



Checklist integraal werken aan studentenwelzijn

Breng de huidige situatie op
jouw onderwijsinstelling in kaart

Wil je meer overzicht in alle activiteiten voor het thema studentenwelzijn binnen jouw onderwijsinstelling? Of wil je weten wat er al goed gaat en wat meer aandacht verdient? Gebruik dan deze checklist om jullie situatie systematisch in kaart te brengen.



Werk je in het mbo? Bekijk dan de [checklist van Welbevinden op School](#) en de [checklist van Helder op School](#).

Studentenwelzijn omvat zowel mentale gezondheid als middelengebruik. Voor meer informatie over studentenwelzijn, zie bladzijde 5 in het [Framework Studentenwelzijn](#).

Inleiding



Integraal werken aan studentenwelzijn is duurzamer en effectiever dan een tijdelijke, gefragmenteerde aanpak met losse pijlers of initiatieven¹. Integraal werken begint met het in kaart brengen van de huidige situatie van werken aan studentenwelzijn, zoals ook benoemd in de stap 'Daarna' in de [Handleiding bij het Framework Studentenwelzijn](#)². Deze checklist helpt je daarbij! Het doel is om jouw onderwijsinstelling te ondersteunen en daarmee te activeren om gestructureerd en samenhangend met studentenwelzijn aan de slag te gaan. De checklist is gebaseerd op het Framework Studentenwelzijn en is onderverdeeld in vier hoofdcategorieën:

1. Visie
2. Voorwaarden
3. Bouwstenen
4. Monitoring, evaluatie en bijstelling.

Voor wie? Deze checklist is bedoeld voor het coördinerend team³ dat zich bezighoudt met studentenwelzijn, studentenwelzijnscoördinatoren, aanjagers van studentenwelzijn, beleidsmakers, managers en bestuurders binnen een onderwijsinstelling.

Deze checklist maakt inzichtelijk hoe ver jullie zijn in het integraal werken aan studentenwelzijn en helpt je richting te kiezen in de volgende stappen die je wilt zetten. **Vul de checklist bij voorkeur samen in.** Dit creëert direct een mogelijkheid om met elkaar in gesprek te gaan over welke vervolgstappen er gezet kunnen worden en wat daarvoor nodig is. Doe dit met je coördinerend team, en als dat er nog niet is, betrek dan een groep relevante stakeholders, zoals docenten, studieloopbaanbegeleiders, studentpsychologen, studieadviseurs, studentdecanen en studenten zelf, bijvoorbeeld studentenvertegenwoordigers.

1 Bron: Miers, A. C. et al., (2024). Integraal werken aan studentenwelzijn. Een kennissynthese van integrale modellen, frameworks en praktijkvoorbeelden voor studentenwelzijn in het mbo, hbo en wo. Utrecht: Trimbos-instituut en ECIO. <https://www.trimbos.nl/aanbod/webwinkel/tri-62-072-integraal-werken-aan-studentenwelzijn/>

2 Het framework en de handleiding zijn mede gebaseerd op het [Landelijk Kader Studentenwelzijn](#) en [Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderwijs](#). Wees je bij het invullen van de checklist bewust van de kaders waarbinnen je beleid vormgeeft en uitvoert.

3 Een coördinerend team overziet, monitort, evalueert en stelt de implementatie bij van het opgestelde studentenwelzijnsbeleid waar nodig. Bekijk handvatten voor een coördinerend team in de [Handleiding bij het Framework Studentenwelzijn](#).

Integraal werken

Wat is integraal werken?

Integraal werken betekent dat activiteiten op het gebied van studentenwelzijn in samenhang worden uitgevoerd zodat ze elkaar versterken. Door deze activiteiten tegelijkertijd, en niet afzonderlijk, uit te voeren, kan studentenwelzijn daadwerkelijk worden bevorderd of bereikt. Integraal werken houdt óók in dat verschillende stakeholders samen werken aan welzijn, waarbij ieder een stukje van de studentenwelzijns puzzel legt. Samen leg je daarmee de hele puzzel.

Waarom is integraal werken belangrijk?

De meerwaarde van integraal werken aan studentenwelzijn ten opzichte van een tijdelijke, gefragmenteerde aanpak met losse pijlers of initiatieven zit zowel in de samenhang als ook in de duurzaamheid en effectiviteit van die benadering. Die duurzaamheid zit hem in het structureel verankeren van studentenwelzijn in het beleid en de cultuur van jouw onderwijsinstelling. De samenhang maakt dat studentenwelzijn effectiever bevorderd kan worden. Onderzoek onderbouwt die duurzaamheid en effectiviteit van een integrale benadering.

Hoe werk je integraal?

Het [Framework Studentenwelzijn](#) ondersteunt je hierbij. Het framework reikt je de basis van voorwaarden en inhoudelijke bouwstenen aan, je maakt zelf de vertaalslag naar jouw praktijk door te kijken welke onderdelen je binnen die basis wil oppakken.

TIP: Pak het Framework Studentenwelzijn erbij en bespreek per onderdeel wat jullie al doen, hoe dit met elkaar samenhangt en waar eventueel nog winst te behalen is.

Vragen die inzicht geven in de mate waarin jouw onderwijsinstelling al integraal werkt aan studentenwelzijn:

- Is er een visie op studentenwelzijn gevormd die het kernperspectief (of -perspectieven) op studentenwelzijn verduidelijkt voor jouw instelling?
- Zijn er voorwaarden gerealiseerd die een basis leggen om de visie uitwerking te geven?
- Worden activiteiten op het gebied van studentenwelzijn in samenhang met elkaar uitgevoerd?
- Werken verschillende partners en stakeholders (zowel intern als extern) samen aan de uitvoering van activiteiten en initiatieven op het gebied van studentenwelzijn?
- Is er in samenwerking met stakeholders een evaluatieplan opgesteld om de voortgang van integraal werken aan studentenwelzijn te evalueren?



Onderwijsinstelling, locatie, faculteit, cluster of opleiding?

Integraal werken kan op het niveau van een opleiding, een cluster van opleidingen, een locatie of (idealiter) instellingsbreed. Een integrale benadering betekent dat er acties worden ondernomen op alle verschillende onderdelen door de gehele onderwijsinstelling heen. Soms vraagt een bepaalde opleiding aparte aandacht, of zijn sommige faculteiten, clusters of locaties verder gevorderd in het integraal werken dan andere. Bepaal voor welke faculteit, cluster, opleiding of locatie je deze checklist invult. In verband met leesbaarheid wordt in dit document de term 'onderwijsinstelling' gebruikt, je kan daar dus ook faculteit/cluster/opleiding/locatie lezen.

Waar staat jouw onderwijsinstelling op het gebied van studentenwelzijn?

Ga met elkaar na hoe ver een specifiek onderdeel van het thema studentenwelzijn is gevorderd bij jouw onderwijsinstelling.



A

Dit onderdeel van het thema studentenwelzijn is nog niet (voldoende) in lijn met jullie visie op studentenwelzijn. *Het heeft veel aandacht nodig, zodat het onderdeel gaat zijn van jouw onderwijsinstelling.*



B

Er is aandacht voor dit onderdeel van het thema studentenwelzijn, maar er is verbetering mogelijk. *Het thema heeft nog wat aandacht nodig. En/of het inbedden gaat niet helemaal vanzelf.*



C

Dit onderdeel van het thema studentenwelzijn staat sterk. *Het onderdeel verloopt in lijn met de visie van jouw onderwijsinstelling op studentenwelzijn. Jouw onderwijsinstelling brengt het in de praktijk en zorgt ervoor dat dit zo blijft.*

Vragen die je elkaar kunt stellen wanneer je A of B invult:

- Kan je voorbeelden noemen van wat er nog beter kan?
- Wat is onze ambitie op dit onderdeel?
- Wat is er nodig om dit onderdeel te verbeteren?
(Bijvoorbeeld: visievorming, leiderschap & beleid, stakeholderparticipatie of kennis & kunde)

Vragen die je jezelf kan stellen wanneer je C invult:

- Kan je voorbeelden noemen waaruit blijkt dat het aansluit bij onze visie op studentenwelzijn?
- Bevalt de manier waarop het nu is ingericht?
- Wat maakt dat het onderdeel goed is geborgd binnen de organisatie?

Checklist integraal werken aan studentenwelzijn

Breng de huidige situatie op jouw onderwijsinstelling in kaart

Voor welke onderwijsinstelling vul je deze checklist in?

Onderwijsinstelling:

Faculteit/cluster/opleiding/
locatie (indien van toepassing):

Met wie vul je deze vragen in?

 A	 B	 C	
			1. Visie Een visie op studentenwelzijn geeft richting en helpt bij het (door)ontwikkelen van beleid en initiatieven. - Heeft jouw onderwijsinstelling een vastgelegde visie op studentenwelzijn? - Wat is deze visie? Waar is deze vastgelegd? Hoe actueel is deze visie? Wordt deze visie regelmatig geëvalueerd? - Geeft de visie kleur aan wat er binnen de instelling specifiek belangrijk wordt geacht op het gebied van studentenwelzijn? Zijn er bijvoorbeeld specifieke waarden, thematische speerpunten of strategische keuzes genoemd? <i>Denk bijvoorbeeld aan een accent op co-creatie van studentenwelzijnsbeleid en initiatieven met studenten, een accent op diversiteit en inclusie of op persoonlijke begeleiding en werkplekleren.</i> - Bestaat er voldoende draagvlak voor deze visie in alle afdelingen en lagen van jouw onderwijsinstelling (College van Bestuur, medewerkers, studenten)?

Wil je graag handvatten bij het ontwikkelen, herzien of verankeren van de visie van jouw onderwijsinstelling op studentenwelzijn? Bekijk de [wegwijzer visievorming studentenwelzijn](#).
Bekijk de [visie van Universiteiten van Nederland](#).

2. Voorwaarden

Voorwaarden vormen de basis om structureel te werken aan studentenwelzijn. Het is aan te raden om de voorwaarden overkoepelend op orde te hebben voor je de inhoud in duikt. Deze voorwaarden voeden de bouwstenen (zie 3. [Bouwstenen](#)) en maken het mogelijk om daarin goede inhoudelijke stappen te zetten.

 A	 B	 C

2a. Leiderschap en beleid

De voorwaarde ‘Leiderschap en beleid’ gaat over het hebben van sterk en zichtbaar leiderschap op het gebied van studentenwelzijn.

4. Is er een coördinerend team¹ opgebouwd rondom het thema studentenwelzijn?
 - a. Is er iemand aangewezen als coördinator?
 - b. Is het team multidisciplinair?
 - c. Is er vertegenwoordiging uit verschillende lagen en groepen?
5. Is de bestuurslaag (bijv. College van Bestuur, onderwijsdirecteuren en managers) zichtbaar gecommitteerd aan de visie op studentenwelzijn van jouw onderwijsinstelling?
6. Staat studentenwelzijn in het beleid van jouw onderwijsinstelling?
 - a. Zijn er meetbare, strategische doelen opgesteld om aan dat beleid te werken?
7. Zijn er structurele financiële en personele middelen en faciliteiten beschikbaar voor studentenwelzijnsinitiatieven?
8. Wordt het belang van en/of de visie op studentenwelzijn regelmatig gecommuniceerd binnen jouw onderwijsinstelling (naar bijv. medewerkers en studenten) en daarbuiten (naar partners zoals gemeenten en zorg- en preventieprofessionals)?
9. Is duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is en waarvoor niet? Dit geldt voor bestuurders tot docenten, ondersteunend personeel én de studenten zelf. *Denk hierbij ook aan welke verantwoordelijkheden jullie leggen bij partijen buiten jullie instelling en welke afspraken jullie hierover hebben gemaakt. Bijvoorbeeld bij het inschakelen van hulp voor jullie medewerkers en studenten.*

¹ Een coördinerend team overziet, monitort, evalueert en stelt de implementatie bij van het opgestelde studentenwelzijnsbeleid waar nodig. Bekijk handvatten voor een coördinerend team in de [Handleiding bij het Framework Studentenwelzijn](#).



A



B



C

10. Wordt de visie op welzijn door alle medewerkers uitgedragen en nageleefd? *Denk hier bijvoorbeeld aan positief voorbeeldgedrag, elkaar aanspreken en motiveren, proactief agenderen.*

11. Zorgt de vastgestelde visie voor concrete acties en/of veranderingen in de dagelijkse praktijk?
a. Kan je een voorbeeld hiervan geven?

12. Is deze visie gekoppeld aan beleid? Denk hierbij aan strategisch beleidsplan/pedagogische visie/anders.
a. Hoe?

2b. Stakeholderparticipatie

De voorwaarde 'Stakeholderparticipatie' gaat over de samenwerking met belanghebbende partijen binnen en buiten jouw onderwijsinstelling. Het gaat in deze voorwaarde ook om co-creatie met studenten in beleid en activiteiten van studentenwelzijn.

13. Hebben studenten medezeggenschap over thema's, regels of activiteiten binnen jouw onderwijsinstelling? *Bijvoorbeeld via een studentenraad, tevredenheidsonderzoeken, kwalitatieve interviews, gesprekken met mentoren, of samenwerking met een studievereniging of studenteninitiatief, etc.*

14. Hebben jullie zicht op welk studentenperspectief ondervertegenwoordigd is? *Denk aan verschillen in culturele achtergronden, LHBTIQ+, eerstegeneratiestudenten, studenten met een functiebeperking, etc.*
a. Breng in kaart of er plannen zijn om juist deze studenten extra te betrekken.



A



B



C

15. Is het aanbod van preventie/hulp/zorg door instanties in de regio bij jullie in beeld? Denk hierbij aan: preventie- en zorgprofessionals in de [verslavingszorg](#), GGZ, de GGD, huisartsen, etc.

16. Hebben jullie nauwe samenwerking/allianties met sociale partners? Denk hierbij aan: gemeenten, preventie- en zorgprofessionals in de [verslavingszorg](#), GGZ, de GGD, huisartsen, etc.

a. Met welke partijen werken jullie samen?

➔ Bekijk voor een voorbeeld van lokale samenwerking in (alcohol) preventie [de handreiking de \(studenten\)tijd van je leven!](#)

17. Zijn relevante sociale partners betrokken bij het opstellen van de visie op studentenwelzijn, de monitoring van de implementatie en de evaluatie hiervan? Denk hierbij aan: gemeenten, preventie- en zorgprofessionals in de [verslavingszorg](#), GGZ, de GGD, huisartsen, etc.

2c. Kennis en kunde

De voorwaarde 'Kennis en kunde' gaat over alle kennis en vaardigheden die medewerkers nodig hebben om goed te kunnen werken aan de inhoudelijke bouwstenen van studentenwelzijn.

18. Wordt er structureel gewerkt aan kennisdeling en professionalisering van de medewerkers (denk aan docenten en studentenbegeleiders¹)?

1 Denk bij studentenbegeleiders aan mentoren/tutores, studieloopbaanbegeleiders, studieadviseurs, studentpsychologen en studentendecanen.



 A	 B	 C

19. Worden de medewerkers (denk aan docenten en studentenbegeleiders) geschoold¹ in het werken aan studentenwelzijn? *Denk hierbij aan: training verbeteren mentale gezondheidsvaardigheden, training sense of belonging, training signaleren, bespreekbaar maken en doorverwijzen bij (riskant) middelengebruik, etc.*

20. Zijn er protocollen of andere hulpmiddelen beschikbaar om medewerkers (denk aan docenten en studentenbegeleiders) te ondersteunen bij het signaleren van ondersteuningsbehoeften van studenten, hoe hierop te reageren en studenten (indien nodig) door te verwijzen? En worden deze door medewerkers gebruikt?

Denk hierbij aan protocollen voor mentale gezondheidsproblemen, een crisissituatie, risicovol middelengebruik, verzuim, agressief gedrag en geweld, seksuele intimidatie en discriminatie.

21. Heeft jouw onderwijsinstelling aandacht voor het welzijn van de medewerkers²? *Denk hier bijvoorbeeld aan: mogelijkheid tot opleiding en coaching, training in veerkrachtversterkende vaardigheden en strategieën, financiële vergoedingen voor gezonde leefstijl (sporten, fietsenplan, etc.).*

a. In hoeverre lukt het om te meten of het werken aan welzijn het gewenste effect heeft op de teamleden?

¹ Bekijk bladzijde 24 in het [Framework Studentenwelzijn](#) voor voorbeelden van scholing.

² Als je hier zelf weinig/geen zicht op hebt, kun je dit nagaan bij collega's van HR.

 A	 B	 C

De bouwsteen ‘Steunend, veilig en inclusief (studie)klimaat’ gaat over een omgeving waarin zowel studenten als medewerkers zich gezien en gehoord voelen, zichzelf kunnen zijn en zich onderling verbonden voelen met elkaar.

- 12





A



B



C

3b. Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding

De bouwsteen 'Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding' gaat om het voorkomen van mentale gezondheidsproblemen, risicovol of problematisch middelengebruik en het vroegtijdig signaleren van problemen of hulpvragen van studenten. Het gaat ook om de invulling van het algemene studentbegeleidingsbeleid, alsook het organiseren van hulpaanbod binnen de onderwijsinstelling en doorverwijzingsmogelijkheden naar externe partijen.

29. Zijn er veerkracht bevorderende interventies of hulpmiddelen voor studenten?
30. Zijn er programma's of hulpmiddelen beschikbaar voor studenten die hen aanmoedigen om hun eigen welzijnsbehoeften te signaleren en om zelfhulpvaardigheden te ontwikkelen?
31. Hoe worden studenten met extra behoefte voor hulp/zorg gesignaleerd?
- Tijdens de aanmelding voor de opleiding/studie
 - Tijdens de lessen door docenten
 - Tijdens begeleiding door mentor/tutor
 - Door een studentenbegeleider, zoals mentor/tutor, studieloopbaanbegeleider, studieadviseur, studentpsycholoog of studentdecaan
 - Studenten kunnen zichzelf aanmelden
 - Anders, namelijk:
32. Lukt het om studenten met (extra) ondersteuningsbehoefte te ondersteunen op het gebied van welzijn, zowel op de onderwijsinstelling als het verwijzen naar externe ondersteuning?
- a. Is dit aanbod laagdrempelig en toegankelijk?
 - b. Hoe wordt er extra (laagdrempelige en toegankelijke) hulp/zorg binnen jouw onderwijsinstelling geboden aan studenten? *Bijvoorbeeld individuele gesprekken of begeleiding voor specifieke doelgroepen, zoals jonge moeders, studenten die dreigen uit te vallen of studenten met een ondersteuningsbehoefte.*
33. Wordt het ondersteuningsaanbod opgesteld in co-creatie met studenten en medewerkers?

		
A	B	C

3c. Welzijnsbevorderende leeromgeving

De bouwsteen 'Welijnsbevorderende leeromgeving' gaat om een offline en online leeromgeving die studeerbaarheid bevordert, druk en stress wegneemt, waarin aandacht is voor pedagogiek in de klas, groepsdynamische processen goed worden begeleid en met onderwijs waarin ruimte is voor binding en het aanleren van mentale gezondheidsvaardigheden.

34. Is er voldoende aandacht voor pedagogiek als onderdeel van het onderwijs, zoals in de lessen? *Met pedagogiek wordt bedoeld dat er vaste regels en afspraken zijn die structuur en rust geven.*
35. Is er voldoende aandacht voor groepsdynamiek in het onderwijs, zoals in de lessen? *Met groepsdynamiek wordt bedoeld dat er gestuurd wordt op een goede communicatie, interactie en samenwerking in de klas of werkgroep. Denk bijvoorbeeld aan learning communities: kleine groepen studenten die dezelfde onderwijsdoelen delen en zowel onderling samenwerken als met de onderwijsprofessional.*
36. Is er ruimte om flexibel om te gaan met situaties waar individuele studenten mee te maken hebben, om zo rekening te houden met de studeerbaarheid?
37. Wordt er aandacht besteed aan het verminderen van prestatiedruk en stress bij studenten? *Bijvoorbeeld door een spreiding van toetsen en opdrachten in een curriculum waardoor piekbelasting wordt voorkomen.*
38. Is er een balans tussen studiebelasting en welzijn voor studenten? *Bijvoorbeeld door een bewust gekozen aantal toetsen of gekozen frequentie van toetsen die prestatiedruk en stress tegengaan.*
39. Zijn de leeromgeving en de ondersteuningsdiensten fysiek toegankelijk voor alle studenten? *Denk hierbij bijvoorbeeld aan studenten met een ondersteuningsvraag of beperking.*

 A	 B	 C

40. Vindt er educatie plaats op het gebied van welzijn en is er ruimte voor het leren van mentale vaardigheden voor studenten? *Met educatie wordt bedoeld dat er binnen de lessen aandacht wordt besteed aan het thema welzijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan: ondersteuning bij faalangst, oefeningen in omgaan met stress en prestatiedruk of het leren van ombuigen van belemmerende gedachten over zichzelf naar helpende gedachten.*

- a. Wat zijn specifieke lessen of uren waar aandacht wordt besteed aan welzijn? Over welke thema's of onderwerpen gaat het dan?

41. Wordt de autonomie van studenten bevorderd door de manier waarop het onderwijs is georganiseerd? *Denk hier bijvoorbeeld aan: krijgen de studenten voldoende keuzemogelijkheden zonder dat het overweldigend wordt? Is er duidelijke informatie beschikbaar over aanmeldregels en deelnamecriteria voor vakken?*



4. Monitoring, evaluatie en bijstelling

Het werken aan studentenwelzijn is een continu proces, zodat studentenwelzijn structureel geborgd wordt binnen jouw onderwijsinstelling. Regelmatige evaluatie geeft inzicht in de effectiviteit van het beleid en de ondernomen activiteiten. Door monitoring en evaluatie systematisch in te bedden, kunnen jullie blijvend werken aan studentenwelzijn en je aanpassen aan veranderende behoeften en ontwikkelingen zowel binnen als buiten de onderwijsinstelling.

 A	 B	 C

42. Wordt het welzijn van studenten structureel gemonitord?

Voorbeelden van monitoring:

- o Voor het hbo en wo kan er gebruik worden gemaakt van de landelijke [Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hbo en wo \(MMMS\)](#) en de [Nationale Studenten Enquête \(NSE\)](#). Voor het mbo is er de signaleringstool [TestJeLeefstijl](#).
- o Monitoronderzoek naar studentenwelzijn van de onderwijsinstelling zelf

43. Is er zicht op risicogroepen binnen de huidige

studentenpopulatie? *Bijvoorbeeld het aantal mantelzorgers, tijdelijke studenten die één of enkele vakken volgen, studenten met een migratieachtergrond, etc.*

44. Worden zowel het proces als de opbrengsten van integraal werken aan studentenwelzijn binnen jouw instelling periodiek geëvalueerd? *Bekijk suggesties voor evaluatiepunten op bladzijde 39 van de [Handleiding bij het Framework](#).*

- a. Worden er evaluatiecriteria gehanteerd om impact, haalbaarheid en effectiviteit van doelen en activiteiten te beoordelen?

45. Worden de evaluatieresultaten met het coördinerend team geanalyseerd en besproken? *Bekijk suggesties voor evaluatie- en bespreekpunten op bladzijde 40 van de [Handleiding bij het Framework](#).*



A



B



C

46. Wordt geëvalueerd of taken en verantwoordelijkheden in het coördinerend team goed zijn verdeeld?
47. Wordt stilgestaan bij actuele ontwikkelingen binnen en buiten jouw onderwijsinstelling en op welke wijze deze invloed hebben op de ingezette koers voor het integraal werken aan studentenwelzijn?
48. Wordt er gebruikgemaakt van feedback van studenten en medewerkers bij het opstellen van indicatoren om activiteiten op studentenwelzijn te kunnen monitoren?
49. Worden de resultaten gerapporteerd aan interne en externe **betrokkenen**? *Denk bijvoorbeeld aan studenten, medewerkers en externe (zorg)partners of andere onderwijsinstellingen, bijvoorbeeld via een ledenvergadering.*
50. Worden de resultaten van evaluaties gebruikt om beleid en activiteiten bij te stellen?
51. Wordt er gebruikgemaakt van feedback van studenten en medewerkers voor de bijstelling van het beleid?
 - a. Hoe wordt deze feedback verzameld?

Conclusie en vervolgstappen

Na het invullen van deze checklist heeft jouw onderwijsinstelling de huidige situatie in kaart gebracht. Hierbij heb je samen met relevante betrokken partijen binnen, en misschien ook buiten, jouw onderwijsinstelling inzicht gekregen in jullie sterke punten en verbeterpunten rondom integraal werken aan studentenwelzijn. De volgende stap kan zijn dat je vervolgstappen met elkaar maakt om studentenwelzijn structureel te verbeteren.

Bekijk de vragen waar je A of B hebt ingevuld en stel jezelf de vragen:

- Kan je voorbeelden noemen van wat er nog beter kan?
- Wat is onze ambitie op dit onderdeel?
- Wat is er nodig om dit onderdeel te verbeteren? *(Bijvoorbeeld: visievorming, leiderschap & beleid, stakeholderparticipatie kennis & kunde).* Bekijk voor handvatten in de planvorming de [Handleiding bij het Framework](#).

Meer informatie over het Framework Studentenwelzijn en integraal werken?

- ➔ Bekijk het [Framework Studentenwelzijn](#) en het stappenplan in de bijbehorende [Handleiding bij het Framework Studentenwelzijn](#).
- ➔ Bekijk de [Factsheet De theorie en praktijk van integraal werken aan studentenwelzijn](#).
- ➔ Bekijk de [Kennisbank Studentenwelzijn](#) voor kennis- en ondersteuningsproducten om aan de slag te gaan.
- ➔ Bekijk de webpagina van [Vereniging Hogescholen](#) en [Universiteiten van Nederland](#).

Dit product is ontwikkeld door [Stijn](#): een kennis- en ondersteuningsprogramma voor studentenwelzijn. Stijn helpt mbo-, hbo- en wo-instellingen, gemeenten en preventie- en zorgprofessionals om integraal te werken aan studentenwelzijn.

Colofon

Opdrachtgever en financier

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap

Auteurs

Janneke van der Avoort
Sabine van Dijk
Anne-Wil Marissen

Met dank aan

Michelle van der Horst
Anne Miers
Jolien Dopmeijer
Interstedelijk Studenten Overleg en hun achterban
Vereniging Hogescholen en hun achterban
Universiteiten van Nederland en hun achterban

Het Trimbos-instituut en ECIO werken samen aan Stijn, een programma voor studentenwelzijn.

Vormgeving

wijzijnmeo.nl

Beeldgebruik

www.istock.com

Personen op de afbeeldingen in deze uitgave zijn modellen en hebben geen relatie tot het onderwerp van deze uitgave of ieder onderwerp binnen het onderzoeksdomein van het Trimbos-instituut.

Trimbos-instituut

Da Costakade 45
Postbus 725
3500 AS Utrecht
030 - 297 11 00
www.trimbos.nl

© 2025, Trimbos-instituut, Utrecht

Tekst uit deze publicatie mag worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding.

Deze uitgave mag worden verveelvoudigd voor eigen of intern gebruik. Deze uitgave is te downloaden via www.trimbos.nl/webwinkel met artikelnummer TRI-62-119.

stijn Programma
studentenwelzijn

 **Trimbos**
instituut

ECIO
leren
zonder belemmering