

“Concreteer is beter”



Beleidsplan 2024

Rinne Post
Idris in 't Hof

Voorwoord

Doordat wij, Idris en Rinne, de stichting voor een tweede jaar mogen besturen, hebben we een sterke band met de stichting en haar activiteiten op kunnen bouwen. Evenwel kunnen we daardoor de zaken die nu relevant zijn voor de stichting benoemen. De titel van dit beleidsplan; *Concreter is beter*, verwijst dan ook naar wat er voor de stichting nodig is om een stabiele organisatie te kunnen blijven in de toekomst. Waar we vorig jaar de stichting hebben 'omarmd', willen we dit jaar vastleggen waar de stichting naartoe gaat, en wat daarvoor nodig is. Ons doel is dat samen met de RvT te bewerkstelligen.

Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan van Stichting hbo medezeggenschap (hboMZ) voor kalenderjaar 2024. Het plan bevat 15 beleidsdoelen die ieder zijn ondergebracht bij één van de vier pijlers (0 de basis, 1 de gemeenschap, 2 ondersteuning, 3 vertegenwoordiging) van de stichting. Er is voor gekozen de doelen concreet en waar wenselijk toetsbaar te formuleren zodat het beleidsplan stevige houvast kan bieden voor de richting van de beleidskeuzes en activiteiten in 2024. Eveneens is er bij elk doel een 'waarom' geformuleerd om een korte uitleg te bieden over de totstandkoming van het doel. In opzet zijn de doelen binnen dit plan leidend voor de prioriteiten in 2024. Aangezien de basis (pijler 0) een intern gerichte pijler is, zal die als laatste aan bod komen.

Hopelijk maakt het lezen van dit beleidsplan deze prioriteiten inzichtelijk.

De gemeenschap	5
Ondersteuning	7
Vertegenwoordiging	9
De basis	11

De gemeenschap

1. **Doelstelling:** Voor 1 juni 2024 per activiteit van de stichting duidelijk communiceren richting de achterban en externen wie de beoogde doelgroep is. Concreet op de website hier een alinea over plaatsen en daarnaast in de nieuwsbrief een terugkerende voetnoot. is dit gerealiseerd.

- **Waarom:** Het afgelopen jaar zijn er vragen binnengekomen voor wie we nou precies wat doen. Met deze stap willen we duidelijkheid bieden aan eenieder.

2. **Doelstelling:** In 2024 zet de stichting in op het versterken van de actieve achterban en hem betrekken bij de stichting. Ook zal de stichting haar achterban vergroten door potentiële actieve deelnemers proactief te benaderen. Denk hierbij aan het langsgaan bij centrale raden van hogescholen waarmee het contact niet intensief is. Het doel is om voor 2025 een actieve achterban te hebben van minimaal 20 mensen.

- **Waarom:** Onze actieve achterban bestaat op dit moment uit 10 à 15 mensen (actief betekent dat ze op 2 van de 3 evenementen aanwezig zijn). Veel van deze komen van de HU omdat dat het netwerk van het bestuur '23-'24 is. In 2024 ligt er een opgave om onaangeroerde netwerken te (her)bereiken.

3. **Doelstelling:** Vanaf januari 2024 wordt er gewerkt met Seizoenssessies in plaats van maandelijkse evenementen. Daarnaast is er in de maanden waarin geen fysiek evenement gehouden wordt wel een online spreekuur. De nieuwe frequentie van bijeenkomsten en contactmomenten sluit beter aan bij de behoefte van de achterban in de

huidige tijd. Het bestuur zet in op minimaal dertig deelnemers per evenement.

- **Waarom:** Afgelopen jaar is er gesignaleerd dat de huidige frequentie van één bijeenkomst per maand niet aansluit bij de huidige beschikbare tijdsinvestering van medezeggenschappers. Om die reden heeft het bestuur '23-'24 het voorstel gedaan aan de RvT om met deze nieuwe werkwijze aan de slag te mogen. Het uitgangspunt is kwaliteit voor kwantiteit om zo de bereidheid om langs te komen bij deelnemers te vergroten.

Ondersteuning

4. **Doelstelling:** Voor 1 April 2024 heeft de stichting in samenwerking met het Landelijk Overleg Fracties (LOF) een compleet uitgewerkt en overdraagbaar basistrainingsaanbod, met ondersteunende documenten voor zowel tijdens de training (pamfletten etc.) als voorbereidende documenten voor trainers.

- **Waarom:** Door in ieder geval een standaard trainingsaanbod aan te bieden kan er gericht reclame gemaakt worden door de stichting voor het aanbieden van trainingen. Maatwerk blijft mogelijk, maar voor raden en commissies die niet exact weten wat zij nodig hebben kan een gestandaardiseerd aanbod drempelverlagend werken bij het aanvragen van een training. LOF heeft in '23-'24 ook een bestuurder die in staat is om trainingen te ontwikkelen mede daarom wordt er dit jaar op dit onderwerp de samenwerking gezocht.

5. **Doelstelling:** Voor aanvang van collegejaar '24-'25 is er een trainerspoule van minimaal vijf trainers. Met deze trainers zijn al duidelijke werkafspraken gemaakt en er is geïnventariseerd welke trainingen ze kunnen geven, zodat het bestuur '24-'25 een basis heeft om de trainingsactiviteiten van de stichting voort te zetten en uit te breiden.

- **Waarom:** De stichting wil om verschillende redenen (ondersteuning achterban en financieel) de mogelijkheid om trainingen aan te bieden uitbreiden. Om dit uitvoerbaar en toekomstbestendig te kunnen organiseren is een poule met trainers nodig om de vraag naar trainingen te kunnen opvangen en het bestuur te ontlasten.

6. **Doelstelling:** Voor aanvang van collegejaar '24-'25 alle ondersteuningsmogelijkheden die de stichting biedt, waaronder (maar niet beperkt) tot trainingen, helder op de website hebben staan zodat men van buitenaf weet waarvoor ze bij de stichting terecht kunnen.

- **Waarom:** Communicatie via de website over de mogelijkheden van de stichting verdient een update. Momenteel staat op de website niet expliciet wat de ondersteuningsmogelijkheden zijn.

Vertegenwoordiging

7. **Doelstelling:** Aan het einde van 2024 wordt de medezeggenschap meegenomen in het opstellen van vragen voor de Nationale Studenten Enquête (NSE).

- **Waarom:** Aankomend jaar wordt het proces omtrent het opstellen van vragen voor de NSE geëvalueerd. Dit is een mooie kans voor de medezeggenschap om mee te denken over welke vragen opgesteld moeten worden. Momenteel zijn het enkel kwaliteitszorgmedewerkers die hier in mee worden genomen.

8. **Doelstelling:** Voor het vaststellen van het plan instellingsaccreditaties is er in het plan opgenomen dat de medezeggenschap een eigen hoofdstuk krijgt, waarin zij haar eigen bevindingen over de staat van de instelling/opleidingen kan beschrijven. De medezeggenschap oordeelt zelf of zij voldoende is mee genomen in de instellingsaccreditatie. De NVAO neemt dit in haar controle op het proces als essentieel onderdeel mee.

- **Waarom:** Wanneer de instelling zelfstandig intern gaat accrediteren kan dit enkel wanneer de interne kwaliteitstoetsers, waar de medezeggenschap een onderdeel van is, goed worden meegenomen en onafhankelijk van bestuur en management een oordeel mogen vellen.

9. **Doelstelling:** In 2024 de uitwerking van de moties met betrekking tot medezeggenschap, zoals door de stichting geaccordeerd, in te laten stemmen voor het hbo middels een akkoord van VH, VMH en hboMZ.

- **Waarom:** De moties zijn gestrand vanwege de onwil van de Universiteiten van Nederland (UNL), terwijl VH akkoord wilde gaan. Nu is het aan ons om aan te sturen op instemming voor het hbo, zodat daar in ieder geval een stevig fundament ligt voor de medezeggenschap.

10. **Doelstelling:** Voor de bestuurswissel in 2024 zijn er waar nodig afspraken gemaakt over de minimale frequentie van ons contact met derden. Vuistregel is minimaal eens per kwartaal. Ook is er inzichtelijk welke relaties het bestuur onderhoudt en wat het doel is van deze relaties.

- **Waarom:** Toen het bestuur '22-'23 aantrad was er erg onduidelijk welke relaties de stichting waarom onderhoudt. Om alle volgende besturen hierin duidelijkheid te bieden vanaf dag één, is het belangrijk dit overzicht te hebben. Ook voor het bestuur '23-'24 zorgt dit voor overzicht en houvast.

De basis

11. **Doelstelling:** Voor aanvang van collegejaar '24-'25 de Microsoft Teamsomgeving opgeschoond en gestructureerd hebben. Dit betekent dat de omgeving overzichtelijk en bruikbaar is voor eenieder die nieuw in deze omgeving komt. De omgeving is uitlegbaar en overdraagbaar.

- **Waarom:** Om ieder volgend bestuur een goede vliegende start te geven en transparantie te creëren voor zowel het bestuur als RvT.

12. **Doelstelling:** Voor aanvang van collegejaar '24-'25 is de website van de stichting inhoudelijk geüpdatet. In ieder geval de volgende zaken:

- I. een uiteenzetting van ons trainingsaanbod
- II. uitleg over welk maatwerk het bestuur van de stichting naast trainingen kan verzorgen
- III. een kennisbankpagina waarop links naar relevante informatie worden gedeeld
- IV. de planning van evenementen (altijd minimaal twee maanden van tevoren)
- V. een stuk uitleg over wie onze doelgroep is.

- **Waarom:** De website moet een actuele bron van informatie over de activiteiten en agenda van de stichting zijn, zodat geïnteresseerden weten waarvoor we beschikbaar zijn en we onze plek in het speelveld verstevigen.

13. **Doelstelling:** Voor aanvang van collegejaar '24-'25 zijn er in samenwerking met de Landelijke Studentenvakbond (LSVb) duidelijke werkafspraken gemaakt en op papier gezet, over in ieder geval:

- I. de subsidie/financiën/declaraties

II. de LSVb-bestuurder in de RvT

III. de onderlinge verhoudingen op mogelijke inhoudelijke dossiers

IV. hoe tot elkaar te verhouden bij tegenstrijdige belangen

De borging van deze afspraken wordt bij de RvT gelegd.

- **Waarom:** In voorgaande jaren zijn er onduidelijkheden ontstaan over wat de concrete afspraken zijn tussen de LSVb en hboMZ. Om voor de toekomst deze onduidelijkheden te voorkomen en gemaakte afspraken terug te kunnen vinden is de wederzijdse behoefte uitgesproken voor duidelijke werkafspraken.

14. **Doelstelling:** Voor aanvang van collegejaar '24-'25 is er door de stichting een bruikbare en functionele eerste versie van een witboek hboMZ opgesteld waarin in ieder geval de volgende zaken beschreven staan:

- I. de rol van een hboMZ-bestuurder en welke basishouding en -handelingen daarbij horen
- II. de interne overlegstructuren
- III. het contact tussen RvT en het bestuur met daarbij beschreven wat het bestuur van de RvT mag verwachten
- IV. een concept jaarplanning passend bij de nieuwe structuur van standaardactiviteiten
- V. communicatierichtlijnen voor zowel de standaardactiviteiten (bijeenkomsten en het inwerkweekend) als de overige communicatie (nieuwsbrieven en de WhatsAppgroep).
- VI. een uitleg over de digitale werkomgeving en instructies over hoe je deze goed bij kan houden
- VII. hoe er contact wordt onderhouden met externe partijen zoals de VH, de VMH, het ministerie van OC&W, het LOF, de LSVb inclusief haar lidbonden en het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO).

- VIII. hoe gebruik te maken van de sociale media
 - IX. de basis trainingen die worden aangeboden, hoe deze aan te bieden en hoe om te gaan met de trainerspoule
 - X. hoe de website werkt en hoe je deze up-to-date blijft (zowel inhoudelijk als plugins etc.)
 - XI. welke lobbymiddelen de stichting tot haar beschikking heeft en hoe deze te gebruiken
 - XII. de formele samenwerkingsafspraken met de LSVb
 - XIII. de financiën en de boekhouding
 - XIV. de rol van zowel het bestuur als RvT bij een overdracht
- **Waarom:** De stichting mist goede overdraagbare documenten die helpend zijn bij inwerkingen en houvast bieden tijdens een bestuursjaar. Met een witboek wordt dit probleem verholpen.

15. **Doelstelling:** Voor juli 2024 is er in samenwerking met de RvT een procesplan gemaakt voor het maken van een meerjarenplan waarin meerjarig beleid en de toekomstvisie van de stichting wordt vastgelegd en waar mogelijk de volgende onderwerpen in worden meegenomen:

- I. de missie en visie van de stichting, inclusief de totstandkoming ervan
- II. reservebeleid
- III. andere inkomstenbronnen verkennen
- IV. lange termijn documentatie
- V. positionering van de stichting binnen het onderwijskrachtenveld
- VI. ambities op het gebied van zichtbaarheid op sociale media
- VII. mogelijke uitbereidingen van diensten of handvatten die de stichting kan aanbieden aan medezeggenschappers zoals bijv. standaard formats voor goede medezeggenschapsreglementen en andere goede voorbeelden van kwalitatieve beleidsdocumenten

VIII. wat de RvT van zichzelf vraagt om beginnend bestuurders handvatten te bieden

IX. lange termijnplan voor trainerspoule

- **Waarom:** Momenteel ontbreekt er een meerjarige samenhang tussen de bestuursjaren en is er onduidelijkheid over de koers van de stichting. Een meerjarenplan helpt uitkomst bij dit vraagstuk.