



**OPLEIDINGSCOMMISSIES
AAN DE UNIVERSITEIT VAN
AMSTERDAM**

een knelpuntenanalyse

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding.....	6
A. Aanleiding	6
B. Doel van het onderzoek	6
C. Hoofvraag.....	6
D. Structuur van het onderzoek.....	7
2. Methoden van onderzoek.....	8
A. Beschrijving van dataverzameling en analyse	8
B. Onderzoekspopulatie.....	8
C. Afbakening van concepten en begrippen.....	10
D. Ervaringen van het onderzoek.....	10
3. Basisgegevens opleidingscommissies	11
A. Aantal vergaderingen en omvang van taken.....	11
B. Communicatievoorzieningen.....	11
C. Voorzieningen	14
D. Vakevaluaties	16
4. Zichtbaarheid.....	19
A. Informatie over de opleidingscommissie	19
B. Plek waar informatie gevonden kan worden	20
C. Op de hoogte van het bestaan.....	20
D. Bekendheid met de leden.....	21
E. Vinden van nieuwe leden.....	22
5. Scholing en tijd	25
A. Scholing vanuit de UvA.....	26
B. Type scholing.....	26
C. Tijd geboden vanuit de UvA	27
D. Tijd die leden hebben.....	27
6. Contact met andere organen	28
A. Verstandhouding met opleidingsdirecteur	28
B. Op de hoogte van ontwikkelingen	29
D. Contact met de medezeggenschapsraad.....	29
7. Effectiviteit van de opleidingscommissie.....	31
A. Ruimte voor nieuwe ideeën	31
B. Mate waarin leden zich gehoord voelen	32
C. Invloed op ontwikkelingen.....	32
D. Algeheel functioneren.....	33
E. Redenen voor goed functioneren.....	34
F. Redenen voor slecht functioneren	36
8. Knelpuntenanalyse	37
9. Bestuursaanbeveling.....	41
Bijlage 1: Enquête	44

ASVA ONDERZOEKBUREAU

De ASVA studentenunie behartigt de belangen van de Amsterdamse student. Dat begint bij weten wat er speelt, en 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.

Het ASVA Onderzoeksbureau wordt momenteel ingevuld door Lianne Wichgers en Joeke Kuyvenhoven, met ondersteuning van de onderzoekscommissie bestaande uit Robert Boemen, Isa van der Wielen en Youri Weesie. Daarnaast krijgt het ASVA Onderzoeksbureau ondersteuning vanuit het ASVA bestuur in de persoon van Abigail Tjhay, Penningmeester 2015-2016 van de ASVA studentenunie.

VOORWOORD

Binnen de Universiteit van Amsterdam zijn tientallen opleidingscommissies actief die de kwaliteit van het onderwijs proberen te waarborgen. Regelmatig komen er signalen voorbij waaruit blijkt dat deze opleidingscommissies niet optimaal functioneren. Het ASVA onderzoeksbureau heeft daarom besloten om onderzoek te doen naar de opleidingscommissies en het functioneren hiervan.

Graag wil ik mijn collega Joeke Kuyvenhoven van het ASVA Onderzoeksbureau bedanken voor haar goede medewerking en hulp. Daarnaast gaat mijn dank vanzelfsprekend ook uit naar de rest van de ASVA-medewerkers die hebben meegeholpen aan de uiteindelijke totstandkoming van dit onderzoek, waaronder Abigail Tjhay, Alex Tess Rutten en Annelieke Muller. Mijn dank gaat verder uit naar alle opleidingscommissieleden die bereid waren om mee te werken aan de enquête. Namens het ASVA Onderzoeksbureau wens ik u veel plezier bij het lezen van dit verslag.

Lianne Wichgers

Coördinator ASVA Onderzoeksbureau

3 juni 2016

1. INLEIDING

A. Aanleiding

Recentelijk is in de Tweede Kamer gesproken over het vergroten van de macht van opleidingscommissies binnen de universiteit. Opleidingscommissies zijn universiteitsorganen, bestaande uit docenten en studenten, die de kwaliteit van het onderwijs trachten te bewaken. Het plan is om opleidingscommissies instemmingsrecht te geven over bepaalde regelingen van de Onderwijs- en Examenregeling (OER).

Regelmatig komen er bij ASVA signalen voorbij waaruit blijkt dat opleidingscommissies binnen de Universiteit van Amsterdam (UvA) op dit moment (nog) niet naar behoren werken. Voordat opleidingscommissies meer instemmingsrecht zouden krijgen, is het van belang om te kijken naar het huidige functioneren van de opleidingscommissies en naar manieren waarop het functioneren verbeterd zou kunnen worden.

B. Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is het opstellen van een knelpuntenanalyse, waarin op een concrete wijze een overzicht wordt gegeven van de knelpunten waar opleidingscommissies het meeste mee te maken hebben. In deze knelpuntenanalyse wordt ook zoveel mogelijk geprobeerd om suggesties voor verbeteringen aan te dragen.

C. Hoofdvraag en deelvragen

De centrale vraag die door middel van dit onderzoek wordt beantwoord, luidt als volgt:

Hoe functioneren de opleidingscommissies binnen de Universiteit van Amsterdam en op welke manieren zou het functioneren verbeterd kunnen worden?

Om deze vraag te beantwoorden, zal er worden ingegaan op meerdere aspecten die relevant zijn voor of onderdeel zijn van het werk van de opleidingscommissies. Het gaat hierbij onder andere om de communicatie(middelen), de zichtbaarheid van commissies, het gebruik van vakevaluaties, het gebruik van universiteitsvoorzieningen en de tevredenheid van commissieleden omtrent verschillende aspecten die te maken hebben met opleidingscommissies.

D. Structuur van het verslag

Dit onderzoeksrapport heeft de volgende structuur. In het hierop volgende hoofdstuk wordt de operationalisering van het onderzoek beschreven. Hierin wordt uitgelegd welke methoden zijn toegepast gedurende het onderzoek en wie de onderzoeksobjecten van de enquête zijn. In hoofdstuk drie wordt gekeken naar enkele basisgegevens van de commissies, waaronder de communicatiemiddelen, de voorzieningen waar gebruik van kan worden gemaakt en het gebruik van vakevaluaties. In hoofdstuk vier wordt vervolgens gekeken naar de zichtbaarheid van opleidingscommissies. Hoofdstuk vijf heeft betrekking op de scholing en tijd die vanuit de universiteit wordt geboden. In hoofdstuk zes wordt gekeken naar het contact met andere universiteitsorganen. Hoofdstuk zeven gaat vervolgens in op de effectiviteit van opleidingscommissies met betrekking tot verschillende aspecten en potentiële verbeteringen. Het onderzoeksrapport wordt afgesloten met de knelpuntenanalyse in hoofdstuk acht.

2. METHODE VAN ONDERZOEK

A. Beschrijving van dataverzameling en analyse

Voor het huidige onderzoek is gebruik gemaakt van een kwantitatieve onderzoeksmethode. De opinies en ervaringen van commissieleden zijn verkregen door middel van een enquête (bijlage 1), die in een eerste ronde actief is verspreid onder de voorzitters van de opleidingscommissies, met de vraag om de e-mail door te sturen naar de overige commissieleden. In een tweede ronde is de enquête verspreid onder de algemene e-mailadressen van de opleidingscommissies, waar bekend. De enquête bestond uit enkele 'ja/nee' stellingen, stellingen op een vijfpunts Likertschaal en enkele open vragen.

Met behulp van het statistische programma SPSS is een analyse gedaan van de kwantitatieve gegevens die zijn verkregen uit de enquête. De kwalitatieve data afkomstig uit de enquête, oftewel de antwoorden op de open vragen, zijn handmatig geanalyseerd.

B. Onderzoekspopulatie

In totaal hebben 102 commissieleden de enquête volledig ingevuld. Hiervan is 52% student, 45% docent en bekleedt 5% de functie van ambtelijk secretaris¹. Alle zeven faculteiten binnen de UvA zijn in deze enquête vertegenwoordigd. De faculteiten Geesteswetenschappen, Gedrags- en Maatschappijwetenschappen en Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica zijn echter wel beter vertegenwoordigd dan de overige vier faculteiten (Economie en Bedrijfskunde, Geneeskunde, Rechtsgeleerdheid en Tandheelkunde).

Tabel 1 laat zien van welke opleidingscommissies de respondenten afkomstig zijn. Deze tabel geeft echter maar gegevens weer van 92 respondenten. Dit komt doordat er zeven respondenten werkzaam zijn binnen meerdere opleidingscommissies (zowel enkele studenten, docenten als ambtelijk secretarissen) en van drie respondenten niet te achterhalen is tot welke opleidingscommissie zij behoren.

Van de 92 meegenomen commissieleden is ongeveer de helft lid geworden van de opleidingscommissie in 2015 (47 van de 92). Drie respondenten zijn pas aangesteld in 2016, 39 respondenten zijn lid geworden tussen 2010 en 2014 (waarvan de meerderheid in 2014) en drie respondenten zijn al lid geworden voor 2010.

¹ Er is helaas geen informatie beschikbaar over de gehele populatie van commissieleden.

Opleidingscommissies	Frequentie
ACTA tandheelkunde (BA en MA)	1
Actuariële wetenschappen, Econometrie en Operationele Research	1
Algemene Cultuurwetenschappen (BA)	1
Antropologie (BA)	1
Biologie (BA)	1
Communicatiewetenschap (BA)	3
Conservering & Restauratie (MA)	2
Duits (BA)	1
Earth Sciences (MA)	3
Engelse taal en cultuur (BA)	1
Engelstalige masteropleidingen FdR (MA)	3
Erfgoedstudies (MA)	1
Europese studies (BA)	3
Fiscaal recht (BA)	2
Forensic Science (MA)	2
Geschiedenis (BA)	4
Geneeskunde (BA)	2
Griekse en Latijnse Taal en Cultuur (BA)	1
Informatica (BA)	3
Interfacultaire Lerarenopleiding (MA)	2
International and European Law (MA)	1
Kunstgeschiedenis (BA)	1
Letterkunde (MA)	1
Life Sciences (MA)	1
Literatuurwetenschap (BA)	1
Logic (MA)	5
Media en Cultuur (BA)	4
Media en Informatie (BA)	1
Mediastudies (MA)	1
Medische Informatiekunde (BA)	2
Muziekwetenschappen (BA)	1
Nederlandse taal en cultuur (BA)	3
Nederlandstalige masters FdR (MA)	2
Notarieel recht (BA)	1
Physics and Astronomy (MA)	1
Pedagogische Wetenschappen, Onderwijskunde en Lerarenopleidingen (BA)	7
Politics, Psychology, Law and Economics (BA)	1
Psychologie (BA)	5
Rechtsgeleerdheid (BA)	2
Religiewetenschappen (BA)	1
Social Sciences (MA)	5
Sociale Geografie en Planologie (BA)	2
Sociologie (BA)	2
Taalwetenschap (BA)	1
Theaterwetenschap (BA)	1
Wijsbegeerte (BA)	1
totaal	92

Tabel 1: Respondenten naar opleiding.

C. Afbakening van concepten en begrippen

Opleidingscommissie zijn commissies binnen de universiteit waarvan de belangrijkste taak is het zorgen voor de kwaliteit voor het onderwijs(proces). Zij brengen daarom (ongevraagd) advies uit over alle aspecten die het onderwijs betreffen, waaronder de (uitvoering van) onderwijs- en examenregelingen. Onderwijscommissies bestaan in het algemeen voor de helft uit docenten en voor de helft uit studenten. Ook hebben sommige commissies de beschikking over een ambtelijk secretaris. Ambtelijk secretarissen kunnen werkzaam zijn binnen meerdere opleidingscommissies.

