

# JIJ BESLIST MEE 4.0

---

HET ORGANISEREN VAN INCLUSIEVE  
STUDENTPARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP



# JIJ BESLIST MEE 4.0

HET ORGANISEREN VAN INCLUSIEVE  
STUDENTPARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP

JOB

MBO

## VOORWOORD

Als bestuurder bij JOBmbo merk ik hoe belangrijk het is om studenten te betrekken bij mijn werk. Voor mij betekent dit dat ik laat zien wat ik doe, dat ik verhalen van studenten serieus neem en dat ik actief zoek naar nieuwe perspectieven. Alleen wanneer studenten zien wat ik doe en merken dat ik luister, kan ik het gesprek met hen voeren dat nodig is om hen te vertegenwoordigen.

Ik merk dat dit geen makkelijke taak is. Niet alleen zijn veel mbo studenten het niet gewend om betrokken te worden, de maatschappij is ook niet gewend om mbo studenten te betrekken. Als bestuurder bij JOBmbo moet je het lef tonen om tegen de stroming in te gaan. Om te laten zien hoe veel talent er leeft in het mbo en hoe vaak het wordt vergeten om ruimte te bieden aan dit talent.

Gelukkig wordt de aan- of afwezigheid van mbo studenten steeds vaker opgemerkt en bespreekbaar gemaakt. Denk aan de naamsverandering naar studenten, waardoor we vaker opgemerkt worden of het openstellen van introductieweken voor mbo-studenten. Het maakt duidelijk: er is werk aan de winkel en er zijn nog een hoop plekken waar mbo-studenten beter betrokken kunnen worden. Maar ook geeft het hoop: ligt er onder deze veranderingen steeds meer geloof en waardering voor diverse talenten?

Het onderzoek Jij beslist mee 4.0 gaat in op deze ontwikkelingen. Het laat niet alleen zien welke kansen een duurzame aanpak van inclusieve studentenparticipatie op mbo-instellingen biedt, maar ook op welke manieren het ingericht kan worden. Het verlangen van JOBmbo dat iedere student gehoord wordt en kan participeren op de instellingen is merkbaar door dit onderzoek heen. Ik hoop dan ook dat dit aanstekelijk mag zijn voor iedereen die dit onderzoek leest en de vruchten ervan plukt.

Ik hoop dat dit onderzoek een cultuurverandering teweegbrengt. Niet alleen op de instellingen, maar voor een ieder die beleid maakt. Participatie begint met betrokkenheid. Oprecht bewogen zijn met de mensen die jij vertegenwoordigt. Het beste voor de ander, ook als dat ten koste gaat van eigen ideeën. Misschien dat inclusieve studenten participatie wel begint met het liefhebben van je naasten. Laten we daar vandaag nog mee beginnen zou ik zeggen!

Justin Kersseboom

Bestuurslid JOBmbo





## Onderzoek naar inclusieve studentparticipatie en medezeggenschap

Van november 2020 tot oktober 2022 heeft JOBmbo het project jij beslist mee 4.0 uitgevoerd. In dit rapport presenteren wij de uitkomsten van het onderzoek. Daarnaast geven wij advies over wat er nodig is om op een duurzame manier meer verschillende studenten te betrekken bij hun onderwijs op landelijk en instellingsniveau.

# Inhoud

## 7

INLEIDING

## 9

EEN GEBREK AAN  
STUDENTPARTICIPATIE

## 12

DE BETEKENIS VAN  
PARTICIPEREN

## 15

PARTICIPEREN VOOR  
ONDERVERTEGEN-  
WOORDIGDE  
STUDENTEN

## 18

STUDENTPARTICIPATIE  
EN MEDEZEGGENSCHAP  
OP VERSCHILLENDE  
NIVEAUS

## 22

INCLUSIEF  
STUDENTPARTICIPATIE-  
BELEID

## 26

CONCLUSIE

## 29

BIJLAGE: INCLUSIEF  
PARTICIPATIEBELEID  
VOOR  
STUDENTENRADEN

**Jongeren Organisatie  
Beroepsonderwijs (JOB)**

Drieharingstraat 6, 3511 BJ Utrecht  
[www.jobmbo.nl](http://www.jobmbo.nl)  
[info@jobmbo.nl](mailto:info@jobmbo.nl)



Action

Take an active role  
Good habits?

What are the main points?

What are the main points?

What are the main points?

What are the main points?

What are the main points?

What are the main points?



## Aanleiding

Het project jij beslist mee heeft een rijke geschiedenis. In 2010 startte JOBmbo het jij beslist mee-project waarbij tientallen studentenraden zijn opgezet. Sinds 2011 is een studentenraad wettelijk verplicht op elke mbo-instelling. In de loop van de tijd kregen studentenraden steeds meer rechten en verantwoordelijkheden en ontstonden er nieuwe uitdagingen. In 2015 kwam er daarom een vervolgproject voor jij beslist mee: versie 2.0. Dit project had als doel om zo veel mogelijk studentenraden te professionaliseren, onder andere door middel van trainingen over vergaderen, onderhandelen, communicatie met de achterban en rechten van de studentenraad. Omdat deze trainingen onvoldoende bleken om alle studentenraden blijvend te professionaliseren, werd in 2018 het onderzoek jij beslist mee 3.0 uitgevoerd. Dit gaf inzicht in ervaren obstakels voor centrale studentenraden. Het liet zien dat een participatiecultuur op de instelling in combinatie met een heldere rol van de studentenraad voorwaarden zijn voor professionele formele medezeggenschap op instellingsniveau. Onder andere het recht voor je raadspel maakte studentenraden wegwijs in het gebruik van hun rechten. Het lespakket voor burgerschapslessen speelt in op het aanjagen van brede studentparticipatie.

Ook na dit onderzoek merkte JOBmbo en studentenraden dat er nog veel kansen en uitdagingen liggen op het gebied van medezeggenschap in het mbo. Uit jij beslist mee 3.0 blijkt namelijk dat het huidige systeem van formele medezeggenschap slechts aanspreekt bij een kleine groep studenten. Daarom zoekt jij beslist mee 4.0 naar alternatieve manieren om draagvlak te creëren voor de formele medezeggenschap onder een grote groep studenten. Dit draagvlak, ofwel de betrokkenheid van veel studenten bij de formele medezeggenschap op landelijk en instellingsniveau, is nodig om hen te kunnen vertegenwoordigen op deze niveaus. Daarnaast blijkt dat bepaalde groepen studenten stelselmatig ondervertegenwoordigd zijn op deze niveaus. Jij beslist mee 4.0 betreft in het bijzonder deze groepen om te onderzoeken wat er nodig is om hen te betrekken bij de medezeggenschap op landelijk en instellingsniveau.

Het rapport dat voor je ligt is het product van een tweejarig onderzoek naar representatie, inclusie, medezeggenschap en studentparticipatie in het mbo. De opbouw van het rapport neemt de lezer mee in de toegevoegde waarde van de verbinding tussen medezeggenschap en studentparticipatie en de inrichting van beide op verschillende niveaus van het mbo onderwijs.

We starten het rapport met een analyse van het probleem: waarom lukt het nu niet om genoeg draagvlak te creëren voor medezeggenschap op landelijk en instellingsniveau onder een grote groep studenten? We laten zien hoe de oorzaken van een gebrek aan betrokkenheid onder studenten zichzelf versterken. Vervolgens bekijken we wat participatie betekent vanuit de ogen van studenten. We laten zien hoe je vanuit deze betekenis aan een positieve spiraal van betrokkenheid kunt werken. We verdiepen deze vraag door uit te lichten hoe de oorzaken en betekenis van betrokkenheid al dan niet verschilt voor ondervertegenwoordigde studenten. In het vierde hoofdstuk laten we zien hoe medezeggenschap en een structurele aanpak van participatie in meerdere lagen van het onderwijs nodig zijn om participatie op landelijk en instellingsniveau aan te jagen. In het laatste hoofdstuk doen we een voorstel van een beleidskader dat een ondersteunende rol kan spelen in het structureel en betekenisvol aanjagen van studentbetrokkenheid.

## Onderzoeksmethoden

Er zijn tussen september 2021 en mei 2022 twee intensieve pilotonderzoeken uitgevoerd bij Gilde Opleidingen en het Deltion College. De pilot voor studentparticipatie was gebaseerd op de Kickstart-methode<sup>[1]</sup> van het onderzoeksbureau voor jongerenparticipatie Young Inspiration. JOBmbo heeft deze methode omgezet naar een traject van zeven sessies. Hierin onderzocht een kernteam van +/- 8 deelnemers met verschillende rollen binnen school, waaronder studenten, wat studentparticipatie inhoudt voor studenten. Aan de hand van deze betekenisgevers stemden zij hun aanpak van studentparticipatie beter af op de ervaring van studenten. Er zijn meerdere onderzoeksmethodes ingezet in dezelfde omgeving om zo veel mogelijk verschillende perspectieven te verzamelen. De pilot is op twee verschillende plekken uitgevoerd om bevindingen te kunnen vergelijken.

Daarnaast zijn er tussen maart 2021 en juli 2022 54 gastlessen gegeven over JOBmbo aan studenten van BBL, Entree en niveau 2. Deze gastlessen boden enerzijds inzicht in de ervaringen van ondervertegenwoordigde studenten rondom participatie en andere onderwerpen in hun onderwijs. Anderszijds bood het hen een laagdrempelige vorm van participatie op landelijk niveau. Deze gastlessen bestonden uit: een uitleg van de rol, de werking en het effect dat JOBmbo de afgelopen jaren gehad heeft, een interactieve discussie over een actuele stelling en studenten kregen de kans om zelf iets op de agenda van JOBmbo te plaatsen. Denk bijvoorbeeld aan de aandacht voor stagediscriminatie op basis van opleidingsniveau op Entree en niveau 2. De les sloot af met een samenvatting van de opgehaalde informatie, een uitleg van de terugkoppeling die studenten konden verwachten en verdere mogelijkheden om te participeren bij JOBmbo. Naarmate er meer lessen gegeven werden, breidden deze opties uit.

De derde onderzoeksmethode bestond uit participerende observatie binnen JOBmbo. Door goed te luisteren en als onderzoeker zelf te ervaren en te bevragen waar de studenten binnen JOBmbo tegenaan lopen, is een groot deel van de kennis opgebouwd die je in het rapport zult lezen.

### Overige methoden:

- o Methoden studentenraadsleden:
  - ontelbare informele gesprekken
  - 2 enquêtes onder studentenraden over medezeggenschap
  - 2 interactieve workshops over studentparticipatie
  - 4 diepte interviews
  - 4 polls, observaties tijdens Maandelijkse Overleggen.
- o Methoden ondervertegenwoordigde studenten:
  - 12 (duo)interviews
  - 4 focusgroepen
  - 5 informele gesprekken met studenten uit gastlessen.
- o Methoden overige betrokkenen:
  - 20 diepte interviews
  - 2 studentenraadbegeleidersdagen
  - 2 bijeenkomsten over studentparticipatie

[1] <https://younginspiration.nl/wp-content/uploads/2020/11/YI-infographic-v4.pdf>

## Begrippen

Vertegenwoordigen: Het woord "vertegenwoordigen" wordt in dit rapport in combinatie gebruikt met het synoniem "representeren".

Pitkin (1967) stelt dat er meerdere manieren zijn om het begrip te gebruiken. In gesprekken werd vertegenwoordigen meestal de betekenis van **ervaringsdeskundigheid**; doordat je als vertegenwoordiger dezelfde dingen ervaart als degenen die jij vertegenwoordigt, ben je in staat om hun perspectief in te brengen. Dit wordt de descriptieve definitie genoemd. Vertegenwoordiging wordt hierbij gemeten aan de identiteitskenmerken van de vertegenwoordiger. Wanneer je vertegenwoordiging een goede afspiegeling is van de populatie die je vertegenwoordigt, spreek je van representatieve vertegenwoordiging [2].

Je kunt de term "vertegenwoordigen" ook gebruiken als een **actie** (formalistisch). Hierin wordt de vertegenwoordiger gemachtigd door kiezers, bijvoorbeeld door middel van verkiezingen. Doet de vertegenwoordiger iets waar de kiezers het niet mee eens zijn? Dan kunnen zij de vertegenwoordiger ter verantwoording roepen. Vertegenwoordiging wordt gemeten aan de interactie tussen kiezer en vertegenwoordiger.

Ten slotte kun je vertegenwoordigen zien als handelen in het **belang** van degenen die je vertegenwoordigt (substantief). Dit gaat vaak om beleid: iemand die het opneemt voor de standpunten van haar achterban. Deze vorm van vertegenwoordiging komt het meest voor en is het ingewikkeldst om te meten. Wat belangen zijn valt immers over te discussiëren.

Vaak worden meerdere soorten vertegenwoordiging door elkaar heen gebruikt. In dit rapport onderzoeken we vanuit studenten wat vertegenwoordigen betekent en waar zij het begrip aan meten. Daarin kunnen alle definities naar voren komen.

### Ondervertegenwoordigde studenten:

Wie zijn dat eigenlijk? Dat is een ingewikkelde vraag. Allereerst omdat het heel veel uitmaakt vanuit welke positie je dit begrip bekijkt. Op instellingsniveau kan dit heel anders zijn dan op landelijk niveau. En ten tweede omdat de groep die weinig of niet betrokken is bij medezeggenschap of participatie op landelijk en instellingsniveau heel groot en divers is. Toch hebben we de term ingekleurd. Zo laten we zien wie zij zijn, wat hen beweegt en wat de drempel om mee te doen met participatievormen en medezeggenschap op landelijk- en instellingsniveau voor hen anders maakt dan voor anderen. We claimen niet volledig te zijn in deze afbakening.

In het afbakenen van de groep zijn drie methodes gebruikt. Ten eerste zijn een aantal vormen van maatschappelijke uitsluiting aangehouden in het afbakenen van de groepen: racisme, leeftijd, validisme en discriminatie op basis van opleidingsniveau (binnen het mbo). Ten tweede is meegenomen welke studenten met name participeren in Centrale studentenraden en bij JOBmbo. Ten slotte is gekeken naar welke uitsluitingsmechanismen studenten zelf herkennen bij JOBmbo en medezeggenschapsraden.

### (Student)participatie

Studentparticipatie betekent de actieve deelname van studenten. Dit kan overal zijn: in de klas, op de opleiding, bij een bedrijf of organisatie, op de instelling of in landelijk onderwijsbeleid. Actieve deelname van studenten kan op veel manieren gestimuleerd worden. In dit rapport wordt met participatie **studentparticipatie** bedoeld tenzij anders is aangegeven.

### Medezeggenschap

Het is belangrijk om het verschil tussen studentparticipatie en medezeggenschap goed te begrijpen, omdat de twee elkaar kunnen versterken. Studentparticipatie is een onmisbaar middel om draagvlak te creëren voor medezeggenschap. Medezeggenschap zijn vormen van participatie waarin inspraak, oftewel meebeslissen, het uitgangspunt is. Het zijn zeker niet de enige of, zoals vaak gedacht, de beste vormen van participatie. Het zijn vormen die voor sommige onderwerpen en voor sommige studenten heel geschikt zijn. Daarnaast zijn vormen van medezeggenschap essentieel om een participatiecultuur te verstevigen. Hoe dit werkt leggen we uit in hoofdstuk vier van het rapport.

### Formele medezeggenschap

In het rapport gebruiken we ook de term 'formele medezeggenschap'. Hiermee bedoelen we de Centrale Studentenraden op instellingsniveau, deelraden op locatie of cluster niveau en in sommige gevallen klassenvertegenwoordigers. Ook valt JOBmbo hieronder op landelijk niveau.

### Inclusie

Een laatste begrip dat uitleg behoeft is 'inclusie'. Officieel is de definitie van inclusie: insluiting, het tegenovergestelde van exclusie (uitsluiting). Inclusie wordt in dit rapport gebruikt als een waarde: het uitgangspunt dat iedere student zich welkom, gehoord en gezien voelt. Vaak spreken mensen de intentie uit inclusief te willen **zijn**. Inclusie is echter niet iets wat je kunt zijn, maar iets wat je moet doen. Je kunt handelen naar deze waarde. Wanneer je hiernaar handelt werk je aan inclusieve participatie. Dit is participatie met als uitgangspunt dat iedereen zich welkom, gehoord en gezien voelt.

## Producten

Om kennis uit dit onderzoek gemakkelijker te verspreiden, hebben we een aantal producten ontwikkeld. Het rapport zelf is geschreven voor beleidsmakers. Hieronder vallen het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de mboRaad, en beleidsmakers op instellingen, zoals Colleges van Besturen (CvB), studentenraden, collegedirectie en opleidingsmanagers. Andere producten zijn met name ontwikkeld voor studentenraden. Het is hierbij erg belangrijk om te vermelden dat inclusieve studentparticipatie op instellingsniveau vraagt om een gezamenlijke inspanning. Dit is iets wat een studentenraad nooit alleen kan bieden. Naast het rapport zijn daarom een gespreksstarter en een Tips! boekje ontwikkeld waarmee vanuit meerdere rollen en op meerdere niveaus gewerkt kan worden aan een structurele en betekenisvolle aanpak van studentparticipatie.

- o Animatie voor studentenraden over het inzetten van jaarplannen om betrokkenheid van studenten te verhogen. Te vinden op de website van JOBmbo.
- o Animatie voor studentenraden over de werking van studentparticipatie en je eigen invloed in het creëren van meer draagvlak onder studenten. Te vinden op de website van JOBmbo.
- o Voorbeeld participatieplannen voor studentenraden (zie bijlage).
- o Gespreksstarter video's voor iedereen die meer studentbetrokkenheid wil creëren. Gemaakt in samenwerking met EQAVET: <https://eqavet.nl/handleiding-gespreksstarters/>
- o Tips! Boekje studentparticipatie voor iedereen die meer studentbetrokkenheid wil creëren. Te vinden op de website van JOBmbo.



# 1. EEN GEBREK AAN STUDENTPARTICIPATIE

In dit project onderzochten we wat er nodig is om onder verschillende studenten meer draagvlak te creëren voor participatie op landelijk en instellingsniveau. Oftewel: wat is er nodig om een grote(re) groep studenten te laten meedoen, meedenken én meebeslissen over landelijke en instellingsbrede thema's? En is dat anders voor ondervertegenwoordigde studenten?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, zijn we eerst op zoek gegaan naar de oorzaak van het probleem. Hoe komt het dat er op dit moment onder mbo-studenten weinig draagvlak bestaat om deel te nemen aan vormen van participatie op landelijk en instellingsniveau? In dit eerste hoofdstuk bekijken we oorzaken die gelden voor een grote groep mbo-studenten. Later in het rapport laten we zien hoe deze oorzaken verschillen voor ondervertegenwoordigde studenten en welke rol vormen van medezeggenschap hierin spelen.

Een beetje tussen ons, onze manager staat daar eigenlijk nooit zo open voor. Hij zegt: ik heb dit in het verleden vaker geprobeerd en er is gewoon weinig animo.

- Opleidingsmanager Entree over studentparticipatie

Je ziet in de JOB enquête dat het grootste deel van de studenten aangeeft niet mee te willen praten. Ik schrik daarvan! Wat kun je dan nog doen?

- Kwaliteitszorgmedewerker

Het enige dat je kunt doen is mensen proberen laagdrempelig uitnodigen om onderdeel te zijn en als dat niet werkt dan moet je op een gegeven moment zeggen: we hebben er alles aan gedaan en klaarblijkelijk vinden ze het goed zo en voelen ze niet de behoefte om hun stem te laten gelden.

- Interview CvB lid

Uitspraken zoals die hierboven zijn we veel tegengekomen in het onderzoek; er bestaat veel twijfel en weerstand om studenten te betrekken. Dit komt niet alleen voor bij studentenraden (formele medezeggenschap), directeuren, opleidingsmanagers of 'die ene vastgeroeste collega'. Ook veel studenten ervaren weerstand om mee te doen aan participatievormen. Niet alleen op landelijk of instellingsniveau, maar ook op de opleiding, in de klas of buiten school.

Deze weerstand en twijfel heeft verschillende oorzaken. Het komt bijvoorbeeld voort uit ervaringen waarin het niet lukte om (bepaalde groepen) studenten te betrekken of uit een gebrek aan ervaring hiermee. Ook hoorden we vaak twijfel over wat het oplevert om studenten te betrekken of over de interesse en vaardigheden van studenten om kritisch mee te denken. Wanneer je doorvraagt op deze twijfel ontdek je dat deze weerstand wordt gevoed door een gebrek aan focus op twee inzichten: het inzicht in wat studentparticipatie moet opleveren en het inzicht in wat studentparticipatie inhoudt. In dit hoofdstuk laten we zien hoe een gebrek aan beide inzichten een negatieve spiraal van studentbetrokkenheid voeden.

## Inzicht in de bedoeling van participatie

In het onderzoek zagen we vaak dat participatievormen worden georganiseerd omdat het zo hoort, omdat er regels zijn die het dicteren of omdat je weet en merkt dat het iets oplevert. We zijn maar zelden tegengekomen dat participatievormen worden georganiseerd met expliciet zicht op wat het moet opleveren of wat men er op langere termijn mee wilt bereiken. Inzicht in wat participatievormen moeten opleveren heeft een belangrijke functie in het creëren van betrokkenheid onder studenten. Het biedt enerzijds kansen om participatievormen te laten aansluiten bij de mogelijkheden en interesses van studenten. Anderzijds biedt het kansen om interesse in participatie onder studenten te verhogen.

Zaken die van bovenaf worden bepaald bereiken nu nog onvoldoende de studenten (voorbeeld: corona- of boekenmeldpunt) Ze worden vanuit het CvB opgericht maar studenten maken er nauwelijks gebruik van. Door mee te doen aan de pilot hopen we meer studenten te bereiken met dit soort initiatieven en hen hier ook actief bij te betrekken. [...] Het doel is om meer door de ogen van studenten te kunnen kijken naar initiatieven, taal, en (beleids)maatregelen en beslissingen.

- Aantekeningen kennismakingsgesprek studentenraad en afdeling studentzaken pilot

We willen het liefst dat de [studentparticipatie] initiatieven die bestaan op de locaties gewoon goed verbonden worden met de studentenraad.

- Gesprek CvB lid

Wanneer je de bovenstaande aantekening en uitspraak vergelijkt, zie je dat er een verschil zit in het soort doel dat gesteld wordt. Aan het eind van de bovenste uitspraak spreken de studentenraad en de afdeling studentzaken uit dat ze hopen dat het makkelijker wordt om door de ogen van studenten te kijken. Dit is voor hen één van de bedoelingen van studentparticipatie. Een bedoeling geeft invulling aan de gewenste uitkomst van je acties en beleid. Wanneer je in iedere actie vasthoudt aan je bedoeling kom je stapje voor stapje dichterbij het gewenste effect. Een bedoeling geeft de mogelijkheid om te checken of je op de goede weg zit: merk je dat het al makkelijker geworden is om door de ogen van studenten te kijken of niet? Het geeft daarmee de ruimte om te experimenteren hoe je tot het gewenste effect komt.

De tweede uitspraak geeft invulling aan beleid zonder een bedoeling uit te spreken. Wat willen ze met de actie bereiken? Wil je met het verbinden van de participatie-initiatieven en de studentenraad ervoor zorgen dat de studentenraad beter zicht krijgen op wat er speelt op de locaties? Of wil je dat er doorgroeimogelijkheden zijn voor studenten uit de initiatieven naar de studentenraad?

Vaak is alleen het verbinden van groepen studenten niet genoeg om inzicht te krijgen in wat er speelt. Er bestaan randvoorwaarden voor succes: de studentenraad weet bijvoorbeeld niet wat ze moeten vragen aan de studenten uit de initiatieven of de roosters van de studenten sluiten slecht op elkaar aan waardoor het onmogelijk is om samen te komen. Als je niet expliciet maakt wat het gewenste effect is van je acties, verberg je de ruimte om te onderzoeken wat deze randvoorwaarden voor succes zijn.

In dit gebrek aan ruimte om te onderzoeken schuilt een gevaar. Namelijk, wanneer ons beleid en acties niet het gewenste effect opleveren, komen we vaak tot aannames waarom het niet werkte. We gaan op zoek naar andere opties of we geven op zonder te onderzoeken waarom onze actie niet gewerkt heeft. Hiermee gooi je niet alleen waardevolle kansen weg om je beleid te verbeteren en te weten te komen wat wel werkt. Je neemt ook kansen weg voor studenten om kennis en interesse op te doen rondom participatie op de instelling. Alleen wanneer participatievormen aansluiten bij studenten, zullen zij namelijk geprikkeld worden om de kennis en vaardigheden op te doen om zich in steeds ingewikkeldere vraagstukken rondom hun onderwijs te verdiepen.

Om deze valkuil in ons eigen onderzoek te voorkomen, onderzochten we wat verschillende belanghebbenden in het mbo onderwijs hopen dat studentparticipatie oplevert. We bespraken met hen wanneer het voor hen de moeite waard is om te investeren in het betrekken van studenten. Hierin hebben we niet alleen beleidsmakers en medewerkers gesproken, maar juist ook studenten zelf. In het onderzoek gaan wij uit van deze bedoelingen voor studentparticipatie op landelijk en instellingsniveau.

## De bedoeling van participatie

- Studenten ervaren dat er interesse is in hun mening en ervaring.
- Studenten krijgen inzicht in het 'waarom' van de concrete problemen waar ze tegenaan lopen en hun ervaring en mening wordt in de keuze voor de oplossing eerlijk en serieus meegenomen.
- Verschillende studenten voelen zich betrokken bij (politieke) beslissingen in het onderwijs.
- Studenten krijgen een hoge kwaliteit van onderwijs in de ogen van de verschillende belanghebbenden en zij worden betrokken bij de structurele evaluatie hiervan.
- Beleidsmakers en onderwijsmakers begrijpen wat er speelt onder verschillende groepen studenten, zodat zij weten op welke thema's zij studenten kunnen bijstaan.

## Inzicht in variaties van participatie

Niet alleen zagen we in het onderzoek weinig focus op het gewenste effect van participatie, ook zagen we weinig kennis van de mogelijke variaties en betekenissen die participatie biedt.

Deze combinatie leidt gemakkelijk tot een negatieve spiraal van betrokkenheid. Aan de ene kant is er een eenzijdig beeld is van wat participatie inhoudt, waarin de context van participatie niet wordt meegenomen. Aan de andere kant wordt er weinig geëxperimenteerd met de randvoorwaarden waarmee participatievormen tot het gewenste effect komen. Beide versterken de aanname dat er weinig animo is voor participatie onder studenten, dat is immers wat je concreet waarneemt. Tegelijkertijd zorgen beide ervoor dat er weinig wordt geëxperimenteerd met vormen en context van participatie. Dit zorgt ervoor dat de mogelijkheid dat studenten meer interesse tonen wanneer je participatie anders inricht onzichtbaar is.

Hoe kan het dat een gebrek aan inzicht in de variaties en betekenissen van participatie leidt tot minder participatie?

V: Wat als elke docent na afloop van iedere les om feedback vraagt?  
A: Daar heeft niemand zin in

- Antwoord op rondvraagopdracht van student

In dit voorbeeld stellen we een vraag aan een student over één vorm van participeren. Net als alle andere vormen heeft deze vorm veel kenmerken waarmee je kunt variëren, bijvoorbeeld: de frequentie (iedere les), de facilitator (elke docent), het soort participatie (meepraten), het moment (evaluerend), en de plek (in de klas).

Daarnaast heeft het een verwacht effect: wat schat de student in dat het zal opleveren om op deze manier mee te praten? Deze kenmerken en verwachtingen beïnvloeden het animo van studenten om te participeren. Daarom is het belangrijk om altijd te zoeken naar de oorzaak waarom studenten het niet interessant vinden om mee te praten. In het onderstaande voorbeeld is bijvoorbeeld het gebrek aan anonimiteit het probleem waardoor veel studenten geen interesse tonen in de evaluaties die klassikaal gehouden worden.

De student vertelt dat het je tegen kan houden dat veel evaluaties klassikaal gehouden worden en je niet altijd wilt vertellen wat je vindt, omdat je bang bent dat anderen iets anders vinden of dat ze het stom vinden als je iets vertelt. Het zou bij hen wel heel erg helpen als je wat dingen anoniem kunt invullen.

- Opmerking van een student in een pilotsessie

De kans dat studenten weinig animo tonen om vaker te participeren op school is groter wanneer studenten weinig diversiteit in vormen en context aangeboden krijgen. Dat komt omdat studenten een beeld vormen van wat participatie inhoudt aan de hand van de vormen en context van participatie die ze eerder hebben meegemaakt.

Wanneer hierbij niet naar de oorzaak wordt gevraagd waarom studenten negatief reageren, ontstaat gemakkelijk het beeld dat studenten niet geïnteresseerd zijn om te participeren. Dit gebeurt regelmatig. Zo wordt de vraag: "wil je vaker meepraten op school?" uit de JOB-monitor vaker gebruikt als indicator om de betrokkenheid van studenten te meten.

Ik werk vooral met BBL-studenten en als ik heel eerlijk ben, het spreekt hen gewoon niet aan.

- Opleidingsmanager BBL over studentparticipatie

Het werkt ook andersom. In dit voorbeeld, net als in de uitspraken aan het begin van het hoofdstuk, merk je dat ook degenen die participatie organiseren en betrokkenheid van studenten willen creëren maar tot een bepaald niveau proberen om studenten te betrekken.

Vaak is het argument dat studenten zelf geen interesse tonen hierbij erg belangrijk en dat klinkt heel begrijpelijk. Maar wat is het beeld van deze docenten, opleidingsmanagers, directieleden en studenten-raadsleden bij wat participatie inhoudt? In hoeverre is er met verschillende vormen geëxperimenteerd en zijn studenten betrokken bij de manier waarop vormen van participatie worden uitgevoerd?

Doordat we vaak maar weinig experimenteren met de variaties van participatie blijft ons beeld van wat het inhoudt beperkt. Zowel bij degenen die studenten betrekken als bij studenten zelf. Omdat we een beperkt beeld hebben van alle variaties die participatie kent, komen we snel tot de conclusie het het geen zin heeft om studenten te betrekken wanneer er weinig interesse getoond wordt. Studenten worden minder betrokken, wat betekent dat ze minder kansen krijgen om kennis te ontwikkelen rondom verschillende onderwijsgerelateerde thema's. Daarnaast doen ze minder vaardigheden op om deel te nemen aan verschillende vormen van participatie en medezeggenschap. Door een gebrek aan vaardigheden en kennis is het minder interessant om mee te doen aan allerlei participatievormen. Kortom: je belandt in een negatieve spiraal van betrokkenheid.

## Conclusie

Om te voorkomen dat deze negatieve spiraal van studentbetrokkenheid veroorzaakt wordt, moeten er dus twee dingen gebeuren. Ten eerste is het belangrijk dat er binnen het mbo ruimte gecreëerd wordt om te experimenteren met verschillende vormen en randvoorwaarden van studentparticipatie. Een duidelijk beeld van wat participatie moet opleveren zorgt ervoor dat men zich kan focussen op het effect van vormen en acties en het geeft ruimte om te experimenteren met manieren om tot deze effecten te komen.

Ten tweede is het belangrijk dat de kennis groeit over de manieren waarop men kan experimenteren. Hiervoor is het nodig om de blik te verbreden op wat participatie inhoudt en welke onderdelen hiervan ons in staat stellen om te variëren.

Dat wat de verschillende belanghebbenden hopen dat het oplevert op landelijk en instellingsniveau hebben we in dit hoofdstuk kort benoemd. Dit levert de ruimte om te experimenteren. Het betekent overigens niet dat deze bedoelingen statisch zijn, ze kunnen veranderen naarmate nieuwe inzichten ontstaan. Nu is het nog nodig om de blik te verbreden op wat participatie betekent. Studenten spelen een belangrijke rol in deze betekenisgeving. Zij weten immers het best wanneer zij zich betrokken voelen en wanneer interesse ontstaat om mee te doen aan participatievormen. In het komende hoofdstuk verdiepen we ons daarom in de vraag: wat betekent studentparticipatie voor studenten? Met deze rijkere betekenis van participeren wordt het experimenteren met verschillende vormen en contexten mogelijk.



DE SCHOOL BIEDT EEN AANTAL VASTE  
VORMEN VAN PARTICIPATIE AAN

DEZE VORMEN SLUITEN AAN BIJ EEN  
KLEINE GROEP STUDENTEN

WEINIG STUDENTEN NEMEN DEEL AAN  
PARTICIPATIEVORMEN

GEVOEL DAT ER WEINIG ANIMO IS  
VOOR PARTICIPATIE ONDER  
STUDENTEN

STUDENTEN KRIJGEN WEINIG  
KANSEN OM KENNIS EN  
VAARDIGHEDEN RONDOM  
SCHOOLBREDE PARTICIPATIE OP  
TE DOEN

ER WORDEN MINDER SCHOOLBREDE  
PARTICIPATIEVORMEN AANGEBODEN

STUDENTEN ONTWIKKELLEN WEINIG  
INTERESSE OF GEVOEL DAT  
PARTICIPATIE VOOR HEN BEDOELD IS

DE AFSTAND TUSSEN SCHOOL EN  
STUDENT VERGROOT

SCHEMATISCHE WEERGAVE NEGATIEVE  
SPIRAAL VAN STUDENTBETROKKENHEID

BETROKKENHEID KOMT VAN TWEE KANTEN

## 2. DE BETEKENIS VAN PARTICIPEREN

In het eerste hoofdstuk hebben we bekeken wat dieperliggende oorzaken zijn van een gebrek aan draagvlak voor participatie op landelijk en instellingsniveau onder een brede groep studenten. Vanuit deze verkenning weten we dat draagvlak pas kan groeien wanneer studenten ervaren dat zij betrokken worden en dat hun mening ertoe doet.

In dit tweede hoofdstuk onderzoeken we daarom wat een brede groep studenten verstaat onder studentparticipatie. We laten zien dat de meeste studenten het juist erg interessant vinden om mee te doen, denken en beslissen op school, maar dat hun definitie van wat het betekent om betrokken te worden verschilt van de definitie die nu vaak wordt aangehouden. Door middel van voorbeelden laten we zien wat studenten wél verstaan onder participatie.

In veel van de voorbeelden gaat het over docenten. Dat komt omdat zij voor veel studenten de belangrijkste contactpersonen zijn van de school. Het gedrag dat benoemd wordt in dit hoofdstuk waaruit de betekenis van participatie blijkt, geldt echter voor een veel bredere groep afgevaardigden van de instelling.

Interviewers: Zouden jullie via Whatsapp je mening willen geven?

Student 1: Nee, de boodschap komt toch niet over via Whatsapp zoals dat in een gesprek kan.

Student 2: Klopt, maar het is voor sommige dingen wel mogelijk om Whatsapp te gebruiken. Bijvoorbeeld als je wilt weten wat studenten goede en slechte punten van de opleiding vinden. Dat je iemand rond laat gaan in de klassen, een whatsapp shout-out bericht aanmaakt en studenten vraagt om 3 goede en 3 zwakke punten van de opleiding.

Student 1: Je moet dat wel klassikaal doen, anders doet niemand het.

Student 2: Daarna kun je praten met studenten over wat ze bedoelen en kun je een top 3 maken van wat er super goed gaat en wat er moet verbeteren. Daar moet je dan natuurlijk wel iets mee doen.

Interviewers: Wie van de opleiding zou je zoiets zien doen?

Student 2: Meneer [...]

Student 1: Ja, of meneer [...]

Interviewers: Wat zijn kenmerken van een docent die dit zou doen?

Student 1: Ze moeten spontaan en een beetje leuk zijn, anders ga je je mening toch niet geven. Je moet wel weten dat ze er iets mee willen doen.

- Duo- interview studenten aan de hand van gesprekskaarten

Tijdens het onderzoek hebben we eindeloos gesprekken gevoerd met heel veel verschillende studenten. Naast de inhoud van wat studenten willen veranderen, hebben we ook besproken wanneer zij zich betrokken voelen bij de les, de opleiding, de school of landelijk en wat het voor hen betekent om mee te doen, denken of beslissen over hun onderwijs. Vanuit deze verhalen van studenten komen we tot een (niet-volledige) lijst aan momenten en gedrag waardoor zij zich betrokken voelen en uitgenodigd voelen om te participeren. Dit concrete gedrag is in de tekst dikgedrukt gemaakt. En we merken: voor studenten betekent participeren méér dan gevraagd worden om je mening.

### 1. Er wordt geluisterd naar de mening van studenten

"[...] En het is ook belangrijk dat docenten serieus reageren op ideeën."

- Idee van een student uit sessie 4 van de pilot

Studenten uiten dat ze gemotiveerd worden om mee te doen, denken of beslissen wanneer ze het idee krijgen dat hun mening serieus genomen wordt en dat er naar hun ideeën wordt geluisterd. Dit merken zij bijvoorbeeld aan het gedrag van hun docenten. Goed **doorvragen naar de ervaring van studenten** is een voorbeeld van dit gedrag. Studenten snappen dat docenten geen tijd of ruimte hebben om in iedere les in te gaan op elke vraag en bij alles door te vragen. Dit vragen zij dan ook niet van docenten. Het is genoeg wanneer je het idee hebt dat iemand oprecht geïnteresseerd is in je ervaring. Dat merken de studenten uit het onderstaande voorbeeld aan het feit dat een docent **vaker bij hen komt zitten en regelmatig vraagt naar hun beleving**. Niet alleen die ene keer dat ze een participatievorm moeten uitvoeren, maar ook gewoon omdat hij een band wil opbouwen.

Onderzoeker: Word je op school wel eens vaker gevraagd om je mening?

Student 2: Jaaa, bij burgerschap

Student 1: Ook door onze mentor en onze docent. Hij komt altijd naar je toe, hoe voel je je? Dit, dat. Maar hij is wel echt de enige die dat doet.

Onderzoeker: Wat vind je daarvan?

Student 2: Fijn, ja hij geeft gewoon om je.

Student 1: Jaaa, en die conciërge doet dat ook! Ik weet zijn naam even niet meer.

Student 3: Die kale, hij komt ook altijd met ons zitten. Hoe heet hij? Hij komt altijd met ons zitten en dan praten. Zegt hij: voel je je thuis?

Student 2: Dan voel je je wel op je gemak.

- Wandelganggesprek met studenten

Daarnaast uiten studenten de behoefte dat docenten de **moeite tonen** om zich in hun schoenen te verplaatsen, zodat ze beter vanuit de ogen van studenten kunnen begrijpen wat eerlijk of belangrijk is. Studenten geven aan dat zij een hoge drempel ervaren wanneer verwacht wordt dat je uitgebreid je hele verhaal op tafel legt. Wanneer docenten en studenten elkaar beter kennen, is er volgens de studenten meer vertrouwen en ervaren zij deze drempel minder.

Dat je [als docent] filtert: is dit nou echt iets waar ik op moet reageren of is dit niet belangrijk? Daar kan natuurlijk altijd iets achter zitten [...] ik weet dat er heel veel mensen zijn die niet willen delen wat hun verleden is en die niet willen delen wat er in hun hoofd of leven omgaat. [...] Dus hartstikke fijn als er wordt aangeboden dat er hulp is wanneer je ergens mee zit, maar het is belangrijk dat je ook wordt begrepen: een grotere filter, dat je het wat losser maakt.

- Interview student

De meest genoemde manier waarop studenten het idee krijgen dat hun mening serieus genomen wordt, is wanneer ze een **terugkoppeling** ontvangen. Een terugkoppeling is niet alleen een duidelijk signaal waaraan studenten merken dat er geluisterd wordt, maar je wordt ook betrokken bij het proces. Er zit wel een groot verschil tussen verschillende terugkoppelingen. De inhoud, vorm en timing van een terugkoppeling heeft grote invloed op het effect dat het heeft op studenten [3]. Zo kan een aaneenschakeling van terugkoppelingen waarin studenten de boodschap krijgen dat iets wat belangrijk voor hen is niet veranderd kan worden, er juist voor zorgen dat studenten zich niet betrokken voelen. Ook een urgente terugkoppeling over een toets ver na de deadline kan dit effect hebben. Ten slotte hangt de ervaring of er geluisterd wordt vaak samen met de verwachting of iemand zal en kan begrijpen wat jij ervaart. Wanneer je het gevoel hebt dat iemand je kan begrijpen wordt het makkelijker om te delen wat je ervaart.

Doordat iemand op je lijkt, actief ruimte maakt om onderwerpen te bespreken die voor jou belangrijk zijn of doordat iemand op een prettige manier doorvraagt, zal de drempel om je ervaring te delen veel lager zijn.

Tegen mijn mentor zeg ik dan de waarheid [...]. [En] tegen [docent], want zij heeft ook onze leeftijd, zij is niet veel ouder dan ik. Ik voel me prettig bij haar. [Mijn mentor] heeft ook een dochter van mijn leeftijd, dan voel je je ook begrepen. Je hebt al een dochter van mijn leeftijd, dan snap je wel waar ik doorheen ga.

- Interview student

Al deze momenten maken het voor studenten betekenisvol om te participeren. Ze vertellen studenten dat er echt naar hun mening geluisterd wordt en dat motiveert om vaker mee te doen.

## 2. Studenten maken zichtbaar verschil

Tijdens de coaching wordt altijd gevraagd hoe het gaat en of er nog iets kan verbeteren. Als we iets aangeven, dan merken we ook eigenlijk altijd dat het gebeurt.

- Notitie na een wandelganggesprek in de kantine pilotschool

In ieder geval zag de student direct effect. Er was bijvoorbeeld aangegeven dat de klas bij een vak meer met individuele opdrachten wilde werken in plaats van alleen maar groepsoopdrachten. Bij een ander vak ging een docent te snel door de stof. Daarvan hoopte ze dat het meegenomen zou worden naar komend jaar, want dat vak zouden ze niet meer krijgen.

- Notitie na een wandelganggesprek in de kantine pilotschool

Zichtbaar verschil maken is voor de studenten die wij gesproken hebben één van de belangrijkste signalen die hen vertelt dat hun mening ertoe doet. De meest voor de hand liggende vorm om te merken dat je verschil maakt, is wanneer je **zelf ziet dat er iets veranderd is**. Ook een **terugkoppeling** waarin wordt meegedeeld dat er iets veranderd is, wordt vaak opgevat als zichtbaar verschil maken.

Dat betekent niet dat studenten verwachten altijd direct verandering te zien. Studenten snappen ook dat scholen niet altijd aan alle wensen van studenten kunnen voldoen en ze weten dat ze niet altijd kunnen waarom dingen gaan zoals ze gaan. Soms duurt het lang om iets te veranderen, waardoor studenten dit zelf niet meer meemaken, of moet de school rekening houden met tegengestelde meningen van studenten. Gelukkig geven studenten aan dat er meer manieren zijn om te merken dat je verschil maakt dan het direct zien van resultaat na meepraten. **Eerlijk zijn** over al deze obstakels en het benoemen en meenemen van studenten in wat je wel en niet met hun meningen en ervaringen kunt is hierbij een belangrijke stap. Ook wanneer je **ziet dat er naar andere studenten geluisterd is**, kan dat worden geïnterpreteerd als zichtbaar verschil maken.

Wat belangrijk is, is dat de studentenraad geen beloftes doet die ze niet na kunnen komen. Dat werd op de oude school wel heel veel gedaan. Weetje, dan is het moeilijk om ze serieus te nemen en dan heb je ook niet het idee dat het wat gaat opleveren.

- Wandelganggesprek student

Daarnaast vertelden studenten bijvoorbeeld dat zij het gevoel hebben dat ze verschil maken wanneer ze door een docent worden **aangewezen als deskundige** of wanneer ze andere studenten kunnen helpen, bijvoorbeeld op een open dag. Je merkt dat je echt mag bijdragen aan de opleiding en dat erop vertrouwd wordt dat jouw bijdrage goed is.

Wat zichtbaar verschil maken betekent kan in de ogen van studenten dus anders zijn dan je in eerste instantie verwacht. Als je echt luistert en studenten meeneemt in de besluitvorming, is dat voor de meeste studenten al genoeg. Wanneer studenten merken dat het geven van hun mening echt verschil maakt, verhoogt dit de motivatie om hun mening vaker te delen.

## 3. Verschillende meningen worden gewaardeerd

Het volgende groepje studenten dat ik bevroeg [...] gaf ook aan dat [...] de lessen coaching heel erg hielpen in het gevoel dat hun mening gehoord wordt op school. Deze studenten vonden de coaching soms wel wat kinderachtig. Wanneer er de hele tijd gevraagd wordt wat je talenten zijn en waar je wel en niet goed in bent voel je je niet altijd serieus genomen. Ook geven ze aan dat in de discussie in de coaching-lessen vaak geen ruimte is voor bepaalde meningen. Het is duidelijk dat sommige studenten nooit de beurt krijgen om te praten of direct worden tegengesproken wanneer ze iets inbrengen. De studenten vinden dat er in de discussie wel altijd ruimte moet zijn voor alle meningen.

- Notities na wandelgang gesprekken pilotschool

Wanneer studenten merken dat verschillende meningen gewaardeerd worden op school verlaagt de drempel voor studenten om hun mening te geven. Studenten weten heel goed dat er op school verschillende meningen bestaan en kunnen het over het algemeen erg waarderen als hier ruimte aan gegeven wordt.

Studenten uit het bovenstaande voorbeeld vertellen dat ze merken dat verschillende meningen gewaardeerd worden wanneer er in de lessen waarin ze feedback geven op hun opleiding **verschillende studenten aan het woord komen** en dat studenten **niet direct worden tegengesproken** wanneer zij hun mening uiten.

Dit maakt het ook gemakkelijker om eerlijk en kritisch te zijn. Wanneer er wordt **laten zien dat er verschillende meningen bestaan** onder studenten, zorgt dat ervoor dat de motivatie van studenten toeneemt om van zich te laten horen. Studenten ervaren dat er ruimte is om hun ervaring te delen: ook als deze afwijkt van die van andere studenten.

Interviewer: Als je iets mocht veranderen op school, wat zou dat dan zijn?

Student 1: Schoolboeken zijn erg duur en niet iedereen kan ze betalen. Dat is wel echt een probleem. Alleen daar gaan studenten niet zo makkelijk over vertellen.

Student 2: Je schaamt je daarvoor dus als je in de klas vraagt: zit je iets niet mee? Dan gaan ze niks zeggen.

Student 1: Sommigen zeggen het wel tegen de mentor, maar dat het ook zou helpen als je ergens anoniem kunt aangeven dat je hulp nodig hebt. Bijvoorbeeld dat er posters in de school hangen waarop je een QR code kunt scannen waarmee je een vergoeding kunt aanvragen.

- Duo-interview studenten aan de hand van gesprekskaarten

Ook kan 'verschillende meningen waarderen' betekenen dat discussies over thema's die voor studenten belangrijk zijn **niet uit de weg worden gegaan** of dat er **passende vormen** bestaan om thema's te bespreken die gevoelig zijn voor studenten. Zeker wanneer een gevoelig thema onbesproken blijft, zoals discriminatie, pesten, mentaal welzijn of buitensluiten, kunnen studenten die dit ervaren of veel zien binnen of buiten school zich ongehoord voelen.

## Conclusie

Hoewel al deze voorbeelden wellicht klinken als open deuren, zijn we lang niet altijd bewust bezig met de signalen die wij afgeven aan studenten. Laat staan hoe deze door studenten worden ontvangen. Uiteindelijk willen we dat studenten ervaren dat hun mening ertoe doet. Alleen wanneer zij ervaren dat hun mening ertoe doet, zullen de voordelen van participatie zich voordoen: studenten worden geprikkeld om hun mening te delen, enthousiasme over het deelnemen aan vormen groeit en studenten zijn steeds tevredener over hun onderwijs. Omdat je met deze betekenisvolle student-betrokkenheid steeds beter inzicht krijgt wanneer studenten geprikkeld worden om te participeren, kun je vormen en context aanpassen op studenten. Op deze manier creëer je een positieve spiraal van betrokkenheid.

De drie betekenisgevers uit dit hoofdstuk zijn niet universeel en kunnen op veel verschillende manieren worden beschreven. Wel vormen ze een houvast om het gesprek aan te gaan met studenten: wanneer voelen zij zich betrokken bij de school? [4]

[4] Gebruik om dit gesprek te starten eventueel de gespreksstarters (video's) die JOBmbo heeft gemaakt in samenwerking met EQAVET. Je vindt een link naar deze video's in de inleiding van dit rapport onder "Producten".

DE AFSTAND TUSSEN INSTELLING EN  
STUDENT VERKLEINT

INSTELLINGEN ONTWIKKELEN  
STEEDS MEER KENNIS EN  
VAARDIGHEDEN IN HET BETREKKEN  
VAN STUDENTEN

INSTELLINGEN LEREN STUDENTEN  
STEEDS BETER KENNEN

INSTELLINGEN EXPERIMENTEREN HOE  
ZE TOT HET GEWENSTE EFFECT KOMEN

INSTELLINGEN BIEDEN VERSCHILLENDE  
VORMEN AAN WAARIN WORDT  
GEFOCUST OP HET EFFECT OP  
STUDENTEN

STUDENTEN ONTWIKKELEN  
KENNIS EN VAARDIGHEDEN  
RONDOM (INSTELLINGSBREDE)  
PARTICIPATIE

VORMEN SLUITEN STEEDS BETER AAN  
BIJ EEN GROTE GROEP STUDENTEN

STUDENTEN BESLISSEN MEE OVER  
VORMEN EN UITVOER VAN  
STUDENTPARTICIPATIE

STUDENTEN VOELEN ZICH GEHOORD  
EN GEZIEN

STUDENTEN EN INSTELLINGEN BEPALEN  
SAMEN WAT STUDENTPARTICIPATIE  
MOET OPLEVEREN



SCHEMATISCHE WEERGAVE POSITIEVE  
SPIRAAL VAN STUDENTBETROKKENHEID

BETROKKENHEID KOMT VAN TWEE KANTEN

### 3. PARTICIPEREN VOOR ONDERVERTEGENWOORDIGDE STUDENTEN

In de vorige hoofdstukken hebben we het telkens gehad over een grote groep studenten. We zijn in dit onderzoek specifiek geïnteresseerd waarom bepaalde groepen studenten stelselmatig ondervertegenwoordigd zijn in participatievormen binnen het mbo op landelijk en instellingsniveau.

In dit hoofdstuk laten we zien dat participeren voor ondervertegenwoordigde studenten extra betekenis heeft. Om verschillende redenen worden zij binnen en buiten school structureel minder vaak betrokken dan andere studenten. Wanneer je structureel minder betrokken wordt, noem je dit ook wel uitsluiting. Sommige groepen worden op vrijwel alle niveaus minder betrokken, andere groepen specifiek op landelijk of instellingsniveau. Met betrokkenheid bedoelen we niet alleen dat studenten worden uitgenodigd om mee te doen, maar dat ze ervaren dat hun mening ertoe doet zoals beschreven in het tweede hoofdstuk.

In het onderzoek zijn we verschillende vormen van uitsluiting tegengekomen. Bij JOBmbo, bij docenten, op opleidingen, op instellingen en bij studentenraden. Maar ook daarbuiten: op stageplekken, in de media of in de politiek. Vaak hebben vormen van uitsluiting geen prioriteit voor degenen die het niet meemaken, voelen oplossingen te groot om te veranderen of vraagt het zichtbaar maken van uitsluiting om een moedige stap. Dit maakt dat mensen vaak schrikken wanneer ze worden gewezen op de uitsluiting waaraan zij meewerken of die zij zelf veroorzaken. Wat de reden van uitsluiting is en of het bedoeld of onbedoeld gebeurt, doet er in dit rapport niet toe. We kijken hier naar het effect van uitsluiting en hoe dit meer uitsluiting veroorzaakt. Daarnaast onderzoeken we wat we kunnen doen om het effect om te keren.

#### Van uitsluiting...

Voor het onderzoek hebben we besloten om te onderzoeken hoe we als JOBmbo beter aansluiting kunnen vinden bij verschillende groepen studenten. Eén van deze groepen waren BBL-studenten, wetende dat deze groep studenten zelden betrokken wordt door JOBmbo of haar directe achterban.

Door middel van gastlessen gingen we met BBL-studenten in gesprek over verschillende onderwerpen die op landelijk niveau spelen. Al snel kwamen we erachter dat JOBmbo een deel van de uitsluiting die de studenten ervaren zelf veroorzaken. Zo vertelde een student dat het heel raar voelde om de JOB-monitor in te vullen omdat ze het idee kreeg dat het met name op BOL studenten gericht was. Daardoor kreeg ze het idee dat het niet voor haar bedoeld was en vulde ze maar wat in.

In de JOB-monitor is inderdaad maar beperkte aandacht voor de ervaring van BBL-studenten. Studenten merken dit met name aan de taal die gebruikt wordt, die erg gericht is op jonge mensen. Maar ook de onderwerpen die naar voren komen spelen niet in dezelfde mate voor BBL-studenten als voor BOL-studenten. Dat de vragenlijst minder aansluit bij BBL-studenten komt deels doordat JOBmbo minder expertise heeft op deze doelgroep. Dit gebrek aan expertise komt onder andere voort uit de participatievormen die JOBmbo aanbiedt. Eigenlijk is alleen de JOB-monitor geschikt voor studenten die maar één dag in de week naar school gaan.

BBL-ers zijn geen studenten, wij zijn werknemers die een papiertje moeten halen.

- Quote student BBL gastlessen JOBmbo

Studenten gaven aan dat ze zich geen studenten voelen. Misschien helpt het als je aan het begin aangeeft dat de les handig kan zijn voor de studenten met kinderen.

- Opmerking van een docent na een gastles op BBL

Niet alleen het feit dat BBL-studenten slechts één dag in de week naar school gaan maakt het ingewikkelder voor JOBmbo om hen te betrekken. Dit komt ook bijvoorbeeld doordat BBL-studenten zich vaak niet zozeer identificeren als student, maar eerder als werknemer. JOBmbo draagt erg uit dat ze er zijn voor mbo-studenten. Dit is een identiteit waarmee een groot deel van de BBL-studenten zich niet mee identificeert. Door onder andere in de JOB-monitor, maar ook in de gastles, in media uitingen en op andere plekken te weinig rekening te houden met deze vorm van diversiteit in onze achterban, creëert JOBmbo de afstand die bestaat tussen de organisatie en BBL-studenten gedeeltelijk zelf.

Dit doet zich natuurlijk niet alleen voor bij JOBmbo en BBL-studenten. Ook andere groepen ondervertegenwoordigde studenten vertellen over ervaringen van uitsluiting.

Ik heb wel eens een hele dag bordenwissers schoon moeten maken. Echt een heel vies klusje waarbij je aan het eind van de dag last van je keel hebt. Een collega kwam langs, keek me vies aan en zei: 'ik ben blij dat we niveau 2 stagiairs hebben. Dat soort dingen gebeuren constant op mijn vorige stageplek.'

- Student niveau 2 gastles JOBmbo

Ik heb 30 sollicitatiegesprekken gevoerd voordat ik een stage kreeg. Winkels zoals de footlocker zeggen gewoon keihard: wij willen geen Entree studenten.

- Student Entree gastles JOBmbo

Tijdens gastlessen hoorden wij heel veel verhalen van Entree- en niveau 2-studenten waarin zij aanliepen tegen uitsluiting ten opzichte van niveau 3- of niveau 4-studenten. Niet alleen ervaren zij tijdens hun stage dat ze anders behandeld worden, ook vertelden studenten dat ze vaak lang moeten zoeken naar een stage omdat maar weinig bedrijven Entree- of niveau 2-studenten aannemen.

Hoewel deze vorm van uitsluiting wat minder zichtbaar effect heeft op de betrokkenheid van deze studenten, bestaat dit effect wel degelijk. In deze gevallen creëert een stageplek de afstand die bestaat tussen studenten en de stageplek zelf. Voor veel studenten dragen dit soort ervaringen bij aan het gevoel dat je niet begrepen wordt. De drempel om je uit te spreken wordt hoger wanneer je niet het idee hebt dat je stageplek naar je kan of wil luisteren. Daardoor wordt niet alleen de kans dat deze ervaringen van studenten zichtbaar worden kleiner. Ook de kans dat deze ervaringen begrepen worden op de stageplek verkleint. Dat komt doordat de stageplek minder in aanraking komt met studenten van Entree en niveau 2. Op deze manier zorgt uitsluiting voor meer uitsluiting.

Uitsluiting op een stageplek reist regelmatig mee naar school, of dit nou op basis van opleidingsniveau, geloof, huidskleur of chronische ziekte is. Een student kan namelijk een docent in vertrouwen nemen en daar aankloppen voor hulp of advies. Het melden van zo'n ervaring is vaak lastig en gevoelig voor een student. Hoe een docent op dat moment handelt kan betrokkenheid van de student vergroten of verkleinen. Nu gaat het echter niet meer over betrokkenheid bij de stageplek, maar over betrokkenheid bij de docent en eventueel zelfs op de opleiding of op school.

School laat de student een stage zoeken en helpt niet wanneer je alleen maar afwijzingen krijgt. Pas na een aantal maanden krijg je hulp als je niks hebt gevonden. Ik heb wel wat gevonden, maar ook 30 afwijzingen gehad. Ik vond dat best moeilijk.

- Student niveau 2 gastles JOBmbo

Voor veel ondervertegenwoordigde studenten geldt dat zij een opstapeling van ervaringen meemaken waarin je merkt dat je niet begrepen of niet gehoord wordt.

Dat zorgt ervoor dat de drempel om te participeren vaak hoger ligt dan voor andere studenten. Wat is er nodig om dit effect tegen te gaan en om meer ondervetegenwoordigde studenten te betrekken?

## ... naar insluiting

Tijdens ons onderzoek zijn we ook veel vormen van insluiting van ondervetegenwoordigde groepen tegengekomen. Waar merken ondervetegenwoordigde studenten aan dat hun mening er wél toe doet? En wat nodigt hen uit om vaker mee te doen?

Hoewel Entree-studenten in ons onderzoek worden aangeduid als ondervetegenwoordigde studenten, is de motivatie om vaker mee te praten op school relatief hoog bij Entree studenten ten opzichte van andere niveaus (JOB-monitor 2022: 97). Dat is opvallend wanneer je op landelijk of instellingsniveau kijkt naar de participatie van Entree studenten. Hier merk je dat er maar weinig expliciete aandacht is voor Entree studenten. Zo worden er bijvoorbeeld weinig vormen georganiseerd die geschikt zijn voor studenten die een één-jarige opleiding volgen en worden er weinig schoolbrede onderwerpen besproken die Entree-studenten aanspreken.

[...] ik weet namelijk gewoon, vanuit het ministerie, vanuit de statuten staat gewoon heel duidelijk: je moet een studentenraad hebben op collegeniveau en eigenlijk ben je ook verplicht een opleidingsraad te hebben, tenzij daar geen animo naar is. En onze opleidingen hebben gezegd in het verleden, ja dat is al gebeurd maar daar is geen animo voor, dus je hoeft het verder niet te organiseren. En het is gewoon niet waar, want ik krijg echt wel studenten naar me toe die zeggen: ik mis dit, of kunnen we dit organiseren? En dan denk ik: dit zijn dus de cruciale dingen, waarbij ik juist dus een clubje heb die namens de klassen met mij gaat zitten.

- Interview met opleidingsmanager Entree

Op hun opleiding daarentegen, worden Entree-studenten vaak bovengemiddeld betrokken bij hun onderwijs. Er is op Entree opleidingen vaak meer ruimte en tijd om te luisteren en handelen naar de behoefte van studenten. Dit zie je onder andere terug in de cijfers van de JOB-monitor (2022: 97). Wanneer je actief studenten insluit door echt naar hen te luisteren, studenten verschil te laten maken en verschillende meningen te waarderen, vergroot je hun ervaring dat hun mening ertoe doet. Daarnaast leer je over de ervaring van studenten, waardoor het makkelijker wordt om je systemen aan te passen om een diverse groep studenten te betrekken.

Het helpt om insluiten hierbij te zien als een beweging, in plaats van iets dat je bent. Vaak wordt inclusie namelijk gebruikt als een vorm van 'zijn': je bent inclusief of je bent het niet. Wanneer je het ziet als iets dat je kunt doen, open je terrein om een positieve beweging in gang te zetten.

Ook in het eerder genoemde geval van stagediscriminatie bestaan er voorbeelden van insluiting. Wanneer een student bij school aanklopt met een melding van stagediscriminatie is dit namelijk een kans voor een docent, opleiding en school om voor meer insluiting te zorgen. Wanneer een docent focust op de bedoeling dat de student zich gehoord voelt, leer je wat er nodig is om dit te bereiken. Denk bijvoorbeeld aan de manier waarop je met een stageplek in gesprek gaat, welke vragen je wel en niet vooraf stelt aan een student of de kennis die je opdoet over andere mogelijke oplossingen binnen of buiten school waar je aan kunt werken. Op deze manier verlaag je de drempel voor de student om vaker bij de docent zelf en eventueel zelfs op de opleiding of op school je mening te geven.

Nog beter is het wanneer een school studenten voor is en hen laat zien wat zij doen tegen stagediscriminatie. Regels en faciliteiten op de opleiding die een student ondersteunen om te melden kunnen hier aan bijdragen, zoals in het voorbeeld van ROC Nijmegen die actief de drempel verlaagt voor studenten om stagediscriminatie te melden.

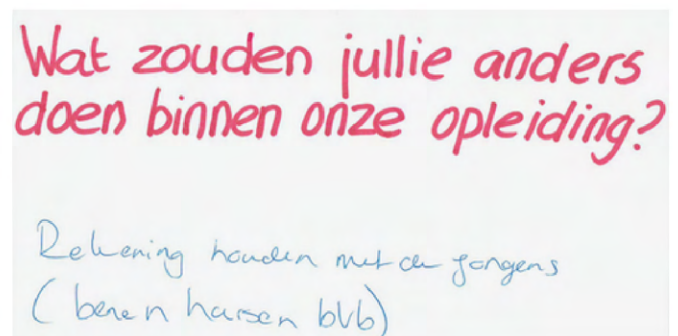


- Onderdeel van de BPV meldwijzer van ROC Nijmegen [5]

Een BPV-meldwijzer kan dus onderdeel zijn van een aanpak die ervoor zorgt dat studenten die tegen stagediscriminatie aanlopen zich meer betrokken voelen bij de school. Let wel op dat het niet zal werken als het het enige is wat gedaan wordt. Hier gaan we in het komende hoofdstuk dieper op in.

## Welke studenten?

Hoe weet je nu welke studenten uitsluiting ervaren? Gedeeltelijk kun je deze groepen invullen, omdat je bijvoorbeeld merkt dat deze groepen structureel wegblijven bij de participatievormen die je hebt ingericht. Op die manier kun je je bewust worden van de uitsluiting die onbewust in je systemen zit. Andere vormen van uitsluiting verwacht je van tevoren niet, maar kom je toevallig tegen. Door actief in te sluiten en te luisteren leer je steeds meer over hoe je studenten kunt insluiten.



- Antwoord student tijdens oefening participeren op opleidingsniveau

Tijdens het onderzoek kwamen we er bijvoorbeeld achter dat mannen op opleidingen die traditioneel als vrouwenberoepen gezien worden niet alleen buiten school, maar ook binnen school tegen uitsluiting aanlopen. Wanneer iedereen hun eigen benen moet harsen als tentamen, ook om te weten hoe het voelt, moeten jongens dit dan ook? Of mogen zij als uitzondering een model meenemen? Het gaat hier niet om de oplossing op zich, maar om hoe je er als opleiding mee omgaat en of de student zich hierna gehoord en gezien voelt.

Omdat er zoveel verschillende vormen van zichtbare en onzichtbare diversiteit bestaan, kun je nooit van tevoren rekening houden met alle verschillende ervaringen. Ook uit de verhalen van studenten-raadsleden blijkt dat je aan zo veel verschillende soorten diversiteit kunt denken dat het onmogelijk is om alle vormen van zichtbare en onzichtbare diversiteit te betrekken bij je raad. Dit geldt ook vaak voor opleidingen en colleges.



De voorbeelden laten zien dat je steeds meer rekening kunt houden met diversiteit wanneer je werkt aan insluiting. Tijdens het betrekken van studenten zullen steeds meer vormen van diversiteit zichtbaar worden omdat de drempel verlaagt voor studenten om deze te laten zien. Tegelijkertijd wordt het steeds makkelijker om studenten in te sluiten omdat het normaler wordt om studenten te betrekken. Op deze manier is inclusie of insluiting een beweging die ontstaat vanuit doen. En dat is iets waar het mbo in uitblinkt.

## Conclusie

De meeste ondervertegenwoordigde studenten lopen vaker en op meer manieren tegen uitsluiting aan dan andere mbo-studenten. Dat ondervertegenwoordigde studenten vaker worden uitgesloten zorgt ervoor dat ondervertegenwoordigde studenten vaak minder het idee hebben dat participatievormen voor hen bedoeld zijn. Het vertrouwen dat je gehoord wordt is lager, wat invloed kan hebben op je motivatie om mee te doen.

Tegelijkertijd zorgt uitsluiting ervoor dat de mensen en systemen die ondervertegenwoordigde studenten willen betrekken zich minder makkelijk aanpassen om deze studenten wel te betrekken, omdat ze maar weinig kennis hebben over de ervaringen van deze groep. Dit vermindert het gevoel van ondervertegenwoordigde studenten dat participatie voor hen bedoeld is verder. Op deze manier geldt de negatieve spiraal van betrokkenheid extra voor ondervertegenwoordigde studenten in de vorm van uitsluiting.

Deze negatieve spiraal kunnen we echter doorbreken door actief studenten in te sluiten. Hiermee vergroot je hun ervaring dat er ook naar hen geluisterd wordt. Daarnaast leer je over de ervaring van studenten, waardoor het makkelijker wordt om je systemen aan te passen om een diverse groep studenten te betrekken.

We moeten daarom van de negatieve spiraal van uitsluiting naar de positieve spiraal van insluiting door te experimenteren met zicht op de bedoeling: specifiek ondervertegenwoordigde groepen betrekken met het effect dat zij zich betrokken voelen. Vanaf nu gebruiken we in het rapport hiervoor de term: **inclusieve studentparticipatie**. Hiermee bedoelen we dus het betrekken van studenten met specifieke aandacht voor het insluiten van (groepen) studenten die weinig gehoord en betrokken worden.

### Uitsluiting of discriminatie?

In dit rapport spreken we van uitsluiting en niet van discriminatie. Bij discriminatie moet er aantoonbaar bewijs zijn van ongelijke behandeling op basis van een aantal discriminatiegronden die zijn vastgelegd in de wet. Discriminatie is strafbaar. Uitsluiting is een handeling die gelijk kan zijn voor iedereen, maar voor iedereen anders uitpakt omdat het niet aansluit op ieders ervaring.

## 4. STUDENTPARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP OP VERSCHILLENDE NIVEAUS

Tot dit punt in het rapport hebben we telkens alle niveaus en rollen binnen en buiten de instelling door elkaar heen gebruikt. Misschien is de vraag in je opgekomen: Wie moeten al die studenten betrekken? Is dat de studentenraad, zijn dat docenten, zijn dat opleidingsmanagers of weer anderen? Eigenlijk is het antwoord simpel: iedereen heeft hier verantwoordelijkheid in. De mate waarin en de manier waarop hangt af van het niveau van de instelling of het beleid waar je invloed op uitoefent.

### Studentparticipatie op verschillende niveaus

Op welke niveaus kan studentparticipatie het best worden ingericht? Ofwel: wie kunnen er het beste voor zorgen dat studenten het gevoel hebben dat hun mening ertoe doet op school?

Teun (geanonimiseerd) vertelt dat hij er wel tegenaan loopt dat hij bij de autotechniek theorie lessen in een gemengde klas zit met BBL- en BOL-studenten (zelf doet hij BOL). Dit zet de docent in een lastige positie, reflecteert Teun. Omdat BBL in één dag alle theorie moet krijgen en BOL hier meer tijd voor heeft, loopt BOL eigenlijk altijd voor op BBL. Teun geeft aan dat hij of andere studenten bijna iedere les wel vertellen dat ze de lesstof al gehad hebben. Ofwel, ze roepen door de klas: 'Dit hebben we al gehad'. In zijn beleving betekent dit dat je hebt aangegeven dat je het er niet mee eens bent en dat het voor jou niet nuttig is. We hebben het samen gehad over waarom Teun het vervelend vindt en we hebben samen nagedacht over oplossingen, zoals het apart zetten van de klassen. Het werken in blokken leek Teun het beste plan en hij zou dit voorleggen aan de docent.

- Aantekeningen na pilotsessie

Op opleidingsniveau heb je de meeste invloed op het idee van studenten of hun mening er wel of niet toe doet op "school"<sup>[6]</sup>. Klaslokalen, de delen van het gebouw en hun online omgeving waar de studenten het meest aanwezig zijn, zijn de plekken waar studenten het vaakst merken of hun mening er wel of niet toe doet. In het voorbeeld hierboven wordt een probleem van studenten onbesproken gelaten door hun docent. Teun voelt zich ongehoord en hij weet niet hoe hij dit probleem verder kan aanpakken. De motivatie om dit probleem op te pakken wordt niet ondersteund door zijn docent, omdat het gesprek over opties niet wordt aangegaan. Het gedrag van docenten en andere medewerkers op de opleiding vormen op deze manier een belangrijke context voor de kansen en motivatie om te participeren op "school".

Daarnaast geldt dat de oplossing voor de meeste problemen die studenten ervaren dichterbij liggen: in de klas of op opleidingsniveau. Wanneer je hier geen rekening mee houdt, heeft dit invloed op de betrokkenheid van studenten, zowel op de opleiding als op hoger niveau.

Interviewer: Hebben jullie wel eens hier op school een klacht of probleem gehad? Wat je bijvoorbeeld bij je mentor hebt aangegeven?

Student 3: Ja die ene docent van ict, van digitale vaardigheden.

Student 1: Ooohja, we hadden vorig jaar een docent

Student 2: Ik had nog nooit les van hem afgemaakt zonder eruit gestuurd te worden.

Student 1: Hij kon niet zo goed orde houden in de klas en zijn methode was om iedereen eruit te sturen. Dus aan het eind van de les zaten er nog maar een paar mensen in de les. En hij gaf altijd, ik weet niet, hij deed ict en wij zijn niet echt van de computers ofzo.

Student 2: Als je een uur lang moet luisteren naar iets wat je absoluut niet interesseert, dat kan niet! Dan ga je afdwalen.

[...]

[...]

Interviewer: En wat had je gezegd dat ze ermee moesten doen?

Student 2: Dat hij op een andere manier les ging geven. Niet een uur lang alleen praten. Gewoon een half uur praten en een half uur huiswerk doen.

Student 1: Ja, want andere docenten kunnen dat wel, zeg maar.

Interviewer: Precies, en dat hadden jullie bij de mentor aangegeven of bij hemzelf?

Student 1: Bij hemzelf werd hij altijd boos. We hadden daar elke les discussies over.

Student 2: Ook met onze mentor.

Interviewer: Weten jullie of de mentor met hem is gaan praten?

Student 2: Dat denk ik niet, maar ik denk ook echt niet. Maar ik denk ook echt niet dat wij de enigen zijn die daar zo over denken.

Student 3: Nee, ik denk dat heel veel mensen het daar wel mee eens zijn.

- Interview met studenten niveau 2

In beide voorbeelden uit dit hoofdstuk merk je dat de problemen waar studenten tegenaan lopen moeilijk op landelijk of instellingsniveau opgelost kunnen worden. Toch zie je op veel scholen een beweging waarbij klachten en medezeggenschap steeds centraler georganiseerd worden.

Vera (geanonimiseerd) vertelt dat het aantal klachten drastisch verminderd is nadat het servicepunt is gecentraliseerd. Ze hadden hier eerst veel moeite mee, omdat ze niet meer in de hand hadden wat klachten waren en omdat de drempel hoger was geworden voor studenten om klachten te melden. 'Maar gelukkig is dit opgelost', zegt Vera. 'Wij hebben er namelijk voor gekozen om de werknummers van de docenten aan de studenten te geven. Nu hebben zij dus een directe lijn naar de docenten via Whatsapp. Dat werkt super goed, omdat het zo persoonlijk is', zegt Els. 'Maarja, eigenlijk is het uit nood ontstaan, omdat de klachten niet meer dichtbij huis konden worden gegeven.

- Notities van gesprek met opleidingsmanager Entree

Wanneer een klacht over de opleiding bij een instellingsbreed klachtencentrum of een studentenraad op instellingsniveau terecht komt (en ze zijn niet goed verbonden met de opleiding), zullen zij er niet veel mee kunnen. Bovendien verliest een klacht vaak context en kostbare tijd wanneer het via een lange weg weer bij een opleiding terecht komt. Dit maakt de kans dat het goed en binnen afzienbare tijd wordt opgelost kleiner.

Wanneer een centrale studentenraad of een servicepunt op instellingsniveau belooft om iets te doen met een klacht, zonder dat zij directe invloed op de uitkomst hebben, vergroot dit de kans dat studenten zich niet gehoord voelen. Het 'het heeft geen nut om mijn mening te geven'-gevoel wordt versterkt en de betrokkenheid van studenten neemt af. Ook onpersoonlijke meldpunten met standaardformulieren kunnen dit effect hebben op studenten.

Daarom is het belangrijk om op het niveau van de opleiding actief te werken aan studentbetrokkenheid. Dit is waar de motivatie, vaardigheden en kennis worden opgedaan om te participeren en waar studenten leren wat de wegen zijn binnen school om invloed uit te oefenen. Ook is dit het niveau waar de meeste oplossingen liggen voor de problemen die studenten ervaren. Daardoor liggen er veel meer kansen om studenten het gevoel te geven dat zij invloed kunnen uitoefenen op hun eigen onderwijs.

Tegelijkertijd kan een opleiding het niet alleen: het succes van studentparticipatie op opleidingsniveau is deels afhankelijk van hoe het geregeld is op hoger niveau. Sommige zaken worden op hoger niveau besloten en heb je als opleiding maar weinig invloed op. Andere problemen zijn gelaagd en kunnen deels worden opgelost op opleidingsniveau en deels op hoger niveau. Ten slotte komt het voor dat docenten studenten niet kunnen helpen. Bijvoorbeeld omdat ze zelf weinig steun ervaren binnen of buiten hun opleiding (zie kader: docentparticipatie) of omdat ze simpelweg niet weten welke opties er zijn voor studenten om te participeren op hoger niveau dan op de opleiding.

## Docentparticipatie

Docent: Je probeert dingen en je loopt er tegenaan dat er niks mee wordt gedaan. Dan is het weggegooide tijd, weggegooide energie, dat gaat z'n tol eisen. Het moet echt kans krijgen en het moet niet op voorhand worden afgeschoten.

Docent: Wie het hardst schreeuwt krijgt een beetje zijn zin. Er is niet echt ruimte voor een gesprek waarin ieders stem even zwaar weegt.

- Interviews docenten

In de interviews met docenten en tijdens de pilotsessies werd duidelijk dat docentparticipatie een belangrijke voorwaarde is voor studentparticipatie. Docenten kunnen net zo goed onzeker zijn over wat mogelijk is binnen de school en of ze gehoord worden wanneer ze problemen op tafel leggen. Ook zij kunnen ervaren dat hun ervaring of de ervaring van studenten vaak niet gewaardeerd wordt binnen de opleiding of op school.

Na een focusgroep legt één van de studenten het goed uit. Hij vertelt dat het hem was opgevallen dat er door docenten wel goed geluisterd wordt volgens studenten, maar dat ze er moeite mee lijken te hebben om iets met de feedback te doen of om het verder te krijgen. Vervolgens krijgen studenten geen feedback en denken ze dat de docent er niks mee gedaan heeft of het niet belangrijk vindt. Dat had deze student goed geobserveerd. Wanneer er geen participatiecultuur heerst waarin gemeenschappelijk waarde wordt gehecht aan de ervaring van studenten én docenten in het docententeam, kan het ook voor docenten ingewikkeld zijn om vast te houden aan de waarde van de ervaring van studenten.

Zie ook: pagina 38 van Jij Beslist Mee 3.0 [7] voor een uitleg bij docentparticipatie

Docenten (teams) moeten dus goed ondersteund worden in het aanjagen van studentparticipatie op de opleiding zelf en participatie op landelijk en instellingsniveau. Hoewel ze hier namelijk een belangrijke rol in spelen, is dit niet hun eerste prioriteit of kerntaak. Docenten en opleidingsmanagers zien de grootste knelpunten in het betrekken van studenten vaak in de tijd en het geld dat ze beschikbaar hebben om studenten te betrekken. Daarom is het belangrijk dat opleidingen financieel en in tijdsinvestering ondersteund worden om prioriteit te kunnen geven aan het betrekken van studenten. Daarnaast is het belangrijk dat instellingen en landelijke organisaties op andere manieren ondersteuning bieden. Bijvoorbeeld door actief ruimte bieden voor verschillende groepen studenten om te participeren, zoals beschreven in het vorige hoofdstuk, of door actief samenwerkingen op te zoeken.

Ten slotte vervult de instelling een voorbeeldfunctie in het aanjagen van betekenisvolle studentparticipatie. Wanneer men op hogere niveaus kan laten zien wat het oplevert om studenten te betrekken en inspiratie biedt hoe dit op een goede manier gedaan wordt, jaagt dit een instellingsbrede cultuur van studentparticipatie aan.

Ben (geanonimiseerd) doet ook hard zijn best om zijn directeuren aan te sporen om zelf ook in te zetten op studentparticipatie. Hij heeft daarvoor een doe-aanpak. Eerst vraagt hij directeuren om in gesprek te gaan met studenten. Zelf doet hij dit ook. Hebben directeuren dit niet gedaan? Dan weet Ben dus beter wat er speelt dan de directeuren zelf en laat hij de relevantie zien van die gesprekken. De directeuren willen niet verrast worden door Ben, dus ze gaan in gesprek.

- Aantekeningen na interview locatiedirecteur

## De rol van medezeggenschap

Om studentparticipatie duurzaam aan te jagen is het belangrijk dat er niet alleen vormen van meedoen en meedenken bestaan. In die vormen is er namelijk altijd sprake van een ongelijke machtsverhouding, de student is hierin geen onderdeel van de eindbeslissing. Om een gelijkwaardige positie van studenten normaal te maken is het belangrijk dat het normaal is dat studenten meebeslissen. Dit soort participatievormen noemen we ook wel medezeggenschap.

Medezeggenschap is een vorm van studentparticipatie waarin inspraak van studenten het uitgangspunt is. Het kan verankerd zijn met wetten, officiële rechten en een formeel proces (zoals bij de formele medezeggenschap), maar inspraak kan ook op hele andere manieren geregeld zijn. Medezeggenschap hoeft namelijk geen studentenraad te zijn. Er bestaan ook veel andere vormen, zoals studenten die lid zijn van een inhoudelijke of organisatorische commissie, een project waarbij fysieke aanpassingen gedaan worden aan hun locatie waarin studenten meebeslissen, of een sollicitatiecommissie waarin studenten een stem hebben in de docenten die worden aangenomen. Het is in deze vormen belangrijk dat macht echt gedeeld wordt en dat studenten toevertrouwd worden om zelf iets te beslissen of organiseren.

Studentparticipatie en medezeggenschap versterken elkaar. Om studenten enthousiast te maken voor vormen van medezeggenschap is het nodig dat studenten het idee hebben dat hun mening ertoe doet op de niveaus waarop medezeggenschap is ingericht. Studentparticipatie onder een brede groep studenten creëert op deze manier draagvlak voor vormen van medezeggenschap. Tegelijkertijd normaliseren en structureren vormen van medezeggenschap, mits ze goed zijn ingericht, het meebeslissen van studenten. Hiermee verduurzamen ze een participatiecultuur waarin studenten een gelijkwaardige positie hebben.

We zeggen hier met nadruk: mits het goed is ingericht. Het hebben van een vorm van medezeggenschap wil namelijk niet zeggen dat je de gelijkwaardige positie van studenten automatisch waarborgt. Ook binnen vormen van medezeggenschap is het essentieel dat studenten merken dat hun mening er echt toe doet en dat ze in staat gesteld worden om hun eigen mening of, zoals in het geval van studentenraden, de mening van hun achterban te laten horen.

Het is belangrijk om vormen van medezeggenschap niet alleen op instellingsniveau in te richten. Om een participatiecultuur en een gelijkwaardige positie van studenten te verduurzamen, is het nodig om medezeggenschap in te richten op niveaus die beter aansluiten bij de belevingswereld van studenten, zoals de opleiding of het college. Naast dat dit een participatiecultuur verstevigt, heeft het ook voordelen voor de werking van de formele medezeggenschap op instellingsniveau. De meeste studenten ervaren namelijk afstand tot de formele medezeggenschap op instellingsniveau; het is voor hen vaak lastig om in te beelden waar de centrale studentenraad mee bezig is, over welke onderwerpen zij jouw mening willen en wat ze daarmee kunnen. Dat is niet omdat studenten niet geïnteresseerd zijn of het niet kunnen begrijpen, maar omdat het niet zichtbaar is wat de studentenraad op instellingsniveau precies doet of omdat studenten niet gewend zijn om op deze manier mee te beslissen over grote onderwerpen.

Een getrapte medezeggenschap, waarbij je op meerdere niveaus medezeggenschap inricht en deze goed aan elkaar verbindt, helpt om zowel studentparticipatie als formele medezeggenschap te versterken. Wanneer je zichtbaar maakt waar medezeggenschap op kleinschaliger niveau mee bezig is, kun je je ook beter inbeelden wat op een grootschaliger niveau beslist wordt en hoe jij daar als student een mening over kunt hebben. Daarnaast biedt het de kans om te oefenen met medezeggenschapsvaardigheden en vormt het voor de formele medezeggenschap op instellingsniveau een netwerk om beter te weten wat speelt op college- en opleidingsniveau.

## De rol van de formele medezeggenschap

Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor het betrekken van zowel een brede als een specifieke groep ondervertegenwoordigde studenten bij de instelling? Is dat bij de formele medezeggenschap of is dat bij (andere delen van) de instelling?

Onderzoeker: Je vertelde al iets over thema's die je heel bewust buiten de studentenraad met studenten bespreekt?

CvB-lid: Nee, ik vind wel, mensen uit de studentenraad die wil je ook soort van belonen dat zij het eerst gehoord en gezien worden. Anders dan saboteer je je eigen MR een beetje. [...] we beginnen altijd bij de MR, dat is de koninklijke weg. Als er dan niemand is die de stem kan geven namens die groep dan kunnen zij het advies geven om naar die opleiding te gaan.

- Interview met CvB lid

Het lijkt een kwestie van visie: als instelling wil je niet voorbij je formele medezeggenschapsraad gaan door ook op andere manieren studenten te betrekken. Tegelijkertijd loopt een medezeggenschapsraad tegen beperkingen aan in de invloed die zij heeft op de betrokkenheid van studenten bij de instelling en de tijd die zij hebben om over allerlei onderwerpen mee te denken en beslissen.

De formele medezeggenschap (let op: dus niet de instelling) kan actief de drempel verlagen voor verschillende studenten om te participeren bij de formele medezeggenschap. Daarnaast kunnen ze, zoals in het voorbeeld, een verbinding vormen tot verschillende netwerken van studenten. Maar zij kunnen niet de enige rol spelen. Een medezeggenschapsraad heeft beperkte invloed op alle lessen, gesprekken en uitingen binnen een instelling. Omdat ook deze uitingen de mate van betrokkenheid van studenten op instellingsniveau beïnvloeden, zullen degenen die deze produceren hier zelf verantwoordelijkheid over moeten nemen. Hoe dit wel centraal kan worden aangejaagd, bespreken we vanaf het volgende hoofdstuk.

## Representatieve formele medezeggenschap

NT2 en BBL zijn vaak ondervertegenwoordigd in de JOB-monitor en de SR van onze school. Ook 'mannen-opleidingen, zoals techniek en veiligheid' zijn vaak ondervertegenwoordigd.

- aantekening uit intake gesprek studentenraad voor deelname pilot voor studentparticipatie

Hoewel de formele medezeggenschap niet verantwoordelijk kan zijn voor de volledige betrokkenheid van zowel een brede als specifiek ondervertegenwoordigde groepen studenten op landelijk of instellingsniveau, kunnen ze hier wel een belangrijke rol spelen. De formele medezeggenschap is namelijk niet alleen zelf een vorm van participatie, zij kunnen tegelijkertijd aan (inclusieve) participatie doen.

Vertegenwoordiging wordt vaak gezien als een middel om 'door de ogen van verschillende studenten' te kijken op een niveau waarop het onmogelijk is om iedere student zelf mee te laten beslissen. Je kunt je voorstellen dat wanneer je een school met 10.000 studenten hebt, je deze niet allemaal kunt laten meebeslissen over een fusie of verbouwingsplannen van de school, hiervoor heb je een afvaardiging nodig die opkomt voor jouw belangen. [...]

[...] Ook wordt het gezien als middel waardoor verschillende studenten zich gehoord voelen, ofwel vertegenwoordigd: een diverse raad geeft namelijk het beeld af dat verschillende meningen gehoord worden. Daarnaast kan het er onder de juiste omstandigheden voor zorgen dat er vanuit verschillende perspectieven naar vraagstukken gekeken wordt.

Op zichzelf is dat geen verkeerd beeld van representatie. Een bekende en zichtbaar diverse studentvertegenwoordiging kan studenten het gevoel geven dat zij gehoord en gezien worden en dat inspraak ook voor hen bedoeld is. Ook kan het ervoor zorgen dat je zo min mogelijk perspectieven over het hoofd ziet binnen de formele medezeggenschap. Maar het plaatje van een diverse raad wil niet meteen zeggen dat studentenraadsleden of studenten buiten de raad ervaren dat verschillende meningen gewaardeerd worden. Inclusie vraagt bijvoorbeeld ook dat je op zo'n manier met elkaar omgaat binnen de raad dat iedereen zich welkom voelt. Een bekende en zichtbaar diverse raad op school en op landelijk niveau is daarmee een belangrijk onderdeel in het bereiken van inclusieve participatie, maar alleen effectief (en veel makkelijker haalbaar) in combinatie met andere maatregelen.

## Conclusie

Omdat alle betrokkenen op school invloed hebben op de betrokkenheid van studenten is het niet genoeg om alleen medezeggenschap op instellingsniveau in te richten. Om de betrokkenheid van studenten bij hun onderwijs op landelijk en instellingsniveau te vergroten, is het nodig om in ieder geval op het niveau van de opleiding, het college en de instelling een aanpak in te richten voor studentparticipatie en deze goed aan elkaar te verbinden. De voordelen van participatie zullen zich op deze manier op alle niveaus voordoen.

Vormen van medezeggenschap op meerdere niveaus spelen hierin een belangrijke rol. Niet alleen zorgen deze ervoor dat inspraak en een gelijkwaardige positie van studenten gewaarborgd wordt, ze bieden ook duurzaamheid aan studentparticipatie en toegang tot een netwerk aan studenten. Het is hierbij essentieel dat er ook binnen deze vormen, wanneer deze verantwoordelijk zijn voor de vertegenwoordiging van een achterban, actief wordt gewerkt aan inclusieve studentparticipatie. Op deze manier is er voor verschillende studenten die op hun opleiding enthousiast geworden zijn een plek binnen medezeggenschapsvormen op landelijk- en instellingsniveau.



## Inclusieve studentparticipatie

De instelling betreft studenten. Met betrekken bedoelen we dat studenten ervaren dat hun mening ertoe doet. Dit merken ze aan:

- er wordt echt geluisterd naar studenten (zie hoofdstuk 2)
- studenten maken zichtbaar verschil (zie hoofdstuk 2)
- verschillende meningen onder studenten worden gewaardeerd (zie hoofdstuk 2)
- er is aandacht voor actieve insluiting van ondervertegenwoordigde groepen (zie hoofdstuk 3)

## Formele medezeggenschap

De formele medezeggenschap is één van de participatievormen die je op instellingsniveau inzet (let op! dus niet de enige vorm). Instellingen houden in de omgang met de formele medezeggenschap vast aan de basisprincipes van inclusieve studentparticipatie.

### Inclusieve studentparticipatie bij de formele medezeggenschap

Als formele medezeggenschapsraad is het belangrijk om zelf ook aan inclusieve studentparticipatie te doen, omdat je een achterban vertegenwoordigt. Maak als raad zichtbaar dat er binnen de formele medezeggenschap wordt vastgehouden aan de uitgangspunten van inclusieve studentparticipatie. (voorbeelden hiervan vind je in de bijlage)



## Inclusieve studentparticipatie

Omdat zeker op grote instellingen veel interacties met studenten niet op instellingsniveau maar op college of opleidingsniveau plaatsvinden, is het niet genoeg om alleen op instellingsniveau studentparticipatie in te richten. Welke niveaus passend zijn verschilt per instelling.

## Medezeggenschap

Een vorm van medezeggenschap helpt om een gelijkwaardige participatiecultuur te normaliseren. Een bijkomend voordeel is dat medezeggenschap op niveaus die dichterbij de belevingswereld van studenten staan helpen om draagvlak te creëren voor medezeggenschap op instellingsniveau, mits er goed wordt samengewerkt.

## Overige studentparticipatie

Ook hier is het belangrijk om niet alleen een vorm van medezeggenschap in te richten, maar om op alle fronten te werken aan studentparticipatie. Houd vast aan de basisprincipes van inclusieve studentparticipatie en de bedoeling dat studenten ervaren dat hun mening op opleidings- of collegeniveau telt.

## SAMENVATTING SAMENHANG TUSSEN PARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP

## 5. INCLUSIEF STUDENTPARTICIPATIEBELEID

In het aanjagen van inclusieve studentparticipatie op landelijk en instellingsniveau speelt de formele medezeggenschap in de vorm van JOBmbo, de Centrale Studentenraad en deelraden een rol. Eén van de belangrijkste resultaten van dit onderzoek is dat zij hier niet als enige een rol in spelen. Omdat de medezeggenschap alleen directe invloed heeft op hun eigen acties, is het essentieel dat men ook op andere niveaus op school actief de drempels verlaagt voor studenten om te participeren.

Om ervoor te zorgen dat veel meer verschillende studenten gaan participeren op landelijk en instellingsniveau moet er structureel, planmatig en vanuit een gedeelde visie gewerkt worden aan inclusieve studentparticipatie. Niet alleen binnen de formele medezeggenschap, maar op verschillende niveaus van het onderwijs.

Zoals beschreven in hoofdstuk twee en drie zorgt het experimenteren met het actief betrekken en insluiten van studenten ervoor dat de betrokkenheid aan beide kanten groeit. Het is dus belangrijk om gewoon aan de slag te gaan. Maar, we beseffen ons ook dat "gewoon doen" makkelijker gezegd is dan gedaan. Zeker wanneer je op zo'n grote schaal zo veel verschillende studenten wilt betrekken. Ook weten we dat er vaak maar weinig verandert wanneer er geen concrete regels en aanbevelingen zijn. In dit hoofdstuk gaan we daarom dieper in op een mogelijke aanpak: Wat kun je doen om op alle plekken binnen school inclusieve studentparticipatie aan te jagen?

### Het aanjagen van inclusieve studentparticipatie

Concreet participatiebeleid voer je op het niveau en de onderwerpen waar je zelf invloed op hebt. Dus bij JOBmbo kijken we kritisch naar de drempels om te participeren binnen onze organisatie: hoe zorgen we dat iedereen zich welkom voelt binnen onze organisatie? En daar buiten: hoe zorgen we dat JOBmbo de drempel verlaagt voor zo veel mogelijk verschillende studenten om te participeren bij JOBmbo? Hoe het ministerie van OCW, de MBO Raad, instellingen, opleidingen of studentenraden verschillende studenten laten participeren bij hun organisatie kan JOBmbo niet voor 100% inzien of beïnvloeden. Zo werkt het ook voor een studentenraad en voor instellingen: je kunt eigenlijk alleen directe invloed uitoefenen over de manier waarop je je eigen acties uitvoert.

Omdat het voor studentparticipatie essentieel is om te kunnen experimenteren (zie hoofdstuk 1) is het niet wenselijk om alleen rigide regels op te leggen aan instellingen of opleidingen in het inrichten van participatie en medezeggenschap. Zonder de juiste aankleding zijn deze rigide regels namelijk betekenisloos. De formele medezeggenschap werkt niet effectief wanneer studenten niet begrijpen waar ze op instemmen of wat er speelt onder hun brede achterban. Het werkt ook niet wanneer je als docent wordt opgelegd om elke periode een verplichte standaard vak-evaluatie te doen, wanneer je iedere keer dezelfde feedback krijgt en studenten al beginnen te zuchten wanneer ze het formulier voor hun neus krijgen. Bepaalde vrijheid is nodig om je aanpak zo in te richten dat het betekenisvol blijft.

Vaak wordt gezegd dat er te weinig ruimte over blijft om aan te sluiten bij de verschillende studenten van je instelling, wanneer te veel wordt ingevuld hoe participatie en medezeggenschap eruit moeten zien.

Hoewel het klopt dat alleen rigide regels niet werken, verandert er maar weinig aan de mate waarin mbo-studenten kunnen participeren wanneer geen regels worden gesteld. De investering, zowel financieel als cultureel, in participatie en medezeggenschap is op dit moment afhankelijk van de mate waarin een docent, opleiding of een instelling de waarde van participatie inziet en uit eigen beweging actief durft te experimenteren. Hiermee wordt de mate waarin er gewerkt wordt aan inclusieve studentparticipatie afhankelijk van de heersende participatiecultuur of van de aanwezigheid van enthousiaste enkelingen die zich inzetten voor de participatie van studenten.

Daarom is het belangrijk om wél betekenisvolle kaders te schetsen, handvatten te geven, samen te werken en afspraken te maken waardoor de invulling van studentparticipatie niet volledig vrijblijvend is. Tijdens het onderzoek werd zichtbaar dat instellingen, colleges, opleidingen en docenten (teams) erg zoeken naar kaders en samenwerkingen om een stevige aanpak voor studentparticipatie op de opleiding en op de instelling te creëren.

### Werken vanuit een gedeelde visie

Onderzoeker: [Dus jullie werken aan bewustwording in het team.] Bewustwording waarvan bedoel je dan?

Docent: Van alle onderwerpen, waarom doen we het zoals we het doen? Maar ook durven bijstellen. Ok, die vraag regelmatig stellen. Dat doen we ook met nieuwe collega's. Wat vind jij er eigenlijk van? En heb je ervaring met andere dingen? Sommige collega's zijn wel heel erg actief. Dus de oude rotten in het vak die vastgeroest zijn die moeten wel in beweging komen. En dat is gewoon goed.

Onderzoeker: Als ik hem dan naar het onderwerp studentparticipatie trek, waarom zijn jullie daar druk mee?

Docent: Wij vinden het heel belangrijk dat de student gehoord wordt. Niet alleen gehoord, maar dat je dan ook vervolg daarop geeft. Anders dan heeft het nog geen nut. Dat doen we echt op een procesmatige manier. In de zin van studentenarena's, panelgesprekken, enquêtes, vakevaluaties in de klas, nou, dat is een heel scala waar je je mee bezig kunt houden. Het steeds weer terug laten komen op regelmatige basis is gewoon heel belangrijk. [...] is het wat jullie verwachten, is het wat wij verwachten? Vooral in combinatie met corona hadden ze het veel te druk. Ze kwamen gewoon niet aan leren toe, daar hebben we gelijk acties op ondernomen.

- Interview met docent rekenen

Om focus te houden op de bedoeling van studentparticipatie is het belangrijk om te werken vanuit een gedeelde visie. Deze visie stel je bij voorkeur op op instellingsniveau én met studenten. In de pilots hebben we dit gedaan door in de startsessie aandacht te geven aan het gewenste effect van participatie op studenten. Hier kwamen dingen uit als: studenten moeten zich gehoord voelen, studenten moeten het leuk vinden en studenten moeten merken dat er naar verschillende meningen geluisterd wordt. Vanuit daar zijn we gaan experimenteren. Vanuit vormen, gesprekken en interviews kwamen we erachter dat andere studenten en docenten ook andere bedoelingen hadden, zoals dat studenten verschil moeten zien en dat het 'waarom' duidelijk moet zijn. Op dat moment hebben we aangescherpt wat de bedoelingen van studentparticipatie moesten zijn. [8]

Hoewel deze bedoelingen per instelling en per opleiding kunnen verschillen, is het toch belangrijk om een aantal richtlijnen te kiezen en om te zetten in concrete uitgangspunten. De uitgangspunten die je kiest geven richting aan hoe je acties uitvoert (vanuit welke waarden) en zorgen ervoor dat je het gesprek aan kunt gaan met studenten over het effect dat acties op hen hebben.

In dit onderzoek is de opdracht gegeven om te onderzoeken hoe specifiek ondervertegenwoordigde studenten beter betrokken kunnen worden. De uitgangspunten zijn de plek waar je hier al aandacht aan moet besteden, wil je in de uitvoer van je plan actief ondervertegenwoordigde studenten insluiten. Een uitgangspunt als 'verschillende meningen waarderen' biedt de mogelijkheid voor ondervertegenwoordigde studenten om in te vullen wat dit voor hen betekent. In de verdere uitwerking en uitvoering van het plan laat je vervolgens zien hoe deze intentie zich vertaalt naar actie.

## De randvoorwaarden van een aanpak

In dit hoofdstuk formuleren we de betekenisvolle kaders die beleid kunnen bieden in het aanjagen van betekenisvolle (inclusieve) studentparticipatie. De betekenis ontleen je aan je visie en uitgangspunten, maar wat ga je er vervolgens mee doen? Om ervoor te zorgen dat een aanpak niet bij intenties blijft, is het belangrijk om doelen, acties en controles toe te voegen. Dit zijn de kaders waarbinnen de vrijheid bestaat om te experimenteren. De kaders leggen vast dat er een aanpak moet zijn en hoe deze constant wordt verbeterd, maar het timmert niet dicht hoe het moet worden ingericht. Stel deze kaders in ieder geval op het niveau van de instelling en op een niveau dat beter aansluit bij de belevingswereld van studenten, zoals cluster-, opleidings- of locatieniveau.

De concrete invulling van het plan maak je alleen voor je eigen (deel van de) organisatie. Wel kun je richting geven door aan te geven welke onderdelen van een plan invulling moeten krijgen. Uit eerder onderzoek van Young Inspiration op het ROC Midden Nederland [9] blijkt dat er vier categorieën van randvoorwaarden bestaan die nodig zijn om participatie aan te jagen: cultuur, vormen, netwerken en infrastructuur. Deze bevindingen worden onderstreept door de resultaten van dit onderzoek. In deze categorieën kun je doelen en acties onderverdelen. Alle vier de categorieën hebben invloed op de betrokkenheid van studenten. Bijvoorbeeld: wanneer je telkens alleen nieuwe vormen probeert (vormen) zonder te letten op een kwalitatieve terugkoppeling (cultuur) zal dit er niet voor zorgen dat studenten meer betrokken blijven. Of wanneer je een schoolfeestcommissie (netwerk) opzet zonder begeleiding of budget (infrastructuur), heeft het weinig kans dat het leidt tot meer studentbetrokkenheid. [10]

Om betrokkenheid te vergroten is het niet nodig om alle studenten in één keer te betrekken. Stel concrete en haalbare doelen die je op de korte en op de langere termijn wilt bereiken. Concrete acties en doelen zijn nodig om richting te geven aan je beleid en om successen te vieren. Ze zetten aan om te doen en bieden de kans om stappen te maken. Door verschillende studenten te betrekken in het proces van doelen stellen geef je hen de kans om aan te geven waar zij in meer en mindere mate tegenaan lopen.

### 1. Cultuur

Cultuur gaat over wat je belangrijk vindt en hoe je dit uitdraagt. Met de doelen en acties die je inricht onder dit kopje maak je zichtbaar dat je gelooft in de waarde van (inclusieve) studentparticipatie. Het gaat over bewustwording over wat je wel en niet doet en hoe dit overkomt bij studenten.

Cultuur uit zich onder andere in taalgebruik, beeldgebruik, het wel of niet bespreekbaar maken van bepaalde onderwerpen, campagnes, wie er aan het woord gelaten wordt, kledingkeuze, symbolen, de keuze in evenementen en feestdagen of de manier van terugkoppelen naar studenten. Onder dit punt richt je doelen en acties in die je alert maken op hoe studenten deze onderdelen ervaren. Aan de hand van deze gesprekken maak je afspraken met studenten over hoe je met elkaar omgaat.

### 2. (Participatie)vormen

Met het kiezen van de juiste vormen zorg je ervoor dat een participatiecultuur wordt versterkt. Omdat iedere student iets anders interessant vindt en verschillende ervaringen heeft met participeren, is het belangrijk dat je op veel manieren variatie aanbrengt in je aanbod. Een brede mix aan vormen die actief wordt aangeboden geeft een signaal af dat participeren er voor veel verschillende studenten is. Vergeet niet om ook vormen speciaal in te richten voor studenten die je normaal weinig betreft.

Vormen kunnen op veel manieren variëren. Denk bijvoorbeeld aan de frequentie, de facilitator, het soort participatie (meedoen, meedenken en meebeslissen), het moment (verkenkend of evaluerend), de plek (online en offline/ in en buiten de vergaderzaal), het karakter (formeel en informeel), de duur (kort en lang) of het onderwerp. In het Tips!-boekje vind je een aantal vormen met diepere uitleg.

Doelen en acties binnen deze categorie kunnen enerzijds gaan over het alert worden op hoe studenten vormen ervaren en waarom ze dat zo ervaren. Anderzijds beschrijven ze met welke vormen geëxperimenteerd wordt.

### 3. Studentennetwerken

Netwerken van studenten die verbonden zijn aan de opleiding, de locatie of instelling creëren veel verbondenheid en betrokkenheid. Daarnaast zijn netwerken van studenten essentieel om betrokkenheid van verschillende studenten duurzamer te maken. Een netwerk hoeft niet direct een studentenraad te zijn waarin studenten regelmatig inhoudelijk meepraten. Sterker nog, netwerken bieden juist de kans om studenten laagdrempelig met elkaar en met docenten, opleidingsmanagers of communicatieadviseurs in gesprek te houden, mits je ze goed onderhoudt. Ook hierin is het belangrijk om een goede mix aan te bieden. Niet iedere student is op zoek naar een offline gezellig netwerk en niet iedere student vindt een online platform interessant.

Denk bij netwerken bijvoorbeeld aan Whatsappgroepen, Gender and Sexuality Alliances, Students Of Color Alliances, studieverenigingen, activiteitenverenigingen of ambassadeursgroepen. Doelen en acties binnen deze categorie richten zich op het opzetten en onderhouden van relaties en samenwerkingen met netwerken.

### 4. Infrastructuur

Naast een cultuur, vormen en netwerken met aandacht voor verschil, hebben we een infrastructuur nodig die betrokkenheid van studenten ondersteunt. Deze volgt vaak uit de ervaringen die in de eerste drie categorieën zijn opgedaan. Het zijn de faciliteiten waardoor het voor verschillende studenten mogelijk wordt om te participeren. Denk hierbij aan beleid rondom toegankelijkheid of middelen die insluiting ondersteunen, duurzaam maken of aanjagen.

Voorbeelden hiervan zijn afspraken over diversiteit in je (docenten/ directie) team, toegankelijkheid van website of locaties, budgetten en begeleiding voor vormen en netwerken, beschikbare uren voor docenten, een platform om tips en ervaringen uit te wisselen. Doelen en acties binnen deze categorie richten zich op het vastleggen, ondersteunen en verduurzamen van werkende vormen en afspraken.

[9] <https://younginspiration.nl/portfolio/studentparticipatierocmiddenland/>

[10] Met een uitleg van deze verdeling dragen we bij aan het vergroten van de kennis over mogelijke variaties die je aan kunt brengen in studentparticipatie, zoals besproken in hoofdstuk 1. Daarnaast is er in de bijlage van dit onderzoek een handvat opgenomen met voorbeelden van inclusieve studentparticipatie uit de formele medezeggenschap, onderverdeeld naar de vier randvoorwaarden.

## Combineer acties uit alle categorieën

Een combinatie van acties, die gedaan worden vanuit oprechte nieuwsgierigheid naar de ervaring van studenten (welke ook kan groeien wanneer je merkt wat het oplevert), is nodig om betekenisvol samen te werken met studenten. Wanneer je uit elke categorie acties onderneemt, versterkt dit elkaar: door te doen maak je het steeds normaler dat verschillende studenten participeren en wanneer steeds meer verschillende studenten participeren wordt het steeds normaler om je aan deze diversiteit aan te passen.

## Metten, verantwoorden en scherpstellen

Een plan met uitgangspunten, acties en doelen is een goed begin. Maar het is ook belangrijk dat deze acties worden gecheckt aan studenten. Hun ervaring staat immers centraal. Door middel van (meten) verantwoorden en scherpstellen betrek je studenten bij het proces van studentparticipatie en creëer je een continue verbetering van je aanpak.

### Metten = weten

Op dit moment hebben de meeste instellingen weinig inzicht in hoeverre studenten zich betrokken voelen op de verschillende lagen van hun instelling. In de praktijk merk je snel genoeg wanneer studenten zich meer betrokken voelen. Studenten melden zich bijvoorbeeld vaker aan voor evenementen, reageren kritischer en inhoudelijker op de vragen die je stelt, weten beter de weg binnen school te vinden en geven een hogere tevredenheid aan in de studenttevredenheidsonderzoeken. Toch kan het behulpzaam zijn om ook te meten in hoeverre studenten zich betrokken voelen op de verschillende niveaus van de instelling, omdat het je kan helpen om te onderzoeken waar je je aanpak kunt versterken.

Hoe meet je de betrokkenheid van studenten? Op het moment zie je dat veel scholen veel verschillende manieren hanteren. Zo wordt de vraag: "Zou je zelf willen meepraten over hoe het op jouw school beter kan?" uit de JOB-monitor vaak gebruikt als indicator om de betrokkenheid van studenten te meten. Omdat de motivatie om vaker mee te praten afhankelijk is van veel meer factoren dan de betrokkenheid van studenten, is dit echter geen goede graadmeter. Betrokkenheid kun je het best meten aan je uitgangspunten. Op deze manier meet je of je het gewenste effect van je aanpak behaalt.

Goede vragen zijn bijvoorbeeld:

- Heb je het idee dat jouw mening ertoe doet (in de klas/ op de opleiding/ bij de studentenraad/ op school/ bij JOBmbo/ in landelijk onderwijsbeleid)?
- Wordt er geluisterd naar jouw mening (niveaus)?
- Maakt het verschil om mee te praten met (niveaus)?
- Voel je je uitgenodigd om mee te doen bij (niveaus)?

Wanneer je studentbetrokkenheid meet, is het belangrijk om een passende en doelmatige vorm te gebruiken. Wil je inzicht in de algehele stand van studentbetrokkenheid op jouw opleiding om als nulmeting te gebruiken in een jaarlijkse peiling? Of wil je een meting die jouw onderdeel van de organisatie vertelt waar het aan ligt of studenten zich door jullie acties wel of niet gehoord voelen? Aan de hand van het doel, het niveau en de doelgroep kies je je vraagstelling en je vorm.

Metten kan bijvoorbeeld in de vorm van een enquête. Omdat je hiermee een grote groep studenten gemakkelijk in één keer kunt bereiken is dit vaak een geschikt middel om op grote schaal een nulmeting te doen. Een nulmeting heeft een signalerende functie. Met alleen een nulmeting verandert er niets in de betrokkenheid van studenten. Je komt tot concrete oplossingsrichtingen en kansen wanneer je deze bevindingen combineert met een kwalitatieve onderzoeksmethodes en (co-operatieve) actie-methodes om inzicht te krijgen in wat wel en niet werkt en waarom.

Denk hierbij aan het doen van een co-creatie project met studenten, studentonderzoekers inzetten, wandelgang-gesprekken doen of een Studentarena. Het voordeel van deze methodes is dat je niet alleen meet, maar direct studenten betreft bij het proces van het inrichten van studentparticipatie. Het meten van het effect van je aanpak kan dus een belangrijke signalerende functie hebben en het biedt kansen om studenten te betrekken bij de inhoud van je participatiebeleid.

### Verantwoorden naar studenten en scherpstellen

De check is het belangrijkste onderdeel van een duurzaam, betekenisvol en efficiënt participatiebeleid. Je kunt immers niet voorspellen welke signalen studenten hebben opgevangen en hoe zij deze hebben geïnterpreteerd. Door je acties te verantwoorden aan studenten worden zij meer eigenaar van hun eigen betrokkenheid en krijgen zij tegelijkertijd meer inzicht in de doelen en mogelijkheden van studentparticipatie.

Ook het verantwoorden kun je in verschillende vormen doen. Een kwalitatieve verantwoording levert de meeste inzichten op, omdat studenten kunnen uitleggen waarom een doel wel of niet bereikt is in hun ogen. Daarnaast kunnen zij meedenken wat er nodig is om dat wel voor elkaar te krijgen. Aan de hand van de verantwoording stel je je aanpak scherp. Wat doe je het komende jaar anders om studenten nog beter te betrekken?

## Conclusie

Om betrokkenheid van studenten op landelijk en instellingsniveau te vergroten moet er structureel, planmatig en vanuit een gedeelde visie worden gewerkt aan (inclusieve) studentparticipatie. Niet alleen op landelijk niveau of op het niveau van de instelling, maar ook op cluster- of opleidingsniveau. Dat kan gedaan worden door te werken met een participatiebeleid. Dit participatiebeleid geeft invulling aan kaders die beter de volle betekenis van studentparticipatie omvatten dan die op dit moment in de wet zijn vastgelegd. Tegelijkertijd helpt het opleidingen, clusters en instellingen om zich meer te focussen op het effect van beleid, in plaats van op de uitvoering hiervan.

Op deze manier kun je betekenisvolle (inclusieve) studentparticipatie duurzaam aanjagen. Dit betekent dat je voortdurend in de juiste richting beweegt vanuit je uitgangspunten, niet dat je het meteen perfect doet. We hebben het namelijk over cultuurverandering die voortvloeit in je systemen. Dat verandert niet zomaar, het kost tijd.



Menig → alleen als hi  
gehoord wordt.

~~Studenentraad~~ Wat is dat?



Studentenraad?

→ wandelgangs  
→ studenten  
forum  
?

Studenten van Raad →  
eigen groep met  
informatie.

bv. wekelijkse lokale  
vergadering.  
tussen raads lid  
en informatie.

Studentenraad  
bekendheid  
moet beter

Communicatie via  
Whats App

- Haalt persoonlijkheid  
weg
- Haalt wat stress weg
- anoniem

meepraten  
gevoelige  
onderwerpen?

QR + whatsapp

3 ~~verzekeren~~  
goede → in de  
3 slechte → les.  
whatsapp  
+ nagesprek  
in de les!

1 of 2  
keer per  
maand.

wel om feed back  
Vragen, maar niet teveel  
1x per maand.

AANTEKENINGEN NAAR AANLEIDING VAN  
WANDELGANGGESPREKKEN

WAT MAAKT VORMEN INTERESSANT OM MEE TE DOEN?

## 6. CONCLUSIE

Het onderzoek startte als een zoektocht naar draagvlak voor de formele medezeggenschap onder ondervertegenwoordigde studenten op landelijk en instellingsniveau: Hoe zorg je dat zowel JOBmbo als centrale studentenraden beter de diversiteit van de mbo-populatie betrekken, zodat zij hen beter kunnen vertegenwoordigen? De conclusie is dat een duurzame en structurele aanpak van inclusieve studentparticipatie niet alleen hoognodig is binnen de huidige formele medezeggenschap, maar ook daarbuiten.

Het idee dat de meeste mbo-studenten en specifiek bepaalde groepen hierbinnen weinig animo hebben voor medezeggenschap en participatie komt veel voor binnen én buiten ons mbo-onderwijs. Een lage opkomst bij verkiezingen, lage deelname aan participatievormen en uitspraken van studenten zelf waarin zij aangeven geen behoefte te hebben om mee te praten ondersteunen dit beeld. Zoals we in het rapport hebben laten zien, is dit gebrek aan animo veel vaker niet de oorzaak, maar het gevolg van het gebrek aan insluiting van zowel de mbo-populatie als specifieke groepen hierbinnen.

Vaak leidt een vermeend gebrek aan animo ertoe dat opleidingen, instellingen of andere organisaties geneigd zijn minder moeite te doen om deze studenten (nog eens) te betrekken. Hoewel dit logisch lijkt, studenten geven immers aan geen interesse te hebben, betekent dit dat deze studenten minder in aanraking komen met verschillende vormen van participatie. Op deze manier wordt het minder normaal voor hen om betrokken te worden, om hun mening gevraagd te worden of mee te denken. Tegelijkertijd leidt het ertoe dat het steeds ingewikkelder wordt voor opleidingen, instellingen of organisaties om aan te sluiten bij deze studenten, omdat het minder zichtbaar is wat zij belangrijk en interessant vinden en op welke manier zij wél betrokken willen worden bij hun onderwijs. Het wordt dus aan de ene kant steeds ingewikkelder om vormen van participatie in te richten die studenten aanspreken en aan de andere kant krijgen studenten steeds meer het gevoel dat vormen van participatie niet voor hen bedoeld zijn: we creëren een negatieve spiraal van betrokkenheid.

Om te voorkomen dat we deze negatieve spiraal van studentbetrokkenheid veroorzaken, moeten er twee dingen gebeuren. Ten eerste is het belangrijk dat we binnen het mbo ruimte creëren om te experimenteren met verschillende vormen van studentparticipatie. Een duidelijk beeld van wat participatie ons moet opleveren zorgt ervoor dat we ons kunnen focussen op het effect van onze vormen en acties en geeft ons ruimte om te experimenteren met manieren om tot deze effecten te komen. Ten tweede is er meer zicht nodig op hoe we kunnen experimenteren. Hiervoor is het belangrijk dat we onze blik te verbreden op wat participatie inhoudt en welke onderdelen hiervan ons in staat stellen om te variëren.

Ruimte om te experimenteren en zicht op de variaties die je kunt aanbrenge, creëer je door uit te gaan van de definitie die studenten geven aan participatie. Participatie betekent voor studenten dat zij ervaren dat hun mening ertoe doet. Door actief te experimenteren met mogelijkheden om tot dit effect te komen, werk je aan een positieve spiraal van betrokkenheid: een aanpak van studentparticipatie past zich steeds meer aan op studenten en studenten worden steeds meer geprikkeld om deel te nemen.

Toch betekent studentparticipatie niet voor alle studenten hetzelfde. In dit onderzoek hebben we in het bijzonder gefocust op de betrokkenheid van ondervertegenwoordigde studenten op landelijk en op instellingsniveau.

Omdat ondervertegenwoordigde studenten tegen verschillende specifieke vormen van uitsluiting aanlopen, zowel binnen het onderwijs als daarbuiten, geldt de negatieve spiraal van betrokkenheid voor hen op meer vlakken dan voor andere mbo-studenten. Door met nadruk ondervertegenwoordigde studenten in te sluiten vergroot je hun ervaring dat er ook naar hen geluisterd wordt. In het rapport noemen we dit inclusieve studentparticipatie. Ook hier geldt de positieve spiraal. Naarmate je meer leert over de ervaring van studenten wordt het makkelijker om systemen aan te passen om een diverse groep studenten te betrekken en voelen zij zich meer aangesproken om mee te doen.

Omdat alle betrokkenen op school invloed hebben op de ervaring van studenten of hun mening ertoe doet, is het niet genoeg om alleen een aanpak van participatie op instellingsniveau in te richten. Om de betrokkenheid van studenten bij hun onderwijs op landelijk en instellingsniveau te vergroten is het nodig om in ieder geval op het niveau van de opleiding, het cluster of college en de instelling een aanpak in te richten voor inclusieve studentparticipatie. De voordelen van participatie zullen zich op deze manier op alle niveaus voordoen. Vormen van medezeggenschap op meerdere niveaus spelen hierin een belangrijke rol, mits deze goed zijn georganiseerd. Niet alleen zorgen deze ervoor dat inspraak en een gelijkwaardige positie van studenten gewaarborgd wordt, ze bieden ook duurzaamheid aan studentparticipatie en toegang tot een netwerk aan studenten.

Ten slotte bekeken we hoe inclusieve studentparticipatie op al deze niveaus duurzaam ingericht en aangejaagd kunnen worden. Zeker met het oog op het feit dat de rigide regels de essentiële mogelijkheid tot experimenteren beperken, is het nodig om te zoeken naar andere manieren om participatie duurzaam aan te jagen. We stellen een participatiebeleid voor. In een participatiebeleid worden jaarlijks doelen en acties gekoppeld aan concrete kaders die structuur en duurzaamheid bieden aan een betekenisvolle aanpak van inclusieve studentparticipatie. Een set uitgangspunten vormt de visie die ten grondslag ligt aan het beleid en maakt het mogelijk om te controleren of je beleid het gewenste effect heeft. De invulling van de vier randvoorwaarden maakt concreet welke doelen en acties bereikt dienen te worden. Door te meten en verantwoorden aan studenten stel je scherp of je bereikt wat je wilt bereiken. Dit maakt het ook mogelijk om duurzaam en constructief te werken naar een steeds gelijkwaardigere positie van alle studenten.

Door middel van een structureel participatiebeleid met aandacht voor verschil werk je samen aan een cultuur- en systeemverandering op verschillende niveaus van het onderwijs. Dat kost tijd. Zie het participatiebeleid als een wandelgids waarin je stap voor stap loopt in de richting waar je naartoe wilt.

## Waarom JOBmbo zich richt op doen en anderen dit ook zouden moeten doen

We sluiten het rapport af met een laatste nabrander. Aan het eind van alweer het vierde jij beslist mee-onderzoek kunnen we namelijk niet anders dan concluderen dat er een betere balans moet komen in onderzoeken en uitvoeren rondom de structurele participatie van mbo studenten. We merken dat de resultaten uit dit rapport deels een herhaling vormen van de aanbevelingen uit het jij beslist mee 3.0 onderzoek (JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, 2019). Dat komt enerzijds omdat deze resultaten nog lang niet verouderd zijn. Veel centrale studentenraden ervaren nog steeds weinig steun in het creëren van draagvlak voor de formele medezeggenschap. Ze strijden hard om de noodzaak en de kansen van goed georganiseerde medezeggenschap aan de man (aan de student of aan het bestuurslid) te krijgen op school.

Anderzijds worden onderzoeken en de verantwoordelijkheid om studenten(raden) beter te betrekken vaak teruggelegd bij JOBmbo. Hoewel we steeds beter worden in het betrekken van studenten, kan JOBmbo niet de verantwoordelijkheid dragen voor het betrekken van alle studenten. Vervolgonderzoek kan daarom op dit moment beter gedaan worden op plekken die voor studenten laagdrempeliger zijn en beter aansluiten bij hun leefwereld. Denk bijvoorbeeld aan een aantal instellingen die een pilot doen met verplicht participatiebeleid. Werkt het wanneer de kaders van studentparticipatie verplicht ingevuld moeten worden? Of verdwijnt dan de focus op het effect? Ook is het nodig om verder onderzoek te doen naar de aanpak van docentparticipatie. Dit is een belangrijke voorwaarde voor betekenisvolle studentparticipatie, maar daar zijn we in dit onderzoek niet té diep op ingegaan.

Wél wil JOBmbo zich de komende jaren blijven richten op de uitvoer van inclusieve studentparticipatie bij JOBmbo. We gaan op pad en werken actief stapje voor stapje de uitsluiting in onze eigen organisatie tegen. Daarnaast blijven we ons richten op de verspreiding van onze kennis hierover bij scholen en studentenraden. We roepen instellingen en het ministerie op om ons hierbij zo veel mogelijk te (blijven) ondersteunen door ons te betrekken bij interessante discussies en evenementen en door zelf ook bewust verschillende mbo-studenten in te sluiten.

