

DOE HET ZELF!

een nogbeterplan voor Opleidingscommissies
door Studentenfractie **AKKU**raad

omdat de diensten van het college
nogal op zich laten wachten

*Nijmegen,
1 juli 2004*

INHOUD

Inleiding	2
Achtergrond...	4
Knelpunten	6
Diversiteit van Opleidingscommissies	6
De "Bananenrepubliek"	7
Evenwichtige afspiegeling	7
Scholing	8
Onduidelijk takenpakket	8
Beperkte bevoegdheden	9
Vergaderstructuur	9
Vergadercultuur	9
De "Docentagenda"...	10
Achterbanbeleid	10
"Web van wegen"	10
Continuïteit	11
Motivatie	11
Suggesties voor op centraal niveau	13
Ondersteuning	13
Scholing	14
Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap	15
Persoonlijke ondersteuning	15
Materiële ondersteuning	15
Scholing	18
Lobby	18
Suggesties voor Opleidingscommissies zelf	19
Vergaderingen	19
Achterbanbeleid	20
Didactiek en autodidactiek	21
Hulpmiddelen	22
Democratisering en evenwichtige afspiegeling...	22
Tot slot	23

INLEIDING

Het is een waarheid als een koe: Opleidingscommissies zijn belangrijke instrumenten om de kwaliteit van een opleiding te waarborgen. In een Opleidingscommissie nemen studenten en docenten het curriculum gezamenlijk onder de loep om vervolgens suggesties ter verbetering te doen. Iedereen is het erover eens dat deze commissies goed moeten worden ondersteund, en bezet moeten worden door een gedragen vertegenwoordiging, bestaande uit gemotiveerde en betrokken mensen om de taak degelijk uit te voeren.

De Opleidingscommissies van de KU Nijmegen bleken echter niet altijd even goed te functioneren. Onder andere daarom ontstond in 2003 een commissie "verbeterplan Opleidingscommissies". De goede ideeën waren niet van de lucht maar de daadkracht van deze commissie eindigde vooralsnog echter bij het verzorgen van een training voor Opleidingscommissie-studentleden door de dienst Studentenzaken en het (opnieuw) in het leven roepen van het standaard e-mail adres.

Dat is erg jammer, want de ideeën die in de commissie - die voornamelijk fungeerde als denktank - werden geopperd, waren helemaal niet verkeerd. Daarom besloot Student fractie AKKUraad het zélf te doen, dus het verbeterplan (omgedoopt tot een nogbeterplan) zelf te schrijven, op basis van het geopperde in de denktank. Ten behoeve van het vervolgtraject van het verbeterplan is er ook veel informatie ingewonnen bij student-assessoren. Deze informatie is zo veel mogelijk in deze nota verwerkt.

We maken ons geen illusies: dit nogbeterplan van AKKUraad stelt niks voor zonder medewerking van de Opleidingscommissieleden zelf. Ook Facultaire (Studenten)raden kunnen flinke hand helpen. AKKUraad heeft nou eenmaal geen formele invloed op het organisatorische niveau waarop besluiten omtrent veel ideeën uit dit plan genomen worden. Ten slotte: we kunnen natuurlijk niemand verplichten mee te werken, maar het kan geen kwaad om suggesties die je zelf ook zinnig lijken, eens uit te proberen. Zie het als een handreiking.

Als de juiste personen het op het juiste niveau en op de juiste manier opperen en uitvoeren, maakt dit plan een goede kans van slagen. Daarnaast moet het oorspronkelijke verbeterplan natuurlijk gewoon doorgezet worden.

Uiteindelijk geldt voor Opleidingscommissies echter toch wat voor Studentenfractie AKKUraad ook gold: zélf doen. We hebben er alle vertrouwen in dat leden van Opleidingscommissies het, eventueel aan de hand van dit nogbeterplan, ook zelf kunnen, en dat ze gemotiveerd genoeg zijn om net wat meer te doen dan strikt genomen van hen verwacht wordt - in het belang van de opleiding.

Met deze nota willen we geen handboek aanbieden. Een handboek voor Opleidingscommissies bestaat al, en gebruik ervan wordt dringend aangeraden. Daarom vind je hier niet veel praktische vergadertechnieken en al helemaal geen "*tips and tricks*" om meer invloed uit te oefenen. Die mag je zelf lezen.

Ten slotte merken we op dat deze nota allesbehalve volledig pretendeert te zijn. Vollediger is echter wel altijd beter, dus als je zelf ergens tegenaan loopt, dan wel zelf een probleem uit de weg ruimt, deel dat met bijvoorbeeld Studentenfractie AKKUraad (akkuraatd@student.kun.nl), maar in ieder geval met collega's in andere Opleidingscommissies.

ACHTERGROND

In 2002 werd de regeling FOnoS¹ herzien. De regeling veranderde in die zin dat de afstudeermaanden niet meer pas ná de studiebeurs werden uitbetaald, maar direct, dus in het jaar dat men de studievertraging oploopt. In de oude regeling kwam het regelmatig voor dat studenten in beginsel wel recht hadden op afstudeermaanden, maar geen vertraging opliepen en dus ook geen beroep konden doen op het geld uit de FOnoS-pot. Deze studenten deden in de nieuwe regeling echter wèl een beroep op dit geld. Omdat er nu direct uitgekeerd werd, bleven er beduidend minder maanden over en moest er ineens veel kritischer gekeken worden naar de verdeling van de maanden.