D. Ervaringen van het onderzoek

Het onderzoeksproces is over het algemeen voorspoedig verlopen. Wel kwam bij het verspreiden van de enquête al naar voren dat er in de communicatie met opleidingscommissies het één en ander te behalen valt: er zijn meerdere e-mails teruggekomen met de mededeling dat de voorzitter niet meer actief was binnen de commissie, dat de commissie was opgeheven of dat het e-mailadres niet meer bestond. Daarnaast zijn enkele faculteiten meer vertegenwoordigd in deze enquête dan andere faculteiten. Van de faculteit Economie, de faculteit Geneeskunde en de faculteit Tandheelkunde hebben slechts enkele commissieleden de enquête ingevuld. De antwoorden van deze respondenten kunnen daarom niet als volledig representatief worden beschouwd.

3. BASISGEGEVENS OPLEIDINGSCOMMISSIES

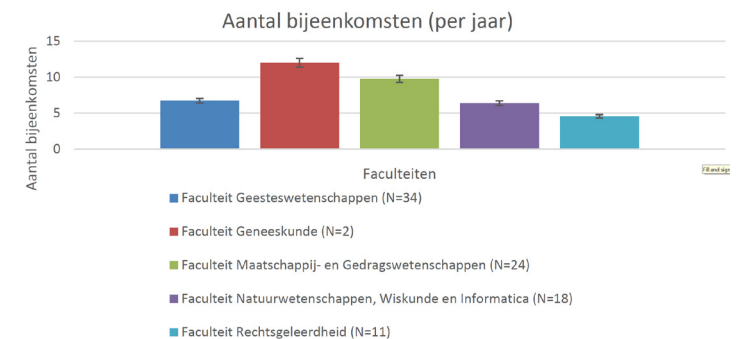
In dit hoofdstuk zullen enkele basisgegevens van de opleidingscommissies die hebben deelgenomen aan de enquête worden besproken.

A. Aantal vergaderingen en omvang van taken

I. Vergaderingen.

Commissieleden komen gemiddeld genomen circa zeven keer per jaar samen.² Er zijn geen significante verschillen tussen studenten en docenten; $t(87) = -1,08, p = .288$.

In figuur 1 is een onderscheid gemaakt tussen de verschillende faculteiten binnen de UvA.⁴ Er zijn significante verschillen tussen opleidingscommissies binnen de vijf faculteiten $\chi^2(4) = 40,29, p < .001^*$. Commissieleden van de faculteit Geneeskunde en de faculteit Maatschappij- en Gedragwetenschappen komen significant vaker samen dan commissieleden binnen andere faculteiten. Daarnaast komen commissieleden van de faculteit Rechtsgeleerdheid significant minder vaak samen dan commissieleden van de eerdergenoemde twee faculteiten.



² Commissieleden die tot meerdere commissies behoren zijn niet meegenomen, omdat het niet duidelijk is op welke commissies de antwoorden betrekking hebben. Dit heeft geleid tot een totaal aantal van 92 responsen dat is meegenomen voor deze analyse.

³ Bij de analyse van de verschillen tussen docentleden en studentleden is gebruik gemaakt van een onafhankelijke t-test, waarbij een significantieniveau van 0.05 is aangehouden.

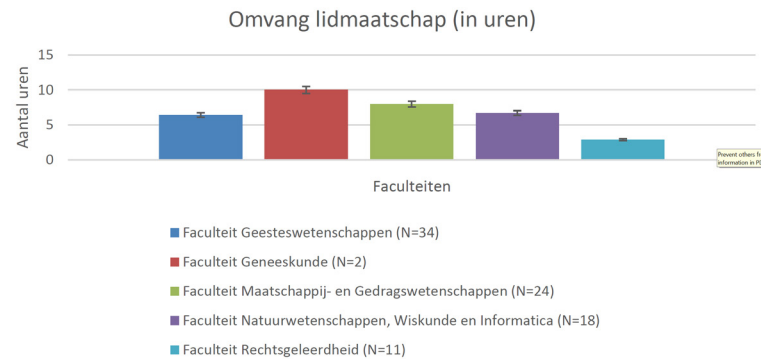
⁴ Bij de analyse van de verschillen tussen faculteiten is gebruik gemaakt van een non-parametrische Kruskal Wallistest gevolgd door een post-hoc analyse d.m.v. de Tukeytest (met uitzondering van de vragen die op nominale schaal zijn beantwoord, hiervoor was het uitvoeren van deze tests niet mogelijk). Het aantal respondenten dat afkomstig is van de faculteit Tandheelkunde (N=1), de faculteit Economie en Bedrijfskunde (N=1) en de interfacultaire studie Politics, Psychology, Law and Economics (PPLE; N=1) is helaas te laag om hier betrouwbare conclusies uit te kunnen trekken. Ook kan er van deze faculteiten geen post-hoc analyse worden uitgevoerd. Deze faculteiten zijn daarom niet meegenomen in deze analyse.

⁵ De foutbalken zijn gebaseerd op een potentiële foutmarge van plus en min vijf procent.

ii. Omvang taken.

Aan commissieleden is gevraagd hoeveel tijd het hen kost om taken uit te voeren voor de opleidingscommissie. Het gemiddelde ligt op circa 6,5 uren per maand, waarbij er geen significant verschil wordt gevonden tussen studenten (6,5) en docenten (6,5); $t(86) = -.36$, $p = .720$. Ambtelijk secretarissen (niet meegenomen in dit gemiddelde) lijken beduidend meer tijd te besteden aan de commissie, namelijk bijna 26 uur per maand.

Er zijn significante verschillen tussen de faculteiten; $\chi^2(4) = 19,29$, $p = .001^*$. Commissieleden van de faculteit Rechtsgeleerdheid steken significant minder tijd in de commissie dan commissieleden binnen andere faculteiten (zie figuur 2).



Figuur 2. Aantal uren dat commissieleden samenkomen per maand binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

b. Communicatievoorzieningen

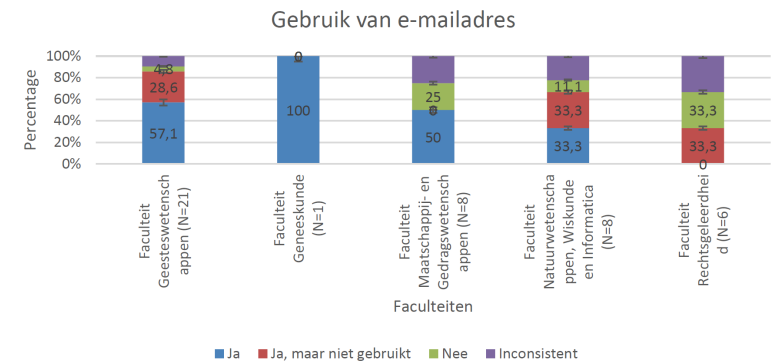
i. Gebruik van een e-mailadres.

Het percentage wat aangeeft als commissie gebruik te maken van een e-mailadres is 45% (21 commissies).⁶ Ongeveer een kwart (21%) van de commissies geeft aan wel een e-mailadres te hebben maar deze niet te gebruiken.

Figuur 3 geeft de verdeling weer per faculteit. Hieruit komt duidelijk naar voren dat binnen de faculteit Maatschappij- en Gedragwetenschappen het

⁶In sommige analyses, zoals deze, zijn de individuele responsen (te herkennen aan 'commissieleden scoren...') omgezet naar commissiedata (te herkennen aan 'commissies scoren...' of iets in deze trant). Dit is gedaan omdat het bij sommige 'feitelijke' informatie, zoals het gebruik maken van een e-mailadres, zinvoller is om te kijken naar commissiedata. Ook hierbij zijn de data van commissieleden die tot meerdere opleidingscommissies behoren niet meegenomen, aangezien het dan niet duidelijk is voor welke commissie de antwoorden gelden. Waar er gebruik wordt gemaakt van individuele responsen is voor de zekerheid ook gekeken of het omzetten naar commissiedata leidde tot andere resultaten. Dit bleek echter geen van de keren het geval.

grootste aantal commissies gebruik maakt van een e-mailadres. Binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid en de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica is het aantal commissies wat gebruik maakt van een e-mailadres relatief laag. 13% van de commissies heeft geen e-mailadres. Opvallend genoeg bestaat er bij 21% dus geen consistentie binnen de commissie over het gebruik van een e-mailadres. Binnen een relatief groot aantal opleidingscommissies is het dus niet duidelijk of er gebruik wordt gemaakt van een e-mailadres of niet.

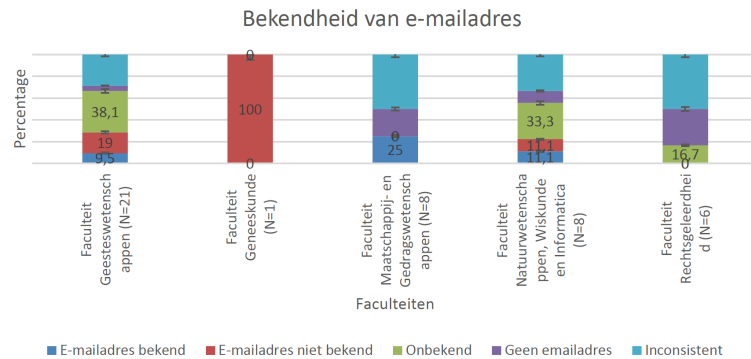


Figuur 3. Gebruik van e-mailadres binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

ii. Bekendheid van het e-mailadres.

Hoewel bijna de helft van de 47 commissies aangeeft een e-mailadres te gebruiken, geeft slechts 13% van de commissies aan dat het e-mailadres bekend is bij studenten. 18% van de commissies geeft aan dat het e-mailadres niet bekend is bij de studenten en 26% weet niet of studenten bekend zijn met het e-mailadres. 13% geeft aan geen e-mailadres te hebben. Wederom bestaat er bij een relatief hoog aantal commissies geen consistentie binnen de commissie over de bekendheid van het e-mailadres; dit geldt voor 30% van de commissies.

Figuur 4 geeft de verdeling van faculteiten weer. Hieruit komt naar voren dat binnen de meeste faculteiten het e-mailadres niet bekend is of commissies



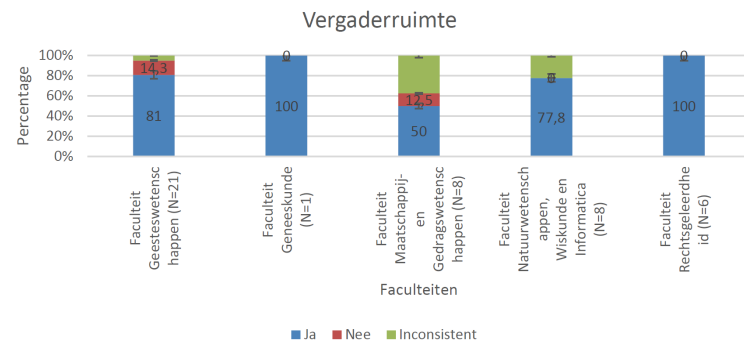
Figuur 4. Bekendheid van e-mailadres binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

c. Voorzieningen

i. Vergaderruimte.

Ongeveer driekwart van de commissies (77%, 36 commissies) geeft aan over een ruimte te beschikken waar vergaderd kan worden. 11% geeft aan géén ruimte hebben, wat relatief hoog is gezien het feit dat opleidingscommissies officiële universiteitsorganen zijn. Bij 12% bestaat echter geen consistentie binnen de commissie over het beschikken over een vergaderruimte.

Figuur 5 laat de verdeling per faculteit zien. Met name binnen de faculteit Maatschappij- en Gedragswetenschappen heeft een relatief hoog aantal commissies geen beschikking over een vergaderruimte. Dit aantal is aanzienlijk minder groot voor de andere faculteiten.

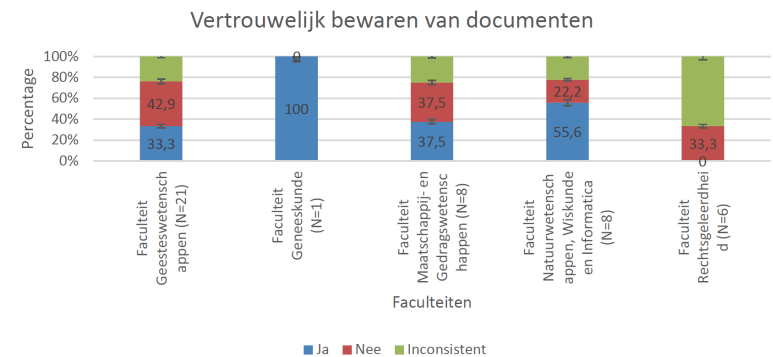


Figuur 5. Mogelijkheid tot het gebruik maken van een vergaderruimte binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

ii. Vertrouwelijk bewaren van documenten.

