



Inspectie van het Onderwijs
*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap*

RECHT VAN SPREKEN

HET FUNCTIONEREN VAN OPLEIDINGSCOMMISSIES
IN HET BEKOSTIGD HOGER ONDERWIJS IN 2016

december 2016

Voorwoord

Goed onderwijs maak je met elkaar. Dat geldt ook voor het hoger onderwijs. Voor de kwaliteit van de opleidingen in het hoger onderwijs is het belangrijk dat besturen, docenten en studenten samen vorm en inhoud geven aan kwalitatief goed onderwijs. Een goed functionerende opleidingscommissie draagt daaraan bij. Een opleidingscommissie staat met beide voeten in de praktijk van een opleiding en adviseert over mogelijke verbeteringen.

Medezeggenschap en student- en docentbetrokkenheid in het hoger onderwijs staan de laatste jaren weer hoog op de maatschappelijke agenda. Het is in het kader van *checks and balances* belangrijk dat instellingen samen met hun studenten en docenten werken aan een goed onderwijs- en onderzoeksklimaat binnen hun opleidingen. De opleidingscommissies vormen daartoe niet alleen een welkom, maar ook een belangrijk instrument. Dat heeft de wetgever ook gezien. Op 1 september 2017 treedt namelijk de Wet versterking bestuurskracht in werking. Daardoor krijgen opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs meer taken en bevoegdheden in het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Om die reden waren wij nieuwsgierig hoe de opleidingscommissies nu functioneren en of ze klaar zijn voor de nieuwe taken die hun te wachten staan.

Het algemene beeld uit ons onderzoek is dat de meeste opleidingscommissies hun *huidige* taken naar behoren uitvoeren. Daarbij valt op dat de verschillen groot zijn: er zijn actieve en reactieve opleidingscommissies. Het ambitieniveau mag bij sommige opleidingscommissies wel wat hoger liggen. Verder verdient de ondersteuning en facilitering van opleidingscommissies aandacht van besturen. Zowel opleidingscommissies als bestuur zouden zich meer kunnen inspannen om de werkzaamheden en resultaten van de opleidingscommissie breder bekend te maken. Want bijna de helft van de studenten is niet eens op de hoogte van het bestaan van een opleidingscommissie.

Willen opleidingscommissies ook hun *nieuwe* taken en bevoegdheden naar behoren uitvoeren, dan is er op onderdelen dus nog werk aan de winkel. Er liggen volop kansen om de kwaliteitscultuur binnen instellingen en de professionalisering van opleidingscommissies verder te verbeteren. Met ons onderzoek naar opleidingscommissies hopen we daaraan een impuls te geven. De instellingen en de studenten zijn nu aan zet. De uitkomsten van ons onderzoek geven hun extra handvatten om aan de slag te gaan.

Zo kunnen opleidingscommissies volgend jaar september klaar zijn om hun nieuwe taken met verve te vervullen. Dat kan het hoger onderwijs alleen maar ten goede komen, want goed onderwijs maak je met elkaar.

drs. Monique Vogelzang
Inspecteur-generaal van het Onderwijs

Inhoud

Samenvatting

- 1 Inleiding 8**
 - 1.1 Achtergrond en aanleiding 8
 - 1.2 Doel van het onderzoek 10
 - 1.3 Onderzoeksvraag 10
 - 1.4 Methoden van onderzoek 11
 - 1.5 Leeswijzer 13

- 2 Organisatie en samenstelling 16**
 - 2.1 Aanwezigheid en aard opleidingscommissies 16
 - 2.2 Samenstelling en vacatures 18
 - 2.3 Werkwijze en zittingstermijn 24
 - 2.4 Conclusie 25

- 3 Taken en invloed 27**
 - 3.1 Belangrijkste taken volgens betrokkenen 28
 - 3.2 Gegeven adviezen 29
 - 3.3 Invloed 35
 - 3.4 Conclusie 37

- 4 De relatie met de achterban 39**
 - 4.1 De vertegenwoordigende rol van de opleidingscommissie 39
 - 4.2 Informatie-uitwisseling en contact met de achterban 41
 - 4.3 Conclusie 44

- 5 Samenwerking met anderen 46**
 - 5.1 Vergaderingen met andere partijen 46
 - 5.2 De samenwerking met de opleidingsdirecteur 48
 - 5.3 Informatievoorziening vanuit de opleidingsmanager 49
 - 5.4 Conclusie 50

- 6 Tijdsbesteding en facilitering 52**
 - 6.1 Tijdsbesteding 52
 - 6.2 Facilitering 55
 - 6.3 Scholing 58
 - 6.4 Conclusie 60

- 7 Zelfbeeld 61**
 - 7.1 Tevredenheid 61
 - 7.2 Organisatiecultuur 62
 - 7.3 Vooruitblik op instemmingsrecht 64
 - 7.4 Conclusie 65

- 8 Conclusies en aanbevelingen 66**
 - 8.1 Conclusies 66
 - 8.2 Aanbevelingen 69
 - 8.3 Overzicht stand van zaken 2016 71

9 Beschouwing 73

- 9.1 Meer aandacht voor kwaliteitscultuur 73
- 9.2 De structuurveranderingen vanuit de WVB 75
- 9.3 Tot slot 77

Literatuur 79

Bijlagen 80

- Bijlage A Lijst van afkortingen 80
- Bijlage B Relevante wetsbepalingen gebundeld per hoofdstuk 81
- Bijlage C Relevante wetsartikelen 84
- Bijlage D Geraadpleegde deskundigen 90

Samenvatting

Dit rapport bevat de uitkomsten van het onderzoek naar opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs dat de Inspectie van het Onderwijs uitvoerde. We onderzochten hoe opleidingscommissies momenteel functioneren en hoe zij actiever kunnen bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding. Daarbij vergeleken we de resultaten met die van het inspectieonderzoek naar opleidingscommissies uit 2010 (Inspectie van het Onderwijs, 2010).

Het onderzoek brengt in kaart hoe opleidingscommissies ervoor staan voor de invoering van de Wet versterking bestuurskracht (WVB) per 1 september 2017. Vanaf dan hebben opleidingscommissies als centrale taak te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Bovendien krijgen ze naast adviesrecht ook instemmingsrecht op delen van de onderwijs- en examenregeling (OER). Dit rapport biedt opleidingscommissies daarom ook concrete handreikingen om zich, specifiek in dit licht, verder te ontwikkelen.

Onderzoeksmethoden

We hebben gebruikgemaakt van meerdere onderzoeksmethoden: vragenlijsten voor leden van opleidingscommissies (studenten en docenten), voor opleidingsdirecteuren en voor studenten en docenten die geen lid zijn van een opleidingscommissie, rondetafelbijeenkomsten, een bijeenkomst met leden van visitatiecommissies, gesprekken met deskundigen en opleidingscommissies, en een werkconferentie voor opleidingscommissies. Daarnaast hebben we opleidingscommissies uitgenodigd zelfportretten te schrijven. Tijdens de gesprekken en via de zelfportretten hebben we best practices verzameld, die deels in dit rapport zijn opgenomen.

Conclusies

Net als in 2010 functioneren de meeste opleidingscommissies in het hoger onderwijs naar behoren, dat wil zeggen: volgens de huidige wettelijke kaders. Ze zijn op de voorgeschreven manier samengesteld en voeren de taken uit die in de WHW zijn geformuleerd: ze adviseren over de OER, de uitvoering van de OER en andere onderwijsgerelateerde zaken. Daarbij zijn ze iets actiever geworden dan in 2010. De opleidingscommissies zijn in grote lijnen tevreden over wat er met hun adviezen gebeurt, maar wensen nog wel meer beargumenteerde reacties van het management. Ook zouden ze graag meer tijd krijgen voor de advisering en willen ze eerder betrokken worden. De afstemming met andere organen, in het bijzonder de medezeggenschapsraad, laat bovendien te wensen over. Het proces kan dus nog beter, zeker met het oog op de WVB. Daar ligt een belangrijke regietaak voor de opleidingsmanager.

Alles overziend vinden opleidingscommissies zelf dat ze behoorlijk goed functioneren. Toch besteden ze gemiddeld maar weinig tijd aan hun werkzaamheden. Zaken als de advisering over de kwaliteitszorg, de eigen scholing en het contact met de achterban lijken daardoor in het gedrang te komen. Dat is terug te zien in het oordeel over de facilitering: die is sinds 2010 wel licht verbeterd, maar volstaat nog niet altijd. Opleidingscommissies wensen vooral meer ondersteuning vanuit het bestuur bij het bereiken van de achterban. Daarbij moet

worden opgemerkt dat de vraag naar facilitering verschilt per opleidingscommissie: facilitering blijkt maatwerk.

Een aantal zaken valt op:

- In een enkel geval heeft een opleiding, in strijd met de wet, een periode helemaal geen opleidingscommissie. In het hbo komt dit relatief vaak voor: 10 procent van de opleidingen heeft de afgelopen drie jaar gedurende minimaal een half jaar geen functionerende opleidingscommissie gehad. Om welke opleidingen het gaat, valt op basis van dit onderzoek niet te herleiden.
- Ook het aantal studentvacatures is in het hbo relatief groot. De animo onder docenten is, zowel in hbo als in wo, bovendien beperkt.
- Opleidingscommissies weten niet altijd precies hoe ze hun taken moeten invullen. Het gaat hierbij zowel om de interpretatie van de wet als om de taakafbakening ten opzichte van andere organen binnen de instelling. Mede daardoor dragen ze minder bij aan de kwaliteit van de opleiding dan mogelijk zou zijn.
- Er zijn grote verschillen tussen opleidingscommissies, vaak ook binnen één instelling. Deels hangen die samen met de verschillende context waarbinnen opleidingscommissies opereren. Maar daarnaast lijkt ook het ambitieniveau sterk te wisselen: waar de ene opleidingscommissie veel adviezen geeft en daar ook veel tijd aan besteedt, beperkt de andere commissie zich tot een enkel advies per jaar en een tijdsinvestering van een paar uur per maand. Daarmee is een deel van de opleidingscommissies te typeren als passief en weinig ambitieus.

Aanbevelingen

We hebben een aantal aanbevelingen geformuleerd, gericht aan de opleidingscommissies, het bestuur/management en de koepelorganisaties Vereniging Hogescholen (VH) en de Vereniging van Universiteiten (VSNU):

Aanbevelingen aan de opleidingscommissies

1. Zorg dat taken en taakafbakening helder zijn.
2. Formuleer eigen speerpunten om de kwaliteit van de opleiding te verbeteren.
3. Wees zichtbaar: zoek actief contact met de achterban.
4. Kies voor een evenwichtige samenstelling die onafhankelijkheid waarborgt.
5. Stem af met andere organen.

Aanbevelingen aan het bestuur c.q. management

6. Richt voor elke opleiding een opleidingscommissie in.
7. Versterk de positie van de opleidingscommissie.
8. Voer de regie over de kwaliteitszorg.
9. Faciliteer de opleidingscommissie op maat.

Aanbeveling aan de koepelorganisaties VH en VSNU

10. Maak kennisdeling en uitwisseling van goede voorbeelden mogelijk.

Besluit

Op hoofdlijnen is het functioneren van de opleidingscommissies niet wezenlijk veranderd sinds het vorige onderzoek uit 2010 (Inspectie van het Onderwijs, 2010). Daarin werd weer geconcludeerd dat er weinig was veranderd sinds het onderzoek van SCO-Kohnstamm naar opleidingscommissies uit 1999 (Haanstra en Voorthuis, 1999). En dat terwijl er zowel in 1999 als in 2010 ook al concrete verbeterpunten waren benoemd. Duidelijk is dat er nog wel een schepje bij mag, in elk geval bij de minder ambitieuze opleidingscommissies. Dit speelt nog nadrukkelijker met de invoering van de WVB in het vooruitzicht: dan krijgt de opleidingscommissie immers een steviger positie binnen de kwaliteitszorg van de opleiding.

Het is zowel aan de opleidingscommissies zelf als aan het bestuur/management om met de aanbevelingen aan de slag te gaan en zich zo klaar te maken voor deze belangrijke verandering. In de conclusie van dit rapport is een overzicht opgenomen van de huidige stand van zaken op een aantal belangrijke punten. Dit overzicht kan opleidingscommissies helpen om te bepalen waar ze op dit moment staan, ook in relatie tot andere opleidingscommissies. Over vier of vijf jaar, als opleidingscommissies ervaring hebben binnen de nieuwe wetgeving, zal de inspectie hun functioneren opnieuw onderzoeken. In de tussenliggende periode zullen we de opleidingscommissies door presentaties en gesprekken stimuleren tot verdere ontwikkeling. Blijkt tijdens toezichtactiviteiten dat een opleiding überhaupt geen opleidingscommissie heeft, dan zullen we daarbij handhavend optreden.

1 Inleiding

Opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs dragen als belangrijk adviesorgaan bij aan de kwaliteit van hun opleiding. Met de invoering van de Wet versterking bestuurskracht (WVB), per 1 september 2017, neemt hun belang alleen maar toe. Vanaf dat moment hebben ze namelijk als centrale wettelijke taak te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Naast adviesrecht krijgen ze dan ook instemmingsrecht op delen van de onderwijs- en examenregeling (OER). Aan de vooravond van deze grote verandering onderzocht de Inspectie van het Onderwijs hoe opleidingscommissies momenteel functioneren. Wat doen opleidingscommissies precies, wat gaat goed en wat kan beter? Dit rapport bevat de uitkomsten van dat onderzoek.

1.1 Achtergrond en aanleiding

Maatschappelijke aandacht voor medezeggenschap

De laatste jaren is er veel aandacht voor medezeggenschap en student- en docentbetrokkenheid in het hoger onderwijs. De bezetting van het Bunge- en Maagdenhuis in 2015 door docenten en studenten ligt nog vers in het geheugen. Er kwam een protest op gang tegen het 'rendementsdenken' en er werd gepleit voor een Nieuwe Universiteit of Nieuwe Hogeschool, met meer studenteninspraak en meer aandacht voor onderwijskwaliteit. In datzelfde jaar publiceerde de Onderwijsraad het rapport *Kwaliteit in het hoger onderwijs*, waarin de raad oproept tot meer betrokkenheid van studenten en docenten om zo een kwaliteitscultuur op opleidingsniveau tot stand te brengen (Onderwijsraad, 2015). Ook bij discussies over de vernieuwing van het accreditatiestelsel gaat de aandacht uit naar mogelijkheden om zowel docenten als studenten meer te betrekken bij de kwaliteitszorg van de opleiding.

Opleidingscommissies nadrukkelijker in beeld

Door deze ontwikkelingen zijn de opleidingscommissies nadrukkelijker in beeld gekomen. Opleidingscommissies, waarin zowel studenten als docenten zitting hebben, zijn een belangrijk instrument om de kwaliteit van de opleiding te versterken. Ze zitten dicht op de opleiding, hebben zicht op de ontwikkeling door de jaren heen en kunnen vak- en studiejaaroverstijgende aandachtspunten benoemen. Ze wegen in hun adviezen zowel het student- als het docentperspectief mee. Ze staan in directe verbinding met de opleidingsmanager en borgen zo het contact tussen opleiding en management. Ze signaleren en prioriteren, waarbij ze – idealiter – de ruimte krijgen om eigen speerpunten te formuleren die de kwaliteit van de opleiding versterken. Kortom: opleidingscommissies kunnen een belangrijke rol spelen als het gaat om medezeggenschap, inspraak en student- en docentbetrokkenheid, en daarmee dus ook als het gaat om de kwaliteit van de opleiding.

Wet versterking bestuurskracht

In 2015 diende de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) het wetsvoorstel Versterking bestuurskracht in, bedoeld om de bestuurskracht van onderwijsinstellingen te versterken (Kamerstukken 34 251). Het wetsvoorstel werd op 16 februari 2016 door de Tweede Kamer aangenomen (Handelingen II 2015/2016, nr. 55, item 8); op 14 juni 2016 stemde de Eerste Kamer ermee in

(Handelingen I 2015/2016, nr. 34, item 4). De Wet versterking bestuurskracht houdt een wijziging van enkele onderwijswetten in, waaronder de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Ook de artikelen in de WHW over de opleidingscommissie worden aangepast (Kamerstukken II 2015/2016, 34 251, nr. 91). De nieuwe artikelen treden op 1 september 2017 in werking.

In de WHW is vastgelegd dat de opleidingscommissie in het bekostigd hoger onderwijs¹ de taak heeft om te adviseren over de OER, om de uitvoering van de OER te beoordelen en om te adviseren over andere onderwijsgerelateerde zaken (WHW, artikel 9.18, lid 1 en artikel 10.3c, lid 1; zie ook bijlage C bij dit rapport). Met de invoering van de WVB krijgt de opleidingscommissie als belangrijkste taak te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Dat betekent dat de opleidingscommissie zich primair bezighoudt met kwaliteit(szorg). Bovendien krijgt de opleidingscommissie instemmingsrecht op belangrijke onderdelen van de OER. Hiermee is geregeld dat de opleidingscommissie formeel een medezeggenschapsorgaan wordt, en niet alleen een adviesorgaan (WHW na invoering WVB, artikel 9.38c en artikel 9.18, lid 1 en artikel 10.3c, lid 1; zie ook bijlage C bij dit rapport).

De wetswijziging zorgt voor een sterkere positionering van de opleidingscommissie. In de praktijk houdt dat niet zozeer een taakuitbreiding als wel een taakverzwaring in. De opleidingscommissie krijgt een belangrijker stem en een grotere verantwoordelijkheid binnen de kwaliteitszorg van de opleiding.

Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Versterking bestuurskracht heeft de regering aangegeven een breder beeld te willen hebben van de manier waarop de taak van de opleidingscommissies in de huidige praktijk wordt vormgegeven (Kamerstukken 2015/16, 34 251, nr. 6). Dat bredere beeld schetsen we met dit themaonderzoek.

Vervolg op onderzoek 2010

De inspectie deed in 2010 ook onderzoek naar het functioneren van opleidingscommissies. Uit dat onderzoek bleek dat opleidingscommissies over het algemeen naar behoren functioneerden, maar dat er tegelijkertijd veel aspecten vatbaar waren voor verbetering (Inspectie van het Onderwijs, 2010). Geconcludeerd werd dat het functioneren van opleidingscommissies op hoofdlijnen vergelijkbaar was met het beeld dat oprees uit het onderzoek van SCO-Kohnstamm naar opleidingscommissies uit 1999 (Haanstra en Voorthuis, 1999). Opleidingscommissies leken in 2010 nog steeds voor veel studenten weinig zichtbaar. De communicatie over de besluiten die werden genomen naar aanleiding van adviezen van de opleidingscommissies was vaak te beperkt (Inspectie van het Onderwijs, 2010). De Kamer is destijds al toegezegd dat de inspectie zou onderzoeken hoe het er anno 2016 voorstaat.

Onderzoek aan vooravond WVB

Daarmee kent dit onderzoek in feite een dubbele aanleiding. Want toen de minister de Kamer tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Versterking bestuurskracht een onderzoek naar opleidingscommissies toezegde, was de inspectie al met het vervolgonderzoek begonnen. We hebben goed overwogen welke gevolgen deze omstandigheid voor ons onderzoek zou moeten hebben. Heeft het nut om te

¹ De bepalingen over opleidingscommissies in de WHW zijn niet van toepassing op het niet-bekostigd onderwijs.

onderzoeken hoe opleidingscommissies functioneren als binnen afzienbare tijd de wetgeving op belangrijke punten verandert? Na overleg met een klankbordgroep kwamen we tot de conclusie dat het wel degelijk relevant is om te in kaart te brengen hoe de situatie vlak voor implementatie van de WVB is. Daarmee valt immers over een paar jaar goed te onderzoeken welk effect de verandering precies heeft gehad.

We beoordelen de situatie dus op basis van de wet die op dit moment nog geldig is, en niet op basis van de WVB. Wel hebben we steeds bekeken wat de WVB voor opleidingscommissies per onderwerp betekent. We kunnen dit onderzoek niet los zien van deze context. Daarom besteden we nadrukkelijk aandacht aan de consequentie van de WVB voor opleidingscommissies: een versterkte rol als het gaat om de kwaliteit van de opleiding, die moet zorgen voor én wordt gevoed vanuit student- en docentbetrokkenheid en een goede samenwerking met andere organen binnen de instelling.

1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van dit themaonderzoek is tweeledig. Ten eerste willen we inzichtelijk maken hoe opleidingscommissies momenteel functioneren, waarbij we dus de huidige wetgeving als uitgangspunt nemen. Waar mogelijk brengen we daarbij de ontwikkeling sinds het onderzoek uit 2010 in beeld. Ten tweede willen we handreikingen bieden voor de verdere ontwikkeling van opleidingscommissies, specifiek in het licht van de implementatie van de WVB.

1.3 Onderzoeksvraag

Onze onderzoeksvraag luidt:

Hoe functioneren opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs en hoe kunnen zij actiever bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding?

Het begrip 'functioneren' vatten we breed op: het gaat hierbij om zaken als de samenstelling, taakinvulling en facilitering van opleidingscommissies. We brengen het functioneren van opleidingscommissies in kaart door de volgende zes deelvragen te beantwoorden:

1. Hoe zien opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs eruit?
2. Hoe geven opleidingscommissies hun wettelijke taken vorm en wat is het effect van hun werkzaamheden?
3. In hoeverre vertegenwoordigen opleidingscommissies hun achterban?
4. Hoe werken opleidingscommissies samen met andere organen binnen de instelling?
5. Hoeveel tijd besteden opleidingscommissies aan hun werkzaamheden, en worden ze daarbij naar hun mening voldoende gefaciliteerd?
6. Hoe beoordelen leden en opleidingsmanagers het functioneren van hun opleidingscommissie, en in hoeverre ervaren zij de organisatiecultuur daarbij als ondersteunend?

De eerste twee deelvragen gaan over de organisatie en de werkzaamheden van opleidingscommissies, de deelvragen 3, 4 en 5 over de randvoorwaarden om goed

te kunnen functioneren en deelvraag 6 over het functioneren zoals dat door de directbetrokkenen wordt ervaren.

Het tweede deel van de onderzoeksvraag, 'hoe kunnen opleidingscommissies actiever bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding?', komt bij de beantwoording van de deelvragen herhaaldelijk aan de orde. Een actievere bijdrage aan de kwaliteit van de opleiding is van groot belang in het perspectief van de WVB. Bij de behandeling van de tweede deelvraag, over de taakinvulling, bekijken we expliciet in hoeverre opleidingscommissies zich momenteel bezighouden met kwaliteit en kwaliteitszorg. Bij de behandeling van de overige deelvragen speelt deze thematiek op de achtergrond mee, vanuit de gedachte dat een goed functionerende opleidingscommissie – een opleidingscommissie die haar achterban vertegenwoordigt, de samenwerking zoekt met andere organen, voldoende gefaciliteerd wordt en de ruimte krijgt zich te profileren – beter in staat is actief bij te dragen aan de kwaliteit van de opleiding.

1.4 Methoden van onderzoek

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van meerdere onderzoeksmethoden: vragenlijsten voor leden van opleidingscommissies (studenten en docenten), voor opleidingsdirecteuren en voor studenten en docenten die geen lid zijn van een opleidingscommissie, rondetafelbijeenkomsten, een bijeenkomst met leden van visitatiecommissies, gesprekken met deskundigen en opleidingscommissies, en een werkconferentie voor opleidingscommissies. Daarnaast hebben we opleidingscommissies uitgenodigd zelfportretten te schrijven. Tijdens de gesprekken en via de zelfportretten hebben we best practices verzameld.

Het onderzoek is uitgevoerd door een team van inspecteurs, analisten en onderzoekers. Een bestuurder van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) nam als adviserend lid deel aan het projectteam. We zijn daarnaast geadviseerd door een klankbordgroep, bestaande uit leden van de Vereniging Hogescholen (VH), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), de Landelijke Studentenvakbond (LSVb), de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO), een studentlid en een docentlid van een opleidingscommissie van twee instellingen (Hogeschool voor de Kunsten Utrecht en Universiteit Leiden), en een stafmedewerker van Fontys Hogescholen.

Vragenlijsten

We hebben een vragenlijst gestuurd naar een steekproef van commissieleden (studenten en docenten) en opleidingsmanagers. Hiervoor is een aselechte steekproef getrokken van ongeveer 550 opleidingen: 300 in het hbo en 250 in het wo. Om de bevraginglast te beperken en de resultaten te kunnen vergelijken met het onderzoek uit 2010, hebben we ons beperkt tot voltijd bacheloropleidingen. Wanneer meerdere opleidingen onder dezelfde opleidingscommissie vallen, hoefde er maar voor één opleiding uit de steekproef een vragenlijst te worden ingevuld. Hierdoor omvat de uiteindelijke steekproef niet alle 550 opleidingen.

De vragenlijsten zijn uitgezet via een contactpersoon van iedere instelling. Aan deze contactpersonen is gevraagd om, per geselecteerde opleiding, een e-mail door te sturen met een uitnodiging om een digitale vragenlijst in te vullen. Per opleiding ging het om drie vragenlijsten: één voor een studentlid van de opleidingscommissie van de betreffende opleiding, één voor een docentlid en één voor de opleidingsmanager van de opleiding. De opleidingsmanager is degene aan wie de

opleidingscommissie in haar dagelijkse praktijk het meest adviseert; vaak is dit de opleidingsdirecteur.² Om de respons te verhogen is twee keer een rappel verstuurd.

In totaal zijn 1.316 vragenlijsten volledig ingevuld. De respons op de verschillende vragenlijsten lag tussen de 88 en 94 procent. De populatie van opleidingscommissies in Nederland is onbekend, omdat opleidingscommissies binnen de opleiding op verschillende manieren vorm kunnen krijgen. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat de opleidingscommissie geïntegreerd wordt in de faculteitsraad of deelraad, of dat er voor meerdere opleidingen samen één opleidingscommissie wordt ingesteld. Hierdoor kunnen we niet bekijken of de responsgroep representatief is voor de gehele populatie van opleidingscommissies. Gezien het aantal bevraagde opleidingen verwachten we dat de resultaten een goed beeld geven van het gehele hoger onderwijs.

Om studenten te bevragen die geen lid zijn (geweest) van een opleidingscommissie hebben we, net als in 2010, gebruikgemaakt van het Studentenpanel van ResearchNed. Dit panel vormt een afspiegeling van de Nederlandse studentenpopulatie in mbo, hbo en wo. In totaal zijn 1.000 vragenlijsten beantwoord door studenten van voltijd bacheloropleidingen in hbo en wo.

Tot slot hebben we – naar aanleiding van een verzoek van een geïnteresseerde universiteit – bij drie hogescholen en drie universiteiten vragenlijsten uitgezet onder personeelsleden die geen lid zijn van een opleidingscommissie. De vragenlijst kwam zo veel mogelijk overeen met de vragenlijst die is uitgezet onder het Studentenpanel. De gegevens uit deze vragenlijst geven indicaties zonder representatief te zijn voor alle docenten in het hoger onderwijs. De vragenlijst is uitgezet bij de Erasmus Universiteit Rotterdam, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Hogeschool Rotterdam, Rijksuniversiteit Groningen en Universiteit van Amsterdam. We hebben contactpersonen van deze instellingen gevraagd om 150 docenten te selecteren die geen lid zijn (geweest) van een opleidingscommissie. In totaal is de vragenlijst door 555 docenten ingevuld (hbo: 296, wo: 259).

Rondetafelbijeenkomsten

Om meer zicht te krijgen op de dilemma's uit de dagelijkse praktijk, hebben we tijdens twee rondetafelbijeenkomsten gesproken met ongeveer tachtig leden van opleidingscommissies en opleidingsmanagers. We hebben de deelnemers enkele voorlopige resultaten uit het onderzoek voorgelegd en om hun reactie gevraagd. Die reactie hebben we, waar relevant, verwerkt in het rapport. Daarnaast hebben we tijdens de bijeenkomsten tips geïnventariseerd van en voor opleidingscommissies. Een selectie daarvan hebben we een plek gegeven in de kaders in dit rapport (zie de leeswijzer).

Bijeenkomst met leden van visitatiecommissies

We zijn ook, samen met de NVAO, in gesprek gegaan met vier ervaren leden van visitatiepanels, betrokken bij verschillende visitatiebureaus die actief zijn in het kader van accreditaties. Zij hebben hun ervaringen met opleidingscommissies met ons gedeeld en alvast gereflecteerd op enkele voorlopige resultaten uit het onderzoek.

² In dit rapport gebruiken we deze twee termen als synoniemen.

Gesprekken met deskundigen en opleidingscommissies

Om het onderzoek te verdiepen hebben we daarnaast tal van gesprekken gevoerd met deskundigen, zoals trainers en juristen. Ook hebben we gesproken met afzonderlijke opleidingscommissies, los van de rondetafelbijeenkomsten. Na een oproep in de vragenlijst, brieven en nieuwsberichten konden instellingen aangeven of ze met ons in gesprek wilden over een best practice. In overleg met de instellingen hebben we opleidingscommissies geselecteerd die ons hun best practice hebben toegelicht. Deze gesprekken zijn in dit rapport verwerkt.

Zelfportretten

De opleidingscommissies hebben hun best practice vervolgens beschreven in een zelfportret. Daarmee bieden ze andere commissies een kijkje in hun keuken. De zelfportretten zijn bedoeld om ervaringen en oplossingsrichtingen te delen, ook nadat het onderzoek is afgerond. Veel opleidingscommissies zijn enthousiast op onze uitnodiging ingegaan en hebben open verteld over hun successen, de moeilijkheden die ze ervaren en hun plannen voor de toekomst. Ook hebben veel commissies documenten beschikbaar gesteld waarvan ze vinden dat ze in de praktijk goed werken. Dit zijn geen voorschriften, maar vormen wel een bron van inspiratie voor andere opleidingscommissies.

Al die zelfportretten, handige documenten en overige achtergrondinformatie hebben we verzameld op het platform www.opleidingscommissies.nl. De inspectie was de aanjager van dit platform; de studentenorganisaties ISO en LSVb hebben het inmiddels overgenomen en dragen zorg voor actualisatie van de website. Het platform kan opleidingscommissies helpen om zich tijdig voor te bereiden op de WVB.

Werkconferentie

Op 4 november 2016 organiseerden we een werkconferentie over opleidingscommissies met ongeveer zeshonderd deelnemers, in het licht van de voorbereiding op de WVB. Tijdens deze conferentie hebben we de eerste resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Ook vonden er diverse workshops plaats voor leden van opleidingscommissies, opleidingsmanagers, beleidsmedewerkers en leden van colleges van bestuur. De discussies tijdens deze werkconferentie hebben bijgedragen aan het formuleren van de conclusies en de beschouwing.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit negen hoofdstukken. In de hoofdstukken 2 tot en met 7 beantwoorden we de deelvragen van dit onderzoek. Aan het begin van elk hoofdstuk zijn de relevante artikelen uit de WHW – voor én na implementatie van de WVB – samengevat. Daaronder staan de hoofdlijnen uit het betreffende hoofdstuk, gevolgd door de bevindingen. Elk hoofdstuk sluit af met conclusies.

Waar we in de bevindingen percentages noemen, gaat het altijd om resultaten uit het vragenlijstonderzoek onder leden van opleidingscommissies en opleidingsmanagers. Daarbij benoemen we opvallende verschillen tussen die twee groepen en tussen hbo en wo. Waar relevant vergelijken we de uitkomsten met die van het inspectieonderzoek uit 2010. Toelichtingen zijn afkomstig uit de antwoorden op de open vragen of hebben we opgetekend tijdens de gesprekken.

Op verschillende plekken in het rapport staan kaders met tips die opleidingscommissies zelf hebben geformuleerd en die we tijdens de gesprekken hebben verzameld. De tips zijn bedoeld voor collega-opleidingscommissies of, in een enkel geval, voor het bestuur/management³. Het gaat hier dus nadrukkelijk om tips van instellingen zelf, en niet om richtlijnen – laat staan voorschriften – van de inspectie. De tips zijn vaak contextgebonden. Een uitgebreid overzicht van best practices is te vinden op www.opleidingscommissies.nl.

In het tweede hoofdstuk beschrijven we hoe opleidingscommissies georganiseerd zijn. We bespreken onder meer de samenstelling, de werkwijze en de zittingstermijn van de leden. Het derde hoofdstuk vormt inhoudelijk het zwaartepunt van dit rapport. Hierin bespreken we de manier waarop opleidingscommissies hun wettelijke taken invullen en de invloed die ze hiermee ervaren.

