 31 288 nr. 1135).*
[3] Inspectie van het Onderwijs (2024). *De staat van het onderwijs 2024.* Utrecht, p.19.

*Relatie tussen OC's en deelraden/faculteitsraden*
*"Verkrijgen van een beeld van de verschillende verdelingen van rol en werkpakket tussen OC en faculteits-/deelraad. Daarop gebaseerd een aantal aanbevelingen voor instellingen, faculteiten/instituten, ondersteuners en medezeggenschapsgremia."*

5. Wat is op grond van de wet(sgeschiedenis) en regelgeving de feitelijke rol- en taakverdeling van OC en faculteits-/deelraad? En hoe wordt deze feitelijke rol- en taakverdeling tussen OC en faculteits-/deelraad in de praktijk ervaren?
6. Hoe werkt de onderlinge afbakening en verhouding tussen OC en faculteits-/deelraad in de praktijk? In het algemeen en specifiek waar het gaat om de OER? En in hoeverre wordt dit samenspel beïnvloed door de governancestructuur (gedeelde of ongedeelde faculteits-/deelraad versus de ongedeelde OC, roldefinitie) én cultuur (rolbewustzijn, rolvastheid, roluitoefening)?
7. Wat zijn aanbevelingen voor een goed werkende inrichting van de rechten van faculteits-/deelraad en OC, waarin ieder gremium goed diens rol kan vervullen? In het verlengde daarvan: wat zijn de 'lessons learned' uit de afgelopen jaren als het gaat om onderling versterken van OC's en faculteits-/deelraden en welke stappen zijn daarin nog te zetten?

## 1.3 Onderzoeksverantwoording

Voor de uitvoering van het onderzoek is een combinatie van onderzoeksmethoden ingezet, namelijk verkennende interviews, deskresearch, secundaire analyses op bestaande data, groepsgesprekken en een afsluitende werksessie. Bij de keuze voor de voornoemde aanpak heeft meegespeeld dat een enquête onder de instellingen niet wenselijk werd geacht, om zodoende de bevragingslast voor het veld te beperken. Het onderzoek werd begeleid door het ministerie van OCW en een klankbordgroep bestaande uit de VH, UNL, ISO en LSVb.

*Verkennende interviews*
In januari 2026 hielden we online verkennende interviews van 30 tot 60 minuten met een aantal landelijke vertegenwoordigers of organisaties die zich bezighouden met thematiek die raakt aan het onderzoek. De geïnterviewden vertegenwoordigden ISO, LSVb, VH, UNL, LOF, VMH, het Netwerk van adviseurs medezeggenschap universiteiten, LOVUM, HBO Medezeggenschap, LSO, en de Inspectie van het Onderwijs. Het doel van de interviews was om te verkennen wat in het veld leeft rond het thema OC's en vergoedingssystematieken. We bespraken met dit veld (1) de verwachtingen bij het onderzoek, (2) vergoedingssystematieken bij OC's en verschillen tussen OC's, (3) de ondersteuning van OC's, en (4) de verhouding van OC's met deelraden en faculteitsraden. We gebruikten een interviewleidraad, maakten van de gesprekken (anonieme) gespreksverslagen voor eigen gebruik, en analyseerden deze thematisch. De interviews waren verkennend van aard en nadrukkelijk bedoeld om richting en invulling te geven aan de vervolgfasen.

*Deskresearch*
Om deelvraag 5 te kunnen beantwoorden, bestudeerden we wetsgeschiedenis en regelgeving. We zochten in Kamerstukken en met name stukken over de wet Versterking bestuurskracht, waarmee de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) is gewijzigd. Vraag daarbij is wat is gewisseld ten aanzien van de rol- en taakverdeling van OC's en deel-/faculteitsraden? De resultaten hiervan zijn weergegeven in hoofdstuk 2.
Voor het krijgen van inzicht in de wijze waarop OC's binnen instellingen worden georganiseerd, verzamelden en analyseerden we in december 2025 en januari 2026 medezeggenschapsregelingen en -statuten van de websites van de hogescholen en universiteiten. We beperkten ons tot regelingen die beschikbaar, en dus publiek toegankelijk, waren van de instellingen en faculteiten/opleidingen. In totaal zijn meer dan 250 documenten met regelingen geïnventariseerd van ongeveer dertig hogescholen en een tiental universiteiten. De resultaten zijn verwerkt in een tabel (instelling, hbo/wo, documentnaam, artikel, bevindingen over de organisatie/inrichting van OC's). Twee onderzoekers namen de resultaten door, en leidden hieruit een typering af (zie ook hoofdstuk 2). Deze is voorgelegd aan de opdrachtgever en de klankbordgroep en vervolgens als uitgangspunt gehanteerd voor de organisatie van het veldwerk.

*Gebruik van data uit de Monitor Medezeggenschap*
In dit onderzoek is gebruikgemaakt van secundaire analyses van de Monitor Medezeggenschap (Oberon, 2026). De data zijn descriptief geanalyseerd om inzicht te verkrijgen in kenmerken van OC's, zoals taken, tijdsbesteding, facilitering en vergoedingen. De monitorgegevens zijn niet als afzonderlijke dataset geïnterpreteerd, maar gebruikt ter ondersteuning en contextualisering van bevindingen uit interviews, focusgroepen en documentanalyse. De resultaten zijn waar relevant integraal verwerkt in de thematische hoofdstukken.

De analyses zijn uitgevoerd op de enquêtedata van de meest recente meting (2026) van de tweejaarlijkse monitor medezeggenschap die Oberon uitvoert in opdracht van het ISO, UNL en de VH onder hogescholen en universiteiten. We hebben hieruit de data over OC's uit de meting van 2026 nader geanalyseerd met behulp van descriptieve analyses (zie ook bijlage). Aan de Monitor Medezeggenschap deden zowel studentleden (53%) als personeelsleden (47%) van OC's aan universiteiten mee (n=397), als studentleden (50%) en personeelsleden (50%) van OC's aan hogescholen (n=266).

### *Focusgroepen*

In maart en april 2026 hebben negen online groepsgesprekken plaatsgevonden, met in totaal 43 personen. Aan ieder gesprek namen drie tot elf deelnemers deel; één gesprek was met twee deelnemers. Van de 43 deelnemers kwamen twaalf deelnemers vanuit het hbo. Er waren tien wo-instellingen en zeven hbo-instellingen vertegenwoordigd in de focusgroepen. Aan de hand van een vooraf opgestelde gespreksleidraad gingen we met deelnemers in gesprek over hun reden voor deelname, de samenstelling en omvang van hun OC(s), taken en tijdsbesteding, ondersteuning (faciliteiten, vergoedingen, scholing), en de samenwerking met de deel-/faculteitsraad. We maakten in grotere groepsgesprekken gebruik van de chatfunctie in Microsoft Teams om zo alle deelnemers de kans te geven om input te geven, of om extra details te vragen. Na afloop van elk gesprek maakten we op basis van het transcript en eigen aantekeningen een geanonimiseerd gespreksverslag. De groepsgesprekken werden geleid door één of twee onderzoekers. De resultaten van de gesprekken zijn in één overzicht gebundeld en vervolgens gecodeerd en gethematiseerd. De gespreksleidraad diende daarbij als richtinggevend analysekader. Eén onderzoeker stelde de analyse op en de andere onderzoeker die bij de gesprekken betrokken was, controleerde deze (vierogenprincipe). De uiteindelijke analyse kwam tot stand na overleg over enkele kleine verschillen in interpretatie.

### *Werksessie*

De resultaten van de focusgroepen zijn op 8 mei 2026 in een werksessie besproken. Het doel van de sessie was om met stakeholders uit het veld de bevindingen uit het onderzoek door te nemen, en om deze bij hen te toetsen. Een tweede doel was om samen de aanbevelingen van het onderzoek vorm te geven. Aan de werksessie namen vertegenwoordigers deel van het Landelijk Overleg Fracties, het Landelijk Secretarissen Overleg, Interstedelijk Studenten Overleg, Vereniging Hogescholen, LSVb en Universiteiten van Nederland en OCW. De twee deelnemers van het Landelijk Secretarissen Overleg brachten tevens het perspectief vanuit hun eigen hogeschool in. Aan de hand van de resultaten is met de aanwezigen gezocht naar aanbevelingen voor de onderwerpen 'samenwerking met de deel-/faculteitsraad' en 'vormen van ondersteuning'. Daarbij is specifiek ingezoomd op faciliteiten, vergoedingen, scholing en eventuele overige vormen.

Het totaal aan bevindingen is verwerkt in het voorliggende onderzoeksrapport.

# 2 Achtergrond, kaders & vertrekpunten

## 2.1 Wetsgeschiedenis en regelgeving

Deelvraag 5 van het onderzoek luidt: *Wat is op grond van de wet(sgeschiedenis) en regelgeving de feitelijke rol- en taakverdeling van OC en faculteits-/deelraad?* We zochten een antwoord op deze vragen in relevante Kamerstukken en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Dit was onderdeel van de deskresearch.

### Rol- en taakverdeling OC en faculteits-/deelraad volgens de wet

De WHW bepaalt dat de faculteitsraad of een deelraad tegenover het bestuur van de faculteit of van de desbetreffende andere organisatorische eenheid het instemmingsrecht en het adviesrecht uitoefent dat toekomt aan de universiteits- resp. hogeschoolraad, voor zover het aangelegenheden betreft die de faculteit of andere eenheid in het bijzonder aangaan en de desbetreffende bevoegdheden tevens aan het bestuur van die faculteit of andere organisatorische eenheid zijn toegekend (art. 9.37, tweede lid, en 10.25, eerste lid WHW).

De centrale taak en verantwoordelijkheid van de OC is in de wet specifiek omschreven als het adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding (art. 9.18 WHW en art. 10.3 WHW). Wat betreft de universiteiten stelt art. 9.18 lid 1 onder d WHW dat het verder de taak van de OC is 'het desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen of voorstellen doen aan het bestuur van de opleiding, […], en de decaan over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding', terwijl deze adviestaak zich voor hogescholen mede uitstrekt tot het uitbrengen van een advies aan de deelraad (art. 10.25 lid 1 onder d WHW). Dit betreft volgens de wet dus een specifieke adviestaak van de OC aan de faculteits-/deelraad. Voor zowel universiteiten als hogescholen is in de wet vastgelegd dat deze adviezen en voorstellen ter kennisneming aan de faculteitsraad worden gezonden (universiteiten) of de 'in aanmerking komende deelraad' (hogescholen), 9.18 lid 1, laatste volzin, resp. 10.3c lid 1, laatste volzin, WHW.

OC en faculteits-/deelraad raken elkaar in de bevoegdheden met name bij de Onderwijs- en Examenregeling (OER), waarbij de OC op een aantal (opleidingsspecifieke) bepalingen instemmingsrecht heeft, en op de overige bepalingen adviesrecht, terwijl de faculteits-/deelraad wettelijk instemmingsrecht heeft op de andere onderdelen van de OER (art. 10.20 lid 1 onder e WHW stelt dat in principe bij hogescholen met een ongedeeld stelsel de instemmingsbevoegdheid ligt bij de medezeggenschapsraad/hogeschoolraad. Veelal zijn er echter afzonderlijke organisatorische eenheden waarbij de directie de bevoegdheid heeft de OER vast te stellen. Bijgevolg zijn het ook deelraden aan wie de bevoegdheid toekomt voor instemming, volgens het principe medezeggenschap volgt zeggenschap) De faculteits-/deelraad heeft daarnaast taken die te maken hebben met het beleid van de faculteit/organisatie-eenheid en het vaststellen van reglementen (zie b.v. 9.38 onder a WHW). Kort gezegd is de conclusie dat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de OC zich specifiek richten op het onderwijs van en in de opleiding, terwijl een medezeggenschap op opleidingsniveau (gespiegeld aan de taak van de medezeggenschap op instellingsniveau) een bredere taakstelling heeft richting het (strategisch) beleid van onderwijs, onderzoek, financiën en regelingen binnen de faculteit/eenheid.

### Aanknopingspunten wetsgeschiedenis

Aanvankelijk was in het wetsvoorstel (Wet versterking bestuurskracht) geen instemmingsrecht voorzien voor de OC, louter een adviserende taak in de kwaliteit van de opleiding en kwaliteitszorg. Daarmee was er dus in aanvang ook geen acute vraag naar de onderlinge verhouding tussen OC en andere medezeggenschapsgremia. Door een motie van Kamerleden Mohandis en Van Meenen[4] waarin gevraagd werd OC's te verheffen tot medezeggenschap met bijhorende advies- en instemmingsrechten veranderde dit. De regering antwoordde dat ervoor gewaakt moest worden dat de "meerwaarde die een OC nu vanuit de expertrol heeft, verloren gaat of de positie van het geheel aan medezeggenschap daardoor wordt ondermijnd. Er moet geen situatie ontstaan waarin OC en medezeggenschapsorgaan tegenover elkaar kunnen komen te staan, maar net als in de examencommissie zijn er elementen in de positie van het medezeggenschapsorgaan die doorgetrokken kunnen worden naar de OC."[5] De motie werd later in het wetstraject een amendement (Mohandis/Duisenberg), waarin met name het instemmingsrecht op onderdelen van de OER centraal stond. Er werd geen toelichting gegeven op de verhouding OC en andere medezeggenschapsgremia.[6] In een antwoord stelde de regering dat "de argumentatie in het amendement voor de afbakening in bevoegdheden tussen OC en faculteitsraad verdere precisering [verdient]", zonder nader uit te weiden.[7] In de plenaire behandeling door de Tweede Kamer werd rond het punt van de

[4] Kamerstukken II 2014/15, 31 288, nr. 466
[5] Kamerstukken II 2015–2016, 34 251, nr. 6 p.39.
[6] Kamerstukken II 34 251, nr. 37, nader gewijzigd in nr. 67.
[7] Kamerstukken II 2015/16, 34 251, nr. 44 p.13.

OC met name gedebatteerd over de vraag op welke onderdelen van de OER de OC wel of geen instemming diende te hebben.[8] De verhouding met andere medezeggenschaporganen kwam niet ter sprake. In de toelichting op het (nadere) amendement staat dat de voorgestelde wijziging voor de positie van de OC een combinatie is "van de huidige taakstelling in de WHW en rechten en plichten die horen bij het zijn van een medezeggenschapsorgaan. Analoog aan centrale en decentrale medezeggenschap krijgen de OC's dus een eigen reglement"[9], maar ook hier is verder niet ingegaan op de onderlinge verhouding. Overigens wordt de wettelijk taak tot het uitbrengen van een advies van de OC aan de deelraad wat betreft de hogescholen ook niet toegelicht. De vraag is daarmee in hoeverre er in de praktijk een 'adviesrelatie' is tussen OC en een deelraad (waarbij een deelraad vraagt om advies, of de OC spontaan de deelraad adviseert). Een adviestaak van het ene medezeggenschapsorgaan aan het andere medezeggenschapsorgaan zonder nadere duiding wat de status en de reikwijdte is, lijkt zich in ieder geval moeilijk te verhouden tot het uitgangspunt dat sprake is van taken en rechten die primair zien op besluitvorming vanuit het bestuur van opleidingen/faculteiten.[10]

In de wetsgeschiedenis zijn daarna de Kamerstukken van de parlementaire behandeling in de Eerste Kamer van belang voor de vraag naar de beoogde rolverdeling tussen faculteits-/deelraad en OC. Door verschillende fracties werden vragen gesteld over de mogelijke overlap in de bevoegdheden en de verhouding tussen OC en faculteitsraden, met name in welke mate wederzijdse rechten bij de totstandkoming van de OER overlap vertonen. Volgens de regering is er geen overlap, omdat ze beide over andere onderdelen van de OER gaan.[11] Op een vraag hoe de regering aankijkt tegen de rolverdeling tussen de faculteitsraad en de OC's en hoe voorkomen kan worden dat er spanning ontstaat, antwoordde de regering bijvoorbeeld dat "het voor de hand [ligt] dat het instemmende medezeggenschapsorgaan een eventueel advies over het betreffende onderdeel van de OER van het andere medezeggenschapsorgaan in zijn overwegingen meeneemt. Een goede samenwerking van de medezeggenschapsorganen kan spanning voorkomen. In het geval van een geschil tussen de medezeggenschapsorganen hebben beide de mogelijkheid om de geschillencommissie in te schakelen."[12] Bij de plenaire behandeling in de Eerste Kamer ging de minister met name in op de situatie dat er sprake zou zijn van tegengestelde adviezen (de OC adviseert bijvoorbeeld positief, de faculteitsraad negatief). Dit zou dan aan het bestuur zijn om af te wegen, eventueel op te lossen door een geschillencommissie. Verder verwachtte zij niet veel problemen: "Alle medezeggenschapsorganen hebben in de samenwerking doorgaans hetzelfde voor ogen. Faculteitsraad en opleidingscommissie worden met dit wetsvoorstel gestimuleerd om zaken goed met elkaar af te stemmen. Ik verwacht daarmee dus geen grote problemen als gevolg van deze nieuwe wetgeving."[13]

Naar aanleiding van de evaluatie van de Wet versterking bestuurskracht is door de regering in 2021 geconstateerd dat er afstemming nodig en gewenst is bij dossiers waarop bevoegdheden van verschillende niveaus van toepassing zijn, bijvoorbeeld het instemmingsrecht op de OER[14], maar geen verdere explicitering over de taakverdeling. Voor het overige komt sporadisch bij andere wetsoperaties de verhouding OC en faculteits-/deelraad aan bod. Een voorbeeld is de Wet leeruitkomsten, waar de vraag was welk orgaan nu met het studieplan moest instemmen om te voorkomen dat twee organen over hetzelfde onderwerp instemmingsrecht zouden krijgen.[15]

### Samengevat

De feitelijke rolverdeling tussen OC en faculteits-/deelraad is op grond van de wetgeschiedenis met name de taakverdeling bij instemmingsrechten bij verschillende bepalingen in de OER, en de situatie dat er op dat punt tegengestelde standpunten zouden worden ingenomen. Goede afstemming was gewenst en verwacht, maar was kennelijk in de praktijk toch een uitdaging, zo bleek uit de wetsevaluatie van de Wet versterking bestuurskracht. Opmerkelijk is dat er in de wet ook een adviestaak is voor de OC aan de deelraad (hbo), maar hierover is in de wetsgeschiedenis geen nadere toelichting te vinden over bedoeling en reikwijdte.