Ook is aan commissieleden gevraagd of zij de beschikking hebben over een ruimte waar documenten vertrouwelijk bewaard kunnen worden. Hierbij zien we dat 34% (16 commissies) aangeeft deze ruimte te hebben. Dit is een relatief laag aantal, maar dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat veel documenten tegenwoordig digitaal bewaard worden. 36% geeft aan géén ruimte te hebben waar documenten vertrouwelijk bewaard kunnen worden. Bij 30% bestaat echter geen consistentie binnen de commissie over of deze ruimte er is, wat relatief hoog is.

Uit figuur 5.5 komt een interessante bevinding naar voren: de commissies binnen de faculteit Geesteswetenschappen en Maatschappij- en Gedragswetenschappen kunnen over het algemeen veel minder vaak hun documenten vertrouwelijk bewaren dan commissies binnen andere faculteiten. Of dit komt doordat deze commissies vaker gebruik maken van digitale documenten is echter niet bekend.

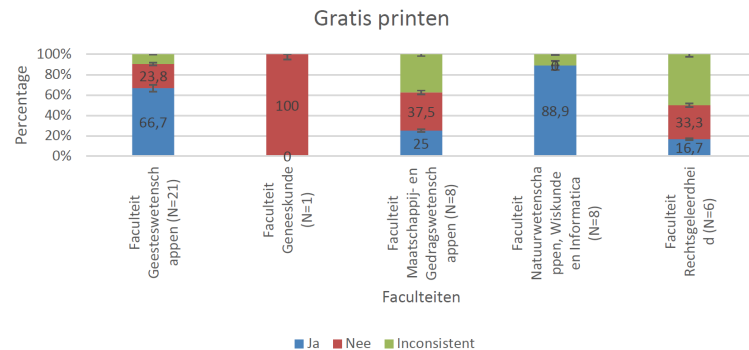


Figuur 5.5. Mogelijkheid tot het vertrouwelijk bewaren van documenten binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

iii. Printen.

Een meerderheid van de commissies (57%, 27 commissies) geeft aan gratis te kunnen printen. 23% geeft aan niet gratis te kunnen printen. Bij 20% bestaat echter geen consistentie binnen de commissie over of deze mogelijkheid er is. Dit wordt echter verklaard doordat de opleidingscommissies uit zowel studenten als docenten bestaan. Wanneer we specifiek ingaan op de antwoorden van studenten en docenten, zien we namelijk dat 100% van de docenten gratis kan printen, terwijl dit maar voor 48% van de studenten het geval is.

Figuur 6 laat een grote verscheidenheid zien aan antwoorden. Met name binnen de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica is de mogelijkheid om gratis te printen.



Figuur 6. Mogelijkheid om gratis gebruik te maken van een printer binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

d. Vakevaluaties

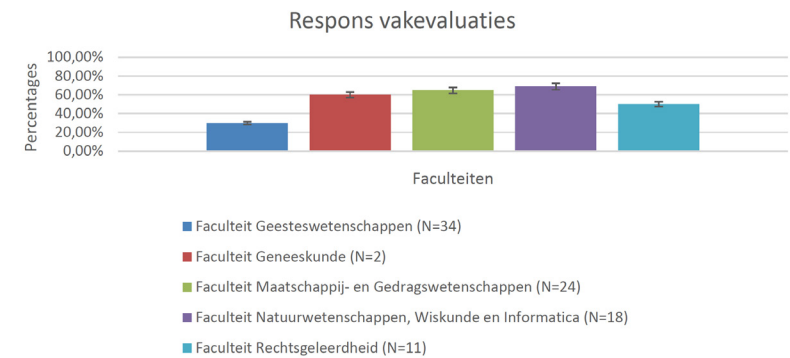
i. Respons vakevaluaties.

Eén van de taken van opleidingscommissies is zorg dragen voor de vakevaluaties: de evaluaties van vakken die studenten na afloop van een vak invullen.⁷ Gemiddeld genomen is de respons op de UvA vakevaluaties volgens de opleidingscommissies 47,8%.⁸

Er zijn significante verschillen tussen de faculteiten; $\chi^2(4) = 33,16$, $p < .001^*$. Het responspercentage binnen de faculteit Geesteswetenschappen ligt significant lager dan binnen de andere faculteiten (zie figuur 7).

⁷ Binnen sommige opleidingen worden de vakevaluaties gedaan door het onderwijsinstituut zelf of door een zogenaamde 'nabesprekingscommissie'.

⁸ Negen commissieleden hebben deze vraag niet beantwoord. Verder is bij twee commissieleden de gemiddelde score genomen omdat zij twee antwoorden gaven. Daarnaast gaven drie commissieleden het antwoord 'verschillend'; van hen is de score ook niet meegenomen.

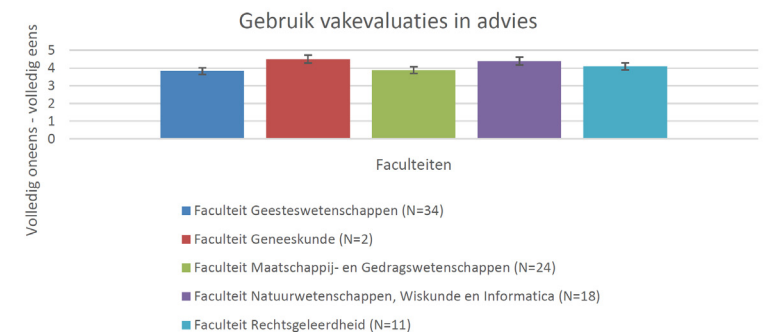


Figuur 7. Respons van studenten op vakevaluaties binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

ii. Gebruik vakevaluaties in advies.

Daarnaast is aan commissieleden gevraagd in hoeverre zij gebruik maken van de vakevaluaties in hun advies. Op de stelling "De uitkomsten van de vakevaluaties worden veel door ons gebruikt in onze adviezen" wordt een gemiddelde score van 4,0 gevonden. Opleidingscommissies maken dus vrij veel gebruik van de vakevaluaties. Docenten (4,3) hebben significant meer het idee dat vakevaluaties worden gebruikt in de adviezen dan studenten (3,8); $t(87) = -2,21$, $p = .029^*$.

De spreiding onder de faculteiten is niet significant; $\chi^2(4) = 5,38$, $p = .251$. Uit Figuur 8 lijkt naar voren te komen dat commissieleden ongeveer evenveel gebruik maken van de vakevaluaties in het advies, ongeacht de faculteit.



Figuur 8. Gebruik van de vakevaluaties in het advies binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

Aan commissieleden die aangaven weinig gebruik te maken van vakevaluaties is gevraagd waarom dit het geval is. Eén van de meest voorkomende redenen is dat de vakevaluaties niet representatief genoeg zijn vanwege het lage responspercentage. De resultaten worden daarom door veel opleidingscommissies alleen als indicatie gebruikt. Sommige opleidingscommissies starten bijvoorbeeld hun eigen onderzoek op het moment dat er een bijzonder resultaat uit de vakevaluaties komt, waar vervolgens de adviezen op worden gebaseerd. Andere opleidingscommissies nemen na een afwijkend resultaat zelf contact op met de betrokken docent of coördinator om hiermee in gesprek te gaan.

Met name sinds de invoering van UvA Q (de digitale evaluatiemethode van de vakevaluaties) zien sommige opleidingscommissies een afname in de respons. Een commissielid geeft aan dat UvA Q de studenten vaak afschrikt en dat het systeem verbeterd zou kunnen worden door de vragen terug te brengen naar de simpele vragen, zoals "Wat gaat er goed binnen het vak?" en "Wat kan er beter?". Sommige commissieleden zouden liever terug gaan naar een 'ouderwets' formulier dat wordt ingevuld in de werkgroepen.

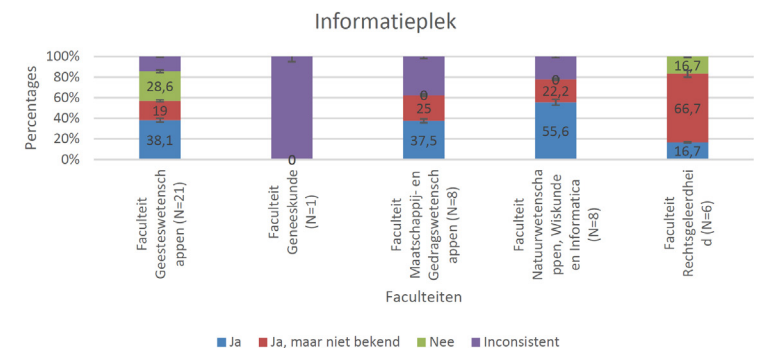
4. ZICHTBAARHEID OPLEIDINGSCOMMISSIE

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de mate waarin de opleidingscommissies bekend zijn onder studenten en de manieren waarop studenten informatie kunnen verkrijgen over de opleidingscommissie. Belangrijk om in acht te nemen is dat de antwoorden zijn gegeven vanuit het perspectief van de opleidingscommissies. Over de daadwerkelijke zichtbaarheid vanuit de student kunnen dus geen uitspraken worden gedaan.

a. Informatie over de opleidingscommissie

Bij ongeveer één derde van de commissies (36%) is er een plek waar studenten informatie kunnen vinden over de opleidingscommissie. Bij ongeveer een kwart (26%) is deze plek er wel, maar is de plek over het algemeen niet bekend onder de studenten, aldus de opleidingscommissies. Een minderheid van de commissies (19%) heeft geen plek waar informatie kan worden gevonden. Bij 19% bestaat er geen consistentie binnen de commissie. Uit deze bevindingen kunnen we opmaken dat er dus bij de meerderheid van de commissies geen (duidelijke) plek aanwezig is waar studenten informatie kunnen vinden over de opleidingscommissie, wat vrij veel is.

Uit Figuur 9 komt naar voren dat met name binnen de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica de studenten informatie kunnen opzoeken over de opleidingscommissie. Vooral binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid zijn er relatief veel commissies waarvan deze plek er niet is.



Figuur 9. Beschikbaarheid van een plek waar informatie gevonden kan worden over de opleidingscommissie (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

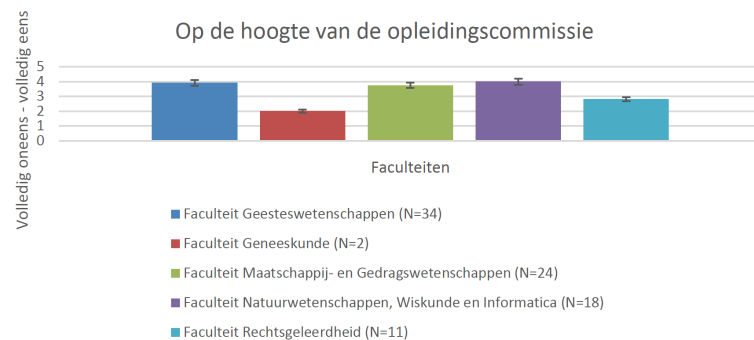
b. Plek waar informatie gevonden kan worden

Uit de open vraag op welke plek studenten informatie kunnen vinden over de opleidingscommissie, komen de volgende drie plekken het vaakst naar voren: Blackboard, de website van de UvA/de opleiding en een Facebookpagina van de opleiding. Relatief veel commissies gebruiken twee van deze kanalen. Verder wordt een enkele keer Datanose (een applicatie voor studenten van de FNWI waarin o.a. studiepunten en de lesroosters kunnen worden bekeken), het intranet van AMC, en een eigen website genoemd.

c. Op de hoogte van het bestaan

De volgende stelling is voorgelegd aan commissieleden: "Ik heb het idee dat de meeste studenten van onze opleiding op de hoogte zijn van het bestaan van onze opleidingscommissies". Gemiddeld genomen scoorden commissieleden hierop een 3,7. Dit houdt in dat de commissieleden het neutraal tot eens zijn met deze stelling. Studentleden geven gemiddeld een 3,5, docentleden een 3,9. Hoewel het verschil niet significant is, hebben docentleden dus iets meer het idee dat studenten op de hoogte zijn van het bestaan van de opleidingscommissie dan studentleden; $t(87) = -1,53, p = .129$.

