**Conceptadvies facilitering medezeggenschap hogescholen**

**Aanleiding**

De afgelopen jaren hebben medezeggenschapsraden van hogescholen een aantal extra taken gekregen. Zo heeft de wetgever op een aantal punten de positie van de medezeggenschap verbeterd. De wet versterking bestuurskracht geeft de MR instemmingsrecht op de hoofdlijn van de begroting, maar regelt ook de invloed van de MR bij de benoeming van een nieuwe bestuurder in het hbo. Tevens regelt de wet de rol van de opleidingscommissies als medezeggenschapsorganen en geeft het de opleidingscommissies een extra taak. Ten slotte heeft de MR de taak gekregen om toezicht te houden op de besteding van de extra middelen in het hbo die zijn vrijgekomen door de invoering van het studievoorschot. In het sectorakkoord hbo 2018 worden de taken van de MR op dit punt nader afgebakend.

Ook in de nieuwe cao-hbo hebben sociale partners de medezeggenschapsraden extra taken gegeven. In de cao is opgenomen dat de MR een oordeel moet geven over de omvang en de vorm van de flexibele schil in het hbo en dat de MR een oordeel moet geven over de maatregelen die nodig zijn voor de aanpak van werkdruk in het hbo. Daarnaast krijgt de MR invloed op het inwerkprogramma voor nieuwe docenten.

*Opdracht*

In het principeakkoord is de volgende opdracht voor Zestor opgenomen onder onderdeel VII:

“Arbeidsmarktfonds Zestor krijgt opdracht om, in samenspraak met de Vereniging voor Medezeggenschapsraden, onderzoek te doen naar en aanbevelingen te doen aangaande de verbetering van ondersteuning, facilitering en professionalisering die medezeggenschapsraden nodig hebben om hun taken naar behoren te kunnen uitvoeren. Het onderzoek dient voor 1 augustus 2018 te zijn afgerond om invoering bij aanvang van het studiejaar 2018 mogelijk te maken.”

Zestor heeft eind 2017 een onderzoek afgerond naar de aanvullende ondersteuningsbehoefte van de medezeggenschap, voor zowel centrale als decentrale medezeggenschapsraden. De uitkomsten hiervan waren niet alleen bedoeld voor cao-partijen, maar ook voor het bestuur van de VMH. De VMH is samen met de vakorganisaties verantwoordelijk voor het gezamenlijk optrekken van de medezeggenschap (van elkaar leren en werken aan gedeelde kennis). Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek is het onderhavige advies van Zestor en de VMH opgesteld. De eerste versie hiervan is opgesteld door het bureau van Zestor in samenspraak met één van de bestuursleden van de VMH. Daarna hebben bestuurders van Zestor en bestuurders van de VMH het advies van commentaar voorzien en definitief gemaakt.

**Opbouw van het advies**

Uit het onderzoek van Zestor en uit de recent uitgevoerde “Monitor Medezeggenschap Hoger Onderwijs; derde peiling 2017-2018” komen zes knelpunten naar voren:

1. Verbeteren van de facilitering van de MR-leden in tijd
2. Verbeteren van de financiële mogelijkheden van de medezeggenschap cq. de beschikbaarheid van budget
3. Specifieke kennis en vaardigheden van de medezeggenschappers
4. Samenwerking tussen MR-organen (Centrale MR – Decentrale MR en opleidingscommissies) en tussen MR Organen van verschillende hogescholen.
5. Versterken communicatie met de achterban
6. Versterken van de positie van de MR ten opzichte ven de bestuurders

Bij het eerste en het tweede knelpunt zijn cao-partijen direct aan zet. In deze notitie focussen we ons daarom op de eerste twee knelpunten. De knelpunten drie tot en met zes, plus de oplossingsrichtingen, worden in een bijlage besproken.

In paragraaf 2 van deze notitie wordt gekeken naar de beschikbare gegevens over de facilitering van de MR in tijd. In paragraaf 3 komen we tot een advies inzake extra facilitering. Paragraaf 4 trekt de conclusies ten aanzien van die extra facilitering in tijd en biedt een doorkijkje in de vergelijking met studenten en met het wo. In paragraaf 5, die nog ingevuld zal moeten worden, zal ruimte zijn voor een discussie over de financiële mogelijkheden van de medezeggenschap cq. de beschikbaarheid van budget. Paragraaf 6 sluit het advies af met enkele woorden inzake de gevolgde procedure.

Voor wat betreft het tweede knelpunt, de financiële mogelijkheden van de medezeggenschap op hogescholen, is het beeld onduidelijk. Een korte blik op de uitkomsten van de medezeggenschapsmonitor hbo en op de uitkomsten van het eigen onderzoek van Zestor levert geen eenduidig beeld. Er is nader onderzoek nodig om hier meer over te kunnen zeggen.

Het is nodig om hier beter naar te kijken voordat Zestor eventueel een advies kan geven over deze tweede vraag. het budget, de omvang en de doelen waarvoor dit wordt ingezet. Het advies en de analyse zal op een later moment, na september 2018, worden aangevuld op dit punt.

1. **Facilitering van de MR-leden in tijd**

*Ten eerste: enquête onder MR-leden*

Een aanvullende aanvraag bij onderzoeksbureau Oberon laat zien in hoeverre de leden van de MR van hogescholen genoeg tijd hebben voor hun werk als MR-lid. Hiertoe heeft het onderzoeksbureau (in de vragenlijst die is gebruikt voor de medezeggenschapsmonitor 2018) vier vragen gesteld:

1. Is met u een afspraak gemaakt over het aantal uren dat voor uw werkzaamheden als raadslid beschikbaar is (afgesproken uren, gemiddeld per week)?
2. Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan het raadswerk?
3. Hoeveel uur per week heeft u nodig om het raadswerk ten volle uit te kunnen voeren?
4. Bent u tevreden of ontevreden over het aantal afgesproken uren?

