Andersson Elffers Felix



Tussenevaluatie Landelijk Kader Studentenwelzijn

10 februari 2026

/Andersson Elffers Felix

Datum

10 februari 2026

Opdrachtgever

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

Onderzoeksteam

Sabrina van den Brink, Mischa Buter, Janneke Jansink en Jolien van der Vegt

Referentie

GO254

bezoekadres Maliebaan 16 3581 CN Utrecht telefoon +31 30 236 30 30
website www.aef.nl

Managementsamenvatting

AEF voerde de tussenevaluatie uit van het Landelijk kader studentenwelzijn

In het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap zijn afspraken gemaakt om te komen tot een integrale aanpak voor studentenwelzijn. Op basis van deze afspraken is in 2023 het Landelijk kader studentenwelzijn opgesteld. Het ministerie van OCW heeft AEF gevraagd een lerende tussenevaluatie uit te voeren naar hoe de implementatie verloopt, welke lessen hieruit te trekken zijn en hoe deze inzichten kunnen bijdragen aan het verder versterken van het kader in de komende vijf jaar. De aanpak van de tussenevaluatie bestond uit een landelijke vragenlijst onder alle bekostigde hbo- en wo-instellingen, groepsgesprekken met portefeuillehouders studentenwelzijn, en een studentarena met instellingen, studenten en het ministerie van OCW.

In hoofdstuk 1 en 2 geven we nadere introductie van de tussenevaluatie, de onderzoeksaanpak en de context van het kader. De bevindingen zijn gestructureerd naar vier thema's in de hoofdstukken 3 tot en met 6. De thema's zijn: het landen van het kader in de praktijk, acties en activiteiten, studentenbetrokkenheid en middelen en monitoring.

Het kader heeft een agenderende functie gehad voor integraal studentenwelzijnsbeleid

De meeste instellingen hadden reeds studentenwelzijnsbeleid voor de totstandkoming van het kader. Het kader heeft hierdoor met name een agenderende werking gehad: het bracht het thema studentenwelzijn opnieuw onder de aandacht en creëerde ruimte om de inzet van instellingen op dit thema onder de loep te nemen. Instellingen hebben op hun beurt het kader in beleid geïntegreerd door het aan te vullen, te concretiseren of aan te scherpen. Activiteiten en middelen uit het kader worden daarbij doorgaans samengebracht met bestaande inzet en andere financieringsstromen, zoals lumpsummiddelen, kwaliteitsafspraken en (voorheen) NPO-gelden. Dit past bij de insteek van het kader om integraliteit te stimuleren én om ruimte te laten aan instellingen om zelf te bepalen welke inzet past bij hun context, bestaande beleid en prioriteiten.

Studenten zijn bij alle instellingen betrokken bij studentenwelzijn

Alle instellingen betrekken studenten bij de implementatie van het kader, voornamelijk via bestaande structuren zoals de medezeggenschap en studentenorganisaties. Deze vormen voorzien in beleidsmatige betrokkenheid: studenten vervullen daarbij vooral een consulterende of adviserende rol en nemen regelmatig een aanjagende rol bij het agenderen van studentenwelzijn en het organiseren van activiteiten in co-creatie. Naast beleidsmatige betrokkenheid gaat studentenbetrokkenheid in de praktijk ook om het bereiken van studenten als doelgroep van het studentenwelzijnsbeleid. Juist deze tweede opgave blijkt lastiger, met name waar het gaat om minder zichtbare groepen studenten – een vraagstuk dat ook bij andere beleidsthema's speelt. Dit wordt versterkt door de afstand die kan bestaan tussen de beleidscontext van instellingen en de leefwereld van studenten.

De wijze waarop instellingen het kader hebben vertaald naar beleid en praktijk verschilt

De keerzijde van een ruim kader is dat de actielijnen maar beperkt *inhoudelijk* leidend zijn geweest bij het opstellen of herijken van beleid. De inzet wordt voornamelijk bepaald door bestaande beleidskaders, governance, schaal en context. Daarnaast beïnvloedt de omvang van de ontvangen middelen wat instellingen kunnen realiseren; van enkele activiteiten tot een compleet programma en extra functionarissen.

Hoewel instellingen verschillende keuzes maken in hun inzet zien we tegelijkertijd landelijk ook een duidelijk verschil in de inzet op de vier actielijnen. Overkoepelend hebben instellingen:

- met name aandacht besteed aan concrete, zichtbare acties op het vlak van sociale verbinding, het normaliseren van het gesprek over welzijn, en communicatie over welzijn en ondersteuning van studenten binnen de actielijnen sense of belonging en preventie.
- minder aandacht besteed samenwerking in de regionale zorgketen, (niet facultatieve) deskundigheidsontwikkeling van medewerkers en inbedding van studentenwelzijn in het curriculum.

Of de ambities bereikt worden is vooralsnog moeilijk vast te stellen

De integrale aanpak van instellingen heeft als gevolg dat het lastig inzichtelijk te maken is welke effecten samenhangen met de inzet vanuit het kader. Instellingen hebben doorgaans wel inzicht in hun totale inzet op studentenwelzijn, maar niet in de specifieke besteding van de kadermiddelen naar de actielijnen en ambities. Dit wordt versterkt doordat instellingen het meten van effecten op studentenwelzijn zien als grote uitdaging bij de implementatie van het kader. Het kader laat veel ruimte in de manier waarop monitoring kan worden ingericht, waardoor instellingen zelf bepalen wat zij volgen en hoe zij daarop bijsturen. In de praktijk is integrale monitoring van de inzet op studentenwelzijn binnen instellingen nog beperkt uitgewerkt.

Wij bevelen aan in de volgende fase expliciet(er) te kiezen welke functie het kader moet vervullen en het kader daarop aanpassen

Zowel onder portefeuillehouders studentenwelzijn als onder studenten bestaat brede motivatie om (verder) te werken aan studentenwelzijn. Het belang van het thema wordt onderschreven en staat bij veel betrokkenen hoog op de agenda. De agenderende werking van het landelijk kader heeft instellingen in beweging gebracht, maar deze impuls is niet vanzelfsprekend blijvend. Om te voorkomen dat aandacht voor studentenwelzijn afzwakt of versnipperd raakt, ligt er een kans om het kader een volgende fase meer te richten op het bestendigen en verdiepen van de inzet op studentenwelzijn.

Op basis van deze tussenevaluatie bevelen we aan dat betrokkenen in gezamenlijkheid reflecteren op de focus van het kader en daarbij aandacht te schenken aan de volgende thema's: het borgen van studentenwelzijn in bestaande onderwijs- en organisatieprocessen, expliciteren wat landelijk minimaal van instellingen wordt verwacht, verkennen van de rol van monitoring als basis voor gezamenlijk leren en inzicht in de voortgang en ontwikkeling van studentenwelzijn en het herijken van de inhoudelijke accenten in het kader.

In hoofdstuk 7 leest u ook specifieke aanbevelingen voor het ministerie van OCW, universiteiten en hogescholen, en studenten(organisaties).

/ Inhoud

Managementsamenvatting 3

/ 1 Inleiding 6
1.1 Aanleiding voor de tussentijdse evaluatie 6
1.2 Onderzoeksvragen 6
1.3 Onderzoeksaanpak 7
1.4 Leeswijzer 9

/ 2 Context 10
2.1 Ontstaan van het kader 10
2.2 Opzet van het kader 10
2.3 Governance en samenwerking rondom het kader 11

/ 3 Het landen van het kader in beleid en praktijk 13
3.1 Effect van het kader 13
3.2 Beleidswijzigingen 14
3.3 Betrokkenheid van interne partijen 16
3.4 Betrokkenheid van externe partijen 18
3.5 Reflecties op bovenstaande bevindingen 19

/ 4 Acties en activiteiten 20
4.1 Actielijn 1: sense of belonging 20
4.2 Actielijn 2: preventie 23
4.3 Actielijn 3: kennis en kunde 25
4.4 Actielijn 4: samenwerking 27
4.5 Reflecties op bovenstaande bevindingen 30

/ 5 Studentbetrokkenheid 32
5.1 De vorm van studentbetrokkenheid bij het kader 32
5.2 De rol van studenten bij studentenwelzijn 33
5.3 Reflecties op bovenstaande bevindingen 35

/ 6 Middelen en monitoring 36
6.1 Middelen en verantwoording 36
6.2 Monitoring 39
6.3 Reflecties op bovenstaande bevindingen 41

/ 7 Conclusies en aanbevelingen 43
7.1 Conclusies 43
7.2 Aanbevelingen 45

/ A Bijlage A: Vragenlijst 50

/ B Bijlage B: Lijst acties en activiteiten 64

/ 1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor de tussentijdse evaluatie

Studentenwelzijn staat al langere tijd onder druk. Uit landelijke onderzoeken blijkt dat een aanzienlijk deel van de studenten stress, prestatiedruk, somberheidsklachten en eenzaamheid ervaart. De coronapandemie heeft deze trends versterkt: veel studenten gaven aan meer mentale klachten te hebben en minder binding met hun opleiding en medestudenten te ervaren.[1] Daarbij laten recente gegevens zien dat, hoewel de mentale gezondheid van studenten in 2025 licht is verbeterd ten opzichte van eerdere meetjaren, een aanzienlijk deel van de studenten nog steeds gevoelens van angst, depressie, eenzaamheid, emotionele uitputtingsklachten, stress of prestatiedruk rapporteert. Ook na de pandemie blijven signalen van verminderd welbevinden onder studenten dus aanwezig.[2]

Hogescholen en universiteiten zien deze ontwikkelingen rondom mentale problematiek weerspiegelen binnen hun studentenpopulatie. Onderwijsinstellingen vormen een context waarin studenten zich ontwikkelen en vaardigheden opdoen die bijdragen aan hun persoonlijke en sociale ontwikkeling. Vanuit die rol kunnen en moeten instellingen een bijdrage leveren aan het welzijn van studenten. Om studentenwelzijn structureel te verbeteren, zijn in het Bestuursakkoord hoger onderwijs afspraken gemaakt om te komen tot een Landelijk Kader Studentenwelzijn. Dit kader moet bijdragen aan het verbeteren van studentenwelzijn in het hoger onderwijs.

Het Landelijk Kader Studentenwelzijn (hierna: kader) is ontwikkeld door de koepels Vereniging Hogescholen (VH) en Universiteiten Nederland (UNL) en studentenorganisaties Interstedelijk studentenoverleg (ISO) en de Landelijke Studentenvakbond (LSVb).

Instellingen hebben de ruimte gekregen om de implementatie van het kader op hun eigen manier vorm te geven. In het bestuursakkoord is afgesproken om de voortgang hiervan tussentijds te evalueren. Het ministerie van OCW heeft daarom AEF gevraagd om onderzoek te doen naar hoe de implementatie verloopt, welke lessen hieruit te trekken zijn en hoe deze inzichten kunnen bijdragen aan het verder versterken van het kader in de komende vijf jaar.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van de tussenevaluatie is om in kaart te brengen of en hoe het kader werkt en welke keuzes onderwijsinstellingen maken bij het implementeren, waarbij het belangrijk is om gezamenlijk te leren van het proces en de implementatie. De hoofdvraag is daarmee:

> *Wat kunnen onderwijsinstellingen, studentenorganisaties en het ministerie van OCW leren van de eerste implementatiejaren van het Landelijk Kader Studentenwelzijn om de effectiviteit van het kader in de komende vijf jaar te optimaliseren?*

[1] Monitor mentale gezondheid en middelengebruik studenten hoger onderwijs 2023 | Rapport | Rijksoverheid.nl
[2] Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hbo en wo 2025 | Rapport | Rijksoverheid.nl

We onderzochten dit aan de hand van onderstaande deelvragen rondom drie thema's: inzet en prioritering, governance en implementatie en leren (zie tabel 1).

Tabel 1. Overzicht van de onderzoeksvragen.

Inzet en prioritering
1. Hoe sluiten de afspraken uit het kader aan bij het studentenwelzijnsbeleid op de instelling?
2. In hoeverre is het kader aanleiding geweest om beleid binnen de instelling bij te stellen en op welke manieren wel of juist niet?
3. Welke implementatiekeuzes hebben onderwijsinstellingen gemaakt m.b.t. de vier lijnen uit het kader?
4. Op welke subthema's zetten instellingen de middelen in die vrij zijn gekomen door het kader en waarom?
5. Welke doelen hebben instellingen geformuleerd voor hun studentenwelzijnsbeleid?
6. Welke concrete acties/activiteiten ontplooien instellingen per subthema?
7. Hoe wordt de voortgang van de plannen binnen de instelling gemonitord?
Governance en implementatie
8. Welke partijen (intern en extern) hebben instellingen betrokken bij het implementatieproces van het kader?
9. Hoe verloopt de samenwerking met studenten (bijvoorbeeld medezeggenschap, studieverenigingen etc.) binnen de instelling bij de implementatie van het kader?
10. Hoe zijn studenten betrokken bij de planvorming en implementatie?
11. Hoe ervaren studenten de implementatiekeuzes van de instelling vanuit het kader?
12. Wat gaat goed en wat gaat minder goed bij de implementatie van het kader bij de betrokken actoren?
13. Hoe is het kader geland bij beleidsmakers op instellingen en wat zijn hun aanbevelingen?
14. Op welke interventies zijn instellingen en interne betrokkenen trots?
15. Wat zijn knelpunten bij de implementatie en hoe wordt hiermee omgegaan?
Leren
16. Kijkend naar de ambities uit het kader: biedt het huidige kader voldoende handvatten om dit na te streven?
17. Hoe stimuleren we blijvend onderlinge kennisdeling en leren?
18. Welke aanbevelingen zijn er voor het ministerie van OCW, onderwijsinstellingen en studenten(organisaties)?

1.3 Onderzoeksaanpak

1.3.1 Een lerende evaluatie

Deze tussenevaluatie is bewust lerend ingestoken. Dit betekent dat we niet alleen terugkeken of het kader volgens plan is uitgevoerd, maar vooral onderzochten wat in de praktijk werkt, wat minder goed werkt en waarom. Waar een klassieke beleidsevaluatie veelal inzicht biedt in de doelmatigheid en doeltreffendheid van beleid, richt een lerende evaluatie zich veel meer op hoe een beleidsinterventie in een bepaalde context beter kan worden geadopteerd. Het kader wordt namelijk in een complexe context geïmplementeerd, waarin verschillende partijen (instellingen, studenten, koepels en OCW) ieder een eigen rol, verantwoordelijkheid en perspectief hebben. In zo'n context is het belangrijk om tussentijds inzicht te krijgen in ervaringen, knelpunten en werkzame elementen, zodat het kader zich verder kan ontwikkelen.

Een lerende evaluatie paste daarom goed bij dit onderzoek: het beleid is nog in beweging, de doelen zijn breed geformuleerd en instellingen hebben ruimte om hun eigen keuzes te maken. Door instellingen en studenten actief te betrekken bij de tussenevaluatie ontstond een gedeeld beeld van wat tot nu toe hielp bij de implementatie en waar nog kansen liggen. Deze evaluatie levert daarmee niet alleen verantwoording op over de voortgang, maar biedt vooral handvatten om het kader in de komende jaren te versterken en samenwerking, professionalisering en kennisdeling te stimuleren.

1.3.2 Onderzoeksmethoden

We gebruikten in dit onderzoek een mix van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Dit stelde ons in staat om zowel brede representativiteit als diepgaande inzichten te verkrijgen. We hanteerden daarbij een combinatie van drie hoofdmethoden:

- Een **vragenlijst** die we uit hebben gezet onder alle 50 bekostigde onderwijsinstellingen die het kader onderschrijven (14 universiteiten en 36 hogescholen). Het doel hiervan was om brede, vergelijkbare data te verkrijgen over de invulling van het kader, en input op te halen voor de thema's in de groepsgesprekken. De vragenlijst stond open tussen 27 juni en 31 augustus 2025. 49 instellingen hebben de vragenlijst ingevuld. De vragenlijst vindt u terug in bijlage A.
- **Groepsgesprekken** die we voerden met portefeuillehouders studentenwelzijn van instellingen en met studenten. Het doel hiervan was om inzichten te verkrijgen in de beleidskeuzes, resultaten en lessen van de implementatie bij instellingen, en in de betrokkenheid en ervaringen van studenten bij de totstandkoming en implementatie van het kader binnen hun instelling. We hielden 6 groepsgesprekken met instellingen, waarvan 3 digitaal en 3 op locatie, en 2 digitale groepsgesprekken met studenten. In de groepsgesprekken met portefeuillehouders studentenwelzijn spraken we in totaal 27 verschillende instellingen. In de groepsgesprekken met studenten spraken we met 10 studenten van 8 verschillende instellingen.[3]
- Een **studentarena**, waarin betrokken partijen samen konden reflecteren op de bevindingen in een interactieve werkvorm. Het doel hiervan was om oplossingsrichtingen te verkennen in een samenspel van instellingen, studenten en beleidsmakers van het ministerie van OCW te stimuleren, vanuit het perspectief van de student - de uiteindelijke doelgroep van het beleid. Aan de studentarena namen 3 portefeuillehouders studentenwelzijn deel, 6 studenten en 3 medewerkers van het ministerie van OCW. In totaal waren 7 instellingen vertegenwoordigd in de studentarena.

1.3.3 Betrekken stakeholders

Omdat het kader in een complex krachtenveld tot stand is gekomen, vonden we het belangrijk om alle relevante stakeholders te betrekken bij de tussenevaluatie. Dit hielp om een breed gedragen beeld van de implementatie op te halen en versterkte de leerwaarde van het onderzoek. Dit deden we onder andere door instellingen en studenten in alle fasen van het onderzoek centraal te stellen.

Daarnaast maakten we gebruik van een klankbordgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de onderwijskoepels, studentenorganisaties en OCW. De klankbordgroep had een adviserende rol in het proces. We bespraken het plan van aanpak in een startsessie, en we legden het conceptrapport aan het einde van het traject aan hen voor. Daarnaast namen we de klankbordgroep tussentijds mee in de voortgang en de eerste bevindingen, zodat het evaluatieproces een gezamenlijke reflectie werd en er een basis ontstond voor een breed gedragen doorontwikkeling van het kader. Deelnemers aan de klankbordgroep waren:

- Voorzitter en beleidsmedewerker Studentenwelzijn bij het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO)
- Voorzitter en beleidsmedewerker Studentenwelzijn bij de Landelijke Studentenvakbond (LSVb)
- Beleidsadviseur Studentenwelzijn bij Universiteiten van Nederland (UNL)
- Beleidsadviseur Studentenwelzijn bij Vereniging Hogescholen (VH)
- Beleidsmedewerkers Studentenwelzijn bij het ministerie van OCW

[3] Omdat er overlap zat tussen de instellingen van de portefeuillehouders studentenwelzijn en studenten hebben we in totaal 30 verschillende instellingen betrokken in de groepsgesprekken.

1.4 Leeswijzer

Het rapport is opgebouwd uit de volgende hoofdstukken:

- **Hoofdstuk 2** beschrijft de context van het kader: het ontstaan, de opzet (actielijnen en uitgangspunten) en de governance en landelijke samenwerkingsstructuren rondom het kader.
- **Hoofdstuk 3** gaat in op hoe het kader is geland in beleid en praktijk binnen instellingen. We beschrijven welk effect het kader heeft gehad, welke beleidswijzigingen instellingen hebben doorgevoerd en welke interne en externe partijen betrokken zijn geweest bij de implementatie.
- **Hoofdstuk 4** beschrijft de inhoudelijke invulling van het kader: welke acties en activiteiten instellingen inzetten binnen de vier actielijnen. We schetsen per actielijn de meest voorkomende inzet en reflecteren op patronen en aandachtspunten over de actielijnen heen.
- **Hoofdstuk 5** richt zich op studentbetrokkenheid. We beschrijven hoe instellingen studenten betrekken bij het vormgeven en implementeren van het kader, welke rollen studenten in de praktijk vervullen en welke uitdagingen en afwegingen daarbij spelen.
- **Hoofdstuk 6** gaat over middelen en monitoring. We beschrijven hoe instellingen de middelen inzetten en verantwoorden, en hoe zij de voortgang en effecten van hun inzet op studentenwelzijn monitoren.
- **Hoofdstuk 7** bevat de conclusies en aanbevelingen. We beantwoorden de hoofdvraag door overkoepelende lessen te formuleren op basis van de bevindingen en analyse, en vertalen deze vervolgens naar aanbevelingen voor het ministerie van OCW, universiteiten en hogescholen en studentenorganisaties.

Hoofdstuk 3 tot en met 6 bevatten de **bevindingen** uit de vragenlijst en de groepsgesprekken met instellingen en studenten. In deze hoofdstukken beschrijven we hoe instellingen het kader in de praktijk hebben benut. Elk hoofdstuk sluit af met een reflectie op de bevindingen.

Op verschillende plekken in het rapport zijn **tekstwolken** opgenomen met voorbeelden waar instellingen trots op zijn. Deze reflecties komen voort uit de groepsgesprekken en zijn niet nader onderzocht. We delen deze praktijkervaringen vanwege het lerende karakter van de tussenevaluatie en de behoefte aan onderlinge uitwisseling tussen instellingen.

/ 2 Context

2.1 Ontstaan van het kader

Het Landelijk Kader Studentenwelzijn komt voort uit het Bestuursakkoord Hoger Onderwijs en Wetenschap 2022[4], dat studentenwelzijn benoemt als een van de prioriteiten voor de komende jaren. OCW, UNL en VH spraken hierin af om een integraal kader te ontwikkelen om studentenwelzijn structureler te versterken.

De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het kader lag bij UNL, VH, ISO en LSVb, ondersteund door het Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (ECIO). De samenwerking bouwde voort op de 'Gezamenlijke Ambitie Studentenwelzijn' uit 2018[5]. Het kader moest richting geven aan een gezamenlijke landelijke koers voor studentenwelzijn en tegelijkertijd ruimte bieden voor instellingen om eigen keuzes te maken, passend bij hun context. In juni 2023 is het kader vastgesteld door koepels, studentenorganisaties en OCW.[6]

2.2 Opzet van het kader

Het kader vertrekt vanuit een brede opvatting van het begrip studentenwelzijn: het gaat om het welzijn van *alle* studenten in het hoger onderwijs. Dat betekent dat instellingen zowel algemene preventie en ondersteuning bieden, als specifieke aandacht hebben voor studenten die vanwege hun achtergrond, identiteit of omstandigheden minder gemakkelijk hun plek vinden in de onderwijsomgeving. Studentenwelzijn is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij de student zoveel mogelijk regie houdt over het eigen leven en de instelling zorgdraagt voor een veilig, inclusief studieklimaat waarin het normaal is om over welzijn en hulpvragen te spreken. Vanuit deze uitgangspunten onderscheidt het kader vier actielijnen waarop instellingen hun inzet op studentenwelzijn vormgeven.[7]

De vier actielijnen zijn als volgt:

- De eerste actielijn richt zich op het versterken van **sense of belonging**: een omgeving creëren waarin studenten zich thuis voelen. Instellingen werken aan een veilig en inclusief studieklimaat, besteden aandacht aan sociale en academische binding (zoals contact met medestudenten en docenten) en faciliteren een actief studentenleven en studenteninitiatieven rond welzijn. Studenten worden nadrukkelijk als partner betrokken bij het vormgeven, uitvoeren en evalueren van studentenwelzijnsinitiatieven, zodat beleid beter aansluit bij hun ervaringen en behoeften.
- De tweede actielijn draait om **preventie**. Instellingen spannen zich in om stressoren die samenhangen met het onderwijs te verminderen en ondersteunen studenten in het leren omgaan met druk en tegenslag. Bij de overgang naar het hoger onderwijs besteden instellingen extra aandacht aan het informeren en begeleiden van studenten, met oog voor specifieke groepen, zoals eerstegeneratiestudenten en studenten met een functiebeperking. Instellingen

[4] Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap | Ministerie van OCW | 14 juli 2022
[5] Naar een inclusiever hoger onderwijs - Gezamenlijke Ambitie Studentenwelzijn | 25 oktober 2018
[6] Landelijk Kader Studentenwelzijn 2023-2030 | 16 juni 2023
[7] Een overzicht van de actielijnen en subthema's is te vinden in bijlage / B.

maken mentaal welzijn actief bespreekbaar en werken aan suïcidepreventie en nazorg. Daarnaast rusten ze studenten toe met mentale gezondheidsvaardigheden. Een duidelijke en laagdrempelige informatievoorziening over voorzieningen en hulpaanbod is een belangrijk onderdeel.

- De derde actielijn betreft het vergroten van **kennis en kunde** binnen instellingen. Instellingen werken hun interne begeleidingsketen uit door rollen, taken en competenties van bijvoorbeeld docenten, studieloopbaanbegeleiders, studentendecanen en studentenpsychologen helder te beschrijven. Zij investeren in bewustwording, kennis en vaardigheden van professionals, onder andere op het gebied van signaleren, doorverwijzen en cultuursensitief handelen. Daarnaast wordt op landelijk niveau ingezet op kennisdeling en uitwisseling van goede voorbeelden.
- De vierde actielijn richt zich op het versterken van de **samenwerking** met organisaties in de zorgketen. Instellingen onderhouden structurele relaties met externe partners zoals gemeenten, huisartsen, GGZ- en verslavingszorg en andere onderwijsinstellingen, zodat zij studenten waar nodig tijdig en passend kunnen doorverwijzen. Tegelijkertijd hebben instellingen aandacht voor het functioneren van de bredere begeleidings- en zorgketen, bijvoorbeeld als het gaat om wachttijden in de GGZ.

Het kader gaat uit van een **inspanningsverplichting**: instellingen committeren zich door middel van het kader aan het voeren van beleid op studentenwelzijn. Deze inzet kan zichtbaar worden via de vier actielijnen van het kader en de bijbehorende subthema's en voorbeelden, maar hoeft daar niet volledig in te worden gevat. Instellingen kunnen ook buiten het kader om beleid voeren op (onderdelen van) studentenwelzijn. Instellingen behouden beleidsvrijheid om te bepalen welke inzet past bij hun eigen studentenpopulatie en bestaande infrastructuur. Een belangrijk onderdeel hierbij is het betrekken van studenten. Het kader benoemt dat studenten partner dienen te zijn in het opzetten en evalueren van studentenwelzijnsinitiatieven.

Vanaf 2023 ontvangen instellingen **structureel middelen** vanuit OCW voor studentenwelzijn (in totaal €15 miljoen per jaar). De hoogte van het bedrag hangt af van het aantal studenten en varieert van enkele tienduizenden euro's tot meerdere tonnen. Instellingen rapporteren hierover in hun jaarverslag volgens de afspraken in het Bestuursakkoord. Er zijn verder geen verplichtingen om de inzet vanuit het kader te monitoren. Tijdens de looptijd van het kader tot 2030 zijn de middelen geoormerkt voor studentenwelzijn, daarna worden ze structureel onderdeel van de lumpsum.

2.3 Governance en samenwerking rondom het kader

Rondom het kader bestaan verschillende structuren voor afstemming, kennisdeling en gezamenlijke doorontwikkeling. Zo bestaat sinds 2018 de Landelijke Werkgroep Studentenwelzijn, waarin OCW, UNL, VH, ISO, LSVb, UvH en ECIO samenwerken aan landelijke afstemming en oplossingsrichtingen. Deze werkgroep fungeerde als basis voor de totstandkoming van het kader.

Voor instellingen faciliteert ECIO het Landelijk Netwerk Studentenwelzijn, waarin studentbegeleiders, beleidsadviseurs en docenten van hogescholen en universiteiten bij elkaar komen om ervaringen uit te wisselen en kennis te delen. Daarnaast ondersteunen het Trimbos-instituut en ECIO via het programma Stijn mbo-, hbo- en wo-instellingen, gemeenten en zorgprofessionals bij een integrale aanpak van studentenwelzijn, met een focus op mentale gezondheid en middelengebruik. Het Trimbos-instituut, het RIVM en GGD GHOR NL voeren in dit kader ook de Monitor Mentale Gezondheid en Middelengebruik uit.

Naast deze structuren bestaan er diverse andere overleg- en samenwerkingsverbanden waarin instellingen ervaringen uitwisselen en afspraken maken, bijvoorbeeld in regionale samenwerkingen met gemeenten en zorgpartners, samenwerkingen met studenteninitiatieven zoals Time Out of Door Het Geluid, en sectorale overleggen binnen hbo en wo en thematische werkgroepen rond bijvoorbeeld sociale veiligheid of inclusie.

/ 3 Het landen van het kader in beleid en praktijk

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe instellingen het kader hebben vertaald naar hun eigen beleid en werkwijze. We staan stil bij welk effect het kader heeft gehad binnen de instellingen, welke beleidswijzigingen zij hebben doorgevoerd naar aanleiding van het kader en welke functie het kader binnen instellingen vervult. Als laatste gaan we in op de interne en externe partijen die betrokken zijn geweest in de implementatie van het kader.

3.1 Effect van het kader

De meeste instellingen hadden al studentenwelzijnsbeleid voor de invoering van het kader

Uit de vragenlijst blijkt dat bijna alle instellingen (47 van de 49) beleid of doelen geformuleerd hebben op het vlak van studentenwelzijn (zie tabel 2). Van die 47 instellingen hadden 44 instellingen al studentenwelzijnsbeleid voordat het kader in 2023 tot stand kwam. Bij drie instellingen leidde het kader tot het formuleren van nieuw beleid op studentenwelzijn. Uit de groepsgesprekken komt naar voren dat het kader bij de meeste instellingen het thema studentenwelzijn opnieuw onder de aandacht bracht, los van of de instellingen het beleid daarna wijzigden of niet.

Tabel 2. Het aantal instellingen dat beleid of doelen heeft geformuleerd op studentenwelzijn.

Heeft uw instelling momenteel beleid of doelen geformuleerd op studentenwelzijn?	Totaal		Universiteiten		Hogescholen	
Ja	47	96%	14	100%	33	94%
Nee	2	4%	0	0%	2	6%
N=49						

Had uw instelling al vóór 2023 beleid of doelen geformuleerd op studentenwelzijn?	Totaal		Universiteiten		Hogescholen	
Ja	44	94%	13	93%	31	94%
Nee	3	6%	1	7%	2	6%
N=47						

Bij het merendeel van de instellingen leidde het kader wel tot aanpassing van beleid

Van de 44 instellingen die al voor 2023 studentenwelzijnsbeleid hadden, hebben 28 instellingen dit beleid aangescherpt of uitgebreid naar aanleiding van het kader (zie tabel 3). Dit zijn met name hogescholen: 71% van de hogescholen heeft het beleid aangepast tegenover 46% van de universiteiten.

Tabel 3. Het aantal instellingen dat beleid heeft aangepast naar aanleiding van het kader.

Is het beleid aangepast naar aanleiding van het kader?	Totaal		Universiteiten		Hogescholen	
Ja	28	64%	6	46%	22	71%
Nee	16	36%	7	54%	9	29%
N=44						

Voor het grootste deel van de instellingen bood het kader aanleiding om bestaande ambities verder te concretiseren, doelstellingen te verduidelijken en lopende initiatieven te versterken (zie tabel 4). Een kleinere groep gebruikte het kader als handvat om beleid beter te structureren en expliciteren. Daarnaast gaf één instelling aan dat beleidsaanpassing nodig was om de inzet van de middelen vanuit het kader te onderbouwen.

Tabel 4. Redenen waarom instellingen beleid hebben aangepast.

Waarom heeft u het beleid aangepast?		
Het kader bood aanleiding om bestaande ambities aan te scherpen of uit te breiden	20	71%
Het kader vormde een handvat om bestaand beleid beter te structureren of expliciteren	7	25%
De aanvullende middelen uit het bestuursakkoord vroegen om een beleidsmatige onderbouwing	1	4%
N=28		

Bij één derde werd het beleid niet aangepast, vooral omdat het al goed aansloot

Voor 16 instellingen heeft het kader niet geleid tot aanpassing van het bestaande beleid. Dit is het geval bij 54% van de universiteiten en 29% van de hogescholen. Bij het merendeel van deze groep sluit het huidige beleid al goed aan op de uitgangspunten van het kader, waardoor wijzigingen volgens die instellingen niet nodig zijn. Deze instellingen werken vaak met een eigen beleids- of PDCA-cyclus, waarin zij beleid periodiek herzien en aanscherpen. Eén instelling geeft aan het beleid op korte termijn nog te willen actualiseren. Daarnaast benoemen drie instellingen dat zij recent beleidsaanpassingen hebben doorgevoerd, maar deze niet formeel hebben gekoppeld aan het kader. De inhoud van deze wijzigingen sluit wel aan op de lijnen van het kader, maar is voortgekomen uit andere trajecten, zoals een nieuw onderwijsconcept of bestaand beleid rond studeren met een ondersteuningsvraag.

3.2 Beleidswijzigingen

Instellingen scherpen vooral bestaande doelstellingen aan en vergroten personele inzet

De beleidsaanpassingen die instellingen doorvoerden, richten zich vooral op verdieping en uitbreiding van bestaande inzet (zie grafiek 1). Het merendeel van de instellingen heeft doelstellingen aangescherpt of uitgebreid (79%), activiteiten uitgebreid (64%) en nieuwe doelstellingen toegevoegd (61%). Instellingen geven hierbij aan dat het kader vaak al aansloot bij bestaande strategische agenda's of visies, maar dat het kader de ruimte bood om die concreet te maken. Instellingen willen met deze aanscherpingen in het studentenwelzijnsbeleid zich verhouden tot de gezamenlijke landelijke koers.

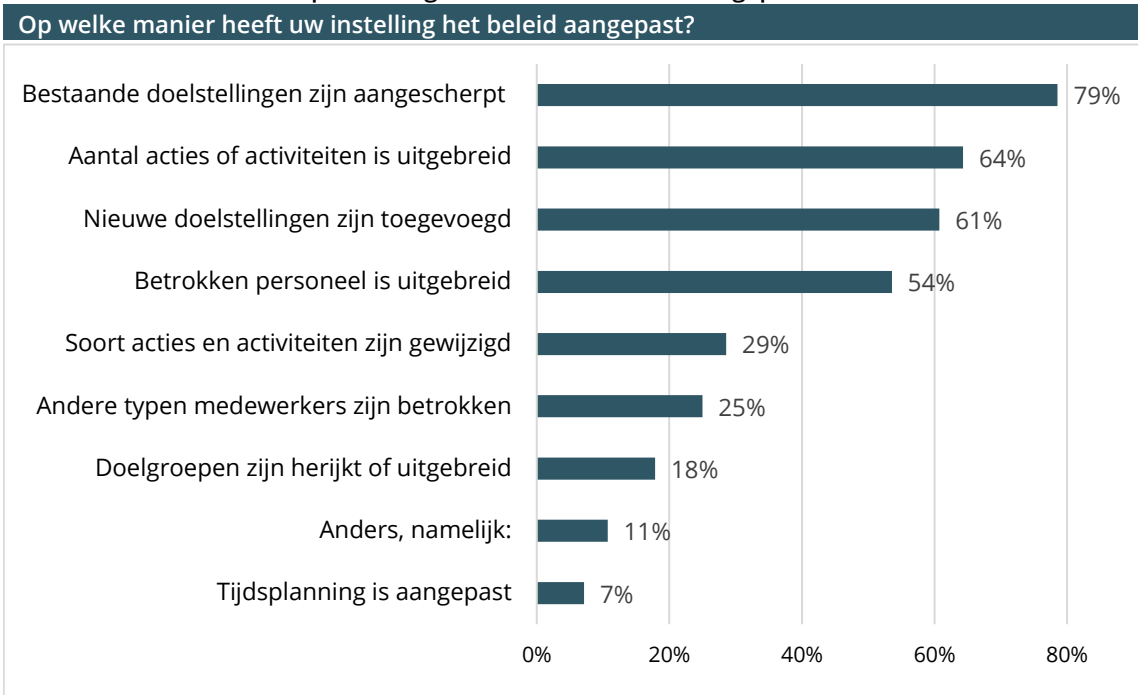
Waar zijn instellingen trots op?

De Universiteit Twente heeft het Student Well Being Improvement Programme (SWIP) aangescherpt en geherstructureerd naar aanleiding van het Landelijk Kader Studentenwelzijn. SWIP is een universiteitsbreed aanvullend programma dat gericht is op innovatie en versterking van het bestaande aanbod en de ondersteuningsstructuur. De vier pijlers van SWIP sluiten aan op de actielijnen van het kader en bieden een integrale structuur voor de inzet op studentenwelzijn. Elke pijler heeft een werkgroep waarbinnen de betreffende thema's worden uitgewerkt. Het kader hielp bij het aanbrengen van focus en prioritering, waardoor SWIP beter aansluit bij landelijke richtlijnen en de eigen visie van de universiteit.

Meer weten? Mail naar Magdalena Sztych-de Vries via m.g.sztych@utwente.nl

Ook op het gebied van personele inzet vonden aanpassingen plaats: ruim de helft van de instellingen (54%) heeft extra medewerkers betrokken bij het studentenwelzijnsdomein en een kwart van de instellingen (25%) geeft aan dat er nieuwe typen medewerkers zijn aangehaakt, zoals coördinatoren of medewerkers met specifieke expertise (zie grafiek 1).

Grafiek 1. Manieren waarop instellingen het beleid hebben aangepast.



N=28

Aanpassingen in structuur en doelgroep komen minder vaak voor

Aanpassingen die meer ingrijpen in de vorm of structuur van beleid komen minder vaak voor. Een kwart van de instellingen (25%) wijzigde concrete acties of activiteiten, en een nog kleinere groep (18%) heeft de doelgroep herijkt. Slechts twee instellingen (7%) pasten de tijdsplanning van de inzet aan (zie grafiek 1). De aanpassingen richten zich daarmee voornamelijk op verscherping van beleid, minder op herinrichting van bestaande processen of structuren.

De omvang van beleidswijzigingen en -keuzes variëren tussen instellingen

In de groepsgesprekken kwam naar voren dat de omvang en reikwijdte van beleidskeuzes tussen instellingen verschillen: sommige instellingen hebben hun volledige beleid herzien, terwijl anderen een kleiner deel van het beleid hebben gewijzigd. Deze variatie hangt, zo geven instellingen aan, deels samen met de omvang en organisatiestructuur van de instellingen en met de wijze waarop middelen zijn verdeeld (zie 6.1), wat mede bepaalt hoeveel aanpassingen mogelijk of nodig werd geacht.

Waar zijn instellingen trots op?

De HAN heeft het studentenwelzijnswiel ontwikkeld dat verschillende functies heeft binnen de HAN. Het wiel verwoordt de visie op studentenwelzijn, helpt om het gesprek over studentenwelzijn in beweging te houden en biedt houvast aan HAN-medewerkers en studenten, bij het samen werken aan en monitoren van het studentenwelzijn.

Meer weten? Mail naar Annemieke Peeters via annemieke.peeters@han.nl

Bij grotere instellingen speelt de spanning tussen centrale/decentrale implementatie een rol
Bij grotere, decentraal georganiseerde instellingen brengt de implementatie van het kader specifieke organisatorische uitdagingen met zich mee. Wanneer die instellingen kiezen voor centrale implementatie van de middelen uit het kader, ervaren zij dat het lastig kan zijn om op decentraal niveau te sturen op de inzet op studentenwelzijn. Wanneer die instellingen ervoor kiezen om middelen en verantwoordelijkheid vooral bij decentrale eenheden neer te leggen, vinden zij het lastig om te borgen dat alle studenten toegang hebben tot een vergelijkbaar basisaanbod, ongeacht opleiding, locatie of faculteit. Decentrale inbedding zorgt echter wel voor betere aansluiting bij de specifieke opleidingen.

Studenten geven in de groepsgesprekken dan ook aan dat zij voorkeur hebben voor initiatieven die dicht bij hun opleiding of studieomgeving plaatsvinden. Centraal georganiseerde, extracurriculaire activiteiten trekken doorgaans minder deelnemers en sluiten minder goed aan bij hun belevingswereld. Deze spanning tussen centrale sturing (voor samenhang en gelijkwaardigheid) en decentrale verankering (voor bereik en aansluiting) vormt daarmee een uitdaging in de implementatie van het kader.

3.3 Betrokkenheid van interne partijen

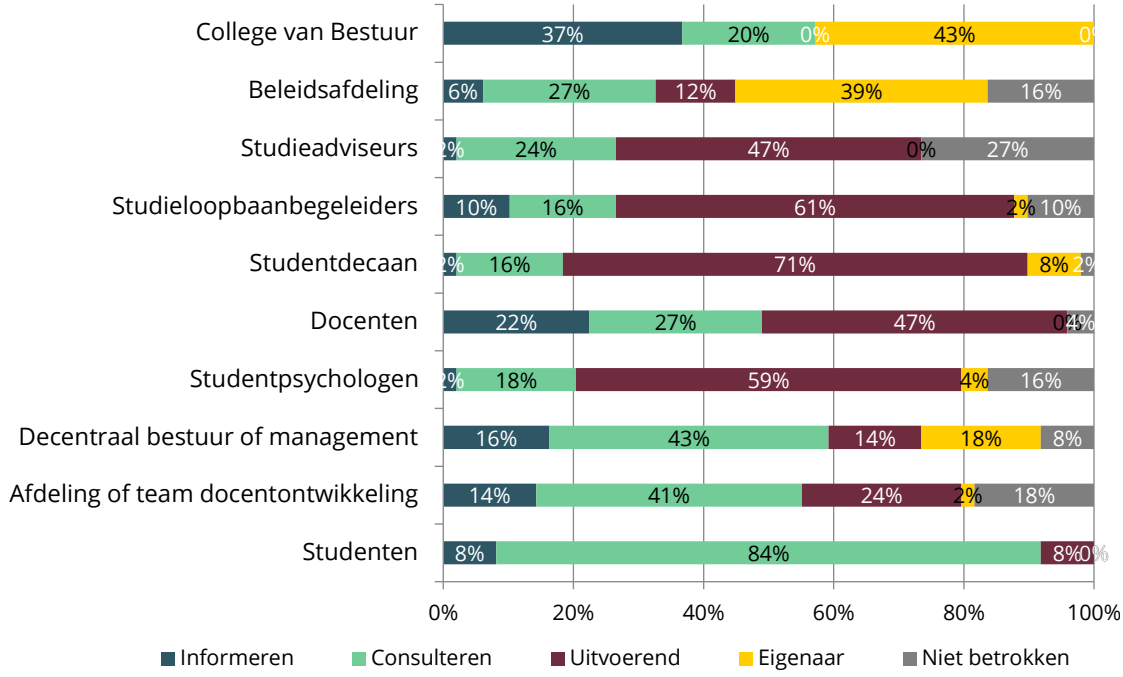
Eigenaarschap ligt vaak centraal binnen de organisatie, bij grotere instellingen ook decentraal
Uit de vragenlijst blijkt dat het formele eigenaarschap van het studentenwelzijnsbeleid in de meeste instellingen is belegd bij het College van Bestuur (CvB) (bij 43% van de instellingen) of bij de centrale beleidsafdeling (bij 39% van de instellingen) (zie grafiek 2). Dit wijst erop dat de verantwoordelijkheid voor studentenwelzijn doorgaans centraal wordt georganiseerd. Het kan ook duiden op een verschil in formeel en feitelijk eigenaarschap: waar het CvB de verantwoordelijkheid draagt en formeel eigenaar is, maakt de centrale beleidsafdeling in de praktijk veel operationele keuzes voor de feitelijke uitvoering.

Tegelijkertijd geeft 18% van de instellingen aan dat eigenaarschap decentraal belegd is (zie grafiek 2). Dit is de omvang van instellingen die te maken heeft met de spanning tussen centrale en decentrale implementatie van het kader, zoals benoemd in 3.2. Als we dit uitsplitsen naar de grootte van instellingen zien we dat de beleidsafdeling bij grote en middelgrote instellingen veel vaker een eigenaarsrol heeft dan bij kleine instellingen. Daarnaast zien we dat decentraal bestuur of afdelingen bij kleine instellingen vaker niet worden betrokken, terwijl dit bij grote en middelgrote instellingen gebruikelijker is. Bij die instellingen zijn onderdelen van de uitvoering en verantwoordelijkheid decentraal georganiseerd.

Studieadviseurs, decanen, psychologen en docenten hebben primair een uitvoerende rol
De dagelijkse uitvoering van het beleid ligt vooral bij medewerkers die direct contact hebben met studenten. Studieadviseurs, studieloopbaanbegeleiders, studentendecanen, studentenpsychologen en docenten vervullen in de meeste instellingen primair een uitvoerende rol (zie grafiek 2). Zij zijn verantwoordelijk voor begeleiding, signalering en de praktische uitvoering van activiteiten.

Grafiek 2. Betrokken interne partijen en hun rol.

Welke interne partijen zijn betrokken bij het implementatieproces van het kader, en in welke rol?



N=49

Studenten worden met name in een consulterende rol betrokken door instellingen

In grafiek 2 is te zien dat bij de meeste instellingen studenten voornamelijk een consulterende rol vervullen bij de ontwikkeling en uitvoering van studentenwelzijnsbeleid: 84% van de instellingen geeft aan studenten op deze manier te betrekken, tegenover 8% die dit vooral informerend doet en 8% die studenten in een uitvoerende rol inzet. Binnen geen van de instellingen is de student betrokken als eigenaar. De groepsgesprekken nuanceren dit beeld enigszins: instellingen geven aan dat er wel degelijk sprake is van co-creatie en vormen van gedeeld eigenaarschap, maar dit beperkt zich veelal tot specifieke activiteiten en richt zich meer op de uitvoering daarvan.

Instellingen noemen ook andere partijen, zoals onderwijsteams, onderzoek en communicatie

Instellingen geven aan, naast bovenstaande opties, ook nog andere interne partijen te betrekken bij de implementatie van het kader. Zo worden binnen veel instellingen onderwijs- en kwaliteitszorgteams betrokken, waaronder opleidingsmanagers, kwaliteitszorgmedewerkers en teaching & learning centers, waarmee studentenwelzijn wordt verbonden aan het primaire onderwijsproces. Ook onderzoeksgroepen en lectoraten leveren input en zorgen voor een stevige kennisbasis. Verder spelen communicatie- en organisatieafdelingen een rol in het vergroten van de zichtbaarheid van studentenwelzijn, bijvoorbeeld via informatievoorziening, introductieactiviteiten en communicatiecampagnes. Instellingen betrekken ook werknemers of teams met specifieke expertise op het gebied van inclusie en veilige leeromgevingen, zoals EDI-teams, diversity officers en sociale veiligheidsteams.

3.4 Betrokkenheid van externe partijen

Instellingen betrekken het vaakst externe expertise en andere onderwijsinstellingen

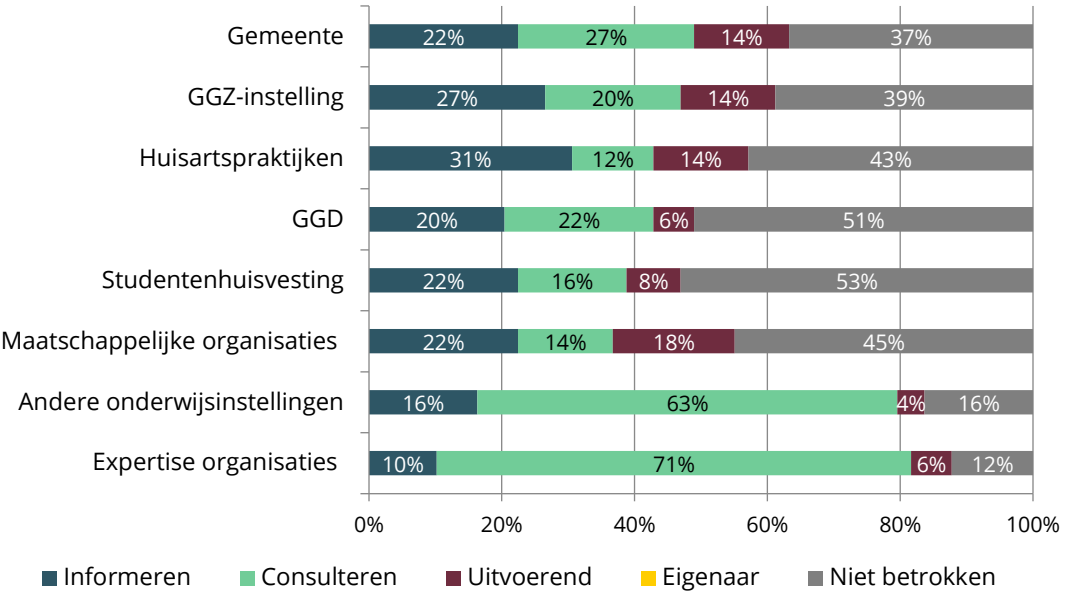
Uit de vragenlijst blijkt dat instellingen vooral samenwerken met andere onderwijsinstellingen en organisaties met specifieke expertise op het gebied van studentenwelzijn (zie grafiek 3). Deze partijen worden door een groot deel van de instellingen geconsulteerd, wat erop wijst dat externe kennis en best practices goed worden gevonden.

Samenwerkingen met zorg- en gemeentelijke partijen komen ook veel voor

Ongeveer de helft van de instellingen werkt samen met GGD's en studentenhuisvestingsorganisaties en iets meer dan de helft betrekt GGZ-instellingen, huisartspraktijken, gemeenten en maatschappelijke organisaties (zie grafiek 3). Universiteiten werken relatief vaker samen met gemeente, GGZ-instellingen en huisartspraktijken dan hogescholen. De samenwerking met deze zorg- en gemeentelijke partijen richt zich veelal op overleg en afstemming. Een kleiner deel van de instellingen geeft aan dat deze partijen ook meedoen in de uitvoering van activiteiten of acties. In geen enkel geval zijn externe partijen mede-eigenaar van de implementatie.

Grafiek 3. Betrokken externe partijen en hun rol

Welke externe partijen zijn betrokken bij het implementatieproces van het kader, en in welke rol?



N=49

Instellingen betrekken daarnaast gespecialiseerde expertisenetwerken en studenteninitiatieven

Instellingen noemen als andere externe partijen organisaties zoals Jellinek, Trimbos, 113, Novadic-Kentron, gespecialiseerde psychologenpraktijken en aanbieders van online ondersteuning zoals New Health. Ook belangenorganisaties en expertisenetwerken worden genoemd, waaronder Ieder(in), netwerken rondom neurodiversiteit, LOS-HBO, internationale initiatieven zoals Moodlift/Caring Universities en sectororganisaties zoals UNL en VH. Daarnaast betrekken meerdere instellingen studentenorganisaties en -initiatieven, zoals Door het Geluid, MentalMotion en Lieve Mark. Tot slot werken enkele instellingen samen met externe coaches of gespecialiseerde begeleiders.

3.5 Reflecties op bovenstaande bevindingen

Het kader heeft vooral het thema studentenwelzijn weer op de agenda gezet

Uit bovenstaande paragrafen blijkt dat het kader in bijna alle gevallen niet tot nieuw beleid heeft geleid. Het kader heeft met name een agenderende werking gehad: het bracht het thema studentenwelzijn opnieuw onder de aandacht en creëerde ruimte om de inzet van instellingen op dit thema onder de loep te nemen. In de praktijk fungeerde het kader niet zozeer als startpunt, maar als een aanleiding om het gesprek over studentenwelzijn opnieuw te voeren en relevante partijen te betrekken. Dat is logisch, omdat de meeste instellingen al studentenwelzijnsbeleid hadden: het kader komt namelijk voort uit de gezamenlijke ambitie studentenwelzijn, die alle onderwijsinstellingen in 2018 hebben ondertekend. Instellingen benutten het kader met name om aan te sluiten bij en voort te bouwen op bestaand beleid, door het thema opnieuw nadrukkelijk onder de aandacht te brengen.

Instellingen benutten het kader met name als ondersteunend instrument

Beleidsmakers die met het kader aan de slag zijn gegaan hebben het in de praktijk op uiteenlopende manieren ingezet, afhankelijk van wat zij binnen de context van hun eigen organisatie nodig en passend achtten. Overkoepelend zien we dat het kader op deze manier meerdere functies heeft vervuld binnen instellingen, die elkaar vaak aanvullen:

- Als **richtinggevend instrument** om het bestaande beleid aan te scherpen: zoals in 3.2 toegelicht gebruiken instellingen het kader om ambities explicieter te formuleren, prioriteiten aan te scherpen en lopende inzet beter te positioneren binnen een bredere strategische koers.
- Als **toetsingsinstrument** voor bestaand beleid: het kader fungeert voor veel instellingen als een soort checklist om te inventariseren of alle thema's voldoende zijn geborgd in de huidige inzet van instellingen en waar aanvullende inzet nodig is.
- Als middel om **samenhang** te creëren in versnipperde initiatieven: binnen veel instellingen bestaan verschillende initiatieven rond studentenwelzijn, vaak verspreid over opleidingen, diensten of faculteiten. Het kader helpt om deze te bundelen tot een meer integrale aanpak van studentenwelzijn.
- Als **legitimerend** document binnen de organisatie: instellingen ervaren dat het kader helpt om studentenwelzijn structureel op de agenda te zetten, zowel richting onderwijsteams als richting management en het College van Bestuur.

Meer interne dan externe partijen zijn betrokken in het implementatieproces

Opvallend is dat instellingen bij de implementatie van het kader vooral interne partijen hebben betrokken. Studenten, beleidsafdelingen, studieadviseurs, docenten en andere interne professionals spelen een duidelijke rol in de vormgeving en uitvoering van het studentenwelzijnsbeleid. Dat ligt voor de hand, omdat veel inzet raakt aan onderwijs, begeleiding en het interne studieklimaat. Tegelijkertijd zien we in de bevindingen dat externe partijen, met name zorg- en welzijnspartijen zoals gemeenten, GGD en GGZ, minder structureel zijn aangehaakt. Bij een aanzienlijk deel van de instellingen is deze samenwerking beperkt of afwezig, terwijl samenwerking expliciet onderdeel is van het kader. Dit suggereert dat instellingen de implementatie van het kader in eerste instantie vooral als een interne opgave benaderen en dat het samenwerken met externe partijen voor instellingen complexer is en nog meer tijd vraagt.

/ 4 Acties en activiteiten

In dit hoofdstuk staan we stil bij de inhoudelijke keuzes, acties en activiteiten van instellingen in het licht van het landelijk kader. Het gaat hierbij om keuzes die op instellingsniveau worden aangestuurd of afgestemd, en die – volgens opgave van instellingen – vallen binnen de inzet waarvoor zij middelen hebben ontvangen vanuit het Bestuursakkoord. Acties die uitsluitend binnen een faculteit, academie of opleiding plaatsvinden zijn alleen meegenomen wanneer deze deel uitmaken van een centrale aanpak of beleidslijn.

We beschrijven per actielijn welke activiteiten het meest voorkomen. Dit doen we via een 'top 5' van acties en activiteiten die instellingen het meest noemden.[8] Daarmee schetsen we hoe instellingen het kader in de praktijk vormgeven en waar inzet breder of juist beperkter is. Dat biedt inzicht in de hoofdlijnen van de uitvoeringspraktijk: welke acties en activiteiten breed worden toegepast, waar instellingen vergelijkbare keuzes maken en op welke onderdelen de inzet juist beperkter of nog minder uitgewerkt is.

In bijlage B kunt u de volledige lijst met acties en activiteiten teruglezen. Hier staat ook hoe vaak instellingen deze in de antwoorden op de vragenlijst noemen.

De informatie is gebaseerd op zelfrapportage via open vragen en kent daarmee enkele beperkingen. Instellingen zijn gevraagd om te beschrijven welke activiteiten en initiatieven zij zelf beschouwen als onderdeel van hun inzet vanuit het landelijk kader. Dit betekent dat de informatie in dit hoofdstuk uitsluitend betrekking heeft op wat instellingen expliciet als kaderinzet beschouwen. In de praktijk scheiden instellingen hun inzet op studentenwelzijn echter niet altijd scherp tussen activiteiten die (mede) vanuit het kader worden bekostigd en activiteiten die voortkomen uit breder of reeds bestaand beleid.

Als gevolg hiervan kunnen we niet vaststellen of activiteiten direct samenhangen met de ontvangen middelen, in hoeverre activiteiten tussen actielijnen overlappen, of wat het bereik en de schaal van de inzet is. Ook kan niet in alle gevallen worden vastgesteld of het om unieke instellingen gaat. Dit hoofdstuk biedt daarmee vooral inzicht in de **rijkheid** en **spreiding** van de activiteiten die instellingen inzetten vanuit het kader.

4.1 Actielijn 1: sense of belonging

Instellingen zetten vooral in op zichtbare en laagdrempelige initiatieven voor binding en ondersteuning

Binnen de lijn sense of belonging valt in de resultaten van de vragenlijst op dat instellingen vooral inzetten op concrete, zichtbare initiatieven, zoals ontmoetingsinitiatieven, welzijnsweken en het creëren van laagdrempelige ruimtes waar studenten elkaar kunnen ontmoeten. Daarnaast komt in het kader van sense of belonging ook ondersteuning en begeleiding naar voren, wat instellingen faciliteren door het beschikbaar stellen van studentbegeleiders en aanspreekpunten of door

[8] We noemen alleen acties en activiteiten die 10 keer of vaker worden genoemd door instellingen.

trainingen voor docenten. Extra aandacht is er aan de beginfase van de studie met onboardingprogramma's. Het studentenleven wordt vooral gefaciliteerd via activiteiten die direct raken aan welzijn, of door studentenorganisaties in bredere zin te ondersteunen – al ligt ook daar de nadruk vaak op welzijnsgerichte thema's. Tot slot is er ook aandacht voor het betrekken van studenten bij de ontwikkeling en uitvoering van activiteiten via panels, medezeggenschap en peerrollen.

Waar zijn instellingen trots op?
Codarts werkt aan sense of belonging door in de eerste weken van het studiejaar expliciet ruimte te maken voor thema's als sociale veiligheid, diversiteit en inclusie binnen het curriculum, in plaats van direct volledig in te zetten op vakinhoud. Studieloopbaanbegeleiders, decanen en studentenpsychologen sluiten in deze fase aan bij lessen en groepsmomenten en faciliteren gesprekken over samen leren en samenleven binnen diverse groepen. Deze vroege inzet op verbinding helpt om spanningen, onder meer als gevolg van internationale ontwikkelingen, bespreekbaar te maken. Docenten geven aan dat dit zichtbaar bijdraagt aan een rustiger en veiliger groepsklimaat gedurende het verdere studiejaar.

Meer weten? Mail naar Stephanie Hulsebosch: via schulsebosch@codarts.nl

Instellingen worstelen met de keuze tussen curriculaire en extracurriculaire inzet

Een uitdaging binnen dit thema is de vraag of activiteiten rondom binding en welzijn curriculair of extracurriculair moeten worden aangeboden, zo blijkt uit de groepsgesprekken. Extracurriculaire activiteiten zijn in principe voor alle studenten toegankelijk, maar instellingen merken dat de opkomst vaak beperkt is. Instellingen signaleren dat hierdoor vaak vooral actieve of al betrokken studenten aansluiten, terwijl het juist moeilijk blijft om groepen te bereiken die mogelijk het meest gebaat zijn bij ondersteuning. Tegelijkertijd bestaan er pogingen om initiatieven op het gebied van binding, community en studieklimaat dichter bij de student te positioneren in het curriculum. Dit blijkt in de praktijk lastig te realiseren. In opleidingen waar reflectie en gespreksvoering al vanzelfsprekend onderdeel zijn van het curriculum, ligt het integreren van welzijnsthema's meer voor de hand dan in opleidingen die bijvoorbeeld sterk technisch zijn. Daarbij benoemen instellingen ook een verschil tussen hogescholen en universiteiten: hogescholen hebben vaker ondersteuningsstructuren die geïntegreerd zijn in het onderwijs en werken relatief vaker in een onderwijsinrichting die het mogelijk maakt om welzijn dichter bij de klas of opleiding te organiseren. Met name universiteiten geven aan hiermee te worstelen, omdat opleidingen vaak grootschalig zijn en daarmee minder vanzelfsprekend de kleinschaligheid kennen die nodig is voor community-vorming.

Waar zijn instellingen trots op?
Avans Hogeschool heeft voor studentbegeleiding expliciete, instellingsbrede uitgangspunten vastgelegd in de vorm van zogenoemde beloftes voor studentbegeleiding. Deze beloftes geven richting aan wat studenten gedurende hun opleiding mogen verwachten op het gebied van begeleiding bij studie, loopbaanontwikkeling, professionele ontwikkeling en welzijn. De beloftes worden ondersteund door randvoorwaarden op zowel instellings- als opleidingsniveau en zijn bedoeld om meer eenduidigheid en borging van studentbegeleiding binnen Avans te realiseren.

Een rijk studentenleven draagt bij aan community-vorming
Meer weten? Mail naar Mascha Lommertzen via: my.lommertzen@avans.nl

Naast het curriculum spelen ook studentenorganisaties een belangrijke rol bij het versterken van sense of belonging. In de groepsgesprekken benadrukken instellingen en studenten de toegevoegde waarde van studentenorganisaties als laagdrempelig en herkenbaar vehikel voor community-vorming, waarin studenten elkaar ontmoeten buiten de formele onderwijscontext. Via verenigingen, commissies en studenteninitiatieven ontstaan sociale netwerken die kunnen bijdragen aan binding met medestudenten en met de opleiding. Tegelijkertijd geven instellingen aan dat niet elke onderwijsinstelling beschikt over een rijk of breed georganiseerd studentenleven.

Overzicht van de meest genoemde acties en activiteiten

1.1	**Instellingen en studenten dragen bij aan het creëren van een veilig en inclusief studieklimaat**	
1.	Inrichten van netwerken en overlegstructuren voor inclusie en sociale veiligheid	32
2.	Trainingen en begeleiders om inclusieve en veilige leeromgevingen te bevorderen	25
3.	Ontwikkelen en vastleggen van beleid en/of gedragscodes rond inclusie en sociale veiligheid	20
4.	Inzet of aanstellen van specifieke functies of aanspreekpunten voor studenten (denk aan: studentencoach, ombudsfunctionaris of mentor).	19
5.	Realiseren van voorzieningen die de toegankelijkheid vergroten voor studenten met een ondersteuningsvraag, zoals stilteruimtes	16

1.2	**Instellingen hebben aandacht voor sociale- en academische binding**	
1.	Activiteiten in de startfase van de studie via introductie- en onboardingprogramma's, gericht op sociale en academische integratie.	25
2.	Onderwijsinhoudelijke vormen van binding, zoals leerteams en studiegroepen binnen het curriculum.	17
3.	Welzijnsweken en andere thematische activiteiten gericht op ontmoeting, mentaal welzijn en community-vorming.	16
4.	Het creëren van fysieke ontmoetingsplekken op de campus, zoals huiskamers en andere laagdrempelige ruimtes.	15
5.	Mentoraat en peer-to-peer begeleiding, waarbij studenten elkaar ondersteunen en sociale binding wordt versterkt.	14

1.3	**Instellingen faciliteren studenteninitiatieven en een actief studentenleven**	
1.	Samenwerking met en ondersteuning van studie- en studentenverenigingen en andere studentenorganisaties, soms vastgelegd in verenigings- of studentenlevenbeleid.	28
2.	Logistieke of inhoudelijke ondersteuning van studentgedragen initiatieven rondom welzijn.	22
3.	Financiële ondersteuning van studenteninitiatieven. Subsidies, fondsen of budgetten voor studentenprojecten gericht op welzijn of gemeenschapsvorming.	20
4.	Overige stimulering van student community-vorming bijvoorbeeld door inzet van peer-to-peer initiatieven.	15

1.4	Studenten zijn partner in het opzetten en evalueren van studentenwelzijnsinitiatieven	
1.	(Structurele) betrokkenheid van studenten in medezeggenschap of adviesstructuren rond studentenwelzijn zoals klankbordgroepen en panels.	28
2.	Welzijnsbeleid of -activiteiten worden samen met studenten vormgegeven (co-creatie).	27
3.	Studenten worden betrokken bij uitvoering of ondersteuning van welzijnsinitiatieven in de vorm van student-assistenten, peer-rollen en studentmedewerkers.	26
4.	Studenten worden betrokken bij monitoring, onderzoek en evaluatie of voeren onderzoek uit naar studentenwelzijn.	16
5.	Studenten leveren input bij het ontwikkelen of evalueren van welzijnsbeleid.	11

4.2 Actielijn 2: preventie

Instellingen zetten vooral in op individuele ondersteuning en vaardighedenontwikkeling
Overkoepelend valt binnen deze actielijn op dat instellingen vooral inzetten op ondersteunende maatregelen gericht op de individuele student, zo blijkt uit de vragenlijst. Begeleiding en ondersteuning door professionals en medestudenten komen in vrijwel alle subthema's terug, net als het aanbieden van trainingen, workshops en praktische hulpmiddelen gericht op stress, veerkracht en mentale gezondheidsvaardigheden. Deze zijn soms gericht op specifieke doelgroepen, zoals internationale studenten. Daarnaast is communicatie een terugkerend element: instellingen investeren in voorlichting, (bewustwordings)campagnes en het verbeteren van de vindbaarheid van het hulpaanbod. Bij de actielijn preventie zien we dat alleen bij het subthema suïcidepreventie de ontwikkeling van beleid en protocollen wordt genoemd door instellingen. Dit thema vraagt volgens instellingen om vastgelegde afspraken met duidelijke handelingskaders. Voor de andere preventieve thema's ligt de focus van de inzet vooral op activiteiten en aanbod gericht op bewustwording in plaats van vastleggen in beleid.

Waar zijn instellingen trots op?
De HKU heeft een community opgezet voor studenten met autisme. De community biedt een veilige plek voor deze doelgroep, waar studenten zichzelf kunnen zijn. Dit ziet de instelling als voorwaarde om goed te kunnen studeren. Er worden ervaringen en tips gedeeld: dit geeft de studenten een gevoel van verbinding en empowerment. Dit wordt versterkt doordat de ervaringen en tips gedeeld worden binnen de organisatie: dit leidt bij alle medewerkers tot handvatten om deze doelgroep beter te kunnen begeleiden.

Meer weten? Mail naar Volkert Visser: volkert.visser@hku.nl

Het bereiken van studenten met preventieve inzet vormt voor veel instellingen een uitdaging
In de groepsgesprekken kwam naar voren dat effectief bereik van de acties en interventies op dit thema met name een uitdaging is. Via welke weg bereik je studenten het best: via studieloopbaanbegeleiders of docenten, via trainingen en workshops, of door het verbeteren van de vindbaarheid van hulp? Daarbij geven zij – net als bij de actielijn sense of belonging – aan dat ze studenten met losse of aparte activiteiten vaak beperkt bereiken. Verschillen tussen hogescholen en universiteiten spelen hierin mee: hogescholen werken vaker kleinschalig en via

studieloopbaanbegeleiders, terwijl universiteiten meer uitgaan van zelfregie van studenten. Tegelijkertijd blijft bij zowel hogescholen als universiteiten preventief bereik lastig, met name zolang studenten zelf (nog) geen urgentie ervaren.

Waar zijn instellingen trots op?
De VU heeft een fysieke plek op de campus ingericht: het Student Wellbeing Point. Deze voorziening wordt bemenst door studenten (tegen betaling) en ondersteund door een coördinator en de studentenpsychologen. De instelling ervaart dat de combinatie van een laagdrempelige fysieke plek op de campus en een aanvullende online chatfunctie en e-mail goed werkt om studenten te bereiken en laagdrempelig door te verwijzen naar de studentdienstverlening.

Meer weten? Mail naar Nicky van Oostrum: n.van.oostrum@vu.nl

2.1	Instellingen spannen zich in om druk van stressfactoren die betrekking hebben op het onderwijs en prestatiedruk te verminderen	
1.	Individuele of groepsbegeleiding door o.a. studieadviseurs of studentenpsychologen.	29
2.	Aanpassingen in het onderwijsontwerp of de inhoud van het curriculum gericht op het verminderen van studiedruk.	24
3.	Aanbod van trainingen en praktische hulpmiddelen om beter met stress om te gaan.	23
4.	Ondersteuning door medestudenten, zoals ambassadeurs, buddy- of lotgenotengroepen.	17
5.	Analyse en meting van stress onder studenten, bijvoorbeeld via enquêtes.	13

2.2	Instellingen hebben aandacht voor de overgang naar het hoger onderwijs	
1.	Introductie- en onboardingprogramma's die zorgen voor een zachte landing en bekendheid met de instelling.	33
2.	Informatievoorziening en ondersteuning voor aankomende studenten bij het maken van een passende studiekeuze.	16
3.	Begeleiding op maat (individueel of in groep) bij instroom in het hoger onderwijs (met name bij de overgang van mbo naar hbo).	16
4.	Vakken, tools, pilots of modules die de overgang naar het hoger onderwijs vergemakkelijken.	11

2.3	Instellingen spannen zich in om mentaal welzijn bespreekbaar te maken	
1.	Voorlichting en campagnes om mentaal welzijn zichtbaar en bespreekbaar te maken.	34
2.	Deskundige inzet (van bijv. vertrouwenspersoon) of scholing van professionals gericht op gespreksvoering over welzijn.	27
3.	(Doelgroepgerichte) bijeenkomsten of activiteiten gericht op ontmoeting en bewustwording.	21
4.	Gespreksinstrumenten en tools, die gesprekken over welzijn faciliteren.	12

2.4	Instellingen zetten in op het vergroten van mentale gezondheidsvaardigheden bij studenten

1.	Trainingen, programma's en workshops voor studenten buiten het reguliere onderwijs.	33
2.	Online tools en e-healthmodules gericht op het verbeteren van (praten over) mentaal welzijn.	21
3.	Professionele begeleiding en ondersteuning door inzet van psychologen, coaches of andere experts bij persoonlijke ontwikkeling.	21
4.	Integratie van mentale gezondheidsvaardigheden in curriculum en onderwijsprogramma's, dus als onderdeel van het formele onderwijs.	10

2.5	**Instellingen dragen bij aan suïcidepreventie**	
1.	Beleid en protocollen over preventie en nazorg bij suïcidaliteit.	14
2.	Versterking van de zorgbegeleidingsketen en integrale aanpak: een samenhangende inzet van verschillende actoren binnen en buiten de instelling	10
3.	Trainingen en informatievoorziening voor medewerkers om signalen van suïcidaliteit te herkennen en adequaat te handelen.	10
4.	Voorlichting en bewustwording van studenten over suïcidepreventie en hoe te handelen bij zorgen (active bystander).	10

2.6	**Instellingen zorgen voor duidelijke informatievoorziening en vindbaarheid van het hulpaanbod**	
1.	Centrale digitale plekken met informatie over het hulpaanbod (websites, intranet, wegwijzers).	40
2.	Fysieke en digitale communicatiemiddelen (infographics, flyers, posters, QR-codes) om het hulpaanbod laagdrempelig zichtbaar te maken.	20
3.	Voorlichting over hulpaanbod tijdens introductieweken of lessen.	15
4.	Campagnes over hulpaanbod: brede communicatie voor het vergroten van kennis over het beschikbare aanbod.	13
5.	Onderzoek en monitoring voor het verbeteren van de vindbaarheid en zichtbaarheid van ondersteuning.	12

4.3 Actielijn 3: kennis en kunde

Inzet op kennis en kunde is vaak impliciet en verweven met andere actielijnen

Op het vlak van het bevorderen van kennis en kunde valt op dat instellingen in andere actielijnen regelmatig kennis en kunde noemen die relateren aan een specifiek thema – bijvoorbeeld rond inclusief studieklimaat (1.1), begeleiding en stressreductie (2.1), en gespreksvoering over welzijn (2.3). Deze inzet is in deze actielijn minder expliciet zichtbaar, maar wel aanwezig. In deze actielijn ligt de nadruk van de inzet vooral op het uitwerken van de begeleidingsketen, (algemene) deskundigheidsbevordering van studentbegeleiders en docenten, en landelijke kennisuitwisseling, met name tussen beleidsmedewerkers – wat aansluit bij de beoogde focus van de subthema's.

Instellingen combineren binnen deze actielijn professionalisering met bredere kennisdeling

Instellingen benaderen dit thema vooral als een combinatie van (doelgroepgerichte) professionalisering en bredere kennisdeling. In de resultaten van de vragenlijst zien we dat de doelgroep van deze activiteiten verschilt per instelling en per activiteit: sommige professionaliseringsactiviteiten richten zich specifiek op studentbegeleiders of decanen, terwijl andere juist zijn bedoeld voor docenten of breder opengesteld zijn voor medewerkers die contact

hebben met studenten. De focus van de thema's varieert: soms ligt de nadruk op studentenwelzijn in algemene zin, soms op specifieke onderwerpen zoals middelengebruik.

Bereik van professionaliseringsactiviteiten is een knelpunt door werkdruk bij medewerkers
In de groepsgesprekken komt naar voren dat professionaliseringsactiviteiten voor docenten vaak facultatief zijn. In combinatie met de hoge werkdruk bij decanen, studieadviseurs, tutoren en begeleiders kan dit ertoe leiden dat medewerkers niet altijd worden bereikt. Hierdoor kan de reikwijdte van de professionaliseringsslag in de praktijk beperkter zijn dan op basis van het aanbod zou worden verwacht.

Waar zijn instellingen trots op?
De Haagse Hogeschool richtte een professionaliseringslab Begeleiding & Coaching op voor medewerkers, inclusief trainingen voor peercoaches. Als onderdeel hiervan moeten alle opleidingsteams een zelfscan doen, wat leidt tot teamgesprekken over gedeelde verantwoordelijkheid voor studentbegeleiding. Daarnaast ligt er een kader dat beschrijft hoe er invulling gegeven wordt aan begeleiding en coaching en wat studenten op dit punt concreet mogen verwachten. Dit om begeleiding en coaching te verbeteren, zichtbaarder te maken en beter te kunnen monitoren.

Meer weten? Mail naar Jenny Boskamp – Hol: J.T.Boskamp-Hol@hhs.nl

Landelijke kennisuitwisseling vindt vooral plaats via brede netwerken
Als het gaat om uitwisseling op landelijk niveau, valt op dat landelijke kennisuitwisseling vooral via bredere, overkoepelende platforms voor studentenwelzijn plaatsvindt. Genoemd zijn: het Landelijk Netwerk Studentenwelzijn, Stijn, Basecamp Studentenwelzijn (VH), Universitair platform studentenwelzijn, of deelname aan activiteiten van ECIO rondom inclusief onderwijs. Vakinhoudelijke of specialistische netwerken, zoals die van studentenpsychologen of lectoraten en onderzoeksgroepen, komen minder vaak voor. Uit de groepsgesprekken blijkt dat instellingen de onderlinge uitwisseling als waardevol ervaren en een duidelijke behoefte hebben om van elkaar te leren. Hoewel instellingen op verschillende manieren invulling geven aan studentenwelzijn, herkennen zij veel gedeelde vraagstukken. Deze leerbehoefte wordt zowel benoemd door instellingen die tevreden zijn over hun aanpak als door instellingen die nog zoekende zijn naar de impact en effectiviteit van hun inzet.

Instellingen hebben behoefte aan meer diepgang en thematische focus in kennisdeling
Tegelijkertijd geven meerdere instellingen in de groepsgesprekken aan dat de huidige uitwisseling niet altijd voldoende diepgang biedt. Door de brede samenstelling en volle agenda's van bijeenkomsten is er volgens instellingen beperkte ruimte voor het bespreken van concrete dilemma's en casuïstiek. Zij zien daarom meerwaarde in een sterkere thematische focus binnen bestaande netwerken. Een deel van de instellingen geeft aan dat ze voor specifieke thema's of vragen terecht kunnen bij het landelijke aanbod, maar een deel van de instellingen weet deze weg nog minder goed te vinden of te benutten.

Met name het verweven van studentenwelzijn in het curriculum en de onderwijslogistiek worden genoemd als thema's waar instellingen graag gezamenlijk in willen optrekken. Daarnaast blijkt er behoefte aan sectorgerichte uitwisseling. Universiteiten geven aan elkaar relatief gemakkelijk te vinden via bestaande overlegstructuren, terwijl een aantal hogescholen ervaart dat uitwisseling binnen de hbo-sector minder structureel is vormgegeven. Hoewel instellingen veel overeenkomsten herkennen, wijzen zij ook op verschillen in onderwijsinrichting en governance, waardoor instellingen

in de praktijk tegen andere vraagstukken aanlopen en sectorgerichte uitwisseling in sommige gevallen beter aansluit bij de dagelijkse praktijk.

Overzicht van de meest genoemde acties en activiteiten

3.1	Instellingen werken de rollen in de begeleidingsketen uit met taakomschrijvingen en competenties	
1.	Concrete beschrijvingen van de verschillende functies en verantwoordelijkheden in de begeleidingsketen.	30
2.	Opleidingen, trainingen of cursussen die gericht zijn op het verbeteren van de vaardigheden van studentbegeleiders.	14
3.	Organisatorische vormen zoals welzijnsteams, hubs of overlegstructuren voor samenwerking in de begeleidingsketen.	13
4.	Formele beleidsdocumenten en strategische plannen ter ondersteuning van de begeleiding van studenten.	10

3.2	Instellingen dragen bij aan het vergroten van kennis en kunde binnen de onderwijsinstelling	
1.	Professionaliseringsaanbod voor medewerkers, zoals trainingen en cursussen.	32
2.	Initiatieven voor kennisdeling zoals netwerken, communities of leergemeenschappen.	14
3.	Organisatie van symposia, nieuwsbrieven, voorlichtingen en andere vormen van kennisdeling.	12

3.3	Instellingen spannen zich in om op landelijk niveau kennis uit te wisselen	
1.	Deelname aan initiatieven gerelateerd aan het VN-verdrag via ECIO of andere organisaties.	22
2.	Overige netwerken en samenwerkingen, zoals gemeentelijke initiatieven en maatschappelijke organisaties.	22
3.	Deelname aan het Landelijk Netwerk Studentenwelzijn voor kennisuitwisseling en samenwerking.	12[9]
4.	Bijdragen aan of participeren in het landelijke programma Stijn.	12[10]
5.	Deelname aan universiteit- of VH-brede overlegstructuren gericht op studentenwelzijn (bijv. Universitair platform studentenwelzijn).	10

4.4 Actielijn 4: samenwerking

Samenwerking met externe partijen bestaat vaak al, maar is nog beperkt verdiept

In de vragenlijst komt naar voren dat een deel van de instellingen contact heeft met externe partners zoals gemeenten, huisartsen, GGD en GGZ (zie 3.4). Dit gebeurt op verschillende manieren, zoals de inzet van een huisarts op de campus, samenwerking in doorverwijzing, het organiseren van spreekuren of het aanbieden van preventieve voorlichting, bijvoorbeeld op het gebied van verslavingszorg. De groepsgesprekken bevestigen dit beeld en laten zien dat het merendeel van deze contacten al bestond vóór het kader. De uitdaging voor instellingen zit vooral in het borgen en

[9] Bijna alle instellingen nemen deel aan landelijke of regionale netwerken of initiatieven, maar deze instellingen hebben dit niet benoemd als onderdeel van de inzet vanuit het kader.
[10] Idem.

verdiepen van dit contact: sommige instellingen slagen daar beter in dan andere, bijvoorbeeld via formele samenwerkingsovereenkomsten. Hoewel instellingen daarmee bouwen aan de begeleidingsketen, geven zij aan dat bestaande contacten met externe partners nog niet altijd leiden tot een samenhangende aanpak. Bij een groot deel van de instellingen staat de ontwikkeling van een effectieve begeleidingsketen dan ook nog in de kinderschoenen. Waar samenwerking wel op gang komt, gebeurt dit vaak op initiatief van gemeenten, die hierin een actieve rol nemen en de verbinding zoeken met zorg- en ondersteuningspartners zoals GGZ-instellingen en huisartspraktijken.

Waar zijn instellingen trots op?
Windesheim is betrokken bij de regionale samenwerking rondom mentale gezondheid. De hogeschool werkt al intensief samen met partners als de GGD en is aangesloten bij de regionale coalitie Mentaal Welbevinden, waarin onderwijs, zorg en het sociaal domein samenkomen. Er was eerst al contact op casusniveau en nu ook meer op systeemniveau. Het gaat dan bijvoorbeeld over wat kan helpen om meer gebruik te maken van elkaars expertise en verbindingen te maken met bijvoorbeeld de GGZ.

Daarnaast heeft Windesheim gewerkt aan het versterken van de begeleidingsketen door het uitwerken van de student journey van twee studenten die kampten met depressie en suïcidale gedachten en ondersteuning zochten. Samen met een netwerk van betrokken organisaties is onderzocht wat goed werkt in de begeleiding en waar verbetering mogelijk is, vanuit het perspectief van de student.

Meer weten? Mail naar Margreet van Oudheusden via ma.van.oudheusden@windesheim.nl

Versnipperd ondersteuningsaanbod vraagt om actieve begeleiding en toeleiding

Instellingen signaleren in de groepsgesprekken dat het ondersteuningsaanbod voor studenten groot en versnipperd is. Goede begeleiding en actieve toeleiding zijn daardoor belangrijk om te voorkomen dat studenten het overzicht verliezen of tussen wal en schip raken. Dit wordt versterkt door knelpunten in de zorg, met name de lange wachttijden in de GGZ. Instellingen ervaren hierdoor druk om studenten langer of intensiever te ondersteunen, terwijl zij aangeven dat dit niet altijd binnen hun mogelijkheden of verantwoordelijkheden past.

Samenwerking roept vragen op over de afbakening van de verantwoordelijkheden van instellingen

Het gesprek over samenwerking raakt aan een fundamentelere vraag over de afbakening van de verantwoordelijkheden van instellingen. De WHW[11] schrijft onderwijsinstellingen verschillende (zorg)plichten voor, onder meer ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs, persoonlijke ontwikkeling en begeleiding. Deze verantwoordelijkheden zijn in de wet open geformuleerd waardoor het aan instellingen is om hier in de praktijk invulling aan te geven. Dit open karakter kan ertoe leiden dat verwachtingen over wat redelijkerwijs van onderwijsinstellingen mag worden verwacht uiteenlopen.

In de groepsgesprekken beschrijven beleidsmedewerkers en uitvoerders dat zij regelmatig het gesprek voeren over hoe de zorgplicht in de praktijk uitwerkt: hoever reikt de verantwoordelijkheid van instellingen zoals het bieden van begeleiding en voorzieningen, en waarvoor staat de student zelf

[11] Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek | Overheid.nl | 2026

aan de lat of wanneer is de zorgketen buiten het onderwijs de juiste plek voor studenten? Als voorbeeld benoemen instellingen het ontbreken van een helder juridisch en professioneel kader voor de inzet van studentenpsychologen, met name ten aanzien van de vraag welke vormen van ondersteuning of behandeling zij wel of niet kunnen bieden. Ook in gesprekken met studenten komt deze vraag terug. Studenten verwijzen naar de zorgplicht wanneer zij spreken over wachttijden, doorverwijzing of het ontbreken van passende ondersteuning. Zij herkennen dezelfde afbakeningsvragen als waar instellingen mee worstelen en vinden dat instellingen in ieder geval de eerste stap in de begeleidingsketen goed moeten borgen.

Waar zijn instellingen trots op?
Het project en het samenwerkingsverband maken onderdeel uit van het Actieplan Mentale Gezondheid van de gemeente Tilburg (2023–2026) en vallen binnen de nota Positieve Gezondheid. Dit actieplan richt zich op álle jongeren van 4 tot 27 jaar van de gemeente Tilburg en bestaat uit verschillende projectgroepen, waaronder een werkgroep specifiek voor internationale studenten. In deze werkgroep zitten vertegenwoordigers van onder andere Tilburg University, Fontys, Primacura, Breburg GGZ, RIBW en Vita Tilburg.

Het doel van de werkgroep is het versterken van de mentale gezondheid van internationale studenten door het regionale welzijnsaanbod beter op elkaar af te stemmen, bestaand aanbod te bestendigen en zichtbaarder te maken en waar nodig nieuw aanbod te ontwikkelen. Ook is het doel om de regionale samenwerking te intensiveren en kennis en expertise tussen de betrokken organisaties te delen.

Meer weten? Mail naar Dianne van der Heijden via d.vanderheijden@fontys.nl

Overzicht van de meest genoemde acties en activiteiten

4.1	Instellingen werken samen met organisaties buiten het onderwijs	
1.	Structurele samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen (GGZ, GGD, huisartsen) voor mentale, medische en sociale ondersteuning.	39
2.	Betrekken van externe studentenorganisaties en maatschappelijke partners bij welzijnsbeleid.	14
3.	Afstemming en gezamenlijke inzet met lokale en regionale overheden zoals gemeenten.	12
4.	Deelname aan overleggen en netwerken gericht op afstemming binnen de zorg- en welzijnsketen.	11

4.2	Instellingen hebben gezamenlijke aandacht voor een effectieve begeleidingsketen buiten het onderwijs	
1.	Samenwerking en afstemming met zorgaanbieders (GGZ, GGD, huisartsen)	17
2.	Regionale partnerschappen voor signalering, beleid en coördinatie van ondersteuning (met bijv. gemeenten).	12
3.	Actieve deelname aan landelijke gremia, programma's en werkgroepen gericht op studentenwelzijn.	12

4.5 Reflecties op bovenstaande bevindingen

In deze paragraaf zoomen we uit naar de bredere inzet van instellingen over de actielijnen heen en delen we een aantal overkoepelende reflecties over de acties en activiteiten in samenhang.

De invulling van de actielijnen is in de praktijk integraal

Instellingen zetten een breed palet aan activiteiten in binnen de vier actielijnen. Het valt op dat deze invulling in de praktijk vaak integraal van aard is: dezelfde activiteiten worden regelmatig onder meerdere actielijnen geschaard. Dat is deels het gevolg van de opzet van het kader, waarin de thema's sense of belonging, preventie, kennis en kunde en samenwerking in de praktijk niet strikt te scheiden zijn – en integraliteit juist wordt aangejaagd. Een interventie kan bijvoorbeeld tegelijk bijdragen aan sociale verbinding, normalisering van het gesprek over welzijn en vroegsignalering. Deze integrale invulling vraagt wel om aandacht voor prioritering en samenhang tussen de verschillende actielijnen en interventies.

Het kader jaagt vooral concrete, zichtbare acties en activiteiten aan

Instellingen zetten veel in op thema's die relatief pragmatisch uitvoerbaar zijn en op korte termijn zichtbare resultaten opleveren. Instellingen geven aan dat zij in de praktijk vaak beginnen met activiteiten die goed te organiseren zijn: evenementen, voorlichtingsmomenten, welzijnsweken, community-building en laagdrempelige trainingen. Dit 'laaghangend fruit' is aantrekkelijk omdat het snel zichtbaar effect lijkt te hebben in termen van activiteit, bereik of herkenbaarheid binnen de instelling. Daarbij zien we in de activiteiten en de verdeling van middelen dat er veel focus is op de actielijnen preventie en sense of belonging. Deze actielijnen lenen zich dan ook meer voor concrete activiteiten, dan bijvoorbeeld de inspanningen die passen bij de actielijnen kennis en kunde en samenwerking. Hierbij zien wij een risico dat de inzet van de kadermiddelen zich vooral richt op de korte termijn, terwijl het duurzaam versterken van studentenwelzijn ook vraagt om inzet op initiatieven voor de lange adem, zoals deskundigheidontwikkeling, borging in onderwijsprocessen en samenwerking in de keten. Deze inzet vraagt om meer interne afstemming en bestuurlijke verankering binnen instellingen, wat mogelijk een rol speelt in de mate waarop instellingen hier nu al op inzetten.

Deze inzet van instellingen vindt vooralsnog vooral extracurriculair plaats

Instellingen organiseren veel acties en activiteiten voor studentenwelzijn buiten het curriculum om. Deelname aan workshops, bijeenkomsten en welzijnsactiviteiten is vrijwillig en daarmee afhankelijk van opkomst en bereikbaarheid van studenten. Dit speelt ook bij medewerkers: inzet voor het verbeteren van kennis en kunde is vaak aanvullend op bestaande professionaliseringstrajecten en facultatief. Daardoor blijft de vraag hoe studentenwelzijn een plek kan krijgen in het onderwijs en onderwijsprofessionalisering, en in het curriculum, in plaats van ernaast. Binnen het primaire onderwijsproces ligt de nadruk veelal op kennisoverdracht en formele onderwijsverplichtingen, waardoor studentenwelzijn daar nog beperkt onderdeel van is. De mate waarin studentenwelzijn zich laat integreren in het curriculum is op dit moment afhankelijk van het type onderwijsinstelling, ook verschillen de mogelijkheden tussen typen opleidingen.

Samenwerking wordt nog beperkt aangejaagd door het kader

Hoewel samenwerking een expliciete actielijn vormt binnen het kader, komt dit onderdeel in de uitvoering relatief minder ver tot ontwikkeling dan de andere actielijnen. Veel instellingen hebben contact met externe partijen, maar dit leidt niet vanzelfsprekend tot structurele samenwerking. Bij een deel van de instellingen zijn er wel degelijk vormen van samenwerking met gemeenten en zorgpartners, maar dit bevindt zich vaak nog in een vroege fase. Dit hangt samen met de aard van

deze actielijn: dit type inzet vraagt om langdurige relatieopbouw, afstemming met diverse externe partners en vaak ook het overbruggen van knelpunten buiten de directe invloedssfeer van instellingen. In vergelijking met actielijnen waarop instellingen zelf meer regie kunnen voeren, komt deze inzet trager op gang.

/ 5 Studentbetrokkenheid

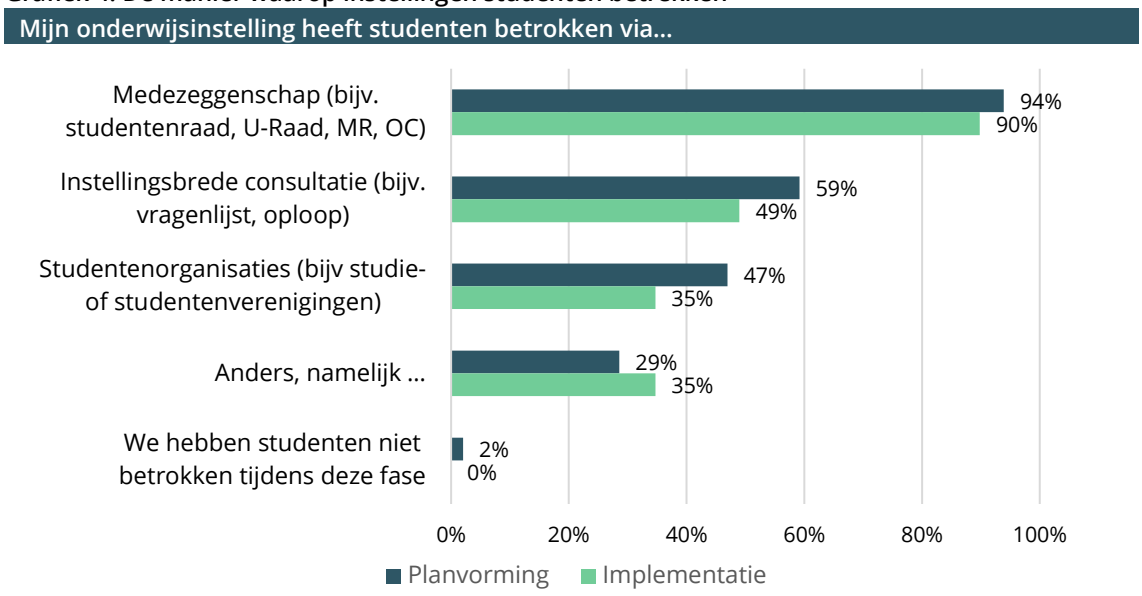
In dit hoofdstuk beschrijven we hoe instellingen studenten betrekken bij het vormgeven en implementeren van het kader en welke rol studenten daarbij in de praktijk vervullen. In de eerste paragraaf gaan we in op de vormen waarin studentbetrokkenheid wordt georganiseerd binnen instellingen. In de tweede paragraaf analyseren we de rol en positie van studenten bij studentenwelzijn, waaronder hun invloed op beleidskeuzes, het vraagstuk van eigenaarschap en de uitdagingen rondom duurzame en representatieve betrokkenheid.

5.1 De vorm van studentbetrokkenheid bij het kader

Alle instellingen betrekken studenten bij het kader, vooral via bestaande structuren

Bijna alle instellingen hebben studenten betrokken bij het opstellen van plannen voor studentenwelzijn (zie grafiek 4). Slechts één instelling geeft aan dat studenten niet zijn betrokken in de planvormingsfase. In de implementatiefase zijn studenten bij elke instelling betrokken. Dit is in lijn met de voorwaarden in het landelijk kader. Instellingen betrekken studenten voornamelijk via bestaande structuren: bijna alle instellingen geven aan de medezeggenschap te betrekken en een deel van de instellingen benut ook studentenorganisaties. Hierbij zien we dat universiteiten studenten relatief vaker betrekken via studentenorganisaties dan hogescholen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat universiteiten vaker dan hogescholen beschikken over een ingebed en uitgebreid netwerk van studie- en studentenverenigingen.

Grafiek 4. De manier waarop instellingen studenten betrekken



N=49

Instellingen halen aanvullende input op via panels, commissies en onderzoek

Naast de bestaande structuren gaven enkele instellingen in de vragenlijst aan nog aanvullende manieren te gebruiken om input van studenten op te halen. Zo richtten een aantal instellingen panels of klankbordgroepen voor studentenwelzijn op of organiseren ze focusgroepen of themadagen. Een klein deel van de instellingen geeft daarnaast aan gebruik te maken van bestaande commissies, zoals commissies voor diversiteit en inclusie waarin studenten zijn vertegenwoordigd. Een derde manier is via onderzoek en monitoring. Zo geven een aantal instellingen aan behoeften op te halen via deelname aan projecten zoals Caring Universities of interne beleidsscans en lectoraten. Een aantal instellingen bouwt ook voort op signalen en ervaringen uit studieloopbaanbegeleiding en schriftelijke evaluaties van begeleiding, groepsaanbod of events. Tot slot zetten meerdere instellingen studentassistenten in bij de vormgeving en uitvoering van activiteiten rond studentenwelzijn.

De vorm van betrokkenheid hangt samen met schaal en organisatiestructuur
In de groepsgesprekken met studenten komt naar voren dat schaal en organisatiestructuur beïnvloeden hoe studenten betrokken kunnen worden. Bij kleinere instellingen, waar één centraal medezeggenschapsorgaan alle onderwerpen behandelt, moeten studenten sterk prioriteren. Bij grotere instellingen is studentbetrokkenheid vaker georganiseerd via decentrale structuren, maar geven studenten aan dat de decentrale medezeggenschap niet altijd of slechts beperkt is aangehaakt bij de implementatie van het kader. Ook het aantal vestigingen speelt een rol: hoe meer locaties, hoe complexer het is om studenten structureel bij de implementatie van het kader te betrekken.

5.2 De rol van studenten bij studentenwelzijn

Studenten nemen een aanjagende rol in ten aanzien van studentenwelzijn
Naast de formele rol die medezeggenschap vervult in de beleidscyclus, komt in de groepsgesprekken met instellingen en studenten naar voren dat medezeggenschapsleden zelf een actieve rol innemen door het thema studentenwelzijn te agenderen en aan te jagen. Studenten nemen daarbij ruimte om eigen prioriteiten te stellen en agenderen onderwerpen die zij relevant vinden voor de studentenpopulatie. Studentenwelzijn staat bij de medezeggenschap altijd hoog op de agenda.

Studenten worden niet vanzelfsprekend in een vroeg stadium van welzijnsbeleid betrokken
Het kader speelt in deze aanjagende rol van studenten slechts een beperkte rol. In de groepsgesprekken geven studenten aan dat een groot deel van het beleid al vaststond voordat zij werden betrokken. Dit komt doordat het kader vaak is opgenomen in bestaande programma's of doordat instellingen vooraf al een vertaalslag hebben gemaakt naar concrete inzet. Studenten worden daardoor regelmatig pas betrokken op het moment dat plannen al grotendeels zijn uitgewerkt. Studenten uit de groepsgesprekken geven aan dat ze zich in de praktijk actief moeten positioneren om invloed uit te oefenen op de inrichting van de inzet op studentenwelzijn. Op die manier lukt het studenten om alsnog aan de voorkant mee te denken. Dit is echter niet vanzelfsprekend.

Studenten worden binnen alle instellingen betrokken in een consulterende of adviserende rol
Binnen alle instellingen worden studenten betrokken bij de implementatie van het kader, vrijwel altijd via bestaande structuren zoals de medezeggenschap. In die rol denken studenten mee over plannen, geven zij feedback op beleidsvoornemens en brengen zij signalen uit de studentenpopulatie in. In enkele instellingen, vaker bij universiteiten, nemen studenten daarnaast deel aan tijdelijke werkgroepen of taskforces rond studentenwelzijn. Studenten vervullen echter vaak geen beleidsbepalende rol: het stellen van prioriteiten, het verdelen van middelen en het maken van strategische keuzes ligt primair bij instellingen.

Het eigenaarschap van studentenwelzijn ligt bij de instellingen, niet bij studenten zelf
Studenten zijn bij geen enkele instelling betrokken als eigenaar van het kader of van de implementatie daarvan (zie 3.3). In de groepsgesprekken kwam ook naar voren dat het merendeel van de instellingen vindt dat eigenaarschap over studentenwelzijn niet bij studenten kan worden belegd, omdat dit zou betekenen dat zij zich zouden moeten houden aan kwaliteitseisen van de instelling, terwijl studenten zelf nog in ontwikkeling zijn. Ook het dragen van verantwoordelijkheid voor de middelen en verantwoording daarover vinden deze instellingen een institutionele taak en geen taak voor de studenten. Enkele instellingen geven daarentegen aan dat er meer zou kunnen worden toegewerkt naar eigenaarschap van studenten als het gaat om studentenwelzijn. Vrijwel alle instellingen zien ruimte voor eigenaarschap van studenten bij het organiseren van concrete activiteiten. Dit is binnen veel instellingen al praktijk: studenten krijgen middelen voor concrete activiteiten en kunnen binnen afgesproken kaders zelfstandig initiatieven ontwikkelen.

Instellingen benadrukken het belang van studentbetrokkenheid, maar zien ook uitdagingen
In groepsgesprekken benadrukken instellingen het belang van studentbetrokkenheid: de input van studenten vormt de basis voor het vormgeven van beleid en activiteiten, omdat hun behoefte uiteindelijk leidend is. Tegelijkertijd geven ze aan dat het lastig is om studenten (duurzaam) te betrekken; studenten in de medezeggenschap en besturen van studentenorganisaties wisselen elk jaar waardoor relevante kennis en ervaring, samen met de opgebouwde relaties opnieuw moeten worden opgebouwd. In de groepsgesprekken met studenten werden deze uitdagingen herkend. Kennisoverdracht tussen studenten is een kwetsbaar element van studentbetrokkenheid - men is afhankelijk van de overdracht van voorgangers en moet zelf ook kunnen 'inkomen' in het onderwerp.

Representatieve en praktische drempels bemoeilijken duurzame betrokkenheid
Naast deze structurele uitdagingen blijkt het bereiken van een representatieve groep studenten een belangrijk aandachtspunt. Met name moeilijk bereikbare groepen, zoals eerste-generatiestudenten, studenten met een functiebeperking of neurodivergentie, internationale studenten en studenten uit religieuze minderheden, blijven vaak buiten beeld. Dit vergroot het risico dat beleid vooral wordt gevormd op basis van input van een relatief betrokken en mondige groep studenten. Daarnaast ervaren studenten praktische drempels om structureel deel te nemen aan bijeenkomsten of bestuursfuncties, zoals tijdgebrek door studiebelasting, bijbanen en andere verplichtingen. De prestatiedruk die het kader juist probeert te verminderen, kan daarmee paradoxaal genoeg een belemmering vormen voor betrokkenheid. Instellingen geven aan dat vormen van vergoeding, bijvoorbeeld via de inzet van student-assistenten, kunnen bijdragen aan het verlagen van deze drempels en het versterken van duurzame betrokkenheid. Een belangrijk aandachtspunt is hierbij de verbinding tussen formele structuren, zoals beleid en medezeggenschap, en meer informele studenteninitiatieven.

Waar zijn instellingen trots op?
De TU Delft heeft een Student Community Manager aangesteld, gefinancierd vanuit NPO-gelden en later vanuit de middelen van het Landelijk Kader Studentenwelzijn. De community manager onderhoudt actief contact met studie- en studentenverenigingen en weet wat er speelt bij zowel de verenigingen als de universiteit. Daarnaast deelt zij haar expertise en kent budget toe aan verenigingen voor activiteiten voor hun leden die studentenwelzijn bevorderen. Zij is een vraagbaak en verbindt beide werelden waardoor er een brug wordt geslagen tussen wat er binnen verenigingen gebeurt en het beleid van de universiteit.

Meer weten? Mail naar Rebeca Domingo: M.R.Domingo@tudelft.nl

5.3 Reflecties op bovenstaande bevindingen

Studenten willen betrokken zijn bij studentenwelzijn en nemen dat onderwerp serieus; instellingen willen studenten betrekken en zien hun input als essentieel. Toch ervaren beide partijen dat daadwerkelijke, duurzame betrokkenheid moeilijk te realiseren is.

Het gesprek over studentbetrokkenheid gaat over twee verschillende opgaven: beleidsmatige betrokkenheid en doelgroepbereik

In het gesprek over studentbetrokkenheid lopen twee verschillende vraagstukken vaak door elkaar: (1) de betrokkenheid van studenten bij beleidsvorming, implementatie en evaluatie en (2) het bereiken van studenten als doelgroep van het studentenwelzijnsbeleid. De eerste opgave is bij veel instellingen redelijk ingericht: studenten zijn vrijwel altijd via medezeggenschap, werkgroepen of studentenorganisaties betrokken en kunnen studentenwelzijn agenderen en feedback geven.
De tweede opgave is duidelijk lastiger: het beleid is bedoeld voor een brede en diverse studentenpopulatie, juist ook voor groepen die minder zichtbaar of minder georganiseerd zijn. Die studenten zijn via de bestaande participatiestructuren vaak moeilijker te bereiken. Daardoor kan het beeld ontstaan dat ‘studenten’ lastig te betrekken zijn, terwijl de kern is dat het vooral lastig is om specifieke groepen studenten structureel te betrekken of te bereiken.

Deze opgave wordt versterkt doordat er soms afstand bestaat tussen de beleidscontext van instellingen en de leefwereld van studenten

Tijdens het onderzoek is zichtbaar geworden dat portefeuillehouders studentenwelzijn en studenten, studentenwelzijn vanuit verschillende invalshoeken benaderen: voor medewerkers is het een beleidsopgave en onderdeel van hun werk, terwijl het voor studenten onderdeel is van hun dagelijkse leefwereld. Voor studenten draait het om concrete ervaringen zoals studiedruk, begeleiding, sociale veiligheid en het gevoel erbij te horen. Tegelijkertijd combineren zij hun betrokkenheid met uiteenlopende verplichtingen, zoals studie, bijbanen, bestuurswerk, sociale relaties en persoonlijke ontwikkeling. Voor studenten die daarnaast ook te maken hebben met welzijnszorgen komt daar nog extra belasting bij. Dit verschil in leefwereld beïnvloedt hoe studenten betrokken kunnen zijn bij studentenwelzijn. Instellingen die erin slagen deze afstand te overbruggen, lijken beter in staat de meerwaarde van studentbetrokkenheid in de praktijk te benutten.

Het doel van studentbetrokkenheid is niet altijd duidelijk

Studentbetrokkenheid wordt breed belangrijk gevonden, maar het is niet altijd expliciet *waarvoor* en *welke studenten* je nodig hebt in welke fase. Gaat het om legitimiteit en medezeggenschap, om co-creatie van activiteiten, om het ophalen van behoeften bij minder bereikte doelgroepen, of om evaluatie van wat werkt? Als dit niet expliciet wordt gemaakt, organiseren instellingen meerdere vormen van betrokkenheid naast elkaar, maar zonder heldere bedoeling.

/ 6 Middelen en monitoring

Dit hoofdstuk gaat over de inzet en verantwoording van middelen en de wijze waarop instellingen de voortgang en effecten van hun inzet monitoren. In de eerste paragraaf beschrijven we hoe instellingen de middelen inzetten en hoe ze de kadermiddelen verantwoorden. In de tweede paragraaf gaan we in op monitoring: welke vormen van monitoring instellingen gebruiken, waar zij inzicht in hebben en waar zij tegen grenzen aanlopen bij het meten van voortgang en impact.

6.1 Middelen en verantwoording

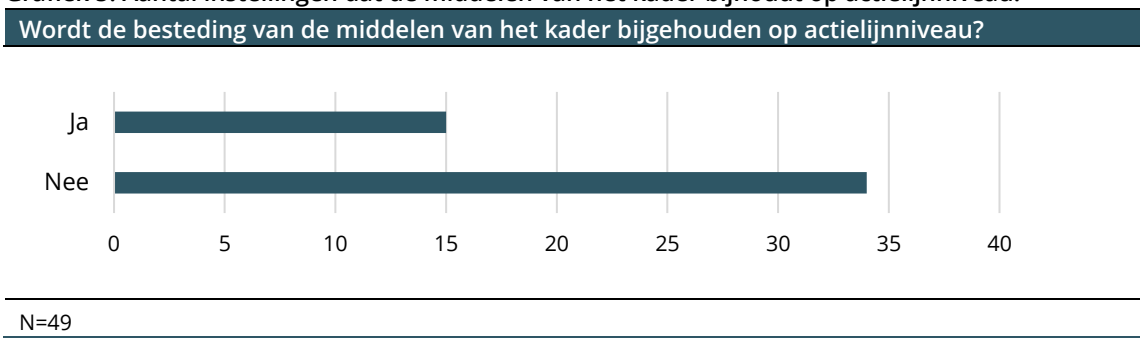
In de praktijk worden de middelen verantwoord in jaarverslagen of integrale rapportages

Uit de vragenlijst en groepsgesprekken blijkt dat instellingen de inzet van middelen van het kader vooral vastleggen via de reguliere verantwoordingscyclus. Zij nemen de middelen op in jaarverslagen, integrale managementrapportages of bredere voortgangsrapportages over studentenwelzijn, studiesucces of kwaliteitsafspraken. De manier waarop instellingen toelichten hoe ze de middelen hebben besteed, verschilt: een deel van de instellingen specificeert dit per actielijn, terwijl anderen dit doen voor het totaal aan ontvangen middelen of als onderdeel van de totale post studentenwelzijn.

Een deel van de instellingen houdt de besteding van middelen bij op actielijnniveau

Uit de vragenlijst blijkt dat zo'n 30% van de instellingen de besteding van de middelen uit het kader bijhoudt op actielijnniveau (zie grafiek 5). Op subthemaniveau gebeurt dit door enkele instellingen. Vooral hbo-instellingen en kleinere instellingen houden de besteding van de middelen van het kader minder vaak bij op actielijnniveau. Dit hangt volgens die instellingen samen met de beperkte omvang van budgetten en beperkte capaciteit voor gedetailleerde financiële verantwoording. Grotere instellingen beschikken vaker over systemen en staf om dit te registreren en hebben door grotere budgetten meer aanleiding om de middelen op actielijnniveau te volgen. Er ontbreekt bovendien een externe prikkel om dit bij te houden op actielijnniveau.

Grafiek 5. Aantal instellingen dat de middelen van het kader bijhoudt op actielijnniveau.



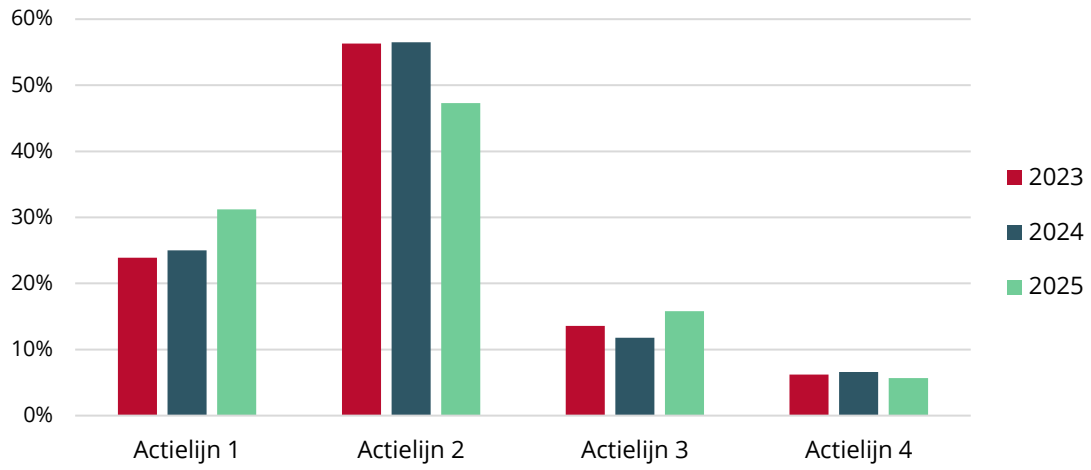
De meeste middelen worden ingezet op preventie, gevolgd door sense of belonging

Uit de vragenlijst komt naar voren dat (n=15) de meeste middelen gaan naar actielijn preventie en sense of belonging (zie grafiek 6). In de groepsgesprekken herkennen instellingen dit beeld: deze actielijnen bevatten volgens hen de meest concrete en direct uitvoerbare activiteiten waarmee snel stappen kunnen worden gezet, bijvoorbeeld via het organiseren van welzijnsactiviteiten en het ondersteunen van studentenorganisaties, zoals beschreven in 4.5. Instellingen geven hierbij aan dat de scheidslijn tussen deze twee actielijnen in de praktijk niet scherp is: veel activiteiten dragen zowel

bij aan preventie als aan sense of belonging, wat een duidelijke uitsplitsing moeilijk maakt. Voor kennis en kunde en samenwerking geldt dat de inzet vaak een langere adem vraagt, zoals het verbeteren van kennisontwikkeling, professionalisering of opbouw van regionale samenwerking. Daardoor is de inzet hier minder zichtbaar of minder direct te koppelen aan specifieke budgetten.

Grafiek 6. Verdeling van middelen over verschillende actielijnen.

Zo ja: hoe ziet de verdeling van middelen over de verschillende actielijnen eruit?



N=15

Uitsplitsing van middelen per actielijn is minder gebruikelijk door integrale benadering

De 34 instellingen die de middelen niet op actielijnniveau uitsplitsen, geven aan dat de middelen van het kader vaak niet goed te isoleren zijn, omdat deze meebewegen in integrale begrotingsstructuren, zoals onderwijsbegrotingen of kwaliteitsafspraken. Instellingen boeken deze uitgaven als onderdeel van een bredere inzet op studentenwelzijn. Daarnaast lopen veel uitgaven via decentrale budgetten van opleidingen of faculteiten, waardoor een instellingsbreed overzicht van waar de middelen van het kader precies landen lastig is. Een groot deel van de middelen wordt bovendien besteed aan personele inzet, zoals extra fte's voor psychologen, beleidsmedewerkers, studentenwelzijnsadviseurs, decanen, coördinatoren, aanjagers en aandachtsfunctionarissen. Die personele inzet is niet terug te voeren naar één van de actielijnen, want die heeft invloed op alle actielijnen. Ook speelt de overgang van NPO-middelen naar de middelen uit het kader een rol: de middelen van het kader werden bij meerdere instellingen in een bestemmingsreserve geplaatst totdat NPO-middelen waren uitgeput. Tot slot geven enkele instellingen aan dat interne processen voor financiële verantwoording nog in ontwikkeling zijn, mede door reorganisaties of beperkte beschikbaarheid van controllers.

Het kader maakt inzet van beleidsmedewerkers of -adviseurs studentenwelzijn deels mogelijk

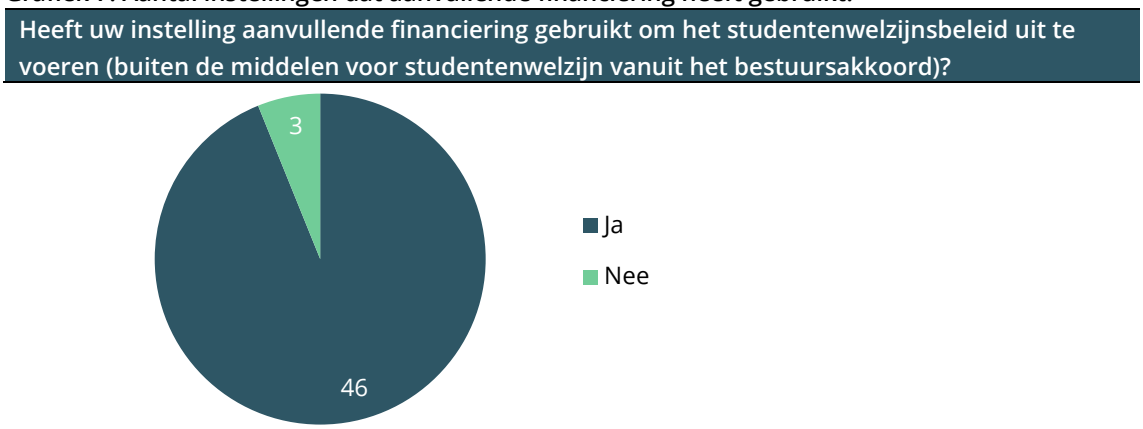
Uit de groepsgesprekken blijkt dat de middelen uit het kader niet alleen worden ingezet op activiteiten voor studenten, maar ook op capaciteit binnen de organisatie, bijvoorbeeld via beleidsmedewerkers of adviseurs studentenwelzijn. Dit helpt instellingen om studentenwelzijn te coördineren en te zorgen dat iemand dit aanjaagt. Tegelijkertijd is dan de mate waarin beleid zich ontwikkelt mede afhankelijk van beschikbare tijd, expertise en positionering van deze functionarissen binnen de instelling.

Naast de middelen van het kader zetten instellingen vrijwel altijd aanvullende middelen in

Bijna alle instellingen zetten naast de middelen uit het kader aanvullende financiering in (zie grafiek 7). Deze aanvullende inzet bestaat vaak uit een combinatie van geldstromen. Instellingen noemen de

NPO-middelen het vaakst. Deze middelen gebruiken zij met name voor uitbreiding van begeleiding, projecten of pilots. Daarnaast zetten instellingen middelen van kwaliteitsafspraken en studievoorschotmiddelen in voor studentenwelzijn en studiesucces, soms later omgezet in structurele kwaliteitsmiddelen. Ook eigen structurele middelen uit de lumpsum spelen een grote rol, bijvoorbeeld om succesvolle initiatieven door te zetten en continuïteit te waarborgen. Verder maken instellingen gebruik van specifieke subsidies en premies, zoals Comenius, Hogeronderwijspremies, vernieuwingsmiddelen of middelen voor sociale veiligheid. Tot slot ontvangen sommige instellingen incidenteel externe middelen en fondsen, bijvoorbeeld via consortia.

Grafiek 7. Aantal instellingen dat aanvullende financiering heeft gebruikt.



Integrale besteding resulteert in beperkt zicht op specifieke inzet kadermiddelen

Instellingen geven aan dat zij de middelen uit het kader vrijwel altijd samenvoegen met bestaande of aanvullende financiering, zoals lumpsumbudgetten, middelen uit kwaliteitsafspraken of (in eerdere jaren) NPO-gelden. Deze integrale inzet past bij de wens om studentenwelzijn instellingsbreed en samenhangend te benaderen, maar heeft als consequentie dat het niet altijd duidelijk is welk deel van de activiteiten of personele inzet direct voortkomt uit de middelen van het kader. Hierdoor ontbreekt op veel plekken scherp zicht op de specifieke besteding en het effect van de kadermiddelen. Tegelijkertijd ervaren instellingen onduidelijkheid over de wijze waarop zij deze middelen, binnen de huidige afspraken die vooral gericht zijn op verantwoording in het jaarverslag, inzichtelijk moeten maken. Zowel instellingen zelf als OCW kunnen daardoor moeilijk inschatten welke inzet daadwerkelijk wordt gefinancierd vanuit het kader en in hoeverre de middelen bijdragen aan versterking van studentenwelzijn.

Enkele instellingen hebben behoefte aan duidelijkheid over de verantwoording van de middelen

De huidige afspraken rond verantwoording zijn beperkt tot opname in het jaarverslag. Uit de vragenlijst en de groepsgesprekken blijkt dat, omdat er geen aanvullende eisen zijn, instellingen dit zeer verschillend invullen. Daarbij geldt dat de meerderheid van de instellingen vanwege de integrale besteding van middelen zelf ook beperkt zicht heeft op de precieze verdeling van de kadermiddelen. Dit beperkt het landelijke inzicht in de effectiviteit van de kaderfinanciering en maakt het lastiger om ontwikkelingen te vergelijken, te duiden of gericht te ondersteunen. Meerdere instellingen vragen zich dan ook af of zij de middelen uit het kader nog op een andere manier moeten verantwoorden. Enkele instellingen geven hierbij aan behoefte te hebben aan meer duidelijkheid over wat er van de verantwoording in het jaarverslag wordt verwacht.

De financiering op basis van studentenaantallen leidt tot verschillen in mogelijkheden

De middelen uit het kader worden verdeeld op basis van studentenaantallen. In de praktijk leidt dit tot grote verschillen in beschikbare budgetten tussen instellingen. Grote instellingen ontvangen aanzienlijke bedragen, waarmee zij soms een volledig programma rond studentenwelzijn of inzet van personeel kunnen bekostigen. Andere grote instellingen kiezen ervoor om kaderfinanciering te combineren met eigen middelen om bestaande inzet te verbreden of te bestendigen.
Voor kleinere instellingen zijn de beschikbare bedragen beperkter. Zij geven aan dat de omvang van de middelen te gering is om nieuwe beleidslijnen of structurele activiteiten te ontwikkelen zonder aanvullende interne financiering. Omdat het kader geen basisbedrag per instelling bevat, ontstaan verschillen in mogelijkheden tussen instellingen, vooral wanneer kleinere instellingen niet al vanuit hun lumpsum middelen voor studentenwelzijn hebben gereserveerd.

Bezuinigingen en het tijdelijke karakter van geoormerkte middelen leiden tot zorgen voor duurzame inzet

In de groepsgesprekken uiten instellingen zorgen over de periode na 2030, wanneer de middelen uit het kader onderdeel worden van de lumpsum. In combinatie met bezuinigingen leidt dit bij instellingen tot de vrees dat bestaande functies en activiteiten voor studentenwelzijn onder druk komen te staan. In meerdere instellingen is inzet op studentenwelzijn na afloop van de NPO-middelen al afgeschaald. Die inzet zit grotendeels in personele capaciteit: bezuinigingen worden hierdoor direct voelbaar. In de groepsgesprekken heerst het beeld dat onderwijsinstellingen studentenwelzijn zien als iets wat ‘erbij komt’ en bezuinigen hier als eerste op, omdat het niet wordt gezien als onderdeel van het primaire proces, namelijk onderwijs en onderzoek. Instellingen hebben daarom behoefte aan duidelijkheid over duurzame financiering van studentenwelzijn, zodat inzet op dit thema verzekerd blijft. Tegelijkertijd zijn er enkele instellingen die met incidentele potjes voor studentenwelzijn het onderwerp intern op de kaart hebben gezet, waarna structurele middelen zijn vrijgemaakt, waardoor inzet op studentenwelzijn wel verzekerd is.

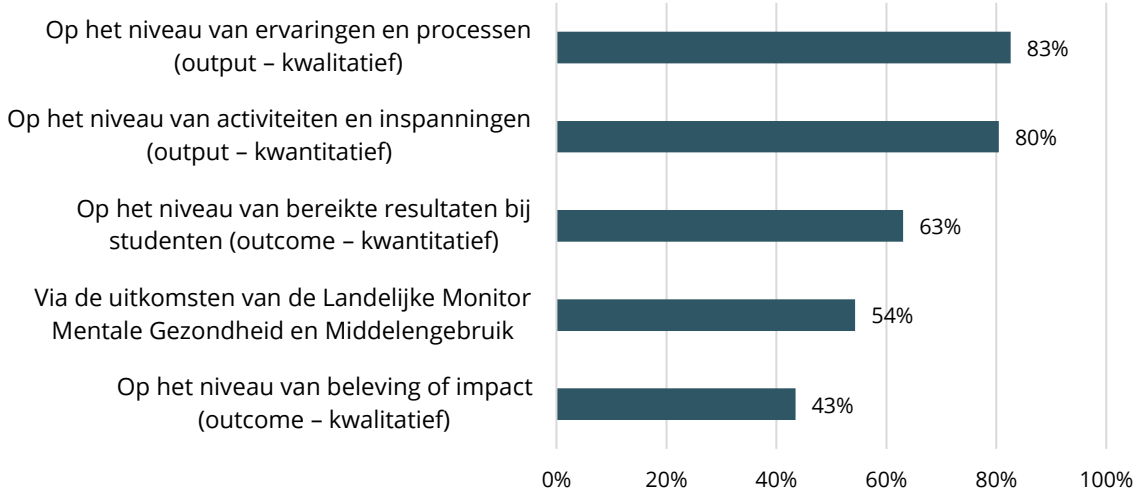
6.2 Monitoring

Bijna alle instellingen monitoren de voortgang, vooral op activiteiten en processen

Uit de vragenlijst blijkt dat bijna alle instellingen de voortgang van de inzet op studentenwelzijn monitoren (zie grafiek 8): drie hbo-instellingen doen dit nog niet. De meeste instellingen richten hun monitoring vooral op wat zij zelf doen en hoe studenten dat ervaren. Dit gebeurt bijvoorbeeld via terugkoppeling van studenten na activiteiten of door bij te houden hoeveel activiteiten zijn uitgevoerd, zoals trainingen of campagnes. Een kleiner deel van de instellingen kijkt ook naar het welzijn van studenten, zoals veranderingen in stress, ervaren ondersteuning of studiesucces, dit gebeurt vaker kwantitatief (63%) dan kwalitatief (43%). Uit de groepsgesprekken en de vragenlijst blijkt dat instellingen gebruikmaken van verschillende instrumenten, zoals eigen monitors of vragenlijsten om inzicht te krijgen in hoe studenten zich voelen of van landelijke onderzoeken zoals de NSE of Landelijke Monitor Mentale Gezondheid en Middelengebruik (54%).

Grafiek 8. Aantal instellingen dat de voortgang van de implementatie van het kader volgt.

Hoe en op welk niveau monitort uw instelling de voortgang van het studentenwelzijnsbeleid?



N=49

De landelijke monitor wordt veel gebruikt, maar biedt slechts een deel van het beeld

Opvallend is dat uit de vragenlijst en de groepsgesprekken blijkt dat veel instellingen de Landelijke Monitor Mentale Gezondheid en Middelengebruik als hun belangrijkste vorm van monitoring zien. Grote en middelgrote instellingen maken daarbij relatief vaker gebruik van de monitor dan kleine instellingen[12]. De monitor is volgens deze instellingen bruikbaar, omdat deze landelijke vergelijking van hun eigen instelling mogelijk maakt. Aan de andere kant benoemen enkele instellingen dat de monitor slechts een deel van het welzijnsbeeld laat zien: de focus ligt voornamelijk op mentaal welzijn en middelengebruik. Aspecten zoals sociaal, academisch, fysiek of financieel welzijn blijven hierin onderbelicht. Daarnaast sluiten de resultaten uit de monitor niet altijd aan op de vraagstukken of interventies die lokaal spelen. Enkele instellingen gebruiken eigen monitors die beter aansluiten op hun specifieke onderwijscontext, maar dit blijft de uitzondering.

Waar zijn instellingen trots op?

Fontys heeft de start thermometer ontwikkeld: dat is een online reflectie instrument, met een vragenlijst die eerstejaars studenten in tien minuten kunnen invullen, idealiter tijdens de begeleidingslessen. Het laat studenten stilstaan bij hun eerste ervaringen, motivatie, gemaakte studiekeuze en welzijn. Daarna volgt een persoonlijke uitslag, inclusief tips & tricks. Vaak leiden die de student, voor zover die daar behoefte aan heeft, meteen al naar de juiste ingangen binnen het ondersteuningsrepertoire. Met dit instrument kan de student en begeleider monitoren hoe het gaat in de eerste honderd dagen van de studie. Daarnaast biedt het instrument managementinformatie voor kwaliteitsverbetering in bijvoorbeeld voorlichting, begeleiding en een zachte landing in het hbo.

Meer weten? Mail naar Dianne van der Heijden via d.vanderheijden@fontys.nl

[12] Er doen 13 hbo-instellingen en 11 universiteiten mee aan de Landelijke Monitor Mentale Gezondheid en Middelengebruik.

Er zijn praktische beperkingen in het bereiken van studenten
Als verklaring voor het gebruik van de landelijke monitor benoemen de instellingen dat zij bang zijn voor overbevraging van studenten, die in hun beeld al 'enquête-moe' zijn. Studenten worden al via veel onderzoeken bevraagd en uit de groepsgesprekken blijkt dat instellingen daarom terughoudend zijn om extra vragenlijsten uit te zetten. Bovendien bereiken metingen vaak dezelfde, relatief betrokken groep studenten. Minder zichtbare groepen weten instellingen moeilijk te bereiken, terwijl ze deze groep graag in beeld zouden krijgen.

Monitoring richt zich op beleving van activiteiten, het meten van impact blijkt lastig
Waar monitoring wel binnen de onderwijscontext plaatsvindt, gaat het vaak om evaluaties van specifieke activiteiten en voorzieningen op studentenwelzijn. Deze evaluaties geven nuttige informatie over de beleving van een activiteit, dus wat studenten ervan vonden en wat ze zien als verbeterpunten. De evaluaties zeggen echter minder over de effectiviteit en impact van bepaalde interventies. Instellingen geven aan dat het meten van impact op de langere termijn ingewikkeld is. Er worden veel activiteiten uitgevoerd, maar studentenwelzijn wordt beïnvloed door factoren binnen en buiten het onderwijs, waardoor het lastig is om veranderingen toe te schrijven aan specifieke activiteiten of interventies.

Er is bij enkele instellingen behoefte aan handvatten bij monitoring
Uit de groepsgesprekken blijkt dat het meten van effecten door het merendeel van de instellingen wordt gezien als een van de grootste uitdagingen binnen de implementatie van het kader. Monitoring vormt geen expliciet onderdeel van de inhoud of randvoorwaarden van het kader. Instellingen bepalen dus zelf of ze hun inzet willen monitoren en als ze dat doen, wat relevant is om te meten, welke indicatoren passend zijn en wanneer resultaten als 'voldoende' kunnen worden beschouwd. Sommige instellingen waarderen deze ruimte voor inrichting van de eigen monitoring. Andere instellingen geven aan dat dit te weinig houvast biedt en dat ondersteuning of handvatten helpend kunnen zijn, bijvoorbeeld in de vorm van voorbeeldindicatoren, manieren om normen te formuleren of inzicht in hoe andere instellingen monitoring aanpakken.

6.3 Reflecties op bovenstaande bevindingen

Er is sprake van integrale besteding van kadermiddelen, zowel inhoudelijk als financieel
Middelen vanuit het kader worden meestal integraal ingezet voor studentenwelzijn. Dat bemoeilijkt het monitoren. Dat geldt ten eerste inhoudelijk: activiteiten en personele inzet laten zich moeilijk toeschrijven aan afzonderlijke actielijnen, omdat zij vaak tegelijkertijd bijdragen aan meerdere doelen binnen het kader. Daarnaast is er sprake van integrale financieringsstromen: kadermiddelen worden vrijwel altijd gecombineerd met lumpsummiddelen en andere financieringsbronnen, zoals kwaliteitsmiddelen of (voorheen) NPO-gelden. Deze integrale benadering sluit aan bij de wens om studentenwelzijn samenhangend en instellingsbreed vorm te geven, maar maakt het tegelijkertijd lastig om inzicht te krijgen in de specifieke inzet en betekenis van de kadermiddelen.

Integrale inzet vraagt ook om integrale monitoring
Juist omdat instellingen kiezen voor een integrale inzet van middelen, ligt het voor de hand om ook monitoring integraal te benaderen. Maar het valt op dat monitoring nog relatief onderontwikkeld is als onderdeel van het integrale studentenwelzijnsbeleid. Dit hangt samen met het feit dat monitoring geen expliciet onderdeel vormt van de afspraken binnen het kader. Het ontbreken van een scherpe uitsplitsing naar actielijnen ontslaat instellingen echter niet van de verantwoordelijkheid om zicht te houden op de voortgang en ontwikkeling van hun totale inzet op studentenwelzijn. Een deel van de instellingen doet dat wel, maar dat is vaak beperkt tot informatie over tevredenheid en beleving van

activiteiten. Monitoring hoeft niet te draaien om het afzonderlijk verantwoorden van kadermiddelen, maar ligt juist in het verlengde van de vraag wat instellingen willen leren over de effectiviteit en samenhang van hun inzet, een vraag die nu nog beperkt zichtbaar terugkomt.

Voor integrale monitoring moeten het doel en de functie van monitoring helder zijn

Omdat monitoring geen expliciet onderdeel is van het kader, is niet eenduidig belegd welk doel het dient en wie hierin het initiatief neemt: instellingen kijken naar OCW voor richting, terwijl OCW ruimte laat aan instellingen. In die context ligt het voor de hand dat instellingen zelf bepalen wat zij met monitoring willen bereiken. Het beantwoorden van vragen als: *voor wie monitor je? Wat wil je hiermee inzichtelijk maken en waarom?*, helpt instellingen om gerichte keuzes te maken in hun monitoring. Tegelijkertijd kan het benoemen van deze vragen ook OCW ondersteunen bij het verduidelijken van verwachtingen, bijvoorbeeld gericht op gezamenlijk leren en inzicht.

/ 7 Conclusies en aanbevelingen

In de voorgaande hoofdstukken hebben we antwoord gegeven op de onderzoeksvragen over inzet, prioritering door instellingen, de governance, en implementatie en monitoring van het beleid. In de conclusie ligt de focus op het kader zelf, lessen en aanbevelingen. Vanuit deze synthese beantwoorden we de hoofdvraag van dit onderzoek:

> Wat kunnen onderwijsinstellingen, studentenorganisaties en het ministerie van OCW leren van de eerste implementatiejaren van het Landelijk Kader Studentenwelzijn om de effectiviteit van het kader in de komende vijf jaar te versterken?

Om deze hoofdvraag te beantwoorden, werken we achtereenvolgens de drie onderliggende deelvragen uit die richting geven aan de conclusies en aanbevelingen:

1. Kijkend naar de ambities uit het kader: biedt het huidige kader voldoende handvatten om dit na te streven?
2. Welke aanbevelingen zijn er voor het ministerie van OCW, onderwijsinstellingen en studenten(organisaties)?
3. Hoe stimuleren we blijvend onderlinge kennisdeling en leren?

7.1 Conclusies

> **Kijkend naar de ambities uit het kader: biedt het kader voldoende handvatten om de ambities na te streven?**

Het kader draagt bij aan een integrale aanpak van studentenwelzijn passend bij instellingen
Instellingen geven uitvoering aan het kader vanuit een integrale benadering van studentenwelzijn. Activiteiten en middelen uit het kader worden veelal samengebracht met bestaande inzet en andere financieringsstromen, zoals lumpsummiddelen, kwaliteitsafspraken of NPO-gelden. De meeste instellingen hadden reeds studentenwelzijnsbeleid voor de totstandkoming van het kader. Dit onderzoek laat zien dat de ambities uit het kader ruimte geven aan instellingen om dit in hun beleid te integreren door het aan te vullen, te concretiseren of aan te scherpen. De actielijnen en subthema's zijn breed geformuleerd, waardoor instellingen veel ruimte hebben om zelf te bepalen welke inzet past bij hun context, bestaande beleid en prioriteiten. Dit sluit aan bij de wens om studentenwelzijn niet als een losstaand programma te bezien, maar als een integraal onderdeel van het instellingsbeleid.

Instellingen hebben vanuit het kader een breed palet aan acties en activiteiten ontplooid
De wijze waarop instellingen het kader hebben vertaald naar beleid en praktijk verschilt sterk en wordt bepaald door bestaande beleidskaders, governance, schaal en context. Daarnaast beïnvloedt de omvang van de ontvangen middelen wat instellingen kunnen realiseren; van enkele activiteiten tot een compleet programma en extra functionarissen. Overkoepelend zien we dat het kader het volgende in gang heeft gezet:

- Instellingen hebben met name aandacht besteed aan concrete, zichtbare acties op het vlak van sociale verbinding, normaliseren van het gesprek en communicatie over welzijn en ondersteuning van studenten (actielijnen sense of belonging en preventie).
- Bij alle instellingen zijn studenten betrokken bij het implementatieproces van het kader, met name via de medezeggenschap en in een consulterende of adviserende rol.
- Portefeuillehouders studentenwelzijn hebben elkaar via landelijke en sectorale netwerken gevonden om ervaringen te delen en van elkaar te leren.

Niet alle ambities uit het kader komen in gelijke mate terug in de uitvoering

Instellingen maken onderling dus verschillende keuzes in hun inzet en tegelijkertijd zien we landelijk ook een duidelijk verschil in de inzet op de vier actielijnen. In het algemeen is er minder aandacht voor:

- Samenwerking met partijen in de regionale zorgketen komt bij veel instellingen nog beperkt van de grond en bevindt zich vaak in een vroege of verkennende fase.
- Inzet op deskundigheidsontwikkeling van medewerkers is vaak facultatief en aanvullend, en wordt slechts beperkt geïntegreerd in reguliere onderwijs- en professionaliseringsprocessen.
- Ook de inbedding van studentenwelzijn in het curriculum blijkt lastig, onder meer doordat deze inzet raakt aan het primaire onderwijsproces.
- Instellingen ervaren uitdagingen bij het bereiken van studenten. Vrijwillige en extracurriculaire activiteiten bereiken vooral een al betrokken deel van de studentenpopulatie, terwijl andere groepen lastiger in beeld komen.

Dit is deels inherent aan de geboden ruimte. Immers, passend bij de context van de instelling kan een beperktere inzet op samenwerking voor de hand liggen. Tegelijkertijd is daarmee niet goed zichtbaar of de ambities uit het kader zo voldoende worden nagestreefd.

Het kader is vooral agenderend voor studentenwelzijnsbeleid en minder richtinggevend

Het kader heeft een impuls geboden om het thema studentenwelzijn (opnieuw) te agenderen en bestaande inzet aan te scherpen, uit te breiden of te versterken. De keerzijde van een ruim kader is dat de actielijnen maar beperkt *inhoudelijk* leidend zijn geweest bij het opstellen of herijken van beleid. Bovendien maakt het kader ook geen onderscheid naar type, schaal of uitvoeringscapaciteit van instellingen, waardoor het weinig aanknopingspunten geeft voor wat er van instellingen (minimaal) wordt verwacht. Het kader heeft daarmee niet de functie van een sturend instrument dat instellingen aanzet tot een specifieke koers of prioritering binnen studentenwelzijn. Het zet instellingen beperkt aan tot andere keuzes dan zij op basis van hun eigen beleid, prioriteiten en context toch al zouden maken.

Of de ambities bereikt worden is vooralsnog moeilijk vast te stellen

Tegelijkertijd heeft de integrale aanpak als consequentie dat het lastig inzichtelijk te maken is welke effecten samenhangen met de inzet vanuit het kader. Instellingen hebben doorgaans wel inzicht in hun totale inzet op studentenwelzijn, maar niet in de specifieke besteding van de kadermiddelen naar de actielijnen en ambities. Dit wordt versterkt doordat instellingen het meten van effecten op studentenwelzijn zien als grote uitdaging bij de implementatie van het kader. Het kader laat veel ruimte in de manier waarop monitoring kan worden ingericht, waardoor instellingen zelf bepalen wat zij volgen en hoe zij daarop bijsturen. In de praktijk richten instellingen zich vooral op het volgen van activiteiten en ervaringen, terwijl het meten van effecten van de inzet vanuit het kader op studentenwelzijn niet de prioriteit heeft.

Studentenwelzijn staat niet vanzelfsprekend hoog op de agenda

Zowel onder portefeuillehouders studentenwelzijn als onder studenten bestaat brede motivatie om (verder) te werken aan studentenwelzijn. Het belang van het thema wordt onderschreven en staat bij veel betrokkenen hoog op de agenda. Tegelijkertijd is dit draagvlak binnen instellingen niet vanzelfsprekend stabiel. Studentenwelzijn wordt binnen instellingen niet overal gezien als prioriteit, en externe factoren hebben invloed op wat instellingen kunnen realiseren. Door bezuinigingen in het hoger onderwijs bestaat de angst dat studentenwelzijn als eerste sneuvelt omdat het bij veel opleidingen niet behoort tot het primaire proces, en structurele knelpunten buiten de invloedssfeer van instellingen, zoals lange wachttijden in de GGZ, beperken de ruimte voor duurzame inzet op studentenwelzijn. Hierdoor kan studentenwelzijn als beleidsthema kwetsbaar zijn, terwijl de onderliggende urgentie aanwezig blijft.

7.2 Aanbevelingen

7.2.1 Overkoepelende aanbevelingen

Wat het kader kan en moet doen, hangt samen met wat men ermee wil bereiken

Als het doel is om studentenwelzijn te agenderen en instellingen aanvullende middelen te geven voor studentenwelzijn, functioneert het kader in de huidige vorm effectief. Als er echter behoefte is aan meer inhoudelijke sturing, focus of samenhang in de uitvoering, en als men een vorm van minimale uitvoering mogelijk wil maken, sluit de huidige vorm van het kader minder goed aan.

Wij bevelen daarom aan dat de betrokken partijen expliciet(er) kiezen welke functie het kader in de volgende fase moet vervullen en het kader daarop aanpassen

Het kader is opgezet voor en door instellingen, studentenorganisaties en het ministerie van OCW. Deze partijen (of hun vertegenwoordigers) dienen dan ook in gezamenlijkheid te bepalen of de huidige functie van het kader toereikend is en blijft om de ambities rond studentenwelzijn te behalen. Na deze implementatiefase is het goed voor te stellen dat een andere functie passender is gelet op de eerdergenoemde uitdagingen die instellingen rond de implementatie tegenkomen. De agenderende werking van het landelijk kader heeft instellingen in beweging gebracht, maar deze impuls is niet vanzelfsprekend blijvend. Om te voorkomen dat aandacht voor studentenwelzijn afzwakt of versnipperd raakt, ligt er een kans om het kader een volgende fase meer te richten op het bestendigen en verdiepen van de inzet op studentenwelzijn.

Op basis van dit onderzoek bevelen we in de komende implementatiejaren van het kader aan daarbij aandacht te schenken aan de volgende thema's:

- Het kader kan sterker worden gericht op het **borgen van studentenwelzijn in bestaande onderwijs- en organisatieprocessen**, zoals curriculumontwikkeling, reguliere professionalisering van medewerkers en vaste overleg- en besluitvormingsstructuren.
- In de huidige vorm maakt het kader geen onderscheid naar omvang, organisatievorm of uitvoeringscapaciteit van instellingen. Het is te overwegen om te **expliciteren wat landelijk minimaal van instellingen wordt verwacht**, met ruimte voor differentiatie naar schaal en context.
- Een plek geven aan monitoring binnen het kader, met als doel **gezamenlijk leren en inzicht in de voortgang en ontwikkeling van studentenwelzijn**. Daarbij gaat het niet om extra verantwoordingslasten, maar om het bieden van handvatten voor wat relevant is om te volgen en waarom, zodat instellingen, koepels en OCW beter zicht krijgen op wat werkt en waar bijsturing nodig is. Op die manier kan over vijf jaren beter worden vastgesteld wat de effectiviteit is geweest van het kader.

- Daarnaast kan worden overwogen of de **inhoudelijke accenten van het kader** herijkt moeten worden. De tussenevaluatie laat zien dat instellingen in de praktijk vooral inzetten op specifieke onderdelen van het kader, met name preventie en sense of belonging. Het is aan de betrokken partijen om te bepalen of deze focus wenselijk is, gegeven de ruimte die instellingen hebben voor eigen invulling, of dat bepaalde ambities uit het kader juist nadrukkelijker aandacht vragen in een volgende fase.

Partijen die het kader hebben opgesteld kunnen in gezamenlijkheid reflecteren op welke focus het kader in de komende periode dient te hebben en met welke eventuele afspraken of verplichtingen dit gemoeid gaat.

7.2.2 Aanbevelingen voor het ministerie van OCW, onderwijsinstellingen en studenten(organisaties)

Het heroverwegen van de functie en doorontwikkeling van het kader vraagt om een gezamenlijke afweging van de betrokken partijen. Tegelijkertijd laat dit onderzoek zien dat er ook opgaven zijn die bij afzonderlijke partijen liggen. In deze paragraaf werken we de lessen uit dit onderzoek uit in concrete aanbevelingen voor deze partijen.

Welke aanbevelingen zijn er voor het ministerie van OCW?

Overweeg expliciete inrichting van monitoring en ontwikkel samen met instellingen door
Wanneer OCW na de afloop van het kader inzicht wil verkrijgen in de opbrengsten van de ingezette middelen en het kader, vraagt dit om een explicietere inrichting van monitoring die dit mogelijk maakt. Enerzijds om instellingen hierbij te ondersteunen en anderzijds omdat op deze manier waarschijnlijk meer duidelijkheid ontstaat over de meerwaarde van het kader én over welke activiteiten en acties daadwerkelijk bijdragen aan studentenwelzijn. Momenteel is er niet met zekerheid te zeggen wat het kader daadwerkelijk oplevert. Gerichtere monitoring is nodig om na de inzet van het kader te bepalen in welke mate het kader en de activiteiten die hieruit voortkwamen, doeltreffend en doelmatig zijn geweest.

Indien monitoring (ook) een landelijk leer- en inzichtdoel dient, is het te overwegen dat OCW hierin een actievere rol pakt door handvatten of voorbeelden te bieden voor wat relevant is om te volgen en hoe inzichten kunnen worden gedeeld. Dit kan instellingen ondersteunen bij hun eigen monitoring en tegelijkertijd bijdragen aan beter zicht op de meerwaarde van het kader en op welke typen inzet bijdragen aan studentenwelzijn. Daarbij kan worden overwogen om bestaande vormen van monitoring, zoals de Monitor Mentale Gezondheid en Middelengebruik, breder te benutten voor het meten van studentenwelzijn. In de huidige vorm levert deze monitoring waardevolle, maar beperkte inzichten op, terwijl het wel een instrument is dat door veel instellingen wordt herkend en gebruikt. Als bredere aspecten rondom studentenwelzijn worden opgenomen, zoals sociaal, academisch, fysiek of financieel welzijn, kan de monitor mogelijk een breder doel dienen.

Bied perspectief op de continuïteit van financiering, ook met aankomende bezuinigingen
De tussenevaluatie laat zien dat er bij instellingen onzekerheid bestaat over de continuïteit van de middelen voor studentenwelzijn, met name in het licht van de aankomende bezuinigingen in het hoger onderwijs. Het ministerie van OCW geeft aan dat de middelen van het kader ook na afloop van 2030 beschikbaar blijven, maar onderdeel worden van de lumpsum. Op dit moment zijn de middelen van het kader geoormerkt op studentenwelzijn, maar na 2030 worden deze middelen opgenomen in

de lumpsum. OCW kan dit duidelijker communiceren naar instellingen. Heldere communicatie kan instellingen helpen voor te bereiden op het borgen van studentenwelzijn in de organisatie, en voorkomt dat middelen (al dan niet onbedoeld) verdwijnen of onder druk komen te staan bij financiële afwegingen.

Maak expliciet wat de bedoeling is van de samenwerking tussen VWS en OCW

In het kader doen de koepels van hogescholen en universiteiten een oproep aan het ministerie van OCW en het ministerie van VWS om samen te werken aan studentenwelzijn. Als het signaleren van studentenwelzijn binnen hogescholen en universiteiten namelijk effectief verloopt, dan is het niet wenselijk dat door onvoldoende doorverwijsmogelijkheid naar zorgorganisaties de student alsnog vastloopt, aldus het kader. Een aanbeveling voor OCW en VWS is dat zij gezamenlijk expliciteren bij welke typen vraagstukken hun samenwerking relevant is en wat instellingen hiervan mogen verwachten, bijvoorbeeld in de knelpunten rondom wachttijden in de GGZ. Dit kan bijdragen aan meer helderheid over rollen en verantwoordelijkheden, en voorkomt dat de oproep in het kader abstract blijft.

Welke aanbevelingen zijn er voor universiteiten en hogescholen?

Focus meer op curriculaire activiteiten om studentenwelzijn te borgen in het onderwijs

Deze tussenevaluatie laat zien dat instellingen het lastig vinden studentenwelzijn te borgen in het curriculum. Toch lukt het sommige instellingen wel om dit te doen en de activiteiten daarmee beter beschikbaar te stellen én te borgen. Wij bevelen aan om het integreren van studentenwelzijn in het onderwijs als bewust speerpunt van beleid te benoemen en vervolgens te verkennen hoe dit passend kan worden vormgegeven binnen de eigen instellings- en opleidingscontext. Er kan bijvoorbeeld gekozen worden om met de middelen voor studentenwelzijn tutoren of studentencoaches in te zetten. Zij zijn dichtbij studenten gepositioneerd en dragen bij aan duidelijkheid over bij welk aanbod je als student terechtkunt met vragen. Hierbij dient wel aandacht te zijn voor de verschillen per opleiding; niet bij iedere opleiding past hetzelfde aanbod.

Maak ook professionalisering van docenten op studentenwelzijn structureler

Uit deze tussenevaluatie blijkt dat professionalisering van docenten op het thema studentenwelzijn binnen instellingen vaak facultatief is ingericht. Trainingen en cursussen op studentenwelzijn worden doorgaans op vrijwillige basis aangeboden, waardoor deelname en toepassing sterk verschillen tussen teams en opleidingen. Instellingen kunnen hier stappen in nemen door professionalisering rond studentenwelzijn minder vrijblijvend te maken en structureler te verankeren in bestaande professionaliserings- en teamontwikkeltrajecten, bijvoorbeeld binnen tutorrollen en docententeams. Daarbij is het van belang oog te houden voor de hoge werkdruk die docenten en tutoren ervaren. Het doel is nadrukkelijk niet om extra taken of losse trainingen toe te voegen, maar om studentenwelzijn op een haalbare manier te integreren in bestaande rollen, verantwoordelijkheden en reflectiemomenten.

Zet in op een mix van manieren om studenten te betrekken

Deze tussenevaluatie maakt zichtbaar dat studentbetrokkenheid op twee verschillende manieren plaatsvindt: beleidsmatige betrokkenheid en doelgroepbereik. Een combinatie van formele studentbetrokkenheid in de vorm van een medezeggenschapsraad én informele studentbetrokkenheid voor doelgroepbereik via bijvoorbeeld welzijnscommissies van studie- en studentenverenigingen, helpt om meerdere en verschillende studenten te bereiken en betrokken te houden. Het benutten van bestaande structuren is hierbij belangrijk; ze hebben vaak een groter

bereik onder studenten dan nieuw opgezette vormen. Het expliciteren van welke groepen studenten worden bereikt en met welk doel is hiervoor randvoorwaardelijk.

Voorbeelden die in de praktijk zijn ingezet zijn naast de eerdergenoemde welzijnscommissies en medezeggenschapsraden: het inrichten van betaalde functies zoals student-assistenten, het inzetten van ervaringsdeskundigen en het inrichten van een centraal aanspreekpunt voor studentenorganisaties waarmee kortere lijnen ontstaan. Bij zowel formele als informele vormen van betrokkenheid is het belangrijk een rol te pakken bij het zorgen voor continuïteit en goede overdracht, zodat kennis en ervaring behouden blijven en studentbetrokkenheid niet afhankelijk is van individuele personen.

Ga aan de slag met regionale samenwerking in de begeleidingsketen met externe partners
We zien kansen voor instellingen om meer te doen met samenwerking rond studentenwelzijn op regionaal niveau. Deze tussenevaluatie laat zien dat de samenwerkingen op regionaal niveau, ten behoeve van afstemming in de begeleidingsketen van studenten, bij veel instellingen nog in de kinderschoenen staan. Een eerste, laagdrempelige stap is het inrichten of benutten van een regionale overlegstructuur (bijvoorbeeld rond vergelijkbare beleidsthema's als mentale gezondheid), waarin instellingen, gemeenten en zorg- en welzijnspartners periodiek samenkomen om regionale uitdagingen te bespreken. In zo'n overleg kan worden verkend waar gezamenlijke knelpunten liggen, op welke thema's samenwerking kansrijk is en waar partijen elkaar kunnen versterken of aanvullen. Daarbij is het nuttig om het gesprek te voeren over rollen en (verwachtingen rond) tot hoever de verantwoordelijkheden van een instelling reiken. Bijvoorbeeld in situaties waarin studenten vastlopen door knelpunten buiten de directe invloedssfeer van instellingen, zoals lange wachttijden in de GGZ, en het risico bestaat dat zij tussen wal en schip belanden. Bij dit thema kunnen instellingen voortbouwen op bestaande kennis en instrumenten, die beschikbaar zijn via ondersteuningsprogramma's zoals Stijn, zodat niet elke instelling het wiel opnieuw uitvindt.

Zet monitoring op studentenwelzijn binnen de instelling steviger neer
In navolging van de aanbeveling voor het ministerie van OCW om monitoring te faciliteren kunnen instellingen ook zelf aan de slag met het steviger neerzetten van het monitoren van hun inzet op studentenwelzijn. Dit kan onder meer door het uitwerken van een aantal fundamentele uitgangspunten die passen bij de instellingscontext zoals: weet wat je monitort en waarom, monitor de effecten van je inzet, wees transparant over wat je met de opgehaalde informatie doet en zorg dat wat je doet nut heeft voor studenten zodat zij makkelijker betrokken kunnen worden. Vervolgens kunnen er indicatoren worden bepaald die aansluiten bij de eerdergenoemde uitgangspunten. De beschikbare monitors die nu kunnen worden ingezet zullen waarschijnlijk een deel van deze indicatoren dekken, maar deze monitoren niet de effectiviteit van de inzet. Het is ook goed voorstelbaar dat instellingen voor een deel een eigen monitor dienen op te zetten die aansluit bij de inzet op studentenwelzijn en de beoogde doelen ervan.

Welke aanbevelingen zijn er voor studenten(organisaties)?

Zorg voor goede overdracht en continuïteit van kennis bij medezeggenschapsraden en studentenverenigingsbesturen
De tussenevaluatie laat zien dat studentbetrokkenheid een belangrijke rol speelt bij de ontwikkeling en uitvoering van studentenwelzijnsbeleid. Tegelijkertijd blijkt dat deze betrokkenheid kwetsbaar is door de korte zittingstermijnen (vaak 1 jaar) van medezeggenschapsraden en besturen van studie- en studentenverenigingen. Onvoldoende overdracht leidt ertoe dat kennis, ervaring en opgebouwde

relaties rondom studentenwelzijn regelmatig verloren gaan, waardoor nieuwe medezeggenschappers en bestuursleden zich telkens opnieuw moeten inwerken op het thema. Dit belemmert continuïteit en kan de effectiviteit van studentbetrokkenheid verminderen. Wij bevelen studentenorganisaties aan om te investeren in structurele overdracht en borging van kennis over studentenwelzijn. Landelijke koepels zoals ISO en LSVb kunnen hierin een ondersteunende rol spelen, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van handreikingen, overdrachtsformats of scholing voor (nieuwe) medezeggenschappers en studentenbesturen.

Stimuleer studie- en studentenverenigingen om een welzijnscommissie in te richten
In deze tussenevaluatie komt naar voren dat sommige instellingen ook samenwerken met studie- en/of studentenverenigingen waar een welzijnscommissie is ingericht. Een dergelijke commissie houdt zich bezig met onderwerpen die in brede zin gaan over het welzijn van studenten. Het studentenwelzijnsbeleid dat binnen een instelling wordt ontwikkeld, kan ook gekoppeld worden aan de activiteiten die een welzijnscommissie uitvoert. De welzijnscommissie heeft vaak een groot bereik en staat in direct contact met de studenten. Wij bevelen daarom aan om studie- en studentenverenigingen actief te stimuleren een welzijnscommissie in te richten of te versterken, en de verbinding met het instellingsbeleid expliciet te maken.

7.2.3 Aanbevelingen voor onderlinge kennisdeling en leren

Deze tussenevaluatie laat zien dat onderlinge kennisdeling en leren rondom studentenwelzijn al op verschillende manieren vorm krijgen en door instellingen als waardevol worden ervaren. Omdat deze evaluatie nadrukkelijk is opgezet als een lerende tussenevaluatie, is dit ook een logisch moment om deze bestaande vormen van kennisdeling te benutten en te versterken.

Hoe stimuleren we blijvend onderlinge kennisdeling en leren?

Sluit met onderlinge kennisdeling en leren aan op de behoeften van instellingen
De verschillende platforms en het aanbod van ECIO, UNL en VH kunnen gerichter aansluiten op de behoeften van instellingen. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat deze behoeften verschillen tussen hogescholen en universiteiten. Binnen deze tussenevaluatie is kenbaar gemaakt dat er behoefte is aan meer themagerichte verdieping tijdens bijeenkomsten. Er kan een bredere peiling gedaan worden onder instellingen om meer en specifiekere behoeften op te halen, zodat het aanbod van bovengenoemde organisaties daarop aan kan sluiten.

Maak monitoring onderdeel van leren en kennisdeling
Naast themagerichte kennisdeling is het nuttig om gezamenlijk te kunnen leren van welke interventies werken. Het delen van ervaringen en goede voorbeelden krijgt meer waarde wanneer er ook inzicht is in de effecten en randvoorwaarden van verschillende vormen van inzet. Dit vraagt om voldoende zicht op wat instellingen doen, wat dit oplevert en onder welke omstandigheden interventies bijdragen aan studentenwelzijn. Het ligt daarbij voor de hand om deze inzichten te benutten en te delen via de bestaande structuren voor kennisdeling en uitwisseling.

/ A Bijlage A: Vragenlijst

Introductie

Vragenlijst tussenevaluatie Landelijk Kader Studentenwelzijn

Welkom bij deze vragenlijst voor de tussenevaluatie van de implementatie van het Landelijk Kader Studentenwelzijn. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft Andersson Elffers Felix (AEF) gevraagd deze tussenevaluatie uit te voeren. Deze vragenlijst is onderdeel van dit onderzoek.

Het doel van de vragenlijst is om van alle onderwijsinstellingen brede en onderling vergelijkbare informatie te verzamelen over hoe het kader tot nu toe is geïmplementeerd. De opbrengsten uit deze vragenlijst vormen input voor het vervolg van de tussenevaluatie, waarin we groepsgesprekken organiseren met onderwijsinstellingen.

Achtergrond van dit onderzoek

Om studentenwelzijn structureel te verbeteren, zijn in het Bestuursakkoord hoger onderwijs afspraken gemaakt om te komen tot een Landelijk Kader Studentenwelzijn (hierna: kader). Dit kader is vastgesteld in 2023 en beschrijft de gezamenlijke koers voor studentenwelzijn in het hoger onderwijs tot 2030. Instellingen hebben de ruimte om de implementatie van het kader op hun eigen manier vorm te geven. In het bestuursakkoord is afgesproken om de voortgang hiervan tussentijds te evalueren.

Deze evaluatie heeft een lerend karakter, passend bij de fase waarin de implementatie van het kader zich nu bevindt. Het doel van de evaluatie is om een beeld te krijgen van hoe de implementatie verloopt, welke lessen hieruit te trekken zijn en hoe deze inzichten kunnen bijdragen aan het verder versterken van het kader in de komende vijf jaar.

Toelichting op deze vragenlijst

- In deze vragenlijst vragen we u om informatie in te vullen over hoe uw instelling invulling geeft aan het kader. We vragen onder meer naar:
- De beleidskeuzes die gemaakt zijn rondom studentenwelzijn naar aanleiding van het kader;
- Wie binnen en buiten de instelling betrokken zijn (geweest) bij het implementatieproces van het kader;
- Concrete keuzes en activiteiten die per subthema worden uitgevoerd;
- Hoe de beschikbare middelen zijn ingezet.

NB: In de vragenlijst maken we gebruik van de termen ‘subthema’ en ‘actielijn’. Hiermee verwijzen we naar de structuur uit het kader. Het kader is opgebouwd langs vier actielijnen (vergroten van ‘sense of belonging’, inzetten op preventie, vergroten kennis en kunde binnen instellingen, samenwerking met de zorgketen). Binnen deze actielijnen zijn verschillende subthema’s benoemd zoals het creëren van een inclusief studieklimaat, het bespreekbaar maken van mentale gezondheid en samenwerking met organisaties buiten het onderwijs. In het kader worden per subthema ook verschillende voorbeelden van activiteiten gegeven.

Afbakening

Deze vragenlijst richt zich op de keuzes en activiteiten die op instellingsniveau worden gemaakt en gecoördineerd in het licht van het kader.
Het gaat daarbij specifiek om beleid en uitvoering die:

- centraal worden aangestuurd of afgestemd binnen de instelling;
- in verband staan met de middelen die instellingen ontvangen vanuit het bestuursakkoord voor studentenwelzijn.

We vragen dus niet naar acties en activiteiten die uitsluitend op initiatief van een faculteit, academie of opleiding plaatsvinden — tenzij deze onderdeel zijn van een centrale aanpak of beleidslijn.

Praktisch
We vragen u de vragenlijst zo volledig en feitelijk mogelijk in te vullen, eventueel in afstemming met collega's binnen uw instelling. We vragen elke instelling om de vragenlijst éénmaal in te vullen.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 tot 30 minuten. Tijdens het invullen worden uw antwoorden automatisch opgeslagen.

Deze vragenlijst staat open van 27 juni tot en met 25 juli.

Neem bij vragen contact met ons op
Als u tijdens het invullen vragen heeft, dan kunt u contact opnemen met j.jansink@aef.nl.

We gaan zorgvuldig om met uw gegevens
De uitkomsten van de vragenlijst worden uitsluitend voor deze tussenevaluatie gebruikt en op geaggregeerd niveau verwerkt. In de rapportage zullen wij niet op individueel niveau over universiteiten en hogescholen rapporteren. Deze informatie delen we wel met het ministerie van OCW en de klankbordgroep bestaande uit UNL, VH, ISO en LSVb. Dit is alleen om een beeld te schetsen van keuzes en uitgaven per instelling, en niet met het doel individuele instellingen te beoordelen of te vergelijken.

Tot slot
We weten dat de inzet op studentenwelzijn per instelling verschilt, net als de mate waarin deze inzet is vastgelegd in plannen of documenten. Sommige instellingen hebben een uitgewerkt plan opgesteld, anderen werken met losse afspraken of integreren het thema in andere beleidsstukken. We willen u vragen om de vragen te beantwoorden op een manier die passend is bij de schaal van de inzet en de beschikbare middelen van uw eigen instelling.

Doordat de manier waarop instellingen de inzet hebben vastgelegd verschilt, is het helaas niet goed mogelijk deze plannen onderling te vergelijken en analyseren. Omdat wij een landelijk en samenhangend beeld willen vormen van de stand van zaken rondom het kader is deze vergelijkbaarheid van belang.

Daarom hebben we ervoor gekozen een gestructureerde vragenlijst voor te leggen. U kunt uw eigen plan uiteraard als naslag gebruiken bij het invullen van de vragenlijst. Het is aan u om te bepalen welke onderdelen van uw plan passen onder welke subthema's van het Landelijk Kader Studentenwelzijn – u kent de inhoudelijke keuzes, context en afwegingen immers het best.

Bij voorbaat veel dank voor uw medewerking!

Algemene informatie

1. Namens welke **instelling** vult u deze vragenlijst in?*
   [Dropdown menu met alle instellingen; één antwoord mogelijk]

2. Wat is uw **naam** en **functie**?* *Als u deze vragenlijst met meerdere collega's invult, dan willen we u vragen om ook deze namen en functies in te vullen.*
   [Open veld]

Governance

De volgende vragen gaan over de governance en sturing van het studentenwelzijnsbeleid binnen uw instelling.

Beleid studentenwelzijn
De volgende vragen richten zich op de keuzes en activiteiten die op **instellingsniveau** worden gemaakt en gecoördineerd in het licht van het kader.

Het gaat daarbij specifiek om beleid en uitvoering die:
- centraal worden aangestuurd of afgestemd binnen de instelling;
- in verband staan met de middelen die instellingen ontvangen vanuit het bestuursakkoord voor studentenwelzijn.

We vragen dus niet naar acties en activiteiten die uitsluitend op initiatief van een faculteit, academie of opleiding plaatsvinden — tenzij deze onderdeel zijn van een centrale aanpak of beleidslijn.

3. Heeft uw instelling momenteel beleid of doelen geformuleerd op studentenwelzijn?*
   ☐ Ja
   ☐ Nee

[Als 3 = nee → naar 2.2 betrokkenheid bij implementatie met onderstaande check]
U heeft aangegeven dat uw instelling op dit moment (nog) geen beleid of doelen heeft geformuleerd op studentenwelzijn. Wanneer u op 'Volgende' klikt, zullen alle vragen over de totstandkoming van die doelen overgeslagen worden. Indien uw instelling wel beleid of doelen heeft geformuleerd, kunt u op 'Terug' klikken om uw antwoord op de vorige vraag aan te passen.

Ondanks dat uw instelling geen doelen heeft geformuleerd, ontvangt zij wel middelen volgens het kader. De volgende vragen gaan over het proces van implementatie en besteding van deze middelen.

[Als 3 = ja]
4. Wat zijn de (max. 3) belangrijkste doelen die uw instelling heeft voor verbeteren van het studentenwelzijn?*
   [Open vraag]

5. Had uw instelling al vóór 2023 beleid of doelen geformuleerd op studentenwelzijn?*
   ☐ Ja
   ☐ Nee

[Als 5 = ja]
6. Is dit beleid aangepast n.a.v. het kader?*

☐ Ja
☐ Nee

[Als 6 = ja én 5 = ja]

7. Waarom heeft uw instelling het beleid aangepast? *
   - ☐ Het bestaande beleid sloot niet aan bij (onderdelen van) het kader en is daarom aangepast
   - ☐ Het kader bood aanleiding om bestaande ambities aan te scherpen of uit te breiden
   - ☐ Het kader bood aanleiding voor een inhoudelijke koerswijziging
   - ☐ Het kader vormde een handvat om bestaand beleid beter te structureren of expliciteren
   - ☐ De aanvullende middelen uit het bestuursakkoord vroegen om een beleidsmatige onderbouwing

[Als 6 = ja én 5 = ja]

8. Op welke manier heeft uw instelling het beleid aangepast? * (meerdere antwoordopties mogelijk)
   - ☐ Bestaande doelstellingen zijn aangescherpt of uitgebreid
   - ☐ Nieuwe doelstellingen zijn toegevoegd
   - ☐ Doelgroepen zijn herijkt of uitgebreid
   - ☐ Soort acties en activiteiten zijn gewijzigd
   - ☐ Aantal acties of activiteiten is uitgebreid
   - ☐ Tijdsplanning is aangepast
   - ☐ Betrokken personeel is uitgebreid
   - ☐ Andere typen medewerkers zijn betrokken bij studentenwelzijn
   - ☐ Anders, namelijk: …

9. Waarom heeft uw instelling juist voor deze aanpassingen gekozen?
   [Open vraag]

[Als 6 = nee]

10. Waarom heeft uw instelling haar beleid niet aangepast? * (meerdere antwoordopties mogelijk)
    - ☐ Het huidige beleid van mijn instelling sloot al goed aan bij het kader; aanpassing was niet nodig
    - ☐ Wij zijn voornemens ons beleid aan te passen op onderdelen uit het kader, maar dit is nog niet gebeurd
    - ☐ Het huidige beleid van mijn instelling sloot niet (helemaal) aan bij het kader, maar we zagen geen aanleiding om aanvullende beleidsdoelen toe te voegen
    - ☐ Anders, namelijk…

Betrokkenheid bij implementatie

11. Mijn onderwijsinstelling heeft studenten betrokken tijdens de planvormingsfase via …*
    ☐ Medezeggenschap (bijvoorbeeld: studentenraad, universiteitsraad, medezeggenschapsraad, opleidingscommissies)
    ☐ Studentenorganisaties (bijvoorbeeld: studieverenigingen of –stichtingen, studentenverenigingen, koepelverenigingen, sportverenigingen, studentenbonden)
    ☐ Instellingsbrede consultatie (bijvoorbeeld: via een vragenlijst, oploop)
    ☐ We hebben studenten niet betrokken tijdens deze fase
    ☐ Anders, namelijk …

12. Mijn onderwijsinstelling heeft studenten betrokken tijdens de implementatiefase via …*
    ☐ Medezeggenschap (bijvoorbeeld: studentenraad, universiteitsraad, medezeggenschapsraad, opleidingscommissies)

☐ Studentenorganisaties (bijvoorbeeld: studieverenigingen of –stichtingen, studentenverenigingen, koepelverenigingen, sportverenigingen, studentenbonden)
☐ Instellingsbrede consultatie (bijvoorbeeld: via een vragenlijst, oploop)
☐ We hebben studenten niet betrokken tijdens deze fase
☐ Anders, namelijk …

13. Kruis hieronder aan welke interne partijen betrokken zijn bij het implementatieproces van het kader, en in welke rol? *

	Informeren	Consulteren	Uitvoerend	Eigenaar	Niet betrokken
College van Bestuur					
Beleidsafdeling					
Studieadviseurs					
Studieloopbaanbegeleiders					
Studentendecaan					
Docenten					
Studentenpsychologen					
Decentraal bestuur of management (faculteiten, instituten, departementen, academies)					
Afdeling of team docentontwikkeling en onderwijsinnovatie					
Studenten					
Gebruik dit veld om een interne partij toe te voegen					
Gebruik dit veld om een interne partij toe te voegen					
Gebruik dit veld om een interne partij toe te voegen					

14. Welke externe partijen zijn betrokken bij het implementatieproces van het kader, en in welke rol?*
Indien u doorlopend contact heeft met onderstaande partijen willen we u vragen dit alleen aan te vinken als u ook over studentenwelzijn spreekt

	Informeren	Consulteren	Uitvoerend	Eigenaar	Niet betrokken
Gemeente					
GGZ-instelling					
Huisartspraktijken					
GGD					
Studentenhuisvesting					

Maatschappelijke organisaties (denk bijvoorbeeld aan welzijnswerk, cultuurcentra, religieuze organisaties, etc.)
Andere onderwijsinstellingen
Organisaties met expertise op het gebied van studentenwelzijn zoals ECIO, Stijn
Gebruik dit veld om een externe partij toe te voegen
Gebruik dit veld om een externe partij toe te voegen
Gebruik dit veld om een externe partij toe te voegen

Monitoring

15. Wordt de voortgang van de implementatie van het kader studentenwelzijn binnen uw instelling gemonitord? *
    ☐ Ja
    ☐ Nee

[Als 15 = ja]

16. Hoe en op welk niveau monitort uw instelling de voortgang van het studentenwelzijnsbeleid? *
    ☐ Op het niveau van activiteiten en inspanningen (bijv. aantal trainingen, campagnes) (output – kwantitatief)
    ☐ Op het niveau van ervaringen en processen (bijv. kwalitatieve terugkoppeling van studenten of medewerkers) (output – kwalitatief)
    ☐ Op het niveau van bereikte resultaten bij studenten (bijv. daling in stress, toename gevoel van verbondenheid) (outcome – kwantitatief)
    ☐ Op het niveau van beleving of impact (bijv. interviews of groepsgesprekken over ervaren effect) (outcome – kwalitatief)
    ☐ Via de uitkomsten van de Landelijke Monitor Mentale Gezondheid en Middelengebruik
    ☐ We monitoren de voortgang van het studentenwelzijnsbeleid niet

Inzet middelen

Toelichting op de volgende vragen

Uw instelling ontvangt middelen voor studentenwelzijn vanuit het bestuursakkoord. We vragen u om voor elk jaar de verdeling van de middelen aan te geven. Voor het lopende jaar kunt u de begrote uitgaven invullen. Indien uw instelling de inzet van middelen niet op het niveau van subthema

registreert, kunt u de verdeling invullen op het niveau van de vier actielijnen. Houdt uw instelling ook dit niet bij op actielijnniveau, dan kunt u dit aangeven door de optie 'Wij houden dit niet bij op actielijnniveau' aan te vinken.

17. Vul in hoe de middelen (in €) voor studentenwelzijn binnen uw instelling zijn verdeeld over de thema's en subthema's van het Landelijk Kader.

We willen u vragen om bij het invullen minstens:

- alle vier de actielijnen in te vullen, voor alle drie de jaren;
- of alle subthema's in te vullen, voor alle drie de jaren.

In het geval dat er in een jaar geen geld naar een actielijn of subthema gaat, vul dan een 0 in.
Houdt uw instelling de inzet van middelen niet bij op subthema- of actielijnniveau, vink dit dan hieronder aan.

		2023	2024	2025
1.	**Het vergroten van de 'sense of belonging' en het bieden van praktische hulpmiddelen die kunnen bijdragen aan een goed mentaal welzijn van studenten in het hoger onderwijs.**			
1.1.	Instellingen en studenten dragen bij aan het creëren van een veilig en inclusief studieklimaat			
1.2.	Instellingen hebben aandacht voor sociale- en academische binding			
1.3.	Instellingen faciliteren studenteninitiatieven en een actief studentenleven			
1.4.	Studenten zijn partner in het opzetten en evalueren van studentenwelzijnsinitiatieven			
2.	**Het inzetten op preventie naast de huidige focus op en inspanning voor het oplossen van al ervaren problemen en klachten.**			
2.1.	Instellingen spannen zich in om druk van stressfactoren die betrekking hebben op het onderwijs en prestatiedruk te verminderen			
2.2.	Instellingen hebben aandacht voor de overgang naar het hoger onderwijs			
2.3.	Instellingen spannen zich in om mentaal welzijn bespreekbaar te maken			
2.4.	Instellingen zetten in op het vergroten van mentale gezondheidsvaardigheden bij studenten			
2.5.	Instellingen dragen bij aan suïcidepreventie			
2.6.	Instellingen zorgen voor duidelijke informatievoorziening en vindbaarheid hulpaanbod			
3.	**Het verder vergroten van de kennis en kunde binnen instellingen ten behoeve van studentenwelzijn en middelengebruik.**			
3.1.	Instellingen werken de rollen in de begeleidingsketen uit met taakomschrijvingen en competenties			
3.2.	Instellingen dragen bij aan het vergroten van kennis en kunde binnen de onderwijsinstelling			

3.3.	Instellingen spannen zich in om op landelijk niveau kennis uit te wisselen
4.	**Het versterken van samenwerking tussen instellingen en organisaties die deel uitmaken van de zorgketen**
4.1.	Instellingen werken samen met organisaties buiten het onderwijs
4.2.	Instellingen hebben gezamenlijke aandacht voor een effectieve begeleidingsketen buiten het onderwijs

18. ☐ Wij houden dit niet bij op actielijnniveau * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag 17)
[aanvinken]

[Als 18 = aangevinkt]
19. In het kader is opgenomen dat instellingen jaarlijks in hun jaarverslag rapporteren hoe de middelen uit het bestuursakkoord aan studentenwelzijn zijn besteed. Hoe wordt binnen uw instelling bijgehouden hoe deze middelen zijn ingezet?*
[Open vraag]

20. Heeft uw instelling aanvullende financiering gebruikt om het studentenwelzijnsbeleid uit te voeren (buiten de middelen voor studentenwelzijn vanuit het bestuursakkoord)?*
Vink "ja" aan als uw instelling (ook) gebruikmaakt van een of meer van de volgende financieringsstromen voor studentenwelzijnsbeleid: de middelen uit het bestuursakkoord die niet direct gekoppeld zijn aan de uitvoering van het kader, NPO-middelen, indien (deels) ingezet voor studentenwelzijn; structurele middelen vanuit de instelling zelf.
☐ Ja
☐ Nee

[Als 20 = ja]
21. Welke aanvullende middelen zet uw instelling in om het studentenwelzijnsbeleid uit te voeren?
[Open vraag]

Keuzes en activiteiten per subthema

Toelichting op de volgende vragen
De volgende vragen gaan over de keuzes die uw instelling heeft gemaakt binnen de subthema's van het kader. We vragen u hierbij om in meer detail te beschrijven op welke manier uw instelling invulling geeft aan deze subthema's.

Met 'keuzes' bedoelen we nadrukkelijk meer dan alleen losse activiteiten. U kunt hier denken aan:
- De **werkwijze** die uw instelling hanteert (bijvoorbeeld hoe studenten betrokken worden);
- De inzet van **personeel** (bijvoorbeeld uitbreiding of wijziging van rollen);
- **Beleidsmatige koerswijzigingen** (bijvoorbeeld een verschuiving in focus of prioriteiten);
- **Concrete activiteiten** die uitgevoerd worden of gepland zijn.

Het gaat hierbij wel expliciet om de keuzes die op **instellingsniveau** worden gemaakt en gecoördineerd worden **in het licht van het kader**.

Het gaat daarbij specifiek om beleid en uitvoering die:
- **centraal worden aangestuurd of afgestemd** binnen de instelling;

- in verband staan met de **middelen die instellingen ontvangen** vanuit het bestuursakkoord voor studentenwelzijn.

We vragen dus niet naar acties en activiteiten die uitsluitend op initiatief van een faculteit, academie of opleiding plaatsvinden — tenzij deze onderdeel zijn van een centrale aanpak of beleidslijn.

Het invullen van de vragen
Per subthema vragen we u maximaal vijf voorbeelden in te vullen. Als uw instelling meerdere soortgelijke activiteiten uitvoert, kunt u die clusteren tot één omschrijving.

In de volgende vragen kunt u deze keuzes en activiteiten invullen in een tabel. Voor elk subthema vragen we u om maximaal vijf voorbeelden in te vullen. Daarin vragen we:

- Een korte omschrijving (maximaal één zin);
- Een eventuele toelichting of nadere uitleg;

We realiseren ons dat een activiteit onder meerdere subthema's zou kunnen vallen, maar verzoeken u om het **best passende subthema** te kiezen.

Vul minstens één activiteit in, of klik hierboven op 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief.'

Actielijn 1. Het vergroten van de 'sense of belonging' en het bieden van praktische hulpmiddelen die kunnen bijdragen aan een goed mentaal welzijn van studenten in het hoger onderwijs.

22. Instellingen en studenten dragen bij aan het creëren van een veilig en inclusief studieklimaat

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema ?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

23. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

24. Instellingen hebben aandacht voor sociale- en academische binding

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

25. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven)
[aanvinken]

26. Instellingen faciliteren studenteninitiatieven en een actief studentenleven

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

27. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven)
[aanvinken]

28. Studenten zijn partner in het opzetten en evalueren van studentenwelzijnsinitiatieven

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

29. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven)
[aanvinken]

Actielijn 2. Het inzetten op preventie naast de huidige focus op en inspanning voor het oplossen van al ervaren problemen en klachten.

30. Instellingen spannen zich in om druk van stressfactoren die betrekking hebben op het onderwijs en prestatiedruk te verminderen

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

31. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

32. Instellingen hebben aandacht voor de overgang naar het hoger onderwijs

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

33. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

34. Instellingen spannen zich in om mentaal welzijn bespreekbaar te maken

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

35. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

36. Instellingen zetten in op het vergroten van mentale gezondheidsvaardigheden bij studenten

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

37. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

38. Instellingen dragen bij aan suïcidepreventie

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema ?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

39. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

40. Instellingen zorgen voor duidelijke informatievoorziening en vindbaarheid hulpaanbod

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema ?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

41. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

Actielijn 3. Het verder vergroten van de kennis en kunde binnen instellingen ten behoeve van studentenwelzijn en middelengebruik.

42. Instellingen werken de rollen in de begeleidingsketen uit met taakomschrijvingen en competenties

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

43. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

44. Instellingen dragen bij aan het vergroten van kennis en kunde binnen de onderwijsinstelling

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

45. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

46. Instellingen spannen zich in om op landelijk niveau kennis uit te wisselen

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

47. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven) [aanvinken]

Actielijn 4. Het versterken van samenwerking tussen instellingen en organisaties die deel uitmaken van de zorgketen.

48. Instellingen werken samen met organisaties buiten het onderwijs

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

49. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven)

[aanvinken]

50. Instellingen hebben gezamenlijke aandacht voor een effectieve begeleidingsketen buiten het onderwijs

Hoe geeft uw instelling invulling aan dit subthema ?	Beschrijving	Toelichting
1	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
2	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
3	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
4	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*
5	*[Open veld, max één zin]*	*[Open veld]*

51. ☐ 'Onze instelling is op dit subthema (nog) niet actief' * (alleen verplicht bij niet beantwoorden vraag hierboven)
[aanvinken]

52. Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.
De volgende fase van de tussenevaluatie staat uit groepsgesprekken met onderwijsinstellingen om ervaringen op te halen en uit te wisselen. Mogen we u benaderen om hieraan deel te nemen?
☐ Ja
☐ Nee

Hartelijk dank voor uw deelname. Uw antwoorden zijn verstuurd.

/ B Bijlage B: Lijst acties en activiteiten

De lijst met acties en activiteiten in deze bijlage is samengesteld op basis van de open antwoorden uit de vragenlijst. Per actielijn en bijbehorende subthema zijn alle genoemde activiteiten geïnventariseerd. Binnen elk subthema zijn de antwoorden vervolgens inhoudelijk gegroepeerd door vergelijkbare activiteiten samen te nemen onder één code. Deze codes zijn dus per subthema opgesteld en sluiten aan bij de aard van de door instellingen beschreven inzet. Vervolgens is per code geteld hoe vaak deze door instellingen is genoemd. De aantallen geven daarmee inzicht in de relatieve frequentie waarmee bepaalde typen acties en activiteiten door instellingen zijn benoemd, en zijn indicatief voor de spreiding van de inzet, niet voor de omvang of intensiteit ervan.

Actielijn 1: Het vergroten van de 'sense of belonging' en het bieden van praktische hulpmiddelen die kunnen bijdragen aan een goed mentaal welzijn van studenten in het hoger onderwijs.

1.1	Instellingen en studenten dragen bij aan het creëren van een veilig en inclusief studieklimaat	
1.	Inrichten van netwerken en overlegstructuren voor inclusie en sociale veiligheid	32
2.	Trainingen en begeleiders om inclusieve en veilige leeromgevingen te bevorderen	25
3.	Ontwikkelen en vastleggen van beleid en/of gedragscodes rond inclusie en sociale veiligheid	20
4.	Inzet of aanstellen van specifieke functies of aanspreekpunten voor studenten (denk aan: studentencoach, ombudsfunctionaris of mentor).	19
5.	Realiseren van voorzieningen die de toegankelijkheid vergroten voor studenten met een ondersteuningsvraag, zoals stilteruimtes	16
6.	Faciliteren of begeleiden van verenigingen bij het organiseren van sociale of inclusieve activiteiten, of het zijn van aanspreekpunt.	12
7.	Stimuleren van ontmoeting door het organiseren van initiatieven die sociale interactie en verbinding bevorderen.	9
8.	Inclusieve aanpak bij onboarding en introductieprogramma's voor nieuwe studenten.	8
9.	Verankering van sociale veiligheid en inclusie in het onderwijsprogramma.	8
10.	Voorlichting en communicatie gericht op het bespreekbaar maken van thema's als discriminatie, veiligheid en inclusie.	4
11.	Peer-to-peer begeleiding: inzet van studenten om andere studenten te begeleiden of ondersteunen.	3

1.2	Instellingen hebben aandacht voor sociale- en academische binding	
1.	Activiteiten in de startfase van de studie via introductie- en onboardingprogramma's, gericht op sociale en academische integratie.	25
2.	Onderwijsinhoudelijke vormen van binding, zoals leerteams en studiegroepen binnen het curriculum.	17
3.	Welzijnsweken en andere thematische activiteiten gericht op ontmoeting, mentaal welzijn en community-vorming.	16

4.	Het creëren van fysieke ontmoetingsplekken op de campus, zoals huiskamers en andere laagdrempelige ruimtes.	15
5.	Mentoraat en peer-to-peer begeleiding, waarbij studenten elkaar ondersteunen en sociale binding wordt versterkt.	14
6.	Instellingen faciliteren of stimuleren sociale activiteiten georganiseerd door studieverenigingen.	8
7.	Initiatieven gericht op bijvoorbeeld internationale studenten of studenten met een ondersteuningsvraag.	8
8.	Online tools en communicatiekanalen ter bevordering van verbinding en informatievoorziening.	6
9.	(Aanstellen van) medewerkers of coördinatoren gericht op het bevorderen van studentbinding en welzijn.	5

1.3	**Instellingen faciliteren van studenteninitiatieven en een actief studentenleven**	
1.	Samenwerking met en ondersteuning van studie- en studentenverenigingen en andere studentenorganisaties, soms vastgelegd in verenigings- of studentenleven beleid.	28
2.	Logistieke of inhoudelijke ondersteuning van studentgedragen initiatieven rondom welzijn.	22
3.	Financiële ondersteuning van studenteninitiatieven. Subsidies, fondsen of budgetten voor studentenprojecten gericht op welzijn of gemeenschapsvorming.	20
4.	Overige stimulering van student community-vorming, bijvoorbeeld door inzet van peer-to-peer initiatieven.	15
5.	Workshops of trainingen voor studentenbesturen om welzijnsgerelateerde competenties te versterken.	6

1.4	**Studenten zijn partner in het opzetten en evalueren van studentenwelzijnsinitiatieven**	
1.	(Structurele) betrokkenheid van studenten in medezeggenschap of adviesstructuren rond studentenwelzijn zoals klankbordgroepen en panels.	28
2.	Welzijnsbeleid of -activiteiten worden samen met studenten vormgegeven (co-creatie).	27
3.	Studenten worden betrokken bij uitvoering of ondersteuning van welzijnsinitiatieven in de vorm van student-assistenten, peer-rollen en studentmedewerkers.	26
4.	Studenten worden betrokken bij monitoring, onderzoek en evaluatie of voeren onderzoek uit naar studentenwelzijn.	16
5.	Studenten leveren input bij het ontwikkelen of evalueren van welzijnsbeleid.	11

Actielijn 2: Het inzetten op preventie naast de huidige focus op en inspanning voor het oplossen van al ervaren problemen en klachten.

2.1	**Instellingen spannen zich in om druk van stressfactoren die betrekking hebben op het onderwijs en prestatiedruk te verminderen**	
1.	Individuele of groepsbegeleiding door o.a. studieadviseurs of studentenpsychologen.	29
2.	Aanpassingen in het onderwijsontwerp of de inhoud van het curriculum gericht op het verminderen van studiedruk.	24

3.	Aanbod van trainingen en praktische hulpmiddelen om beter met stress om te gaan.	23
4.	Ondersteuning door medestudenten, zoals ambassadeurs, buddy- of lotgenotengroepen.	17
5.	Analyse en meting van stress onder studenten, bijvoorbeeld via enquêtes.	13
6.	Gebruik van apps, e-health of digitale platforms gericht op mentaal welzijn.	12

2.2	**Instellingen hebben aandacht voor de overgang naar het hoger onderwijs**	
1.	Introductie- en onboarding programma's die zorgen voor een zachte landing en bekendheid met de instelling.	33
2.	Informatievoorziening en ondersteuning voor aankomende studenten bij het maken van een passende studiekeuze.	16
3.	Begeleiding op maat (individueel of in groep) bij instroom in het hoger onderwijs (met name bij de overgang van mbo naar hbo).	16
4.	Vakken, tools, pilots of modules die de overgang naar het hoger onderwijs vergemakkelijken.	11
5.	Voorbereidende brugprogramma's gericht op de overgang van mbo/havo/vwo naar hbo/wo.	9
6.	Beleid gericht op het verbeteren van overgangsfases en bespreking daarvan in (lokale) overlegstructuren.	9
7.	Afstemming met andere instellingen over de doorstroom	1

2.3	**Instellingen spannen zich in om mentaal welzijn bespreekbaar te maken**	
1.	Voorlichting en campagnes om mentaal welzijn zichtbaar en bespreekbaar te maken.	34
2.	Deskundige inzet (van bijv. vertrouwenspersoon) of scholing van professionals gericht op gespreksvoering over welzijn.	27
3.	(Doelgroepgerichte) bijeenkomsten of activiteiten gericht op ontmoeting en bewustwording.	21
4.	Gespreksinstrumenten en tools die gesprekken over welzijn faciliteren.	12
5.	Inbedding van mentale gezondheidsthema's in onderwijsmodules.	8
6.	Buddy of peercoaching: ondersteuning door medestudenten als gespreks- en vertrouwenspartner.	4

2.4	**Instellingen zetten in op het vergroten van mentale gezondheidsvaardigheden bij studenten**	
1.	Trainingen, programma's en workshops voor studenten buiten het reguliere onderwijs.	33
2.	Online tools en e-healthmodules gericht op het verbeteren van (praten over) mentaal welzijn.	21
3.	Professionele begeleiding en ondersteuning door inzet van psychologen, coaches of andere experts bij persoonlijke ontwikkeling.	21
4.	Integratie van mentale gezondheidsvaardigheden in curriculum en onderwijsprogramma's, dus als onderdeel van het formele onderwijs.	10
5.	Trainingen voor medewerkers gericht op het herkennen en begeleiden van studenten met mentale klachten.	7

2.5	**Instellingen dragen bij aan suïcidepreventie**	
1.	Beleid en protocollen over preventie en nazorg bij suïcidaliteit.	14

2.	Versterking van de zorgbegeleidingsketen en integrale aanpak: een samenhangende inzet van verschillende actoren binnen en buiten de instelling.	10
3.	Trainingen en informatievoorziening voor medewerkers om signalen van suïcidaliteit te herkennen en adequaat te handelen.	10
4.	Voorlichting en bewustwording van studenten over suïcidepreventie en hoe te handelen bij zorgen (active bystander).	10

2.6	**Instellingen zorgen voor duidelijke informatievoorziening en vindbaarheid van het hulpaanbod**	
1.	Centrale digitale plekken met informatie over het hulpaanbod (websites, intranet, wegwijzers).	40
2.	Fysieke en digitale communicatiemiddelen (infographics, flyers, posters, QR-codes) om het hulpaanbod laagdrempelig zichtbaar te maken.	20
3.	Voorlichting over hulpaanbod tijdens introductieweken of lessen.	15
4.	Campagnes over hulpaanbod: brede communicatie voor het vergroten van kennis over het beschikbare aanbod.	13
5.	Onderzoek en monitoring voor het verbeteren van de vindbaarheid en zichtbaarheid van ondersteuning.	12
6.	Fysieke toegangspunten of loketten binnen de instelling waar studenten terecht kunnen met hulpvragen.	4

Actielijn 3: Het verder vergroten van de kennis en kunde binnen instellingen ten behoeve van studentenwelzijn en middelengebruik.

3.1	**Instellingen werken de rollen in de begeleidingsketen uit met taakomschrijvingen en competenties**	
1.	Concrete beschrijvingen van de verschillende functies en verantwoordelijkheden in de begeleidingsketen.	30
2.	Opleidingen, trainingen of cursussen die gericht zijn op het verbeteren van de vaardigheden van studentbegeleiders.	14
3.	Organisatorische vormen zoals welzijnsteams, hubs of overlegstructuren voor samenwerking in de begeleidingsketen.	13
4.	Formele beleidsdocumenten en strategische plannen ter ondersteuning van de begeleiding van studenten.	10
5.	Voorlichting en ondersteuning voor studenten bijvoorbeeld via informatiebrochures, social workers of studentenpsychologen.	4

3.2	**Instellingen dragen bij aan het vergroten van kennis en kunde binnen de onderwijsinstelling**	
1.	Professionaliseringsaanbod voor medewerkers, zoals trainingen en cursussen.	32
2.	Initiatieven voor kennisdeling zoals netwerken, communities of leergemeenschappen.	14
3.	Organisatie van symposia, nieuwsbrieven, voorlichtingen en andere vormen van kennisdeling.	12
4.	Aangewezen persoon voor consultatie en/of als aanspreekpunt.	4
5.	Inzet op beleid en onderzoek ter onderbouwing en verbreding van kennis binnen de instelling.	3
6.	Welzijn wordt expliciet onderdeel van het onderwijsprogramma of curriculum.	3

3.3	Instellingen spannen zich in om op landelijk niveau kennis uit te wisselen	
1.	Deelname aan initiatieven gerelateerd aan het VN-verdrag via ECIO of andere organisaties.	22
2.	Overige netwerken en samenwerkingen, zoals gemeentelijke initiatieven en maatschappelijke organisaties.	22
3.	Deelname aan het Landelijk Netwerk Studentenwelzijn voor kennisuitwisseling en samenwerking.	12
4.	Bijdragen aan of participeren in het landelijke programma Stijn.	12
5.	Deelname aan universiteit- of VH-brede overlegstructuren gericht op studentenwelzijn (bijv. Universitair platform studentenwelzijn).	10
6.	Bijdragen aan of samenwerking via lectoraten of onderzoeksprojecten gericht op studentenwelzijn.	7
7.	Aansluiting bij het Landelijke Organisatie van Studentendecanen binnen het HBO (LOS-HBO).	6
8.	Netwerk studentenpsychologen: overleggen tussen studentenpsychologen van verschillende instellingen.	5
9.	Kennis delen op een externe website.	1

Actielijn 4: Het versterken van samenwerking tussen instellingen en organisaties die deel uitmaken van de zorgketen.

4.1	Instellingen werken samen met organisaties buiten het onderwijs	
1.	Structurele samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen (GGZ, GGD, huisartsen) voor mentale, medische en sociale ondersteuning.	39
2.	Betrekken van externe studentenorganisaties en maatschappelijke partners bij welzijnsbeleid.	14
3.	Afstemming en gezamenlijke inzet met lokale en regionale overheden zoals gemeenten.	12
4.	Deelname aan overleggen en netwerken gericht op afstemming binnen de zorg- en welzijnsketen.	11
5.	Inzet van expertise en kennisontwikkeling via samenwerkingsverbanden met landelijke kennisorganisaties, zoals Trimbos, ECIO.	8

4.2	Instellingen hebben gezamenlijke aandacht voor een effectieve begeleidingsketen buiten het onderwijs	
1.	Samenwerking en afstemming met zorgaanbieders (GGZ, GGD, huisartsen)	17
2.	Regionale partnerschappen voor signalering, beleid en coördinatie van ondersteuning (met bijv. gemeenten).	12
3.	Actieve deelname aan landelijke gremia, programma's en werkgroepen gericht op studentenwelzijn.	12
4.	Nog geen inzet: signaal van instellingen dat coördinatie of verantwoordelijkheid buiten instellingen nodig is voor verdere ontwikkeling, omdat dit een verantwoordelijkheid is voor OCW en VWS.	3