Er zijn significante verschillen tussen de faculteiten; $2(4) = 11,94, p = .018^*$. Commissieleden binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid hebben significant minder vaak dan commissieleden binnen de faculteit Geesteswetenschappen en de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica het idee dat studenten op de hoogte zijn van de opleidingscommissie (zie figuur 10).

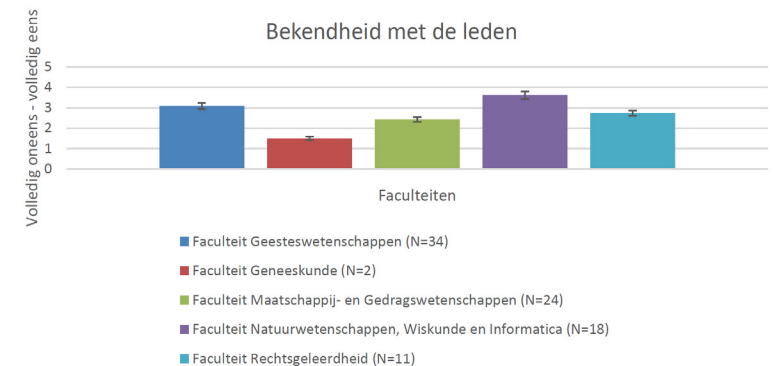


Figuur 10. Mate waarin commissieleden het idee hebben dat studenten op de hoogte zijn van de opleidingscommissie (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

d. Bekendheid met de leden

Ook werd aan commissieleden gevraagd of zij het idee hebben dat studenten op de hoogte zijn van wie de leden zijn van de opleidingscommissie ("Ik heb het idee dat de meeste studenten van onze opleiding weten wie de leden zijn van de commissie"). De gemiddelde score hierop is een 2,9; commissieleden hebben dus niet niet maar ook niet wel het idee dat studenten hiervan op de hoogte zijn. Docenten scoren hierop iets hoger dan studenten (3,1 versus 2,8), maar het verschil is niet significant; $t(87) = -1,12, p = .234$.

De verschillen tussen de faculteiten zijn significant; $2(4) = 11,98, p = .017^*$. Commissieleden binnen de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica hebben significant vaker dan commissieleden binnen de faculteit Maatschappij- en Gedragwetenschappen het idee dat studenten op de hoogte zijn van de leden van de opleidingscommissies (zie figuur 11).



Figuur 11. Mate waarin commissieleden het idee hebben dat studenten op de hoogte zijn van de leden van de opleidingscommissie (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

Ook is gevraagd aan commissieleden die het idee hebben dat studenten niet op de hoogte zijn van de leden van de opleidingscommissie waarom dit het geval is.

De meest gegeven reden is dat studenten weinig interesse lijken te hebben in de opleidingscommissie en weinig betrokken lijken te zijn bij de opleiding. Studenten zijn bijvoorbeeld vooral veel gefocust op hun studie en andere studie-gerelateerde aangelegenheden, zoals een commissielid aangeeft:

“Studenten lezen niet, tenzij ze moeten... Veel informatie die studenten aan docenten vragen, staat gewoon op het UvA-web, eenvoudig met een zoekmachine te vinden.”

Ook lijkt de opleidingscommissie te ver van studenten af te staan. Onderling wordt er maar weinig over gepraat; hooguit weten studenten wie er in een commissie zit omdat ze iemand persoonlijk kennen. Een ander commissielid geeft daarover aan:

“Ze zien enkelen van ons met regelmaat bij klankbordgroepen, maar verder zie ik voor hen ook geen reden om ons op te zoeken.”

Ook zijn studenten vaak niet genoeg op de hoogte van wat een opleidingscommissie inhoudt en waar de commissie voor staat. Het feit dat commissies vaak weinig duidelijkheid krijgen over wat ze daadwerkelijk hebben bereikt, maakt het moeilijk om resultaten te communiceren naar studenten. Daarnaast is het dus niet altijd makkelijk voor studenten om informatie op te zoeken over de opleidingscommissie, zoals we in de voorgaande vraag hebben gezien. Een commissielid geeft aan:

“Wij hebben ons, voor zover ik weet, nooit aan studenten voorgesteld (tijdens hoorcolleges bijvoorbeeld).”

Sommige commissieleden zeiden echter ook dat hoewel de docentleden bij de meeste studenten misschien niet bekend zijn, de meest studenten wel bekend zijn met de studentleden. Bovendien verandert bij sommige commissies de samenstelling ieder jaar (voor de helft), wat de onduidelijkheid vergroot.

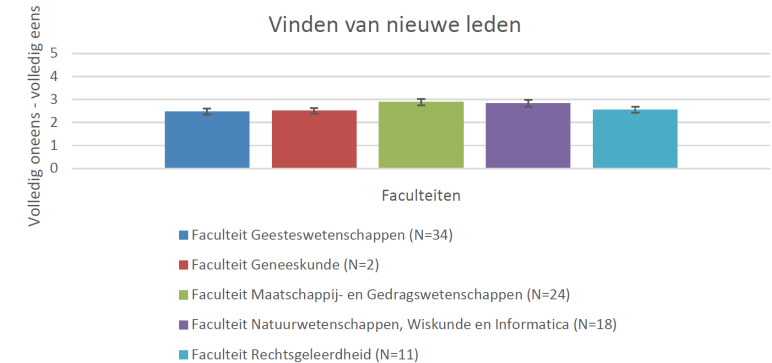
Een andere reden voor het niet op de hoogte zijn van de opleidingscommissie lijkt te zijn dat sommige studies daarvoor te groot zijn. Hierdoor is de kans klein dat studenten de commissieleden van de commissie persoonlijk kennen.

e. Vinden van nieuwe leden

Binnen de meeste opleidingscommissies verandert de samenstelling ieder jaar enigszins, bijvoorbeeld wanneer studentleden afstuderen. Aan commissieleden werd de volgende stelling voorgelegd: “Het is lastig om nieuwe le-

den te vinden voor onze opleidingscommissie”. De gemiddelde score is een 2,7, wat inhoudt dat commissieleden het neutraal tot oneens zijn met deze stelling en commissieleden het over het algemeen dus niet heel moeilijk vinden om nieuwe leden te vinden. De verschillen tussen de studenten (2,7) en de docenten (2,6) zijn niet significant; $t(87) = 0,48, p = .634$.

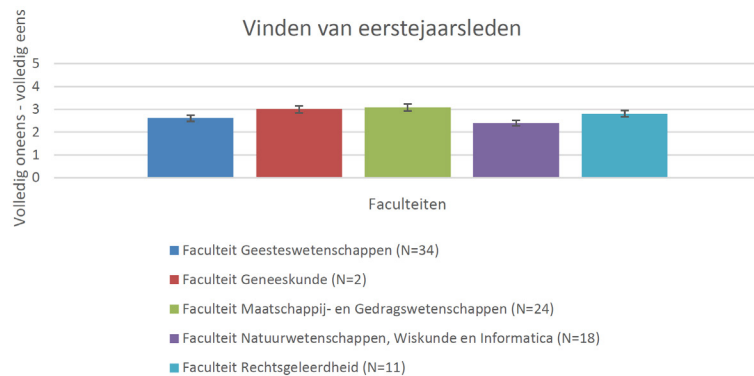
De verschillen tussen de faculteiten zijn niet significant; $\chi^2(4) = 2,42, p = .660$. Figuur 12 laat zien dat de commissieleden binnen alle faculteiten van mening lijken te zijn dat het niet erg moeilijk is om nieuwe leden te vinden.



Figuur 12. Mate waarin commissieleden moeite hebben met het vinden van nieuwe leden (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

Wanneer er specifiek wordt ingegaan op het vinden van eerstejaars leden (“Het is lastig om eerstejaarsstudenten enthousiast te maken voor lidmaatschap van de opleidingscommissie”) zien we dat commissieleden ook hier niet veel problemen ervaren. De gemiddelde score is een 2,8, waarbij er geen significant verschil is tussen studenten (2,8) en docenten (2,7); $t(81) = 0,36, p = .719$. Daarnaast geven enkele commissieleden aan dat hun commissie geen eerstejaarsstudenten aanneemt.

Er is geen significante spreiding onder de verschillende faculteiten; $\chi^2(4) = 5,50, p = .240$. Figuur 13 laat zien dat commissieleden binnen vrijwel alle faculteiten het niet niet maar ook niet wel moeilijk vinden om nieuwe eerstejaarsleden te vinden.



Figuur 13. Mate waarin commissieleden moeite hebben met het vinden van nieuwe eerstejaarsleden (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

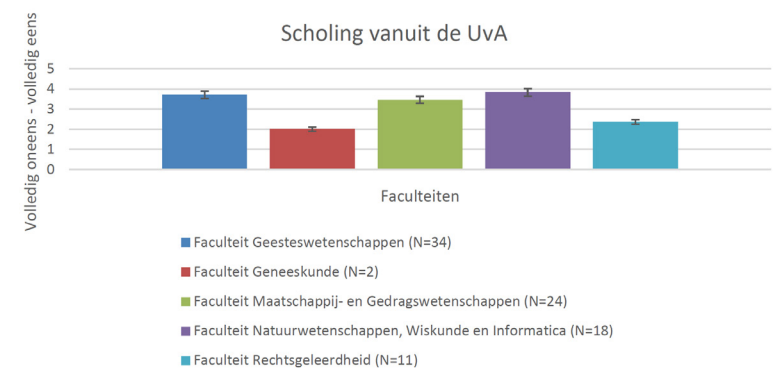
5. SCHOLING EN TIJD

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de scholing die commissieleden krijgen vanuit de UvA en de tijd die ze krijgen en hebben voor het uitvoeren van hun taken.

a. Scholing vanuit de UvA

De volgende stelling is voorgelegd aan de commissieleden: "Er wordt aan onze opleidingscommissie voldoende scholing geboden vanuit de universiteit". Commissieleden lijken het hier neutraal tot eens mee te zijn (gemiddelde score is 3,4). Er wordt geen significant verschil gevonden tussen studenten (3,3) en docenten (3,5); $t(87) = -0,83$, $p = .411$.

Wel zijn er significante verschillen tussen de faculteiten; $F(4) = 16,36$, $p = .003^*$. Commissieleden binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid hebben significant minder vaak dan commissieleden binnen andere faculteiten (m.u.v. de faculteit Geneeskunde) het idee dat er voldoende scholing wordt geboden vanuit de universiteit (zie figuur 14).



Figuur 14. Mate waarin commissieleden vinden dat ze voldoende scholing aangeboden krijgen vanuit de UvA (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

b. Type scholing

Ook is aan commissieleden gevraagd in wat voor scholing zij geïnteresseerd zouden zijn. De meest gegeven suggestie is meer scholing over het schrijven van adviezen. Een commissielid geeft hierover het volgende aan:

“Hoe kunnen we onze adviezen beter stroomlijnen met het management, zodat we ook daadwerkelijk op een goed moment iets kunnen bijdragen en niet als mosterd na de maaltijd, omdat het een verplicht nummer is?”