In de medezeggenschapsmonitor[[1]](#footnote-1) noemen MR-leden het gebrek aan tijd als grootste knelpunt. Het rapport geeft een goed beeld van de benodigde uren en de feitelijk bestede uren volgens MR-leden. Wanneer we onderscheid maken tussen hogescholen en universiteiten, tussen centrale en decentrale raden en tussen medewerkers en studenten, zien we het volgende beeld:

|  |
| --- |
| Urenbesteding MR van personeel op hogescholen, in uren per week[[2]](#footnote-2) |
|  |  | hbo personeel centraal | hbo pers decentraal |
| afgesproken uren | 5,8 | 3,5 |
| feitelijk bestede uren | 6,7 | 4,4 |
| benodigde uren | 7,8 | 5,1 |
| N= |  | (95) | (177) |

Op basis van dit overzicht hebben centrale MR-en gemiddeld 2,0 uur per week extra nodig om hun taak te kunnen vervullen. Decentrale MR-en hebben gemiddeld 1,6 uur per week extra nodig.

Hoewel MR-leden dus gemiddeld genomen denken extra tijd nodig te hebben, geeft een groot deel van hen in de laatste monitor aan tevreden te zijn over het aantal afgesproken uren. Dat weten we echter niet: we weten niet *waarom* men over het algemeen tevreden is. Mogelijk accepteert men dat men een deel van het werk in de eigen tijd moet doen of dat het MR-werk soms te lijden heeft onder de reguliere taken van de MR-leden. Op de vraag “Bent u tevreden of ontevreden over het aantal afgesproken uren?” werden de volgende antwoorden gegeven:

|  |
| --- |
| Tevredenheid over afgesproken uren |
|  | hbo personeel centraal | hbo pers decentraal |
| zeer tevreden / tevreden | 64% | 54% |
| Neutraal |  | 24% | 26% |
| zeer ontevreden / ontevreden | 12% | 20% |

De tevredenheid is groter in de centrale MR van een hogeschool: 64% is daar tevreden, 24% neutraal en slechts 12% ontevreden of zeer ontevreden. Grootste knelpunten zijn het voorbereiden van vergaderingen, het werk ten behoeve van raadscommissies en de contacten met de achterban.

*Ten tweede: Cao-afspraak versus hogeschool-reglement*

Het beschikbaar stellen van de genoemde extra uren voor de centrale en de decentrale medezeggenschap kan op verschillende manieren worden georganiseerd. Het aantal uren wordt lokaal vastgelegd in een medezeggenschaps-reglement. Dit reglement is vaak tot stand gekomen na onderhandeling tussen de hogeschool en de medezeggenschap.

Veel hogescholen stellen op dit moment aan de MR meer uren ter beschikking dan conform de cao verplicht is. In de cao zijn acht verschillende normen opgenomen in artikel V-4. Het gaat om voorzitters respectievelijk leden van een centrale of een decentrale MR. Ten slotte maakt het artikel onderscheid tussen grote en kleine hogescholen.[[3]](#footnote-3)

Om na te gaan of bij de centrale en de decentrale MR meer uren ter beschikking worden gesteld dan verplicht volgens de cao, heeft Zestor een inschatting gemaakt hoeveel uur conform de cao-afspraak ter beschikking zou zijn gesteld aan de mensen die de vragenlijst hebben ingevuld. Voor de centrale MR van hogescholen schatten we in dat men tussen de 4,0 en 4,4 uur per week voor MR-taken zou krijgen. Daarbij zijn aannames gedaan over het aantal voorzitters dat de vragenlijst heeft ingevuld en over het aandeel mensen van kleine en grote hogescholen. Bij de decentrale MR komt dit uit op tussen de 2,0 en 2,3 uur per week. In beide gevallen is dit aantal uren aanzienlijk minder dan de feitelijk ter beschikking gestelde uren (5,8 uur respectievelijk 3,5 uur per week). Geconcludeerd wordt dat er meer uren ter beschikking worden gesteld door hogescholen dan in de cao is vastgesteld.

*Ten derde: uitbreiding van de taken en verantwoordelijkheden van de medezeggenschap*

De medezeggenschapsmonitor heeft in kaart gebracht hoe medezeggenschapsraden denken over de facilitering van hun taken in uren. Dat heeft betrekking op de situatie van vorig jaar. In het afgelopen jaar hebben medezeggenschappers er echter een aantal taken bij gekregen. Bij de berekening van het aantal extra uren moet hiermee rekening gehouden worden. Het gaat dan om de structurele extra onderwerpen voor de medezeggenschap. Daarnaast zijn mogelijk incidentele extra uren nodig, bijvoorbeeld in het eerste jaar nadat de MR een nieuwe taak heeft gekregen.

Eventuele extra facilitering in uren betrekking op het bespreken van en adviseren over deze onderwerpen, maar ook op het opbouwen van de benodigde expertise. Voor het verwerven van nieuwe kennis kunnen uren nodig zijn of extra professionaliseringsactiviteiten. Een deel van de kennis kan centraal worden aangeboden in bijvoorbeeld opleidingen gericht op MR-leden en door het faciliteren van kennisuitwisseling tussen MR-leden.

