

A large, abstract graphic composed of numerous thin, orange lines that create a sense of depth and movement. The lines are arranged in a way that suggests a perspective view of a series of parallel planes or a complex, layered structure, possibly representing a network or a data visualization. The pattern is most dense on the left side and tapers towards the right.

April 2020

# **STUDENTENPARTICIPATIE HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM**

Een verkennend onderzoek naar de beweegredenen tot, en manier waarop studenten besluiten een participatieve bijdrage te willen leveren binnen de Hogeschool van Amsterdam.



# INHOUDSOPGAVE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ASVA Onderzoeksbureau .....</b>               | <b>4</b>  |
| <b>Voorwoord .....</b>                           | <b>5</b>  |
| <b>Abstract .....</b>                            | <b>6</b>  |
| <br>   |           |
| <b>1. Inleiding .....</b>                        | <b>7</b>  |
| <br>   |           |
| <b>2. Conceptualisatie .....</b>                 | <b>8</b>  |
| <br>   |           |
| <b>3. Methodologie .....</b>                     | <b>9</b>  |
| 3.1 Interviews .....                             | 9         |
| 3.2 Respondenten .....                           | 11        |
| <br>   |           |
| <b>4. Analyse .....</b>                          | <b>13</b> |
| 4.1 Omschrijving van functie .....               | 13        |
| 4.2 De 'hoe' van participatie .....              | 13        |
| 4.3 De 'waarom' van participatie .....           | 15        |
| 4.4 Kennis van andere organen .....              | 16        |
| 4.5 Ineffectiviteit formele communicatie .....   | 17        |
| 4.6 Gebrek aan onderlinge communicatie .....     | 17        |
| 4.7 Omvang en hiërarchie van een opleiding ..... | 18        |
| 4.8 Buddysysteem .....                           | 18        |
| <br>   |           |
| <b>5. Discussie .....</b>                        | <b>19</b> |
| <br>   |           |
| <b>6. Conclusie .....</b>                        | <b>25</b> |
| <br>   |           |
| <b>7. Bibliografie .....</b>                     | <b>26</b> |
| <br>   |           |
| <b>8. Bijlagen .....</b>                         | <b>27</b> |

## ASVA Onderzoeksbureau

De ASVA Studentenunie behartigt de belangen van de Amsterdamse student. Dat begint bij weten wat er speelt en weten wat studenten belangrijk vinden. Daarvoor is het ASVA Onderzoeksbureau. Weliswaar opereert het ASVA Onderzoeksbureau onafhankelijk van ASVA, maar het bureau dient hetzelfde belang, namelijk dat van de Amsterdamse student. Inmiddels vormen de zeer uiteenlopende en diverse publicaties van het bureau – altijd vanuit het perspectief van de student – een betrouwbare en serieuze bron van informatie voor de Universiteit van Amsterdam (UvA), de Hogeschool van Amsterdam (HvA), de Gemeente Amsterdam en de pers.

### Contactgegevens

CREA, eerste verdieping

Nieuwe Achtergracht 170

1018 WV Amsterdam

Telefoon: 020 5252926

E-mail: [onderzoeksbureau@asva.nl](mailto:onderzoeksbureau@asva.nl)

## Voorwoord

Dit onderzoek is tot stand gekomen naar aanleiding van een duurzame samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam. Onze dank gaat uit naar de werknemers van de Hogeschool van Amsterdam, in het bijzonder naar de twee werknemers van de afdelingen Participatie en Studentzaken die wij gesproken hebben. Verder gaat onze dank uit naar alle medewerkers van de ASVA Studentenunie die een bijdrage hebben geleverd aan de uiteindelijke totstandkoming van dit onderzoek, in het bijzonder naar Juliet Hondtong en Stijn Hermes. Tot slot gaat onze dank uit naar de respondenten die, ondanks de huidige situatie, bereid waren een bijdrage te leveren aan dit onderzoek. Er is op een goede en informatieve manier met hen gesproken. Wij als onderzoekers hopen dat dit onderzoek een goede schets kan bieden van de situatie omtrent studentenparticipatie en/of de medezeggenschap aan de Hogeschool van Amsterdam.

**Lex Mandos en Janno Westdorp**

**Medewerkers Onderzoek van het ASVA Onderzoeksbureau**

**Februari 2021**

## Abstract

In dit onderzoek stond de vraag centraal welke beweegredenen studenten aan de Hogeschool van Amsterdam hebben om een bijdrage te leveren aan studentenparticipatie. Doelstelling hierbij was om inzichtelijk te maken hoe het proces van het worden van een 'actieve student' verloopt. Dit is onderzocht aan de hand van een kwalitatieve onderzoeksmethode op basis van semigestructureerde interviews met actieve studenten. De belangrijkste zaken die hierbij naar voren zijn gekomen is dat de participatieve functies binnen de Hogeschool van Amsterdam zeer zeker inhoudelijk sterk en aantrekkelijk zijn. Daarentegen zijn tevens enkele zaken naar voren gekomen gericht aan de vormgeving en zichtbaarheid van studentenparticipatie aan de Hogeschool van Amsterdam. Hieruit bleek dat met name de communicatie, promotie en informatievoorziening voor reflectie vatbaar zijn. Actieve studenten zouden meer als ambassadeur beschouwd kunnen worden, wat de Hogeschool van Amsterdam op verschillende wijzen kan faciliteren.

# 1. INLEIDING

Deelname van belanghebbenden in besluitvorming, ook wel participatie genoemd, is een grondvest van de Nederlandse consensuspolitiek. Deze participatie heeft terecht ook plaats in het hoger onderwijs. Studenten zitten immers vol goede ideeën over de vormgeving en indeling van hun onderwijs. Voor onderwijsinstellingen zijn deze ideeën van belang om het onderwijs en het daarbij behorende beleid goed te laten aansluiten op de verwachtingen en/of behoeften van studenten. Studentenparticipatie is zelfs verplicht door de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, waarin de medezeggenschapsraden en opleidingscommissies een grondslag vinden. Daarnaast brengt participatie ook individuele voordelen met zich mee, doordat studenten vaardigheden ontwikkelen en netwerken opbouwen die niet binnen het onderwijs passen.