[8] Handelingen II 2015/16,p. 50-3-17 e.v.
[9] Kamerstukken II 2015/16, 34 251, nr. 67 p.4.
[10] In regelingen wordt veelal genoemd dat de advies wordt uitgebracht aan een faculteitsdirecteur en de onderwijsmanager, en ter kennisneming wordt verzonden aan de hogeschoolraad/deelraad. Zie b.v. REGLEMENT OPLEIDINGSCOMMISSIES Hogeschool Leiden 2023, art. 13.
[11] Kamerstukken I 2015/16, 34 251, C p.33.
[12] Kamerstukken I 2015/16, 34 251, C p.35.
[13] Handelingen I 2015/16, p33-12-12.
[14] Kamerstukken II 2020/21, 34 251, nr. 95. Feitelijk een herhaling van de constatering in de brief van 2019, Kamerstukken I 2019/20, 34 251, I.
[15] Kamerstukken II 2022/23, 36 136, nr. 7 p.29. Het gaat hier om de instemming op het onderdeel van de OER volgens art. 7.13 lid 2 onder WHW.

## 2.2 Inrichting van OC's in vijf typen

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop OC's binnen instellingen worden georganiseerd, hebben we de op websites van hogescholen en universiteiten beschikbare medezeggenschapsregelingen verzameld en nader geanalyseerd. Op basis van deze documenten komen we tot vijf typen. Deze typen zijn als uitgangspunt gehanteerd voor het verdere onderzoek naar de inrichting en vergoedingssystematiek van OC's. Het gaat om:

- OC per opleiding: elke opleiding een eigen OC;
- OC per opleiding/groep van opleidingen: elke opleiding of groep van opleidingen heeft een OC;
- Kamermodel: één OC op hoger niveau met kamers per (groep van) opleiding(en);
- Sub-OC's per variant/track: centrale OC met sub-OC's per track/variant/studierichting;
- Geïntegreerd: OC valt samen met academieraad/faculteitsraad/medezeggenschapsraad of diens taken.

Op basis van de documentanalyse lijkt met name sprake van varianten waarbij OC's per opleiding of per groep van opleidingen zijn georganiseerd (type 2: 44 instellingen/faculteiten). Van de andere typen zijn per type een handvol voorbeelden aangetroffen. De aantallen zijn indicatief van aard, omdat geen volledig kwantitatief overzicht kon worden opgesteld, doordat alleen beschikbare documentatie is meegenomen. Ook kwam het voor dat in de documentatie van instellingen/faculteiten meerdere typologieën naar voren kwamen.

### OC per opleiding: elke opleiding heeft een eigen OC



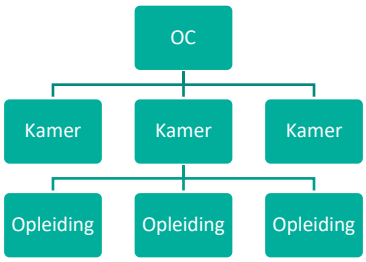

Bij deze typologie heeft iedere afzonderlijke opleiding een eigen OC. Instellingen formuleren dit in regelingen vrijwel steeds als een wettelijke plicht op grond van artikel 10.3c /9.18 WHW. Veel hogescholen en universiteiten kiezen deze variant als basisstructuur: "Aan elke opleiding is een OC verbonden."
Ook wanneer een opleiding meerdere varianten kent (voltijd, deeltijd, duaal), is doorgaans één OC verantwoordelijk voor alle varianten binnen dezelfde opleiding. Binnen universiteiten wordt deze inrichting vaak per bachelor- of masteropleiding herhaald, soms aangevuld met specifieke commissies voor bijzondere programma's (zoals researchmasters).

### OC per opleiding/groep van opleidingen: elke opleiding of groep van opleidingen heeft een OC



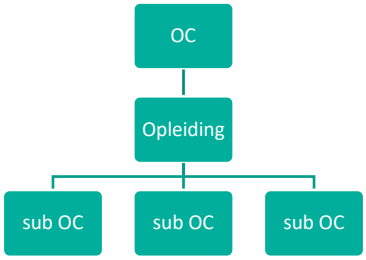

In deze typologie is er één gezamenlijke OC voor meerdere opleidingen. Dat kan een groep verwante opleidingen zijn, opleidingen binnen één domein, of alle opleidingen binnen een faculteit. Soms wordt dit expliciet een gemeenschappelijke OC (GOC) genoemd; in andere gevallen is er slechts sprake van één OC die meerdere opleidingen dekt. Instellingen geven vaak ruimte om óf type 1 of type 2 te gebruiken, met omschrijvingen in regelingen zoals: "Voor elke opleiding of groep van opleidingen wordt een OC ingesteld".

## Kamermodel: één OC op hoger niveau met kamers per (groep van) opleiding(en)




Het kamermodel kent één centrale OC op een hoger organisatieniveau (bijvoorbeeld school- of faculteitsniveau), die is onderverdeeld in kamers per (groep van) opleiding(en). Deze kamers functioneren als deelstructuren binnen de OC en zijn gericht op het opleidingsniveau. In dit model zijn de verantwoordelijkheden tussen de centrale OC en de kamers onderscheiden, waarbij de centrale kamer doorgaans fungeert als gesprekspartner van de school- of faculteitsleiding, en de kamers als gesprekspartner van de (gemandateerde) opleidingsdirecteur. De kamers signaleren en bespreken opleidingsspecifieke onderwerpen die via de centrale structuur worden samengebracht, terwijl de centrale kamer of overkoepelende OC verantwoordelijk is voor besluitvorming, afstemming en advies richting de onderwijsdirectie. Deze typologie wordt vaak toegepast door universiteiten met grote of breed samengestelde 'schools' of faculteiten. Formuleringen zoals "de OC's zijn onderverdeeld in kamers per groep van opleidingen" of "de centrale kamer bestaat uit voorzitters van de kamers" komen hierbij voor.

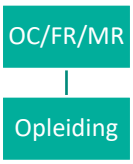
## Sub-OC's per variant/track: centrale OC met sub-OC's per track/variant/ studierichting




Sommige instellingen hanteren één centrale OC voor de opleiding, en richten daarnaast sub-OC's in voor varianten, tracks of studierichtingen. Dit komt vooral voor bij opleidingen met uiteenlopende leerroutes of bij instellingen/opleidingen waar varianten op meerdere locaties worden verzorgd. Regelgeving bevat hierbij zinnen als: "Wanneer een opleiding verschillende varianten kent, kunnen (sub)commissies worden ingesteld."

De centrale OC bewaart het integrale overzicht en is het formele aanspreekpunt. De sub-OC's functioneren onder verantwoordelijkheid van de centrale OC en richten zich op opleidingspecifieke of variantgebonden vraagstukken. Sub-OC's hebben daarmee een ondersteunende en taakspecifieke rol binnen de bredere OC-structuur.

## Geïntegreerd: OC valt samen met academieraad/faculteitsraad/ medezeggenschapsraad of diens taken




In deze variant bestaat geen aparte OC, maar worden de taken en bevoegdheden van de OC uitgevoerd door een bestaande raad, zoals de medezeggenschapsraad, faculteitsraad of academieraad.
Instellingen kiezen deze vorm vaak wanneer de schaal klein is of bijvoorbeeld bij een instelling of faculteit met één opleiding. Formuleringen zijn dan bijvoorbeeld: “de leden van de MR fungeren ook als lid van de opleidingscommissie” of “de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie worden uitgeoefend door de faculteitsraad.”
In deze inrichting zijn OC-taken geïntegreerd in het reguliere overleg en de besluitvorming van de betreffende raad. De kwaliteitsbewaking van het onderwijs vindt daarmee plaats binnen het bredere medezeggenschapskader, waarbij onderwijsgerelateerde onderwerpen onderdeel vormen van de agenda van de raad.

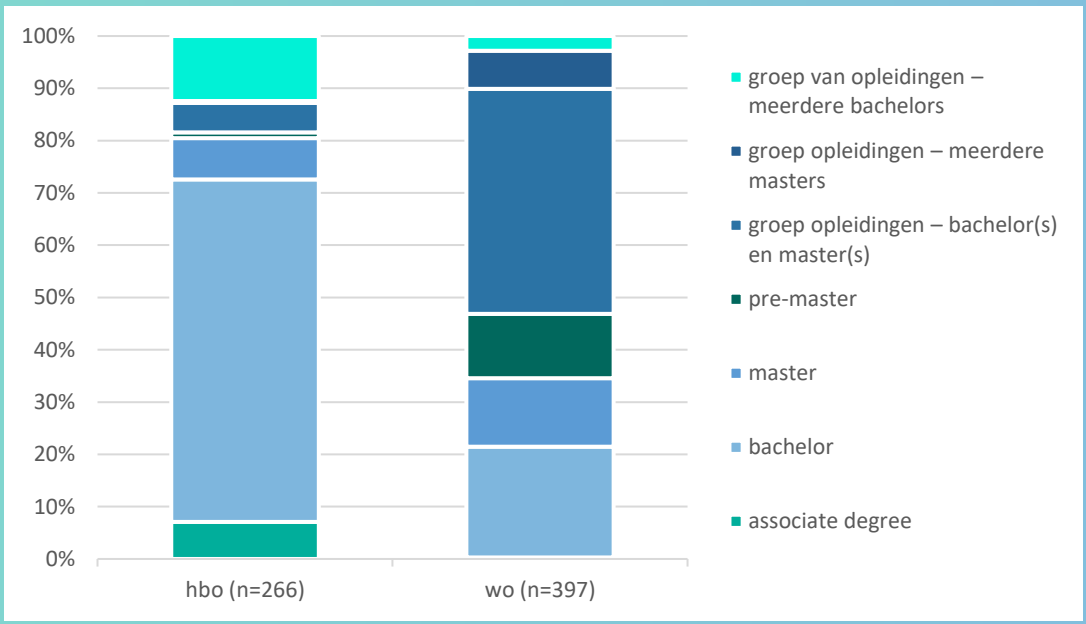
# 3 Inrichting in de praktijk

In dit hoofdstuk lichten we toe hoe OC's in de praktijk zijn ingericht – afgaand op onze verkennende interviews, focusgroepen, de werksessie, en de secundaire analyse van data uit de Monitor Medezeggenschap. Onder 'inrichting' verstaan we de omvang van de OC (ledenaantal), de samenstelling (wie vormen de leden), de taken van de OC-leden, en de geschatte tijdsbesteding aan deze taken.

## 3.1 Omvang en samenstelling

### Inrichting OC's | Monitor Medezeggenschap

De Monitor Medezeggenschap vraagt bij respondenten niet uit wat de omvang is van hun OC, of hoe deze is samengesteld. Wel is gevraagd over welke opleiding of opleidingen de OC van een respondent advies gaf (zie figuur hieronder; hbo, n=266, wo, n=397). Bij deze groep respondenten lijken opleidingscommissietypen 1 en 2, zoals beschreven in paragraaf 2.2, in de praktijk het meest voor te komen. Tegelijkertijd laat het ook de diversiteit van het landschap zien.




Circa 8 op de tien hbo-respondenten geeft met de OC advies over een enkele opleiding. Bijvoorbeeld over een bacheloropleiding (65%), een masteropleiding (8%) of een associate degree (7%). Ruim een tiende (12%) adviseert over een groep van meerdere (bachelor)opleidingen. In het wo zegt ruim de helft dat hun OC advies geeft over een groep van opleidingen. Bijvoorbeeld over bachelor- en masteropleidingen (43%), meerdere masters (7%) of meerdere bachelors (3%). Iets minder dan de helft adviseert over een enkele opleiding, zoals een bacheloropleiding (21%), een masteropleiding (13%) of een pre-masteropleiding (12%).

Tijdens de focusgroepen hoorden we voornamelijk over OC's met een omvang van zes tot twaalf leden. Daarnaast beschreven deelnemers een aantal kleinere OC's met maximaal vier leden en enkele grotere OC's met veertien leden of meer. Bij een gemeenschappelijke OC met een kamermodel sprak een deelnemer over meer dan vijftig leden, met 22 leden in een bachelorkamer en 36 leden in een masterkamer.

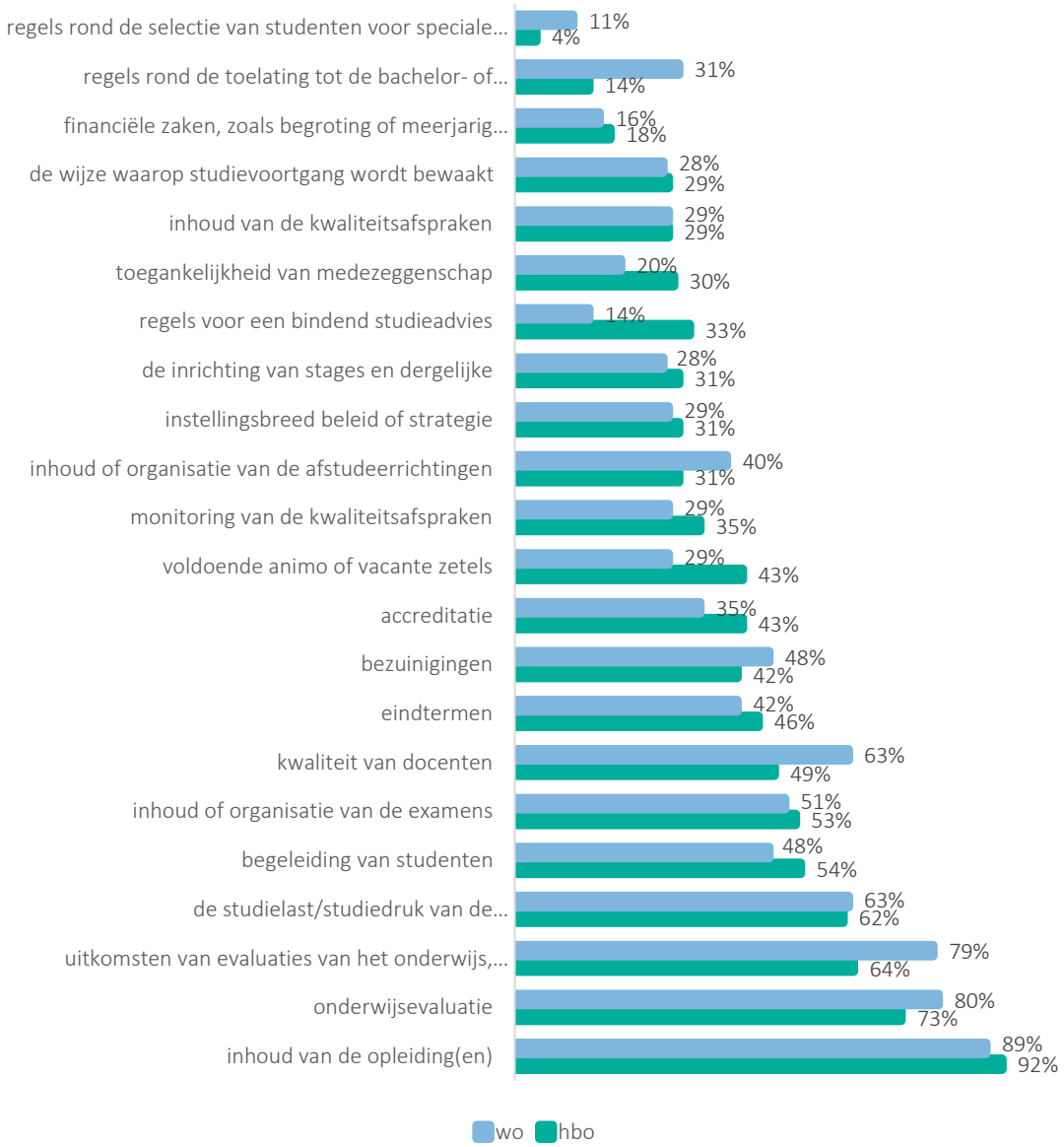
Over de samenstelling vertelden focusgroepdeelnemers veelal dat er bij hun OC sprake was van een evenwichtige verdeling tussen studentleden en docentleden (bijv. vier studentleden, vier docentleden), zoals dit ook wettelijk is vereist. Sommige (gecombineerde) OC's houden, naast de student-/docentverdeling, rekening met afvaardiging uit specifieke opleidingen (zoals bachelor of master), of jaarlagen (jaar 1, jaar 2, en jaar 3 van een bachelor). Enkele OC's hadden een

andere samenstelling. Zo stuitten we op een OC uit het hbo die bestond uit enkele studentleden, en twee soorten docentleden: docentleden mét stemrecht, en docentleden met adviserende rol (en de intentie dat zij in de toekomst stemrecht krijgen). Verder kennen de OC's naast een voorzitter soms ook een vicevoorzitter of een afzonderlijke voorzitter per geleding (medewerkers/studenten). Tijdens de werksessie vonden stakeholders uit het veld dat het beeld van OC's met uiteenlopende ledenaantallen en samenstellingen herkenbaar is. Maar een deelnemer stelde ook expliciet dat OC's die nauwelijks of niet betrokken zijn bij evaluaties ontbreken in het beeld.

## 3.2 Taken

In de vragenlijst van de Monitor Medezeggenschap (Oberon, 2026) vinkten leden van OC's aan wat voor onderwerpen in het opleidingsjaar 2025-2026 aan de orde waren geweest in hun OC (zie figuur 3.1). Deze uitkomsten moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd, omdat de vragenlijst uitstond in januari 2026. Het geeft daarmee voornamelijk een indicatie van onderwerpen die (vlak) voor die tijd aan bod zijn geweest en de mate waarin de medezeggenschap hierop invloed kon uitoefenen. Kortom, de vraag geeft mogelijk geen volledig beeld van structurele werkzaamheden van OC's en of bijvoorbeeld alle wettelijke onderwerpen al dan niet aan bod zijn geweest.

