

Animo medezeggenschap

Enquêteverslag 2020

Interfacultair Medisch Studentenoverleg

IMS Bestuur 2020

A. van Dulmen, commissaris onderwijs
M. Leeuwen, voorzitter
E. van Geffen, secretaris & PR
E. de Haan, penningmeester & acquisitie



Interfacultair
Medisch
Studentenoverleg

Inhoudsopgave

1. Abstract.....	pag. 1
2. Inleiding.....	pag. 2
3. Methoden.....	pag. 3
4. Resultaten.....	pag. 4
4.1. Respondenten.....	pag. 4
4.1.1. Respondenten medezeggenschapservaring.....	pag. 4
4.2. Animo respondenten medezeggenschap.....	pag. 5
4.2.1. Persoonlijke motivatie.....	pag. 5
4.2.2. Bekendheid medezeggenschap.....	pag. 7
4.2.3. Animo medezeggenschap.....	pag. 8
4.2.4. Promotie.....	pag. 9
4.3. Animo respondenten niet-medezeggenschap.....	pag. 11
4.3.1. Bekendheid medezeggenschap.....	pag. 11
4.3.2. Animo medezeggenschap.....	pag. 12
4.3.3. Promotie.....	pag. 13
4.3.4. Motivatie.....	pag. 13
5. Conclusie.....	pag. 15
6. Bronvermelding.....	pag. 17
7. Appendix A: Vragenlijst.....	pag. 18

1. Abstract

Introductie: Goede medezeggenschap is belangrijk voor het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs. Vanuit studentvertegenwoordigers van de medische faculteiten komt regelmatig naar voren dat het lastig zou zijn voldoende adequate opvolgers te vinden voor de verschillende functies in de medezeggenschap van de opleiding Geneeskunde. Tot op heden is niet onderzocht hoe het animo voor de medezeggenschap in de opleiding Geneeskunde veranderd is over de afgelopen jaren. Wat medestudenten weten van de taken van de medezeggenschap, wat zij weten van de bezigheden en successen van de medezeggenschap en hoe zij kijken naar de medezeggenschap, is nog onbekend. Het doel van deze enquête is om een algemeen beeld te vormen over de mogelijke veranderingen van het animo binnen de medezeggenschap van de opleiding Geneeskunde en daaropvolgend, aanbevelingen te kunnen geven om de bekendheid, het imago en zo ook het animo van de medezeggenschap te vergroten.

Methoden: Voor deze enquête is gebruikt gemaakt van een vragenlijst, die uit een algemeen deel bestond, gevolgd door een sectie gericht op studenten die ervaring hebben met de medezeggenschap (animo medezeggenschap) en een sectie gericht op studenten die geen ervaring hebben met de medezeggenschap (animo niet-medezeggenschap). De enquête is digitaal verspreid onder de verschillende faculteiten en is verkennend van aard.

Resultaten: De resultaten laten zien dat het animo voor de medezeggenschap, evenals het animo voor andere bestuursfuncties, enigermate is gedaald over de afgelopen. Zowel de studenten in de medezeggenschap als buiten de medezeggenschap (medestudenten) gaven aan dat het voor studenten vaak niet duidelijk is wie er in de medezeggenschap zit en wat hun functie is. Er is ook een discrepantie waar te nemen tussen de redenen waarom studenten solliciteren voor een functie in de medezeggenschap, in vergelijking met wat volgens medestudenten de redenen waren waarom studenten voor een functie solliciteerden.

80% van de medestudenten gaf aan graag meer op de hoogte gehouden te willen worden van de bezigheden van de medezeggenschap. Terugkoppeling zou volgens medestudenten met name via sociale media, de nieuwsbrief van de faculteit of via de studieverenigingen gedaan kunnen worden. Zowel studenten binnen en buiten de medezeggenschap gaven aan promotie voor vacante posities in de medezeggenschap het meest via Facebook voorbij te hebben zien komen. Slechts een kwart van de studenten gaf aan door Facebook het meest aangesproken te zijn om zich te verdiepen in de medezeggenschap. Het contact via vrienden en studiegenoten stond daarentegen bovenaan.

Aanbevelingen: Om de interesse in de medezeggenschap te vergroten, dient er meer nadruk op betere terugkoppeling en communicatie gelegd te worden. Medestudenten zouden hierdoor beter geïnformeerd kunnen worden waar de medezeggenschap mee bezig is en nog belangrijker, wat de medezeggenschap bereikt heeft. Hierbij is het van belang dat de terugkoppeling vooral de grote lijnen bevat, dat de inhoud afgestemd wordt met de doelgroep voor wie de terugkoppeling bedoeld is en dat de communicatie ook de aandacht trekt door goede vormgeving.

Naast terugkoppeling is goede promotie belangrijk om medestudenten aan te spreken zich te verdiepen in een functie in de medezeggenschap. Promotie moet een duidelijk beeld geven van wat de medezeggenschap inhoudt. Door meer contact via vrienden en studiegenoten kan dit mogelijk beter overgebracht worden.

Dit samen kan ervoor zorgen dat de bekendheid van de medezeggenschap vergroot wordt en mogelijk ook bijdragen aan het verbeteren van het imago van de medezeggenschap. Studenten het belang van de medezeggenschap laten zien vormt de basis en zo ook de eerste stap in het verbeteren van het animo voor de medezeggenschap.

2. Inleiding

Goede medezeggenschap is belangrijk voor het waarborgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Het betrekken van studenten in de besluitvorming over het onderwijs draagt bij aan het aanpakken en verbeteren van problemen binnen het curriculum, het overbruggen van de 'generation gap' tussen docenten en studenten en het alert houden van stafleden. Ook voor studenten is participatie in de medezeggenschap belangrijk, aangezien zij de mogelijkheid krijgen specifieke ervaringen over en hun visie op het onderwijs te delen en daarnaast persoonlijke, professionele en academische competenties kunnen ontwikkelen (Meeuwissen et al., 2019).

De opbouw en de wet- en regelgeving van de medezeggenschapsorganen is vastgelegd in de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijke Onderzoek (WHW). In deze wet worden kaders geschetst waar de universiteit verdere invulling aan dient te geven, die zo veel mogelijk aansluiten bij de organisatiestructuur en besluitvormingsprocedures binnen de opleiding (Overheid.nl, 2020). Dit heeft ertoe geleid dat er verscheidene functies binnen de medezeggenschap te herkennen zijn, reikend van vertegenwoordigers van specifieke jaarlagen, de jaarvertegenwoordigers, tot vertegenwoordigers in de centrale organisatiestructuren van de universiteiten, zoals de universiteitsraden, die tot op zekere hoogte kunnen verschillen per universiteit.

Vanuit studentvertegenwoordigers van de medische faculteiten komt regelmatig naar voren dat het lastig zou zijn voldoende adequate opvolgers te vinden voor de verschillende functies in de medezeggenschap van de opleiding Geneeskunde. De vraag naar studenten voor de medezeggenschap lijkt hoger te liggen dan het aanbod. Het kost dan ook veel moeite om geënthousiasmeerde opvolgers te vinden voor alle verschillende functies.

In 2019 heeft de Nationale Jeugdraad onderzoek verricht naar het animo en de toegankelijkheid van jongerenbesturen bij jongerenorganisaties. Ook de onderwijsmedezeggenschap maakte hierbij deel uit van de jongerenorganisaties. Het onderzoek toonde aan dat volgens 75% van de respondenten de animotrend voor een functie in de medezeggenschap over de afgelopen jaren licht of fors afgenomen was. De invoering van het leenstelsel samen met de prestatiedruk konden volgens het onderzoek als algemene oorzaken worden aangewezen voor de daling van het animo (Nationale Jeugdraad, 2019).

Tot op heden is niet onderzocht hoe het animo voor de medezeggenschap in de opleiding Geneeskunde veranderd is over de afgelopen jaren. Wat medestudenten weten van de taken van de medezeggenschap, wat zij weten van de bezigheden en successen van de medezeggenschap en hoe zij kijken naar de medezeggenschap, is nog onbekend. Kennis over desbetreffende vraagstukken kan mogelijk bijdragen aan het beter afstemmen van de promotie- en communicatiekanalen van de medezeggenschap met de behoefte van de medestudenten en zo bijdragen aan het (verder) vergroten van het animo voor de medezeggenschap.

Het doel van de enquête is daartoe om een algemeen beeld te vormen over de mogelijke veranderingen van het animo binnen de medezeggenschap van de opleiding Geneeskunde en daaropvolgend, aanbevelingen te kunnen geven om de bekendheid, het imago en zo ook het animo van de medezeggenschap te vergroten. De enquête is verkennend van aard.

3. Methoden

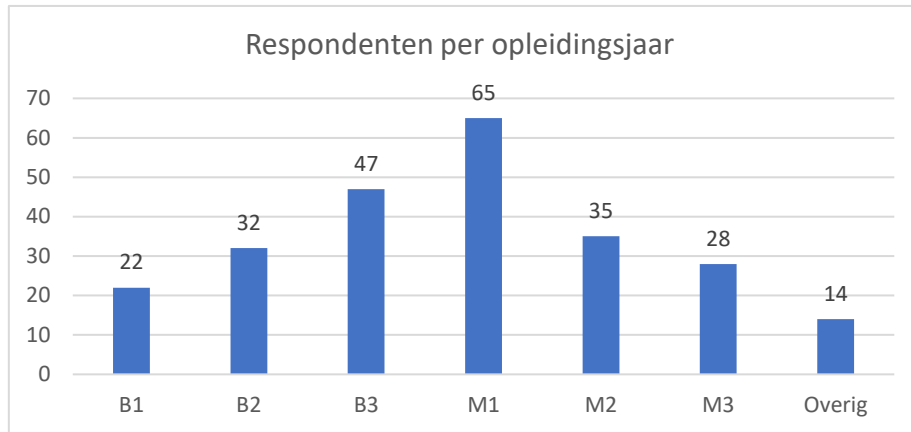
Voor deze enquête is gebruikt gemaakt van een vragenlijst, die van 2 juni 2020 tot 3 juli 2020 open heeft gestaan. De vragenlijst bestond uit een algemeen deel, gevolgd door een sectie gericht op studenten die ervaring hebben met de medezeggenschap (animo medezeggenschap) en een sectie gericht op studenten die geen ervaring hebben met de medezeggenschap (animo niet-medezeggenschap). In de enquête is met name gebruik gemaakt van gesloten vragen, met een aantal open vragen om meer toelicht te kunnen geven. De vragenlijst is toegevoegd in appendix A. De enquête is verkennend van aard.