De verdeling van de maanden gebeurt door de toetsingscommissie². De toetsingscommissie 2002 - 2003 merkte tijdens de kritischer geworden toetsing op, dat studentleden van OLC's gemiddeld dermate weinig vertraging opliepen, dat ze niet in aanmerking kwamen voor het minimum aan afstudeermaanden dat volgens de regeling FOnoS mogelijk was (twee maanden, dat is equivalent aan 5 uur werk per week, alles minder dan 5 uur per week wordt geacht in de vrije tijd uitvoerbaar te zijn waardoor geen vertraging wordt opgelopen). De USR hechtte echter, net als het College van Bestuur (CvB), veel waarde aan de taken die OLC's hebben en erkenden het belang ervan voor de kwaliteit van de opleidingen.

Parallel hieraan loopt de algemene onvrede van de Universitaire Studentenraad (USR) over het functioneren van een flink aantal OLC's. Veel OLC's waren niet of slecht bereikbaar, veelal wisten studenten niet dat ze bestonden - laat staan wat

¹ FOnoS, Financiële Ondersteuning Studenten. Regeling van het College van Bestuur om studenten aan te moedigen om activiteiten te ontplooiën ten behoeve van de KUN en haar studies.

Bestuursleden van studentenverenigingen en leden van inspraak- en medezeggenschapsorganen komen in aanmerking voor zogenaamde 'afstudeermaanden'. Deze afstudeermaanden compenseren de kosten van de maanden vertraging die je oploopt door je 'bestuurs'werk, en die de IB-Groep niet meer vergoedt na je studie. Ook studenten die langdurig ziek zijn geweest, kunnen een beroep doen op het geld uit deze FOnoS-pot.

² De toetsingscommissie is een commissie van Dienst Studentenzaken met daarin enkele leden van de Universitaire Studentenraad, geassisteerd door SNUF.

ze deden. Sommige OLC-leden kwamen zelfs zelden of nooit opdagen op vergaderingen. Ook wisten leden zelf vaak niet goed wat hun taken waren. De USR besloot om deze problematiek aan te pakken en spoorde - via het CvB - Dienst Studentenzaken aan om een commissie "verbeterplan OLC's" in het leven te roepen, verrijkt met enkele USR-leden. De commissie "verbeterplan OLC's" presenteerde nog dat zelfde jaar via het CvB het uitgewerkte idee om OLC-studentleden trainingen te laten volgen aan het begin van het academisch jaar.

De USR besloot op voorstel van het CvB om de OLC-studentleden géén maanden toe te kennen, maar wél eur.150,= (overigens afkomstig uit de in het verleden opgebouwde reserves van dezelfde FONDs-pot) per persoon, mits ze deelnamen aan de eerder genoemde training: de 'stimuleringspremie'. AKKURAATd - destijds beschikkend over één gekozen zetel - stemde als enige tegen dit voorstel omdat zij de financiële achteruitgang (van twee afstudeermaanden naar eur.150,=) geen stimulans, noch een waardering voor de (taak van de) OLC's vond, zeker niet als de bijgaande boodschap is dat ze in het vervolg méér moeten gaan doen. Bovendien werkt het bijna verplichtende karakter (niet meedoen betekent het kwijtraken van ook die luttele eur.150,=) desinteresse en demotivatie in de hand.

In het daaropvolgende collegejaar (2003 - 2004) werden in opdracht van het CvB de werkzaamheden van de commissie "verbeterplan OLC's" voortgezet, nu met deelname van de dienst Marketing, Strategie en Ontwikkeling (MSO) en nieuwe studentleden, onder andere uit Studentenfractie AKKURAATd. Suggesties die in deze commissie - waaraan ook docentleden van OLC's deelnamen - aan de orde kwamen, varieerden van het aanstellen van een persoon als aanspreekpunt en vertrouwenspersoon voor Opleidingscommissieleden, tot een mal voor het schrijven van nieuwsbrieven.

Op basis van de geopperde ideeën worden in deze notitie suggesties aan de hand gedaan ter verbetering. Omdat sommige suggesties niet begrepen kunnen worden zonder kennis te hebben van de problematiek(en), is er eerst aandacht besteed aan de knelpunten in het goed functioneren van OLC's. Sommige knelpunten hangen nauw met elkaar samen, die zijn hier voor de volledigheid alle apart genoemd.

KNELPUNTEN

Diversiteit van Opleidingscommissies

Opvallend is dat bijna alle OLC's anders te werk gaan, over andere faciliteiten beschikken en (mede daardoor) tegen andere problemen aan lopen. Dit is geen inhoudelijk, maar wel een belangrijk knelpunt: consequente regelgeving voor alle OLC's lijkt hierdoor een onhaalbare en onwenselijke situatie.