In de hoofdstukken 4 tot en met 6 bespreken we de randvoorwaarden voor een goed functioneren van opleidingscommissies. In het vierde hoofdstuk gaan we in op de relatie van de opleidingscommissies met hun achterban. Daarbij vergelijken we het beeld dat opleidingscommissies zelf hebben van die relatie met de perceptie van hun achterban. Het vijfde hoofdstuk behandelt de samenwerking met anderen binnen de instelling. We gaan hierbij vooral in op de samenwerking met de opleidingsdirecteur. In het zesde hoofdstuk staan de tijdsbesteding en de facilitering centraal, waarbij we apart aandacht besteden aan de scholingsmogelijkheden.

In het zevende hoofdstuk bekijken we hoe leden en opleidingsmanagers het functioneren van hun opleidingscommissie waarderen, specifiek in het licht van de organisatiecultuur. Ook blikken we in dit hoofdstuk met opleidingscommissies en opleidingsmanagers kort vooruit op de veranderingen die de implementatie van de WVB teweegbrengt: welke voordelen en risico's zien zij?

Na de bevindingen volgen in het achtste hoofdstuk de hoofdconclusies en de aanbevelingen. Omdat in de afzonderlijke hoofdstukken al de conclusies per deelvraag aan bod komen, en de verschillende onderwerpen nauw met elkaar samenhangen, richten we ons in dit overkoepelende hoofdstuk vooral op de verbanden tussen de onderlinge uitkomsten. Aan het eind van dit hoofdstuk presenteren we een overzicht van de huidige stand van zaken bij opleidingscommissies op een aantal belangrijke punten. Met dit overzicht kunnen opleidingscommissies bepalen waar ze op dit moment staan, ook in relatie tot andere opleidingscommissies, en hoe ze zich van daaruit verder kunnen ontwikkelen.

Het negende hoofdstuk, tot slot, vormt de beschouwing. Waar we ons in het rapport zelf beperken tot de huidige situatie en daarbij slechts hier en daar vooruitwijzen naar de WVB, gaan we in de beschouwing meer in detail in op de veranderingen die momenteel plaatsvinden én waar we de komende tijd mee te maken krijgen. Het gaat daarbij zowel om cultuurveranderingen als om structuurveranderingen.

³ De termen 'bestuur' en 'management' gebruiken we in dit rapport als synoniemen. In beide gevallen verwijzen we hiermee naar het niveau boven dat van de opleidingsmanager. In het hbo is dit vaak het faculteitsbestuur of, als er geen faculteiten zijn, het college van bestuur, in het wo de decaan.

De bijlagen bestaan uit een lijst met afkortingen, een overzicht van de relevante wetsbepalingen per hoofdstuk, een volledig overzicht van de relevante wetsartikelen en een overzicht van de deskundigen die we hebben geraadpleegd.

2 Organisatie en samenstelling

In dit hoofdstuk beantwoorden we de eerste deelvraag van dit onderzoek: Hoe zien opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs eruit? We gaan eerst in op de vraag of er een opleidingscommissie aanwezig is en zo ja, hoeveel opleidingen die vertegenwoordigt (paragraaf 2.1). Daarna bespreken we de samenstelling en de openstaande vacatures (paragraaf 2.2) en vervolgens de werkwijze en de zittingstermijn van de leden (paragraaf 2.3).

De wet

De WHW bepaalt dat elke opleiding een opleidingscommissie heeft. Het is ook mogelijk om voor een groep van opleidingen één opleidingscommissie in te richten. Binnen een faculteit met slechts één opleiding kunnen de taken en bevoegdheden worden uitgeoefend door de faculteitsraad of de deelraad.

De manier waarop de opleidingscommissie wordt benoemd en samengesteld, moet zijn vastgelegd in het faculteitsreglement. Met de invoering van de WVB verandert dit: dan worden de leden van een opleidingscommissie in principe via verkiezingen gekozen, tenzij een andere wijze van samenstelling wordt vastgelegd. Voor de hogeschool is het zodanig geregeld dat in het bestuurs- en beheersreglement de andere wijze van samenstelling van de opleidingscommissie wordt vastgelegd en dat de opleidingscommissie op dit punt instemmingsrecht heeft. De minister is voornemens dit op overeenkomstige wijze voor opleidingscommissies op een universiteit te regelen.

Dit moet jaarlijks worden vastgesteld. Verder schrijft de WHW voor dat de opleidingscommissie voor de helft uit studenten bestaat. De WVB voegt daaraan toe dat de opleidingscommissie voor de andere helft uit personeel moet bestaan (zie bijlage B voor de relevante wetsbepalingen).

De hoofdlijnen

- Veruit de meeste opleidingen hebben een opleidingscommissie, meestal ingesteld voor één opleiding en bestaande uit ongeveer tien leden.
- In het hbo had 10 procent van de opleidingen de afgelopen drie jaar tijdelijk geen opleidingscommissie.
- Ongeveer de helft van de studenten, zowel in hbo als in wo, staat positief tegenover deelname aan de opleidingscommissie: zij willen in principe wel lid worden als er voldoende naar de opleidingscommissie wordt geluisterd.
- Onder docenten is de animo voor het lidmaatschap vaak beperkt. Toch lijkt een aanzienlijk deel wel te interesseren als ze er meer uren voor zouden krijgen.

2.1 Aanwezigheid en aard opleidingscommissies

Soms nog geen opleidingscommissie

Veruit de meeste opleidingen hebben een opleidingscommissie. Toch heeft in het hbo nog 10 procent van de opleidingen de afgelopen drie jaar een half jaar of langer geen benoemde of functionerende opleidingscommissie gehad. In het wo geldt dit voor 2 procent. De situatie is vergelijkbaar met die in 2010. In het licht van de WHW – die immers voorschrijft dat *elke* opleiding een opleidingscommissie heeft – zijn deze percentages te hoog. Het is van groot belang dat de betreffende opleidingen hier snel werk van maken. Overigens valt op basis van dit onderzoek niet te

herleiden om welke opleidingen het hier gaat. Dat was bij dit themaonderzoek ook niet de insteek: we wilden de situatie van de afgelopen drie jaar in kaart brengen. Daarom treden we ook nog niet handhavend op.

Urgentie mogelijk niet altijd gevoeld

Dat een opleiding geen opleidingscommissie heeft, kan verschillende oorzaken hebben. Op grond van het vragenlijstonderzoek kunnen we hier geen uitspraken over doen. Mogelijk lukt het niet om voldoende geschikte kandidaten te vinden (zie 2.2). Wat – vooral bij kleine opleidingen – ook kan meespelen is dat de informele contacten tussen docenten en studenten zo goed zijn, dat de urgentie van een opleidingscommissie niet wordt gevoeld. Tijdens de gesprekken die we voerden bleek dat in zulke gevallen soms het nut van een opleidingscommissie wordt betwijfeld: is zo'n extra adviesorgaan dan niet slechts een (wettelijk verplichte) bureaucratische formaliteit? Het management krijgt dan immers de signalen langs informele weg toch wel binnen.

Die gedachte gaat echter voorbij aan de functie van de opleidingscommissie als reflecterend, agenderend orgaan dat de longitudinale ontwikkeling in beeld heeft en over de grenzen van vakken en studiejaren heen kijkt, zoals we die in de inleiding beschreven. Goede informele contacten zijn zeer waardevol, maar schieten in dat perspectief tekort. Bovendien is er geen garantie dat ze er elk jaar in gelijke mate zullen zijn. Dat betekent niet dat de opleidingscommissie in de plaats moet komen van de informele contacten, maar wel dat zij *daarnaast* een belangrijke rol moet spelen. Ook bij een sterke cultuur is een degelijke structuur nodig om een duurzaam contact tussen opleiding en management tot stand te brengen en om de kwaliteit van de adviezen te borgen.

Meestal één opleiding per commissie

Een meerderheid van de opleidingscommissies is ingesteld voor één opleiding: 65 procent in het hbo en 57 procent in het wo. In 2010 was de situatie ongeveer hetzelfde. Van de opleidingscommissies in het hbo is 14 procent tegelijkertijd domein- of faculteitsraad. Dat geldt voor 4 procent van de opleidingscommissies in het wo.

Bij kleine opleidingen vaker gezamenlijke opleidingscommissie

Een aanzienlijk deel van de opleidingscommissies – 35 procent in het hbo en 43 procent in het wo – maakt dus gebruik van de mogelijkheid om meerdere opleidingen te vertegenwoordigen. In het hbo vertegenwoordigen ze dan gemiddeld vier en in het wo gemiddeld drie opleidingen.

Veel leden noemen als reden dat de opleidingen klein zijn en er een grote inhoudelijke verwantschap is. Vaak gaat het bijvoorbeeld om de bachelor en de master van een opleiding. Maar tijdens de gesprekken werd ook geconstateerd dat soms de verkeerde redenen ten grondslag liggen aan het besluit om opleidingscommissies samen te voegen: bezuinigingen, of de angst voor een gecompliceerd proces rond de OER. In sommige instellingen zou het bestuur liever één opleidingscommissie met instemmingsrecht zien dan vijf verschillende. Het is zaak om te waken voor dit soort motieven.

Afhankelijk van context of samenvoegen gunstig is

De leden zelf zien duidelijke voordelen van zo'n 'gecombineerde' opleidingscommissie: het is doorgaans efficiënter en de uitwisseling tussen

opleidingen levert veel extra kennis op. Tegelijkertijd noemen ze ook aandachtspunten en risico's. Zo is het belangrijk te borgen dat er van elke opleiding genoeg inhoudelijke expertise aanwezig is, en lopen kleine opleidingen het risico onder te sneeuwen. De betrokkenheid van studenten is minder vanzelfsprekend als de opleidingscommissie veel opleidingen vertegenwoordigt. Ook blijkt het in de praktijk soms juist niet efficiënt om met een brede opleidingscommissie van verschillende opleidingen te vergaderen. Er komen dan onderwerpen aan bod die niet voor iedereen relevant zijn en sommige zaken worden noodgedwongen alleen oppervlakkig besproken. Daarmee dreigt het gevaar dat de opleidingscommissie niet voldoende feeling houdt met de afzonderlijke opleidingen.

Het is dus afhankelijk van de context of het handig is een opleidingscommissie voor één of voor meerdere opleidingen in te richten. Welke keuze ook wordt gemaakt, het is van belang de risico's die daaraan verbonden zijn in de gaten te houden en met elkaar en het management te bespreken. Voorop staat dat de opleidingscommissie voldoende geworteld is in de opleiding.

2.2 Samenstelling en vacatures

In hbo meer studenten dan docenten

Opleidingscommissies bestaan gemiddeld uit ongeveer tien personen. In het wo is de verhouding docent/student ongeveer 50/50 procent (gemiddeld 4,3 docenten en 4,5 studenten), in lijn met de WHW. In het hbo zijn studenten echter in de meerderheid (gemiddeld 3,1 docenten en 5,9 studenten). We kwamen ook opleidingscommissies tegen waarin nauwelijks docenten participeren. Tijdens de gesprekken gaven opleidingscommissies in het hbo aan dat dit een bewuste keuze is: zij vrezen dat studenten bij een gelijke vertegenwoordiging ondergesneeuwd raken door docenten, die meer ervaring hebben en vaak langer in de opleidingscommissie zitten.

Hiermee is overigens niet meteen gezegd dat de hbo-opleidingscommissies de wet niet volgen; er lijkt sprake te zijn van een interpretatieverschil. In de huidige WHW staat dat de opleidingscommissie voor de helft uit studenten moet bestaan, maar niet dat ze voor de andere helft *niet* uit studenten mag bestaan. Volgens deze redenering, die bij sommige hogescholen gangbaar is, is daarmee dus wettelijk bepaald dat de opleidingscommissie voor *minimaal* de helft uit studenten bestaat. Hoewel deze interpretatie discutabel is, lijkt het weinig zinvol hierover te gaan scherpslijpen omdat de situatie per 1 september 2017 met de implementatie van de WVB wel heel helder is. Daarin is immers expliciet bepaald dat de opleidingscommissie voor de helft uit studenten en voor de helft uit personeel van de opleiding bestaat.⁴ Opleidingscommissies in het hbo zullen dus de stap moeten maken naar een gelijke vertegenwoordiging van studenten en docenten.

Goede ervaringen met gelijke vertegenwoordiging

Opleidingscommissies die nu al met een gelijke vertegenwoordiging van studenten en docenten werken, zien vooral voordelen van deze verdeling. Een substantiële participatie van docenten draagt bij aan de formulering van evenwichtige adviezen, gaven ze tijdens de gesprekken aan. Ook voor de informatievoorziening is het goed

⁴ De ruimte voor een vertegenwoordiging van het werkveld in de opleidingscommissie, die de WHW nu nog wel biedt, verdwijnt daarmee ook. Opleidingscommissies die momenteel een werkveldvertegenwoordiger in hun geleding hebben, kunnen desgewenst bij bepaalde agendapunten gastleden uit het werkveld uitnodigen.

om voldoende docenten in de commissie te hebben, zo werd gesteld. Bovendien geeft een gelijke verdeling de commissie meer gewicht en wordt hiermee voorkomen dat één geleding sterk overheerst.

Gevraagd naar het risico dat studenten onvoldoende aan bod komen, gaven deze opleidingscommissies aan dat te voorkomen door bijvoorbeeld een student voorzitter te maken. De student-voorzitter wordt dan vaak gecoacht door een docent die als vicevoorzitter optreedt. Sommige opleidingscommissies organiseren een vooroverleg van de studentengeleding of vormen groepjes studenten die samen met een studentlid uit de opleidingscommissie de bijdrage van het studentlid aan de vergadering voorbereiden.

Vaak docent als voorzitter

Wie de opleidingscommissie voorziet – een student of een docent – is niet wettelijk bepaald. Meestal is een docent voorzitter. Hbo en wo verschillen hierin wel sterk: in het hbo zijn er relatief veel opleidingscommissies met een studentlid als voorzitter (40 procent), terwijl dat in het wo heel weinig voorkomt (3 procent).

Opleidingscommissies met een student als voorzitter gaven tijdens de gesprekken aan een aantal prettige bijkomstigheden van die constructie te ervaren. Behalve dat studenten op deze manier beter hun stem kunnen laten horen, zoals hierboven beschreven, is dit erg leerzaam voor de student-voorzitter: die maakt zich zo vergadertechnieken eigen. De coaching door de docent-vicevoorzitter speelt daarbij een belangrijke rol. Als nadeel noemen leden dat de continuïteit minder goed geborgd wordt, omdat studenten in het algemeen minder lang deel uitmaken van de opleidingscommissie dan docenten. De continuïteit is dan ook vaak de reden om een docent als voorzitter te benoemen. Dat geldt zeker in het wo, waar de zittingstermijn van studentleden beduidend korter is dan de zittingstermijn van studentleden in het hbo (zie ook 2.3).

Soms opleidingsmanager in opleidingscommissie

Tijdens de gesprekken bleek dat in sommige gevallen ook de opleidingsmanager aan wie de opleidingscommissie adviseert, lid is van de opleidingscommissie. Dat is een ongewenste situatie: de WHW schrijft voor dat de opleidingscommissie onafhankelijk van het management moet kunnen opereren. Als een opleidingsmanager lid is, ontstaat de vreemde situatie dat hij zichzelf adviseert.

Een andere constructie die regelmatig voorkomt, is dat de opleidingsmanager bij een gedeelte van de vergadering van de opleidingscommissie aanwezig is. De opleidingscommissies die deze werkwijze hanteren noemden als voordeel dat de manager meteen vragen kan beantwoorden en mondeling kan reageren op een advies van de commissie. Maar als de opleidingsmanager de gehele vergadering aanwezig is, bestaat het risico dat de manager de vergadering gaat domineren of dat de student- en docentleden zich minder vrij voelen om van gedachten te wisselen, zo werd aangegeven.

Leden dragen vaak zelf nieuwe leden voor

In ruim de helft van de gevallen worden nieuwe kandidaten voor de opleidingscommissie door leden zelf voorgedragen. Hbo-studenten worden vaker aangemoedigd om lid te worden door docenten (58 procent) dan door medestudenten (17 procent). In het wo is de situatie anders: daar zijn het vaak (oud-)leden van de opleidingscommissie (46 procent) of medestudenten (51

procent) die studenten attenderen op het lidmaatschap, bijvoorbeeld via de studievereniging. In 2010 zagen we hetzelfde patroon in hbo en wo. Docenten worden meestal benaderd door de opleidingsdirecteur of door collega's.

Dat nieuwe leden vaak binnen het eigen netwerk van de opleidingscommissie worden geworven is logisch. De leden kunnen dan immers beter de mogelijke geschiktheid van het potentiële lid inschatten, en bovendien is de kans op deelname groter als het contact al goed is. Tegelijkertijd kleven er ook nadelen aan: er kan een ons-kent-ons-mentaliteit ontstaan, de opleidingscommissie is mogelijk minder representatief voor de opleiding en niet iedereen heeft dezelfde kansen om lid te worden.

Soms verkiezingen

Sommige opleidingsmanagers gaven in de vragenlijst aan verkiezingen te houden voor het lidmaatschap. In een aantal gevallen, vooral in het hbo, valt de verkiezing voor de opleidingscommissie dan samen met die voor de medezeggenschapsraad. We hebben gezocht naar opzichzelfstaande opleidingscommissies die al ervaring hebben met verkiezingen. Die waren moeilijk te vinden: soms houdt men verkiezingen als er te veel kandidaten zijn, maar die situatie doet zich, zo bleek tijdens de gesprekken, zelden voor.

Na invoering van de WVB zullen verkiezingen naar verwachting vaker voorkomen: de wet schrijft dan immers voor dat de leden van de opleidingscommissie via verkiezingen worden gekozen, tenzij dit anders is vastgelegd. Tijdens de gesprekken bleek dat het vooruitzicht van verkiezingen niet bepaald lonkt (zie ook hoofdstuk 7). Het is van belang dat opleidingscommissies de komende tijd gaan nadenken over manieren om de verkiezingen vorm te geven.

Vooraf in hbo openstaande vacatures

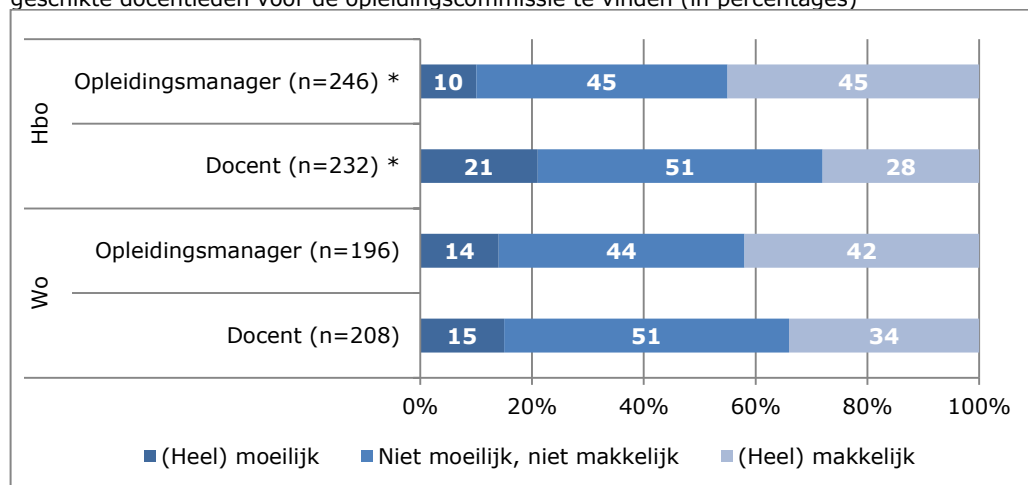
Het afgelopen studiejaar stonden er vooral in het hbo nogal wat vacatures open: 30 procent van de hbo-opleidingscommissies telde openstaande vacatures, tegen 14 procent van de wo-commissies. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is te vinden in het grotere aantal studentplekken in de hbo-commissies, dat we al bespraken. Het gemiddeld aantal vacatures voor studentleden is hoger dan dat voor docentleden: voor docentleden stonden er zowel in het hbo als in het wo voor het afgelopen studiejaar 0,6 vacatures open, voor studentleden 2 vacatures. Daarmee is de situatie in grote lijnen vergelijkbaar met die in 2010.

Mogelijk staan er ook minder vacatures open voor docentleden omdat zij de taak toegewezen krijgen van hun opleidingsmanager/leidinggevende, terwijl studentleden echt geworven moeten worden. Dat blijkt niet altijd even eenvoudig.

Docentleden soms moeilijk te vinden

We vroegen docentleden en opleidingsmanagers hoe moeilijk of makkelijk het in hun beleving is om voldoende geschikte docentleden voor de opleidingscommissie te vinden (figuur 2.2a). In het hbo is dit volgens 21 procent van de docentleden (heel) moeilijk, in het wo volgens 15 procent. Opleidingsmanagers zijn hier positiever over dan docenten. Voor zowel hbo als wo geldt dat de grootste groep respondenten aangeeft dat het 'niet moeilijk, niet makkelijk' is.

Figuur 2.2a Moeite die het volgens docentleden en opleidingsmanagers kost om voldoende geschikte docentleden voor de opleidingscommissie te vinden (in percentages)



* significante verschillen, $p < 0.05$
 Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Docenten niet altijd gemotiveerd om lid te worden

De vragenlijst onder docenten van zes instellingen die geen lid zijn geweest van een opleidingscommissie bevestigt het beeld dat docenten soms moeilijk te vinden zijn. Hoewel de gegevens uit de vragenlijst niet representatief zijn, geven ze wel een indicatie: 69 procent van de bevroegde hbo-docenten en 55 procent van de wo-docenten geeft aan nooit te hebben overwogen om lid te worden. Als redenen noemen ze dat ze geen tijd hebben, vooral in het wo (hbo: 27 procent; wo: 39 procent), dat ze onvoldoende weten wat de opleidingscommissie doet (een vijfde) en dat ze hun ideeën over onderwijs al ergens anders kwijt kunnen (ongeveer een kwart). Een aanzienlijk deel van de docenten – bijna 40 procent – geeft aan het lidmaatschap wel te overwegen als ze er meer uren voor zouden krijgen. Opvallend is verder dat de docenten van de drie hogescholen het lidmaatschap aantrekkelijker zouden vinden als ze er scholing voor zouden krijgen (19 procent), meer dan docenten van de drie universiteiten (12 procent).

Ook tijdens de gesprekken bleek de soms geringe motivatie onder docenten. Sommigen gaven aan dat er docenten zijn die deelname aan de opleidingscommissie als corvee beschouwen, of die er geen zin in hebben omdat ze hun stem al op andere plekken kunnen laten horen. Het is, zoals een docentlid het verwoordde, 'niet sexy' om in de opleidingscommissie te zitten; de centrale medezeggenschapsraad of de examencommissie heeft een hogere status. Wat kan helpen is als het bestuur zichtbaarder maakt dat het belang hecht aan opleidingscommissies, bijvoorbeeld door jaarlijks in gesprek te gaan met elke opleidingscommissie (zie ook hoofdstuk 5).

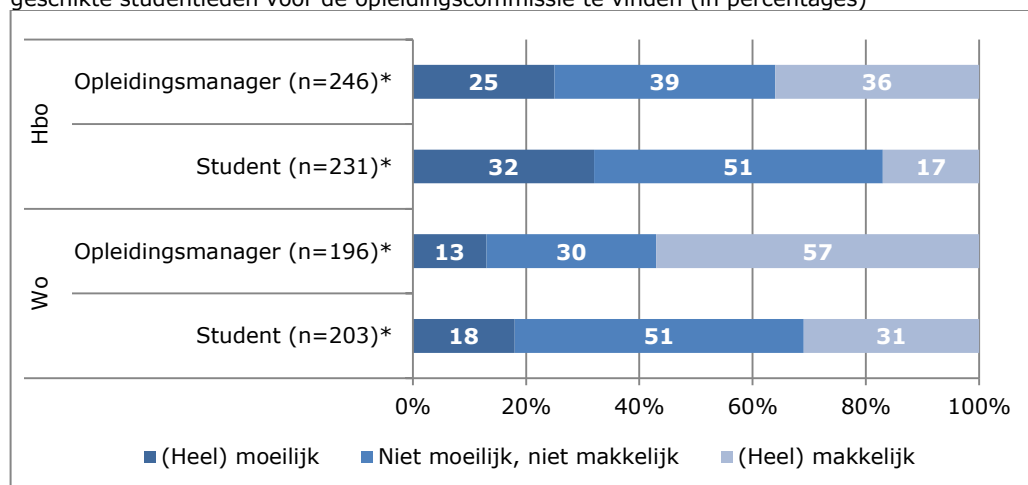
Docenten die wél gemotiveerd zijn voor de opleidingscommissie, zijn vaak 'echte onderwijzers' die verder kunnen en willen kijken dan hun eigen vakgebied, zo werd tijdens de gesprekken gezegd. Zij zijn betrokken bij het opleiden van studenten omdat ze het leuk vinden om met studenten van gedachten te wisselen over het onderwijs. Vaak treden ze op als mentor voor studentleden in de opleidingscommissie.

Studentleden vooral in hbo moeilijk te vinden

In het hbo is het beduidend moeilijker om studentleden te vinden voor de opleidingscommissie dan in het wo (figuur 2.2b): 28 procent van de respondenten – studenten en opleidingsmanagers – geeft aan dat het (heel) moeilijk is om geschikte studentleden te vinden, tegen 16 procent in het wo. Ook in dit geval zijn opleidingsmanagers positiever over de vereiste inspanningen: in het wo is het volgens een meerderheid (57 procent) zelfs (heel) makkelijk om geschikte studentleden te vinden. Net als bij de docenten is ook bij de studenten de groep die aangeeft dat het 'niet moeilijk, niet makkelijk' is om nieuwe studentleden te vinden het grootst, zowel in hbo als in wo.

Tijdens de gesprekken gaven leden van opleidingscommissies – ook in het wo – aan dat het de afgelopen jaren eerder lastiger dan makkelijker is geworden om studentleden te vinden. Mogelijk houdt dit verband met de veranderingen in de studiefinanciering en de daarmee samenhangende noodzaak om snel af te studeren.

Figuur 2.2b Moeite die het volgens studentleden en opleidingsmanagers kost om voldoende geschikte studentleden voor de opleidingscommissie te vinden (in percentages)



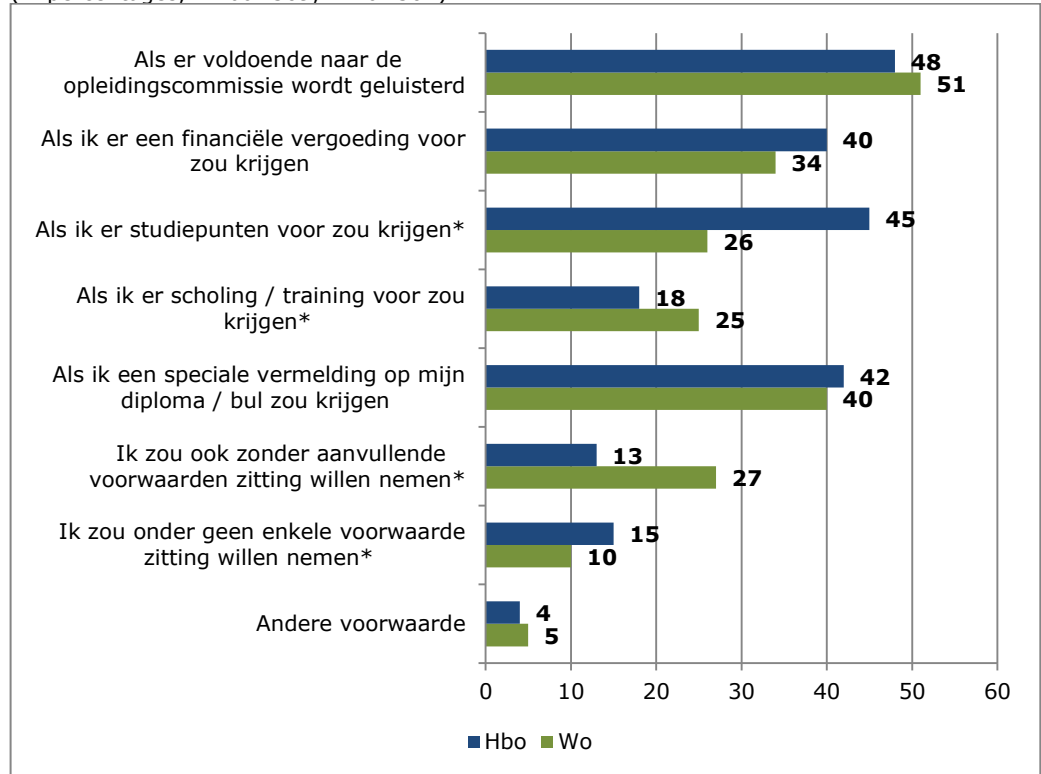
* significante verschillen, $p < 0.05$

Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Lidmaatschap interessant als opleidingscommissie gehoord wordt

De vraag waarom studentleden moeilijk te vinden zijn hangt samen met de vraag onder welke voorwaarden studenten eventueel wél lid zouden willen worden van de opleidingscommissie. Ongeveer de helft van de studenten zegt zitting te willen nemen als er voldoende naar de opleidingscommissie wordt geluisterd (figuur 2.2c), zo blijkt uit het Studentenpanel. Dat is een aanzienlijk aandeel. Overigens zegt dit nog niets over de mate waarin de opleidingscommissies daadwerkelijk worden gehoord: de studenten in kwestie weten soms misschien niet eens of er überhaupt een opleidingscommissie voor hun opleiding bestaat (zie hoofdstuk 4). Los daarvan biedt de positieve attitude van de studenten hoop met het oog op de invoering van de WVB, als de opleidingscommissie een medezeggenschapsorgaan wordt.

Figuur 2.2c Voorwaarden waaronder studenten zitting willen nemen in de opleidingscommissie (in percentages, n hbo=509, n wo=501)*



* significante verschillen, $p < 0.05$
 Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Mogelijk cultuurverschillen tussen hbo en wo

Wo-studenten die nu geen lid zijn van de opleidingscommissie lijken iets vaker inhoudelijk gemotiveerd te zijn om lid te worden dan hbo-studenten: 27 procent van de wo-studenten zou zonder aanvullende voorwaarden willen deelnemen, tegen 13 procent van de hbo-studenten. Voor hbo-studenten wegen extra studiepunten relatief zwaar.

Mogelijk hangen deze uitkomsten samen met cultuurverschillen. Zo werd tijdens de gesprekken gesuggereerd dat hbo-studenten vaak wat minder betrokken zijn bij de organisatie van hun opleiding dan wo-studenten omdat zij minder vaak in de stad van hun studie wonen. Ze reizen vaker vanuit het ouderlijk huis en zijn bovendien vaker bezig met stages buiten de opleiding. Daardoor nemen ze wellicht minder snel de verantwoordelijkheid om actief iets te organiseren in de stad waar ze studeren. Verder is in het hbo, zo opperde men, vaak sprake van een andere manier van denken: het is hier minder vanzelfsprekend om informatie kritisch te benaderen. Deze cultuurverschillen kunnen van invloed zijn op hun bereidheid in de opleidingscommissie te participeren. Ook hier kan het bestuur mogelijk een rol spelen door het belang van opleidingscommissies te onderstrepen en betrokkenheid actief aan te moedigen.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe werf je nieuwe leden?

- studenten **persoonlijk benaderen** en hen voor een vrijblijvende kennismaking uitnodigen bij een vergadering;
- **zowel eerste- als ouderejaars** informeren: de informatie over de opleidingscommissie wordt door eerstejaars makkelijk vergeten;
- **persoonlijke mails** sturen;
- studenten tijdens een teamoverleg van docenten een **presentatie** laten geven over de opleidingscommissie;
- **jezelf laten zien** in colleges of werkgroepen;
- jaarlijks een **speciale bijeenkomst** over de opleidingscommissie organiseren, en daarbij de resultaten en speerpunten laten zien;
- laten zien dat je echt invloed hebt door de **resultaten zichtbaar** te maken;
- benadrukken dat je als lid desgewenst **scholing** krijgt, dat het goed is voor je **ontwikkeling/cv** en dat er een **compensatie** in de vorm van studiepunten of een financiële vergoeding tegenover staat.

Als bestuur/management ...

- laten zien hoe **belangrijk** opleidingscommissies zijn, bijvoorbeeld door ze expliciet te benoemen tijdens de jaarrede en andere presentaties;
- opleidingscommissies **voldoende faciliteren**.

2.3 Werkwijze en zittingstermijn

Studenten vergaderen vaker dan docenten

In 2016 komen opleidingscommissies gemiddeld ongeveer zeven keer per jaar bij elkaar, in het wo iets vaker dan in het hbo. Ongeveer 11 procent van de opleidingscommissies in het hbo en 4 procent van de commissies in het wo komt maximaal drie keer per jaar bij elkaar. De docentengeleding en de studentengeleding vergaderen ook afzonderlijk. In het wo (5,3 keer) komen zulke afzonderlijke vergaderingen vaker voor dan in het hbo (3,8 keer). Zowel in hbo als in wo vergaderen de studentengeledingen gemiddeld vaker dan de docentengeledingen.

