



Integraal werken aan studentenwelzijn

Handleiding bij het Framework Studentenwelzijn

Colofon

Opdrachtgever en financier:
Ministerie van Onderwijs,
Cultuur & Wetenschap

Auteurs

Anne C. Miers
Jolien Dopmeijer
Sabine Peters
Aniek de Lange

Met dank aan

Michelle van der Horst
Joyce van der Wegen
Simone Onrust
Lenneke van Tol
Marloes Kleinjan
Ines Roessink
Astrid Venes
Marieke de Bakker
Wim Moes
Johannes Ziskoven
Anna van Duijvenvoorde
Martine Verbunt
Bas Litjens
Natascha Fennema

Leden van de Stijn Wetenschappelijke adviescommissie
Leden van de Stijn Maatschappelijke adviescommissie
MBO Raad, Vereniging Hogescholen, 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-62-095

Over deze handleiding

Fijn dat je deze handleiding bij het [Framework Studentenwelzijn](#) hebt gevonden! Het is geschreven om onderwijsinstellingen te ondersteunen bij het integraal werken aan studentenwelzijn, waarbij het Framework Studentenwelzijn je de weg kan wijzen. Werken aan studentenwelzijn kan soms overweldigend zijn, ook als je al een tijdje aan dit thema werkt. Dit komt doordat studentenwelzijn bestaat uit een veelheid aan thema's, stakeholders¹ en activiteiten die op allerlei manieren met elkaar samenhangen. En die samenhang is nu precies wat er bedoeld wordt met integraal werken: activiteiten op het gebied van studentenwelzijn worden in samenhang uitgevoerd opdat ze elkaar versterken. Door activiteiten op het gebied van studentenwelzijn dus niet los te zien en uit te voeren, maar aan meerdere tegelijkertijd te werken kan studentenwelzijn daadwerkelijk bereikt of bevorderd worden. Integraal werken betekent

óók *samen* werken aan welzijn, waarbij de verschillende stakeholders elk een stukje van de studentenwelzijnspuzzel leggen. Samen leg je daarmee de hele puzzel.

Misschien dat er binnen jouw onderwijsinstelling de wens bestaat om te starten met integraal werken aan studentenwelzijn, het kan ook zijn dat jullie al (flink) op weg zijn of zelfs al echt integraal werken. Het Framework Studentenwelzijn en deze bijbehorende handleiding is voor al deze situaties relevant. Waarom? Omdat of je nu al integraal werkt aan studentenwelzijn of nog gaat starten, het werken met een framework meerdere voordelen biedt die relevant zijn in die verschillende situaties. Want ook als je al op weg bent kan het framework je nog helpen met inzichten, structuur of je bevestigen. We zetten de voordelen hierna voor je op een rijtje.

¹ Belanghebbenden en samenwerkingspartijen op het gebied van studentenwelzijn, binnen de onderwijsinstelling en buiten de onderwijsinstelling, denk aan gemeenten, preventie- en zorgprofessionals.

Het werken met een Framework Studentenwelzijn:

- Laat je zien dat werken aan studentenwelzijn draait om het uitgangspunt dat goed in je vel zitten sterk bijdraagt aan goed kunnen leren en ontwikkelen. Goed onderwijs en goed kunnen leren helpen ook weer bij het goed in je vel zitten. Dat betekent dat investeren in studentenwelzijn het leren van studenten (mede) faciliteert en dat goed kunnen leren bijdraagt aan welzijn;
- Geeft je een helder overzicht van thema's, voorwaarden, stakeholders en activiteiten die horen bij het werken aan studentenwelzijn, dit geeft structuur aan je stappen in integraal werken aan studentenwelzijn;
- Laat je zien hoe deze thema's, voorwaarden, stakeholders en activiteiten samenhangen en elkaar versterken;
- Geeft je gemeenschappelijke taal voor het sámen werken aan studentenwelzijn, je weet met elkaar waar je het over hebt als je vertrekt vanuit een zelfde kader;
- Biedt je richtlijnen voor het werken aan studentenwelzijn en daarmee houvast. Het helpt in het maken van keuzes in het werken aan studentenwelzijn, omdat je in één oogopslag kan zien waar je al aan werkt en waar nog kansen liggen om aan te werken;
- Kan het werk dat je al hebt verricht op studentenwelzijn bekrachtigen en je daarmee bevestigen dat je op de goede weg bent;
- Kan zowel onderwijsinstellingsbreed als op opleidingsniveau of cluster van opleidingen gebruikt worden.²

² Daar waar 'onderwijsinstelling' staat, kun je ook 'opleiding', 'cluster', 'domein' of 'faculteit' (de term die past bij jouw organisatie) lezen.

Inhoud



<i>Over deze handleiding</i>	03
<i>Het Framework Studentenwelzijn in een notendop</i>	06
<i>Aan de slag met het framework</i>	13
<i>Eerst</i>	14
<i>Daarna</i>	21
<i>Doorlopend</i>	36
<i>Hulpmiddelen en bronnen</i>	44

Het Framework Studentenwelzijn in een notendop

Het Framework Studentenwelzijn is ontwikkeld om overzicht en structuur te bieden in de vele activiteiten, beleidszaken en stakeholders op het gebied van integraal werken aan studentenwelzijn in het mbo, hbo en wo in Nederland. Het is gebaseerd op het Canadese framework voor studentenwelzijn, de [*National Standard for Mental Health and Well-Being for Post Secondary Students*](#)³, waar al veel Canadese onderwijsinstellingen succesvol mee werken. Ook sluit het aan bij de pijlers van de reeds bestaande programma's voor welbevinden en preventie van middelengebruik in het mbo: [Welbevinden op School](#), [Helder op School](#) en de aanpak [Gezonde School](#).

Voorafgaand aan de ontwikkeling van het Framework Studentenwelzijn is er een theoretische verantwoording geschreven over integraal werken

aan studentenwelzijn: de [Kennissynthese Integraal werken aan Studentenwelzijn](#). We verwijzen je graag naar dat document als je meer wil lezen over de wetenschap achter integraal werken aan studentenwelzijn.

Dit hoofdstuk geeft een beknopte samenvatting van het Framework Studentenwelzijn dat uitgebreider wordt toegelicht in een op zichzelf staand document. In dat document kan je eveneens een uitleg vinden over de relatie tussen het framework en de programma's [Welbevinden op School](#), [Helder op School](#) en de [Gezonde School](#). We raden je dan ook aan het [document Framework Studentenwelzijn](#) en deze handleiding tezamen te gebruiken. In de hoofdstukken die hierna volgen helpen we je op weg om aan de slag te gaan met het framework.

³ De *National Standard for Mental Health and Well-being for Post Secondary Students* is ontwikkeld door de [Mental Health Commission of Canada](#), een organisatie die zich richt op de bevordering van de mentale gezondheid van alle Canadezen door onderzoek, welzijnsprogramma's, training en de ontwikkeling en verspreiding van tools, zoals handreikingen en interventies.

De opbouw van het framework

Het Framework Studentenwelzijn ([Figuur 1](#)) bestaat uit een aantal samenhangende onderdelen: een **visie**, drie essentiële **voorwaarden** en drie inhoudelijke **bouwstenen**. Centraal in het framework staat het welzijn van de student, hier draait immers alles om. Het welzijn van de student stelt de student in staat om goed te kunnen leren, en goed leren draagt weer bij aan goed in je vel zitten. Door vanuit een visie en een goed fundament van voorwaarden aan inhoudelijke bouwstenen te werken, werk je integraal: alles hangt samen en is gestructureerd.

We lopen de onderdelen van het framework in [Figuur 1](#) kort langs. Voor een uitgebreidere uitleg hiervan verwijzen we je naar het document [Framework Studentenwelzijn](#).

