

Onderzoek naar de participatie in medezeggenschapsraden van de Universiteit Twente

25 januari 2011

A.G.T. Bronzwaer

E.A.A. van Gorp

Opdrachtgevers: het College van Bestuur en de Universiteitsraad

Een uitgave van de Wetenschapswinkel, Universiteit Twente

Samenvatting

De wens van de Universiteitsraad (URaad) van de Universiteit Twente (UT) om de huidige participatie aan de medezeggenschap op de UT te onderzoeken werd voorgelegd aan de Wetenschapswinkel van de UT. Na een korte sollicitatieprocedure is de opdracht definitief gemaakt en met de uitvoering begonnen. Allereerst is er een plan van aanpak geschreven om onduidelijkheden te voorkomen en om een heldere structuur in het project te brengen.

De participatie is onderzocht door middel van een kwantitatief onderzoek met interviews onder medewerkers en studenten die deel hebben genomen of deelnemen aan een raad. Dit zal een beeld schetsen van redenen waarom iemand besluit tot deelname en welke verbeteringen mogelijk zijn in de huidige medezeggenschapsraden, waaruit aanbevelingen om de participatie te stimuleren zullen volgen.

De eerste stap in het project was het bekend raken met medezeggenschap op de UT. Op dit moment bestaat de medezeggenschap op de UT uit een centrale medezeggenschapsraad, de URaad, die medezeggenschap heeft bij het College van Bestuur. Daarnaast bestaat er per instituut, faculteit en dienst een medezeggenschapsraad, want medezeggenschap volgt zeggenschap. De URaad en de faculteitsraden bestaan uit een studenten- en medewerkersgeleding, waar de instituutraden en dienststraden enkel bestaan uit medewerkers. De huidige bezetting van de medezeggenschapsraden is onvoldoende, aangezien sommige raden zijn opgeheven door een tekort aan kandidaten. De precieze cijfers van de bezetting zijn moeilijk te achterhalen, want verschillende bronnen geven verschillende informatie. Echter blijft de conclusie wat betreft de matige participatie overeind. De wetten en reglementen geven de verschillende raden rechten en plichten. Een belangrijke onderzoeksvraag is of de raadsleden bekend zijn met hun rechten en plichten en of ze daar gebruik van (kunnen) maken.

Na deze eerste fase is er een interview opgezet, welke de basis gevormd heeft van het kwantitatieve onderzoek. Dit interview heeft als doel om te ontdekken wat redenen zijn tot participatie en wat voor ervaringen (oud)leden hebben met deelname aan een raad. Er zijn vervolgens interviews afgenomen bij leden, oudleden en voortijdig afgetreden leden. Uit de resultaten van deze interviews konden verschillende conclusies getrokken worden en aanbevelingen gedaan worden voor verbetering. Een belangrijke conclusie is dat er vrij veel onduidelijkheid is over de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende raden, zowel voor raadsleden als voor buitenstaanders. Het is dan ook een aanbeveling om meer openheid en duidelijkheid te creëren. Daarnaast is de communicatie tussen de verschillende raden voor verbetering vatbaar en is er vaak onvoldoende contact met de achterban.

De huidige organisatie van de instituten en de instituutraden is een veelbesproken onderwerp in de interviews. Er lijkt weinig betrokkenheid te zijn onder medewerkers bij het instituut en de instituutraden. Ook is voor velen de structuur en inhoud van de instituten niet helder.

Redenen voor toetreding tot een raad zijn vaak persoonlijke motivaties, na bekend te zijn geworden met het bestaan van de raden. Velen zijn niet gevraagd, maar hebben zichzelf aangemeld. Een financiële vergoeding wordt meestal gezien als een prettige erkenning, maar zeker niet als reden tot deelname

Tenslotte is de invloed die raden hebben op en het contact met hun bestuurder(s) wisselend. Het belang van de medezeggenschapsraden is bij (oud)leden bekend, maar hun invloed is niet altijd even merkbaar.

Inleiding

Tijdens de voorbereiding, uitvoering en afronding van het onderzoek hebben we hulp mogen ontvangen van verschillende begeleiders. Allereerst willen we graag Henk van der Kolk en Harry de Boer bedanken voor hun vakinhoudelijke begeleiding en adviezen. Ten tweede willen we de Wetenschapswinkel en in het bijzonder Egbert van Hattem bedanken voor de begeleiding en betrokkenheid. Ook willen we graag het College van Bestuur en de Universiteitsraad, de opdrachtgevers, bedanken voor het vertrouwen dat zij ons hebben geboden sinds het begin van het project en voor de positieve en kritische blik op ons werk. Tenslotte een woord van dank aan Jacqueline Ribberink voor het beantwoorden van al onze vragen en aan de geïnterviewden voor hun deelname aan ons onderzoek.

Wij hopen dat dit onderzoek een begin zal zijn van de verdere ontwikkeling van de medezeggenschap op de Universiteit Twente.

Met vriendelijke groet,

Anne-Sophie Bronzwaer
Lieke van Gorp

Inhoudsopgave

Introductie	5
H1 Literatuur	6
H2 Opzet en resultaten interviews	14
H3 Conclusies en aanbevelingen	23
Bronnen	26
Bijlagen	27

Introductie

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het College van Bestuur (CvB) en de Universiteitsraad (URaad). Het is uitgevoerd in samenwerking met de Wetenschapswinkel en dr. H. van der Kolk en dr. H. de Boer zijn om advies gevraagd. Het onderzoek heeft als doel het opsporen van factoren die van belang zijn voor medewerkers en studenten om al dan niet actief deel te nemen in een medezeggenschapsraad van de Universiteit Twente (UT).

De Universiteit Twente kent vier categoriën medezeggenschapsraden: de Universiteitsraad, de faculteitsraden, de dienststraden en de instituutstraden. Daarnaast heeft de UT examencommissies en opleidingscommissies, maar deze blijven buiten beschouwing. De Universiteitsraad en de faculteitsraden bestaan uit een medewerkersgeleding en een studentengeleding. In de dienststraden en instituutstraden worden de zetels uitsluitend gevuld door medewerkers. Participatie in de medezeggenschap kan verbeterd worden wat betreft het zitting nemen in de medezeggenschapsraden, zowel voor medewerkers als voor studenten. Onduidelijk is welke factoren van invloed zijn om al dan niet zitting te nemen in de medezeggenschapsraden zoals die op de Universiteit Twente zijn voorzien.

Het onderzoek bestaat uit twee gedeelten. Het eerste gedeelte bestaat uit literatuur en het tweede deel uit een kwalitatief onderzoek. In het literatuuronderzoek is de organisatie van de medezeggenschap op de Universiteit Twente in zowel het verleden als het heden uiteengezet, waarbij aandacht is voor de rechten en plichten van een medezeggenschapsraad, hoe kandidaatstelling wordt georganiseerd en wat de huidige en vroegere bezetting is per medezeggenschapsraad. Ook is er onderzocht of er in het verleden al eens is geprobeerd om participatie te verbeteren en wat de effecten daarvan zijn geweest. De gehele opzet is na te lezen in bijlage 1.

In het tweede gedeelte van het onderzoek is door middel van interviews met student-leden, personeelsleden, oud-leden en vroegtijdig opgestapte leden uit de vier medezeggenschapsraden, geprobeerd om antwoord te krijgen op de vragen over onder andere hun deelname en invloed in de raad. In de analyse van deze vragen is gekeken naar eventuele verschillen in factoren tussen wetenschappelijk personeel (WP), ondersteunend personeel (OP) en studenten. Alle interviews zijn vertrouwelijk verwerkt in dit verslag.

Het onderzoek heeft geresulteerd in conclusies en aanbevelingen, die van hulp kunnen zijn bij de verbetering van de participatie aan de medezeggenschapsraden op de Universiteit Twente.

Hoofdstuk 1. Literatuuronderzoek

In dit hoofdstuk wordt de huidige organisatie van de medezeggenschap op de UT en de organisatie van de medezeggenschap in het verleden uiteengezet. In beide paragrafen wordt gekeken naar zowel de landelijke organisatie als de organisatie op de Universiteit Twente als de organisatie per medezeggenschapsraad. Het literatuuronderzoek is globaal gehouden, omdat het bedoeld is om een basis te leggen voor het kwalitatieve onderzoek.

1.1 Huidige organisatie

De paragraaf over huidige organisatie van de medezeggenschap is onderverdeeld in landelijke regelgeving, de organisatie op de UT, de kandidaatstelling op de UT en de huidige bezetting van de raden op de UT.

1.1.1 Landelijke regelgeving

Een algemene definitie van medezeggenschap is het recht op inspraak (www.vandale.nl). Een goed georganiseerde medezeggenschap is van belang voor het bevorderen van openheid, openbaarheid en onderling overleg op een universiteit. (Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek, 2010) Elke universiteit in Nederland kent een aantal overlegorganen (universiteitsraden of ondernemingsraden en studentenraden) waarin de medezeggenschap en inspraak van medewerkers en studenten is geregeld (www.utwente.nl/uraad).

Twee keer per jaar komen de voorzitters, vice-voorzitters en griffiers uit de verschillende raden van de verschillende universiteiten bijeen tijdens het landelijk overleg universitaire medezeggenschapsorganen (LOVUM). Het primaire doel van deze vergadering is het uitwisselen van informatie over onderwerpen die op dat moment de agenda's beheersen. Daarnaast kan het als platform dienen voor universitaire medezeggenschap in Nederland zodat gezamenlijke standpunten eenvoudig naar buiten gebracht kunnen worden (www.utwente.nl/uraad).

Met ingang van 1 september 2010 zijn alle openbare universiteiten (en hogescholen) op grond van de WHW aangesloten bij één Landelijke Commissie voor Geschillen medezeggenschap Hoger Onderwijs (LCG Hoger Onderwijs). Deze commissie neemt geschillen tussen een medezeggenschapsorgaan en het College van Bestuur (CvB) of de decaan in behandeling zoals beschreven in de WHW (www.onderwijsgeschillen.nl/medezeggenschap/cie-voor-geschillen-universiteit; Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek, 2010).

De rechten van een medezeggenschapsraad zijn zowel bij wet als bij reglement per eenheid bepaald.