Helpt werkt met jaarplanning

Bijna alle opleidingscommissies werken met een agenda en notulen. Ongeveer de helft werkt ook met een jaarplanning, een jaarverslag en/of een reglement met taken en bevoegdheden.⁵ Tijdens de gesprekken gaven opleidingscommissies aan de laatste jaren een stap te hebben gezet naar gestructureerder werken. Dit vergroot hun effectiviteit, betoogden ze: de opleidingscommissie stelt duidelijk eigen prioriteiten en bewaakt de voortgang en continuïteit (zie ook hoofdstuk 3).

Docenten langer in opleidingscommissie dan studenten

Docentleden maken in het algemeen langer deel uit van de opleidingscommissie dan studentleden. Opvallend is dat de studentleden in het hbo langer zitting hebben in de opleidingscommissie dan die in het wo, terwijl dat bij de docentleden juist andersom is. In het hbo maken docentleden gemiddeld ongeveer 2,5 jaar deel uit van de opleidingscommissie, in het wo gemiddeld ongeveer 3 jaar. Studentleden in het hbo hebben ongeveer 2 jaar zitting, in het wo ongeveer 1,5 jaar.

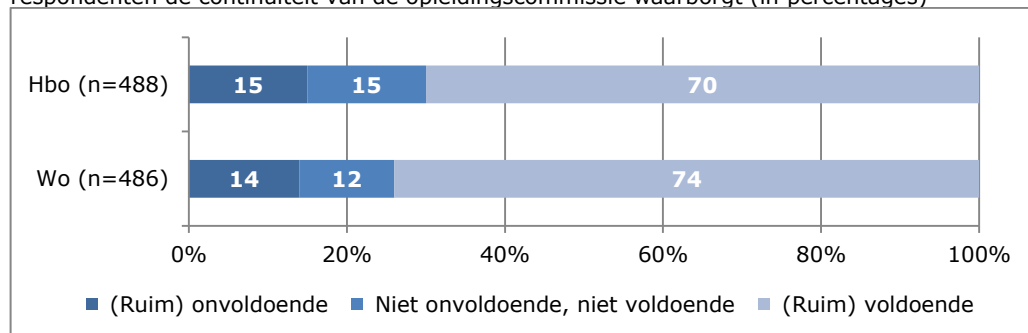
⁵ De onderdelen zijn apart benoemd in de vragenlijst. Het is dus niet duidelijk hoeveel opleidingscommissies met al deze instrumenten werken.

Het verschil in de gemiddelde zittingsduur tussen student- en docentleden is in het wo dus een stuk groter dan in het hbo: 1,5 jaar tegenover 0,5 jaar. Dit verklaart deels waarom in het wo vaak een docent voorzitter is: zoals we al zagen is de continuïteit voor veel opleidingscommissies een reden om voor een (ervaren) docent te kiezen.

Meeste leden tevreden over continuïteit

De respondenten zijn redelijk positief over de mate waarin de continuïteit geborgd is door de zittingsduur (figuur 2.3a). In het hbo vindt 70 procent dat de gemiddelde zittingstermijn voldoende is voor de continuïteit, in het wo 74 procent. Tijdens de gesprekken klonken echter minder positieve geluiden over de continuïteit van met name de studentengeleding in het wo. Het gebrek aan continuïteit werd genoemd als een van de oorzaken van de beperkte invloed die sommige opleidingscommissies ervaren (zie ook hoofdstuk 3).

Figuur 2.3a Mate waarin de zittingstermijn van docent- en studentleden volgens de respondenten de continuïteit van de opleidingscommissie waarborgt (in percentages)



Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

2.4 Conclusie

Veruit de meeste opleidingen hebben een opleidingscommissie. Die is meestal ingesteld voor één opleiding, bestaat gemiddeld uit ongeveer tien leden en komt zo'n zeven keer per jaar bij elkaar. Wel baart het zorgen dat een op de tien opleidingen in het hbo de afgelopen drie jaar een half jaar of langer geen benoemde of functionerende opleidingscommissie heeft gehad. In het wo komt dit veel minder vaak voor, maar ook daar zaten sommige opleidingen tijdelijk zonder opleidingscommissie. De situatie is vergelijkbaar met die in 2010. Hier moeten duidelijk nog stappen genomen worden. Op basis van dit onderzoek valt niet te herleiden om welke opleidingen het hier gaat, en de inspectie treedt ook nog niet handhavend op.

In het hbo heeft ongeveer een derde van de opleidingscommissies openstaande vacatures. Hiervoor geldt eveneens dat de situatie sinds 2010 niet of nauwelijks is verbeterd; er is duidelijk nog een weg te gaan. De vacatures vinden we vooral bij de studentleden van de opleidingscommissies: die zijn in het hbo moeilijker te vinden dan in het wo. Studenten in het hbo lijken in het algemeen wat minder betrokken bij de organisatie van hun opleiding dan studenten in het wo. Dat zou kunnen samenhangen met cultuurverschillen tussen hbo en wo.

Desondanks zijn in het hbo binnen de functionerende opleidingscommissies studenten oververtegenwoordigd: gemiddeld tellen opleidingscommissies in het hbo

bijna twee keer zoveel studentleden als docentleden. In het wo is de verdeling 50/50. Mogelijk neemt het aantal studentvacatures in het hbo af als de WVB een paritaire samenstelling van de opleidingscommissie voorschrijft. Dat heeft diverse voordelen: de opleidingscommissie kan evenwichtiger adviezen geven, het zorgt voor een betere informatievoorziening en het geeft de commissie meer gewicht. Uiteraard is het daarbij zaak te voorkomen dat studentleden ondergesneeuwd raken. Voor opleidingscommissies die nog geen gelijke verdeling kennen, is het raadzaam om zich tijdig voor te bereiden op de wetswijziging.

Ongeveer de helft van de studenten, zowel in wo als in hbo, staat positief tegenover een lidmaatschap van de opleidingscommissie: hoewel ze vaak weinig van opleidingscommissies weten, zouden ze in principe wel lid willen als er voldoende naar de opleidingscommissie wordt geluisterd. Van de docenten lijkt een aanzienlijk deel wel te interesseren voor het lidmaatschap als ze er meer uren voor zouden krijgen. Dat biedt hoop met het oog op de invoering van de WVB, als de opleidingscommissie een medezeggenschapsorgaan wordt.

Docentleden maken langer deel uit van de opleidingscommissie dan studentleden. In het wo is het verschil in zittingsduur tussen docenten en studenten een stuk groter dan in het hbo. Los daarvan lijkt de animo voor deelname ook onder docenten beperkt. Bij docenten die gericht zijn op hun eigen vak heeft de opleidingscommissie vaak geen hoge status.

De uitdaging voor de komende jaren is om studenten én docenten beter te doordringen van het belang van deelname aan de opleidingscommissie. Een zichtbare opleidingscommissie, die de relatie met haar achterban onderhoudt en die haar resultaten voor het voetlicht weet te brengen, is daarvoor een voorwaarde. Het bestuur dient de opleidingscommissie daartoe goed te positioneren. Daar gaan we in de volgende hoofdstukken verder op in.

3 Taken en invloed

Hoe geven opleidingscommissies hun wettelijke taken vorm en wat is het effect van hun werkzaamheden? Deze vraag, de tweede deelvraag uit ons onderzoek, staat in dit hoofdstuk centraal. Allereerst gaan we in op de taken die volgens de opleidingscommissies zelf en volgens de opleidingsmanagers het belangrijkste zijn, en zetten die af tegen de taken die in de WHW en de WVB worden benoemd (paragraaf 3.1). Vervolgens bespreken we de adviezen – gevraagd en ongevraagd – die opleidingscommissies de afgelopen periode hebben gegeven (paragraaf 3.2) en tot slot de invloed die opleidingscommissies naar eigen zeggen uitoefenen (paragraaf 3.3).

De wet

De WHW omschrijft als taken van een opleidingscommissie:

- a. advies uitbrengen over de onderwijs- en examenregeling (OER);
- b. jaarlijks beoordelen van de manier waarop de OER wordt uitgevoerd;
- c. gevraagd of ongevraagd advies uitbrengen aan het bestuur van de opleiding en de decaan (universiteit) of de deelraad en het faculteits- of instellingsbestuur (hogeschool)⁶ over alle aangelegenheden rond het onderwijs binnen de opleiding.

Per 1 september 2017, met de implementatie van de WVB, heeft de opleidingscommissie als centrale taak om te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Daarnaast blijven de huidige taken (a t/m c hierboven) bestaan. Het bestuur moet binnen twee maanden reageren op een *voorstel* van de opleidingscommissie, en na een *advies* zo spoedig mogelijk schriftelijk laten weten hoe daaraan gevolg wordt gegeven. Bovendien krijgt de opleidingscommissie instemmingsrechten op delen van de OER. De opleidingscommissie van een hogeschool heeft daarnaast ook instemmingsrecht op delen van het bestuurs- en beheersreglement. Verder schrijft de WVB voor dat de opleidingscommissie een reglement opstelt voor zaken van huishoudelijke aard (zie bijlage B voor de relevante wetsbepalingen).

De hoofdlijnen

- Opleidingscommissies beschouwen 'adviseren over de kwaliteit van de opleiding' als hun belangrijkste taak.
- In de loop der jaren zijn opleidingscommissies actiever gaan adviseren, ook ongevraagd. Daarbij zijn de onderlinge verschillen groot.
- Er is veel onduidelijkheid over de taakafbakening. Hier moeten intern afspraken over gemaakt worden.
- Een derde van de opleidingscommissies zegt niet te adviseren over de uitvoering van de OER. Velen weten niet precies wat ze daaronder moeten verstaan.
- In het wo adviseren meer opleidingscommissies over de kwaliteitszorg en over vakevaluaties dan in het hbo.
- Opleidingscommissies zijn behoorlijk tevreden over wat met hun adviezen gebeurt. Wel wensen ze meer beargumenteerde reacties.

⁶ In de wet worden de verschillende niveaus boven de opleidingsmanagers dus apart benoemd, waar wij ze in dit rapport allemaal onder de noemer 'bestuur' of 'management' vangen (zie voetnoot 3).

3.1 Belangrijkste taken volgens betrokkenen

Adviseren over kwaliteit belangrijkste taak

We vroegen de leden van opleidingscommissies en de opleidingsmanagers met een meerkeuzevraag welke taak of taken van de opleidingscommissie zij het belangrijkste vinden. Net als in 2010 noemen beide groepen in grote meerderheid de taak om advies te geven over het verhogen van de kwaliteit van de opleiding. Dit is als kerntaak verankerd in de WVB. Daarmee komt de discrepantie tussen de eigen taakopvatting en de wet, zoals die in het inspectieonderzoek uit 2010 al naar voren kwam, te vervallen.

Taken komen overeen met adviezen

Andere taken die (vooral) de leden van opleidingscommissies als belangrijk ervaren, zijn:

- adviseren over de OER;
- opkomen voor de belangen van docenten en studenten;
- adviseren over onderwijs- en docentevaluaties.

Dat laatste punt wordt vooral in het wo genoemd, ongeveer twee keer zo vaak als in het hbo. De feitelijk gegeven adviezen (zie 3.2) reflecteren het belang dat opleidingscommissies aan deze onderwerpen hechten. Opvallend is dat opleidingscommissies hun taken breed opvatten. Belangenbehartiging komt bijvoorbeeld niet expliciet terug in de taakomschrijving in de wet. Het past wel binnen de ontwikkeling naar de WVB, die van de opleidingscommissie een medezeggenschapsorgaan maakt.

Taakafbakening niet altijd helder

Dat de WHW ruimte laat voor een brede interpretatie maakt het voor opleidingscommissies niet altijd makkelijk om in de praktijk invulling te geven aan hun taken. Tijdens de gesprekken bleek dat er nog vaak onduidelijkheid is over de reikwijdte van hun taken, en in het bijzonder over de taakafbakening. Zo worstelen opleidingscommissies met de vraag wat nu precies hun rol is bij het bevorderen van de kwaliteit van de opleiding: waar begint en eindigt die? Hoe onderscheidt de opleidingscommissie zich op dit punt van andere organen als de examencommissie, kwaliteitszorgmedewerkers en de curriculumcommissie? Welke taak heeft de opleidingscommissie als het gaat om de vak- en docentevaluaties?

Over de taakverdeling moeten in de eerste plaats intern afspraken worden gemaakt, zo gaven de commissies tijdens de gesprekken aan: met het management, met de kwaliteitszorgafdeling en met andere commissies. Deze afspraken zouden een plek kunnen krijgen in het huishoudelijk reglement van de opleidingscommissie, dat met de WVB verplicht wordt. Daarnaast is het aan de opleidingscommissies zelf om binnen hun eigen context van jaar tot jaar de eigen prioriteiten te bepalen, zoals sommige opleidingscommissies nu ook al doen. Dit rapport, en ook de voorbeelden op www.opleidingscommissies.nl, bieden meer zicht op de wijze waarop dat in de praktijk gebeurt.

De onduidelijkheden spelen bij diverse onderwerpen een rol en zullen daarom nog herhaaldelijk gethematiseerd worden.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe zorg je als bestuur/management voor een soepel proces?

- **actief contact zoeken** met de opleidingscommissie;
- duidelijk maken **wat 'kwaliteit van het onderwijs' inhoudt**, onder meer door gerichte adviesaanvragen te doen en heldere (management)informatie beschikbaar te stellen;
- het functioneren van de **opleidingscommissie opnemen in de managementrapportage** van de onderwijsdirecteur aan zijn leidinggevende;
- in beleidsstukken en communicatie naar de opleidingscommissie **begrijpelijke taal** gebruiken;
- een duidelijk **wie-doet-wat-kader** maken, waarin de taken van de opleidingscommissie en de kwaliteitszorgmedewerkers zijn beschreven;
- de opleidingscommissie **op tijd informeren** en eerder afstemming zoeken;
- de opleidingscommissie **in positie brengen**;
- een **visie** uitspreken op het functioneren van de opleidingscommissie: Waar wil men heen? Waar staat men nu?

3.2 Gegeven adviezen

Opleidingscommissies actiever geworden

In het studiejaar 2015/2016 gaven opleidingscommissies in het wo gemiddeld vijftien adviezen, waarvan zeven ongevraagd. In het hbo geven ze er gemiddeld elf, waarvan ongeveer de helft ongevraagd. Hieruit blijkt een actieve opstelling, actiever dan in 2010: toen gaven opleidingscommissies in het wo gemiddeld 3,5 ongevraagde adviezen, en in het hbo gemiddeld 2,3 ongevraagde adviezen. Daarbij moet worden opgemerkt dat in het half jaar dat daarop volgde al bijna net zo veel adviezen waren gegeven, zoals al tijdens het vorige onderzoek bleek. De verandering is dus al enkele jaren geleden ingezet.

Grote verschillen

Gemiddeld geven opleidingscommissies dus veel adviezen, maar de verschillen zijn groot. Zo gaf ongeveer een kwart maximaal twee gevraagde adviezen in het afgelopen studiejaar, terwijl zo'n 15 tot 20 procent tien of meer gevraagde adviezen gaf. Bij de ongevraagde adviezen zien we hetzelfde beeld, zij het dat daar de groep die hooguit twee adviezen gaf nog wat groter is. De spreiding is dus groot, ook binnen één instelling. We mogen verwachten dat in de toekomst, als de commissies expliciet als centrale taak hebben om te adviseren over de kwaliteit van de opleiding, de minder actieve commissies ook meer adviezen zullen gaan geven.

Dat de verschillen zo groot zijn kan te maken hebben met de onduidelijkheden rond de taakinvulling en -afbakening die we in de vorige paragraaf bespraken. Opleidingscommissies vullen hun taken vaak verschillend in: waar de ene zich beperkt tot adviseren over de OER, is de andere betrokken bij allerlei beleidsvoornemens. Dat vertaalt zich in een uiteenlopend aantal gegeven adviezen. Overigens is het niet gezegd dat opleidingscommissies die minder adviezen geven, ook minder *goede* adviezen geven. Wel lijkt er een verband te zijn met het ambitieniveau van deze opleidingscommissies (zie hoofdstuk 7).

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe richt je je adviseringstaak goed in?
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• duidelijk eigen prioriteiten stellen zodat de tijd niet in minder belangrijke adviezen gaat zitten;• een toegelichte, specifieke adviesaanvraag vragen;• je concentreren op advisering over kwaliteit, niet op uitvoeringstaken;• een schriftelijk advies combineren met veel mondeling overleg;• in het advies vragen om een reactie binnen een bepaald aantal weken;• manager uitnodigen voor een reactie op een advies. |
|--|

OER

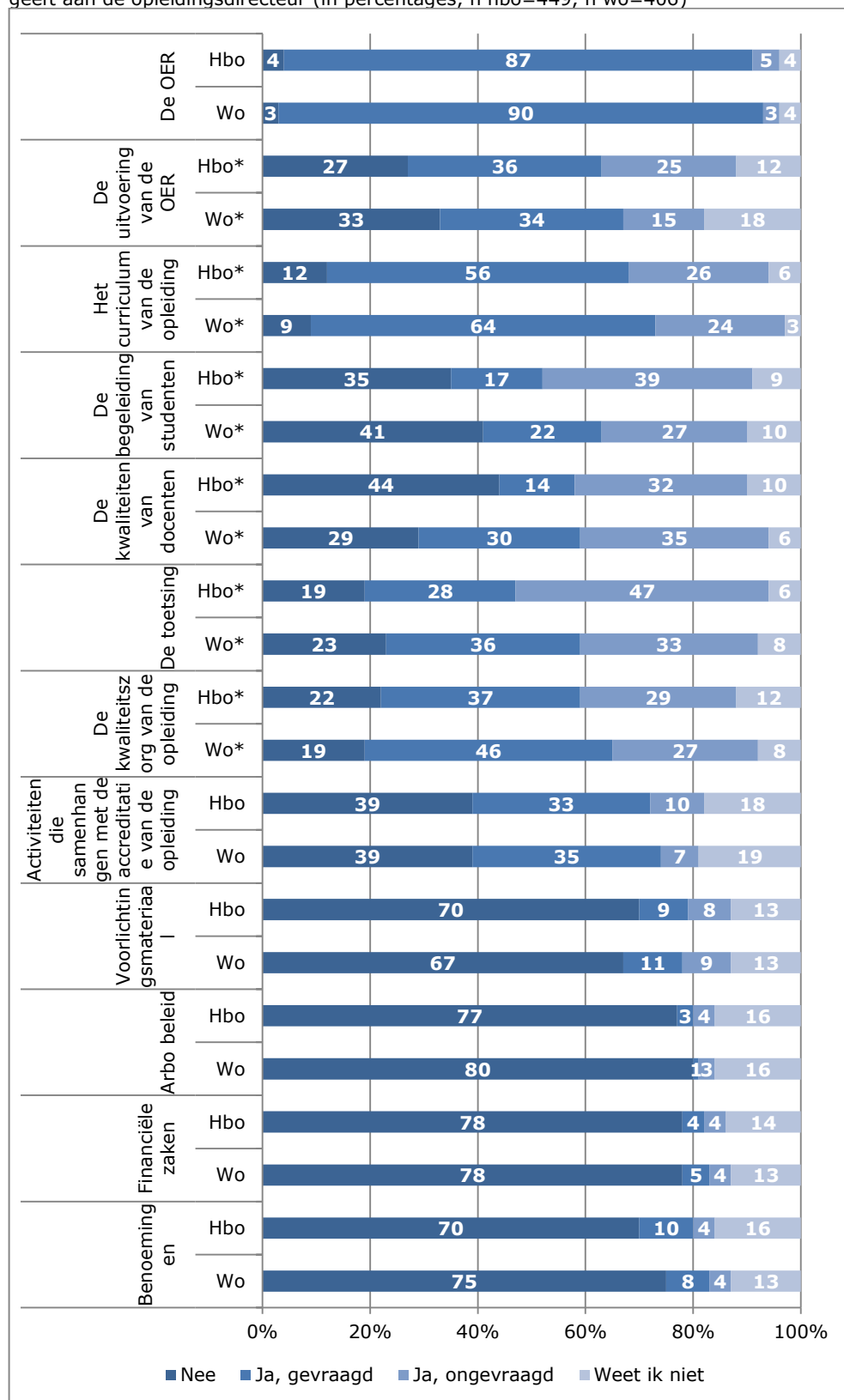
Bijna altijd advies over OER

Veruit de meeste opleidingscommissies brengen advies uit over de onderwijs- en examenregeling (figuur 3.2a). Dat was in 2010 ook zo. Meestal gaat het hier om gevraagd advies. Tijdens de gesprekken bleek dit wel een van de taken te zijn die nog vragen oproept bij de opleidingscommissies. Mag de opleidingscommissie bijvoorbeeld over alle onderdelen adviseren of alleen over opleidings specifieke onderdelen? Mag ze alleen adviseren over nieuwe passages in de OER, of ook over passages die er eerdere jaren ook al stonden? Hierover verschillen de meningen.

Op grond van de WHW is dit te verhelderen: de opleidingscommissie heeft adviesrecht op *alle* onderdelen van de OER, dus ook op de oude en de instellingsbrede onderdelen. Als instellingen de OER splitsen in een algemeen deel en een opleidings specifiek deel, dan hoort de opleidingscommissie in de gehele adviesprocedure een adviesrol te hebben. Overigens wekt het geen verbazing dat over dit punt onduidelijkheid bestaat. Het moge duidelijk zijn dat het organisatorisch nog een hele klus is om alle opleidingscommissies binnen de instelling – in sommige gevallen meer dan honderd – te betrekken bij het instellingsbrede onderdeel van de OER. Instellingen zouden er in dit verband bijvoorbeeld voor kunnen kiezen om de instellingsbrede passages te bespreken tijdens een bijeenkomst met een delegatie van alle opleidingscommissies.

In elk geval betekent dit dat de adviesprocedure op tijd moet starten en dat duidelijk is aangegeven wie op welk moment een inbreng kan hebben en met wie die inbreng moet worden afgestemd. De informatievoorziening moet op orde zijn, net zoals de afstemming tussen verschillende opleidingscommissies en de medezeggenschapsraden. Het vergt een doordachte regie om dit proces zorgvuldig vorm te geven. Momenteel is daar nog slechts in zeer beperkte mate sprake van (zie ook hoofdstuk 5). Hier ligt een belangrijke taak voor de opleidingsmanager: zorgen dat voor iedereen die bij de OER betrokken is de planning en de procedure duidelijk zijn. Als in 2017 het adviesrecht van de opleidingscommissie op onderdelen van de OER wordt omgezet in instemmingsrecht, wordt dit thema des te urgenter.

Figuur 3.2a Onderwerpen waarover de opleidingscommissie gevraagd of ongevraagd advies geeft aan de opleidingsdirecteur (in percentages, n hbo=449, n wo=406)*



* significante verschillen, p<0.05

Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Onduidelijkheid over interpretatie uitvoering OER

Opleidingscommissies hebben ook de wettelijke taak om over de *uitvoering* van de OER te adviseren. In de vragenlijst gaf ongeveer 30 procent aan dat in studiejaar 2015/2016 niet te hebben gedaan. Een aanzienlijk deel dus, maar ook hier lijkt een interpretatiekwesitie te spelen. De WHW beschrijft namelijk niet wat we moeten verstaan onder 'uitvoering van de OER', en ook tijdens de parlementaire behandeling is dit niet geëxpliciteerd.

Deze onduidelijkheid kwam tot uitdrukking tijdens de gesprekken.

Opleidingscommissies gaven aan een advies niet snel onder de noemer 'uitvoering van de OER' te scharen, omdat dit in hun ogen samenvalt met het onderwijs dat wordt gegeven. Na een klacht over bijvoorbeeld de zwaarte van een vak bekijken ze of de praktijk aansluit bij de regels van de OER, in dit geval: het aantal studiepunten voor het betreffende vak. Zo ja, dan wordt de OER goed uitgevoerd, anders niet. Andere opleidingscommissies beschouwen de studiegids als uitwerking van de OER. Door hierover te adviseren geven ze – zonder het zo te benoemen – advies over de uitvoering van de OER.

Kortom, er zijn vele interpretaties mogelijk. Heeft de opleidingscommissie een algemene, signalerende functie, of zijn er specifieke aspecten van de uitvoering waarop zij in ieder geval dient te letten? Die aspecten zijn niet wettelijk benoemd, ook niet in de WVB. Het is dan ook niet verwonderlijk dat relatief veel opleidingscommissies aangeven zich hier niet mee bezig te houden. Daarmee is dus niet meteen gezegd dat de praktijk zorgen zou moeten baren: de meeste opleidingscommissies houden zich wel degelijk bezig met de uitvoering van de OER, zonder dat zo te benoemen. Vanwege de diversiteit is het moeilijk om op dit punt algemene richtlijnen op te stellen. Van belang is dat iedere opleidingscommissie zelf, binnen de eigen context, bepaalt welke elementen van de uitvoering van de OER het komend jaar aandacht behoeven.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe adviseer je succesvol over de OER?
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• vroeg in het proces een OER-training volgen, gegeven door een eigen jurist of een extern bureau;• de gehele OER bekijken, niet alleen de nieuwe onderdelen. |
|--|

Als bestuur/management ...

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• een jaarplanning maken waarin iedereen die betrokken is bij de OER is opgenomen. |
|---|

Kwaliteitszorg

In wo meer adviezen over kwaliteitszorg en docentkwaliteiten

In het wo adviseren meer opleidingscommissies (73 procent) over de kwaliteitszorg van de opleiding dan in het hbo (66 procent). Nog iets groter is het verschil in adviezen over de kwaliteiten van docenten: 65 procent van de opleidingscommissies in het wo heeft daar het afgelopen jaar over geadviseerd, tegen 47 procent in het hbo. Adviezen over de kwaliteitszorg, de kwaliteiten van docenten en onderwijs- en docentevaluaties hangen in de praktijk nauw met elkaar samen: ze zijn allemaal gericht op het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Daarbij

moet worden opgemerkt dat dit momenteel nog geen geëxpliciteerde wettelijke taak van de opleidingscommissie is; pas met de invoering van de WVB wordt het haar centrale taak.

Tijdens de gesprekken kwam geen verklaring voor het verschil tussen hbo en wo naar voren. Wel werd duidelijk, zoals we in de vorige paragraaf al beschreven, dat opleidingscommissies vaak niet weten wat precies hun rol is als het gaat om de kwaliteitszorg van de opleiding. Wie doet wat? De kwaliteitszorg is nu voor opleidingscommissies vaak niet eenduidig georganiseerd. Goede onderlinge afstemming is hierbij van belang, zo werd aangegeven. We schreven al dat het huishoudelijk reglement ruimte biedt voor afspraken over de taakafbakening (zie 3.1); daarin zou de kwaliteitszorg specifiek aandacht kunnen krijgen. Ook een goede facilitering werd in dit verband genoemd (zie ook hoofdstuk 6).

Door tijdgebrek weinig adviezen over vak- en docentevaluaties

In de gesprekken vroegen we de opleidingscommissies ook in hoeverre ze docent- en vakevaluaties benutten in het kader van hun advisering over de kwaliteit van de opleiding. Vrijwel allemaal gaven ze aan dat bij hun opleiding vak- of docentevaluaties worden gehouden – waarbij de docentevaluaties meestal zijn inbegrepen bij de vakevaluaties. Ook erkenden ze dat het belangrijk is om zich hier als opleidingscommissie over te buigen. Waar dat niet of nauwelijks gebeurt, is dat vaak te wijten aan tijdgebrek. Soms worden de resultaten wel met de studenten zelf besproken, maar ontbreekt de tijd voor een tweede evaluatieve bespreking door de opleidingscommissie. Dit speelt vooral in het hbo.

Een oplossing, zo werd geopperd, kan zijn om meer te werken met blokevaluaties. Mits goed georganiseerd neemt de behandeling van blokevaluaties minder tijd in beslag dan die van afzonderlijke vakevaluaties. Daarbij is het van belang dat niet al het werk bij de opleidingscommissie terecht komt. Sommige opleidingscommissies hebben goede ervaringen met zogeheten kwaliteitspanels, georganiseerd door het management, waarbij de opleidingsdirecteur, de coördinator, enkele leden van de opleidingscommissie en de kwaliteitszorgafdeling aanwezig zijn. Ieder heeft zijn eigen taak, en de opleidingscommissie kan zich volledig concentreren op haar adviesrol zonder grote delen van de uitvoering en organisatie op zich te nemen. Ook dit soort zaken kunnen in het huishoudelijk reglement worden vastgelegd.

Er zijn ook opleidingscommissies die minder actief zijn en er ook niet om zitten te springen om hun taken in de kwaliteitszorg uit te breiden; sommige leden besteden nu een beperkt aantal uren aan het werk van de opleidingscommissie en houden dat liever zo. Het is de vraag of die positie in het licht van de WVB houdbaar is (zie ook hoofdstuk 6).

Openbaarheid gevoelige informatie kan gunstig zijn

Sommige opleidingscommissies gaven aan vakevaluaties met informatie die naar individuele docenten te herleiden is, niet te bespreken omdat er veel discussies zijn over de openbaarheid en de gevoeligheid van dit soort informatie. Een lastig punt, omdat deze opleidingscommissies de evaluaties in principe beschouwen als belangrijke documenten voor de kwaliteitszorg van de opleiding. Ze zouden ze dus graag gebruiken, maar achten dat niet gerechtvaardigd.

Volgens opleidingscommissies die de vak- en docentevaluaties wel benutten kan de openbaarheid van deze gegevens juist gunstige gevolgen hebben. Het draagt eraan

bij dat studenten respectvol formuleren en dat docenten zorgvuldig op de evaluaties reageren. Meer openheid rond de evaluaties, met een duidelijke rol voor de opleidingscommissie en een terugkoppeling aan de studenten, bevordert volgens deze opleidingscommissies de respons van studenten. De matige respons blijkt in de praktijk een veelvoorkomend probleem, dat hiermee dus deels opgelost zou kunnen worden.

Meer aandacht nodig voor kwaliteitszorg

Zoals gezegd is adviseren over de kwaliteitszorg momenteel nog geen expliciete wettelijke taak van opleidingscommissies, al biedt de formulering van de derde taak uit de WHW – om te adviseren over ‘alle aangelegenheden’ rond het onderwijs – wel ruimte voor een interpretatie waarbij ook de kwaliteitszorg een rol speelt. Met de implementatie van de WVB komt de kwaliteitszorg veel nadrukkelijker in beeld. Dan is ‘het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding’ immers de kerntaak van opleidingscommissies. Voor een deel van de opleidingscommissies valt hier de komende tijd dus nog een slag te maken. Dan is het wel van belang dat voor alle partijen volstrekt duidelijk is wie welke rol heeft, en dat hier helder over wordt gecommuniceerd.

In alle gevallen geldt dat adviseren en niet uitvoeren of organiseren de kerntaak van de opleidingscommissie is. De opleidingscommissie kan adviseren over het *systeem* van kwaliteitszorg; zij is niet verantwoordelijk voor het uitvoeren van interne evaluaties of voor een eerste analyse van de resultaten daarvan. Omdat de precieze taakverdeling afhankelijk van de context verschillend kan worden ingevuld, is het aan het management om hierin duidelijkheid te scheppen.

Aangelegenheden rond onderwijs

Scheidslijn onderwijsgerelateerde zaken

Ook en vooral de derde taak van opleidingscommissies, zoals geformuleerd in de huidige WHW, kan breed geïnterpreteerd worden: wie advies uitbrengt over ‘alle aangelegenheden’ rond onderwijs kan daar veel verschillende onderwijsgerelateerde zaken bij betrekken. Over een aantal van die onderwerpen geeft een meerderheid van de opleidingscommissies gevraagd en ongevraagd advies, namelijk (in aflopende volgorde) het curriculum van de opleiding, de toetsing en de begeleiding van studenten.

Over voorlichtingsmateriaal, het arbobeleid, financiële zaken en benoemingen wordt veel minder geadviseerd. Bij die onderwerpen is het inderdaad de vraag in hoeverre ze nog te beschouwen zijn als ‘aangelegenheden rond het onderwijs’. Kennelijk hanteren opleidingscommissies een vrij heldere scheidslijn. De WVB biedt de mogelijkheid om die scheidslijn nog duidelijker te trekken: is een aangelegenheid direct van invloed op de kwaliteit van het onderwijs? Zo niet, dan heeft de opleidingscommissie in elk geval niet de wettelijke taak om zich ermee bezig te houden.