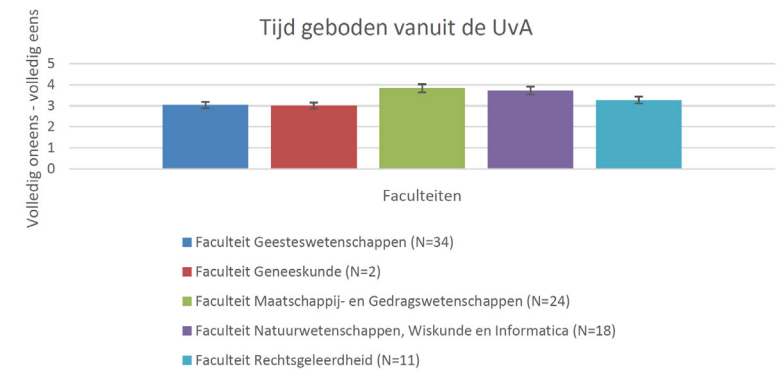
Ook zouden commissieleden een meer algemene training willen krijgen over wat de rechten en plichten van de opleidingscommissie zijn. Hoe zit de bestuursstructuur van de universiteit en het huidige beleid in elkaar? Hoe beoordeel je de kwaliteit van onderwijs? Wat zijn de gangbare manieren om met klachten om te gaan? Hoe zou de omgang tussen docenten en studenten en tussen de commissie en de opleidingsdirecteur moeten plaatsvinden? En hoe moeten opleidingscommissies er mee omgaan wanneer er niets wordt gedaan met een advies?

Verder geven enkele leden aan dat ze graag meer training willen in efficiënt vergaderen en zouden ambtelijk secretarissen graag een cursus notuleren willen krijgen. Als laatste wordt regelmatig genoemd dat commissies meer scholing zouden kunnen krijgen over promotie: hoe kunnen studenten op een effectievere manier bij de opleiding worden betrokken? En hoe kan er meer naamsbekendheid van de opleidingscommissie worden gecreëerd?

c. Tijd geboden vanuit de UvA

Ook is aan commissieleden gevraagd of ze voldoende tijd hebben om taken uit te voeren voor de opleidingscommissies (*“Ik krijg voldoende tijd vanuit de universiteit om mijn taken voor de opleidingscommissie uit te voeren”*). Commissies zijn het hier redelijk mee eens (de gemiddelde score is 3,4). Studenten scoren hierop iets hoger dan docenten (3,5 versus 3,2). Zij zijn over het algemeen dus iets meer tevreden met de tijd die zij geboden krijgen dan docenten, maar dit verschil is niet significant; $t(87) = 1,46$, $p = .147$.

Hoewel uit figuur 15 naar voren lijkt te komen dat commissieleden binnen de faculteit Maatschappij- en Gedragwetenschappen en de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica iets meer tevreden zijn dan commissieleden binnen de andere faculteiten met de tijd die ze hebben, zijn de verschillen niet significant; $\chi^2(4) = 7,52$, $p = .111$.

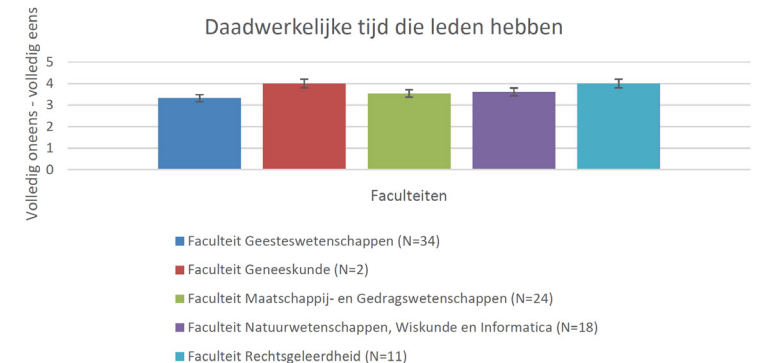


Figuur 15. Mate waarin commissieleden vinden dat ze voldoende tijd aangeboden krijgen vanuit de UvA (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

d. Tijd die leden hebben

Daarnaast is gevraagd of commissieleden ook daadwerkelijk voldoende tijd hebben om hun taken uit te voeren, door middel van de volgende stelling: *“Ik heb ook daadwerkelijk voldoende tijd om mijn taken voor de opleidingscommissie uit te voeren”*. Het gemiddelde hiervan (3,5) is iets hoger dan bij de vorige stelling, maar het verschil is klein. Studenten (3,7) scoren hier significant hoger dan docenten (3,2); $t(87) = 2,59$, $p = .011$. Dit betekent dat studenten meer tijd hebben te besteden dan docenten.

De spreiding onder de faculteiten is niet significant; $\chi^2(4) = 3,22$, $p = .522$. Uit figuur 16 lijkt naar voren te komen dat commissieleden binnen alle faculteiten gematigd tot redelijk het idee hebben dat ze voldoende tijd hebben om hun taken uit te voeren.



Figuur 16. Mate waarin commissieleden het idee hebben dat ze voldoende tijd hebben voor hun taken (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

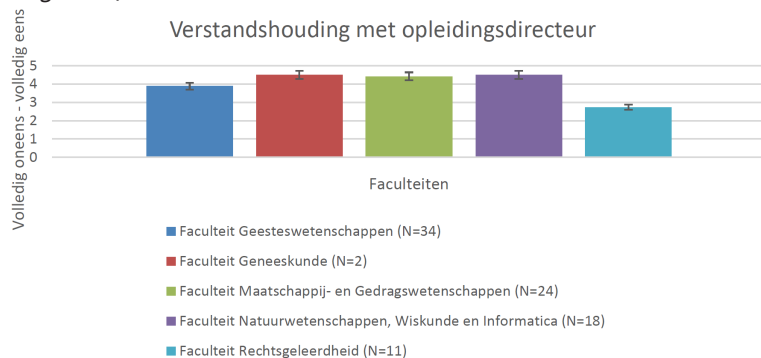
6. CONTACT MET ANDERE ORGANEN

In dit zesde hoofdstuk wordt ingegaan op het contact tussen de opleidingscommissies en andere organen binnen de universiteit.

a. Verstandhouding met de opleidingsdirecteur

Allereerst is gekeken naar het contact tussen de opleidingscommissie en de opleidingsdirecteur. De volgende stelling is voorgelegd aan commissieleden: "Ik ben tevreden over de verstandhouding met de opleidingsdirecteur". Commissieleden lijken het over het algemeen eens te zijn met deze stelling (de gemiddelde score is 4,0). Docenten scoren hoger dan studenten (4,2 versus 3,8); docenten hebben over het algemeen dus een iets betere verstandhouding met de opleidingsdirecteur dan studenten, alhoewel dit verschil niet significant is; $t(87) = -1,62, p = .108$.

Er is een significante spreiding onder de faculteiten; $\chi^2(4) = 15,83, p = .003^*$. Commissieleden binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid zijn significant minder tevreden dan commissieleden binnen andere faculteiten (m.u.v. de faculteit Geneeskunde) over de verstandhouding met de opleidingsdirecteur (zie figuur 17).

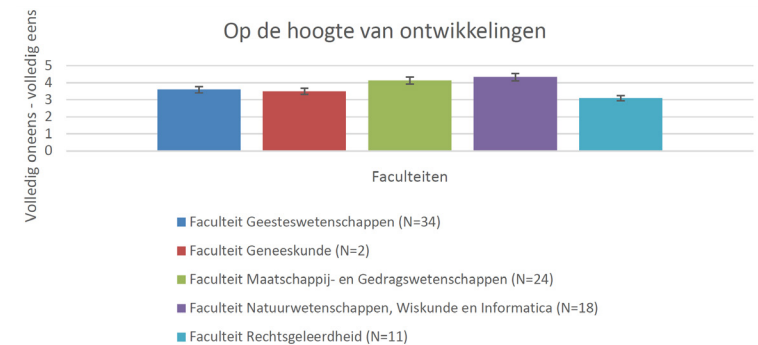


Figuur 17. Mate waarin commissieleden tevreden zijn over de verstandhouding met de opleidingsdirecteur (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

b. Op de hoogte van ontwikkelingen

Commissieleden zijn het over het algemeen eens met de stelling "Onze opleidingscommissie wordt voldoende op de hoogte gehouden door de opleidingsdirecteur over huidige ontwikkelingen" (de gemiddelde score is 3,8). Docenten (4,0) hebben iets meer het idee dat zij op de hoogte worden gehouden van ontwikkelingen dan studenten (3,6), maar dit verschil is niet significant; $t(87) = -1,40, p = .167$.

Er is een significante spreiding onder de faculteiten; $\chi^2(4) = 11,86, p = .018^*$. Commissieleden binnen de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica hebben significant vaker dan commissieleden binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid het idee dat ze op de hoogte worden gehouden van ontwikkelingen (zie figuur 18).

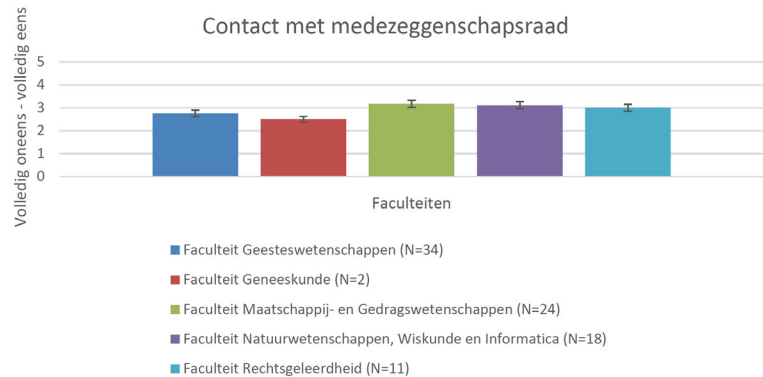


Figuur 18. Mate waarin commissieleden het idee hebben op de hoogte te worden gehouden van ontwikkelingen (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

c. Contact met de medezeggenschapsraad

Opleidingscommissies lijken geen slecht maar ook geen uitermate goed contact te hebben met de medezeggenschapsraad. Op de stelling "Onze opleidingscommissie heeft goed contact met de medezeggenschapsraad" wordt een gemiddelde score van 3,0 gevonden. De verschillen tussen studentleden en docentleden zijn niet significant; $t(87) = -.19, p = .854$ (beide scoren een 3,0).

Figuur 19 laat zien dat commissieleden binnen vrijwel alle faculteiten maar gematigd positief zijn over het contact met de medezeggenschapsraad. Commissieleden binnen de faculteit Geneeskunde lijken zelfs redelijk negatief te zijn, maar de verschillen zijn niet significant; $\chi^2(4) = 2,55, p = .636$.



Figuur 19. Mate waarin commissieleden het idee hebben in goed contact te staan met de medezeggenschapsraad (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

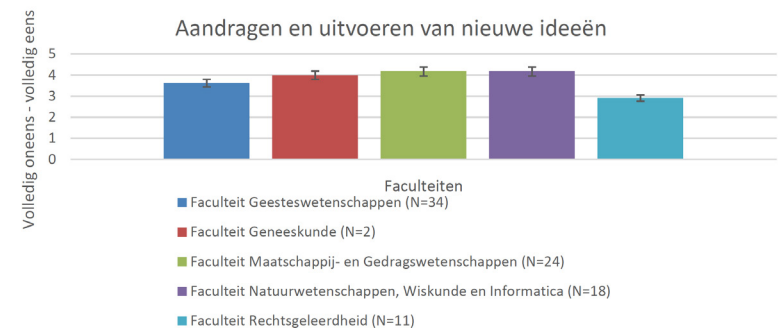
7. EFFECTIVITEIT VAN DE OPLEIDINGSCOMMISSIE

In onderstaand hoofdstuk wordt de effectiviteit van de opleidingscommissies besproken, vanuit het perspectief van de commissieleden. Hierbij wordt ingegaan op de mate waarin commissieleden ruimte krijgen om nieuwe ideeën aan te dragen en uit te voeren, commissieleden zich gehoord voelen, en invloed hebben op ontwikkelingen binnen de opleiding. Daarnaast wordt er ingegaan op het algehele functioneren van de opleidingscommissies en de redenen waarom commissies wel of juist niet goed functioneren.

a. Ruimte voor nieuwe ideeën

Commissieleden is gevraagd naar de ruimte die zij krijgen om eigen ideeën aan te dragen en uit te voeren, door middel van de volgende stelling: "Op de opleidingscommissie krijgt voldoende ruimte vanuit de universiteit om eigen ideeën aan te dragen en uit te voeren". Over het algemeen lijken commissieleden het hier mee eens te zijn (3,8). Wel halen docenten een hogere score dan studenten (4,0 versus 3,6); docenten hebben dus iets meer het idee dat zij ruimte krijgen om eigen ideeën aan te dragen en uit te voeren dan studenten, al is dit verschil niet significant; $t(87) = -1,83, p = .071$.

De spreiding onder faculteiten is significant; $\chi^2(4) = 11,08, p = .026^*$. Commissieleden binnen de faculteiten Maatschappij- en Gedragwetenschappen en Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica hebben significant meer dan commissieleden binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid het idee dat zij de ruimte krijgen om ideeën aan te dragen en uit te voeren (zie figuur 20).

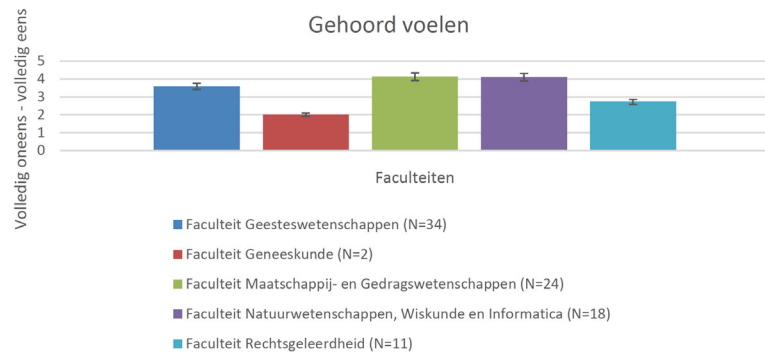


Figuur 20. Mate waarin commissieleden het idee hebben nieuwe ideeën te kunnen aandragen en uitvoeren (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

b. Mate waarin leden zich gehoord voelen

Commissieleden hebben over het algemeen het idee dat er door de opleiding naar hen wordt geluisterd. Op de stelling "Ik heb het idee dat er door de opleiding voldoende naar ons wordt geluisterd" wordt een gemiddelde score van 3,7 gevonden. Docenten (4,0) hebben significant meer het idee dat er naar hen wordt geluisterd dan studenten (3,4); $t(87) = -2,36, p = .021^*$.

Er is een significante spreiding onder de verschillende faculteiten; $\chi^2(4) = 19,58, p = .001^*$. Commissieleden binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid hebben significant minder dan commissieleden binnen de andere faculteiten (m.u.v. de faculteit Geneeskunde) het idee dat zij gehoord worden (zie figuur 21).

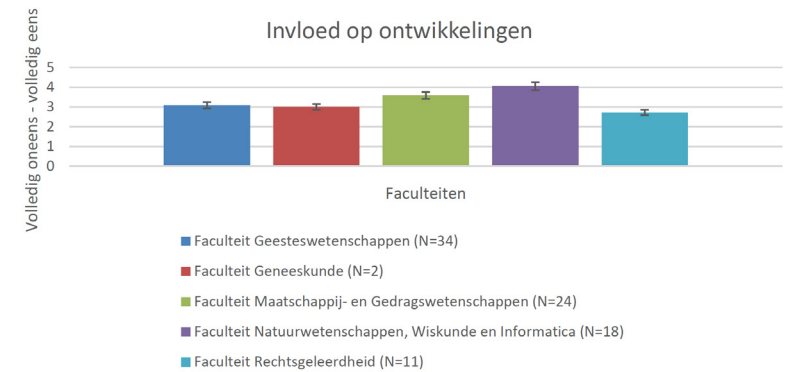


Figuur 21. Mate waarin commissieleden het idee hebben dat er naar hen wordt geluisterd (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

c. Invloed op ontwikkelingen

Ook is er gevraagd naar de mate waarin commissieleden het idee hebben dat ze invloed hebben op ontwikkelingen binnen de opleiding, door middel van de volgende stelling: "Ik heb het idee dat we veel invloed hebben op ontwikkelingen binnen onze opleiding". Commissieleden zijn het neutraal tot eens met deze stelling (de gemiddelde score is 3,3). Docenten (3,6) hebben significant meer het idee dat ze een invloed hebben op ontwikkelingen binnen de opleiding dan studenten (3,0); $t(87) = -2,32, p = .023^*$.

Er is een significante spreiding onder de faculteiten; $\chi^2(4) = 17,31, p = .002^*$. Commissieleden binnen de faculteit Maatschappij- en Gedragwetenschappen en de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica vinden significant vaker dan commissieleden binnen de faculteiten Geesteswetenschappen en Rechtsgeleerdheid dat ze invloed hebben op ontwikkelingen binnen de opleiding (zie figuur 22).

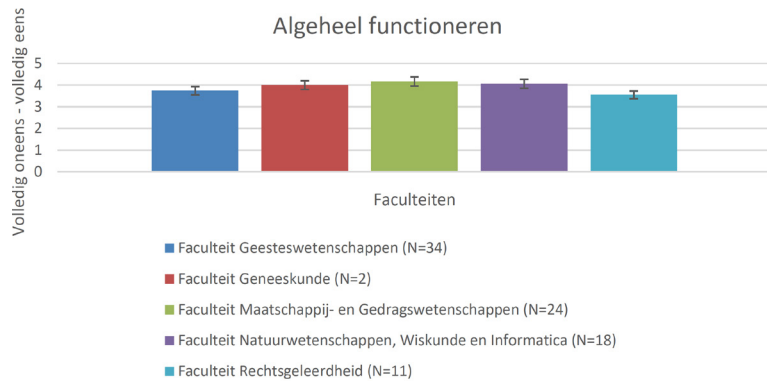


Figuur 22. Mate waarin commissieleden het idee hebben invloed op ontwikkelingen uit te oefenen (onderverdeeld in faculteiten). De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

d. Algeheel functioneren

Naast alle stellingen die betrekking hebben op specifieke aspecten van de opleidingscommissies, is aan commissieleden gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn met het algeheel functioneren van de opleidingscommissie, door middel van de volgende stelling: "Over het algemeen ben ik tevreden met het functioneren van onze opleidingscommissie". De gemiddelde score hiervan is 3,9, wat inhoudt dat commissieleden over het algemeen vrij positief zijn. Wel zijn docenten (4,1) iets positiever dan studenten (3,7), al is dit verschil niet significant; $t(86) = -1,86, p = .067$.

Er is geen significante spreiding onder de faculteiten; $\chi^2(4) = 2,96, p = .565$. Uit figuur 23 komt naar voren dat binnen alle opleidingscommissies de commissieleden redelijk positief zijn over het algeheel functioneren.



Figuur 23. Mate waarin commissieleden tevreden zijn over het algeheel functioneren binnen de faculteiten. De errorbalken geven de gestandaardiseerde deviaties weer.

e. Redenen voor goed functioneren

Aan commissieleden is de vraag gesteld waarom zij, indien dit het geval was, het idee hebben dat hun opleidingscommissie goed functioneert. Onderstaande sub-thema's zijn gekozen op basis van de open antwoorden.

Productieve samenwerking.

Een van de meest genoemde thema's is dat leden van commissies die goed functioneren vaak productief samenwerken. Zij komen regelmatig samen en de vergaderingen verlopen productief, constructief en gestructureerd. Deze leden zijn vaak in staat om in een relatief korte tijd in goed overleg tot een consensus te komen. Hierdoor zijn deze commissies in staat om regelmatig advies uit te brengen over mogelijke verbeteringen in het curriculum en kunnen ze veel inhoudelijke veranderingen doorvoeren die daadwerkelijk leiden tot aanpassingen in het curriculum en onderwijs. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat commissieleden goed voorbereid naar de vergaderingen komen. Een commissielid geeft hierover het volgende aan:

"Alle studenten en docenten nemen de opleidingscommissie serieus, waardoor er een baseline is waarbij je er op kunt vertrouwen dat vergaderingen goed voorbereid zijn, documenten altijd gelezen worden en iedereen actief wil bijdragen aan een goed kennisklimaat. Hierdoor wordt er kritisch gereflecteerd op de kwaliteit van de studie, wat mij een basisvoorwaarde lijkt voor een goed functionerende opleidingscommissie."

Eén van de redenen waarom commissies goed lijken te functioneren, is dat er een goede en open sfeer is tijdens de vergaderingen, waarin de leden open staan voor elkaars ideeën en met respect met elkaar omgaan, ongeacht de functie. Belangrijk is dat commissieleden altijd proactief en kritisch blijven, waarbij naar verschillende onderwerpen wordt gekeken en de kwaliteit van de opleiding altijd in het achterhoofd wordt gehouden.

Samenstelling.

Commissies die zichzelf goed vinden functioneren, geven aan dat de commissieleden erg betrokken, enthousiast, gemotiveerd en ambitieus zijn. Deze leden tonen de wil om veel dingen aan te kaarten en inzet te tonen. De commissie wordt ook gezien als een goede brug tussen studenten en docenten: waar studenten vaak erg betrokken en gemotiveerd zijn, hebben docenten vaak veel ervaring en veel aanzien binnen de opleiding, met name de voorzitters. Ook begrijpen deze commissieleden vaak het werkveld goed en weten ze door hun verschillende specialisaties de juiste routes te bewandelen. Daarnaast houden deze commissies vaak een heldere taakverdeling aan.

Goede samenwerking met andere organen.

Ook zijn sommige commissies erg positief over de samenwerking met andere personen en organen binnen de universiteit. Sommige commissies nodigen bijvoorbeeld bij de vergaderingen veel mensen uit om het beleid toe te lichten. Vooral de aanwezigheid van de opleidingsdirecteur bij vergaderingen wordt als zeer positief ervaren. Daarnaast wordt door sommige commissieleden genoemd dat er overleg plaatsvindt met het programmateam over wijzigingen. Ook de ondersteuning die sommige commissies krijgen van de ambtelijk secretaris wordt gewaardeerd. Belangrijk lijkt in ieder geval te zijn dat er na de vergaderingen een directe terugkoppeling plaatsvindt naar andere betrokkenen.

Communicatie naar en met studenten.

Om goed te functioneren, is het tot slot van belang dat er een goede communicatie naar buiten plaatsvindt. Sommige commissies geven aan dat er goed contact wordt gezocht met studenten en docenten, door bijvoorbeeld Facebookpagina's aan te maken of langs te gaan bij eerstejaarscolleges. Daarnaast voeren sommige commissies evaluatiegesprekken, waarbij commissieleden om de tafel gaan met studenten om de opleiding te bespreken (zogenaamde 'panelgesprekken').

f. Redenen voor slecht functioneren

Ook is aan commissieleden gevraagd waarom zij, indien dit het geval was, het idee hebben dat hun opleidingscommissie niet goed functioneert. Onderstaande sub-thema's zijn gekozen op basis van de open antwoorden.

Gebrek aan tijd.

Commissies die vinden dat ze niet goed functioneren geven allereerst aan dat ze tijd tekort komen, waardoor ze zich niet met alle gewenste onderwerpen kunnen bezighouden. Een commissielid gaf het volgende aan:

“Er stromen tientallen mails per week binnen, ellelange stukken worden doorgestuurd en ik voel me constant slecht voorbereid omdat ik dit, met alle liefde overigens, wel naast studie en werk moet zien te bolwerken.”

Daarnaast wordt er vaak van commissies verwacht dat ze naar verscheidene bijeenkomsten komen (zoals een debat of een adviesmiddag) en moet er vergaderd worden met zowel alle commissieleden als alleen met de studentleden. Daarnaast moeten studenten nog betrokken worden bij de opleiding, moeten adviezen geschreven worden en moet er contact met verschillende organen onderhouden worden. Voor veel commissieleden is dit niet mogelijk binnen de beperkte tijd die ze hebben. Hierdoor is het voor commissies vaak lastig om concrete stappen te zetten en wordt niet de volledige functionaliteit van de opleidingscommissie benut.