De belangrijkste nieuwe thema’s en taken zijn:

1. De instemming op hoofdlijnen van de begroting, waaraan in het Sectorakkoord hoger onderwijs 2018 nog is toegevoegd de kwaliteitsafspraken in relatie tot de inzet van de studievoorschotmiddelen,

2. Werkdrukbeleid (Principeakkoord cao-hbo 2018-2020),

3. Arbeidsovereenkomsten/flexibele contracten (Principeakkoord cao-hbo 2018-2020)

Ad 1. De ervaringen met de prestatieafspraken en met de voorinvesteringen hebben geleerd dat dit complexe onderwerpen zijn. Het rapport van de Algemene Rekenkamer laat zien dat de meeste medezeggenschapsraden dit onderschat hebben. Het is duidelijk dat het een extra inspanning vraagt van de medezeggenschap. Een toolkit voor het bestuderen van de begroting, zoals genoemd in het sectorakkoord hbo, zou kunnen helpen. In het algemeen is er voor het bestuderen en beoordelen van de begroting en voor het stellen van de goede vragen, veel kennis nodig bij MR’en. Wanneer MR’en betrokken worden bij het proces van de totstandkoming van de begroting, kost dit (ook) extra tijd.

Ad 2. Werkdruk staat natuurlijk al standaard op de agenda van de medezeggenschap. Ieder jaar opnieuw blijkt het een lastig onderwerp te zijn. In het principeakkoord staan nu acties benoemd waar de medezeggenschap mee aan de slag moet. Uit het principeakkoord:

“In overleg met de medezeggenschap wordt bezien in welke organisatieonderdelen of personeelscategorieën sprake is van werkdruk in de zin van onvoldoende balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van de werknemer. Daar waar werkdruk als knelpunt is geconstateerd, zet de werkgever, in overleg met de medezeggenschap, een volgende stap. In het licht van het bovenstaande hebben sociale partners afgesproken dat iedere hogeschool in overleg met de medezeggenschap binnen 1 jaar beleid zal ontwikkelen om werkdruk tegen te gaan.”

De medezeggenschap heeft al een zware stem in het werkdrukbeleid van de hogescholen en heeft dit thema al goed op haar agenda staan. Er wordt veel over (het voorkomen van) werkdruk gesproken in de MR. Het opstellen van een beleidsplan conform de cao maakt de behandeling van het thema wel intensiever dan voorheen. Als er bovendien een meerjarencyclus moet worden opgezet, waarbij ook de resultaten van het beleid worden gemonitord en het beleid periodiek wordt beoordeeld en bijgesteld, leidt dat ook tot extra werk voor de MR voor dit onderwerp.

Ad 3. Arbeidsovereenkomsten / flexibele contracten.

Uit het principeakkoord: “V3-a nieuw Lid 1. De werkgever stelt als onderdeel van de hoofdlijnen van de begroting, in overleg met de medezeggenschap vast welke contractvormen anders dan artikel D-2- en artikel D-3 noodzakelijk zijn voor het goed functioneren van de hogeschool. Lid 2. De werkgever stelt in overleg met de medezeggenschap een bovengrens vast van het percentage van de arbeid die verricht mag worden op een ander contract dan die uit artikel D-2 en D-3. De medezeggenschap heeft instemming op de hoofdlijnen van de begroting.”

Het aspect van tijdelijke contracten en alternatieve contractvormen is nieuw voor MR’en. MR’en zijn in een positie gebracht waarin ze kunnen onderhandelen met het College van Bestuur over de noodzakelijke omvang van de flexibele schil. Voor het kennisaspect gaat het hier onder meer om arbeidsrecht en de kennis van specifieke juridische constructies. Daarnaast gaat het onder meer om het onderhandelingsproces en een jaarlijkse cyclus van planning, bijstelling en evaluatie.

*Totaal benodigde uren voor extra taken*

Als suggestie hebben we hieronder een tabel gemaakt met de mogelijke ureninzet voor leden van de centrale medezeggenschap. We gaan ervan uit dat er voor de decentrale medezeggenschap geen wezenlijk aantal uren bijkomt. In de tabel staat het aantal uren per gemiddeld MR-lid. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat niet alle overleggen door de voltallige MR worden gevoerd. Er zal een zekere taakverdeling is, zeker op de drie genoemde punten, tussen de werkzaamheden van de volledige MR, van het dagelijks bestuur van de MR (indien aanwezig) en van individuele MR-vertegenwoordigers. De gegevens uit de tabel zijn een “educated guess” van het bureau van Zestor.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Thema | Extra uren per jaar incidenteel per lid | Extra uren per jaar structureel per lid |
| Hoofdlijnen van de begroting, inzet studievoorschotmiddelen | 20 | 20-40 |
| Werkdruk | 0 | 10-20 |
| Flexibele contracten | 10 | 10-20 |

*Noot: de incidentele uren gaan over professionalisering en kennisopbouw in het eerste jaar van een extra taak. Door het verloop onder het MR-personeel zal professionalisering op deze specifieke thema’s waarschijnlijk gedeeltelijk ook structurele tijd kosten. Omdat dit valt onder het algemene thema “inwerken van nieuwe MR-leden”, wordt dat hier buiten beschouwing gelaten.*

1. **Facilitering van de MR-leden in tijd: advies**

In de bovenstaande paragraaf hebben we drie achtergronden weergegeven waarom de bestaande afspraak in de cao over facilitering van MR-leden in tijd kan worden uitgebreid:

1. Ten eerst blijkt uit de medezeggenschapsmonitor dat medezeggenschapsleden meer tijd besteden aan hun MR-werk dan waarmee rekening gehouden wordt in hun takenpakket. Bovendien hebben zij extra tijd nodig om het raadswerk ten volle te kunnen doen, zo zeggen zij zelf. Volgens deze eigen rapportage hebben leden van de centrale MR 2,0 uur per week extra nodig voor het raadswerk; decentrale MR-en hebben 1,6 uur per week extra nodig. We zijn hier uitgegaan van de opgave van de MR-leden zelf.
2. Ten tweede blijkt er een verschil te zijn tussen enerzijds de cao-afspraak over de beschikbare tijd voor MR-werk en anderzijds lokale afspraken over de beschikbare tijd (meestal vastgelegd in het MR-reglement van de hogescholen). Dit verschil kan eventueel verdisconteerd worden in een nieuwe cao-afspraak. In dat geval zal bovenop de tijd die is genoemd in artikel V-4 van de huidige cao voor leden van de centrale MR ongeveer 1,6 uur extra nodig zijn. Voor leden van de decentrale MR is ongeveer 1,4 uur extra nodig.[[4]](#footnote-4) Beide getallen betreffen een gemiddeld aantal uren, er zullen hogescholen daarboven zitten en andere hogescholen juist eronder.

Weliswaar is het ook mogelijk om deze extra uren niet te regelen in de cao, maar over te laten aan de hogescholen en de MR’en. Deze zouden dan op lokaal niveau kunnen onderhandelen over extra uren. Het lijkt echter beter om op centraal niveau, te weten in de cao-hbo, afspraken te maken over de facilitering in uren voor zowel centrale als decentrale raden. Rekening kunnen houden met lokale verschillen is op zich nuttig, maar weegt niet op tegen de energie die besteed moet worden aan de extra onderhandelingen bij 37 hogescholen over de facilitering.

1. Ook voor extra taken, waarbij de MR pas sinds kort een rol heeft gekregen, kan extra tijd worden toegekend. Hiervan is een ruwe inschatting gemaakt door het bureau van Zestor. Dit komt neer op ongeveer 56 uur per MR-lid per jaar, dus 1,4 uur per week (uitgaande van 40 weken per jaar).

In de onderstaande drie schema’s wordt een voorstel gedaan voor de wijziging van de bepaling over de facilitering van de MR in tijd conform artikel V-4 van de cao. Eerst wordt een variant geschetst waarin de extra uren voor 100% worden vergoed door de werkgever. Ten tweede laten we een variant zien waarin de extra uren voor 70% worden verdisconteerd. In het derde schema is de facilitering in tijd van de voorzitters van de medezeggenschap opgenomen.

**Schema 1. Facilitering in tijd, 100% verdiscontering extra uren**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voorstel facilitering in tijd**  | **Lid CMR (centraal)** | **Lid FMR (decentraal)** |
| Huidige cao-bepaling (artikel V-4) | Grote hogeschool: 0,1 fte = 166 uur.Kleine hogeschool: 0,05 fte = 83 uur. | Grote hogeschool: 0,05 fte = 83 uur.Kleine hogeschool: 0,025 fte = 41 uur. |
| Zelfrapportage extra uren nodig | Gemiddeld 2,0 uur per week extra = 80 uur. Voorgestelde verdeling: grote hogeschool 90 uur, kleine hogeschool 45 uur | Gemiddeld 1,6 uur per week extra = 64 uur.Voorgestelde verdeling: grote hogescholen 72 uur, kleine hogescholen 36 uur |
| Verdisconteren lokale afspraken | Gemiddeld 1,6 uur per week extra = 64 uur.Voorgestelde verdeling: grote hogescholen 72 uur, kleine hogescholen 36 uur | Gemiddeld 1,4 uur per week extra = 56 uur. Voorgestelde verdeling: grote hogescholen 63 uur, kleine hogescholen 32 uur |
| Verdisconteren extra taken | Gemiddeld 1,4 uur per week extra = 56 uur. Voorgestelde verdeling: grote hogescholen 63 uur, kleine hogescholen 32 uur | - |
| Totaal | Grote hogeschool: 166+90+72+63 = 391 uur.Kleine hogeschool: 83+45+36+32 = 196 uur. | Grote hogeschool: 83+72+63 = 218 uur.Kleine hogeschool: 41+36+32 = 109 uur. |

*Noot: bij de verdeling tussen kleine en grote hogescholen is ervoor gekozen om bij alle onderwerpen de grote hogescholen meer tijd te geven dan de kleine, omdat de complexiteit van de organisatie enorm verschilt. Voor middelgrote hogescholen, die wel te maken hebben met een complexe organisatie, kan eventueel een tussenoplossing worden gevonden. Omdat grote hogescholen meer MR-leden zullen hebben dan kleine, conform artikel 10.17 WHW, is het gemiddelde van kleine en van grote hogescholen niet het gemiddelde van de gehele sector. Het oude uitgangspunt van de cao-bepaling is daarbij gehandhaafd, zodat de facilitering van kleine hogescholen in uren altijd de helft is van die van grote hogescholen.*

**Schema 2. Facilitering in tijd, 70% verdiscontering extra uren**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voorstel facilitering in tijd**  | **Lid CMR (centraal)** | **Lid FMR (decentraal)** |
| Totaal | Grote hogeschool: 166 + 0,7 x (90+72+63) = 323 uur.Kleine hogeschool: 83 + 0,7 x (45+36+32) = 162 uur. | Grote hogeschool: 83 + 0,7 x (72+63) = 178 uur.Kleine hogeschool: 41 + 0,7 x (36+32) = 89 uur. |

Schema 3 hieronder betreft de voorzitters van de MR. Per saldo denken we dat de extra uren in dezelfde mate nodig zijn voor de voorzitters als voor de leden van de MR. Enerzijds zijn er voor hen mogelijk iets minder uren nodig, omdat de facilitering in de cao al uitgebreider is. Anderzijds zullen zij vaak betrokken zijn bij de nieuwe taken inzake werkdruk, studievoorschotmiddelen en de flexibele schil. We stellen voor de extra tijd voor hen voor 100% te verdisconteren, maar niet voor 200%. Hierbij wordt het principe uit de oude cao-bepaling losgelaten dat voorzitters een precies twee keer zo grote vrijstelling hadden als MR-leden.

