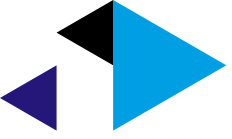


# Studentenwelzijn op de kaart

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad





# Studentenwelzijn op de kaart

**Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad**

Studentenwelzijn op de kaart

## **Auteurs**

Jasmijn Vosbergen  
Daphne Wiersema

Met medewerking van Anjo Veenstra

## **Illustraties**

Rick de vries

## **Afdeling**

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad

## **Datum**

31 mei 2023

## **© 2023 Copyright Hogeschool van Amsterdam**

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool van Amsterdam.

# Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Inleiding	6
2. Methode	9
2.1 Werving van de onderwijsinstellingen	9
2.2 Materialen	9
2.3 Procedure en analyse	11
3. Resultaten	12
3.1 Leiderschap: wie geeft studentenwelzijn een plek?	12
3.2 Data: wat wordt verzameld en geëvalueerd?	14
3.3 Samenwerking: welke professionals dragen bij?	16
3.4 Begeleiding: van curatief naar preventief aanbod?	18
3.5 Onderwijs: hoe is de samenwerking?	25
3.6 Professionaliseren van de professional	26
4. Conclusie	28
4.1 Een aantrekkelijk en vindbaar aanbod	28
4.2 Onderzoekend werken	29
4.3 Preventie en signalering	30
4.4 Studentenwelzijn en maatschappelijke problematiek	30
4.5 Grootte hogeschool en studentenpopulatie	30
4.6 Beperkingen van dit onderzoek	32
4.7 Ten slotte, een woord van dank	32
5. Bronnen	33
6. BIJLAGEN	34
6.1 Bijlage 1. Deelnemende hogescholen	34
6.2 Bijlage 2. Inventarisatie van interventies	34



# Samenvatting

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er zorgen zijn over het welzijn van studenten. Hogescholen hebben de maatschappelijke opdracht gekregen bij te dragen aan het bevorderen van 'studentenwelzijn'. Dit onderzoek gaat over de manier waarop hogescholen in Nederland dit aanpakken en welke ervaringen zij hiermee hebben met als doel lessen te trekken die hogescholen kunnen gebruiken bij het versterken van hun aanpak van studentenwelzijn. Hiervoor hebben wij gesproken met vertegenwoordigers van 22 verschillende hogescholen in Nederland. In de interviews is onder andere gevraagd naar het aanbod voor studenten, professionalisering van docenten, hoe beleid tot stand komt en keuzes worden gemaakt ten aanzien van studentenwelzijn, en onderzoek en samenwerking op het gebied van studentenwelzijn. De thema's zijn gebaseerd op het StepChange model (De Pury & Dicks, z.d.). Daarnaast is gevraagd naar waar hogescholen tevreden over zijn, maar ook naar waar zij (nog) mee worstelen en welke vragen er leven over de aanpak van studentenwelzijn. Het rapport biedt een uitgebreid beeld in de ervaringen van hogescholen. Hieronder volgt heel kort een samenvatting van de belangrijkste resultaten.

Uit de gesprekken blijkt dat op alle hogescholen hard wordt gewerkt aan het bevorderen van studentenwelzijn. Mede door de vrijgekomen NPO-gelden is er de afgelopen periode heel veel aanbod ontwikkeld. Hogescholen voelen zich trots over het rijke aanbod dat zij onder hoge druk hebben kunnen neerzetten. Dit aanbod laat zien dat studentenwelzijn vanuit een brede blik wordt benaderd, met aandacht voor onder andere leefstijl, financiën, sociale binding en inclusie, mentale gezondheidsvaardigheden, en zingeving. In dit rapport worden een aantal voorbeelden uitgelicht en kan een overzicht worden gevonden in Bijlage 2. Een aantal tendensen en verschuivingen zijn zichtbaar. Zo is de aandacht van hogescholen verschoven van het genereren van aanbod naar het structureren en in lijn brengen van dit aanbod. Ook wordt er nagedacht over de borging op lange termijn van het aanbod. Daarnaast zetten hogescholen steeds meer in op preventie. Een andere beweging is het organiseren van aanbod dichterbij de student, bijvoorbeeld op het niveau van de faculteit.

Er is grote overlap in de dilemma's waar hogescholen nog mee worstelen, en – redenerend vanuit het StepChange model – signaleren we een aantal kansen voor het versterken van de aanpak van studentenwelzijn. Dit leidt tot een reeks conclusies en aanbevelingen, die hieronder zeer kort worden samengevat.

1. Hogescholen hebben het idee dat hun aanbod nog niet voldoende gebruikt en gevonden wordt. Om aanbod beter te laten aansluiten op de behoeftes van studenten, kunnen studenten zelf sterker betrokken worden bij het samenstellen van het aanbod. Daarnaast kunnen hogescholen de zichtbaarheid van het aanbod vergroten door het aanbod dichterbij de student te organiseren en aanbod digitaal op 1 plek samen te brengen. Daarnaast kan de communicatie over het aanbod versterkt worden, bijvoorbeeld door de inzet van communicatieprofessionals met kennis van de doelgroep of door het betrekken van de doelgroep zelf.
2. Hogescholen zoeken naar de onderbouwing voor het genereren, behouden, of juist schrappen van bepaald aanbod. Dit komt omdat aanbod niet altijd op gestructureerde wijze tot stand komt en er maar beperkt gebruik wordt gemaakt van gegevens en inzichten uit (eigen) onderzoek. Hogescholen zouden aanbod meer systematisch kunnen monitoren en evalueren. Hierin kan worden samengewerkt met lectoraten en onderzoekers en kunnen hogescholen ook onderling samenwerken. Er zijn positieve ervaringen met het betrekken van studenten bij keuzes met betrekking tot studentenwelzijn.
3. Hogescholen wijzen erop dat de opleiding zelf de eerste plek is voor het bevorderen en behouden van studentenwelzijn, met een hoofdrol voor de SB'er. Maar de diensten die verantwoordelijkheid hebben of dragen voor studentenwelzijn hebben weinig zicht op wat het onderwijs doet en werken maar beperkt samen met het onderwijs, onder andere ook omdat zij niet expliciet de opdracht hebben om samen te werken. Dit vormt een belemmering in het systematisch en in gezamenlijkheid bouwen aan kennis en expertise over studentenwelzijn. De professionalisering van de SB'er wordt verder als zeer belangrijk gezien. Beleidsvorming hierop ligt echter bij andere afdelingen, dat maakt het moeilijk hier invloed op uit te oefenen.

4. De differentiatie in aanbod en specialismes verschilt tussen hogescholen waarbij grote hogescholen vaak een groter en meer gedifferentieerd aanbod hebben waardoor aansluiting op verschillende behoeftes van studenten in het aanbod expliciet is gemaakt. Denk hierbij aan netwerken voor specifieke groepen studenten of functionarissen zoals loopbaancoaches. Dat wil niet per se zeggen dat grote hogescholen daarin een betere aanpak van studentenwelzijn hebben. Juist zij worstelen met het bereiken en vinden van studenten en geven aan dat het creëren van netwerken voor specifieke groepen studenten niet altijd de weg naar een inclusieve hogeschool is – of in ieder geval niet de enige. Kleine hogescholen genieten van hun informele sfeer en het elkaar van naam kennen. Maar misschien dat sommige studenten zich ongezien voelen. Daarom zou het bieden van een plek waar studenten zich thuisvoelen, zich welkom voelen en zich gezien voelen iets moeten zijn dat steeds de aandacht heeft en waarvan hogescholen zouden moeten weten hoe zij op dat vlak presteren.
5. Tenslotte. De aanpak van studentenwelzijn die hogescholen bieden, vindt plaats in de context van een aantal maatschappelijke problemen waar de hogeschool maar beperkt invloed op heeft, maar die wel grote impact hebben op studentenwelzijn en studentsucces. Denk bijvoorbeeld aan huisvestingsproblemen en financiële problemen bij studenten. 'Hoe kun je je niet somber voelen als je geen veilige woonplek hebt? Daar kan geen cursus tegenop.' Het wordt als onterecht gezien dat de student zelf in grote mate hiervan de lasten ondervindt. Hogescholen kunnen proberen om problematiek waar zij zelf minder invloed op hebben sterker te agenderen, bijvoorbeeld bij de gemeente. Ook kunnen zij het perspectief van studenten op studentenwelzijn en hun eigen perspectief sterker naar voren brengen in het publieke debat.

Studentenwelzijn is een breed begrip. Het is onmogelijk compleet te zijn in de weergave van wat er gebeurt op hogescholen in Nederland en dat pretenderen we dan ook niet. Wel hopen we met dit onderzoek bij te dragen aan het gesprek over de aanpak van studentenwelzijn en met de opgedane inzichten en opgehaalde praktijken en ervaringen hogescholen te inspireren om hun aanpak van studentenwelzijn verder te brengen.





# 1. Inleiding

In het najaar van 2017 en het voorjaar van 2018 verschenen meerdere onderzoeken die tezamen het beeld oproepen dat het niet goed ging met de mentale gezondheid van Nederlandse studenten.<sup>1</sup> Veel studenten kampten met angst- en depressieklachten, vertoonden burn-out klachten, hadden last van stress en prestatiedruk en bij een deel van de studenten bestond zelfs het risico op zelfdoding.<sup>2</sup> Toen in 2019 de coronapandemie haar intrede deed, werd de mentale gezondheid van studenten extra onder druk gezet. In de landelijke media was veel aandacht voor de mentale gezondheid van jongeren, onder andere ook omdat bekende wetenschappers, zoals adolescentie-expert Eveline Crone, zich roerden in het publieke debat en aandacht vroegen voor de gevolgen van corona-restricties op de mentale gezondheid van jongeren.<sup>3</sup> En ook nu, bij het schrijven van dit rapport, geeft de berichtgeving over de mentale gezondheid van jongeren en studenten nog onveranderd reden tot zorg.<sup>4</sup>

In reactie op de berichtgevingen over het welbevinden van studenten, vroeg Minister Van Engelshoven van Onderwijs, Cultuur, en Wetenschap (OCW) het RIVM in 2019 een onderzoek te doen naar de psychische gesteldheid van studenten.<sup>5</sup> Daarnaast werd er op verzoek van het Ministerie van OCW in 2018 een Landelijk Netwerk Studentenwelzijn opgericht, waarin hogescholen van elkaar kunnen leren wat werkt om studentenwelzijn te bevorderen.<sup>6</sup> De verschuiving in aandacht naar welzijn is ook in de Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek duidelijk terug te lezen. In de inleiding van de Agenda vraagt de minister meer aandacht voor 'de persoonlijke omstandigheden van de student' (p. 5) en wordt de term 'studentsucces' geïntroduceerd ter vervanging van de tot dan toe gangbare term 'studiesucces'.<sup>7</sup> In datzelfde rapport wordt de verwachting uitgesproken dat hogescholen (en universiteiten) een taak hebben op het gebied van het mentale welbevinden van studenten:

*"Van hogescholen en universiteiten wordt verwacht dat zij een gezond studieklimaat creëren, aandacht besteden aan preventie en problemen vroeg signaleren, zodat zij extra aandacht kunnen besteden aan studenten die ondersteuning nodig hebben. Studenten moeten weten bij wie zij terecht kunnen bij problemen op het gebied van welzijn (mentor, decaan, studiebegeleider, studentpsycholoog of medestudenten)" (p. 54).*

Deze oproep aan hogescholen (en universiteiten) blijft niet onbeantwoord, hetgeen ook terug te lezen valt in dit rapport. Maar de aandacht voor studentenwelzijn op hogescholen roept ook vragen op. In de eerste plaats: hoe definiëren we studentenwelzijn? (Zie Kader 1) Waar begint en eindigt de verantwoordelijkheid van hogescholen voor studentenwelzijn? Wie in de hogeschool is er (primair) verantwoordelijk voor studentenwelzijn en hoe kan het werken aan en versterken van studentenwelzijn het beste worden opgepakt, zowel organisatorisch als inhoudelijk?