Facultaire verschillen

Zo verschilt het per faculteit hoe de OLC's ondersteund worden. Op bijvoorbeeld het UMCN (de faculteit Medische Wetenschappen) is er een soort van medezeggenschapskamer, maar bij de faculteit Sociale Wetenschappen wordt gezegd dat hier te weinig ruimte voor is. Ook is er op het UMCN sprake van een gecoördineerd overleg tussen de verschillende inspraak- en medezeggenschapsorganen, faculteitsverenigingen en geïnteresseerden, terwijl zo'n overleg door sommigen op de andere faculteiten als 'overbodige vergaderdruk' wordt beschouwd en daardoor op die faculteiten niet bestaat.

Omvang van de studie

In het algemeen - maar niet per definitie - kan men stellen dat Opleidingscommissies van kleine opleidingen enigszins naar behoren functioneren: studenten en docenten nemen elkaar serieus vanwege het persoonlijke contact tussen studenten en docenten in onderwijssituaties, het contact met de achterban is relatief eenvoudig en terugkoppeling is vaak een kwestie van directe mondelinge overdracht. Bij grote opleidingen echter, is communicatie met de achterban vaak een probleem. De kring van bekenden reikt vaak niet verder dan enkele *insiders* en de inbreng is dan ook navenant. Hiermee is overigens niet gezegd dat de kwaliteit van de inbreng onvoldoende is. Daarnaast hebben studenten en docenten in onderwijssituaties minder persoonlijk contact met elkaar, waardoor er nogal eens met scheve ogen naar elkaars inbreng en vergadermethoden gekeken wordt.

Toch zijn er wel enkele zaken die het functioneren van de commissies ten goede kunnen komen en op centraal niveau - dus voor alle OLC's - ingesteld moeten

worden. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor op centraal niveau*.

De “Bananenrepubliek”

De studentgeleding zou democratisch gekozen moeten worden door de studenten van de betreffende opleiding. Kandidaten worden echter op één lijst geplaatst (in je faculteitsreglement vind je wie daarvoor verantwoordelijk is), en de mensen boven aan de lijst hebben een bovengemiddeld grote kans om daadwerkelijk gekozen te worden. Daarnaast heeft men de neiging om niet meer kandidaten te zoeken dan strikt noodzakelijk, dus net zo veel als het zetelaantal van de betreffende OLC. Het gevolg hiervan is dat er geen verkiezingen gehouden hoeven te worden. Administratief gezien heel prettig, maar in termen van democratie een bananenrepubliek.

Daarnaast weten veel kandidaten nog weinig van medezeggenschap, en krijgen zij het idee dat verkiezingen voor OLC's niet nodig zijn. Dat is uiteraard een misvatting: inspraak- en medezeggenschapsorganen horen in beginsel een dóór de populatie democratisch verkozen afspiegeling ván de populatie zijn: iedere andere vorm van selectie dan democratische leidt tot te veel invloed van één persoon, dan wel een selecte groep van personen, namelijk de 'selecteur(s)'. Onder andere door gebrek aan informatievoorziening, maar wellicht ook door administratieve gemakszucht wordt de democratie hier ondermijnd. Ook wordt vaak in het kader van 'garanderen van continuïteit' democratiebeperkende maatregelen getroffen. Zo is het hier een daar een gebruik om studenten uit het eerste jaar voor de duur van de studie plaats te laten nemen in de OLC, om zo uit ieder cohort een student te hebben. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap*.

Evenwichtige afspiegeling

Naast democratisch gekozen, moet de afvaardiging ook aan afspiegeling zijn van de populatie. Alle (bachelor) opleidingen bestaan uit meerdere jaren, en in ieder jaar spelen andere zaken. Eerstejaars kunnen meestal geen goed beeld geven van wat

in het derde jaar speelt, en derdejaars studenten kunnen slechts gebrekkig eerstejaars belangen vertegenwoordigen. Sommige opleidingen bestaan ook nog uit verschillende *tracks* of afstudeerrichtingen, en daar geldt nagenoeg hetzelfde. Een opleidingscommissie is meestal echter te klein om van alle jaren en alle *tracks* of afstudeerrichtingen vertegenwoordigers te herbergen. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

Scholing

Over de training door de dienst Studentenzaken zijn de geluiden wisselend: de evaluatie van Studentenzaken op basis van hun enquête is overwegend positief, terwijl vanuit sommige OLC's het geluid komt dat de training weinig om het lijf had. Hier wordt op teruggekomen in alle drie de hoofdstukken *Suggesties voor op centraal niveau*, *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap* en *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

Onduidelijk takenpakket

Vaak is het onduidelijk welke werkzaamheden wel of niet tot het takenpakket van een OLC behoren. Toegegeven, de wet biedt hier weinig soelaas. Artikel 9.18 van de WHW³ meldt in lid 1:

Voor elke opleiding wordt een opleidingscommissie ingesteld. De commissie heeft tot taak:

- a. advies uit te brengen over de onderwijs- en examenregeling, bedoeld in artikel 7.13,
- b. het jaarlijks beoordelen van de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling, en
- c. het desgevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan het bestuur van de opleiding, bedoeld in artikel 9.17, eerste lid, en de decaan over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding.