Serius genomen worden.

Ook voelen sommige commissies zich niet serieus genomen. Hoewel commissies vaak veel ideeën hebben voor verbeteringen, hebben ze soms het idee dat er niet veel met deze adviezen en rapporten wordt gedaan.

Samenstelling.

Een ander voorkomend probleem heeft te maken met de samenstelling van de commissies. Sommige commissies die vinden dat ze niet goed functioneren, hebben namelijk het idee dat niet alle commissieleden even gemotiveerd zijn. In sommige commissies lijken de docenten wat actiever te zijn en een prominere rol aan te nemen dan studenten, terwijl dit in andere commissies het tegenovergestelde het geval lijkt te zijn. Ook lijken studentleden zich niet altijd serieus genomen voelen door docentleden.

Communicatie naar en met studenten. Het laatste thema is de communicatie naar buiten. Sommige commissieleden vinden dat ze niet genoeg zichtbaar zijn voor studenten en ook te weinig in contact staan met studenten.

8. KNELPUNTENANALYSE

Naar aanleiding van de voorgaande analyses en een open vraag waarin aan commissieleden suggesties werden gevraagd voor het verbeteren van de opleidingscommissies is een knelpuntanalyse opgesteld. Deze bestaat uit tien knelpunten, die hieronder zullen worden besproken. Waar mogelijk worden suggesties voor verbetering aangedragen. Binnen deze knelpuntanalyse is geprobeerd een volgorde aan te houden van punten die het meest problematisch lijken te zijn, tot knelpunten die in iets mindere mate problematisch zijn, maar nog steeds aandacht verdienen.⁹

1. Communicatievoorzieningen

Allereerst kunnen de communicatievoorzieningen van de opleidingscommissies verbeterd worden. Minder dan de helft van de commissies maakt gebruik van een e-mailadres. Daarnaast geeft slechts 15% van de commissies aan dat het e-mailadres daadwerkelijk bekend is onder studenten. Er zou dus meer aandacht kunnen worden besteed aan het actief beheren van een e-mailaccount.

Daarnaast is er slechts bij één derde van de commissies een plek waar studenten informatie kunnen vinden over de opleidingscommissie die bovendien ook daadwerkelijk bekend is onder studenten. Niet alleen is het dus belangrijk om deze plek te creëren, ook moeten commissies er meer voor zorgen dat studenten bekend raken met deze informatieplek.

2. Zichtbaarheid

Over het algemeen lijken opleidingscommissies niet erg zichtbaar te zijn onder studenten; relatief veel studenten lijken niet goed te weten wie de leden van de commissies zijn. Hierdoor is het voor studenten moeilijker om commissies aan te spreken wanneer ze bijvoorbeeld input of feedback willen geven. Om de zichtbaarheid te verbeteren zouden commissies meer informatie kunnen verschaffen over wat zij doen: wat is een opleidingscommissie, wat zijn de taken, en wat mogen de studenten van de commissie verwachten? Aan de andere kant lijkt het probleem ook gedeeltelijk bij de studenten te liggen, die vaak niet genoeg geïnteresseerd zijn in wat de commissies doen. Deze

⁹ Hierbij dient echter in acht te worden gehouden dat de scores van de antwoorden op de verschillende vragen niet perfect vergelijkbaar zijn door de verschillende manieren van bevraging (open vragen, gesloten vragen door middel van een stelling, gesloten vragen met ja/nee antwoordopties, et cetera). Het is daardoor niet mogelijk om een perfecte rangschikking te maken van welke knelpunten het meest problematisch zijn en welke het minst.

interesse zou meer kunnen worden gewekt door studenten meer ruimte voor input te geven. Ook is het van belang om feedback te geven aan studenten over wat de commissie heeft bereikt en waar de commissie mee bezig is. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door middel van een website/platform.

3. Evaluaties

Hoewel gemiddeld genomen de respons op de vakevaluaties niet per se laag ligt (47,8%) en de meeste opleidingscommissies de vakevaluaties ook wel degelijk mee lijken te nemen in de adviezen, komt uit de open antwoorden toch vaak naar voren dat opleidingscommissies de vakevaluaties niet representatief vinden (met name binnen de faculteit Geesteswetenschappen). Eén van de manieren om de representativiteit te verbeteren, is door evaluaties sneller te laten plaatsvinden nadat de vakken zijn afgelopen, omdat de evaluatie nu soms zodanig laat komt dat veel informatie al is weggezakt bij studenten. Een gedeelte van het probleem ligt ook bij de opleidingscommissies zelf, die vaak niet genoeg tijd hebben om de evaluaties systematisch te bespreken. Hierdoor is het voor commissies moeilijk om een goed beeld te krijgen van de afzonderlijke vakken. Hier zal in punt 8 verder op in worden gegaan.

4. Voorzieningen

Niet alle commissies kunnen gebruik maken van voorzieningen die zouden worden verwacht van een universiteitsorgaan. Hoewel het overgrote deel van de commissies wel een ruimte heeft om te vergaderen, geldt alsnog voor 10% van de commissies dat ze géén ruimte hebben om te vergaderen en dus zelf een ruimte moeten zoeken. Voornamelijk commissies binnen de faculteit Maatschappij- en Gedragwetenschappen hebben relatief vaak geen vergaderruimte tot hun beschikking.

Daarnaast kunnen veel studentleden niet gratis printen. Omdat zij onderdeel zijn van een universiteitsorgaan, zou het goed zijn om alle studentleden de mogelijkheid te bieden om gratis te printen.

5. Contact met organen

Opleidingscommissies hebben over het algemeen maar gematigd goed contact met de medezeggenschapsraad. Om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken, is het van belang dat het contact met andere universiteitsorganen en relevante personen goed is.

Daarnaast zouden commissies graag meer terugkoppeling willen van het

management (onder andere van de opleidingsdirecteur) over het advies dat wordt gegeven door de commissie. Wordt er daadwerkelijk iets gedaan met het advies? En heeft de docent die een slechte evaluatie heeft ontvangen ook daadwerkelijk zijn praktijken verbeterd?

6. Invloed op ontwikkelingen

Commissieleden hebben niet altijd het idee dat ze daadwerkelijk invloed uitoefenen op de ontwikkelingen binnen de opleidingen. Dit geldt met name voor studenten. De structurele betrokkenheid, invloed en medezeggenschap van de commissie bij veranderingen, vernieuwingen en personeelsbeleid kan op verschillende niveaus (opleiding, afdeling en faculteit) worden vergroot. Dit kan onder andere door de bevoegdheden te vergroten (naast alleen het adviesrecht), waardoor de commissie in staat wordt om bindende adviezen te geven. Dit idee komt overeen met het plan wat op dit moment bij de Tweede Kamer ligt.

7. Scholing

Commissieleden zijn maar gematigd positief over de scholing die door de UvA aan wordt geboden. Zij zouden graag meer scholing willen over het schrijven van adviezen, efficiënt vergaderen en over het promoten van de commissie onder studenten.

8. Tijd

Met name docentleden lijken niet altijd genoeg tijd te hebben om de taken uit te voeren die bij het werk van de opleidingscommissie horen. Meer tijd voor commissieleden is nodig om studenten beter bij hun opleiding te kunnen betrekken, zich meer te kunnen verdiepen in de stof en in de vakevaluaties en om goede adviezen te schrijven. Ook zou meer tijd commissies beter in staat stellen om te anticiperen op verwachte ontwikkelingen en actuele issues, in plaats van alleen oog te kunnen hebben voor grotere zaken die meer tijd in beslag nemen.

9. Gehoord voelen

Commissieleden (met name studentleden) hebben niet altijd het idee dat er daadwerkelijk naar hen wordt geluisterd. Om gemotiveerd te blijven en zich te willen blijven inzetten voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs is het van belang dat commissieleden zich serieus genomen voelen.

10. Structuur

Opleidingscommissies zouden iets meer structuur kunnen aanbrengen. Het zou bijvoorbeeld handig zijn om een vaste datum en locatie te hebben voor de vergaderingen. Commissies lijken dan ook baat te hebben bij een strakke jaarplanning, met name voor terugkerende onderwerpen en speerpunten waarin commissies een sterke rol (kunnen) hebben, zoals adviezen op wijzigingen in de Onderwijs- en Examenregeling (OER). Een strakkere jaarplanning kan ervoor zorgen dat de verplichte onderwerpen op tijd worden besproken. Ook is het belangrijk om duidelijkere richtlijnen aan te houden voor de taken die de commissie heeft.

9. BESTUURSAANBEVELING

Opleidingscommissies zijn er om de kwaliteit van de opleiding te bewaken en verbeteren. De leden van opleidingscommissies weten het beste hoe een opleiding verbeterd kan worden: studenten en docenten hebben immers dagelijks te maken met het onderwijs. ASVA vindt dat de kwaliteit van onderwijs daarom alleen kan verbeteren als dat in samenspraak gebeurt met studenten en docenten zelf. Jarenlang is de kwaliteit van het hoger onderwijs uitgehouden door centralistisch onderwijsbeleid, landelijke prestatieafspraken met een focus op rendement en de afname van de autonomie van docenten. Docenten bepalen niet meer zelf hoe ze hun vak inrichten, maar moeten continu verantwoording afleggen aan bestuurders. ASVA vindt dat studenten en docenten weer eigenaar moeten worden van hun onderwijs. Opleidingscommissies spelen hierin een ontzettend belangrijke rol. ASVA vindt dat opleidingscommissies veel meer inspraak zouden moeten krijgen in het beleid van hun opleiding. Daarbij horen natuurlijk ook goede faciliteiten. Een aantal concrete verbeteringen die uit deze knelpuntenanalyse zijn gekomen, zullen door verschillende organen opgepakt moeten worden.

Knelpunten die door bestuurders moeten worden opgepakt

Het College van Bestuur, decanen of opleidingsdirecteuren hebben een belangrijke rol bij het implementeren van een aantal concrete aanbevelingen om het functioneren van de opleidingscommissies te verbeteren. Ten eerste moet de communicatievoorziening en algemene voorzieningen verbeterd worden. Zo moet elke opleidingscommissie over een eigen emailadres beschikken. Dit is momenteel nog niet het geval. Daarnaast dient elke opleidingscommissie gebruik te kunnen maken van de voorzieningen die zij nodig achten, zoals het gebruik van een eigen ruimte om te vergaderen en de mogelijkheid om gratis te printen, ook voor alle studentleden. Door deze administratieve ongemakken weg te nemen, wordt het inhoudelijke werk van opleidingscommissies minder belemmerd.

Een ander zorgelijk punt waar opleidingscommissies tegen aan lopen, is de beperkte scholing en onvoldoende tijd die zij krijgen voor hun werk. De UvA heeft een belangrijke rol in het aanbod van de scholing. ASVA ziet het als de verantwoordelijkheid van bestuursleden om scholing aan te bieden waar opleidingscommissies werkelijk behoefte aan hebben. Ook is uit het onderzoek

gebleken dat leden van de opleidingscommissie niet genoeg tijd krijgen om hun taken goed uit te voeren. Om een grotere betrokkenheid van studenten en docenten bij de opleiding en bij de ontwikkelingen in het onderwijs te bewerkstelligen en goede adviezen van OC's te kunnen ontvangen, raadt ASVA bestuurders sterk aan commissieleden van meer uren te voorzien. Dit zal aanzienlijk bijdragen aan de kwaliteit van de opleidingen.

Daarnaast zou de structurele betrokkenheid van opleidingscommissies bij veranderingen en personeelsbeleid vergroot moeten worden. Door bevoegdheden uit te breiden en meer bindende adviezen in te stellen kan deze betrokkenheid vergroot worden. Ook is terugkoppeling van het management van groot belang. Opleidingscommissies horen op de hoogte gehouden te worden van wat er met gegeven adviezen wordt gedaan. Het is de verantwoordelijkheid van bestuurders dat zij voldoende terugkoppeling geven aan opleidingscommissies.