Figuur 3.1 Wat is in het opleidingsjaar 2025-2026 aan de orde geweest in de OC (Oberon 2026, n_hbo= 226*, n_wo=340*)

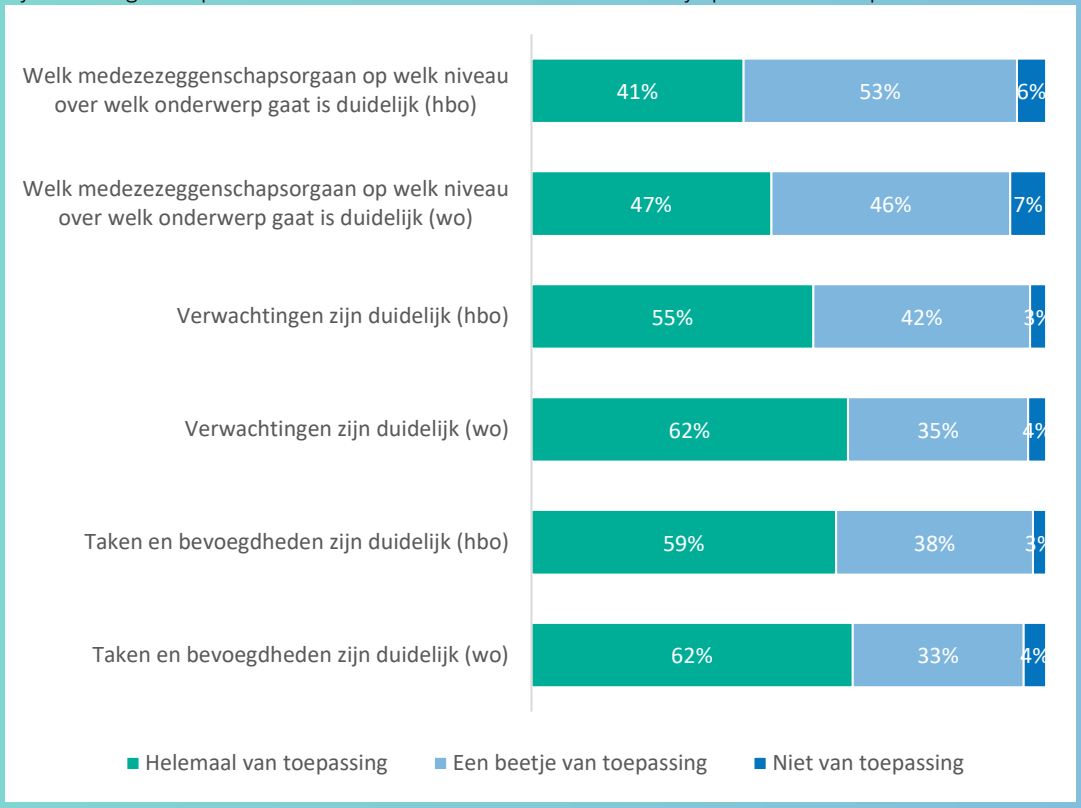



* Voor de onderwerpen 'toegankelijkheid van medezeggenschap' en 'voldoende animo of vacante zetels' geldt dat de responsaantallen lager waren, namelijk n_hbo=211; n_wo=235)

De top-3 onderwerpen bij OC's bij zowel hogescholen als universiteiten waren: de inhoud van de opleiding(en), onderwijsevaluatie, en uitkomsten van evaluaties van het onderwijs. Ook onderwerpen zoals studielast, begeleiding van studenten, en examens kwamen bij meer dan de helft van de respondenten aan de orde in het opleidingsjaar 2025-2026. Andere onderwerpen waren bij een minder groot percentage van de respondenten aan de orde, zoals accreditatie (hbo 43%, wo 35%), regels voor een bindend studieadvies (hbo 33%, wo 14%), of regels rond de selectie van studenten voor speciale trajecten (hbo 4%, wo 11%).

## Taken en verwachtingen | Monitor Medezeggenschap

Het merendeel van de OC-leden vindt over het algemeen de taken, bevoegdheden van de OC evenals hetgeen van de OC wordt verwacht duidelijk. Als het gaat om de vraag welk medezeggenschapsorgaan op welk niveau over een onderwerp gaat, neemt deze duidelijkheid af. OC-leden in het wo zijn overall gezien positiever dan in het hbo en ook studenten zijn positiever dan personeelsleden




*Duidelijkheid van taken en bevoegdheden*

Zowel in het hbo als het wo achten zes op de tien respondenten de taken en bevoegdheden van de OC helemaal duidelijk (59% hbo, 62% wo). Studenten zijn hierover positiever dan personeelsleden. Zo vindt 64% van de hbo- en 66% van de wo-studenten dat de taken en bevoegdheden helemaal duidelijk zijn, tegenover 55% (hbo) en 59% (wo) van de personeelsleden.

*Duidelijkheid over verwachtingen*

Ruim de helft tot tweederde van de respondenten vindt het helemaal duidelijk wat van de OC wordt verwacht en wanneer (55% hbo, 62% wo). Studenten zijn hierover positiever dan personeelsleden. Ruim zes op de tien studenten (59% hbo, 66% wo) vindt dat dit helemaal duidelijk, tegenover (ruim) de helft van de personeelsleden (50% hbo en 57% wo).

*Duidelijkheid over medezeggenschapsorgaan*

Tweevijfde van de respondenten vindt het helemaal duidelijk welk medezeggenschapsorgaan op welk niveau over een onderwerp gaat (41% hbo, 47% wo). Studenten (50% hbo, 57% wo) zijn hierover positiever dan personeelsleden (32% hbo, 37% wo).

Tijdens de focusgroepen met leden van OC's, leden van deelraden/faculteitsraden, en secretarissen en adviseurs medezeggenschap bespraken we hoe het takenpakket van hun OC(s) eruit zag. Bepaalde taken werden opgepakt door vrijwel alle OC's (hbo en wo) die we spraken:

- contact opleidingsdirectie;
- behandelen evaluaties van onderwijs;
- bespreken en beoordelen OER en toetsplannen;
- gevraagd en ongevraagd advies geven over onderwijs & kwaliteit;
- bespreken van signalen, knelpunten of klachten.

Deze set taken zou je als een basispakket kunnen zien dat, in elk geval in onze steekproef van deelnemers, gemeengoed lijkt te zijn. Naast deze basistaken zijn er redenen of situaties waardoor OC's meer taken oppakken, en zo geen basispakket maar een pluspakket aan taken vervullen. Deelnemers noemden bijvoorbeeld de volgende taken:

- grotere taak door voorzittersrol;
- grotere evaluatietaak, bijv. OC die zelf evaluaties coördineert, uitvoert, verwerkt; kwalitatief input ophaalt, of het invullen van evaluaties actief stimuleert;
- grote verandering of curriculumwijziging;
- accreditatie (bespreken van visitatierapport).

In enkele gevallen hoorden we ook:

- oppakken thematische dossiers;
- controle studiehandelingen;
- jaarverslag;
- deelname panelgesprekken.

Hoewel we maar enkele OC's spraken die anders waren ingericht dan type 1 of type 2, vermoeden we op basis daarvan dat complexiteit/omvang van de OC ook uitmaakt voor de veelheid/omvang van het takenpakket. Tijdens de werksessie herkenden stakeholders uit het veld het beeld van OC's met uiteenlopende rollen. Zij bevestigden dat takenpakketten in de praktijk verschillen en dat OC's naast reguliere taken soms ook aanvullende taken oppakken (bijvoorbeeld rondom onderwijsvernieuwingen). Zij vinden het voor de aanbevelingen van het onderzoek van belang om expliciet te maken dat het takenpakket in de praktijk kan variëren, ook binnen één instelling. Maar een deelnemer stelde ook expliciet dat OC's die nauwelijks of niet betrokken zijn bij evaluaties ontbreken in het beeld vanuit de focusgroepen.

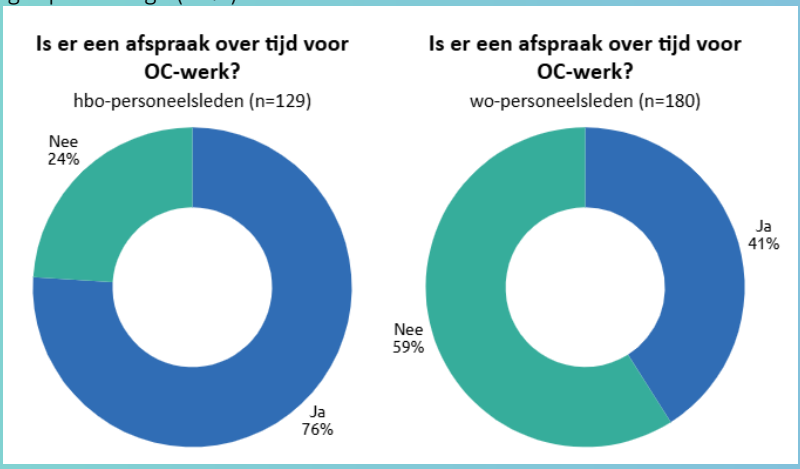
## 3.3 Tijdsbesteding

### Tijdsbesteding | Monitor Medezeggenschap

Op basis van de vragenlijst van de Monitor Medezeggenschap (Oberon, 2026) is een beeld te geven van de gemaakte afspraken over beschikbare en daadwerkelijk bestede tijd voor OC-werk. Het is goed om te weten dat in de cao-hbo 2026 is afgesproken dat personeelsleden die voorzitter of lid zijn van een OC "normatief 0,025 deel van de normbetrekking faciliteit" krijgen. Dat is 1 uur per week bij een aanstelling van 40 uur. Van de omvang van genoemde faciliteiten mag worden afgeweken. Voor universiteiten ontbreekt een dergelijke expliciete bepaling in de cao.

*Afspraken over beschikbare tijd*

Van de hbo-personeelsleden (n=129) zegt de meerderheid dat er een afspraak is gemaakt over de hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor het werk voor de OC (76%); bij wo-personeelsleden (n=180) was dit een lager percentage (41%).



Van de hbo-personeelsleden bij wie een afspraak is gemaakt over de beschikbare tijd (n=76), gaat het gemiddeld om 7,4 uur per maand voor het werk voor de opleidingscommissie. De antwoorden lopen uiteen van minimaal 1 uur tot maximaal 40 uur per maand, wat laat zien dat de omvang van de afgesproken tijd sterk kan verschillen. Van de wo-personeelsleden bij wie een afspraak is gemaakt over de beschikbare tijd (n=60), gaat het gemiddeld om 5,3 uur per maand voor het werk voor de opleidingscommissie. De antwoorden lopen uiteen van minimaal 1 uur tot maximaal 16 uur per maand, wat laat zien dat de omvang van de afgesproken tijd verschilt. In 2016 constateerde de Inspectie van het Onderwijs in haar advies *Recht van spreken* dat er gemiddeld 4,0 uur per maand aan beschikbare tijd was voor hbo-personeelsleden. Daar waar de gemiddeld beschikbare tijd in het hbo sinds 2016 lijkt gestegen, lijkt deze in het wo eerder gedaald. In 2016 constateerde de inspectie dat het gemiddelde beschikbare uren voor wo-docenten 5,9 uur per maand was. Hierbij dient te worden opgemerkt dat een harde vergelijking tussen beide metingen moeilijk is, doordat een groot deel niet exact weet wat er aan tijdsvergoeding beschikbaar is.

*Daadwerkelijk bestede tijd voor OC-werk*

In het hbo besteden OC-leden gemiddeld 6,8 uur per maand aan het werk voor de OC (n=197). De antwoorden lopen uiteen van minimaal 1 uur tot maximaal 40 uur per maand. In het wo besteden leden gemiddeld 5,9 uur per maand aan het werk voor de OC (n=339). Ook hier lopen de antwoorden sterk uiteen; van minimaal 0,5 uur tot maximaal 36 uur per maand. De grote verschillen in tijdsbesteding tussen OC-leden zijn vergelijkbaar met het onderzoek van de Inspectie uit 2016. Ook destijds werden grote verschillen geconstateerd tussen de individuele OC-leden én kon een aanzienlijk deel niet precies aangeven hoeveel tijd ze hieraan besteedden. Hoewel een harde vergelijking tussen de jaren niet goed mogelijk is, kunnen we indicatief wel stellen dat er enkele verschuivingen lijken. In het hbo is men gemiddeld iets meer uur gaan besteden, en in het wo gemiddeld iets minder. In 2016 besteedde men gemiddeld 5 tot 7,7 uur per week, waarbij het in het hbo ging om respectievelijk 5,0 uur voor docenten en 7,0 voor studenten en in het wo om respectievelijk 7,7 uur bij docenten en 6,1 uur bij studenten.

In de groepsgesprekken kwam een wisselend beeld naar voren over de tijdsbesteding, en deelnemers vinden het lastig in te schatten. Hierdoor is het ook niet mogelijk een duidelijk beeld te schetsen voor het hbo. Voor wo-studenten hoorden we vaker de zelfgerapporteerde range van gemiddeld 1-2 uur per week. Dit lag in lijn met de inschatting van deelnemers uit het wo-bestuursgesprek. We horen ook vaak dat er sprake is van piekbelasting. Een aantal deelnemers berekent de tijdsbesteding in het aantal vergaderingen (bijv. 4-6-8) dat ze per jaar bijwonen en voorbereiden (bijv. 4 uur per vergadering).

> *"Tijdens het OER-proces voelde het wel echt als een piek, vooral omdat deadlines soms samenvallen met tentamenweken."*

> *"Het gaat echt in vlagen: sommige weken ben ik er zes uur mee bezig en andere weken bijna niet."*

> *"Het is heel lastig om hier vaste uren op te plakken, want het verschilt enorm per periode."*

# 4 Ondersteuning in de praktijk

In dit hoofdstuk lichten we toe hoe OC's in de praktijk worden ondersteund – afgaand op onze verkennende interviews, focusgroepen, de werksessie en de secundaire analyse van data uit de Monitor Medezeggenschap. Onder “ondersteuning” verstaan we: facilitering, vergoedingen, en scholing.

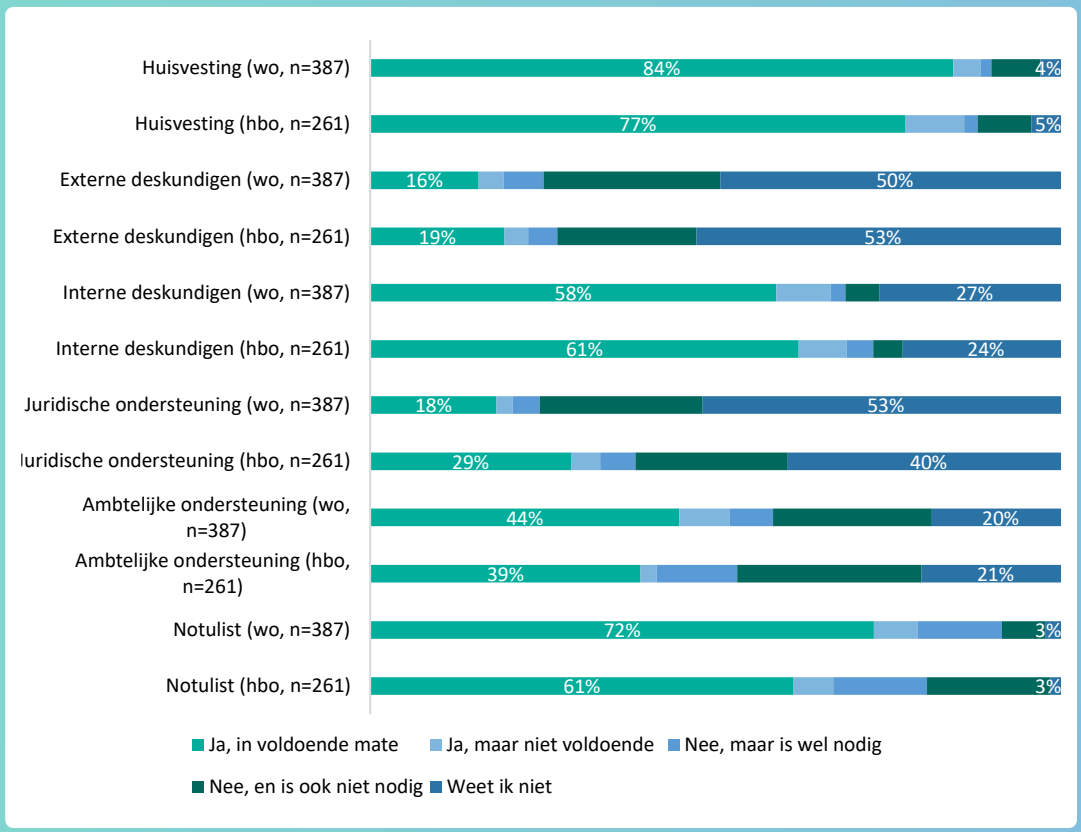
## 4.1 Facilitering

We hebben landelijke stakeholders tijdens de verkennende interviews gevraagd hoe OC’s in de praktijk worden ondersteund. De belangrijkste bevinding uit deze interviews is, ten eerste, dat er grote variatie is in welke ondersteuning een OC krijgt, en ook in de omvang van die ondersteuning. Ten tweede suggereren interviewkandidaten dat verschillen (deels) verklaard kunnen worden door de mate waarin bestuurders (of instellingen/werkgevers/leidinggevenden) het nut en belang van OC’s onderschrijven en hierin een aanmoedigende en faciliterende rol nemen. Ook de mate waarin OC-leden op de hoogte zijn van het soort ondersteuning dat zij mogen vragen (en als zij het wel weten, of zij dit ook doen) speelt hierin een rol.

Qua secretariële ondersteuning zien geïnterviewden in de praktijk verschillende vormen bij instellingen. Sommige OC’s hebben simpelweg géén secretariële ondersteuning. Het plannen van vergaderingen en notuleren doen OC-leden dan zelf, al dan niet met een hulpmiddel (zoals een live transcript). Andere OC’s hebben wel een vorm van secretariële ondersteuning. Denk hierbij aan een secretaris, notulist, of een student of student-assistent die notulen maakt. Sommigen hebben een ambtelijk secretaris tot hun beschikking en hebben zo uitgebreidere secretariële ondersteuning. Dit kan een losse ambtelijk secretaris zijn voor één OC, of een gezamenlijke voor meerdere OC’s tegelijkertijd. Geïnterviewden geven aan dat ambtelijk secretarissen taken doen zoals de vergadering voorbereiden, de mailbox bijhouden, notuleren, als ‘linking pin’ fungeren tussen opleiding, besturen en OC, en de OC adviseren over het proces. Geïnterviewden zien het als een voordeel dat een vaste ambtelijk secretaris een vaste schakel vormt in een situatie waarin geregeld verloop van leden is. Daartegenover noemen zij ook een mogelijk nadeel: doordat ambtelijk secretarissen vaak in vaste dienst zijn, bestaat het risico dat zij vergroeien met besturen.

Er zijn verschillen tussen OC’s in de mate waarin zij gefaciliteerd worden in tijd en ruimte, vertellen geïnterviewden. Zo zijn er OC’s die vrijgeroosterd worden, en die binnen roostertijd OC-taken mogen doen/mogen overleggen. Bij anderen is dit niet het geval. Dit wisselende beeld geldt ook op andere vlakken, zoals of een OC een vergaderruimte tot diens beschikking krijgt, of de OC stukken tijdig ontvangt zodat er voldoende tijd is om te lezen, en zelfs of OC’s koffie krijgen of hiervoor zelf moeten betalen. Een geïnterviewde vertelt dat ondersteuning van OC’s in tijd en ruimte statusverhogend kan werken voor een OC, en kan maken dat OC-leden zich meer serieus genomen voelen.