De enquête is digitaal verspreid onder de verschillende faculteiten, met als doel alle medische studenten van de acht Nederlandse faculteiten te bereiken. De enquête is afgenomen via Google Forms en de resultaten zijn geanalyseerd met behulp van Microsoft Excel.

4. Resultaten

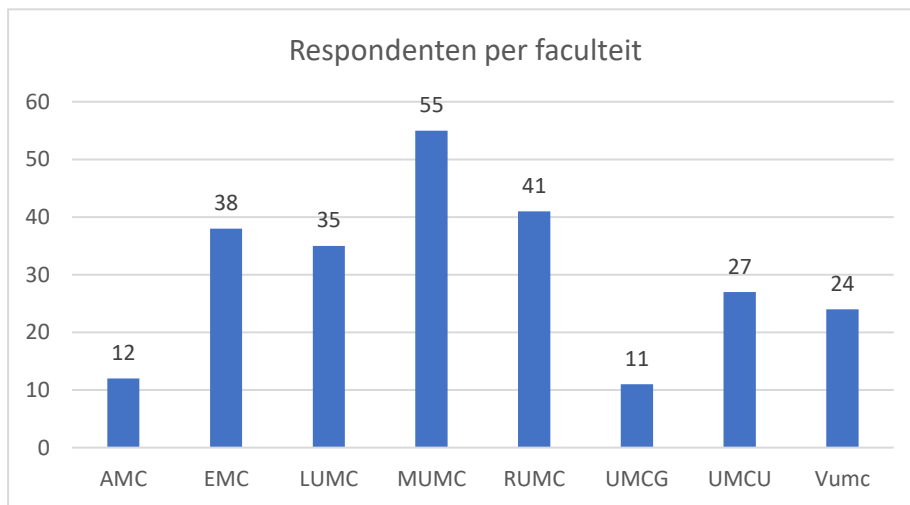
4.1 Respondenten

De enquête is ingevuld door 243 respondenten. 94% van de respondenten was student geneeskunde. De overige respondenten bestond met name uit studenten van de opleiding Arts-Klinisch Onderzoeker en Biomedische Wetenschappen. De respondenten waren niet gelijk verdeeld over de opleidingsjaren, zoals weergegeven in figuur 1.



Figuur 1: Aantal respondenten per opleidingsjaar

Daarnaast waren de respondenten niet gelijk verdeeld over de verschillende medische faculteiten. Dit is weergegeven in figuur 2.



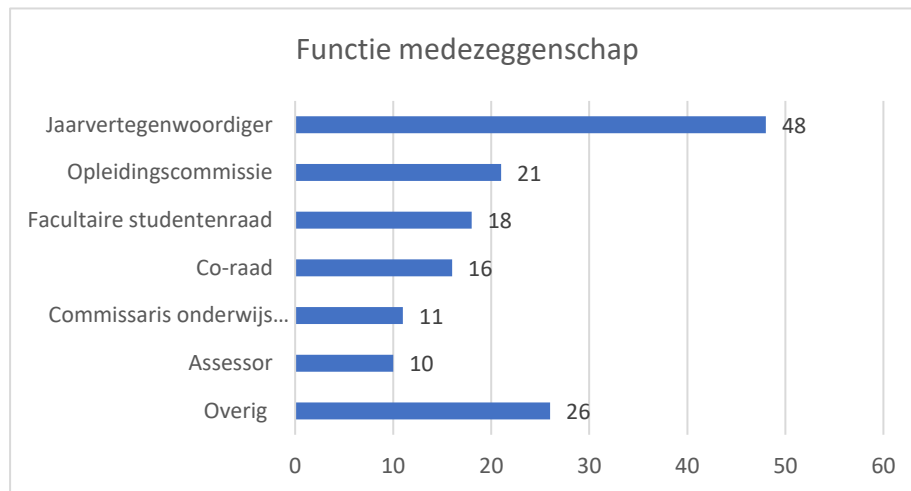
Figuur 2: Aantal respondenten per faculteit

4.1.1 Respondenten medezeggenschapservaring

Van de 243 respondenten had 40% een functie binnen de medezeggenschap (gehad). 75% was in het academisch jaar van 2019-2020 (34%), 2018-2019 (21,6%) of 2017-2018 (19,6%) begonnen met zijn/haar functie in de medezeggenschap, waarvan bijna de helft (45,4%) 1 jaar betrokken was (geweest) bij de medezeggenschap.

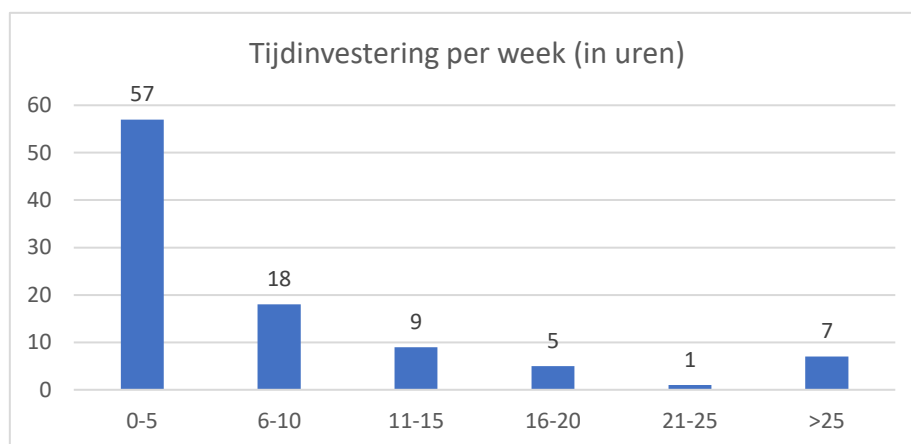
De functies die de respondenten vervuld hadden binnen de medezeggenschap, zijn weergegeven in figuur 3. De helft van de respondenten (n=48) had een functie binnen de jaarvertegenwoordiging. Onder overig vielen faculteits-specifieke en faculteits-overstijgende functies, zoals het Directieoverleg, Management Team en bestuurslid studenten organisatie voor

onderwijs en studie. Respondenten konden meerdere rollen binnen de medezeggenschap hebben vervuld.



Figuur 3: Aantal respondenten per functie in de medezeggenschap

Het merendeel van de respondenten gaf aan gemiddeld 0 tot 5 uur per week te besteden aan werkzaamheden binnen de medezeggenschap. Enkele uitschieters van >25 uur per week kunnen geassocieerd worden met de functie van assessor en commissaris onderwijs van de faculteitsvereniging.



Figuur 4: Tijdsinvestering van de respondenten per week (in uren)

4.2 Animo respondenten medezeggenschap

Desbetreffende sectie is gericht op de studenten die een functie binnen de medezeggenschap hebben (vervuld). Dit betreft 97 respondenten (39,9%).

4.2.1 Persoonlijke motivatie

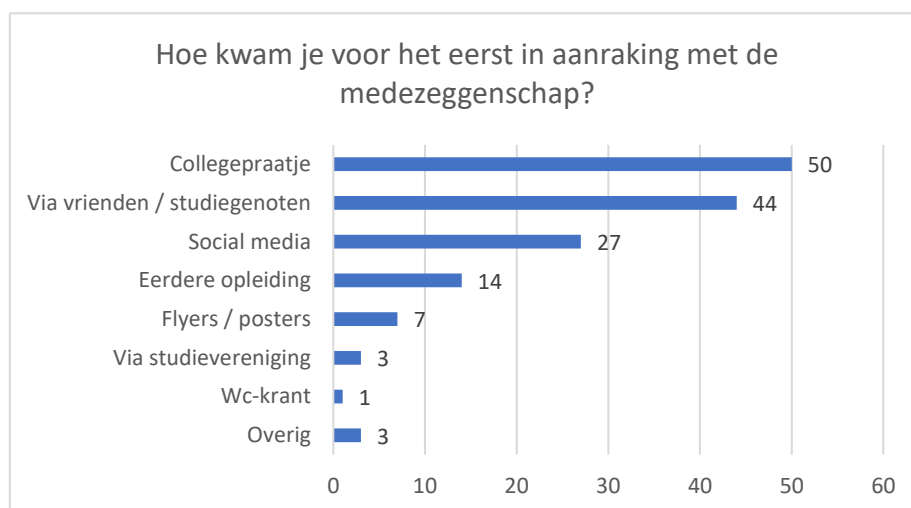
De meeste respondenten kwamen voor het eerst in aanraking met de medezeggenschap door een collegepraatje of via vrienden en studiegenoten, zoals weergegeven in figuur 5. Daarentegen kwam naar voren dat promotie in de vorm van flyers, posters en een wc-krant het minst effectief was om respondenten in aanraking te brengen met de medezeggenschap.

Respondenten konden meerdere kanalen aangeven waarmee zij voor het eerst in aanraking kwamen met de medezeggenschap.