Knelpunten die opleidingscommissies zelf moeten oppakken

Er zijn ook een aantal concrete oplossingen die opleidingscommissies zelf moeten oppakken. Om studenten meer te betrekken bij de opleiding en de opleidingscommissie zullen de opleidingscommissies actiever in hun communicatievoorziening moeten zijn. Zo wordt aangeraden het emailadres actiever te beheren en een plek te creëren waar studenten informatie kunnen vinden over de opleidingscommissie. Dit zal ook duidelijk bekend gemaakt moeten worden onder studenten.

Daarnaast is goed contact met medezeggenschapsraden essentieel om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken. Dit kunnen opleidingscommissies in overleg met de medezeggenschapsraden vormgeven door onder andere maandelijks overleggen te organiseren met de raad en de opleidingscommissies of door het invoeren van buddy-systemen tussen raadsleden en opleidingscommissies.

Tot slot wordt aangeraden meer structuur binnen de opleidingscommissie aan te brengen. Een vaste datum en locatie, een strakke jaarplanning, duidelijke richtlijnen en het aanhouden van speerpunten dragen bij aan het functioneren van de opleidingscommissie.

Om een kwaliteitsslag te maken in het functioneren van opleidingscommissies, zal ASVA zich inzetten om de bovenstaande verbeteringen door te laten voeren en deze waar nodig te faciliteren. Hiervoor is het be-

langrijk om actief de stem van opleidingscommissies te blijven horen. Om de aanbevelingen in goede banen te laten verlopen, zal ASVA samen met opleidingscommissies en bestuurders bepaalde punten concretiseren en verder vormgeven.

ASVA is er van overtuigd dat opleidingscommissies zeer belangrijk zijn voor het bewaken en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Juist door de positie die opleidingscommissies innemen - dicht bij het onderwijs en bestaande uit ervaringsdeskundigen van de opleiding - hebben zij een waardevolle rol in de kwaliteitszorg van de opleiding. Door opleidingscommissies beter te laten functioneren en meer inspraak te geven in het beleid van de opleiding, en door hinder en belemmeringen die opleidingscommissies ondervinden weg te nemen, worden opleidingscommissies meer in staat gesteld inhoudelijk bij te dragen aan het onderwijs en wordt het onderwijs weer van wie het zou moeten zijn: studenten en docenten.

Annelieke Muller

Penningmeester ASVA studentenunie 16|17

BIJLAGE 1: ENQUETE

Onderzoek naar opleidingscommissies UvA

Beste lid van de opleidingscommissie,

Bedankt voor uw interesse in ons onderzoek. Met de volgende enquête willen we jouw mening horen over jouw opleidingscommissie en jouw lidmaatschap hierin. Deelnemen aan deze enquête zal niet meer dan 5 à 10 minuten in beslag nemen.

(Volgende →)

Gegevens opleidingscommissie

Allereerst willen we u een aantal vragen stellen die betrekking hebben op u als lid van de opleidingscommissie.

1. Van welke opleidingscommissie bent u lid?
(Open veld)
2. Uit hoeveel leden bestaat de opleidingscommissie?
(Open veld)
3. Sinds wanneer bent u lid van de opleidingscommissie?
(Open veld)
4. Wat is uw functie binnen de opleidingscommissie?
* Student
* Docent
* Ambtelijk secretaris
5. Hoeveel uur besteedt u gemiddeld per maand aan de opleidingscommissie?
(Open veld)
6. Hoe vaak komt de opleidingscommissie gemiddeld per jaar samen?
(Open veld)

(Volgende →)

Informatievoorziening

Nu volgen er enkele vragen over de informatievoorziening van de opleidingscommissie.

7. Hebben jullie als opleidingscommissie een e-mailadres?
* Ja
* Ja, maar die gebruiken we vrijwel niet
* Nee
8. Is het e-mailadres van jullie opleidingscommissie algemeen bekend bij de studenten?
* Ja
* Nee
* Weet ik niet
9. Is er een plek (bijv. een webpagina) waar studenten informatie kunnen vinden over jullie opleidingscommissie?
* Ja
* Ja dit is er, maar ik denk niet dat dit algemeen bekend is onder studenten
* Nee

10. Ik heb het idee dat de meeste studenten van mijn opleiding op de hoogte zijn van het bestaan van mijn opleidingscommissie
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
11. Ik heb het idee dat de meeste studenten van mijn opleiding weten wie de leden zijn van mijn opleidingscommissie? (waarom wel/waarom niet?)
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
12. Het is lastig om nieuwe leden te vinden voor onze opleidingscommissie
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
13. Het is lastig om eerstejaars studenten enthousiast te maken voor lidmaatschap van de opleidingscommissie (wanneer jullie geen eerstejaarsleden aannemen, vul dan in het tekstvak 'NVT' in).
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
14. Gemiddeld genomen is de respons op de vak evaluaties binnen mijn opleiding zo'n ... procent: (Open veld)
15. De uitkomsten van de vak evaluaties worden veel door ons gebruikt in onze adviezen (tekstvak: waarom wel/waarom niet?)
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens

(Volgende →)

Ondersteuning

De volgende vragen gaan over de ondersteuning die jullie opleidingscommissie krijgt vanuit de universiteit.

16. Hebben jullie een ruimte ter beschikking waar jullie kunnen vergaderen?
* Ja
* Nee
17. Is er een ruimte waar jullie documenten vertrouwelijk bewaard kunnen worden?
* Ja
* Nee
18. Hebben jullie de mogelijkheid om gratis gebruik te maken van de printer?
* Ja
* Nee
19. Er wordt aan onze onderwijscommissie voldoende scholing geboden vanuit de universiteit
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
20. Ik krijg voldoende tijd vanuit de universiteit om mijn taken voor de opleidingscommissie uit te voeren
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
21. Ik heb ook daadwerkelijk voldoende tijd om mijn taken voor de opleidingscommissie uit te voeren
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
22. Mocht u behoefte hebben aan extra scholing, wat voor scholing zou u dan graag willen krijgen?
(Open veld)

(Volgende →)

Contact

We willen u graag nog enkele vragen stellen over het contact met de opleiding en met andere organen binnen de universiteit.

23. *Ik ben tevreden over de verstandhouding met de opleidingsdirecteur*
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
24. *Onze opleidingscommissie wordt voldoende op de hoogte gehouden door de opleidingsdirecteur over huidige ontwikkelingen*
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
25. *Onze opleidingscommissie krijgt voldoende ruimte vanuit de universiteit om eigen ideeën aan te dragen en uit te voeren*
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
26. *Ik heb het idee dat er door de opleiding voldoende naar ons wordt geluisterd*
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
27. *Ik heb het idee dat we veel invloed hebben op ontwikkelingen binnen de opleiding*
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
28. *Onze opleidingscommissie heeft goed contact met de medezeggenschapsraad*
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens

(Volgende →)

Algeheel functioneren

Als laatste volgen er nog twee vragen over het algeheel functioneren van jullie opleidingscommissie.

29. Over het algemeen ben ik tevreden met het functioneren van onze opleidingscommissie
* Helemaal mee oneens – Helemaal mee eens
30. Waarom vindt u dat jullie opleidingscommissie goed functioneert?
(Open veld)
31. Waarom vindt u dat jullie opleidingscommissie niet goed functioneert en wat zou er nog verbeterd kunnen worden?
(Open veld)

(Volgende →)

Afsluiting

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst. De resultaten zullen rond mei 2016 bekend worden gemaakt. Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben dan kunt u altijd contact opnemen met onderzoeksbureau@asva.nl.

PUBLICATIES VAN HET ASVA ONDERZOEKSBUREAU

Laatst gepubliceerde onderzoeken

Diversiteitsbeleid: een overbodig kwaad of een noodzakelijke stap vooruit?	2016
Alles is mooi: een onderzoek naar ecstasygebruik onder studenten	2016
Van Binnenstad naar Stadscampus: een onderzoek naar de communicatie rondom de verhuizing naar het Roeterseiland	2015
Bekend maar onbemind: de moeizame betrokkenheid van studenten bij hun studentenraad	2015
Medezeggenschap op de HvA: een onderzoek naar de domeinraden	2014
Student(en)Tijd: Over planning, drukte en tijd van studenten.	2013
Lang of sociaal: Hoe studenten hun kansen inschatten onder de financiële maatregelen.	2012
Als ik later groot ben: Het arbeidsmarktperspectief van de studenten van vier opleidingen.	2012
Studentenhuisvesting in Amsterdam	2012
10 jaar BaMa: succes of mislukking?	2012
Tweede studie: de investering waard?	2012

Over de HvA

Medezeggenschap op de HvA: een onderzoek naar de domeinraden	2014
Studentenhulpverlening aan de HvA	2009
Wie is de HvA student?	2007

Over studenteninspraak

Bekend maar onbemind: de moeizame betrokkenheid van studenten bij hun studentenraad	2015
---	------

De student stemt: Gemeenteraadsverkiezingenonderzoek 2010	2010
Reflecteren op ASVA. Ledenonderzoek & bekendheidsonderzoek HvA	2009
Verkiezingenonderzoek 2006. Politieke voorkeuren van de UvA-student	2007
Faciliteitenonderzoek studieverenigingen	2006
Opkomst of afgang? Niet-stemmers over de Studentenraadverkiezingen mei 2005	2005
ASVA studentenunie in perspectief. Een beeld van de toekomst	2004
Macht en inspraak. Een onderzoek naar de stand van zaken binnen de Amsterdamse medezeggenschap	2002
Tussen Wal en Schip. Een onderzoek naar het functioneren van Opleidingscommissies en studentleden	2000
<i>Over onderwijsvoorzieningen</i>	
Responsmeter	2008
Studentassistentschap-plaatsen aan de UvA	2008
Over het kastje en de muur. Een inventarisatie van problemen bij inschrijvingen	2006
In den Vreemde. Een onderzoek naar de faciliteiten voor uitwisselingsstudenten aan de UvA	2004
Faciliteiten voor studenten. Een onderzoek naar computers, kopieerapparaten, studie- en collegezalen aan de UvA	2004
'Onderwijs.nl'? Een onderzoek naar ICT in het onderwijs aan de UvA	2001
Evaluaties Geëvalueerd. Het grote evaluatie onderzoek	2000
Studenten over studieadviseurs, studieadviseurs over studenten	1999

Over de organisatie van onderwijs

Honoursprogramma's: excellentie aan de UvA	2009
Studieloopbaanbegeleiding: Ambities en Praktijk	2009
Schakelprogramma's. Brug of Kloof tussen bachelor en master	2008
Panelonderzoek toponderwijs	2006
Cum Laude langs de meetlat	2005
Tussen droom en daad. Bachelor-Master op de UvA: flexibiliteit en internationale vergelijkbaarheid	2003
Fiducie in de fusie? Een onderzoek naar de fusie tussen HvA en UvA	2002
Twee fases, één gedachte? Het grote Bachelor-Master Handboek	2000
De Academische Uitdaging	2000

Over studiekosten en wonen

Studieschuld	2011
Rapport studentenhuysvestiging Amsterdam	2007
Studiekostenonderzoek	2007
Rapport Studentenhuisvesting in Amsterdam	2001
Kostenposten. Moet de UvA-student teveel geld uitgeven aan zijn studie?	1999
IBG en GBA. Een gevaarlijk koppel	1998

Overig

13 jaar onderzoeksbureau	2011
De Toekomst van Foliavana	2011
International & Dutch: In Touch?	2011
De Actieve Student	2010
Student op de Sofa. Onderzoek naar de Studentepsycholoog	2010
Student & Homo: acceptatie in het Amsterdamse studentenleven	2009

COLOFON

<i>Onderzoek</i>	Lisanne Wichgers
<i>Eindredactie</i>	Pablo Kamsteeg
<i>Vormgeving</i>	Tom Bekkers
<i>Uitgave</i>	ASVA studentenunie, Amsterdam 2016
<i>Contact</i>	Nieuwe Achtergracht 170 1018 WV Amsterdam www.asva.nl info@asva.nl (020) 622 57 71

▶ **ASVA.NL**