Sommige OC’s kunnen een expert of adviseur invliegen of raadplegen. In een van de gesprekken kregen we een voorbeeld hoe dit in de praktijk kan uitwerken. Adviseurs van deze hogeschool sluiten op verzoek/bij vragen aan bij OC’s, zij organiseren trainingen en zij ontwikkelden een zelfevaluatie-instrument voor OC’s (het OC-ontwikkelkompas). Ook hebben de adviseurs een lijntje met juridische ondersteuning, en faciliteren zij tours voor OC’s binnen de hogeschool waarmee zij hun zichtbaarheid kunnen vergroten bij medewerkers en studenten. De adviseurs vormen ook een verbinding tussen de verschillende lagen van medezeggenschap (onderling).




*Notulist*

OC-leden in het hbo (61%) en wo (72%) zeggen dat hun OC in voldoende mate beschikt over een notulist. Ruim een op de tien geeft aan er geen notulist is, terwijl dit wel nodig is (13% hbo en 19% wo). Studenten zijn hierover positiever dan personeelsleden: 73% van de hbo-studenten en 79% van de wo-studenten geeft aan dat er in voldoende mate een notulist beschikbaar is. Tegenover 49% van de hbo-personeelsleden en 65% van de wo-personeelsleden. Personeelsleden geven juist vaker dan studentleden aan dat er geen notulist is terwijl dit wel nodig is (hbo: 19% tegenover 8%; wo 17% tegenover 8%).

*Ambtelijk(e) secretaris/ondersteuning/griffier*

Ongeveer vier op de tien OC-leden geeft aan dat hun OC in voldoende mate beschikt over een ambtelijk secretaris, ambtelijke ondersteuning of griffier (hbo 39%, wo 44%). Daarnaast geeft ongeveer een kwart aan dat deze ondersteuning er niet is en ook niet nodig is (hbo 26%, wo 23%). Tegelijkertijd geeft ruim één op de tien OC-leden aan meer ambtelijke ondersteuning te wensen. Deze is nu onvoldoende, hetzij is nodig en ontbreekt (hbo 14%, wo 13%). Verder heeft een vijfde weet niet geantwoord op de vraag of er voldoende ambtelijke ondersteuning is (hbo 21%, wo 20%). Dit zijn voornamelijk studenten (hbo 31%, wo 27% versus 11% van de personeelsleden in hbo en wo).

*Juridische ondersteuning*

Over juridische ondersteuning bestaat relatief veel onzekerheid. In het hbo weet 40% niet of de OC hierover beschikt, in het wo is dat 53%. Bijna een kwart geeft echter aan dat deze ondersteuning weliswaar ontbreek, maar ook niet nodig is (hbo 22%, wo 23%). Bijna één op de tien geeft aan dat de juridische ondersteuning ontbreekt, hetzij onvoldoende is (hbo 9%, wo 6%). Ook hier zien we dat studenten dit vaker niet weten dan personeelsleden (hbo: 46% tegenover 35%, wo: 60% tegenover 45%).

*Interne deskundigen (binnen de instelling)*
De meeste OC-leden vinden dat hun OC in voldoende mate beschikt over interne deskundigen binnen de instelling (hbo 61%, wo 58%). Eén op de tien OC-leden (hbo 11%, wo 10%) is van mening dat interne deskundigen er niet voldoende zijn of in het geheel ontbreken en wel nodig zijn. Ook hier geldt dat niet alle OC-leden hier zicht op hebben. Ongeveer een kwart van de respondenten antwoordt weet niet (hbo 24%, wo 27%). Studenten weten dit vaker niet (hbo 28%, wo 34%) dan personeelsleden (hbo en wo 20%).

*Externe deskundigen (buiten de instelling)*
Bij de vraag naar beschikbaarheid van externe ondersteuning, zien we dat meer dan de helft van de OC-leden niet weet of hun OC externe deskundigen van buiten de instelling in kan zetten (hbo 53%, wo 50%). Tegelijkertijd vindt bijna één op de tien (hbo 7%, wo 10%) dat deze nodig zijn, maar dat ze ontbreken, hetzij onvoldoende beschikbaar zijn. Het zijn vaker de studenten dan de personeelsleden die niet weten vaker of externe deskundigen beschikbaar zijn (hbo 57% tegenover 49%, wo 55% tegenover 44%).

*Huisvesting*
Meer dan driekwart van de OC-leden vindt dat hun OC in voldoende mate beschikt over huisvesting, zoals werk- of overlegruimte (hbo 77%, wo 84%). Bijna één op tien (hbo 10%, wo 6%) geeft aan dat de benodigde huisvesting ontbreekt, dan wel niet voldoende is. In het wo zien we dat studentleden hierover nog positiever zijn dan personeelsleden (87% versus 79%), terwijl de studenten en personeelsleden in het hbo hierover vrijwel even positief zijn (76% versus 78%).

*Ruimte voor OC-werk*
Aan OC-leden is ook gevraagd of ze van hun leidinggevende dan wel docent hetzij stagebegeleider vordoende ruimte krijgen om OC-taken uit te voeren. Personeelsleden zijn het er in ruime meerderheid (helemaal) mee eens dat de leidinggevende voldoende ruimte creëert voor het OC-werk (hbo 67%, wo 68%). Toch is ongeveer één op de tien het hier (helemaal) niet mee eens (hbo 11%, wo 7%). Ook studenten zijn hier in meerderheid tevreden over. Meer dan de helft (hbo 56%, wo 54%) is het er (helemaal) mee eens dat hun docent of stagebegeleider voldoende ruimte creëert om het werk voor de OC uit te voeren. Ook hier zien we echter enige ontevredenheid. Eén op de tien (hbo 10%, wo 12%) is het (helemaal) oneens met de uitspraak dat de docent of stagebegeleider voldoende ruimte creëert.

Uit de input in de focusgroepen maken we op dat er grote verschillen zijn tussen OC's als het gaat om faciliteiten waarvan zij gebruik (mogen) maken. Er zijn qua faciliteiten grofweg twee opties:
1. Er is geen extra ondersteuning; de OC regelt zelf de planning, vergaderruimte, er is geen adviesmogelijkheid, er is niet per se koffie/thee.
2. Er is sprake van een of meerdere vormen van ondersteuning. Denk aan: vergaderruimte, vorm van ambtelijke of administratieve ondersteuning, koffie/thee, toegang tot een adviseur, evaluaties zijn elders ondergebracht en de OC krijgt resultaten toegestuurd.

## 4.2 Vergoedingen
We spraken in de verkennende interviews over het onderwerp 'vergoedingen' met landelijke vertegenwoordigers van ISO, LSVb, VH, UNL, LOF, VMH, het Netwerk van adviseurs medezeggenschap universiteiten, LOVUM, HBO Medezeggenschap, LSO, en de Inspectie van het Onderwijs. Zij zien de volgende vergoedingssystematieken voor studenten bij OC's:
- vergoeding uit het Studenten Ondersteuningsfonds of Profileringsfonds – ook wel 'bestuursmaanden' of 'beursmaanden' genoemd – die jaarlijks of maandelijks wordt uitgekeerd;
- vergoeding via uren en een uurtarief;
- vacatiegelden op basis van vergaderingen, meetings, of overleggen. Per vergadering wordt de student vergoed;
- studiepunten al dan niet gecombineerd met een financiële vergoeding;
- student betalen als student-assistent;
- student in dienst nemen als adviseur (enkel voorbeeld).

Verder wordt bij sommige OC's/instellingen de vergoeding aangepast afhankelijk van de aanwezigheid of het functioneren van de student. Er is verschil in hoe vaak de vergoeding wordt uitgekeerd, zoals op jaarbasis, maandelijks of op declaratiebasis. Over het vergoedingenkader dat is opgesteld door onder meer de LSVb, vertellen enkele gesprekspartners dat dit kader niet als juridisch bindend wordt ervaren door instellingen, en dat hun indruk is dat in de praktijk de onderkant van de daarin gegeven bandbreedte wordt benut.

### *Voor- en nadelen*

De geïnterviewden noemen voor- en nadelen bij enkele vergoedingssystematieken. Zo is het volgens hen juridisch gezien een risico om studentleden uit te betalen als student-assistent (of adviseur); als 'quasi-medewerker' zijn deze studentleden immers minder onafhankelijk. Dit terwijl onafhankelijkheid als basisvoorwaarde wordt gezien voor de medezeggenschapsrol. Het voordeel is dan weer dat het loon gekoppeld is aan de cao en automatisch wordt geïndexeerd. Bij een vergoeding in de vorm van studiepunten is een nadeel dat iemand moet beoordelen of de student de punten verdiend heeft. Het is dan de vraag wie die beoordelaarsrol neemt, en hoe beoordeeld wordt. Ten slotte, bij vacatiegelden kan het een voordeel zijn voor de student dat de bedragen hoger zijn omdat ook de voorbereiding op de vergadering wordt meegerekend. Een nadeel is dat het een beeld kan creëren dat de vergadering zelf het doel is, en dat minder duidelijk is hoeveel tijd een student echt besteedt aan de functie.

### *Factoren*

Wanneer we geïnterviewden vragen naar de factoren die maken dat systematieken verschillen, noemen zij een grote variëteit aan factoren:

- Organisatiestructuur en -cultuur
  Instellingen verschillen onderling in hoe OC's zijn vormgegeven of ingebed, door bijvoorbeeld de instellingsspecifieke geschiedenis, cultuur, en opgebouwde routine. De ene instelling kan zuiniger zijn dan de ander, of het ene college van bestuur draagt medezeggenschap een warmer hart toe dan het andere. Op eenzelfde manier kunnen er binnen instellingen, tussen faculteiten, verschillen zijn, waardoor bijvoorbeeld elke faculteit een eigen organisatiestructuur heeft met een andere inrichting van OC's.

- *Takenpakket en activiteit*
  De grootte en omvang van het takenpakket kan bepalend zijn voor de hoogte van de vergoeding. Soms heeft een instelling (of faculteit / academie) een vaste vergoeding onafhankelijk van het takenpakket. Zowel het belang dat aan de OC wordt gehecht als de middelen die ervoor worden vrijgemaakt, kan afhankelijk zijn van eventuele andere wegen waarop studenteninspraak (buiten de OCW) wordt vormgegeven, zo hoorden we in de context van het hbo. Verder zien geïnterviewden verschil in de kwaliteit en activiteit van OC's.

- *Onderhandelingsvaardigheid*
  Enkele geïnterviewden vertelden – in elk geval over het hbo – dat centrale raden jaarlijks moeten onderhandelen over de hoogte van de vergoedingen. Daarmee is de vergoeding mede afhankelijk van de onderhandelingsvaardigheid van die raad. Een gesprekskandidaat vroeg zich af of dit een eerlijke onderhandelingspositie is, gezien de afhankelijkheid van studenten van hun instelling voor hun diploma, en gezien het verschil in werkervaring/professionele vaardigheden tussen studenten in de centrale raad en het bestuur.

## Vergoedingen | Monitor Medezeggenschap

In de Monitor Medezeggenschap (Oberon, 2026) is aan personeelsleden in de OC's (hbo n=129, wo n=180) gevraagd of er afspraken zijn gemaakt over financiële compensatie voor uren die buiten werktijd worden besteed aan het OC-werk. De meeste personeelsleden geven aan dat zo'n afspraak er niet is (hbo 85%, wo 88%). Van de hbo-personeelsleden bij wie een afspraak is gemaakt over financiële compensatie buiten werktijd (n=9), bedraagt de gemiddelde compensatie 14,40 euro per maand. De bedragen lopen op tot maximaal 75 euro per maand. Van de wo-personeelsleden bij wie een bedrag voor financiële compensatie buiten werktijd is ingevuld (n=12), bedraagt de gemiddelde compensatie 50,20 euro per maand. De genoemde bedragen lopen op tot 250 euro per maand.
Ook aan studentleden van OC's is gevraagd of ze een financiële vergoeding ontvangen. Vrijwel alle studenten in het hbo (97%, n=129) en wo (96% n=203) ontvangen iets dergelijks. Dit tot grote tevredenheid. Minder dan één op de tien studenten is hier (zeer) ontevreden over (hbo 9%, wo 6%).

*Bestuursbeurs*
Eenvijfde van de hbo-studenten ontvangt een bestuursbeurs voor hun werkzaamheden als lid van de OC (20%). Van de hbo-studenten die de hoogte van hun bestuursbeurs hebben ingevuld (n=25), bedraagt de bestuursbeurs gemiddeld 111 euro per maand. De genoemde bedragen lopen uiteen van 14 tot 293 euro per maand, wat laat zien dat de hoogte van de bestuursbeurs verschilt tussen studenten. Ruim een kwart van de wo-studenten ontvangt een bestuursbeurs voor hun werkzaamheden als lid van de OC (28%). Voor de wo-studenten die de hoogte van hun bestuursbeurs hebben ingevuld (n=43), bedraagt de bestuursbeurs gemiddeld 122 euro per maand. De genoemde bedragen lopen uiteen van 30 tot 981 euro per maand.

*Collegegeldvrij besturen*
Van de hbo-studenten en wo-studenten zegt vrijwel niemand collegegeldvrij te besturen als vergoeding voor het werk in de OC (hbo 1%, wo 0,5%). Dit lage percentage is niet vreemd, aangezien dit vereist dat de student voltijds bestuurt.

*Vacatiegelden*
Bijna een derde van de hbo-studenten ontvangt voor het werk in de OC per overlegmoment vacatiegelden (32%). Bij de wo-studenten geldt dit voor bijna een kwart (24%). Van de hbo-studenten die de hoogte van hun vacatiegelden invulden (n= 30), bedraagt de vergoeding gemiddeld 110 euro per overlegmoment. Enkele hogere uitschieters lijken dit gemiddelde hoger te maken dan bij de wo-respondenten. Het laagst genoemde bedrag was 10 euro en het hoogst genoemde bedrag was 1.442 euro. Van de wo-studenten die de hoogte van hun vacatiegelden hebben ingevuld (n=39), bedraagt de vergoeding gemiddeld 64 euro per overlegmoment. De genoemde bedragen lopen op tot 370 euro per overlegmoment.

*Andere financiële vergoeding*
Van de hbo-studenten ontvangt 41% een ander soort financiële vergoeding voor het werk in de OC. Het gaat vooral om vergoedingen per uur, vaak tussen 15 en 22,50 euro per uur, of om vaste bedragen per maand, kwartaal of halfjaar. Ook worden vergoedingen per vergadering genoemd. Bijvoorbeeld 60 euro per vergadering of een vergoeding voor gewerkte of gedeclareerde uren. Enkele studenten geven aan dat zij kunnen kiezen tussen een financiële vergoeding en het schrijven van uren, of dat de vergoeding afhankelijk is van de functie, inzet of het aantal deelnemende leden. Van de wo-studenten ontvangt 43% een ander soort financiële vergoeding. Het gaat vaak om vaste bedragen per maand, kwartaal of jaar. Bijvoorbeeld rond de 60 tot 136 euro per maand, of 300 tot 600 euro per jaar oplopen tot bedragen rond de 1.000 tot 1.666 euro per zittingsjaar. Ook worden bestuursmaanden genoemd, meestal één of twee per zittingsjaar. Verder komen vergoedingen per vergadering voor, zoals 10 of 40 euro per bijeenkomst. Meerdere studenten melden dan de vergoeding aan het einde van het studiejaar of na afloop van de zitting wordt uitgekeerd. Tegelijkertijd weet een deel van de studenten niet hoe hoog de vergoeding is, of waar deze van afhankelijk is.

We vroegen deelnemers van de focusgroepen naar de vergoedingen binnen hun OC. We kwamen erachter dat wo-studenten in de meeste gevallen een jaarbedrag kregen, en anders een vergoeding per vergadering of per maand. De jaarbedragen lagen tussen 300 en 640 euro, met een uitschieter naar 981 euro. Complexere OC's (geen type 1 of 2, zoals in paragraaf 2.2 onderscheiden) leken vaker hogere bedragen of aanvullende vergoedingen te geven voor alle rollen en leden, maar we zijn voorzichtig in deze constatering omdat we minder complexere OC's spraken dan beoogd. Uit de gesprekken bleek dat wo-medewerkers die lid zijn van een OC meestal een vorm van urenregeling hebben. Denk hierbij aan expliciet toegekende uren per jaar (tussen de 30 en 50 uur, met uitschieters van 15 uur en 100 uur). Voor sommigen was de bestuurstijd verwerkt in de aanstelling. Voorzitters krijgen vaak wat meer tijd dan een gewoon lid. Ook spraken we enkele leden uit personeelsgeledingen van OC's die geen formele urenvergoeding kregen:

> *"Voor ons is er gewoon niks geregeld. Je doet het er gewoon bij, that's it."*

> *"Vanuit de faculteit is er geen officiële vergoeding voor OC-werk voor medewerkers; hooguit dat er rekening mee wordt gehouden in de taakbelasting."*

Voor het hbo is het beeld meer gefragmenteerd. Bij sommige hogescholen was net als bij universiteiten sprake van een urenregeling voor docent-leden en voorzitters, en een financiële vergoeding voor studentleden. Ook werden er andere situaties in het hbo besproken, enkele uitgelichte voorbeelden:

> *"Wij geven inderdaad een vaste vergoeding gedurende het hele jaar van vier keer vier uur voor €15 per uur voor studenten en hetzelfde voor docenten."*

> *"Studentleden kunnen kiezen tussen 200 euro per maand of 2 studiepunten per jaar (maximaal 4 punten). Niet-verkozen studentleden krijgen studiepunten."*