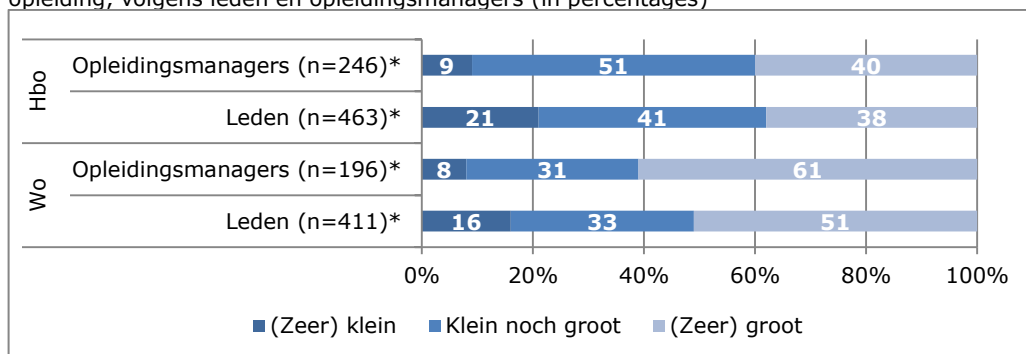
3.3 Invloed

In wo positiever over invloed opleidingscommissie

Hoeveel invloed hebben opleidingscommissies in de praktijk op de kwaliteit van de opleiding? In het wo schatten de leden die invloed groter in dan in het hbo: ruim de helft van de leden in het wo acht de invloed van de opleidingscommissie (zeer) groot, tegen 38 procent van de leden in het hbo (figuur 3.3a). De opleidingsmanagers zijn hierover nog wat positiever, zeker in het wo.

In hoofdstuk 2 schreven we al dat opleidingscommissies die werken met een jaarplanning en een jaarverslag meer invloed ervaren. Tijdens de gesprekken gaven de leden aan dat ze, door hierin eigen prioriteiten te stellen en de voortgang en continuïteit te bewaken, hun effectiviteit vergroot zien. Een gebrek aan continuïteit binnen de opleidingscommissie heeft volgens sommigen een negatief effect: zij ervaren daardoor minder invloed (zie 2.3).

Figuur 3.3a De mate van invloed die de opleidingscommissie uitoefent op de kwaliteit van de opleiding, volgens leden en opleidingsmanagers (in percentages)



* significante verschillen, $p < 0.05$

Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Vooraf hbo-docentleden schatten invloed laag in

We vroegen de opleidingscommissies ook naar hun invloed op afzonderlijke onderdelen van die kwaliteit. Ook hier blijkt dat opleidingscommissies uit het wo meer invloed ervaren dan die uit het hbo. Zo acht in het wo 24 procent van de opleidingscommissies hun invloed op de kwaliteit van de docenten (zeer) groot, tegen 18 procent in het hbo. Vooral docentleden in het hbo schatten hun invloed op dit punt erg laag in. Als het gaat om de kwaliteitszorg zegt 56 procent van de wo-opleidingscommissies dat hun invloed (zeer) groot is, tegen 37 procent van de hbo-opleidingscommissies. Ook hier schatten de hbo-docentleden hun invloed verreweg het laagst in.

Een lage inschatting van de invloed, dat moge duidelijk zijn, maakt het lidmaatschap van de opleidingscommissie er niet bepaald aantrekkelijker op.

Veel invloed op OER

Een vrij groot deel (iets meer dan 40 procent) van de opleidingscommissies acht de eigen invloed op de OER (zeer) groot. Alleen wo-docentleden zijn op dit vlak iets minder positief.

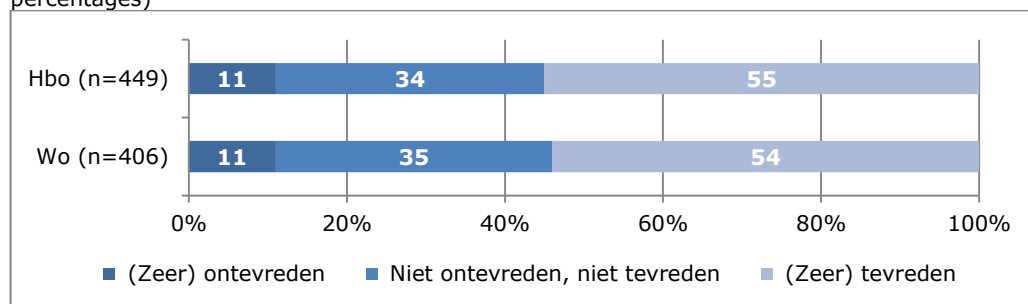
Opmerkelijk is dat flink wat respondenten, zowel leden zelf als opleidingsmanagers, aangeven dat de opleidingscommissie nu al instemmingsrecht heeft op de OER: in

het hbo ruim een derde en in het wo een kwart. Tijdens onze gesprekken met opleidingscommissies kwamen we echter geen enkele commissie tegen die dat ook daadwerkelijk heeft. Wel werd de veelvoorkomende situatie beschreven waarin de facultaire raad bij voorbaat aangeeft het advies van de opleidingscommissie te volgen, waarmee de opleidingscommissie dus 'officieus' instemmingsrecht heeft. Mogelijk wordt de invloed door dit soort regelingen zo groot ingeschat dat het lijkt of de opleidingscommissie inderdaad nu al formeel instemmingsrecht heeft.

Ruime helft tevreden over vervolg op adviezen

De leden van opleidingscommissies zijn in het algemeen niet ontevreden over wat er gebeurt met hun adviezen: een ruime helft is (zeer) tevreden, 10 procent is (zeer) ontevreden (figuur 3.3b). Opleidingscommissies in het hbo en in het wo laten hetzelfde beeld zien.

Figuur 3.3b Tevredenheid opleidingscommissies over wat er gebeurt met hun adviezen (in percentages)

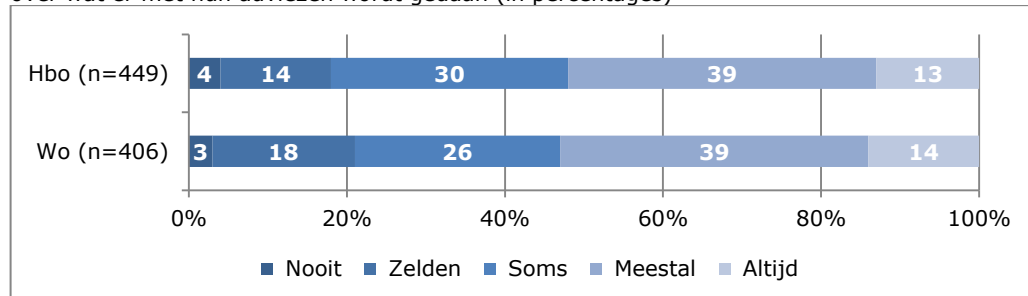


Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Reactie blijft volgens opleidingscommissies vaak uit

In de WVB is opgenomen dat het bestuur (dat deze taak nu vaak heeft gemandateerd aan de opleidingsdirecteur) binnen twee maanden na ontvangst moet reageren op voorstellen, en na een advies zo snel mogelijk schriftelijk moet laten weten hoe daaraan gevolg wordt gegeven. Bijna de helft van de opleidingscommissies geeft aan dat ze soms, zelden of nooit een beargumenteerde reactie krijgen (figuur 3.3c). Dat is een aanzienlijk aandeel. Met de WVB in aantocht moet hier dus iets veranderen. Opmerkelijk genoeg hebben de opleidingsmanagers een veel positiever beeld: 90 procent geeft aan dat de opleidingscommissie meestal of altijd krijgt te horen wat er met haar adviezen wordt gedaan. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat opleidingscommissies soms wel een reactie ontvangen, maar de onderbouwing onvoldoende vinden en de reactie dus niet kwalificeren als 'beargumenteerd'.

Figuur 3.3c Frequentie waarmee opleidingscommissies een beargumenteerde reactie krijgen over wat er met hun adviezen wordt gedaan (in percentages)



Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Tijdens de gesprekken bleek dat de verschillen per opleidingscommissie groot zijn: de ene commissie krijgt altijd reacties, de andere zelden of altijd impliciet. De leden benadrukten dat opleidingsmanagers hierin niet allemaal even welwillend zijn. Docenten zijn vaak beter op de hoogte van de reactie van het management, omdat ze ook in andere gremia dan de opleidingscommissie contact met elkaar hebben. Sommige opleidingscommissies gaven aan steeds te werken met schriftelijke adviezen om een zorgvuldige behandeling te bevorderen. Duidelijk is in elk geval dat de communicatie tussen het management en de opleidingscommissie over de gegeven adviezen beter kan.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe vergroot je je invloed?

- zichtbaar maken dat je **namens een achterban** spreekt, en hoe je die hebt geconsulteerd;
- de **juiste gesprekspartners** zoeken, niet altijd de formeel eindverantwoordelijke;
- zorgen dat je **vroeg in het traject** betrokken bent bij een vernieuwing;
- de **opleidingsdirecteur alleen het eerste of laatste gedeelte** bij vergaderingen uitnodigen om dominantie te voorkomen;
- de rol van de opleidingscommissie bij **vakevaluaties** goed neerzetten;
- een **jaarwerkplan** opstellen om de voortgang te bewaken, met daarin ook de afstemmingsmomenten met andere organen;
- een eigen **jaarverslag** maken voor zelfreflectie en om de achterban te informeren.

3.4 Conclusie

Net als in 2010 zijn opleidingscommissies en opleidingsmanagers in wo en hbo eensgezind: adviseren over de kwaliteit van de opleiding is de belangrijkste taak van de opleidingscommissie. De manier waarop de centrale taak van opleidingscommissies in de WVB is geformuleerd sluit daarbij aan. Ook de taak om te adviseren over de OER vindt men belangrijk.

Een positieve ontwikkeling is dat opleidingscommissies sinds 2010 iets actiever zijn gaan adviseren. De helft van hun adviezen is ongevraagd. Daarmee maken opleidingscommissies duidelijk eigen prioriteiten te stellen. Opmerkelijk zijn de grote

verschillen tussen opleidingscommissies op dit vlak: sommige zijn zeer actief, andere beperken zich tot enkele adviezen per jaar.

Inhoudelijk zijn er nog enkele aandachtspunten. Zo adviseren opleidingscommissies niet altijd over de gehele OER. Zeker in het perspectief van de WVB is het van belang dat opleidingscommissies ook een inbreng kunnen hebben als het gaat om de 'oude' of instellingsbrede onderdelen van de OER. Verder zegt een derde van de opleidingscommissies niet te adviseren over de uitvoering van de OER, en ook de kwaliteitszorg kan nog meer aandacht krijgen. Daarbij speelt mee dat het voor opleidingscommissies vaak niet duidelijk is wat precies hun rol is en hoe hun taken zijn afgebakend. Daar moeten intern duidelijke afspraken over worden gemaakt: met het management, de kwaliteitszorgafdeling en andere commissies. Los daarvan zijn opleidingscommissies in het wo actiever als het gaat om de kwaliteitszorg en de docent- en vakevaluaties dan in het hbo.

De vraag naar de invloed van de opleidingscommissie roept geen eenduidig beeld op. De groep die de invloed op de kwaliteit van de opleiding (zeer) klein acht, is niet groot. In het algemeen zijn zowel leden als opleidingsmanagers in het wo positiever over hun invloed dan in het hbo, en zijn het de docentleden van opleidingscommissies in het hbo die hun invloed het laagst inschatten. Opleidingscommissies die werken met een jaarplanning en een jaarverslag geven in gesprekken aan meer invloed te ervaren.

De opleidingscommissies zijn behoorlijk tevreden over wat er met hun adviezen gebeurt. Wel zegt de helft soms, zelden of nooit een beargumenteerde reactie te krijgen op hun adviezen. Dat een grote meerderheid van de opleidingsmanagers aangeeft dat die reactie wel volgt, kan wijzen op een verschil in interpretatie van het begrip 'beargumenteerd': het lijkt erop dat de reactie in veel gevallen onvoldoende is onderbouwd en daarom niet volstaat. Duidelijk is dat de communicatie richting de opleidingscommissie beter kan, en in het licht van de WVB ook beter moet. Wat goed kan werken is om de adviezen (ook) schriftelijk over te brengen.

Nu de opleidingscommissie per 1 september 2017 instemmingsrechten krijgt op een aantal onderdelen van de OER, zal haar invloed verder groeien. Een heldere taakafbakening, goede communicatie – tussen betrokkenen, maar ook richting de achterban – en voldoende scholing zijn belangrijke voorwaarden om als opleidingscommissie goed te kunnen functioneren. In de volgende hoofdstukken gaan we daar nader op in.

4 De relatie met de achterban

Een groot deel van de opleidingscommissies heeft openstaande vacatures, zo bleek in hoofdstuk 2. Dat roept de vraag op waarom het zo moeilijk is om nieuwe kandidaten te vinden. Leeft de opleidingscommissie eigenlijk wel onder studenten en docenten? Deze thematiek hebben we vertaald in de derde deelvraag van dit onderzoek, die in dit hoofdstuk centraal staat: In hoeverre vertegenwoordigen opleidingscommissies hun achterban? We bespreken de mate van vertegenwoordiging volgens opleidingscommissies zelf en volgens hun achterban (paragraaf 4.1), en de informatie-uitwisseling en het contact met de achterban (paragraaf 4.2).

De wet

De WHW doet geen uitspraken over de relatie tussen de opleidingscommissie en haar achterban. Dat de helft van de leden van de opleidingscommissie dient voort te komen uit studenten die de opleiding volgen waarvoor de commissie is ingesteld, veronderstelt al wel dat de opleidingscommissie de opleiding vertegenwoordigt. Met de invoering van de WVB, die bepaalt dat de leden van de opleidingscommissie via verkiezingen worden gekozen tenzij anders vastgelegd in het faculteitsreglement, wordt de opleidingscommissie nog sterker geacht een achterban van docenten en studenten te vertegenwoordigen (zie bijlage B voor de relevante wetsbepalingen).

De hoofdlijnen

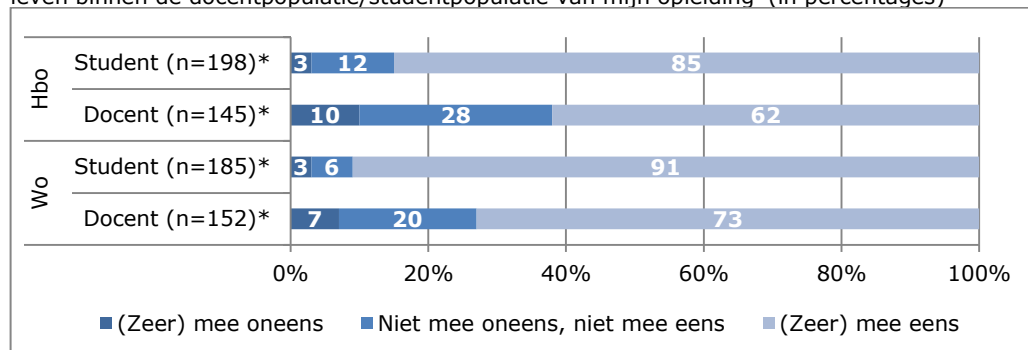
- Opleidingscommissies zeggen hun achterban te vertegenwoordigen, maar de achterban voelt zich nauwelijks vertegenwoordigd.
- Veel studenten weten niet van het bestaan van een opleidingscommissie.
- Een vijfde tot een kwart van de studentleden houdt de achterban niet op de hoogte. Veel opleidingscommissies wensen daarbij meer ondersteuning.
- Als opleidingscommissies hun achterban wel informeren, wordt die informatie vaak over het hoofd gezien.
- Het is zaak de relatief grote groep te bereiken die zegt geïnteresseerd te zijn in lidmaatschap van de opleidingscommissie.

4.1 De vertegenwoordigende rol van de opleidingscommissie

Goede vertegenwoordiging volgens leden

Een ruime meerderheid van de leden van opleidingscommissies vindt dat de opleidingscommissie de opvattingen vertegenwoordigt die leven binnen de opleiding (figuur 4.1a). De studentleden zijn hierover nog iets positiever dan de docentleden: bijna 90 procent zegt te weten welke opvattingen er leven.

Figuur 4.1a Opleidingscommissies over de stelling 'Ik vertegenwoordig de opvattingen die leven binnen de docentpopulatie/studentpopulatie van mijn opleiding' (in percentages)



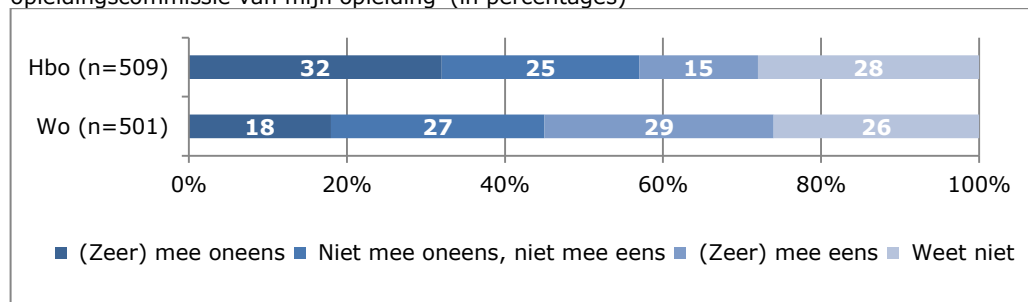
* significante verschillen, $p < 0.05$

Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Studenten voelen zich nauwelijks vertegenwoordigd

Opmerkelijk genoeg voelen de studenten die de studentleden menen te vertegenwoordigen, zich beduidend minder vertegenwoordigd dan die hoge percentages doen vermoeden: slechts 15 procent van de hbo-studenten en 29 procent van de wo-studenten voelt zich vertegenwoordigd (figuur 4.1b). Docenten van de zes bevroegde ho-instellingen voelen zich iets beter vertegenwoordigd, zo blijkt uit het niet-representatieve vragenlijstonderzoek bij zes instellingen: 28 procent van de docenten van de drie hogescholen en 35 procent van de docenten van de drie universiteiten voelt zich vertegenwoordigd.⁷

Figuur 4.1b Studenten over de stelling 'Ik voel mij vertegenwoordigd door de studenten in de opleidingscommissie van mijn opleiding' (in percentages)



Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Opleidingscommissie bij veel studenten onbekend

In het verlengde daarvan weet een aanzienlijk deel van de studenten die geen lid zijn (geweest) van een opleidingscommissie niet of er voor hun opleiding überhaupt een opleidingscommissie bestaat (hbo: 51 procent; wo: 39 procent). In 2010 was de situatie vergelijkbaar. Bij docenten is de opleidingscommissie bekender. Toch weet ook onder deze groep 16 procent in het hbo en 12 procent in het wo niet of er voor hun opleiding een opleidingscommissie bestaat. Het lukt de opleidingscommissies dus nog steeds onvoldoende om zich te laten zien, laat staan om duidelijk te maken wat ze doen en wie ze daarbij vertegenwoordigen.

⁷ Omdat deze resultaten niet representatief zijn, zijn ze niet in figuur 4.1b opgenomen. Waar verder in dit hoofdstuk de resultaten van het vragenlijstonderzoek onder docenten worden besproken, gaat het ook om niet-representatieve gegevens.

Ook leden ervaren kloof met achterban

Tijdens de gesprekken wekten deze resultaten geen verbazing, ondanks het heersende gevoel dat de leden de opvattingen van de achterban vertegenwoordigen. Vooral de kloof met studenten werd herkend. De opleidingscommissie heeft doorgaans contact met de betrokken studenten, zo werd gesteld, en veel minder met de studenten die zich minder actief opstellen. Bij sommige opleidingen zit er nog een klassenvertegenwoordiger tussen de opleidingscommissie en de studenten; daardoor is de opleidingscommissie wellicht niet goed in beeld. Tegelijkertijd is het contact met klassenvertegenwoordigers ook juist een manier om de opleidingscommissie onder de aandacht te brengen bij alle studenten. De opleidingscommissies zouden dit contact beter kunnen benutten.

Enkele gesprekspartners gaven aan dat er zeker sprake is van een kloof tussen de opleidingscommissie en de achterban, die niet snel zal worden weggewerkt omdat de gemiddelde student ook invloed kan uitoefenen zonder aan te kloppen bij de opleidingscommissie. De opleidingscommissie wordt dan dus makkelijk over het hoofd gezien. Alleen als er een probleem is, weet men de opleidingscommissie te vinden, stelden sommigen.

Grotere bekendheid nagestreefd

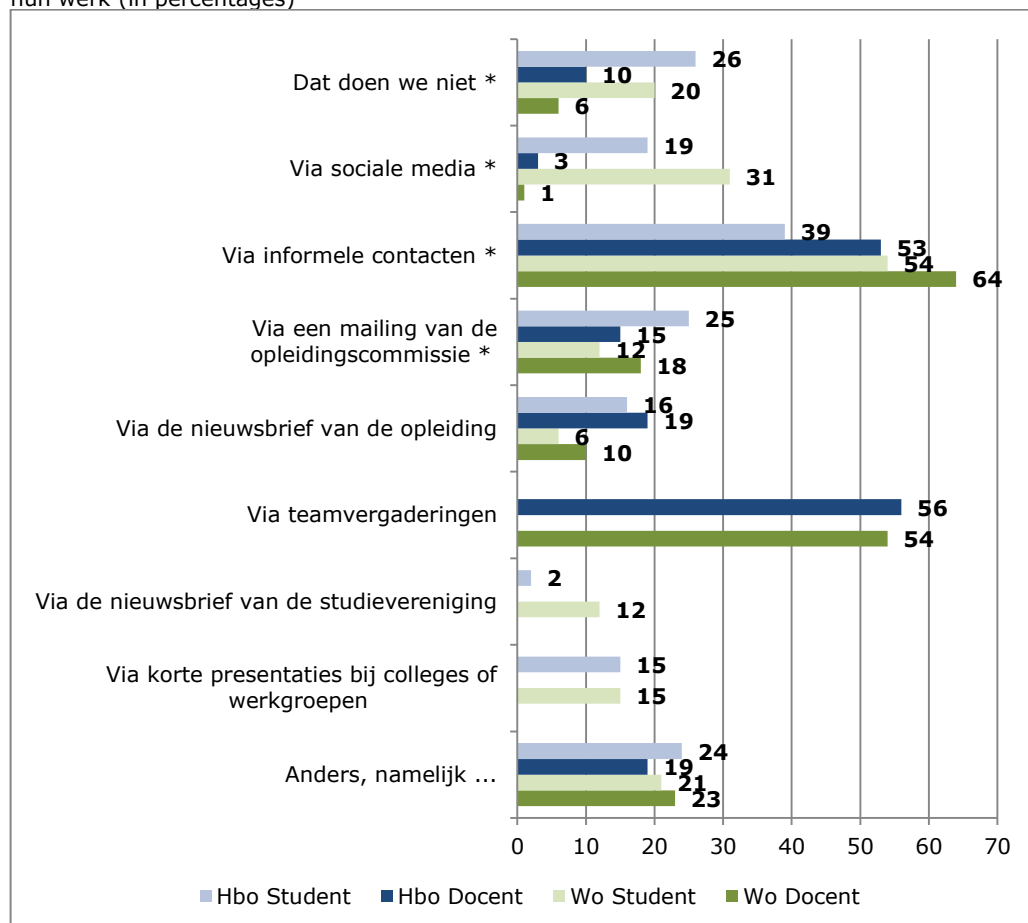
Hoe plausibel de verklaringen ook zijn, een grotere bekendheid van de opleidingscommissie wordt over het algemeen wel nagestreefd. Mogelijk dragen de verkiezingen, die na invoering van de WVB vaker zullen voorkomen, hier positief aan bij, al zullen er wel eerst wat hordes moeten worden genomen om van die verkiezingen een succes te maken (zie hoofdstuk 7). Ook op andere manieren kan de opleidingscommissie bij studenten onder de aandacht worden gebracht, bijvoorbeeld tijdens de studieloopbaanbegeleiding.

4.2 Informatie-uitwisseling en contact met de achterban

Achterban niet altijd geïnformeerd

Niet alle opleidingscommissies houden hun achterban op de hoogte van hun werkzaamheden. Vooral de studentengeledingen laten hier iets liggen: in het wo zegt 20 procent en in het hbo 26 procent van de studentleden dat hun opleidingscommissie andere studenten zelfs helemaal niet op de hoogte houdt (figuur 4.2a). Docentleden informeren hun collega's iets beter over de werkzaamheden van de opleidingscommissie: slechts 6 procent (wo) en 10 procent (hbo) zegt dit niet te doen.

Figuur 4.2a Manieren waarop opleidingscommissies hun achterban op de hoogte houden van hun werk (in percentages)*



* Dikgedrukte cijfers geven significante verschillen ($p < 0.05$) tussen docentleden en studentleden in hbo en wo weer.

NB Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100 procent.

Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Informatie vaak via informele contacten

Opleidingscommissies die hun achterban wel informeren doen dit het vaakst via informele contacten: in totaal doet ruim de helft dit. Dat is een voor de hand liggende keuze, maar heeft wel als nadeel dat daarbij maar weinig mensen worden bereikt: alleen het eigen netwerk. Veel opleidingscommissies informeren hun achterban echter op meerdere manieren, en daarom konden ze in de vragenlijst ook meerdere antwoorden aankruisen. In het hbo geeft 11 procent van de opleidingscommissies en in het wo 18 procent aan de achterban *alleen* via informele contacten op de hoogte te houden.

Behalve via informele contacten houden opleidingscommissies hun achterban in veel gevallen op de hoogte via nieuwsbrieven (soms van de opleidingscommissie zelf, soms via de opleiding of de studievereniging) en teamvergaderingen. Dit laatste doen uiteraard de docentleden. Studentleden, vooral in het wo, gebruiken vaker sociale media.

Geen informatie wegens tijdgebrek of moedeloosheid

In gesprekken wekten studentleden van opleidingscommissies de indruk dat aan de soms gebrekkige informatievoorziening doorgaans geen onwil ten grondslag ligt,

maar veeleer tijdgebrek of moedeloosheid omdat het toch niet lukt. Ruim 40 procent van de studenten en ongeveer een derde van de docenten geeft aan meer ondersteuning te willen bij het bereiken van de achterban. Dit is zelfs hun grootste wens als het gaat om faciliteiten en voorzieningen (zie hoofdstuk 6).

Niet alle informatie bereikt achterban

De informatie die wel verstuurd wordt, bereikt de achterban niet altijd. Van de studenten die geen lid zijn (geweest) van de opleidingscommissie geeft in het hbo 63 procent en in het wo 56 procent aan niet op de hoogte gehouden te worden van het werk van de opleidingscommissie. Dat zijn er zelfs meer dan in 2010, toen 52 procent van de hbo-studenten en 36 procent van de wo-studenten aangaf geen informatie over de opleidingscommissie te ontvangen. Onder docenten van de zes bevraagde instellingen is het iets beter gesteld met de informatievoorziening, maar is er ook nog steeds een redelijk grote groep – in zowel hbo als wo bijna 40 procent – die zegt geen informatie te krijgen. Docenten geven aan de meeste informatie via team- of afdelingsoverleggen te ontvangen.

In aanmerking genomen dat zo'n driekwart van de studentgeledingen en bijna alle docentgeledingen hun achterban wel zeggen te informeren, mogen we aannemen dat een groot deel van de achterban de informatie over het hoofd ziet. Ook als we bedenken dat zo'n 10 tot 20 procent van de opleidingscommissies alleen hun eigen netwerk informeert, blijft er nog een aanzienlijke groep docenten en (vooral) studenten over die de informatie wel ontvangt maar zich daar niet bewust van is.

Dat is waarschijnlijk onvermijdelijk: niet elke student of docent is nu eenmaal geïnteresseerd in medezeggenschap. Bij studenten speelt hierbij mogelijk mee, zo suggereerden verschillende gesprekspartners, dat sommigen zo'n druk voelen om zo snel mogelijk hun diploma te halen, dat ze minder geneigd zijn te investeren in andere activiteiten en geen acht slaan op informatie van de opleidingscommissie. Voor docenten zou iets vergelijkbaars kunnen gelden: wellicht is de werkdruk soms simpelweg te hoog. Daar komt bij dat er vaak al zo veel informatie vanuit de instelling toegestuurd wordt, dat het niet heel verwonderlijk is als de informatie van de opleidingscommissie over het hoofd wordt gezien.

Opleidingscommissies af en toe benaderd

Gemiddeld benaderen maandelijks twee studenten en één docent de opleidingscommissie. Dat gebeurt via informele contacten, teamoverleggen (docenten), het e-mailadres van de opleidingscommissie of sociale media (studenten).

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe bereik je de achterban?

- studenten voorlichten over de werkzaamheden van de opleidingscommissie **in de studiegids en op de website;**
- ervan uitgaan dat de meeste studenten met **de juiste informatie** te motiveren zijn;
- actief contact zoeken met **studenten/docenten buiten je informele netwerk;**
- **ronde tafels** organiseren;
- activiteiten terugkoppelen in **docentoverleggen;**
- **resultaten publiceren** via studentenfora, in de studentenkrant, op de website van de opleiding en op blackboard;
- resultaten persoonlijk **bediscussiëren tijdens colleges of werkgroepen** met studenten, in alle jaren van de opleiding;
- studenten en medewerkers een aantal keer per jaar **mailen;**
- een **Facebook- of Twitteraccount** activeren (dat vervolgens gebruikt kan worden als basis voor een jaarverslag);
- na elke vergadering **highlights op Facebook** plaatsen;
- **bijeenkomsten van andere partijen** bezoeken en je daar laten zien;
- leden **minimaal twee jaar lid** laten zijn, zodat ze voor de achterban een vertrouwd gezicht worden;
- een **brede ring** vormen rond elk lid van de opleidingscommissie, per thema, zodat ook studenten/docenten die geen lid willen worden kunnen meepraten.

4.3

Conclusie

De relatie van de opleidingscommissie met de achterban kan beter, zoveel is duidelijk. Opleidingscommissies geven weliswaar aan hun achterban te vertegenwoordigen en te weten wat er leeft, die achterban zelf wekt een heel andere indruk: zeer weinig studenten voelen zich door de opleidingscommissie vertegenwoordigd, en veel studenten weten zelfs niet van het bestaan van een opleidingscommissie af. Bij docenten is de situatie iets beter, maar ook van deze achterban voelt een aanzienlijk deel zich niet vertegenwoordigd. Ten opzichte van 2010 is op dit vlak geen vooruitgang geboekt.

De oorzaak ligt deels bij de opleidingscommissies zelf, die hun achterban niet altijd op de hoogte houden van hun activiteiten. Vooral bij de studentgeledingen, waarvan een vijfde (wo) tot ruim een kwart (hbo) zegt hun achterban niet te informeren, valt op dit vlak nog winst te behalen. De opleidingscommissies zijn zich hiervan bewust, maar geven aan vaak te weinig tijd te hebben om zich op dit vlak te verbeteren of moedeloos te zijn geraakt omdat eerdere inspanningen geen effect hadden. Ze zouden graag extra ondersteuning krijgen om het contact met hun achterban te onderhouden. Daar ligt een taak voor het bestuur, die in hoofdstuk 6 meer aandacht zal krijgen.

Maar hoewel de meerderheid van de opleidingscommissies de achterban wél op de hoogte houdt, zien veel studenten en docenten de informatie over het hoofd, wellicht omdat ze niet geïnteresseerd zijn, het te druk hebben of al heel veel andere informatie vanuit de opleiding krijgen. Dat is waarschijnlijk onvermijdelijk. Toch is er

een grote categorie studenten en docenten die voor het werk van een opleidingscommissie te interesseren zou zijn, zo bleek al in hoofdstuk 2. Deels is dit een theoretische belangstelling, maar er is potentie. Die positieve attitude stemt hoopvol.

Het is raadzaam dat opleidingscommissies zich de komende tijd, met extra ondersteuning vanuit het bestuur, inspanssen om deze relatief grote groep geïnteresseerden aan te spreken. Enerzijds om de openstaande vacatures te vullen, anderzijds om zich – na invoering van de WVB – als medezeggenschapsorgaan ook daadwerkelijk te kunnen profileren als vertegenwoordiging van de opleiding.

5 Samenwerking met anderen

De opleidingscommissie is een van de vele organen die zich bezighouden met de kwaliteit van de opleiding. Ze heeft een eigen plek naast bijvoorbeeld de opleidingsmanager, de medezeggenschapsraad, de curriculumcommissie en de examencommissie. In hoofdstuk 3 bleek al dat voor opleidingscommissies de taakafbakening niet altijd helder is. Dat maakt de vierde deelvraag extra relevant: Hoe werken opleidingscommissies samen met andere organen binnen de instelling? In dit hoofdstuk bespreken we eerst de contactmomenten met andere partijen (paragraaf 5.1). Daarna gaan we specifiek in op de samenwerking met de opleidingsdirecteur: hoe wordt die samenwerking gewaardeerd (paragraaf 5.2) en hoe beoordelen opleidingscommissies de informatievoorziening vanuit de opleidingsdirecteur (paragraaf 5.3)?