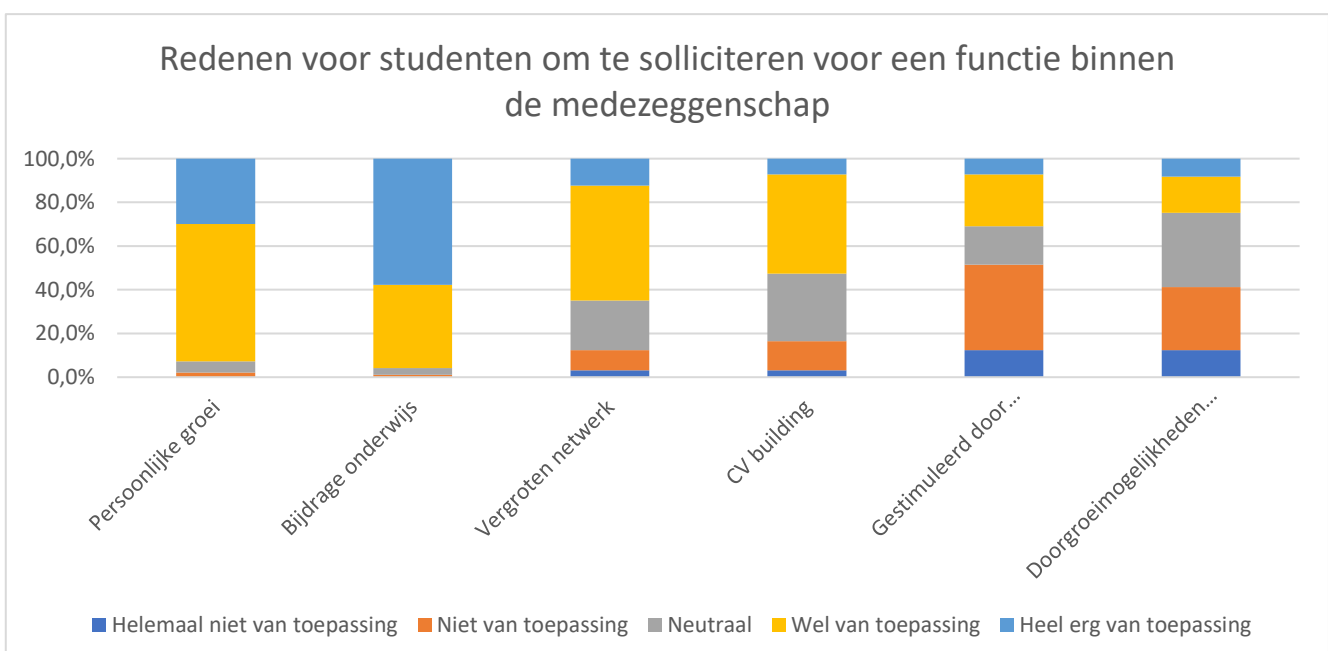
Respondenten werden gevraagd aan te geven welke redenen zij hadden om te solliciteren voor een functie binnen de medezeggenschap. Aan de hand van een Likert-schaal van 1 tot 5, waarbij

1 gedefinieerd was als 'helemaal niet van toepassing', 3 als 'neutraal' en 5 als 'heel erg van toepassing', konden respondenten aangeven welke redenen voor hen van toepassing waren. De belangrijkste reden voor de respondenten om te solliciteren, met een gemiddelde van 4,5 op de Likert-schaal, was om een bijdrage te kunnen bieden aan het verbeteren van het onderwijs. Persoonlijke groei werd door respondenten ook als een belangrijke reden gezien om te solliciteren (Likert-schaal 4,2). De doorgroeimogelijkheden binnen de medezeggenschap en gestimuleerd door de (sociale) omgeving vormden een beduidend minder belangrijke reden om te solliciteren, met een gemiddelde op de Likert-schaal van respectievelijk 2,8 en 2,7.

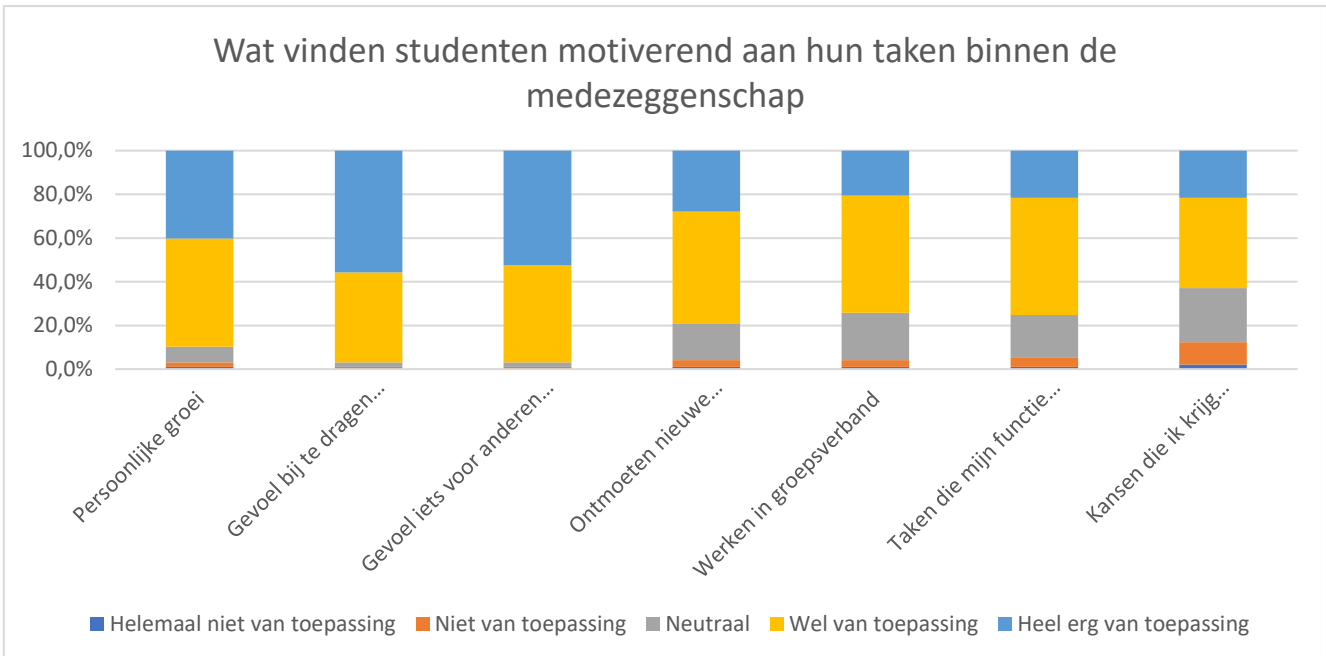
Daarnaast werden de respondenten gevraagd wat zij motiverend vonden aan hun taken binnen de medezeggenschap. Dit werd op dezelfde manier nagevraagd als de redenen om te solliciteren, met een Likert-schaal van 1 tot 5. Het gevoel bij te dragen aan de verbetering van het onderwijs en het gevoel iets voor anderen te kunnen betekenen, waren voor respondenten het meest motiverend (resp. 4,5 en 4,5). Ook persoonlijke groei, het werken in groepsverband en de specifieke taken die de functie inhouden werden door respondenten als belangrijk beschouwd. De kansen die studenten krijgen binnen/na de functie in de medezeggenschap stond voor respondenten op de laagste plek, maar werd echter alsnog als motiverend beschouwd, met een gemiddelde van 3,7.



Figuur 5: Eerste aanraking met de medezeggenschap



Figuur 6: Redenen voor studenten om te solliciteren voor een functie binnen de medezeggenschap

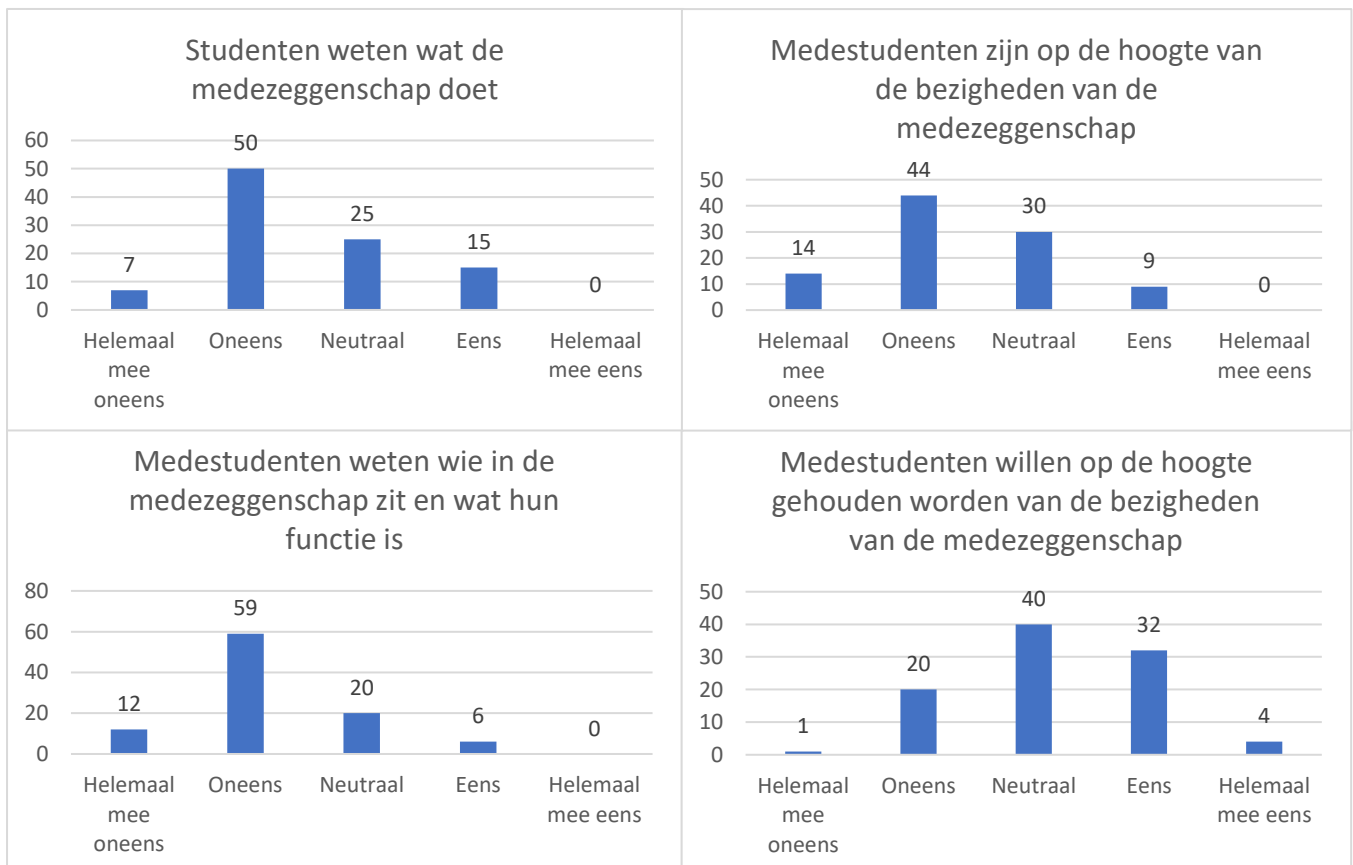


Figuur 7: Wat studenten motiverend vinden aan hun taken binnen de medezeggenschap

4.2.2 Bekendheid medezeggenschap

Of de medezeggenschap bekend is onder studenten die geen rol hebben in de medezeggenschap, is voorgelegd aan de hand van stelling. Respondenten konden aangeven in welke mate zij het eens waren met de stelling aan de hand van een Likert-schaal, waarbij 1 gedefinieerd was als 'helemaal mee oneens', 3 als 'neutraal' en 5 als 'helemaal mee eens'.