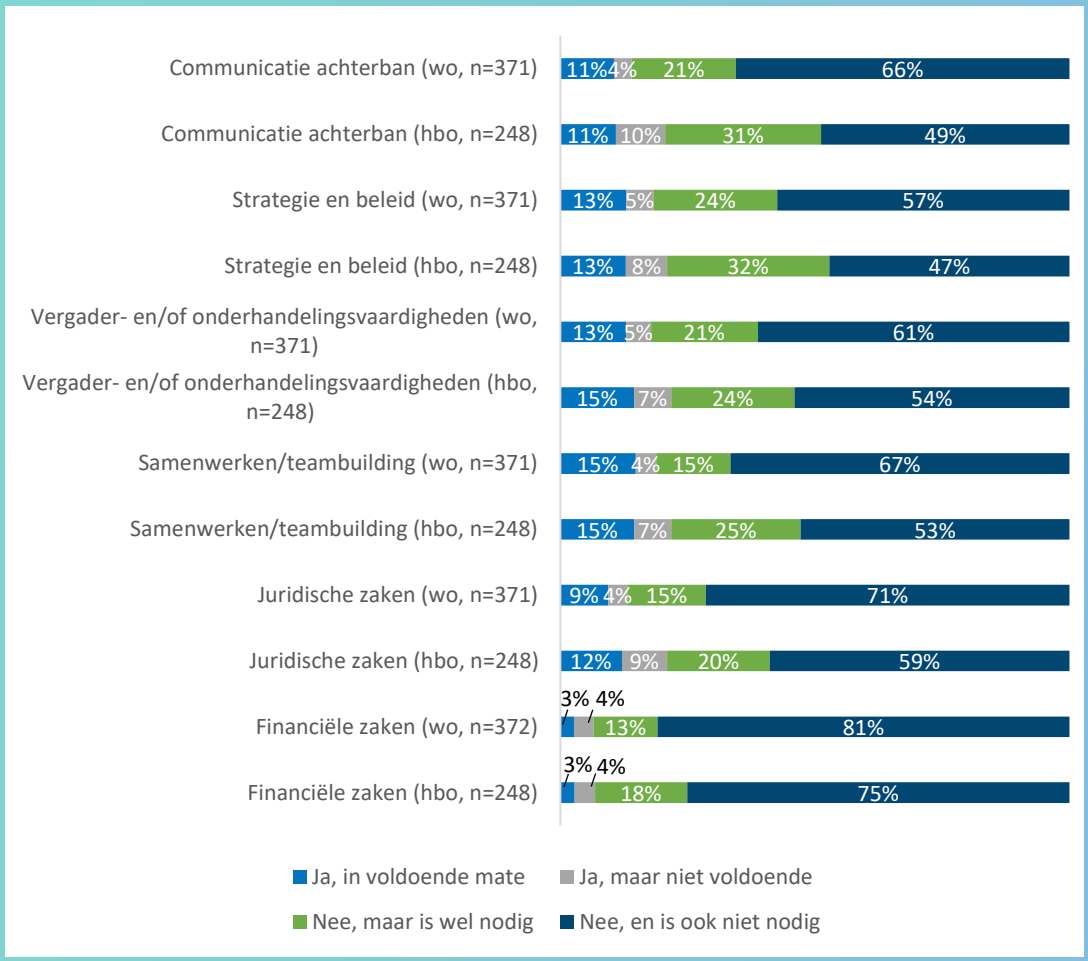
In de werksessie herkenden deelnemers dat vergoedingen sterk uiteenlopen en dat dit als onrechtvaardig kan worden ervaren door leden van OC's. Ook het spanningsveld tussen tijdsinzet en vergoeding werd breed erkend in de werksessie. Daarnaast brachten deelnemers meerdere concrete aandachtspunten in. Zij vonden dat de context (complexiteit, omvang instelling) moet meewegen bij het bepalen van vergoedingen, dat de erkenning van inzet van studenten belangrijk is en dat verschillen in tijdsbesteding reëel zijn en de variatie in werkzaamheden rechtvaardigen. Deelnemers noemden nadrukkelijk dat het logischer is om te differentiëren in het aantal uren dan in het bedrag per uur. Het minimumloon als ondergrens voor studenten werd ook als optie genoemd. Deelnemers gaven aan dat een gezamenlijke richting of minimumkader ontbreekt, waardoor verschillen lastig te verantwoorden zijn. Aanbevelingen zouden daarom volgens hen gericht moeten zijn op uitgangspunten en criteria voor vergoedingen (met een ondergrens), waarbij de context relevant is.

## 4.3 Scholing

Varianten van scholing voor OC's waarover we horen van geïnterviewden, zijn: informeel scholing aanvragen (op verzoek), via een centraal scholingsaanbod, een specifieke (basis)training voor OC's (fysiek of e-learning), een training door de ambtelijk secretaris, een training voor OC's van bijvoorbeeld het LOF of de LSVb of een commerciële aanbieder (Taqt), of een dag voor de medezeggenschap. We horen ook een voorbeeld van een hogeschool waarbij OC's zelf hun ontwikkelbehoefte mogen aangeven, en zo hun eigen functioneren evalueren. Verder wordt door een aantal geïnterviewden genoemd dat hun beeld is dat OC's weinig scholing volgen. Belangenbehartigers van studenten die we spraken, zouden graag zien dat OC's via scholing idealiter leren over de WHW en hun rechten, hoe stukken te lezen, hoe efficiënt te vergaderen, en de interpretatie van de OER en bijbehorende OC-taken. Tegelijkertijd gaven enkele vertegenwoordigers ook aan dat het lastig kan zijn om studenten te motiveren om de scholing daadwerkelijk te volgen. Verschillende geïnterviewden wijzen ons op de discussie die bij een aantal instellingen speelt over het wel of niet verplichtstellen van scholing voor OC-leden.

## Scholing | Monitor Medezeggenschap

Een kwart tot tweevijfde van de respondenten weet niet of er scholingsbudget of -mogelijkheden beschikbaar zijn voor de OC (hbo 25%, wo 41%). Voornamelijk studenten zijn hiermee onbekend (hbo 31% tegenover 19%, wo 48% tegenover 32%). Volgens ongeveer één op de zeven OC-leden (hbo 15%, wo 14%) ontbreken de benodigde scholingsmogelijkheden en -budget, dan wel is het onvoldoende. De grote onbekendheid met de aanwezigheid van een scholingsbudget en scholingsmogelijkheden kan ook voortkomen doordat men geen scholing nodig achtte. Afzonderlijk is op diverse thema's uitgevraagd of daarvoor (voldoende) scholing beschikbaar was en of dat ook nodig was. Hieronder lopen we de thema's kort langs.




*Scholing over financiële zaken*

De meeste respondenten hebben in het afgelopen jaar geen scholing over financiële zaken gevolgd, maar vonden dat ook niet nodig (hbo 75%, wo 81%). Tegelijkertijd zien we dat een handvol respondenten naar eigen zeggen voldoende benodigde scholing over financiële zaken heeft gevolgd (hbo en wo 3%). De rest (hbo 22%, wo 17%) is van mening dat ze financiële scholing nodig hadden, maar dat dit niet (voldoende) is gevolgd. Personeel vindt vaker dan studenten dat financiële scholing nodig was maar ontbrak (hbo 22% tegenover 14%, wo 17% tegenover 9%).

*Scholing over juridische zaken*

De meeste respondenten hebben in het afgelopen jaar geen scholing over juridische zaken gevolgd, maar vonden dat ook niet nodig (hbo 59%, wo 71%). Ook hier zien we dat zowel personeel als studentleden juridische scholing nodig vonden, maar dat die ontbrak. Personeel is dat vaker van mening dan studenten (hbo 24% tegenover 16%, wo 22% tegen over 10%.

## Scholing | Monitor Medezeggenschap

*Scholing over samenwerken/teambuilding*
Zowel in het hbo (53%) als in het wo (67%) heeft de meerderheid van de responderende OC-leden scholing over samenwerken of teambuilding niet gevolgd, maar vond het ook niet nodig. Tegelijkertijd benoemt 32% van de respondenten in het hbo en 19% in het wo dat dit wel nodig was, maar niet of onvoldoende is gevolgd. Als de scholing wel wordt gevolgd, zien we dat studenten het vaker dan personeelsleden in voldoende mate aanwezig vinden (hbo 19% tegenover 11%, wo 18% tegenover 11%).

*Scholing over vergader- en onderhandelingsvaardigheden*
Het merendeel van de respondenten heeft het afgelopen jaar geen scholing over vergader- en/of onderhandelingsvaardigheden gevolgd en vond dat ook niet nodig (hbo 54%, wo 61%). Daarnaast noemt twee vijfde tot een kwart dat zij hierover weliswaar geen scholing hebben gevolgd, maar dat dit wel nodig was (hbo 24%, wo 22%). Ook hier zien we dat studenten vaker dan personeelsleden vinden dat de scholing in voldoende mate is gevolgd (hbo 20% tegenover 9%, wo 15% tegenover 10%).

*Scholing over strategie en beleid*
Bij scholing over strategie en beleid zien we dat er een grotere behoefte lijkt te bestaan aan scholing en dat deze ook niet voldoende aanwezig lijkt te zijn. Weliswaar zegt nog ongeveer de helft het afgelopen jaar hierop geen scholing te hebben gevolgd en dat niet nodig te vinden (hbo 47%, wo 57%). We zien ook dat een kwart tot een derde dit niet heeft gevolgd en wel nodig vindt (hbo 32%, wo, 24%). Wederom zijn het de personeelsleden die hier meer behoefte aan hebben. In het hbo vindt 36% het wel nodig, terwijl het er niet is (studenten 28%). In het wo gaat het om 28% van de personeelsleden (tegenover 21% van de studenten).

*Scholing over communicatie met de achterban*
Bij het beeld over scholing ten aanzien van communicatie met de achterban valt op dat tweederde van de respondenten in het wo (66%) dit niet heeft gevolg en niet nodig vond, terwijl dit in het hbo voor de helft geldt (49%). Een derde van de personeelsleden (34%) en kwart van de studenten (27%) zeggen deze scholing niet te hebben gevolgd, maar dat wel nodig te vinden. In het wo vindt een-vijfde van de personeelsleden (22%) en studentleden (20%) dit.

*Overige scholing*
Zowel OC-leden in het hbo als in het wo hebben het afgelopen jaar (ook) geen overige scholing gevolgd en vonden dat ook niet nodig (hbo 87%, wo 90%). Een klein deel heeft echter aangegeven wel andere scholing gevolgd of heeft daar behoefte aan gehad. Hbo-respondenten noemen daarbij uiteenlopende onderwerpen, zoals interne evaluaties, het OER-proces, het beoordelen van de studiegids, managementcommunicatie, verkiezingen, public speaking en interne organisatie. Wo-respondenten noemen onder meer algemene introducties en trainingen over het werk van de opleidingscommissie, zoals OC-training, uitleg over taken, rechten en plichten en institutionele training. Ook worden inhoudelijke onderwerpen genoemd, zoals het examenreglement, curriculumplanning, medezeggenschapsoverleg, participatieorganen, networking en trainingen gericht op effectieve samenwerking of resultaten. Zowel in het hbo als wo wijzen enkele respondenten erop dat er wel scholing beschikbaar was, maar dat zij geen tijd hadden om die te volgen of dat de scholing lastig te combineren was met het verzorgen/volgen van onderwijs.

*Aanbieder scholing*
De hbo-respondenten (n=146) en wo-respondenten (n=163) die scholing volgden, gaven in de Monitor Medezeggenschap ook informatie over door wie de scholing voor OC's werd verzorgd. Dit zijn voornamelijk interne experts te zijn (hbo 44%, wo 46%), een trainingsbureau (37% hbo, 31% wo), externe experts (23% hbo, 19% wo), ondersteunend personeel van de commissie (hbo 15%, wo 25%), of collega-raadsleden (hbo 16%, wo 17%).

## Scholing | Monitor Medezeggenschap

*Bekendheid met de WHW*
Van de hbo-respondenten (n=228) geeft iets meer dan de helft aan bekend te zijn met de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) (51%). Iets minder dan de helft is hier niet mee bekend (49%). Personeelsleden zijn duidelijk vaker bekend met de WHW dan studenten (72% tegenover 30%). Studenten geven juist vaker aan niet bekend te zijn met de WHW (70% tegenover 28%).
Van de wo-respondenten (n=343) geeft 45 procent aan bekend te zijn met de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Iets meer dan de helft is hier niet mee bekend (55%). Personeelsleden zijn duidelijk vaker bekend met de WHW dan studenten (59% tegenover 32%). Studenten geven juist vaker aan niet bekend te zijn met de WHW (68% tegenover 41%).

Of sprake is van scholing, voor wie dat beschikbaar is, in wat voor vorm, en of dit verplicht is, verschilde tussen OC's. We hoorden vaker over een vorm van training aan het begin van het jaar (introductietraining of e-learning), in het bijzonder voor studenten. Ook noemden OC-leden vaker dat zij daarnaast documenten (handleidingen, handboek, model-documenten) kregen als vorm van scholing/ondersteuning. Voor sommige OC's is er een externe training, een jaarlijkse training voor medezeggenschap, intervisie, of de mogelijkheid om casuïstiek te bespreken met een (beleids)adviseur.

> *"Wij hebben eigenlijk niet echt scholing, zowel voor studenten als docent niet. Als in, nee, ik krijg wel een overdracht van mijn voorganger, maar daar stopt het."*

> *"Onze studenten hebben dus verplicht scholing. Maar voor de docenten is het er niet."*

> *"Er wordt één keer per jaar een basistraining aangeboden: wat is het werk van een opleidingscommissie en wat wordt er van je verwacht?"*

> *"Studentleden moeten een training volgen om de vergoeding te mogen ontvangen."*

Opvallend was dat enkele studenten vertelden "zich in het diepe gegooid" te voelen aan het begin. Tegelijkertijd betekende dit niet per se meer scholingsbehoefte. Zij vonden het opdoen van praktijkervaring/"learning by doing" het belangrijkste en het meest leerzame.

> *Origineel: "In the first few months, I had no idea exactly what my role was, what my rights were."*
> Vertaling: *"De eerste paar maanden had ik geen idee wat mijn rol precies inhield en wat mijn rechten waren."*

> *Origineel: "We pretty much get thrown into the programme committee without knowing what to do."*
> Vertaling: *"We worden eigenlijk zomaar in de opleidingscommissie gegooid zonder dat we weten wat we moeten doen."*

> *"Je leert ook veel gewoon in de praktijk; door mee te draaien zie je snel wie wat doet en waar je kunt bijspringen."*

Ook medewerkers onderschrijven dat "learning by doing" nieuwe studentleden goed helpt. Eén van hen zegt:

> *"Binnen één vergadering heb je het ook wel door … ze kunnen je wel een hele ochtend naar één of andere opleiding sturen […] het is meer learning by doing."*

In de werksessie bevestigden deelnemers dat scholing verschillend is geregeld naar vorm, doelgroep en verplichting. Ook de uitspraak dat sommigen (met name studentleden) zich "in het diepe gegooid" voelen, werd herkend. Aanvullend gaven deelnemers aan dat scholing alleen effectief is als er tijd en budget voor beschikbaar is en dat het onderdeel moet zijn van een jaarlijkse cyclus (niet eenmalig). Deelnemers geven aan dat er binnen instellingen vaak overzicht van bestaand scholingsaanbod en kennis daarover ontbreekt. Verder werd er expliciet genoemd dat scholing niet verplicht kan

worden als deze niet binnen de vergoeding/uren valt. Volgens deelnemers dienen aanbevelingen duidelijk te maken dat scholing gefaciliteerd moet worden in tijd én middelen.

## 4.4 Uitdagingen

We vroegen focusgroepdeelnemers naar uitdagingen op het gebied van ondersteuning van hun OC's. Zij noemden veel verschillende uitdagingen, waarvan twee breed werden gedragen.

### *Uitdaging: gebrek aan secretariële ondersteuning*

De eerste uitdaging betreft het gebrek aan secretariële ondersteuning/ondersteuning op decentraal of centraal niveau. Dit thema kwam naar voren in zowel het hbo- als wo-bestuursgesprek als in enkele focusgroepen met OC-leden. Verschillende deelnemers wijzen op beperktere budgetten en bezuinigingen.



*"We hebben er zoveel [OC's] met hele kleine setjes van vier personen, dus twee docenten, twee studenten. Die hebben dus bijvoorbeeld geen ambtelijk secretaris."*

*"Het is allemaal op verzoek en niet standaard; ze moeten veel zelf regelen, zoals notuleren en vergaderruimte."*

*"In de afgelopen bezuinigingsronde zijn de taken die het secretariaat nog vervult erg gereduceerd."*

*"Voor ons ontbreekt ambtelijke ondersteuning; ondanks herhaalde pogingen wordt dat niet geregeld."*

### *Uitdaging: discrepantie vergoeding & daadwerkelijke tijdsbesteding*



De tweede uitdaging was de discrepantie die sommige deelnemers ervaren tussen de tijd die zij vergoed krijgen voor OC-werk en de daadwerkelijke tijdsbesteding. Hoewel een student aangaf "*ik zou het ook gratis doen*", wijzen enkele gesprekspartners erop dat sommige docentleden en studentleden te weinig vergoed krijgen gezien hun taken en tijdsbesteding.

*"Docentleden krijgen veel minder uren voor deelname dan de uren die ze er aan kwijt zijn"*

*"Er is vaak geen duidelijke relatie tussen taken, tijdsinvestering en vergoeding; dat wringt."*

### *Andere uitdagingen*

Andere uitdagingen die werden genoemd varieerden sterk. Zo waren er uiteenlopende uitdagingen rond informatievoorziening:

*"Er zijn steeds meer informatiekanalen gekomen… dat kan voor leden best wel overweldigend zijn."*

*"Secretariële ondersteuning is bij ons goed geregeld, maar voor echte vernieuwing ontbreekt vaak de tijd."*

*"Er zijn vaak leden die weinig acties oppakken of vaak afwezig zijn, maar er is weinig vastgelegd over wat je dan kunt doen."*

*"OC's worden echt heel erg als zelfstandig en zelfsturend gezien, maar daardoor blijven dingen ook liggen."*

Deze uitdagingen laten vooral zien dat er een gedeelde behoefte is aan een enigszins realistische vergoeding, en een basale vorm van procesmatige, secretariële ondersteuning (geboden al dan niet door een secretaris of indirecter op decentraal niveau of zelfs centraal niveau). De bevindingen impliceren dat dit er nu niet voor iedereen is.

Deelnemers aan de werksessie herkenden dat de mate van ondersteuning sterk verschilt tussen OC's. Breed gedeeld was dat gebrek aan ondersteuning, met name secretarieel, een belangrijk knelpunt vormt. Meerdere deelnemers

benadrukten dat ondersteuning meer moet zijn dan alleen notuleren: behoefte aan een adviseur/coach die meedenkt, kennis heeft van wet- en regelgeving en procesmatig ondersteunt; het belang van een ondersteuner die onafhankelijk kan opereren en niet uitsluitend namens het bestuur handelt. Er werd expliciet gezegd dat gedeelde ondersteuning (voor OC en faculteits-/deelraad) kan bijdragen aan betere samenwerking en continuïteit. Tevens benoemden deelnemers dat onafhankelijke juridische ondersteuning nauwelijks wordt genoemd of geregeld, terwijl daar wel behoefte aan is. Volgens de deelnemers dienen aanbevelingen onderscheid te maken tussen minimale secretariële ondersteuning en zwaardere inhoudelijke/procesmatige ondersteuning. Ook het belang van onafhankelijkheid en rolzuiverheid van ondersteuners moet expliciet benoemd worden.

