

# Wegwijzer visievorming studentenwelzijn:

*ontwikkelen, herzien en verankeren*

september 2025

---

Wil je aan de slag met het ontwikkelen, herzien en/of verankeren van een gezamenlijke visie op studentenwelzijn voor jouw hogeschool of universiteit?

Dit kan een omvangrijke en overweldigende taak zijn. Deze wegwijzer ondersteunt je hierbij! Een visie helpt richting te geven aan keuzes, beleid en initiatieven rondom studentenwelzijn en draagt bij aan integraal werken.

***Werk je in het mbo?***

Bekijk dan de [handreiking van Welbevinden op School](#).





Integraal werken aan studentenwelzijn is duurzamer en effectiever dan een tijdelijke, gefragmenteerde aanpak met losse pijlers of initiatieven<sup>1</sup>. De kern van integraal werken is dat je activiteiten in samenhang uitvoert opdat ze elkaar versterken én dat in samenwerking doet met stakeholders binnen en buiten de hogeschool of universiteit. Co-creatie met studenten is hier onderdeel van. De [Handleiding bij het Framework Studentenwelzijn](#) ondersteunt je in het integraal werken aan studentenwelzijn binnen de instelling met behulp van een stappenplan met drie fasen. Na het creëren van een sterke basis (fase ‘eerst’) wordt de huidige situatie in kaart gebracht met behulp van een [checklist](#) (fase ‘daarna’). In deze fase past ook het ontwikkelen of herzien van een visie op studentenwelzijn. Deze wegwijzer kan je bij die stap helpen.

De wegwijzer is opgebouwd uit zeven onderdelen:

1. Wat is een visie op studentenwelzijn?
2. Voorbereiding: waar begin je?
3. Gezamenlijk aan de slag: werkvormen en werkwijzen
4. En nu: hoe schrijf je een visie uit?
5. Overige tips en handvatten
6. Verankeren van een visie
7. Bijlagen: werkvormen

### **Voor wie is deze wegwijzer?**

Deze wegwijzer is bedoeld voor leden van het coördinerend team<sup>2</sup> dat zich bezighoudt met studentenwelzijn, aanjagers van studentenwelzijn, beleidsmakers, managers en bestuurders binnen een onderwijsinstelling.

- 
- 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 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](#).



### **Onderwijsinstelling, locatie, faculteit, cluster of opleiding?**

Een visie op studentenwelzijn ontwikkelen of herzien kan op het niveau van een opleiding, een cluster van opleidingen, een locatie of (idealiter) instellingsbreed. Een integrale benadering betekent dat er activiteiten worden ondernomen in verschillende lagen in de onderwijsinstelling. Soms vraagt een bepaalde opleiding specifieke aandacht, of zijn sommige faculteiten, clusters of locaties verder gevorderd in visievorming dan andere. Bepaal voor welke faculteit, cluster, opleiding of locatie je een visie op studentenwelzijn ontwikkelt of herziert. In verband met leesbaarheid wordt in dit document de term 'onderwijsinstelling' gebruikt, je kan daar dus ook faculteit/cluster/opleiding/locatie lezen.

# Inhoud

---

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Wat is een visie op studentenwelzijn?</b>                                                            | <b>6</b>  |
| 1.1 Waarom werken aan een visie?                                                                           | 6         |
| 1.2 Voorbeeldvisie op studentenwelzijn                                                                     | 7         |
| <b>2. Voorbereiding: waar begin je?</b>                                                                    | <b>8</b>  |
| 2.1 Verzamel informatie: wat moet je weten voordat je begint met het ontwikkelen of herzien van een visie? | 8         |
| 2.2 Wie betrek je bij het ontwikkelen of herzien van een visie?                                            | 9         |
| <b>3. Gezamenlijk aan de slag: werkvormen en werkwijzen</b>                                                | <b>11</b> |
| 3.1 Vragen voor ontwikkelen of herzien van een visie                                                       | 11        |
| <b>4. En nu: hoe schrijf je een visie uit?</b>                                                             | <b>13</b> |
| Stap 1: Vorm een compacte werkgroep                                                                        | 13        |
| Stap 2: Werk aan het concept                                                                               | 13        |
| Stap 4: Definitieve visie                                                                                  | 13        |
| <b>5. Overige tips en handvatten voor het ontwikkelen of herzien van een visie</b>                         | <b>14</b> |
| <b>6. Verankeren van een visie</b>                                                                         | <b>15</b> |
| <b>Bijlagen:</b>                                                                                           | <b>16</b> |
| Werkvorm 1                                                                                                 | 16        |
| Werkvorm 2                                                                                                 | 18        |
| Werkvorm 3                                                                                                 | 19        |
| Werkvorm 4                                                                                                 | 20        |