De wet

De WHW schrijft voor dat de opleidingscommissie alle adviezen die ze geeft ook verstuurt aan de faculteitsraad dan wel medezeggenschapsraad/deelraad, ter kennisneming. Over de manier van samenwerken zijn nu geen verdere bepalingen opgenomen.

Na invoering van de WVB is de opleidingscommissie bevoegd het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan ten minste twee maal per jaar uit te nodigen om het voorgenomen beleid te bespreken aan de hand van een door haar opgestelde agenda. Verder moet de opleidingscommissie binnen twee maanden schriftelijk te horen krijgen hoe aan het advies dat ze heeft uitgebracht gevolg wordt gegeven (zie bijlage B voor de relevante wetsbepalingen).

De hoofdlijnen

- Opleidingscommissies vergaderen het vaakst met de opleidingsdirecteur. Beide partijen ervaren de onderlinge samenwerking meestal als constructief.
- Wel zouden opleidingscommissies graag eerder betrokken willen worden en meer tijd krijgen om te adviseren. Met het oog op hun nieuwe rol is dat een belangrijk aandachtspunt.
- Opleidingscommissies hebben weinig contact met de medezeggenschapsraden. Intensivering van het contact is nodig in het licht van de WVB.
- Ook het contact tussen de opleidingscommissie en het bestuur is weinig intensief. Waar wel sprake is van direct contact, ervaren beide partijen dat als winst.

5.1 Vergaderingen met andere partijen

Vaakst overleg met opleidingsdirecteur

In hoofdstuk 2 zagen we al dat opleidingscommissies gemiddeld ongeveer zeven keer per jaar bij elkaar komen. De opleidingscommissie vergadert daarnaast ook met andere partijen. Het vaakst overleggen ze met de opleidingsdirecteur: jaarlijks gemiddeld 2,5 keer in het hbo en 4,2 keer in het wo (tabel 5.1a). Toch geeft een aanzienlijk deel (bijna een kwart) aan nooit met de opleidingsdirecteur te vergaderen. In het wo doet 15 procent van de opleidingscommissies dat juist tien

keer of meer. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de manager soms aanschuift of zelfs lid is van de opleidingscommissie (zie hoofdstuk 2).

Tabel 5.1a Frequentie waarmee de opleidingscommissie vergadert met andere partijen (gemiddeld aantal keer per jaar)*

	Hbo (n=457)	Wo (n=408)
Met de opleidingsdirecteur	2,5	4,2
Met (een vertegenwoordiging van) de medezeggenschap	1,4	2,0
Met andere opleidingscommissies	1,0	1,4
Met de examencommissie	0,4	0,4

* Dikgedrukte cijfers geven significante verschillen ($p < 0.05$) tussen hbo en wo weer.
Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Weinig contact met medezeggenschap

Opleidingscommissies overleggen gemiddeld één à twee keer per jaar met de medezeggenschapsraad. Dat is, gezien de onduidelijkheid die er bij opleidingscommissies heerst over de taakafbakening (zie 3.1), niet vaak. Zeker met de invoering van de WVB in het vooruitzicht is het raadzaam om de vergaderfrequentie te verhogen. Dan wordt de opleidingscommissie immers ook een medezeggenschapsorgaan en is het helemaal zaak de taken goed te scheiden en elkaar tijdig te informeren. Daar hoort uiteraard een passende facilitering bij, in termen van het aantal uren dat beschikbaar wordt gesteld (zie hoofdstuk 6).

Eens per jaar overleg met andere opleidingscommissies

Ongeveer eens per jaar in het hbo, en iets vaker in het wo, overleggen opleidingscommissies met collega-commissies van andere opleidingen. Het uitwisselen van ervaringen kan zeer waardevol zijn, zeker als opleidingscommissies worstelen met hun taakopvatting. We stuitten tijdens dit onderzoek op grote verschillen tussen opleidingscommissies, ook binnen één instelling; er zijn veel mogelijkheden om van elkaar te leren.

Nauwelijks overleg met examencommissie

Zowel in wo als in hbo vindt bijna geen overleg tussen de opleidingscommissie en de examencommissie plaats. Waar dat overleg er wel is, kan het helpen elkaars positie beter te begrijpen. Tijdens de gesprekken werd aangegeven dat de commissies soms taken van elkaar op hun bordje krijgen, zonder dat ze dat in de gaten hebben, of zich taken toe-eigenen die niet binnen hun takenpakket vallen. Dit kan voor vervelende situaties zorgen. Sommige opleidingscommissies gaven aan dat bij een heldere taakafbakening de opleidingscommissie een goede informatiebron kan zijn voor de examencommissie. De examencommissie kan daarmee haar aandachtspunten in de borging verder aanscherpen.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe werk je goed samen met andere organen?

- voor een goede afstemming met de medezeggenschapsraad zorgen door een **planning** te (laten) maken voor onderwerpen waar je beide bij bent betrokken;
- zorgen voor een **goede wederzijdse informatie-uitwisseling** met de medezeggenschapsraad, eventueel door personele overlap;
- zorgen voor **gelijkwaardige relaties**;
- een **netwerk** (laten) creëren voor opleidingscommissies;
- **afstemming organiseren** tussen de voorzitters van de opleidingscommissie en de examencommissie.

Bestuur mandateert overleg aan opleidingsdirecteur

Met het bestuur vindt nauwelijks overleg plaats, zo bleek uit de gesprekken. Meestal heeft het bestuur het overleg gemandateerd aan het management. Sommige decanen of colleges van bestuur maken wel jaarlijks een ronde langs alle opleidingscommissies. Beide partijen geven aan dergelijke bijeenkomsten nuttig te vinden, onder meer vanwege de directe informatie-uitwisseling.

Opleidingscommissies zien dit als een teken dat het bestuur belang hecht aan hun commissie. Als dat zichtbaar is, zeiden sommigen, versterkt dat de positie van de opleidingscommissie. Het maakt het bovendien aantrekkelijker om zitting te nemen in een opleidingscommissie. Opleidingscommissies zouden in na invoering van de WVB hun bevoegdheid kunnen benutten om het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan ten minste twee maal per jaar uit te nodigen om het voorgenomen beleid te bespreken aan de hand van een door haar opgestelde agenda.

5.2 De samenwerking met de opleidingsdirecteur

Samenwerking hoog gewaardeerd

De samenwerking met de opleidingsdirecteur wordt door opleidingscommissies hoog gewaardeerd: in het hbo met een 7,3 en in het wo met een 7,9. Ongeveer 90 procent kenschetst de opstelling van de opleidingsdirecteur als meestal of altijd open en constructief. Ook de opleidingsmanager ervaart de samenwerking met de opleidingscommissie als goed; 90 procent noemt de opstelling van de opleidingscommissie constructief.

Tijdens de gesprekken werd als verklaring voor deze goede relatie aangedragen dat het onderwerp onderwijskwaliteit zich uitstekend leent voor een goed gesprek. Er is minder sprake van belangentegenstellingen dan bij onderwerpen die bij de medezeggenschapsraad liggen. Het is zaak om die goede relatie tussen opleidingscommissie en opleidingsdirecteur te behouden, ook als het gesprek over de inhoud na invoering van de WVB meer op scherp komt te staan. Voor de kwaliteitszorg is het van belang dat de opleidingsdirecteur ook gezonde tegenspraak opzoekt.

Enkele opleidingscommissies gaven aan soms liever met bijvoorbeeld de curriculumcommissie te vergaderen dan met de opleidingsdirecteur, omdat dat in bepaalde gevallen effectiever is.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe werk je goed samen met de opleidingsdirecteur?
--

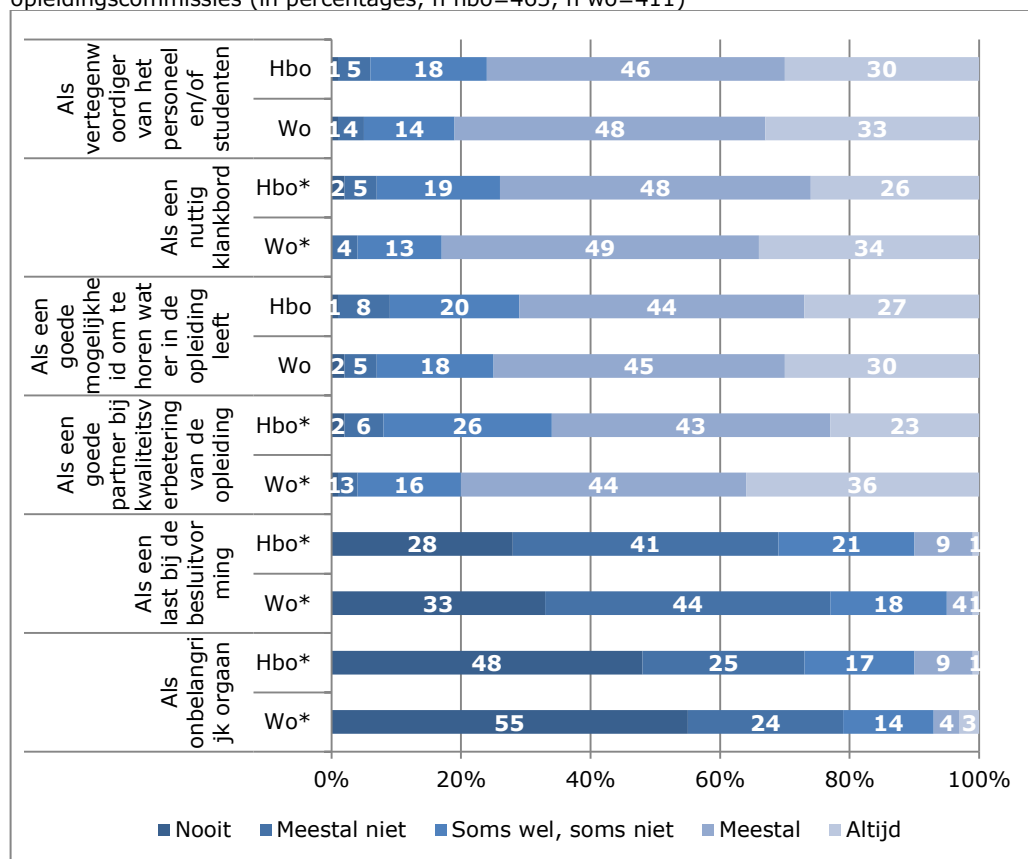
- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• procesafspraken maken tussen opleidingscommissie en manager;• mondeling én schriftelijk communiceren;• de manager scholing laten volgen (in zaken als tijdig betrekken, goede informatie geven, rollen scheiden). |
|--|

Opleidingscommissie serieus genomen

De opleidingscommissie voelt zich over het algemeen ook serieus genomen door de opleidingsdirecteur. De meerderheid denkt dat de directeur de opleidingscommissie ziet als een nuttig klankbord, een goede partner bij de kwaliteitsverbetering van de

opleiding en een goede mogelijkheid om te horen wat er in de opleiding leeft (figuur 5.2a). In grote lijnen zijn opleidingscommissies in het hbo iets minder positief over de houding van de opleidingsdirecteur dan in het wo. Zo'n 10 procent in het hbo denkt dat de opleidingsdirecteur de opleidingscommissie beschouwt als een last bij de besluitvorming of als een onbelangrijk orgaan.

Figuur 5.2a Manier waarop de opleidingsdirecteur de opleidingscommissie ziet, volgens opleidingscommissies (in percentages, n hbo=463, n wo=411)*



* significante verschillen, $p < 0.05$
Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

5.3 Informatievoorziening vanuit de opleidingsmanager

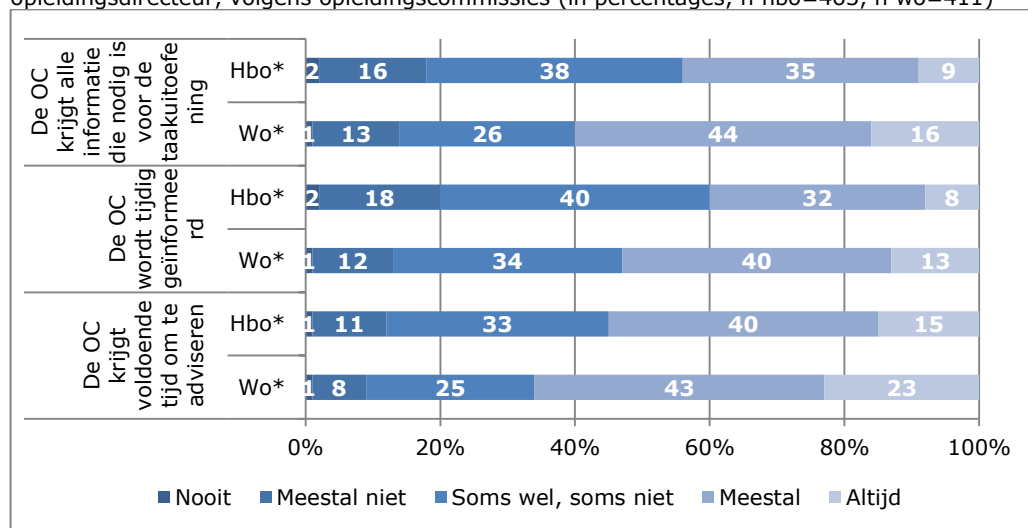
Meeste opleidingscommissies krijgen alle informatie

Ruim de helft (hbo) tot twee derde (wo) van de opleidingscommissies zegt alle informatie te krijgen die nodig is voor hun taakuitoefening (figuur 5.3a). Rond de 10 procent zegt die informatie nooit of meestal niet te krijgen. In het wo zeggen de studentleden dit nog iets vaker dan de docentleden, in het hbo is er geen significant verschil. In de gesprekken gaven sommige opleidingscommissies aan dat ze hun adviezen over bijvoorbeeld de blokevaluaties nu vaak baseren op toevallige persoonlijke ervaringen van studenten. Zij wensen valide managementinformatie, die dus nog niet altijd beschikbaar is.

Als aandachtspunt noemden opleidingscommissies in dit verband de manier waarop het management een advies vraagt. Als de adviesaanvraag heel gericht is en vergezeld gaat van achterliggende managementinformatie, kan de opleidingscommissie in veel minder tijd een veel beter advies formuleren. Hier valt

volgens veel opleidingscommissies nog winst te boeken. Daarbij moet uiteraard wel gewaakt worden voor het sturende effect van zeer specifieke vragen. Het is belangrijk dat opleidingscommissies altijd de ruimte voelen om ook adviezen te formuleren die buiten het bestek van zulke vragen vallen.

Figuur 5.3a Mate waarin de opleidingscommissie voldoende informatie en tijd krijgt van de opleidingsdirecteur, volgens opleidingscommissies (in percentages, n hbo=463, n wo=411)*



* significante verschillen, $p < 0.05$
Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Tijdsplanning aandachtspunt

Opleidingscommissies zijn kritisch over het moment waarop ze worden geïnformeerd: in het hbo geeft 20 procent en in het wo 12 procent van de leden aan (bijna) nooit tijdig te worden geïnformeerd. Er zijn dus opleidingscommissies die wel informatie krijgen, maar onvoldoende tijd hebben om daar iets mee te doen. Daarnaast vindt 18 procent in het hbo en 14 procent in het wo dat de opleidingscommissie vervolgens onvoldoende tijd krijgt om te adviseren.

Dit beeld werd tijdens de gesprekken bevestigd. Het management, zo gaf men aan, zou de opleidingscommissie meer 'aan de voorkant' moeten betrekken. Dat wil zeggen: op tijd informeren, en zaken eerder met elkaar afstemmen om latere problemen te voorkomen. Daarbij is het ook van belang dat de opleidingscommissie zicht heeft op de wijze waarop anderen in de organisatie worden betrokken. Een goede planning – onder regie van de opleidingsmanager – waarbij voor de opleidingscommissie voldoende tijd is gereserveerd om haar taken uit te oefenen, is dus een aandachtspunt. Dat sluit aan bij de bevindingen uit eerdere hoofdstukken. Ook goede scholing speelt hierbij een belangrijke rol (zie hoofdstuk 6).

5.4 Conclusie

Opleidingscommissies vergaderen het vaakst met de opleidingsdirecteur en zijn positief over de samenwerking: ze waarderen die met een dikke 7 en voelen zich over het algemeen serieus genomen. Ook de opleidingsdirecteuren zijn enthousiast. Beide partijen ervaren de onderlinge samenwerking in grote meerderheid als constructief. Dit biedt mogelijkheden om eventuele knelpunten, die ook geconstateerd worden, aan te pakken. Die knelpunten zijn grotendeels terug te voeren op de tijdsplanning: opleidingscommissies zouden graag eerder in het proces

betrokken worden, vroegtijdig worden geïnformeerd en meer tijd krijgen om te adviseren. Opleidingscommissies in het wo ervaren hier minder problemen dan die in het hbo.

Het proces is dus vaak nog niet goed ingericht. In 2010 constateerden we hetzelfde. Als de opleidingscommissie instemmingrecht op onderdelen van de OER krijgt, kan deze situatie vervelende gevolgen hebben: zonder goede informatievoorziening kan de opleidingscommissie haar nieuwe taak niet naar behoren uitvoeren. Het is aan het bestuur – of de opleidingsdirecteur, aan wie deze taak in de praktijk is gemandateerd – om hier de regie te pakken en te zorgen dat de opleidingscommissie tijdig de juiste informatie krijgt, zicht heeft op de wijze waarop anderen in de organisatie worden betrokken, én voldoende tijd heeft om vervolgens een advies te formuleren. Een goede jaarplanning kan hierbij behulpzaam zijn, en ook goede scholing is van groot belang.

Met het oog op de WVB is ook het contact tussen opleidingscommissies en medezeggenschapsraden een aandachtspunt. Momenteel vindt nog weinig overleg tussen de twee organen plaats. Intensivering van het contact is nodig om taken goed te kunnen afbakenen en elkaar tijdig te kunnen informeren.

Ook het contact met het bestuur, dat het overleg doorgaans heeft gemandateerd aan het management, is weinig intensief. Waar wel sprake is van direct contact, ervaren beide partijen dat als winst. Als het zichtbaar is dat het bestuur belang hecht aan de opleidingscommissie, versterkt dit volgens de leden hun positie en wordt het bovendien aantrekkelijker om zitting te nemen in de commissie. Direct contact met het bestuur dient dus meerdere doelen.

6 Tijdsbesteding en facilitering

Het kwam in de vorige hoofdstukken al een aantal keer voorbij: opleidingscommissies hebben niet altijd voldoende tijd om al hun werkzaamheden goed te kunnen vervullen. Ook bleek al dat ze soms meer faciliteiten, en dan in het bijzonder scholing, zouden wensen. In dit hoofdstuk brengen we de situatie in kaart door de vijfde deelvraag te beantwoorden: Hoeveel tijd besteden opleidingscommissies aan hun werkzaamheden, en worden ze daarbij naar hun mening voldoende gefaciliteerd? We gaan eerst in op de tijdsbesteding (paragraaf 6.1) en vervolgens op de facilitering (paragraaf 6.2). Als belangrijk onderdeel daarvan lichten we tot slot de scholing uit (paragraaf 6.3).

De wet

De WHW bepaalt dat het bestuur de leden van de opleidingscommissie de benodigde voorzieningen ter beschikking stelt. Ook stelt het bestuur de opleidingscommissie in de gelegenheid om gedurende een gezamenlijk vastgestelde hoeveelheid tijd de benodigde scholing te ontvangen. Personeelsleden binnen de opleidingscommissie krijgen de gelegenheid deze scholing onder werktijd en met behoud van salaris te volgen.

De WVB voegt daaraan toe dat onder 'voorzieningen' in elk geval wordt verstaan: ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing. Ook dient het bestuur de leden van de opleidingscommissie een scholingsbudget ter beschikking te stellen, dat het bestuur en de opleidingscommissie gezamenlijk vaststellen (zie bijlage B voor de relevante wetsbepalingen).

De hoofdlijnen

- Leden van opleidingscommissies besteden gemiddeld 5 à 8 uur per maand aan hun werk voor de opleidingscommissie: meer dan ze formeel krijgen, maar nog steeds erg weinig om al hun taken te kunnen uitvoeren. Zeker in het perspectief van de WVB is het belangrijk dat meer tijd beschikbaar wordt gesteld.
- De facilitering van opleidingscommissies is sinds 2010 licht verbeterd, maar volstaat nog niet altijd. De grootste wens van opleidingscommissies is ondersteuning bij het bereiken van hun achterban.
- Facilitering is maatwerk: de vraag naar voorzieningen verschilt per opleidingscommissie, en loopt zeer uiteen.
- Opleidingscommissies zouden de beschikbare faciliteiten, zoals hun budget, nog beter kunnen benutten.

6.1 Tijdsbesteding

Leden besteden meer tijd dan ze krijgen aan werkzaamheden

Docentleden van de opleidingscommissie krijgen gemiddeld 4 à 5,5 uur per maand om aan hun werkzaamheden te besteden. Dat blijkt niet voldoende: in de praktijk besteden ze er meer tijd aan, tussen de 5 en 8 uur per maand (tabel 6.1a). Voor studentleden is de situatie wisselend. Soms krijgen ze een vergoeding, te vertalen in een bepaald aantal uren per maand, soms studiepunten, soms een combinatie en soms geen van beide. De studentleden die aangeven tijd te krijgen, krijgen gemiddeld ongeveer 4,5 uur per maand. In het hbo besteden de studentleden meer

tijd aan de werkzaamheden dan de docentleden: gemiddeld 7 versus 5 uur per maand. In het wo is het juist andersom: docenten besteden gemiddeld 7,7 uur, studenten 6,1 uur per maand aan werkzaamheden voor de opleidingscommissie.

Overigens is er een flinke groep respondenten – een derde van de studenten en twee derde van de docenten – die aangeeft niet te weten hoeveel tijd ze krijgen voor hun werkzaamheden. Die groep is bij de berekening van de gemiddelden niet meegenomen.

Tabel 6.1a Aantal uren per maand dat leden gemiddeld krijgen voor en besteden aan hun werkzaamheden voor de opleidingscommissie

	Hbo		Wo	
	Docent (n=176)	Student (n=86)	Docent (n=117)	Student (n=63)
Beschikbare tijd (betaalde uren)**	4,0	4,7	5,9	4,5
	Docent* (n=227)	Student* (n=222)	Docent* (n=206)	Student* (n=197)
Daadwerkelijk bestede tijd	5,0	7,0	7,7	6,1

* significante verschillen, $p < 0.05$

** Alleen de respondenten die hebben aangegeven tijd te krijgen, zijn hier meegerekend.

Daarom wijken de aantallen respondenten af.

Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Gemiddeld weinig tijd over buiten vergaderingen

Hoewel de leden dus meer tijd besteden aan hun werk dan ze krijgen, stemmen deze cijfers niet heel optimistisch. Veel opleidingscommissies vergaderen eens per vier of zes weken 2 uur; het leeswerk en de nazorg neemt vaak per vergadering ook 2 uur in beslag. Dan resteert weinig tijd om bijvoorbeeld zelf nieuwe onderwerpen te agenderen en contacten te onderhouden met de achterban – en zeker dat laatste schiet er nu wegens tijdgebrek inderdaad vaak bij in, zagen we in hoofdstuk 4. Hoewel voor een goed advies niet per definitie veel tijd nodig is, geldt een tijdsinvestering van bijvoorbeeld maximaal 6 uur per maand duidelijk als een beperking. In dit licht is het ook niet verwonderlijk dat sommige opleidingscommissies weinig adviezen geven, al spelen daarbij ook andere factoren mee (zie hoofdstuk 3).

Deze kwestie speelt nog sterker als de taken van de opleidingscommissie met de implementatie van de WVB per september 2017 worden aangescherpt en haar positie wordt versterkt. Het is van belang dat de tijdsbesteding en de ondersteuning meegroeien met deze taakverzwaring.

Grote verschillen in tijdsbesteding

De verschillen tussen opleidingscommissies – en ook tussen de student- en docentgeledingen – op dit vlak blijken groot. Zo besteedt 15 procent tot een kwart van de leden meer dan 8 uur aan de werkzaamheden voor de opleidingscommissie. Daar staat tegenover dat een vergelijkbaar deel 2 uur of minder per maand aan het werk besteedt: van de docentleden ongeveer 20 procent in het hbo en 10 procent in het wo, en van de studentleden 26 procent in het hbo en 15 procent in het wo.

Dit beeld werd bevestigd tijdens de gesprekken: waar de ene opleidingscommissie eens per drie maanden overlegt, zijn de leden van een andere commissie meer dan 10 uur per maand actief. Het bleek moeilijk om exacte uren aantallen te noemen; vaak zijn hier geen afspraken over gemaakt. Wat meespeelt is dat opleidingscommissies hun taken verschillend invullen (zie ook 3.1) en dus niet allemaal evenveel tijd nodig hebben. Desondanks was iedereen die we spraken van

mening dat een opleidingscommissie met 2 uur per maand maar heel weinig voor elkaar krijgt, en 5 à 6 uur per maand werd vaak ook nog als weinig beschouwd.

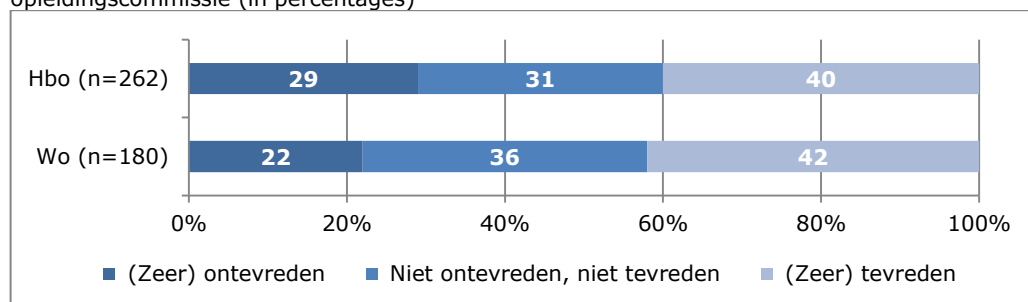
De opleidingscommissies die best practices aan ons presenteerden, gaven allemaal aan meer dan 5 uur per maand te besteden aan hun werkzaamheden voor de opleidingscommissie. Men verwacht na invoering van de WVB meer tijd kwijt te zijn.

Wisselend beeld tevredenheid

Een vijfde tot een derde van de leden is ontevreden over het aantal uren dat ze krijgen voor hun werkzaamheden (figuur 6.1b). Tegelijkertijd is 40 procent daar juist wel tevreden over. Dit illustreert de grote diversiteit die bestaat als het gaat om de tijdsbesteding. Er zijn docentleden, zo bleek tijdens de gesprekken, die een beperkt aantal uren voor de opleidingscommissie voldoende vinden, ook al komen ze dan niet overal aan toe. Gezien de werkdruk achten zij het vaak niet mogelijk om meer tijd vrij te maken voor de opleidingscommissie; dat zou dan te zeer ten koste gaan van hun onderwijs- of onderzoekstaken. Scholing werd genoemd als een van de onderwerpen waarop een docent dan tijd bespaart.

In de antwoorden op de open vragen gaven leden – vooral docenten – aan dat er wel plannen zijn om de tijdsbesteding in de toekomst aan te passen.

Figuur 6.1b Tevredenheid leden over het aantal uur dat ze krijgen voor hun werk in de opleidingscommissie (in percentages)



Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Soms tijd per vergadering, soms tijd per maand

Uit de gesprekken blijkt dat sommige opleidingscommissies, zeker de studentleden, tijd per vergadering krijgen en andere opleidingscommissies tijd per maand, los van het aantal bijeenkomsten. Voor die laatste variant kiezen instellingen vaak om uit te dragen dat het werk voor de opleidingscommissie meer behelst dan vergaderingen bijwonen: de leden worden ook geacht het initiatief te nemen om zaken aan te kaarten, en om contacten te onderhouden met de achterban en met andere organen binnen de instelling. Als die variant gepaard gaat met voldoende tijd, werkt het vaak goed, zeiden onze gesprekspartners.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe verbeter je de tijdsbesteding?

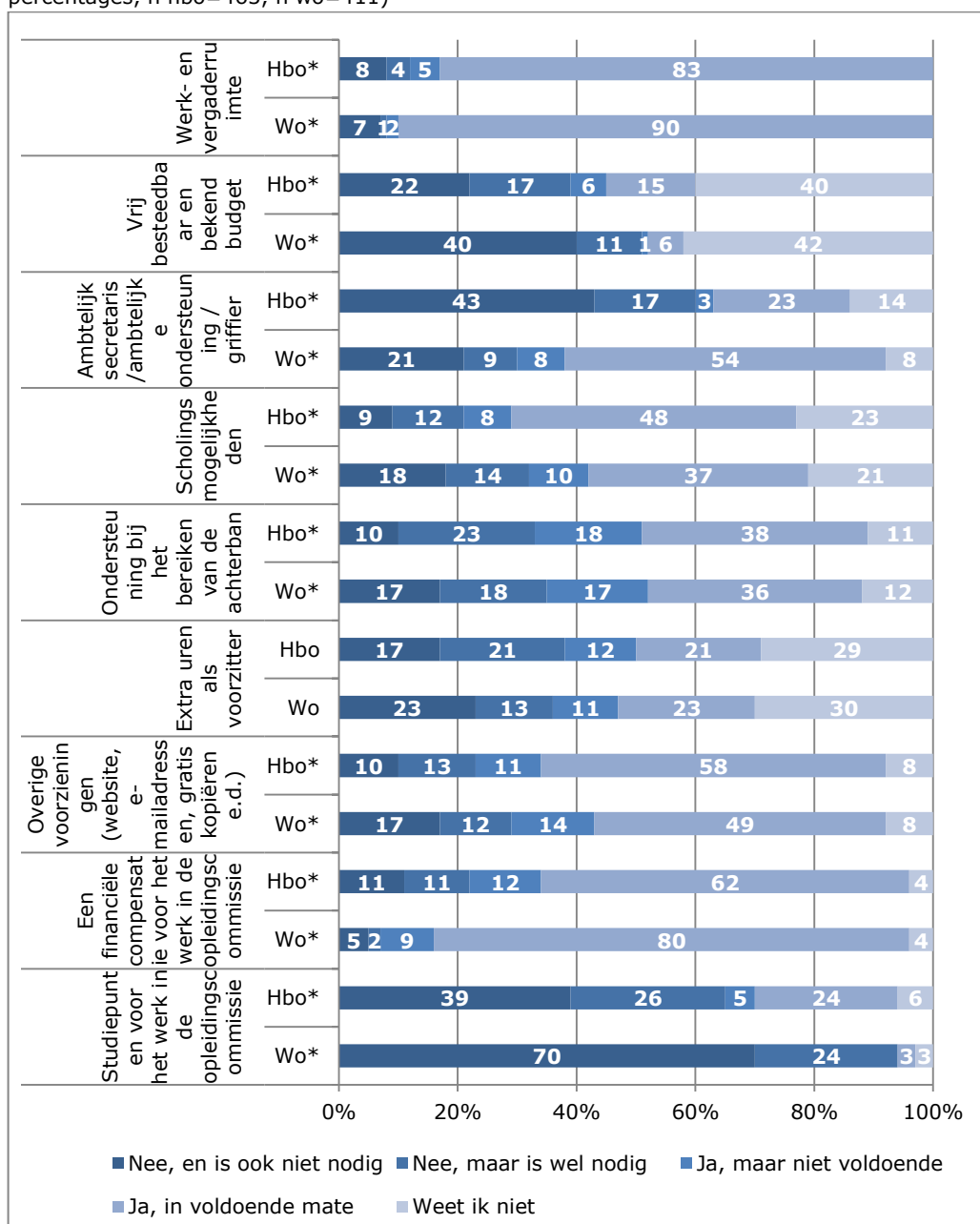
- het aantal **uren baseren op de hoeveelheid werk**, niet op het aantal vergaderingen;
- een **urenoverzicht** bijhouden en inzichtelijk maken wat je doet.

6.2 Facilitering

Merendeel tevreden over materiële ondersteuning

Over de beschikbare werk- en vergaderruimte zijn opleidingscommissies over het algemeen tevreden: zo'n 80 tot 90 procent geeft aan dat zo'n ruimte aanwezig is en voldoet (figuur 6.2a). Ook over de beschikbare communicatiemiddelen, zoals e-mail en website, en voorzieningen als gratis kopiëren is het merendeel tevreden, zij het in iets mindere mate. Vooral de studentleden zien hier nog verbeterpunten: ongeveer een kwart is ontevreden.