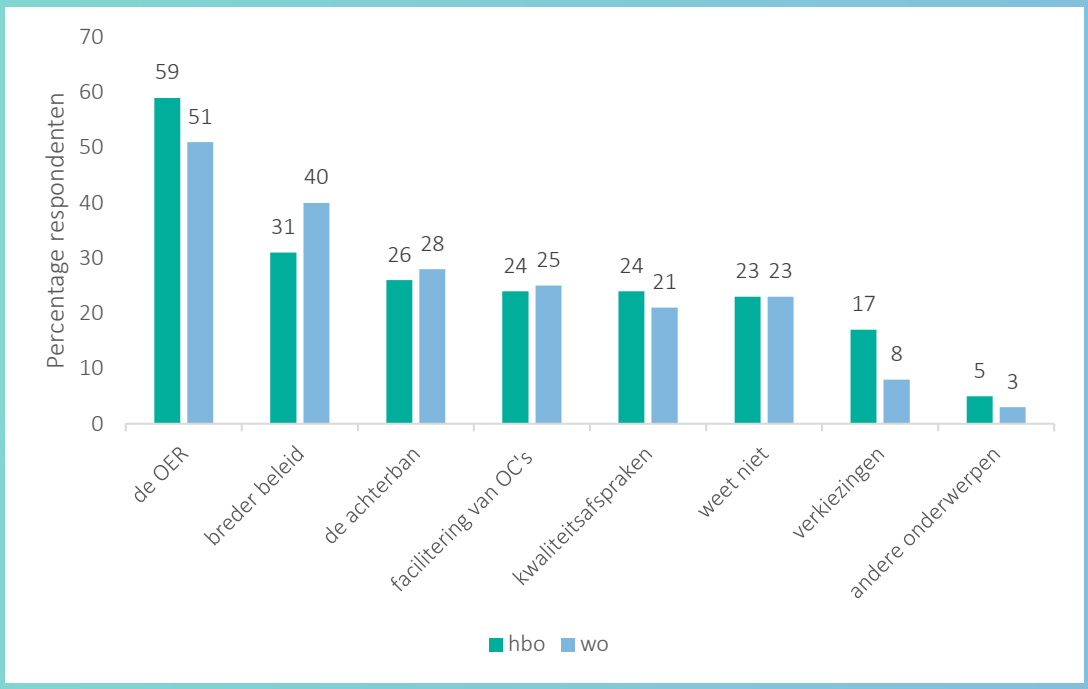
# 5 Samenwerking met deel-/faculteitsraad

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe OC's in de praktijk samenwerken met de deelraad/academieraad (hogeschool) of faculteitsraad (universiteit). We gingen na hoe men de samenwerking vormgeeft, hoe samengewerkt wordt rond de Onderwijs- en Examenregeling (OER), wat uitdagingen zijn, en wat goedlopende samenwerkingen kenmerkt.

## Contact met raden | Monitor Medezeggenschap

*Tenzij anders vermeld, gaat het hieronder om 228 hbo-respondenten en 343 wo-respondenten.*

In de Monitor is respondenten gevraagd waarover hun OC contact heeft met decentrale en/of centrale raden. De helft van de respondenten (of meer) heeft contact over de OER (hbo 59%, wo 51%). Ongeveer een derde (hbo, 31%) of twee vijfde (wo, 40%) heeft contact over het bredere instellings-, faculteits- of instituutsbeleid. Daarnaast hebben kleinere groepen respondenten contact over bijvoorbeeld hun contact met de achterban, facilitering van OC's, kwaliteitsafspraken, verkiezingen of andere onderwerpen. Iets minder dan een kwart (23%) antwoordde "weet ik niet".




*Vergelijking personeelsleden en studenten*

Personeelsleden zeggen (iets) vaker dan studenten dat zij contact hebben met decentrale en/of centrale raden over:

- instemmingsrecht op onderdelen van de OER (hbo p:62%, s:56%, wo p:52% , s:50%);
- breder instellings-, faculteits- of instituutsbeleid (hbo p:36%, s:27%, wo p:42%, s:37%);
- organiseren van verkiezingen voor leden van de OC (hbo p:21%, s:13%, wo p:10%, s:6%).

In het hbo noemen studenten iets vaker dan personeelsleden (s:27%, p:22%) dat zij het afgelopen jaar contact hadden met decentrale en/of centrale raden over de opbrengsten van de kwaliteitsafspraken, terwijl dit in het wo vrijwel gelijk is (s:21%m p:22%). Studenten noemen tevens iets vaker dan personeelsleden (hbo s:30% tegenover p:22%, wo s:31% tegenover p:24%) dat hun OC contact heeft met decentrale en/of centrale raden over het contact met de achterban.

*Contact over andere onderwerpen*
Een klein deel van de OC-leden zegt (ook) over andere onderwerpen contact met decentrale en/of centrale raden (hbo 5%, wo 3%). Het gaat in het hbo onder meer om strategie en toekomst van de faculteit, curriculumontwikkeling, kwaliteit van de opleiding, academie- of hogeschoolbreed onderwijs en bezuinigingen op medezeggenschap. Ook wordt genoemd dat OC's sparren over zaken waar zij tegenaan lopen, of spreken over de invloed en relevantie van OC's. Enkele antwoorden gaan over meer specifieke onderwerpen, zoals het minorportfolio of de mening van studenten over inhoudelijke kwesties. In het wo gaat het onder meer om de sluiting van een opleiding, een transitieplan, de kwaliteit van onderwijs, onderwijsevaluaties, cursussen binnen de masteropleiding en het bespreken van studentfeedback. Enkele respondenten melden dat contact vooral indirect plaatsvindt of buiten hun zicht, bijvoorbeeld doordat iemand uit de (de)centrale raad ook betrokken is bij de OC.

## 5.1 Vormgeving samenwerking

De verhouding en samenwerking tussen OC's met deel- en faculteitsraden wordt verschillend/wisselend ervaren per faculteit of deelraad, blijkt uit de verkennende interviews. Meerdere vertegenwoordigers zeggen de waarde te zien van goed contact tussen deze gremia. Geïnterviewden stellen dat de verhouding mede bepaald kan worden door de mate van ondersteuning die raden krijgen (bijvoorbeeld tijd), van de schaalgrootte (voorbeeld van een kleine academie waarbij veel contact is met OC's ten opzichte van een geclusterde academie waarbij eenzelfde intensiteit van contact niet mogelijk is) en de soort samenwerking. Zo zag een geïnterviewde dat bij de ene faculteit sprake kan zijn van een strikte scheiding in takenpakket tussen de OC en faculteitsraad (en beperkte samenwerking), terwijl in andere gevallen sprake is van echte samenwerking. Ook is kennis en bekendheid met de ander een belangrijke factor. Als een raad (faculteits-/deelraad) niet weet dat een deel van het takenpakket overlapt met dat van de OC, of zelf zoekt naar de eigen positie, wordt de samenwerking ook niet opgezocht. Een geïnterviewde stelt hierbij dat de verhouding tussen OC's en zeggenschap relevant is: "Wordt de OC goed geïnformeerd door het bestuur? Weet de OC zelf wat zij kunnen verwachten?"
Verder hoorden we verschil in verwachtingen over bij wie het initiatief ligt voor het zoeken van contact. De ene geïnterviewde gaf een voorbeeld uit het hbo waarbij "de bal bij OC's ligt" om contact te zoeken met de academieraad, en een andere geïnterviewde noemde voorbeelden van hoe sommige universiteiten verwachten dat leden van facultaire raden bezoeken brengen aan OC's (en dat sommigen die opdracht uitvoeren en anderen minder). Ten slotte geven sommige geïnterviewden voorbeelden van wrijving tussen OC's en raden (faculteits-/deelraad). Zo zien ze soms dat de verhouding tussen de twee medezeggenschapsorganen "blurry" wordt in de praktijk, of dat spanningen of scheve gezichten kunnen ontstaan, en OC's ervaren dat een raad hun advies niet ter harte neemt. Eén geïnterviewde heeft in dit kader de indruk dat OC's bij veel hogescholen niet gelijkwaardig aan deelraden worden behandeld, en minder serieus genomen worden. Ook heeft deze geïnterviewde de indruk dat deelraden grotere bevoegdheden, betere vergoedingen en facilitering krijgen.

We stelden focusgroepdeelnemers de vraag hoe de samenwerking tussen de OC en de deelraad of faculteitsraad er uit zag. Deelnemers beschreven grofweg drie soorten samenwerkingen:
1. (zeer) beperkte samenwerking;
2. enige vorm van samenwerking;
3. intensievere / meer uitgebreide samenwerking.

Deelnemers die een beperkte samenwerking omschrijven, vertellen bijvoorbeeld "nauwelijks" samen te werken met de faculteits-/deelraad, geen direct contact te hebben, of alleen incidenteel. De uitwisseling vindt niet plaats of slechts vanuit één richting.

> *Origineel: "We don't really have any interaction with faculty councils, to be honest."*
> *Vertaling: "Eerlijk gezegd hebben we niet echt enige interactie met factulteitsraden."*

> *"Vanuit de faculteitsraad komt het vooral als mededelingen van bovenaf; er is weinig terugkoppeling."*

> *"Meer structureel overleg hoeft voor mij niet per se. Zolang men elkaar weet te vinden als er iets is, vind ik het eigenlijk juist zuiver."*

Bij een ander deel van de OC's die we spraken, vindt enige samenwerking plaats. Deelnemers beschrijven bijvoorbeeld indirect contact met de faculteits-/deelraad via de opleidingsdirecteur of opleidingscoördinator. Of er is een gezamenlijke bijeenkomst over de OER, of enkele vaste overlegmomenten per jaar met meerdere OC's tegelijk en de faculteitsraad. Het komt ook voor dat iemand is aangewezen als "go-between" tussen de faculteits-/deelraad en de OC('s). We hoorden ook enkele OC's waarbij leden (toevallig) een dubbelfunctie hadden en zowel lid waren van een OC als van een faculteits-/deelraad. Ook waren er deelnemers die vertelden over informelere netwerkmodellen, waarin meerdere medezeggenschapsgremia met elkaar schakelen, of waar studentleden van OC en faculteits-/deelraad zelf contactmomenten initieerden.

> *Origineel: "We would discuss it first with the programme directors… they would then filter it up the hierarchy."*
> *Vertaling: "We bespraken het eerst met de opleidingsdirecteuren… die gaven het dan verder door binnen de hierarchie."*

> *"Er zijn een paar vaste momenten per jaar waarbij meerdere programme committees tegelijk bij elkaar komen, samen met iemand van facultair niveau."*

> *"Het is heel informeel, een soort cluster van personen die dan met elkaar contact hebben."*

Bij voorbeelden van intensievere samenwerking was sprake van strategische, bewuste organisatorische of procesmatige keuzes die de samenwerking bevorderen. Zo hoorden we over een buddysysteem waarbij elk faculteitsraadslid gekoppeld was aan een OC en regelmatig contact opzocht over lopende zaken en een vast tijdspad rondom het OER met gezamenlijke vergaderingen tussen OC en faculteits-/deelraad wat als erg effectief werd ervaren.

> *"Elk faculteitsraadlid is gekoppeld aan een opleidingscommissie, en er is regelmatig contact over lopende zaken."*

> *"Rondom de OER hebben we een jaarlijks tijdpad met een gezamenlijke vergadering van OC en faculteitsraad."*

Ook hoorden we over een uitgebreidere samenwerking, met gezamenlijke behandeling van het OER en toetsplan, samen vergaderen, toegang tot elkaars stukken, laagdrempelig contact tussen voorzitters

> *"Wij doen OER en toetsplan samen met de faculteitsraad. Bespreking op onze vergadering, akkoord op die van hen."*

> *"We hebben contact als voorzitters, zeker als er belangrijke dingen spelen, en anders hebben we twee of drie keer per jaar dat we bijpraten van: 'hé, wat speelt daar bij [opleiding]?'"*

Bij enkele gesprekspartners was sprake van een ander soort samenwerking. Zo geldt voor één specifieke geïntegreerde OC dat veel taken automatisch samen opgepakt worden, en dat per onderwerp "de pet" (OC versus faculteits-/deelraad) wordt bepaald. Daarnaast spraken we een hbo-instelling waarbij geen sprake is van een deelraad, daar werken OC's samen met het medezeggenschapsgremium op instellingsniveau en met de Examencommissie.

> *"We zijn eigenlijk één orgaan. Alles wat op tafel komt, pakken we samen op. Het onderscheid tussen OC en faculteitsraad is vaak grijs."*

> *"Per onderwerp benoemen we expliciet vanuit welke pet we spreken, juist omdat alles in één council zit."*

## 5.2 Succesfactoren en uitdagingen

We vroegen focusgroepdeelnemers wat de samenwerking tussen de OC en de faculteits-/deelraad in de praktijk bevordert. Deelnemers beschreven verschillende vormen zoals gedeelde ondersteuning, gezamenlijke bijeenkomsten, een vast en goed bereikbaar aanspreekpunt, overleg (periodiek, of juist informeel), en een jaarlijks terugkerende planning voor het geven van feedback op het OER. Ook kan de samenwerking bevorderd worden als een OC en faculteits-/deelraad samen aan de slag gaan met "*een concreet, afgebakend doel*".

> *"Wanneer OC's en decentrale raad toevallig dezelfde adviseur hebben, kun je het veel beter bij elkaar brengen."*

> *"De samenwerking loopt prettig als er één vast aanspreekpunt is dat goed bereikbaar is."*

*"Rondom de OER hebben we een jaarlijks tijdpad met een gezamenlijke vergadering van OC en faculteitsraad."*

*"Dat tijdpad werkt goed: deadlines worden gehaald en OER's worden meestal in april vastgesteld."*

*"Het helpt als je gewoon samen aan één dossier werkt, in plaats van structureel overleg over alles."*

Deze variatie in bevindingen laat zien dat er niet één weg naar Rome is. En het is belangrijk om te vermelden dat er ook deelnemers waren die niet per se behoefte hadden aan meer samenwerking met de faculteits-/deelraad (*"geen extra overlegstructuren als het niet nodig is"*), of die zich niet zo bewust waren van de faculteits-/deelraad. Enkele deelnemers wezen op voordelen van een betere samenwerking tussen OC's en faculteits-/deelraad. Zo kun je samen sterk staan, OC's kunnen problemen agenderen richting faculteits-/deelraad en hoger en voor de faculeitsraden zijn OC's een handig "kanaal om signalen op te halen uit opleidingen" wat weer de meningsvorming en acties van de faculteitsraad ondersteunt.

*"Als alle medezeggenschap iets vindt, dan heb je een heel groot blok."*

*"Via de OC kunnen problemen heel concreet geagendeerd worden richting de faculteitsraad en daarna hogerop."*

Ook vroegen we focusgroepdeelnemers wat de samenwerking tussen de OC en de faculteits-/deelraad in de praktijk belemmert. Deelnemers noemen diverse belemmeringen zoals ondoorzichtigheid van de organisatie, onduidelijkheid over verantwoordelijkheden, en late aanlevering van documenten aan OC's. Ook andere negatieve ervaringen kunnen belemmerend zijn zoals de ervaring *"dat een discussie werd doodgeslagen"* door een faculteits-/deelraad of als een OC *"geen impact ziet van adviezen"* aan de faculteitsraad. Verder kan het vormgeven van een samenwerking bemoeilijkt worden door organisatorische uitdagingen (zoals andere agenda's), en doordat er geen formele afspraak/uitgangspunt is over samenwerken, het doel en de noodzaak, en verwachtingen. Tenslotte is bij een geïntegreerde OC (waarbij de faculteits-/deelraad en OC geïntegreerd zijn) het verlies van de onderlinge controletaak een uitdaging.

Deze belemmeringen spiegelen voor een deel direct de bevorderende factoren die we al vonden. Zo is bij een succesvolle samenwerking sprake van een duidelijk doel, en een belemmering is het ontbreken van dit doel. Een succesfactor is als er transparantie is over wie in de faculteitsraad zit en wie het aanspreekpunt is voor de OC, en een belemmering is als dit niet duidelijk is.

### *Samenwerking rondom OER*

In een aantal gesprekken is doorgesproken over de samenwerking tussen de OC en faculteits-/deelraad er specifiek rond het OER proces uit zag. Dit leverde enige aanvullingen op bij het beeld over drie soorten samenwerking dat we als schetsten. Voor sommigen was de samenwerking simpelweg te typeren als: *"we hebben allebei een deel waarop we akkoord moeten geven"*. Voor enkele deelnemers waarbij de OC beperkt samenwerkte met de faculteits-/deelraad, was *"de OER"* gelijk aan *"het contact"* met de faculteits-/deelraad; waarbij het feitelijke contact indirect verliep via de opleidingsdirecteur. We hoorden over uitgebreidere behandelvormen van de OER in het geval de organisatie van de OC of de opleidingsvorm erom vraagt (bijv. joint degree, gecombineerde OC's). Verder noemden deelnemers een knelpunt rondom de aanlevering van de OER (*"stukken die te laat binnen komen binnen strakke deadlines"*). Deelnemers noemden twee succesfactoren die het OER-proces bevorderden. Zo vertelt een deelnemer dat facultaire beleidsmedewerkers een document maakten waarin OER-wijzigingen overzichtelijk samen werden gebracht en waar per onderdeel werd aangegeven waar de OC instemmings- en adviesrecht over heeft. Bij een andere deelnemer is een gezamenlijk tijdpad gemaakt, inclusief ingeplande overlegmomenten. In één van de besprekingen komen OC en faculteits-/deelraad samen om de OER te bespreken, en stellen zij een gebundelde brief op voor de opleiding.

Deelnemers in de werksessie herkenden verschillende vormen van samenwerking, variërend van beperkt tot intensief. Succesfactoren zoals gezamenlijke planning, informeel contact en gedeelde ondersteuning werden ook bevestigd. Ook de concrete voorbeelden werden herkend, zoals: buddysystemen, gezamenlijke startbijeenkomsten, gezamenlijke trainingen (bijv. OER), en vaste tijdpaden. Aanvullend benadrukten deelnemers het belang van verwachtingen omtrent de samenwerking expliciet aan de voorkant afstemmen. Volgens deelnemers ontbreekt vaak duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden tussen OC en faculteits-/deelraad en een gezamenlijk doel voor samenwerking. Deelnemers geven aan dat aanbevelingen ruimte moeten laten voor meerdere samenwerkingsvormen, afhankelijk van context en expliciete aandacht voor rolduidelijkheid en timing is essentieel.