# 1. Wat is een visie op studentenwelzijn?

---

Een visie op studentenwelzijn geeft aan hoe de onderwijsinstelling kijkt naar het belang van welzijn in relatie tot leren. Het geeft een gezamenlijke koers weer van waar je als onderwijsinstelling<sup>3</sup> naartoe werkt en vanuit welke overtuiging, en wat je op de lange termijn wil bereiken. Dit wordt samengevat in enkele zinnen. Een visie geeft richting aan keuzes, beleid, gedrag en initiatieven rondom studentenwelzijn. Daarom is het belangrijk dat deze koers ook breed gedragen en ondersteund wordt in de organisatie. Een visie ontwikkelen of herzien doe je daarom het beste met een groep vertegenwoordigers van binnen je organisatie. Zo zorg je ervoor dat het perspectief van diverse groepen binnen de organisatie is meegenomen.

De visie op studentenwelzijn kan onderdeel zijn van de algemene visie van de onderwijsinstelling. Ook linkt de visie op studentenwelzijn aan andere visies in je instelling, zoals de visie op inclusief onderwijs, sociale veiligheid of de onderwijskundige visie. Het is belangrijk om de waarden van jouw onderwijsinstelling te verbinden met het thema studentenwelzijn.

## 1.1 Waarom werken aan een visie?

Door te werken aan een visie, geef je als onderwijsinstelling aan dat je studentenwelzijn prioriteert. Het geeft strategische richting. Ook helpt een visie de onderwijsinstelling bij het ontwikkelen van beleid en initiatieven die studentenwelzijn structureel ondersteunen dan wel verbeteren<sup>4</sup>. Bovendien kan een visie de onderwijsinstelling kleur geven aan wat er binnen de instelling specifiek belangrijk wordt gevonden op het gebied van studentenwelzijn. Dit kan worden gedaan door specifieke waarden, thematische speerpunten of strategische keuzes te noemen. Denk bijvoorbeeld aan een accent op co-creatie van studentenwelzijnsbeleid en initiatieven met studenten, een accent op inclusie en diversiteit of op persoonlijke begeleiding en werkplekleren.

De praktijk is vaak wat weerbarstiger dan 'de ideale wereld'. Het kan prima zijn dat je al op meer voorwaardelijke of inhoudelijke onderdelen van studentenwelzijn bezig bent in jouw onderwijsinstelling. Je zal echter merken dat vroeg of laat, om de samenhang te zien in al je handelen en om dat handelen meer in samenhang vorm te geven, een visie nodig is om koers te bepalen met elkaar.

---

3 Zie 'Onderwijsinstelling, locatie, faculteit, cluster of opleiding?' op blz. 4.

4 Bron: Miers, A. C. & Dopmeijer, J. (2025). [Integraal werken aan studentenwelzijn: het Framework Studentenwelzijn](#). Utrecht: Trimbos-instituut en ECIO.

---

## 1.2 Voorbeeldvisie op studentenwelzijn

Een voorbeeld van een visie op studentenwelzijn kan zijn<sup>5</sup>:

***“Studentenwelzijn is een essentiële voorwaarde voor succesvol leren en ontwikkelen. Wij hanteren een integrale benadering waarin fysiek, mentaal en sociaal welzijn even belangrijk zijn als studieprestaties. Door een veilige, inclusieve en ondersteunende leeromgeving te creëren zorgen we ervoor dat studenten zich veerkrachtig en verbonden voelen, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.”***

In dit voorbeeld ligt de nadruk op welzijn als basis voor studiesucces. Er kan ook nadruk gelegd worden op preventie en vroegsignalering of een cultuur waarin welzijn bespreekbaar is en iedereen tijdig hulp kan krijgen. Denk ook aan een visie waar studentenwelzijn als gedeelde verantwoordelijkheid van de instelling, docenten, studenten en ondersteunende diensten beschreven wordt of waarin zelfregie en eigenaarschap van de student centraal staan. Kortom, er zijn meerdere perspectieven.