Respondenten gaven aan dat medestudenten over het algemeen niet goed weten wat de medezeggenschap doet en dat medestudenten niet op de hoogte zijn van de bezigheden van de medezeggenschap, met een gemiddelde van respectievelijk 2,5 en 2,4. Medestudenten zijn daarnaast gemiddeld nog minder goed op de hoogte wie in de medezeggenschap zit en wat hun functie is (2,2). Op de stelling of medestudenten op de hoogte gehouden willen worden van de bezigheden van de medezeggenschap, werd neutraal gereageerd, met een gemiddelde van 3,2.



Figuur 8A, B, C en D: Stellingen: Bekendheid van de medezeggenschap

Respondenten konden in een open vraag aangeven hoe medestudenten (nog) beter op de hoogte gebracht kunnen worden van de bezigheden van de medezeggenschap. Transparantie en communicatie werden hierbij vaak genoemd. Respondenten gaven aan dat er meer frequentere updates nodig waren vanuit de medezeggenschap over hun werkzaamheden bijvoorbeeld in de vorm van collegepraatjes en in nieuwsbrieven. Daarnaast moet de promotie ook beter aansluiten bij de hedendaagse communicatiekanalen, zoals meer gebruik van Instagram en minder van Facebook.

Student EMC: "Ik denk dat de studenten van de medezeggenschap vooral achter de schermen werken en niet laten zien wat ze doen. Via social media kunnen zij studenten meer op de hoogte brengen/houden en ook kan samenwerking met de faculteit opgezocht worden om het meer onder de aandacht te brengen."

Student MUMC: "Ik denk dat de studenten van de medezeggenschap vooral achter de schermen werken en niet laten zien wat ze doen. Via social media kunnen zij studenten meer op de hoogte brengen/houden en ook kan samenwerking met de faculteit opgezocht worden om het meer onder de aandacht te brengen. Dit jaar heeft de faculteit meegewerkt voor de promotie voor het aanmelden bij de studentenraad."

4.2.3 Animo medezeggenschap

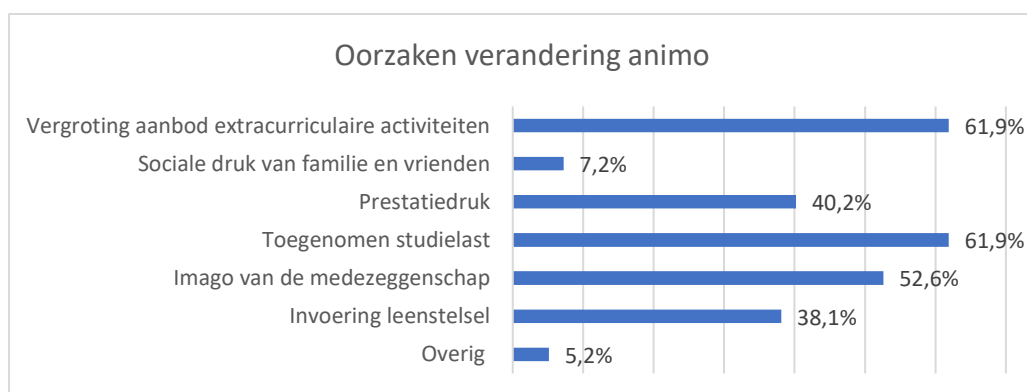
Het animo voor de medezeggenschap is volgens respondenten enigermate gedaald over de afgelopen jaren. Zij gaven gemiddeld een 2,8 op een Likert-Schaal van 1 tot 5, waarbij 1 gedefinieerd was als 'forse afname', 3 als 'gelijk gebleven' en 5 als 'forse toename'. Het animo voor andere bestuursfuncties buiten de medezeggenschap kwam op eenzelfde gemiddelde (2,9) uit.

62% van de respondenten gaf hierbij aan een verschil te zien in de verschillende gremia/takken van de medezeggenschap. De tendens was dat functies die dichterbij de studenten staan, zoals de jaarvertegenwoordiging, meer animo hebben. Ook gaan financiële aspecten meespelen, indien de functie veel uren beslaat.

Student AMC: "JVT staat dichtbij, daar is vaak wel genoeg animo voor, maar OC is veel onduidelijker, verder weg en dus minder interesse"

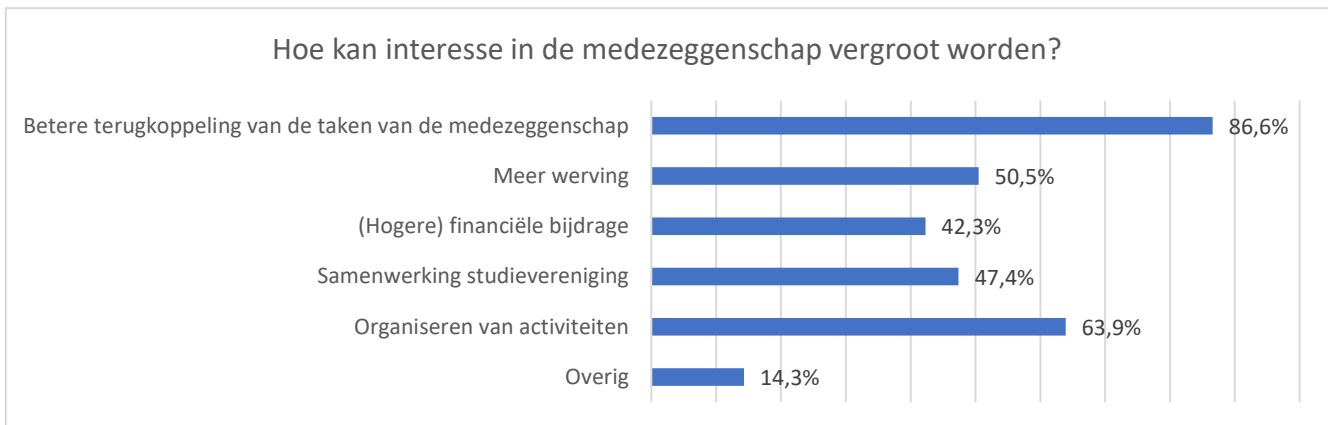
Student MUMC: "Dat toch mensen ook heel veel andere taken hebben. Tevens denk ik dat fulltime functies toch best een offer vragen waarbij ook financiële aspecten een rol spelen."

Respondenten werden gevraagd aan te geven welke oorzaken volgens hen een invloed hebben op de verandering van het animo voor de medezeggenschap. De belangrijkste oorzaken waren een toegenomen studielast (61,9%) en een vergroting van het aanbod van extracurriculaire activiteiten (61,9%), zoals weergegeven in figuur 9. Andere oorzaken waren het imago van de medezeggenschap (52,6%), prestatiedruk (40,2%) en de invoering van het leenstelsel (38,1%). Onder overig werden oorzaken als promotie en onbekendheid van de bezigheden van de medezeggenschap genoemd. Respondenten konden meerdere oorzaken aangeven.



Figuur 9: Oorzaken van verandering in het animo voor de medezeggenschap

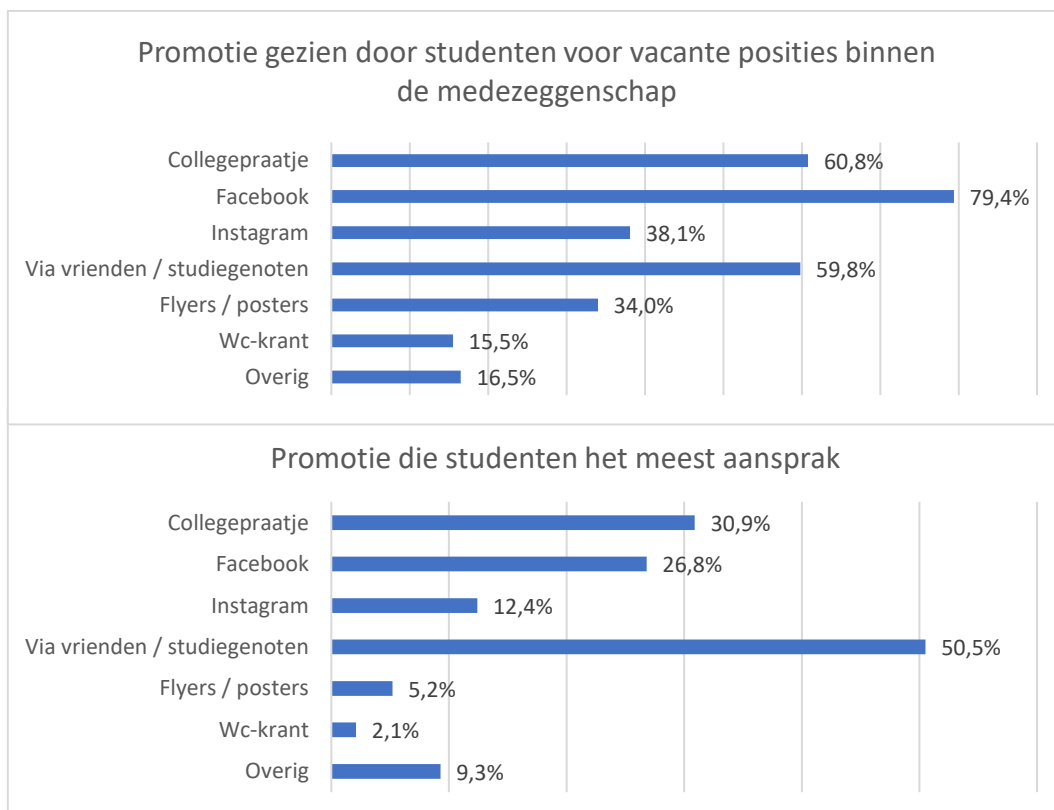
Er zijn meerdere manieren te bedenken om de interesse in de medezeggenschap te vergroten. Volgens 86,6% van de respondenten zou betere terugkoppeling van de taken van de medezeggenschap hier aan bijdragen. Ook het organiseren van (meer) activiteiten zou volgens 63,9% van de respondenten interesse vergroten. Andere mogelijke manieren waren meer werving (50,5%), meer samenwerking met de studievereniging (47,4%) en een (hogere) financiële bijdrage (42,3%). Onder 'overig' werden manieren vernoemd zoals het vaker terugkoppelen van de successen en de invloed van de medezeggenschap en betere promotie. Respondenten konden meerdere manieren aangeven. De resultaten zijn weergegeven in figuur 10.