# 6 Samenvattende observaties

In dit onderzoek is samen met de gesprekspartners gekeken naar oplossingsrichtingen en aanbevelingen om uiteindelijk tot een advies te komen over enerzijds de ondersteuning van OC's en anderzijds het samenspel tussen OC's en deelraden/faculteitsraden. Alvorens onze conclusies en aanbevelingen te beschrijven, gaan we in dit hoofdstuk in op oplossingen en aanbevelingen die tijdens de focusgroepen en afsluitende werksessie naar voren zijn gekomen.

## 6.1 Vooraf

In de voorbereidende fase van het onderzoek, hebben we in verkennende interviews met landelijke vertegenwoordigers meer zicht proberen te krijgen op de inrichting van OC's en vergoedingssystematieken. In die fase bleek dat een deel van de geïnterviewde partijen graag meer in contact wil komen met OC's, maar dat dit lastig is omdat er (a) geen breed overzicht is van OC's (en er zijn veel verschillen), en (b) OC's min-der/moeilijker bereikbaar zijn. Zo kan er bijvoorbeeld een centraal mailadres zijn voor een OC, maar dit hoeft niet het geval te zijn. In het verlengde hiervan hebben de verschillende belangenbehartigers ook niet een eenduidig beeld van de ondersteuning en vergoedingssystematieken die hogescholen en universiteiten inzetten voor de OC's. Vanuit deze studie hopen zij dan ook inzichten te krijgen om:

- via het onderzoek van elkaar en andere instellingen te kunnen leren, met overkoepelende verbeteringen die nuttig zijn voor alle OC's;
- beter te begrijpen hoe het OC's vergaat in de praktijk, hoe effectief ze zijn en wat er bij hen speelt;
- meer erkenning van en aandacht voor OC's te realiseren, zodat OC's volwaardig als medezeggenschap worden gezien, ook binnen de instellingen, passend bij de wetgeving;
- vergoedingen en ondersteuning te organiseren, die recht doet aan de inzet en taken van OC-leden enerzijds en tegelijkertijd ook aan de verschillen tussen OC's en instellingen.

In de gevoerde gesprekken met OC leden in de focusgroepen zien we deze aspecten terug. In enkele gesprekken legden deelnemers uit wat de reden was dat zij deelnamen aan de focusgroep. De genoemde redenen varieerden: bijdragen aan harmonisering/uniformiteit, een bepaald perspectief inbrengen (bijv. student of organisatie) zodat de onderzoeksuitkomsten daar recht aan doen en inspiratie opdoen over hoe andere OC's dingen aanpakken. Overkoepelend gaven verschillende deelnemers aan dat voor hen belangrijk is om te zorgen voor realistische, heldere verwachtingen over de rol en inzet van OC's, en voor realistische, rechtvaardige vergoedingen voor OC-leden:

> *"Een hogere vergoeding voor voorzitter of studentleden die meer werk doen zou rechtvaardiger zijn"*
>
> *"Zorg voor een realistische vergoeding voor docent-leden"*
>
> *"Overweeg een minimum qua aantal uren en vergoeding"*
>
> *"Ik denk dat het toch wel ook een beetje belangrijk is om te kijken naar wat realistisch is en wat men van een OC wil"*

Het is overigens niet zo dat er grootschalige of structurele ontevredenheid heerst met betrekking tot de vergoeding of ondersteuning. De wens om betere vergoeding en ondersteuning ligt voornamelijk bij degenen waar helemaal geen of zeer weinig vergoeding en ondersteuning is én bij degenen die grotere taken en tijdsbesteding ervaren dan redelijkerwijs wordt vergoed. Naast het verzoek om realistische en rechtvaardige oplossingsrichtingen noemen deelnemers punten die raken aan de positionering en effectieve werkwijze van OC's. Denk onder meer aan het belang van erkenning, waardering en impact voor het werk van OC's, het belang van een goede planning met tijdige levering van stukken aan OC-leden en de tip om als OC's in gesprek te blijven met andere gremia in de instelling. Enkele deelnemers noemen in dit kader dat het van belang is om structurele uitwisseling tussen OC's te faciliteren en zo ervaringen en werkwijzen te delen. De gesprekken in de focusgroepen bevestigen dat hierin een behoefte is. Zo zagen we in twee focusgroepen uitwisselingen over de aanpak van de werving van nieuwe leden. Ook namen twee deelnemers zich voor om te zorgen voor explicietere afspraken over de samenwerking tussen de OC, faculteitsraad en andere gremia.

## Versterken OC's | Monitor Medezeggenschap

Gevraagd naar wijzen waarop OC's zijn te versterken noemen zowel hbo- als wo-respondenten in de monitor verschillende punten die kunnen helpen om OC's te versterken.

*Betere facilitering en ondersteuning*

Veel respondenten geven aan dat OC-werk onvoldoende kan worden uitgevoerd zonder voldoende tijd en ondersteuning. Daarbij noemen zij onder andere meer uren en realistische taakbelasting, tijdige aanlevering van vergaderstukken, ambtelijke en secretariële ondersteuning, financiële compensatie voor medewerkers en budget en reiskostenvergoeding voor studentleden. Deze voorwaarden zijn noodzakelijk om vergaderingen goed voor te bereiden en inhoudelijk sterker te adviseren.

*Meer invloed en eerdere betrokkenheid bij besluitvorming*

Respondenten vinden het belangrijk dat OC's eerder worden betrokken bij beleids- en onderwijsontwikkelingen. Nu worden stukken, vakvoorstellen en beleidswijzigingen regelmatig pas laat voorgelegd, waardoor kritisch meedenken of invloed uitoefenen niet goed mogelijk is. Specifiek gaat het om betrokkenheid bij curriculumontwikkeling en meer invloed op OER-wijzigingen.

*Transparantere communicatie en informatievoorziening*

Respondenten vragen om meer openheid vanuit bestuur, decanen en opleidingsmanagement. Zij willen beter geïnformeerd worden over beleidsontwikkelingen en besluitvormingsprocessen. Daarbij zijn minder bureaucratie, tijdigere en vollediger informatievoorziening, transparantie over keuzes en besluiten belangrijke aandachtspunten. Ook is inzicht in mate waarin adviezen daadwerkelijk worden meegenomen in de besluiten van belang om te zien in hoeverre de participatie effectief is. Dit versterkt niet alleen de positie van de OC, maar ook de vertrouwensband met het bestuur.

*Meer aandacht voor scholing, inwerken en continuïteit*

Nieuwe leden hebben tijd nodig om grip te krijgen op complexe onderwerpen en procedures. Daarom wordt sterk ingezet op professionalisering en kennisoverdracht. Onderwerpen hiervoor zijn duidelijke onboarding en inwerktrajecten, trainingen voor leden en voorzitters, uitleg over taken, rechten en bevoegdheden, meer juridische en financiële kennis en betere overdracht tussen vertrekkende en nieuwe leden van belang. Vooral in het wo wordt benadrukt dat de snelle wisseling van studentleden continuïteit en institutioneel leren onder druk zet.

*Grotere zichtbaarheid en betere communicatie met de achterban*

Respondenten vinden dat OC's zichtbaarder moeten worden binnen opleidingen. Studenten en docenten weten volgens hen vaak onvoldoende wat de OC doet of waarvoor zij terecht kunnen. Daarom vragen respondenten om meer bekendheid van de OC onder studenten en docenten, betere terugkoppeling over werkzaamheden en adviezen, meer zichtbaarheid op interne platforms en actievere feedbackverzameling onder studenten. Een betere verbinding met de achterban wordt daarbij gezien als essentieel om signalen uit de opleiding goed op te halen.

*Meer samenwerking en kennisuitwisseling*

Daarnaast noemen respondenten het belang van betere samenwerking tussen verschillende medezeggenschapsorganen. Volgens respondenten kan meer samenwerking bijdragen aan sterkere belangenbehartiging en meer onderlinge ondersteuning. Zij zien kansen in meer contact met andere OC's, samenwerking met faculteitsraden en opleidingsdirecteuren, uitwisseling van ervaringen en goede voorbeelden.

*Een effectievere en doelgerichtere werkwijze*

Tot slot wijzen respondenten op de behoefte aan meer structuur en effectiviteit binnen OC's zelf. Zij noemen onder andere meer structuur in vergaderingen, een duidelijke jaarlijkse agenda, concrete doelen en prioriteiten, actiegerichte opvolging van afspraken en meer focus op daadwerkelijke verbetering van de onderwijskwaliteit. OC's zijn niet alleen overlegorganen, maar moeten daadwerkelijk invloed uitoefenen op de kwaliteit van het onderwijs.

## 6.2 Oplossingsrichtingen

Vanuit de focusgroepen en werksessie kwamen de volgende kernpunten voor oplossingsrichtingen en aanbevelingen.

*Rekening houden met de context*

De focusgroepen en werksessie bevestigen dat OC's verschillen in omvang, samenstelling, takenpakket en positionering. Deze verschillen hangen samen met contextfactoren zoals type instelling, grootte, inrichting en de mate van integratie met andere medezeggenschapsgremia. Het is daarom van belang om te werken met contextgevoelige uitgangspunten in plaats van vaste normen of standaardmodellen bij de vormgeving van bijvoorbeeld vergoedingssystematieken. Dit betekent dat instellingen expliciet maken hoe zij, gegeven hun context, keuzes maken ten aanzien van inrichting, taken, ondersteuning en vergoeding van OC's, en deze keuzes ook kunnen toelichten en verantwoorden.

*Basistaken onderscheiden van contextgebonden uitbreiding van het takenpakket*

De analyse laat zien dat er een aantal 'basis'taken zijn die voor vrijwel alle OC's gelden (onafhankelijk van het onderscheid HBO of WO, of sprake is van een gedeeld of ongedeelde variant van medezeggenschap). Aanvullend op de basis zijn er taken die afhangen van specifieke omstandigheden, zoals accreditatietrajecten, curriculumwijzigingen of complexe organisatievormen. Om recht te doen aan verschillen in deze belasting tussen OC's en OC-leden is het bij (de inrichting van) facilitering (zowel qua ondersteuning en vergoeding) van belang om een basispakket te maken, met daarnaast een aanvullend pakket dat rekening houdt met de aanvullende taken.

*Minimale randvoorwaarden voor facilitering en ondersteuning van OC's borgen*

Een belangrijke bevinding uit zowel focusgroepen als werksessie is het belang van (ambtelijke) ondersteuning. Ontbreken hiervan vormt een structureel knelpunt in de belasting en het functioneren van OC's. OC's dienen dan ook over basale procesmatige ondersteuning te beschikken. Daarbij gaat het niet uitsluitend om notuleren of helpen bij de organisatie, maar ook om procesbewaking, continuïteit en ondersteuning bij rolvastheid en het 'vertalen' van de regelgeving. De ambtelijke ondersteuning is daarbij het geheugen van de organisatie.

*Taken, tijdsbesteding en vergoedingen transparant met elkaar in verband brengen*

Uit de focusgroepen en werksessie komt naar voren dat er regelmatig een discrepantie wordt ervaren tussen de tijdsinzet van OC-leden en de vergoeding of faciliteiten die daar tegenover staan. Dit leidt tot knelpunten in werkdruk en draagvlak. Deelnemers wijzen op het belang transparant maken van de relatie tussen taken, tijdsbesteding en vergoeding, om zo tot een realistische en rechtvaardige vergoeding te komen. In plaats van het werken met vaste bedragen of uniforme regelingen, past het beter om te werken met uitgangspunten of bandbreedtes die rekening houden met de complexiteit van de OC en de feitelijke inzet die van leden wordt gevraagd. Differentiatie in vergoeding zou gekoppeld moeten zijn aan de feitelijke inzet in uren en niet puur in een gefixeerd bedrag. Voor een urenvergoeding voor studenten wordt daarbij gedacht aan een vergoeding die 'concurrerend' is met bijbanen. Onder meer het minimumloon of uurloon voor werken in de supermarkt worden daarbij als voorbeeld voor een realistisch bedrag genoemd.

*Scholing als een structureel onderdeel van het OC-werk beschouwen*

Scholing van OC-leden is zeer wisselend georganiseerd en wordt niet altijd gefaciliteerd als onderdeel van de beschikbare tijd en middelen. Scholing worden gezien als een onmisbaar element in een effectieve werking van de OC's en zou volgens deelnemers aan de werksessie dan ook structureel onderdeel moeten zijn van het OC-werk. Nieuwe leden zouden daarbij toegang moeten hebben tot een vorm van basisscholing, terwijl afhankelijk van de behoefte en de context aanvullende of verdiepende scholing kan worden ingezet. De scholing als onderdeel van de professionalisering van de medezeggenschap zou daarbij idealiter collectief verplicht moeten zijn, maar dan dienen hiervoor wel expliciet tijd en faciliteiten beschikbaar te worden gesteld. Scholing is geen extra onbetaalde belasting voor OC-leden, maar een structureel onderdeel van het werk en een voorwaarde voor goed functioneren.

*In rolduidelijkheid en tijdige afstemming met faculteits-/deelraad investeren*

De wijze waarop de samenwerking tussen OC's en faculteits-/deelraad in de praktijk is vormgegeven, loopt uiteen. Er is door deelnemers niet eenduidig een bepaalde vorm of inrichting als meest geschikt naar voren gekomen. Wel wordt het ontbreken van zicht op de regeling van de governance (wie gaat waarover) en slechte timing in processen (bv. in een laat stadium om input worden gevraagd) breed als knelpunt ervaren, met name rondom de vaststelling van de OER. Het is dan ook van belang te investeren (via informatie en scholing) in expliciete verduidelijking van rollen, taken en verantwoordelijkheden en tijdige afstemming, bijvoorbeeld via gezamenlijke startmomenten, vaste aanspreekpunten en een helder proces bij wijzigingen en vaststelling van de OER. Dit versterkt de wederzijdse positie van de verschillende gremia zonder daarvoor extra overlegstructuren te hoeven creëren.

# 7 Conclusies en aanbevelingen

In dit onderzoek staan twee doelen centraal. Ten eerste dient het onderzoek ervoor om meer duidelijkheid te verschaffen in het landschap van OCs en hun ondersteuning. Daarin staat het verkrijgen van een beeld van de verschillende soorten OC op hogescholen en universiteiten met betrekking tot het aantal leden, werkzaamheden en vergoedingen centraal. Tem tweede dient het in te zoomen op de relatie tussen de OC's en deelraden/faculteitsraden. Het gaat daarbij om een beeld van de verdelingen van rol en werkpakket tussen OC en deelraad/faculteitsraad. Deze twee hoofddoelen vallen uiteen in vijf onderzoeksvragen, die we in paragraaf 7.1 beantwoorden op grond van het uitgevoerde onderzoek. Daarnaast zijn er twee onderzoeksvragen die vragen om aanbevelingen voor instellingen, faculteiten/instituten, ondersteuners en medezeggenschapsgremia. Deze komen in paragraaf 7.2 aan de orde.

## 7.1 Conclusies

### Landschap van OC's en hun ondersteuning

1. *Welke verschillen zijn er tussen OC's qua omvang, werkzaamheden en vergoedingen (denk aan: aantal leden, werklast/taken, systematiek van vergoeden en hoogte vergoeding) op verschillende instellingen?*

Er bestaat een grote variatie aan OC's. We zien dat de omvang doorgaans varieert van 4 tot 16 leden, maar er zijn uitschieters met meer dan 50 leden. Ondanks deze variatie is de samenstelling doorgaans wel evenwichtig als het gaat om het aantal docent- en studentleden (conform ook de WHW die immers uitgaat van een paritaire samenstelling). Kijkend naar de taken van de OC's, zien we dat de basistaken vergelijkbaar zijn over alle OC's heen. Het gaat daarin onder meer om het adviseren over de OER, het uitvoeren van evaluaties van het onderwijs en het geven van advies aan de opleidingsdirecteur. Daarnaast zien we echter dat regelmatig het takenpakket (tijdelijk) breder wordt. Het gaat dan bijvoorbeeld om accreditaties, curriculumwijzigingen en de wijze waarom de onderwijsevaluaties worden uitgevoerd. Als we vervolgens kijken naar de werklast c.q. tijdsbesteding, zien we dat deze (op basis van inschatting van leden zelf) per week gemiddeld op 1 á 2 uur uitkomt (5,7 tot 7,9 uur per maand). Hierin zijn echter grote verschillen. Er zijn zelf uitschieters richting de 30 uur per maand. Ook is er sprake van piekbelasting, waarbij taken zich concentreren op specifieke momenten in het jaar. Grosso modo is daarmee het beeld qua gemiddelde wekelijkse tijdsbesteding anno 2026 vergelijkbaar met het beeld dat de Inspectie in 2016 heeft opgehaald (Inspectie van het Onderwijs, 2016). In de maandelijkse gemiddelden zien we weliswaar enkele verschuivingen, zo besteedt men in het hbo gemiddeld iets meer uur en in het wo gemiddeld iets minder, in de wekelijkse gemiddelden is dit nihil.

De variatie in hoe OC's opereren zien we ook terug bij de ondersteuning van de OC's. Grofweg kunnen we stellen dat er drie manieren zijn om OC-leden te ondersteunen, te weten faciliteiten regelen, vergoeding bieden en/of scholing verzorgen. Qua facilitering van de OC's zien we enerzijds dat er OC's die geen of nauwelijks faciliteiten tot hun beschikking hebben. Zij moeten bijvoorbeeld ook zelf de (jaar)planning regelen en vergaderruimten organiseren. Anderzijds zien we OC's met ruime faciliteiten, zoals vergaderruimten inclusief koffie en thee, ambtelijke en administratieve ondersteuning en de mogelijkheid om adviseurs in te zetten. Verder komen allerlei varianten voor. Ook in de vergoeding die studenten en medewerkers krijgen zien we in de praktijk grote verschillen. Ook al lijkt de vergoeding sinds 2016 gestegen (in het hbo), de verschillen zijn wel groot. Docentleden hebben meestal een urenregeling, waarin 30 tot 50 uur per jaar vergoed wordt met uitschieters naar beneden (15 uur) en naar boven (100 uur). De voorzitter maakt daarbij vaak aanspraak op meer uren. Tegelijkertijd zien we ook dat er docenten zijn die geen urenvergoeding krijgen. Bij studenten geldt ook een grote variatie. Soms is de vergoeding materieel, in de vorm van bestuursmaanden bij vertraging, soms is deze financieel. Als er financiële compensatie is, varieert de hoogte enorm, van 300 euro per jaar tot 200 euro per maand. De vergoeding kan daarbij bovendien afhankelijk zijn van de aanwezigheid. We hebben geen duidelijke criteria voor de bepaling van de omvang deze vergoedingenkunnen achterhalen., Ok lijkt er niet een eenduidig beeld te zijn over de hoogte van de vergoeding of een relatie tussen docent- en studentgeleding. Een derde vorm van ondersteuning is de scholing. En ook hier is de variatie groot; zowel om de vraag of er scholing wordt aangeboden, voor wie het beschikbaar is, in welke vorm en of het verplicht is. Scholing loopt daarbij uiteen van beschikbaar stellen van ondersteunende documenten (handreikingen), introductietrainingen aan het begin van het jaar, casuïstiek bespreken met (beleids)adviseur tot externe training en intervisie. OC-leden zien het ontbreken van scholing over niet altijd als een probleem. Sommigen zien learning by doing / opdoen van praktijkervaring als een waardevolle manier om het werk eigen te maken. En ook het ontbreken van een vergoeding is voor sommigen niet direct een reden om ontevreden te zijn, al vragen ze wel om een rechtvaardige en realistische vergoeding, passend bij de tijdsbesteding.