Ook de [visie van Universiteiten van Nederland](#) kan dienen als inspiratie. Deze visie kan je verder inkleuren met jouw instelling.

Wees je bij het ontwikkelen of herzien van een visie bewust van bestaande kaders waarop het [Framework Studentenwelzijn](#) is gebaseerd, zoals het [Landelijk Kader Studentenwelzijn](#) en de [Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderwijs](#). Die geven je richting.

Bovenstaande voorbeeldvisie kan dienen als inspiratie. Het is belangrijk om draagvlak binnen de onderwijsinstelling te creëren en daarom niet zomaar een voorbeeld over te nemen.



---

5 Bron: Miers, A. C., Dopmeijer, J., Peters, S., de Lange, A. (2025). [Integraal werken aan studentenwelzijn: handleiding bij het Framework Studentenwelzijn](#). Utrecht: Trimbos-instituut en ECIO.

## 2. Voorbereiding: waar begin je?

Een visie ontwikkelen of herzien kan voelen als een grote klus. Om het proces van het gezamenlijk ontwikkelen of herzien van een visie behapbaar te maken en zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, is het handig als je een aantal zaken voorbereidt vóórdat je met alle stakeholders aan de slag gaat. Verzamel relevante informatie (zie 2.1) en bedenk wie je bij de visievorming betreft en hoe je met hen samenwerkt (zie 2.2) om tot een visie te komen.



### 2.1 Verzamel informatie: wat moet je weten voordat je begint met het ontwikkelen of herzien van een visie?

Beantwoord onderstaande vragen, voordat je met alle relevante stakeholders aan de slag gaat met het ontwikkelen of herzien van je visie:

- Wat is jullie definitie van studentenwelzijn?  
[Lees hieronder bij '2.1.1 Definitie studentenwelzijn' meer.](#)
- Welke informatie is al bekend die je kan helpen bij het ontwikkelen of herzien van een visie over studentenwelzijn?

Denk hierbij aan:

- Wat staat in de visie of strategie van jouw onderwijsinstelling dat studentenwelzijn raakt?
- Wat voor waarden heeft jouw onderwijsinstelling?  
Hoe zijn deze met studentenwelzijn verbonden?
- Hoe wordt er al gewerkt aan studentenwelzijn? Hiervoor kun je de checklist gebruiken, en zicht krijgen op wat je al wel en (nog) niet doet.
- Voor wie stel je een visie op?
- Waarom wil je deze visie ontwikkelen of herzien?
- Wat wil je bereiken met het ontwikkelen of herzien van een visie?

### 2.1.1 Definitie studentenwelzijn

Voordat je kan beginnen met het ontwikkelen of herzien van een visie over studentenwelzijn moet je de vraag stellen wat jouw onderwijsinstelling verstaat onder studentenwelzijn.

Je zal waarschijnlijk al een beeld hebben van wat studentenwelzijn is als je al aan de slag bent met dit thema. Studentenwelzijn is een veelzijdig concept. In het programma Stijn definiëren we studentenwelzijn als volgt<sup>6</sup>:

Studentenwelzijn betekent in elk geval voor studenten een gevoel van zelfvertrouwen en veerkracht, het hebben van sociale steun, positief in het leven (kunnen) staan en toegerust zijn om mentale gezondheidsvaardigheden in te zetten. Onder studentenwelzijn wordt ook het voorkomen of verminderen van risico of problematisch gebruik van alcohol, roken, drugs, tabak, vapes en oneigenlijk gebruik van medicijnen verstaan. Daarnaast gaat het ook om vele subthema's van mentale gezondheid, zoals emotieregulatie, stress, prestatiedruk, angst en somberheid en eenzaamheid.

