

Beleidsplan 2019

Stichting Studenten Overleg Medezeggenschap
Bestuur SOM, Martin Memelink
Met medewerking van Lucia Hoogakker

Inhoudsopgave

Voorwoord – De kern van het SOM	3
Inleiding	4
Doelstelling 1 - Kwaliteitsverbetering medezeggenschap	5
1a Ondersteuning en netwerkplatform	5
1a.1 Inwerkweekend	5
1a.2 SOM-bijeenkomsten	5
1a.3 Doelgroep-evenement	5
1a.4 Innovatie: kick-off	5
1a.5 WhatsApp-groep	6
1a.6 OC-evenementen	6
1b Ondersteuning	6
1b.1 Vraagbaak	6
1b.2 Filmpjes en podcasts	6
1b.3 Blogs	6
1b.4 Nieuwsbrief	7
1c Netwerkplatform	7
1c.1 Dag van de Lobby	7
1c.2 Kerstdiner, informele borrel	7
1c.3 Spin in web	7
Doelstelling 2 - Toekomstbestendig SOM	8
2a De “why” van het SOM	8
2b Rol als autoriteit	8
2b.1 Spreker, panellid evenementen	8
2b.2 Informatie delen	8
2b.4 Uitstraling	8
2b.5 Website	8
2b.6 Contentkalender	8
2b.7 Media	9
Doelstelling 3 - Interne professionalisering	10
3a Handboek	10
3a.1 Jaarplanning	10
3a.2 Functieprofiel SOM-bestuurder	10
3a.3 Goede afstemming theorie met praktijk	10
3a.4 Overstap naar LSVb-bestuur	10
Begroting	11
Financiële verantwoording	12
Bijlage 1 - Lijst beleidsdoelen	14
Bijlage 2 - Jaarplanning bestuurlijke processen	16

Voorwoord – De kern van het SOM

Het SOM biedt iets bijzonders. Wij merken dat de achterban bereid is van ver te reizen om naar SOM-bijeenkomsten te komen. Dit zijn volgens ons onze beste eigenschappen, onze kracht; de kern van het SOM. Hierin ligt nog ruimte voor verbetering, met name in de consistentie en betrouwbaarheid van onze bestuurlijke processen. Te veel professionalisering kan echter ook een bedreiging vormen voor de andere kernwaarden van het SOM. Vandaar dat we openen door deze waarden te benoemen, om ze voor de toekomst behouden.

Kwaliteit

Het SOM biedt hoogwaardige evenementen, trainingen, informatie en advies. Dit is de voornaamste reden waarom achterban blijft terugkomen – of thuisblijft. Het betekent echter niet dat het SOM-bestuur geen fouten kan maken, of een louter professionele uitstraling moet hebben. Het gaat hierbij om aandacht voor de wensen van de achterban.

Studentikoos

Het SOM is er voor studenten. Dat betekent dat we duct-tape gebruiken, de beamer het soms niet doet, en we liever een grote pan pasta koken dan voor professionele catering zorgen. Dit zorgt ervoor dat de achterban zich vertrouwd voelt met het SOM en elkaar, wat de kwaliteit van de bijeenkomsten ten goede komt.

Laagdrempelig, toegankelijk, inclusief

Iedereen is welkom bij het SOM. We belonen elke hbo-student die de moeite neemt om zich in te spannen voor de onderwijsgemeenschap op hun instelling. Het SOM geeft het goede voorbeeld als het gaat om omgangsvormen, constructieve samenwerking en het geven van feedback.

Netwerk LSVb

We maken gebruik van het netwerk van de LSVb, en voeden dit netwerk zelf ook. Dit is een wederkerige relatie, die voor beide organisaties positief is. Dankzij deze relatie houden we elkaar op de hoogte van politieke ontwikkelingen, problemen en *best practices* op instellingen.

Consistent en betrouwbaar

Het SOM voldoet aan haar verplichtingen, bereid evenementen en dossiers zorgvuldig voor en doet aan nazorg. Zo wordt er altijd binnen een redelijke tijd geantwoord op vragen, en wordt er hulp geboden. Maar wordt de student ook achteraf op weg geholpen met de middelen die hem of haar zijn toegereikt.

Inleiding

Het Studenten Overleg Medezeggenschap stimuleert en ondersteunt hbo-studenten in de medezeggenschap. Op die manier streven wij naar een optimaal functionerende en ondersteunde medezeggenschap op hbo-instellingen, voor en door studenten. In dit beleidsplan is uitgewerkt welke doelstellingen en middelen we in 2019 gebruiken om de medezeggenschap te versterken en dat in de toekomst te kunnen blijven doen.

Er zijn op dit moment een aantal problemen in de medezeggenschap die wij signaleren. Deze problemen zijn echter op dit moment te groot voor het SOM om te veranderen, noch zouden we dat alleen kunnen doen. Daarom zullen wij thema's in 2019 niet structureel beïnvloeden - tenzij wanneer zich er een goed moment daarvoor voordoet.

Democratie bij opleidingscommissies

Directies benoemen steeds vaker de leden van opleidingscommissies, in plaats van verkiezingen te houden. Dit vinden wij een slechte trend, omdat dit tot onwenselijke situaties kan leiden. Een verkozen commissie is de enige manier om zeker te zijn van goede vertegenwoordiging van de studentenpopulatie van een opleiding. Tevens wordt bij benoemen de commissie een kans ontnomen om binnen de opleiding campagne te voeren en daarmee aan bekendheid te winnen.

Grote mate van doorloop en 'studiebeperkende' maatregelen

Studenten lijken steeds korter aan de medezeggenschap deel te nemen; raden hebben een snelle doorloop van leden. Dit heeft zijn weerslag op de continuïteit van raden en kennisniveau. Wij zien hiervoor als oorzaak dat studenten onder druk staan om zo snel mogelijk af te studeren, en geen "vertraging op te lopen". Dit komt door de beperkende maatregelen van de afgelopen jaren, zoals het leenstelsel en de structurele bezuinigingen op het hoger onderwijs. Wij geloven dat medezeggenschap een unieke bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van een student. Deelname zou daarom moeten worden gestimuleerd in plaats van – zoals de facto nu gebeurt – ontmoedigd.

Beloning medezeggenschap

Deelname aan de medezeggenschap kent weinig extrinsieke voordelen voor studenten die er tijd en energie in willen steken. De facilitering en mogelijkheden die studenten kunnen krijgen zouden over de hele linie moeten worden verruimd. Met het sectorakkoord van april 2018 is voor centrale raden hier een kleine stap in deze richting gezet, maar decentrale raden en opleidingscommissies blijven achtergesteld als het gaat om een urenvergoeding. Studenten zullen nooit meer of beter aan de medezeggenschap deelnemen als zij hiervoor geen eerlijke vergoeding ontvangen. Zeker gezien de situatie waarin studenten momenteel verkeren, het leenstelsel dat is ingevoerd, dreigen studenten zich minder in te zetten voor nevenactiviteiten.

Medezeggenschap in online (hbo-)onderwijs

De afgelopen jaren groeien de mogelijkheden voor mensen om online onderwijs te volgen, via een MOOC (massive online open courseware) of SPOC (small private open courseware). Er is op dit moment geen zicht op welke vormen van medezeggenschap hierbij van toepassing (zouden moeten) zijn. Het SOM kan hier een pionierende functie in vervullen, door het onderwerp te agenderen en alert te zijn op actuele ontwikkelingen.

Doelstelling 1 - Kwaliteitsverbetering medezeggenschap

Het komende jaar staat onze achterban centraal; voor hen organiseren we bijeenkomsten en evenementen. Op dit vlak bouwen we verder op de succesformule die in 2018 de basis heeft gelegd voor het opbouwen van een community. Onze bijeenkomsten en evenementen brengen uitwisseling van kennis (informatie) en ervaring tussen studenten tot stand, om ervoor te zorgen dat zij hun werk in de medezeggenschap beter kunnen doen.

1a Ondersteuning en netwerkplatform

Verskillende activiteiten van het SOM vervullen (reeds) een rol in zowel ondersteuning als het bijeenbrengen van achterban.

1a.1 Inwerkweekend

Ook in 2019 zal er een inwerkweekend georganiseerd worden door SOM en LOF. Dit is een weekend waarin alle medezeggenschappers in heel Nederland, afkomstig van zowel hbo als wo, de kans krijgen om middels trainingen en netwerken een goede start van hun medezeggenschapsjaar te hebben. Het Inwerkweekend is als traditie bekend bij de achterban en wordt jaarlijks bezocht door 80-100 studenten. We stellen ons ten doel om 50 bezoekers van het hbo te hebben, de organisatie op 1 mei 2019 klaar te hebben (trainers, programma, logistiek, draaiboek) om in mei te kunnen starten met de promotie. Tijdige promotie heeft prioriteit in het voorjaar, omdat het succes van het weekend afhangt van de aanwezigheid van voldoende deelnemers..

1a.2 SOM-bijeenkomsten

Daarnaast zijn er maandelijks SOM-bijeenkomsten. Iedere laatste woensdag van de maand wordt er een bijeenkomst georganiseerd aan de hand van een thema. De thema's sluiten aan op de plancyclus van hogescholen, bijvoorbeeld omdat de achterban rond dezelfde tijd van het jaar de Onderwijs en Examenregelingen, kaderbrief en begroting bespreken. Het thema wordt in samenspraak met de achterban bepaald en kan afwijken naar gelang de (politieke) actualiteit en de behoefte van de achterban. In 2019 wordt elke maand een SOM-bijeenkomst georganiseerd, met uitzondering van december (ivm. kerstdiner, zie 1c.2) en augustus (ivm. zomervakantie). Ons doel is dat gemiddeld 16 achterbanners per bijeenkomst aanwezig zijn, en dat zij van gemiddeld zes verschillende hogescholen afkomstig zijn.

De bijeenkomsten bestaan uit een korte update op het gebied van SOM, nieuwtjes, evenementen, bezoeken; alles wordt aan het begin van de bijeenkomst kort toegelicht. Er wordt ook altijd een politieke update gegeven die vanuit het LSVb-bestuur wordt gestuurd aan ons. Wij streven ernaar altijd een van onze LSVb collega's te betrekken bij de SOM-bijeenkomsten om de politieke update te geven aan onze achterban. We vragen aan onze achterban input op politieke- en beleidsontwikkelingen, en laten vervolgens zien wat met hun input is gebeurd. Na de updates is er tijd voor een workshop in het kader van het thema van de bijeenkomst. Na de workshop wordt er aandacht besteed aan actualiteiten op de hogescholen. Ten slotte is er de mogelijkheid voor de achterban om ervaringen met elkaar te delen, elkaar op de hoogte te houden.

1a.3 Doelgroep-evenement

Internationale studenten die geen Nederlands spreken, maar wel deelnemen aan de medezeggenschap, kunnen niet deelnemen aan het inwerkweekend, of de reguliere trainingen die worden aangeboden aan een raad waarvan het merendeel Nederlands spreekt. Daarom organiseren we voor hen in 2019 wederom een evenement samen met LOF, International Student Representative Training Day. Het doel van deze dag is training en intervisie, waarbij hbo-studenten baat hebben bij de aanwezigheid van wo-collega's, omdat op de universiteiten meer ervaring is met internationalisering.

1a.4 Innovatie: kick-off

Het Inwerkweekend is geschikt voor raden die beginnen in september. Echter starten een behoorlijk aantal raden en OC's in januari. Zij hebben geen kick-off-moment van hun medezeggenschapsjaar. Hiervoor bereiden wij een evenement voor om te houden in januari of februari 2020. Met dit evenement kunnen medezeggenschappers aansluiten die niet naar Inwerkweekend zijn geweest, of behoefte hebben aan extra scholing. Op deze manier worden ook studenten die in januari of februari starten gefaciliteerd met een goed begin van hun medezeggenschapsjaar. Door in het programma deze beide doelgroepen in het oog te houden, kan dit een redelijk groot evenement (±80 personen) worden, met het karakter van een congres, zoals het SOM voorheen de Mega MedezeggenschapsManifestatie. Hoewel het evenement zal plaatsvinden

in 2020, worden in 2019 al de nodige voorbereidingen getroffen, zoals een programma, het boeken van een locatie en sprekers of trainers.

1a.5 WhatsApp-groep

Vorig jaar is onze app-groep een heel effectief middel gebleken om achterban bij elkaar te brengen, kennis en ervaring te delen en over actuele onderwerpen uit te wisselen. In 2019 zullen we de appgroep blijven gebruiken. Om de appgroep actief te houden, zorgt het SOM-bestuur ervoor dat er minstens elke week een uitwisseling of discussie in de appgroep plaatsvindt.

1a.6 OC-evenementen

Sinds de Wet versterking bestuurskracht zijn opleidingscommissies onderdeel van de formele medezeggenschap op hogescholen. Scholing, continuïteit en pro-activiteit zijn de grootste uitdagingen voor OC's. In 2019 organiseren we ten minste twee OC-evenementen, samen met de Vereniging Hogescholen en de instellingen, waar alle leden van opleidingscommissies in Nederland aan kunnen deelnemen. Het doel hierbij is om raden te professionaliseren middels training en intervisie.

1b Ondersteuning

Op deze manieren ondersteunt het SOM haar achterban.

1b.1 Vraagbaak

Het SOM beantwoordt wekelijks vragen van de achterban, over een tal van onderwerpen; rechten en plichten, ondersteuning, etc. Ook beantwoorden we vragen die worden voorgelegd vanuit de LSVb en de studentenlijn (juridische dienst). In 2019 blijven we dit doen, door bereikbaar te zijn voor onze collega's en hen pro-actief informatie te vragen en geven. Op deze manier onderhouden we een optimale wederzijdse relatie met de LSVb. We houden in 2019 bij hoe veel adviesvragen we binnenkrijgen en ondersteuning we bieden.

Regelmatig doen zich problemen voor waarbij een hbo-student in de medezeggenschap hulp kan gebruiken. Wij ondersteunen in dat geval de student zo goed en zo veel mogelijk; geven persoonlijk advies en spreken daarbij ons netwerk aan om mee te helpen zoeken naar een oplossing. Het bestuur zal elk advies opvolgen met nazorg; een mailtje, telefoontje of appje na een week om te vragen hoe de casus is verlopen. Deze acties zijn vraaggestuurd (in tegenstelling tot die beschreven bij 1c.3 - Spin in het web) en daarom moeilijk te kwantificeren of kwalificeren. Gedacht mag worden aan een orde grootte van tientallen adviezen per jaar.

Het SOM kan een belangrijke functie hebben als achterwacht. In 2019 zullen we deze rol vervullen als de gelegenheid zich voordoet. Bijvoorbeeld als een bestuurder of medewerkersgeleding verregaande bestuurlijke trucs toepast of druk uitoefent, waardoor de studenten(geleding) op die instelling benadeeld worden zonder weerwoord te kunnen bieden. In overleg met de studentengeleding kan het SOM op dat moment contact opnemen met het instellingsbestuur, een bezoek aan de vergadering brengen of in een extreem geval publiciteit opzoeken.

1b.2 Filmpjes en podcasts

Het SOM gaat dit jaar gebruik maken van moderne middelen om hbo-medezeggenschappers te bereiken, door gebruikmaking van ten minste vier video's en/of podcasts (audio). In 2019 maken we daarom korte filmpjes, om verschillende aspecten van medezeggenschap uit te leggen. Bijvoorbeeld: kwaliteitsafspraken, gezamenlijke doelen stellen, kaderbrief/begroting, OER, campagne voeren, etc. Filmpjes hierover zijn een laagdrempelige manier voor studenten om snel de belangrijkste informatie te leren. Daarnaast worden zo studenten die ernaar zoeken in aanraking gebracht met het SOM. Ook zouden raden onze filmpjes kunnen gebruiken om vergaderpunten in te leiden, of op bijeenkomsten te laten zien.

1b.3 Blogs

We gaan minstens elke maand een blogpost schrijven op de website, naast de bestaande nieuwsbrief. Dit houdt de website levend en actueel, waardoor studenten in de medezeggenschap en derden op elk moment kunnen zien waar we mee bezig zijn. Zie ook 2b.2; rol van autoriteit, informatie delen.

1b.4 Nieuwsbrief

De SOM-nieuwsbrief is een periodieke email naar alle achterban, en bevat relevante informatie, actualiteiten en evenementen. De nieuwsbrief wordt in 2019 regelmatig ten minste acht keer verstuurd naar de achterban (zie ook 2b.6, contentkalender).

1c Netwerkplatform

Behalve ondersteunen in de zin zoals hierboven beschreven, brengt het SOM ook medezeggenschappers samen met als doel om van elkaar te leren op een informele manier. Hierbij ligt de nadruk op sociale bijeenkomsten.

1c.1 Dag van de Lobby

Op de Dag van de Lobby brengen we onze achterban in contact met medewerkers van het Ministerie van OC&W, de Vereniging Hogescholen en VSNU. Deze dag is in 2018 georganiseerd samen met het LOF voor ca. 30 medezeggenschapsstudenten van hbo en wo en totaal. Zowel de bezoekende studenten als de betrokken medewerkers waren erg enthousiast over deze dag; het is een zeldzame gelegenheid om een open gesprek te voeren tussen beleidsmakers, lobbyisten en 'gewone' studenten in de medezeggenschap. In het voorjaar van 2019 wordt deze dag weer georganiseerd, waarbij wij rekenen op 15 hbo-studenten uit onze achterban.

1c.2 Kerstdiner, informele borrel

Het SOM-kerstdiner wordt jaarlijks goed bezocht door achterban en (oud-)besturen; deze traditie wordt voortgezet in 2019 met als streven om 25 gasten te hebben. Naast het informele karakter van het kerstdiner wordt ook een inhoudelijk deel van het avondprogramma. Daarnaast zal een informele netwerkborrel worden georganiseerd op een nader te bepalen tijdstip. Het doel hiervan is om de achterban informeel samen te brengen.

1c.3 Spin in web

Het SOM speelt ook een actieve, sociale rol in de kwaliteitsverbetering van medezeggenschap, door proactief raadsleden in de achterban te attenderen op relevante ontwikkelingen en actualiteiten op hun instelling. We noemen SOM in deze rol *de spin in het web*. Het gaat er hierbij om dat het SOM-bestuur ondersteunt met relevante informatie zonder dat de achterban erom hoeft te vragen. Op deze manier bieden we meerwaarde en houden we onze relaties warm. Het SOM-bestuur vervult deze taak in 2019 door systematisch bij te houden waar raden mee bezig zijn, middels input voor de SOM-bijeenkomsten, informatie uit belrondes en relevante nieuwsberichten, etc.

Doelstelling 2 - Toekomstbestendig SOM

Op dit moment zouden de belangen van hbo-studenten in de medezeggenschap beter kunnen worden behartigd. Deze rol pakken als het SOM op, door onszelf als autoriteit en belangenbehartiger te positioneren en daarbij als een achterwacht (die bijspringt bij noodgevallen) te zijn voor hbo-studenten in de medezeggenschap. We doen hier onderzoek naar en komen hiervan in het voorjaar van 2019 met resultaten.

2a De “why” van het SOM

Op dit moment kunnen onze missie, visie, doelstellingen beter in lijn worden gebracht om het SOM toekomstbestendig te maken. Om onszelf als autoriteit (zie 2b) en/of vertegenwoordiging (zie 2c) van hbo-studenten in de medezeggenschap te positioneren, moeten we een heldere identiteit en kernboodschap hebben over de waarde van (goede) medezeggenschap. Hiervoor worden in 2019 sessies gefaciliteerd met achterban, oud-bestuurders en relevante stakeholders, met als doel om in het voorjaar 2019 een visie op te stellen.

2b Rol als autoriteit

Het SOM als autoriteit betekent dat wij de autoriteit zijn op het gebied van hbo-studenten in de medezeggenschap.

2b.1 Spreker, panellid evenementen

Alle grote hbo-instellingen organiseren jaarlijks een themadag of conferentie voor medezeggenschappers. Het SOM wordt nu sporadisch uitgenodigd om aanwezig te zijn en/of een bijdrage te leveren aan die evenementen. Door telkens hierheen te gaan en kwalitatief hoge inbreng te hebben, bouwen we een reputatie op als autoriteit, bij zowel studenten in de medezeggenschap als het ondersteunende personeel van de instellingen (de continue factor achter raden met steeds wisselende bezetting). In 2019 zullen de SOM-bestuurders gedurende het hele jaar aan minimaal tien evenementen deelnemen als gast, spreker of panellid.

2b.2 Informatie delen

Een autoriteit deelt informatie, feiten en nieuws, op verschillende kanalen, media. In 2019 wordt een communicatieplan opgesteld om samenhang en consistentie aan te brengen in onze communicatie, om een keuze te maken voor welke media we (niet meer) zullen gebruiken.

2b.3 Uitstraling

Het SOM zal als autoriteit aan bekendheid moeten winnen. De naam SOM (Studenten Overleg Medezeggenschap) voldoet niet aan de vereisten van een goede naam om beter bekend te worden. Hierom wordt in 2019 een nieuwe naam voor het SOM gekozen, die associaties oproept met een professionele, veelzijdige autoriteit. Hieruit vloeit de noodzaak voort om een logo en huisstijl te ontwerpen. Het doel hiervan is om voor meer bekendheid, herkenbaarheid en vindbaarheid te zorgen. Aan het einde van 2019 heeft het SOM een nieuwe naam, huisstijl en logo.

2b.4 Website

De website studentenpolitiek.nl, zoals die nu bestaat en gedeeld wordt met het Landelijk Overleg Fracties, voldoet niet aan de eisen voor een snelle, goed vindbare, overzichtelijke en toekomstbestendige website. De SOM-website dient als informatiebron en heeft een doorverwijfsfunctie voor mensen die zoeken naar ondersteuning of meer informatie. Op de website komen daarom informerende stukken over medezeggenschapswerk en actualiteiten, om bezoekers up to date te houden en te laten zien waar het SOM mee bezig is. Het is voor beginnende medezeggenschappers moeilijk om aan overzichtelijke informatie te komen over medezeggenschap en om de landelijke studentenorganisaties. Dit is juist de functie die een autoriteit op dit gebied moet vervullen. Wij zullen dit in 2019 realiseren, nadat de sessies zoals beschreven in 2a zijn geconcludeerd.

2b.5 Contentkalender

Vanaf 2019 wordt samenhang en continuïteit in ons mediagebruik aangebracht. Het doel is om het verhaal van SOM consequent, gedisciplineerd en congruent over verschillende kanalen naar buiten te brengen. Hierbij willen we de balans vinden tussen te veel (overload) en te weinig content (inactiviteit). Dit vereist een planning, een contentkalender, waarin media-uitingen vooraf staan vastgelegd. Hiermee wordt het werk dat

het bestuur heeft aan promotie beter voorspelbaar, terwijl tegelijk ruimte wordt gemaakt om op actualiteit te kunnen reageren. Deze werkwijze levert tijdswinst op, doordat berichten lang van tevoren kunnen worden gemaakt en klaargezet voor publicatie. In januari 2019 wordt een contentkalender gerealiseerd, die wordt aangehouden gedurende het hele jaar.

2b.6 Media

Om onze rol als autoriteit te kunnen nemen hebben we contacten nodig met journalisten. Door een relatie met de media op te bouwen, weten zij ons te bereiken als er iets speelt wat met hbo-medezeggenschap te maken heeft. Daarom gaan we vanaf 2019 investeren in onze relatie met journalisten die schrijven over hbo- en medezeggenschapsgerelateerde onderwerpen. Opgebouwde relaties met journalisten worden ook meegenomen in het inwerktraject.

Doelstelling 3 - Interne professionalisering

Het is mogelijk om onze bestuurlijke continuïteit te verbeteren. Een continu SOM-bestuur is belangrijk om als organisatie het vertrouwen te krijgen van zowel achterban als de organisaties waar we mee samenwerken. Hiervoor is de overdracht en jaarplanning van belang. Dit willen wij verbeteren door gebruikmaking van de volgende doelstellingen.

3a Overdracht naar en inwerken van nieuwe bestuurders

De manier van overdracht tussen besturen zal worden verbeterd.

3a.1 Handboek

Wij maken daarom een “handboek van overdracht en inwerking”, die als leidraad geldt voor bestuurlijke processen van het SOM en het inwerken van een nieuwe bestuurder. De deadline hiervoor is januari 2019, of voordat de vacature voor SOM-bestuur 2019-2020 wordt gepubliceerd.

3a.2 Functieprofiel SOM-bestuurder

Om duidelijkheid te scheppen in de werkzaamheden van een SOM-bestuurder wordt een functieprofiel opgesteld. Dit kan helpen om de verwachtingen van aankomende bestuurders realistisch te communiceren, en kan dienen als leidraad tijdens de inwerkperiode.

3a.3 Goede afstemming theorie met praktijk tijdens inwerken

Tijdens de inwerkperiode wordt een goede balans gemaakt tussen theorie (training, inlezen) en praktijk (werkzaamheden verrichten, kennismaken, afstemmen). We hebben hiermee het doel voor ogen om een logische samenhang en opbouw aan te brengen in het inwerktraject. Het wordt mogelijk voor aanstaande SOM-bestuurders om een dag mee te lopen met het huidige bestuur. Dit wordt in 2019 gepland in het inwerktraject. Er wordt een document opgesteld om de opbouw en didactiek achter de inwerkperiode te beschrijven, en afgestemd met RvT, LSVb, LOF en ToM.

3a.4 Overstap naar LSVb-bestuur

We maken een plan voor het geval een bestuurder overstapt naar het LSVb-bestuur. Deze overstap leidt tot het niet beschikbaar zijn van de SOM-bestuurder, omdat hij in het voorjaar door de bond wordt ingewerkt. Dit is een veelvoorkomend fenomeen bij het SOM, en het is iets waarvoor we op voorhand een oplossing zullen voorbereiden.

3b Plancyclus

Een plancyclus zal worden gemaakt, volgens het PDCA-principe (Plan, Do, Check, Act). Hiermee wordt het plannen, uitvoeren, controleren en bijstellen van bestuurlijke processen geborgd. Ook dient de plancyclus als doel om onze bestuurlijke processen goed aan te laten sluiten op onze samenwerkende organisaties, zoals LSVb, ToM en LOF.

Begroting

Vergelijking Lasten		2017 begr.	2017 result.	2018 begr.	2018 result.	2019 begr.	Beleidsdoel
Medezeggenschap		€ 11.311,25	€ 9.227,03	€ 10.570,75	€ 6.701,61	€ 10.836,75	
SOM		€ 3.570,00	€ 2.909,74	€ 4.050,00	€ 1.477,81	€ 3.570,00	
	SOM-bijeenkomsten	€ 650,00	€ 692,38	€ 650,00	€ 849,25	€ 1.000,00	1a.2, 1c.2
	Promotie SOM	€ 400,00	€ 648,72	€ 400,00	€ 345,16	€ 1.400,00	1b.2 t/m 1b.4, 2b.2 t/m 2b.6
	Kosten SOM RVT	€ 270,00	€ 330,00	€ 270,00	€ -	€ 270,00	
	Coaching medezeggenschap HBO	€ 500,00	€ -	€ 500,00	€ -	€ -	
	Doelgroep evenement HBO	€ 1.150,00	€ 1.150,00	€ 1.150,00	€ -	€ 300,00	1a.4
	SOM RVA	€ 50,00	€ 29,13	€ 50,00	€ -	€ 100,00	
	Sollicitatiecommissie	€ 100,00	€ 59,51	€ 100,00	€ -	€ 100,00	
	Meerjarenplan SOM	€ 100,00	€ -	€ 100,00	€ -	€ 100,00	2a
	Lustrum SOM	€ 50,00	€ -	€ 50,00	€ 283,40	€ -	
	Check je Raad	€ 100,00	€ -	€ 100,00	€ -	€ -	
	SOM on Tour -> OC's	€ 200,00	€ -	€ 200,00	€ -	€ 300,00	1a.6
SLOF		€ 13.525,00	€ 12.634,58	€ 11.185,00	€ 10.447,60	€ 12.585,00	
	Thema Evenement	€ 2.895,00	€ 1.252,19	€ -	€ -	€ -	
	Inwerkweekend	€ 9.000,00	€ 10.169,34	€ 9.200,00	€ 8.963,61	€ 10.600,00	1a.1
	Doelgroep Evenement	€ 1.280,00	€ 911,35	€ 1.165,00	€ 1.476,65	€ 1.165,00	1a.3
	Speeddaten met ambtenaren			€ 200,00	€ -	€ 100,00	1c.1
	Politiek Evenement	€ 200,00	€ 20,70	€ 100,00	€ 7,34	€ 300,00	1c.1
	Toffe Peer/Rotte Appel Award	€ 50,00	€ 42,50	€ 100,00	€ -	€ 100,00	
	Inwerktraject SLOF	€ 100,00	€ 238,50	€ 420,00	€ -	€ 420,00	
Overig SOM/LOF/SLOF		€ 978,75	€ -	€ 928,25	€ -	€ 974,25	
	Vrij te besteden	€ 978,75	€ -	€ 928,25	€ -	€ 974,25	

Financiële verantwoording

De begroting voor het SOM in 2019 wordt hier toegelicht per begrotingspost.

SOM-bijeenkomsten

Het budget voor de SOM-bijeenkomsten is nodig voor oa. eten en drinken en bedankjes voor eventuele trainers. Dit jaar is meer begroot dan vorig jaar om meer uit te kunnen geven (dus beter eten en drinken te hebben) per bijeenkomst, en om kerstdiner en een informele borrel te accommoderen. De stijging van de uitgaven in 2018 is te verklaren door het halen van eten in plaats van koken, omdat voor deze bijeenkomsten niet op kantoor kon worden gekookt. Het is voor de deelnemers prettig als er gezond eten is voor de SOM-bijeenkomsten. Hierbij komt ook dat dit jaar het SOM-kerstdiner en de geplande informele borrel ook deel uitmaken van deze budgetpost.

Promotie

Het financiële zwaartepunt van 2019 ligt bij de promotie. De grootste kostenpost zal het ontwerpen en uitwerken van een nieuw logo, nieuwe huisstijl en website zijn. Het budget voor promotie is significant opgehoogd, omdat in het beleidsplan hoge ambities zijn geformuleerd tav. het opzetten van volledig nieuwe communicatiekanalen. In samenspraak met de RvT en LSVb-penningmeester wordt hiervoor extra budget vrijgemaakt uit de reservering indien nodig.

Kosten SOM RvT

Deze kostenpost bestaat uit het jaarlijkse RvT-bedankdiner voor het vertrekkende bestuur. Hierbij wordt met negen personen (vijf RvT, twee oud-bestuur, twee nieuw-bestuur) voor max. €30 pp. uit eten gegaan.

Coaching Medezeggenschap

Er wordt geen geld voor coaching van medezeggenschapsraden gereserveerd, omdat de proef hiermee in een eerder bestuursjaar niet succesvol is gebleken.

Doelgroep Evenement Hbo

De post Doelgroep Evenement, is in het leven geroepen om een evenement te kunnen organiseren, waarbij het bestuur jaarlijks de vrijheid heeft om een doelgroep hiervoor te kiezen. In 2019 is gekozen voor een kickoff-evenement in het voorjaar van 2020. Er is dit jaar al budget nodig om een locatie te kunnen bespreken, eventuele extra promotie te kunnen doen en bijvoorbeeld al materialen voor het evenement te kunnen laten maken.

SOM RvA

Er wordt dit jaar weer een RvA ingesteld van actieve studenten uit de SOM-achterban. Er is geld nodig voor eventuele reiskosten en bijvoorbeeld een overdrachtsdiner van de oude op nieuwe raad in het nieuwe collegejaar.

Sollicitatiecommissie

Er staat een standaard bedrag gereserveerd voor de sollicitatiecommissie om te voorkomen dat niet naar een andere locatie kan worden uitgeweken als kantoor niet beschikbaar is voor een sollicitatiedag.

Meerjarenplan SOM

Dit jaar zullen de meerjaren-plansessies plaatsvinden waarvoor voorgaande jaren ook is begroot. Eventueel wordt ook de reservering van het SOM aangesproken in overleg met de SOM-RvT en de LSVb-penningmeester als het maken of uitwerken van de hieruit voortvloeiende plannen dat vereist.

Lustrum SOM

In 2018 heeft een lustrumreis plaatsgevonden naar Brussel. Dit jaar zal er geen lustrumjaar plaatsvinden, noch zal er een bedrag voor worden gereserveerd in verband met de reeds gemaximeerde reservering voor het SOM.

Check je Raad

Voor Check je Raad is vanaf 2019 geen geld meer begroot, omdat het niet is gecontinueerd vanaf bestuursjaar 2017-2018 en dit jaar de prioriteiten elders liggen.

SOM on Tour -> OC's

Het bedrag voor de OC-evenementen wat is gereserveerd is bedoeld voor bedankjes voor trainers, het inkopen van eventuele externe sprekers en onvoorziene kosten die voortkomen uit de organisatie van de evenementen. Tot nu toe wordt de locatiehuur telkens verzilverd door onze samenwerkingspartner.

Inwerkweekend

De locatie van het inwerkweekend waar we jarenlang te gast waren is verkocht, waardoor we zijn uitgeweken naar een andere locatie: de Hoof in Someren. Omdat we voor trainingen een heel specifieke wens hebben qua locatie (100+ bedden en 6+ geschikte ruimtes) waren er geen andere mogelijkheden. Het is een goede locatie en we zijn er jaarlijks welkom als het dit jaar goed uitpakt. Echter is de locatie erg afgelegen, waardoor we deelnemers zullen moeten gaan pendelen. Ook zit het diner niet in de huurprijs inbegrepen, zoals op de vorige locatie wel het geval is. Daarom is er dit jaar is extra budget nodig voor de verwachte extra kosten voor het eten voor en vervoer van deelnemers.

Speeddaten met Ambtenaren en politiek evenement

De lobbydag zoals in 2018 is gehouden, was een succes en wordt opnieuw gegeven in 2019 - vooralsnog wordt dit waarschijnlijk een combinatie van het Speeddaten met Ambtenaren en het politiek evenement zoals eerder zijn gehouden.

Toffe Peer/Rotte Appel Award

De Toffe Peer en Rotte Appel was een award die in 2017 is uitgereikt aan de best, respectievelijk slechtst gefaciliteerde raad. Het budget voor de award blijft staan omdat we dit bedrag willen reserveren voor deze (of vergelijkbare) invulling. Dit is afhankelijk van de uitkomst van oa. de meerjaren-plansessies en het communicatieplan dat daarna wordt opgesteld.

Inwerktraject

Voor het SLOF-inwerktraject staat budget gereserveerd om (onder andere) trainingen in te kunnen kopen, eventueel uit te kunnen wijken naar een externe locatie en bijvoorbeeld reiskosten van de nieuwe bestuurders te vergoeden waar niet meer mogelijk vanuit het reguliere budget.

Bijlage 1 - Lijst beleidsdoelen

1a.1 Inwerkweekend

We stellen ons ten doel om 50 bezoekers van het hbo te hebben, de organisatie op 1 mei 2019 klaar te hebben (trainers, programma, logistiek, draaiboek) om in mei te kunnen starten met de promotie.

1a.2 SOM-bijeenkomsten

Ons doel is dat gemiddeld 16 achterbanners per bijeenkomst aanwezig zijn, en dat zij van minstens gemiddeld zes verschillende hogescholen afkomstig zijn.

1a.3 Doelgroep-evenement

Het doel van deze dag is training en intervisie, waarbij hbo-studenten baat hebben bij de aanwezigheid van wo-collega's, omdat op de universiteiten meer ervaring is met internationalisering.

1a.4 Kick-off

In 2019 zijn alle nodige voorbereidingen getroffen, zoals een programma, het boeken van een locatie en sprekers of trainers voor een kick-off-evenement gedaan.

1a.5 WhatsApp-groep

In 2019 zullen we de appgroep blijven gebruiken. Om de appgroep actief te houden, zorgt het SOM-bestuur ervoor dat er minstens elke week een uitwisseling of discussie in de appgroep plaatsvindt.

1a.6 OC-evenementen

In 2019 organiseren we ten minste twee OC-evenementen, waar alle leden van opleidingscommissies in Nederland aan kunnen deelnemen. Het doel hierbij is om raden te professionaliseren middels training en intervisie.

1b.1 Advies en ondersteuning

We houden in 2019 bij hoe veel adviesvragen we binnenkrijgen en ondersteuning we bieden.

1b.2 Filmpjes en podcasts

Het SOM gaat dit jaar gebruik maken van moderne middelen om hbo-medezeggenschappers te bereiken, door gebruikmaking van ten minste vier video's en podcasts (audio).

1b.3 Blogs

We gaan minstens elke maand een blogpost schrijven op de website, naast de bestaande nieuwsbrief. Dit houdt de website levend en actueel, waardoor studenten in de medezeggenschap en derden op elk moment kunnen zien waar we mee bezig zijn.

1b.4 Nieuwsbrief

De nieuwsbrief wordt in 2019 regelmatig ten minste acht keer verstuurd naar de achterban (zie ook 2b.6, contentkalender).

1c.1 Dag van de Lobby

In het voorjaar van 2019 wordt de dag van de Lobby georganiseerd, waarbij wij rekenen op 15 hbo-studenten uit onze achterban.

1c.2 Kerstdiner, informele borrel

Het SOM-kerstdiner wordt jaarlijks goed bezocht door achterban en (oud-)besturen; deze traditie wordt voortgezet in 2019 met als streven om 25 gasten te hebben. Naast het informele karakter van het kerstdiner wordt ook een inhoudelijk deel van het avondprogramma.

2a Meerjarenplansessies

Hiervoor worden in 2019 sessies gefaciliteerd met achterban, oud-bestuurders en relevante stakeholders, met als doel om in het voorjaar 2019 een visie op te stellen.

2b.1 Deelname evenementen door SOM-bestuurders

In 2019 zullen de SOM-bestuurders gedurende het hele jaar aan minimaal tien evenementen deelnemen als gast, spreker of panellid.

2b.2 Communicatieplan

In 2019 wordt een communicatieplan opgesteld om samenhang en consistentie aan te brengen in onze communicatie, om een keuze te maken voor welke media we (niet meer) zullen gebruiken

2b.3 Uitstraling

Aan het einde van 2019 heeft het SOM een nieuwe naam, huisstijl en logo.

2b.4 Website

Wij zullen in 2019 een eigen website met snelle, goed vindbare, overzichtelijke en toekomstbestendige informatie realiseren, nadat de sessies zoals beschreven in 2a zijn geconcludeerd.

2b.5 Contentkalender

In januari 2019 wordt een contentkalender gerealiseerd, die wordt aangehouden gedurende het hele jaar.

3a Handboek

Wij maken een “handboek van overdracht en inwerking”, die als leidraad geldt voor bestuurlijke processen van het SOM en het inwerken van een nieuwe bestuurder. De deadline hiervoor is januari 2019, of voordat de vacature voor SOM-bestuur 2019-2020 wordt gepubliceerd. Onder het handboek valt een jaarplanning, plan voor een eventuele overstap naar het LSVb-bestuur en een functieprofiel voor SOM-bestuurders.

Bijlage 2 - Jaarplanning bestuurlijke processen

Nr.	Taak / Maand	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
1a.2	SOM-bijeenkomsten												
1a.5	WhatsApp-groep												
1b.4	Nieuwsbrief												
1b.1	Filmpjes en podcasts												
1b.2	Blogs												
	Advies en ondersteuning												
	Kantoor overig												
1b.3	Mail, agenda en administratie												
2b.1	Deelname evenementen												
2b.6	Content en contentkalender Fase I												
2b.5	Website Fase I												
3a.1	Handboek van overdracht en inwerking												
	Financiële verantwoording aanleveren bij LSVb-bestuur	30/1											
	Halfjaarverslag, jaarverslag en financiële verantwoording												
1c.1	Dag van de Lobby												
1a.6 I	OC-evenementen												
1a.1 I	Inwerkweekend voorbereiding												
2a	Meerjarenplansessies												
	Bestuurswerving												
2b.4	Naam, huisstijl en logo												
2b.2	Communicatieplan Fase II												
2b.6	Content en contentkalender Fase II												
2b.5	Website Fase II												
1a.1 II	Inwerkweekend uitvoer												
1a.3	Doelgroep-evenement												
	Inwerken nieuw bestuur												
	Halfjaarverslag												
	Beleidsplan 2020 Fase I												
	Beleidsplan opstellen in grote lijnen inclusief ruwe financiële uitwerking												
1a.4	Kick-off evenement												
	Uiterlijk aanleveren subsidieaanvraag SOM aan LSVb-bestuur door SOM RvT												
	Optioneel ter toelichting aansluiten bij beraadslaging LSVb-bestuur												
	LSVb-bestuur bepaalt voor welke onderdelen subsidie wordt toegekend												
1a.1 III	Inwerkweekend afronding												
2b.1	Deelname evenementen												
1a.6 II	OC-evenementen												
1c.2	Kerstdiner en informele borrel												
	Beleidsplan 2020 Fase II												
	Goedkeuring SOM RvT op definitief beleidsplan												4/12
	Uiterlijk aanleveren definitief beleidsplan bij LSVb-bestuur												Wk. 1
	Halfjaarverslag bestuur juli t/m december												

	Bestuurlijke processen
	Financiële cyclus
	Activiteiten
	Communicatie