Studentenparticipatie gaat echter niet alleen over deelname aan besluitvorming of het controleren van de kwaliteit van het onderwijs, maar kan ook over andere georganiseerde bezigheden binnen of buiten een hogeronderwijsinstelling gaan. Veel andere actoren, zoals studieverenigingen, studentenverenigingen, sportclubs, etc., vormen ook 'het studentenleven'. Veel van deze organisaties worden (deels) gefinancierd door de overheid of onderwijsinstellingen. Andere zijn compleet onafhankelijk van het onderwijs. Elk van hen draagt bij aan wat het betekent om een student te zijn.

Het belang van brede studentenparticipatie is de afgelopen vijf jaar tevens benadrukt binnen de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Waar er vijf jaar geleden slechts enkele studieverenigingen waren, zijn er ondertussen 26 van deze opleidingsgebonden studentenorganen (HvA, 2021). Desondanks gaan er signalen op dat de studentenparticipatie niet op het gewenste peil is. Zo was bijvoorbeeld de opkomst bij de verkiezingen voor de centrale medezeggenschapsraad (CMR) afgelopen jaar historisch laag, namelijk slechts 2.2% (HvanA, 2020). Bij meerdere facultaire deelraden werd er zelfs niet gestemd vanwege een gebrek aan participanten (HvA, 2020). In eerder onderzoek van het ASVA Onderzoeksbureau gaven 56,6% van de HvA-studenten zich betrokken te voelen bij hun opleiding, tegenover slechts 30,5% bij de HvA zelf. Er is dus reden om aan te nemen dat animo problemen, waar aanwezig, niet gelijk verdeeld zijn over verschillende soorten participatieorganen.

Het belang van participatie in combinatie met deze signalen over suboptimale animo, roept de vraag op hoe studenten besluiten actief te worden bij de HvA, en op welke manieren zij momenteel op de hoogte komen van de verschillende participatiemogelijkheden. In dit onderzoek wordt gepoogd hier grip op te krijgen door te onderzoeken waarom actieve studenten participeren, en welke lessen hieruit getrokken kunnen worden.

## 2. CONCEPTUALISATIE

Dit onderzoek gaat in de kern om twee concepten, participatie en het studentenleven. Hoewel dit termen zijn waar men over het algemeen een goed beeld van heeft, zal voor de duidelijkheid worden uitgelegd hoe ze in de context van dit onderzoek worden gebruikt.

Ten eerste moet worden opgemerkt dat de termen (studenten)participatie en 'actief zijn' in dit verslag als synoniemen worden gebruikt. Met deze termen wordt bedoeld op het vervullen van een formele positie door een student waar een zekere mate van invloed over het studentenleven tegenover staat. Invloed moet in deze context losjes geïnterpreteerd worden. Het slaat op studenten die onderdeel zijn van het bestuur van een studievereniging en in die zin invloed hebben, maar ook op de inspraak die de leden van medezeggenschapsorganen en opleidingscommissies hebben. Hoewel deze niet per se bestuurlijke of organisatorische taken hebben, hebben zij invloed op het beleid van de HvA en de kwaliteit van diens onderwijs. Daadwerkelijke 'macht' is dus geen vereiste, maar de aanwezigheid van een minimale invloed op de HvA wel.

Het studentenleven kent uiteraard ontzettend veel facetten. Ten minste heeft het studentenleven een academische kant, maar student zijn brengt vaak ook sociale, besturende en culturele activiteiten met zich mee. In dit onderzoek wordt bewust niet gekeken naar academische participatie zoals het assisteren van onderwijs en het geven van bijles. Verder is voor het onderzoek van belang dat de onderzochte participatie zich primair afspeelt rondom de HvA, en dat de student ook aan de HvA studeert, of dit recentelijk heeft gedaan. Om deze redenen zijn organisaties die zich op (Amsterdamse) studenten in het algemeen focussen, zoals studentenverenigingen en culturele organisaties, niet onderzocht.

Wel is er gekeken naar de sociale en besturende kanten van het studentenleven. Om deze redenen zijn de respondenten geworven uit drie soorten organen: de medezeggenschap (Centrale Medezeggenschapsraad en Facultaire Deelraden), opleidingscommissies en de besturen van studieverenigingen verwant aan de HvA.



## 3. METHODOLOGIE

Ondanks dat er wel enkele toepasselijke onderzoeken zijn gedaan naar het gevolg van studentenparticipatie op de ontwikkeling van de student, zijn er maar weinig studies specifiek gericht op de beweegredenen voor studenten om actief deel te nemen aan studentenparticipatie binnen een hogeschool of universiteit. Daarnaast zijn de meeste studies die dat wel deden, inmiddels niet meer recent. Er is daarom gekozen voor een inductieve (bottom-up) onderzoeksmethode, waarin het in kaart brengen van het participatieproces binnen de Hogeschool van Amsterdam centraal staat.

### 3.1 Interviews

Het participatieproces is onderzocht door middel van interviews met studenten die momenteel actief zijn binnen een participatieve functie aan de HvA. Door semigestructureerde interviews af te nemen, waarin voornamelijk brede, open vragen zijn gesteld, is geprobeerd een brede blik op het participatieproces te krijgen. Concreet zijn er vijf aspecten van de participatie onderzocht:

#### 1. Hoe omschrijft de student diens eigen functie

Hoewel mensen zijn benaderd voor interviews op basis van hun 'objectieve' functiebeschrijving, is gevraagd naar het perspectief van de studenten op hun eigen participatie. Deze zelfbeschouwing is vaak relevanter dan het objectieve takenpakket van de functie voor de motivatie en daarmee de motivering van studenten. Daarnaast is tevens gevraagd in welke mate de studenten denken dat hun functie en zij zelf bekend zijn onder hun medestudenten.

#### 2. Hoe de student in diens functie terecht is gekomen

Het participatieproces bestaat uit twee delen, ten eerste 'hoe' studenten actief worden. In het bijzonder gaat het hier om de manier waarop een student bewust werd van de mogelijkheid deze functie te gaan doen en hoe makkelijk of moeilijk het was op deze mogelijkheid in te gaan. Hierbij is de daadwerkelijke sollicitatieprocedure van secundair belang en gaat het vooral om waar studenten van het bestaan van functies leren en hoe hoog de drempel is om het sollicitatieproces te starten. Hier is gestuurd op de volgende aspecten:

- Informatiebron van student

- Of de informatie afkomstig was van een gerichte of een algemene bron (zoek-commissie, op basis van eerdere functie, of via een advertentie, nieuwsbrief, etc.)
- Of de student van tevoren iemand van het orgaan kende

### **3. Waaron de student deze functie is gaan doen**

Naast de vraag op welke manier een student actief is geworden, staat de vraag waarom zij actief zijn geworden eveneens centraal. Hierbij is gekeken of de beoogde voordelen van studentparticipatie, zowel de individuele (stimuleren van het curriculum vitae, financiële compensatie, persoonlijke ontwikkeling van vaardigheden, etc.) als de maatschappelijke (verbetering van toezicht op het bestuur, verbetering van de onderwijskwaliteit, representatie van het studentenperspectief etc.), overeenkomen met de motivaties die studenten aangeven. Hier is gestuurd op:

- Waaron de student actief zegt te zijn geworden
- Ontwikkeling van zelf
- Verbetering van iets (onderwijs, sociale cohesie, andere specifieke problemen, etc.)
- Financiële compensatie
- Of de student is gestimuleerd of verzocht om de functie te gaan doen
- Of en waarom de student zichzelf geschikt en competent genoeg achtte

### **4. Hoe bekend de student is met andere organen**

Naast de eerdergenoemde aspecten is tevens gepoogd inzicht te krijgen in de verhoudingen binnen het actieve studentenleven. In het bijzonder is gekeken naar of, en in welke mate, actieve studenten op de hoogte zijn van het functioneren van andere organen. Ook is er gevraagd naar hoe de studenten de eigen samenwerking met andere organen ervaren, mits deze er is. Verder is er gevraagd of de student zelf op enig moment heeft overwogen een functie binnen een ander orgaan te vervullen, en waarom wel of juist niet.

## 5. Wat volgens de student zelf de studentenparticipatie zou verbeteren

Aan het einde van het interview werden respondenten de brede vraag gesteld of zij suggesties hebben voor de verbetering van, en waar mogelijke pijnpunten liggen binnen de participatie aan de HvA.

De interviews duurden tussen de 25 en 35 minuten en werden afgenomen in de aanwezigheid van beide onderzoekers. Om en om was één de interviewer, terwijl de ander aanvullende vragen stelde. De interviews vonden exclusief digitaal plaats, via online communicatiesoftware als Microsoft Teams en Zoom.

## 3.2 Respondenten

Zoals benoemd kijkt dit onderzoek uitdrukkelijk naar studenten die al actief zijn, en zijn zij uit de volgende organen geworven:

- Besturen van studieverenigingen (SV)
- De medezeggenschap (centrale medezeggenschapsraad, CMR, en Facultaire Deelraden, DR, samen MZ)
- Opleidingscommissies (OC)

Hoewel iedere student een eigen ervaring heeft, zullen er over het algemeen grotere verschillen zitten tussen de ervaring van studenten van verschillende studies, faculteiten en raden. Om de diversiteit van ervaringen verder te vergroten is gekozen om snowball sampling te vermijden en juist iedere respondent in isolatie te benaderen. Hoewel niet kan worden uitgesloten dat respondenten elkaar kennen, is er gepoogd situaties te vermijden waarin studenten die samen of onder dezelfde omstandigheden actief zijn geworden, beiden worden meegenomen in de analyse. Potentiële respondenten zijn daarom benaderd via (voor een HvA-student) publiekelijk zichtbare e-mailadressen. Eerst zijn de namen van actieve studenten gezocht via de mijnHvA- website van de verschillende OC's en via verkiezingslijsten voor de MZ. Vervolgens zijn bij deze namen de HvA-mails gevonden via de mailservice van de HvA.

Alle potentiële respondenten zijn met een gestandaardiseerde mail benaderd. Er zijn 50 studenten benaderd, waarvan er veertien besloten mee te doen. Een enkeling reageerde niet mee te willen en/of kunnen doen, waarbij anderen zelfs meldden niet meer binnen het betreffende orgaan actief te zijn. De hoogte van de response rate zal deels ook te maken hebben met het gebruik van de HvA-mail, die vaak niet de voornaamste e-mailservice van studenten is.

Uiteindelijk zijn van de faculteiten Business & Economie, Digitale Media & Creatieve Industrie, Gezondheid, Maatschappij & Recht, en Onderwijs & Opvoeding elk twee studenten geïnterviewd. Van de faculteiten Beweging, Sport & Voeding en Techniek zijn er respectievelijk één en drie studenten geïnterviewd. Dit waren zes medezeggenschapsleden, vier leden van een opleidingscommissie en vier bestuursleden van een studievereniging. Hoewel deze verdeling geen (statistische) representativiteit met zich meebrengt, is met deze verdeling een diverse selectie aan studenten gesproken en lijkt eentonigheid daarmee vermeden.

## 4. ANALYSE

De interviews zijn geanalyseerd door middel van thematische analyse. De antwoorden op de interviewvragen zijn schematisch geregistreerd, waar vervolgens thema's uit zijn gehaald waarmee de antwoorden daaropvolgend zijn gecodeerd. De bevindingen die hieruit zijn ontstaan zullen onderstaand besproken en toegelicht worden. Na deze schets volgt een bespreking van overige bevindingen die tijdens de interviews naar voren zijn gekomen.

### 4.1 Omschrijving van functie

De vraag hoe de respondent diens eigen functie zou omschrijven is steeds het begin van het interview geweest en heeft tot verschillende antwoorden geleid. Deze antwoorden waren echter niet in lijn met de eerder uitgezette verwachtingen. Elementen die vaker werden genoemd waren vergaderen en het doen van commissiewerk. Een enkeling noemde wel het vertegenwoordigen van studenten als deel van diens functie, maar de rest van de antwoorden waren grotendeels meer gericht op dagelijkse taken. Dit is toe te schrijven aan de vraagstelling tijdens de interviews.

Van de ondervraagde studenten gaf het overgrote deel — voornamelijk die bij het onderwijs gerelateerde organen, de OC's en de MZ — aan dat diens functie nauwelijks of slechts in geringe mate bekend is onder hun medestudenten binnen de HvA. Zij geven ook grotendeels aan dat dit niet door corona komt omdat dit naar hun ervaring voor corona ook al zo was. Onder hen die aangeven dat de bekendheid laag is, zegt ieder dat deze onbekendheid staat als zwakte. Daarnaast geeft de helft aan dat dit beter moet en dat zij hier zelf een rol in spelen en mee bezig zijn.

Bij studieverenigingen is dit beeld anders en zeggen de respondenten wel goed bekend te zijn onder medestudenten. Zij geven daarentegen wel in merendeel aan dat het contact door corona verslechterd is. Door het digitale onderwijs is het moeilijker om contact te maken met eerstejaars, wat voor SV's logischerwijs de grootste groep nieuwe leden en dus potentiële opvolgers zijn. Ook zeggen sommigen dat het gebrek aan fysieke evenementen het nog moeilijker maak om voor commissies en besturen te werven, ook onder betrokken leden.

### 4.2 De 'hoe' van participatie

De respondenten zijn op diverse wijzen bij hun functie terecht gekomen, alhoewel sommigen vaker voor kwamen dan anderen. Bovendien zijn hier significante verschillen

tussen type organen zichtbaar. In het geval van de MZ kwam het vaker voor dat studenten zonder uitgebreide voorkennis of contact met de raad besloten mee te doen aan de verkiezingen. Dat wil zeggen, zij hadden nog geen persoonlijk contact gehad, en hadden ook nog niet met de inlichtingen vanuit het orgaan te maken gehad, of konden zich deze in ieder geval niet herinneren toen ze besloten zich aan te melden.

Sommige anderen zijn daarentegen wel richting de MZ gestuurd door medestudenten of docenten. Dit was zowel door personen uit de deelraad als een student en een docent die er zelf niet aan verbonden waren. Onder OC-leden waren algemene inlichtingen zoals praatjes en mails juist wel de voornaamste informatiebronnen. Een enkeling onder hen kwam bij de OC terecht vanuit een inlichting specifiek voor klassenvertegenwoordigers.

Wederom heerste onder SV-respondenten een ander beeld. Na in het eerste jaar lid te worden van hun vereniging raakte zij allen steeds verder betrokken bij de vereniging, raakte zij tevens steeds meer bekend met de bestuursleden, en kwamen op deze manier uiteindelijk terecht bij het bestuur. Enkele respondenten waren voor hun bestuursjaar reeds actief door middel van commissiewerk.

### **Ontdekkingswijze**

De respondenten noemden een brede selectie aan wijzen waarop ze op de hoogte kwamen van hun positie. Een aantal zijn zelf opzoek gegaan naar (extra) informatie via de website. Veel zijn in aanraking gekomen met diens huidige functie in een vorige functie, als klassenvertegenwoordiger, medewerker aan de HvA of als lid van een ander orgaan. Voor sommigen waren formele, algemene inlichtingen ook effectief. Deze kwamen in de vorm van een folder uitgedeeld op de campus, een presentatie in de les, een algemene mail of zelfs willekeurig aangesproken worden op de campus.

Opvallend is ook dat de informatie van zowel docenten als studenten komt. In het geval van de OC zijn dit zelfs grotendeels docenten. Meerdere studenten vertelden dat zij naar aanleiding van een probleem binnen hun opleiding richting de OC zijn verwezen. Dit kwam dan in de vorm van een suggestie om zelf bij de OC aan te sluiten, en niet om het probleem bij de OC aan te kaarten.

Bij de SV's daarentegen was het exclusief door contact van studenten onderling, soms via de sociale omgang, en soms via de introductieweek in het eerste jaar. De studenten leerden dan het bestuur kennen via de sociale activiteiten van de SV.

### **Benaderd**

Veel van de studenten geven aan benaderd te zijn door iemand met de vraag of de functie niet toevallig "iets voor hen" was. Voor een enkeling was dit in groepsverband, maar voor het grootste deel was dit persoonsgericht. In het geval van SV's was dit voornamelijk via persoonlijk contact tussen studenten onderling. Bij de OC-respondenten waren het veelal docenten die de suggestie deden.

### **Bekend met voorgangers**

Vaker dan niet waren de respondenten al bekend met iemand die aan hun toekomstige functie verbonden was, veelal een student maar soms ook een docent. Het vaakst was dit een medestudent die de respondenten persoonlijk kende, en een enkele keer ging het om een docentlid dat via het onderwijs of een informeel contact bij de respondent bekend was. In de interviews kwam daarentegen zelden naar voren dat de respondent via het werk van een onderwijsorgaan deze mensen kende.

Bij SV-respondenten is het verhaal wederom anders maar onderling grotendeels hetzelfde. Al deze respondenten kenden het vorige bestuur grotendeels persoonlijk. Hoewel de respondenten de vorige bestuursleden uit hun functie kenden, waren zij vaak ook met deze bevriend. Dit contact kwam naast persoonlijk contact voort uit commissiewerk, wat de meeste SV-respondenten hadden gedaan.

## **4.3 De 'waarom' van participatie**

De overgrote meerderheid van de respondenten geeft aan zich uit persoonlijke interesse aangemeld te hebben voor hun functie. Deze verwachting over de inhoud van de functie is ook min of meer universeel waar gemaakt. Voor sommigen zit het plezier hem in de aard van het werk, voor anderen zit dit in de materie die zij behandelen.

In gelijke mate, maar vooral binnen de MZ's en OC's werden algemene problemen met het onderwijs, controle op de kwaliteit van het onderwijs en specifieke problemen met het onderwijs genoemd als motivaties. Ook wilden deze studenten over het algemeen graag bijdragen aan deze kwaliteit. Bij de SV's ligt de focus begrijpelijk niet bij het verbeteren van het onderwijs, maar op het bijdragen aan de sociale cohesie.

### **Zelfontwikkeling**

Naast intrinsieke motivatie werd tevens zelfontwikkeling vaak genoemd als motivatie. Bijna alle respondenten noemden het leren van professionele vaardigheden als belangrijke motivatie om actief te worden. Slechts vijf respondenten benoemden daarbij expliciet het belang van het curriculum vitae. Voor een enkeling waren de

verkregen vaardigheden ook in het verlengde van het onderwijs. Voor weer een andere respondent waren de vaardigheden waarschijnlijk niet nuttig voor diens carrière, maar wel voor het leven in het algemeen. Hierin zijn geen grote verschillen tussen soorten organen.

### **Financiële compensatie**

Bijna alle respondenten zeggen de financiële compensatie meer te zien als een bijkomstigheid dan (een deel van) hun inkomen. Een deel zegt het geld opzij te zetten en anderen gaven aan hierdoor minder te hoeven lenen. Slechts een enkeling gaf aan van het inkomen afhankelijk te zijn. Daarnaast geeft het merendeel aan tevens zonder de financiële compensatie actief te zijn geworden. Sterker nog, het merendeel was tijdens het aanmelden en/of solliciteren niet eens op de hoogte van de financiële vergoeding.

### **Stimulatie**

Een groot deel van de studenten is op een of andere manier gestimuleerd door het orgaan zelf of door een derde. Dit was vaak door medestudenten en soms door docenten. In lijn met eerdere verschillen was het bij de SV-respondenten exclusief tussen studenten en op het persoonlijke vlak, terwijl het bij de MZ's tweemaal om een docent ging.

### **Twijfel**

Over twijfel waren de studenten verdeeld, de meerderheid heeft wel getwijfeld, maar veel ook niet echt. Dit is op zichzelf logisch, aangezien de gesproken personen uiteindelijk hebben besloten de functie te gaan vervullen. Sommige geven aan getwijfeld te hebben over of ze genoeg tijd zouden hebben, en anderen over of ze wel de kwaliteiten in huis hadden om de functie te vervullen.

## **4.4 Kennis van andere organen**

Het grootste deel van de respondenten zegt niet goed bekend te zijn met de werking van de andere onderzochte organen. Ook komt de beperkte kennis die er wel is bijna exclusief voort uit interactie met andere organen in de huidige functie. De meeste van de respondenten zeggen de andere organen daarvoor veel minder of zelfs niet te kennen. Ook hier was weer een duidelijke scheidslijn tussen de onderwijsgerelateerde organen en de SV's. De SV-respondenten waren doorsnee redelijk bekend met wat de OC deed, maar hadden vrijwel geen kennis over de medezeggenschap.



Overwogen elders actief te worden?

Een grote meerderheid zegt wel interesse te hebben in participeren in een ander orgaan. Een aantal wil dit nog in de komende jaren proberen. De rest zien het niet te combineren met hun huidige situatie, vaak vanwege stage of met hun huidige functie, die ze niet willen inwisselen.

Een minderheid van de studenten gaf aan geen interesse te hebben in andere organen, hiervan kwam het merendeel uit SV's. Dit komt overeen met het verschil in interesses wat bij de motivaties naar voren kwam.

### **Overige bevindingen**

Zoals eerder genoemd zijn er naast de bevindingen vanuit de thematische analyse over de standaard kaders, tevens andere gerelateerde ervaringen en visies gedeeld door respondenten. Deze bevindingen zullen onderstaand worden beschreven en toegelicht.

## **4.5 Ineffectiviteit formele communicatie**

Vrijwel alle gesproken studenten gaven aan dat de huidige, formele manier van communiceren binnen de HvA in hun ervaring weinig effectief is. Volgens de respondenten is het toesturen van e-mails, het ophangen van posters binnen onderwijslocaties en het verspreiden van flyers niet voldoende om meer bekendheid en zichtbaarheid onder studenten te creëren. Namelijk, meerdere respondenten gaven aan, zoals genoemd in de thematische analyse, bij toeval achter het bestaan van de functie te zijn gekomen. Oftewel zij waren destijds niet goed geïnformeerd en hadden onvoldoende kennis omtrent mogelijkheden tot participatie. Een alternatieve, doelgerichte en informele manier van communiceren is hier volgens meerdere respondenten toepasselijker; hierover later meer.

## **4.6 Gebrek aan onderlinge communicatie**

De respondenten wezen op het ontbreken van effectieve onderlinge communicatie tussen organen. Meerdere respondenten hebben aangegeven dat er geen of slechts heel beperkt contact bestaat tussen de raden onderling. Hiervan kan verwacht worden dat het bijdraagt aan het ontbreken van informatie en kennis zoals bovenstaand beschreven. Tot slot geeft het merendeel van respondenten aan slecht op de hoogte zijn van het takenpakket van andere organen. Hieruit blijkt dat zelfs reeds actieve studenten over onvoldoende informatie en kennis beschikken. Dit zet vraagtekens bij de mogelijkheid van de 'normale student' om hierover een beeld te vormen.

## 4.7 Omvang en hiërarchie van een opleiding

Nog een bevinding is het belang van een horizontale en gelijke verhouding ten opzichte van docenten binnen een opleiding. Een informele, gelijkwaardige verhouding tussen student en docent lijkt voor meerdere respondenten effectief te zijn geweest. Daarnaast is tevens de omvang van een opleiding van invloed. Immers, des te kleiner de omvang en en hiërarchie des te meer toereikend het gebruik van informele communicatie is. Volgens meerdere respondenten kunnen beide variabelen dan ook zorgen voor een zogeheten 'community-gevoel' waardoor studenten eerder bereid zijn iets terug te doen voor een opleiding en zich sneller gewaardeerd voelen.

## 4.8 Buddysysteem

Een ander onverwacht, regelmatig terugkerend, thema binnen de interviews was het zogeheten 'buddysysteem'. Dit systeem, wat zelfstandig is bedacht door een faculteitsraad, is bedoeld om nieuwe en nog onervaren actieve studenten een zekere houvast te bieden gedurende de opstart van hun functie. Dit om de stap en het daarbij mogelijk behorende gevoel van onzekerheid en onwennigheid te doen verkleinen. Echter, merendeel van de MZ-respondenten gaf aan dit wel te gebruiken maar niet te hebben gecommuniceerd naar andere organen binnen de HvA.

## 5. DISCUSSIE

De bovenstaande bevindingen scheppen een beeld van studentenparticipatie aan de HvA. In de volgende sectie wordt deze uitgelicht en besproken en zullen, daar waar mogelijk, suggesties worden gedaan voor verbetering. De suggesties die volgen zijn niet gericht aan een persoon, groep mensen of instituut, maar fungeren als ideeën en opties die men in het achterhoofd kan houden. Uiteraard dient hierbij rekening te worden gehouden met het gebrek aan representativiteit van de respondenten. De respondenten zijn immers juist degenen die hebben besloten om wél actief te worden. Bovendien zijn het ook juist die actieve studenten, die bereid zijn geweest om in hun vrije tijd iets te vertellen over hun functie. Tot slot is het aantal gesproken studenten in verhouding tot het totaal aan actieve studenten niet erg groot. Het is dan ook lastig om uitkomsten te generaliseren.

### **Alle hoeken en gaten**

Wat betreft de kern van dit onderzoek, grip krijgen op participatie aan de HvA, is er een voornamelijk wijd beeld ontstaan. Niet alleen verschilt, logischerwijs, de toegang tot de participatie tussen organen onderling, maar gaven respondenten van dezelfde organen ook onderling verschillende antwoorden. Uitzondering hierop zijn de SV-respondenten, waarvoor, vanuit de gesproken respondenten, een eendrachtige ervaring naar voren kwam. De details hierover zijn in de vorige sectie uitvoerig behandeld.

Interessant is wel dat van deze diverse wijzen, de officiële informatievoorziening (met uitzondering van online verkrijgbare informatie) grotendeels absent was in de beleving van de respondenten. Juist informele, decentrale informatievoorziening kwam in veel verschillende vormen naar voren. Dit decentrale karakter wijst erop dat participatie goed verspreid is over de HvA.

### **Sterk qua perceptie en inhoud**

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat zij grotendeels zijn gaan participeren uit interesse, leergierigheid en/of een verlangen om bij te dragen. Gebleken is dat deze verwachtingen waar zijn gemaakt. De functies worden als leuk en leerzaam ervaren en respondenten geven in overtuigende getale aan zich bewust te zijn van de voordelen die de functie hen biedt. Hoewel zij wel degelijk verbeterpunten zien binnen het orgaan waarin zij actief zijn, geven zij over het algemeen aan tevreden te zijn met hetgeen waarmee zij zich bezighouden. Daarnaast ervaart een groot deel van de respondenten participatie tevens als een belangrijke bijdrage aan dingen als de kwaliteit van het onderwijs en de sociale

cohesie van hun opleiding. Tezamen geeft dit aan dat er inhoudelijk weinig is wat geïnteresseerde studenten afstoot, en zij dus nauwelijks overtuigd hoeven worden om te participeren.

Er heerst dus, onder de geïnterviewde studenten, een (volgens de respondenten terecht) positief beeld over het actief zijn, en een bewustzijn van de individuele en maatschappelijke voordelen die het met zich meebrengt. De vorm van en de beeldvorming rond de verschillende onderzochte functies lijkt dus goed te zitten.

Aan deze conclusie draagt bij dat overweldigend werd aangegeven dat de financiële compensatie slechts een kleine, of helemaal geen rol heeft gespeeld. Dit overigens niet zeggen dat de financiële compensatie niks toevoegt, maar enkel dat er geen signaal uit de interviews naar voren is gekomen dat deze compensatie een belangrijke motivatie is.

In ieder geval toont deze groep respondenten wel aan dat er wel degelijk een groep intrinsiek en betrokken geïnteresseerde studenten aan de HvA bestaat, die min of meer direct wanneer zij achter het bestaan van functie komen, besluiten deze te willen gaan vervullen.

### **Informatievoorziening**

Naast dat respondenten hebben aangegeven veel plezier te beleven met betrekking tot participatie binnen de HvA, is er wel degelijk sprake van kritiek en zijn er absoluut een aantal punten benoemd die volgens actieve studenten doelmatiger ingericht kunnen worden. Dit geldt in het bijzonder voor de informatievoorziening en daarmee de zichtbaarheid en bekendheid onder studenten. Het is eenmaal zo dat participatieve (medezeggenschap) organen minder bekend zijn onder HvA-studenten dan gewenst. Concluderend zijn er volgens de respondenten drie (mogelijk) concrete verbeterpunten. Namelijk, het beschouwen van de actieve student als ambassadeur, het stimuleren van communicatie tussen organen onderling en een doelgerichtere informatievoorziening.

Uit de ervaringen van de respondenten blijkt informeel contact van enorm belang te zijn binnen de werving van actieve studenten. Dat wil zeggen, een groot deel van de respondenten, en dus actieve studenten, wordt actief via informatievoorziening die niet behoort tot de formele werkzaamheden of georganiseerde inlichtingen vanuit het orgaan en/of de HvA zelf. Ofwel, mond-tot-mondreclame lijkt de meest effectieve manier om actieve studenten te werven gezien de grote mate van flexibiliteit die het met zich meebrengt. Mond-tot-mondreclame kan immers plaatsvinden in juist die situaties waarin de kans om te activeren het grootst is. Dit

in tegenstelling tot een informatieve presentatie tijdens een ongerelateerde context, een poster op campus waar een student aan voorbij loopt, of een flyer die wordt uitgedeeld na een dag vol colleges.