---

1 o.a. Dopmeijer, 2017; Dinther, 2018

2 Dopmeijer, 2017

3 Wiesman, 2021

4 Bosmans et al. 2022; Dopmeijer, 2021; Dopmeijer et al., 2021

5 OCW, 2019

6 ECIO.nl

7 OCW, 2019

---

### Kader 1. What's in a name?

De term 'studentenwelzijn' (i.p.v. welzijn in het algemeen) verbindt het welzijn van studenten expliciet aan de onderwijsomgeving en plaatst daarmee ook verantwoordelijkheid voor studentenwelzijn bij hun onderwijsinstelling. Er zijn meerdere definities van studentenwelzijn in omloop (voor een overzicht, zie <https://ecio.nl/studentenwelzijn/>). Het ECIO en Landelijk Netwerk Studentenwelzijn hanteren de volgende definitie: "Een duurzame positieve psychische gesteldheid, gekenmerkt door veerkracht, zelfoptimalisatie, tevredenheid met zichzelf, het aangaan van relaties en opdoen van ervaringen tijdens de studententijd en gekenmerkt door de afwezigheid van psychische klachten zoals stress, angst en depressie" (Gubbels & Kappe, 2017). Deze definitie is deels ontleend aan de definitie van Noble et al. (2008) en gaat uit van welzijn als het in balans zijn van positieve ervaringen en gevoelens en de afwezigheid van negatieve gevoelens of klachten, zoals stress en depressie.

In dit onderzoek wordt de volgende definitie van studentenwelzijn gehanteerd:

*Om goed te kunnen functioneren en studeren, is het belangrijk dat het zowel lichamelijk, geestelijk als sociaal goed gaat met studenten. Studenten nemen regie over hun studie en worden opgenomen in de hogeschoolgemeenschap waar ze zichzelf mogen zijn.*

Deze definitie is in samenspraak met de Dienst Studentenzaken opgesteld waarbij zo goed mogelijk aangesloten werd bij het Instellingsplan van de Hogeschool van Amsterdam (2021).

---

Het huidige onderzoek brengt in kaart op welke wijze Nederlandse hogescholen invulling geven aan 'studentenwelzijn' en daarmee impliciet of soms ook expliciet op welke manier zij bovenstaande, en andere vragen over studentenwelzijn, beantwoord hebben. Ook geeft het onderzoek inzicht in de successen en knelpunten die hogescholen ervaren bij het werken aan studentenwelzijn. Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode april tot en met november 2022, een periode waarin er in het Nederlandse hoger onderwijs geen sprake was van corona-restricties, maar de invloed van eerdere restricties nog navoelbaar was in de gesprekken over studentenwelzijn.



De opbrengsten geven een kijkje in de keuken van een groot aantal hogescholen dat bereid was mee te werken aan dit onderzoek. Het onderzoek is uitgevoerd door het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad in opdracht van Afdeling Studentenzaken van de Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA): de centrale dienst in de HvA die als opdracht heeft studentenwelzijn te bevorderen.

De centrale vraag is:

*Op welke wijze pakken hogescholen het bevorderen van studentenwelzijn aan, wat zijn hun ervaringen en welke lessen kunnen hiervan geleerd worden?*

De subvragen zijn geformuleerd aan de hand van het StepChange model dat door universiteiten van het Verenigd Koninkrijk is ontwikkeld om universiteiten een gestructureerde aanpak te bieden voor studentenwelzijn, waarover meer uitleg volgt in de Methode.<sup>8</sup>

De subvragen zijn:

- > Wat is het beleid rondom Studentenwelzijn en hoe is studentenwelzijn ingebed in de organisatie?
- > Welke data worden gebruikt op het gebied van studentenwelzijn en op welke wijze wordt samengewerkt met onderzoek(ers)?
- > Welk aanbod is er voor studentenwelzijn, hoe komt dit aanbod tot stand, en welke ervaringen zijn er met het aanbod?
- > Welke aandacht is er voor transitie momenten van studenten en voor welke transitie momenten is er aandacht?
- > Voor welke studentgroepen is er specifieke aandacht in het aanbod?
- > Met welke externe partijen wordt samengewerkt?
- > Hoe is de samenwerking met het onderwijs georganiseerd en welke ervaringen zijn er?
- > Hoe komt de professionalisering van medewerkers tot stand, en waarin worden zij geprofessionaliseerd?
- > Wat zijn in de hogeschool recente ontwikkelingen als het gaat om de aanpak van studentenwelzijn?

---

8 De Pury, J. & Dicks, A. (z.d.).







## 2. Methode

### 2.1 Werving van de onderwijsinstellingen

Alle hogescholen in Nederland zijn gemaild met het verzoek om een interview. Hiervoor is gebruik gemaakt van algemene mailadressen van hogescholen, mailadressen die onder 'studentenwelzijn' of gerelateerde termen op de website van hogescholen stonden en van contacten uit ons netwerk. Daarnaast is er een oproep geplaatst op LinkedIn en zijn mensen direct via LinkedIn benaderd. Wanneer er geen reactie kwam, is er een tweede mail gestuurd. Uiteindelijk is er gesproken met 30 personen van 22 hogescholen, inclusief de HvA. De lijst met hogescholen is opgenomen in Bijlage 1. In een aantal gevallen was er sprake van een duo-interview. Alle interviews vonden plaats via Teams. De medewerkers met wie gesproken is, verschilden van elkaar in functies en rollen die zij in hun hogeschool vervulden ten aanzien van studentenwelzijn. Dit bleek deels ook al uit de functie-titels en rollen van de personen die we voor dit onderzoek spraken. Voorbeelden van functie-titels zijn:

*Studentencoach, studentendecaan, teamleider studentendecanaat, projectleider studentbegeleiding, ad interim-themamanager studentbegeleiding, (impuls)coördinator/aanjager studentenwelzijn, manager studentenwelzijn, medewerker dienst marketing-communicatie en studentzaken, projectleider/teamleider studentsupport, MT-lid pijler in-, door- en uitstroom, teamleider dienst onderwijs, onderzoek en internationalisering.*

Bijna alle geïnterviewden hadden gemeen dat zij werkten bij een centrale dienst van de hogeschool of een hogeschoolbrede rol hadden binnen de aanpak van studentenwelzijn. In het rapport spreken we voor het gemak steeds over centrale dienst. Hier bedoelen we echter ook de personen mee die niet bij een centrale dienst werken, maar wel een hogeschoolbrede rol vervullen.

### 2.2 Materialen

De gespreksleidraad werd opgesteld aan de hand van het StepChange model dat door universiteiten van het Verenigd Koninkrijk is ontwikkeld om een gestructureerde aanpak te bieden voor studentenwelzijn.<sup>9</sup> Dit model is overgenomen door het ECIO (zie Kennisbank Studentenwelzijn).<sup>10</sup> Het model is specifiek toepasbaar in de context hoger onderwijs en laat zien op welke verschillende niveaus studentenwelzijn invulling kan en moet krijgen om te komen tot een goed werkende aanpak. Als basis hebben wij de uitwerking van de University of Bristol gebruikt.<sup>11</sup> De volgende aspecten worden (daarin) onderscheiden: Beleid (leiderschap), Toerusting van werknemers op het gebied van signaleren en handelen bij psychische problematiek, Onderzoek (gebruik van data), Samenwerking (met interne en externe partners), Preventie, Vroege Interventie, Studentbegeleiding, en (aandacht voor) Transitiemomenten.

*Beleid* (leiderschap) gaat over de prioritering van mentale gezondheid in de instelling. In het interview werd gevraagd welke centrale afdeling of centraal figuur er primair verantwoordelijk is voor (het bevorderen van) studentenwelzijn. Daarnaast werden er vragen gesteld om te achterhalen hoe studentenwelzijn geborgd is binnen de hogeschool. Bij *Onderzoek* werd gevraagd of er in de instelling gegevens worden verzameld over de mentale gezondheid van studenten of dat er op andere wijze onderzoek wordt gedaan naar mentale gezondheid van studenten/jongeren. Ook werd gevraagd hoe gegevens uit onderzoek worden gebruikt om beleid en aanbod verder vorm te geven. Bij *Samenwerking* werd gevraagd of de instelling samenwerkingen was aangegaan met externe partners om studentenwelzijn te bevorderen. Ook werd uitgevraagd hoe er werd samengewerkt met het onderwijs, d.w.z. de opleidingen in de hogeschool. Bij *Toerusting van werknemers* werd gevraagd naar de manier waarop werknemers in de instelling werden geprofessionaliseerd, bijvoorbeeld

---

9 De Pury & Dicks, z.d.

10 <https://kennisbankstudentenwelzijn.nl/>

11 De Pury, J. & Dicks, A. (z.d.).

om psychische problematiek beter te herkennen. Voor *Transitiemomenten* werd gevraagd op welke wijze er aandacht was voor verschillende transitiemomenten van studenten, zoals de stap van vo naar hbo, of bijvoorbeeld de stap van studie naar werk. Ook werd hier gevraagd of er aandacht was voor specifieke groepen. Hierbij kan gedacht worden aan eerstegeneratiestudenten, of vluchtelingstudenten, maar ook hoogbegaafde studenten of studenten met een functiebeperking.

De onderdelen *Preventie*, *Vroege Interventie* en *Studentbegeleiding* werden samengevoegd en uitgevraagd aan de hand van het model van Positieve Gezondheid van Huber en collega's.<sup>12</sup> Dit model – ontwikkeld vanuit de gezondheidszorg – gaat ervan uit dat het welbevinden van individuen (door Huber 'gezondheidswelzijn' genoemd) mogelijk is ondanks het hebben van een functiebeperking of (chronische) ziekte. Het model biedt een brede, holistische kijk op welbevinden waarin verschillende leefgebieden en factoren een rol spelen. Door de brede kijk op welzijn probeerden we in dit onderzoek te voorkomen dat we a-priori factoren zouden uitsluiten die wel invloed kunnen of zouden kunnen hebben op studentenwelzijn.

In het model van Huber worden factoren onderscheiden die van belang zijn voor het ervaren van *positieve gezondheid*. Hieronder worden de verschillende factoren van Huber beschreven. Bij de uitvraag van de verschillende factoren is geprobeerd zo goed mogelijk aan te sluiten bij de context van het hbo.

1. Lichaamsfuncties. Hiermee hangen leefstijlverwante factoren samen, zoals slapen, bewegen, conditie, voeding, maar ook middelengebruik.
2. Dagelijks functioneren. Hier gaat het bijvoorbeeld om het kunnen bewaken van je eigen grenzen, een dagelijks ritme hebben, in staat zijn hulp te vragen, en om kunnen gaan met tijd (planning), en kennis van (mentale) gezondheid.
3. Meedoen. Dit gaat over de het ervaren van sociale steun, het hebben van sociale contacten, deelname aan leuke activiteiten, het gevoel hebben erbij te horen en serieus te worden genomen, en interesse hebben in de wereld om je heen (maatschappij).
4. Mentaal welbevinden. Dit gaat onder andere over het vermogen je te kunnen concentreren, zelfacceptatie, het gevoel te hebben controle te kunnen uitoefenen op je leven en om kunnen gaan met verandering.
5. Kwaliteit van leven. Kwaliteit van leven hangt samen met zaken zoals kunnen rondkomen, veilige huisvesting, maar ook je veilig voelen, kunnen genieten in je leven, en het gevoel hebben in balans te zijn.
6. Zingeving. Dit gaat onder andere over de ervaring van een zinvol leven, het hebben van idealen en toekomstdoelen, het ervaren van dankbaarheid en levenslust.

Per factor is open uitgevraagd welke interventies werden aangeboden en wat de ervaringen hiermee waren. Ook werd apart uitgevraagd welk curatief aanbod er door de instelling geboden werd. Hiermee werd bedoeld het aanbod voor die studenten voor wie persoonlijke omstandigheden een serieuze belemmering vormen voor de studievoortgang/ het studiesucces. Aan het einde van het vraagsprek werd open gevraagd om aan te geven waar men trots op was, welke veranderingen er zichtbaar waren, wat aandacht behoeft en welke uitdagingen er nog lagen.

In de uitvraag van de verschillende onderdelen van het StepChange model, en het model van Positieve Gezondheid, werden er steeds openingsvragen gesteld, waarna er ruimte was voor de onderzoeker om door te vragen. Er werd gebruik gemaakt van een ondersteunende PowerPoint waarop per slide voorgenoemde niveaus werden getoond en de verschillende aspecten van het model van Positieve Gezondheid.