2. *In hoeverre zijn de verschillen te verklaren vanuit de context, zoals het soort instelling, de inrichting van de instelling, de inrichting van de ondersteuning (centraal of decentraal geregeld) en de keuze voor een enkelvoudige of gedeelde OC?*

De omvang van de instelling bepaalt in enige mate de samenstelling van de OC's en de mogelijkheden van facilitering. Toch concluderen we hier dat er geen eenduidige, robuuste relatie te leggen is tussen de context van de instelling en organisatie van de OC's (zoals gedeeld/ongedeeld en omvang) enerzijds en de ondersteuning anderzijds. Het gaat hier veelal om instellingsbeleid.

3. *Is er een aantal OC-typologieën te onderscheiden uit deze resultaten en welke voor- en nadelen gelden daarbij?*

Uit de deskresearch naar de regelingen en websites van universiteiten en hogescholen blijkt dat OC's op grofweg één van vijf manieren in de reglementen worden georganiseerd, namelijk via: (1) een OC per opleiding, (2) een OC per opleiding of groep van opleidingen, (3) het kamermodel, (4) centrale OC met sub-OC's, of (5) een OC is geïntegreerd met een andere raad (academieraad, faculteitsraad, MR of diens taken). Aan deze typen zijn op voorhand mogelijke voor- en nadelen kunnen te koppelen, evenals aan de verschillende typen vergoedingssystematieken. Zo hebben vacatiegelden als mogelijk nadeel dat een beeld ontstaat dat de vergadering zelf het doel is, waardoor er minder een relatie is met de tijd die de functie vraagt. Echter, een mogelijk voordeel voor de student is dat de financiële vergoeding als hogere waardering ervaren kan worden. Op grond van het onderzoek kunnen we dan geen duidelijk relatie leggen tussen de typen en eventuele voor- en nadelen. In het algemeen geldt dat facilitering en scholing voor OC's en hun leden van belang is in het kader van effectiviteit, kwaliteit en collectief geheugen. Verder is een passende realistische en rechtvaardige vergoeding van belang. De combinatie draagt bij aan betere positionering en waardering. Uit het onderzoek blijkt dat de mate van facilitering niet kan worden opgehangen aan een bepaald type OC, maar wel dat er rekening moet worden houden met de context van de OC. Meer concreet: faciliteiten als een ambtelijk secretaris en scholing zijn belangrijke voorwaarden (los van welke typologie) voor effectieve inzet van de OC. Een financiële vergoeding dient vervolgens gebaseerd te zijn op de in te zetten uren door een OC-lid.

### Relatie tussen OC's en deelraden/faculteitsraden

5. *Wat is op grond van de wet(sgeschiedenis) en regelgeving de feitelijke rol- en taakverdeling van OC en faculteits-/deelraad? En hoe wordt deze feitelijke rol- en taakverdeling tussen OC en faculteits-/deelraad in de praktijk ervaren?*

Uit de analyse van de wetsgeschiedenis (zie paragraaf 2.1) komt naar voren dat de feitelijke rolverdeling tussen OC en faculteits-/deelraad met name bestaat uit de taakverdeling bij instemmingsrechten bij verschillende bepalingen in de OER, en de situatie dat er op dat punt tegengestelde standpunten zouden worden ingenomen. Goede afstemming was gewenst en verwacht. In de praktijk was dit kennelijk een uitdaging, zoals de wetsevaluatie van de wet Versterking bestuurskracht liet zien. Opmerkelijk is dat er in de wet ook een adviestaak (recht?) is voor de OC aan de deelraad (hbo), maar hierover is in de wetsgeschiedenis geen nadere toelichting te vinden over bedoeling en reikwijdte. Vanuit de praktijk hebben we geen aanwijzingen dat in de praktijk leidt tot structurele knelpunten. De feitelijke rol- en taakverdeling, inclusief verantwoordelijkheden en bevoegdheden, lijkt volgens de wet duidelijk. Voorwaarde is wel dat alle betrokken partijen hier goed over zijn geïnformeerd, en dat bij alle partijen bewustwording is over eigen taken en verantwoordelijkheden, die in relatie staan met elkaar (OC en faculteits-/deelraad hebben allebei instemmingsrechten over hetzelfde document, de OER). Geïnformeerd zijn en blijven op deze aspecten vormt een punt van aandacht en verdere ontwikkeling in de praktijk.

6. *Hoe werkt de onderlinge afbakening en verhouding tussen OC en faculteits-/deelraad in de praktijk? In het algemeen en specifiek waar het gaat om de OER?*

Uit de verkennende gesprekken maakten we op dat, in elk geval bij de landelijke vertegenwoordigers, er verschillende/wisselende ervaringen zijn met de onderlinge afbakening en verhouding (c.q. het samenspel) tussen OC's en deelraden/faculteitsraden in de dagelijkse praktijk. Factoren zoals de ondersteuning, schaalgrootte, soort samenwerking, kennis en bekendheid, en verwachtingen over bij wie het initiatief ligt, bepalen volgens hen de verhoudingen en de wijze van samenwerking. In de gesprekken zien we ook dat de samenwerking tussen beide geledingen contextafhankelijk is. In grote lijnen zijn er drie soorten samenwerking:

- (zeer) beperkte samenwerking, gekenmerkt door zaken als incidenteel contact en éénrichtingsverkeer;
- enige vorm van samenwerking, gekenmerkt door zaken als enige (indirecte) afstemming, een gezamenlijke OER-bijeenkomst, vast overlegmoment en informele netwerken;
- intensievere / meer uitgebreide samenwerking, gekenmerkt door zaken als strategische, bewuste organisatorische of procesmatige keuzes die samenwerking bevorderen (o.a. buddysysteem faculteitsraad-OC, vast tijdpad, laagdrempelig contact) en structurele inbedding van onder meer planning, overleg en rolverdeling.

Daar waar de onderlinge afbakening en verhouding niet helder is, is doorgaans sprake van slechte timing van de stukken dan wel laat aanleveren (o.a. rond de OER), het ontbreken van een gedeeld doel en/of verschil van inzicht tussen beide geledingen, ondoorzichtigheid van de organisatie voor OC-leden en onduidelijkheid over dan wel onbekendheid met de rollen en verantwoordelijkheden. Er is ook niet één vast recept om het samenspel te verbeteren. Er zijn meerdere werkbare routes, afhankelijk van de context. Wel zijn er enkele belangrijke succesfactoren, zoals het hebben van een gezamenlijke planning en tijdpad (o.a. rond de OER), frequent Informeel contact tussen OC's en faculteits-/deelraad, gedeelde ondersteuning en het houden van gezamenlijke (start)bijeenkomsten.

## 7.2 Aanbevelingen

Het onderzoek bestaat feitelijk uit twee onderdelen, te weten de vraag naar het landschap van OC's en hun ondersteuning en de vraag naar de relatie tussen OC's en deelraden/faculteitsraden. De daarbij behorende vragen zijn in de vorige paragraaf beantwoord. In het verlengde daarvan, beantwoorden we in deze paragraaf nog de volgende vragen:

4. *Wat zijn aanbevelingen voor de facilitering van (typologieën) OC's in termen van in elk geval omvang, werkzaamheden en vergoedingen cq. vergoedingssystematieken? Zijn er passende alternatieven te bedenken?*
7. *Wat zijn aanbevelingen voor een goed werkende inrichting van de rechten van faculteits-/deelraad en OC, waarin ieder gremium goed diens rol kan vervullen?*

Uit het onderzoek komt naar voren dat versterking van OC's vooral vraagt om betere randvoorwaarden, meer invloed en een professionelere organisatie van het OC-werk. OC's kunnen alleen effectief functioneren wanneer zij voldoende worden gefaciliteerd, serieus worden betrokken bij besluitvorming en zichtbaar onderdeel zijn van de kwaliteitscultuur binnen opleidingen. Zoals we in hoofdstuk 6 reeds constateerden is erkenning en waardering voor het werk van OC's van belang (vinden ook de leden zelf). Hiermee valt impact te realiseren, maar ook de werving te bevorderen. Met name die waardering lijkt (soms) nog achter te blijven. Daartoe moet worden gezorgd voor realistische, rechtvaardige vergoedingen voor OC-leden, en voor realistische, heldere verwachtingen over de rol en inzet van OC's. Onderstaand hebben we dit in enkele meer richtinggevende aanbevelingen vervat, met daarbij telkens een duidelijke rol voor de instellingen en / of UNL, VH, LSVb en ISO gezamenlijk als landelijke koepelorganisaties. Uiteraard hebben ook de OC-leden zelf een belangrijke rol, bijvoorbeeld in het volgen van scholing, leggen van verbindingen met andere organen en het aanspreken van de organisatie. De instellingen moeten hiervoor echter voldoende voedingsbodem creëren.

- Waardeer als instellingen de rol van de OC als volwaardig medezeggenschapsgremium, met een belangrijke wettelijke taak, namelijk inspraak op belangrijke onderdelen van het onderwijs en de evaluatie van de uitvoering daarvan. Doordat OC's nu niet gelijkwaardig aan faculteits-/deelraden worden behandeld qua faciliteiten en ondersteuning, is hun aanzien en status ook lager. Neem daarom als landelijke koepelorganisaties het voortouw die statuur te erkennen. Onder andere door dit in communicatie-uitingen duidelijk uit te spreken en door bijvoorbeeld het verzamelen en delen van praktijkvoorbeelden van OC's die aantoonbaar in positie zijn gebracht, zowel als het gaat om de facilitering en ondersteuning als om de gespreksonderwerpen waarbij ze betrokken zijn.

- Bevorder binnen de instelling een veilige aanspreekcultuur, waarbij alle leden van OC's het gesprek kunnen aangaan met verantwoordelijken binnen de opleiding wanneer afspraken niet goed worden nagekomen, of verbetering van facilitering nodig is. Daarbij geldt dat OC's (en de leden daarbinnen) ook aangesproken moeten kunnen worden op gemaakte afspraken en professioneel functioneren. Voer als OC ook regelmatig zelfevaluatie op het eigen functioneren uit, zowel individueel als op de bijdrage die de OC levert aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Geef daarbij de voorzitters een training in bijvoorbeeld gesprekstechnieken en omgaan met / geven van constructieve feedback.

- Maak de opdracht en de taakstelling van de OC's zichtbaar binnen de instellingen (wat doen ze, waarom zijn ze belangrijk), faciliteer dit vanuit zowel de instellingen als de landelijke koepels. Zowel binnen instellingen als bij OC-leden staat dit nu nauwelijks op het netvlies. Laat daarom als OC's op een laagdrempelige manier zien welke bijdrage concreet is geleverd aan verandering en verbetering van het onderwijs. Bijvoorbeeld door terugkoppeling over werkzaamheden en resultaten door zichtbaarheid via interne communicatiekanalen, zoals intranet of het lokale learning managementsysteem (LMS). Hierin helpt het om een publieksvriendelijk jaarverslag van de activiteiten op te stellen en te delen binnen opleidingen evenals het helder communiceren van een contact mailadres en laten voorstellen van de leden. Ook de OC tours die enkele hogescholen hebben, waarbij OC-leden bij de medewerkers en studenten langs gaan, zijn een goed voorbeeld voor het vergroten van de zichtbaarheid.

- Bied als instelling de OC's in ieder geval de basisondersteuning die op grond van de wet mag worden verwacht en realiseer daarbij ambtelijke en juridische ondersteuning. In de wet is bepaald dat OC's (overeenkomstig de raden op instellings-/faculteitsniveau) gebruik kunnen maken van de voorzieningen waarover het kan beschikken, en die voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig zijn 'waaronder in ieder geval worden verstaan ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing'. Wij verstaan hier onder basisondersteuning faciliteiten als vergaderlocaties, koffie en thee, notulen (eventueel automatische verwerking) en expertise, passend bij de omvang van de instelling en samenstelling van de OC. De ambtelijke en juridische ondersteuning kan worden gerealiseerd met een secretaris die achtergrond /kennis en vaardigheid heeft met het OC-werk en -proces. Sommige OC's hebben een ambtelijk secretaris die vergaderingen voorbereidt, de mailbox beheer, notuleert, adviseert over procedures én schakel is tussen opleiding, bestuur en OC. Treed hier als instelling proactief in op: organiseer en geef OC's dezelfde ondersteuning, ondersteuners en scholing die de (de)centrale medezeggenschap heeft. Dit kan bijvoorbeeld via interne adviseurs medezeggenschap.

- Bied als instelling een realistische en rechtvaardige urenvergoeding. In plaats van de urenvergoeding te koppelen aan inrichtingstype of model van OC's, of uit te gaan van een landelijke norm, adviseren we om geobjectiveerde en relatief simpele parameters te gebruiken. Denk hierbij aan inzet in uren, extra urenbudget voor een voorzitter, en extra's in geval van 'meerwerk' (bv. accreditatie, curriculumvernieuwingen). Hanteer daarbij een urenvergoeding voor studenten die concurrerend is met andere activiteiten, zodat een OC-lidmaatschap het in de afwegingen niet aflegt tegen bijbanen. Hierbij is het minimumloon een goede benchmark. Communiceer als koepelorganisaties gezamenlijk voorbeelden voor deze contextafhankelijke parameters.

- Maak binnen de instelling vaste werkafspraken over samenwerking en contact van OC's met deelraden/faculteitsraden over onder meer het proces van de OER, de te hanteren termijnen voor overlegging van het advies of instemming en uitwisseling van informatie. Op dit moment gebeurt dit vaker niet dan wel, terwijl voor een goed functionerende medezeggenschap met positief effect op de onderwijskwaliteit, dergelijke afstemming, zeker rond de OER, onontbeerlijk is. Stel bijvoorbeeld aan de hand van de interne beleidscyclus een gezamenlijke jaarplanning op, zodat duidelijk is wanneer de OER behandeld moet worden, stem daar de advies- en instemmingstermijnen op af. Deel ook notulen en relevante stukken standaard met elkaar. Plan daarnaast vanuit de opleiding een jaarlijks overleg tussen OC en faculteits-/deelraad om samen terug te blikken op het afgelopen jaar en met de lessen daaruit vooruit te blikken op het komende jaar. Of denk aan een buddysysteem waarbij faculteits-/deelraadsleden worden gekoppeld aan een OC(-lid).

- Bied als instelling en als landelijke koepelorganisaties scholing aan voor nieuwe OC-leden, zodat ze over het proces, rollen en taken worden geïnformeerd bij de start, met zeer dringende wenselijkheid voor aanwezigheid. Faciliteer dat in de roostering van onderwijs. Wijs hierbij ook op bestaand extern scholingsaanbod en faciliteer deelname daaraan waar relevant. Inventariseer als koepels de extern beschikbare scholing en initieer waar nodig en mogelijk benodigde ontbrekende scholing. Scholing is noodzakelijk om OC-leden (beter) toe te rusten voor hun functie. Kijkend naar de behoefte en scholing die nu onvoldoende aanwezig lijkt, gaat het met name om scholing gericht op strategie en beleid, gesprekstechnieken, vergader- en/of onderhandelingsvaardigheden (m.n. voorzitters) en samenwerking/teambuilding (incl. feedback geven/ontvangen). Aan scholing op juridisch en financieel vlak lijken OC's minder behoefte te hebben. Toch zit hier een belangrijke schakel en raden we aan om zeker de nieuwe leden te introduceren in de WHW en de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de OC binnen het bestel van het hoger onderwijs. Daarnaast zouden OC's uiteraard ook gezamenlijk hun eigen behoefte moeten inventariseren en kenbaar maken. De trainingen kunnen overigens zowel uit e-learningmodules en handleidingen met modeldocumenten bestaan als uit externe groepstrainingen.

- Faciliteer als instelling en als landelijke koeploprganisaties structurele kennisdeling tussen OC's onderling, ter bevordering van het uitwisselen van ervaringen, delen van werkwijzen en verdere professionalisering van de OC's. Laat OC-voorzitters bijvoorbeeld periodiek bijeen komen om met elkaar ervaringen uit te wisselen of zorg voor een online community. Dit kan binnen de instelling waarbij OC-leden onderling ervaringen uitwisselen, maar bijvoorbeeld ook vanuit de landelijke koepelorganisaties door een laagdrempelig LinkedIn netwerk in te stellen.

*Ten slotte*

Dit onderzoek biedt inzicht in de grote verscheidenheid aan OC's binnen hogescholen en universiteiten. De bevindingen laten zien dat OC's in de praktijk sterk uiteenlopen in inrichting, takenpakket, facilitering en positionering, en dat deze verschillen samenhangen met contextuele en organisatorische kenmerken van instellingen. Tegelijkertijd blijkt dat

verschillende OC's en instellingen tegen vergelijkbare en verschillende knelpunten aanlopen. De focusgroepen en de werksessie laten zien dat er breed draagvlak is voor een benadering waarin ruimte voor maatwerk wordt gecombineerd met duidelijke minimale randvoorwaarden. Niet door één uniforme norm te introduceren, maar door transparante en uitlegbare keuzes te maken die passen bij de specifieke context. De in dit rapport geformuleerde aanbevelingen bieden hiervoor bouwstenen, die door de landelijke koepelorganisaties onder de aandacht van de betrokkenen moeten worden gebracht. Instellingen en de verschillende gremia zijn vervolgens aan zet om (binnen bestaande wettelijke kaders) het gesprek te voeren over realistische verwachtingen, eerlijke facilitering en een goede positionering van OC's als volwaardig onderdeel van het medezeggenschapsstelsel. Samen met de hiervoor genoemde aanbevelingen leidt dit tot een verbeterde positionering van de OC's.

**Regioplan**
Transformatorweg 38
1014 AK Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl

Hobéon
a kiwa company

REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT