

Evaluatie medezeggenschap mbo

Vragenlijstonderzoek onder bestuurders en toezichthouders

Onderzoek in opdracht van Ministerie van OCW
Jules Warps
Wouter van Casteren

ResearchNed
februari 2015

© 2015 ResearchNed Nijmegen in opdracht van het Ministerie van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2008 voor kwaliteitsmanagementsystemen en NEN-ISO 20252:2012 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Samenvatting | 3 |
| 1 Inleiding | 5 |
| 1.1 De invoering in 2010 van een stelsel van gescheiden medezeggenschap | 5 |
| 1.2 De wijzigingen in 2009 van de WEB inzake 'goed bestuur' | 6 |
| 1.3 Versterking governance en Versterking bestuurskracht | 7 |
| 2 Opzet onderzoek | 9 |
| 2.1 Verdiepende interviews | 9 |
| 2.2 Enquête | 9 |
| 2.3 Reflectiepanel | 9 |
| 3 Observaties interviews | 10 |
| 3.1 Studentenraad | 10 |
| 3.2 OR | 10 |
| 3.3 Bestuur, medezeggenschap en toezicht | 10 |
| 3.4 Opbrengst medezeggenschap | 11 |
| 4 Resultaten enquête | 12 |
| 4.1 Respons | 12 |
| 4.2 Inrichting raden | 12 |
| 4.3 Stimuleren animo centrale studentenraad | 13 |
| 4.4 Frequentie van overleg met raden | 15 |
| 4.5 Inhoud en doel van overleg met raden | 17 |
| 4.6 Beoordeling van overleg met raden | 20 |
| 4.7 Medezeggenschap en toezicht | 25 |
| 4.8 Verbetering medezeggenschap | 26 |
| 4.9 Opbrengst medezeggenschap | 28 |
| 4.10 Belemmeringen en stimuli functioneren medezeggenschap | 30 |
| 4.11 Conclusies | 31 |
| 5 Reflectiepanel | 34 |
| Bijlage A Volledige tabellen | 36 |
| Bijlage B Deelnemers interviews en reflectiepanel | 59 |

Samenvatting

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) heeft ResearchNed de medezeggenschap in het mbo geëvalueerd. In 2013 is dat gedaan middels een vragenlijstonderzoek onder de leden van ondernemingsraden en studentenraden. In het voorliggende onderzoek is in 2014 nagegaan hoe bestuurders en toezichthouders de medezeggenschap beoordelen.

Kernvraag is daarbij of de invoering van gescheiden medezeggenschap – met een ondernemingsraad voor het personeel en een aparte studentenraad en ouderraad – heeft gebracht wat daarmee werd beoogd, met name de verbetering van (de participatie in) de medezeggenschap door studenten. Tweede vraag is of de wijzigingen hebben bijgedragen aan betere checks & balances in de verhouding tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap. In paragraaf 4.11 zijn alle conclusies van dit onderzoek samengevat. We richten ons in deze samenvatting op de twee hoofdvragen.

Volgens ruim drie kwart van de bestuurders en RvT-leden die de oude en nieuwe situatie kunnen vergelijken, functioneert de medezeggenschap van studenten nu beter of veel beter in de aparte raden dan voorheen in de gezamenlijke medezeggenschapsraad. Ook de medezeggenschap van personeel is volgens ruim vier op de tien respondenten verbeterd. Een minderheid (ongeveer één op de vijf) vindt dat de medezeggenschap van studenten en/of personeel er op achteruit is gegaan.

De nieuwe medezeggenschapsverhoudingen zijn wel nog in ontwikkeling. Slechts een derde van de respondenten vindt dat de OR inmiddels uit de ontwikkelingsfase is en stabiel functioneert. Wat betreft de studentenraden vindt slechts vijftien procent dat.

Bestuurders en toezichthouders beoordelen de medezeggenschap van alle geledingen gemiddeld met een cijfer tussen 6 en 7. Ruim de helft van hen vindt per saldo dat het bestuur van de instelling is verbeterd door het invoeren van de gescheiden medezeggenschap. Slechts één op de tien vindt dat het bestuur van de instelling is verslechterd. De vaakst genoemde stimulans of positieve factor bij een goede medezeggenschap is de houding van bestuur en raden ten opzichte van elkaar: wederzijds vertrouwen en respect en elkaar serieus nemen.

Aandachtspunt is dat ruim een derde van de bestuurders en toezichthouders signaleert dat er nog steeds te weinig belangstelling is voor deelname in de studentenraad. Of daarin nog veel verbetering mogelijk is, is onzeker; bestuurders rapporteren dat zij reeds heel veel doen om een sterkere medezeggenschap van studenten te stimuleren. De bestuurders vinden de begeleiding van studentenraden veruit de belangrijkste stimulans, op enige afstand gevolgd door het bieden van faciliteiten, het toekennen van studie- of stagepunten en het geven van voorlichting. Stage- of studiepunten voor raadswerk komen in de praktijk nog relatief weinig voor, zodat hier mogelijk nog winst te behalen is.

Ruim de helft van de respondenten denkt dat de medezeggenschap van studenten het beste functioneert bij een combinatie van studentenraden op centraal en decentraal niveau. De medezeggenschap van personeel functioneert volgens ruim de helft van de respondenten het beste met alleen een OR op centraal niveau.

De OR en de studentenraad worden door bestuurders en raden van toezicht duidelijk verschillend benut en gewaardeerd. Het gros van de bestuurders betreft de OR vaak of altijd bij de besluitvorming, zowel door de OR mee te laten denken in een vroege fase van de beleidsvorming, als over redelijk uitgewerkte voorstellen en te laten besluiten over complete voorstellen. Veel bestuurders vinden dat de inbreng van de OR medebepalend is voor de kwaliteit van de besluitvorming, maar ook dat de OR focust op personele zaken en arbeidsvoorwaarden en dat de OR sterk denkt vanuit haar formele rechten. Bestuurders vinden

wat minder vaak (ongeveer de helft) dat de OR het instellingsbelang voorop stelt en dat de OR voldoende expertise in huis heeft (of deze kan inschakelen). Er zijn bijna evenveel bestuurders die vinden dat de OR niet goed kan meepraten over strategische zaken, als bestuurders die dat wel vinden.

Bestuurders betrekken studenten vooral in de besluitvorming over complete voorstellen, iets minder door mee te denken over redelijk uitgewerkte voorstellen en beduidend minder vaak door hen mee te laten denken in een vroege fase van beleidsvorming. Bestuurders vinden dat de studentenraad, logischerwijze, sterk focust op studentenzaken, maar ook vindt bijna de helft (evenveel als bij de OR) dat de studentenraad het instellingsbelang voorop stelt. De studentenraad denkt volgens bestuurders juist niet of nauwelijks vanuit haar formele rechten. Slechts weinig bestuurders vinden dat de studentenraad goed kan meepraten over strategische zaken.

De OR, de studentenraad en de ouderraad hebben volgens bestuurders en toezichthouders alle drie als opbrengst legitimiteit: het bestuur kan laten zien dat het personeel, studenten en ouders serieus neemt en hen bij het bestuur betreft. Bij de OR zijn specifieke opbrengsten het creëren van draagvlak en het scherp houden van het bestuur. Specifieke opbrengst van studenten- en ouderraden is dat bestuur en raad van toezicht weten wat er onder studenten en ouders leeft.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn besproken met een *reflectiepanel* bestaande uit bestuurders en toezichthouders in het mbo. Het panel vindt dat de resultaten aangeven dat per saldo de medezeggenschap in het mbo goed functioneert en er ook een verbetering is ten opzichte van de oude situatie waarin studenten en medewerkers samen in één medezeggenschapsraad zaten. Zaken die nu (nog) minder goed gaan, zoals het kennis- en competentieverschil tussen bestuurders en leden van de medezeggenschap zijn volgens de panelleden niet specifiek voor het mbo.

Besturen hebben volgens het panel de verantwoordelijkheid om een coöperatieve cultuur te creëren en de afstand tussen bestuur en werkvloer te verkleinen. Het panel herkent dat het moeilijk is om voldoende studenten te interesseren voor de medezeggenschap. Het onderzoek laat zien dat veel bestuurders hier werk van maken; het panel vindt met name belangrijk dat bestuurders zoeken naar meer aansprekende vormen van informeel en decentraal overleg met studenten.

1 Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) heeft ResearchNed een vervolgonderzoek uitgevoerd naar de medezeggenschap in het mbo. Eerder, in 2013, heeft ResearchNed de medezeggenschap in het mbo geëvalueerd met een onderzoek onder de leden van ondernemingsraden en studentenraden. In dit tweede onderzoek is nagegaan wat de ervaringen en zienswijzen zijn van bestuurders en toezichthouders ten aanzien van de medezeggenschap.

De hoofdthema's in dit tweede onderzoek zijn dezelfde als in het eerdere onderzoek, dat wil zeggen:

1. De evaluatie van de Wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs inzake medezeggenschap, betreffend de introductie op 1 maart 2010 van gescheiden raden voor medewerkers, studenten en (eventueel) ouders.
2. De evaluatie van een drietal onderdelen die zijn geregeld in de Wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs inzake colleges van bestuur en raden van toezicht, namelijk het adviesrecht bij het profiel van de leden van raad van toezicht, de bindende voordracht van één lid van de raad van toezicht en de mogelijkheid van een 'one-tier' bestuursmodel.

In het vervolg van dit hoofdstuk beschrijven we kort deze twee wijzigingen. Het evaluatieonderzoek zelf kan worden samengevat tot twee kernvragen:

1. Hebben de veranderingen van de WEB in 2010 – met name de invoering van gedeelde medezeggenschap – gebracht wat toen werd beoogd, met name de verbetering van (de participatie in) de medezeggenschap door studenten.
2. Functioneert het systeem van checks and balances in de bve-sector van bestuur, toezicht en medezeggenschap thans op voldoende niveau en in goed evenwicht.

1.1 De invoering in 2010 van een stelsel van gescheiden medezeggenschap

In 2010 is in de bve een stelsel van gescheiden medezeggenschapsraden voor medewerkers, studenten en eventueel ouders¹ ingevoerd. De medewerkers van de bve-instellingen dienen hun medezeggenschap voortaan te organiseren in een Ondernemingsraad (OR). De medezeggenschap voor het personeel is sinds 2010 dan ook geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Voor studenten en ouders zijn respectievelijk studentenraden en ouderraden ingevoerd. De medezeggenschap van studenten en ouders is geregeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). In de bve-sector bestonden tot 2010 medezeggenschapsraden waarin personeel, studenten en ouders gezamenlijk participeerden. Bij de invoering van de gescheiden medezeggenschap is afgesproken dat deze veranderingen na enkele jaren geëvalueerd worden. Het voorliggende onderzoek vloeit voort uit die afspraak.

Aanleiding voor deze verandering was onder meer de signalering dat de studenten een onvoldoende actieve rol hadden en weinig participeerden in de medezeggenschap. In de bve-sector kan de inbreng van studenten en ouders in de medezeggenschap om allerlei redenen relatief gering zijn, bijvoorbeeld vanwege het gemiddeld lagere opleidingsniveau van de ouders (en vanzelfsprekend ook van de studenten) en de relatief jonge leeftijd van de studenten, vergeleken met studenten in het hoger

¹ Een ouderraad is alleen verplicht bij AOC's en scholengemeenschappen waarin voortgezet onderwijs en mbo verenigd zijn. Binnen ROC's moeten ouderraden worden ingesteld als tenminste 25 ouders daartoe een verzoek doen. Ook voor de vakscholen is er geen verplichting om een ouderraad in te stellen en kan worden volstaan met een OR en een studentenraad.

onderwijs. Aandachtspunt in de bve-sector is ook dat een bepaald type student en ouder (bijvoorbeeld hoger opgeleide ouders met kinderen in het mbo) oververtegenwoordigd kan zijn en andere ouder- en studentgroepen ondervertegenwoordigd, waardoor de medezeggenschap niet representatief kan zijn voor alle studenten en ouders.

In de medezeggenschap voor 2010 ging het bovendien vaak over onderwerpen die de studenten (en hun ouders) niet of nauwelijks aangingen of niet interesseerden, maar die voor het personeel wel van belang waren. Een gescheiden medezeggenschap met aparte raden moest hiervoor de oplossing bieden. Hiermee kan beter worden ingespeeld op specifieke behoeften van de studenten en wordt de drempel om actief te participeren in de medezeggenschap mogelijk lager. Het stimuleren van de medezeggenschap, met name van de studenten, is al met al een belangrijke overweging geweest bij de veranderingen die in 2010 zijn doorgevoerd. In de wet is geregeld dat het instellingsbestuur een zorgplicht heeft voor een volwaardige, goed functionerende en effectieve medezeggenschap.

Bij de veranderingen is ook een overweging geweest dat de bve-instellingen de afgelopen jaren zijn uitgegroeid tot grote instellingen die in belangrijke mate ook marktgerichte activiteiten uitvoeren. Bij dergelijke 'ondernemingen' past in veler visie een bestuursmodel inclusief een ondernemingsraad, zoals bij bedrijven gebruikelijk is.

Met de wetwijzigingen in 2010 werden in de bve-sector tevens twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd die relevant zijn voor de medezeggenschap, te weten het medezeggenschapsstatuut en het professioneel statuut. In het *medezeggenschapsstatuut* dient het instellingsbestuur volgens de wet vast te leggen hoe de medezeggenschap in de instelling is ingericht. Dit gebeurt telkens voor een periode van ten hoogste vier jaar, zodat minstens elke vier jaar met de medezeggenschap hierover van gedachten wordt gewisseld. De OR en de studentenraad hebben op dit punt instemmingsrecht en kunnen ook tussentijds voorstellen voor verbetering doen.

Het *professioneel statuut* in de bve is een aanvulling op de WOR. In het professioneel statuut hebben de vakbonden in het onderwijs en de MBO Raad afspraken gemaakt over extra advies- en instemmingbevoegdheden van de ondernemingsraad². Deze extra bevoegdheden betreffen het professionaliseringsbeleid en het beleid van de instelling dat de professionele ruimte van de docent raakt. Het professioneel statuut regelt eveneens de zeggenschap van (afzonderlijke) docenten in de bve-sector over de inhoud en organisatie van het onderwijs en in dat kader ook de afstemming van de zeggenschap van de medewerkers met de medezeggenschap van de ondernemingsraad.

1.2 De wijzigingen in 2009 van de WEB inzake 'goed bestuur'

De tweede belangrijke ontwikkeling betreft het streven naar een goed en professioneel bestuur en toezicht in de bve-sector. In 2009 is de WEB aangepast op dit terrein, op basis van een beeld van 'goed bestuur' binnen de bve-instellingen. De WEB kent sindsdien bepalingen over een *branchecode voor goed bestuur*, een bestuursreglement en over een heldere scheiding tussen bestuur en toezicht. Bve-instellingen zijn vanaf 2009 verplicht in het bestuursreglement vast te leggen wat de onderscheiden verantwoordelijkheden zijn van het College van bestuur en van de Raad van Toezicht en hoe wordt gehandeld als zich een conflict voordoet tussen beide.

Naar aanleiding van het debat over deze wetwijzigingen in de Tweede Kamer zijn nog drie zaken toegevoegd die van belang zijn voor de onderhavige evaluatie:

- Ten eerste is toegevoegd een adviesrecht van studentenraden en ondernemingsraden voor wat betreft de profielen van te benoemen leden van de raad van toezicht.

² Artikel 32 van de WOR regelt dat bij collectieve arbeidsovereenkomst de ondernemingsraad verdere bevoegdheden kan worden toegekend.

- Ten tweede is toegevoegd dat de ondernemingsraad een bindende voordracht kan doen voor de benoeming van één lid van de raad van toezicht. Na benoeming dient het lid in kwestie formeel zonder last of ruggespraak te kunnen handelen.
- De derde aanpassing betreft de scheiding van bestuur en toezicht. Het oorspronkelijke wetsvoorstel ging uit van een organieke scheiding in een raad van toezicht en een college van bestuur. Door de Tweede Kamer is bij amendement toegevoegd dat naar Angelsaksisch model het ook mogelijk is dat bestuur en toezicht niet organiek, maar slechts functioneel gescheiden zijn in één bestuursorgaan (het zogenaamde 'one-tier'-model).

Ook in de *Wet Goed onderwijs goed bestuur* (ook wel de Governance wetgeving geheten) uit 2010 zijn bepalingen opgenomen die een goed bestuur in het onderwijs bevorderen, waaronder een verplichte (organieke of functionele) scheiding tussen bestuur en toezicht. De Governance wetgeving is mede van belang omdat het de minister van OCW mogelijkheden geeft tot aanwijzingen, ingrijpen en bekostigingssancties bij bestuurlijk wanbeheer. Daaronder zou eventueel ook kunnen vallen het niet naleven van bepalingen met betrekking tot de medezeggenschap.

Ten aanzien van de bovenstaande drie toegevoegde elementen (het adviesrecht bij het profiel van de leden van de raad van toezicht, de bindende voordracht van één lid van de raad van toezicht en de mogelijkheid van een one-tier model) heeft de staatssecretaris toegezegd na drie jaar een evaluatie uit te laten voeren. Deze drie elementen zijn dan ook onderdeel van het voorliggende onderzoek.

In 2013 kreeg de kern van de wijziging van de WEB uit 2009 – een heldere en transparante balans tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap – vernieuwde aandacht. In een brief³ aan de Tweede Kamer ging de minister van OCW nader in op de bestuurlijke verhoudingen en de medezeggenschap in de bve-sector, naar aanleiding van de ontwikkelingen rondom Amarantis. In de brief stelde de minister onder meer dat 'het functioneren van de medezeggenschap versterkt zal moeten worden'. De minister onderschreef in de brief dat bve-instellingen 'daadwerkelijk invulling zullen moeten geven aan de in de wet en de governance code neergelegde informatievoorziening door het college van bestuur en de raad van toezicht aan de medezeggenschapsorganen'. De minister gaf als voorschot op het onderhavige onderzoek de inschatting dat 'medezeggenschapsorganen in de praktijk veelal geen gebruik maken van de bevoegdheden die zij hebben'. De minister kondigde daarbij aan dat zij mede op basis van de uitkomsten van het onderzoek een besluit zal nemen over maatregelen om de medezeggenschap in het onderwijs te verbeteren.

1.3 Versterking governance en Versterking bestuurskracht

In mei 2014 werd het concept-wetsvoorstel *Versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen* gepubliceerd. Dit wetsvoorstel bevat voorstellen tot wijziging van de onderwijswetten, waaronder de WEB. Het voorstel geeft uitwerking aan de brief *Versterking governance in de praktijk*, die de minister van OCW in februari 2014 aan de Tweede Kamer schreef.

In de brief van februari reageerde de minister onder andere op het eerste onderzoek van ResearchNed uit 2013 onder leden van ondernemingsraden en studentenraden in het mbo. Ondanks inspanningen van mbo-scholen om de studentenraden goed te laten functioneren bestaat er toch nog te weinig animo voor de studentenraden. De oorzaken hiervan zijn onbekendheid met de studentenraden, gebrek aan tijd en betrokkenheid en het idee dat studentenraadswerk geen invloed heeft. De minister heeft JOB gevraagd om extra ondersteuning te leveren bij het professionaliseren van studentenraden en hun begeleiders. Ook komt er een wettelijke verplichting tot overleg tussen de raad van toezicht en studentenraad. Met de MBO Raad voert het ministerie van OCW overleg over een versterking van de medezeggenschapscultuur

³ Brief van de minister van OCW aan de Tweede kamer dd 21 januari 2013, *Reactie rapport Commissie onderzoek financiële problematiek Amarantis*.

en het organiseren van goede tegenspraak. Hiermee beoogt het ministerie vooral een grotere rol van de studentenraad bij de kwaliteit van de opleidingen en het creëren van een kwaliteitscultuur. In reactie op een aangenomen motie ziet de minister expliciet af van een instemmingsrecht van medezeggenschapsorganen op de begroting.

In het wetsvoorstel Versterking bestuurskracht kondigt de minister vervolgens concreet de volgende wettelijke maatregelen aan:

- Verplichte openbare benoemingsprofielen voor bestuurders (deze gelden al voor interne toezichthouders) en adviesrecht daarover voor medezeggenschapsorganen;
- Adviesrecht voor medezeggenschapsorganen bij beslissingen over benoeming en ontslag van bestuurders;
- Verplichting voor raden van toezicht om ten minste eenmaal per jaar overleg te voeren met de medezeggenschapsorganen;
- Verplichting voor raden van toezicht om vermoedens van wanbeheer te melden aan de Inspectie van het Onderwijs.

2 Opzet onderzoek

Het onderzoek bestond uit achtereenvolgens een serie verdiepende gesprekken, een vragenlijstonderzoek en een slotbijeenkomst in de vorm van een reflectiepanel. We lichten deze drie onderdelen hieronder kort toe.

2.1 Verdiepende interviews

In overleg met de opdrachtgever werd een zestal gesprekspartners geselecteerd voor verdiepende interviews, waarbij werd gezorgd voor een spreiding over ROC's, AOC's en vakscholen. Behalve twee bestuurders en twee toezichthouders werden ook twee personen benaderd die decentraal met medezeggenschap te maken hebben.

De semi-gestructureerde gesprekken werden gevoerd aan de hand van een gespreksleidraad, waarin de volgende thema's aan bod kwamen.

- Lokale organisatie bestuur, toezicht en medezeggenschap
- Zorgplicht volwaardige, goed functionerende en effectieve medezeggenschap
- Functioneren decentrale medezeggenschap
- Relatie medezeggenschap - toezicht
- Checks en balances bestuur-toezicht-medezeggenschap
- Functioneren medezeggenschap

Een korte weergave van de interviews is opgenomen in hoofdstuk 3.

2.2 Enquête

Op basis van de input uit de interviews werd vervolgens een vragenlijst opgesteld. De interviewresultaten en de concept vragenlijst werden besproken met OCW en de MBO Raad, waarna de vragenlijst verder is aangevuld en aangescherpt.

Voor het benaderen van de bestuurders en toezichthouders werden e-mailadressen beschikbaar gesteld door de MBO-raad.

Een toelichting op de respons en de periode waarin de enquête werd afgenomen staat in paragraaf 4.1.

2.3 Reflectiepanel

De concept resultaten van het onderzoek werden in september 2014 besproken met een reflectiepanel bestaande uit bestuurders en toezichthouders in het mbo. De bijeenkomst vond plaats bij het ministerie van OCW. De leden van dit reflectiepanel zijn opgenomen in Bijlage B. Een kort verslag van de bijeenkomst vindt u in hoofdstuk 5.

3 Observaties interviews

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de belangrijkste uitkomsten uit de zes interviews die voorafgaand aan de enquête werden afgenomen. Deze uitkomsten kunnen uiteraard niet worden gezien als onderzoeksconclusies, aangezien het aantal personen waarmee werd gesproken daarvoor te klein is. De uitkomsten zijn wel bepalend geweest voor de inhoud van de enquête.

3.1 Studentenraad

Volgens de geïnterviewden zijn de studentenraden beter gevuld sinds de splitsing van de medezeggenschap. De kwaliteit van de inbreng is sterk afhankelijk van de individuele leden.

De medezeggenschap van studenten kan niet zonder ondersteuning. Niet alleen de belangstelling voor deelname in de raad is nog steeds een probleem, maar er zijn ook praktische knelpunten (stages, verschillende locaties, etc.). Ook de continuïteit is een groot probleem, aangezien de studenten doorgaans maar kort zitting nemen in de raad.

De waardering voor de studentenraad is wisselend en varieert van 'de raad denkt alleen lokaal en vanuit incidenten' tot 'de raad denkt sterk vanuit het instellingsbelang'.

Een combinatie van een centrale studentenraad en decentrale studentenraden zou wellicht optimaal werken. Decentraal heeft een studentenraad te maken met concrete onderwerpen die studenten vaak meer aanspreken en is er meer binding met de opleidingen en studenten. Centraal houdt de studentenraad zich bezig met de centrale onderwerpen en verkrijgt daarmee status, die ook weer afstraalt op de decentrale raden. De centrale studentenraad zou ook beter raadsleden kunnen werven doordat deze zich aandien vanuit de decentrale raden.

Wat de focus van de studentenraad betreft zijn er wisselende ervaringen en meningen. Dit varieert van enerzijds 'de studentenraad is er niet om feesten te organiseren' tot anderzijds 'feesten organiseren helpt om de studenteraad goed in beeld te brengen'.

3.2 OR

De geïnterviewden zien eigenlijk weinig verschil tussen de huidige OR en de situatie voor de scheiding van de medezeggenschap. Er wordt kritisch gesproken over OR-leden die sterk denken vanuit arbeidsvoorwaarden en rechten in plaats van vanuit het instellingsbelang. Ook wordt meermaals als probleem gesignaleerd dat een deel van de raden bestaat uit 'beroeps OR-leden' en personeel dat op het eigenlijke werk is uitgekeken.

In de meeste gevallen wordt het verstandig gevonden om de OR vroeg in de beleidsvorming te betrekken, omdat dit de verhoudingen verbetert, de OR coöperatiever stemt en de besluitvorming versoepelt. Toch krijgt dit niet altijd de voorkeur: in moeilijke of complexe situaties werkt een bestuur liever eerst zelf de voornemers verder uit om vertraging te voorkomen.

3.3 Bestuur, medezeggenschap en toezicht

Overleg tussen de raad van toezicht en de medezeggenschap lijkt volgens deze geïnterviewden vrijwel uitsluitend plaats te vinden in aanwezigheid van het bestuur. Besturen zouden geen voorstander zijn van rechtstreeks contact tussen de raad van toezicht en de OR en studentenraad. Gevreesd wordt dat het overleg tussen de raad van toezicht en de medezeggenschap verwordt tot een 'klachtenbank'.

De agenda van het overleg tussen toezicht en medezeggenschap wordt vaak bepaald door het bestuur. Het overleg van de RvT met de OR is doorgaans veel inhoudelijker dan met de studentenraad.

3.4 Opbrengst medezeggenschap

Opbrengsten van de medezeggenschap die met name worden genoemd zijn: het bestuur scherp houden, de rol van de raden als 'critical friend', het creëren van draagvlak voor besluiten en liefst ook 'een écht debat over de koers van de instelling'. Dat laatste lukt in de praktijk niet altijd. Citaat uit een interview: 'Elk bestuur krijgt de OR die het verdient.'

4 Resultaten enquête

4.1 Respons

Het veldwerk voor de enquête vond plaats in de periode van eind april tot begin mei 2014. De uitnodiging werd vooraf gegaan door een aankondiging per e-mail van de MBO Raad, waarin de achtergrond en het doel van de enquête werden toegelicht. Na de eerste uitnodiging werden nog twee herinneringen verstuurd.

In totaal namen 110 respondenten aan de enquête deel, afkomstig van 55 verschillende scholen: 38 ROC's, 9 AOC's en 8 vakscholen. Van 11 scholen is derhalve geen respons ontvangen; één van deze scholen liet per e-mail weten niet aan het onderzoek deel te zullen nemen.

Tabel 1 Respons naar type instelling en functie respondenten (n)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|---------------------|-----|-----|-----------|--------|
| College van Bestuur | 40 | 11 | 13 | 64 |
| Raad van Toezicht | 40 | 4 | 2 | 46 |
| Totaal | 80 | 15 | 15 | 110 |

De 64 collegeleden die respondeerden, zijn afkomstig van 45 verschillende scholen. De 46 deelnemende leden van RvT's zijn afkomstig van 33 verschillende scholen.

Het onderscheid tussen ROC's, AOC's en vakscholen wordt vanaf paragraaf 4.3 niet meer gemaakt in de tabellen. De reden hiervoor is dat de aantallen respondenten binnen AOC's en vakscholen niet groot genoeg zijn om hier afzonderlijk uitspraken over te doen. In Bijlage A staan wel alle tabellen volledig weergegeven, inclusief het onderscheid naar ROC, AOC en vakschool.

4.2 Inrichting raden

Het overgrote deel van de scholen heeft alleen een OR op centraal niveau. Slechts 17 procent van de respondenten geeft aan dat ook op decentraal niveau formeel medezeggenschap is georganiseerd voor het personeel.

Tabel 2 Aanwezigheid OR op centraal en/of decentraal niveau (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|--------------------------------|-----|-----|-----------|--------|
| Alleen OR op centraal niveau | 81 | 80 | 93 | 83 |
| Ook medezeggenschap decentraal | 19 | 20 | 7 | 17 |

Het gros van de ROC's heeft geen ouderraad. De AOC's hebben, zoals voorgeschreven, wel allemaal een ouderraad, waarvan de helft zowel op centraal als decentraal niveau. Bij de vakscholen heeft ruim de helft een ouderraad, meestal alleen op centraal niveau.

Tabel 3 Aanwezigheid ouderraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|-------------------------------|-----|-----|-----------|--------|
| Alleen op centraal niveau | 9 | 40 | 40 | 17 |
| Alleen op decentraal niveau | 8 | 7 | 13 | 8 |
| Centraal en decentraal niveau | 6 | 53 | 7 | 13 |
| Geen ouderraad | 78 | 0 | 40 | 62 |

Bijna alle scholen hebben een studentenraad. Twee derde heeft alleen op centraal niveau een studentenraad, een derde heeft een studentenraad zowel centraal als decentraal – bij de AOC's nog wat vaker dan bij de ROC's en vakscholen.

Tabel 4 Aanwezigheid Studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Alleen op centraal niveau | 68 | 47 | 53 | 59 | 67 | 63 |
| Alleen op decentraal niveau | 0 | 0 | 7 | 2 | 0 | 1 |
| Centraal en decentraal niveau | 30 | 53 | 33 | 38 | 28 | 34 |
| Geen studentenraad | 3 | 0 | 7 | 2 | 4 | 3 |

Hoewel de instelling van een studentenraad verplicht is, geeft een enkele respondent toch aan dat zijn/haar instelling geen studentenraad heeft. Concreet gaat het hier om slechts drie respondenten (2 ROC, 1 AOC). Eén van hen geeft aan dat de instelling wel een centrale studentenraad heeft gehad; volgens de andere twee is er bij hun school niet geprobeerd om een studentenraad op te richten.

4.3 Stimuleren animo centrale studentenraad

Uit de enquêtes in het voorgaande onderzoek onder raadsleden kwam naar voren dat de belangstelling voor lidmaatschap van de studentenraad vaak niet voldoende is. In de enquête onder bestuurders en toezichthouders komen vergelijkbare cijfers naar voren. Volgens ruim een derde van de respondenten is er te weinig belangstelling; volgens de helft is het precies voldoende. Vooral de respondenten bij de AOC's vinden de belangstelling vaak onvoldoende (zie bijlage).

Tabel 5 Belangstelling lidmaatschap centrale studentenraad (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|----------------|-----|-----|--------|
| Te weinig | 35 | 33 | 35 |
| Precies genoeg | 52 | 45 | 49 |
| Te veel | 13 | 21 | 16 |

In de meeste studentenraden zijn minstens vijf leden actief. In een klein aantal gevallen zijn het er maar twee of drie.

Tabel 6 Aantal actieve leden centrale studentenraad (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|-----------------|-----|-----|--------|
| 1 lid | 0 | 0 | 0 |
| 2 leden | 3 | 5 | 4 |
| 3 leden | 3 | 0 | 2 |
| 4 leden | 13 | 15 | 14 |
| 5 leden | 16 | 30 | 22 |
| 6 leden | 26 | 10 | 20 |
| 7 leden of meer | 39 | 40 | 39 |

Aan de bestuurders werd gevraagd wat zij zoal ondernemen om een sterkere medezeggenschap van studenten te stimuleren. Bijna alle bestuurders geven aan dat zij de studentraadsleden intensief faciliteiten bieden en scholing, en dat er begeleiding voor de studentenraad is georganiseerd. Ook wordt vrijwel overal redelijk tot intensief gezorgd voor communicatie en voorlichting over de studentenraad. Ongeveer twee derde stimuleert de studentenmedezeggenschap door vaker met de studentenraad te overleggen en ook andere dan de voorgeschreven onderwerpen met hen te bespreken.

In iets mindere mate, maar toch vaak wordt de samenwerking bevorderd tussen de studentenraad en de andere raden (personeel en evt. ouders). Twee derde stimuleert centrale studentenmedezeggenschap door ook decentraal medezeggenschap te stimuleren.

Ook bij twee derde van de respondenten wordt de studentenraad breder betrokken bij activiteiten van bestuur/instelling, bijvoorbeeld door studenten mee te nemen bij werkbezoeken. Het minst komt voor dat studie- of stagepunten worden gegeven voor het raadswerk, maar ook dat komt bij minstens de helft van de gevallen in redelijke tot sterke mate voor.

Over de hele linie geven de bestuurders van vakscholen vaker aan dat de activiteiten op hun school minder intensief worden aangeboden of helemaal niet.

Tabel 7 Maatregelen om sterkere medezeggenschap van studenten te stimuleren (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | CvB |
|---|------------------|-----|
| Organiseren van begeleiding van de studentenraad | Niet/nauwelijks | 3 |
| | Redelijk | 11 |
| | (Zeer) intensief | 86 |
| Scholing bieden | Niet/nauwelijks | 6 |
| | Redelijk | 13 |
| | (Zeer) intensief | 81 |
| Samenwerking bevorderen studentenraad met OR en eventuele Ouderraad | Niet/nauwelijks | 22 |
| | Redelijk | 32 |
| | (Zeer) intensief | 46 |
| Faciliteiten bieden | Niet/nauwelijks | 0 |
| | Redelijk | 11 |
| | (Zeer) intensief | 89 |
| Communicatie, voorlichting over studentenraad | Niet/nauwelijks | 5 |
| | Redelijk | 22 |
| | (Zeer) intensief | 73 |
| Vaker overleg van bestuur met de studentenraad | Niet/nauwelijks | 5 |
| | Redelijk | 29 |
| | (Zeer) intensief | 67 |
| Andere onderwerpen met studentenraad bespreken | Niet/nauwelijks | 10 |
| | Redelijk | 25 |
| | (Zeer) intensief | 65 |
| De decentrale medezeggenschap stimuleren | Niet/nauwelijks | 33 |
| | Redelijk | 27 |
| | (Zeer) intensief | 40 |
| De studentenraad breder betrekken (bv. bij werkbezoeken) | Niet/nauwelijks | 29 |
| | Redelijk | 41 |
| | (Zeer) intensief | 30 |
| Studiepunten toekennen voor het raadswerk of meetellen als stage | Niet/nauwelijks | 46 |
| | Redelijk | 24 |
| | (Zeer) intensief | 30 |

Als bestuurders en toezichthouders maximaal drie activiteiten mogen noemen die zij het belangrijkste vinden voor het stimuleren van de studentenmedezeggenschap, dan kiezen zij veruit het vaakst het organiseren van begeleiding voor de studentenraden.

Op enige afstand volgen het bieden van faciliteiten en vervolgens het toekennen van studie/stagepunten, geven van voorlichting, bieden van scholing, vaker overleggen, breder betrekken en het stimuleren van decentrale medezeggenschap.

Het duidelijkste verschil met tabel 7 is dat studiepunten toekennen voor het raadswerk of het meetellen als stage op de derde plaats komt van belangrijkste methoden, terwijl dit het minst vaak in praktijk wordt gebracht.

Tabel 8 Belangrijkste manieren om sterkere medezeggenschap van studenten te stimuleren (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|---|-----|-----|--------|
| Organiseren van begeleiding van de studentenraad | 73 | 57 | 67 |
| Faciliteiten bieden | 38 | 40 | 39 |
| Studiepunten toekennen voor het raadswerk of meetellen als stage | 29 | 37 | 32 |
| Communicatie, voorlichting over studentenraad | 32 | 26 | 30 |
| Scholing bieden | 22 | 31 | 26 |
| Vaker overleg van bestuur met de studentenraad | 27 | 20 | 24 |
| De studentenraad breder betrekken (bv. bij werkbezoeken) | 21 | 23 | 21 |
| De decentrale medezeggenschap stimuleren | 21 | 17 | 19 |
| Samenwerking bevorderen studentenraad met OR en eventuele Ouderraad | 10 | 17 | 12 |
| Andere onderwerpen met de studentenraad bespreken | 16 | 3 | 11 |
| Anders | 6 | 6 | 6 |

4.4 Frequentie van overleg met raden

De meeste besturen overleggen eens per maand of per twee maanden met de OR. In een enkel geval wordt slechts twee of drie maal per jaar overlegd.

Tabel 9 Frequentie vergaderen bestuur met OR (kolom-%)

| | CvB |
|--------------|-----|
| 2x per jaar | 3 |
| 3x per jaar | 2 |
| 4x per jaar | 6 |
| 5x per jaar | 5 |
| 6x per jaar | 37 |
| Maandelijks | 40 |
| Elke 2 weken | 6 |
| Wekelijks | 2 |

Met de studentenraad wordt gemiddeld wat minder vaak overlegd en de variatie in overlegfrequentie is ook groter dan bij de OR. Het vaakst geven respondenten aan dat dit tweemaandelijks gebeurt, maar alle mogelijkheden zijn in de enquête aangekruist – van nooit tot wekelijks. Bij de ROC's ligt de overlegfrequentie hoger dan bij de AOC's en vakscholen (zie bijlage).

Tabel 10 Frequentie vergaderen bestuur met centrale studentenraad (kolom-%)

| | CvB |
|-------------|-----|
| Nooit | 3 |
| 2x per jaar | 5 |
| 3x per jaar | 10 |
| 4x per jaar | 23 |
| 5x per jaar | 16 |
| 6x per jaar | 30 |
| Maandelijks | 11 |
| Wekelijks | 2 |

Daar waar centrale ouderraden zijn ingericht, wordt overwegend twee tot viermaal per jaar overlegd.

Tabel 11 Frequentie vergaderen bestuur met centrale ouderraad (kolom-%)

| | CvB |
|-------------|-----|
| 1x per jaar | 5 |
| 2x per jaar | 16 |
| 3x per jaar | 16 |
| 4x per jaar | 26 |
| 5x per jaar | 2 |
| 6x per jaar | 16 |

Na de scheiding van medezeggenschap voor personeel en studenten blijft het uiteraard wel mogelijk voor het bestuur om met de OR en de studentenraad tegelijk te overleggen. Een kwart van de bestuurders geeft aan dat dit geregeld voorkomt, maar nergens is dit de vaste overlegstructuur.

Tabel 12 Vergadering bestuur met OR en studentenraad afzonderlijk of gezamenlijk (kolom-%)

| | CvB |
|--|-----|
| Altijd apart met de OR en apart met de studentenraad | 73 |
| Altijd met de OR en studentenraad gezamenlijk | 0 |
| Gedeeltelijk apart en gedeeltelijk gezamenlijk | 27 |

De raad van toezicht vergadert (uiteraard) minder vaak met de OR dan het bestuur. In de regel vindt overleg met de OR één à tweemaal per jaar plaats.

Tabel 13 Frequentie vergaderen RVT met OR (kolom-%)

| | CvB | RVT | Totaal |
|-------------|-----|-----|--------|
| Nooit | 2 | 0 | 1 |
| 1x per jaar | 55 | 23 | 43 |
| 2x per jaar | 37 | 63 | 46 |
| 3x per jaar | 3 | 9 | 5 |
| 4x per jaar | 0 | 6 | 2 |
| 5x per jaar | 2 | 0 | 1 |
| Maandelijks | 2 | 0 | 1 |

Met de studentenraad overlegt de RvT gemiddeld minder vaak. In ruim de helft van de gevallen één maal per jaar, maar volgens een kwart van de respondenten vergadert de RvT nooit met de studentenraad.

Tabel 14 Frequentie vergaderen RVT met studentenraad (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|-------------|-----|-----|--------|
| Nooit | 28 | 21 | 26 |
| 1x per jaar | 57 | 59 | 57 |
| 2x per jaar | 15 | 18 | 16 |
| 3x per jaar | 0 | 3 | 1 |

Nog minder vaak overleggen RvT's met de ouderraad (waar dit bestaat). Bijna twee derde geeft aan dat de RvT nooit met de ouderraad vergadert.

Tabel 15 Frequentie vergaderen RVT met ouderraad (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|-------------|-----|-----|--------|
| Nooit | 56 | 78 | 63 |
| 1x per jaar | 39 | 11 | 30 |
| 2x per jaar | 6 | 11 | 7 |

Uit de interviews kwam naar voren dat bestuurders niet altijd waarderen dat een RvT ook rechtstreeks overlegt met de OR zonder dat het bestuur daar bij betrokken of aanwezig is. Toch komt dit volgens een derde van de respondenten structureel voor. In een kwart van de gevallen komt het wel voor, maar alleen ad hoc.

Tabel 16 Ook overleg tussen RvT en OR zonder bestuur (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|--------------------------|-----|-----|--------|
| Ja, structureel/cyclisch | 30 | 40 | 33 |
| Ja, maar alleen ad hoc | 23 | 23 | 23 |
| Nee | 48 | 37 | 44 |

4.5 Inhoud en doel van overleg met raden

Aan bestuurders en toezichthouders werd gevraagd over welke onderwerpen zij zelf overleggen met de centrale OR en studentenraad.

OR

Besturen overleggen in de eerste plaats met de OR over strategische zaken, personeelszaken, financiën en onderwijsinhoudelijke zaken (min. 80% 'vaak'). Ook overlegt ruim de helft van de bestuurders vaak met de OR over huisvesting en praktische zaken rond het onderwijs. Faciliteiten en klachten of misstanden komen minder voor als onderwerp en vertrouwelijke zaken ten slotte het minst.

De rangorde van de frequenties waarmee raden van toezicht onderwerpen bespreken met de OR komt globaal overeen met die van de besturen, maar de onderwerpen komen over het algemeen wat minder vaak aan de orde.

Tabel 17 Waarover overleggen CvB en RvT met centrale OR, studentenraad en ouderraad (kolom-%)

| | | Met OR | | Met studentenraad | | Met ouderraad | |
|---------------------------------|-------------|--------|-----|-------------------|-----|---------------|-----|
| | | CvB | RvT | CvB | RvT | CvB | RvT |
| Strategische zaken | Nooit/soms | 0 | 12 | 29 | 48 | 0 | 0 |
| | Regelmatig | 11 | 12 | 33 | 32 | 29 | 100 |
| | (Zeer) vaak | 89 | 76 | 38 | 20 | 71 | 0 |
| Financiën | Nooit/soms | 3 | 12 | 53 | 64 | 29 | 0 |
| | Regelmatig | 15 | 36 | 34 | 36 | 35 | 100 |
| | (Zeer) vaak | 82 | 52 | 12 | 0 | 35 | 0 |
| Huisvesting | Nooit/soms | 7 | 24 | 24 | 40 | 29 | 0 |
| | Regelmatig | 36 | 33 | 26 | 40 | 29 | 100 |
| | (Zeer) vaak | 57 | 42 | 50 | 20 | 41 | 0 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit/soms | 11 | 15 | 5 | 20 | 6 | 0 |
| | Regelmatig | 8 | 24 | 10 | 32 | 6 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 80 | 61 | 84 | 48 | 88 | 100 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit/soms | 25 | 27 | 0 | 12 | 6 | 0 |
| | Regelmatig | 20 | 27 | 7 | 32 | 12 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 56 | 45 | 93 | 56 | 82 | 100 |
| Personeelszaken | Nooit/soms | 5 | 18 | 88 | 68 | 71 | 0 |
| | Regelmatig | 10 | 27 | 10 | 32 | 18 | 100 |
| | (Zeer) vaak | 85 | 55 | 2 | 0 | 12 | 0 |
| Klachten, misstanden | Nooit/soms | 41 | 58 | 16 | 24 | 29 | 0 |
| | Regelmatig | 30 | 21 | 21 | 40 | 24 | 100 |
| | (Zeer) vaak | 30 | 21 | 64 | 36 | 47 | 0 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit/soms | 43 | 64 | 69 | 68 | 76 | 100 |
| | Regelmatig | 36 | 30 | 24 | 32 | 12 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 21 | 6 | 7 | 0 | 12 | 0 |
| Faciliteiten | Nooit/soms | 26 | 42 | 17 | 44 | 18 | 0 |
| | Regelmatig | 33 | 24 | 19 | 44 | 29 | 100 |
| | (Zeer) vaak | 41 | 33 | 64 | 12 | 53 | 0 |

Centrale studentenraad

Met centrale studentenraden overleggen besturen vooral over onderwijs: zowel de inhoud als de praktische zaken er omheen. Ook faciliteiten en klachten of misstanden worden door twee derde van de bestuurders vaak met de studentenraad besproken, gevolgd door huisvesting (50% vaak). Strategische zaken, die in het overleg met de OR op de eerste plaats komen, worden met de studentenraad door slechts ruim een derde van de bestuurders vaak besproken. Financiën, personeelszaken en vertrouwelijke zaken ten slotte komen in de meeste gevallen niet of nauwelijks in het overleg met de studentenraad aan bod.

Net als bij het overleg met de OR zien we dat de raden van toezicht bijna dezelfde rangorde als de besturen aangeven bij de besproken onderwerpen, maar dan met een lagere frequentie als bij de besturen.

Centrale ouderraad

Met ouderraden bespreken bestuurders ongeveer dezelfde onderwerpen als met studentenraden. Het meest worden onderwijsinhoudelijke zaken besproken en praktische zaken rond het onderwijs. Een duidelijk verschil is wel dat zij met de ouders vaker strategische zaken en financiën bespreken dan met de studenten.

Omdat slechts één RvT-lid onderwerpen heeft aangegeven bij het overleg met de ouderraad, kunnen hierover geen uitspraken worden gedaan.

Decentrale raden

Daar waar ook decentraal formeel overleg bestaat met personeel, studenten en ouders, is aan de bestuurders gevraagd welke onderwerpen decentraal besproken worden.

Tabel 18 Waarover wordt decentraal overlegd met personeelsmedezeggenschap, studentenraad en ouderraad (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | Met personeel | Met studenten | Met ouders |
|---------------------------------|-------------|---------------|---------------|------------|
| Strategische zaken | Nooit/soms | 60 | 79 | 50 |
| | Regelmatig | 0 | 21 | 30 |
| | (Zeer) vaak | 40 | 0 | 20 |
| Financiën | Nooit/soms | 17 | 79 | 60 |
| | Regelmatig | 17 | 21 | 40 |
| | (Zeer) vaak | 67 | 0 | 0 |
| Huisvesting | Nooit/soms | 20 | 36 | 0 |
| | Regelmatig | 0 | 36 | 50 |
| | (Zeer) vaak | 80 | 29 | 50 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit/soms | 0 | 7 | 0 |
| | Regelmatig | 0 | 21 | 27 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 71 | 73 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit/soms | 17 | 7 | 0 |
| | Regelmatig | 0 | 7 | 18 |
| | (Zeer) vaak | 83 | 86 | 82 |
| Personeelszaken | Nooit/soms | 0 | 86 | 80 |
| | Regelmatig | 0 | 14 | 10 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 0 | 10 |
| Klachten, misstanden | Nooit/soms | 25 | 21 | 20 |
| | Regelmatig | 25 | 14 | 20 |
| | (Zeer) vaak | 50 | 64 | 60 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit/soms | 50 | 86 | 60 |
| | Regelmatig | 25 | 14 | 20 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 0 | 20 |
| Faciliteiten | Nooit/soms | 0 | 36 | 40 |
| | Regelmatig | 0 | 14 | 30 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 50 | 30 |

Slechts een klein deel van de bestuurders gaf aan dat er ook decentraal formele personeelsmedezeggenschap is georganiseerd. In die gevallen zijn daar vooral onderwerp van gesprek:

personeelszaken, onderwijsinhoudelijke zaken en faciliteiten en verder ook praktische zaken rond het onderwijs en huisvesting. Ook financiën worden nog in twee derde van de gevallen vaak besproken. Strategische zaken worden hier en daar ook decentraal besproken, maar door de meerderheid van de bestuurders juist niet of nooit.

Daar waar decentraal een studentenraad en/of ouderraad is ingericht, wordt daarmee vooral overlegd over praktische zaken rond het onderwijs, onderwijsinhoudelijke zaken, klachten en misstanden en in mindere mate ook over faciliteiten en huisvesting.

4.6 Beoordeling van overleg met raden

OR

Wanneer zij het overleg met de OR beoordelen, vinden bestuurders met name dat de OR focust op personele zaken en arbeidsvoorwaarden, dat de inbreng van de OR medebepalend is voor de kwaliteit van de besluitvorming en dat de OR sterk denkt vanuit haar formele rechten. Bestuurders vinden wat minder vaak dat de OR het instellingsbelang voorop stelt en dat de OR voldoende expertise in huis heeft (of deze kan inschakelen). Er zijn bijna evenveel bestuurders die vinden dat de OR niet goed kan meepraten over strategische zaken, als bestuurders die dat wel vinden.

Toezichthouders vinden ook vaak dat de OR sterk denkt vanuit haar formele rechten, maar vinden tegelijkertijd relatief vaak dat de OR het instellingsbelang voorop stelt – nog net wat vaker dan dat de OR focust op personele zaken en arbeidsvoorwaarden.

Over het algemeen lijkt er bij de ROC's iets minder positief over de OR te worden gedacht dan bij de AOC's en vakscholen (zie bijlage).

Tabel 19 Beoordeling overleg met OR (kolom-%)

| | | CvB | RvT | Totaal |
|---|-------------------|-----|-----|--------|
| De OR stelt het instellingsbelang voorop | (Zeet) mee oneens | 27 | 13 | 22 |
| | Neutraal | 25 | 32 | 27 |
| | (Zeet) mee eens | 48 | 55 | 51 |
| De OR kan goed meepraten over strategische zaken | (Zeet) mee oneens | 33 | 19 | 29 |
| | Neutraal | 28 | 42 | 33 |
| | (Zeet) mee eens | 38 | 39 | 38 |
| De inbreng van de OR is medebepalend voor de kwaliteit van de besluitvorming | (Zeet) mee oneens | 8 | 23 | 13 |
| | Neutraal | 35 | 39 | 36 |
| | (Zeet) mee eens | 57 | 39 | 51 |
| De OR focust op personele zaken en arbeidsvoorwaarden | (Zeet) mee oneens | 13 | 19 | 15 |
| | Neutraal | 17 | 32 | 22 |
| | (Zeet) mee eens | 70 | 48 | 63 |
| De OR denkt sterk vanuit haar formele rechten | (Zeet) mee oneens | 20 | 16 | 19 |
| | Neutraal | 22 | 23 | 22 |
| | (Zeet) mee eens | 58 | 61 | 59 |
| De OR heeft voldoende expertise in huis/ kan deze inschakelen (bv. financiën/bedrijfsvoering/juridisch) | (Zeet) mee oneens | 22 | 16 | 20 |
| | Neutraal | 35 | 39 | 36 |
| | (Zeet) mee eens | 43 | 45 | 44 |

Studentenraad

Bestuurders en toezichhouders oordelen sterk vergelijkbaar over het overleg met de studentenraad. Beide groepen respondenten vinden vooral dat de studentenraad sterk focust op studentenaangelegenheden. Toch volgt – weliswaar op afstand – op de tweede plaats dat de studentenraad het instellingsbelang voorop stelt. Op de derde plaats komt dat de inbreng van de studentenraad medebepalend is voor de kwaliteit van de besluitvorming. Meer bestuurders en toezichhouders vinden verder dat de studentenraad niet voldoende expertise in huis heeft of kan inschakelen, dan er bestuurders en toezichhouders zijn die dat wel vinden. Met de stelling dat de studentenraad goed kan meepraten over strategische zaken zijn duidelijk meer respondenten het oneens dan eens. Dat laatste geldt ook voor de stelling dat de studentenraad sterk denkt vanuit haar formele rechten: waar dat bij de OR volgens de meerderheid wel het geval is, is dat bij de studentenraad juist niet zo.

Over het algemeen lijkt er bij de ROC's iets positiever over de studentenraad te worden gedacht dan bij de AOC's en vakscholen (zie bijlage).

Tabel 20 Beoordeling overleg centrale studentenraad (kolom-%)

| | | CvB | RvT | Totaal |
|---|-------------------|-----|-----|--------|
| De studentenraad stelt het instellingsbelang voorop | (Zeer) mee oneens | 24 | 0 | 17 |
| | Neutraal | 28 | 60 | 37 |
| | (Zeer) mee eens | 48 | 40 | 46 |
| De studentenraad kan goed meepraten over strategische zaken | (Zeer) mee oneens | 48 | 24 | 41 |
| | Neutraal | 34 | 60 | 42 |
| | (Zeer) mee eens | 17 | 16 | 17 |
| De inbreng van de studentenraad is medebepalend voor de kwaliteit van de besluitvorming | (Zeer) mee oneens | 24 | 20 | 23 |
| | Neutraal | 41 | 48 | 43 |
| | (Zeer) mee eens | 34 | 32 | 34 |
| De studentenraad focust op studenten-aangelegenheden | (Zeer) mee oneens | 3 | 8 | 5 |
| | Neutraal | 9 | 32 | 16 |
| | (Zeer) mee eens | 88 | 60 | 80 |
| De studentenraad denkt sterk vanuit haar formele rechten | (Zeer) mee oneens | 60 | 44 | 55 |
| | Neutraal | 36 | 44 | 39 |
| | (Zeer) mee eens | 3 | 12 | 6 |
| De studentenraad heeft voldoende expertise in huis/kan deze inschakelen | (Zeer) mee oneens | 38 | 28 | 35 |
| | Neutraal | 29 | 48 | 35 |
| | (Zeer) mee eens | 33 | 24 | 30 |

Ouderraad

Vanwege het kleine aantal RvT'ers dat ervaring heeft met een ouderraad, bespreken we alleen de oordelen van de bestuurders. Deze komen grotendeels overeen met de oordelen over de studentenraad: de ouderraad focust op studentenaangelegenheden, maar stelt tegelijk het instellingsbelang voorop. Slechts ten dele is men het ermee eens dat de ouderraad goed kan meepraten over strategische zaken, en dat hun inbreng medebepalend is voor de kwaliteit van besluitvorming. De meningen zijn verdeeld over de expertise van de ouderraad en de ouderraad denkt volgens de meesten niet of nauwelijks sterk vanuit haar formele rechten.

Tabel 21 Beoordeling overleg ouderraad (kolom-%)

| | | CvB | RvT | Totaal |
|---|-------------------|-----|-----|--------|
| De ouderraad stelt het instellingsbelang voorop | (Zeer) mee oneens | 12 | 0 | 11 |
| | Neutraal | 12 | 100 | 17 |
| | (Zeer) mee eens | 76 | 0 | 72 |
| De ouderraad kan goed meepraten over strategische zaken | (Zeer) mee oneens | 12 | 0 | 11 |
| | Neutraal | 53 | 100 | 56 |
| | (Zeer) mee eens | 35 | 0 | 33 |
| De inbreng van de ouderraad is medebepalend voor de kwaliteit van de besluitvorming | (Zeer) mee oneens | 12 | 0 | 11 |
| | Neutraal | 53 | 100 | 56 |
| | (Zeer) mee eens | 35 | 0 | 33 |
| De ouderraad focust op studenten-aangelegenheden | (Zeer) mee oneens | 6 | 0 | 6 |
| | Neutraal | 18 | 100 | 22 |
| | (Zeer) mee eens | 76 | 0 | 72 |
| De ouderraad denkt sterk vanuit haar formele rechten | (Zeer) mee oneens | 76 | 0 | 72 |
| | Neutraal | 24 | 100 | 28 |
| | (Zeer) mee eens | 0 | 0 | 0 |
| De ouderraad heeft voldoende expertise in huis of kan deze inschakelen | (Zeer) mee oneens | 24 | 0 | 22 |
| | Neutraal | 47 | 100 | 50 |
| | (Zeer) mee eens | 29 | 0 | 28 |

Betrekken van raden bij besluitvorming

Volgens ongeveer driekwart van de bestuurders wordt de OR vaak of altijd betrokken zowel door mee te denken in een vroege fase van de beleidsvorming, mee te denken over redelijk uitgewerkte voorstellen als te besluiten over complete voorstellen.

Tabel 22 Mate waarin OR wordt betrokken bij besluitvorming (kolom-%)

| | | CvB |
|--|-------------|-----|
| Meedenken in een vroege fase van de beleidsvorming | Nooit/soms | 8 |
| | Regelmatig | 20 |
| | Vaak/altijd | 72 |
| Meedenken over een al redelijk uitgewerkt voorstel | Nooit/soms | 2 |
| | Regelmatig | 22 |
| | Vaak/altijd | 77 |
| Besluiten over een compleet voorstel | Nooit/soms | 3 |
| | Regelmatig | 17 |
| | Vaak/altijd | 80 |

Studenten worden vooral betrokken in de besluitvorming over complete voorstellen, iets minder door mee te denken over redelijk uitgewerkte voorstellen en beduidend minder door mee te denken in een vroege fase van beleidsvorming.

Tabel 23 Mate waarin studentenraad wordt betrokken bij besluitvorming (kolom-%)

| | | CvB |
|--|-------------|-----|
| Meedenken in een vroege fase van de beleidsvorming | Nooit/soms | 43 |
| | Regelmatig | 33 |
| | Vaak/altijd | 24 |
| Meedenken over een al redelijk uitgewerkt voorstel | Nooit/soms | 17 |
| | Regelmatig | 22 |
| | Vaak/altijd | 60 |
| Besluiten over een compleet voorstel | Nooit/soms | 7 |
| | Regelmatig | 14 |
| | Vaak/altijd | 79 |

Zowel ruim de helft van de bestuurders als van de RvT-leden geeft aan dat er (zeer) vaak discussie is met de OR over de rechten van de OR en over de te bespreken onderwerpen. Deze discussies lijken bij de AOC's vaker voor te komen en bij de vakscholen juist minder vaak (zie bijlage).

Tabel 24 Is er wel eens discussie met OR over volgende punten (kolom-%)

| | | CvB | RvT | Totaal |
|--------------------------|-------------|-----|-----|--------|
| De rechten van de OR | Nooit/soms | 25 | 31 | 27 |
| | Regelmatig | 18 | 17 | 18 |
| | (Zeer) vaak | 57 | 52 | 55 |
| Te bespreken onderwerpen | Nooit/soms | 33 | 37 | 34 |
| | Regelmatig | 15 | 10 | 13 |
| | (Zeer) vaak | 52 | 53 | 52 |

Wanneer discussie voorkomt over de rechten van de OR, dan komt dat volgens een derde van de betreffende respondenten sterk door onduidelijkheid over de aanvulling van WOR-rechten in het professioneel statuut en volgens een kwart door onduidelijkheden over extra bevoegdheden van de OR in de ondernemingsovereenkomst.

Tabel 25 Oorzaken discussie met OR over rechten OR (kolom-%)

| | | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----------------|-----|-----|--------|
| Onduidelijkheid over de aanvulling van WOR-rechten in het professioneel statuut | Niet/nauwelijks | 44 | 43 | 44 |
| | Enigszins | 18 | 26 | 21 |
| | (Zeer) sterk | 38 | 30 | 36 |
| Onduidelijkheid over extra bevoegdheden van de OR in de ondernemingsovereenkomst | Niet/nauwelijks | 65 | 45 | 59 |
| | Enigszins | 10 | 32 | 16 |
| | (Zeer) sterk | 25 | 23 | 24 |

Met de studentenraad is er aanzienlijk minder discussie over rechten en te bespreken onderwerpen. Volgens de grote meerderheid van bestuurders en toezichthouders komt dit niet of nauwelijks voor.

Tabel 26 Discussie met studentenraad over volgende punten (kolom-%)

| | | CvB | RvT | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|--------|
| De rechten van de studentenraad | Nooit/soms | 77 | 84 | 79 |
| | Regelmatig | 16 | 5 | 13 |
| | (Zeer) vaak | 7 | 11 | 8 |
| Te bespreken onderwerpen | Nooit/soms | 74 | 65 | 71 |
| | Regelmatig | 18 | 10 | 16 |
| | (Zeer) vaak | 9 | 25 | 13 |

Ongeveer één op de vijf respondenten geeft aan dat er wel eens een meningsverschil tussen bestuur en OR is voorgelegd aan de landelijke geschillencommissie, kantonrechter of bedrijfscommissie. De meeste van deze gevallen vinden we bij de ROC's (zie bijlage).

Daar waar meningsverschillen niet formeel zijn voorgelegd, heeft volgens een kwart van de betreffende respondenten wel de dreiging gespeeld dat dit zou gebeuren. Ook dit kwam meer voor bij ROC's dan AOC's en vakscholen (zie bijlage).

Tabel 27 Meningsverschil bestuur en OR ooit voorgelegd aan landelijke geschillencommissie, kantonrechter en/of bedrijfscommissie (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 5 | 0 | 3 |
| Ja, één keer | 15 | 23 | 18 |
| Nee | 76 | 58 | 70 |
| Dat weet ik niet | 3 | 19 | 9 |

Tabel 28 Dreiging gespeeld om meningsverschil bestuur en OR voor te leggen aan landelijke geschillencommissie, kantonrechter en/of bedrijfscommissie (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 4 | 9 | 6 |
| Ja, één keer | 23 | 13 | 20 |
| Nee | 64 | 61 | 63 |
| Dat weet ik niet | 9 | 17 | 11 |

Bij studentenraden komt het vrijwel niet voor dat geschillen worden voorgelegd aan de landelijke geschillencommissie en evenmin speelt de dreiging dat dit gebeurt.

Tabel 29 Meningsverschil bestuur en centrale studentenraad ooit voorgelegd aan landelijke geschillencommissie (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 0 | 0 | 0 |
| Ja, één keer | 0 | 3 | 1 |
| Nee | 98 | 72 | 90 |
| Dat weet ik niet | 2 | 24 | 9 |

Tabel 30 Dreiging gespeeld meningsverschil bestuur en centrale studentenraad voor te leggen aan landelijke geschillencommissie (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 0 | 0 | 0 |
| Ja, één keer | 0 | 0 | 0 |
| Nee | 98 | 71 | 89 |
| Dat weet ik niet | 2 | 29 | 11 |

4.7 Medezeggenschap en toezicht

Aan de leden van RvT's is afzonderlijk gevraagd welke thema's van belang zijn in hun overleg met OR en studentenraad. Met de OR spreekt de RvT vooral over de algemene gang van zaken en strategische zaken. Ook de kennismaking zelf met de OR wordt vaak belangrijk gevonden en verder worden vaak dezelfde onderwerpen besproken die de OR ook met het bestuur bespreekt. Minder dan de helft, maar nog steeds ruim vier op de tien vindt klachten van de OR een belangrijk thema. Het minst belangrijk zijn onderwerpen waarvoor de OR bij het bestuur onvoldoende gehoor vindt en andere onderwerpen waarover de OR niet met het bestuur overlegt.

De thema's die in het overleg met de studentenraad van belang zijn, zijn grotendeels gelijk aan de bovenstaande opsomming, maar strategische zaken en klachten van de raad zijn hier minder vaak van belang.

Tabel 31 Thema's van belang in overleg met OR (kolom-%)

| | | OR | Studentenraad |
|--|-------------------|----|---------------|
| Kennismaking | Niet/nauwelijks | 7 | 8 |
| | Redelijk | 20 | 13 |
| | (Zeer) belangrijk | 73 | 79 |
| Algemene gang van zaken | Niet/nauwelijks | 3 | 4 |
| | Redelijk | 13 | 13 |
| | (Zeer) belangrijk | 83 | 83 |
| Dezelfde onderwerpen waarover de raad ook met het bestuur overlegt | Niet/nauwelijks | 7 | 25 |
| | Redelijk | 33 | 17 |
| | (Zeer) belangrijk | 60 | 58 |
| Andere onderwerpen, waarover de raad (nog) niet met bestuur overlegt | Niet/nauwelijks | 57 | 63 |
| | Redelijk | 30 | 21 |
| | (Zeer) belangrijk | 13 | 17 |
| Onderwerpen waarvoor de raad onvoldoende/geen gehoor vindt bij het bestuur | Niet/nauwelijks | 37 | 67 |
| | Redelijk | 33 | 13 |
| | (Zeer) belangrijk | 30 | 21 |
| Strategische zaken | Niet/nauwelijks | 13 | 25 |
| | Redelijk | 7 | 25 |
| | (Zeer) belangrijk | 80 | 50 |
| Klachten van de raad | Niet/nauwelijks | 30 | 33 |
| | Redelijk | 27 | 38 |
| | (Zeer) belangrijk | 43 | 29 |

Volgens twee derde van de RvT-leden faciliteert en stimuleert het bestuur dat de RvT zich zelfstandig kan oriënteren op wat er onder de medewerkers en studenten leeft. Een kwart denkt dat het bestuur hier neutraal tegenover staat en slechts één op de tien denkt dat het bestuur het niet wenselijk vindt dat dit gebeurt zonder dat het bestuur hier zelf bij aanwezig is.

Tabel 32 In hoeverre werkt bestuur eraan dat u zich zelfstandig, op eigen wijze kan oriënteren op wat er leeft onder medewerkers en studenten, zonder aanwezigheid vanuit het bestuur (kolom-%)

| | RvT |
|--|-----|
| Het bestuur vindt dit niet wenselijk | 10 |
| Het bestuur staat hier neutraal tegenover | 27 |
| Het bestuur faciliteert dit/stimuleert dit | 63 |

4.8 Verbetering medezeggenschap

Gescheiden vs. gezamenlijke medezeggenschap

Een hoofdvraag in dit onderzoek is of de gescheiden medezeggenschap van studenten en personeel een verbetering is ten opzichte van de oude gezamenlijke medezeggenschap. Iets minder dan de helft van de respondenten – bestuurders wat vaker en RvT-leden wat minder vaak – maakte al deel uit van bestuur of RvT voor 2010 en kan derhalve de twee situaties vergelijken.

Slechts 15 procent van de respondenten geeft aan dat voor 2010 voldoende studenten deel uitmaakten van de gezamenlijke MR. Bijna vier op de tien geeft aan dat er toen zelfs helemaal geen studenten in de MR zaten.

Tabel 33 Voor 2010 studenten in de gezamenlijke MR (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|----------------------|-----|-----|--------|
| Ja, voldoende | 13 | 25 | 15 |
| Ja, maar onvoldoende | 53 | 25 | 48 |
| Nee | 34 | 50 | 38 |

Volgens ruim drie kwart van de bestuurders en RvT-leden die de oude en nieuwe situatie kunnen vergelijken, functioneert de medezeggenschap van studenten beter of veel beter in de aparte raden dan voorheen in de gezamenlijke MR. Voordelen die worden genoemd zijn dat studenten niet meer worden overvleugeld door personeel in de MR, dat in de afzonderlijke raden beter gefocust kan worden op de onderwerpen die voor studenten duidelijk en van belang zijn, en dat studenten in de nieuwe situatie beter en gericht begeleid kunnen worden in hun raadswerk.

Ook de medezeggenschap van personeel is volgens ruim vier op de tien respondenten verbeterd. Hier wordt bij opgemerkt dat de onderwerpen en belangen in de OR eenduidiger zijn dan voorheen in de MR. Toch vindt ook ongeveer één op de vijf dat de medezeggenschap van studenten en/of personeel er op achteruit is gegaan. Genoemd wordt dat de onderlinge betrokkenheid tussen studenten en medewerkers voorheen sterker was en ook dat juist de meer heldere verdeling van onderwerpen en belangen over de raden maakt dat raadsleden sterker vanuit hun eigen belangen opereren in plaats vanuit het instellingsbelang.

Tabel 34 Functioneren medezeggenschap studenten en personeel in aparte raden (kolom-%)

| | Studenten | Personeel |
|--|-----------|-----------|
| Veel minder goed dan in de gezamenlijke MR | 13 | 8 |
| Minder goed dan in de gezamenlijke MR | 5 | 13 |
| Even goed als in de gezamenlijke MR | 3 | 38 |
| Beter dan in de gezamenlijke MR | 33 | 28 |
| Veel beter dan in de gezamenlijke MR | 46 | 15 |

Centrale en decentrale medezeggenschap

Ruim de helft van de respondenten denkt dat de medezeggenschap van studenten het beste functioneert indien er zowel op centraal als decentraal niveau studentenraden zijn ingesteld. Studenten voelen zich vaak meer betrokken bij de processen en onderwerpen op decentraal niveau en door hier raden in te richten kan beter uitwisseling plaatsvinden met studenten in de centrale raad. Meerdere malen wordt aangegeven dat op decentraal niveau niet per se formele studentenraden hoeven te worden ingericht, maar dat dit ook meer informeel kan worden georganiseerd met panels of vertegenwoordigers. Respondenten die geen mening aangeven of alleen op centraal niveau een raad voorstellen, geven vaak aan dat hun instelling te klein is om decentraal medezeggenschap in te richten.

Tabel 35 Structuur waarin medezeggenschap van studenten het beste functioneert (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|---|-----|-----|--------|
| Alleen een studentenraad op centraal niveau | 19 | 17 | 18 |
| Alleen een studentenraad op decentraal niveau | 7 | 0 | 4 |
| Combinatie van raden op centraal en decentraal niveau | 51 | 53 | 52 |
| Dat maakt geen verschil | 3 | 7 | 4 |
| Geen mening / Niet van toepassing op mijn instelling | 20 | 23 | 21 |

De medezeggenschap van personeel functioneert volgens ruim de helft van de respondenten het beste met alleen een OR op centraal niveau en volgens een kwart met een combinatie van formele medezeggenschap op centraal en decentraal niveau. Argumentatie voor alleen een centrale OR is niet alleen – zoals bij de studentenraad – dat vaak de omvang van de instelling hiervoor onvoldoende is, maar ook dat decentraal al voldoende (mede)zeggenschap is middels het professioneel statuut. Degenen die pleiten voor een combinatie dragen onder andere aan dat hierdoor de centrale OR zich minder zou opstellen als vakbond of klachtenbureau en zich meer kan richten op strategische zaken.

Tabel 36 Structuur waarin medezeggenschap van personeel het beste functioneert (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----|-----|--------|
| Alleen een OR op centraal niveau | 56 | 53 | 55 |
| Combinatie van een centrale OR plus formele medezeggenschap van personeel op decentraal niveau | 24 | 33 | 27 |
| Dat maakt geen verschil | 3 | 3 | 3 |
| Geen mening / Niet van toepassing op mijn instelling | 17 | 10 | 15 |

Ontwikkelingsfase afzonderlijke raden

Ook werd gevraagd hoe ver gevorderd de ontwikkeling is van de afzonderlijke raden, die pas sinds 2010 als gevolg van de wijzigingen in de WEB zijn ingericht. De OR is volgens een kwart van de respondenten nog steeds in ontwikkeling, vier op de tien vindt dat de ontwikkelingsfase weliswaar voorbij is maar dat het functioneren van de OR nog fluctueert en een derde vindt ten slotte dat de OR stabiel functioneert. De RvT-leden plaatsen de OR verder in zijn ontwikkeling dan de CvB-leden doen.

Tabel 37 Beeld van functioneren afzonderlijke OR (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|---|-----|-----|--------|
| De OR is nog in ontwikkeling | 29 | 17 | 25 |
| Uit ontwikkelingsfase, maar functioneren fluctueert | 46 | 30 | 40 |
| Uit ontwikkelingsfase en functioneert op stabiel niveau | 25 | 53 | 35 |

De ontwikkeling van de studentenraden loopt nog achter bij die van de OR: zes op de tien vindt dat de studentenraad nog steeds in ontwikkeling is en slechts 15 procent noemt het functioneren van de studentenraad stabiel.

Tabel 38 Beeld van functioneren afzonderlijke studentenraad (kolom-%)

| | CvB | RvT | Totaal |
|---|-----|-----|--------|
| De studentenraad is nog in ontwikkeling | 59 | 60 | 59 |
| Uit ontwikkelingsfase, maar functioneren fluctueert | 28 | 23 | 26 |
| Uit ontwikkelingsfase en functioneert op stabiel niveau | 14 | 17 | 15 |

4.9 Opbrengst medezeggenschap

Aan de bestuurders en toezichthouders werden acht mogelijke opbrengsten voorgelegd van medezeggenschap. Allereerst werd hen gevraagd wat de medezeggenschap hen in het ideale geval zou moeten opleveren.

Alle acht opbrengsten worden in hoge mate gewenst – het sterkst nog: weten wat onder medewerkers en studenten leeft, het bestuur scherp houden en draagvlak creëren voor besluiten. Het minst (maar nog steeds wel voor twee derde van de respondenten) hoopt men via de raden nieuwe inzichten op te doen.

De vaakst genoemde daadwerkelijke opbrengsten van de OR zijn dat CvB en RvT kunnen laten zien dat zij het personeel serieus nemen en betrekken, het creëren van draagvlak en het scherp houden van het bestuur. De minst vaak genoemde opbrengsten zijn het creëren van een 'wij-gevoel', het bijdragen aan de kwaliteitscultuur en het brengen van nieuwe inzichten.

De studentenraad levert bij uitstek als opbrengst dat bestuurders en toezichthouders kunnen laten zien dat zij studenten serieus nemen en weten wat er onder studenten leeft. Het minst levert de studentenmedezeggenschap op dat draagvlak voor besluiten wordt gecreëerd en kritische reflectie op bestuur en beleid.

De ouderraden ten slotte hebben vooral twee opbrengsten: opnieuw het weten wat er onder ouders leeft en het laten zien dat de ouders serieus worden genomen. Alle andere opbrengsten komen, vergeleken met personeel en studenten, in mindere mate voor.

Tabel 39 Opbrengst medezeggenschap in ideale geval en in praktijk (kolom-%)

| | | Ideale opbrengst medezeggenschap | | Opbrengst OR | | Opbrengst studentenraad | | Opbrengst ouderraad |
|---|-----------------|----------------------------------|-----|--------------|-----|-------------------------|-----|---------------------|
| | | CvB | RvT | CvB | RvT | CvB | RvT | CvB* |
| Weten wat onder medewerkers/ studenten/ouders leeft | Niet/nauwelijks | 3 | 3 | 29 | 14 | 5 | 8 | 18 |
| | Enigszins | 14 | 0 | 29 | 31 | 19 | 29 | 12 |
| | (Zeer) sterk | 83 | 97 | 41 | 55 | 75 | 63 | 71 |
| Legitimeren van besluiten/ draagvlak creëren | Niet/nauwelijks | 5 | 10 | 7 | 17 | 21 | 38 | 18 |
| | Enigszins | 5 | 17 | 29 | 34 | 39 | 46 | 59 |
| | (Zeer) sterk | 90 | 72 | 64 | 48 | 40 | 17 | 24 |
| Houdt het bestuur scherp (anticiperend) | Niet/nauwelijks | 0 | 7 | 9 | 7 | 37 | 25 | 12 |
| | Enigszins | 10 | 17 | 31 | 48 | 18 | 46 | 53 |
| | (Zeer) sterk | 90 | 76 | 60 | 45 | 46 | 29 | 35 |
| Laten zien dat we personeel/ studenten/ouders serieus nemen en ze betrekken | Niet/nauwelijks | 0 | 7 | 9 | 3 | 5 | 13 | 6 |
| | Enigszins | 21 | 14 | 33 | 24 | 18 | 25 | 29 |
| | (Zeer) sterk | 79 | 79 | 59 | 72 | 77 | 63 | 65 |
| De inbreng van de raden brengt nieuwe inzichten voor CvB/RvT | Niet/nauwelijks | 7 | 7 | 34 | 24 | 19 | 17 | 29 |
| | Enigszins | 33 | 14 | 41 | 34 | 37 | 38 | 41 |
| | (Zeer) sterk | 60 | 79 | 24 | 41 | 44 | 46 | 29 |
| Bijdrage aan de kwaliteitscultuur | Niet/nauwelijks | 5 | 7 | 36 | 21 | 32 | 17 | 18 |
| | Enigszins | 14 | 21 | 36 | 38 | 19 | 50 | 47 |
| | (Zeer) sterk | 81 | 72 | 28 | 41 | 49 | 33 | 35 |
| Kritische reflectie op bestuur en beleid | Niet/nauwelijks | 0 | 7 | 17 | 17 | 37 | 25 | 6 |
| | Enigszins | 19 | 21 | 33 | 38 | 32 | 38 | 65 |
| | (Zeer) sterk | 81 | 72 | 50 | 45 | 32 | 38 | 29 |
| Creëren 'wij-gevoel' | Niet/nauwelijks | 0 | 3 | 36 | 17 | 23 | 17 | 29 |
| | Enigszins | 26 | 31 | 31 | 45 | 26 | 38 | 35 |
| | (Zeer) sterk | 74 | 66 | 33 | 38 | 51 | 46 | 35 |

(*: Slechts één RvT-lid kon de opbrengst van een ouderraad beoordelen en is daarom hier achterwege gelaten.)

Bestuurders en toezichthouders beoordelen de medezeggenschap van alle geledingen gemiddeld met een cijfer tussen 6 en 7. Het hoogste gemiddelde cijfer wordt gegeven aan de medezeggenschap van het personeel (6,5), maar het laagste oordeel zit daar niet ver onder: een 6,2 voor de medezeggenschap van studenten.

De RvT-leden geven alle geledingen gemiddeld een wat hogere beoordeling.

Tabel 40 Rapportcijfer kwaliteit van medezeggenschap personeel, studenten en ouders (gem.)

| | CvB | RvT | Totaal |
|---------------------------|-----|-----|--------|
| Medezeggenschap personeel | 6,4 | 6,8 | 6,5 |
| Medezeggenschap studenten | 6,1 | 6,3 | 6,2 |
| Medezeggenschap ouders | 6,2 | 6,8 | 6,4 |

Ruim de helft van de respondenten vindt uiteindelijk dat het bestuur van de instelling is verbeterd na het invoeren van de gescheiden medezeggenschap. Slechts één op de tien vindt dat het bestuur van de instelling is verslechterd.

Tabel 41 Bestuur van instelling verbeterd of verslechterd na invoeren gescheiden medezeggenschap

| | CvB | RvT | Totaal |
|---|-----|-----|--------|
| Duidelijk verslechterd | 2 | 0 | 1 |
| Enigszins verslechterd | 12 | 4 | 9 |
| Maakt geen verschil | 10 | 21 | 14 |
| Enigszins verbeterd | 33 | 29 | 31 |
| Duidelijk verbeterd | 24 | 21 | 23 |
| Weet ik niet / Dat kan ik niet beoordelen | 19 | 25 | 21 |

4.10 Belemmeringen en stimuli functioneren medezeggenschap

Aan het einde van de enquête kregen bestuurders en toezichthouders de mogelijkheid om in een open vraag aan te geven wat volgens hen de grootste belemmering of knelpunt is voor een goed functionerende medezeggenschap in het mbo, en de belangrijkste stimulans of factor. In de onderstaande tabellen tonen we de antwoorden die minstens tweemaal werden gegeven.

Uit het overzicht van grootste belemmeringen blijkt duidelijk dat respondenten de samenstelling en houding van de raden als het grootste obstakel zien. De leden van met name de OR zijn niet representatief voor het personeel of representeren het personeel onvoldoende in hun raadswerk, ze ontberen kwaliteit, kennis en/of strategisch inzicht, hebben te weinig oog voor het instellingsbelang en stellen zich detaillistisch of formalistisch op. Meer dan eens wordt de verwevenheid met vakbondswerk als negatieve factor genoemd.

Ook de complexiteit of hinder van regelgeving en overheidsbeleid wordt relatief vaak aangewezen als knelpunt.

Grootste belemmering of knelpunt voor een goed functionerende medezeggenschap in het mbo (n)

| Belemmering | n |
|--|----|
| Verkeerde personen in de raad, gebrek aan kwaliteit/kennis/strat. inzicht, 'beroeps-OR-leden' | 13 |
| Te weinig instellingsbelang en teveel eigen belang behartigen, detaillistisch, formalistisch | 10 |
| Te veel, onduidelijke of veranderende regelgeving /overheidsbeleid (ook WOR vs. prof. statuut) | 9 |
| Vakbondsinvloeden, vakbondsrol nemen | 6 |
| Weinig betrokkenheid/animo bij personeel/studenten voor medezeggenschap | 5 |
| Snelle doorstroom en weinig continuïteit studentleden | 5 |
| Raden niet representatief (bv. te weinig jonge mensen) | 3 |
| Moeilijk voor raadsleden om namens hele achterban te spreken | 3 |
| Klein deel OR met negatieve instelling verpest het voor de rest | 2 |
| Onnodige polarisatie tussen raad en bestuur, wantrouwen | 2 |
| Afstandelijk bestuur, houding bestuur | 2 |
| Werkdruk | 2 |
| Teveel informatie, inhoudelijke complexiteit | 2 |

De belangrijkste stimulans voor een goed functionerende medezeggenschap is met afstand de houding van bestuur en raden ten opzichte van elkaar: wederzijds vertrouwen en respect en elkaar serieus nemen worden veruit het vaakst als positieve factor genoemd. Ook wordt openheid en betrokkenheid van specifiek het bestuur relatief vaak genoemd en bij de raden specifiek het strategisch denken en voorop stellen van het instellingsbelang.

Belangrijkste stimulans of factor voor een goed functionerende medezeggenschap in het mbo (n)

| Stimulans | n |
|--|----|
| Elkaar serieus nemen, wederzijdse betrokkenheid, niet polariseren, vertrouwen, respect | 16 |
| Inzet bestuur, enthousiast/betrokken/open bestuur | 7 |
| Instellingsbelang voorop stellen, strategisch denken raden | 5 |
| Representatie(ve) raden | 5 |
| Gezamenlijke verantwoordelijkheid, wij-gevoel | 4 |
| Vroegtijdig informeren, transparantie | 4 |
| PR, informatie verspreiden over werk/agenda OR en studentenraad. | 3 |
| Scholing raden | 3 |
| Kwaliteit raadsleden | 3 |
| Minder landelijk regelen (cao, mz), en meer binnen instelling door bestuur en mz. | 2 |
| Faciliteiten raden | 2 |
| Competentieprofiel, assessment voor OR-leden | 2 |
| Ruimte voor informeel overleg | 2 |
| Betrokken raadsleden | 2 |
| Binding vakorganisaties loslaten | 2 |
| Relativeren door meer oog voor buitenwereld | 2 |

4.11 Conclusies

De conclusies uit de voorgaande paragrafen zetten we hieronder op een rij:

- Ruim een derde van de bestuurders en toezichthouders signaleert dat er te weinig belangstelling is voor deelname aan de studentenraad.
- Veel wordt ondernomen om een sterkere medezeggenschap van studenten te stimuleren. Twee derde of meer van de besturen doet dit door intensief faciliteiten en scholing te bieden, begeleiding te organiseren voor de studentenraad, te zorgen voor PR en voorlichting over de studentenraad, vaker met de studentenraad te overleggen en ook andere dan voorgeschreven onderwerpen met hen te bespreken, samenwerking te bevorderen tussen de raden onderling, ook decentraal studentenmedezeggenschap te stimuleren en de studentenraad breder te betrekken bij activiteiten van bestuur of instelling.
- Veruit het belangrijkste van deze activiteiten wordt de begeleiding van studentenraden gevonden, op enige afstand gevolgd door het bieden van faciliteiten, toekennen van studie/stagepunten en geven van voorlichting. Omdat het meetellen van raadswerk als stage of studiepunten wel belangrijk wordt gevonden, maar nog relatief weinig voorkomt, kan dit als advies voor andere bestuurders worden meegegeven.
- De meeste besturen overleggen eens per maand of per twee maanden met de OR. Met de studentenraad wordt gemiddeld wat minder vaak overlegd en de variatie in overlegfrequentie is ook groter dan bij de OR. Daar waar centrale ouderraden zijn ingericht, wordt overwegend twee tot viermaal per jaar overlegd. Een kwart van de bestuurders overlegt ook wel eens met OR en studentenraad gezamenlijk, maar dit is nergens de vaste overlegstructuur. De scheiding van de tot 2010 gezamenlijke medezeggenschap is daarmee overal doorgevoerd.
- Raden van toezicht overleggen doorgaans één à tweemaal per jaar met de OR en eens per jaar met de studentenraad. Een kwart van de RvT's overlegt nooit met de studentenraad. Ruim de helft van de RvT's overlegt ook structureel of ad hoc direct met de OR en studentenraad zonder dat het bestuur daarbij aanwezig is.
- Besturen overleggen in de eerste plaats met de OR over strategische zaken, personeelszaken, financiën en onderwijsinhoudelijke zaken en in iets mindere mate ook over huisvesting en praktische

zaken rond het onderwijs. Faciliteiten en klachten of misstanden komen minder voor als onderwerp en vertrouwelijke zaken het minst.

Met centrale studentenraden overleggen besturen vooral over onderwijs – zowel de inhoud als praktische zaken er omheen – en over faciliteiten, klachten en huisvesting. Met ouderraden worden dezelfde onderwerpen besproken, maar daarnaast ook strategische zaken en financiën.

Raden van toezicht overleggen met de raden over dezelfde onderwerpen als de besturen, maar dan met een lagere frequentie.

- Daar waar decentraal medezeggenschap is ingericht wordt vooral overlegd over de inhoud van het onderwijs en praktische zaken daar omheen, personeelszaken (alleen met personeel), faciliteiten, huisvesting en klachten/misstanden.
- Wanneer zij het overleg met de OR beoordelen, vinden bestuurders met name dat de OR focust op personele zaken en arbeidsvoorwaarden, dat de inbreng van de OR medebepalend is voor de kwaliteit van de besluitvorming en dat de OR sterk denkt vanuit haar formele rechten. Bestuurders vinden wat minder vaak dat de OR het instellingsbelang voorop stelt en dat de OR voldoende expertise in huis heeft (of deze kan inschakelen). Er zijn bijna evenveel bestuurders die vinden dat de OR niet goed kan meepraten over strategische zaken, als bestuurders die dat wel vinden.
- Bestuurders vinden van de studentenraad vooral dat deze sterk focust op studenten-aangelegenheden. Iets minder dan de helft vindt dat de studentenraad het instellingsbelang voorop stelt (evenveel als bij de OR) en dat de studentenraad niet of nauwelijks denkt vanuit haar formele rechten. Slechts weinig bestuurders vinden dat de studentenraad goed kan meepraten over strategische zaken.

De toezichthouders denken in grote lijnen hetzelfde over studentenraad en OR als de bestuurders.

- Het gros van de bestuurders betreft de OR vaak of altijd bij de besluitvorming door de OR mee te laten denken in een vroege fase van de beleidsvorming, mee te laten denken over redelijk uitgewerkte voorstellen en te laten besluiten over complete voorstellen. Studenten worden vooral betrokken in de besluitvorming over complete voorstellen, iets minder door mee te denken over redelijk uitgewerkte voorstellen en beduidend minder door mee te denken in een vroege fase van beleidsvorming.
- Ruim de helft van de bestuurders en RvT-leden geeft aan dat er vaak discussie is met de OR over de rechten van de OR en over de te bespreken onderwerpen. Dit wijten zij slechts ten dele aan onduidelijkheid over de aanvulling van WOR-rechten en over bevoegdheden in het professioneel statuut en de ondernemingsovereenkomst.

Met de studentenraad is er niet of nauwelijks discussie over rechten en te bespreken onderwerpen.

- Volgens één op de vijf respondenten is er wel eens een meningsverschil tussen bestuur en OR voorgelegd aan de landelijke geschillencommissie, kantonrechter of bedrijfscommissie. Volgens minstens zoveel respondenten heeft wel de dreiging gespeeld dat een meningsverschil werd voorgelegd. Bij studentenraden komt dit vrijwel niet voor.
- Raden van toezicht spreken met de OR vooral over de algemene gang van zaken en strategische zaken. Ruim vier op de tien RvT'ers vindt klachten van de OR een belangrijk thema. Het minst belangrijk zijn onderwerpen waarvoor de OR bij het bestuur onvoldoende gehoor vindt of waarover de OR niet met het bestuur overlegt.

Met de studentenraden bespreken de raden van toezicht ongeveer dezelfde thema's, maar strategische zaken en klachten van de raad zijn hier minder vaak van belang dan bij de OR.

- Volgens ruim drie kwart van de bestuurders en RvT-leden die de oude situatie (ongedeelde medezeggenschap) en nieuwe situatie (gedeelde medezeggenschap) kunnen vergelijken, functioneert de medezeggenschap van studenten nu beter of veel beter in de aparte raden dan voorheen in de gezamenlijke MR. Ook de medezeggenschap van personeel is volgens ruim vier op de tien respondenten verbeterd. Toch vindt ook ongeveer één op de vijf dat de medezeggenschap van studenten en/of personeel er op achteruit is gegaan.
- Ruim de helft van de respondenten denkt dat de medezeggenschap van studenten het beste functioneert bij een combinatie van studentenraden op centraal en decentraal niveau. De

medezeggenschap van personeel functioneert volgens ruim de helft van de respondenten het beste met alleen een OR op centraal niveau.

- Een kwart van de respondenten vindt dat de OR nog steeds in ontwikkeling is. Slechts een derde van de respondenten meent dat de OR inmiddels uit de ontwikkelingsfase is en stabiel functioneert. Over de studentenraden vindt slechts 15 procent dat deze uit de ontwikkelingsfase is en ook stabiel functioneert. Zes op de tien zegt dat de studentenraad zich nog in de ontwikkelingsfase bevindt.
- De respondenten in dit onderzoek hebben diverse opbrengsten voor ogen met de medezeggenschap, waarvan de belangrijkste zijn: weten wat onder medewerkers en studenten leeft, het bestuur scherp houden en draagvlak creëren voor besluiten. OR, studentenraad en ouderraad hebben alle drie als opbrengst dat het bestuur kan laten zien dat het personeel, studenten en ouders serieus neemt en hen bij het bestuur betreft. Van de OR zijn specifieke opbrengsten het creëren van draagvlak en het scherp houden van het bestuur. Specifieke opbrengst van studenten- en ouderraden is dat bestuur en raad van toezicht weten wat er onder studenten en ouders leeft.
- De vaakst genoemde belemmering voor een goed functionerende medezeggenschap is de samenstelling en houding van de raden: leden van met name de OR zijn niet representatief voor het personeel of representeren het personeel onvoldoende, ze ontberen kwaliteit, kennis en/of strategisch inzicht, hebben te weinig oog voor het instellingsbelang en stellen zich detaillistisch of formalistisch op. De vaakst genoemde stimulans of positieve factor is de houding van bestuur en raden ten opzichte van elkaar: wederzijds vertrouwen en respect en elkaar serieus nemen.
- Bestuurders en toezichthouders beoordelen de medezeggenschap van alle geledingen gemiddeld met een cijfer tussen 6 en 7. Ruim de helft van hen vindt uiteindelijk dat het bestuur van de instelling is verbeterd door het invoeren van de gescheiden medezeggenschap. Slechts één op de tien vindt dat het bestuur van de instelling is verslechterd.

5 Reflectiepanel

De concept resultaten van het voorliggende onderzoek zijn op 25 september 2014 besproken met een reflectiepanel bestaande uit bestuurders en toezichthouders in het mbo. De leden van dit reflectiepanel zijn opgenomen in Bijlage B.

De leden van het panel herkennen zich in belangrijke mate in de bevindingen. De aanwezigen concluderen dat de resultaten aangeven dat het per saldo goed gaat met de medezeggenschap in het mbo. Ook duiden de conclusies in het rapport op een verbetering ten opzichte van de oude situatie waarin er een gedeelde medezeggenschap was en studenten en medewerkers samen in één medezeggenschapsraad zaten. Daarbij geeft het panel aan dat zaken die thans minder goed worden beoordeeld, zoals het kennis- en competentieverschil tussen bestuurders en leden van de medezeggenschap, niet specifiek voor het mbo zijn maar min of meer karakteristiek zijn voor de medezeggenschap in elke sector. Aanmerkingen moeten dus worden gerelativeerd vanuit de vergelijking met andere ondernemingsraden waar het veelal niet beter is. Bijvoorbeeld ook de bevinding bij de in het onderzoek bevroegde bestuurders dat een deel van de OR-leden denkt vanuit formele rechten en niet goed kan meepraten over strategische zaken wordt herkend door het panel, maar ook hierbij wordt opgemerkt dat dit geldt voor alle ondernemingsraden. De ondernemingsraad zit er volgens de panelleden ook primair voor het eigen belang, dat hoeft niet per se geproblematiseerd te worden.

Kernvragen zijn wel: is er ook een gedeeld belang en is er over en weer voldoende vertrouwen? Besturen hebben daarbij volgens het panel de taak en verantwoordelijkheid om een coöperatieve cultuur te creëren en de afstand tussen bestuur en werkvloer te verkleinen. Het onderzoek laat zien dat veel bestuurders hier werk van maken; het panel vindt het belangrijk dat bestuurders blijven zoeken naar laagdrempelig overleg met vooral de studenten in het mbo. Het panel heeft daarbij een voorkeur om het centrale overleg tussen het bestuur en de studenten op formeel niveau te behouden maar tot het noodzakelijke te beperken. Met de studentenraad is volgens het panel op centraal niveau ook zeker niet alles goed en zinvol te bespreken. Beter is het dat instellingen daarnaast vooral inzetten op aansprekende informele overleg- of contactsituaties op decentraal niveau met de leden van de studentenraden. Dat decentrale contact in een informele sfeer (bijvoorbeeld in de vorm van lunchoverleggen) wordt heel informatief en leerzaam genoemd. Het biedt een lichter model voor de inspraak van studenten, waarbij de leden van het panel de ervaring hebben dat voor deze lichtere overlegvormen er wel voldoende belangstelling is bij studenten. Belangrijkste aanbeveling van het panel is derhalve het streven binnen instellingen naar meer aansprekende informele en decentrale overlegvormen met studenten.

Daarbij signaleert het panel wel een mogelijke spanning tussen het formele en het informele overleg binnen de instelling. Een bestuurder die leden van de OR of van de studentenraad informeel meeneemt in onderwerpen die formeel niet overlegplichtig zijn, schept mogelijk in het formele overleg toch verwachtingen. In het formele overleg hebben besturen nogal eens te maken met het oprekken van rechten en dat kan weer leiden tot verharding. De bestuurder is volgens het panel daarbij ook afhankelijk van de samenstelling van de OR en van de studentenraad. Opgemerkt wordt hierbij dat het niet-onderwijsgevend personeel veelal ondervertegenwoordigd is in de OR. Leden van de OR en van de studentenraad zijn volgens het panel vaak niet goed in staat om hun achterbannen te betrekken. Selectie bij de toegang tot de OR of het opstellen van een competentieprofiel voor potentiële OR-leden is niet mogelijk of wenselijk, maar het opstellen van profielbeschrijvingen bij verkiezingen zou mogelijk tot een betere samenstelling van de OR kunnen leiden.

De in het onderzoek beschreven lastigheid om voldoende studenten te interesseren voor de medezeggenschap wordt zeer herkend door het panel. Naast de al genoemde lichtere (informele en decentrale) vormen van overleg, wordt het toekennen van studie- of stagepunten gezien als een mogelijke stimulans, maar het effect hiervan moet niet overschat worden.

Bij het overleg van de OR en de studentenraad met de Raad van Toezicht merkt het panel op dat er hierbij geen sprake is van een klassieke overlegsituatie gericht op besluitvorming en conclusies. De Raad van Toezicht heeft volgens de aanwezigen geen functie om taken te agenderen of te overleggen. Er is een gesprek (in principe zonder verwachtingen) dat voor de Raad van Toezicht zinvol is voor het contact met verschillende groepen binnen de instelling.

Bijlage A Volledige tabellen

Bijlage-tabel 1 Respons naar type instelling en functie respondenten (n)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|---------------------|-----|-----|-----------|--------|
| College van Bestuur | 40 | 11 | 13 | 64 |
| Raad van Toezicht | 40 | 4 | 2 | 46 |
| Totaal | 80 | 15 | 15 | 110 |

Bijlage-tabel 2 Aanwezigheid OR op centraal en/of decentraal niveau (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Alleen OR op centraal niveau | 81 | 80 | 93 | 86 | 78 | 83 |
| Ook medezeggensch. decentraal | 19 | 20 | 7 | 14 | 22 | 17 |

Bijlage-tabel 3 Aanwezigheid ouderraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Alleen op centraal niveau | 9 | 40 | 40 | 17 | 17 | 17 |
| Alleen op decentraal niveau | 8 | 7 | 13 | 11 | 4 | 8 |
| Centraal en decentraal niveau | 6 | 53 | 7 | 14 | 11 | 13 |
| Geen ouderraad | 78 | 0 | 40 | 58 | 67 | 62 |

Bijlage-tabel 4 Aanwezigheid Studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Alleen op centraal niveau | 68 | 47 | 53 | 59 | 67 | 63 |
| Alleen op decentraal niveau | 0 | 0 | 7 | 2 | 0 | 1 |
| Centraal en decentraal niveau | 30 | 53 | 33 | 38 | 28 | 34 |
| Geen studentenraad | 3 | 0 | 7 | 2 | 4 | 3 |

Bijlage-tabel 5 Belangstelling lidmaatschap centrale studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|----------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Te weinig | 30 | 67 | 23 | 35 | 33 | 35 |
| Precies genoeg | 53 | 33 | 46 | 52 | 45 | 49 |
| Te veel | 17 | 0 | 31 | 13 | 21 | 16 |

Bijlage-tabel 6 Aantal actieve leden centrale studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-----------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 3 | 14 | 0 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | 1 | 0 | 8 | 3 | 0 | 2 |
| 4 | 8 | 21 | 38 | 13 | 15 | 14 |
| 5 | 19 | 36 | 23 | 16 | 30 | 22 |
| 6 | 21 | 21 | 8 | 26 | 10 | 20 |
| 7 of meer | 48 | 7 | 23 | 39 | 40 | 39 |

Bijlage-tabel 7 Maatregelen om sterkere medezeggenschap van studenten te stimuleren (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|---|----------------|-----|-----|-----------|--------|
| Organiseren van begeleiding van de studentenraad | Helemaal niet | 3 | 0 | 8 | 3 |
| | Redelijk | 5 | 9 | 33 | 11 |
| | Zeer intensief | 93 | 91 | 58 | 86 |
| Scholing bieden | Helemaal niet | 8 | 0 | 8 | 6 |
| | Redelijk | 10 | 9 | 25 | 13 |
| | Zeer intensief | 83 | 91 | 67 | 81 |
| Samenwerking bevorderen studentenraad met OR en eventuele Ouderraad | Helemaal niet | 23 | 9 | 33 | 22 |
| | Redelijk | 30 | 45 | 25 | 32 |
| | Zeer intensief | 48 | 45 | 42 | 46 |
| Faciliteiten bieden | Helemaal niet | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Redelijk | 8 | 0 | 33 | 11 |
| | Zeer intensief | 93 | 100 | 67 | 89 |
| Communicatie, voorlichting over studentenraad | Helemaal niet | 3 | 0 | 17 | 5 |
| | Redelijk | 18 | 9 | 50 | 22 |
| | Zeer intensief | 80 | 91 | 33 | 73 |
| Vaker overleg van bestuur met de studentenraad | Helemaal niet | 3 | 0 | 17 | 5 |
| | Redelijk | 25 | 36 | 33 | 29 |
| | Zeer intensief | 73 | 64 | 50 | 67 |
| Andere onderwerpen met studentenraad bespreken | Helemaal niet | 10 | 0 | 17 | 10 |
| | Redelijk | 20 | 18 | 50 | 25 |
| | Zeer intensief | 70 | 82 | 33 | 65 |
| De decentrale medezeggenschap stimuleren | Helemaal niet | 30 | 27 | 50 | 33 |
| | Redelijk | 28 | 27 | 25 | 27 |
| | Zeer intensief | 43 | 45 | 25 | 40 |
| De studentenraad breder betrekken (bv. bij werkbezoeken) | Helemaal niet | 20 | 27 | 58 | 29 |
| | Redelijk | 43 | 64 | 17 | 41 |
| | Zeer intensief | 38 | 9 | 25 | 30 |
| Studiepunten toekennen voor het raadswerk of meetellen als stage | Helemaal niet | 40 | 18 | 92 | 46 |
| | Redelijk | 28 | 27 | 8 | 24 |
| | Zeer intensief | 33 | 55 | 0 | 30 |

Bijlage-tabel 8| Belangrijkste manieren om sterkere medezeggenschap van studenten te stimuleren (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RVT | Totaal |
|---|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Organiseren van begeleiding van de studentenraad | 69 | 64 | 62 | 73 | 57 | 67 |
| Faciliteiten bieden | 42 | 43 | 15 | 38 | 40 | 39 |
| Studiepunten toekennen voor het raadswerk of meetellen als stage | 27 | 50 | 38 | 29 | 37 | 32 |
| Communicatie, voorlichting over studentenraad | 32 | 7 | 38 | 32 | 26 | 30 |
| Scholing bieden | 28 | 21 | 15 | 22 | 31 | 26 |
| Vaker overleg van bestuur met de studentenraad | 21 | 14 | 54 | 27 | 20 | 24 |
| De studentenraad breder betrekken (bv. bij werkbezoeken) | 21 | 21 | 23 | 21 | 23 | 21 |
| De decentrale medezeggenschap stimuleren | 20 | 21 | 15 | 21 | 17 | 19 |
| Samenwerking bevorderen studentenraad met OR en eventuele Ouderraad | 1 | 14 | 8 | 10 | 17 | 12 |
| Andere onderwerpen met de studentenraad bespreken | 8 | 29 | 8 | 16 | 3 | 11 |
| Anders | 8 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 |

Bijlage-tabel 9 Frequentie vergaderen bestuur met OR (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|--------------|-----|-----|-----------|--------|
| 2x per jaar | 3 | 0 | 8 | 3 |
| 3x per jaar | 0 | 9 | 0 | 2 |
| 4x per jaar | 8 | 9 | 0 | 6 |
| 5x per jaar | 5 | 0 | 8 | 5 |
| 6x per jaar | 30 | 55 | 42 | 37 |
| Maandelijks | 50 | 27 | 17 | 40 |
| Elke 2 weken | 5 | 0 | 17 | 6 |
| Wekelijks | 0 | 0 | 8 | 2 |

Bijlage-tabel 10 Frequentie vergaderen bestuur met centrale studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|-------------|-----|-----|-----------|--------|
| Nooit | 0 | 9 | 10 | 3 |
| 2x per jaar | 0 | 9 | 20 | 5 |
| 3x per jaar | 10 | 9 | 10 | 10 |
| 4x per jaar | 20 | 36 | 20 | 23 |
| 5x per jaar | 20 | 9 | 10 | 16 |
| 6x per jaar | 30 | 27 | 30 | 30 |
| Maandelijks | 18 | 0 | 0 | 11 |
| Wekelijks | 3 | 0 | 0 | 2 |

Bijlage-tabel 11 Frequentie vergaderen bestuur met centrale ouderraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|-------------|-----|-----|-----------|--------|
| 1x per jaar | 0 | 10 | 0 | 5 |
| 2x per jaar | 0 | 20 | 20 | 16 |
| 3x per jaar | 50 | 10 | 0 | 16 |
| 4x per jaar | 25 | 20 | 40 | 26 |
| 5x per jaar | 0 | 20 | 40 | 2 |
| 6x per jaar | 25 | 20 | 0 | 16 |

Bijlage-tabel 12 Vergadering bestuur met OR en studentenraad afzonderlijk of gezamenlijk (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|--|-----|-----|-----------|--------|
| Altijd apart met de OR en apart met de studentenraad | 73 | 70 | 80 | 73 |
| Altijd met de OR en studentenraad gezamenlijk | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gedeeltelijk apart en gedeeltelijk gezamenlijk | 28 | 30 | 20 | 27 |

Bijlage-tabel 13 Frequentie vergaderen RVT met OR (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RVT | Totaal |
|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Nooit | 0 | 0 | 8 | 2 | 0 | 1 |
| 1x per jaar | 38 | 38 | 77 | 55 | 23 | 43 |
| 2x per jaar | 51 | 54 | 15 | 37 | 63 | 46 |
| 3x per jaar | 7 | 0 | 0 | 3 | 9 | 5 |
| 4x per jaar | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 |
| 5x per jaar | 0 | 8 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Maandelijks | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |

Bijlage-tabel 14 Frequentie vergaderen RVT met studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RVT | Totaal |
|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Nooit | 17 | 31 | 73 | 28 | 21 | 26 |
| 1x per jaar | 64 | 54 | 18 | 57 | 59 | 57 |
| 2x per jaar | 17 | 15 | 9 | 15 | 18 | 16 |
| 3x per jaar | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |

Bijlage-tabel 15 Frequentie vergaderen RVT met ouderraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RVT | Totaal |
|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Nooit | 90 | 33 | 80 | 56 | 78 | 63 |
| 1x per jaar | 10 | 50 | 20 | 39 | 11 | 30 |
| 2x per jaar | 0 | 17 | 0 | 6 | 11 | 7 |

Bijlage-tabel 16 Ook overleg tussen RvT en OR zonder bestuur (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--------------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Ja, structureel/cyclisch | 35 | 23 | 33 | 30 | 40 | 33 |
| Ja, maar alleen ad hoc | 25 | 23 | 8 | 23 | 23 | 23 |
| Nee | 39 | 54 | 58 | 48 | 37 | 44 |

Bijlage-tabel 17 Waarover overlegt u met OR (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Strategische zaken | Nooit/soms | 6 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |
| | Regelmatig | 13 | 8 | 8 | 11 | 12 | 12 |
| | (Zeer) vaak | 81 | 92 | 92 | 89 | 76 | 84 |
| Financiën | Nooit/soms | 6 | 0 | 17 | 3 | 12 | 6 |
| | Regelmatig | 27 | 0 | 17 | 15 | 36 | 22 |
| | (Zeer) vaak | 67 | 100 | 67 | 82 | 52 | 71 |
| Huisvesting | Nooit/soms | 14 | 0 | 17 | 7 | 24 | 13 |
| | Regelmatig | 37 | 42 | 17 | 36 | 33 | 35 |
| | (Zeer) vaak | 49 | 58 | 67 | 57 | 42 | 52 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit/soms | 13 | 8 | 17 | 11 | 15 | 13 |
| | Regelmatig | 19 | 0 | 0 | 8 | 24 | 14 |
| | (Zeer) vaak | 69 | 92 | 83 | 80 | 61 | 73 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit/soms | 26 | 17 | 33 | 25 | 27 | 26 |
| | Regelmatig | 27 | 8 | 8 | 20 | 27 | 22 |
| | (Zeer) vaak | 47 | 75 | 58 | 56 | 45 | 52 |
| Personeelszaken | Nooit/soms | 9 | 0 | 25 | 5 | 18 | 10 |
| | Regelmatig | 20 | 0 | 8 | 10 | 27 | 16 |
| | (Zeer) vaak | 71 | 100 | 67 | 85 | 55 | 74 |
| Klachten, misstanden | Nooit/soms | 46 | 33 | 67 | 41 | 58 | 47 |
| | Regelmatig | 29 | 17 | 25 | 30 | 21 | 27 |
| | (Zeer) vaak | 26 | 50 | 8 | 30 | 21 | 27 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit/soms | 51 | 25 | 67 | 43 | 64 | 50 |
| | Regelmatig | 36 | 42 | 17 | 36 | 30 | 34 |
| | (Zeer) vaak | 13 | 33 | 17 | 21 | 6 | 16 |
| Faciliteiten | Nooit/soms | 31 | 42 | 25 | 26 | 42 | 32 |
| | Regelmatig | 31 | 17 | 33 | 33 | 24 | 30 |
| | (Zeer) vaak | 37 | 42 | 42 | 41 | 33 | 38 |

Bijlage-tabel 18 Waarover wordt decentraal overlegd met personeelsmedezeggenschap (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|-----|--------|
| Strategische zaken | Nooit/soms | 60 | 0 | 0 | 60 | 60 |
| | Regelmatig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 40 | 0 | 0 | 40 | 40 |
| Financiën | Nooit/soms | 17 | 0 | 0 | 17 | 17 |
| | Regelmatig | 17 | 0 | 0 | 17 | 17 |
| | (Zeer) vaak | 67 | 0 | 0 | 67 | 67 |
| Huisvesting | Nooit/soms | 20 | 0 | 0 | 20 | 20 |
| | Regelmatig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 80 | 0 | 0 | 80 | 80 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit/soms | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Regelmatig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit/soms | 17 | 0 | 0 | 17 | 17 |
| | Regelmatig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 83 | 0 | 0 | 83 | 83 |
| Personeelszaken | Nooit/soms | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Regelmatig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Klachten, misstanden | Nooit/soms | 25 | 0 | 0 | 25 | 25 |
| | Regelmatig | 25 | 0 | 0 | 25 | 25 |
| | (Zeer) vaak | 50 | 0 | 0 | 50 | 50 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit/soms | 50 | 0 | 0 | 50 | 50 |
| | Regelmatig | 25 | 0 | 0 | 25 | 25 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 0 | 0 | 25 | 25 |
| Faciliteiten | Nooit/soms | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Regelmatig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Bijlage-tabel 19 Waarover overlegt u met centrale studentenraad (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Strategische zaken | Nooit/soms | 41 | 9 | 25 | 29 | 48 | 35 |
| | Regelmatig | 25 | 55 | 63 | 33 | 32 | 33 |
| | (Zeer) vaak | 34 | 36 | 13 | 38 | 20 | 33 |
| Financiën | Nooit/soms | 55 | 55 | 75 | 53 | 64 | 57 |
| | Regelmatig | 39 | 27 | 13 | 34 | 36 | 35 |
| | (Zeer) vaak | 6 | 18 | 13 | 12 | 0 | 8 |
| Huisvesting | Nooit/soms | 31 | 18 | 25 | 24 | 40 | 29 |
| | Regelmatig | 38 | 9 | 0 | 26 | 40 | 30 |
| | (Zeer) vaak | 31 | 73 | 75 | 50 | 20 | 41 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit/soms | 11 | 0 | 13 | 5 | 20 | 10 |
| | Regelmatig | 16 | 9 | 38 | 10 | 32 | 17 |
| | (Zeer) vaak | 73 | 91 | 50 | 84 | 48 | 73 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit/soms | 5 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |
| | Regelmatig | 14 | 9 | 25 | 7 | 32 | 14 |
| | (Zeer) vaak | 81 | 91 | 75 | 93 | 56 | 82 |
| Personeelszaken | Nooit/soms | 83 | 64 | 100 | 88 | 68 | 82 |
| | Regelmatig | 17 | 27 | 0 | 10 | 32 | 17 |
| | (Zeer) vaak | 0 | 9 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Klachten, misstanden | Nooit/soms | 19 | 18 | 13 | 16 | 24 | 18 |
| | Regelmatig | 23 | 36 | 38 | 21 | 40 | 27 |
| | (Zeer) vaak | 58 | 45 | 50 | 64 | 36 | 55 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit/soms | 70 | 55 | 75 | 69 | 68 | 69 |
| | Regelmatig | 25 | 36 | 25 | 24 | 32 | 27 |
| | (Zeer) vaak | 5 | 9 | 0 | 7 | 0 | 5 |
| Faciliteiten | Nooit/soms | 28 | 18 | 13 | 17 | 44 | 25 |
| | Regelmatig | 28 | 18 | 25 | 19 | 44 | 27 |
| | (Zeer) vaak | 44 | 64 | 63 | 64 | 12 | 48 |

Bijlage-tabel 20 Waarover wordt overlegd met decentrale studentenraad (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|--------|
| Strategische zaken | Nooit/soms | 80 | 75 | 0 | 79 |
| | Regelmatig | 20 | 25 | 0 | 21 |
| | (Zeer) vaak | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Financiën | Nooit/soms | 80 | 75 | 0 | 79 |
| | Regelmatig | 20 | 25 | 0 | 21 |
| | (Zeer) vaak | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Huisvesting | Nooit/soms | 30 | 50 | 0 | 36 |
| | Regelmatig | 30 | 50 | 0 | 36 |
| | (Zeer) vaak | 40 | 0 | 0 | 29 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit/soms | 0 | 25 | 0 | 7 |
| | Regelmatig | 0 | 75 | 0 | 21 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 0 | 0 | 71 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit/soms | 0 | 25 | 0 | 7 |
| | Regelmatig | 0 | 25 | 0 | 7 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 50 | 0 | 86 |
| Personeelszaken | Nooit/soms | 80 | 100 | 0 | 86 |
| | Regelmatig | 20 | 0 | 0 | 14 |
| | (Zeer) vaak | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Klachten, misstanden | Nooit/soms | 20 | 25 | 0 | 21 |
| | Regelmatig | 10 | 25 | 0 | 14 |
| | (Zeer) vaak | 70 | 50 | 0 | 64 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit/soms | 80 | 100 | 0 | 86 |
| | Regelmatig | 20 | 0 | 0 | 14 |
| | (Zeer) vaak | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Faciliteiten | Nooit/soms | 20 | 75 | 0 | 36 |
| | Regelmatig | 20 | 0 | 0 | 14 |
| | (Zeer) vaak | 60 | 25 | 0 | 50 |

Bijlage-tabel 21 Waarover overlegt u met centrale ouderraad (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Strategische zaken | Nooit | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Soms | 25 | 30 | 50 | 29 | 100 | 33 |
| | (Zeer) vaak | 75 | 70 | 50 | 71 | 0 | 67 |
| Financiën | Nooit | 0 | 30 | 50 | 29 | 0 | 28 |
| | Soms | 50 | 30 | 50 | 35 | 100 | 39 |
| | (Zeer) vaak | 50 | 40 | 0 | 35 | 0 | 33 |
| Huisvesting | Nooit | 50 | 20 | 25 | 29 | 0 | 28 |
| | Soms | 0 | 50 | 25 | 29 | 100 | 33 |
| | (Zeer) vaak | 50 | 30 | 50 | 41 | 0 | 39 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit | 0 | 0 | 25 | 6 | 0 | 6 |
| | Soms | 25 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | (Zeer) vaak | 75 | 100 | 75 | 88 | 100 | 89 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit | 25 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | Soms | 0 | 20 | 0 | 12 | 0 | 11 |
| | (Zeer) vaak | 75 | 80 | 100 | 82 | 100 | 83 |
| Personeelszaken | Nooit | 75 | 50 | 100 | 71 | 0 | 67 |
| | Soms | 0 | 40 | 0 | 18 | 100 | 22 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 10 | 0 | 12 | 0 | 11 |
| Klachten, misstanden | Nooit | 75 | 20 | 0 | 29 | 0 | 28 |
| | Soms | 0 | 30 | 50 | 24 | 100 | 28 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 50 | 50 | 47 | 0 | 44 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit | 75 | 80 | 75 | 76 | 100 | 78 |
| | Soms | 0 | 10 | 25 | 12 | 0 | 11 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 10 | 0 | 12 | 0 | 11 |
| Faciliteiten | Nooit | 50 | 10 | 0 | 18 | 0 | 17 |
| | Soms | 25 | 40 | 25 | 29 | 100 | 33 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 50 | 75 | 53 | 0 | 50 |

Bijlage-tabel 22 Waarover wordt overlegd met decentrale ouderraad (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|--------|
| Strategische zaken | Nooit | 50 | 75 | 0 | 50 |
| | Soms | 25 | 25 | 50 | 30 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 0 | 50 | 20 |
| Financiën | Nooit | 50 | 75 | 50 | 60 |
| | Soms | 50 | 25 | 50 | 40 |
| | (Zeer) vaak | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Huisvesting | Nooit | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Soms | 50 | 25 | 100 | 50 |
| | (Zeer) vaak | 50 | 75 | 0 | 50 |
| Onderwijsinhoudelijke zaken | Nooit | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Soms | 20 | 25 | 50 | 27 |
| | (Zeer) vaak | 80 | 75 | 50 | 73 |
| Praktische zaken rond onderwijs | Nooit | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Soms | 0 | 25 | 50 | 18 |
| | (Zeer) vaak | 100 | 75 | 50 | 82 |
| Personeelszaken | Nooit | 75 | 100 | 50 | 80 |
| | Soms | 25 | 0 | 0 | 10 |
| | (Zeer) vaak | 0 | 0 | 50 | 10 |
| Klachten, misstanden | Nooit | 25 | 25 | 0 | 20 |
| | Soms | 50 | 0 | 0 | 20 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 75 | 100 | 60 |
| Vertrouwelijke zaken | Nooit | 50 | 50 | 100 | 60 |
| | Soms | 25 | 25 | 0 | 20 |
| | (Zeer) vaak | 25 | 25 | 0 | 20 |
| Faciliteiten | Nooit | 25 | 75 | 0 | 40 |
| | Soms | 25 | 0 | 100 | 30 |
| | (Zeer) vaak | 50 | 25 | 0 | 30 |

Bijlage-tabel 23 Beoordeling overleg met OR (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---|-------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| De OR stelt het instellingsbelang voorop | (Zeer) mee oneens | 22 | 18 | 27 | 27 | 13 | 22 |
| | Neutraal | 32 | 18 | 9 | 25 | 32 | 27 |
| | (Zeer) mee eens | 46 | 64 | 64 | 48 | 55 | 51 |
| De OR kan goed meepraten over strategische zaken | (Zeer) mee oneens | 28 | 36 | 27 | 33 | 19 | 29 |
| | Neutraal | 36 | 27 | 18 | 28 | 42 | 33 |
| | (Zeer) mee eens | 36 | 36 | 55 | 38 | 39 | 38 |
| De inbreng van de OR is medebepalend voor de kwaliteit van de besluitvorming | (Zeer) mee oneens | 14 | 0 | 18 | 8 | 23 | 13 |
| | Neutraal | 41 | 27 | 18 | 35 | 39 | 36 |
| | (Zeer) mee eens | 45 | 73 | 64 | 57 | 39 | 51 |
| De OR focust op personele zaken en arbeidsvoorwaarden | (Zeer) mee oneens | 13 | 27 | 18 | 13 | 19 | 15 |
| | Neutraal | 23 | 18 | 18 | 17 | 32 | 22 |
| | (Zeer) mee eens | 64 | 55 | 64 | 70 | 48 | 63 |
| De OR denkt sterk vanuit haar formele rechten | (Zeer) mee oneens | 14 | 27 | 36 | 20 | 16 | 19 |
| | Neutraal | 23 | 18 | 18 | 22 | 23 | 22 |
| | (Zeer) mee eens | 62 | 55 | 45 | 58 | 61 | 59 |
| De OR heeft voldoende expertise in huis/ kan deze inschakelen (bv. financiën/bedrijfsvoering/juridisch) | (Zeer) mee oneens | 16 | 27 | 36 | 22 | 16 | 20 |
| | Neutraal | 43 | 18 | 9 | 35 | 39 | 36 |
| | (Zeer) mee eens | 41 | 55 | 55 | 43 | 45 | 44 |

Bijlage-tabel 24 Beoordeling overleg centrale studentenraad (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---|-------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| De studentenraad stelt het instellingsbelang voorop | (Zeer) mee oneens | 13 | 27 | 38 | 24 | 0 | 17 |
| | Neutraal | 38 | 36 | 38 | 28 | 60 | 37 |
| | (Zeer) mee eens | 50 | 36 | 25 | 48 | 40 | 46 |
| De studentenraad kan goed meepraten over strategische zaken | (Zeer) mee oneens | 39 | 36 | 63 | 48 | 24 | 41 |
| | Neutraal | 41 | 55 | 38 | 34 | 60 | 42 |
| | (Zeer) mee eens | 20 | 9 | 0 | 17 | 16 | 17 |
| De inbreng van de studentenraad is medebepalend voor de kwaliteit van de besluitvorming | (Zeer) mee oneens | 20 | 36 | 25 | 24 | 20 | 23 |
| | Neutraal | 47 | 27 | 38 | 41 | 48 | 43 |
| | (Zeer) mee eens | 33 | 36 | 38 | 34 | 32 | 34 |
| De studentenraad focust op studenten-aangelegenheden | (Zeer) mee oneens | 5 | 0 | 13 | 3 | 8 | 5 |
| | Neutraal | 16 | 9 | 25 | 9 | 32 | 16 |
| | (Zeer) mee eens | 80 | 91 | 63 | 88 | 60 | 80 |
| De studentenraad denkt sterk vanuit haar formele rechten | (Zeer) mee oneens | 52 | 45 | 100 | 60 | 44 | 55 |
| | Neutraal | 41 | 55 | 0 | 36 | 44 | 39 |
| | (Zeer) mee eens | 8 | 0 | 0 | 3 | 12 | 6 |
| De studentenraad heeft voldoende expertise in huis/kan deze inschakelen | (Zeer) mee oneens | 34 | 18 | 63 | 38 | 28 | 35 |
| | Neutraal | 31 | 55 | 38 | 29 | 48 | 35 |
| | (Zeer) mee eens | 34 | 27 | 0 | 33 | 24 | 30 |

Bijlage-tabel 25 Beoordeling overleg ouderraad (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---|-------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| De ouderraad stelt het instellingsbelang voorop | (Zeer) mee oneens | 0 | 10 | 25 | 12 | 0 | 11 |
| | Neutraal | 0 | 10 | 50 | 12 | 100 | 17 |
| | (Zeer) mee eens | 100 | 80 | 25 | 76 | 0 | 72 |
| De ouderraad kan goed meepraten over strategische zaken | (Zeer) mee oneens | 0 | 10 | 25 | 12 | 0 | 11 |
| | Neutraal | 0 | 80 | 50 | 53 | 100 | 56 |
| | (Zeer) mee eens | 100 | 10 | 25 | 35 | 0 | 33 |
| De inbreng van de ouderraad is medebepalend voor de kwaliteit van de besluitvorming | (Zeer) mee oneens | 0 | 10 | 25 | 12 | 0 | 11 |
| | Neutraal | 25 | 70 | 50 | 53 | 100 | 56 |
| | (Zeer) mee eens | 75 | 20 | 25 | 35 | 0 | 33 |
| De ouderraad focust op studenten-aangelegenheden | (Zeer) mee oneens | 25 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | Neutraal | 25 | 30 | 0 | 18 | 100 | 22 |
| | (Zeer) mee eens | 50 | 70 | 100 | 76 | 0 | 72 |
| De ouderraad denkt sterk vanuit haar formele rechten | (Zeer) mee oneens | 100 | 50 | 100 | 76 | 0 | 72 |
| | Neutraal | 0 | 50 | 0 | 24 | 100 | 28 |
| | (Zeer) mee eens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De ouderraad heeft voldoende expertise in huis of kan deze inschakelen | (Zeer) mee oneens | 0 | 10 | 75 | 24 | 0 | 22 |
| | Neutraal | 50 | 60 | 25 | 47 | 100 | 50 |
| | (Zeer) mee eens | 50 | 30 | 0 | 29 | 0 | 28 |

Bijlage-tabel 26 Mate waarin bestuur OR betreft bij besluitvorming (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|--|--------|-----|-----|-----------|--------|
| Meedenken in een vroege fase van de beleidsvorming | Nooit | 10 | 0 | 10 | 8 |
| | Soms | 23 | 10 | 20 | 20 |
| | Altijd | 68 | 90 | 70 | 72 |
| Meedenken over een al redelijk uitgewerkt voorstel | Nooit | 0 | 0 | 10 | 2 |
| | Soms | 23 | 10 | 30 | 22 |
| | Altijd | 78 | 90 | 60 | 77 |
| Besluiten over een compleet voorstel | Nooit | 3 | 0 | 10 | 3 |
| | Soms | 13 | 10 | 40 | 17 |
| | Altijd | 85 | 90 | 50 | 80 |

Bijlage-tabel 27 Mate waarin bestuur studentenraad betreft bij besluitvorming (alleen bestuurders; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|--|--------|-----|-----|-----------|--------|
| Meedenken in een vroege fase van de beleidsvorming | Nooit | 48 | 0 | 75 | 43 |
| | Soms | 28 | 70 | 13 | 33 |
| | Altijd | 25 | 30 | 13 | 24 |
| Meedenken over een al redelijk uitgewerkt voorstel | Nooit | 13 | 0 | 63 | 17 |
| | Soms | 23 | 20 | 25 | 22 |
| | Altijd | 65 | 80 | 13 | 60 |
| Besluiten over een compleet voorstel | Nooit | 5 | 0 | 25 | 7 |
| | Soms | 10 | 10 | 38 | 14 |
| | Altijd | 85 | 90 | 38 | 79 |

Bijlage-tabel 28 Wel eens discussie (geweest) met OR over volgende punten? (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--------------------------|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| De rechten van de OR | Nooit | 26 | 10 | 45 | 25 | 31 | 27 |
| | Soms | 16 | 20 | 27 | 18 | 17 | 18 |
| | (Zeer) vaak | 57 | 70 | 27 | 57 | 52 | 55 |
| Te bespreken onderwerpen | Nooit | 35 | 20 | 45 | 33 | 37 | 34 |
| | Soms | 13 | 0 | 27 | 15 | 10 | 13 |
| | (Zeer) vaak | 52 | 80 | 27 | 52 | 53 | 52 |

Bijlage-tabel 29 Oorzaken discussie met OR over rechten OR (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|------------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Onduidelijkheid over de aanvulling van WOR-rechten in het professioneel statuut | Speelt geen rol | 44 | 30 | 56 | 44 | 43 | 44 |
| | Speelt een rol | 20 | 40 | 0 | 18 | 26 | 21 |
| | Speelt zeer sterke rol | 36 | 30 | 44 | 38 | 30 | 36 |
| Onduidelijkheid over extra bevoegdheden van de OR in de ondernemingsovereenkomst | Speelt geen rol | 55 | 67 | 78 | 65 | 45 | 59 |
| | Speelt een rol | 16 | 33 | 0 | 10 | 32 | 16 |
| | Speelt zeer sterke rol | 29 | 0 | 22 | 25 | 23 | 24 |

Bijlage-tabel 30 Discussie met studentenraad over volgende punten (kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| De rechten van de studentenraad | Nooit | 84 | 50 | 78 | 77 | 84 | 79 |
| | Soms | 11 | 20 | 22 | 16 | 5 | 13 |
| | (Zeer) vaak | 5 | 30 | 0 | 7 | 11 | 8 |
| Te bespreken onderwerpen | Nooit | 78 | 50 | 56 | 74 | 65 | 71 |
| | Soms | 10 | 20 | 44 | 18 | 10 | 16 |
| | (Zeer) vaak | 12 | 30 | 0 | 9 | 25 | 13 |

Bijlage-tabel 31 Meningsverschil bestuur en OR ooit voorgelegd aan landelijke geschillencommissie, kantonrechter en/of bedrijfscommissie (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 3 | 9 | 0 | 5 | 0 | 3 |
| Ja, één keer | 24 | 0 | 0 | 15 | 23 | 18 |
| Nee | 63 | 82 | 100 | 76 | 58 | 70 |
| Dat weet ik niet | 10 | 9 | 0 | 3 | 19 | 9 |

Bijlage-tabel 32 Dreiging gespeeld om meningsverschil bestuur en OR voor te leggen aan landelijke geschillencommissie, kantonrechter en/of bedrijfscommissie (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 8 | 0 | 0 | 4 | 9 | 6 |
| Ja, één keer | 27 | 0 | 9 | 23 | 13 | 20 |
| Nee | 55 | 80 | 82 | 64 | 61 | 63 |
| Dat weet ik niet | 10 | 20 | 9 | 9 | 17 | 11 |

Bijlage-tabel 33 Meningsverschil bestuur en centrale studentenraad ooit voorgelegd aan landelijke geschillencommissie (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ja, één keer | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Nee | 89 | 91 | 89 | 98 | 72 | 90 |
| Dat weet ik niet | 9 | 9 | 11 | 2 | 24 | 9 |

Bijlage-tabel 34 Dreiging gespeeld meningsverschil bestuur en centrale studentenraad voor te leggen aan landelijke geschillencommissie (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Ja, meer dan eens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ja, één keer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nee | 89 | 91 | 89 | 98 | 71 | 89 |
| Dat weet ik niet | 11 | 9 | 11 | 2 | 29 | 11 |

Bijlage-tabel 35 Thema's van belang in overleg raad van toezicht met OR (alleen RvT; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|---|-------------------|-----|-----|-----------|--------|
| Kennismaking | Niet aan de orde | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | Redelijk | 21 | 0 | 0 | 20 |
| | (Zeer) belangrijk | 71 | 100 | 100 | 73 |
| Algemene gang van zaken | Niet aan de orde | 4 | 0 | 0 | 3 |
| | Redelijk | 14 | 0 | 0 | 13 |
| | (Zeer) belangrijk | 82 | 100 | 100 | 83 |
| Dezelfde onderwerpen waarover de OR ook met het bestuur overlegt | Niet aan de orde | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | Redelijk | 36 | 0 | 0 | 33 |
| | (Zeer) belangrijk | 57 | 100 | 100 | 60 |
| Andere onderwerpen, waarover de OR (nog) niet met het bestuur overlegt' | Niet aan de orde | 54 | 100 | 100 | 57 |
| | Redelijk | 32 | 0 | 0 | 30 |
| | (Zeer) belangrijk | 14 | 0 | 0 | 13 |
| Onderwerpen waarvoor de OR onvoldoende of geen gehoor vindt bij het bestuur | Niet aan de orde | 32 | 100 | 100 | 37 |
| | Redelijk | 36 | 0 | 0 | 33 |
| | (Zeer) belangrijk | 32 | 0 | 0 | 30 |
| Strategische zaken | Niet aan de orde | 14 | 0 | 0 | 13 |
| | Redelijk | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | (Zeer) belangrijk | 79 | 100 | 100 | 80 |
| Klachten van de OR | Niet aan de orde | 25 | 100 | 100 | 30 |
| | Redelijk | 29 | 0 | 0 | 27 |
| | (Zeer) belangrijk | 46 | 0 | 0 | 43 |
| Anders | Niet aan de orde | 20 | 0 | 100 | 33 |
| | Redelijk | 20 | 0 | 0 | 17 |
| | (Zeer) belangrijk | 60 | 0 | 0 | 50 |

Bijlage-tabel 36 Thema's van belang in overleg raad van toezicht met studentenraad (alleen RvT; kolom-%)

| | | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|--|-------------------|-----|-----|-----------|--------|
| Kennismaking | Niet aan de orde | 9 | 0 | 0 | 8 |
| | Redelijk | 13 | 0 | 0 | 13 |
| | (Zeer) belangrijk | 78 | 100 | 0 | 79 |
| Algemene gang van zaken | Niet aan de orde | 4 | 0 | 0 | 4 |
| | Redelijk | 13 | 0 | 0 | 13 |
| | (Zeer) belangrijk | 83 | 100 | 0 | 83 |
| Dezelfde onderwerpen waarover de studentenraad ook met het bestuur overlegt | Niet aan de orde | 26 | 0 | 0 | 25 |
| | Redelijk | 17 | 0 | 0 | 17 |
| | (Zeer) belangrijk | 57 | 100 | 0 | 58 |
| Andere onderwerpen, waarover de studentenraad (nog) niet met het bestuur overlegt' | Niet aan de orde | 61 | 100 | 0 | 63 |
| | Redelijk | 22 | 0 | 0 | 21 |
| | (Zeer) belangrijk | 17 | 0 | 0 | 17 |
| Onderwerpen waarvoor de studentenraad onvoldoende of geen gehoor vindt bij het bestuur | Niet aan de orde | 65 | 100 | 0 | 67 |
| | Redelijk | 13 | 0 | 0 | 13 |
| | (Zeer) belangrijk | 22 | 0 | 0 | 21 |
| Strategische zaken | Niet aan de orde | 26 | 0 | 0 | 25 |
| | Redelijk | 22 | 100 | 0 | 25 |
| | (Zeer) belangrijk | 52 | 0 | 0 | 50 |
| Klachten van de studentenraad | Niet aan de orde | 35 | 0 | 0 | 33 |
| | Redelijk | 35 | 100 | 0 | 38 |
| | (Zeer) belangrijk | 30 | 0 | 0 | 29 |
| Anders | Niet aan de orde | 100 | 0 | 0 | 100 |
| | Redelijk | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (Zeer) belangrijk | 0 | 0 | 0 | 0 |

Bijlage-tabel 37 In hoeverre werkt bestuur eraan mee dat u zich zelfstandig, op eigen wijze kan oriënteren op wat er leeft onder medewerkers en studenten, zonder aanwezigheid vanuit het bestuur (alleen RvT; kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | Totaal |
|--|-----|-----|-----------|--------|
| Het bestuur vindt dit niet wenselijk | 11 | 0 | 0 | 10 |
| Het bestuur staat hier neutraal tegenover | 25 | 100 | 0 | 27 |
| Het bestuur faciliteert dit/stimuleert dit | 64 | 0 | 100 | 63 |

Bijlage-tabel 38 Was u al bestuurder of toezichthouder toen personeel en studenten nog samen in een medezeggenschap zaten (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Ja | 40 | 64 | 55 | 54 | 27 | 45 |
| Nee | 60 | 36 | 45 | 46 | 73 | 55 |

Bijlage-tabel 39 Vóór 2010 studenten in de gezamenlijke MR (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|----------------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Ja, voldoende | 19 | 14 | 0 | 13 | 25 | 15 |
| Ja, maar onvoldoende | 37 | 57 | 83 | 53 | 25 | 48 |
| Nee | 44 | 29 | 17 | 34 | 50 | 38 |

Bijlage-tabel 40 Functioneren medezeggenschap studenten in aparte studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Veel minder goed dan in de gezamenlijke MR | 4 | 29 | 33 | 16 | 0 | 13 |
| Minder goed dan in de gezamenlijke MR | 4 | 0 | 17 | 3 | 14 | 5 |
| Even goed als in de gezamenlijke MR | 4 | 0 | 0 | 0 | 14 | 3 |
| Beter dan in de gezamenlijke MR | 31 | 57 | 17 | 38 | 14 | 33 |
| Veel beter dan in de gezamenlijke MR | 58 | 14 | 33 | 44 | 57 | 46 |

Bijlage-tabel 41 Functioneren medezeggenschap personeel in aparte ondernemingsraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Veel minder goed dan in de gezamenlijke MR | 7 | 0 | 17 | 9 | 0 | 8 |
| Minder goed dan in de gezamenlijke MR | 11 | 29 | 0 | 13 | 13 | 13 |
| Even goed als in de gezamenlijke MR | 44 | 29 | 17 | 28 | 75 | 38 |
| Beter dan in de gezamenlijke MR | 33 | 14 | 17 | 31 | 13 | 28 |
| Veel beter dan in de gezamenlijke MR | 4 | 29 | 50 | 19 | 0 | 15 |

Bijlage-tabel 42 Structuur waarin medezeggenschap van studenten het beste functioneert (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Alleen een studentenraad op centraal niveau | 24 | 0 | 0 | 19 | 17 | 18 |
| Alleen een studentenraad op decentraal niveau | 1 | 9 | 18 | 7 | 0 | 4 |
| Combinatie van studentenraden op centraal en decentraal niveau | 55 | 64 | 18 | 51 | 53 | 52 |
| Dat maakt geen verschil | 3 | 0 | 18 | 3 | 7 | 4 |
| Geen mening / Niet van toepassing op mijn instelling | 16 | 27 | 45 | 20 | 23 | 21 |

Bijlage-tabel 43 Structuur waarin medezeggenschap van personeel het beste functioneert (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Alleen een OR op centraal niveau | 55 | 82 | 27 | 56 | 53 | 55 |
| Combinatie van een centrale OR plus formele medezeggenschap van personeel op decentraal niveau | 33 | 18 | 0 | 24 | 33 | 27 |
| Dat maakt geen verschil | 3 | 0 | 9 | 3 | 3 | 3 |
| Geen mening / Niet van toepassing op mijn instelling | 9 | 0 | 64 | 17 | 10 | 15 |

Bijlage-tabel 44 Beeld van functioneren afzonderlijke OR (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| De OR is nog in ontwikkeling | 27 | 9 | 27 | 29 | 17 | 25 |
| De OR is uit de ontwikkelingsfase, maar het functioneren van de OR fluctueert | 40 | 45 | 36 | 46 | 30 | 40 |
| De OR is uit de ontwikkelingsfase en functioneert op een stabiel niveau | 33 | 45 | 36 | 25 | 53 | 35 |

Bijlage-tabel 45 Beeld van functioneren afzonderlijke studentenraad (kolom-%)

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| De studentenraad is nog in ontwikkeling | 57 | 82 | 50 | 59 | 60 | 59 |
| De studentenraad is uit de ontwikkelingsfase, maar het functioneren van de OR fluctueert | 27 | 9 | 40 | 28 | 23 | 26 |
| De studentenraad is uit de ontwikkelingsfase en functioneert op een stabiel niveau | 16 | 9 | 10 | 14 | 17 | 15 |

Bijlage-tabel 46 Opbrengst medezeggenschap in ideale geval

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|-----------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Weten wat er onder medewerkers en studenten leeft | Niet/nauwelijks | 3 | 0 | 10 | 3 | 3 | 3 |
| | Enigszins | 12 | 0 | 0 | 14 | 0 | 9 |
| | (Zeer) sterk | 85 | 100 | 90 | 83 | 97 | 87 |
| Legitimeren van besluiten / draagvlak creëren | Niet/nauwelijks | 8 | 9 | 0 | 5 | 10 | 7 |
| | Enigszins | 11 | 9 | 0 | 5 | 17 | 9 |
| | (Zeer) sterk | 82 | 82 | 100 | 90 | 72 | 84 |
| Houdt het bestuur scherp (anticiperend) | Niet/nauwelijks | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 | 2 |
| | Enigszins | 11 | 9 | 30 | 10 | 17 | 13 |
| | (Zeer) sterk | 86 | 91 | 70 | 90 | 76 | 85 |
| Laten zien dat we personeel en studenten serieus nemen en ze betrekken | Niet/nauwelijks | 2 | 9 | 0 | 0 | 7 | 2 |
| | Enigszins | 20 | 9 | 20 | 21 | 14 | 18 |
| | (Zeer) sterk | 79 | 82 | 80 | 79 | 79 | 79 |
| De inbreng van de raden brengt nieuwe inzichten voor CvB/RvT | Niet/nauwelijks | 8 | 0 | 10 | 7 | 7 | 7 |
| | Enigszins | 24 | 27 | 40 | 33 | 14 | 26 |
| | (Zeer) sterk | 68 | 73 | 50 | 60 | 79 | 67 |
| Bijdrage aan de kwaliteitscultuur | Niet/nauwelijks | 8 | 0 | 0 | 5 | 7 | 6 |
| | Enigszins | 17 | 9 | 20 | 14 | 21 | 16 |
| | (Zeer) sterk | 76 | 91 | 80 | 81 | 72 | 78 |
| Kritische reflectie op bestuur en beleid | Niet/nauwelijks | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 | 2 |
| | Enigszins | 20 | 18 | 20 | 19 | 21 | 20 |
| | (Zeer) sterk | 77 | 82 | 80 | 81 | 72 | 78 |
| Creëren 'wij-gevoel' | Niet/nauwelijks | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| | Enigszins | 33 | 9 | 10 | 26 | 31 | 28 |
| | (Zeer) sterk | 65 | 91 | 90 | 74 | 66 | 71 |

Bijlage-tabel 47 Daadwerkelijke opbrengst OR

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---|---------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Weten wat er onder medewerkers leeft | Helemaal niet | 30 | 9 | 0 | 29 | 14 | 24 |
| | Redelijk | 26 | 45 | 40 | 29 | 31 | 30 |
| | Zeer sterk | 44 | 45 | 60 | 41 | 55 | 46 |
| Legitimeren van besluiten / draagvlak creëren | Helemaal niet | 9 | 18 | 10 | 7 | 17 | 10 |
| | Redelijk | 35 | 9 | 30 | 29 | 34 | 31 |
| | Zeer sterk | 56 | 73 | 60 | 64 | 48 | 59 |
| Houdt het bestuur scherp (anticiperend) | Helemaal niet | 9 | 0 | 10 | 9 | 7 | 8 |
| | Redelijk | 35 | 36 | 50 | 31 | 48 | 37 |
| | Zeer sterk | 56 | 64 | 40 | 60 | 45 | 55 |
| Laten zien dat we het personeel serieus nemen en ze betrekken | Helemaal niet | 9 | 0 | 0 | 9 | 3 | 7 |
| | Redelijk | 30 | 27 | 30 | 33 | 24 | 30 |
| | Zeer sterk | 61 | 73 | 70 | 59 | 72 | 63 |
| De inbreng van de OR brengt nieuwe inzichten voor CvB/RvT | Helemaal niet | 29 | 27 | 50 | 34 | 24 | 31 |
| | Redelijk | 41 | 45 | 20 | 41 | 34 | 39 |
| | Zeer sterk | 30 | 27 | 30 | 24 | 41 | 30 |
| Bijdrage aan de kwaliteitscultuur | Helemaal niet | 33 | 9 | 40 | 36 | 21 | 31 |
| | Redelijk | 36 | 55 | 20 | 36 | 38 | 37 |
| | Zeer sterk | 30 | 36 | 40 | 28 | 41 | 32 |
| Kritische reflectie op bestuur en beleid | Helemaal niet | 18 | 0 | 30 | 17 | 17 | 17 |
| | Redelijk | 38 | 27 | 20 | 33 | 38 | 34 |
| | Zeer sterk | 44 | 73 | 50 | 50 | 45 | 48 |
| Creëren 'wij-gevoel' | Helemaal niet | 36 | 0 | 20 | 36 | 17 | 30 |
| | Redelijk | 30 | 64 | 40 | 31 | 45 | 36 |
| | Zeer sterk | 33 | 36 | 40 | 33 | 38 | 34 |

Bijlage-tabel 48 Daadwerkelijke opbrengst studentenraad

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|---------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Weten wat er onder studenten leeft | Helemaal niet | 8 | 0 | 0 | 5 | 8 | 6 |
| | Redelijk | 23 | 18 | 25 | 19 | 29 | 22 |
| | Zeer sterk | 69 | 82 | 75 | 75 | 63 | 72 |
| Legitimeren van besluiten / draagvlak creëren | Helemaal niet | 26 | 36 | 13 | 21 | 38 | 26 |
| | Redelijk | 35 | 55 | 63 | 39 | 46 | 41 |
| | Zeer sterk | 39 | 9 | 25 | 40 | 17 | 33 |
| Houdt het bestuur scherp (anticiperend) | Helemaal niet | 34 | 27 | 38 | 37 | 25 | 33 |
| | Redelijk | 26 | 36 | 13 | 18 | 46 | 26 |
| | Zeer sterk | 40 | 36 | 50 | 46 | 29 | 41 |
| Laten zien dat we de studenten serieus nemen en ze betrekken | Helemaal niet | 6 | 0 | 25 | 5 | 13 | 7 |
| | Redelijk | 19 | 18 | 25 | 18 | 25 | 20 |
| | Zeer sterk | 74 | 82 | 50 | 77 | 63 | 73 |
| De inbreng van de studentenraad brengt nieuwe inzichten voor CvB/RvT | Helemaal niet | 19 | 9 | 25 | 19 | 17 | 19 |
| | Redelijk | 39 | 36 | 25 | 37 | 38 | 37 |
| | Zeer sterk | 42 | 55 | 50 | 44 | 46 | 44 |
| Bijdrage aan de kwaliteitscultuur | Helemaal niet | 27 | 18 | 38 | 32 | 17 | 27 |
| | Redelijk | 29 | 27 | 25 | 19 | 50 | 28 |
| | Zeer sterk | 44 | 55 | 38 | 49 | 33 | 44 |
| Kritische reflectie op bestuur en beleid | Helemaal niet | 31 | 36 | 50 | 37 | 25 | 33 |
| | Redelijk | 32 | 36 | 38 | 32 | 38 | 33 |
| | Zeer sterk | 37 | 27 | 13 | 32 | 38 | 33 |
| Creëren 'wij-gevoel' | Helemaal niet | 18 | 18 | 50 | 23 | 17 | 21 |
| | Redelijk | 31 | 27 | 25 | 26 | 38 | 30 |
| | Zeer sterk | 52 | 55 | 25 | 51 | 46 | 49 |

Bijlage-tabel 49 Daadwerkelijke opbrengst ouderraad

| | | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|--|---------------|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Weten wat er onder ouders leeft | Helemaal niet | 25 | 10 | 25 | 18 | 0 | 17 |
| | Redelijk | 25 | 10 | 0 | 12 | 0 | 11 |
| | Zeer sterk | 50 | 80 | 75 | 71 | 100 | 72 |
| Legitimeren van besluiten / draagvlak creëren | Helemaal niet | 25 | 10 | 50 | 18 | 100 | 22 |
| | Redelijk | 50 | 60 | 50 | 59 | 0 | 56 |
| | Zeer sterk | 25 | 30 | 0 | 24 | 0 | 22 |
| Houdt het bestuur scherp (anticiperend) | Helemaal niet | 0 | 10 | 50 | 12 | 100 | 17 |
| | Redelijk | 100 | 50 | 0 | 53 | 0 | 50 |
| | Zeer sterk | 0 | 40 | 50 | 35 | 0 | 33 |
| Laten zien dat we de ouders serieus nemen en ze betrekken | Helemaal niet | 25 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | Redelijk | 50 | 30 | 0 | 29 | 0 | 28 |
| | Zeer sterk | 25 | 70 | 100 | 65 | 100 | 67 |
| De inbreng van de ouderraad brengt nieuwe inzichten voor CvB/RvT | Helemaal niet | 50 | 30 | 25 | 29 | 100 | 33 |
| | Redelijk | 50 | 30 | 50 | 41 | 0 | 39 |
| | Zeer sterk | 0 | 40 | 25 | 29 | 0 | 28 |
| Bijdrage aan de kwaliteitscultuur | Helemaal niet | 25 | 10 | 25 | 18 | 0 | 17 |
| | Redelijk | 75 | 40 | 50 | 47 | 100 | 50 |
| | Zeer sterk | 0 | 50 | 25 | 35 | 0 | 33 |
| Kritische reflectie op bestuur en beleid | Helemaal niet | 0 | 0 | 25 | 6 | 0 | 6 |
| | Redelijk | 100 | 50 | 75 | 65 | 100 | 67 |
| | Zeer sterk | 0 | 50 | 0 | 29 | 0 | 28 |
| Creëren 'wij-gevoel' | Helemaal niet | 50 | 10 | 50 | 29 | 0 | 28 |
| | Redelijk | 50 | 30 | 50 | 35 | 100 | 39 |
| | Zeer sterk | 0 | 60 | 0 | 35 | 0 | 33 |

Bijlage-tabel 50 Rapportcijfer kwaliteit van medezeggenschap personeel

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|----|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 3 | 5 | 9 | 0 | 7 | 0 | 5 |
| 4 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 |
| 5 | 15 | 18 | 0 | 16 | 10 | 14 |
| 6 | 20 | 9 | 20 | 21 | 14 | 18 |
| 7 | 30 | 36 | 60 | 31 | 41 | 34 |
| 8 | 23 | 27 | 10 | 19 | 28 | 22 |
| 9 | 3 | 0 | 10 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Bijlage-tabel 51 Rapportcijfer kwaliteit medezeggenschap studenten

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|----|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 5 | 27 | 0 | 10 | 0 | 7 |
| 4 | 3 | 0 | 10 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 15 | 36 | 50 | 22 | 21 | 22 |
| 6 | 29 | 18 | 10 | 22 | 31 | 25 |
| 7 | 20 | 9 | 0 | 17 | 14 | 16 |
| 8 | 20 | 9 | 20 | 19 | 17 | 18 |
| 9 | 8 | 0 | 10 | 5 | 10 | 7 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Bijlage-tabel 52 Rapportcijfer kwaliteit medezeggenschap ouders

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|----|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 13 | 40 | 25 | 29 | 20 | 27 |
| 6 | 13 | 20 | 50 | 29 | 0 | 23 |
| 7 | 63 | 20 | 25 | 29 | 60 | 36 |
| 8 | 13 | 20 | 0 | 12 | 20 | 14 |
| 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Bijlage-tabel 53 Bestuur van instelling verbeterd of verslechterd na invoeren gescheiden medezeggenschap

| | ROC | AOC | Vakschool | CvB | RvT | Totaal |
|---|-----|-----|-----------|-----|-----|--------|
| Duidelijk verslechterd | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Enigszins verslechterd | 8 | 18 | 10 | 12 | 4 | 9 |
| Maakt geen verschil | 15 | 0 | 20 | 10 | 21 | 14 |
| Enigszins verbeterd | 29 | 27 | 50 | 33 | 29 | 31 |
| Duidelijk verbeterd | 25 | 27 | 10 | 24 | 21 | 23 |
| Weet ik niet / Dat kan ik niet beoordelen | 22 | 27 | 10 | 19 | 25 | 21 |

Bijlage B Deelnemers interviews en reflectiepanel

De onderzoekers zijn de volgende personen zeer erkentelijk voor hun bijdrage aan dit onderzoek.

Interviews

| | |
|---------------------|---|
| Hanneke Berben | Voorzitter College van Bestuur ROC Nijmegen |
| Liesbeth Halbertsma | Voorzitter Raad van Toezicht ROC Leiden |
| Klaas Groenendijk | Voorzitter Raad van Toezicht Albeda College |
| Ben Oligschläger | Schoolleider bij SintLucas |
| Bastiaan Pellikaan | Voorzitter College van Bestuur Aeres Groep |
| Els Welbedacht | Directeur bij Clusius College |

Reflectiepanel

| | |
|---------------------|--|
| Peter Hoogenboom | Voorzitter Raad van Toezicht MBO Amersfoort |
| Annemarie Moons | Voorzitter College van Bestuur Wellantcollege |
| Ruud Rabelink | Lid College van Bestuur SintLucas |
| René van Schalkwijk | Lid College van Bestuur Horizon College |
| Peter Weeda | Voorzitter Raad van Toezicht Grafisch Lyceum Utrecht |