---

12 Huber et al., 2011; Huber, van Vliet, & Boers, 2016.

## 2.3 Procedure en analyse

Wanneer een geschikte persoon binnen de hoger onderwijsinstelling gevonden was, en deze bereid was deel te nemen aan het interview, werd een afspraak ingepland. Deelnemers zijn geïnformeerd via een vooraf gestuurd *informed consent*, één persoon is mondeling geïnformeerd over de werkwijze binnen dit onderzoek. Alle interviews vonden plaats via *Teams*. Omdat het interview veelomvattend was, is er gebruik gemaakt van een ondersteunende PowerPoint waarin onder andere per slide de verschillende aspecten van het StepChange model en de factoren van positieve gezondheid werden getoond ter ondersteuning. Een interview duurde een uur waarbij aangemerkt dient te worden dat het gesprek makkelijk langer had kunnen duren. De gesprekken werden direct getranscribeerd met de optie binnen *Teams*. Waar nodig werden deze aangescherpt met behulp van de opnames van de gesprekken. Vervolgens zijn deze gesprekken verwerkt in Excel. In eerste instantie is gekeken naar de feitelijke antwoorden op de vragen. Vervolgens is gekeken naar overeenkomsten en verschillen tussen hogescholen en wat daarin opviel. Hieruit kwamen thema's naar voren zoals de rol van studenten bij de aanpak van studentenwelzijn, vragen die er leven en wensen die er zijn, ervaren obstakels en verschillen tussen kleine en grote hogescholen.



## 3. Resultaten

### 3.1 Leiderschap: wie geeft studentenwelzijn een plek?

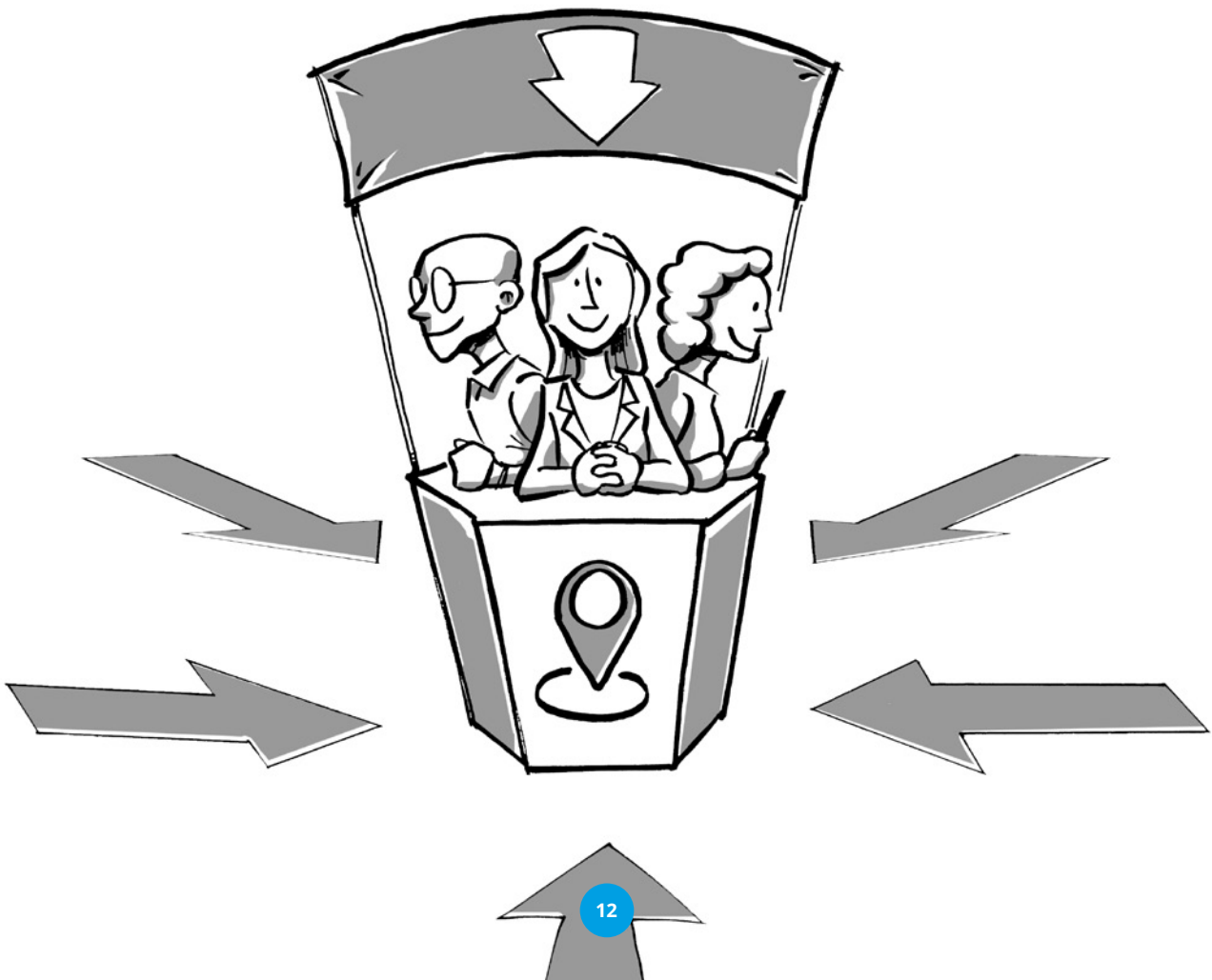
In het algemeen lijken hogescholen studentenwelzijn als volgt te hebben ingericht:

- > De eerstelijnszorg: studiebegeleiders (SB'er), de directe begeleider van een klas, een groepje studenten of student. Er zijn verschillende benamingen voor SB'er, zoals klassenmentor, coach of studieloopbaanbegeleider.
- > De tweedelijnszorg begeleiders: studentendecanen, studentenpsychologen, keuzecoaches, vertrouwenspersonen. Deze voeren individuele gesprekken of verzorgen een deel van het aanbod gericht op studentenwelzijn, bijvoorbeeld door het geven van workshops en trainingen op het gebied van faalangst en stress.
- > De centrale diensten, gericht op studentenwelzijn. Zij faciliteren onder andere een deel van het aanbod, zorgen voor overzicht en communicatie. In de regel zijn tweedelijnszorg begeleiders ondergebracht bij een centrale dienst.

In alle hogescholen is er een 'centrale dienst' die zich bezighoudt met studentenwelzijn. Soms bestaat deze dienst echter maar uit een enkel persoon.

*"Wij zijn een kleine school, we werken niet zoveel met afdelingen. We hebben wel afdelingen, maar veel dingen zijn ad hoc. Mijn functie is docent en ik ben gevraagd projectleider te zijn van het deelfonds [studentenwelzijn]. Ik ben de afdeling."*

De manier waarop deze diensten opereren en de rol die wordt aangenomen ten aanzien van studentenwelzijn verschilt tussen hogescholen. Dit blijkt deels ook al uit de functie-titels en rollen van de personen die we voor dit onderzoek spraken (zie p.5 dit rapport). Deze diversiteit aan functieomschrijvingen



van geïnterviewden komt deels door onze manier van benaderen van hogescholen, maar geeft ook een indruk van de verschillen tussen hogescholen in hun aanpak van studentenwelzijn. Er wordt vanuit verschillende diensten en afdelingen aan welzijn gewerkt.

*“We vallen binnen team studentbegeleiding. Dat is hetzelfde team als waar ook de decanen, de student-psychologen het Student Support Center Training Centrum plaatsvinden, dus we werken dicht op de begeleiders. Daarmee vallen we onder de afdeling Onderwijs, onderzoek en studentzaken. Bij ons is in die zin dus het onderwerp Studentenwelzijn belegd binnen deze afdeling samen met ook diversiteit en inclusie en studeren plus, zodat we die onderwerpen ook samen kunnen houden.”*

We hebben de geïnterviewden ook gevraagd naar wie (eind)verantwoordelijk is voor studentenwelzijn. Die vraag bleek nog best lastig eenduidig te beantwoorden. Verantwoordelijkheid wordt soms bij een centrale dienst gelegd, bij een specifiek persoon in een specifieke functie, maar ook bij de hele hogeschool en daarbinnen met name de docenten en studentbegeleiders in de opleidingen.

*“Iedereen is verantwoordelijk. En helemaal omdat het om die integrale aanpak gaat. Dus in die zin zou het studiesucces centrum niet de enige plek moeten zijn, omdat het juist heel erg gaat om die preventie en dat er in de opleidingen aandacht is voor dit soort thema's.”*

Ten tijde van de coronapandemie zijn er – mede door het vrijkomen van NPO-gelden – veel nieuwe initiatieven gestart op het gebied van studentenwelzijn en zijn personen in de hogeschool aan de slag gegaan in nieuwe functies, zoals *aanjagers* en *projectleiders* of *coördinatoren*.<sup>13</sup> Daardoor lijkt er ook een grijs gebied te zijn ontstaan in wie precies waarvoor verantwoordelijk is, of aan wie verantwoording moet worden afgelegd.

Wanneer er kwaliteitsafspraken zijn gemaakt, moeten deze vaak nog wel voet aan de grond krijgen en moet er dus nog beleid op studentenwelzijn gemaakt worden. Er is daarbij nog geen formele verantwoordelijkheid. In dit schemergebied is het wellicht lastig sturing te geven aan studentenwelzijn.

Dat niet voor alle geïnterviewden helder is waar de verantwoordelijkheid voor studentenwelzijn is belegd, past op zich bij het feit dat vaak genoemd is dat studentenwelzijn relatief kort ‘op de kaart’ staat. Mede dankzij de NPO-gelden zijn er in korte tijd veel nieuwe initiatieven en pilots gestart, nieuwe functies ontstaan en nieuwe afdelingen of diensten opgezet die zich allemaal bezighouden met studentenwelzijn. In grote hogescholen zijn er doorgaans meer specialistische diensten dan in kleinere hogescholen waar de lijntjes tussen opleidingen, studentbegeleiding en ondersteunende afdelingen korter en overzichtelijker zijn – in de ogen van de geïnterviewden.

*“Toen ik bij de [grote hogeschool] werkte, waren het allemaal gigantische afdelingen. Dan heb je een afdeling Studentsuccescentrum, maar daarbinnen had je bijvoorbeeld weer een afdeling die zich bezighield met loopbaancoaching. Nou, wij hebben helemaal geen loopbaancoaching. Als er een student is met een vraag over wat voor vervolgstudie zal ik doen, dan komt hij bij mij.”*

Hogescholen zoeken vervolgens naar manieren om structuur aan te brengen in het aanbod en naar hoe studentenwelzijn een vaste, blijvende plek kan krijgen in de organisatie. Hiertoe zijn op een aantal hogescholen studentsuccescentra of studentsupport-afdelingen opgezet of in wording. Deze centra - fysiek of virtueel - brengen het (versnipperde) aanbod op het gebied van studentenwelzijn samen op één plek. Daarnaast is het doel ook om de zichtbaarheid van het aanbod te vergroten – voor zowel studenten als docenten - en de drempel voor studenten om een hulpvraag te stellen of gebruik te maken van het aanbod te verlagen. Dit laatste komt onder andere omdat deze centra soms als fysieke plekken in de gebouwen zijn ondergebracht waardoor het aanbod letterlijk dichterbij de student is gebracht.

---

13 NPO-gelden: het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een investeringsprogramma van de overheid om onderwijsachterstanden die zijn opgelopen tijdens de coronacrisis op te vangen. Voor het hbo is dit programma met name gericht op het aanpakken van studievertraging en het werken aan studentenwelzijn. Zie ook [nponderwijs.nl/mbo-en-hbo](https://nponderwijs.nl/mbo-en-hbo).

De afgelopen periode waren er meer aandacht en mogelijkheden voor het werken aan studentenwelzijn, maar hierbij zijn ook enkele uitdagingen genoemd:

- > De houdbaarheid van projecten die zijn opgezet waarborgen, daarbij een lijn brengen in het aanbod en keuzes durven maken. Het opstarten van interventies en projecten lukt wel, maar het stopzetten is soms lastiger.
- > In het strategisch beleid voor de komende jaren ook weer aandacht hebben voor studentenwelzijn. Dat het niet even 'een opvlieger' is geweest binnen de kwaliteitsafspraken, maar dat dat ook blijvend aandacht krijgt.
- > Het structureel borgen van studentenwelzijn in de organisatie. Zeker wanneer de financiële impulsen vanuit de NPO wegvallen.