Figuur 10: Het vergroten van interesse in de medezeggenschap

4.2.4 Promotie

De meeste respondenten (79,4%) hadden promotie voor vacante posities binnen de medezeggenschap voorbij zien komen op Facebook. Ook collegepraatjes (60,8%) en via vrienden en studiegenoten (59,8%) waren vaak genoemd. Slechts 26,8% van de respondenten gaf aan zich aangesproken te voelen door de promo op Facebook. Mond op mond reclame via vrienden en studiegenoten was daarentegen wel een goede manier om de medezeggenschap te promoten; 50,5% gaf aan hierdoor het meest aangesproken te worden. Overige manieren die genoemd werden, waren het gebruik van mails en promopraatjes gedurende de introductiedagen.



Figuur 11A en B: Bereik van en enthousiasmering door verschillende promotiekanalen

92,8% van de respondenten was van mening dat de promotie voor vacante plekken in de medezeggenschap beter kan. De promotie bereikt enigszins een groot aantal studenten, echter enthousiasmeert de promotie medestudenten in mindere mate om zich te verdiepen in de medezeggenschap, met een gemiddelde van respectievelijk 3,2 en 2,8 op een Likert-schaal van 1 tot 5. Respondenten gaven in een open vraag aan dat de promotie niet alleen gemoderniseerd moet worden, maar dat studenten ook vaker persoonlijk aangesproken moeten worden. Het is belangrijk om te laten zien wat de taken van de medezeggenschap zijn, maar ook om te laten zien wat er zo leuk en leerzaam is aan een functie binnen de medezeggenschap.

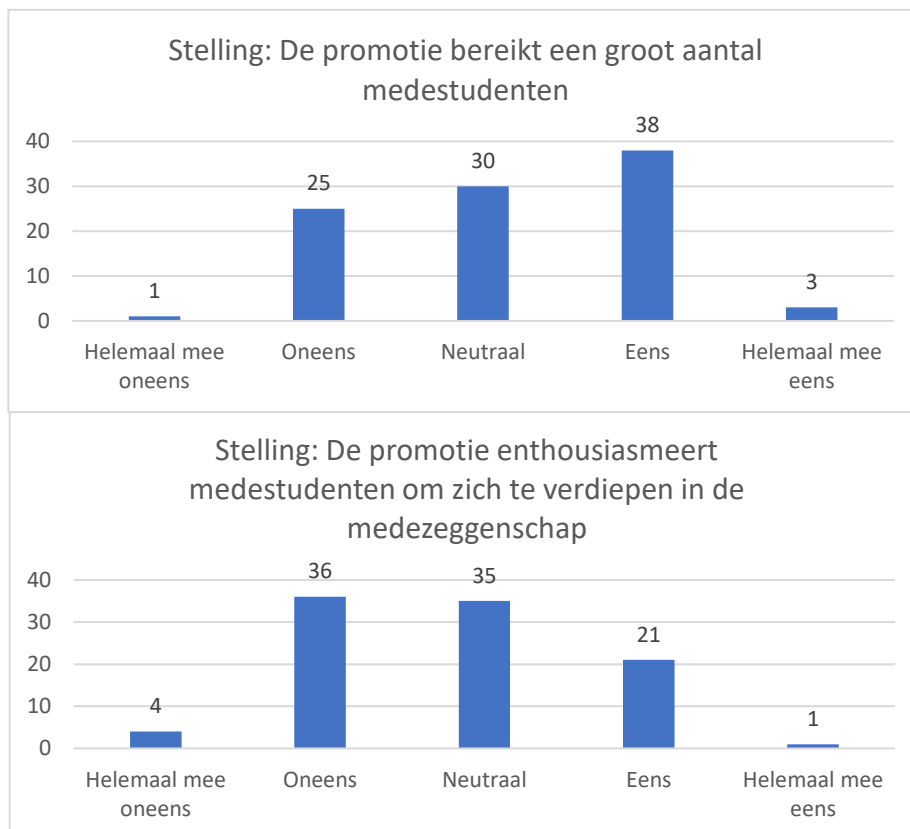
Student EMC: "Zoals aangegeven niet alleen duidelijk maken wat de taken zijn, maar ook wat er zo leuk aan is. Imago is nu soms iets te serieus. Het is een serieus orgaan, maar er is ook veel ruimte voor een knipoog. Het wordt nu teveel gepromoot als CV opkrikken terwijl het mij persoonlijk veel meer heeft gebracht"

Student MUMC: "Modernisering van de promotie, meer mond-op-mond en betere ondersteuning en aanmoediging vanuit de universiteit."

Student EMC: "Dit jaar is er al een grote stap gezet door de faculteit filmpjes te laten opnemen. Ik denk alleen dat in de promotie de taken en verantwoordelijkheid meer naar voren mogen komen. De studenten weten niet hoeveel "macht" de medezeggenschap heeft. Vlog bijvoorbeeld een week lang wat je allemaal doet en met wie je allemaal zit."

Student RUMC: "Het moet naar mijn idee meer geven zijn dan alleen vragen. Als medezeggenschap hebben wij de neiging om vaak alleen te posten op het moment dat wij wat nodig hebben en geven we niet veel mogelijkheden om wat terug te geven aan de studenten. Hier moet naar mijn idee over worden nagedacht om dit op een concrete manier in te richten."

Student UMCG: "Door niet alleen promotie te maken op het moment dat je een opvolger zoekt, maar het hele jaar actief in contact te staan met de studenten en actief uit te dragen wat je doet!"



Figuur 12A en B: Stellingen: Bereik van en enthousiasmering door promotie (algemeen)

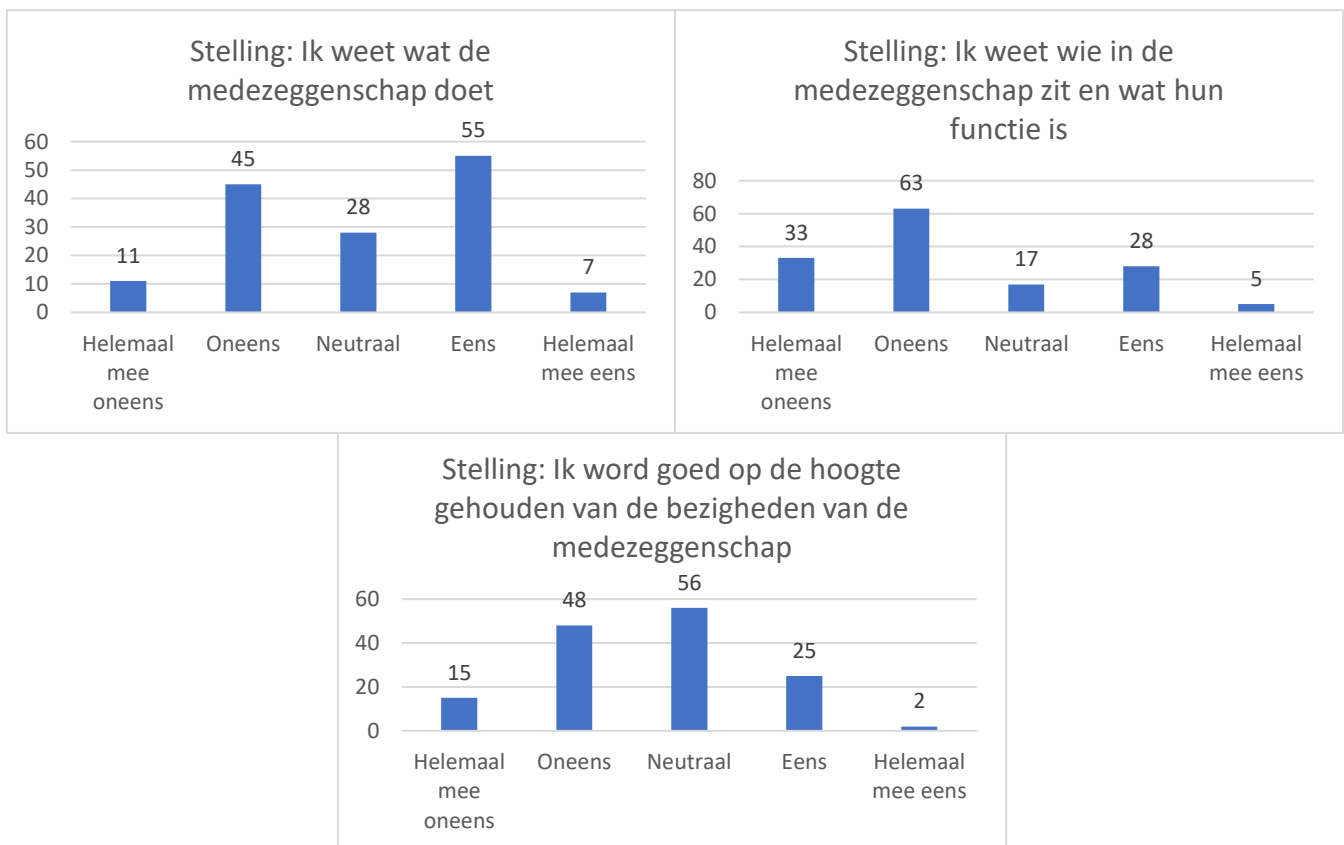
4.3 Animo respondenten niet-medezeggenschap

Desbetreffende sectie is gericht op de studenten die geen functie binnen de medezeggenschap hebben (vervuld). Dit betreft 146 respondenten (60,1%).

4.3.1 Bekendheid medezeggenschap

Dezelfde stellingen over de bekendheid van de medezeggenschap zijn voorgelegd aan de studenten die geen rol in de medezeggenschap hebben (vervuld). Respondenten gaven aan gemiddeld neutraal van mening te zijn over hun kennis wat de medezeggenschap doet, met een gemiddelde van 3,0 op een Likert-schaal van 1 tot 5. Wie in de medezeggenschap zit en wat hun functie is, is voor de respondenten minder goed bekend (2,4 op de Likert-schaal). Ook geven studenten aan minder het gevoel te hebben dat zij op de hoogte gehouden worden van de bezigheden van de medezeggenschap (2,7).

In vergelijking met de resultaten van de studenten die een rol hebben in de medezeggenschap, valt op dat medestudenten aangeven van mening te zijn beter te weten wat de medezeggenschap doet dan studenten in de medezeggenschap denken (resp. 2,5 tegenover 3,0). Echter zijn beide groepen in gelijke mate van mening wat betreft de kennis over wie in de medezeggenschap zit en wat hun functie is (resp. 2,4 tegenover 2,2).



Figuur 13A, B en C: Stellingen: Bekendheid van de medezeggenschap

80,8% van de respondenten zou meer op de hoogte gehouden willen worden van de bezigheden van de medezeggenschap. Hier is wederom een discrepantie te bemerken met de studenten in de medezeggenschap, die aangeven gemiddeld neutraal van mening te zijn over de stelling of medestudenten op de hoogte gehouden willen worden van de bezigheden van de medezeggenschap (resp. 3,2 op een Likert-schaal van 1 tot 5).

Studenten die aangaven graag meer op de hoogte gehouden te willen worden van de bezigheden van de medezeggenschap, wilden dit vooral via social media, de nieuwsbrief of via de

studieverenigingen. Met behulp van deze kanalen kunnen studenten geïnformeerd worden waar de medezeggenschap op desbetreffende momenten mee bezig is en nog belangrijker, wat zij bereikt hebben. Dit kan ook bijdragen aan het imago van de medezeggenschap. Er dient hierbij wel opgelet te worden dat communicatieberichten vooral de grote lijnen bevatten en routinematig verspreid worden, zodat studenten gestimuleerd worden het ook daadwerkelijk te lezen.

Student EMC: "Misschien een maandelijke/wekelijkse (in ieder geval routinematige) update vanuit de medezeggenschap (IMS of lokale faculteit) over de onderwerpen die op dat moment spelen en studenten hierbij uitnodigen om zich te mengen in de discussie."

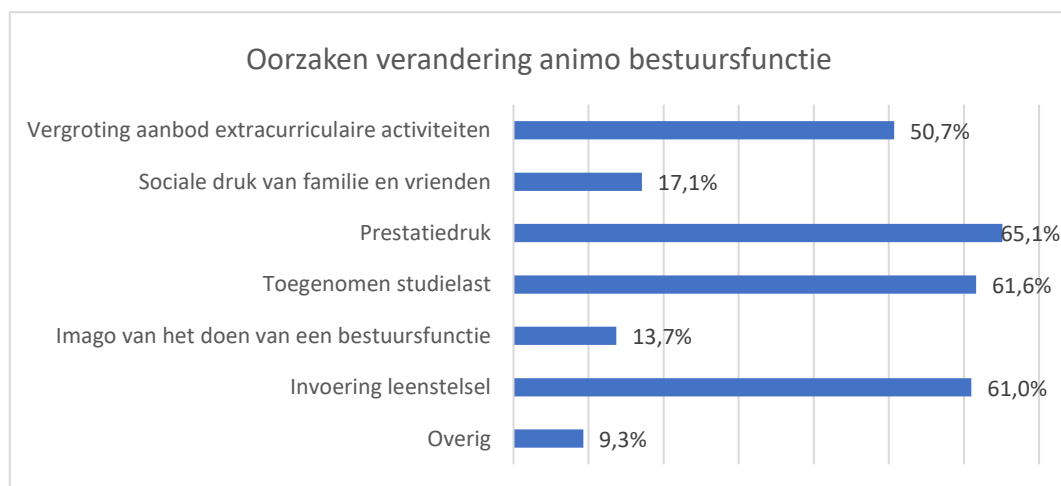
Student MUMC: "Een nieuwsbrief met de belangrijkste punten voor specifieke doelgroepen (bijv. Binnen jaargang/coschap)."

Student RUMC: "Kort en krachtig wat er bereikt is op een rijtje op instagram, ik ga er geen hele verhalen over lezen."

4.3.2 Animo medezeggenschap

Het animo voor bestuursfuncties is volgens respondenten enigermate gedaald over de afgelopen jaren, met gemiddeld een 2,8 op een Likert-schaal van 1 tot 5. Dit komt overeen met de verandering van het animo volgens de respondenten in de medezeggenschap.

Respondenten werden gevraagd aan te geven welke oorzaken volgens hen een invloed hebben op de verandering van het animo voor de medezeggenschap. De belangrijkste oorzaken waren de prestatiedruk (65,1%), de toegenomen studielast (61,6%) en de invoering van het leenstelsel (61,0%), zoals weergegeven in figuur 14. Daarnaast was de vergroting van het aanbod van extracurriculaire activiteiten ook een oorzaak van de verandering van het animo (50,7%). Oorzaken die onder 'overig' werden genoemd, waren onbekendheid van de functie of het geen toegevoegde waarde of prioriteit vinden.



Figuur 14: Oorzaken voor verandering het animo van bestuursfuncties

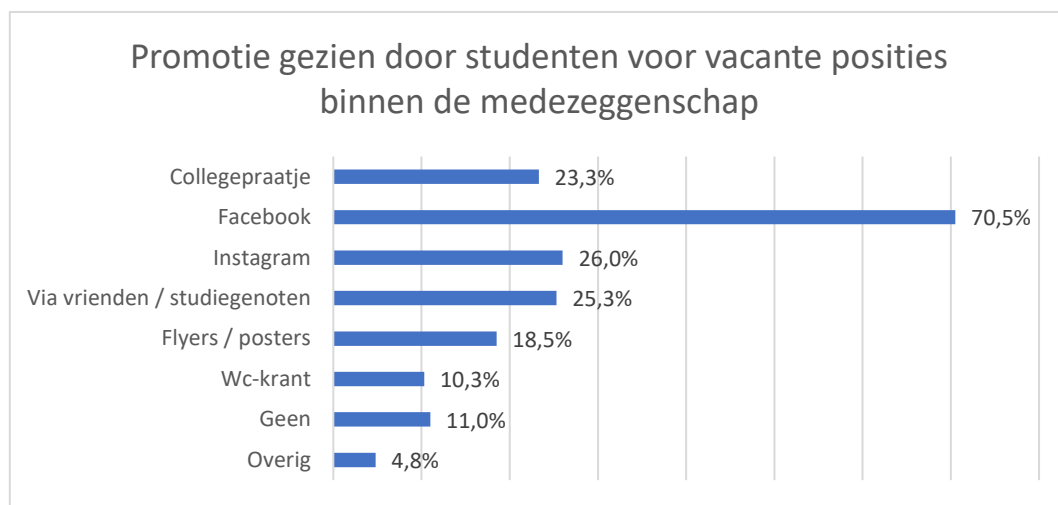
Het valt op dat de respondenten prestatiedruk en de invoering van het leenstelsel een belangrijkere oorzaak vonden voor de verandering van het animo, in vergelijking met de studenten die een rol hebben in de medezeggenschap (resp. 65,1% en 61,0% tegenover 40,2% en 38,1%). Hierbij dient wel opgelet te worden dat oorzaken voor veranderingen van het animo voor bestuursfuncties in het algemeen en animo voor een functie in de medezeggenschap onderling kunnen verschillen.

4.3.3 Promotie

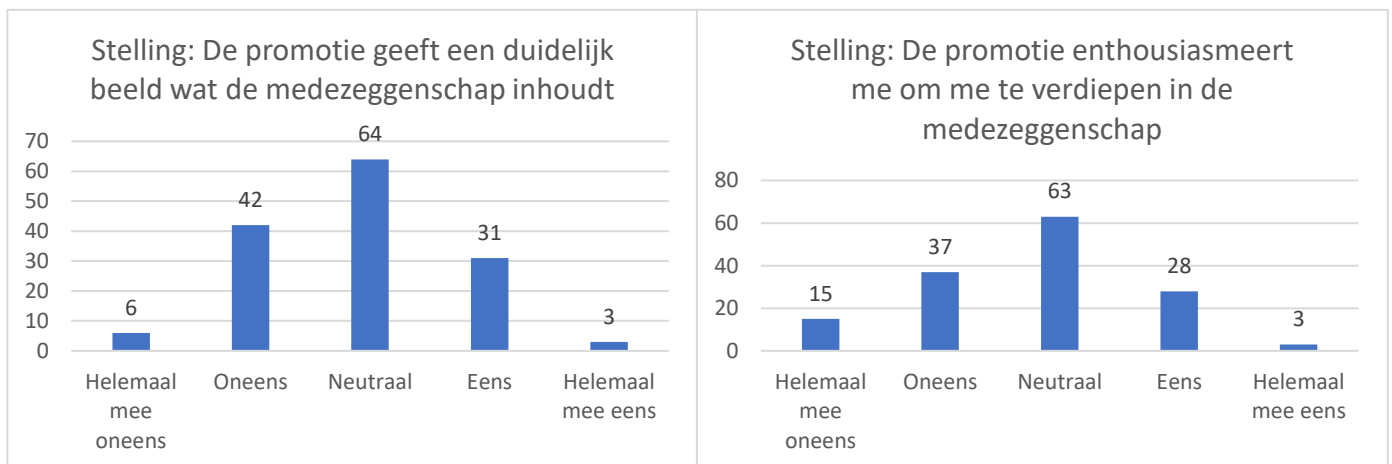
11,0% van de respondenten gaf aan geen promotie voor de vacante posities binnen de medezeggenschap te hebben gezien. Promotie via Facebook (70,5%) was daarentegen het meest gezien door de respondenten. In vergelijking met de studenten in de medezeggenschap, was promotie bij collegepraatjes (23,3%) en via vrienden en studiegenoten (25,3%) opvallend minder gezien (in vergelijking met resp. 60,8% en 59,8%).

Daarnaast waren respondenten neutraal van mening of de promotie een duidelijk beeld geeft wat de medezeggenschap inhoudt en of de promotie enthousiasmeert om je te verdiepen in de medezeggenschap, met een gemiddelde van respectievelijk 2,9 en 2,8 op een Likert-schaal van 1 tot 5. Dit beeld komt overeen met de mening van studenten in de medezeggenschap over de promotie.

De resultaten over de promo zijn weergegeven in figuur 15, 16A en B.



Figuur 15: Bereik van verschillende promotiekanalen

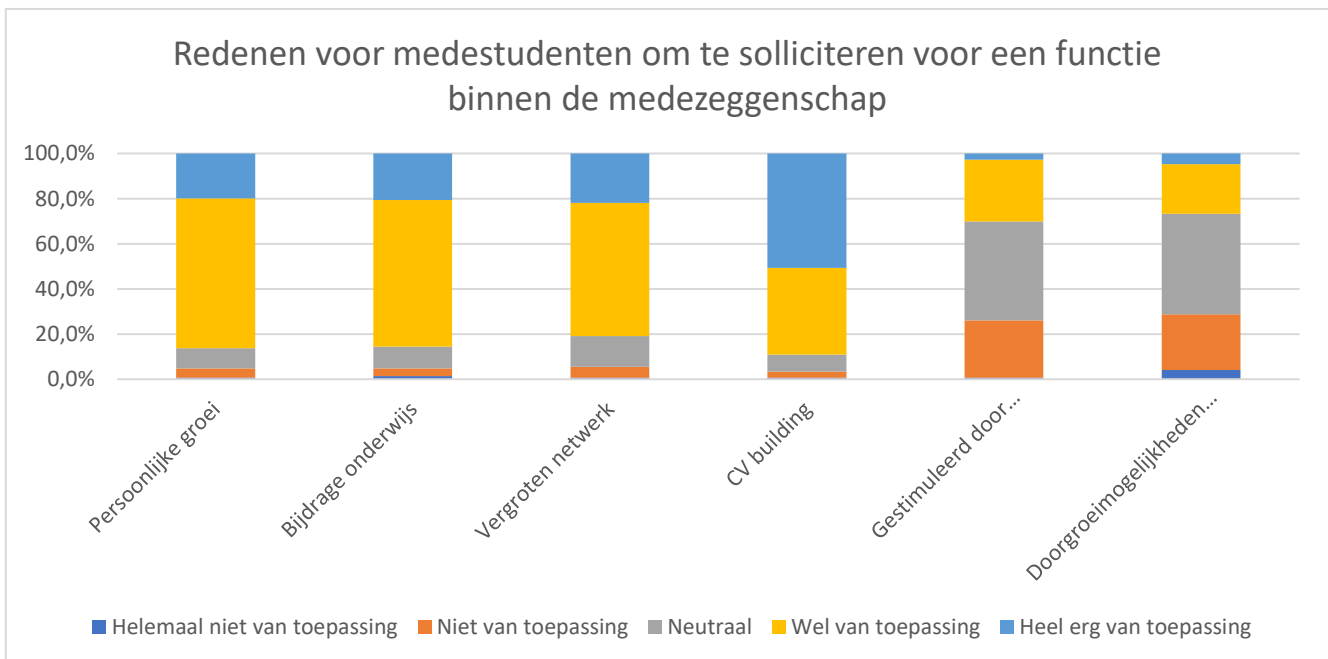


Figuur 16A en B: Stellingen: Duidelijkheid van en enthousiasmering door promotie (algemeen)

4.3.4 Motivatie

Respondenten werden gevraagd aan te geven wat zij dachten dat volgens anderen de reden is geweest om te solliciteren voor een functie in de medezeggenschap. Aan de hand van een Likert-schaal van 1 tot 5, waarbij 1 gedefinieerd was als 'helemaal niet van toepassing', 3 als 'neutraal' en 5 als 'heel erg van toepassing', konden respondenten aangeven welke redenen volgens hen van toepassing waren voor anderen om te solliciteren.

De belangrijkste reden volgens de respondenten voor anderen om te solliciteren voor een functie in de medezeggenschap, was CV opbouwen, met een gemiddelde van 4,4 op een Likert-schaal van 1 tot 5. Persoonlijke groei, een bijdrage leveren aan de verbetering van het onderwijs en het vergroten van het netwerk zijn daaropvolgende redenen om te solliciteren. Deze zijn even belangrijk, met elk een gemiddelde van 4,0. Doorgroeimogelijkheden binnen de medezeggenschap en stimulans van de (sociale) omgeving waren volgens de respondenten minder belangrijke redenen, met een gemiddelde van respectievelijk 3,0 en 3,1. Het valt op dat CV opbouwen en het vergroten van het netwerk volgens de respondenten als beduidend belangrijkere reden wordt gezien voor anderen om te solliciteren, in vergelijking met de studenten in de medezeggenschap (resp. 4,4 en 4,0 tegenover 3,4 en 3,6). Een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van het onderwijs valt daarentegen lager, in vergelijking met de studenten in de medezeggenschap (4,0 tegenover 4,5).



Figuur 17: Redenen voor anderen om te solliciteren voor een functie binnen de medezeggenschap

41,1% van de respondenten had er zelf ooit over nagedacht om een functie binnen de medezeggenschap op zich te willen nemen. Het merendeel (n=40) gaf aan dit uiteindelijk niet te hebben gedaan door een gebrek aan tijd en omdat andere extracurriculaire activiteiten meer aanspraken. Enkelen (n=7) waren van mening dat ze niet goed wisten wat de functie inhoud en hoeveel tijd deze in beslag zou nemen.

5. Conclusie

De resultaten laten zien dat het animo voor de medezeggenschap, evenals het animo voor andere bestuursfuncties, enigermate is gedaald over de afgelopen. De toegenomen studielast, de vergroting van het aanbod extracurriculaire activiteiten en de invoering van het leenstelsel kunnen als mogelijke oorzaken voor de verandering van het animo aangewezen worden.

Naast bovengenoemde oorzaken dient de bekendheid van de medezeggenschap in acht genomen te worden. Zowel de studenten in de medezeggenschap als buiten de medezeggenschap (medestudenten) gaven aan dat het voor studenten vaak niet duidelijk is wie er in de medezeggenschap zit en wat hun functie is. Er is ook een discrepantie waar te nemen tussen de redenen waarom studenten solliciteren voor een functie in de medezeggenschap, in vergelijking met wat volgens medestudenten de redenen waren waarom studenten voor een functie solliciteerden. Waar volgens studenten in de medezeggenschap redenen als een bijdrage kunnen leveren aan het onderwijs en persoonlijke groei als belangrijkste werden gezien, gaven medestudenten aan dat volgens hen CV building de belangrijkste reden was voor studenten om te solliciteren voor de medezeggenschap. Dit verschil laat zien dat de medezeggenschap een bepaald negatief imago heeft onder de studenten.

80% van de medestudenten gaf aan graag meer op de hoogte gehouden te willen worden van de bezigheden van de medezeggenschap. Als ook aan studenten in de medezeggenschap gevraagd wordt hoe de interesse in de medezeggenschap vergroot kan worden, staat betere terugkoppeling van de taken van de medezeggenschap bij uitstek bovenaan. Dit laat zien dat volgens beide groepen meer nadruk op betere terugkoppeling en communicatie moet worden gelegd.

Terugkoppeling zou volgens medestudenten met name via sociale media, de nieuwsbrief van de faculteit of via de studieverenigingen gedaan kunnen worden. Medestudenten zouden hiermee beter geïnformeerd kunnen worden waar de medezeggenschap mee bezig is en nog belangrijker, wat de medezeggenschap bereikt heeft. Er dient hierbij wel opgelet te worden dat de terugkoppeling vooral de grote lijnen bevat en dat de inhoud afgestemd wordt met de doelgroep voor wie de terugkoppeling bedoeld is. Dit om medestudenten te stimuleren om de updates ook daadwerkelijk te lezen. Daarnaast dient goed nagedacht te worden over het gebruik van de verschillende communicatiekanalen. Medestudenten gaven aan dat communicatie via Facebook minder gelezen werd en dat er hedendaags meer gebruik zou moeten worden gemaakt van Instagram. Echter komt dit niet overeen met de resultaten wat betreft de promotie voor vacante posities, waarbij Facebook naar voren kwam als het belangrijkste communicatiekanaal. Mogelijk zou dit verklaard kunnen worden doordat bekendheid van de Instagrampagina's van de medezeggenschap onder studenten nog beperkt is. Vandaar dat de aanbeveling kan worden gemaakt om mogelijkheden tot verbeteringen van het bereik en gebruik van de Instagrampagina's van de verschillende medezeggenschapsraden te onderzoeken.

De resultaten laten wederom het belang zien van goede promotie. Promotie kan gebruikt worden om te laten zien wat de medezeggenschap bereikt heeft en medestudenten aanspreken om zich te verdiepen in een functie in de medezeggenschap. Zowel studenten in en buiten de medezeggenschap gaven aan promotie voor vacante posities binnen de medezeggenschap vooral via Facebook voorbij te hebben zien komen. Voor studenten met een functie in de medezeggenschap waren collegepraatjes en contact via vrienden en studiegenoten ook nog vaak genoemde opties. Ondanks het grote bereik van Facebook valt op dat slechts een kwart van de

studenten aangaf door Facebook het meest aangesproken te zijn om zich te verdiepen in de medezeggenschap. Het contact via vrienden en studiegenoten stond daarentegen bovenaan. Dit kan te verklaren zijn doordat de promotie op Facebook geen duidelijk beeld geeft van wat de medezeggenschap inhoudt en medestudenten niet genoeg enthousiasmeert om zich te verdiepen in de medezeggenschap, wat mogelijk via contact met vrienden en studiegenoten beter overgebracht kan worden.

Zoals reeds benoemd, is het naast goede promotie ook belangrijk gedurende het jaar consistent terugg te koppelen waar de medezeggenschap zich mee bezig heeft gehouden. Dit samen kan ervoor zorgen dat de bekendheid van de medezeggenschap vergroot wordt en mogelijk ook bijdragen aan het verbeteren van het imago van de medezeggenschap.

Studenten het belang van de medezeggenschap laten zien vormt namelijk de basis en zo ook de eerste stap in het verbeteren van het animo voor de medezeggenschap.

Bij het bekijken van de resultaten dienen enkele kanttekeningen geplaatst te worden. Ten eerste is besloten de resultaten voor alle verschillende faculteiten gezamenlijk te analyseren. Het doel van de enquête was om een algemeen beeld te vormen over de mogelijke verandering van het animo binnen de medezeggenschap van de opleiding Geneeskunde en hier aanbevelingen uit te kunnen halen. Gezien het doel van de enquête en het lagere aantal respondenten bij bepaalde deelnemende faculteiten, is daarom besloten geen analyse uit te voeren naar het animo voor de medezeggenschap bij de faculteiten onderling. Echter, zou deze enquête een aanleiding kunnen vormen toekomstig onderzoek te verrichten naar het animo voor de medezeggenschap bij de verschillende medische faculteiten.

Ten tweede is er niet gekeken naar de statistische significantie van de gevonden resultaten. De enquête is namelijk verkennend van aard. Nadruk is gelegd om een algemeen beeld te krijgen van het animo en daarbij aanbevelingen te geven, waarbij medezeggenschapsraden zelf in overweging kunnen nemen of de gegeven aanbevelingen voor hun faculteit van toegevoegde waarde zijn om te implementeren. Desalniettemin, kan een grootschalig en statisch onderlegd onderzoek naar de verandering van het animo van bestuursfuncties, inclusief de medezeggenschap, van toegevoegde waarde zijn voor verdere aanbevelingen.