Deze omschrijving schept duidelijkheid over de taak van de OLC omtrent de onderwijs- en examenregeling (OER), maar sub c - "advies uitbrengen (...) over alle aangelegenheden betreffende het onderwijs" - is voor veel commissies een te

³ WHW: Wet op Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek. Hoofdstuk 9 van deze wet omvat regelgeving omtrent bestuur en medezeggenschap op o.a. universiteiten.

brede taakomschrijving om concreet mee aan de slag te kunnen. Het gevolg is een te zeer reactieve, en te weinig 'pro-actieve' OLC. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

Beperkte bevoegdheden

Opleidingscommissies hebben wettelijk gezien geen keihard machtsmiddel, geen instemmingsrecht. Veel OLC's ervaren dit gebrek aan machtsmiddelen als een gemis. Wel geven deze commissies advies over alle onderwijsaangelegenheden. Het bestuur kan dit advies naast zich neerleggen, maar moet dat wel goed beargumenteerd doen. Helaas is "geen geld" voor veel besturen een goed argument (terwijl het dan eigenlijk een kwestie van prioriteiten is), en is daarmee al gauw de kous af. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

Vergaderstructuur

Denk je ook wel eens over een medestudentlid: "Waarom zegt 'ie dat nou?! Daar gaat mijn hele strategisch weldoordachte betoog..."? Interne afstemming is vaak gewenst, maar niet altijd aanwezig. Een degelijke vergaderstructuur kan hierbij helpen. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

Vergadercultuur

Wegens het leeftijds- en ervaringsverschil en de onderwijstechnische machtsverhoudingen hebben sommige docenten de neiging om de inbreng van studenten minder serieus te nemen dan die van hun collegae. Dit los je niet op door alleen maar met docenten mee te praten en vriendelijk te lachen, maar consequent hun inbreng in twijfel trekken is natuurlijk ook niet de manier om de cultuur te veranderen. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

De “Docentagenda”

Sommige studentgeledingen hebben het idee dat ‘hun’ agendapunten niet, of standaard pas aan het eind van de vergadering aan bod komen. Dit is vervelend omdat de punten aan het begin van de agenda vaak uitgebreider besproken worden, en punten aan het eind van de agenda soms door tijdnoed komen te vervallen of ‘afgeraffeld’ worden. De agenda krijgt dan het karakter van een “Docentagenda” in plaats van een volwaardige “Opleidingsagenda”. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

Achterbanbeleid

Zoals de docentgeleding van een OLC als het ware de spreekbuis van docenten ten behoeve van de vormgeving van het onderwijs moet zijn, zo moet de studentgeleding een spreekbuisrol vervullen voor studenten. Dit kan natuurlijk niet als geen enkele student die spreekbuis kan vinden, of als de spreekbuis niet ook vertelt wat er in de OLC besproken wordt. Een OLC moet dus weten wat er onder studenten speelt en terugkoppelen wat er in een OLC speelt. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

“Web van wegen”

Alle wegen leiden naar Rome, maar voor beleidsbeïnvloeding moet vaak een ingewikkeld traject over een netwerk van invloedrijken, bevoegden en betrokkenen bewandeld worden. Informatiestromen moeten gevonden worden, geïnterpreteerd en op het juiste moment gebruikt worden.

Vaak hebben OLC-studentleden pas na een jaar de *ins and outs* van hun opleiding(sbestuur) en hun faculteit(sbestuur) begrepen. Sommige OLC-studentleden zitten ook slechts één jaar in de OLC. Het knelpunt is eenvoudig te begrijpen, maar niet eenvoudig te verhelpen. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap*.

Continuïteit

Bij sommige OLC's wordt het op een vervelende manier geforceerd, voor andere OLC's is het gebrek eraan een serieus probleem: continuïteit. Studenten worden voor één jaar 'in de OLC gekozen' en na ongeveer een jaar zijn ze een beetje bekend met wat het nu precies inhoudt. Deze leden vertrekken vervolgens uit de OLC en een nieuwe delegatie treedt aan. Deze delegatie doet er ook weer een jaar over om bekend te raken met de organisatie. Dat gebeurt ieder jaar opnieuw, en ieder jaar wordt aan dezelfde stenen gestoten. Hier wordt op teruggekomen in de hoofdstukken *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap* en *Suggesties voor Opleidingscommissies zelf*.

Motivatie

Zoals eerder opgemerkt is, moeten OLC's het zélf doen. Daarvoor moeten leden ervan gemotiveerd zijn, geduld hebben, en bereid zijn tot het oplopen van een weinig studievertraging en/of het opofferen van een deel van de vrije tijd.

Studentgeleding

"Als je er al twee jaar zit, weet je alles inmiddels wel," is echter een veel gehoord argument als het gaat over communicatie met andere inspraak- en medezeggenschapsorganen of deelname aan cursussen. Dat klopt, want natuurlijk weet je na twee jaar OLC-werk wel hoe het er in jouw OLC aan toe gaat. Toch kan het krijgen van informatie van andere OLC's of andere organen een verrijking betekenen voor het functioneren jouw commissie. Het meermaals uitvinden van het wiel kan voorkomen worden door af en toe gesprekken te hebben over werkwijze, problemen, technieken, achterbanbeleid, et cetera. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap*.