*"De uitdaging is ook de aandacht vast te blijven houden voor studentenwelzijn. We hebben nu natuurlijk de NPO-gelden, maar hoe gaat het dan in de toekomst? Ik denk dat het ook belangrijk is om er geen overkill van te maken, maar echt goed prioriteiten te stellen. Nu is het zo dat het lijkt alsof iedere student wat mankeert of geen enkele student meer normaal studeert. Het is een beetje een overkill."*

## 3.2 Data: wat wordt verzameld en geëvalueerd?

### 3.2.1 Dataverzameling over studentenwelzijn

Bij het zorgen voor aanbod en structuur op het gebied van studentenwelzijn is het van belang te weten aan welk aanbod behoefte is, wat werkt en wat niet werkt. Hiervoor is het nodig data te verzamelen en te evalueren wat aangeboden is. Op de vraag of er data verzameld worden over studentenwelzijn werd voor vrijwel alle hogescholen als eerste de Nationale Studenten Enquête (NSE) genoemd. Hierbij werd ook direct aangegeven dat deze niet voldoende informatie geeft over studentenwelzijn. Er zijn hogescholen waarvan centrale onderzoeksafdelingen soms ook peilingen houden van studentenwelzijn. Dit wordt echter zo min mogelijk gedaan om studenten niet te overvragen. Soms maakt de peiling deel uit van breder onderzoek en geeft daarmee minder informatie dan wellicht gewenst is. Er zijn hogescholen die eigen tools ontwikkelen of gebruiken voor het meten van studentenwelzijn. Voorbeelden zijn de Student Live Monitor van Hogeschool Codarts (Kader 3) en de Start-monitor van Fontys die inmiddels door meerdere hogescholen wordt gebruikt. Zie ook Kader 2. Een aantal hogescholen dat dergelijke 'monitors' aanbiedt, geeft aan dat het een uitdaging kan zijn om deze vanuit 'centraal' naar de opleidingen te brengen en te integreren in het onderwijs, zolang er nog geen centraal beleid op studentenwelzijn wordt gevoerd. Dit lijkt ook samen te hangen met de grootte van de hogeschool. Soms hebben opleidingen zelf al manieren gevonden om studenten te monitoren.

---

#### **Kader 2. Twee voorbeelden van een monitor studentenwelzijn**

**Start-Thermometer.** Een aantal hogescholen gebruikt de start-thermometer die door hogeschool Fontys ontwikkeld is. Deze wordt, aldus geïnterviewden, gebruikt bij eerstejaars studenten en wordt afgenomen in het najaar. Thema's als motivatie, studiekeuze, twijfels en binding worden uitgevraagd. De uitslag van de thermometer krijgt de student via de mail. Resultaten kan de student bespreken met de SB'er. De data kunnen gebruikt worden om inzicht te krijgen in problematiek en om aanbod te doen. Overigens werd de wens uitgesproken studenten te blijven volgen en ook in jaar 2 en 3 te kijken hoe het gaat met studenten. Avans hogeschool heeft een eigen welzijnsmonitor gebouwd met als doel in kaart te brengen hoe het met studenten gaat. Een ander belangrijk doel is studenten zelf in staat te stellen de eigen ontwikkeling te volgen en keuzes te maken waarop zich verder te ontwikkelen. De welzijnsmonitor kan een aantal keer tijdens de studie worden ingevuld. Het is de bedoeling dat de monitor in zoveel mogelijk opleidingen wordt geïntegreerd en gebruikt wordt in bijvoorbeeld de studieloopbaanbegeleidingslijn (slb-lijn). De monitor start met een veerkrachtmeting. Op basis daarvan krijgen studenten advies om modules te volgen. Er zijn nu 16 modules in de welzijnsmonitor, variërend van omgaan met faalangst tot beter slapen. Studenten krijgen ook een verwijzing naar wat binnen Avans mogelijk is aan begeleiding. Daarbij worden ze vaak naar Student Support verwezen.

---



Andere genoemde manieren binnen de hogeschool om aan informatie over studentenwelzijn te komen zijn:

- > De input van studentendecanen, studentenpsychologen en andere begeleiders in de tweede lijn. Zij weten welke problematiek er speelt vanuit hun praktijk, zitten dicht op de opleidingen en hebben contact met studieloopbaanbegeleiders.
- > De input van studenten, bijvoorbeeld door gebruik te maken van studentenpanels en welzijn te bespreken of door kleine enquêtes uit te zetten onder studenten.
- > Samenwerking met lectoraten van de hogeschool.

Op de vraag naar de opbrengst van dataverzameling was het antwoord vaak dat veel onderzoek nog moet worden opgestart of net begonnen is. Dit komt overeen met de opmerking dat studentenwelzijn relatief kort op de kaart staat. Onderzoek wordt gedaan om het aanbod te kunnen bepalen en aan te scherpen, om ambities te kunnen uitspreken en thema's te bepalen. Er werd opgemerkt dat opbrengsten niet altijd verrassend zijn, maar wel bijdragen aan het kunnen borgen van studentenwelzijn en het vrijmaken van middelen. Er zijn hogescholen die samenwerken met een lectoraat van de hogeschool. Een voorbeeld hiervan is Hogeschool Codarts, zie Kader 3. De behoefte aan meer informatie over studentenwelzijn werd uitgesproken, bijvoorbeeld wanneer het gaat over de effectiviteit van interventies en over de manier waarop studenten zoeken naar hulp.

---

### **Kader 3. Codarts: een voorbeeld van integratie van onderwijs, onderzoek en ondersteuning**

Codarts heeft tien jaar geleden het Student Life programma opgezet. Onderwijs, onderzoek en ondersteuning zijn hier geïntegreerd waar het gaat om studentenwelzijn. Inmiddels zijn er hogeschoolbreed programma's ontwikkeld die zijn opgenomen in de curricula van alle bachelor-opleidingen. Er wordt samen gewerkt met het lectoraat Performing Arts Medicine. Zij doen onderzoek op het terrein van fysieke en mentale gezondheid van dansers, musici, circusartiesten en sporters. Ontwikkelde interventies worden de onderwijspraktijk ingebracht. Vervolgens kan het lectoraat weer worden ingezet om te monitoren wat het effect van interventies is. Er is binnen Codarts een Student Life monitor ontwikkeld die bij nagenoeg alle bachelor-opleidingen wordt ingezet. In de monitor, die studenten bijvoorbeeld invullen tijdens een mentorles, krijgen studenten maandelijks vragen over slaap, voeding, blessures, stress. Studenten kunnen hun eigen dashboard zien. Met hen kan het gesprek gevoerd worden en eventueel worden doorverwezen naar een specialist van het Performing Arts Health Centre (team van studentpsychologen, fysiotherapeuten, logopediste, gehoorspecialist en (sport)diëtist. De data kunnen door de hogeschool anoniem op groepsniveau worden bekeken. Wat opvalt kan terug worden gegeven aan de opleiding.

Codarts is een kleine hogeschool met ongeveer 1000 studenten. De hogeschool biedt bachelor- en masteropleidingen aan op het gebied van muziek, muziektheater, dans, circus, muziek- en danseducatie en muziek- en danstherapie. Het Codarts Student Life team heeft de Nederlandse Hogeronderwijspremie gewonnen in mei 2022.

Codarts Rotterdam: Student Life programma

---

### **3.2.2 Evaluatie en effectiviteit van interventies**

De studentenwelzijn-interventies die hogescholen inzetten, worden niet altijd geëvalueerd of het is onbekend of dit (structureel) gebeurt. Nog minder vaak wordt de effectiviteit ervan onderzocht. Hierbij wordt genoemd dat het in de hogeschool ontbreekt aan een structuur om dit te doen, met andere woorden: er is in deze organisaties nog geen sprake van een structurele inbedding van onderzoek in de aanpak van studentenwelzijn binnen de hogeschool. Het al dan niet blijven aanbieden van bepaalde interventies hangt dan vooral af van of interventies 'succesvol lijken', bijvoorbeeld doordat ze goed bezocht zijn of studenten of begeleiders enthousiast waren in de ogen van betrokkenen. Maar ook het stoppen met de inzet van bepaalde interventies is lastig als daartoe simpelweg de argumenten ontbreken. Als interventies gestopt worden, is doorgaans onbekend waar de 'makke' zat. Dit betekent dat hogescholen weinig inzicht hebben in wat werkt voor het versterken van studentenwelzijn. Wanneer er sprake is van een (online) tool of een welzijnsmonitor, wordt bijbehorende data wel gebruikt om ontwikkelingen rondom studentenwelzijn bij te houden en waar mogelijk inzicht te krijgen in de interventies die studenten volgen.

## **3.3 Samenwerking: welke professionals dragen bij?**

### **3.3.1 Interne en externe partners**

Waar het gaat om samenwerking met professionals zijn er verschillen tussen hogescholen. Er zijn hogescholen die het aanbod verzorgen met extern gespecialiseerde professionals, zoals studentpsychologen en coaches. Er worden workshops ingekocht, bijvoorbeeld op het gebied van autisme, ADHD, suïcidepreventie of stress. Sommige hogescholen hebben een pool van externe deskundigen die gevraagd kunnen worden in te springen indien nodig. Er is soms sprake van samenwerking met de GGZ (Indigo, soms zelfs met interne spreekuren) op doorverwijzing door de studentendecaan. Ook de GGD en Veilig Thuis worden genoemd en er zijn soms korte lijnen met studentenhuisartsen. Andere hogescholen geven aan vooral te werken met interne experts zoals studentendecanen, studentenpsychologen en studiekeuzecoaches. Zij geven ook workshops of begeleiding op diverse aspecten van studentenwelzijn. Afhankelijk van het type opleiding dat hogescholen aanbieden, wordt er soms ook samengewerkt met fysiotherapeuten en logopedisten. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om opleidingen gericht op kunst, muziek en bewegen. Hoewel het hier niet gaat om interne of externe professionals, wordt als externe samenwerking ook de aankoop van het onlineplatform Mirro en gezondeboel.nl genoemd, dit zijn eHealth modules gericht op preventie.



### 3.3.2 Aansluiten een knelpunt?

De meeste hogescholen vinden het lastig om hun aanbod 'bij de student te krijgen'. Mede daardoor is de SB'er een belangrijke doelgroep voor communicatie-doeleinden.

*"Onze communicatie is voor een groot deel dus ook op die [SB'ers] gericht, omdat we toch ook wel merken dat in de praktijk studenten in de zee van al de informatie die er is, of niet altijd de weg weten of gewoonweg niet lezen, omdat het op dat moment niet relevant is en dan met een hulpvraag uiteindelijk toch naar een begeleider stappen."*

SB'ers zijn belangrijk om de eigen dienstverlening te ontsluiten. Zij zijn het die de student het beste kennen, die daadwerkelijk contact hebben met de student, en kunnen hen doorverwijzen naar of wijzen op het centrale aanbod. Daarmee is de dienst dus in grote mate afhankelijk van (het functioneren van) de SB'er.

Om in het vizier van de student te komen, worden verschillende communicatiemiddelen ingezet:

- > Het inzetten van flyers, briefkaarten, posters, banners.
- > Het gebruik van social media, zoals Facebook en Instagram.
- > Het versturen van mails met informatie over het aanbod.
- > Het zichtbaar maken van het aanbod door het digitaal te verzamelen op bijvoorbeeld Sharepoint, Student-info of de website van een studentsuccescentrum. Ook worden informatiefilmpjes hierop geplaatst.
- > Studentendecanen geven op sommige hogescholen voorlichting bij opleidingen of stellen zich voor tijdens de introductieperiode.

Mond-tot-mond-reclame door studenten en medewerkers wordt genoemd als iets dat belangrijk is voor de vindbaarheid van het aanbod. Toch noemt een groot deel van de geïnterviewden dat ondanks alle inzet, de vindbaarheid van het aanbod lastig blijft. Immers: *"Intranet en websites worden amper bekeken."*

Hoewel studentendecanen veel bezocht worden, vinden hogescholen dat studenten onvoldoende op het overige centrale aanbod afkomen. De grootste zorg is of het aanbod die studenten bereikt die het echt nodig hebben oftewel de studenten voor wie het aanbod bedoeld is. Genoemde pogingen om dit te verbeteren zijn:

- > Het aannemen van een communicatiemedewerker gericht op studentenwelzijn.
- > Via preventief aanbod het curatieve aanbod meer zichtbaar maken.

Voorbeelden zijn een *wellbeing*-week voor studenten en medewerkers of het organiseren van masterclasses vanuit het studentsupportcentrum voor iedereen. Tijdens een *wellbeing*-week worden workshops aangeboden op het gebied van studentenwelzijn. Deze workshops kunnen bijvoorbeeld worden verzorgd door externe experts, interne begeleiders of studenten.

De geïnterviewden hebben het idee dat studenten niet altijd of niet snel genoeg hulp zoeken en het ontbreekt aan kennis over hoe zij ervoor kunnen zorgen dat studenten dit wel doen en wat hierbij de behoefte is. Een gedachte is dat studenten liever binnen de opleiding begeleid worden dan dat zij naar een meer centrale ondersteuning gaan. Hoewel er dus enerzijds de behoefte is om aan te sluiten bij de student, vindbaar en bereikbaar te zijn en de student te begeleiden bij het welzijn, wordt ook gezegd dat studenten er uiteindelijk zelf voor moeten kiezen om van het aanbod gebruik te maken. Het is dus de vraag of het aanbod voldoende past bij de wensen of de problematiek van de student, er geen behoefte aan bepaald aanbod is of dat het aanbod simpelweg niet gevonden wordt.



*“Informatievoorziening en het hulpzoekend gedrag van de studenten begrijpen en daarop inspelen is voor ons een heel groot aandachtspunt. En daarnaast gaan we door met het promoten en proberen campagnes verzinnen waardoor we de student bereiken.”*

Een ander knelpunt is dat het moeilijk is om met ‘elkaar’ af te stemmen wat werkt en wat beter kan. Het aanbod is zo divers, soms versnipperd en kan verschillen tussen opleidingen en faculteiten. Het is niet altijd duidelijk of het wenselijk is aanbod centraal aan te bieden of dat het beter is het binnen opleidingen en faculteiten te houden.

### 3.4 Begeleiding: van curatief naar preventief aanbod?

Binnen het zorgdomein wordt doorgaans onderscheid gemaakt tussen curatief en preventief aanbod. Het curatieve aanbod op hogescholen is aanbod dat bedoeld is voor studenten voor wie persoonlijke problematiek en/of omstandigheden een serieuze belemmering vormen voor de studievoortgang. Onder preventief aanbod wordt aanbod verstaan dat bedoeld is om het ontstaan van psychische klachten en een verminderd welzijn te voorkomen of te voorkomen dat bestaande (milde) klachten verergeren. Het preventieve aanbod zou eraan moeten bijdragen dat minder curatieve zorg nodig is en de impact van problematiek op de *studie loopbaan/verloop* minimaal is of voorkomen wordt. Van oudsher was de taakopvatting van hogescholen als het gaat om mentale gezondheid van haar studenten vooral curatief. Hogescholen zijn bijvoorbeeld al wat langer bekend met de begeleiding van studenten met een functiebeperking. Voor studenten voor wie persoonlijke omstandigheden een belemmering vormden (tijdelijk of langdurig) voor het studeren was er extra ondersteuning, zoals extra tijd bij het maken van toetsen, uitstel voor een bepaalde deadline of financiële compensatie. Decanen spelen hierin een sleutelrol. Echter hogescholen gaven aan dat er de behoefte is te verschuiven van de nadruk op curatief aanbod naar het werken aan een meer preventief aanbod. Of anders gezegd, het gaan naar een meer proactief beleid in plaats van een reactief beleid. Tegelijk geven geïnterviewden aan dat het moeilijk is succesvol proactief en preventief te werken. Werken vanuit de vraag in plaats vanuit een zendbehoefte is lastig wanneer de vraag van studenten moeilijk te pakken te krijgen is. Als niet duidelijk is wat de behoefte is van studenten, hoe kan dan aansluiting gevonden worden met het aanbod?



Het onderscheid tussen preventief en curatief is soms lastig te maken. Aanbod dat preventief ingezet kan worden (bijvoorbeeld een training omgaan met piekeren) kan vaak ook curatief worden ingezet. Ook in de interviews was in het gesprek over aanbod niet altijd scherp of aanbod geheel curatief of preventief was. Toch, wanneer gevraagd werd naar het curatieve aanbod werd de studentendecaan als eerste genoemd. De studentendecaan is er voor studenten voor wie persoonlijke omstandigheden een belemmering vormen bij de studieloopbaan. De decaan heeft ook een doorverwijsfunctie en kent de sociale kaart van de hogeschool en de regio. Er zijn hogescholen die naast de decaan ook studentenpsychologen in dienst hebben. De studentenpsychologen bieden individuele ondersteuning of ondersteuning in groepsverband aan studenten die last hebben van psychische klachten. Ondersteuning wordt onder andere geboden voor faalangst, piekeren en uitstelgedrag, negatief zelfbeeld, en rouwverwerking. Andere hogescholen werken samen met externe psychologen. Vertrouwenspersonen en studiekeuzecoaches werden ook genoemd.

### 3.4.1 Preventief aanbod

Het preventieve centrale aanbod op hogescholen wordt volgens geïnterviewden onder andere bepaald met behulp van:

- > De input van studentendecanen en SB'ers, zij geven aan wat er speelt.
- > Het gesprek met studenten, denk hierbij aan studentenpanels, studentambassadeurs en pizzasessies met groepen studenten.
- > Input naar aanleiding van uitgevoerde interventies (al dan niet geëvalueerd).
- > Informatie uit tools op het gebied van welzijn en diagnostische vragenlijsten.
- > Onderzoek naar studentenwelzijn, zowel van binnen de hogeschool als daarbuiten.
- > Signalen uit de media.
- > Een model van mentale gezondheid, zoals het StepChange model of het Student Wellbeing Model (mogelijk wordt hier verwezen naar het PACE-model van Nelson, Tarabochia, & Koltz, 2015 of het Student Wellbeing Model van Soutter, O'Steen, & Gilmore, 2014).
- > Dankzij de NPO-gelden is het vaak mogelijk nieuw aanbod te creëren op basis van 'leuke ideeën'.

Hoewel al deze vormen worden ingezet om input te leveren voor het bepalen van het aanbod, worstelen hogescholen hier ook mee. Zo is meerdere keren benoemd dat het eigenlijk onbekend is waar studenten behoefte aan hebben. Ook zijn er geen duidelijke criteria om te bepalen of het aanbod doelmatig is.

Er is in de interviews naar de verschillende factoren van studentenwelzijn gevraagd, zoals onderscheiden in het model van Huber. Het genoemde aanbod is compact weergegeven per factor in Bijlage 1. Wat opvalt, is dat het centrale aanbod vaak aansluit op de domeinen *leefstijl* en *mentaal welbevinden*. Voor *dagelijks functioneren* wordt veelal gewezen op de rol van de SB'er. *Basisvoorwaarden voor welzijn* heeft aandacht, maar wordt ook gezien als een maatschappelijk vraagstuk waar hogescholen geen invloed op hebben. *Zingeving* wordt erkend als belangrijk, maar krijgt niet op alle hogescholen in dezelfde mate aandacht. Hieronder worden per factor een aantal opvallende zaken weergegeven. Een aantal voorbeelden komt terug in kaders.

### 3.4.2 Leefstijl

Er worden centraal aangeboden workshops genoemd, zoals mindfulness en yoga. Ook worden Mirro en gezondeboel.nl aangehaald als middel voor de student om zelf inzicht te krijgen in hoe te werken aan een gezonde leefstijl. Ook zijn er op de meeste hogescholen sportvoorzieningen. Thema's als middelengebruik worden behandeld door via een cultureel platform avonden te organiseren voor studenten, zoals theatervoorstellingen of discussieavonden. Een van de hogescholen organiseerde een *wellbeing*-week waar aandacht was voor leefstijl. Omdat dit voor studenten geen lesvrije week was, moest de *wellbeing*-week concurreren met de lessen.

#### 3.4.2.1 Dagelijks functioneren

Dagelijks functioneren gaat over het hebben van een dagritme, om kunnen gaan met tijd (en planning), het bewaken van je eigen grenzen, hulp kunnen vragen en kennis van (mentale) gezondheid. Door een

aantal hogescholen wordt hierin verwezen naar de taak van de SB'er. De SB'er heeft direct contact met de studenten en verwijst eventueel door. Er wordt door veel hogescholen verwacht dat thema's die bij dagelijks functioneren horen, terugkomen in 'mentorlessen', maar in welke mate of op welke manier dit gebeurt is niet altijd duidelijk.

Studentendecanen (en/of psychologen) bieden begeleiding aan studenten door het geven van workshops of individuele begeleiding. Een aantal van deze interventies is gericht op langstuderende studenten. In de regel zijn dit studenten die – minder dan andere studenten – een door de opleiding gedicteerd dagritme hebben. Vaak volgen zij geen onderwijs meer, en zijn vooral bezig met hun afstudeerproject en het herkansen van een aantal vakken. Zij worden begeleid in zogenaamde 'Studiehuiskamers' (of soortgelijke initiatieven met een andere naam), zie Kader 4.

---

#### **Kader 4. De studieHUiskamer**

Op de Hogeschool Utrecht kunnen langstudeerders gebruik maken van de StudieHUiskamer. Deze huiskamer biedt langstudeerders een fysieke plek om te studeren – samen met anderen – en onder begeleiding van een professional. De studieHUiskamer is ontworpen aan de hand van een aantal pijlers:

- > FOCUS – weten wat je voor je studie moet doen
- > FIT – inzicht hebben in de manier van studeren die het beste bij je pas
- > FEELINGS – voelen en weten welke drempels tot studeren er (in jou) leven

#### **De begeleiding van de professional is gericht op deze drie pijlers.**

Ooit gestart met 1 huiskamer, zijn er nu wel 12 huiskamers en wordt dit concept ook op andere hogescholen geïntroduceerd.

---

Verder is in de interviews vaak benoemd dat studenten geen hulp vragen (of zoeken) of dit pas laat doen. Dit legt extra druk op SB'ers die in staat moeten zijn mogelijke problematiek tijdig te signaleren. Ook zorgt dit ervoor dat decanen en andere professionals die curatieve zorg bieden aan studenten, overbelast kunnen raken. Inzicht in het hulpvragend en hulpzoekend gedrag van studenten is belangrijk om ervoor te zorgen dat vraag en aanbod elkaar tijdig kunnen vinden. Dat taalgebruik daarin een belangrijke rol speelt, blijkt uit het voorbeeld in Kader 5.

---

#### **Kader 5. Hoe je het noemt, doet ertoe.**

De naam waaronder het aanbod richting studenten wordt gecommuniceerd, heeft gevolgen voor de populariteit en het gebruik ervan. Hogescholen experimenteren met naamgevingen en een aantal creatieve voorbeelden – waarin duidelijk de aansluiting met de doelgroep werd gezocht – kwamen in het onderzoek voorbij, zoals 'Stress-less', 'Check-mate' of 'Ouders op je schouders'.

*"Het is echt een training deels in een groep en deels individueel uitwerken. Het is een groepstraining met ook individuele feedback en als studenten daarna nog ondersteuning nodig hebben, dan kunnen ze naar de studentencoach. We hebben het dit jaar als Omgaan Met Uitdagende Situaties tijdens de studie genoemd, omdat de faalangst bleek bij sommige mensen nog wel af te schrikken."*

---

### **3.4.2.2 Mentaal welbevinden**

Centrale diensten bieden veel op het gebied van mentaal welbevinden. Studentendecanen en psychologen zijn hierin centrale figuren, ofwel – zoals één van de geïnterviewden het verwoordde: "Dit is echt studentenpsychologen-materie." Het aanbod bestaat uit individuele gesprekken, maar ook groepstrainingen en workshops. Vooral omgaan met stress, prestatiedruk en faalangst is een thema dat vaak terugkomt in dit aanbod, alsook zelfbeeld (zelfvertrouwen). Bij dit aanbod is sprake van een grijs gebied tussen curatief en preventief werken.

*“We hebben bijvoorbeeld een workshop *Creating Happiness*. Met aan de ene kant sociale contacten, omdat studenten bij elkaar komen om meer te leren over hoe ze hun eigen geluk kunnen beïnvloeden. Maar ze gaan er ook koken en op die manier met elkaar kennismaken. Dus het is en gewoon gezellig met elkaar eten en film kijken, maar tegelijkertijd ook informatief.”*

Ook hier (net als bij *Dagelijks functioneren*) wordt gewezen op de rol van de SB'er. Het belang van het herkennen van problematiek en van het op tijd doorverwijzen naar het centrale aanbod wordt genoemd.