Figuur 6.2a Mate waarin faciliteiten volgens leden van opleidingscommissies aanwezig zijn (in percentages, n hbo=463, n wo=411)*



* significante verschillen, $p < 0.05$
 Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

In hbo vaker studiepunten, in wo vaker vergoeding

in het hbo komt het veel vaker voor dan in het wo dat studenten voor het lidmaatschap van de opleidingscommissie studiepunten krijgen. Wat betreft de financiële vergoeding is het juist andersom. Flink wat studentleden zouden hier verbetering wensen: in het hbo wil bijna een kwart van de studenten een betere financiële vergoeding, in het wo wil eenzelfde aandeel wel studiepunten. Uiteraard dienen dan wel leerdoelen en een beoordeling gerelateerd te zijn aan de inbreng van de student, die passen bij de leerdoelen van de opleiding.

Meningen over scholingsmogelijkheden verdeeld

Ruim 20 procent weet niet of er scholingsmogelijkheden zijn; in het wo vindt 18 procent zulke mogelijkheden ook niet nodig. Het grootste deel – 48 procent in het hbo en 37 procent in het wo – geeft aan dat er voldoende scholingsmogelijkheden zijn, een vijfde (hbo) tot een kwart (wo) zegt dat die er niet of onvoldoende zijn. Daarmee is de situatie licht verbeterd ten opzichte van 2010: toen was een derde van de respondenten (zeer) ontevreden over de scholingsmogelijkheden (zie verder 6.3).

In wo meer ambtelijke ondersteuning

Zo'n 15 tot 20 procent van de leden vindt dat er onvoldoende ambtelijke of secretariële ondersteuning is. Net als in 2010 krijgen opleidingscommissies in het wo beduidend vaker zulke ondersteuning dan in het hbo: 62 versus 26 procent. In het hbo is hier ook minder behoefte aan. De verschillen tussen wo en hbo zijn de afgelopen jaren wel iets kleiner geworden.

Tijdens de gesprekken gaven opleidingscommissies aan dat ze graag 'ontzorgd' zouden worden, zodat ze zich echt op hun inhoudelijke taken kunnen concentreren. Een ambtelijk secretaris kan daarbij een belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld door te zorgen voor een goede planning en door de reacties op adviezen te bewaken. Daarvoor is de secretaris uiteraard ook afhankelijk van de informatie vanuit het management. De toevoeging aan de WHW – dat onder 'voorzieningen' ook ambtelijke ondersteuning wordt verstaan, wat betekent dat opleidingscommissies daar ook recht op hebben – komt tegemoet aan de wens ontzorgd te worden.

Ondersteuning bij bereiken achterban grootste wens

Een flink deel van de leden – 35 tot 40 procent – zou graag meer ondersteuning willen om de achterban te bereiken. Dit is de grootste wens van opleidingscommissies als het gaat om facilitering, en dergelijke ondersteuning is ook hard nodig, zo bleek in hoofdstuk 4. Ook hier zou een ambtelijk secretaris wellicht een taak kunnen vervullen. Tijdens de gesprekken gaven enkele opleidingscommissies aan dat het in dit verband al erg zou helpen als het bestuur zichtbaar zou maken hoezeer het hecht aan opleidingscommissies. Dat kan bijvoorbeeld door expliciet aandacht aan opleidingscommissies te besteden tijdens jaarredes en andere instellingsbrede presentaties, of door opleidingscommissies zichtbaar goed te faciliteren.

Budget vaak onbekend

Slechts een klein deel van de leden geeft aan dat hun opleidingscommissie over een vrij besteedbaar budget beschikt: in het hbo 21 procent en in het wo zelfs maar 7 procent. Opvallend is dat ruim 40 procent van de leden, zowel in wo als in hbo, niet weet of ze als opleidingscommissie een vrij besteedbaar budget hebben.

Studentleden zijn hier minder vaak van op de hoogte dan docentleden: de helft van de studenten weet het niet, tegenover ongeveer een derde van de docenten.

In het wo wordt zo'n budget minder belangrijk gevonden dan in het hbo: 40 procent vindt het niet nodig. Dat is een opmerkelijke uitkomst: enerzijds geven veel opleidingscommissies aan verbetering in de facilitering te wensen, anderzijds weet een aanzienlijk deel niet of daar budget voor is of acht zo'n budget niet nodig. Mogelijk hangt dit samen met ambitieverschillen tussen opleidingscommissies (zie hoofdstuk 7). Het kan ook zijn dat opleidingscommissies die voldoende gefaciliteerd worden, een budget niet nodig vinden. Vooral de docentleden in het wo (ruim de helft) achten een budget niet nodig.

Opleidingscommissies zouden zich actiever kunnen inzetten om hun mogelijkheden voor betere facilitering te onderzoeken, en dus bijvoorbeeld zorgen dat ze weten of ze een budget hebben. Ook de opleidingsdirecteur kan hierin een rol spelen en de opleidingscommissie actief op de hoogte houden van de mogelijkheden. De WHW gaat ervan uit dat bestuur en opleidingscommissies daar overeenstemming over bereiken.

Plannen voor aanpassing facilitering

In het hbo geeft 28 procent en in het wo 16 procent van de opleidingscommissies aan dat er plannen zijn om de facilitering (inclusief de scholing) in de toekomst aan te passen. Veel opleidingscommissies zijn van plan volgend jaar scholing te volgen in verband met de implementatie van de WVB, en bij sommige opleidingscommissies wordt gekeken naar de tijdsbesteding, verhoging van de vergoeding en eventuele uitbreiding van het aantal leden. Sommige opleidingscommissies geven aan in gesprek te zijn over uitbreiding van de secretariële ondersteuning.

Regelmatig centrale ondersteuning

De opleidingsmanagers voelen zich over het algemeen door hogere lagen in de organisatie voldoende ondersteund om de opleidingscommissie goed te kunnen laten functioneren: ze waarderen dat zowel in hbo als in wo met een 7,2. Uit de toelichting bij deze vraag blijkt dat ze hierbij vooral denken aan centrale ondersteuning voor de opleidingscommissie, zoals ambtelijke en secretariële ondersteuning en (centraal georganiseerde) scholingsmogelijkheden. Wie het heeft over ondersteuning voor de manager zelf, noemt bijvoorbeeld het contact met de decaan over de opleidingscommissie of de vergoeding voor docenten.

De centrale ondersteuning kwam ook tijdens de gesprekken aan de orde. Sommige opleidingsmanagers gaven aan dat er op centraal niveau of faculteitsbreed ondersteunende activiteiten voor de opleidingscommissies worden georganiseerd, bijvoorbeeld scholing of conferenties. Zo nu en dan is er instellingsbreed beleid voor compensatie van het aantal uren voor zowel docenten als studenten, of voor overige voorzieningen zoals secretariële ondersteuning. Er zijn ook opleidingen die juist autonoom beslissen over de facilitering van de opleidingscommissie.

Leden verdeeld over noodzaak centrale ondersteuning

De leden van opleidingscommissies zijn verdeeld over de vraag of centrale ondersteuning nodig is. Sommigen zouden als opleidingscommissie geschoold willen worden in taken, bevoegdheden en vergadertechnieken. Anderen geven aan het daar te druk voor te hebben en – ook zonder scholing – tevreden te zijn over hun functioneren.

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe verbeter je de facilitering?

- als team functioneren door de **taken te verdelen** en een **rolbeschrijving** te maken;
- een **gezamenlijk mailadres** gebruiken om efficiënter te werken;
- een **vaste secretaris** benoemen, bijvoorbeeld de studieadviseur.

Als bestuur/management ...

- een **centrum voor bestuurlijke activiteiten** oprichten waar de medezeggenschap ondersteund en geholpen wordt, als blijk van commitment;
- duidelijkheid verschaffen over het **budget** voor de opleidingscommissie.

6.3 Scholing

Leden volgen weinig scholing

De opvattingen over de scholingsfaciliteiten zijn sterk verdeeld, zo bleek in de vorige paragraaf: een groot deel vindt dat er voldoende scholingsmogelijkheden zijn, maar een aanzienlijk deel vindt van niet of weet überhaupt niet welke mogelijkheden er zijn. In de praktijk blijken maar weinig leden scholing te volgen: rond de 30 procent heeft in het studiejaar 2015/2016 scholing gevolgd voor hun werkzaamheden in de opleidingscommissie (tabel 6.3a).

Tabel 6.3a Gevolgde scholing door leden voor het werk in de opleidingscommissie in studiejaar 2015/2016 (in percentages)*

	Hbo		Wo	
	Docent	Student	Docent	Student
Geen scholing	74	68	88	52
Ja, over de rol en taken van de OC	18	21	8	37
Ja, over de OER	10	16	2	25
Ja, over vergadertechnieken	2	6	1	11
Ja, over communicatie met de achterban	2	7	1	8
Ja, over de ontwikkeling van een nieuw curriculum/afstudeerrichting	2	7	1	3
Ja, over bestuursstijlen	1	4	1	2
Ja, anders namelijk ...	5	6	2	8

* Dikgedrukte cijfers geven significante verschillen ($p < 0.05$) tussen docentleden en studentleden in hbo en wo weer.

NB Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100 procent.

Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Veel verschillen tussen instellingen en opleidingen

Ook wat betreft de scholing is er veel diversiteit: de scholing is per instelling en per opleiding heel verschillend georganiseerd, zo werd tijdens de gesprekken aangegeven. De ene instelling heeft centraal geregeld dat er vijf scholingsavonden zijn, bij andere opleidingscommissies is er helemaal geen scholingsmogelijkheid. Dit heeft uiteraard invloed op het percentage leden dat scholing volgt.

Studenten volgen vaker scholing dan docenten

Docentleden in het wo zijn het minst bezig met scholing: 88 procent heeft in het afgelopen studiejaar geen scholing gevolgd. Van de studentleden in het wo volgde afgelopen jaar juist bijna de helft scholing. Een verklaring voor dit verschil kan zijn dat studentleden korter in de opleidingscommissie zitten en docentleden ook voor hun werk buiten de opleidingscommissie scholing kunnen volgen. Docenten

noemden dat ook vaak in een toelichting op deze vraag. Enkele leden gaven aan een jaar eerder scholing te hebben gevolgd.

Het vaakst scholing over rol en taken van opleidingscommissie

De leden die wel scholing volgden, deden dat het vaakst over de rol en taken van de opleidingscommissie (ongeveer 20 procent). Ook over de OER (13 procent), vergadertechnieken (4 à 5 procent) en communicatie met de achterban (4 procent) is regelmatig scholing gevolgd. Als andere onderwerpen van scholing werden bijvoorbeeld feedback en advisering genoemd.

Behoeftte aan start- en teamscholing

Veel leden van de opleidingscommissie zijn bij hun toetreden niet goed geïnformeerd over de taken en verwachtingen, zo bleek tijdens de gesprekken. Een scholing bij de start zou hierbij veel uitmaken, gaf men aan: daarmee krijgen nieuwe leden snel inzicht in de rol en taken van de opleidingscommissie. Naast een startscholing lijkt het de leden ook een goed idee om een aantal gezamenlijke sessies te organiseren, met de managers, kwaliteitszorgmedewerkers en adviseurs erbij. Volgens de leden zijn sommige opleidingscommissies onbewust onbekwaam en vinden die – ten onrechte – dat scholing niet nodig is. Scholing als team kan daarbij helpen, is de redenering.

Scholing voor managers

Veel opleidingscommissies zeiden tijdens de gesprekken het wenselijk te vinden dat ook opleidingsmanagers geschoold worden. Het onderwerp zou dan vooral moeten zijn: hoe breng je de opleidingscommissie in positie? Ook gaven veel opleidingscommissies aan dat ze geholpen zouden zijn met gerichte adviesaanvragen van het management, zo zagen we al eerder (zie 5.3). Ook daarin zouden managers geschoold kunnen worden, waarbij het wel van belang is dat managers de opleidingscommissies met zulke gerichte adviesaanvragen niet beperken in hun taakuitoefening.

De regiefunctie van managers verdient hierbij nadrukkelijk aandacht, zoals we al diverse keren constateerden. Hoe organiseer je de afstemming tussen de verschillende commissies die met de kwaliteit van de opleiding te maken hebben: de kwaliteitszorgcommissie, stafafdelingen, en de opleidings-, curriculum- en examencommissie? Met de WVB in aantocht is een heldere regie vereist als het gaat om advisering over de OER.

Scholing over nieuwe taken nodig

Tijdens de gesprekken gaven de leden ook aan dat het voor veel opleidingscommissies onduidelijk is wat er per 1 september 2017 nu precies verandert in de wet en wat er straks van de opleidingscommissies wordt verwacht. Extra scholing over de nieuwe taken lijkt hen hard nodig, en staat bij veel opleidingscommissies ook op de planning (zie 6.2).

Succesfactoren volgens opleidingscommissies: hoe verbeter je de scholing?

- een **inwerk cursus** voor nieuwe leden organiseren;
- voor nieuwe leden een **YouTube-filmpje of weblecture** maken met uitleg over de werkzaamheden;
- jaarlijks starten met een **heidag** om elkaar te leren kennen, de rolverdeling te verduidelijken en speerpunten te formuleren, in aanwezigheid van de manager en kwaliteitszorgmedewerkers;
- halverwege het jaar een **centrale trainingsdag** organiseren om ervaringen uit te wisselen;
- **inhoudelijke scholing** voor de leden organiseren, bijvoorbeeld over de OER;
- ook **scholing voor de opleidingsmanager** organiseren, over de positie van de opleidingscommissie, de ambities en de communicatie;
- **extra scholing over de WVB** organiseren;
- opleidingscommissies **coachen** bij de vormgeving van onafhankelijkheid, conflicthantering en prioritering.

6.4 Conclusie

De tijdsbesteding van opleidingscommissies vormt een aandachtspunt. Het is van belang dat opleidingscommissies meer tijd krijgen voor én besteden aan hun werkzaamheden. Momenteel besteden de leden gemiddeld 5 tot 8 uur per maand aan hun werkzaamheden. Dat is meer dan ze krijgen, voor zover daarover iets te zeggen valt, maar nog steeds erg weinig in het licht van hun takenpakket – zeker als dat per 1 september 2017 wordt verzwaaard. Voor zaken als de kwaliteitszorg, scholing en het contact met de achterban lijkt nu vaak te weinig tijd te zijn.

In het onderzoek van 2010 werden de beperkte mate van facilitering en scholing aangemerkt als belangrijke belemmerende factoren voor de ontwikkeling van opleidingscommissies. De facilitering is sinds 2010 licht verbeterd, maar volstaat nog niet altijd. Opleidingscommissies zouden vooral meer ondersteuning willen krijgen om hun achterban te bereiken.

Het wisselende beeld als het gaat om de vraag in hoeverre voorzieningen aanwezig of gewenst zijn, maakt duidelijk dat facilitering maatwerk is. Het lijkt niet zozeer zaak om er als bestuur voor te zorgen dat alle voorzieningen in ruime mate aanwezig zijn, maar dat elke opleidingscommissie passende ondersteuning krijgt. Daar ligt ook een taak voor de opleidingscommissies zelf. De leden zouden zich actiever kunnen opstellen, door de mogelijkheden beter te onderzoeken en de reeds beschikbare faciliteiten beter te benutten. Dat 40 procent niet weet of er budget beschikbaar is en in het wo eenzelfde percentage zo'n budget zelfs niet nodig vindt, is opmerkelijk. Ook zouden meer leden gebruik kunnen maken van de bestaande scholingsmogelijkheden.

Een goed teken is dat sommige opleidingscommissies zich inmiddels ook zelf bezinnen op uitbreiding van de facilitering. Dat deden ze al voordat de WVB aanvaard was; het ligt voor de hand dat andere opleidingscommissies hun voorbeeld nu volgen. Velen geven aan dat er plannen liggen om, in het kader van de WVB, de scholing te verbeteren. Dat zijn mooie initiatieven. Als de inzet en de ondersteuning de komende tijd meegroeien met de taakverzwaring die in het verschiet ligt, valt er veel winst te boeken.

7 Zelfbeeld

In de vorige hoofdstukken hebben we steeds een onderdeel van het functioneren van opleidingscommissies uitgelicht. In dit hoofdstuk presenteren we een overkoepelend beeld zoals de opleidingscommissies zelf en de opleidingsmanagers dat uitdragen. Daarmee beantwoorden we de zesde en laatste deelvraag van dit onderzoek: Hoe beoordelen leden en opleidingsmanagers het functioneren van hun opleidingscommissie, en in hoeverre ervaren zij de organisatiecultuur daarbij als ondersteunend? Allereerst komt de tevredenheid over het functioneren van opleidingscommissies aan bod (paragraaf 7.1), daarna gaan we in op de organisatiecultuur (paragraaf 7.2). Tot slot blikken we vooruit op de invoering van de WVB (paragraaf 7.3): welke voor- en nadelen voor het functioneren van opleidingscommissies verwachten de betrokkenen?

De hoofdlijnen

- Leden en opleidingsmanagers zijn behoorlijk tevreden over het functioneren van hun opleidingscommissie.
- Het ambitieniveau per opleidingscommissie verschilt sterk: actieve commissies zijn net zo tevreden als passieve commissies.
- Een meerderheid beschouwt de organisatiecultuur als gunstig voor het functioneren van de opleidingscommissie.
- Bij een gunstige organisatiecultuur krijgt de opleidingscommissie de ruimte om zich te profileren – in termen van facilitering, erkenning en vrijheid om mee te denken.
- Opleidingscommissies verwachten met de WVB meer invloed en inspraak te krijgen. Ze zijn bang voor meer bureaucratie en voor overlap met de medezeggenschapsraad.

7.1 Tevredenheid

Leden en managers behoorlijk tevreden

Hoe beoordelen leden en opleidingsmanagers, alles overziend, het functioneren van hun opleidingscommissie? Over het algemeen is men behoorlijk tevreden: in het hbo krijgt het functioneren van de opleidingscommissie gemiddeld een 7,2 en in het wo zelfs een 7,6. Voor het hbo betekent dit een lichte stijging ten opzichte van 2010 (7,0), in het wo is het cijfer gelijk gebleven. In het hbo zijn opleidingsmanagers wat positiever dan de leden: 7,4 tegenover 7,1. Van de leden in het hbo zijn studenten weer wat positiever dan docenten, terwijl dat in het wo juist andersom is.

Actievere opleidingscommissies niet altijd tevredener

De uitkomsten roepen de vraag op of opleidingscommissies tevredener zijn over hun functioneren als ze actiever zijn, dat wil zeggen: meer tijd aan hun werkzaamheden besteden en meer adviezen geven. Dat verband blijkt er vaak niet te zijn. Als het gaat om de tijdsbesteding zijn alleen studentleden in het hbo significant tevredener over het functioneren van de opleidingscommissie naarmate ze meer tijd besteden aan hun werkzaamheden. En alleen docentleden in het wo zijn significant tevredener over hun functioneren naarmate ze meer adviezen hebben gegeven.

Verschillen in ambitie

Voor een groot deel van de leden maakt het voor hun oordeel over het functioneren van de opleidingscommissie dus weinig uit of ze actief zijn of niet. Dat lijkt te duiden op verschillen in het ambitieniveau van opleidingscommissies. Waar de ene opleidingscommissie met minimale inspanning al tevreden is over het resultaat, legt de andere opleidingscommissies de lat een stuk hoger.

Dit zou kunnen samenhangen met de onduidelijkheid over de taakafbakening (zie 3.1 en 6.1). Die onduidelijkheid zorgt ervoor dat er verschillende taakopvattingen mogelijk zijn. Nergens is voorgeschreven dat de opleidingscommissie een bepaald aantal adviezen per jaar geeft, of dat de leden een bepaald aantal uren per maand aan hun werkzaamheden besteden. Gezien de verschillen in context is er ook geen standaard te stellen. Wel kan een opleidingscommissie met een zeer beperkte taakopvatting daarmee net zo tevreden zijn als een opleidingscommissie die zich een breed takenpakket toedicht.

Prestatie vergt inzet

Het is niet gezegd dat de *kwaliteit* van de adviezen hoger is naarmate de *kwantiteit* – in aantal adviezen en uren – stijgt, zo schreven we al eerder (zie 3.2 en 6.1). Uiteindelijk gaat het natuurlijk om de kwaliteit. In hoeveel uur een kwalitatief goed advies tot stand komt, is niet in algemene zin te bepalen. Ook is niet gezegd dat opleidingscommissies die weinig adviezen geven, hun werk minder grondig doen.

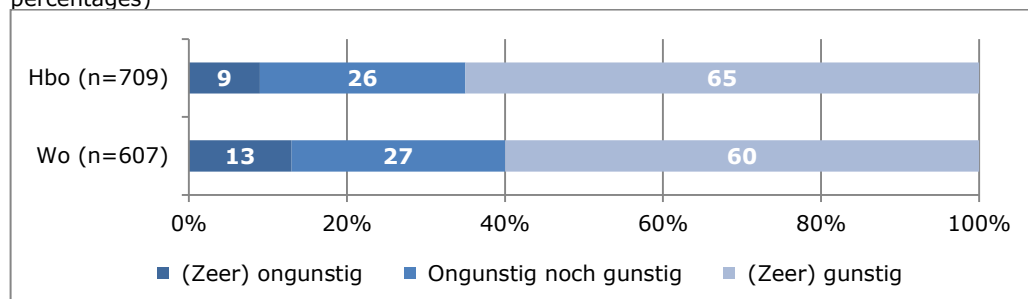
Anderzijds vergt elke prestatie inzet. Alle opleidingscommissies die ons over hun best practice vertelden, hadden meer dan vijf of zes uur per maand voor hun advisering nodig. Het beeld dat zij schetsten van minder actieve opleidingscommissies correspondeert met de aanname dat zulke commissies genoeg nemen met minder kwaliteit en minder eigen initiatief nemen. Zij spraken bijvoorbeeld over opleidingscommissies die een week voor vaststelling van de OER het document vluchtig doornemen en het na een korte vergadering met het etiket 'geen bezwaar' weer doorsturen. Zulke opleidingscommissies kunnen we met recht als 'weinig ambitieus' of 'passief' bestempelen.

7.2 Organisatiecultuur

Meestal positief over organisatiecultuur

We vroegen de leden en de opleidingsmanagers of de organisatiecultuur binnen de eigen instelling gunstig is voor het functioneren van hun opleidingscommissie. Met andere woorden: zijn de omstandigheden zodanig dat de opleidingscommissie haar werk goed kan doen? Zo'n 60 procent vindt de organisatiecultuur (zeer) gunstig (figuur 7.2a). Opleidingsmanagers zijn hier overigens nog wel een stuk positiever over dan leden van opleidingscommissies: ruim driekwart van de opleidingsmanagers beoordeelt de organisatiecultuur als (zeer) gunstig, tegenover ruim de helft van de leden. Ongeveer 10 procent van de respondenten vindt de organisatiecultuur (zeer) ongunstig.

Figuur 7.2a Mate waarin de organisatiecultuur binnen de opleiding gunstig is voor het functioneren van de opleidingscommissie, volgens leden en opleidingsmanagers (in percentages)



Bron: Inspectie van het Onderwijs, 2016

Uit de antwoorden op de open vragen blijkt echter dat het begrip 'organisatiecultuur' heel verschillend wordt geïnterpreteerd, waardoor het moeilijk is om hier conclusies aan te verbinden. Sommigen gaan in op de samenwerking, anderen op de communicatie en weer anderen op de organisatie.

Gunstige organisatiecultuur biedt opleidingscommissie ruimte

We vroegen ook welke factoren bevorderend of juist belemmerend zijn voor het functioneren van opleidingscommissies. Ondanks – of juist dankzij – de verschillen in interpretatie leveren de antwoorden een rijk beeld op van wat we zouden kunnen typeren als een 'gunstige organisatiecultuur': een cultuur waarin de opleidingscommissie serieus wordt genomen, goed wordt gefaciliteerd en een belangrijk en geïntegreerd orgaan binnen de instelling is. Men noemt een open cultuur en een informele sfeer, met betrokken en goed benaderbare docenten, en met een bereikbare opleidingsmanager die openstaat voor advies. Termen als 'gelijkwaardig' en 'laagdrempelig' komen voorbij, evenals een goede organisatie, heldere taakafdeling en duidelijke rolverdeling.

Dit beeld sluit aan bij de bevindingen die we in de vorige hoofdstukken hebben gepresenteerd, met als rode draad dat een opleidingscommissie die goed functioneert de ruimte krijgt om zich te profileren. 'Ruimte' kan daarbij breed worden opgevat: in termen van facilitering, maar minstens zozeer in termen van erkenning en vrijheid om te kunnen meedenken.

Schrikbeeld: opleidingscommissie als formaliteit

Daartegenover staat het beeld van een opleidingscommissie die zich moet zien te handhaven in een bureaucratische, chaotische en stroperige organisatie met te veel lagen, een top-downbeleid, te weinig tijd, gebrek aan waardering voor haar werk, een kloof tussen studentleden en docentleden – waarbij de studenten als 'minderwaardig' worden gezien – en weinig invloed omdat te veel al vooraf is ingekaderd. Met andere woorden: een tandeloze opleidingscommissie die in alle opzichten wordt beperkt in haar functioneren, vaak omdat het gevoel van urgentie binnen de organisatie ontbreekt. De opleidingscommissie lijkt dan haast een formaliteit, ingesteld om te voldoen aan een wettelijk vereiste.

Het is een schrikbeeld dat hier en daar in de antwoorden op de open vragen opdoemt, en dat ongetwijfeld invloed heeft op het imago van de opleidingscommissie bij sommige docenten en studenten. De invoering van de WVB, waarbij de opleidingscommissie als centrale taak krijgt om te adviseren over de kwaliteit van de opleiding, zou dit beeld kunnen kantelen.

7.3 Vooruitblik op instemmingsrecht

Nieuwe rol en positie opleidingscommissie

Met de implementatie van de WVB per 1 september 2017 krijgt de opleidingscommissie als medezeggenschapsorgaan instemmingsrecht op onderdelen van de OER. Daarmee veranderen de rol en de positie van de opleidingscommissie binnen de organisatie van de opleiding. Hoe zal dit het functioneren van opleidingscommissies beïnvloeden? We vroegen de leden van opleidingscommissies en opleidingsmanagers naar de mogelijke voor- en nadelen of risico's die deze verandering met zich meebrengt.

Meer invloed, inspraak en betrokkenheid belangrijke voordelen

De leden zelf noemen als voordelen dat de opleidingscommissie met de invoering van de WVB meer invloed krijgt en dat er meer inspraak mogelijk is. Ook denken ze dat ze serieuzer genomen zullen worden en dat het aantrekkelijker zal zijn om zitting te nemen in de opleidingscommissie. Daarnaast verwachten ze dat de kwaliteit van de OER hierdoor verbetert. Opleidingsmanagers noemen dezelfde voordelen, zij het in wat mindere mate. Zij verwachten daarnaast dat de WVB zorgt voor een grotere betrokkenheid en een groter draagvlak onder docenten en studenten.

Bureaucratie, verkiezingen en gebrek aan kennis belangrijke risico's

Als nadelen noemen de leden meer bureaucratie en formalisering. Ook vrezen veel leden dat de verkiezingen een drempel zullen zijn om lid te worden van een opleidingscommissie, en dat hiermee niet de juiste mensen worden aangetrokken. Studentleden denken daarnaast dat de continuïteit door verkiezingen in het geding komt. Ze zijn bovendien bang dat ze te weinig kennis hebben om de nieuwe taak goed te vervullen: daarvoor is meer scholing en facilitering wenselijk. Docentleden zien vooral de afstemming en samenwerking met de medezeggenschap als een uitdaging.

Ook opleidingsmanagers verwachten meer bureaucratie: ze vinden het een complex proces worden en zijn bang dat de veranderingen een vertragend effect zullen hebben. In sommige instellingen worden nu al verschillende opleidingscommissies samengevoegd uit angst voor zo'n gecompliceerd proces (zie 2.1), wat een ongewenste situatie is als een goede inhoudelijke reden voor de samenvoeging ontbreekt. Verder vrezen ook opleidingsmanagers dat de opleidingscommissie niet de juiste kennis in huis heeft om de toegenomen verantwoordelijkheid te dragen.

Vrees voor overlap met medezeggenschap

De mogelijke overlap tussen de opleidingscommissie en de medezeggenschapsraad vormt een belangrijk aandachtspunt. Vooral opleidingsmanagers maken zich hier zorgen over. Tijdens de gesprekken gaven velen van hen aan het lastig te vinden dat zowel de medezeggenschapsraad als de opleidingscommissie instemmingsrechten op de OER krijgt. Dat het hier gaat om verschillende onderdelen van de OER, en er dus in feite geen sprake is van overlap, was niet altijd bekend. Maar ook als men wel op de hoogte was, vreesden sommigen toch voor lastige processen omdat in de praktijk de passages in de OER die de verschillende artikelen in de WHW betreffen, niet makkelijk te scheiden zouden zijn. In ieder geval vergt het meer afstemming.

Sommige instellingen proberen het probleem te verkleinen door opleidingscommissies alleen instemmingsrecht te geven op de opleidingsspecifieke of nieuwe onderdelen van de OER, zo zagen we al (zie 3.2). Hoewel die insteek begrijpelijk is, strookt ze niet met de bedoeling van de wetgever.

We spraken ook instellingen die werken met een jaarplanning waarin alle gremia die een rol spelen bij de OER zijn opgenomen, een best practice die al herhaaldelijk in dit rapport voorbij is gekomen. Zo'n jaarplanning, opgesteld door het management, maakt afstemming mogelijk, voorkomt tijdsdruk en biedt ruimte voor redelijk overleg. Bovendien kunnen mogelijke knelpunten daarmee vroegtijdig worden gesignaleerd. Veel opleidingscommissies zijn hier enthousiast over, ook als het gaat om de borging van hun rechten. Zij beschouwen instemmingsrecht als een noodrem die je kunt gebruiken als je niet serieus wordt genomen. Als het overleg constructief is en tijdig wordt gevoerd, maakt het in wezen niet uit of je instemmings- of adviesrecht hebt, benadrukten ze: dan vind je wel een oplossing.

7.4 Conclusie

Alles overziend zijn leden en opleidingsmanagers behoorlijk positief over het functioneren van hun opleidingscommissie: ze waarderen het met een dikke 7. Opvallend is dat actieve opleidingscommissies net zo tevreden zijn over hun functioneren als opleidingscommissies die weinig adviezen geven en weinig tijd investeren in hun werkzaamheden. Mogelijk speelt daarbij mee dat de context van opleidingscommissies verschilt en dat de taken en de taakafbakening niet altijd duidelijk zijn: dat biedt ruimte om met minimale inspanning toch tevreden te zijn. Desondanks kunnen we, met die gedachte in het achterhoofd, voorzichtig stellen dat sommige opleidingscommissies passief en weinig ambitieus zijn, terwijl andere commissies de lat veel hoger leggen.

De meeste leden en opleidingsmanagers achten de organisatiecultuur (zeer) gunstig voor het functioneren van de opleidingscommissie. Het begrip 'organisatiecultuur' wordt daarbij breed geïnterpreteerd, maar duidelijk is dat de opleidingscommissie bij een gunstige organisatiecultuur de ruimte krijgt om zich te profileren – in termen van facilitering, erkenning en vrijheid om mee te denken. Daartegenover staat het beeld van een opleidingscommissie die zich moet zien te handhaven in een bureaucratische, chaotische en stroperige organisatie. Dat beeld doemt hier en daar op; mogelijk kan de invoering van de WVB, die de opleidingscommissie als centrale taak geeft te adviseren over kwaliteit en hen daarmee steviger positioneert, het kantelen.

Opleidingscommissies verwachten met de WVB meer invloed en inspraak te krijgen, en denken dat de kwaliteit van de OER erop vooruitgaat. Opleidingsmanagers verwachten daarnaast dat de WVB zorgt voor een grotere betrokkenheid en een groter draagvlak onder docenten en studenten. Tegelijkertijd vreest men meer bureaucratie, wat – gezien het feit dat de bureaucratie nu al diverse keren als struikelblok werd genoemd – een reëel probleem zou kunnen worden. Een ander aandachtspunt is de mogelijke overlap met de medezeggenschapsraad. Die overlap is er wettelijk gezien niet; het is aan het management om ervoor te zorgen dat de taken ook in de praktijk goed gescheiden worden, bijvoorbeeld door een jaarplanning te maken. Opleidingscommissies die hier al mee werken plukken daar momenteel de vruchten van.