Docentgeleding

Docenten in een OLC zitten er vaak niet vrijwillig. Er wordt dan vaak van docenten verwacht dat ze een deel van hun tijd besteden aan dit orgaan. Onder andere dat fenomeen maakt dat sommigen onder hen nauwelijks bereid zijn om meer tijd in

een OLC te steken dan strikt noodzakelijk. Ook zijn ze in zo'n geval vermoedelijk moeilijk bereid mee te werken aan een verbetertraject. Hier wordt op teruggekomen in het hoofdstuk *Suggesties voor op centraal niveau*.

SUGGESTIES VOOR OP CENTRAAL NIVEAU

Ondersteuning

Op dit moment wordt er gewerkt aan een Blackboard *community* voor studentmedezeggenschap aan de KUN. Wat de exacte mogelijkheden zullen zijn, is nog niet bekend en hangt ook af van de nieuwe versie van Blackboard. Om toch vast vooruit te lopen op zaken: maak veel gebruik van Blackboard. Het biedt de mogelijkheid om je kennis op meerdere niveaus te delen en vragen op meerdere vlakken te stellen.

Neem deel aan discussies, ook die van OLC's, en als je in vergaderingen hoort dat iets "opleidingsspecifiek" is, vertel dat dan aan de betreffende OLC's. Probeer ook zo veel mogelijk te werken met dossiers, zodat volgende raden en commissies zaken eenvoudig kunnen nazoeken, en in een oogwenk een idee kunnen krijgen van welke onderwerpen al eens aan bod zijn geweest.

Ten slotte is het ook van belang dat iemand met enige regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks, maar vaker is beter) op Blackboard kijkt, interessante nieuwtjes oppikt en doorspeelt aan de betreffende instantie of raad. Vang je een signaal op dat een cursus of training - bijvoorbeeld die vanuit de dienst Studentenzaken - niet naar tevredenheid was? Vraag daar dan over door. Leden van de Universitaire Studentenraad kunnen dat gemakkelijk doorspelen naar de Dienst Studentenzaken zodat het voor het jaar erop wordt meegenomen.

→ De voordelen: door meer communicatie en dossiervorming weet iedereen beter wat er op de andere bestuurlijke niveaus of bij 'collega-commissies' gebeurt, kan er meer afstemming plaatsvinden, glippen er minder beleidspunten tussen de gremia door, is er meer en makkelijker enig 'historisch besef', verloopt informatieoverdracht gestroomlijnder, evaluaties kunnen eenvoudiger plaatsvinden, et cetera.

Scholing

...voor studenten

De training van de dienst Studentenzaken behandelt vooral de bestuurs- en medezeggenschapsstructuren op deze universiteit, en de wettelijke bevoegdheden die daarmee gepaard gaan. Daarnaast komen vergadertechnieken aan de orde. Veel meer kun je op centraal niveau niet echt doen voor wat betreft training.

Wel kan een lobby voor een centrale en onafhankelijke contactpersoon voor OLC's zin hebben. Deze kan door het jaar heen OLC-leden adviseren in conflictsituaties (binnen een OLC of met een overlegpartner), en meer duidelijkheid geven over regels en wetten omtrent inspraak en medezeggenschap.

→ De voordelen: conflicten worden geen slepende en dus slopende zaken, één telefoontje kan uitkomst bieden bij prangende vragen, et cetera.

...voor docenten

Voorlopig is een verbetertraject voor docentgeledingen van OLC's nog toekomstmuziek. Toch kan het geen kwaad hier het gesprek over aan te gaan. Inventariseer - samen met de dienst Marketing, Strategie en Ontwikkeling - waar knelpunten zitten bij het functioneren van docentgeledingen van OLC's (vraag dat aan zowel docent- als studentgeledingen, wellicht via Blackboard), opper verbeter suggesties, en schrijf hier een nota over of laat hier een nota over schrijven. Zorg dat het college van bestuur, dan wel het college van decanen hiermee aan de slag gaan.

→ De voordelen: betere samenwerking tussen de geledingen en daarmee een hogere kwaliteit van de geleverde inbreng.

SUGGESTIES VOOR FACULTAIRE STUDENTMEDEZEGGENSCHAP

Facultaire Studentenraden en assessoren kunnen een grote rol spelen bij de verbetering van het functioneren van OLC's. Veel OLC's zijn geholpen met een klein beetje ondersteuning, andere hebben meer aan materiële zaken. Hier en daar is een lobby vereist.

Persoonlijke ondersteuning

Hoewel enkele OLC's steevast aangeven dat ze er geen behoefte aan hebben, kan een gezamenlijk overleg van alle studentleden uit OLC's met bijvoorbeeld de FSR en de student-assessor toch erg nuttig zijn. Dat hoeft helemaal niet vaak, vier keer per jaar kan al een hoop schelen. Verder kan het de vorm te hebben van een rondje "wat speelt er op jouw opleiding", maar een meer thematische aanpak is natuurlijk ook goed mogelijk. Thema's die kunnen spelen zijn natuurlijk visitatie en accreditatie, achterbanbeleid, Blackboard, het handboek Kwaliteitszorg Onderwijs, de Propedeuse, de training vanuit de dienst Studentenzaken, et cetera. Laat OLC's zelf de agenda (mede) bepalen, dan is de betrokkenheid en interesse het grootst. Zorg alleen dat er een kamer beschikbaar is en eventueel koffie en broodjes of een andere versnapering.