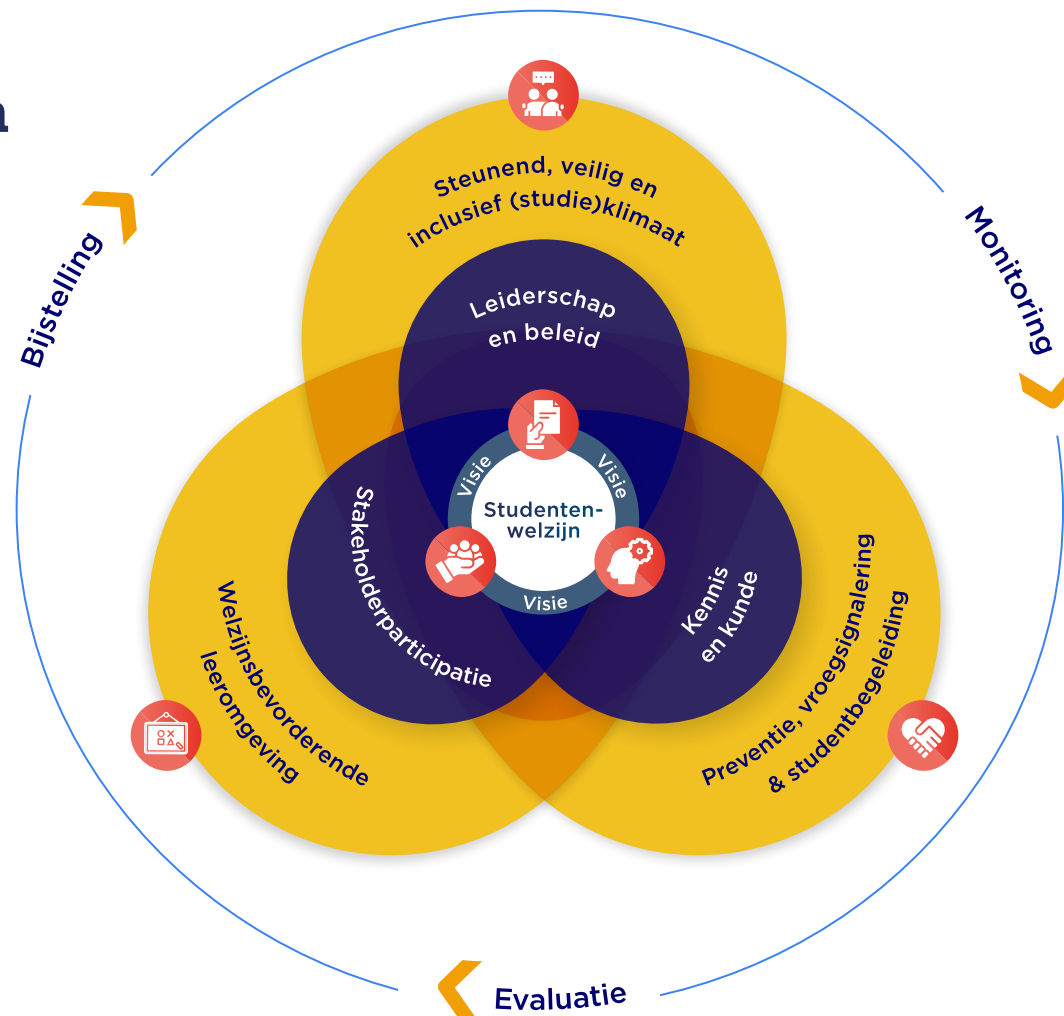


Framework Studentenwelzijn

Legenda

- Bouwstenen
- Voorwaarden

De iconen corresponderen met een bouwsteen of voorwaarde. Deze bouwstenen en voorwaarden hangen allemaal met elkaar samen.



Figuur 1: Framework Studentenwelzijn



Visie

Het eerste onderdeel van het framework is de **visie**. In de ideale wereld start je na een inventarisatie van jullie huidige situatie en wensen in het integraal werken aan studentenwelzijn met de ontwikkeling van een visie op instellingsbreed niveau, of op het niveau van een opleiding of cluster van opleidingen. Een dergelijke visie geeft strategische richting en helpt een (onderdeel van een) onderwijsinstelling bij het ontwikkelen van beleid en initiatieven die studentenwelzijn structureel ondersteunen dan wel verbeteren. Met deze visie kan (het onderdeel van) de onderwijsinstelling kleur geven aan wat er binnen de instelling specifiek belangrijk wordt geacht op het gebied van welzijn. 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 je 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.

Voorwaarden

Een *tweede* onderdeel van het framework wordt gevormd door de **voorwaarden**, zaken die je op orde moet hebben voor je de inhoud in kan duiken. In het Framework Studentenwelzijn vind je de volgende voorwaarden:



Leiderschap en beleid: hierbij gaat het om het hebben van sterk en zichtbaar leiderschap. Leiderschap is meer dan een visie hebben en die uitdragen. Leiders kunnen laten zien dat ze zich actief inzetten voor studentenwelzijn. Bijvoorbeeld door actief ondersteunend beleid op te stellen dat aansluit bij de visie van de onderwijsinstelling en middelen ter beschikking stellen voor de uitvoering van activiteiten behorend bij dit beleid. Leiders die sterk en zichtbaar leiderschap tonen in studentenwelzijn dragen ook hun visie uit via frequente communicatie hierover naar de medewerkers en studenten;



Stakeholderparticipatie: hierbij gaat het om de samenwerking met belanghebbende partijen binnen en buiten de onderwijsinstelling en co-creatie met studenten in beleid en activiteiten van studentenwelzijn.

Hiermee wordt versnippering van initiatieven voorkomen of verminderd en worden voorheen losse initiatieven of losse elementen van beleid gebundeld en versterkt door samenwerking. Dit draagt bij aan meer overzicht en structuur en samen kan mogelijk nog meer bereikt worden in een verbeterd welzijn van studenten;



Kennis en kunde: hierbij gaat het om alle kennis en vaardigheden die onderwijsprofessionals nodig hebben om goed te kunnen werken aan de inhoudelijke bouwstenen van studentenwelzijn. Het gaat dus over diverse thema's, zoals binding, sociale veiligheid, mentale vaardigheden, begeleidingsgesprekken- en methoden, maar ook toets-beleid, pedagogisch-didactisch handelen in de les, onderwijsontwerp en onderwijsorganisatie. Deze worden geborgd in professionaliseringsprogramma's en kennisdelingsactiviteiten, waarin professionals getraind worden of met elkaar uitwisselen over opgedane ervaringen in deze thema's die bijdragen aan studentenwelzijn, of bestaande kennis en vaardigheden aan elkaar kunnen overdragen.

Bouwstenen

Door je voorwaarden goed geregeld te hebben, leg je een stevige basis om goed inhoudelijk aan de slag te kunnen gaan. Die inhoud wordt gevormd door het *derde* onderdeel, de **bouwstenen**. Dat zijn de inhoudelijke aandachtsgebieden waarmee het welzijn van studenten direct of indirect kan worden bereikt, behouden of versterkt. Elke bouwsteen kent weer verschillende subthema's die in het document [Framework Studentenwelzijn](#) worden toegelicht. Er zijn drie bouwstenen die nauw samenhangen, elkaar aanvullen en beïnvloeden:



Steunend, veilig en inclusief (studie)klimaat:

hierbij gaat het om een omgeving waarin zowel studenten als medewerkers zich gezien en gehoord voelen, zichzelf kunnen zijn en zich onderling verbonden voelen met elkaar;



Preventie, vroegsignalering

& studentbegeleiding: hierbij gaat het om het voorkomen van mentale gezondheidsproblemen of risicovol of problematisch middelengebruik, het vroegtijdig signaleren van problemen of hulpvragen van studenten. Het gaat ook om de invulling van het algemene studentbegeleidingsbeleid als ook

het organiseren van hulpaanbod binnen de onderwijsinstelling voor studenten met problemen of doorverwijzingsmogelijkheden naar externe partijen in preventie en zorg;



Welzijnsbevorderende leeromgeving:

hierbij gaat het 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, onderwijs ontworpen wordt waarin ruimte is voor binding en het aanleren van mentale gezondheidsvaardigheden zoals het gesprek over stress en prestatiedruk.

Tot slot over het framework en deze handleiding

Deze handleiding bij het [Framework Studentenwelzijn](#)⁴ biedt handvatten om studentenwelzijn op een integrale manier te organiseren, vanuit de uitgangspunten van het Framework studentenwelzijn. Dit framework is bedoeld als een *vrijwillig, niet voorschrijvend* maar *richtinggevend* document van waaruit elke opleiding of onderwijsinstelling op een integrale manier kan werken aan studentenwelzijn. Belangrijk is dat de inkleuring van de onderdelen van het framework dus binnen de opleiding, cluster van opleidingen of de onderwijsinstelling gebeurt zodat het past binnen die specifieke setting. Het framework reikt je de voorwaarden en bouwstenen aan, je maakt zelf de vertaalslag naar jouw praktijk.

Deze handleiding neemt je mee in de stappen die je kan zetten als je dus het framework wil vertalen naar jouw onderwijspraktijk. Belangrijk is om te noemen dat het framework zich primair op onderwijsinstellingen richt, maar vanuit de visie van integraal werken is de samenwerking met stakeholders essentieel voor het bereiken van je doel. Vanuit programma Stijn zijn die stakeholders geclusterd in gemeenten, preventie- en zorgprofessionals. Ook voor hen zijn daarom het Framework Studentenwelzijn en deze handleiding relevant. We raden je aan om het eerder genoemde document met uitleg over het framework naast deze handleiding te houden.

Gebruik de handleiding binnen jouw onderwijsinstelling om:

- ... samen te *leren en te verbeteren*. Meestal begint het met kleine stappen;
- ... te *versterken* wat je als opleiding, cluster, faculteit of onderwijsinstelling allemaal al doet, en dat aan elkaar te verbinden;
- ... samen *prioriteiten* te stellen: Wat doen we nu en wat kan later?
- ...en weet, het werken aan studentenwelzijn is geen eenmalig project, maar vraagt een *structurele plek* in de onderwijsinstelling. Het opstarten van activiteiten daaromtrent vraagt *tijd*.

⁴ Deze handleiding is gebaseerd op de [Starter Kit](#) behorend bij de [National Standard for Mental Health and Well-Being for Post-Secondary Students](#) (een Canadees framework dat zich richt op studentenwelzijn) en het [Stappenplan Werken aan welbevinden in het mbo](#).

Aan de slag met het framework

Zoals je hiervoor hebt kunnen lezen, of mogelijk in je eigen praktijk al hebt ervaren, bestaat studentenwelzijn uit vele thema's, stakeholders en activiteiten. Dat maakt het integraal werken aan studentenwelzijn een interessante en tegelijkertijd ook uitdagende aangelegenheid. Waar we met het framework overzicht en structuur willen bieden, is er daarnaast ook een helder stappenplan nodig van hoe je nu met dat framework aan de slag gaat. Om je op weg te helpen hebben we het proces van werken met het Framework Studentenwelzijn verdeeld in drie fasen: Eerst, Daarna en Doorlopend:

1. **Eerst:** Een stevige basis creëren;
2. **Daarna:** Huidige situatie analyseren, doelen en plan opstellen;
3. **Doorlopend:** Implementeren, monitoren, evalueren, bijstellen.

Je start dus met het leggen van een stevige basis (*Eerst*), waarin er aan steun en momentum wordt gewerkt en aan voorwaarden om verder inhoudelijk

aan de slag te kunnen. Na deze basis gelegd te hebben volgt een analyse van de huidige situatie, vorm of herijk je een visie op studentenwelzijn, formuleer je doelen en een plan (*Daarna*). Er is geen echt eindpunt. Het werken aan studentenwelzijn is namelijk geen eenmalig project. Net als bij andere essentiële onderdelen van het onderwijs is het belangrijk dat studentenwelzijn een structurele plek krijgt in onderwijsbeleid- en uitvoering. De reden hiervoor is de eerder beschreven basis van werken aan studentenwelzijn: *welzijn draagt bij aan goed kunnen leren en goed kunnen leren draagt ook weer bij aan welzijn*. Dat principe is van alle tijden. De laatste fase van deze handleiding (*Doorlopend*) is dan ook een doorgaand proces van continue monitoring, evaluatie en bijstellen nadat in de voorgaande fasen stevig beleid is ontwikkeld en samenhangende activiteiten zijn ingezet. De laatste fase is dus vooral gericht op goed onderhoud van het waardevolle werk dat is verricht in de eerste fasen. In de komende hoofdstukken beschrijven we wat elke stap inhoudt.

Eerst:

Creëer een sterke basis

Het meest wenselijk is dat je integraal werken begint met een heldere visie op studentenwelzijn die gedragen wordt door de hele instelling en waar prioriteit aan wordt gegeven. Dit betekent dat de bestuurders en directie of management van de instelling leiderschap laten zien door zich zichtbaar te committeren aan het integraal werken aan studentenwelzijn. Vervolgens stellen zij strategische doelen, nemen deze op in beleid en verbinden daar financiële en personele middelen aan.

Dit is natuurlijk niet altijd een realistische situatie. Vaak wordt er eerst met losse initiatieven gestart en is commitment vanuit de bestuurslaag een latere stap. Is er binnen jouw onderwijsinstelling (nog) geen instellingsbrede visie op studentenwelzijn? Je kunt instellingsbreed starten, maar je kunt ook op kleinere schaal integraal werken aan studentenwelzijn. Bijvoorbeeld vanuit een opleiding of cluster van opleidingen. Van daaruit kun je later verbindingen leggen met andere opleidingen, afdelingen en diensten.

In deze eerste fase ben je vooral bezig met visievorming en voorwaarden creëren. Zoals je hebt kunnen lezen is er in het framework een drietal voorwaarden opgenomen: **Leiderschap en beleid**, **Stakeholderparticipatie** en **Kennis en kunde**. Het is niet zo dat je eenmalig deze voorwaarden 'afvinkt' door deze fase te doorlopen. Je legt nu een basis. Daarna blijf je doorlopend aan deze voorwaarden werken door ze aan te scherpen waar nodig of op basis van nieuwe inzichten in het werken aan studentenwelzijn aan te vullen. Denk bijvoorbeeld aan dat je met elkaar concludeert dat er nieuw beleid nodig is op een thema waar je eerder nog niet bij stil hebt gestaan. Of dat je erachter komt dat je al wel professionals getraind hebt in het creëren van binding en mentale vaardigheden van studenten, maar nog niet in het herkennen van middelengebruik of in hoe je in onderwijsontwerp of toetsbeleid prestatiedruk wegneemt. Dan is dat de aanvulling die volgt op de eerder gelegde basis.

Acties:

1. Maak jezelf vertrouwd met het Framework Studentenwelzijn (voorwaarde: Kennis en kunde)

Download en lees het [Framework Studentenwelzijn](#) om zicht te krijgen op welke gebieden het integraal werken aan studentenwelzijn allemaal betrekking heeft en waarop je als eerste wil focussen.

2. Benoem een bevlogen coördinator en laat de coördinator een coördinerend team formeren (voorwaarde: Leiderschap en beleid)

Het werken aan studentenwelzijn start doorgaans met een aantal gedreven aanjagers die de handschoen wel willen oppakken. Dat kunnen enthousiaste docenten, studentpsychologen, teamleiders van een studiesuccescentrum, studentenwelzijnscoördinatoren of anderen zijn die het thema een warm hart toedragen. Die aanjagers kunnen, bij voorkeur met een mandaat vanuit een bestuur van de onderwijsinstelling, een gemotiveerd team samenstellen dat activiteiten op

het gebied van studentenwelzijn gaat coördineren. De meerwaarde van zo'n team is dat er overzicht is van alle stappen die gezet worden en dat initiatieven geborgd worden en aangejaagd blijven worden. Het team bewaakt de kwaliteit en draagt bij aan samenwerking tussen partijen, waardoor er meer efficiënt gewerkt wordt en versterkende samenwerkingen ontstaan. Een goede zichtbare aanjager met de bevoegdheid om beslissingen te nemen en middelen toe te wijzen, kan een krachtige versneller zijn. Een aanjager kan de coördinator van het coördinerende team zijn, maar dat hoeft niet.

Het aanwijzen van één persoon die hoofdverantwoordelijk is als coördinator kan helpen om studentenwelzijn een prioriteit te laten blijven. Vaak is dit de studentenwelzijnscoördinator, student wellbeing officer (hbo, wo) of instellings- of locatiecoördinator Vitaal mbo (mbo); elke onderwijsinstelling heeft hiervoor een eigen rol- of functienaam. Een geschikte coördinator heeft kennis van zowel projectmanagement als inhoud en implementatie. Het is raadzaam ervoor te zorgen

dat de rol overdraagbaar is, zodat er continuïteit is, ook als de huidige persoon de rol of functie niet meer zou vervullen.

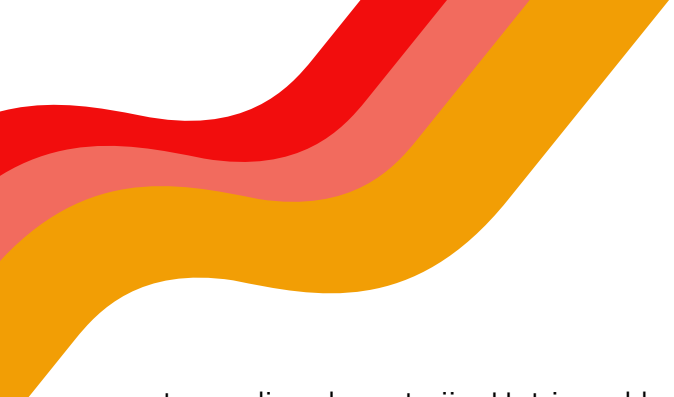
Als je het team gaat samenstellen is het verstandig om de samenstelling van het team aan de hand van jullie uitgangspositie te bepalen: ga je instellingsbreed aan de slag of vanuit een opleiding, cluster of faculteit. Bekijk hoe je het team structureel kunt inbedden in de onderwijsinstelling en kunt voorkomen dat het een tijdelijk projectteam is. Hiervoor is het aan te raden om contact te leggen met het bestuur van de onderwijsinstelling of met de coördinator van de opleiding of het cluster van opleidingen over de mogelijkheden. Helpend hierbij is om een team voor te stellen van personen die al een sleutelpositie hebben op het gebied van studentenwelzijn. Dit betekent dat zij hiervoor geen extra taken hoeven uit te voeren maar het onderdeel van hun functie kan zijn om te helpen coördineren. Ook hebben zij inzicht in de systemen van onderwijsorganisatie, beleid, toetsing, curriculumopbouw en studentbegeleiding, hebben zij contacten met (andere) studenten en hebben zij mogelijk al samenwerkingen met externe

Coördinerend team:

Een coördinerend team voor het integraal werken aan studentenwelzijn in de onderwijsinstelling zou idealiter een multi-disciplinair karakter hebben.

Dit team kan bestaan uit de volgende rollen:

- Studentenwelzijnscoördinator, student wellbeing officer of instellings- of locatiecoördinator Vitaal mbo (afhankelijk van de sector)
- Studentpsycholoog
- Studieadviseur of studentendecaan
- Docent of opleidingscoördinator
- Studentvertegenwoordiger
- Vertegenwoordiger van studentzaken of studentvoorzieningen
- HR-medewerker (indien relevant)
- Communicatieadviseur



partners die relevant zijn. Het is wel belangrijk dat het team overzichtelijk in grootte blijft en daardoor slagkracht houdt. Daarbij wordt aangeraden het team niet groter te laten zijn dan zo'n tien personen.

Afhankelijk van de onderwijsinstelling en specifieke uitdagingen of aandachtsgebieden kunnen aanvullende experts (zoals een vertrouwenspersoon of sportcoördinator) betrokken worden. Ook is het aan te raden om externe partners vanuit gemeenten, preventie of zorg, maar ook andere onderwijsinstellingen voor vo, mbo, hbo en wo (in het kader van de relatie tussen een soepele in-en doorstroom van studenten, hun welzijn en samenwerking in introductieperiodes en gezamenlijke samenwerkingsafspraken met gemeenten, preventie en zorg) te betrekken. Je kan ervoor kiezen hen zitting te laten nemen in het team, maar ook voor het team te laten bestaan uit interne medewerkers en studenten en een structureel overleg met externe partners te beleggen.

Tip: Ga je instellingsbreed of met meerdere opleidingen of clusters van opleidingen (bijvoorbeeld domeinen, schools, faculteiten) aan de slag? Stel per opleiding, cluster van opleidingen een centraal aanspreekpunt of studentenwelzijnscoördinator aan als brug tussen activiteiten op het niveau van de instelling en het niveau van een opleiding of cluster van opleidingen. Zij signaleren en communiceren de behoeften binnen de faculteit en communiceren dit onderwijsinstellingsbreed. Ook zorgen zij ervoor dat het studentenwelzijnsaanbod van de faculteit aansluit bij het onderwijsinstellingsbrede aanbod. Faciliteer structureel overleg tussen alle aanspreekpunten in studentenwelzijn (zoals de studentenwelzijnscoördinatoren). Verduidelijk de verantwoordelijkheden van alle personen (inclusief studenten) binnen de onderwijsinstelling en creëer een duidelijke structuur, vooral in situaties waar nieuwe functies zijn ontstaan, zoals aanjagers en coördinatoren.

3. Creëer zoveel mogelijk draagvlak binnen de onderwijsinstelling (voorwaarde: Leiderschap en beleid en Stakeholderparticipatie)

Richt je hierbij vooral op draagvlak van 'sleutelpersonen', personen op essentiële posities binnen de onderwijsinstelling met betrekking tot studentenwelzijn. Hierbij kan je denken aan de professionals die zijn genoemd bij het coördinatieteam, maar ook professionals die zich bezighouden met sociale veiligheid, instellings-/campusbeheer, onderwijskundigen en examencommissies. Het is extra aan te bevelen om je ook te richten op personen die ook het mandaat hebben om beslissingen te nemen, zoals (onderwijs)bestuurders, directeuren of managers. En richt je daarnaast ook op degenen die het thema studentenwelzijn via andere routes kunnen aanjagen, zoals (senior) medewerkers en studenten. Soms zijn dit ook mensen uit de bredere gemeenschap rondom de onderwijsinstelling (bijvoorbeeld vanuit het sociaal domein of de zorgsector). Je kan draagvlak creëren door de dialoog te stimuleren. Organiseer bijvoorbeeld bijeenkomsten, lunchsessies of panelgesprekken waarin professionals en studenten ervaringen en ideeën kunnen delen over het werken aan studentenwelzijn. Laat studenten hun ideeën

uitspreken in studentenpanels, of organiseer communicatiecampagnes waarbij posters, sociale media en nieuwsbrieven of evenementen worden gebruikt om het belang van studentenwelzijn onder de aandacht te brengen. Ook kan je denken aan het verbinden van bestaande initiatieven op thema's die welzijn bevorderen die nu nog los van elkaar werken. Kunnen zij elkaar versterken? Met dergelijke acties kan je bereiken dat meer mensen zich willen verbinden aan het werken aan studentenwelzijn, hier initiatieven in willen nemen of zich over willen uitspreken. Dit kan dan weer bijdragen aan het inzichtelijk maken van het belang van overkoepelende coördinatie, beleid en samenwerking.

4. Identificeer belangrijke stakeholders en neem hen vanaf het begin mee (voorwaarde: Stakeholderparticipatie)

Het is belangrijk om vertegenwoordigers van alle stakeholdergroepen te betrekken, waaronder studenten, opleidingen, diensten (studentbegeleiding, communicatie, onderwijsondersteunend, facilitair) en andere medewerkers, maar ook externe partijen zoals gemeenten, preventie- en zorgprofessionals in de verslavingszorg, GGZ, binnen de GGD

en huisartsen. Het is aan te bevelen om dit niet alleen in het begin te doen, maar blijvend te doen. Je kan starten door als coördinerend team een stakeholderanalyse⁵ uit te voeren om stakeholders binnen en buiten de onderwijsinstelling te identificeren. Dit kan je in een paar stappen doen: 1) inventariseer stakeholders en wat zij doen en willen ten aanzien van studentenwelzijn (denk buiten de voor de hand liggende kaders, zie bijvoorbeeld partijen die bij actiepunt 3 worden genoemd); 2) bepaal de mate van invloed van een stakeholder op het integraal werken aan studentenwelzijn binnen de onderwijsinstelling; 3) beheer relaties: denk met elkaar na over strategieën om stakeholders frequent te informeren of te betrekken (afhankelijk van hun rol) en bedenk hoe je hun betrokkenheid en participatie kan waarborgen.

We benadrukken bij stakeholderparticipatie het belang van co-creatie met studenten als stakeholders. Zo kan er goed aangesloten worden bij hun

belevingswereld en behoeften en participeren zij actief in activiteiten en beleidsontwikkeling -of herziening. Daarbij is het essentieel dat er een representatieve vertegenwoordiging is van de studentenpopulatie en er hierbij specifieke aandacht is voor studenten in risicogroepen voor problematiek (denk aan studenten die zich identificeren als LHBTQIA+, eerstegeneratiestudenten, studenten met een functiebeperking, studenten met een migratieachtergrond) en studenten in ongunstige omstandigheden (studenten in kwetsbare thuissituaties, zoals onveiligheid, armoede, ouders met fysieke dan wel psychische problemen, studenten met mantelzorgtaken). Ook kunnen studenten betrokken worden door samenwerking met studieverenigingen en studentenorganisaties, -verenigingen, en -initiatieven. Samenwerking met deze groepen is met name mogelijk binnen het hbo en wo, en ook steeds meer in het mbo.

⁵ Voor het mbo is hiervoor tijdens het schrijven van deze Handleiding bij het Framework Studentenwelzijn een Communitykaart in ontwikkeling, behorend bij het profiel van de Vitaal Mbo-coördinator. Deze zal worden gepubliceerd via [Vitaal mbo](#).

Belangrijke overwegingen:

Docenten hebben een sleutelpositie

Als docent heb je direct en frequent contact met je studenten. Docenten hebben daarom een sleutelpositie in het werken aan studentenwelzijn. Het is daarmee van groot belang om hen te betrekken in het ontwikkelen van beleid en activiteiten op het gebied van studentenwelzijn. Hun ervaringen en uitdagingen kunnen hiervoor een bron van informatie en inspiratie vormen. Het is eveneens belangrijk dat docenten de aandacht voor studentenwelzijn niet als een extra last ervaren, maar dat benadrukt wordt dat het met name gaat om handelen binnen hun reguliere taken waar de meeste winst mee te behalen is.

Denk aan bejegening van studenten, aandacht voor binding in de les, gesprekken over belemmerende en helpende overtuigingen die de student heeft, het verminderen van stress rondom opdrachten, toetsing en BPV⁶ of stage.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Het welzijn van studenten is een gedeelde verantwoordelijkheid. Onderwijsinstellingen zijn niet alleen verantwoordelijk. Het is belangrijk om in de aanpak samen te werken met alle betrokkenen, van studenten, opleidingen en personeel tot de bredere gemeenschap (denk aan verslavingszorg, andere zorgpartners, GGD, gemeenten, leerbedrijven en stageplaatsen) en ook de grenzen te erkennen en vast te stellen van wat een onderwijsinstelling kan bijdragen aan het welzijn van studenten.

⁶ BPV: Beroepspraktijkvorming in het mbo zoals een stage of leerbaan. In het hbo en wo spreken we over stage en in het hbo over duaal studeren als er sprake is van een leer-werktraject waarbij de student in de praktijk leert en af en toe naar de onderwijsinstelling komt.

Daarna:

Huidige situatie in kaart brengen en plannen maken

De volgende stap is het ontwikkelen van een duidelijk beeld van de huidige situatie voor jouw opleiding(scluster) of onderwijsinstelling. Hierbij komen de voorwaarden Leiderschap en beleid (met de nadruk op beleid), Stakeholderparticipatie en Kennis en kunde aan bod, evenals alle bouwstenen uit het Framework Studentenwelzijn. Op al deze gebieden ga je in kaart brengen wat er al georganiseerd is, waar hiaten zitten en wensen liggen om te continueren, te versterken of op te starten of organiseren. Aan de hand van die informatie over de huidige situatie binnen de onderwijsinstelling kun je doelen stellen en plannen maken om integraal te werken aan studentenwelzijn of dit verder door te ontwikkelen of versterken.

Voor het mbo is vanuit het programma Welbevinden op School al een [checklist](#) ontwikkeld om dit proces te ondersteunen op het thema welbevinden. Er is ook een [checklist](#) beschikbaar vanuit Helder op School op het thema middelenpreventie. Vanuit Programma Stijn komt er in 2025 een aanvullend product beschikbaar ter ondersteuning van deze stap die geschikt is voor zowel het mbo, hbo als het wo dat wordt gebaseerd op voorgenoemde checklist.



Acties:

1. Inventariseer het huidige beleid en lopende initiatieven

Het is raadzaam om het bestaande beleid dat het welzijn van studenten ondersteunt te inventariseren, zoals beleid met betrekking tot middelengebruik, sociale veiligheid, suïcidepreventie, studentbegeleiding, inclusie en vitaliteit van medewerkers. We raden je aan om bij het bekijken van beleidsdocumenten vooral ook verder dan de voor de hand liggende beleidslijnen- en documenten die expliciet betrekking hebben op studentenwelzijn. Andere beleidslijnen kunnen ook impact hebben op de studentenwelzijn en zijn daarom raadzaam om mee te nemen. Kijk dus ook met een welzijns-‘bril’ op naar beleid dat meer impliciet betrekking heeft op studentenwelzijn. Denk hierbij aan examenreglementen en toetsbeleid, aanmeldprocedures, aanwezigheidsverplichting, bindend studieadvies, stageondersteuning en huisvesting. Denk naast het inventariseren van huidig beleid ook aan lopende projecten en initiatieven die raken aan studentenwelzijn. Hierbij gaat het primair om een inventarisatie

binnen de eigen onderwijsinstelling om de status quo te bepalen, maar ter inspiratie voor vervolgstappen kan inventariseren wat er bij andere onderwijsinstellingen bekend is over beleid, documenten en initiatieven op het gebied van studentenwelzijn ook interessant zijn.