6. Literatuur

Meeuwissen, S. N. E., Spruijt, A., van Veen, J. W., & de Goeij, A. F. P. M. (2019). Student participation in governance of medical and veterinary education: experiences and perspectives of student representatives and program directors. *Advances in Health Sciences Education*, 24(4), 665–690. <https://doi.org/10.1007/s10459-019-09890-9>

Nationale Jeugdraad. (2019). *Verkenning jonge bestuurders*. Utrecht, Nederland. Geraadpleegd van <https://www.njr.nl/nl/verhalen/bestuursverkenning/>

Overheid.nl. (2020, Okt). *Wet op hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek*. Geraadpleegd op 15 oktober 2020 van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2020-08-01>

7. Appendix A: Vragenlijst

Algemeen

Aan welke faculteit studeer je?

UVA

VUmc

Erasmus

Radboud

UMCU

LUMC

MUMC

UMCG

Welke opleiding volg je?

Geneeskunde

Arts-Klinisch onderzoeker (AKO)

SUMMA

Anders: ...

Wat is je geboortejaar?

2005

2004

2003

2002

2001

2000

1999

1998

1997

1996

1995

1994

1993

1992

1991

1990

1989

1988

1987

1986

1985

Anders: ...

In welk jaar van de opleiding zit je?

GEN jaar 1 bachelor

GEN jaar 2 bachelor

GEN jaar 3 bachelor

GEN jaar 1 master

GEN jaar 2 master

GEN jaar 3 master

AKO/SUMMA jaar 1 master

AKO/SUMMA jaar 2 master

AKO/SUMMA jaar 3 master

AKO/SUMMA jaar 4 master

Anders:

Heb je een functie binnen de medezeggenschap (gehad)?

Ja
Nee

Algemeen medezeggenschap

In welk academisch jaar ben je begonnen met een rol in de medezeggenschap?

2019 - 2020
2018 - 2019
2017 - 2018
2016 - 2017
2015 - 2016
2014 - 2015
Anders: ...

Hoeveel jaar ben je betrokken (geweest) bij de medezeggenschap?

1 jaar
2 jaar
3 jaar
4 jaar
5 jaar
6 jaar
Anders: ...

Welke rol(len) vervul je of heb je vervuld binnen de medezeggenschap?

NB: Faculteiten verschillen in de benamingen van medezeggenschapsrollen. Kruis daarom de rol aan die het meest aansluit bij de rol die jij vervult op jouw faculteit. Past jouw rol niet bij een van onderstaande vul hem dan in bij 'Anders'.

Jaarvertegenwoordiger
Studentenraad / Faculteitsraad
Universiteitsraad
Opleidingscommissie
Co-raad
Assessor
Commissaris Onderwijs Faculteitsvereniging
Anders: ...

Hoeveel uur ben je gemiddeld per week kwijt aan werkzaamheden binnen de medezeggenschap?

... uur

Motivatie medezeggenschap:

Hoe kwam je voor het eerst in aanraking met de medezeggenschap?

Social media
Via vrienden / studiegenoten
Flyers/posters
Wc-krant
Collegepraatje
Eerdere ervaring van eerdere opleiding of middelbare school
Anders: ...

Wat is jouw reden geweest om te solliciteren voor de medezeggenschap? Kruis aan in welke mate onderstaande redenen van toepassing voor jou zijn:

Persoonlijke groei
Bijdrage aan verbetering onderwijs
Vergroten van mijn netwerk
CV opbouwen
Gestimuleerd door (sociale) omgeving
Doorgroei mogelijkheden binnen de medezeggenschap

Helemaal niet van toepassing Niet van toepassing Neutraal Wel van toepassing
Heel erg van toepassing

Wat vind je motiverend aan jouw taken van de medezeggenschap? Kruis aan in welke mate onderstaande redenen van toepassing voor jou zijn:

Persoonlijke groei

Het gevoel dat ik bijdraag aan verbetering van het onderwijs

Het gevoel dat ik iets voor anderen kan betekenen

Ontmoeten van nieuwe mensen

Werken in groepsverband

De taken die mijn functie inhouden

Kansen die ik krijg binnen na mijn medezeggenschapsfunctie

Helemaal niet van toepassing Niet van toepassing Neutraal Wel van toepassing
Heel erg van toepassing

Kruis aan in welke mate je het eens bent met onderstaande stellingen:

-Medestudenten weten wat de medezeggenschap doet

Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

-Medestudenten weten wie in de medezeggenschap zit en wat hun functie is

Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

-Medestudenten weten mij te benaderen indien ze feedback hebben over het onderwijs

Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

-Medestudenten willen op de hoogte gehouden worden van de bezigheden van de medezeggenschap

Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

-Medestudenten zijn op de hoogte van de bezigheden van de medezeggenschap

Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

Hoe denk je dat medestudenten beter op de hoogte gebracht kunnen worden van de bezigheden van de medezeggenschap?

Open vraag: ...

Hoe denk je dat het animo voor de medezeggenschap de afgelopen jaren is veranderd?

Forse afname, Lichte afname, Gelijk gebleven, Lichte toename, Forse toename *Weet ik niet*

Zie je hierin verschil in de verschillende gremia/takken van de medezeggenschap? Denk bijv. aan jaarvertegenwoordigers en studentenraad.

Ja: Geef toelichting: ...

Nee Geef toelichting:...

Hoe denk je dat het animo voor andere bestuursfuncties buiten de medezeggenschap de afgelopen jaren zijn veranderd?

NB: bij bestuursfuncties kan gedacht worden aan studenten- en faculteitsverenigingen, maar ook VCMS, Taskforce QRS, IFMSA etc.

Forse afname, Lichte afname, Gelijk gebleven, Lichte toename, Forse toename *Weet ik niet*

Voor een daling in animo in de medezeggenschap zijn mogelijk verschillende oorzaken aan te wijzen. Kruis aan welke van onderstaande oorzaken volgens jou een invloed hebben op de daling van het animo voor de medezeggenschap:

Invoering leenstelsel

Imago van de medezeggenschap

Toegenomen studielast

Prestatiedruk

Sociale druk familie en vrienden

Vergroting aanbod extracurriculaire activiteiten/bestuursfuncties

Anders: ...

Stelling: De vacante posities binnen de medezeggenschap zijn goed te vullen?

Helemaal mee oneens, , oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens *Weet ik niet*
Heb je ideeën hoe de interesse in de medezeggenschap kan toenemen?

Organiseren van activiteiten
(Meer) samenwerking studievereniging
(Hogere) financiële bijdrage
Meer werving (posters, collegepraatjes)
Betere terugkoppeling van de taken van de medezeggenschap
Anders: ...

Welke promo heb je zelf voorbij zien komen voor vacante plekken binnen de medezeggenschap?

Facebook
Instagram
Via vrienden / studiegenoten
Flyers / posters
Wc-krant
Collegepraatje
Anders: ...

Welke heeft/hebben je het meest aangesproken?

Facebook
Instagram
Via vrienden / studiegenoten
Flyers / posters
Wc-krant
Collegepraatje
Anders: ...

De huidige manier waarop op de faculteit promotie wordt gemaakt voor de medezeggenschap bereikt een groot aantal aan medestudenten.

Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

De huidige manier waarop op de faculteit promotie wordt gemaakt voor de medezeggenschap enthousiasmeert medestudenten om zich te verdiepen in de medezeggenschap.

Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

Licht je antwoord op de vorige vraag kort toe. Licht hierbij ook kort toe hoe jij denkt dat de promotie eventueel beter kan?

Open vraag: ...

Motivatie Niet medezeggenschap

Kruis aan in welke mate je het eens bent met onderstaande stellingen:

-Ik weet wat de medezeggenschap doet?

Helemaal mee oneens, , oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

-Ik weet wie in de medezeggenschap zit en wat hun functie is?

Helemaal mee oneens, , oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

-Ik heb het gevoel dat ik bij de medezeggenschap terecht kan indien ik vragen en/of feedback heb over het onderwijs?

Helemaal mee oneens, , oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

-Ik word goed op de hoogte gehouden van de bezigheden van de medezeggenschap?

Helemaal mee oneens, , oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

Zou je hierin meer betrokken willen worden

Nee -> Waarom niet?: ...

Ja -> Hoe zou dat denk je het best gedaan kunnen worden?: ...

Hoe denk je dat het animo voor bestuursfuncties de afgelopen jaren zijn veranderd?

Forse afname, Lichte afname, Gelijk gebleven, Lichte toename, Forse toename *Weet ik niet*

Voor een daling in animo in bestuursfuncties zijn mogelijk verschillende oorzaken aan te wijzen. Kruis aan in welke mate onderstaande oorzaken volgens jou een invloed hebben op het animo voor bestuursfuncties:

Invoering leenstelsel
Imago van het doen van een bestuursfunctie
Toegenomen studielast
Prestatiedruk
Sociale druk familie en vrienden
Vergroting aanbod extracurriculaire activiteiten/bestuursfuncties
Anders: ...

Welke promo heb je zelf voorbij zien komen voor vacante plekken binnen de medezeggenschap?

Facebook
Instagram
Via vrienden / studiegenoten
Flyers / posters
Wc-krant
Collegepraatje
Anders: ...

Stelling: Deze promotie geeft een duidelijk beeld wat de medezeggenschap inhoudt.

Helemaal mee oneens, , oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

Stelling: Deze promotie enthousiasmeert me om me te verdiepen in de medezeggenschap.

Helemaal mee oneens, , oneens, neutraal, eens, Helemaal mee eens

Wat is volgens jouw de reden van anderen geweest om te solliciteren voor de medezeggenschap? Kruis aan in welke mate onderstaande redenen volgens jou van toepassing zijn:

Persoonlijke groei
Bijdrage aan verbetering onderwijs
Vergroten van mijn netwerk
CV opbouwen
Gestimuleerd door sociale omgeving
Doorgroei mogelijkheden binnen de medezeggenschap
Helemaal niet van toepassing *Niet van toepassing* *Neutraal* *Wel van toepassing*
Heel erg van toepassing

Heb je er zelf ooit over nagedacht bij de medezeggenschap te gaan?

Ja
Nee

Waarom heb je (uiteindelijk) besloten niet bij de medezeggenschap te willen?

Open vraag: ...