### 3.4.2.3 Meedoen: sociale binding, erbij horen en serieus genomen worden

Sociale binding is een belangrijk ingrediënt voor studentenwelzijn. Binnen de opleidingen is hier vaak aandacht voor, maar ook vanuit centrale diensten. Hogescholen hebben vaak studieverenigingen, studentenverenigingen en organiseren introductieweken. Er zijn hogescholen die graag een sociale ruimte (huiskamer, studeercafé) zouden willen inrichten en er zijn hogescholen die deze hebben. Deze worden vaak ook gerund door studenten.

*“We hebben Central Perk, dat is een huiskamer voor en door studenten. Het is een huiskamer met een bank erin en een tafel met stoelen eromheen. Niet alle studenten hebben dezelfde behoefte. We merken dat vooral internationale studenten behoefte hieraan hebben. En aan het begin van de oorlog in Oekraïne merkten we dat Oekraïense en Russische studenten elkaar daar ook heel erg opzochten.”*

Er worden hogeschoolbrede activiteiten georganiseerd op het gebied van kunst en cultuur. Vooral tijdens en vlak na de coronaperiode zijn veel initiatieven gestart om sociale binding te bevorderen en eenzaamheid tegen te gaan, zoals bijvoorbeeld het organiseren van een wandeling en het inrichten van hierboven genoemde huiskamers met spelletjes, mede om de boodschap af te geven: Blijf niet thuis, maar kom weer naar de hogeschool.





Waar het gaat om erbij horen en serieus genomen worden hoort enerzijds het hebben van inspraak en gehoord worden en anderzijds aansluiten op de behoefte van studenten door het hebben van specifieke voorzieningen. Voor het organiseren van inspraak hebben hogescholen MR, opleidingscommissies, studentenpanels, pizza-sessies, studentambassadeurs en themabijeenkomsten. In het geval van voorzieningen is er aandacht voor de inrichting en aanpassing van gebouwen, wat soms met oude panden lastig blijkt. Ook kan gedacht worden aan voorzieningen op het gebied van taal, zoals spraaksoftware, voorleessoftware en taallessen. Speciale aandacht hierin is er voor internationale studenten en vluchtelingen.

Op kleine hogescholen geldt dat er vaak te weinig studenten zijn om in een bepaalde 'groep' te passen en daar groepsaanbod voor aan te bieden. Studenten die ondersteuning nodig hebben, krijgen dan vaak individuele gesprekken met bijvoorbeeld een studentendecaan.

Alle hogescholen hebben aandacht voor studeren met een functiebeperking. Er zijn hogescholen die door regelmatige evaluaties voortdurend onderzoeken hoe het werken aan welzijn op dit gebied beter kan. Hierbij is aandacht voor:

- > Toegankelijkheid van gebouwen.
- > Toetsing: toetsvormen, lettertype-gebruik en ondersteunende software als spraak- of voorleessoftware.
- > Voorlichting aan medewerkers.
- > Bemiddeling bij de overgang van hbo naar werk, door ze in contact te brengen met bedrijven en ze te helpen met solliciteren.

Er werd opgemerkt dat studenten wel zelf moeten aangeven dat er sprake is van een functiebeperking. Soms werd genoemd dat het gewenst is deze studenten meer te betrekken bij het werken aan welzijn, maar dat het lastig is om studenten met een functiebeperking daarvoor bereid te vinden. Studenten willen studeren zoals alle andere studenten.

Een andere groep studenten die op een aantal hogescholen in beeld is, is de groep internationale studenten. Niet alle hogescholen hebben internationale studenten in huis. Eén van de aandachtspunten voor deze groep is eenzaamheid, zeker tijdens de lockdowns in de afgelopen corona-periode. Sommige hogescholen hebben buddies: studenten die helpen met taal en cultuur. Er wordt verwezen naar Buddy go Dutch, een platform

buiten hogescholen met dezelfde functies. Een ander genoemd probleem voor internationale studenten is het vinden van woonruimte, afhankelijk van de regio waar ze gaan studeren. Soms lukt het hun zelfs niet een woonruimte te vinden en kunnen zij daardoor niet blijven studeren. Een enkele hogeschool heeft over huisvesting contact met de gemeente. Hogescholen bieden voor deze studenten taalondersteuning aan en hebben hiervoor een taalcentrum of is er aanbod in de vorm van individuele coaching. Taalbeleid is er soms op gericht dat alle geboden informatie aan studenten minstens ook in het Engels aangeboden wordt. Een enkele hogeschool noemt een international office, soms bieden zij een *onboarding* programma.

---

#### **Kader 6 Diversiteit en inclusie als onderdeel van studentenwelzijn**

Een aantal geïnterviewden haalde diversiteit en inclusie aan als welzijnsthema. Hierbij wordt aangegeven dat er behoefte is aan beleidsvorming en er vragen worden gesteld als: is inclusie een onderdeel van welzijn of andersom? Er wordt genoemd dat men recht wil doen aan verschillen. Tegelijkertijd wordt gezegd – hoe doe je dat; diversiteit benadrukken door allerlei activiteiten voor doelgroepen te organiseren of gaat dat op een andere manier? Christelijke hogeschool Ede heeft Team Inclusief. Zij zetten in op community-building. Ze organiseren avonden voor iedereen die zich herkent in het exclusieve. Iedereen die zich aangesproken voelt, is welkom. Er wordt een bepaald thema besproken en de informatie die opgehaald wordt kan aanleiding zijn voor een vervolg. De grootte van de hogeschool maakt uit, kleine hogescholen geven aan dat ze studenten met bepaalde kenmerken niet als groep in huis hebben en begeleiding altijd individueel is. Er zijn hogescholen die een pastoraat en soms verschillende gebedsruimtes hebben. Er zijn hogescholen die alleen een stilleruimte hebben; zij willen het geen gebedsruimte noemen, al hebben sommige van deze stilleruimtes wel voorzieningen voor het gebed.

---

#### **3.4.2.4 Basisvoorwaarden voor welzijn**

Sociale veiligheid lijkt één van de nieuwe thema's te zijn waar meer aandacht voor is. Hoe borg je sociale veiligheid in de organisatie? Sommige hogescholen hebben een functionaris of regisseur sociale veiligheid aangesteld. Vertrouwenspersonen worden genoemd. Er wordt belang gehecht aan het op orde hebben van de formele structuren en het helder hebben van een werkwijze om sociale veiligheid te bevorderen. Goede communicatie en een cultuuromslag werden daarbij als belangrijk genoemd. De vraag werd gesteld: 'het (sociale veiligheid) is een spannend onderwerp, hoe ga je met elkaar het gesprek hierover aan?' Sommige hogescholen hebben het Amnesty-manifest ondertekend.<sup>14</sup> Een hogeschool noemde dat de kleine gemeenschap een veilige is en dat het probleem van sociale veiligheid meer buiten de hogeschool ligt. Ook gaan hogescholen met studentenverenigingen in gesprek over dit thema. Er wordt gedacht aan afstudeeropdrachten voor studenten op dit thema om van te leren. De vormgeving van het gebouw wordt ook genoemd – een open ruimte.

Hogescholen worstelen met de vraag in hoeverre zij ook een rol moeten spelen wanneer het gaat om maatschappelijke problematiek, zoals huisvesting, de financiële situatie van studenten en sociale veiligheid buiten de hogeschool. Er zijn noodfondsen en een enkele hogeschool heeft huisvesting als aandachtspunt, en is bijvoorbeeld in gesprek met de gemeente of woningcorporaties. Het ligt soms aan de opleiding of de regio of studenten vaker thuis blijven wonen.

*"We hebben steeds meer studenten die bij vrienden op de bank wonen."*

Een aantal geïnterviewden geeft aan dat door aanbod te genereren voor studenten met bijvoorbeeld geldzorgen of voor mantelzorgers, je de indruk wekt dat zij persoonlijk verantwoordelijk zijn voor hun problemen, of dat zij moeten veranderen. Maar misschien moet het systeem wel veranderen.

---

<sup>14</sup> Amnesty International is de actie Let's Talk About YES gestart. Hogescholen kunnen een bijbehorend manifest ondertekenen. Hogescholen beloven daarmee studenten beter te beschermen tegen onvrijwillige seks. <https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/campagnes/letstalkaboutyes/overzicht>

*“Wij hebben de module omgaan met geld, maar tegelijkertijd horen we alleen maar over studenten die financiële problemen hebben, financiële zorgen hebben. Die module gaat hen niet helpen. Die student denkt: ‘Ik moet me gewoon een ongeluk lenen om mijn studie af te ronden.’ Soms maak je het individu persoonlijk verantwoordelijk, terwijl het eigenlijk maatschappelijke vraagstukken zijn.”*

#### 3.4.2.5 Zingeving

Zingeving was een thema dat bij de meeste hogescholen helemaal niet op de radar van studentenwelzijn stond. Onterecht, daar was men het direct over eens.

*“Als ik dit zo zie, dan word ik helemaal stil en denk ik, ja, waarom niet ook eventjes hier rustig bij stil staan. Dit is een hele goede, want we gaan, we gaan, we gaan maar door.”*

Een verlangen naar zingeving zou in de ogen van de geïnterviewden best wel eens een ongemerkte behoefte kunnen zijn van studenten. Ongemerkt voor de hogeschool, maar ook voor studenten zelf.

*“Ik denk dat dit heel erg een behoefte is, maar wel een behoefte die wat latent aanwezig is. Dus [een behoefte] die studenten misschien niet bij zichzelf herkennen. En waarbij ze dus niet afkomen op bijvoorbeeld een peer group voor zinvol leven. Die gaat heel leeg zijn die groep, terwijl ik denk dat heel veel studenten een soort van gebrek aan zingeving ervaren.”*

Zingeving heeft te maken met toekomstperspectief, met de koers die je als individu wil varen en dus met loopbaancompetenties en het ontwikkelen van een professionele identiteit. Op dit vlak is er voor de opleiding en SB'ers ook een rol weggelegd en op dit aspect van zingeving gebeurt wel meer, ook in de vorm van centraal aanbod. Zo zet een hogeschool het Ikigai-model in: ‘Hoe kan ik werk vinden dat betaald wordt, maar dat ook past bij mijn waarden en waarbij ik gebruik kan maken van mijn kwaliteiten’. In andere opleidingen viel zingeving echt samen in de keuze voor de opleiding, bijvoorbeeld bij dans- en kunstopleidingen waar studenten echt een innerlijke drive hebben om te dansen of kunst te beoefenen.

In bredere zin, krijgt zingeving aandacht in het curriculum van een aantal opleidingen, bijvoorbeeld in de vorm van een vak ‘levensbeschouwing’. Er zijn hogescholen waarbij studenten *crowdfundings* voor een goed doel organiseren of met een opleiding naar het buitenland gaan voor vrijwilligerswerk. Ook beschikken een aantal hogescholen over een eigen pastoraat of bezinningscentrum. Zo’n pastoraat verzorgt vaak ook eigen aanbod, gericht op geloofs- en levensvragen.

Tenslotte werd door een van de geïnterviewden benoemd dat – waar zingeving raakt aan het hebben van toekomstperspectief – die toekomst er voor de huidige populatie studenten niet erg mooi uitziet en dat dit voor existentiële stress kan zorgen. Het is van belang hierover met elkaar het gesprek te voeren.

#### 3.4.2.6 Transitities

Hogescholen hebben aandacht voor transitities, met name wanneer het gaat om de overstap van vo naar hbo en in mindere mate de overstap van hbo naar werk. Keuzecoaches helpen bij het eventuele switchen van opleiding. Er is aandacht voor studenten die van het mbo komen. Er is bijvoorbeeld een hogeschool die daarom *mhbo*-coaches voor deze studenten heeft. Tweedejaars hbo-studenten die van het mbo komen coachen eerstejaars studenten die van het mbo komen. Deze interventie is onderzocht en werkt goed. Ook bieden hogescholen workshops hbo-vaardigheden aan (denk aan plannen, leren leren, *self-efficacy*), waar mbo-studenten vaak gebruik van maken. Ook andere buddy-systemen worden genoemd, waarbij bijvoorbeeld aankomende mbo- en vo-studenten kunnen chatten met studenten van de hogeschool. Sommige hogescholen bieden een speciaal tussentraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de hbo-studie, dit in samenwerking met mbo's. Een voorbeeld hiervan is het versterken van de mbo-pabo-doorstroom door een keuzemodule op het mbo in te richten. Ook wordt een mbo-hbo-netwerk genoemd, waarbij samengewerkt wordt met collega's uit het mbo in contact zijn om de overgang naar het hbo te vergemakkelijken.