- De voordelen: "*struggling*" OLC's kunnen zo putten uit de *best practices* van andere commissies, het wiel wordt niet twee (of meer) keer uitgevonden, er kunnen gezamenlijke projecten ontstaan, evaluaties worden eenvoudiger georganiseerd, et cetera.

Materiele ondersteuning

Medezeggenschapskamer en -publiciteitsbord

Pleit bij je decaan voor een ruimte waar alle medezeggenschappers van je faculteit standaard terechtkunnen om te vergaderen. Pleit voor een mededelingenbord voor op of naast de deur of in de gang ergens in de buurt waar veel studenten komen. Pleit voor een vergadertafel, een computer of twee en een stel afsluitbare kasten om dossiervorming mogelijk te maken. Maak vervolgens een rooster waarop mensen

kunnen intekenen wanneer ze wat willen gebruiken. Hang een klachten- en ideeënbus naast de deur met een stapeltje standaard klachten- en ideeënformulieren aan een touwtje.

- De voordelen: een inloop-uurtje is beter mogelijk, studenten weten de OLC's te vinden en kunnen hen dingen vertellen - ook bij afwezigheid, OLC's kunnen in de pauzes werken aan een nieuwsbrief - ook als het druk is in computerzalen - en 'm publiceren op het mededelingenbord, et cetera.

Handboek Kwaliteitszorg Onderwijs

Dit onmisbare handboek is bij ons weten nog niet goed vindbaar, maar al wel vastgesteld door de UGV en opvraagbaar - zoals ieder ander openbaar vergaderstuk. Het is opgesteld in het kader van visitatie en accreditatie en biedt een goede handreiking voor kwaliteitsbewakers. Op dit moment staan decanen nog niet te popelen om aan de slag te gaan met dit handboek, maar het omvat erg veel nuttige argumenten voor in discussies. Als je opleiding haar accreditatie niet wil verliezen, kan ze bijna niet anders dan die argumenten meenemen. Interesse? Vraag bij het secretariaat medezeggenschap (j.pronk@bz.kun.nl, 024 - 36 12745) om vergaderstuk GV 07/1 "Handboek Kwaliteitszorg Onderwijs".

- Het voordeel: de OLC heeft een behoorlijk gedragen en degelijk document met argumenten om het opleidingsbestuur mee om de oren te slaan.

Handboek faculteit

Een naslagwerk is altijd prettig om bij je te hebben. "Wie was Derksen ook alweer, en waar kan ik die vinden?" Op de faculteit Sociale Wetenschappen is een dergelijk document in de maak en de Letterenfaculteit bestaat 'ie al, dus kijk daar gerust af. Als er zaken worden verteld over medewerkers die van belang kunnen zijn voor medezeggenschappers, dan kun je er het beste ook meteen een fotootje van plaatsen, zodat deze herkend wordt en men hem of haar in de wandelgangen kan aanspreken. Tevens is er de mogelijkheid om wat dieper in te gaan op de universitaire bestuurs- en medezeggenschapsstructuren.

- De voordelen: OLC-studentleden herkennen 'nuttige' mensen in de wandelgangen en op borrels en stappen makkelijker op hen af, weten de e-mail adressen en kamer te vinden, hebben een vaag idee van hoe de universiteit werkt, et cetera

"Een reis door OCanië"

De Amsterdamse studentenbelangenorganisatie ASVA/Studentenunie heeft in het kader van verbetering van het functioneren van de OLC's van de Universiteit van Amsterdam een handboek laten schrijven door mw. drs. Saskia Nuyten (o.a. oudvoorzitter Interstedelijk Studentenoverleg ISO). Dit handboek, "Een reis door OCanië", omvat informatie over de rol, taak en rechten van OLC's, en gaat in op nuttige kennis en vaardigheden zoals vergader- en onderhandelstechnieken en achterbanbeleid. Ook dwangmiddelen komen aan bod in dit handboek.

Het boek is voor eur.10,= te verkrijgen via Studentenvakbond AKKU, en eigenlijk zouden alle OLC's de beschikking moeten hebben over een dergelijk boekwerk. De Amsterdamse situatie is de Nijmeegse niet, maar komt er vaak wel mee overeen. Probeer je faculteit zo ver te krijgen dat voor iedere OLC zo'n handboek aanwezig is.

"Anderwijz"

Hoger onderwijs nieuwsmagazine "Anderwijz" informeert over de dingen die van belang zijn voor mensen die op de eigen opleiding aan de slag willen met onderwijskwaliteit en komt vijf maal per jaar uit. Het magazine is bedoeld voor iedereen die zich bezighoudt met, of geïnteresseerd is in de kwaliteit van het onderwijs op zijn eigen opleiding - dus ook voor OLC's. "Anderwijz" kost één euro per abonnement en wordt gestuurd naar het thuisadres van de abonnee. Onder andere het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, het Interstedelijk Studentenoverleg ISO, de Landelijke Studentenvakbond LSVb en de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten VSNU steunen "Anderwijz".