Bekijk de volledige definitie van programma Stijn ter inspiratie op bladzijde 5 van het [Framework Studentenwelzijn](#). Het definiëren van studentenwelzijn en de subthema's die daarbij horen, is een belangrijke eerste stap in het ontwikkelen of herzien van een visie. Het zorgt ervoor dat iedereen met dezelfde blik naar studentenwelzijn kijkt. Hoe definiëren jullie studentenwelzijn?

### 2.2 Wie betrek je bij het ontwikkelen of herzien van een visie?

Omdat een visie helpt bij het bepalen van je gezamenlijke koers, is het van belang dat er vertegenwoordigers meedenken van verschillende stakeholdergroepen. Zo zorg je ervoor dat je een visie creëert die door iedereen gedragen wordt. Stakeholders die belangrijk zijn te betrekken zijn bijvoorbeeld:

- studenten
- studentenorganisaties (verenigingen, studentenraden, etc.)
- docenten en tutors
- studentenbegeleiders (studieloopbaanbegeleiders, studieadviseurs, studentpsychologen en studentendecanen)
- beleidsmedewerkers uit verschillende hoeken van de onderwijsinstelling (denk hierbij aan bijvoorbeeld verschillende faculteiten of afdelingen)
- managers
- bestuurders
- communicatieadviseurs

6 Bron: Miers, A. C. & Dopmeijer, J. (2025). [Integraal werken aan studentenwelzijn: het Framework Studentenwelzijn](#). Utrecht: Trimbos-instituut en ECIO.

---

Het kan van belang zijn om HR-medewerkers te betrekken bij het vormen van je visie rondom studentenwelzijn, omdat deze vaak nauw aansluit bij de visie op het welzijn van de medewerkers.

Het is niet altijd mogelijk om iedereen mee te nemen in het ontwikkelen of herzien en daadwerkelijk vormen van een visie. Probeer

wel zoveel mogelijk stakeholders mee te nemen in het proces. Bijvoorbeeld door hen te laten adviseren of meelezen. Zo kan je zoveel mogelijk ideeën van verschillende perspectieven gebruiken om daarna met een kleinere groep de visie te vormen. Uiteindelijk gaat het erom dat jullie de visie daarna zoveel mogelijk gezamenlijk kunnen uitdragen.



# 3. Gezamenlijk aan de slag: werkvormen en werkwijzen

Je hebt nu in kaart gebracht hoe jullie kijken naar studentenwelzijn. Ook weet je welke informatie je kan helpen. Daarnaast is er een groep betrokken stakeholders verzameld om een visie op te stellen. Nu kunnen jullie gezamenlijk aan de slag met het ontwikkelen of herzien van jullie visie op studentenwelzijn.

## 3.1 Vragen voor ontwikkelen of herzien van een visie

Om tot een visie te komen, werk je samen met de betrokken stakeholders aan het formuleren van een inhoudelijke doelstelling. Dit kan door middel van groepsgesprekken en/of door de inzet van werkvormen. Onderstaande vragen kunnen individueel worden beantwoord of kunnen als startpunt dienen voor groepsgesprekken of werkvormen. De vragen kunnen helpen bij het onderscheiden van hoofd- en bijzaken en het in kaart brengen van wat voor jullie belangrijk is als het gaat om het welzijn van jullie studenten.

- Hoe willen we dat onze onderwijsinstelling<sup>7</sup> bijdraagt aan studentenwelzijn? Uitgaande van de definitie van studentenwelzijn van de onderwijsinstelling.
- Wat doen we al op het gebied van studentenwelzijn? Waar zien we (nog) mogelijkheden? En waar willen we (nog

meer) focus op leggen? [Werkvorm 1](#) in de bijlage helpt bij het beantwoorden van deze vragen.

- Waar willen we naar toe? Wat is ons doel als het gaat om studentenwelzijn? [Werkvormen 2 en 3](#) in de bijlage helpen bij het beantwoorden van deze vragen.
- Wat willen we dat studenten voelen, denken en zeggen? [Werkvorm 4](#) in de bijlage helpt bij het beantwoorden van deze vraag.

7 Zie 'Onderwijsinstelling, locatie, faculteit, cluster of opleiding?' op blz. 4.



- 
- Wat draagt volgens ons bij aan dat studenten succesvol kunnen studeren?
  - Wat willen we studenten meegeven in de tijd dat ze bij ons zijn?
  - Hoe verhouden welzijn en leren zich tot elkaar in ons onderwijs?
  - Welke waarden van de instelling dragen bij aan studentenwelzijn?
  - Op welke manier betrekken we studenten en medewerkers structureel bij studentenwelzijn?
  - Hoe zorgen we ervoor dat álle studenten zich gezien, gehoord en ondersteund voelen?
  - Welke (maatschappelijke) ontwikkelingen beïnvloeden ons denken over studentenwelzijn?
  - Wat is ons handelingsperspectief als we signaleren dat het met studenten niet goed gaat?

De werkvormen worden bij voorkeur begeleid door iemand uit het coördinerend team. Kies werkvormen die passen bij jullie context, deelnemers en het doel van de sessie. Werkvormen kunnen vrij worden aangepast of gecombineerd.

## 4. En nu: hoe schrijf je een visie uit?

Nadat je ideeën hebt verzameld van alle betrokkenen via de beschreven vragen en werkvormen, is het verstandig om deze informatie te bundelen en om te zetten naar een concrete visie.

### Stap 1: Vorm een compacte werkgroep

Dit doe je het beste met een kleinere groep stakeholders. Bijvoorbeeld (een afvaardiging van) het coördinerend team<sup>8</sup> of een afvaardiging van de verschillende betrokken groepen die je eerder hebt betrokken bij het ophalen van de input over het vormen van een visie (bijvoorbeeld één student uit de medezeggenschapsraad, één docent, één beleidsmedewerker, enz.).

### Stap 2: Werk aan het concept

Deze compacte werkgroep is verantwoordelijk voor het schrijven van een conceptvisie op basis van de verzamelde input. Gebruik de thema's, kernwaarden, ervaringen en ideeën die uit de eerdere sessies naar voren kwamen als bouwstenen voor de visietekst. Dit hoeft niet in één keer perfect – begin met een eerste opzet waar vervolgens feedback op kan worden verzameld.

### Stap 3: Conceptvisie verfijnen

Laat de conceptvisie in een volgende ronde toetsen of verfijnen door een bredere groep stakeholders. Dit helpt bij het creëren van draagvlak en zorgt uiteindelijk dat de visie breed gedragen wordt.

Het is belangrijk om een kartrekker/aanjager aan te stellen, omdat het proces van het schrijven van een visie langer kan duren. De kartrekker/aanjager zorgt dat stakeholders de urgentie blijven voelen en dat er regelmatig wordt overlegd en/of terugkoppelingen gegeven worden. Ook kan de visie worden verbonden met bredere ontwikkelingen, zoals strategische plannen, onderwijskwaliteit en actuele thema's. Dit zorgt voor gedeeld eigenaarschap en houdt de energie erin.

### Stap 4: Definitieve visie

Wanneer de conceptvisie is aangepast – daar kunnen een paar rondes overheen gaan – kan je de definitieve visie vaststellen. Jullie definitieve visie kan je vastleggen in het beleid en de strategie van jouw onderwijsinstelling. Zo wordt de visie breed uitgedragen.

8 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](#).

## 5. Overige tips en handvatten voor het ontwikkelen of herzien van een visie

- **Betrek studenten in elke fase.** Niet alleen als geïnterviewden, maar ook als mede-ontwikkelaars. Bijvoorbeeld via de medezeggenschap, studentenorganisaties of peersupportgroepen.
- **Werk aan draagvlak.** Zorg dat de visie breed wordt gedragen en vertaald naar het dagelijks handelen van studenten, docenten en ondersteunend personeel.
- **Benoem inclusie expliciet.** Een visie op welzijn omvat ook hoe er omgegaan wordt met verschillen en hoe er actief gewerkt wordt aan gelijke kansen.
- **Gebruik herkenbare taal.** Sluit aan bij termen die binnen jullie instelling al gebruikt worden (zoals veerkracht, persoonsvorming, *community building*).
- **Integreer studentenwelzijn in bestaande beleidskaders.** Denk aan onderwijskwaliteit, begeleiding, diversiteit & inclusie, studentenparticipatie en sociale veiligheid.



## 6. Verankeren van een visie



Het verankeren van een visie op studentenwelzijn betekent dat het geen verhaal op papier blijft, maar geleefd, gedragen en toegepast wordt in beleid én praktijk. Dat vraagt om structurele inbedding, verbinding met bestaande processen en het stimuleren van collectief eigenaarschap. Hieronder worden een aantal voorbeelden gegeven om dit te doen:

- Verbind de visie met strategisch beleid, professionaliseringsplannen en plannen voor studentbegeleiding.
- Maak de relatie tussen leren en welzijn zichtbaar in curriculumontwikkeling, de onderwijskundige visie en toetsbeleid.
- Ontwikkel een kernwaardenkaart, een praatplaat of een visuele weergave van de visie die in de onderwijsinstelling opgehangen wordt.
- Organiseer reflectiemomenten en dialoog over hoe de visie in de praktijk werkt.
- Zet pilots op waarin teams onderdelen van de visie verkennen in hun context, bijvoorbeeld in één opleiding.
- Gebruik de visie consequent in interne én externe communicatie over en met studenten.
- Laat de visie terugkomen in rituelen en symboliek van de onderwijsinstelling, zoals de opening van het studiejaar, de introductie en successen die gevierd worden.

Tot slot: visieontwikkeling is een gezamenlijk leerproces dat tijd en betrokkenheid vraagt. Gebruik deze wegwijzer om het gesprek te voeren, keuzes te maken en samen koers te bepalen voor duurzaam en integraal werken aan studentenwelzijn binnen jullie onderwijsinstelling.

- Een visie is een kernonderdeel om integraal te werken aan studentenwelzijn. Verder aan de slag met integraal werken aan studentenwelzijn? Bekijk het [Framework Studentenwelzijn](#) en de bijbehorende [Handleiding](#).
  - Benieuwd naar wat internationale literatuur en modellen zeggen over integraal werken aan studentenwelzijn? Zie dan de [Factsheet De theorie en praktijk van integraal werken aan studentenwelzijn](#).
  - Meer informatie over [Programma Stijn](#) en de door Stijn opgenomen kennis- en ondersteuningsproducten in de [Landelijke Kennisbank Studentenwelzijn](#).
- 

# Bijlagen: werkvormen

## Werkvorm 1: *Wat doen we al op studentenwelzijn, en waar liggen onze kansen om te verbeteren?*

Om een duidelijke richting te bepalen voor het verbeteren van studentenwelzijn binnen je instelling, is het belangrijk om eerst in kaart te brengen wat er al gebeurt. Zo kan je ook zien waar nog kansen liggen. De [checklist integraal werken aan studentenwelzijn](#) en deze werkvorm helpen je daarbij. Waar de checklist inzichtelijk maakt hoever jullie zijn in het integraal werken aan studentenwelzijn, helpt deze werkvorm om op meer detailniveau zicht te krijgen op bestaande activiteiten en diensten. Zo kijk je bij deze werkvorm naar in hoeverre de activiteiten en diensten structureel of eenmalig zijn en hoe deze zich verdelen over het (studie)jaar.

### Stap 1: Thema's bepalen

Verdeel het brede thema 'studentenwelzijn' in subthema's. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van welzijnsdimensies (zoals mentaal, sociaal, fysiek welzijn), of aan de hand van functionele domeinen zoals begeleiding, studentenleven en studieomgeving. Hiervoor kan je ook de onderdelen van het [Framework Studentenwelzijn](#) gebruiken en/of de checklist. Wijs elk thema een **eigen kleur** toe.

### Stap 2: Voorbereiding – huiswerk

Stel een groep samen met verschillende stakeholders die kunnen meedenken vanuit

hun eigen perspectief (zie hoofdstuk 2.2: Wie betrek je bij het ontwikkelen of herzien van een visie?). Vraag elk groepslid om vooraf een lijst op te stellen van bestaande activiteiten en diensten die binnen hun werkzaamheden bijdragen aan studentenwelzijn. Denk hierbij aan structurele initiatieven, ondersteuningsdiensten, losse activiteiten of beleidsmaatregelen.

### Stap 3: Gespreksleiders aanstellen

Wijs per thema een gespreksleider aan die het gesprek begeleidt tijdens de bijeenkomst en de inventarisatie in goede banen leidt.

### Stap 4: Categoriseer de activiteiten

Tijdens de bijeenkomst schrijft elke themagroep de aangeleverde activiteiten en diensten op losse papieren vormen, waarbij je onderscheid maakt in type:

- Structurele activiteit, bijvoorbeeld maandelijkse welzijnsevenementen.
- Structurele ondersteuningsdienst, bijvoorbeeld de studentpsycholoog.
- Eenmalige activiteit, bijvoorbeeld een eenmalige workshop of lezing.
- Beleid of richtlijn, bijvoorbeeld een meldprotocol voor mentale zorgen.

Elke categorie krijgt een **eigen vorm** (bijvoorbeeld cirkel, vierkant, driehoek, ruit). De kleur van het papier correspondeert met het toegewezen thema.

**Voorbeeld:** Een instelling heeft studentpsychologen voor studenten met milde mentale klachten. Dit is een structurele ondersteuningsdienst binnen het thema 'Begeleiding'. Het wordt dus geschreven op een vorm die hoort bij structurele ondersteuningsdiensten, in de kleur van 'Begeleiding'.

### **Stap 5: Overzicht creëren en clusteren**

Wanneer alle groepen hun activiteiten hebben verzameld en opgeschreven, breng je alles samen op een grote wand of tafel. Vervolgens kun je clusteren op verschillende manieren:

- Op type activiteit – Zo zie je snel welke vormen het meest voorkomen. Heb je bijvoorbeeld vooral eenmalige activiteiten en weinig structurele ondersteuning?
- Op jaarplanning – Plaats de vormen op een tijdlijn van het academisch jaar. Dit geeft inzicht in drukke periodes en mogelijke 'gaten' in het aanbod.
- Op studiejaar – Orden de activiteiten en diensten op basis van studiejaar (bijv. eerstejaars, tweedejaars, afstudeerfase). Zo zie je of er voldoende ondersteuning is in elk deel van de studie.

### **Stap 6: Kansen signaleren**

Analyseer het overzicht en bespreek met de groep:

- Wat doen we al goed?
- Welke thema's of fasen krijgen veel aandacht?
- Waar zitten de mogelijkheden?
- Zijn er periodes waarin studenten minder goed ondersteund worden?
- Hoe kunnen we het aanbod beter spreiden over het jaar of de studiejaars?

Deze oefening geeft richting aan gesprekken over waar je als instelling naartoe wilt met studentenwelzijn. Het biedt niet alleen inzicht in de huidige situatie, maar ook in ontwikkelkansen en prioriteiten. Daarmee vormt het een krachtig vertrekpunt voor het ontwikkelen of herzien van je visie op studentenwelzijn.





## Werkvorm 2: *Droomvisualisatie*

Een visie formuleren is in feite het benoemen van je einddoel: **Hoe ziet het ideale toekomstbeeld van jouw instelling eruit wat betreft studentenwelzijn?** Om dit scherp te krijgen, helpt het om even los te laten wat er nu nog niet lukt en te dromen over je ideale toekomstbeeld. De nadruk ligt hierbij op jullie definitie van studentenwelzijn.

Met deze oefening wil je verkennen hoe jouw instelling eruitziet als je definitie van studentenwelzijn realiteit wordt. Dit vormt een goede basis waar je je visie omheen kan bouwen, omdat het je helpt om je doel helder te krijgen of de stip op de horizon te bepalen.

Deze oefening kan je gebruiken om een algemene visie op studentenwelzijn aan te vullen en concreter te maken. Je kan het ook gebruiken om een al bestaande concrete visie tastbaarder te maken met de vraag 'hoe ziet die definitie eruit in de realiteit'?