### Aanbevelingen uit het rapport:

- Focus op het effect van studentparticipatie op studenten, niet alleen op de uitvoer van de wettelijke taken.
- Verspreid kennis over mogelijke variaties van studentparticipatie en maak zichtbaar wat het je oplevert.
- Richt op instellingsniveau participatievormen in voor ondervertegenwoordigde studenten, in samenwerking met de centrale studentenraad.
- Jaag participatiebeleid aan op alle scholen. Leg hierin minimaal op cluster- of collegeniveau verantwoording af over hoe de drempel tot participeren op meerdere niveaus van het onderwijs wordt verlaagd voor studenten.
- Richt als onderdeel van dit participatiebeleid minimaal op collegeniveau een vorm van medezeggenschap in om een participatiecultuur te verstevigen en om de verbinding naar medezeggenschap op instellingsniveau te versterken.
- Richt controle in op betekenisvolle kaders van studentparticipatie op instellingsniveau. Niet alleen: heeft de centrale studentenraad een handtekening gezet? Maar: hoe wordt vanuit de instelling constante betrokkenheid en groei van de formele medezeggenschap gefaciliteerd?



# BIJLAGE: INCLUSIEF PARTICIPATIEBELEID VOOR STUDENTENRADEN

Interviewer: Hoe zou de studentenraad het best om jullie mening kunnen vragen?

Student: Via een enquête. Ja, dat deden ze nu ook met die online docent van het jaar verkiezing, gewoon op je telefoon, kon heel snel! En dat was echt heel leuk!

Interviewer: Zou je zelf in de studentenraad gaan?

Student: Nee, nee, nee! Dat is wel echt te veel verantwoordelijkheid. Maar ik praat graag met ze mee, dat lijkt me wel heel leuk.

- Interview met studenten

Als studentenraad vertegenwoordig je een hele grote en diverse groep studenten. Dat is best een uitdaging. Er zijn namelijk een heleboel verschillende redenen waarom het werk van de studentenraad niet voor alle studenten even interessant is. Misschien hebben studenten geen mening over de onderwerpen waar de studentenraad mee bezig is, misschien hebben studenten eigenlijk helemaal geen beeld waar de studentenraad mee bezig is of misschien hebben ze geen tijd om mee te doen of past het soort werk niet bij hen. Dat maakt de taak om alle studenten te vertegenwoordigen soms knap lastig. Omdat studenten maar weinig naar jou toe komen, moet je hard je best doen om voor zoveel mogelijk verschillende studenten de drempel te verlagen om toch mee te doen. Dat doe je door te werken aan inclusieve studentparticipatie bij de studentenraad en door anderen binnen school enthousiast te maken om dit ook te doen door te laten zien wat dat jullie oplevert.

Gelukkig zijn zowel JOBmbo als veel studentenraden al langer bezig om zich bewust te worden van hun eigen in- en uitsluiting van groepen ondervertegenwoordigde studenten, zoals Entreestudenten, BBL-studenten of studenten van specifieke locaties die je weinig ziet. Dit handvat geeft voorbeelden van wat JOBmbo, centrale studentenraden en deelraden doen om het voor meer verschillende studenten uitnodigend te maken om deel te nemen. Ze hebben meerdere manieren gevonden om, ondanks de hogere drempels, ondervertegenwoordigde studenten op zo'n manier te betrekken dat zij het gevoel krijgen dat hun mening en ervaring ertoe doen bij de studentenraad. Deze acties om drempels te verlagen zijn in te delen in vier randvoorwaarden die ook uit eerder onderzoek van Young Inspiration (2016) blijken: cultuur, vormen, netwerken en infrastructuur. Een effectieve aanpak doet op alle fronten iets.

Daarnaast is het belangrijk om zowel acties te hebben die zich richten op het aantrekken en aanspreken van een diverse achterban en acties die ruimte geven aan verschillende meningen en ervaringen binnen de studentenraad.

## 1. Inclusief voor je achterban

We beginnen bij acties die je kunt doen om een diverse achterban te bereiken en te betrekken. Let wel op: het werkt niet zo dat je een aantal dingen uit de lijst kunt kiezen en dat een diverse groep studenten dan automatisch enthousiast wordt om vaker mee te doen. Inclusieve participatie gaat erover dat je actief checkt bij studenten of zij zich betrokken voelen en wat zij nodig hebben om mee te doen. De voorbeelden uit dit hoofdstuk zijn onderdelen van de dingen die studentenraden doen waaraan studenten mogelijk kunnen merken dat hun mening er wel of niet toe doet. Het zijn de variaties waar je als studentenraad mee kunt experimenteren.

## Cultuur

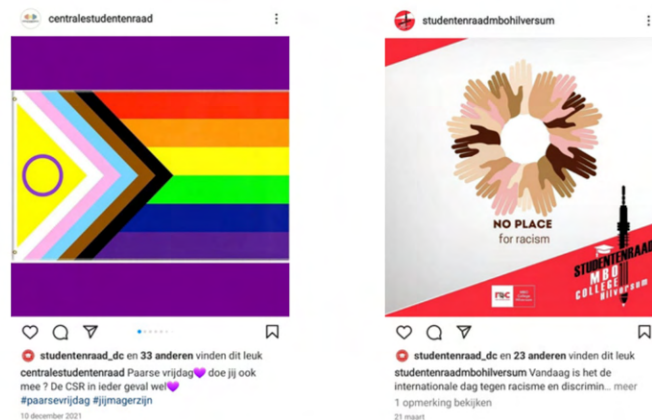
De basis van een betekenisvolle aanpak van studentparticipatie is een cultuur waarin de waarde van de ervaring van studenten begrepen wordt. Het gaat hier over bewustwording over wat je wel en niet doet en hoe dit overkomt bij studenten. In zo'n cultuur is het doodnormaal dat verschillende studenten invloed hebben binnen jouw medezeggenschapsraad. Welke variaties bestaan er op het vlak van cultuur waarmee je het steeds normaler kunt maken voor verschillende studenten om bij jou te participeren?

## Taal

Net als JOBmbo ervoor gezorgd heeft dat het steeds normaler is dat mbo-studenten student genoemd worden, helpt het wanneer je als studentenraad in je taal rekening houdt met de diversiteit van je achterban. Gebruik bijvoorbeeld in je instagramposts meerdere gendervormen en reageer niet verrast wanneer iemand uit een ondervertegenwoordigde groep zich aanmeldt voor de studentenraad. Of zorg dat je filmpjes of informatiemateriaal in meerdere talen uitgeeft wanneer je achterban meertalig is.

## Beeld

Niet alleen taal, maar ook beeld laat zien wie er wat te zeggen hebben binnen de studentenraad. Wanneer je in de communicatie van de studentenraad heel veel verschillende studenten ziet staan zul je eerder het gevoel krijgen dat jij ook onderdeel kunt zijn van de studentenraad. De zichtbare diversiteit in je raad is hier ook een belangrijk onderdeel van. Hoe meer zichtbare diversiteit, hoe lager de drempel voor verschillende studenten om deel te nemen.



Afbeeldingen: instagramposts van studentenraden

## Evenementen en feestdagen

Herdenk en vier bijvoorbeeld Ketu Koti, organiseer een iftar met studenten (of houd er in je evenementen in ieder geval expliciet rekening mee dat er studenten zijn die de iftar houden). Betrek studenten die ervaring hebben met het houden van deze evenementen en luister naar wat volgens hen de beste manier is om het te organiseren.

## Kleding

Met je bestuur op de foto? Of naar een evenement waar je foto's maakt voor op je socials of waar veel studenten aanwezig zijn? Denk dan even na over wat je aantrekt. Een net (mantel)pak voel je je misschien wel heel lekker in als je tegenover een bestuurder zit, maar het verhoogt ook de drempel voor veel studenten om zichzelf daar ook te zien zitten.

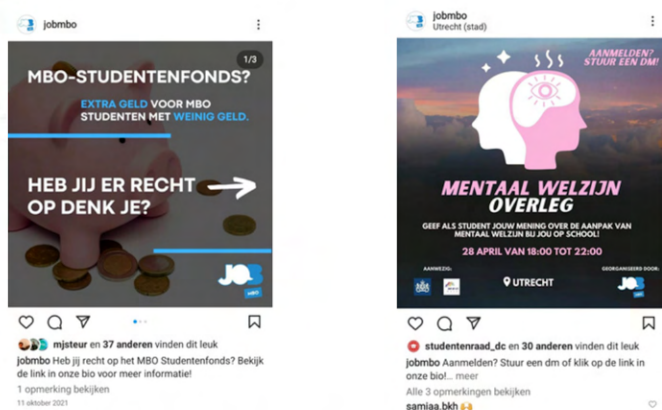
Dat betekent niet dat je nooit meer een (mantel)pak aan moet doen, maar besef je wel welk effect het heeft op het beeld dat je achterban van je heeft.

### Symbolen

Hang de LGBTQI-vlag op in je studentenraadkamer, strijd voor genderneutrale toiletten op school, plaats niet alleen op de dag tegen racisme, maar ook op andere dagen posts om te laten zien dat je tegen racisme en discriminatie bent. Deel een mooie quote of visie van verschillende religieuze studenten of bedenk een andere symbolische manier om uit te dragen dat jouw studentenraad verschillen viert.

### Bespreekbaar maken

Plaats op je socials foto's van studenten die laten zien waar ze niet doorheen kunnen met hun rolstoel of deel welke regelingen je gebruik van kunt maken wanneer je meertalig bent of wanneer jij of je ouders (te) weinig geld verdienen. Of kom je erachter dat studenten vinden dat de voorzieningen nog niet goed genoeg werken? Top! dan heeft je studentenraad weer iets om voor te strijden.



Afbeeldingen: instagramposts van JOBmbo

### Terugkoppelen

Een hele belangrijke actie waaraan studenten merken dat hun mening gewaardeerd wordt, is het geven van een terugkoppeling. Een goede terugkoppeling vraagt dat je de juiste verwachtingen schept (wat ga je wanneer en hoe terugkoppelen) en dat je dat ook doet. Wil je het echt goed doen? Check dan ook nog even of de student tevreden is met de terugkoppeling en de uitkomst van jouw actie of dat hij/zij/hen toch iets anders bedoelde.

### Conclusie: zichtbaar kiezen voor het belang van ondervertegenwoordigde studenten

Deze studentenraad heeft het voor elkaar gekregen om aan de hand van een handtekeningactie stilte-ruimte te krijgen op school.

- Gesprek bestuurslid JOBmbo

Overkoepelend geldt voor het onderdeel 'cultuur' dat het vooral belangrijk is om te laten zien dat je kiest voor het belang van ondervertegenwoordigde studenten. Laat zien dat je het belangrijk vindt dat er voor verschillende meningen en ervaringen plek is in jullie studentenraad én op school. Dit levert soms lastige discussies op want wat de één ziet als insluiting, kan voor de ander juist uitsluiting betekenen. Ga daar het gesprek over aan en maak een keuze. Neem het argument van insluiting van ondervertegenwoordigde groepen daar serieus in mee.

### Participatievormen

Met het kiezen van de juiste vormen zorg je ervoor dat een inclusieve participatiecultuur wordt versterkt. Met een breed aanbod van vormen in combinatie met een bewuste uitvoer van de vormen, zorg je dat studenten met diverse interesses aan kunnen sluiten bij het werk van de studentenraad. Omdat iedere student iets anders interessant vindt, is het belangrijk dat je op veel manieren variatie aanbrengt in je aanbod. Aan welke variaties kun je op het gebied van vormen denken?

### Studenten persoonlijk uitnodigen of een uitnodiging breed uitzetten

Ik ken een studentenraad die studenten actief uitnodigt om mee te denken en ervaringen te delen tijdens hun vergaderingen met het CvB. Je hoeft dan niet in de raad te zitten, maar je mag wel delen wat jij meemaakt.

- Gesprek met Studentenraadslid

Wanneer studenten persoonlijk uitgenodigd worden om mee te doen met een vorm, heb je meer ruimte om in gesprek te gaan. Daarnaast geven veel studenten aan dat je het gevoel hebt dat vormen voor jou bedoeld zijn als je direct wordt aangesproken. Als student kun je doorvragen wat het doel is om mee te doen en als studentenraad krijg je inzicht in wat studenten interessant vinden: stel dat je mee zou willen doen, hoe zou je dan mee willen doen en wat zou je daarbij nodig hebben? Op andere momenten kun je er juist voor kiezen om een uitnodiging breed uit te zetten om zo zichtbaar mogelijk te zijn.

### Online en offline

Waar sommige studenten behoefte hebben om anderen goed te leren kennen en een hoge drempel ervaren om online aan te sluiten, geldt dat juist andersom voor anderen. Bij JOBmbo hebben we gemerkt dat het heel belangrijk is om voor beide groepen een plek te bieden. Bijvoorbeeld door belangrijke evenementen hybride te organiseren, en door een goede afwisseling te bieden in online en offline vormen om mee te doen.

### Korte en lange vormen

Niet iedere student heeft zin om tijd te investeren om mee te praten over school. Om deze studenten toch te betrekken kun je vormen inrichten waarin je kort informatie ophaalt. Wandelgangsgesprekken zijn bijvoorbeeld een goed middel om bewust informeel informatie op te halen. Zeker wanneer je in je studentenraad nog maar weinig diversiteit hebt, is het belangrijk om open gesprekken aan te gaan met studenten die je niet goed bereikt.

Zorg dat je niet alleen korte vormen organiseert waarin studenten kort hun mening geven, maar betrek studenten in je vraagstukken wanneer er nog genoeg ruimte is om te luisteren en je vraag aan te passen. Wanneer je samen iets ontwikkelt leer je van elkaar en heb je als student meer invloed dan wanneer je alleen kort je mening geeft. Denk bijvoorbeeld aan vormen van co-creatie en projecten. Hierin krijg je als studentenraad de kans om verschillende perspectieven vanaf het begin mee te nemen en om elkaar echt te leren kennen.

### Over inhoud en over vorm

Meestal worden studenten om hun mening over hun onderwijs gevraagd. Bijvoorbeeld hoe ze hun lessen burgerschap ervaren en of ze hun stagebegeleiding goed vinden. Het kan ook interessant zijn om studenten te laten meepraten over de manier waarop ze willen meepraten. Op deze manier betrek je ze niet alleen bij de inhoud van hun onderwijs en hoe je hier als studentenraad invloed op hebt, maar ook bij de manier waarop studenten zelf mee kunnen doen om dit voor elkaar te krijgen.

### Conclusie: vormen passend bij je doel, thema, invloed en doelgroep

Uiteindelijk is het belangrijkste dat de vorm die je kiest past bij je doel, thema en doelgroep. Wil je studenten betrekken bij de studentenraad die nog nooit meegedaan hebben en wil je dat de drempel voor hen lager wordt? Kies dan een laagdrempelige vorm over een thema dat hen aanspreekt. Nodig studenten actief uit en bedenk van tevoren wat je met de antwoorden van studenten wel en niet kunt doen. En ten slotte gaat het erom dat je blijft focussen op het doel: komen studenten niet naar jou? Geen probleem. Dan ga je toch naar hen toe?



### **Netwerken van studenten**

Netwerken van studenten zijn essentieel om betrokkenheid van verschillende studenten bij de studentenraad duurzamer te maken. Een netwerk hoeft niet direct een deelraad te zijn waarin studenten regelmatig inhoudelijk meepraten. Sterker nog, netwerken bieden juist de kans om studenten laagdrempelig met elkaar en met de studentenraad in gesprek blijven te houden en om de bekendheid van de raad te vergroten. Ook hierin is het belangrijk om een goede mix aan te bieden. Niet iedere student is op zoek naar een offline gezellig netwerk en niet iedere student vindt een online platform interessant. Aan welke variaties in netwerken kun je denken?

#### Groot en massaal of klein en betrokken

Netwerken kun je voor verschillende doelen inzetten. Wil je gemakkelijk goede informatie delen? Of wil je juist dieper inzicht krijgen in de ervaring van specifieke groepen studenten?

Een voorbeeld van een groot netwerk is een Whatsappgroep met studenten uit verschillende klassen waarin men vragen kan stellen over school. Waar kun je terecht als je vragen hebt over het vinden van een stage? Of wat zijn je rechten als je je slecht voelt omdat je discriminatie hebt meegemaakt? Niet alleen leer je zo als studentenraad beter wat er speelt binnen school en leer je veel over de rechten en regels voor mbo-studenten. Ook vormen zich mogelijkheden om beleid te verbeteren voor studenten. Een klein netwerk is bijvoorbeeld een feestcommissie of een mediacommissie die actief bijdraagt aan de evenementen en communicatie van de studentenraad.

#### Netwerken onder docenten

Onderzoeker: hebben jullie ooit contact met de studentenraad?

Docent: Nee, ik als docent niet, maar misschien dat de teamleiders dat wel hebben?

Onderzoeker: En weet je wat ze doen? Zou je studenten kunnen doorsturen?

Docent: Nee, eigenlijk ook niet. Ik heb wel eens een verzoek gekregen om nieuwe studenten te werven, maar omdat je er weinig vanaf weet ga je er ook niet actief op in.

- Docent niveau 4 opleiding

Studentennetwerken houden betrokkenheid bij de studentenraad vast en geven een signaal af: de studentenraad is voor en door studenten. Toch kan het ook nuttig zijn om te investeren in de relatie met docenten. Omdat docenten vaak wat meer continuïteit kunnen bieden en vanuit een andere rol kunnen bijdragen. Vraag docenten bijvoorbeeld om schoolbrede thema's te bespreken met studenten tijdens hun lessen en de studentenraad hierbij uit te nodigen. Vaak zijn docenten niet op de hoogte van wat een studentenraad precies doet of kan betekenen. Door samen te werken kunnen zij bijvoorbeeld helpen om studenten met vragen door te sturen of om ze op de hoogte te stellen van nieuwe vormen die jullie aanbieden.

#### Een netwerk rondom een onderwerp of identiteit

Door samen te werken met actiegroepen binnen en buiten school kun je verschillende perspectieven verzamelen en leren om steeds beter door de ogen van verschillende studenten te kijken. Op veel scholen bestaat er bijvoorbeeld een Gender and Sexuality Alliance (GSA) of een Student of Color Association (SOCA), hoe goed is jullie samenwerking hiermee? Wat kunnen jullie voor elkaar betekenen binnen of buiten school?

#### Conclusie: het onderhouden van netwerken

Het belangrijkste aan netwerken is dat je ze goed onderhoudt. Bij het ene netwerk volstaat het om regelmatig een update te geven via de mail, bij het andere netwerk is het nodig om regelmatig samen te komen of op bezoek te gaan. Heb je een plek waar studenten vragen kunnen stellen? Zorg dan dat deze berichten altijd gelezen en beantwoord worden en dat je een terugkoppeling geeft wanneer je vragen hebt opgezocht of nagevraagd.

Het mooie aan netwerken is: vaak heb je niet door hoe groot je netwerk eigenlijk al is en vaak komt het voor dat verschillende studentennetwerken los van elkaar bestaan op school en daarbuiten. Het onderzoeken van mogelijkheden tot samenwerking kan beide partijen vaak veel opleveren.

### **Infrastructuur**

Naast een cultuur, vormen en netwerken, hebben we een infrastructuur nodig die het meepraten van verschillende studenten ondersteunt. Dit zijn vastgelegde keuzes waardoor we het mogelijk en toegankelijk maken voor verschillende studenten om te participeren. Denk hierbij aan beleid rondom toegankelijkheid van een studentenraad, zoals beschikbare tijd en vergoedingen. Of denk aan middelen die het gebruik van een mix aan vormen en netwerken ondersteunen, duurzaam maken of aanjagen, zoals vastgelegde keuzes in het gebruik van communicatiekanalen. Aan welke onderdelen en variaties in infrastructuur kun je denken?

#### Aanmeldtermijn

Veel studentenraden denken na over hun aanmeldtijd. Van wanneer tot wanneer kunnen studenten zich aanmelden voor de studentenraad? En voor welke termijn vorm je dan een studentenraad?