Minder vaak is de transitie van opleiding naar werk genoemd. Wellicht omdat activiteiten die hierbij zouden kunnen horen (zoals een sollicitatietraining) in de opleiding worden aangeboden en de centrale dienst hier geen zicht op heeft. Een voorbeeld van een initiatief gericht op de overstap naar werk voor studenten met een functiebeperking is Sterk aan het werk, zie ook Kader 7.

---

### **Kader 7. Sterk aan het werk**

In Project Sterk aan het werk worden studenten met een functiebeperking begeleid in de overstap van hbo naar werk. Het kan voor hen ingewikkeld zijn passend werk te vinden. Het idee is studenten in hun kracht te zetten en zelf te laten nadenken over passend werk. Het helpt wanneer studenten goed weten wat zij kunnen en willen. De bedrijven waarmee samengewerkt wordt zijn zich bewust van de begeleiding die nodig is wanneer studenten aan het werk gaan en bieden die begeleiding.

“En het is echt heel succesvol. Dit loopt nu voor het derde jaar volgens mij en van de studenten die zich aanmelden en ook echt meedoen in het traject, is de score geloof ik 95 of 98 procent dat ze een baan vinden die bij hun past.”

Dit project wordt begeleid door decanen en studieloopbaancoaches.

---

## 3.5 Onderwijs: hoe is de samenwerking?

In de interviews werd op meerdere momenten de belangrijke rol van de SB'er benoemd en de kansen en mogelijkheden in opleidingen voor het werken aan studentenwelzijn, bijvoorbeeld op het gebied van *mentaal welbevinden* en *dagelijks functioneren*. Centrale diensten geven ook aan dat zij deels afhankelijk zijn van wat er in de opleiding gebeurt en of een SB'er studenten bijvoorbeeld wijst op het aanbod of doorverwijst naar de studentendecaan. Als het gaat om samenwerking met het onderwijs, spelen de studentendecanen een centrale rol. Zij zitten dicht op de opleidingen en 'in' faculteiten en hebben hierdoor op sommige hogescholen een verbindende rol.<sup>15</sup> Ze weten wat er binnen de opleidingen speelt, horen over het aanbod binnen opleidingen, weten welke vragen er leven bij SB'ers en kunnen doorverwijzen naar intern en extern aanbod. Tegelijkertijd werd ook vaak benoemd dat er niet altijd goed zicht is op wat er binnen opleidingen en faculteiten gebeurt. Dit geldt met name voor grote hogescholen. De allocatie van NPO-gelden aan opleidingen die daarmee - en masse - eigen aanbod genereerden op het gebied van studentenwelzijn, draagt bij aan het gebrek aan overzicht.

Een vraag die soms naar voren kwam was of mooi aanbod vanuit de opleidingen centraal moet worden aangeboden of dat dit beter binnen de opleidingen kan blijven. Het omgekeerde werd ook benoemd: de centrale dienst beschikt over mooi aanbod maar de drempel voor studenten is te groot. Wanneer dit aanbod in de opleidingen of in ieder geval dicht bij de student georganiseerd kan worden, zal het waarschijnlijk meer studenten bereiken.

Omdat afdelingen gericht op studentenwelzijn zich nog verder aan het ontplooiën zijn, is de verbinding met het onderwijs nog niet vastgelegd of gestructureerd. Ze zien op dit moment vooral een rol in de haal- en brengfunctie; wat gebeurt er binnen opleidingen dat centraal bruikbaar is en wat hebben opleidingen of faculteiten nodig? Ook zien zij een rol in het geven van overzicht van het aanbod aan zowel studenten en medewerkers, vandaar ook het opzetten van een structuur om het centrale aanbod in beeld te brengen, ook als expert/voorzieningen van informatie. Daarnaast zien zij een functie in het professionaliseren van medewerkers. Zie ook Paragraaf 3.6.

---

15 Terminologie is hogeschool-afhankelijk. Faculteiten kunnen ook academies of scholen genoemd worden, maar de functies zijn over het algemeen vergelijkbaar. We gebruiken in dit onderzoek de term faculteit.

Door de toename van vindbaarheid en zichtbaarheid worden medewerkers van centrale afdelingen waar gewerkt wordt aan studentenwelzijn bijvoorbeeld vaker uitgenodigd door opleidingen om voorlichting te geven. Kleinere hogescholen geven aan alle studenten en medewerkers te kennen en daardoor dicht op het aanbod te staan en tevreden zijn over de samenwerking. Op grote hogescholen vraagt dit dus meer investering en aandacht.

### 3.5.1 Opleiding en curriculum

Er zijn opleidingen die preventief aanbod opgenomen hebben in het onderwijs. Dit wordt op verschillende manieren gedaan, bijvoorbeeld:

- > Door het aanbieden van workshop in de vorm van keuzevakken op het gebied van welzijn.
- > Doordat het behandelen van of werken aan aspecten van welzijn zijn opgenomen in de SB-lijn.
- > Doordat het onderdeel is van het curriculum vanwege het type opleiding, bijvoorbeeld een conservatorium, dansopleiding, pabo of voeding en diëtetiek.

## 3.6 Professionaliseren van de professional

In vrijwel alle hogescholen werken professionals in de zogenaamde 2<sup>e</sup> lijn, zoals studentenpsychologen of studentendecanen. Zij hebben met elkaar intervisie en participeren in verschillende interne en externe netwerken waar kennis en expertise over studentenwelzijn worden gedeeld. Ook is er budget waar medewerkers met een scholingsbehoefte gebruik van kunnen maken.

De centrale diensten betrokken bij studentenwelzijn proberen docenten en andere professionals in de hogeschool op verschillende manieren te ondersteunen. Zo worden er 'routekaarten' gemaakt voor het doorverwijzen van studenten. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door marketing en communicatie. Ook worden docenten via platforms geïnformeerd over het aanwezige aanbod, en wordt er voorlichting over studentenwelzijn geboden. Soms hebben deze platforms ook een community-functie. Medewerkers kunnen elkaar hier dan vinden en informatie uitwisselen. Ondanks dat er gewerkt is aan het samenbrengen en vindbaar maken van het aanbod, wordt dit nog steeds onvoldoende gevonden. 'Studenten en medewerkers lezen slecht'. Ook werd aangegeven dat medewerkers vaak geen tijd hebben voor trainingen en workshops. Bovendien werd gezegd dat er vaak een groot verloop is in medewerkers, waardoor de investering in scholing zich niet uitbetaalt.

In tegenstelling tot het aanbod voor studenten, lijkt aanbod voor medewerkers soms meer vraaggestuurd. Aanbod wordt bijvoorbeeld gecreëerd op basis van de vragen die door medewerkers gesteld worden studentsupport of studentsuccescentra, of op basis van gesprekken met eerstelijnsbegeleiders binnen faculteiten. Voorbeelden van onderwerpen waar medewerkers vragen over hebben zijn eenzaamheid, planningsvaardigheden, verslavingsproblematiek, omgaan met prikkels, prestatiedruk, mentale problemen en autisme.

Daarnaast kiest een aantal hogescholen ervoor om een breed aanbod neer te zetten en het vrij te laten aan de medewerkers van welk aanbod er gebruik wordt gemaakt. Dat er geen verplichtend karakter uitgaat van het professionaliseringsaanbod geldt voor vrijwel alle hogescholen. Als reden wordt genoemd dat professionalisering een hr-thema is en dat dit niet bij de centrale diensten ligt. Centrale diensten zouden echter wel graag zien dat medewerkers geprofessionaliseerd worden op aan studentenwelzijn gerelateerde onderwerpen. Met name de professionalisering van SB'ers wordt hierin benoemd. Zoals al eerder in deze rapportage is benoemd, wordt de rol van SB'ers als cruciaal genoemd in het welslagen van een aanpak van studentenwelzijn.

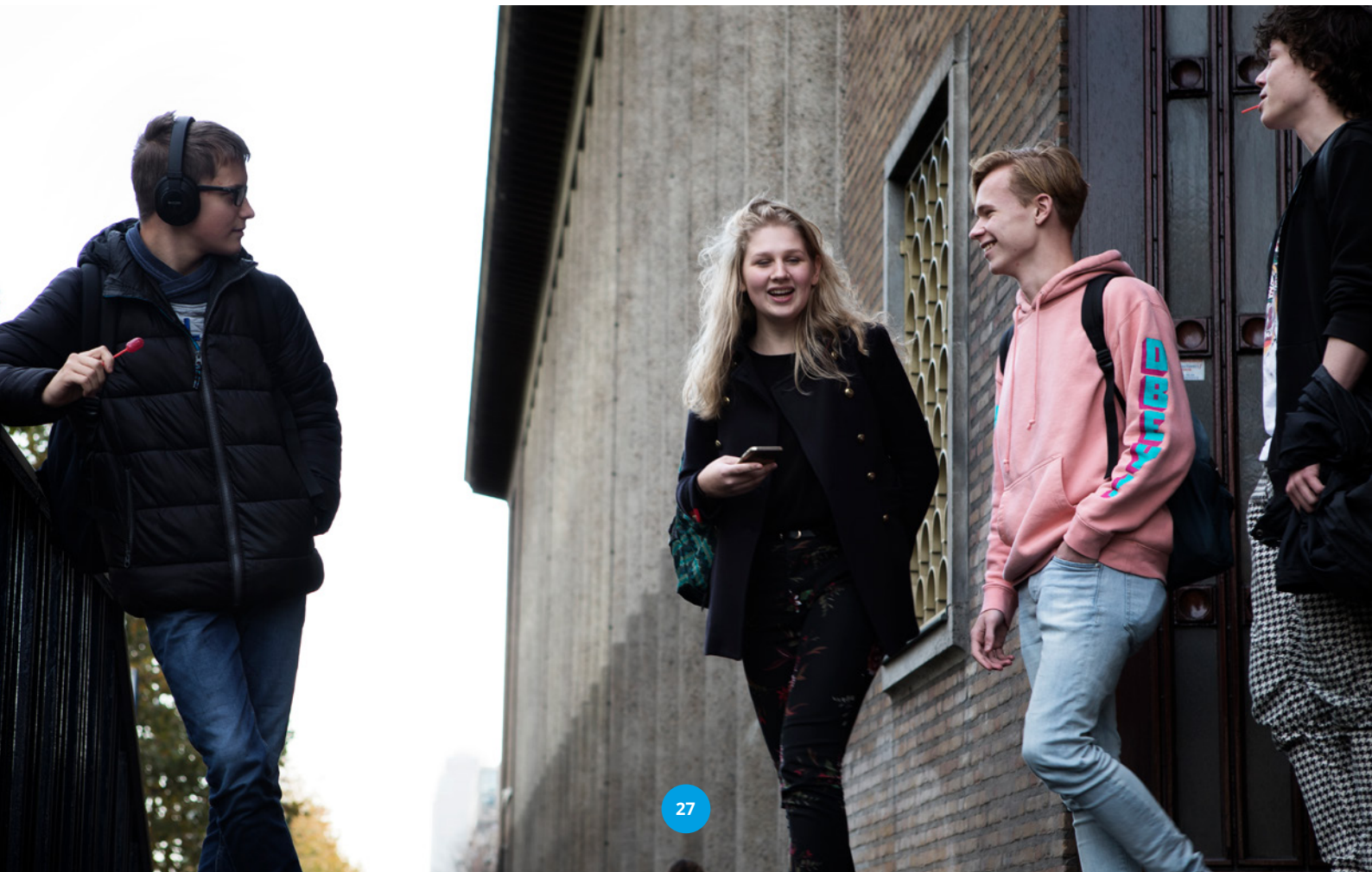
*"Wat behoeft aandacht? Nou wat ons betreft zetten we dus ook heel erg in op het professionaliseren van de eerste lijn. Hoe bereiken we dat die groep bekwaam is om studenten als eerste op te vangen? Hoe zorgen we ervoor dat zij vanuit het management ook de ruimte krijgen? Vaak is die begeleiding iets dat erbij komt. Hoe kunnen we dat anders indelen?"*

Een aantal hogescholen heeft al scholingsaanbod specifiek voor SB'ers en in een aantal hogescholen worden er stappen gezet in de richting van het verplicht stellen van deze scholing.