**Schema 3. Facilitering in tijd, 100% verdiscontering extra uren, voorzitters**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voorstel facilitering in tijd**  | **Voorzitter CMR (centraal)** | **Voorzitter FMR (decentraal)** |
| Totaal | Grote hogeschool: 332+90+72+63 = 557 uur.Kleine hogeschool: 166+45+36+32 = 279 uur. | Grote hogeschool: 166+72+63 = 301 uur.Kleine hogeschool: 83+36+32 = 151 uur. |

1. **Facilitering van de MR-leden in tijd: conclusie**

In de paragraaf hierboven is een voorstel gedaan voor het vergroten van de facilitering in tijd. Wanneer alle drie de effecten tegelijk worden bekeken, komt het eerste schema (100% verdiscontering extra taken en uren) neer op iets meer dan een verdubbeling van de tijd voor de MR-leden. Voor de MR-voorzitters lijkt een verdubbeling niet nodig (schema 3). In schema 2 is sprake van 70% verdiscontering van de taken en uren; dit komt neer op ongeveer een verdubbeling van het aantal uren. Voor de decentrale medezeggenschap is de 70% verdiscontering ook iets meer dan een verdubbeling.[[5]](#footnote-5) Opgemerkt wordt nog wel dat er veel verschil kan bestaan: soms heeft een decentrale MR meerdere opleidingen en duizenden studenten onder zich, soms gaat het maar om één opleiding en maar om enkele honderden studenten.

Een verdubbeling van het aantal uren in de cao-afspraak betekent niet dat ook het feitelijk aantal uren dat MR-leden van de hogeschool krijgen, verdubbelt. Immers, in veel reglementen worden al extra uren toegekend voor het MR-werk, bovenop de uren uit de cao.

Voor de referentie is het goed om te kijken naar de uren die de medezeggenschappers in het wetenschappelijk onderwijs krijgen voor hun werk, en voor de faciliteiten voor de studenten in het hoger onderwijs. Zie het schema hieronder.

**Schema 4. Vergelijking facilitering in tijd, HBO en WO, studenten en personeel, voorzitters en leden door elkaar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Facilitering in tijd**  | **Lid CMR (centraal)** | **Lid FMR (decentraal)** |
| Feitelijke situatie hbo-*personeel* (medezeggenschapsmonitor) | 5,8 uur gefaciliteerd(6,7 uur besteed) | 3,5 uur gefaciliteerd(4,4 uur besteed) |
| Feitelijke situatie wo-*personeel* (medezeggenschapsmonitor) | 7,5 uur gefaciliteerd (8,6 uur besteed) | 3,9 uur gefaciliteerd(3,2 uur besteed) |
| Feitelijke situatie hbo-*studenten* (medezeggenschapsmonitor) | 5,8 uur besteed | 3,9 uur besteed |
| Feitelijke situatie wo-*studenten* (medezeggenschapsmonitor) | 26,9 uur besteed | 11,1 uur besteed |
| Nieuwe rechten hbo-*studenten* (sectorakkoord hbo) | Grote hogescholen: 8 uur rechtKleine hogescholen: 4 uur recht | ? |

*Noot: merk op dat de antwoorden uit de medezeggenschapsmonitor een mengeling zijn van kleine en van grote hogescholen, en van voorzitters en leden door elkaar.*

Uit het schema hierboven blijkt dat de hbo-studenten gemiddeld 5,8 uur besteden aan het MR werk. Grote hogescholen stellen, zo is afgesproken in het sectorakkoord, minimaal 8 uur per week beschikbaar aan de studenten; voor kleine hogescholen is dit slechts 4 uur. Een grote hogeschool is daarbij een hogeschool met meer dan 10.000 studenten. Het aantal uren dat beschikbaar is voor studenten en voor medewerkers van hogescholen zou dus exact gelijk worden indien de cao-afspraak verdubbeld zou worden: van 0,1 fte voor een grote hogeschool naar 0,2 fte.

1. **PM:** **Financiële mogelijkheden van de medezeggenschap cq. de beschikbaarheid van budget**

Er zijn medezeggenschapsleden die aangeven dat het functioneren van de medezeggenschap wordt belemmerd door een gebrek aan middelen. Echter, de meeste MR-leden zijn van mening dat er voldoende budget beschikbaar is voor hun MR. Bovendien verschillen de spelregels tussen hogescholen, zo lijkt het, en verschilt de situatie van de centrale MR vaak van de situatie van de decentrale MR:

* Is er een eigen budget of niet? Wat wordt daar wel en niet uit betaald?
* Zo ja, voor welke doeleinden kan dat worden gebruikt? Zo niet, is er toestemming nodig van de bestuurder voordat de medezeggenschap bepaalde uitgaven doet?
* Welke problemen doen zich hierbij in de praktijk voor?