Interessant zou kunnen zijn om deze mond-tot-mondreclame te doen stimuleren, is door actieve studenten te beschouwen als ambassadeurs van participatie, en dit op verschillende wijzen te faciliteren. Omdat participatie aan de HvA zoveel facetten kent en op zoveel verschillende niveaus afspeelt kan het voor studenten die niet thuis zijn in de participatie erg moeilijk zijn om een aanknopingspunt te vinden. Sterker nog, uit de interviews blijkt dat zelfs actieve studenten dit vaak ver van scherp hebben. Voor een student met een probleem of een mening kan het dus lastig zijn om te weten waar diegene terecht kan. Zij zullen zich dan wellicht weerhouden voelen om een orgaan aan te spreken. Bijvoorbeeld als ze denken dat iets enkel hun eigen probleem is, of een orgaan er helemaal niks mee kan. Door actieve studenten, van klassenvertegenwoordigers tot leden van een medezeggenschapsraad, te informeren over de gehele participatie, kunnen zij als een toegankelijk aanknooppunt fungeren. Niet alleen is het doorsnee makkelijker om een medestudent aan te spreken, maar het maakt de gemeenschappelijke basis die studenten van dezelfde opleiding onderling hebben het ook makkelijker om problemen en meningen te concretiseren. Het maakt dan niet uit dat de actieve student zelf helemaal niet bezig is met het onderwerp in kwestie, omdat deze het probleem nog steeds kan valideren en kan adviseren over wat goede vervolgstappen zijn.

### **Onderlinge communicatie**

Van groot belang voor een student als ambassadeur, maar ook voor bekendheid in het algemeen, blijkt de communicatie tussen participatieve organen onderling. Dat wil zeggen, het is niet enkel van belang dat actieve studenten weten welk orgaan op papier waar over gaat, maar ook dat hier concrete onderwerpen en gezichten aan verbonden zijn. Enerzijds ligt dit in het verlengde van het ambassadeurschap, door niet alleen het contact tussen student en actieve student, maar ook de doorverwijzing naar een ander orgaan laagdrempelig te maken. Het helpt dan als actieve studenten elkaar bij naam kennen, elkaar hebben ontmoet en elkaars contactinformatie hebben. Dit kan echter niet alleen via persoonlijk contact, maar ook concrete aanknooppunten wat betreft de onderwerpen die organen behandelen kunnen de drempel om contact te zoeken verlagen. Sociale activiteiten kunnen in het bevorderen van dit contact een uitkomst bieden. Dan gaat het over borrels, lunches, of zelfs weekenden, waar actieve studenten van bijvoorbeeld een gehele faculteit of opleiding elkaar kunnen leren kennen. Ook kan contact worden bevorderd door het gebruik van bijvoorbeeld groepschats of andere online platforms.

Anderzijds kan onderlinge communicatie ook op andere wijze de participatie bevorderen. In het bijzonder zit er een groot verschil tussen de bekendheid van de onderwijsgerelateerde organen, en de studieverenigingen. Het is duidelijk, en wellicht niet geheel onverwacht, dat studieverenigingen meer in contact staan met studenten. Studieverenigingen lijken het door corona lastiger te hebben, maar kampen niet met dezelfde structurele zichtbaarheids- en bekendheidsproblemen die bij andere organen naar voren kwamen. Zij kunnen hierdoor een belangrijke rol spelen in het bevorderen van contact tussen verschillende onderwijsgerelateerde organen, en het agenderen van onderwerpen die voor studenten relevant kunnen zijn. Ook kan dit concreter, door bijvoorbeeld een studievereniging te vragen bekend te maken dat er bij de onderwijscommissie een opening is, of een activiteit te organiseren rond het thema van de medezeggenschapsverkiezingen. Door dit soort activiteiten te combineren met reguliere sociale activiteiten vergroot je de bekendheid van de onderwijsgerelateerde organen en hun takenpakket aan een groep die daar wellicht normaal gesproken niet mee bezig is. Studieverenigingen kunnen hier op hun eigen wijze weer profijt van hebben, door een nauwere band te creëren met de faculteit en de HvA. Minder bekende organen zouden bijvoorbeeld tegen betaling van de bekendheid van studieverenigingen gebruik kunnen maken door hun vacatures te laten verspreiden op de sociale media van de SV's.

Hiernaast kan sterke onderlinge communicatie helpen bij het vinden van nieuwe kandidaten voor functies. De respondenten gaven in groten getale aan ook op andere wijzen bij te willen dragen. Als zij aan de ene kant inhoudelijk beter weten wat de andere participatiemogelijkheden inhouden en aan de andere kant makkelijker contact kunnen zoeken met iemand uit zo'n orgaan om wat vragen te stellen, kan dat het makkelijker maken om kieslijsten en posities te vullen.

Tot slot is ook de rol van docenten van belang. Docenten zijn immers voor veel studenten een aanspreekpunt. Het bevorderen van kennis van docenten over studentenparticipatie en/of de medezeggenschap en het leggen van persoonlijke contacten met actieve studenten kunnen gelijksoortige baten met zich meebrengen. Dit is zeker zo indien het gaat om het doorverwijzen van studenten die een kwestie aankarten naar bijvoorbeeld een opleidingscommissie of deelraad.

### **Gerichtere inlichtingen**

Een andere rode draad gedurende de interviews was dat algemene (formele) inlichtingen, zoals bijvoorbeeld e-mails of presentaties in lessen, weinig tot geen effect lijken te hebben. Bovendien kwamen hierbij twee concrete mogelijkheden tot verbetering naar voren. Deze zijn beide gericht aan een doelgerichtere inlichtingsstrategie. Allereerst is het van belang dat inlichtingen op het juiste

moment worden aangeboden. Volgens respondenten zijn zowel het tweede en derde studiejaar het meest geschikt om een actieve bijdrage te leveren aan participatie. Namelijk, gedurende het eerste jaar is er nog veel onwetendheid en twijfel over studeren en de HvA, en tijdens het laatste studiejaar zijn de pijlen veelal op het afstuderen gericht. Het werven van actieve studenten zou mogelijk veel gericht kunnen focussen op het werven van tweede - en derdejaars studenten. Bijvoorbeeld door het geven van een informatieve presentatie aan het begin van het tweede studiejaar. Daarnaast is aangeraden om meer en doelgerichter in te zetten op potentiële actieve studenten. Een voorbeeld hiervan zijn de klassenvertegenwoordigers en elders actieve studenten. Indien deze studenten persoonlijk en kleinschalig worden benaderd lijkt de kans tot overtuiging en enthousiasme groter.

### **Buddysysteem**

Tevens aangeraden is om de zelfstandige toepassing van het buddysysteem over te nemen als centraal georganiseerd beleid binnen studentenparticipatie aan de HvA. Namelijk, de toepassing hiervan is volgens studenten effectief gebleken en lijkt een positieve invloed te hebben op studentenparticipatie in zijn geheel.