Deze rechten zijn onder te verdelen in vier categorieën:

- Informatierecht: het recht om informatie te ontvangen
- Adviesrecht: het recht om advies te geven
- Instemmingsrecht: het recht om mee te beslissen
- Initiatiefrecht: het recht om voorstellen aan te dragen

(Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek, 2010)

1.1.2 Medezeggenschap op de Universiteit Twente

Medezeggenschap op de UT vindt plaats op verschillende niveaus. Medezeggenschap is aanwezig in de vorm van dienstraden, faculteitsraden, instituutsraden en op centraal niveau in de vorm van de URaad. In de URaad en in de faculteitsraden nemen zowel studenten als personeel zitting. In de URaad bestaat de personeelsgeleding uit ondersteunend (OP) en wetenschappelijk personeel (WP) en in de faculteitsraad uit alleen wetenschappelijk personeel. Dit in tegenstelling tot de instituutsraden die alleen toegankelijk zijn voor wetenschappelijk personeel en de dienstraden die

alleen toegankelijk zijn voor het ondersteunend personeel, omdat in dit gedeelte van de UT alleen WP dan wel OP werkzaam zijn (www.utwente.nl/uraad).

Universiteitsraad

De URaad oefent medezeggenschap uit op centraal niveau bij het College van Bestuur van de UT. De taak van de URaad is gelegen in, het door uitoefening van medezeggenschap, bevorderen van de ontwikkeling en implementatie van beleid in het belang van de universiteit, rekening houdend met de verschillende visies die leven in de universiteit. Specifiek betekent dit dat:

- De URaad naar vermogen de kwaliteit van de primaire processen, het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek bevordert;
- De URaad de betrokkenheid van personeel en studenten bij de algemene gang van zaken in de UT bevordert;
- De URaad naar vermogen de openheid, openbaarheid en onderling overleg in de UT bevordert (Reglement Universiteitsraad UT, 2009).

De URaad kan invloed uitoefenen door middel van het instemmingsrecht, het adviesrecht, het informatierecht en het initiatiefrecht (Reglement Universiteitsraad UT, 2009):

Instemmingsrecht

De URaad heeft instemmingsrecht ten aanzien van onder andere het Instellingsplan, het Studentenstatuut, het Bestuurs- en Beheersreglement (BBR) en de regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Adviesrecht

De URaad heeft adviesrecht met betrekking tot onder meer de universitaire Begroting, het aangaan van belangrijke duurzame samenwerking met andere instellingen en het beleid met betrekking tot studieadvies, studiebegeleiding en studievoorlichting.

Informatierecht

Het College van Bestuur (CvB) verschaft de URaad, al dan niet gevraagd, informatie met betrekking tot alle aangelegenheden die de universiteit betreffen.

Initiatiefrecht

De URaad is bevoegd, over alle aangelegenheden die de universiteit betreft, aan het CvB voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.

Faculteitsraden

De universiteit Twente kent zes faculteiten: Technische Natuurwetenschappen (TNW), Management en Bestuur (MB), Gedragwetenschappen (GW), Construerende Technische Wetenschappen (CTW), Elektrotechniek, Wiskunde en Informatica (EWI) en Geo-Information Science and Earth Observation (ITC). Medezeggenschap binnen deze faculteiten wordt uitgeoefend door faculteitsraden (Bestuurs- en beheersreglement (BBR) UT, 2010). De faculteitsraad voert regelmatig overleg met de decaan van de faculteit en het Management Team. De faculteitsraad oefent onder andere het instemmingsrecht en het adviesrecht uit die toekomen aan de URaad, voor zover het aangelegenheden betreft die de faculteit of haar personeel of studenten in het bijzonder aangaan (Concept-reglement faculteitsraad, 2005).

Instemmingsrecht

De faculteitsraad heeft instemmingsrecht met betrekking tot het faculteitsreglement, en de onderwijs- en examenregeling. Het instemmingsrecht heeft verder betrekking op het facultaire beleidsplan, de vormgeving van het systeem van kwaliteitszorg en aangelegenheden op het gebied van het facultaire arbo- en milieubeleid.

Adviesrecht

Het adviesrecht van de faculteitsraad heeft betrekking op het facultaire begrotingsplan en het bijbehorende jaarplan, een gedeelte van de onderwijs- en examenregeling, de onderwijs- en studentenvoorzieningen, het huisvestingsbeleid en onderwijskundige projecten en het facultaire pr- en voorlichtingsbeleid.

Informatierecht

De decaan verschaft de FR, al dan niet gevraagd, tijdig alle inlichtingen die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

Initiatiefrecht

De Faculteitsraad is bevoegd over alle aangelegenheden de faculteit betreffende aan de decaan voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.

Onder elke faculteit vallen meerdere opleidingen. Per opleiding is een opleidingscommissie aangesteld die de opleidingsdirecteur kan adviseren over opleidings specifieke zaken. Deze commissie bestaat voor de helft uit personeel en voor de helft uit studenten. (medezeggenschapflyer student, 2007)

Instituutsraden

Er zijn zes onderzoeksinstituten op de UT: Institute for Biomedical Technology and Technical Medicine (MIRA), Institute for Nanotechnology (MESA+), Institute for Energy and Resources (IMPACT), Institute for Innovation and Governance Studies (IGS), Research Institute for Social Sciences and Technology (IBR), Centre for Telematics and Information Technology (CTIT) (Bestuurs- en beheersreglement (BBR) UT, 2010). De instituutsraden oefenen tegenover de wetenschappelijk directeur van het instituut het instemmings- en het adviesrecht uit die toekomen aan de URaad, voor zover het aangelegenheden betreft die het instituut en personeelsleden in het bijzonder aangaan (Reglement instituutsraad, 2009).

Instemmingsrecht

De wetenschappelijk directeur behoeft de instemming van de instituutsraad met betrekking tot het instituutsreglement en het vijfjarige instituutsplan.

Adviesrecht

De instituutsraad heeft het adviesrecht met betrekking tot het begrotingsplan van het instituut en het bijbehorende jaarplan, wijzigingen in de samenstelling van het instituut op leerstoelniveau en de begrotingsystematiek van het instituut.

Informatierecht

De wetenschappelijk directeur verschaft de instituutsraad, al dan niet gevraagd, tijdig alle inlichtingen die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

Initiatiefrecht

De instituutsraad is bevoegd over alle aangelegenheden het instituut betreffende aan de wetenschappelijk directeur voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.

Dienstraden

Op dit moment telt de Universiteit Twente vijf diensten waaronder: Bibliotheek en Archief (B&A), Concerndirecties, Facilitair Bedrijf (FB), ICT-Servicecentrum (ICTS) en Student & Onderwijs Service Centrum (S&O) (Bestuurs- en beheersreglement (BBR) UT, 2010). De dienstraad is een vertegenwoordiging van het ondersteunend personeel en functioneert als zelfstandig orgaan van medezeggenschap aan de Universiteit Twente. Het behartigt het welzijn en de belangen

van het personeel en draag naar vermogen bij aan een zo goed mogelijk functioneren van de concerndirecties (Reglement dienstraad concerndirecties, 2008).

Adviesrecht

De dienstraad brengt advies uit aan de directeur over elke voorgenomen maatregel met betrekking tot:

- de wijze waarop de arbeids- en dienstvoorwaarden bij de concerndirecties worden toegepast
- de wijze waarop het algemeen personeelsbeleid wordt uitgevoerd
- aangelegenheden op het gebied van het arbo-beleid
- de organisatie en werkwijze bij de concerndirecties
- de technische en economische dienstuitvoering bij de concerndirecties
- de begrotingsplannen en de bijbehorende jaar- en bedrijfsplannen

Initiatiefrecht

De dienstraad is bevoegd voorstellen te doen met betrekking op alle aangelegenheden welke staan beschreven in 'adviesrecht'. De dienstraad is bevoegd tot bespreking van alle overige aangelegenheden die de dienst als werkorganisatie betreffen. De dienstraad is bevoegd over deze aangelegenheden standpunten kenbaar te maken aan de directeur.

Instemmingsrecht

De dienstraad heeft instemmingsrecht voor elke maatregel die een van de directeurs van de concerndirecties bevoegd is te treffen en waarover de dienstraad heeft geadviseerd.

Informatierecht

De directeur verschaft de dienstraad, al dan niet gevraagd, tijdig alle inlichtingen die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

OPUT

Het Overlegorgaan Personeelzaken Universiteit Twente (OPUT) is een overkoepelende vorm van medezeggenschap met betrekking tot arbeidsvoorwaarden. Binnen de UT overlegt het College van Bestuur met deze vertegenwoordiging van de vakbonden over het arbeidsvoorwaardenbeleid. In het OPUT zijn vier vakbonden vertegenwoordigd (www.utwente.nl/medezeggenschap/oput).

Recht op (financiële) vergoedingen en scholing

De raadsleden die zitting nemen in de URaad, faculteitsraden of dienstraden hebben allemaal recht op raadsafhankelijke vorm van financiële vergoeding en scholingsmogelijkheden (Regeling vergoedingen medezeggenschapsorganen UT, 2010; Concept-reglement faculteitsraad, 2005; Reglement instituutsraad, 2009; reglement dienstraad concerndirecties, 2008). Opvallend is dat de instituutsraad als medezeggenschapsorgaan in dit reglement niet is opgenomen en dat zij om deze reden geen recht hebben op vergoedingen.

1.1.3 Kandidaatstelling voor medezeggenschap op de UT

Universiteitsraad

In de URaad zijn 18 zetels beschikbaar waarvan negen personeelszetels en negen studentenzetels. Medewerkers en studenten kunnen zich verkiesbaar stellen via een eigen kieslijst of door zich aan te sluiten bij een bestaande universiteitsraadpartij. Eens in de twee jaar worden er verkiezen gehouden voor de personeelszetels en eens per jaar voor de studentenzetels. Alle personeelsleden en studenten krijgen automatisch een oproep om elektronisch hun stem uit te brengen, hierbij kunnen studenten alleen op studenten stemmen en medewerkers alleen op medewerkers (URaad, 2010; kiesreglement UR, 2009).

Faculteitsraad

De FR bestaat uit 10 tot 16 zetels afhankelijk van de faculteit. 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. De benoeming voor de studentengeleding geldt voor een periode van een jaar en voor de medewerkergeleding voor een periode van twee jaar. De wijze en de organisatie van de verkiezingen van de leden van de FR worden geregeld in het Kiesreglement Faculteitsraad (Bezettingsoverzicht decentrale medezeggenschapsorganen, 2010; Concept-reglement faculteitsraad, 2005).

Instituutsraad

De Instituutsraad bestaat uit minimaal vijf leden gekozen uit en door medewerkers, waaronder tenminste één AIO of OIO. De leden worden voorgedragen door de bij het instituut betrokken faculteitsraden en vervolgens benoemd door de wetenschappelijk directeur. De benoeming geldt voor een periode van twee jaar (Reglement instituutsraad, 2009).

Dienstraad

De dienstraad bestaat uit minimaal vijf leden gekozen uit en door medewerkers. De benoeming voor de dienstraad geldt voor een periode van twee jaar. De wijze en de organisatie van de verkiezingen van de leden van de dienstraad worden geregeld in het Verkiezingsreglement Dienstraad Concerndirecties (Reglement dienstraad concerndirecties, 2008).