- De voordelen: OLC's kunnen beter inspelen op landelijke trends die spoedig op opleidingsniveau ter sprake zullen komen, hebben een naslagwerk, zijn

beter geïnformeerd, komen beter beslagen ten ijs, zijn beter in het afdwingen van dingen, et cetera.

Scholing

De faculteit is verantwoordelijk voor haar OLC's, dus ook voor de scholing ervan. Verwacht van je faculteit dat ze aan nieuwe OLC-studentleden een cursus geeft over hoe de faculteit in elkaar steek, over wat er het afgelopen jaar is besproken en over wat er op dat moment speelt. Oud-leden of langer zittende leden kunnen hierin natuurlijk een zeer grote rol spelen. Moedig nieuwe OLC-studentleden ook aan om ook de cursus van de dienst Studentenzaken te volgen.

Daarnaast kun je eens op zoek gaan naar de verschillende scholings- en trainingsbureaus in den lande voor een cursus op maat voor OLC's. Twee voorbeelden zijn TAQT (<http://www.taqt.nl>) en E = E (nuyten@xs4all.nl).

→ De voordelen: OLC's hebben alvast een idee van het 'wie wat waar' van hun faculteit, krijgen zo een voorsprong ten opzichte van leken, et cetera.

Lobby

Democratische verkiezingen krijgen op twee manieren een kans: veel studenten aansporen om zichzelf verkiesbaar te stellen (niemand met voldoende ondersteuningshandtekeningen mag kandidatuur geweigerd worden), en lobbyen naar de verantwoordelijke voor het samenstellen van de OLC's met de boodschap dat democratie in medezeggenschap eigenlijk een veel betere manier is om de juiste kandidaten te selecteren.

→ Het voordeel: de invloed van één persoon is niet meer doorslaggevend voor de samenstelling van de studentgeledingen.

SUGGESTIES VOOR OPLEIDINGSCOMMISSIES ZELF

Vergaderingen

Hulpmiddelen

Zoals gezegd, deze notitie is geen vergaderhandleiding of *debating course*. Wel kunnen we je enkele suggesties aan de hand doen van dergelijke documenten. Kijk bijvoorbeeld eens op <http://debatplaats.vara.nl/> (klik op 'beter debater'), of op <http://www.vergaderwijzer.nl/>, waar een minder gelikte variant staat. Durf het oneens te zijn, en durf indien nodig de confrontatie aan te gaan, ook al moet je de rest van het jaar nog met elkaar verder. Probeer daarnaast hoe dan ook de verslaglegging in orde te laten zijn, maak gebruik van actiepunten en besluitenlijsten en geef in het verslag ook de argumenten voor of tegen een bepaald besluit weer.

- De voordelen: vergaderingen verlopen soepeler, mensen raken derhalve minder (snel) gefrustreerd, onderwerpen worden minder snel 'afgeraffeld', er wordt minder afgedwaald, besluiten zijn eenvoudig terug te vinden, discussies worden niet eindeloos herhaald, et cetera.

Vooroverleg

Het is praktisch om zaken vóór een OLC-vergadering goed op elkaar af te stemmen. Voor veel OLC's werkt daarom een vooroverleg met alleen studentgeleding erg goed. Je kunt dit op een apart tijdstip en met een aparte agenda doen, je kunt ook een half uurtje eerder afspreken met alle studentleden en alle punten even vlot doornemen.

- De voordelen: studenten zijn beter op elkaar ingespeeld, weten van elkaar wat ze wel of niet moeten of willen zeggen, zitten dus meer op één lijn, maaien elkaars gras niet voor de voeten weg, gaan derhalve beter voorbereid naar de vergadering, et cetera.

Agendaoverleg

Wat voor de universitaire medezeggenschap en sommige facultaire raden goed werkt, kan voor een Opleidingscommissie natuurlijk ook goed werken: stel een agendaoverleg in. In dit agendaoverleg zitten de voorzitters met eventueel de secretarissen van de verschillende gremia (dan wel, de verschillende geledingen) om de tafel met als enige doel het opstellen van de agenda. De voorzitters vragen dan eerst aan de commissieleden wat zij op de agenda willen zien. Dit agendaoverleg vindt uiteraard minstens een week voor het overleg plaats.

- Het voordeel: in goed overleg komen alle agendapunten, dus ook de 'studentenpunten' aan de orde, en niet altijd aan het eind van de agenda.

Achterbanbeleid

Bereikbaarheid

Een manier om ervoor te zorgen dat mensen jou kunnen bereiken is als je een (spreekwoordelijk) instituut bent. Je hebt een herkenbaar e-mail adres en je bent op regelmatige tijden te vinden op een in het oog springende plek.