Onder meer door deze verschillen is het beeld op dit moment niet duidelijk. Een korte blik op de uitkomsten van de medezeggenschapsmonitor hbo en op de uitkomsten van het eigen onderzoek van Zestor levert geen eenduidig beeld over de financiële mogelijkheden van de medezeggenschap. Er is nader onderzoek nodig om hier meer over te kunnen zeggen.

Het advies en de analyse ten aanzien van de financiële mogelijkheden zal op een later moment, na september 2018, worden aangevuld.

1. **Gevolgde procedure en vervolg**

Dit advies is tot stand gekomen naar aanleiding van het verzoek van cao-partijen aan Zestor om gezamenlijk met de VMH onderzoek te doen naar en aanbevelingen te doen aangaande de ondersteuning, facilitering en professionalisering van de medezeggenschap. In het advies staan verschillende mogelijkheden voor de medezeggenschap om zich te professionaliseren en om haar werk beter te kunnen doen. In de bijlage bij het advies zijn ook onderwerpen buiten de directe opdracht van cao-partijen meegenomen.

Zestor en de VMH hopen dat dit advies zal leiden tot een verbetering in de professionalisering, ondersteuning en facilitering van de medezeggenschap.

In het sectorakkoord hbo wordt gewezen op de mogelijkheid van een toolkit en een landelijk loket voor vragen vanuit MR’en:

“De hogescholen en universiteiten zullen er zorg voor dragen dat de medezeggenschap goed is gefaciliteerd om de dialoog met de instelling goed te kunnen voeren. Hogescholen en universiteiten zullen de medezeggenschap ondersteunen en faciliteren bij de uitoefening van hun taken, zoals met een toolkit voor het beoordelen van de hoofdlijnen van de begroting en voldoende tijd. OCW zal faciliteren dat voor specifieke vragen van medezeggenschapsorganen door ISO, LSVb, de Vereniging Hogescholen en VSNU een landelijk loket wordt ingesteld.”

Geadviseerd wordt om alle betrokken partijen inclusief de vakorganisaties te betrekken bij de gesprekken over de toolkit en over dit landelijk loket, omdat dit verband houdt met de bredere vragen omtrent het ter beschikking stellen, ontwikkelen en delen van kennis.

**Bijlage: Advies over overige knelpunten inzake professionalisering, ondersteuning en facilitering van de medezeggenschap**

Uit het onderzoek van Zestor en uit de recent uitgevoerde “Monitor Medezeggenschap Hoger Onderwijs; derde peiling 2017-2018” komen zes knelpunten naar voren:

1. Verbeteren van de facilitering van de MR-leden in tijd
2. Verbeteren van de financiële mogelijkheden van de medezeggenschap cq. de beschikbaarheid van budget
3. Specifieke kennis en vaardigheden van de medezeggenschappers
4. Samenwerking tussen MR-organen (Centrale MR – Decentrale MR en opleidingscommissies) en tussen MR Organen van verschillende hogescholen.
5. Versterken communicatie met de achterban
6. Versterken van de positie van de MR ten opzichte ven de bestuurders

Bij het eerste en het tweede knelpunt zijn cao-partijen direct aan zet. Deze zijn behandeld in de hoofdtekst van het advies hierboven. In deze bijlage worden de overige knelpunten besproken, dus de knelpunten drie tot en met zes, inclusief de mogelijke oplossingsrichtingen.

1. **Kennis en vaardigheden**

Medezeggenschaporganen hebben niet altijd alle kennis beschikbaar die nodig is om hun functie uit te kunnen oefenen. Dit hangt onder meer samen met het feit dat raadsleden worden verkozen. Specifieke juridische, financiële of organisatorische kennis is daarom lang niet altijd van nature aanwezig onder de leden. Dit wordt in de praktijk als een gebrek ervaren. Bovendien heeft de gemiddeld korte zittingsduur van MR-leden een negatieve invloed op de opbouw van die kennis. Een korte zittingsduur kan overigens ook worden veroorzaakt doordat leden na een verkiezing niet worden herkozen.

Het gaat dan niet alleen om de informatieachterstand ten opzichte van het bestuur, maar ook (en misschien zelfs vooral) om een gebrek aan kennis op het gebied van financiën, wet- en regelgeving. Lang niet alle MR-organen beschikken over ambtelijke secretariaten en lang niet alle ambtelijk secretariaten hebben mogelijkheden om zelf of via derden de raadsleden te ondersteunen op het gebied van kennis.

Het trainings- en adviesaanbod voor medezeggenschapsorganen in het hbo schiet op een aantal punten tekort. Op veel andere punten, bijvoorbeeld algemene vaardigheden alsmede trainingen op het gebied van bijvoorbeeld arbobeleid, reorganisaties/ arbeidsrecht, etc., is er uiteraard wel een uitgebreid aanbod beschikbaar.

Het ontbreken van een aanbod hangt samen met het specifieke medezeggenschapssysteem voor het hbo dat is opgenomen in hoofdstuk 10 van de wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Dit systeem wijkt op significante punten af van de WOR. In het bijzonder hebben medezeggenschapsraden meer bevoegdheden op het gebied van financiën (instemmingsrecht hoofdlijnen begroting), de koers van de organisatie (instemmingsrecht strategisch plan) en spelen zij een belangrijke rol in het kwaliteitszorgsysteem (instemmingsrecht). Daarnaast kent ten gevolge van de inwerkingtreding van de Wet Versterking Bestuurskracht per 1 september 2017 de WHW ook instemmingsrechten toe aan de opleidingscommissies die o.a. moeten instemmen met de curricula van hun opleiding, en het evaluatiesysteem. Ten slotte onderscheiden medezeggenschapsraden in het onderwijs zich omdat ook de studenten volwaardig lid zijn van de medezeggenschap.[[6]](#footnote-6)

Het is daarom een probleem dat er nauwelijks trainingen zijn die recht doen aan/ rekening houden met de specifieke situatie en de specifieke wetgeving in het hoger onderwijs.