1.1.4 Huidige bezetting van de raden op de UT

Het komt regelmatig voor dat de informatie op internet tegenstrijdig is met de informatie die verkregen is via de desbetreffende secretariaten. Het blijkt dat het up-to-date houden van de huidige bezettingen niet optimaal verloopt. De namen van afgetreden leden of nieuwe leden worden niet doorgegeven aan de secretariaten of deze informatie wordt niet veranderd op de website. Hierdoor is het lastig is om de waarheid te achterhalen. Er is geprobeerd om de huidige bezetting van de verschillende raden zo volledig mogelijk in kaart te brengen.

De faculteits-, instituuts- en dienstraden zijn niet allemaal volledig gevuld. Wanneer de hoeveelheid kandidaten gelijk staat of kleiner is aan het aantal zetels, zijn deze kandidaten direct verkozen tot lid van de raad. Er zijn verkiezingen gehouden wanneer het aantal kandidaten hoger is dan het aantal zetels. Wanneer er geen kandidaten zijn voor een raad is deze raad tijdelijk opgeheven.

Universiteitsraad 2010-2011

De studentengeleding is gekozen uit 27 kandidaten en bestaat uit 9 zetels verdeeld over de volgende partijen:

- Campus Coalitie (1 zetel)
- UReka (7 zetels)
- PvdUT (1 zetel)

De medewerkergeleding is gekozen uit 15 kandidaten en bestaat uit eveneens 9 zetels verdeeld over de volgende partijen:

- Pro-UT (2 zetels)
- Campus Coalitie (6 zetels)
- Lijst Chairman (1 zetel)

(www.utwente.nl/uraad)

Faculteitsraad 2010-2011

	CTW	EWI	GW	ITC	MB	TNW
Studentzetels	5	8	5	5	5	7
Studentkandidaten	6	6	6	12	5	7
Medewerkerszetels	5	8	5	5	5	7
Medewerkerskandidaten	5	6	4	6	5	7
Resultaat	FR	FR	FR	FR	FR	FR

(Bezettingsoverzicht decentrale medezeggenschapsorganen, 2010; www.utwente.nl/medezeggenschap/dienstraden/ICTS/; www.utwente.nl/ctw/organisatie/bestuur_en_beheer/faculteitsraad.doc/; www.utwente.nl/tnw/fr/; www.utwente.nl/ewi/organisatie/bestuur/faculteitsraad/; www.utwente.nl/mb/organisatie/fr/faculteitsraad.doc/)

Instituutsraad 2010-2011

	MESA +	MIRA	CTIT	IMPACT	IGS	IBR
Zetels	5	5	5	5	5	5
Kandidaten	0	0	6 of 4?	4	?	2
Resultaat	geen IR	geen IR	IR	IR	IR	klankbord-groep

(Bezettingsoverzicht decentrale medezeggenschapsorganen, 2010)

Dienstraad 2010-2011

	B&A	Concerndirecties	FB	S&O	ICTS
Zetels	5	5	5	5	5
Kandidaten	5	0 of 3?	5	4 of 5?	2 of 5?
Resultaat	DR	geen DR	DR	DR	DR

(Bezettingsoverzicht decentrale medezeggenschapsorganen, 2010; www.utwente.nl/medezeggenschap/dienstraden/ledenba.pdf; www.utwente.nl/medezeggenschap/dienstraden/ledenfb.pdf; www.utwente.nl/medezeggenschap/dienstraden/Leden%20dienstraad%20Concerndirecties/; www.utwente.nl/medezeggenschap/dienstraden/ledenso/)

1.2 Verleden van de medezeggenschap op de UT

Om een helder beeld te vormen van de medezeggenschap op de UT is ook een bondig hoofdstuk gewijd aan de vroegere gang van zaken rondom de medezeggenschap. Enkele grote veranderingen worden besproken en de bezetting en promotie in het verleden worden aangekaart.

1.2.1 Grote veranderingen

In het verleden hebben op de Universiteit enkele veranderingen plaatsgevonden met betrekking tot de medezeggenschap. Zo heeft de overheid de regelgeving in 1997 gewijzigd en hebben de instituten een andere positie gekregen binnen de Universiteit.

MUB en ongedeelde/gedeelde medezeggenschap

In 1997 besloot de overheid om de bestuursorganisatie van de Nederlandse universiteiten te wijzigen via een verandering van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek, de zogenaamde Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB). Voor deze wijziging waren de universiteits- en faculteitsraden medebestuuersorganen. Na de MUB werden de raden volwaardige

medezeggenschapsraden waarin zowel studenten als medewerkers konden deelnemen om hun recht op medezeggenschap te vervullen.

Na de invoering van de MUB werd de UT voor de keuze gesteld of ze een gedeelde of ongedeelde medezeggenschapsstructuur wilde gaan handhaven. In een ongedeelde medezeggenschap nemen personeelsleden en studentleden deel in een gezamenlijke raad. Bij gedeelde medezeggenschap wordt er voor beide groepen een aparte raad opgericht. In eerste instantie koos de UT voor gedeelde medezeggenschap, maar vanwege praktische overwegingen, zoals de grote hoeveelheid vergaderingen zowel met de medewerkersraad, studentenraad als gezamenlijk, werd in 2001 overgestapt op ongedeelde medezeggenschap (UTnieuws, 2000).

Wijziging instituten

De huidige organisatie van de instituten is ontstaan in de jaren negentig van de vorige eeuw. In 2003 zijn de eerste instituutsraden opgericht; voor 2003 viel het onderzoek onder de zeggenschap van de faculteiten. Met deze nieuwe zeggenschap ontstond de verplichting tot de oprichting van een medezeggenschapsraad per instituut (medezeggenschap volgt zeggenschap).

Van 2003 tot 2008 waren de instituutsraden adviesraden van de Universiteitsraad en oefenden medezeggenschap uit tegenover de wetenschappelijk directeur van hun instituut. In 2008 is deze positie veranderd, omdat een instituutsraad als adviesorgaan van de Universiteitsraad zowel organisatorisch als qua bevoegdheden problemen opleverde. Ook gaf men de voorkeur aan rechtstreeks gekozen leden en had de Universiteitsraad weinig zicht op de samenstelling van de instituutsraad. Rechtstreekse verkiezingen leverden echter organisatorische problemen op en daarom werd gekozen voor een systeem van getrapte verkiezingen (via de faculteiten). Vanaf dit moment zijn de instituutraden zelfstandige medezeggenschapsraden met verduidelijkte rechten en plichten geworden. De instituutsraden worden sinds 2008 benoemd door de wetenschappelijk directeur, waar ze voorheen benoemd werden door de URaad, op voordracht van de betrokken faculteitsraden (Reglement instituutsraden Universiteit Twente, 2003; Wijziging positie instituutsraden, 2008).

1.2.2 Bezetting van de medezeggenschapsraden in het verleden

In deze paragraaf is geprobeerd een globaal beeld te vormen van de bezetting van de raden in het verleden. Helaas is het niet gelukt om de volledige documentatie van de vroegere bezettingen te verzamelen, maar onderstaande gegevens geven wel een indicatie van de eerdere gang van zaken.

Onderzoek evaluatie MUB

In het onderzoek Gezonde spanning uit 2005 is de MUB geëvalueerd op de 13 universiteiten in Nederland. Hieruit is gebleken dat medewerkers en studenten de huidige bestuurspraktijk in meerderheid als acceptabel beoordelen maar dat er geringe bereidheid is van WP, OP en studenten om actief deel te nemen aan het bestuur. Meer dan de helft van de bestuurden (de niet-bestuurlijk actieven), met name studenten, had geen interesse in de bestuurlijke gang van zaken en het merendeel van de bestuurden was niet bereid zitting te nemen in bestuursorganen. Door deze geringe actieve deelname ontstonden problemen met het werven van leden voor de medezeggenschapsraden. De belangrijkste redenen die de bestuurden hiervoor aandroegen zijn de drukke werkzaamheden van potentiële kandidaten, de tijd die ermee gemoeid is en de geringe zichtbaarheid van de raden. Een geringe animo werd minder vaak als reden aangedragen en de perceptie dat de medezeggenschapsraden geringe invloed zouden hebben, droeg ook relatief weinig bij aan de wervingsproblemen.

Gegevens bezetting raden verleden

Uit de beschikbare informatie kan de conclusie getrokken worden dat de faculteitsraden en de universiteitsraad in de afgelopen jaren goed bezet zijn geweest. Voor de universiteitsraad waren altijd verkiezingen, maar bij de faculteitsraad was het wisselend of er wel of geen verkiezingen gehouden zijn in verband met het aantal kandidaten.

Over de instituutsraden en dienstraden is onvoldoende informatie beschikbaar om over de historie van de bezetting van deze raden een conclusie te trekken. De huidige bezetting is aanwezig in paragraaf 1.

1.2.3 Promotie van de medezeggenschap

Van algemene promotie van de medezeggenschap is weinig terug te vinden na onderzoek op internet en contact met de griffier van de URaad. Er zijn alleen twee promotionele flyers uit 2007 gevonden, die te vinden zijn in bijlage 2. Dit sluit echter niet uit dat in het verleden promotionele activiteiten hebben plaatsgevonden om deelname aan de medezeggenschap te vergroten.

Door de geringe informatie over de bezetting van de instituutsraden en dienstraden in het verleden en de kleine veranderingen in hoeveelheid leden in de faculteitsraden is niet duidelijk of promotie in de vorm van deze flyers ervoor heeft gezorgd dat meer studenten of medewerkers zijn gaan deelnemen in een medezeggenschapsraad.

Hoofdstuk 2. Opzet en resultaten interviews

Aan het begin van dit onderzoek is de keuze gemaakt om een kwalitatief onderzoek te doen onder (oud)leden van de raden. Deze keuze sluit de mensen die nooit deel hebben genomen aan een raad uit, terwijl dit de feitelijke doelgroep van de kandidaatwerving is. De keuze is gemaakt omdat door middel van een kwalitatief onderzoek het mogelijk is om een goed beeld te krijgen van vele aspecten van de medezeggenschap op de UT, in plaats van alleen van de kandidaatstelling.