Informatievoorziening

Maak gebruik van borden 'Ad Valvas', prikboarden, *Blackboard*, een website (heel eenvoudig aan te vragen bij de dienst Studentenzaken), en nieuwsbrieven. Je kunt een nieuwsbrief vrij eenvoudig vormgeven, digitaal of op papier. Veel mensen zijn nou eenmaal eerder geïnteresseerd in je publicaties als er een *cartoon* of spotprent op staat, dus dat is een aanrader. Ook lezen mensen dingen eerder als het een kleurtje heeft, dus gebruik bij voorkeur gekleurd papier. Enquête gehouden? De resultaten publiceer je natuurlijk.

- De voordelen: studenten weten je te vinden en kunnen inbreng leveren, OLC's bereiken de studenten die het interesseert, OLC's worden door de studentenpopulatie een gedragen fenomeen, studenten weten beter wat er speelt in 'hun' OLC, et cetera.

Didactiek en autodidactiek

Training van dienst Studentenzaken voor OLC-leden

AKKUraad blijft van mening dat eur.150,= geen goede stimulans is om een training te volgen. Een zinvolle inhoud is dat echter wel, en wij vertrouwen de dienst Studentenzaken erin dat de training zinvol is voor OLC-studentleden. We raden je daarom van harte aan om de cursus te volgen.

Andere cursussen

Ook zijn er andere scholings- en trainingsbureaus in den lande die scholingen richten op OLC's. Vraag ernaar, en probeer je faculteit te overtuigen van het nut van externe scholing.

Autodidactiek

Een andere manier van scholing is natuurlijk zelfscholing: lees jezelf in over het werk van een OLC, en over de inhoud van dat werk. Het handboek voor OLC's "Een reis door OCanië"⁴ kan hierbij erg goed van pas komen. Dit handboek rekent af met de beperkte bevoegdheden en draagt tal van praktische tips aan. Daarnaast is een abonnement op "Anderwijz"⁵ eigenlijk onmisbaar voor OLC-leden.

→ De voordelen worden al genoemd in het hoofdstuk *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap*.

Overdracht

Besteed aandacht aan de overdracht van de taken. Laat nieuwe OLC-leden alvast met de oude meelopen zodra de uitslag van de verkiezingen bekend is. Ruim een dag in om door te nemen wat er de afgelopen gebeurd is, en nog moet gebeuren.

→ De voordelen: studenten worden niet in het diepe gegooid, studenten staan niet met hun mond vol tanden als mensen die er langer in zitten menen hun mening door te moeten drukken, et cetera.

⁴ "Een reis door OCanië", Zie het hoofdstuk *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap*.

⁵ "Anderwijz", Zie het hoofdstuk *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap*.

Hulpmiddelen

Het nut van zowel *Blackboard* als het Handboek Kwaliteitszorg hoeven we hier niet meer te bespreken, dat is al gebeurd in het hoofdstuk *Suggesties voor facultaire studentmedezeggenschap*. Ook zijn daar de voordelen te vinden. We raden je aan om beide goed te gebruiken. Wekelijks kijken op *Blackboard* is geen overbodige luxe (en vaker is beter), en zelf meedoen aan discussies kan bijdragen aan een degelijke inbreng in de OLC.

Democratisering en evenwichtige afspiegeling

Moedig kandidaat-opvolgers aan om een eigen lijst te beginnen, in plaats van plaats te nemen op een bestaande lijst.

Om alle *tracks*, afstudeerrichtingen en cohorten te dekken kunnen vertegenwoordigers worden aangesteld. Zo werken sommige opleidingen al met het principe 'jaarvertegenwoordiger'. Dat zelfde kan natuurlijk met *tracks* en afstudeerrichtingen. De studentgeleding van de OLC overlegt dan met enige regelmaat met die vertegenwoordigers (bijvoorbeeld na afsluiting van een vak, blok of tentamenperiode). De studentgeleding neemt deze informatie mee naar de OLC-vergaderingen.

Iets dergelijks kan ook vormgegeven worden door het instellen van een 'schaduw-opleidingscommissie': een orgaan waarin alle studenten die het interessant vinden om mee te praten over hun onderwijs, al dan niet op regelmatige basis bijeenkomen om te evalueren hoe het met hun opleiding gaat, en mee te denken over hoe het beter kan.

→ De voordelen: meer studenten weten de OLC te vinden, OLC's vinden derhalve makkelijker opvolgers, het ondergraven van de democratie in medezeggenschap wordt ondergraven, maar de inbreng in OLC's komt niet alleen van de 'grote richtingen' maar ook (via de vertegenwoordigers of de schaduw-OLC) de 'kleine broertjes', et cetera.

TOT SLOT

Deze notitie had niet tot stand kunnen komen zonder medewerking van het College van Assessoren, Facultaire raden, de dienst Studentenzaken, de dienst Marketing, Strategie en Ontwikkeling, enkele docentleden van OLC's en Studentenvakbond AKKU.

Zoals ook al in de inleiding gemeld is: loop je tegen nog meer problemen aan, of heb je nog meer suggesties? Meld het aan Studentenfractie AKKUraad (akkuraatd@student.kun.nl) of aan je collega's in andere studentmedezeggenschapsorganen, bijvoorbeeld via Blackboard.