Tip: Het is raadzaam om als coördinerend team vooraf een inschatting te maken over of de genoemde voorwaarden al voldoende aanwezig zijn. Is er vanuit de voorwaarde **Leiderschap en beleid** al beleid, commitment en leiderschap vanuit de bestuurslaag? Zo niet, kan dit veranderd worden? In hoeverre heb je hier invloed op? Is dit het juiste moment of is eerst iets anders nodig? Bedenk hoe je als team draagvlak creëert bij en afstemt met het College van Bestuur en onderwijsdirecteuren en managers. Is er al een deskundigheidsbevorderingsprogramma passend bij de voorwaarde **Kennis en kunde** en hoe verloopt dit programma, hoe compleet is het programma? Bij de voorwaarde **Stakeholderparticipatie** kan er gekeken worden naar welke samenwerkingen er tussen stakeholders binnen de onderwijsinstelling zijn en welke er zijn met externe partijen. En in welke mate is er op het gebied van studentenwelzijn al sprake van co-creatie met studenten?



2. Verzamel beschikbare informatie

Om de huidige situatie in kaart te brengen heb je verschillende soorten informatie en databronnen nodig naast de beleidsdocumenten die in stap 1 werden behandeld. Verzamel gegevens uit zoveel mogelijk bestaande bronnen en op zoveel mogelijk thema's als mogelijk. Laat je leiden door de voorwaarden en bouwstenen uit het Framework studentenwelzijn als het gaat om waarover je informatie wil verzamelen. Verzamel niet alleen informatie binnen de onderwijsinstelling, maar vraag ook aan partners in het sociaal domein en de zorgketen (bijvoorbeeld verslavingszorg, ggz, GGD) wat zij weten over jullie onderwijsinstelling en jullie studenten. Bekijk de gegevens en kijk of er patronen of kansen uit te destilleren zijn.

We doen enkele suggesties voor soorten informatie en databronnen en waar je deze kan vinden:

1) Strategische plannen

Hierbij gaat het om interne documenten van de onderwijsinstelling, zoals meerjarenplannen

en visiedocumenten. Deze geven inzicht in beleid, ambities en doelstellingen rondom studentenwelzijn.

2) Studentenwelzijnsonderzoeken

Je kan hierbij gebruik maken van instellingsbrede welzijnsmonitoren, landelijke studentenwelzijnsonderzoeken zoals [TestJeLeefstijl](#) voor het mbo en de landelijke [Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hbo en wo](#), de [Nationale Studenten Enquête](#) (NSE), onderzoeken van studentenbonden (ISO, LSVb, JOB MBO), koepelorganisaties (MBO Raad, Vereniging Hogescholen en Universiteiten van Nederland) of onderzoeksbureaus zoals ResearchNed. Hiermee krijg je inzicht in cijfers en trends over diverse welzijnsthema's bij studenten.

3) Studie-uitval en studievertraging

Via informatie van de Studentenadministratie van je onderwijsinstelling, [DUO](#) of het [CBS](#) kan je inzicht verkrijgen in mogelijke factoren die bijdragen aan verminderd studentenwelzijn. Hierbij gaat het om de relatie tussen studentenwelzijn en studievoortgang.



4) Gebruik van studentenvoorzieningen

Belangrijke informatie over studentenwelzijn is te vinden bij de studentenvoorzieningen waar studentpsychologen, decanen, studieadviseurs en andere studentbegeleiders werkzaam zijn. Het levert inzicht op over de mate waarin studenten gebruikmaken van hulp en ondersteuning en welke hulp en ondersteuning er geboden wordt.

5) Studentenervaringen en kwalitatieve data

Via studentenpanels, focusgroepen, medezeggenschapsraden, studentorganisaties of enquêtes en interviews die afgenomen zijn bij studenten kan dieper inzicht worden verkregen in de beleving en behoeftes van studenten met betrekking tot hun eigen welzijn en het huidige studentenwelzijnsbeleid binnen de onderwijsinstelling (als dat er is).

6) Docent- en medewerkersperspectief

Het is ook relevant om gebruik te maken van beschikbare informatie die de ervaring van docenten en andere medewerkers die de student ondersteunen beschrijven. Denk aan evaluaties van studentbegeleiding en interviews met bijvoorbeeld docenten, studieadviseurs en mentoren.

7) Sociale en economische factoren

Tot slot kan er gekeken worden naar informatie over verbanden tussen financiële druk en welzijn. [DUO](#) beschikt over informatie aangaande studieschulden en financiële stress en het [SCP](#), [CPB](#) en [CBS](#) hebben informatie beschikbaar vanuit onderzoeken en monitoring van bredere sociaaleconomische trends die relevant kunnen zijn voor studenten en hun welzijn.

Voor het verzamelen van beschikbare informatie is voor het mbo al een bestaande [Checklist Welbevinden op het MBO](#) en een [Checklist Helder op School](#) die behulpzaam kan zijn. In aanvulling hierop ontwikkelt Stijn, programma Studentenwelzijn, ten tijde van het schrijven van deze handleiding een inventarisatie-instrument dat door vooral het hbo en wo gebruikt kan worden om de huidige situatie in kaart te brengen. Dit document kan je ondersteunen om de huidige situatie in kaart te brengen aan de hand van de onderdelen van het Framework Studentenwelzijn. Dit document zal halverwege 2025 verschijnen in de [Kennisbank Studentenwelzijn](#). De documenten zijn aanvullend op elkaar te gebruiken.

3. Stel een visie op of herijk deze

Stel vervolgens met het coördinerend team een visie op van waar jullie naar toe willen of herijk de bestaande visie op studentenwelzijn, en maak daarbij gebruik van de opgehaalde informatie van waar jullie nu staan (zie actie 2).

Voor het mbo is er vanuit het programma Welbevinden op School een handreiking [Herijk of ontwikkel een visie op welbevinden en leren](#). Let wel, dit betreft sec het thema welbevinden. In aanvulling hierop ontwikkelt Stijn, programma Studentenwelzijn, ten tijde van het schrijven van deze handleiding een document over visieontwikkeling dat door zowel mbo, hbo en wo gebruikt kan worden dat breder is dan het thema welbevinden. Dit document zal halverwege 2025 verschijnen in de [Kenniskbank Studentenwelzijn](#). De documenten zijn aanvullend op elkaar te gebruiken.

4. Formuleer doelen

Na de huidige situatie in kaart gebracht te hebben en een visie ontwikkeld te hebben is het tijd om tot concrete doelen te komen. Waar sta je nu en wat is je stip aan de horizon binnen een bepaald tijdsbestek? Belangrijk bij het formuleren van doelen is om prioriteiten te stellen. Wat moet nu, wat kan ook later? Met de juiste doelen kun je...

- Versterken wat je hebt. Verbeter, versterk of vergroot wat er al is in de onderwijsinstelling en goed werkt;
- Iets nieuws beginnen. Start met iets wat jouw onderwijsinstelling nog niet doet, maar dat wel nodig en gewenst is;
- Beter samenwerken. Het hebben van gezamenlijke doelen versterkt de samenwerking in het team en met studenten en alle andere betrokkenen in en rond de onderwijsinstelling.

Voorbeelden van doelen, aan de hand van bouwstenen uit het Framework Studentenwelzijn:

- Volgend studiejaar bespreekt elke student twee keer per jaar de studievoortgang met een tutor/mentor/studiecoach, waarbij expliciet aandacht is voor welzijn (bouwsteen **Welzijnsbevorderende leeromgeving** en bouwsteen **Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding**).
- Aan het einde van het studiejaar hebben onze eerstejaars studenten inzicht in wat stress voor hen betekent en hoe ze daarmee om kunnen gaan (bouwsteen **Welzijnsbevorderende leeromgeving** en/of **Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding**).
- Aan het einde van het studiejaar weten we welke behoefte onderwijspersoneel heeft als het gaat om het versterken van hun professionele vaardigheden rondom integraal werken aan studentenwelzijn, en is hier scholingsaanbod voor beschikbaar (voorwaarde **Kennis en kunde**).
- We hebben studenten in beeld die een verhoogd risico op verminderd welzijn hebben die leven in of te maken krijgen met ongunstige omstandigheden. Waar nodig is

voor hen passende ondersteuning geregeld, zoals aanpassing in roosters en eisen van opdrachten of extra begeleidingsgesprekken (bouwsteen **Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding**).

- Aan het einde van het jaar heeft 20% van de docenten een training gevolgd in herkennen van psychische klachten en risicovol middelengebruik (voorwaarde: **Kennis en kunde**; bouwsteen: **Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding**).
- Aan het einde van het studiejaar is al het ondersteunende aanbod digitaal samengebracht op één plek (bouwsteen **Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding**).

Tip: Sluit bij het formuleren van doelen aan bij de terminologie die al gebruikt wordt in de beleidsplannen van jullie onderwijsinstelling (zoals: ambities, speerpunten, lange termijn doelen, strategische prioriteiten) en bij de voorwaarden en bouwstenen van het Framework Studentenwelzijn.

5. Maak een plan van aanpak

Nu je doelen hebt gekozen, kun je bepalen met welke activiteiten je deze doelen wilt behalen. Ook hier is het belangrijk te prioriteren. Wat moet nu, wat kan later? Bespreek ook de planning en taakverdeling van de activiteiten. Probeer het zo veel als mogelijk in te bedden in bestaande structuren en jaarplanningen en te verbinden aan bestaande projecten en initiatieven. Je kunt je voor deze stap laten inspireren door andere onderwijsinstellingen die deze stap al gezet hebben en een studentenwelzijnsprogramma hebben. Voorbeelden hiervan kunnen onder meer gevonden worden in de [Landelijke Kennisbank Studentenwelzijn](#) en in de daarbij behorende communities voor [mbo](#) en [hbo/wo op LinkedIn](#), behorend bij het Landelijk Netwerk Studentenwelzijn. Bijeenkomsten van dit [Landelijk Netwerk Studentenwelzijn](#) kunnen eveneens bijdragen aan inspiratie en het aangaan van samenwerkingen of contact.

Voorbeelden van activiteiten:

- Docenten werken aan binding, door namen van studenten te kennen en eerder dan de les/werkgroep begint aanwezig te zijn voor het eerste informele contact (bouwsteen **Steunend, veilig en inclusief (studie)klimaat**)
- Er is terugkerende aandacht tijdens de lessen/werkgroepen om eventuele stress en spanningen rondom stage te bespreken (bouwsteen **Welzijnsbevorderende leeromgeving**, en **Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding**)
- Studenten- en docentenwelzijn staat structureel op de agenda van onder meer het bestuur, van docententeams en de medezeggenschap (voorwaarde **Leiderschap en beleid**)
- Ieder jaar wordt er door een externe (zorg) partner een training vroegsignalering middelengebruik aangeboden aan alle studentbegeleiders (bouwsteen **Kennis en kunde**, en **Preventie, vroegsignalering en studentbegeleiding**)
- Het toetsbeleid en curricula worden onder de loep genomen en waar nodig verbeterd als het gaat om verdeling van druk in het programma van studenten. Hiermee wordt eveneens de werkdruk van docenten mogelijk verlaagd (bouwsteen **Welzijnsbevorderende leeromgeving** en voorwaarde **Leiderschap en beleid**).



Er is een aantal bestaande handreikingen en andere producten die kunnen ondersteunen in het kiezen van activiteiten of de inzet van interventies gericht op verschillende onderdelen van het framework. Denk bijvoorbeeld aan de [Richtlijnen Verslavingspreventie binnen het onderwijs](#) van het preventieprogramma [Helder op School](#) dat een overzicht geeft van diverse preventieve interventies om risicovol middelengebruik te voorkomen dan wel verminderen voor diverse sectoren en leeftijdsgroepen. Voor het mbo heeft het programma [Welbevinden op School](#) een [Inspiratiekaart Werken aan welbevinden in het mbo](#) ontwikkeld waarin goede voorbeelden, tips en concrete tools worden aangereikt als inspiratiebron. [De Gezonde School](#) aanpak heeft op hun [website](#) voor het mbo op diverse gezondheidsthema's handreikingen voor hoe je kan werken aan die thema's. Denk hierbij aan onder meer welbevinden, bewegen en sport, roken, alcohol- en drugspreventie en mediawijsheid. Er zijn vele handreikingen, best practices, interventies en tools voor zowel het mbo, hbo en wo te vinden op de [Landelijke Kennisbank Studentenwelzijn](#) van ECIO. Dit is tevens de plek waar producten vanuit programma Stijn zijn gepubliceerd,

deze worden in de komende jaren aangevuld met producten die ondersteunend zijn bij diverse stappen in deze handleiding. Het loont ook altijd de moeite om te kijken op websites van andere onderwijsinstellingen die integraal werken aan studentenwelzijn en om contact te leggen om geïnspireerd te worden door hun voorbeeld. Ook kan je zelf dat voorbeeld zijn voor anderen.

6. Maak een communicatieplan

Om steun en draagvlak binnen de onderwijsinstelling te bereiken en te behouden is een communicatieplan helpend. Hierin wordt de communicatiestrategie beschreven voor het delen over ontwikkelingen op het gebied van beleidsontwikkeling, activiteiten en samenwerkingen, waarom dit gebeurt en wat de meerwaarde is voor de onderwijsinstelling. Hiermee kunnen mensen binnen jullie onderwijsinstelling geïnspireerd worden om ook bepaalde (beleids-)zaken, thema's en samenwerkingen op te pakken en/of ervaren zij een handreiking als zij zien via welke wegen of

contacten zij hun ideeën of wensen bespreekbaar kunnen maken of realiseren. Ook draagt het bij aan het creëren en behouden van draagvlak voor het werken aan studentenwelzijn.

In het communicatieplan beschrijf je wie je doelgroep is waarop je communicatie is gericht, welke doelstellingen je hebt met je communicatie, wanneer en welke boodschappen je wil overbrengen, welk communicatiebudget er is, met welke frequentie je communiceert en welke offline en online communicatiemiddelen je daarvoor gebruikt. Betrek een communicatieadviseur binnen de onderwijsinstelling om tot dit plan te komen en hieraan uitvoering te geven. Het is van meerwaarde als deze persoon structureel onderdeel is van het coördinerend team en daarmee voortdurend op de hoogte is van ontwikkelingen. Zo kan deze persoon doorlopend adviseren.



Belangrijke overwegingen:



Denk aan *quick wins* die geen extra middelen vragen

Hoewel tijd, geld en mensen meestal nodig zijn om nieuwe initiatieven te stimuleren, kunnen die middelen schaars zijn. Het is ook mogelijk om stappen te zetten zonder grote investering. Er zijn verschillende *quick wins* voor het integraal werken aan studentenwelzijn zonder extra activiteiten, budget, middelen of tijd. Om te beginnen is één van de belangrijkste voorspellers voor welzijn het ervaren van verbondenheid. Nu kan je dit bevorderen door events te organiseren en te investeren in introductieperiodes, maar veel van deze verbondenheid ontstaat in het contact tussen studenten en studenten en docenten of andere onderwijsprofessionals in de klas of daarbuiten. Je studenten bij naam kennen draagt bij aan die verbinding, evenals ruimte bieden voor informele gesprekken in de klas, check-ins bij de start van de les en check-outs aan het einde en het bespreken van stress of onzekerheden rondom toetsen, BPV/stages of opdrachten. Maar ook het spreiden van toetsen om druk weg te nemen kan zonder extra kosten ingezet worden.

De kern van het investeren in studentenwelzijn zonder extra tijd, geld en middelen zit in het benutten van bestaande structuren en contactmomenten. Enkele suggesties hiervoor zijn:

- Gebruik reguliere overleggen om studentenwelzijn standaard op de agenda te zetten, zoals in overleggen van docententeams en studie(loopbaan)begeleiding en opleidingscommissies;
- Koppel studentenwelzijn aan bestaand beleid over studievoortgang, onderwijskwaliteit en studentbetrokkenheid;
- Gebruik bestaande communicatiekanalen om studenten te wijzen op hulpbronnen en ondersteuningsmogelijkheden;
- Stimuleer onderlinge steun in de klas door groepsvorming en samenwerking te bevorderen in bijvoorbeeld buddy-systemen en groepsopdrachten. Gebruik studentfeedback uit evaluaties en medezeggenschap om welzijnsaspecten te verbeteren.

Door zulke strategieën te gebruiken kan je aan studentenwelzijn werken zonder daar altijd extra tijd, geld en middelen voor nodig te hebben.

Ga zoveel mogelijk uit van de uiteindelijke studentervaring

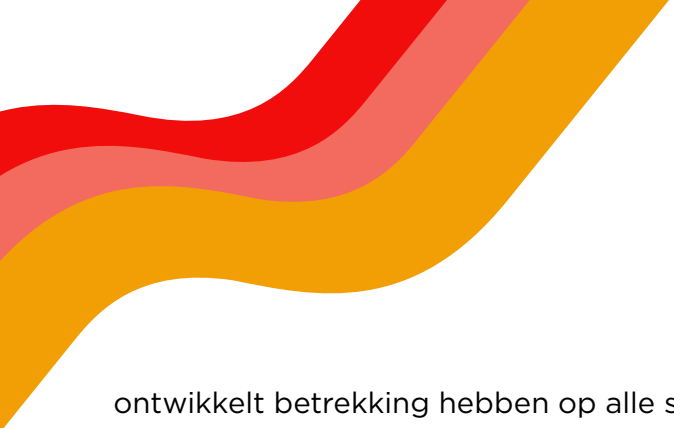
Het einddoel van integraal werken aan studentenwelzijn is natuurlijk dat de student goed in zijn vel zit en goed tot leren komt. Goed kunnen leren door goed onderwijs en een goede organisatie daarvan dragen omgekeerd ook weer bij aan studentenwelzijn. In het opstellen van je plan om te werken aan onderwijs dat welzijn bevordert, een inclusief en veilig klimaat en goede signalering, begeleiding en hulpverlening is het belangrijk dat je steeds voor ogen houdt welke stappen daarin bijdragen aan die uiteindelijke studentervaring. Want dat is waar het allemaal om draait.

Welke processen doorlopen studenten en hoe kunnen die worden verbeterd? Denk bijvoorbeeld aan het navigeren door alle administratieve processen bij aanmelding en tijdens een opleiding. Welke systemen worden hiervoor gebruikt? Hoe

toegankelijk zijn deze? Is er ondersteuning voor studenten die hierin hulp nodig hebben? In welke mate draagt het huidige toetsbeleid bij aan meer of mindere mate van ervaren druk? Kan de student die ondersteuning nodig heeft, in welke vorm ook, gemakkelijk de informatie vinden over hoe deze ondersteuning te realiseren? Zo zijn er tal van processen die studenten doorlopen bij aanmelding, bij andere administratieve zaken, in de les, in toetsing, in ondersteuningsvragen. Het kan nuttig zijn om die ‘reizen’ van begin tot eind in kaart te brengen om te kijken hoe die stappen makkelijker, toegankelijker, veiliger en inclusiever kunnen worden gemaakt en die informatie op een makkelijk toegankelijke en vindbare plek te delen. Betrek steeds studenten bij het verbeteren van deze processen en de communicatie daarover.

Heb aandacht voor studenten in risicogroepen of ongunstige omstandigheden

Inclusie en je thuisvoelen zijn hele belangrijke indicatoren voor goed in je vel zitten. Het is dan ook belangrijk dat de plannen die je



ontwikkelt betrekking hebben op alle studenten, ongeacht hun komaf en hun omstandigheden. Besteed in je planvorming dan ook goed aandacht aan studenten in risicogroepen en studenten in ongunstige omstandigheden. Denk bijvoorbeeld aan studenten met een laag inkomen, studenten met mantelzorgtaken, studenten met een functiebeperking, studenten die te maken hebben met discriminatie, studenten die te maken hebben met chronische stress, internationale studenten, of studenten met een migratieachtergrond. Van deze groepen is er uit onderzoek bekend dat hun risico op het ontwikkelen of ervaren van problemen met verminderd welzijn groter is dan van studenten zonder deze achtergronden of omstandigheden. Betrek studenten die deze groepen kunnen vertegenwoordigen bij het ontwikkelen van beleid, communicatiestrategieën en bij activiteiten op de bouwstenen. Zo kan je structureel overleg met deze studenten hebben of vertegenwoordigers zitting laten nemen in het coördinatieteam. Hiervoor kan je een oproep doen om hen te bereiken of contact met hen leggen via hun docenten.

Focus op overgangsmomenten

Studenten ervaren vaak de meeste stress op overgangsmomenten. Denk aan de overgang van de middelbare school naar het vervolgonderwijs, tussen programma's (bijvoorbeeld tussen bachelor en master), van les naar een stageplek, of van afstuderen naar de arbeidsmarkt. Juist op die momenten kan extra ondersteuning veel effect hebben. Het is raadzaam om te kijken naar hoe omgaan met stress in de les en in de begeleidingsmomenten daarbuiten een plek kunnen krijgen, bijvoorbeeld in lessen of begeleidingsgesprekken ter voorbereiding op een BPV of stage. Vraag de student naar diens ervaring en met welke overtuigingen over zichzelf de student deze periode ingaat en ondersteun de student met helpende gedachten over zichzelf en aanmoedigende steunende woorden. Bekijk samen waar een eventuele behoefte aan extra begeleidingsmomenten zit en organiseer deze.

Geen studentenwelzijn zonder docentenwelzijn

Studentenwelzijn en docentenwelzijn zijn sterk met elkaar verbonden. Een docent die zich goed voelt, is energiever, toegankelijker en beter in staat om een veilige en ondersteunde omgeving te creëren. Dit heeft direct invloed op de motivatie, betrokkenheid en het welzijn van studenten. Omgekeerd kan stress van studenten de belasting voor docenten vergroten. Het is belangrijk om dus ook aandacht te besteden aan het welzijn van docenten. Enkele suggesties hiervoor:

1) Creëer een ondersteunende werkomgeving

Maak welzijn een vast thema in teamoverleggen, zodat er signalen gedeeld kunnen worden en steun ervaren wordt. Er is ruimte om bij elkaar in te checken op deze manier. Geef docenten ook ruimte en autonomie in hoe ze onderwijs vormgeven zodat ze zelf grip houden op druk. Waardeer en erken docenten door successen en inzet te benoemen.

2) Verminder onnodige werkdruk

Schep heldere verwachtingen over taken en verantwoordelijkheden, zodat docenten niet overbelast raken met bijvoorbeeld extra zorgtaken

voor studenten. Maak heldere afspraken over doorverwijslijnen naar studentbegeleiders of studentpsychologen of andere hulpverleners intern en extern, zodat docenten niet alles zelf op hoeven te vangen.

3) Stimuleer sociale steun

Koppel docenten aan elkaar als buddy's om ervaringen en tips uit te wisselen. Organiseer ook een informele ontmoetingen, zoals gezamenlijke lunch of koffie.

4) Maak docenten vaardig in studentenwelzijn

Aansluitend bij de voorwaarde **Kennis en kunde** is het trainen van docenten in thema's van studentenwelzijn (zie Framework Studentenwelzijn) een manier waarop docenten handelingsperspectief voelen in uitdagende situaties. Dit draagt bij aan draagkracht en eigen welzijn.

Natuurlijk geldt dat waar docent staat dit ook andere medewerkers kan betreffen die met studenten werken, zowel in het directe onderwijs als in de begeleiding- en hulpverlening van studenten als erbuiten. Door elkaar te ondersteunen, kunnen studenten goed ondersteund worden.

Betrek stakeholders uit de omgeving

Externe organisaties in de regio van de onderwijsinstelling hebben vaak aanbod waar studenten gebruik van kunnen maken. Denk hierbij aan externe zorgpartners zoals de verslavingszorg, ggz of de GGD. Reguliere dialoogmomenten kunnen worden georganiseerd om zowel de behoeften, doelen en beperkingen van deze stakeholders inzake het bevorderen van studentenwelzijn in kaart te brengen als hen te laten participeren in de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van het framework. Ook kunnen deze partijen opgenomen worden in de doorverwijslijn en kunnen er afspraken gemaakt worden met deze organisaties over hoe deze doorverwijzing eruit kan zien om dit gestroomlijnd te laten lopen. Naast deze stakeholders is het ook aan te raden te investeren in samenwerking

met leerbedrijven en stageplaatsen op het gebied van studentenwelzijn. Welke verantwoordelijkheid ligt er bij hen en welke bij de instelling? Zijn deze helder gecommuniceerd en afgestemd en is ook voor de student duidelijk bij wie de student terecht kan met vragen of problemen? Ook hierin geldt dat je samen het werken aan studentenwelzijn vormgeeft, ook tijdens leer-werktrajecten, de BPV en stages.



Doorlopend:

Implementeren, monitoren, evalueren en bijstellen

Het coördinerend team is van start en er zijn plannen gemaakt. Tijd om het nieuwe beleid en de plannen te introduceren binnen de onderwijsinstelling en activiteiten in gang te zetten! Hierbij werk je zowel aan de uitvoering van voorwaarden als bouwstenen. Ook ga je terwijl je het plan uitvoert je resultaten monitoren, zodat je kunt bijstellen waar nodig. Monitoring, evaluatie en verbetering zijn doorslaggevend voor een duurzaam integraal werken aan studentenwelzijn. Regelmatige evaluatie geeft zicht op de effectiviteit van het beleid en ondernomen inhoudelijke activiteiten. Deze laatste stap 'doorlopend' is eigenlijk geen laatste stap, het woord 'doorlopend' geeft dat al weg. Het is een proces zonder einde dat zich blijft herhalen, opdat studentenwelzijn hiermee structureel geborgd wordt binnen de onderwijsinstelling.



Acties:

1. Implementeer de plannen

Tijd om de plannen uit te voeren! Bij deze stap gaat het om de concrete uitvoering van de afspraken die gemaakt zijn over onder meer het werken vanuit een visie, werken aan draagvlak, over communicatie, samenwerking, afstemming, informatievoorziening voor studenten, verbeteringen in het curriculum, toetsbeleid of hulpaanbod. De stap van implementatie is een uitdagende. Het is belangrijk dat het coördinerend team regelmatig bijeenkomt om de voortgang te bespreken en waar nodig bij te sturen. Kijk tussentijds of de taken en verantwoordelijkheden in het coördinerende team goed zijn verdeeld. Sluit waar mogelijk bij de implementatie aan bij bestaande initiatieven en beleid, zoals reeds eerder beschreven.

Tip: Organiseer kennisuitwisseling tussen onderwijsinstellingen of participeer in bestaande kennisuitwisselingsmomenten, zoals via het Landelijk Netwerk Studentenwelzijn, of landelijke netwerken specifiek voor functiegroepen zoals studentpsychologen, studieadviseurs en studentdecanen. Zo kan je van elkaars ervaringen leren en gezamenlijk te werken aan plannen en ook verbeteringen. Voor onderwijsinstellingen in het mbo is het mogelijk om deel te nemen aan thematrainingen over integraal werken aan welbevinden die worden georganiseerd vanuit het programma [Gezonde School](#).

2. Stel een evaluatieplan op

Evalueren geeft je overzicht over waar je staat in het proces van integraal werken aan studentenwelzijn, wat je opbrengsten zijn en wat er nodig is om het proces waar nodig meer gestroomlijnd te laten verlopen.

Om die inzichten te vergaren is het daarom belangrijk om als coördinerend team een evaluatieplan op te stellen. Dit plan bevat evaluatiepunten die zowel het proces als de opbrengsten van integraal werken aan studentenwelzijn evalueren. Hoe is het proces verlopen? Waar liep je tegenaan en wat ging goed? Is er een visie opgesteld? Aan welke voorwaarden is gewerkt en aan welke bouwstenen? Wat heeft bijgedragen aan integraal werken en wat niet? Welke doelen zijn behaald en welke niet? Wat zijn verklaringen hiervoor en wat zijn verbeterpunten? Welke acties zijn het waard om te blijven opvolgen en welke niet?

De evaluatiepunten kunnen toegespitst worden op de voorwaarden en bouwstenen en de mate waarin activiteiten op de bouwstenen (on)mogelijk werden gemaakt door de al dan niet getroffen voorwaarden.



Suggesties voor enkele evaluatiepunten:

- Is er een duidelijke visie en strategie voor studentenwelzijn binnen de instelling?
- In hoeverre is studentenwelzijn geïntegreerd in het bredere onderwijsbeleid?
- Wordt studentenwelzijn structureel gemonitord en geëvalueerd?
- Werken verschillende afdelingen (studentbegeleiding, opleidingen, ondersteunende diensten) effectief samen?
- Is er afstemming tussen studiegerelateerde en niet-studiegerelateerde ondersteuning?
- Hoe verloopt de samenwerking met externe partners (bijvoorbeeld GGZ, verslavingszorg, huisartsen, stageplaatsen en leerbedrijven)?
- Zijn er specifieke voorzieningen voor risicogroepen of studenten in ongunstige omstandigheden, zoals internationale studenten, studenten met een migratieachtergrond, studenten die leven in armoede, of studenten met een functiebeperking?
- Wordt er gewerkt met preventieve programma's rondom mentale gezondheid, stress, prestatiedruk en studievaardigheden?
- In hoeverre wordt bij studenten vroegtijdig gesignaleerd en worden studenten benaderd bij mogelijke problemen?
- Hoe goed is de kennis en signalerings- en bespreekvaardigheid van docenten en andere medewerkers?
- Zijn er meetbare effecten zichtbaar in bijvoorbeeld studiesucces, uitvalcijfers en tevredenheidsonderzoeken?
- Wat is de ervaring van studenten met aangeboden ondersteuning?
- Is er in de instelling een open en veilige cultuur, waarin inclusie ervaren wordt en welzijn bespreekbaar is?
- In hoeverre voelen studenten zich gesteund door docenten en andere medewerkers?
- Wordt er voldoende aandacht besteed aan het normaliseren van problemen met mentale gezondheid?
- Worden er structureel verbeteringen doorgevoerd op basis van evaluaties?
- Zijn studenten en medewerkers binnen de onderwijsinstelling op de hoogte van ontwikkelingen op het gebied van studentenwelzijn?

3. Analyseer en bespreek de evaluatieresultaten en stel bij

Als de resultaten van de evaluatie verzameld zijn is het goed om deze als coördinerend team gezamenlijk te analyseren en bespreken. Wat werkt er goed en kan dat breder worden toegepast? Wat is er nodig om het te continueren of te borgen? Wat werkt er minder goed en wat zijn hiervoor verklaringen? Kan dit bijgestuurd worden of wordt het beschouwd als iets waar beter mee gestopt kan worden? Sta bij de evaluatie stil bij hoe de visie landt in de onderwijsinstelling, wat er goed en minder goed gaat ten aanzien van het werken aan de voorwaarden, de inhoudelijke bouwstenen, de communicatiestrategie en bespreek ook het functioneren van het coördinerend team. Neem hierbij ook input van studenten en medewerkers buiten het coördinerend team mee evenals input van stakeholders buiten de onderwijsinstelling van bijvoorbeeld gemeenten, preventie en zorg. Bekijk ook tussentijds of de taken en verantwoordelijkheden in het coördinerend team goed zijn verdeeld. Sta tot slot stil bij actuele ontwikkelingen binnen en buiten de onderwijsinstelling en op welke wijze deze invloed

hebben op de ingezette koers voor het integraal werken aan studentenwelzijn. Bespreek de impact van die ontwikkelingen en welk handelen dat vraagt van het coördinerend team op zowel inhoud als communicatie.

4. Deel je resultaten

Het is belangrijk om je resultaten te rapporteren aan interne en externe betrokkenen (denk bijvoorbeeld aan studenten, medewerkers en externe (zorg)partners of andere onderwijsinstellingen, bijvoorbeeld via een ledenvergadering). Houd hierbij rekening met je privacy- en vertrouwelijkheidsbeleid. Het doel is niet om je onderwijsinstelling te vergelijken met andere onderwijsinstellingen, maar om bij te dragen aan sectorbrede verbetering en verbeterd studentenwelzijn. Zeker het delen van successen kan helpend zijn voor het behouden van draagvlak.

Belangrijke overwegingen:

Doorbreek 'schotten'

Vaak zijn initiatieven alleen belegd binnen bepaalde opleidingen, afdelingen of faculteiten. Zoek naar manieren om juist met andere opleidingen of diensten samen te werken of waar het kan instellingsbreed te werken en communiceren over studentenwelzijn. Dit kan bijvoorbeeld door als coördinerend team bestaande initiatieven van diverse opleidingen, clusters of diensten samen te brengen. Stel mensen aan elkaar voor en verbind ze met elkaar. Ook kan je evenementen organiseren waar deze ontmoetingen en uitwisseling kunnen plaatsvinden. Er wordt extra kracht bijgezet als dit kan worden georganiseerd binnen een instellingsbrede bijeenkomst waar al veel medewerkers aanwezig zijn. De dienst communicatie kan vanuit zicht op de instellingsbrede evenementenkalender hieraan bijdragen.

Studentenwelzijn gaat niet alleen over verminderen van problemen

Elke student is uniek en heeft eigen behoeften als het gaat om goed in je vel zitten. Daarbij komt dat niet iedereen die mentale gezondheidsproblemen of problemen met middelengebruik ervaart hulp van een professional nodig heeft. Soms kunnen contact met leeftijdsgenoten of ontspannende activiteiten een groot verschil maken. Als onderwijsinstelling kun je activiteiten organiseren die gericht zijn op *sense of belonging*⁷ (thuisvoelen) en binding, zoals een introductieprogramma voor eerstejaarsstudenten. Ook kan voor nieuwe studenten studentcoaching worden georganiseerd waarbij een ouderejaars student een jongerejaars student coacht en wegwijs maakt in het studeren binnen de onderwijsinstelling en welke faciliteiten daarvoor zijn. Maar bovenal gaat het om het

⁷ *Sense of belonging* is een gevoel van veiligheid en geborgenheid wanneer iemand het gevoel heeft onderdeel uit te maken van een groep (Asher & Weeks, 2013). In essentie draait sense of belonging om het evenwicht tussen zelfacceptatie en geaccepteerd worden door anderen. Vanuit deze balans kan een persoon zich verbinden met én zichzelf én de ander.



informele aandachtige contact tussen studenten onderling en docenten (of andere medewerkers) en studenten waarin je jezelf mag zijn, je uitgenodigd wordt om onderdeel uit te maken van een groep. Voor concrete tips om te werken aan het versterken van sense of belonging van studenten verwijzen we je graag naar het e-book [I Belong here](#), geschreven door Claudia Gomes van de Hogeschool Rotterdam.

Houd aandacht voor draagvlak onder alle medewerkers

Hoewel er misschien met enthousiasme gestart is aan een nieuwe koers om integraal te gaan werken aan studentenwelzijn, is het vasthouden van betrokkenheid wat lastiger. Ook kan het zijn dat er bij sommige medewerkers weerstand wordt ervaren in een nieuwe koers. Het creëren maar ook behouden van draagvlak voor integraal werken aan studentenwelzijn vraagt om een continue en ook strategische aanpak. Suggesties hiervoor zijn:

1) Blijf de meerwaarde benadrukken

Laat zien welke positieve effecten integraal werken heeft op studenten en medewerkers. Gebruik cijfers, verhalen en casussen. Maak hierin zichtbaar

hoe integraal werken aansluit bij de missie en visie van de onderwijsinstelling.

2) Creëer eigenaarschap op verschillende niveaus

Zorg dat medewerkers zich gehoord voelen en een actieve rol hebben, dit kan bijvoorbeeld op opleidingsniveau worden georganiseerd door bijeenkomsten en het toekennen van rollen en uren aan medewerkers om te kunnen werken aan studentenwelzijn.

3) Blijf faciliteren en ondersteunen

Zorg voor voldoende tijd en middelen om integraal werken aan studentenwelzijn daadwerkelijk in te bedden in dagelijks werk; Geef training en intervisie om vaardigheden en kennis actueel te houden.

4) Communiceer helder en structureel

Blijf medewerkers informeren over ontwikkelingen, goede voorbeelden en successen via nieuwsbrieven, bijeenkomsten en via het intranet.

5) Bied flexibiliteit en maatwerk

Geef ruimte aan teams om op hun eigen manier invulling te geven aan integraal werken, binnen de gezamenlijke kaders van de onderwijsinstelling (als die er zijn).

6) Versterk samenwerking en verbinding

Blijf structureel overleg tussen verschillende disciplines en afdelingen stimuleren en blijf inspiratiesessies en werkbijeenkomsten organiseren waarin goede voorbeelden worden gedeeld.

Door een combinatie van deze acties zorg je ervoor dat medewerkers en studenten betrokken blijven en dat integraal werken niet wordt gezien als een tijdelijk project, maar een duurzaam onderdeel wordt van de onderwijsinstelling.



Hulpmiddelen en bronnen

We hebben alle hulpmiddelen en bronnen die behulpzaam kunnen zijn bij deze handleiding op één plek verzameld. Deze kunnen je helpen om te starten of om verder te gaan met integraal werken aan studentenwelzijn.

Links

Over het Framework

- [Framework Studentenwelzijn](#)
- [Video over het Framework Studentenwelzijn](#)
- [Kennisynthese Integraal werken aan studentenwelzijn](#)

Achtergronddocumenten bij integraal werken

- [Werkagenda MBO](#)
- [Landelijk Kader Studentenwelzijn](#)
- [Vereniging Hogescholen Factsheet studentenwelzijn](#)
- [Universiteiten van Nederland document 'Visie op studentenwelzijn'](#)

Kennis- en ondersteuningsproducten bij het integraal werken

- [Welbevinden op School](#)
- [Helder op School](#)
- [Gezonde School](#)
- [Landelijke Kennisbank Studentenwelzijn](#)
- [Handreiking Visie op welbevinden in het mbo](#)

- [Welbevinden op school: Checklist huidige situatie \(mbo\)](#)
- [Welbevinden op School Stappenplan mbo](#)
- [Handleiding Helder op School](#)
- [Stappenplan mbo Helder op School](#)
- [Helder op School Infosheet alcohol- en drugsbeleid voor onderwijsinstellingen hbo en wo](#)

Ondersteunende websites

- [Website Stijn](#)
- [NRO Onderwijskennis - studentenwelzijn](#)
- [NRO Kennisrotonde - studentenwelzijn](#)

Onderzoek, monitoring en signalering

- [Test je leefstijl](#)
- [Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hoger onderwijs](#)

Netwerk en kennisdeling

- [Landelijk Netwerk Studentenwelzijn](#)
- [LinkedIn Community Studentenwelzijn in het mbo](#)
- [LinkedIn Community Studentenwelzijn in het hbo/wo](#)