Er zijn in dit gedeelte van het onderzoek twaalf interviews afgenomen met de volgende personen:

- Universiteitsraad
 - Personeelslid van de universiteitsraad
 - Student-lid van de universiteitsraad
 - Oud-lid van de universiteitsraad
 - Voortijdig afgetreden lid van de universiteitsraad
- Faculteitsraad
 - Personeelslid van de faculteitsraad
 - Student-lid van de faculteitsraad
 - Oud-lid van de faculteitsraad
 - Voortijdig afgetreden lid van de faculteitsraad
- Dienstraat
 - Lid van de dienstraat
 - Oud-lid van de dienstraat
- Instituutsraad
 - Lid van de instituutsraad
 - Oud-lid van de instituutsraad

Voor het afnemen van de interviews is geprobeerd om een dusdanige groep leden, oud-leden en voortijdig afgetreden leden te interviewen, zodat er een compleet beeld van de mening van de leden gevormd kan worden. Het is echter lastig om geïnterviewden te selecteren op dusdanige wijze dat er een compleet beeld ontstaat, maar het lijkt erop dat met de huidige samenstelling een vrij goed beeld kan worden geschetst. Deze samenstelling en de afwezigheid van een vroegtijdig afgetreden lid van een instituutsraad en dienstraat zorgen er echter wel voor dat er mogelijk elementen missen in de analyse en conclusies.

Er is geprobeerd om te zorgen dat de leden afkomstig zijn uit raden van verschillende faculteiten, diensten en instituten om voor zoveel mogelijk variatie te zorgen. De interviews vonden plaats in een vergaderzaal in de Bastille of in de kamer van de geïnterviewde. De interviews duurden tussen de 30 minuten en één uur. Om de vertrouwelijkheid van dit verslag te garanderen, zijn de resultaten geanonimiseerd.

Bij het opstellen van het interview is gebruik gemaakt van de Concept vragenlijst raadsleden van Janine Timmer. De vragen zijn geordend van kandidaatstelling, via deelname naar aftreden. Ook komt de organisatie van de medezeggenschap op de Universiteit Twente aan bod. De volledige opzet van het interview is na te lezen in bijlage 3.

Tijdens het afnemen van het interview waren altijd een interviewer en een notulist aanwezig. Deze notulist werkte naderhand de antwoorden van de geïnterviewde uit aan de hand van de vooropgestelde vragenlijst. De geïnterviewden kregen vervolgens de mogelijkheid om het uitgewerkte interview te controleren en aan te vullen. Na controle en aanpassingen zijn de resultaten van de interviews verwerkt en geordend in acht onderwerpen:

1. Kandidaatstelling
2. Participatie in de raad
3. Vertegenwoordiging
4. Relatie met het bestuur
5. Financiële vergoeding en scholing
6. Oordeel over participatie
7. Kennis en belangstelling van studenten en medewerkers
8. Medezeggenschap op de UT

Deze uitwerking van deze onderwerpen beslaat de rest van dit hoofdstuk. Er is onderscheid gemaakt tussen studenten en medewerkers en tussen (oud) leden van de verschillende raden, wanneer hierin duidelijke verschillen aanwezig waren.

2.1 Kandidaatstelling

De helft van de geïnterviewden heeft zich voor deelname aan de raad zelf kandidaat gesteld. Zij zijn geïnformeerd over de mogelijkheid tot deelname via toenmalige leden, via de bestuurder, via een brief of e-mail en via deelname aan een andere raad. De andere helft van de geïnterviewden is persoonlijk benaderd voor deelname aan de raad.

Redenen kandidaatstelling

Wat betreft kandidaatstelling is veel overlap tussen de genoemde redenen. Hieruit is een globale indeling te maken. De redenen die het meest genoemd werden, zijn interesse in de medezeggenschap, bestuurlijk functioneren en dergelijke en het bij willen dragen en betrokken willen zijn bij de organisatie. Daarnaast werden het vernemen van kennis (snel op de hoogte zijn, meer kennis vernemen) en het mee kunnen praten en controle hebben genoemd.

Werving

De meeste geïnterviewden hebben het idee dat mensen vooral actief benaderd moeten worden voor deelname. Deze kandidaten worden dan bijvoorbeeld uitgezocht op het tonen van interesse of specifieke eigenschappen of er worden uit elke geleding van de organisatie mensen benaderd voor deelname. Volgens een aantal van deze geïnterviewden komt het een enkele keer voor dat zich iemand uit eigen beweging aanmeldt. Enkele geïnterviewden hebben het idee dat mensen zich uit eigen beweging aanmelden en dat er pas actief gezocht wordt als er te weinig kandidaten zijn. Veel van de geïnterviewden voegden hieraan toe dat het moeilijk is om voldoende nieuwe kandidaten te vinden.

Nieuwe kandidaten

Volgens veel van de geïnterviewden zouden nieuwe kandidaten, als er keuze in kandidaten is, kritisch moeten zijn en interesse hebben in medezeggenschap, verschillende vakgebieden, et cetera. Daarnaast werd vaak genoemd dat leden goed moeten kunnen discussiëren en hun mond moeten durven opentrekken. Voor deze discussies is soms lef en doorzettingsvermogen nodig, er moet de wil zijn om een eigen mening te vormen en deze te uiten. Ook goed luisteren werd een aantal keer genoemd als gewenste eigenschap. Een enkeling voegde hieraan toe dat het in je karakter moet zitten om dergelijke activiteiten op je te nemen en een ander zei dat je alleen deel zou moeten nemen vanuit een idealisme.

Het lijkt vooral belangrijk te zijn dat nieuwe kandidaten de visies en het belang van anderen in de gaten kunnen houden. Hierbij hoort een brede blik en een open houding. Daarnaast is contact met

je achterban belangrijk, je moet goede contacten hebben binnen je omgeving en je oren en ogen openhouden.

Om goed mee te draaien in een raad heb je volgens een aantal geïnterviewden de wil nodig om je te verdiepen in beleid en de bijbehorende problematiek en de taken serieus op te pakken. Het is prettig als je al wat kennis van zaken hebt en de structuur binnen de UT kent, maar veel dingen leer je ook tijdens lidmaatschap. Voor deelname heb je wel wat tijd nodig en je moet de ruimte krijgen van je omgeving om deel te nemen. Volgens enkele geïnterviewden zijn de eigenschappen die je nodig hebt voor deelname aanwezig bij de meeste mensen op de Universiteit Twente.

2.2 Participatie in de raad

Tijdsbesteding

De tijdsbesteding verschilt sterk en hangt af van het moment en in welke raad wordt deelgenomen. Het grootste deel van de geïnterviewden had deze tijdsbesteding van te voren verwacht en maar een enkeling geeft aan er meer tijd aan te moeten besteden. Deze tijdsbesteding wordt door het overgrote deel van de geïnterviewden niet als minpunt gezien. Een enkeling zou meer tijd aan raadswork willen besteden maar kan dat niet in verband met de huidige werkzaamheden.

Taken

Het controleren van het beleid van het bestuur en advies geven aan het bestuur wordt door bijna elke geïnterviewde als de twee belangrijkste taken van de raad gezien. Het verschilt echter sterk, tussen de geïnterviewden, naar welke taak de voorkeur uitgaat en waar het uiteindelijk op neerkomt in de raad. Een groot deel van geïnterviewden heeft het idee dat het bestuur niet veel doet met de adviezen vanuit de raad waardoor het werk vooral neerkomt op het controleren van het beleid. Een enkeling ziet echter het geven van advies als belangrijkste taak. Opvallend is dat het recht op instemming maar door twee geïnterviewden genoemd is, allebei afkomstig uit de URaad. Enkele geïnterviewden die actief zijn (geweest) in een faculteitsraad of dienstraad geven aan dat het onduidelijk is welke taken en verantwoordelijkheden raadsleden hebben.

De (oud)leden van een instituutsraad en de URaad gaven aan dat het hebben van een kritische blik ook een belangrijke taak is. Hiermee kan er kritisch commentaar gegeven worden op het beleid, besluit en bestuur.

2.3 Vertegenwoordiging

Op de vraag wie de geïnterviewden vertegenwoordigen in de raad, werd vrij eensgezind gereageerd. De meeste geïnterviewde studenten proberen studenten te vertegenwoordigen, zowel de huidige als de toekomstige generaties. Een enkeling voegt hieraan toe ook de belangen van de medewerkers en de organisatie als geheel in de gaten te houden. De meeste geïnterviewde medewerkers proberen (de medewerkers van) het instituut, de faculteit, de dienst of de gehele universiteit te behartigen, afhankelijk van de raad waarin ze deelnemen. Wederom wordt hier door een enkeling aan toegevoegd dat tegelijkertijd de belangen van de studenten in de gaten gehouden worden en een ander voegt toe dat de belangen van de medewerkers en studenten die niet direct in contact staan met de bestuurders behartigd moeten worden.

Het grootste deel van de geïnterviewden vindt het belangrijk dat medewerkers en studenten mee kunnen praten en dat er feedback is vanuit de raad. Daarnaast vinden zij dat een raadslid op moet komen voor de belangen van de medewerkers en studenten. Hier werd vaak aan toegevoegd dat

het daarbij belangrijk is dat bezwaren en klachten worden verzameld, evenals dat informatie doorgespeeld wordt naar de raad.

De helft van de geïnterviewden geeft aan weinig tot geen contact te hebben met hun achterban. Ook geeft een gedeelte van de geïnterviewden aan dat er meer communicatie of contact moet komen met de achterban. Hier worden verschillende dingen aan toegevoegd, zoals dat de achterban moet weten waar ze terecht kunnen, dat het belangrijk is de website up-to-date te houden omdat dit de belangstelling kan vergroten, dat het belangrijk is om medewerkers en studenten te betrekken en dat de raden en taken overzichtelijker moeten zijn voor de achterban. Ook wordt er verteld dat er een grens zit aan wat je kunt doen en wat mensen mogen verwachten van pogingen om de achterban te betrekken bij de raad.

Enkele van de geïnterviewden geven aan dat er al geprobeerd wordt om de achterban te betrekken door middel van bijvoorbeeld activiteiten, maar dat het moeizaam gaat. Een andere geïnterviewde vertelt dat de communicatie met de achterban vrij goed is door middel van een nieuwsbrief.

Het wordt meerdere keren genoemd dat het belangrijk is om je ogen en oren open te houden voor goed contact met de achterban. Een gedeelte van de geïnterviewden noemt expliciet dat er weinig input vanuit de achterban komt, vaak alleen als een onderwerp de achterban persoonlijk raakt.

2.4 Relatie met het bestuur

Samenwerking met het bestuur

Er wordt een duidelijk verschil gezien in de bereidheid van het bestuur om informatie te verstrekken aan de medezeggenschapsraad. Een gedeelte van de geïnterviewden geeft aan dat het bestuur voldoende tot goed bereid is om informatie te delen met de raad. Echter, andere geïnterviewden geven aan dat deze bereidheid gering is en dat het afhankelijk is van de bestuurder en het onderwerp van het stuk of en hoeveel informatie er verstrekt wordt aan de raad. In deze tweedeling is geen onderscheid te zien in de verschillende raden. Door enkele geïnterviewden wordt aangegeven dat er soms expliciet om extra informatie moet worden gevraagd aan het bestuur.

Er is een duidelijk verschil te zien in hoeverre de raad het idee heeft dat ze serieus worden genomen door het bestuur. De (oud) leden van de faculteitsraad en de instituutsraad hebben grotendeels het gevoel dat ze minder serieus worden genomen door het bestuur in tegenstelling tot alle geïnterviewden die actief zijn (geweest) in de U Raad. Een enkeling van de geïnterviewden uit de faculteitsraad en instituutsraad geeft echter aan dat de bereidheid om samen te werken door het bestuur groot is en dat het bestuur openstaat voor ideeën en alternatieven.

Veel van de geïnterviewden hebben het idee dat er door het bestuur geluisterd wordt en dat het bestuur openstaat voor adviezen en opmerkingen vanuit de raad. Een enkeling ervaart het tegenovergestelde en denkt dat er betere communicatie tussen de raad en het bestuur zou moeten zijn. Ondanks dat er door het bestuur geluisterd wordt en men openstaat voor adviezen, heeft een groot deel van de geïnterviewden toch het gevoel dat deze adviezen niet eenduidig of voldoende worden opgevolgd.

Invloed

Een groot deel van de geïnterviewden heeft niet het idee dat ze door deelname in de raad een grote invloed (hebben) kunnen uitoefenen. Enkele van hen denken dat dit komt doordat plannen vanuit het bestuur al voor het overgrote deel vast staan en dat zij daar als raad nog weinig aan kunnen

veranderen. Een ander deel van deze geïnterviewden denkt dat deze invloed afhankelijk is van de openheid van het bestuur. Een enkeling geeft aan dat de invloed voldoende is. Een klein deel van de geïnterviewden heeft/had het idee dat zij een grotere invloed zouden kunnen uitoefenen (op bepaalde gebieden) en vinden dit ook gewenst.

2.5 Financiële vergoeding en scholing

Financiële vergoeding

De financiële vergoeding werd voornamelijk voor de studenten, die veel tijd kwijt zijn met de deelname, als aantrekkelijk gezien. Al betekent dit niet direct dat de afwezigheid van een financiële vergoeding deelname in de weg zou staan. De medewerkers en studenten die parttime deelnemen in het bestuur geven aan dat de financiële vergoeding geen noodzaak is en geen drijfveer om deel te nemen. Ze hebben hiervoor uiteenlopende redenen, zoals dat deelname hoort bij hun taken op de universiteit, dat ze deelnemen uit eigen interesse of dat ze het pas achteraf ontdekten. En de geïnterviewden uit de instituutsraden waren niet op de hoogte van een financiële vergoeding, maar zij hebben ook geen recht op een financiële vergoeding.

Scholing

Het overgrote deel van de geïnterviewden is op de hoogte van de mogelijkheden tot scholing, maar enkele geïnterviewden zijn niet bekend met de scholingsmogelijkheden. Een gedeelte van de geïnterviewden heeft ook wel eens deelgenomen aan scholing. De scholing werd zowel positief als negatief ervaren. Negatieve punten die genoemd werden waren dat scholing duur is in verhouding tot het resultaat, dat het veel tijd kost in verhouding tot de rest van je raadswerk en dat je er in de praktijk niet zo veel mee kan. Ongeveer de helft van de geïnterviewden ervaart de scholing als positief. Het is goed om elkaar te leren kennen en om te leren over medezeggenschap. Vooral voor nieuwe leden wordt het als positief aangemerkt om hun zo snel mogelijk op het juiste kennisniveau te krijgen.

Een mogelijke toevoeging aan de scholing, die genoemd werd door een geïnterviewde, is het maken van een naslagwerk met de informatie uit de scholing zodat bepaalde dingen achteraf opgezocht kunnen worden.

2.6 Oordeel over participatie

In deze conclusie over het algemene oordeel van deelname is een indeling gemaakt in acht onderdelen. Er waren enkele geïnterviewden die aangaven geen nadelen te ondervinden of ondervonden te hebben van deelname. Daarnaast waren er enkele geïnterviewden die geen grote nadelen ondervinden of ondervonden hebben en een enkele geïnterviewde die geen positieve punten kon noemen.

Ideaal

De positieve punten die genoemd zijn onder het kopje 'ideaal' zijn grotendeels een herhaling van de redenen tot deelname. De (oud)leden vinden het vaak zinvol om deel te nemen en een bijdrage te leveren. Er wordt bijvoorbeeld genoemd dat het prettig is om bezig te zijn met het overkoepelde geheel en om te proberen verbetering te brengen.

Persoonlijk

Persoonlijke voordelen die genoemd werden zijn onder andere dat het een uitdaging is om deel te nemen, dat het wordt gewaardeerd in je jaargesprek en twee derde van de geïnterviewden gaf aan het plezierig te vinden om deel te nemen.

Er waren ook een aantal persoonlijke nadelen die werden ondervonden door deelname aan de raad. Een enkeling voelde zich niet thuis in de raad en merkte dat het niet gewaardeerd werd als een raadslid iets niet begreep of vragen stelde. Daarnaast werd genoemd dat je het gevoel kan hebben niet in staat te zijn om je te begeven in alle juridische en rechtskundige situaties.

Leerervaring

Een groot deel van de geïnterviewden uit verschillende raden gaf aan (veel) geleerd te hebben van deelname aan de raad, zowel over het politieke spel als in persoonlijke ontwikkeling.

Kritiek en belangen

Volgens een aantal geïnterviewden is het belangrijk om elkaar kritisch te houden en om op te komen voor je achterban. Een geïnterviewde benoemde dat door te zeggen dat er altijd een stem is die opkomt voor een bepaalde groep mensen.

Het wordt een aantal keer, op verschillende manieren, genoemd dat er belangenverstremming kan plaatsvinden wanneer je deelneemt in de raad. Zo kan het voorkomen dat je in naam van iemand anders spreekt maar niet duidelijk aangeeft dat dit niet je eigen mening is. Daarnaast kan het lastig zijn om kritiek te uiten tegen je baas. Ook werd genoemd dat het lastig kan zijn dat studenten en medewerkers samen in een raad zitten, terwijl hun belangen zo verschillend kunnen zijn.

Kennis en invloed

Een groot deel van de geïnterviewden ziet het als een voordeel van deelname aan de raad dat zij snel op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen en van het reilen en zeilen en hier snel op in kunnen spelen. Een geïnterviewde voegde hieraan toe dat het uitoefenen van invloed geen voordeel is.

Door een aantal geïnterviewden uit de faculteitsraden werd genoemd dat de invloed die de raad kan uitoefenen beperkt blijkt te zijn. Volgens een geïnterviewde komt er bijvoorbeeld weinig feedback op nieuwe initiatieven. Een ander had wel verwacht meer invloed te kunnen uitoefenen.

Relatie met bestuurders en organisatie van de raad

Het werd regelmatig als een voordeel gezien dat deelname aan de raad drempelverlagend is voor overleg met de bestuurders. Wat betreft de organisatie van de raad, werden twee nadelen opgemerkt. Een geïnterviewde vond dat de faculteitsraad weinig gestructureerd was. En een andere geïnterviewde kon in de dienstraad soms niets inbrengen, omdat de juiste informatie niet verkregen was.

Sociale contacten

Een gedeelte van de geïnterviewden geeft aan dat een voordeel van deelname aan een raad is dat je veel mensen leert kennen en betrokken bent bij de organisatie waar je werkt. Deze kennismaking met nieuwe mensen is voor sommigen een voordeel uit praktisch oogpunt, omdat je dan weet waar en bij wie je moet zijn voor vragen en opmerkingen, maar het werd ook gezien als voordeel uit sociaal en gezellig oogpunt.

Tijd

Een enkele keer wordt tijdsbesteding als een nadeel genoemd. Een aantal geïnterviewden gaf aan dat de hoeveelheid tijd die ze er in moesten stoppen niet klopte met hun eerdere verwachtingen. Daarnaast werd een gebrek aan tijd en dat de tijdsbesteding groter was dan de compensatie een enkele keer genoemd. Vooral medewerkers noemden de hoeveelheid bestede tijd als nadeel vergeleken met studenten. Het grootste deel van de geïnterviewden geeft aan de tijdsbesteding niet erg te vinden en hier dus geen nadeel aan te ondervinden.

Het wordt als voordeel gezien dat wanneer je langer in de raad zit, je betere mogelijkheden hebt om te controleren of je advies in acht is genomen. Ook zie je dan meer verschil in de documenten die jaarlijks voorbij komen.

2.7 Kennis en belangstelling van studenten en medewerkers

De algemene mening van de geïnterviewden is dat medezeggenschap matig tot onvoldoende leeft op de UT. Het merendeel geeft aan te denken dat de kennis over medezeggenschap onder studenten en medewerkers erg beperkt is. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend, zoals het hebben van een beperkte interesse en het feit dat studenten relatief kort op de UT zijn. Een gedeelte van de geïnterviewden heeft het idee dat studenten en medewerkers niet op de hoogte zijn van de taken van medezeggenschapsraden. Ook de belangstelling onder medewerkers en studenten wordt beperkt geacht door het grootste deel van de geïnterviewden. Dit is onder andere gerelateerd aan de beperkte kennis maar daarnaast denkt een deel van de geïnterviewden dat medezeggenschap alleen belangrijk wordt gevonden wanneer er een persoonlijk belang is voor medewerkers en/ of studenten. Tot slot denkt een deel van de geïnterviewden dat medewerkers en studenten het idee hebben dat ze door deelname in een medezeggenschapsraad weinig invloed kunnen uitoefenen. Onder andere om deze reden en door de beperkte zichtbaarheid van de raden heerst er het algemene gevoel onder de geïnterviewden dat medewerkers en studenten weinig waarde hechten aan medezeggenschap.

Bredere algemene kennis van medezeggenschap onder studenten en medewerkers is gewenst, een korte kennismakingscursus over medezeggenschap wordt als mogelijke oplossing gezien. Daarnaast is het erg belangrijk dat raden transparant en inzichtelijk zijn voor medewerkers en studenten evenals een heldere en duidelijke communicatie tussen de raad en hun achterban. Hiermee wordt bedoeld dat medewerkers en studenten met vragen en opmerkingen bij de desbetreffende raad terecht kunnen en dat de reactie daarop goed wordt teruggecommuniceerd naar de medewerkers en studenten. Op deze manier zouden medewerkers en studenten veel meer uit medezeggenschap kunnen halen.

2.8 Organisatie medezeggenschap op de Universiteit Twente

Over het algemeen noemen verschillende geïnterviewden dat de organisatie van de medezeggenschap onduidelijk, ondoorzichtig en onoverzichtelijk is. Hierdoor is het volgens sommigen onduidelijk wie welke taken uitvoert en wie waar verantwoordelijk voor is. Enkele geïnterviewden noemen expliciet dat de organisatie wettelijk bepaald is en dat het niet anders kan, maar een andere geïnterviewde geeft aan dat er te veel kleine raden zijn en dat dit het onduidelijk maakt. Een enkele geïnterviewde zei dat de huidige structuur in theorie goed is.

Een aantal geïnterviewden zei dat de medezeggenschapsraden erg belangrijk zijn en dat hiervoor tijd vrij gemaakt moet worden. Wanneer er iets belangrijks aan de hand is, dan trekt de raad aan de bel. Een enkeling gaf aan alleen een globaal beeld te hebben van de taken van de verschillende raden en een ander zei zich niet echt verdiept te hebben in de organisatie van de medezeggenschap op de UT.

Relaties en samenwerking raden

Zoals al eerder genoemd is, is er onduidelijkheid over de organisatie en ook over de relaties tussen de raden en bestuurders. Dit wordt op verschillende manieren beschreven, zoals dat de samenhang gemakkelijk gemaakt moet worden, dat de relaties tussen de verschillende raden niet formeel geregeld zijn, dat de relatie tussen dienstraad en U Raad belangrijk is maar niet erg goed is, dat beter contact en communicatie met andere raden gewenst is, dat de relaties tussen de verschillende raden intensiever zou moeten en dat door alle verschillende raden het onduidelijk is welke verantwoordelijkheid bij welke raad ligt en hoe de relaties liggen. Terwijl ook expliciet gezegd wordt dat de communicatie tussen de raden belangrijk is. Daarnaast werd genoemd dat de samenhang tussen de vakgroepen, instituten en faculteiten onduidelijk is en dat het ook onduidelijk is hoe de medezeggenschap hier verdeeld is.

Een enkeling vindt dat de communicatie tussen de verschillende raden wel redelijk loopt. Een andere geïnterviewde noemt specifiek de matrixstructuur zonde, omdat de raden veel aan elkaar kunnen hebben.

Communicatie

Omdat communicatie een veel genoemd punt was, ook in de relaties tussen de raden, wordt er hier nog apart ingegaan op communicatie met de achterban.

Volgens een aantal geïnterviewden wordt er weinig gecommuniceerd over medezeggenschap en zou medezeggenschap meer in het voetlicht gebracht moeten worden. Volgens de meeste geïnterviewden is de zichtbaarheid van medezeggenschap erg beperkt en moet de communicatie hierover gemakkelijk gemaakt worden. Er wordt ook genoemd dat de meeste studenten de instituten helemaal niet kennen, omdat ze niet zichtbaar zijn. In aanvulling hierop wordt gezegd dat betere communicatie over wat de raad doet, kan zorgen voor meer interesse.

Gelaagdheid in bestuur

Over de gelaagde opbouw van besturen op de Universiteit werden enkele opmerkingen geplaatst door verschillende geïnterviewden. Zo werd genoemd dat er geen direct contact is tussen de raden en de hogere bestuurders, wat samenwerking voorkomt. Ook is een aanmerking dat de gelaagdheid ervoor kan zorgen dat niet alle problemen lokaal opgelost kunnen worden, omdat hierover de hogere bestuurders mee moeten beslissen. Dit zorgt ervoor dat de lagere besturen niet altijd kunnen doen wat hen goeddukt. Ook worden door hogere bestuurders beslissingen opgelegd aan de lagere bestuurders, wat hen verplicht bepaalde dingen te doen. Deze invloed van hoger af verkleint de invloed van de raden.

Instituutsraden

Vooraf op de instituutsraden hadden de geïnterviewden veel aan te merken. Meerdere geïnterviewden zeiden dat de instituutsraden (en dienstraden) niet functioneren of zelfs niet bestaan. Een enkeling stelt het nog harder namelijk, dat de gehele opzet met de instituten kraakt en geeft aan dat een instituutsraad moeilijk te organiseren is want het is een virtueel iets waarin mensen werkzaam zijn. Gezegd werd dat de betrokkenheid van de medewerkers bij een instituut(-sraad) erg laag is en dat het wellicht beter is om de instituutsraad en faculteitsraad te combineren. Ook werd als optie aangedragen om een coördinator aan te stellen die de belangen van alle vakgroepen behartigt bij de bestuurders.

Een groot gedeelte van de geïnterviewden noemde dat de instituutsraad weinig bevoegdheden heeft en een enkeling voegt hieraan toe dat ze belangrijker zouden moeten worden. Er werd genoemd dat

het instituut meer in conflict is met de faculteit en de hoogleraren in plaats van in gesprek met de instituutsraad en dat het instituut moet luisteren naar de vakgroepen en daarna pas het beleid moet bepalen. Dit maakt het onduidelijk wat de relatie tussen de faculteiten en instituten is. Een ander zei hierover dat meer contact tussen de faculteitsraden en instituutsraden wenselijk is.

Universiteitsraad

Over de URaad werd ook nog een specifieke opmerking geplaatst, dat het organisatorisch en administratief nog effectiever zou kunnen, ondanks dat het nu al goed geregeld is.

Meerdere keren werd genoemd dat het jammer is dat studenten maar één jaar deelnemen in de URaad, omdat ze dan pas echt ingewerkt zijn, maar dat dit niet anders kan. Ook werd als belangrijk aangemerkt door een geïnterviewde dat studenten en medewerkers worden gezien als eenheid binnen de raad.

Hoofdstuk 3. Conclusies en aanbevelingen

De resultaten van de twee gedeelten van het onderzoek zullen in dit hoofdstuk geïnterpreteerd worden, wat resulteert in conclusies en aanbevelingen. Over het algemeen waren er weinig verschillen te vinden in de reacties van de leden, oudleden en voortijdig afgetreden leden. Ook waren er weinig verschillen tussen de studenten en medewerkers. Dat heeft ertoe geleid dat de conclusies en aanbevelingen vrij algemeen geschreven kunnen worden.

In het plan van aanpak is beschreven dat het resultaat van het onderzoek een lijst met factoren zou zijn, die van invloed zijn op wel of niet participeren in een medezeggenschapsraad. Na uitvoering van het onderzoek is gebleken dat het resultaat beter weergegeven kan worden in geschreven conclusies en aanbevelingen. De factoren die ontdekt zijn kunnen op die manier op een heldere wijze beschreven worden en mogelijke tegenstrijdigheden tussen geïnterviewden uitgelicht.

Conclusies

Een relatief groot deel van de geïnterviewden heeft zich zelf aangemeld voor een medezeggenschapsraad. Desondanks denken de meesten dat nieuwe kandidaten actief benaderd moeten worden voor deelname. Deze (schijnbare) tegenstrijdigheid zou kunnen komen door de samenstelling van de groep geïnterviewden, maar er is op het moment ook veel aandacht voor het actief benaderen van potentiële leden door de huidige participatie. De meest genoemde redenen om deel te nemen waren persoonlijke interesse en het leveren van een bijdrage.

De financiële vergoeding lijkt geen drijfveer te zijn voor de leden van een medezeggenschapsraad. Deze vergoeding kan wel dienen als prettige waardering voor het verrichte werk. Alleen voor full-time deelnemende studenten is de financiële vergoeding noodzakelijk in verband met studievertraging. Uit zowel de documentatie als het kwalitatieve onderzoek bleek dat de leden van de instituutsraden geen vergoeding ontvangen en ook geen wettelijk recht hebben op scholing. Dit zorgt voor een scheve verhouding tussen de verschillende medezeggenschapsraden.

Over de instituten zijn vrij veel discussiepunten aan het licht gekomen. Het lijkt erop dat medewerkers zich niet echt betrokken voelen bij hun instituut, maar wel bij hun faculteit, omdat ze hier in dienst zijn. Ook is er onduidelijkheid over de taken van de instituutsraad en wordt de indruk gewekt dat ze op weinig punten inbreng hebben. Naast deze onduidelijkheden, lijkt het erop dat de algemene bekendheid van de instituten onder medewerkers en studenten gering is.

De kennis over medezeggenschap en de medezeggenschapsraden van studenten en medewerkers lijkt gering te zijn. Het hebben van weinig kennis heeft als gevolg dat er lage belangstelling en een daaruit volgend lage deelname is in de medezeggenschap. Het is de vraag hoe studenten en medewerkers moeten weten dat ze deel willen nemen in een raad, wanneer ze niet weten dat de raad er is en wat de raad doet. Daarnaast is het een mogelijkheid dat buitenstaanders het idee hebben dat de raad weinig invloed kan uitoefenen en dat deelname volgens hen niet altijd zinvol is.

Het contact met de achterban is vaak onvoldoende, hiervoor worden redenen aangedragen zoals tijd- en geldgebrek. Dit lage contactniveau leidt ertoe dat de kennis en belangstelling van de achterban niet vergroot wordt en dat er weinig input komt vanuit de achterban. Een vraag die hierbij wel gesteld moet worden, is of input van de achterban noodzakelijk is of dat het voldoende is wanneer leden hun oren en ogen open houden en proberen zo goed mogelijk de achterban te vertegenwoordigen.

Ook is de communicatie tussen de verschillende raden voor verbetering vatbaar. Het is voor raden niet altijd duidelijk wat de taken van de andere raden zijn en waar zij mee bezig zijn. Met name verbetering van het contact tussen de U Raad en de overige raden wordt als wenselijk beschouwd.

Het contact met de bestuurders is erg wisselend, afhankelijk van de openheid en de welwillendheid van de bestuurders. Redenen die hiervoor gegeven worden, zijn bijvoorbeeld dat enkele bestuurders medezeggenschap niet erg zinvol en vooral tijdrovend zouden vinden. Het is echter onduidelijk of dit werkelijk het geval is en in hoeveel gevallen het contact niet in orde is.

De invloed die de leden denken te hebben op de besluitvorming is gerelateerd aan het contact met de bestuurder. Wanneer het contact niet in orde is, dan zal de invloed ook gering zijn. Echter komt het ook voor dat de invloed van de medezeggenschapsraad gering is, ondanks het goede contact met de bestuurder. Er is bij de bestuurder niet altijd de wil en de mogelijkheid om het advies op te volgen, doordat zij afhankelijk zijn van invloeden uit van hogeraf. Wanneer er geluisterd wordt door de bestuurder en hij/zij medezeggenschap mogelijk maakt, zijn de leden over het algemeen tevreden en begrijpen zij dat het voor de bestuurder niet altijd mogelijk is om hun advies op te volgen.

Medezeggenschap zorgt voor een langer besluitvormingsproces, maar hierin wordt ook vertraging veroorzaakt door de afwezigheid van bepaalde kennis en ervaring bij de leden. Nieuwe leden hebben een vrij lange inwerkperiode en met name bij studenten is dit niet altijd in balans met de duur van hun lidmaatschap. Deze inefficiëntie wordt regelmatig opgemerkt door de leden en kan soms voor irritatie zorgen.