8 Conclusies en aanbevelingen

Hoe functioneren opleidingscommissies in het bekostigd hoger onderwijs en hoe kunnen zij actiever bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding? Dat is de vraag die we in dit rapport hebben beantwoord. We hebben daarbij gekeken naar de organisatie en samenstelling van opleidingscommissies, hun taakuitoefening – in het licht van de wettelijke vereisten – en de invloed die ze hebben, de relatie die ze onderhouden met hun achterban, de samenwerking met andere organen, de tijdsbesteding en facilitering, en hun eigen oordeel over hun functioneren en de organisatiecultuur.

In dit hoofdstuk presenteren we onze conclusies (paragraaf 8.1). Dat doen we vanuit een overkoepelend perspectief, zodat we de onderlinge verbanden tussen de verschillende onderwerpen uit dit rapport bloot kunnen leggen. Op basis van onze conclusies formuleren we enkele aanbevelingen aan opleidingscommissies, aan het bestuur c.q. het management en aan de koepelorganisaties VH en VSNU, bedoeld als handreikingen om de bijdrage van opleidingscommissies aan de kwaliteit van de opleiding te vergroten (paragraaf 8.2). Tot slot vatten we onze belangrijkste bevindingen nog eens samen in een overzicht dat de huidige stand van zaken laat zien (paragraaf 8.3). Dit overzicht kan opleidingscommissies helpen om te bepalen waar ze op dit moment staan, ook in relatie tot andere opleidingscommissies, en op basis daarvan eigen speerpunten te formuleren in hun verdere ontwikkeling.

8.1 Conclusies

Opleidingscommissies functioneren meestal naar behoren

Net als in 2010 functioneren de meeste opleidingscommissies in het hoger onderwijs naar behoren. 'Naar behoren' betekent in dit geval: ze voldoen aan de huidige wettelijke vereisten. Dat houdt in dat ze op de voorgeschreven manier zijn samengesteld en dat ze de taken uitvoeren die in de WHW zijn geformuleerd. Ze adviseren over de OER in het algemeen en geven daarnaast adviezen over onderwerpen als het curriculum en de toetsing, die – al worden ze vaak niet zo gelabeld – de uitvoering van de OER betreffen. Ook adviseren ze over andere onderwijsgerelateerde zaken, zoals de begeleiding van studenten.

Wat opvalt is dat de opleidingscommissies weliswaar hun wettelijke taken uitvoeren, maar niet altijd precies weten hoe ze die taken moeten invullen. Het gaat hierbij zowel om de interpretatie van de wet als om de taakafbakening ten opzichte van andere organen binnen de instelling. Opleidingscommissies dragen mede daardoor minder bij aan de kwaliteit van de opleiding dan mogelijk zou zijn. Het is van belang dat intern goede afspraken worden gemaakt over de taakinfilling en –afbakening.

Zichtbaarheid en animo aandachtspunten

Soms heeft een opleiding, in strijd met de wet, een periode helemaal geen opleidingscommissie. In het hbo kwam dit de afgelopen drie jaar relatief vaak voor: 10 procent van de opleidingen had tijdelijk geen opleidingscommissie. Waar dit nog steeds geldt, is er dus werk aan de winkel. Op basis van dit onderzoek valt niet te herleiden om welke opleidingen het hier gaat. De inspectie treedt ook nog niet handhavend op.

Een samenhangend probleem is het grote aantal studentvacatures, in zowel hbo als wo. Hierbij speelt mee dat de opleidingscommissie onder studenten vaak nauwelijks bekend is. En als ze al weten dat er een opleidingscommissie is, voelen ze zich er nauwelijks door vertegenwoordigd. Ook docenten tonen vaak weinig animo om lid te worden. Het is dus zaak om de opleidingscommissie zichtbaarder én aantrekkelijker te maken.

Veel adviezen en voldoende invloed, maar proces kan beter

De laatste jaren zijn opleidingscommissies iets actiever geworden: ze geven gemiddeld meer adviezen per jaar dan in 2010, al was er toen ook al duidelijk een beweging zichtbaar richting actievere advisering. De opleidingscommissies zijn in grote lijnen tevreden over wat er met hun adviezen gebeurt, maar wensen nog wel meer beargumenteerde reacties van het management. Ook zouden ze graag meer tijd krijgen voor de advisering en willen ze eerder in het proces betrokken worden. Los daarvan beoordelen ze de samenwerking met de opleidingsdirecteur als goed. Dat biedt aanknopingspunten om het proces rond de advisering, dat nu dus nog niet altijd op orde is, verder te versterken.

Nauwelijks samenwerking met andere organen

Opleidingscommissies werken weinig samen met andere organen binnen de instelling. Vooral het contact met de medezeggenschapsraad is een aandachtspunt. Met het oog op de onduidelijkheid rond de taakafbakening is een intensievere samenwerking raadzaam. Dat maakt het ook mogelijk om de advisering beter op elkaar af te stemmen. Na invoering van de WVB speelt dit nog nadrukkelijker: de opleidingscommissie en de medezeggenschapsraad hebben dan allebei instemmingsrecht op de OER, zij het op andere onderdelen. Een heldere taakafbakening en een goede afstemming zorgen voor een werkbare situatie.

Ook het contact met het bestuur verdient aandacht. Door zichtbaar belang te hechten aan de opleidingscommissie kan het bestuur haar steviger positioneren en bovendien aantrekkelijker maken voor potentiële nieuwe leden.

Weinig tijd voor werkzaamheden

Alles overziend zijn opleidingscommissies zelf behoorlijk tevreden over hun eigen functioneren. Toch besteden ze gemiddeld maar weinig tijd aan hun werkzaamheden, en wordt hun nog minder tijd beschikbaar gesteld. Dat roept de vraag op in hoeverre die tevredenheid bij elke opleidingscommissie gerechtvaardigd is: is de opleidingscommissie wel in staat haar werkzaamheden niet alleen 'naar behoren', maar ook echt *goed* uit te voeren? Voor zaken als de kwaliteitszorg, scholing en het contact met de achterban lijkt nu vaak te weinig tijd te zijn. Dat is terug te zien in het oordeel over de facilitering: die is sinds 2010 wel licht verbeterd, maar volstaat nog niet altijd. Opleidingscommissies wensen vooral meer ondersteuning bij het bereiken van de achterban.

Organisatiecultuur meestal gunstig

Hoewel nog niet alles voor elke opleidingscommissie even goed geregeld is, ervaren de meeste leden en opleidingsmanagers de organisatiecultuur als gunstig voor het functioneren van de opleidingscommissie. Bij een gunstige organisatiecultuur krijgt de opleidingscommissie in alle opzichten de ruimte om zich te profileren. Waar dat niet zo is, ervaren opleidingscommissies vaak te veel bureaucratie. Dat is ook na invoering van de WVB een aandachtspunt: opleidingscommissies verwachten

daarmee meer inspraak en invloed te krijgen, maar vrezen tegelijkertijd meer bureaucratie.

Grote verschillen tussen opleidingscommissies

Opvallend is de grote diversiteit die de opleidingscommissies laten zien. Vaak zijn er ook binnen één instelling grote verschillen. Deels hangen deze verschillen samen met de verschillende context waarbinnen opleidingscommissies opereren. Elke opleiding vraagt weer andere accenten, en het is goed dat opleidingscommissies hun taakopvatting daarop aanpassen. Gezien die verschillende context is het ook logisch dat niet elke opleidingscommissie dezelfde voorzieningen in dezelfde mate nodig heeft. Facilitering is maatwerk, zo blijkt.

Tegelijkertijd zijn er ook ongewenste verschillen, die samenhangen met de wisselende ambitieniveaus. Die verschillen komen tot uitdrukking in het aantal adviezen dat de opleidingscommissie uitbrengt, in de rol van de opleidingscommissie als het gaat om de kwaliteitszorg en in de tijdsbesteding. Mogelijk speelt de onduidelijkheid over de taken en de taakafbakening hierbij ook mee. Tekenend in dit verband is dat leden die weinig tijd besteden aan hun werkzaamheden en ook weinig adviezen geven, gemiddeld bijna net zo tevreden zijn over hun eigen functioneren als leden die veel tijd investeren en actief adviseren. Daarmee is een deel van de opleidingscommissies te typeren als passief en weinig ambitieus.

Verandering nu nodig

Op hoofdlijnen is het functioneren van opleidingscommissies niet wezenlijk veranderd sinds het vorige onderzoek uit 2010. Daarin werd weer geconcludeerd dat er weinig was veranderd sinds het onderzoek van SCO-Kohnstamm uit 1999 (Haanstra en Voorthuis, 1999; Inspectie van het Onderwijs, 2010). Door de jaren heen is het beeld dus stabiel gebleven, terwijl er ook in de vorige onderzoeken duidelijke verbeterpunten waren benoemd – verbeterpunten die in veel gevallen in dit rapport worden herhaald.

Duidelijk is dat er nog wel een schepje bij mag, zeker bij opleidingscommissies die weinig ambitie laten zien en desondanks tevreden achteroverleunen. Dit speelt nog nadrukkelijker met de invoering van de WVB in het vooruitzicht: dan krijgt de opleidingscommissie immers als centrale taak te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Het is zowel aan de opleidingscommissies zelf als aan het management om met de verbeterpunten aan de slag te gaan en zich zo klaar te maken voor deze belangrijke verandering.

Vervolg

Over vier of vijf jaar, als opleidingscommissies voldoende ervaring hebben met de WVB, zal de inspectie hun functioneren opnieuw onderzoeken. In de tussenliggende periode zullen we de opleidingscommissies door presentaties en gesprekken stimuleren tot verdere ontwikkeling. Blijkt tijdens toezichtactiviteiten dat een opleiding überhaupt geen opleidingscommissie heeft, dan zullen we daarbij handhavend optreden. De verwachting is wel dat het aantal opleidingen zonder opleidingscommissie de komende tijd zal dalen, omdat het gevoel van urgentie met de invoering van de WVB hoogstwaarschijnlijk toeneemt.

8.2 Aanbevelingen

De conclusies van dit onderzoek maken duidelijk dat er op diverse punten verbetermogelijkheden liggen. Met de aanbevelingen uit deze paragraaf, bedoeld voor opleidingscommissies zelf (1 tot en met 5), voor het bestuur c.q. management (6 tot en met 9) en voor de koepelorganisaties VH en VSNU (10), beantwoorden we het tweede deel van onze onderzoeksvraag: hoe kunnen opleidingscommissies actiever bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding?

Aanbevelingen aan de opleidingscommissies

1. Zorg dat taken en taakafbakening helder zijn.

Bespreek een heldere taakverdeling met het management, de kwaliteitszorgafdeling en andere commissies. Leg dit vast in een huishoudelijk reglement (dat na invoering van de WVB verplicht is) en laat je coachen in een rolvaste opstelling.

2. Formuleer eigen speerpunten om de kwaliteit van de opleiding te verbeteren.

Dit getuigt van een actieve, ambitieuze en onafhankelijke houding van opleidingscommissies: niet wachten op de adviesaanvraag van het management, maar zelf speerpunten formuleren en prioriteiten stellen. Leg die speerpunten vast in bijvoorbeeld een jaarplan, en bewaak de voortgang door ze te evalueren in een eigen jaarverslag. Dit jaarverslag kan ook benut worden om de achterban te informeren over bereikte resultaten.

3. Wees zichtbaar: zoek actief contact met de achterban.

Intensief contact met de achterban van studenten en docenten maakt het mogelijk de juiste zaken te agenderen. Een advies telt ook zwaarder als het nadrukkelijk namens een achterban is geformuleerd. Een zichtbare opleidingscommissie is bovendien aantrekkelijker voor potentiële nieuwe leden.

4. Kies voor een evenwichtige samenstelling die onafhankelijkheid waarborgt.

Onafhankelijkheid komt niet alleen tot uitdrukking in de eigen prioriteitstelling, maar ook in een evenwichtige samenstelling van de opleidingscommissie: studentleden uit verschillende jaren en docentleden die graag het gesprek over het hele onderwijsproces voeren. De opleidingsdirecteur is geen lid van de opleidingscommissie, maar kan wel als gast aanwezig zijn tijdens een beperkt deel van de vergadering.

5. Stem af met andere organen.

Een effectieve opleidingscommissie zoekt actief de samenwerking met andere organen als het management, de examencommissie, curriculumcommissies en de kwaliteitszorgafdeling. Stem met elkaar af om bijvoorbeeld gericht adviezen te kunnen geven, de juiste informatie te vergaren en het gesprek te kunnen aangaan met de personen die een vervolg kunnen geven aan de adviezen.

Aanbevelingen aan het bestuur c.q. management

6. Richt voor elke opleiding een opleidingscommissie in.

Het is van groot belang dat elke opleiding een opleidingscommissie heeft. Niet voor niets is dit een wettelijke eis. Wees scherp op de afwezigheid van een opleidingscommissie en richt er, waar die ontbreekt, zo snel mogelijk een in. Dit kan eventueel een opleidingscommissie voor meerdere opleidingen zijn.

7. Versterk de positie van de opleidingscommissie.

Een goed functionerende opleidingscommissie is essentieel binnen een kwaliteitscultuur. Creëer een cultuur waarin de opleidingscommissie serieus wordt genomen. Een goede terugkoppeling na advisering is daarbij vanzelfsprekend. Laat ook naar buiten toe zien hoe belangrijk de opleidingscommissie is, zodat dit ook voor de achterban duidelijk is. Daar hoort bij dat successen die mede dankzij goed functionerende opleidingscommissies zijn behaald, zichtbaar worden gemaakt, en dat een passieve opstelling van andere opleidingscommissies niet wordt geaccepteerd.

8. Voer de regie over de kwaliteitszorg.

Zorg dat alle verschillende actoren die betrokken zijn bij een bepaald thema – zoals de opleidingscommissie, examencommissie, curriculumcommissie en medezeggenschapsraad – weten wat in welk stadium van hen wordt verwacht. Maak daartoe een overzichtelijke jaarplanning waarin het adviestraject voor iedereen duidelijk is. Stel de relevante managementinformatie, waaronder toegankelijke, geanalyseerde vakevaluaties, ook beschikbaar aan opleidingscommissies. Zorg dat iedereen die informatie tijdig ontvangt én voldoende tijd krijgt om een advies te formuleren.

9. Faciliteer de opleidingscommissie op maat.

Zorg voor goede facilitering: voldoende tijd en ondersteuning, zoals een secretariaat, vergaderfaciliteiten, scholingsmogelijkheden, en toegang tot lessen en andere bijeenkomsten waar de opleidingscommissie haar achterban kan bereiken. Houd daarbij rekening met de specifieke context van de opleiding en de opleidingscommissie.

Aanbeveling aan de koepelorganisaties VH en VSNU

10. Maak kennisdeling en uitwisseling van goede voorbeelden mogelijk.

De praktijk laat zien dat opleidingscommissies veel van elkaars ervaringen kunnen leren. De koepelorganisaties kunnen hierin een belangrijke rol spelen

Deze aanbevelingen zijn grotendeels gebaseerd op de best practices die wij tijdens de gesprekken met opleidingscommissies en opleidingsmanagers hebben opgetekend. Kennisdeling is zeer gewenst: opleidingscommissies kunnen én willen veel van elkaar leren. Niet voor niets haakt de laatste aanbeveling hierop in. Op www.opleidingscommissies.nl zijn de ervaringen van verschillende opleidingscommissies gebundeld. Zij laten zelf zien welke aanpak bij hen gewerkt

heeft om als opleidingscommissie hun rol in de kwaliteitszorg van de opleiding te versterken, en laten andere opleidingscommissies daar graag van meeprofiteren.

8.3 Overzicht stand van zaken 2016

In dit rapport hebben we veel resultaten gepresenteerd. Om focus aan te brengen in deze veelheid van gegevens hebben we enkele belangrijke bevindingen samengevat in een overzicht (tabel 8.3a). Dit overzicht kan opleidingscommissies, opleidingsdirecteuren en besturen helpen om de eigen situatie te analyseren, ook in relatie tot andere opleidingscommissies, en de opleidingscommissie verder te ontwikkelen. De tabel is niet compleet, maar brengt vanuit het oogpunt van praktische relevantie de belangrijkste taken, activiteiten en faciliteringsmogelijkheden van opleidingscommissies in beeld.

De data in het overzicht zijn nadrukkelijk niet normatief: ze laten de huidige stand van zaken zien op basis van de gegeven antwoorden door leden van opleidingscommissies, zonder de context en de waardering van de gegevens te beschrijven die eerder in het rapport zijn opgenomen. De vermelde percentages geven dus alleen aan hoeveel opleidingscommissies in een bepaalde categorie vallen. De genoemde aantallen zijn gemiddelden – waar de praktijk veel uitschieters laat zien – en zeggen niets over ‘ideale’ aantallen. Het is aan opleidingscommissies zelf om op basis van deze gegevens eigen ambities en speerpunten te formuleren, en om het gesprek aan te gaan met bestuur en management over de randvoorwaarden voor een goed functioneren: voldoende facilitering, een goede positionering en een adequate procesregie van het management bij onderwerpen als de OER en curriculumvernieuwing.

Bij het formuleren van de eigen ambities en speerpunten zal de WVB ongetwijfeld een belangrijke rol spelen. Dan gaat het om zaken als het instemmingsrecht op onderdelen van de OER, de vraag of en hoe verkiezingen plaatsvinden, het huishoudelijk reglement en het overleg met het bestuur. Over deze toekomstige ontwikkelingen bevat het overzicht uiteraard nog geen data. Maar ondanks deze beperking hopen we dat het een nuttig startpunt vormt voor een gesprek over het functioneren en de ambities van opleidingscommissies.

Tabel 8.3a Overzicht stand van zaken opleidingscommissies in 2016

		Hbo	Wo
Taken en invloed			
1.	Aantal gevraagde adviezen dat de opleidingscommissie in 2015/2016 heeft gegeven	6	8
2.	Aantal ongevraagde adviezen dat de opleidingscommissie in 2015/2016 heeft gegeven	5	7
3.	Mijn opleidingscommissie adviseert over de concept-OER	92%	93%
4.	Mijn opleidingscommissie adviseert over de kwaliteitszorg	66%	73%
5.	Mijn opleidingscommissie adviseert over kwaliteiten van docenten	46%	69%
6.	Mijn opleidingscommissie krijgt altijd een beargumenteerde reactie op het advies	13%	14%
7.	Mijn opleidingscommissie heeft een jaarplanning	43%	41%
Contact met de achterban			
8.	Mijn opleidingscommissie informeert de studentenachterban anders dan alleen via informele contacten	63%	62%
9.	Mijn opleidingscommissie informeert de docentenachterban anders dan alleen via informele contacten	79%	76%
10.	Studenten weten dat de opleiding een opleidingscommissie heeft	49%	61%
Samenwerking met anderen			
11.	Aantal keer per jaar dat mijn opleidingscommissie overlegt met de opleidingsdirecteur	2,5	4,2
12.	Aantal keer per jaar dat mijn opleidingscommissie overlegt met de medezeggenschap	1,4	2,0
13.	Aantal keer per jaar dat mijn opleidingscommissie overlegt met andere opleidingscommissies in mijn instelling	1,0	1,4
14.	Mijn opleidingscommissie krijgt meestal of altijd alle informatie die nodig is voor de taakuitoefening	55%	66%
15.	Mijn opleidingscommissie wordt meestal of altijd tijdig geïnformeerd	40%	53%
Facilitering			
16.	Het gemiddeld aantal uren dat de studentleden van de opleidingscommissie aan hun werkzaamheden besteden	7	6,1
17.	Het gemiddeld aantal uren dat de docentleden van de opleidingscommissie aan hun werkzaamheden besteden	5	7,7
18.	Mijn opleidingscommissie heeft beschikking over voldoende scholingsmogelijkheden	48%	37%
19.	Mijn opleidingscommissie heeft beschikking over voldoende ambtelijke ondersteuning	23%	54%

9 Beschouwing

Niets nieuws onder de zon? Opleidingscommissies functioneren in 2016 niet wezenlijk anders dan in 2010 of in 1999. Onze aanbevelingen overlappen dan ook grotendeels met die uit 2010. Heeft het eigenlijk wel zin om zo aan te sturen op verdere ontwikkeling? Het antwoord is: ja. De omstandigheden zijn aan het veranderen. Er is steeds meer aandacht voor de kwaliteitscultuur in het hoger onderwijs. Tegelijkertijd staan er met de naderende invoering van de WVB enkele belangrijke structuurveranderingen op stapel. Beide ontwikkelingen onderstrepen het toenemende belang van een goed functionerende opleidingscommissie. Daarmee lijkt de tijd rijp om de kansen die er liggen nu écht te grijpen.

In dit laatste, beschouwende hoofdstuk bespreken we de huidige tendens als het gaat om de kwaliteitscultuur (paragraaf 9.1) en de structuurveranderingen die de WVB teweegbrengt, specifiek in relatie tot die kwaliteitscultuur (paragraaf 9.2).

9.1 Meer aandacht voor kwaliteitscultuur

De aandacht voor de kwaliteitscultuur van instellingen in het hoger onderwijs groeit. Onder een kwaliteitscultuur verstaan we, in navolging van de Onderwijsraad, “een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en door middel van een constructief-kritische houding streven naar de daarvoor zo nodig vereiste kwaliteitsverbeteringen” (Onderwijsraad, 2015). Volgens de Onderwijsraad draagt vooral een kwaliteitscultuur op opleidingsniveau bij aan kwaliteitsverbetering. Ook bij de vernieuwing van het accreditatiestelsel die binnenkort vorm zal krijgen is de kwaliteitscultuur binnen de opleiding een belangrijk thema. Welke rol is hierbij weggelegd voor de opleidingscommissie? En in hoeverre is nu al sprake van een kwaliteitscultuur?

Advies Onderwijsraad

In zijn rapport *Kwaliteit in het hoger onderwijs* (2015) doet de Onderwijsraad de volgende aanbeveling:

Werk aan een sterkere kwaliteitscultuur op opleidingsniveau

Voor een sterke kwaliteitscultuur op opleidingsniveau draagt bij aan kwaliteitsverbetering. Een belangrijk element hiervan is het formuleren en consequent uitdragen van een gedeelde onderwijsvisie. Op basis van deze visie kunnen doelstellingen geformuleerd worden, die richting geven aan de kwaliteitsverbetering. Voor het realiseren van een sterke kwaliteitscultuur vraagt de raad ook aandacht voor het bevorderen van de studentbetrokkenheid en gemeenschapsvorming, het versterken van het leiderschap op opleidingsniveau en het organiseren van kritische reflectie en feedback.

Bij een kwaliteitscultuur gaat het er in de eerste plaats om dat instellingen constant gericht zijn op verdere verbetering van de onderwijskwaliteit. De opleidingscommissie is een van de instrumenten die daarbij ingezet kunnen worden, een instrument dat met de invoering van de WVB alleen maar aan kracht wint.

Instellingen die aan een kwaliteitscultuur hechten, past het dus om goed na te denken over de positionering van hun opleidingscommissie. Vooral het laatste deel van de aanbeveling van de Onderwijsraad biedt daartoe aanknopingspunten: de leden van de opleidingscommissie zitten immers dicht op hun opleiding, en bevorderen vanuit die positie de studentbetrokkenheid en de gezamenlijkheidszin. Ze zijn bovendien in staat tot kritische reflectie en feedback richting het management.

Het advies van de Onderwijsraad is positief ontvangen. Steeds meer bestuurders en managers laten zien de kritische feedback van opleidingscommissies op prijs te stellen. Dat bleek bijvoorbeeld tijdens de conferentie over opleidingscommissies die de inspectie op 4 november 2016 organiseerde, en waarbij ook besturen waren vertegenwoordigd. Drie bestuurders gaven een workshop over de positionering van de opleidingscommissie. Zij benadrukten daarin de opleidingscommissies als kritische gesprekspartners te waarderen en ze daarom, ieder binnen de eigen instellingscontext, goed te positioneren en faciliteren.

Vernieuwing accreditatiestelsel

Ook in de discussies over de vernieuwing van het accreditatiestelsel dringt het thema van de kwaliteitscultuur binnen de opleiding zich op. Het nieuwe accreditatiestelsel moet het eigenaarschap van de professional en de verantwoordelijkheid van instellingen voor de eigen kwaliteitszorg vergroten. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de grotere rol die de opleiding – en daarmee de professional – krijgt bij de inrichting van de opleidingsvisite. Daarbij wordt van de opleiding een actieve opstelling verwacht, gericht op verbetering van de interne kwaliteitszorg.

Op 7 oktober 2016 heeft de minister van OCW het nieuwe beoordelingskader van de NVAO als ontwerp-kader naar de Tweede Kamer gestuurd (Kamerstukken II 2016/2017, 31 288, nr. 556). In dit nieuwe kader krijgen de studenten en de medezeggenschap, en daarmee ook de opleidingscommissie, een belangrijker positie. Zo wordt volgens het nieuwe kader een eigen hoofdstuk van studenten en/of een advies van de opleidingscommissie onderdeel van de zelfevaluatie van de opleiding. Als het visitatiepanel de NVAO adviseert de opleiding een herstelperiode toe te kennen, dient de opleiding de opleidingscommissie om advies te vragen over het herstelplan.

Bij de verdere doorontwikkeling van het accreditatiestelsel kan de opleidingscommissie ook een duidelijke plek krijgen. Zo is het voornemen vast te leggen dat het visitatierapport ook aan de opleidingscommissie wordt verstrekt, om de opleidingscommissie in positie te brengen en het eigenaarschap over de kwaliteit en de kwaliteitsborging te vergroten. De studentleden van de opleidingscommissie krijgen in deze plannen bovendien een coördinerende rol bij de totstandkoming van het hoofdstuk van studenten in de zelfevaluatie van de opleiding. Daarnaast wordt 'het bespreken van het visitatierapport' als taak toegevoegd aan artikel 9.18 en 10.3c van de WHW (Wetsvoorstel Accreditatie op maat, 2016).

Met deze aanpassingen krijgt de opleidingscommissie ook formeel een belangrijker positie binnen het systeem van kwaliteitszorg van de opleiding, wat de kwaliteitscultuur verder ontwikkelt. Structuur en cultuur versterken elkaar dus.

Huidige stand van zaken

In hoeverre is een kwaliteitscultuur nu al verankerd binnen instellingen? Daarover kunnen we op basis van dit onderzoek enkele voorzichtige uitspraken doen. De meerderheid van de opleidingscommissies en de opleidingsmanagers vindt de organisatiecultuur 'gunstig' voor het functioneren van opleidingscommissies, zagen we. We beschreven een gunstige organisatiecultuur als een cultuur die de opleidingscommissie ruimte biedt om zich te profileren – in termen van facilitering, erkenning en vrijheid om mee te denken. Een cultuur waarin de opleidingscommissie serieus wordt genomen en in een open, informele sfeer kan bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding.

Als we die beschrijving naast de definitie van kwaliteitscultuur leggen – die is opgesteld vanuit het perspectief van de gehele organisatie, niet alleen van de opleidingscommissie – dan zien we enkele belangrijke elementen daarvan vertaald naar het niveau van de opleidingscommissie. In een kwaliteitscultuur wordt de opleidingscommissie gestimuleerd om zich vanuit een constructief-kritische houding continu te richten op de kwaliteit van de opleiding. Die constructief-kritische houding vindt haar voedingsbodem in een sfeer van gelijkwaardigheid waarin iedereen zich gehoord weet: dat is precies de gunstige organisatiecultuur die we zo graag overal zouden aantreffen.

Vooruitblik

Met de groeiende aandacht voor een kwaliteitscultuur mogen we verwachten dat de omstandigheden waarin opleidingscommissies opereren zich de komende jaren steeds meer in de juiste richting zullen bewegen. Maar dat gaat niet vanzelf. Het is aan het bestuur c.q. het management om de opleidingscommissies de ruimte te bieden die ze nodig hebben om zich goed te positioneren, en aan de opleidingscommissies zelf om die ruimte vervolgens te benutten. Met hun inbreng kunnen zij een sleutelrol vervullen bij het realiseren van een sterke kwaliteitscultuur.

9.2 De structuurveranderingen vanuit de WVB

Hoe hard de betrokkenen ook hun best doen, een kwaliteitscultuur op opleidingsniveau – waarbij studenten en docenten nadrukkelijk betrokken zijn bij de kwaliteit van de opleiding – kan pas echt vorm krijgen als de structuur van de medezeggenschap die cultuur ondersteunt. Dat is dan ook wat de WVB beoogt. Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel is benadrukt dat behalve een verandering in de cultuur ook een verandering in de structuur – dat wil zeggen: de wettelijke bepalingen – nodig is om het functioneren van opleidingscommissies te versterken. Om welke structuurveranderingen gaat het, wat betekenen ze voor de kwaliteitscultuur en welke uitdagingen brengen ze met zich mee?

Taken

De belangrijkste structuurverandering betreft het takenpakket van de opleidingscommissie. Met de invoering van de WVB per 1 september 2017 is de kerntaak van de opleidingscommissie om te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Daarbij – en dat is waar het hier vooral om gaat – krijgt de opleidingscommissie instemmingsrecht op onderdelen van de OER, waarmee ze formeel een medezeggenschapsorgaan wordt. De opleidingscommissie krijgt dus meer verantwoordelijkheid: haar inbreng kan niet meer over het hoofd worden gezien. Dat komt ook tot uitdrukking in de (nieuwe)

wettelijke voorschriften dat de opleidingscommissie in de gelegenheid moet worden gesteld om te overleggen met het bestuur, en dat het bestuur binnen twee maanden moet reageren op een voorstel van de opleidingscommissie.

Deze verandering kan grote gevolgen hebben voor de positie van de opleidingscommissie, zo zagen we al bij de vooruitblik op de WVB in hoofdstuk 7. Niet alleen mogen we veronderstellen dat de kwaliteit van de OER erop vooruitgaat, als instemmingsorgaan krijgt de opleidingscommissie bovendien meer status. De opleidingscommissie is een orgaan om echt serieus te nemen – dat was al zo, maar wordt nu extra bekrachtigd in de wet. Daardoor wordt ze zichtbaarder, en mogelijk ook aantrekkelijker voor potentiële nieuwe leden, die de opleidingscommissie momenteel wellicht niet als het geschikte podium zien wegens een vermeend gebrek aan slagkracht. De WVB kan zo bijdragen aan een soepeler proces om een goed functionerende opleidingscommissie te installeren. Daarmee lijkt de taakverzwaring in meerdere opzichten de kwaliteitscultuur ten goede te komen.

Opleidingscommissies laten nu een grote diversiteit zien in de invulling van hun taken, zagen we in hoofdstuk 3. We benoemden al dat dit enerzijds te maken heeft met de verschillende contexten waarbinnen ze opereren, en dus een vanzelfsprekend effect is, maar anderzijds ook samenhangt met verschillende ambitieniveaus. Sommige opleidingscommissies zijn te typeren als passief en weinig ambitieus, concludeerden we. Die opstelling is met de invoering van de WVB niet meer houdbaar: de taakverzwaring geldt voor *elke* opleidingscommissie.

Samenstelling en organisatie

Wat betreft de samenstelling en de organisatie van de opleidingscommissie brengt de WVB ook veranderingen met zich mee. Ten eerste is nu formeel vastgelegd dat de opleidingscommissie voor de helft uit studenten en voor de helft uit personeel moet bestaan. Oververtegenwoordiging van studentleden, zoals we momenteel zien in opleidingscommissies in het hbo (zie hoofdstuk 2), is dan dus niet meer toegestaan. Ook deze maatregel kan een kwaliteitsimpuls geven: adviezen zijn evenwichtiger, de informatievoorziening is beter op orde en de opleidingscommissie is beter in balans. De opleidingscommissie krijgt bovendien meer gewicht, wat ook weer iets doet met haar status binnen de opleiding.

Een tweede verandering op dit vlak ligt ingewikkelder. De leden van de opleidingscommissie moeten na invoering van de WVB via verkiezingen worden gekozen, en kunnen dus niet meer gewoon worden benoemd. Daarmee vertegenwoordigen de leden ook daadwerkelijk hun achterban, wat in principe een terechte aanpassing is. Momenteel voelt de achterban zich immers nauwelijks vertegenwoordigd door de opleidingscommissie, zo zagen we in hoofdstuk 4. Het bestaan van een medezeggenschapsorgaan wordt juist gelegitimeerd door die vertegenwoordiging.

Op dit moment vinden nog nauwelijks verkiezingen plaats. Soms heeft men een voorkeur voor gerichte benoemingen, soms zijn er zijn simpelweg te weinig kandidaten. Opleidingscommissies maken zich daarom zorgen over deze aanpassing, zagen we in hoofdstuk 7. Wordt het met verkiezingen niet alleen maar moeilijker om geschikte leden te vinden? Veel instellingen hebben nu al te maken met een matige opkomst bij verkiezingen voor de medezeggenschap. Maar er zijn ook instellingen met betere ervaringen; ook hier valt dus van elkaar te leren. In elk

geval is het van belang dat opleidingscommissies gaan nadenken over de manier waarop zij de verkiezingen vormgeven.