### **Centraal Medezeggenschaps Overleg**

Ook is een heroverweging van het Centraal Medezeggenschapsoverleg eveneens mogelijk. Er is immers door respondenten aangekaart dat de huidige vormgeving hiervan onvoldoende functioneert. Respondenten stellen dat er sprake is van een overschot aan agendapunten en daarmee te weinig mogelijkheden tot het bespreken van belangrijke zaken. Bijvoorbeeld het voeren van een centraal buddysysteem beleid.

### **Verkiezingen**

Tot slot zijn er de verkiezingen. Dit onderwerp is gedurende het onderzoek onvoldoende aan bod gekomen om concrete uitspraken te doen. Wel kunnen enkele zaken worden opgemerkt. Feit is dat een deel van de gesproken studenten met een zeer beperkte democratische steun actief lid is geworden van een medezeggenschapsorgaan. Feit is ook dat slechts 0,2% van de HvA-studenten zijn stem heeft uitgebracht gedurende de verkiezingen voor de Centrale Medezeggenschapsraad. Aannemelijk is dan ook dat de verkiezingen in haar huidige vorm onvoldoende functioneren en van een democratische achterban geen sprake is. Studenten benaderen vaak slechts enkele vrienden en/of medestudenten en

behalen daarmee, soms los van enkel standpunt of visie, een zetel binnen een medezeggenschapsorgaan; aldus henzelf. Dit is een signaal dat oproept tot reflectie, en mogelijk verder onderzoek.



## 6. CONCLUSIE

Alles tezamen volgt uit de ervaring van de respondenten dat er op de HvA sprake is van solide participatiemogelijkheden, maar suboptimale werving. Enerzijds zijn er veel goede manieren om actief te zijn en werden deze positief gezien en ervaren door de respondenten van dit onderzoek. Participatie aan de HvA is zeker een leuke, leerzame en belangrijke manier voor studenten om iets toe te voegen aan het studentenleven.

Anderzijds lijken er, op basis van de interviews, ook grote tekortkomingen te zijn die de participatie hinderen, voornamelijk in de informatievoorziening over en tussen de verschillende participatie organen. Dit hindert niet alleen de samenwerking en effectiviteit van de participatie, maar belemmert ook mogelijkheid om de bekendheid van participatieorganen via elkaar te vergroten. Om dit te verbeteren kan men wellicht het best actieve studenten beschouwen als ambassadeurs voor de participatie. Door iedere actieve student bekend te maken met de participatie als geheel, kunnen zij andere studenten makkelijker de weg wijs maken in de participatie.

Hiernaast is belangrijk om te benadrukken dat deze thema's leven onder de geïnterviewde studenten en dat er uit hen nog veel meer ideeën en deskundigheid te halen valt. Eventueel vervolgonderzoek zou er dus goed aan doen om hen wederom te betrekken

## 7. BIBLIOGRAFIE

**ASVA Onderzoeksbureau. (2016, 24 januari).** ENGAGEMENT: Een onderzoek naar de mate waarin studenten zich betrokken voelen bij de HvA. Geraadpleegd van <https://asva.nl/belangen/onderzoeksbureau/afgeronde-onderzoeken/>

**Hogeschool van Amsterdam. (2020, 3 juli).** Uitslag verkiezingen medezeggenschap 2020. Geraadpleegd op 11 november 2020, van <https://www.hva.nl/medezeggenschap/gedeelde-content/nieuwsberichten/2019-2020/07/uitslag-mede-zeggenschapsverkiezingen-2020.html>

**Hogeschool van Amsterdam. (2021, 22 januari).** Overzicht erkende studieverenigingen. Geraadpleegd op 17 februari 2021, van <https://www.hva.nl/participatie/content/studieverenigingen/overzicht-erkende-studieverenigingen/overzicht-erkende-studieverenigingen.html>

**HvanA. (2020, 3 juli).** Historisch lage opkomst onder studenten bij mr-verkiezingen - HvanA. Geraadpleegd op 11 november 2020, van <https://hvana.nl/lees/30924/historisch-lage-opkomst-onder-studenten-bij-mr-verkiezingen>

# 8. BIJLAGEN

## Interview Script

Interviews: allebei aanwezig, 1 leidt.

### 1. Hoe zou je jouw functie omschrijven?

- Wat zijn de voornaamste taken van jouw functie?
- Hoe bekend zijn jouw functie en jij onder de studenten?

### 2. Hoe ben je bij jouw functie terecht is gekomen?

- Hoe kwam je op de hoogte van het bestaan van jouw functie?
- Ben je voor de positie benaderd? Of heb je deze zelf uitgezocht? Of, kwam je deze spontaan tegen?
- Ken je de vorige persoon die jouw positie vulde? Of, ken je iemand die een gerelateerde positie vulde?

### 3. Waarom ben je jouw functie gaan doen?

- Had het te maken met ...?
  - Ontwikkeling van zelf
  - Verbetering van iets (onderwijs, sociale cohesie, andere specifieke problemen etc.)
  - Financiële compensatie
- Ben je gestimuleerd of verzocht om de functie te gaan doen?
- Waarom vond je jezelf geschikt voor de functie? Of heb je daar over getwijfeld?

### 4. Ben je op hoogte van wat andere studenten organen doen?

- Opleidingscommissies, deelraad, CMR, studieverenigingen
- Heb je ooit overwogen om zelf in een van die organen actief te worden?

### 5. Wat denk jij dat meer studenten zou motiveren om actief te worden?



# COLOFON

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Onderzoek</b>  | Lex Mandos & Janno Westdorp   |
| <b>Vormgeving</b> | Sanneke Mandjes   |
| <b>Uitgave</b>    | ASVA studentenunie, Amsterdam 2020  |
| <b>Contact</b>    | Nieuwe Achtergracht 170<br>1018 WV Amsterdam<br><br><a href="http://www.asva.nl">www.asva.nl</a><br><br><a href="mailto:info@asva.nl">info@asva.nl</a><br><br>(020) 622 57 71 |