Aanbevelingen

Voornamelijk openheid en het betrekken van medewerkers en studenten bij de medezeggenschap lijken belangrijk te zijn. Zo moet er meer duidelijkheid gecreëerd worden rondom de verschillende raden: Wat doen die raden nu precies? Wie is waar verantwoordelijk voor? Wat is het persoonlijk belang bij een medezeggenschapsraad? Waarmee kan ik aankloppen bij een raadslid? Deze duidelijkheid zal de kennis van de medewerkers en studenten vergroten en daarmee wellicht ook belangstelling voor participatie met zich meebrengen.

Daarnaast is het belangrijk dat er meer helderheid komt voor de huidige raden en raadsleden over hun taken, verantwoordelijkheden en rechten. Zo zou het duidelijk en overzichtelijk gemaakt moeten worden welke raad waar verantwoordelijk voor is en hoe samenwerking mogelijk is. Ook het verbeteren van contact tussen de verschillende raden is een verbeterpunt. Op die manier weten raden van elkaar waar ze mee bezig zijn en dit zal tevens leiden tot een soort sociale onderlinge controle. Dit zou mogelijk gemaakt kunnen worden door één raadslid per raad verantwoordelijk te stellen voor het contact met andere raden.

Wanneer er meer kennis komt over de raden, wordt het mogelijk om geïnteresseerde medewerkers en studenten te motiveren voor deelname door ze aan te spreken op hun specifieke eigenschappen, die goed van pas komen bij deelname. Eigenschappen die hier bedoeld worden zijn bijvoorbeeld het hebben van een kritische blik, een talent voor discussiëren en nieuwsgierigheid.

Een aantal opties voor de verbetering van de openheid en het betrekken van de buitenstaanders zijn hieronder opgesomd. Deze verbeteringen zijn ideeën en mogelijkheden waardoor de medezeggenschap wellicht meer zou kunnen gaan leven in de UT-gemeenschap.

- Zorgen voor een goede vindbaarheid op internet, en deze informatie ook up-to-date houden.

- Zorgen voor openheid en transparantie
- Het tastbaar en begrijpelijk maken van (mede)zeggenschapsstukken en –besluiten en deze in het nieuws brengen.
- Zorgen dat interessante informatie en besluiten worden beschreven in onder andere het UTnieuws, op www.utwente.nl en via sociale media.
- Het vereenvoudigen van het leveren van input, zoals klachten, bij de verschillende raden. Wellicht via een digitale klachtenbank of via de sociale media.
- Duidelijkheid creëren rondom de raden, zoals wie er lid is van welke raad en waarmee iemand kan aankloppen bij een raad. Dit kan zowel via een website als via posters of door het lidmaatschap aan de raad op te nemen in de persoonsgegevens van de medewerkers.
- Zorgen dat het bestaan van discussie-avonden gecommuniceerd wordt en het persoonlijk belang van de doelgroep hierin duidelijk gemaakt wordt.
- Communicatie met studenten verbeteren via studieverenigingen.
- Communicatie met medewerkers verbeteren via stafvergaderingen, vakgroepoverleg, etc.
- Meer bekendheid creëren van de nieuwsbrief van de Universiteitsraad en zijn relevantie.
- Het maken van een duidelijk naslagwerk en overzicht van de organisatie van de raden en het bestuur van de Universiteit Twente en hun taken.

Er is ook verbetering mogelijk op het gebied van de instituten. Er moet meer duidelijkheid komen over de plaats van de instituten en de zeggenschap van de instituten onder de medewerkers en studenten. Deze duidelijkheid kan een eerste stap zijn tot meer betrokkenheid van medewerkers bij de instituten en uiteindelijk bij de instituutsraden. Ook is het gewenst dat er een financiële vergoeding komt voor de instituutsraden, zodat zijn daarin gelijk worden gesteld aan de faculteits- en dienstraden.

Tenslotte is het een mogelijkheid om dit onderzoek te gebruiken als input voor een vervolgonderzoek onder niet-leden, de feitelijke doelgroep van de kandidaatwerving. Dit zou een grootschaliger, kwantitatief onderzoek kunnen zijn. Echter zijn de resultaten van dit onderzoek dusdanig, dat dit vervolgonderzoek niet noodzakelijk is.

Bronnen

- Bestuurs- en beheersreglement (BBR) UT 2010. (september 2010). Nederland: Universiteit Twente.
- Bezettingsoverzicht decentrale medezeggenschapsorganen, 2010
- Concept- reglement faculteitsraad. (2005). Nederland: Universiteit Twente.
- Evaluatie van de MUB. (30 november 2000). UTnieuws.
- Kiesreglement UR. (2009). Nederland: Universiteit Twente.
- Medezeggenschapsflyer student. (2007). Nederland: Universiteit Twente.
- Medezeggenschapsflyer medewerker. (2007). Nederland: Universiteit Twente.
- Regeling vergoedingen medezeggenschapsorganen UT. (1 september 2010). Nederland: Universiteit Twente.
- Reglement dienstraat concerndirecties. (2008). Nederland: Universiteit Twente.
- Reglement instituutsraden Universiteit Twente. (2 december 2003). Nederland: Universiteit Twente.
- Reglement instituutsraad 2009. (28 maart 2009). Nederland: Universiteit Twente.
- Reglement Universiteitsraad UT 2009. (2009). Nederland: Universiteit Twente.
- Timmer, Janine (21 april 2010). Concept vragenlijst raadsleden. Nederland: Universiteit Twente, CHEPS.
- URaad (2010). Kandidaatstelling verkiezingen. Nederland: Universiteit Twente.
- Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (2010)
- Wijziging positie instituutsraden (september 2008). Nederland: Universiteit Twente.

Bijlagen

Bijlage 1. Onderzoeksopzet

Bijlage 2. Flyers medezeggenschap 2007

Bijlage 3. Opzet van het interview

Bijlage 1. Onderzoeksopzet

Onderzoeksplan participatie in medezeggenschapsraden van de Universiteit Twente

Oprichtgevers: College van Bestuur en Universiteitsraad
In samenwerking met de Wetenschapswinkel, Universiteit Twente

Anne-Sophie Bronzwaer & Lieke van Gorp,
30-10-2010

Inleiding

Achtergrondinformatie

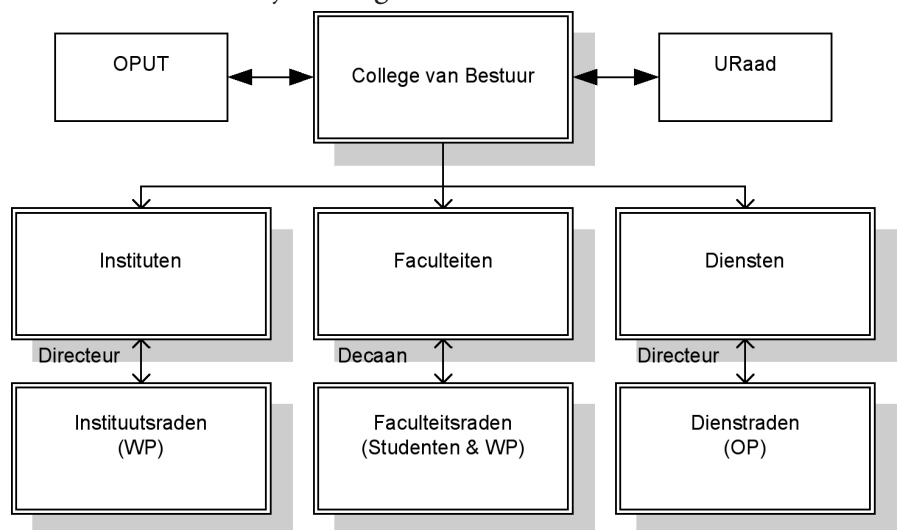
De medezeggenschap op de Universiteit Twente (UT) is onder te verdelen in de faculteitsraden, de dienststraden, de instituutsraden en op centraal niveau de universiteitsraad (URaad). Wanneer er een mandaat is uitgegeven door het College van Bestuur is er een verplichting tot het oprichten van een medezeggenschapsorgaan.

De regels over de medezeggenschap zijn vastgelegd in een basisreglement. Daarnaast heeft elke raad zijn eigen reglement. De wettelijke voorwaarden zijn vastgelegd in de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW) en de Wet op de ondernemingsraden.

Op de Universiteit Twente is een ongedeelde medezeggenschap in gebruik: de medewerkers en studenten nemen gezamenlijk deel aan de medezeggenschapsraden. Studenten worden per jaar hiervoor verkozen, medewerkers worden voor twee jaar aangesteld.

De medezeggenschapsraden hebben per onderwerp verschillende rechten:

- Informatierecht: het recht om informatie te ontvangen
 - Adviesrecht: het recht om advies te geven
 - Instemmingsrecht: het recht om mee te beslissen
- In de reglementen is vastgelegd welk recht van toepassing is per onderwerp.



Probleemstelling

Probleemsituatie

Participatie in de verschillende medezeggenschapsraden op de UT kan aantoonbaar beter door zowel medewerkers als door studenten. Onduidelijk is welke variabelen van invloed zijn om al dan niet zitting te nemen in de medezeggenschapsraden zoals die op de UT zijn voorzien.

Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het opsporen van de verschillende factoren die van belang zijn voor medewerkers en studenten om al dan niet actief deel te nemen in een medezeggenschapsraad van de UT. Hierbij wordt ook gekeken naar eventuele verschillen in factoren tussen wetenschappelijk personeel, ondersteunend personeel en studenten.

Deel 1: Literatuuronderzoek

Onderzoeksvragen

Huidige organisatie

- Hoe is de medezeggenschap georganiseerd op de Universiteit Twente?
- Wat is de functie van de medezeggenschapsraden?
- Welke rechten hebben de medezeggenschapsraden?
- Wat is de huidige bezetting van de medezeggenschapsraden?
- Hoe is de kandidaatstelling voor de medezeggenschapsraden georganiseerd?

Verleden

- Welke grotere veranderingen hebben in het verleden plaatsgevonden op de Universiteit Twente met betrekking tot de medezeggenschap?
- Wat was de vroegere bezetting van de medezeggenschapsraden?
- Wat is er in het verleden gedaan om deelname in medezeggenschapsraden te verbeteren?
- Hadden deze verbeteringen een direct aantoonbaar effect op de participatie?