Op het gebied van de WOR en de soortgelijke thema’s (Arbo, HRM, groepsvaardigheden zoals presenteren, vergaderen en onderhandelen) is er een ruim aanbod beschikbaar, maar waar het aanbod specifiek recht moet doen aan het eigen karakter van het hbo schiet het tekort. Daarbij geldt wel dat er voor studenten veel aanbod bestaat vanuit de vakbonden LSVB en ISO en dat er voor medewerkers wel een aanbod bestaat vanuit de vakbond AOb. Sommige hogescholen hebben eigen trainingsacademies.

Voor adviesvragen, onder meer op het gebied van jurisprudentie, kan OR-net een goede oplossing bieden voor aan de WOR gelieerde thema’s (zie website <https://www.ornet.nl>). Daarnaast biedt AOb een knipkaart aan voor adviezen aan medezeggenschapsraden (zie website <https://www.aobmedezeggenschap.nl/>)

Toch is er in veel situaties wel vraag, maar geen markt voor individuele leertrajecten van medezeggenschappers die zich willen verdiepen in een thema of zich, omdat zij bijvoorbeeld later zijn ingestroomd, de basiskennis willen eigen maken.

1. **Samenwerking tussen MR-organen**

De rol- en taakverdeling tussen in het bijzonder decentrale medezeggenschapsorganen en centrale -organen leidt vaak tot onduidelijkheid. Dit heeft o.a. te maken met het feit dat op decentraal niveau ook bestuurders vaak niet goed op de hoogte zijn van hetgeen zij vanuit hun eigen positie mogen beslissen en wat dus aan medezeggenschap onderhevig is. Er bestaat veel verwarring over de mate waarin centraal beleid bij de uitwerking op decentraal niveau nog aan medezeggenschap onderhevig is.

Centrale raden worden bij dit soort vragen vaak ondersteund door vakbonden, dit geldt in veel mindere mate voor deelraden die met hun vragen vaak niet weten waar zij terecht kunnen.

De nieuwe rol van de opleidingscommissie per 1 september 2017 als medezeggenschapsorgaan voegt aan dit knelpunt nog een extra dimensie toe op het decentrale niveau.

Daarnaast stemmen medezeggenschapsraden van verschillende hogescholen weinig met elkaar af, uitzonderingen daargelaten (zoals het overleg van de Noordelijke Hogescholen). Het wordt wel wenselijk geacht om te leren van processen bij andere hogescholen. Op dit moment is het risico dat veel raden het wiel steeds opnieuw moeten uitvinden: op centraal niveau geeft de MR een advies waarbij men prima gebruik had kunnen maken van de kennis uit een vergelijkbaar traject bij een andere hogeschool. Op decentraal niveau doet een raad het hele advies nog eens dunnetjes over.

1. **Communicatie met de achterban**

Veel raden vinden het moeilijk om te communiceren met hun achterban en om input bij hen op te halen. Dit knelpunt komt minder sterk uit de enquête naar voren, maar wordt door de werkgroep en in de interviews wel een aantal maal genoemd. Er lijkt op veel plekken behoefte te zijn aan “andere manieren” van achterbanraadpleging, vooral bij lastige onderwerpen.

Wanneer dit in verband wordt gebracht met nieuwe taken zoals de inzet van de studievoorschotmiddelen, is de communicatie met de achterban enerzijds extra belangrijk. Anderzijds kan het juist moeilijk zijn wanneer de positie van de achterban onbekend is en vaak bovendien diffuus (binnen het personeel zijn er veel mensen met verschillende meningen, degenen die hun mening het duidelijkst uiten zijn niet per sé afkomstig uit de grootste groep). Ook komt het voor dat er helemaal geen input vanuit de achterban beschikbaar komt of dat er geen tijd wordt gegeven of genomen om input op te halen.

Hiervoor is niet direct een oplossing die vanuit een centrale partij wordt aangedragen. Medezeggenschapsorganen zijn in eerste instantie zelf aan zet.

1. **Versterken van de positie van de MR ten opzichte van de bestuurders**

Op het gebied van vaardigheden, ervaren veel medezeggenschapsorganen moeilijkheden om een sterke onderhandelpositie ten opzichte van het bestuur in te nemen. Het ontbreekt hen in die gevallen aan onderhandelkennis en/of strategisch vermogen. Het lijkt voor MR-leden net alsof zij bijna altijd zwakker staan in hun onderhandelingspositie dan hun gesprekspartners, de leden van het College van Bestuur.

Dit heeft onder meer te maken met ondersteuningsmogelijkheden, beschikbare tijd en advies, kennis over hoe het bij andere hogescholen loopt, maar ook met het gevoel onder druk gezet te worden met bijvoorbeeld een adviesaanvraag (waarbij voor het uitbrengen van het advies maar een beperkte tijd beschikbaar is).

Dat heeft volgens de werkgroepleden onder meer te maken met durf (“gewoon nee durven te zeggen”), maar tegelijkertijd kan ook de gewenning aan de relatieve goede positie van de werknemers in het hbo een rol spelen. Aan de andere kant is er de wetgever die juist de afgelopen jaren extra bevoegdheden heeft neergelegd bij de MR, waardoor de positie formeel versterkt is. In de praktijk kunnen medezeggenschapsraden het juist moeilijk hebben met deze extra bevoegdheden op het gebied van de opleidingscommissies, het benoemen van leden van het College van Bestuur, het goedkeuren van de begroting en ten slotte hun gewijzigde rol ten aanzien van Arbo.