### Werkwijze:

1. Vraag iedereen een moment te nemen om hun ogen te sluiten en zich voor te stellen: 'Hoe ziet het ideale toekomstbeeld van jouw instelling eruit?' Jullie definitie van studentenwelzijn is hierbij het uitgangspunt.
2. Laat deelnemers dan in duo's bespreken hoe dat er concreet uit ziet.  
Vragen die je hierbij kunt stellen:
  - Hoe voelen studenten zich als dit realiteit is?
  - Hoe ziet het onderwijs eruit?
  - Hoe zijn de lessen georganiseerd?
  - Welke vormen van ondersteuning zijn er?
  - Wie biedt deze ondersteuning?
  - Hoe ziet het studentenleven eruit?
3. Als iedereen hiervan een helder beeld heeft, zijn er meerdere opties voor de uitwerking:
  - Laat iedereen opschrijven wat ze hebben bedacht of laat ze het tekenen. Deel het dan plenair met de groep.
  - Werk in duo's waarbij een persoon vertelt wat ze hebben gevisualiseerd en de ander kernwoorden opschrijft. Verzamel alle sleutelwoorden en cluster deze op thema's of focuspunten.
4. Optioneel: Laat deelnemers 100 punten verdelen over de verschillende thema's/clusters. De thema's met de meeste punten neem je mee in het visietraject.

## Werkvorm 3: Beelden als startpunt voor visie: droomvisualisatie met associatiekaarten

Met deze werkvorm gaan deelnemers aan de hand van associatiekaarten met elkaar in gesprek over hoe zij de toekomst van studentenwelzijn op jouw instelling zien. Associatiekaarten helpen om gedachtes en gevoelens aan de hand van afbeeldingen te verwoorden. Er zijn (online) veel verschillende sets associatiekaarten te vinden. De zoekopdracht 'gratis associatiekaarten' geeft meerdere opties. Er zijn ook betaalde (gedrukte) sets associatiekaarten verkrijgbaar.

### Werkwijze:

1. Leg de associatiekaarten verspreid op tafel.
2. Laat iedere deelnemer een kaart kiezen die voor hen het toekomstbeeld van studentenwelzijn verbeeldt.
3. Kies intuïtief, zonder lang na te denken.
4. Bespreek de gekozen kaart in kleine groepjes:
  - a. Waarom koos je deze kaart?
  - b. Wat zegt deze kaart over jouw droom of doel voor studentenwelzijn?
5. Laat één persoon per groepje de kernwoorden noteren die uit de verhalen naar voren komen.
6. Deel de kernwoorden plenair.
7. Cluster de kernwoorden op thema. Deze thematische clusters geven richting aan het formuleren van de visie



## Werkvorm 4: *Empathy map: Wat willen we dat studenten voelen, denken, zeggen?*

Deze oefening helpt expliciteren wat je écht belangrijk vindt in de ervaring van studenten en levert input op voor de visieformulering. Door je te verplaatsen in de ervaring van een student aan jouw instelling, krijg je inzichten in wat je hoopt te bereiken als het gaat om studentenwelzijn.

### Werkwijze:

1. Teken een silhouet van een persoon op een groot vel papier.
2. Werk in groepjes en beantwoord de volgende vragen in een mindmap rond het silhouet:
  - a. Wat wil je dat een student voelt? Denk aan het begin, midden en einde van de studie.
  - b. Wat wil je dat een student denkt over studeren aan jouw onderwijsinstelling?
  - c. Wat hoop je dat een student vertelt aan familie en vrienden over diens studie-ervaring?
3. Bespreek de resultaten en bepaal samen wat je hoopt te bereiken als je de ervaring van een student centraal laat staan.



# Colofon

---

Opdrachtgever en financier: Ministerie van  
Onderwijs, Cultuur & Wetenschap

## Auteurs

Charlie Raiser (ECIO)  
Janneke van der Avoort  
Sabine van Dijk  
Anne-Wil Marissen

## Met dank aan

Michelle van der Horst  
Jolien Dopmeijer  
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](http://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](http://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](http://www.trimbos.nl/webwinkel) met  
artikelnummer TRI-62-120.