Facilitering en scholing

De bepalingen over de facilitering zijn in de WVB nader gespecificeerd: opleidingscommissies hebben recht op ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing. Ook moet er een vooraf vastgelegd scholingsbudget beschikbaar zijn. Daarmee erkent de wet nadrukkelijker het belang van goede facilitering, wat gezien de taakverzwaring van de opleidingscommissie niet meer dan terecht is. Nu al is verbetering van de facilitering voor veel opleidingscommissies wenselijk; met de invoering van de WVB zal vooral de behoefte aan scholing toenemen. Zowel leden als opleidingsmanagers vrezen dat de opleidingscommissie te weinig kennis in huis heeft om de toegenomen verantwoordelijkheid te dragen, zagen we in hoofdstuk 7.

De facilitering, en dan scholing in het bijzonder, verdient met de invoering van de WVB dus extra aandacht. Bij scholing gaat het dan om professionalisering van zowel opleidingscommissies als opleidingsmanagers. Daar zijn ook al concrete plannen toe, bleek tijdens de gesprekken die we voerden. De WVB biedt hier dus ruimte toe, maar de precieze invulling is contextgebonden en zal dus per opleidingscommissie verschillen.

Regie

De WVB zorgt voor een betere positionering van de opleidingscommissie, maar vraagt ook wat van de leden én van het bestuur c.q. het management. En dat is niet per definitie positief. De extra taken en de zwaardere verantwoordelijkheid zouden zich, zo vrezen betrokkenen, kunnen vertalen in meer bureaucratie en formalisering. Daarmee dreigt het proces traag en complex te worden, zeker als ook nog het gevaar van inhoudelijke overlap met andere organen op de loer ligt. Precies daarom is een strakke regie over het gehele proces van advisering, en dan in het bijzonder de advisering over de OER, noodzakelijk. Regie vanuit het management dus, gericht op een duidelijke planning en een gestroomlijnd proces.

Daarbij is wel van belang dat die regie geen afbreuk doet aan de goede relatie die de opleidingscommissie en de opleidingsmanager nu in bijna alle gevallen hebben. Een goede relatie biedt een uitstekend vertrekpunt om de gewenste veranderingen op een prettige en duurzame manier door te voeren.

9.3 Tot slot

Los van alle wettelijke verplichtingen draait het uiteindelijk om één ding: goed onderwijs. Daar zetten alle betrokkenen, waaronder de opleidingscommissies, zich elke dag vanuit andere posities en verantwoordelijkheden voor in. Als een opleidingscommissie matig functioneert, betekent dat natuurlijk niet direct dat het onderwijs slecht is. Maar we mogen wel veronderstellen dat het onderwijs dan minder goed is dan het zou kunnen zijn. De opleidingscommissie biedt opleidingen de mogelijkheid om het onderwijs te verbeteren: door goede adviezen van studenten en docenten, gebaseerd op dagelijkse eigen ervaring en inbreng van hun achterban.

Zullen opleidingscommissies de komende tijd daadwerkelijk de stap zetten van 'naar behoren functioneren' naar 'goed functioneren'? De ontwikkelingen stemmen

hoopvol, maar er moet nog wel wat gebeuren. Het is van groot belang dat opleidingscommissies uiterlijk begin 2017 een goed beeld hebben van hun rol na invoering van de WVB en weten welke aanpassingen nodig zijn om die rol goed te kunnen vervullen. Vandaar ook dat we al in november 2016 een werkconferentie hebben georganiseerd om instellingen, en in het bijzonder opleidingscommissies, te helpen zich hierop voor te bereiden.

Gelukkig hoeven opleidingscommissies niet allemaal opnieuw het wiel uit te vinden. Door te leren van elkaars ervaringen kan de ontwikkeling in een stroomversnelling komen. Enkele van die ervaringen hebben we opgenomen in dit rapport, de rest is te vinden op www.opleidingscommissies.nl. Daar bieden opleidingscommissies elkaar een kijkje in de keuken, vertellen ze wat voor hen goed werkt en helpen ze elkaar zo op weg naar een nieuw bestaan als invloedrijk medezeggenschapsorgaan.

Literatuur

Haanstra, F., & Voorthuis, M. (1999). *Het functioneren van opleidingscommissies in het hoger onderwijs. Een overzicht van de stand van zaken*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

Inspectie van het Onderwijs (2010). *Het functioneren van opleidingscommissies in het hoger onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Onderwijsraad (2015). *Kwaliteit in het hoger onderwijs. Evenwicht in ruimte, regels en rekenschap*. Den Haag: Onderwijsraad.

Wetsvoorstel Accreditatie op maat (2016). Internetconsultatie. Geraadpleegd op 22 november 2016, van <https://www.internetconsultatie.nl/wetaccreditatieopmaat>.

ResearchNed (2010). *Spreken is goud. Onderzoek naar het functioneren van opleidingscommissies in het hoger onderwijs*. Bijlage bij het rapport 'Het functioneren van opleidingscommissies in het hoger onderwijs' van de Inspectie van het Onderwijs. Nijmegen: ResearchNed.

Bijlagen

Bijlage A Lijst van afkortingen

ISO	Interstedelijk Studenten Overleg
LSVb	Landelijke Studentenvakbond
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OER	Onderwijs- en examenregeling
VH	Verenigde Hogescholen
VSNU	Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, tegenwoordig: vereniging van universiteiten
WHW	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
WVB	Wet versterking bestuurskracht

Bijlage B Relevante wetsbepalingen gebundeld per hoofdstuk

In deze bijlage hebben we de relevante wetsbepalingen, zowel uit de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) als uit de Wet versterking bestuurskracht (WVB), gebundeld per hoofdstuk. Het gaat hier dus om de wetsbepalingen die een rol spelen bij de beantwoording van de deelvragen uit dit onderzoek. In de hoofdstukken zelf hebben we de tekst voor de leesbaarheid herschreven en samengevat. Voor de volledigheid zijn de wetsartikelen in hun geheel opgenomen in bijlage C.

Hoofdstuk 2 Organisatie en samenstelling

Huidige WHW

In de huidige WHW is vastgelegd dat voor elke opleiding of groep van opleidingen een opleidingscommissie wordt ingesteld (artikel 9.18, lid 1 en artikel 10.3c, lid 1). Verder is in de WHW vastgelegd dat in het faculteitsreglement de benoeming en de samenstelling van de opleidingscommissie wordt geregeld, met dien verstande dat de helft van het totaal aantal leden van de commissie voortkomt uit de voor de desbetreffende opleiding ingeschreven studenten (artikel 9.18, lid 3 en artikel 10.3c, lid 3). Indien een faculteit slechts één opleiding omvat, kan het faculteitsreglement bepalen dat de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie van een universiteit worden uitgeoefend door de faculteitsraad (artikel 9.18, lid 4 en artikel 9.37) en de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie van een hogeschool worden uitgeoefend door de deelraad (artikel 10.3c, lid 4 en artikel 10.25).

WHW na invoering WVB

Ingevolge de WVB wordt in de WHW vastgelegd dat de opleidingscommissie een medezeggenschapsorgaan is (artikel 9.38c onder h en artikel 10.26, lid 2 onder f). Verder zal uit de WHW volgen dat leden van de opleidingscommissie middels verkiezingen worden gekozen. In overleg tussen het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan en de faculteitsraad kan in het faculteitsreglement een andere wijze van samenstelling van de opleidingscommissie worden vastgelegd dan verkiezing. Dit moet jaarlijks worden vastgesteld (artikel 9.18, lid 4 en artikel 9.31; artikel 10.3c, lid 4 en artikel 10.17).

In de WHW wordt ook vastgelegd dat de opleidingscommissie voor de helft bestaat uit leden die door en uit het personeel worden gekozen, en voor de helft uit leden die door en uit de studenten worden gekozen (artikel 9.18 lid 4 (nieuw) en artikel 9.31 lid 3 t/m 8; artikel 10.3c lid 4 (nieuw) en artikel 10.17 lid 3 t/m 8).

Hoofdstuk 3 Taken en invloed

Huidige WHW

De huidige WHW omschrijft de volgende taken van een opleidingscommissie in essentie als volgt:

- a. advies uit te brengen over de onderwijs- en examenregeling;
- b. het jaarlijks beoordelen van de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling;

c. het desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan het bestuur van de opleiding en de decaan dan wel, indien het een hogeschool betreft, de deelraad en het faculteits- of instellingsbestuur over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding (artikel 9.18, lid 1 en artikel 10.3c, lid 1).

De opleidingscommissie dient zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis te worden gesteld van de wijze waarop aan het uitgebrachte advies gevolg wordt gegeven (artikel 9.35, onder c en artikel 10.23, onder c).

WHW na invoering WVB

Door de aanneming van de WVB worden de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie als volgt uitgebreid:

- In de WHW wordt vastgelegd dat de opleidingscommissie tot taak heeft te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding.
- In de WHW wordt verder vastgelegd dat de opleidingscommissie (deels) een instemmingsrecht heeft ten aanzien van de onderwijs- en examenregeling (artikel 9.19, lid 1 onder a en artikel 10.3c, lid 1 onder a). De opleidingscommissie van een hogeschool heeft verder nog instemmingsrecht ten aanzien van het bestuurs- en beheersreglement voor zover het de onderwerpen bedoeld in het vierde lid van artikel 10.3c betreft (artikel 10.3c, lid 1 onder b).

Als de opleidingscommissie het bestuur/de decaan een voorstel doet zoals dat wettelijk is vastgelegd, dan reageert het bestuur onderscheidenlijk de decaan binnen twee maanden na ontvangst op het voorstel (artikel 9.18, lid 3 en artikel 10.3c, lid 3).

Verder schrijft de WVB voor dat de opleidingscommissie een reglement opstelt voor zaken van huishoudelijke aard (artikel 9.18, lid 4 en artikel 10.3c, lid 4; artikel 9.31, lid 7 en artikel 10.17, lid 7).

Hoofdstuk 4 De relatie met de achterban

Huidige WHW

In de huidige WHW is vastgelegd dat het faculteitsreglement de wijze van benoeming regelt (artikel 9.18, lid 3 en artikel 10.3c, lid 3).

WHW na invoering WVB

Ingevolge de WVB wordt in de WHW vastgelegd dat de opleidingscommissie een medezeggenschapsorgaan is (artikel 9.38c onder h en artikel 10.26, lid 2 onder f). Voorts zal uit de WHW volgen dat leden van de opleidingscommissie middels verkiezingen worden gekozen. In overleg tussen het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan en de faculteitsraad kan in het faculteitsreglement een andere wijze van samenstelling van de opleidingscommissie worden vastgelegd dan verkiezing. Dit moet jaarlijks worden vastgesteld (artikel 9.18, lid 4 en artikel 9.31; artikel 10.3c, lid 4 en artikel 10.17).

Hoofdstuk 5 Samenwerking met anderen

Huidige WHW

De WHW schrijft voor dat de opleidingscommissie alle adviezen die zij geeft ter kennisneming aan de faculteitsraad (artikel 9.18, lid 1) dan wel medezeggenschapsraad of de daarvoor in aanmerking komende deelraad (artikel 10.3c, lid 1) zendt.

WHW na invoering WVB

Ingevolge de WVB wordt in de WHW vastgelegd dat de opleidingscommissie bevoegd is het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan ten minste twee maal per jaar uit te nodigen om het voorgenomen beleid te bespreken aan de hand van een door haar opgestelde agenda (artikel 9.18, lid 5 en artikel 10.3c, lid 5). Als de opleidingscommissie het bestuur/de decaan een voorstel doet zoals dat wettelijk is vastgelegd, dan reageert het bestuur onderscheidenlijk de decaan binnen twee maanden na ontvangst op het voorstel (artikel 9.18, lid 3 en artikel 10.3c, lid 3).

Hoofdstuk 6 Tijdsbesteding en facilitering

Huidige WHW

De huidige WHW bepaalt dat het college van bestuur dan wel het instellingsbestuur de leden van de opleidingscommissie het gebruik toestaat van voorzieningen waarover het kan beschikken en die de opleidingscommissie voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig heeft. Ook stelt het college van bestuur dan wel het instellingsbestuur de opleidingscommissie in de gelegenheid om gedurende een door het college van bestuur/instellingsbestuur en de opleidingscommissie gezamenlijk vast te stellen hoeveelheid tijd de scholing te ontvangen die de leden van de opleidingscommissie voor de vervulling van hun taak nodig hebben. Het personeel van de opleidingscommissie wordt in de gelegenheid gesteld deze scholing in werktijd en met behoud van salaris te ontvangen (artikel 9.48 en artikel 10.39).

WHW na invoering WVB

Ingevolge de WVB wordt in de WHW ingevoegd dat ten aanzien van de voorzieningen die de opleidingscommissie redelijkerwijs nodig heeft voor de vervulling van haar taak in ieder geval wordt verstaan: ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing. Voorts wordt in de WHW ingevoegd dat het college van bestuur dan wel de het instellingsbestuur de leden van de opleidingscommissie een scholingsbudget ter beschikking stelt, dat wordt vastgesteld door het college van bestuur/instellingsbestuur en de opleidingscommissie gezamenlijk (artikel 9.48 en artikel 10.39).

Bijlage C Relevante wetsartikelen

In deze bijlage zijn allereerst de relevante artikelen uit de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) volledig opgenomen. Dit is het huidige wettelijk kader voor opleidingscommissies. Het gaat om de artikelen 9.18, 9.31, 9.37 en 9.48, bedoeld voor openbare universiteiten, en de artikelen 10.3c, 10.17, 10.25 en 10.39, bedoeld voor hogescholen. Daaronder zijn de gewijzigde artikelen opgenomen zoals die, na invoering van de Wet versterking bestuurskracht (WVB), gelden vanaf 1 september 2017. Daarbij gaat het om de artikelen 9.18 en 9.48 (universiteiten) en 10.3c en 10.39 (hogescholen).

WHW

Openbare universiteiten

Artikel 9.18. Opleidingscommissies

1 Voor elke opleiding of groep van opleidingen wordt een opleidingscommissie ingesteld. De commissie heeft tot taak:

- a. advies uit te brengen over de onderwijs- en examenregeling, bedoeld in artikel 7.13,
 - b. het jaarlijks beoordelen van de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling, en
 - c. het desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan het bestuur van de opleiding, bedoeld in artikel 9.17, eerste lid, en de decaan over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding.
- De commissie zendt de adviezen, bedoeld onder a en c, ter kennisneming aan de faculteitsraad.
- 2 Op een advies als bedoeld in het eerste lid, is artikel 9.35, aanhef en onderdelen b en c, van overeenkomstige toepassing.
- 3 In het faculteitsreglement worden regels van procedurele aard met betrekking tot de toepassing van het eerste lid gesteld en wordt de wijze van benoeming en samenstelling van de opleidingscommissie geregeld, met dien verstande dat de helft van het totaal aantal leden van de commissie voortkomt uit de voor de desbetreffende opleiding ingeschreven studenten.
- 4 Indien een faculteit slechts een opleiding omvat, kan het faculteitsreglement bepalen dat de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie worden uitgeoefend door de faculteitsraad, bedoeld in artikel 9.37.

Artikel 9.31. Universiteitsraad

- 1 Aan een universiteit is een universiteitsraad verbonden.
- 2 Het aantal leden van de raad bedraagt ten hoogste vierentwintig leden.
- 3 De raad bestaat voor de helft uit leden die door en uit het personeel worden gekozen, en voor de helft uit leden die door en uit de studenten worden gekozen.
- 4 Zij die deel uitmaken van het college van bestuur of de raad van toezicht dan wel belast zijn met de functie van decaan van een faculteit, kunnen niet tevens lid zijn van de raad.
- 5 Kandidaten voor de verkiezingen van het deel van de raad dat uit en door het personeel wordt gekozen, kunnen worden gesteld door personeelsleden en door organisaties van personeel.
- 6 De verkiezing van de leden van de raad geschiedt bij geheime schriftelijke stemming. Stemming voor een geleding van de raad vindt slechts plaats, indien het

aantal kandidaat-leden van een geleding groter is dan het aantal zetels ten behoeve van die geleding.

7 De raad stelt een reglement op voor de zaken van huishoudelijke aard en regelt tevens de wijze waarop door het college van bestuur beschikbaar gestelde middelen voor die raad en de eventuele faculteitsraden en commissies als bedoeld in artikel 9.47 worden verdeeld.

8 De raad kiest al dan niet uit zijn midden een voorzitter en een of meer plaatsvervangende voorzitters. De voorzitter, of bij diens verhindering een plaatsvervangende voorzitter, vertegenwoordigt de raad in rechte.

Artikel 9.35. Advies

Indien een te nemen besluit op grond van artikel 9.33a of het reglement van de universiteitsraad, krachtens artikel 9.34, derde lid onderdeel b, vooraf voor advies dient te worden voorgelegd aan de raad, draagt het college van bestuur er zorg voor dat:

- a. advies wordt gevraagd op een zodanig tijdstip dat het advies van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming,
- b. de raad in de gelegenheid wordt gesteld met hem overleg te voeren voordat advies wordt uitgebracht,
- c. de raad zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis wordt gesteld van de wijze waarop aan het uitgebrachte advies gevolg wordt gegeven, en
- d. de raad, indien het college van bestuur het advies niet of niet geheel wil volgen, in de gelegenheid wordt gesteld nader overleg met hem te voeren alvorens het besluit definitief wordt genomen.

Artikel 9.37. Faculteitsraad

1 Indien een universiteit meer dan een faculteit omvat, is aan elke faculteit een faculteitsraad verbonden.

2 De faculteitsraad oefent tegenover de decaan van de faculteit het instemmingsrecht en het adviesrecht uit die toekomen aan de universiteitsraad, voorzover het aangelegenheden betreft die de faculteit in het bijzonder aangaan en de desbetreffende bevoegdheden tevens aan de decaan zijn toegekend.

3 Artikel 9.31, tweede tot en met zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

4 Indien een universiteit slechts een faculteit omvat, worden de taken en bevoegdheden van de faculteitsraad uitgeoefend door de universiteitsraad.

5 De personeelsgeleding van de faculteitsraad oefent tegenover de decaan van de faculteit de rechten uit, bedoeld in artikel 9.50, voorzover het aangelegenheden betreft die de faculteit in het bijzonder aangaan en de desbetreffende bevoegdheden tevens aan de decaan zijn toegekend.

Artikel 9.48. Voorzieningen en scholing

1 Het college van bestuur staat de universiteitsraad het gebruik toe van de voorzieningen waarover het kan beschikken, en die de raad voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

2 Het college van bestuur stelt de leden van de universiteitsraad in de gelegenheid om gedurende een door het college van bestuur en de raad gezamenlijk vast te stellen hoeveelheid tijd de scholing te ontvangen die de leden van de raad voor de vervulling van hun taak nodig hebben. Het personeel van de universiteit wordt in de gelegenheid gesteld deze scholing in werktijd en met behoud van salaris te ontvangen.

3 Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de faculteitsraden en opleidingscommissies met dien verstande dat de decaan in de plaats treedt van het college van bestuur.

Hogescholen

Artikel 10.3c. Opleidingscommissies

1 Voor elke opleiding of groep van opleidingen wordt een opleidingscommissie ingesteld, behoudens het bepaalde in het vierde lid. De commissie heeft tot taak:

- a. advies uit te brengen over de onderwijs- en examenregeling alvorens het instellingsbestuur de regeling vaststelt,
- b. het jaarlijks beoordelen van de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling, en
- c. het desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan de deelraad, bedoeld in artikel 10.25, en het faculteitsbestuur of het bestuur van de desbetreffende organisatorische eenheid dan wel, indien de hogeschool geen faculteiten omvat, aan het instellingsbestuur, over alle andere aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding.

De commissie zendt de adviezen, bedoeld onder a en c, ter kennisneming aan de medezeggenschapsraad of de daarvoor in aanmerking komende deelraad.

2 Voorzover bij de vaststelling, nadere regeling of uitvoering van de onderwijs- en examenregeling het advies van de desbetreffende commissie niet wordt gevolgd, wordt de desbetreffende beslissing met redenen omkleed.

3 In het bestuursreglement worden regels van procedurele aard met betrekking tot de toepassing van het eerste lid gesteld en wordt de wijze van benoemen en samenstellen van de commissie geregeld, met dien verstande dat de helft van het totaal aantal leden van de commissie voortkomt uit de voor de desbetreffende opleiding ingeschreven studenten.

4 Indien een faculteit of een andere organisatorische eenheid slechts één opleiding omvat, kan het bestuursreglement bepalen dat de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie worden uitgeoefend door de deelraad, bedoeld in artikel 10.25.

Artikel 10.17. Medezeggenschapsraad

1 Aan elke hogeschool is een medezeggenschapsraad verbonden. Indien een hogeschool één of meer faculteiten of andere organisatorische eenheden omvat is aan elke faculteit en aan elk van de desbetreffende eenheden een deelraad als bedoeld in artikel 10.25, verbonden.

2 Het aantal leden van de raad bedraagt aan een hogeschool met minder dan 750 studenten ten hoogste tien leden, met 750 tot 1250 studenten ten hoogste veertien leden en met 1250 of meer studenten ten hoogste vierentwintig leden.

3 De raad bestaat voor de helft uit leden die uit en door het personeel worden gekozen, en voor de helft uit leden die uit en door de studenten worden gekozen.

4 Zij die deel uitmaken van het instellingsbestuur, het college van bestuur, de bestuursraad, de centrale directie dan wel het bestuur van een faculteit of een andere organisatorische eenheid, kunnen niet tevens lid zijn van de raad.

5 Kandidaten voor de verkiezingen van het deel van de raad dat uit en door het personeel wordt gekozen, kunnen worden gesteld door personeelsleden en door organisaties van personeel.

6 De verkiezing van de leden van de raad geschiedt bij geheime schriftelijke stemming. Stemming voor een geleding van de raad vindt slechts plaats, indien het aantal kandidaat-leden van een geleding groter is dan het aantal zetels ten behoeve van die geleding.

7 De raad stelt een reglement op voor de zaken van huishoudelijke aard en regelt tevens de wijze waarop door het instellingsbestuur betaalde bedragen ten behoeve van de raad en de eventuele deelraden en commissies als bedoeld in artikel 10.34, worden verdeeld.

8 Voor de toepassing van het eerste lid kan het Ad-programma worden beschouwd als een organisatorische eenheid waaraan een deelraad als bedoeld in artikel 10.25 is verbonden. Indien een deel van het Ad-programma wordt uitgevoerd door een instelling als bedoeld in artikel 1.1.1, onderdeel b, van de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het personeel van die instelling voor de toepassing van het derde en het vijfde lid beschouwd als personeel van de hogeschool.

Artikel 10.23. Advies

Indien een te nemen beslissing op grond van het bepaalde in het medezeggenschapsreglement krachtens artikel 10.22, onder b, vooraf voor advies dient te worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraad, draagt het instellingsbestuur er zorg voor dat:

- a. advies wordt gevraagd op een zodanig tijdstip dat het advies van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming,
- b. de raad in de gelegenheid wordt gesteld met hem overleg te voeren voordat advies wordt uitgebracht,
- c. de raad zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis wordt gesteld van de wijze waarop aan het uitgebrachte advies gevolg wordt gegeven, en
- d. de raad, indien het instellingsbestuur het advies niet of niet geheel wil volgen, in de gelegenheid wordt gesteld nader overleg met hem te voeren alvorens de beslissing definitief wordt genomen.

Artikel 10.25. Deelraden

1 Een deelraad oefent tegenover het bestuur van een faculteit of een andere organisatorische eenheid het instemmingsrecht en het adviesrecht uit dat toekomt aan de medezeggenschapsraad, voorzover het aangelegenheden betreft die het desbetreffende deel van de hogeschool in het bijzonder aangaan, en de desbetreffende bevoegdheden tevens aan het bestuur van die faculteit of andere organisatorische eenheid zijn toegekend.

2 Artikel 10.17, tweede tot en met zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10.39. Voorzieningen en scholing

1 Het instellingsbestuur staat de medezeggenschapsraad het gebruik toe van de voorzieningen waarover het kan beschikken, en die de raad voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. Het instellingsbestuur stelt de medezeggenschapsraad in de gelegenheid zoveel mogelijk tijdens werktijd te vergaderen.

2 Het instellingsbestuur stelt de leden van de medezeggenschapsraad in de gelegenheid om gedurende een door het instellingsbestuur en de raad gezamenlijk vast te stellen hoeveelheid tijd de scholing te ontvangen die de leden van de raad voor de vervulling van hun taak nodig hebben. Het personeel van de hogeschool wordt in de gelegenheid gesteld deze scholing in werktijd en met behoud van salaris te ontvangen.

3 Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op deelraden en opleidingscommissies.

WVB

De WHW wordt als volgt gewijzigd:

Openbare universiteiten

Artikel 9.18. Opleidingscommissies

1 Voor elke opleiding of groep van opleidingen wordt een opleidingscommissie ingesteld. De commissie heeft tot taak te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. De commissie heeft voorts:

- a. instemmingsrecht ten aanzien van de onderwijs- en examenregeling, bedoeld in artikel 7.13, met uitzondering van de onderwerpen genoemd in het tweede lid, onder a, f, h tot en met u en x, en met uitzondering van de eisen, bedoeld in de artikelen 7.28, vierde en vijfde lid, en 7.30b, tweede lid,
- b. als taak het jaarlijks beoordelen van de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling,
- c. adviesrecht ten aanzien van de onderwijs- en examenregeling, bedoeld in artikel 7.13, met uitzondering van de onderwerpen ten aanzien waarvan de commissie op grond van onderdeel a instemmingsrecht heeft, en
- d. als taak het desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen of voorstellen doen aan het bestuur van de opleiding, bedoeld in artikel 9.17, eerste lid, en de decaan over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding. De commissie zendt de adviezen en voorstellen, bedoeld onder d, ter kennisneming aan de faculteitsraad.

2 Op een advies als bedoeld in het eerste lid, zijn artikel 9.35, aanhef en onderdelen b, c en d, van overeenkomstige toepassing.

3 Indien de commissie een voorstel als bedoeld in het eerste lid, onderdeel d, doet aan het bestuur van de opleiding of de decaan, reageert het bestuur onderscheidenlijk de decaan binnen twee maanden na ontvangst op het voorstel.

4 Artikel 9.31, derde tot en met het achtste lid, zijn van overeenkomstige toepassing op de opleidingscommissie. In overleg tussen het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan en de faculteitsraad kan in het faculteitsreglement een andere wijze van samenstelling van de opleidingscommissie worden vastgelegd dan verkiezing. Jaarlijks wordt vastgesteld of het wenselijk is de andere wijze van samenstelling te handhaven.

5 De opleidingscommissie is bevoegd het bestuur van de opleiding onderscheidenlijk de decaan ten minste twee maal per jaar uit te nodigen om het voorgenomen beleid te bespreken aan de hand van een door haar opgestelde agenda.

6 Indien een faculteit slechts een opleiding omvat, kan het faculteitsreglement bepalen dat de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie worden uitgeoefend door de faculteitsraad, bedoeld in artikel 9.37.

Artikel 9.48.

1 In het eerste lid wordt voor de punt aan het slot een zinsnede ingevoegd, luidende: waaronder in ieder geval worden verstaan ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing.

2 In het tweede lid komt de eerste volzin te luiden: Het college van bestuur stelt de leden van de universiteitsraad een scholingsbudget ter beschikking, dat wordt vastgesteld door het college van bestuur en de raad gezamenlijk.

Hogescholen

Artikel 10.3c. Opleidingscommissies

- 1 Voor elke opleiding of groep van opleidingen wordt een opleidingscommissie ingesteld. De commissie heeft tot taak te adviseren over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. De commissie heeft voorts:
 - a. instemmingsrecht ten aanzien van de onderwijs- en examenregeling, bedoeld in artikel 7.13, met uitzondering van de onderwerpen genoemd in het tweede lid, onder a, f, h tot en met u en x, en met uitzondering van de eisen, bedoeld in de artikelen 7.28, vierde en vijfde lid, en 7.30b, tweede lid,
 - b. instemmingsrecht ten aanzien van het bestuurs- en beheersreglement voor zover het de onderwerpen bedoeld in het vierde lid betreft,
 - c. als taak het jaarlijks beoordelen van de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling,
 - d. adviesrecht ten aanzien van de onderwijs- en examenregeling, bedoeld in artikel 7.13, met uitzondering van de onderwerpen ten aanzien waarvan de commissie op grond van onderdeel a instemmingsrecht heeft, en
 - e. als taak het desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan de deelraad, bedoeld in artikel 10.25, en het faculteitsbestuur of het bestuur van de desbetreffende organisatorische eenheid dan wel, indien de hogeschool geen faculteiten omvat, aan het instellingsbestuur, over alle andere aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding. De commissie zendt de adviezen en voorstellen, bedoeld onder e, ter kennisneming aan de medezeggenschapsraad of de daarvoor in aanmerking komende deelraad.
- 2 Op een advies als bedoeld in het eerste lid, zijn artikel 10.23, aanhef en onderdelen b, c, en f, van overeenkomstige toepassing.
- 3 Indien de commissie een voorstel als bedoeld in het eerste lid, onderdeel e, doet aan het bestuur van de opleiding of de decaan, reageert het bestuur onderscheidenlijk de decaan binnen twee maanden na ontvangst op het voorstel.
- 4 Artikel 10.17, derde tot en met achtste lid, zijn van overeenkomstige toepassing op de opleidingscommissie. In overleg tussen het faculteitsbestuur of het bestuur van de desbetreffende organisatorische eenheid dan wel, indien de hogeschool geen faculteiten omvat, het instellingsbestuur en de deelraad kan in het bestuurs- en beheersreglement een andere wijze van samenstelling van de opleidingscommissie worden vastgelegd dan verkiezing. Jaarlijks wordt vastgesteld of het wenselijk is de andere wijze van samenstelling te handhaven.
- 5 De opleidingscommissie is bevoegd het bestuur van de opleiding ten minste twee maal per jaar uit te nodigen om het voorgenomen beleid te bespreken aan de hand van een door haar opgestelde agenda.
- 6 Indien een faculteit slechts een opleiding omvat, kan het faculteitsreglement bepalen dat de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie worden uitgeoefend door de deelraad, bedoeld in artikel 10.25.

Artikel 10.39.

- 1 In het eerste lid wordt voor de punt aan het slot van de eerste volzin een zinsnede ingevoegd, luidende: waaronder in ieder geval worden verstaan ambtelijke, financiële en juridische ondersteuning en scholing.
- 2 In het tweede lid komt de eerste volzin te luiden: Het college van bestuur stelt de leden van de medezeggenschapsraad een scholingsbudget ter beschikking, dat wordt vastgesteld door het college van bestuur en de raad gezamenlijk.

Bijlage D Geraadpleegde deskundigen

Peter van Achteren	Auditor/consultant NQA, lid visitatiepanels
Johanneke Braaksma	OAKnet Onderwijs Advies Kwaliteit
Jan van den Berg	Auditor Fontys Hogescholen
Catharina Brandsma	Coördinator LOF 2015/2016 (Landelijk Overleg Fracties)
Jasper Groen	Trainingsbureau TAQT
Jantien Hadders	Beleidsmedewerker Hogeschool Rotterdam
Frank Hendriks	Senior adviseur Hobéon
Pieter Huisman	Senior adviseur Hobéon, lid Onderwijsraad
Willem van Raaijen	Partner Hobéon, lid visitatiepanels
Wim Vercooteren	Adviseur accreditaties, lid visitatiepanels
Marianne van der Weiden	Onderwijsadviseur, lid visitatiepanels

Samenstelling klankbordgroep

LSVb	Laurens Nuijten en Joey Boon
NVAO	Henri Ponds
VSNU	Luut Kroes
VH	Dirk Cornelisse
Studentlid opleidingscommissie Illustratie, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht	Nienke Zijlstra
Voormalig voorzitter opleidingscommissie Psychologie, Universiteit Leiden	Carolien Rieffe
Stafmedewerker Fontys Hogescholen	Elke Rooijackers

Colofon

Inspectie van het Onderwijs
Postbus 2730 | 3500 GS Utrecht
www.onderwijsinspectie.nl

Redactie: Antje Visser (PgUp Tekst)

2016-12|

Een exemplaar van deze publicatie is te downloaden vanaf de website van de Inspectie van het Onderwijs: www.onderwijsinspectie.nl.

© Inspectie van het Onderwijs | december 2016