**Oplossingsrichtingen**

Hieronder bespreken we de oplossingsrichtingen. Deze komen mede voort uit het in 2017 door Zestor uitgevoerde onderzoek en uit suggesties van de leden van de werkgroep die is samengesteld om het onderzoek mede vorm te geven.

*Ad 1. Knelpunt: kennis en vaardigheden*

De oplossing die de meeste steun geniet bij de werkgroep is die van een kennisportal waarin voornamelijk informatie wordt gedeeld die voor alle medezeggenschapsraden in hogescholen gebruikt kan worden. Daarbij kan een model met verschillende schillen worden gebruikt, eerst de belangrijkste informatie en later de minder belangrijke informatie. Informatie kan worden opgesteld door deskundigen (van bovenaf), of door medewerkers van MR’en (als een soort Wikipedia die gevuld wordt door en voor medezeggenschapsleden). Ook kunnen hierin goede voorbeelden worden gedeeld. Conform wat hierboven wordt beschreven, kunnen alle sommige onderwerpen die in OR-net zijn opgenomen en die rechtstreeks op hogescholen van toepassing zijn, in een kennisportal onbehandeld blijven.

Een laagdrempelig alternatief hiervoor is een lexicon dat de belangrijkste thema’s en onderwerpen samenvat. Hiertoe zou een ‘schrijvende werkgroep’ kunnen worden ingericht. Ook kan worden gekeken naar de mogelijkheid om een “Mooc” of online cursus te ontwikkelen voor nieuwe leden van de medezeggenschap die tussentijds worden verkozen of benoemd.

Ter inspiratie: in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs is het project “Versterking medezeggenschap” het centrale punt waar leden van medezeggenschapsraden terecht kunnen voor vragen over medezeggenschap. Zie: <https://www.infowms.nl/>

*Ad 2. Knelpunt: samenwerking tussen MR-organen*

De werkgroep heeft verschillende mogelijkheden hierover besproken, zonder één duidelijke oplossing te omarmen. Een belangrijke mogelijkheid is om medezeggenschap zo te organiseren dat er duidelijke relaties zijn tussen de centrale en decentrale raden. Dit kan door ‘dubbel lidmaatschap’, maar er zijn ook andere oplossingen mogelijk. Voor de decentrale raad kan worden overwogen om daarin vertegenwoordigers van opleidingscommissies op te nemen. Het zou goed zijn als hier voorbeelden van organisatiestructuren voor beschikbaar kwamen zodat elke hogeschool medezeggenschap zich op de meest effectieve wijze kan organiseren.

Waar het de samenwerking tussen raden betreft is benoemd dat de VMH hier een duidelijke voortrekkersrol in kan spelen door bijvoorbeeld themabijeenkomsten te organiseren (mogelijk met Zestor), voorzittersoverleg of ander regionaal overleg te organiseren of werkgroepen in te richten.

*Ad 3. Knelpunt: communicatie met de achterban*

Wanneer het gaat over het informeren van de achterban (kiezers/ hogeschoolgemeenschap) over de medezeggenschapsthema’s ligt de oplossing van dit knelpunt vooral bij de medezeggenschap en bij de hogescholen zelf. Wanneer het gaat om het ophalen van input bij de achterban, geldt hetzelfde.

Geadviseerd wordt aan medezeggenschapsraden om de tijd te nemen om input op te halen voor medezeggenschapsthema’s, en na te gaan voor welke van de nieuwe thema’s (besteding van de studievoorschotmiddelen? werkdruk? flexibele schil?) het nodig is om eerst input op te halen voordat afspraken gemaakt worden met de hogeschool. Op specifieke thema’s zou de MR adviesraden kunnen instellen of internetenquêtes kunnen uitzetten.

*Ad 4. Knelpunt: versterken positie MR richting bestuurder*

Dit knelpunt hangt deels samen met gebrek aan ondersteuning en kennis op bepaalde onderwerpen en anderzijds met ontwikkelde vaardigheden.

Het te ontwikkelen portaal zou hiervoor een oplossing kunnen zijn, net als het delen van ervaringen en het trainen van onderhandelingsvaardigheden. Daarnaast de ondersteuning van een ambtelijk secretariaat.

1. Oberon, Monitor Medezeggenschap Hoger Onderwijs; derde peiling 2017-2018. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zie ook Oberon, Monitor Medezeggenschap Hoger Onderwijs, blz. 17-21. [↑](#footnote-ref-2)
3. Een grote hogeschool is daarbij een hogeschool met meer dan 4000 studenten. Dit zijn 17 hogescholen. Drie hogescholen zitten net onder de grens. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1,6 uur is berekend als 5,8 uur per week “afgesproken uren” zoals gemeld in de enquête, tegenover 4,2 uur berekend conform de cao-hbo. 1,4 uur is berekend als 3,5 uur per week “afgesproken uren” in de enquête, tegenover 2,1 berekend conform de cao-hbo. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dit wordt vooral veroorzaakt doordat de decentrale medezeggenschap nu al in de praktijk meer uren krijgen voor hun werk dat het minimum dat in de cao is opgenomen, gemiddeld 1,4 uur extra per week. [↑](#footnote-ref-5)
6. Met uitzondering van minimaal één hogeschool, die heeft gekozen voor een gedeelde raad volgens het model van de WOR. [↑](#footnote-ref-6)