Methode

Huidige organisatie

- Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
- Wet op de ondernemingsraden
- Reglementen Universiteit Twente
- Data huidige bezetting
- Documentatie kandidaatstelling medezeggenschapsraden

Verleden

- Documentatie van verleden medezeggenschap Universiteit Twente
- Data vroegere bezettingen
- Documentatie kandidaatstelling medezeggenschapsraden in het verleden

Deel 2: Kwalitatief onderzoek

Onderzoeksvragen

- Wat voor kennis moeten kandidaten hebben over bijvoorbeeld medezeggenschap en de desbetreffende raad, volgens zittende leden en oud-leden?
- Over welke kwaliteiten moeten kandidaten beschikken, volgens zittende leden en oud-leden, om goed te kunnen functioneren in een medezeggenschapsraad?
- Wat levert volgens zittende leden en oud-leden deelname in een medezeggenschapsraad op?
- Wat voor investeringen moet je als lid van een raad doen? (In de vorm van bijv. tijd)
- Hoeveel invloed denken leden te hebben op de besluitvorming?
- Wat zijn volgens de leden en oud-leden de voor-/nadelen van het zitting nemen in een medezeggenschapsraad?

- Welke factoren zijn volgens de leden en oud-leden van invloed op het wel of niet zitting nemen in een medezeggenschapsraad?

Methoden

Informatie verzamelen door middel van open interviews. De opzet van het interview zal onder andere bepaald worden door het voorafgaande literatuuronderzoek evenals door een nog nader te bepalen ordeningsmodel. Elk interview zal worden uitgewerkt en vervolgens ter controle worden voorgelegd aan de geïnterviewde. In het eindrapport zal de anonimiteit van de geïnterviewden worden gewaarborgd. Er zal geprobeerd worden om de volgende personen te interviewen:

- Universiteitsraad
 - Huidig lid: medewerker
 - Huidig lid: student
 - Oud-lid
 - Vroegtijdig opgestapt lid
- Faculteitsraad
 - Huidig lid: medewerker
 - Huidig lid: student
 - Oud-lid
 - Vroegtijdig opgestapt lid
- Dienstraad
 - Huidig lid: medewerker
 - Oud-lid
 - Vroegtijdig opgestapt lid
- Instituutsraad
 - Huidig lid: medewerker
 - Oud-lid
 - Vroegtijdig opgestapt lid

Resultaat

Dit onderzoek is exploratief en zal resulteren in een lijst met factoren die mogelijk van invloed zijn voor medewerkers en studenten om al dan niet zitting te nemen in een medezeggenschapsraad. Eventuele verschillen in factoren tussen wetenschappelijk personeel, ondersteunend personeel en studenten zullen worden uitgesplitst. Ook zal gekeken worden of het mogelijk is om een gradatie te maken in de belangrijkheid van de factoren. Deze lijst kan gebruikt worden door de opdrachtgever als input voor een eventueel vervolgtraject. Het eindrapport zal bestaan uit circa 20 pagina's exclusief bijlagen en zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de initiatiefnemer.

Begeleiding

Wetenschapswinkel

Egbert van Hattem

URaad

Frits Lagendijk (voorzitter)

Jacqueline Ribberink - van Middelkoop (griffier)

Vakdocenten

Harry de Boer m.b.t. literatuuronderzoek

Henk van der Kolk m.b.t. kwalitatief onderzoek

Planning

voor twee personen

Week	Planning	Uren	Totaal uren
39 (27sept-3okt)	Onderzoeksplan opstellen	8	8
40 (4-10okt)	Inlezen onderzoeksvraag m.b.t. huidige organisatie op de UT	24	24
41 (11-17okt)			
42 (18-24okt)	Onderzoeksplan verbeteren	8	20
	Inlezen onderzoeksvraag m.b.t. huidige organisatie op de UT	12	
43 (25-31okt)	Interviews plannen	8	40
	Verslaglegging onderzoeksvragen m.b.t. huidige en vroegere organisatie op de UT	32	
44 (1-7nov)	Open interview opstellen	12	48
	Interview (2x) + uitwerking	14	
45 (8-14nov)	Interview (8x) + uitwerking	50	50
46 (15-21nov)	Interview (4x) + uitwerking	28	48
	Rapport schrijven	20	
47 (22-28nov)	Rapport schrijven	40	48
	Overdracht	8	
			292

Bijlage 2. Flyers medezeggenschap 2007

Heeft u een mening over de
Universiteit Twente ?
Laat van u horen!

Medezeggenschap aan de
Universiteit Twente
voor **medewerkers**




Universiteit Twente
de ondernemende universiteit

Heb je een mening over de
Universiteit Twente ?
Laat van je horen!

Medezeggenschap aan de
Universiteit Twente
voor **studenten**




Universiteit Twente
de ondernemende universiteit

Bijlage 3. Opzet van het interview

Interview leden/oud-leden medezeggenschapsraden

(Concept vragenlijst raadsleden, 2010)

Introductie tot ons onderzoek, inclusief:

- Vertrouwelijk
- Audio-opname
- Controle en aanvullen onderstaande gegevens

Basisgegevens interview

Datum: ...

Tijd: ...

Locatie: ...

Opstelling: ...

Aanwezig: ...

Basisgegevens

- Naam geïnterviewde: ... (later verwijderen)
- Leeftijd: ...
- M/V
- Student/Wetenschappelijk personeel / Ondersteunend personeel / Van buiten de universitaire gemeenschap
 - Opleidingsniveau: ...
 - Eventueel kort CV/ achtergrond informatie
- Lid/ oud-lid/ voortijdig gestopt lid van de faculteitsraad / instituutsraad / dienstraad / URaad van: ...
- Bent u op andere manieren bestuurlijk actief geweest voordat u lid werd van (bovenstaande) raad? Als lid van andere medezeggenschapsraden (op de UT of elders)?
- Welke taken vervulde u in de raad?
 - (Vice)voorzitter/(vice)secretaris/etc.
 - Commissies
- Aantal jaren van deelname: ...

1. Kandidaatstelling

- Hoe bent u in aanraking gekomen met een medezeggenschapsraad van de UT?
- Bent u gevraagd voor de raad of heeft u zelf uw interesse in de raad getoond?
- Waarom hebt u zich kandidaat gesteld voor een medezeggenschapsraad?
- Waarom hebt u gekozen bestuurlijk actief te zijn in (bovenstaande) raad en niet van een andere medezeggenschapsraad?
- Hoe verloopt het zoeken naar nieuwe kandidaten?
 - Goed/middelmatig/slecht?
 - En hoe gaat dit in z'n werk?

2. Uw participatie in de raad

- Wat zijn volgens u de belangrijkste taken van de medezeggenschapsraad waarin u deelneemt/deelnam?
 - Bijv. Het bepalen van hoofdlijnen van het universiteitsbeleid, controleren van het College van Bestuur, Het opkomen voor de belangen van individuen die zich tot mij wenden, Het opkomen voor belangen van bepaalde groepen die zich tot mij wenden, Het vertegenwoordigen van mensen die mij hebben gekozen; Het vertegenwoordigen van de hele universitaire gemeenschap

Vertegenwoordiging

- Wie vertegenwoordigt /-de u in de in de medezeggenschapsraad?
 - (= Wiens belangen behartigt/-de u?)
 - Uzelf, uw achterban (vrienden/familie/partij), uw faculteit/instituut/dienst, de gehele universiteit of de gehele samenleving?
 - Hoe vaak hebt u contact gehad met uw achterban tijdens uw lidmaatschap?

Controlerende taken

- Hoe groot is, volgens u, de bereidheid van de bestuurder om informatie te delen en advies in te winnen?
 - Wat zijn de redenen hiervoor?
 - Hebt u het idee dat u hierdoor uw controlerende taak tegenover de bestuurder goed kunt uitoefenen?

Sturende taken

- Hebt u het idee dat u een bepaalde invloed kunt/heeft kunnen uitoefenen in de raad?
 - Zo ja, op welke besluiten / etc?
 - Zo ja, op wie?
 - Is/Was deze invloed voldoende?
 - Is controle van de bestuurder onderdeel van deze invloed? En is deze controle voldoende?

Uren en faciliteiten

- Hoeveel uur besteedt/bestede u per maand aan de raad en klopt dit met uw verwachtingen?
- Bent u bekend met de faciliteiten die een raadslid ter beschikking heeft?
 - Bijv. Ambtelijke ondersteuning, scholingsmogelijkheden, vergoeding voor scholingsmogelijkheden, vergoeding voor congresbezoek.
 - Vindt u dit voldoende of zou een andere vorm van 'beloning' beter zijn?
 - Zo ja, waar denkt u aan?

3. Uw algemene oordeel over uw participatie

- Wat zijn/waren voordelen van deelname in een medezeggenschapsraad?
 - Wat heeft de deelname in de raad u opgeleverd?
- Wat zijn/waren nadelen van deelname in een medezeggenschapsraad?
 - Wat zijn/waren factoren die tegenvallen/tegenvielen tijdens deelname in de raad?
- Waren deze voor- en nadelen bij u bekend voordat u zich kandidaat stelde?
- Wat is uw algemene oordeel over uw participatie?
 - Wegen/ wogen de nadelen op tegen de voordelen?

4. Opvattingen over toekomstige leden en hun werving

- Welke kwaliteiten / talenten / kennis moet een raadslid (medewerker of student) bezitten om deel te kunnen nemen in een medezeggenschapsraad?

5. Medezeggenschap op de UT

- Wat vindt u van de medezeggenschap zoals deze op de UT is georganiseerd?
 - Zijn de relaties tussen verschillende medezeggenschapsraden met hun rechten/plichten duidelijk georganiseerd?
- Hoe groot is naar uw mening de kennis van de studenten en medewerkers van de UT over de medezeggenschapsraden?
 - Welke factoren bepalen de hoeveelheid kennis die ze hebben?
 - Is deze kennis correct?
- Hoe groot is, volgens u, de belangstelling van de studenten en medewerkers voor hetgeen wat speelt in een medezeggenschapsraad?
 - Welke factoren bepalen de mate van belangstelling?
 - Waarin uiten ze deze belangstelling?
- Wat vinden studenten en medewerkers naar uw mening de taken die een raadslid van een medezeggenschapsraad behoort te vervullen?
 - In hoeverre kunt u aan deze verwachtingen voldoen als raadslid?
- Hechten uw medestudenten / collega's naar uw mening genoeg waarde aan medezeggenschap?
 - Waarom (niet)?

6. Reden voor aftreden

- Voortijdig (indien van toepassing)
 - Hoe lang bent u lid geweest van de medezeggenschap toen u besloot er voortijdig uit te stappen?
 - Wat was/waren de reden/redenen van uw voortijdige vertrek?
- Regulier
 - Denkt/hebt u erover na/nagedacht om uzelf na de reguliere zittingsduur opnieuw verkiesbaar te stellen?
 - Waarom (niet)?

7. Tot slot

- Hebt u nog overige opmerkingen/aanvullingen/tips over de medezeggenschap op de UT of over ons onderzoek?
- Kent u nog medewerkers of studenten die voortijdig uit een raad gestapt zijn?