Vaak zijn er goede redenen om de aanmeldtermijn halverwege het jaar in te laten gaan. Aanmeldingen lopen bijvoorbeeld terug wanneer je aanmeldtermijn verplaatst naar het begin van het jaar omdat studenten nog kennis moeten maken met school. Wanneer je je bewust bent dat deze aanmeldtermijn een drempel is voor studenten van kortere opleidingen, kun je opties gaan onderzoeken om meedoen toch aantrekkelijker voor ze te maken. Je kunt bijvoorbeeld werken met twee aanmeldtijden óf een andere rol mogelijk maken waarmee je toch bereikt dat studenten ervaren dat de medezeggenschap op school ook voor hen bedoeld is en waardoor je hun stem duurzaam mee kunt nemen.

### Proefperiodes

De drempel om deel te nemen aan een studentenraad is vaak hoog voor studenten. Studenten vinden het vaak wat een studentenraad precies doet, hoeveel tijd je eraan kwijt bent en of het eigenlijk wel iets voor jou is. Sommige studentenraden werken daarom met proefperiodes waarin studenten kennis kunnen maken met de studentenraad. Je zit niet direct ergens aan vast, maar je mag gewoon meelopen en kennismaken. Naast het feit dat dit een inwerktraject vergemakkelijkt, verlaagt dit ook de drempel voor studenten om gewoon eens te komen kijken.

### Actief en persoonlijk werven bij groepen die je weinig bereikt

Omdat het voor sommige groepen studenten minder logisch is om zich aan te melden voor de studentenraad, helpt het om daar in je werving rekening mee te houden. Zorg dat je studenten actief uitnodigt om mee te doen. Bijvoorbeeld door langs klassen te gaan. Het doel is niet alleen om te werven, maar ook om te luisteren naar de studenten en om daarvan te leren, om contacten te leggen en te zoeken naar dingen die je kunt doen om het makkelijker te maken voor deze studenten om vaker mee te praten over thema's op schoolniveau.

### Communicatiekanalen

Welke communicatiekanalen je gebruikt maakt veel uit voor het publiek dat je bereikt. Zorg dus voor een goede mix aan online en offline kanalen die je gebruikt om verschillende studenten te bereiken. Denk aan: Instagram, TikTok, posters, flyers, de communicatieborden op school, de website, het studentenportaal, WhatsApp, etc.

### Communicatieplan

Continuïteit in je communicatie is belangrijk om volgers te verkrijgen en behouden. In je communicatie werkt het goed om veel verschillende verhalen te vertellen en veel verschillende perspectieven van studenten te laten zien. Breng variatie aan in de vormen waarin je post: filmpjes, informatie-sheets, foto's, GIF's, en de onderwerpen. Denk hierbij ook aan onderwerpen die vooral gelden voor ondervertegenwoordigde studenten. Een communicatieplan kan je ondersteunen om zicht te houden op de variaties waar je rekening mee wilt houden.

### Een plek om samen te komen

Een studentenraadkamer waarin je de ruimte hebt als student om samen te komen, plezier te hebben en jezelf te zijn, voor en door studenten is voor veel studenten een belangrijk signaal dat de school een plek is waar studenten iets te zeggen hebben.

### Toegankelijkheid en inrichting studentenkamer

Het hebben van een studentenkamer is stap één, hoe je deze inricht en de locatie van deze kamer zenden een sterk signaal naar studenten die vertelt voor wie de studentenraad bedoeld is. Is er rekening gehouden met slechtzienende studenten, of studenten in een rolstoel? Welke posters hangen er in de kamer? Voor wie is de kamer dichtbij en voor wie ver weg en wat is er voor de studenten waarvoor de kamer ver weg is? Betrek verschillende studenten bij de inrichting van je kamer om de kamer een zo welkom mogelijk gevoel te geven.

### Conclusie: Maak je beleid ondersteunend aan je doelen

Inclusieve studentparticipatie draait erom dat je je studentenraad zo toegankelijk mogelijk maakt voor zo veel mogelijk verschillende studenten. Met geld, communicatie, beleid, afspraken, regels, tijd, spullen en plekken faciliteer je een inclusieve manier van werken. Hoewel faciliteiten vaak heel vast lijken, kun je hier als studentenraad met goede argumenten constant een beetje verbetering in brengen. Door te onderzoeken wat de drempel verlaagt voor studenten om deel te nemen kijk je beetje bij beetje wat je nodig hebt om dat voor elkaar te krijgen.

## 2. Inclusie binnen een studentenraad

Studenten aantrekken en uitnodigen is één kant van de medaille, tegelijkertijd is het belangrijk om studenten binnen de studentenraad het gevoel te (blijven) geven dat verschillende meningen ertoe doen. Ook deze acties en keuzes kun je opdelen in de vier categorieën: cultuur, vormen, netwerken en infrastructuur. Bepaalde onderdelen die hiervoor onder deze categorieën genoemd zijn, gelden zelfs ook binnen de raad. Hier voegen we nog een aantal variaties toe.

### **Cultuur**

Hoe ga je binnen je studentenraad of bestuur met elkaar om? Wie krijgt het woord en hoe wordt er op elkaar gereageerd? Een cultuur binnen de raad waarin het duidelijk wordt dat verschillende meningen worden gewaardeerd is heel belangrijk. Hoewel je afspraken kunt maken en een bepaalde manier van werken hebt binnen je raad, hebben samenwerkingspartners hier vaak grote invloed op: hoe een College van Bestuur de rollen binnen een raad aanspreekt heeft bijvoorbeeld vaak invloed op hoeveel iemand binnen een raad te zeggen heeft.

### De bestuurscultuur

In veel bestuursculturen is het normaal dat de voorzitter het woord voert, wordt aangekeken of aangesproken in gesprekken, wordt gevraagd voor de belangrijkste taken of op de foto wordt gezet met de directie. Ook de uitspraak 'Ik ben maar algemeen lid' kom je binnen studentenraden en JOBmbo regelmatig tegen. Niet alleen is dit zonde van de kennis en ervaring hiermee te weinig ruimte geeft in gesprekken, ook geeft het een beeld af dat het voorzitterstalent de belangrijkste is in een studentenraad. Daag deze bestuurscultuur uit door expliciet waardering uit te spreken en te laten zien voor de andere taken binnen je bestuur.

#### **Bestuurscultuur:**

Een vereniging en bestuur is indirect gebonden aan bepaalde gewoonten en (gedrags)regels die kunnen resulteren in een hiërarchie, portefeuille gebonden werkzaamheden, een (te) prominente voorzitter of te veel opgaan in je functie. In sommige situaties kan dit zelfs zorgen voor ongelijkheid en eilandjes, wat ongunstig is. Dit bestuursjaar hebben wij gefunctioneerd als collectief op veel vlakken. Dit heeft geleid tot verspreide media/project-aandacht (met betrekking tot alle bestuursleden), gelijkheid binnen het bestuur en breed gedragen standpunten. Binnen de vereniging is dit ervaren als positieve bestuurscultuur.

Afbeelding: onderdeel uit jaarverslag JOBmbo

### Ingrijpen

Om iedereen het gevoel te geven dat hun mening ertoe doet binnen het bestuur is het heel belangrijk om voor elkaar op te komen. Zie je dat iemand gepest wordt of anders behandeld wordt dan anderen? Grijp dan in. Zeg er bijvoorbeeld iets van in de groep, overleg met degene die gepest wordt wat je er samen aan kunt doen, maak het onderwerp algemeen bespreekbaar of ga individueel praten met de pester(s). Door in te grijpen zorg je dat er voor iedereen een veilige sfeer ontstaat in de studentenraad.

### **Vormen**

Met het kiezen van de juiste vormen zorg je ervoor dat een participatiecultuur wordt versterkt, ook binnen de studentenraad.

### Online en offline

Ook binnen een studentenraad bestaat er verschil in communicatievoorkeuren, reistijd en beschikbare tijd. In de coronatijd hebben we op afstand leren vergaderen. Hoewel dit niet in alle gevallen een goed idee is om online te vergaderen, biedt het wel een mogelijkheid om mee te doen wanneer je verder weg woont of om een stage te combineren met het raadswerk.



## Vormen van beslissingmaken

Wie hakt de uiteindelijke knoop door? En hoe doe je dat? Weegt voor elk onderwerp ieders mening even zwaar? Ook binnen vormen van beslissen valt er veel variatie aan te brengen. Bij JOBmbo werken we vaak met het BOB-model, waarbij je eerst feiten onderzoekt rondom een thema en zoveel mogelijk verschillende kanten belicht. Vervolgens vormt ieder zijn/haar/hun oordeel en sluit je af met een besluitvorming door middel van stemmen. Over het algemeen is dit een goed uitgangspunt omdat het zo 'objectief' en democratisch mogelijk ieders inzicht meeneemt. Maar voor sommige onderwerpen kun je er ook voor kiezen om prioriteit te geven aan de ervaring en argumenten van een kleine groep studenten. Denk aan het onderwerp stagediscriminatie: wanneer je dit niet meemaakt, moet jouw mening dan even zwaar wegen?

## **Netwerk**

Als draaiende studentenraad ben je constant in contact met elkaar en met andere studenten, docenten, content-makers of andere samenwerkingspartners. Ook in netwerken kun je keuzes maken die meer of minder bijdragen aan hoe welkom studenten zich voelen in de studentenraad.

## Creëer kansen voor je netwerk

Is het tijd om iets te maken, vorm te geven, te organiseren, ergens over mee te praten of denken, muziek te maken, hapjes te bereiden, of een andere toffe taak uit te voeren? Denk dan na over wie je de kans biedt om die opdracht uit te voeren. Kun je studenten van niveau 2 of Entree betrekken? Of kun je beveiligers inzetten? Studenten vertrouwen op hun expertise is ontzettend belangrijk bij het gevoel of je de studentenraad je waardeert. Wanneer je altijd met externe bureaus werkt of alleen maar met medewerkers van school geeft dat niet het beeld af dat je het talent van studenten waardeert. Maar vergeet niet te checken onder welke voorwaarden studenten het zelf interessant vinden om mee te doen.

## **Infrastructuur**

Ten slotte kun je binnen je raad je infrastructuur aanpassen om diversiteit binnen je raad vast te houden en te vieren. Hiervan hebben we heel veel goede voorbeelden gezien.

## Inhoudelijke jaarplannen

Inhoudelijke jaarplannen die je deelt met je achterban kunnen een motor vormen van inclusieve studentparticipatie bij de studentenraad. Wanneer je verschillende studenten betreft bij het vaststellen van je jaarplannen leg je in je werkwijze vast dat verschillende studenten invloed hebben op wat de studentenraad doet. Maak plannen zo concreet en klein mogelijk en maak er niet te veel. Daardoor maak je ze haalbaar en kun je de successen die je haalt vieren. En zorg dat je een vorm kiest die echt aankomt bij de studenten. Denk aan een stembus, een video of een evenement. Niet alle studenten zullen direct (serieus) meedoen, maar je geeft wel inzicht en invloed aan je achterban.

## Tijd, tijd, tijd!

Studentenraden hebben (bijna) altijd een tekort aan tijd. Om aan inclusieve studentparticipatie te doen heb je dit echter wel nodig. Onderzoek dus manieren om studentenraadsleden meer tijd te geven die ze kunnen investeren in de studentenraad en in het betrekken van andere studenten bij de studentenraad. Vrijstellingen van onderdelen van het vak burgerschap zijn hiervan een voorbeeld, maar ook het keuzedeel Invloed en Medezeggenschap in Organisaties. Sommige scholen kiezen ervoor om van de studentenraad een excellentie-traject te maken. Dit zijn allemaal manieren die een studentenraad ondersteunen om meer tijd vrij te maken voor hun functie in de studentenraad. En vind je geen oplossingen? Dan kun je het probleem altijd nog voorleggen bij je College van Bestuur, zij zijn uiteindelijk verantwoordelijk om er een oplossing voor te vinden.

## Begeleiding

Een begeleider van de studentenraad heeft heel veel invloed op de mate waarin een studentenraad aan inclusieve participatie kan doen. Naast dat een begeleider veel (juridische) kennis nodig heeft van de rechten van een studentenraad, is het belangrijk dat een begeleider organisatorische continuïteit kan bieden, overzicht heeft over wat er in een jaar moet gebeuren, samenwerkingen binnen verschillende colleges kan aanjagen, individuele leden kan coachen in hun taak, je goed kunnen verplaatsen in de ervaring van verschillende studenten en objectief kan adviseren.

Het begeleiden van een studentenraad is een ingewikkelde taak omdat je van alle markten thuis moet zijn. Vanuit verschillende raden horen we daarom bij JOBmbo steeds vaker dat de taak door minimaal twee begeleiders uitgevoerd moet worden. Eén begeleider richt zich hierin meer op de coachende en organisatorische kant van de begeleiding en de andere begeleider zorgt dat de studentenraad goed in contact staat met de directie en goed en op tijd wordt ingelicht over officiële stukken en de rechten van de raad. Als studentenraad kun je hierop maar weinig invloed uitoefenen, behalve door in onderhandelingen met je directie goed zichtbaar te maken welke begeleiding je nodig hebt.

## Quota

Het liefst hebben wij 2 studenten van iedere locatie in de Centrale Studentenraad. In de deelraden zit het liefst één student vanuit iedere daarbijbehorende opleiding.

- Antwoord studentenraad vragenlijst JOBmbo 2022

Sommige studentenraden werken met een vaste verdeling van locaties, opleidingen, niveaus of zelfs leerrichtingen die vertegenwoordigd moeten zijn in de studentenraad. Dit kan een goede manier zijn om jezelf scherp te houden dat je verschillende studenten betreft. Let wel op: wanneer dit de enige regel is die je opstelt om je studentenraad zo representatief mogelijk te houden. Veel vormen van diversiteit lenen zich niet voor deze maatregel, zoals seksualiteit, huidskleur of ondersteuningsbehoefte en voor sommige studenten is de studentenraad niet de meest interessante vorm om aan deel te nemen. Om deze studenten toch te vertegenwoordigen is het belangrijk om hen op andere manieren te betrekken.

## Heldere, logische taken

Ten slotte maakt het het makkelijker om georganiseerd te werken aan inclusieve participatie als duidelijk is wat er van je verwacht wordt. In veel studentenraden komen we tegen dat het voor studentenraadsleden het al best ingewikkeld is om binnen afzienbare tijd hun eigen taak goed onder de knie te hebben, laat staan om andere studenten daarbij te betrekken. Het helpt wanneer er een heldere taakverdeling is. Bijvoorbeeld door te werken met bestuursrollen, portefeuilles en een goed inwerktraject.

## **3. De combinatie is de sleutel**

Er zijn een miljoen acties te bedenken die je kunt doen om de drempel voor verschillende studenten te verlagen om te participeren bij de studentenraad. Echter, geen enkele van deze acties werkt als op zichzelf staande maatregel. Wanneer je alleen in je taal en beeld rekening houdt met je diverse achterban, maar vervolgens geen vormen aanbiedt waarin studenten ook mee kunnen doen, zal dat er niet voor zorgen dat meer verschillende studenten zich betrokken voelen bij jouw studentenraad. Een combinatie van acties is nodig om betekenisvol samen te werken met verschillende studenten. Merk je dat studenten niet meteen enthousiast zijn? Blijf proberen, want ondanks dat er vormen zullen zijn die voor jullie niet werken, is er altijd een manier te vinden om meer verschillende studenten te betrekken. Vraag daarbij gerust om hulp van anderen!

## DANKWOORD

Jij beslist mee 4.0 was een bijzonder project om te mogen vormgeven en uitvoeren. Ik heb me als kameleon mogen bewegen door de verschillende rollen van onderzoeker, trainer, gastlesdocent, beleidsmedewerker, vormgever van onderwijsmateriaal en onderwijsadviseur. Deze ervaringen heb ik aan een heleboel mensen te danken.

Ten eerste wil ik de mede-onderzoekers uit de pilotteams van Gilde Opleidingen en het Deltion College bedanken voor hun onmisbare hulp bij het uitvoeren van het onderzoek en het tot leven brengen van de resultaten binnen hun eigen instelling (Hasib Habibi, Sven Geraedts, Davut Mahmutglu, Ger Heijligers, Martijn de Clerck, Luuk Droog, Larissa Jonkman, Helin Tastan, Paula Beukeveld, Charanne des Celles, Floor Bruggink, Sophie Groot, Morris Akkerman, Jenny Dijk en Reina van Veen). Daarbij wil ik de bijdrage van de andere deelnemende docenten, teamleiders, studenten, opleidingsmanagers en leden van College van Bestuur van beide instellingen niet onbenoemd laten. Heel veel dank voor jullie steun, enthousiasme en voor het delen van jullie ervaringen. De resultaten van dit onderzoek waren niet tot stand gekomen zonder de bijdrage van alle gastlesdocenten en studenten. Dank voor het delen van al jullie vragen, klachten, meningen en ervaringen met JOBmbo.

Ik wil speciale dank richten aan Marjolein de Jong (Young Inspiration) voor alle hulp bij de inhoudelijke verdieping in het onderwerp en voor de steun aan JOBmbo en het project. Dankzij het JOB team en de JOB besturen heeft het project een vaste plek gekregen binnen de medezeggenschap op landelijk niveau, zonder jullie steun en enthousiasme was het niet mogelijk zijn om het project met een gerust hart achter te laten.

Ten slotte wil ik de mensen bedanken die een belangrijke rol hebben gespeeld in het maken en verspreiden van de producten. Dit zijn Lotte Nieuwenhuis, Anne Kriek en Daisy Termorshuizen van EQAVET voor het maken en verspreiden van de gespreksstarter over studentparticipatie en het voorzetten van de pilottrajecten en Niels Spaans vormgever van de animaties voor studentenraden.

Dankzij een financiële bijdrage van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft JOB dit onderzoek naar medezeggenschap en participatie in het mbo kunnen uitvoeren, alsook de overige eindproducten kunnen ontwikkelen.

Roos Scholten  
Projectmedewerker medezeggenschap JOBmbo



Jij beslist mee 4.0 is een kwalitatief onderzoek van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs naar manieren om een diverse groep studenten te betrekken bij hun onderwijs op landelijk en instellingsniveau.

## Algemene projectcoördinatie

Roos Scholten

Thijs Pancras

Marnix Achtereekte

Justin Kersseboom

## Onderzoek

Roos Scholten	Helin Tastan
Hasib Habibi	Paula Beukeveld
Sven Geraedts	Charanne des Celles
Davut Mahmutglu	Floor Bruggink
Ger Heijligers	Sophie Groot
Martijn de Clerck	Morris Akkerman
Luuk Droog	Jenny Dijk
Larissa Jonkman	Reina van Veen

## Redactie

Het JOB team

Marjolein de Jong

## Vormgeving

Illustraties en vormgeving uit Canva (rechtenvrij)

Quintoes

Omslagfoto: Lize Kraan

Overige foto's: Roos Scholten

## Druk

Postfly Amsterdam



Het project jij beslist mee 4.0 kon worden uitgevoerd dankzij een financiële bijdrage van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

© 2022 Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. Het onderzoeksrapport kan worden gedownload via [www.jobmbo.nl](http://www.jobmbo.nl).

## Bronvermelding

JOB monitor (2022). <https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2022/06/JOB-monitor-2022.pdf>

Jong, de. M. (2016) Winnaars van Morgen. Dé randvoorwaarden voor studentparticipatie op ROC Midden Nederland. Young Inspiration. <https://younginspiration.nl/portfolio/studentparticipatierocmiddennerland/>

Jong, de. M. (2020). Een kickstart voor STUDENTPARTICIPATIE. Young Inspiration. <https://younginspiration.nl/wp-content/uploads/2020/11/YI-infographic-v4.pdf>

Lemmen, L. (2019). Jij Beslist Mee 3.0. JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs. [https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2020/01/Rapport\\_Jij-beslist-mee-3.0.pdf](https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2020/01/Rapport_Jij-beslist-mee-3.0.pdf)

Pitkin, H. F. (1967). The Concept Of Representation. University of California Press.

JOBmbo. Vragenlijst studentenraden 2022. <https://www.jobmbo.nl/onderzoek-jobmbo-legt-verschillen-bloot-studentmedezeggenschap-binnen-het-mbo/>

ROC Nijmegen. BPV Meldwijzer. <https://www.roc-nijmegen.nl/downloads/bpv/388-bpv-meldwijzer/file>



## JONGERENORGANISATIE BEROEPSONDERWIJS

Drieharingstraat 6 030 79 00 915

3511BJ Utrecht info@jobmbo.nl

Nederland www.jobmbo.nl