*"Ik denk dat de belangrijkste verandering die nu op komst is, waar ik heel blij mee ben, dat we dit jaar als belangrijkste aandachtspunt hebben om beleidskaders verder uit te werken. Enerzijds hebben we nu een soort faciliterende rol met heel veel mooi aanbod voor iedereen en daar staan we nu zo mee in ons handen. Maar dan moet het aanbod ook gehaald worden. Het beleid gaat er hopelijk voor zorgen dat daar wat meer gepusht wordt, zodat die afname ook groter gaat worden, omdat erop getoetst gaat worden."*

Een voorbeeld van een verplicht scholingsaanbod is een uitbreiding van de BDB-cursus (verplicht voor alle startende docenten) met aspecten van studentenwelzijn. Meerdere hogescholen waren bezig met het ontwerpen van trainingen (of train-de-trainers) gericht op studentbegeleiding (SB). In een enkele hogeschool waren SB'ers al verplicht een speciale SB-training met daarin aandacht voor studentenwelzijn te volgen. Sommige hogescholen hebben een profiel voor SB'ers opgesteld vanuit kwaliteitsafspraken. In de regel worden SB'ers gekozen om hun bekwaamheid om studenten te begeleiden. Toch werd daarbij ook aangegeven dat een aantal SB'ers onvoldoende 'geschikt' is voor studentbegeleiding. Medewerkers krijgen deze taak bijvoorbeeld ook simpelweg omdat ze nog uren open hebben staan. Professionalisering van SB'ers werd over het algemeen zeer gewenst geacht.

*"Nou die basis-sb goed inrichten [is nodig]. En die sb'er hoeft geen expert te zijn op al die gebieden, zoals middelengebruik, seksueel grensoverschrijdend gedrag, suïcidaal gedrag, geldzorgen... maar als ze nou maar gewoon in staat zijn om die vraag te durven stellen; 'Hoe gaat het eigenlijk met je?' En dat ze ook met het antwoord kunnen dealen. Ook als die studenten zegt: 'Nou, hartstikke slecht'. Dat je dan niet zenuwachtig wordt, dat je dan niet denkt 'Oh, ik ken de sociale kaart niet'. Maar dat je dan rustig zegt: 'Nou, dat vind ik naar voor je. Ik ga eens eventjes kijken wat ik voor je kan doen, ik kan je in ieder geval doorverwijzen.'"*





## 4. Conclusie

De hoofdvraag in dit onderzoek was:

- > Op welke wijze pakken hogescholen het bevorderen van studentenwelzijn aan, wat zijn hun ervaringen en welke lessen kunnen hieruit geleerd worden?

Om deze vraag te beantwoorden, spraken we met vertegenwoordigers van 22 verschillende hogescholen verspreid over heel Nederland. Overall was studentenwelzijn een actueel thema. Door de druk die de coronapandemie op het welzijn van studenten uitoefende en de toegenomen maatschappelijke en politieke aandacht voor het thema heeft de aanpak van studentenwelzijn een grote impuls gekregen. Mede door de NPO-gelden was er veel mogelijk en is er daadwerkelijk ook veel neergezet en in beweging gekomen rondom dit thema in hogescholen. Hogescholen hebben dit in korte tijd en onder hoge druk voor elkaar weten te krijgen en zijn daar trots op. Daarmee staat studentenwelzijn nu stevig op de kaart. En er gaat al veel goed. Zo laat dit onderzoek zien dat hogescholen een breed pallet aan activiteiten ontplooiën waarin zij studentenwelzijn vanuit verschillende invalshoeken benaderen, zoals *leefstijl*, *mentale gezondheid*, en *bindingsactiviteiten*. Hierbij wordt rekening gehouden met de behoeftes van verschillende (groepen) studenten. Er zijn, of worden, structuren opgezet waarbinnen aanbod vindbaar is en informatie over studentenwelzijn gedeeld wordt. Er wordt steeds meer gewerkt met kwaliteitsafspraken en beleid vanuit een brede visie op studentenwelzijn. De basis voor het werken aan studentenwelzijn is versterkt door betrokken medewerkers en is steeds beter zichtbaar binnen hogescholen. Uit de gesprekken blijkt dat studentenwelzijn minder geïsoleerd en op zichzelf staat, en meer deel uitmaakt van een netwerk door de hogescholen heen.

Hogescholen zijn zoekende naar de beste manier om studentenwelzijn vorm te geven in de organisatie. Een aantal thema's kwam in de gesprekken veelvuldig terug. Daarop gaan we hieronder in.

### 4.1 Een aantrekkelijk en vindbaar aanbod

Hogescholen zijn trots op het aanbod dat zij bieden, maar vinden ook dat nog onvoldoende studenten gebruik ervan maken.<sup>16</sup> Ook vermoeden zij dat het aanbod niet altijd gevonden wordt door de studenten die dit het meeste nodig hebben. Er zijn in de gesprekken verschillende factoren genoemd die hierbij mogelijk een rol spelen. De genoemde factoren en mogelijke oplossingsrichtingen, worden hieronder besproken. Of en in welke mate deze factoren daadwerkelijk een rol spelen, is grotendeels onbekend. Om daar meer zicht op te krijgen, is het nodig meer onderzoekend te werken aan studentenwelzijn – hetgeen we in Paragraaf 4.2 bespreken.

Hogescholen doen er veel aan om hun rijke aanbod vindbaar en zichtbaar te maken voor studenten, bijvoorbeeld via nieuwsbrieven en informatieborden. Toch zien met name grote hogescholen hierin mogelijkheden tot verbetering. Zij vinden dat het aanbod nog onvoldoende gevonden wordt door studenten, maar ook door docenten. Verschillende hogescholen zijn bezig 'centrale vindplekken' te creëren waar informatie en aanbod samenkomen. Tegelijkertijd is ook genoemd dat studenten een drempel kunnen ervaren om gebruik te maken van aanbod dat 'centraal' wordt aangeboden, omdat dit 'ver weg' en 'anoniem' kan aanvoelen. Daarom kiest een aantal grote hogescholen ervoor om aanbod dicht bij de student te organiseren, bijvoorbeeld door een fysiek centrum in een faculteit.<sup>17</sup> Het is op het moment van schrijven onduidelijk of de genoemde aanpassingen ook tot het gewenste resultaat leiden. Hogescholen zouden hierover met elkaar hun ervaringen kunnen uitwisselen om van elkaar te leren.

Veel van het aanbod is volgens de geïnterviewden aanbodgestuurd. Het is onduidelijk of dit aanbod ook aansluit bij de behoeftes van de doelgroep zelf. De geïnterviewden zelf zien hier een belangrijk verbeterpunt voor hun eigen handelen. Omdat het aanbod voor studenten bedoeld is, is het belangrijk om studenten meer

---

<sup>16</sup> Het gaat hier om het hele scala van aanbod.

<sup>17</sup> Een variant hierop is het integreren van aanbod in opleidingen, zie daarvoor Paragraaf 4.3.

te betrekken bij het samenstellen van dit aanbod. Daarnaast kunnen studenten ook op andere manieren betrokken worden, bijvoorbeeld bij de evaluatie van het aanbod (zie Paragraaf 4.2), door betrokken te zijn bij de uitvoer van het aanbod of door mee te denken over de manier waarop het aanbod gecommuniceerd wordt. Dit laatste kwam in dit onderzoek namelijk naar boven als een factor die mogelijk invloed heeft op het gebruik van het aanbod. Wanneer de naam van een workshop veranderd werd, kwamen er opeens meer studenten op af. Maar het ontbreekt hogescholen aan kennis om hierin onderbouwde keuzes te maken om hun communicatie effectiever te maken. Voor één hogeschool was dit de reden om een communicatie-professional in te schakelen met expertise op jongerencommunicatie. Een andere manier zou kunnen zijn om studenten zelf te laten meedenken over de manier waarop aanbod wordt gecommuniceerd (bv. over de naam van een training).

## 4.2 Onderzoekend werken

Ten tijde van de coronaperiode is veel aanbod 'spontaan' ontstaan. Er was plotseling veel ruimte, zowel financiële ruimte als 'speelruimte'. Het resultaat is een divers aanbod van 'interventies' waarvan grotendeels onbekend is hoe dit aanbod door studenten wordt ontvangen, maar ook of het aanbod effectief is. Voor *onderzoekend werken* aan studentenwelzijn was te midden van de coronapandemie begrijpelijkerwijs onvoldoende tijd, maar hogescholen hebben nu behoefte aan informatie over de interventies die zijn ontwikkeld, zodat zij betere argumenten hebben voor het behoud, het aanpassen of wellicht afschaffen van bepaalde interventies. Daarbij komt de behoefte om meer vraaggestuurd te werken in plaats van aanbodgestuurd in de gesprekken naar voren.

Om diensten in staat te stellen om voortdurend te werken aan het verbeteren van het aanbod, is het belangrijk dat er een systematiek voor kwaliteitszorg wordt opgezet, bijvoorbeeld door te werken vanuit een PDCA-cyclus. Op basis van de interviews is de indruk ontstaan dat er hierin wel degelijk acties worden ondernomen, maar dat er van een systematiek meestal nog onvoldoende sprake is. Zo wordt aanbod soms, maar niet structureel geëvalueerd. Zicht krijgen op het bereik van het aanbod, hoe het aanbod ontvangen wordt door de doelgroep en de effectiviteit van interventies, kan helpen de passendheid en kwaliteit van het aanbod te verbeteren. Daarvoor is samenwerking nodig met onderzoekers in de hogeschool (of daarbuiten). Daarnaast zouden hogescholen ook onderling kunnen samenwerken in het vergroten van kennis over studentenwelzijn, zoals al gebeurt via het landelijk netwerk Studentenwelzijn. Hogescholen zouden nog meer kunnen profiteren van wat er in dit netwerk (en de bijbehorende kennisbank) wordt gedeeld en samenwerking intensiveren.



### 4.3 Preventie en signalering

In de ogen van de geïnterviewden kan een succesvolle aanpak van studentenwelzijn niet zonder de betrokkenheid van opleidingen. SB'ers hebben een signalerende taak en een verwijfsfunctie en helpen daarmee het centrale aanbod te ontsluiten naar de student. Daarnaast kunnen opleidingen studentenwelzijn een plek geven in het curriculum. Hierbij wordt vooral bedoeld op de preventie van psychische problematiek.

De geïnterviewden zouden graag zien dat er meer aandacht komt voor de professionalisering van SB'ers. Men is het erover eens dat SB'ers geen experts hoeven te worden op onderwerpen als eenzaamheid, suicide of middelengebruik, maar zij moeten wel beschikken over de basisvaardigheden voor het begeleiden van studenten. Het gaat om het aangaan van het gesprek en het kunnen doorverwijzen. Centrale diensten bieden voor SB'ers al ondersteunende materialen, faciliteren netwerken waarin SB'ers (en overige medewerkers) kennis kunnen halen en brengen en bieden professionaliseringsaanbod voor SB'ers. Het is echter aan SB'ers zelf om hier gebruik van te maken hetgeen in de ogen van de geïnterviewden niet voldoende gebeurt. In de meeste hogescholen zijn SB'ers niet verplicht tot het volgen van scholing. De geïnterviewden geven aan dat het voor hen lastig is invloed uit te oefenen op dit proces omdat zij niet betrokken zijn bij de besluitvorming over de professionalisering van SB'ers. Op een aantal hogescholen is er wel beweging in die richting (en heel soms is verplichte scholing al gerealiseerd).

Naast het versterken van SB'ers, zouden geïnterviewden graag zien dat opleidingen zelf ook aandacht besteden aan studentenwelzijn op het preventieve vlak. Onderwerpen als prestatiedruk of leefstijl zouden onderdeel uit kunnen maken van het curriculum. Er zijn opleidingen die zelf al onderwijsmateriaal ontwikkeld hebben op het gebied van studentenwelzijn. In grote hogescholen is er niet altijd goed zicht op wat er in opleidingen gebeurt. Het ontbreekt dan aan een ondersteunende structuur, alhoewel hiervoor wel stappen zijn gezet, bijvoorbeeld door de inzet van extra functionarissen die de opdracht hebben deze verbinding tot stand te brengen. Omdat er geen duidelijke opdracht ligt voor deze verbinding, is het contact vaak nog wel vrijblijvend. Daardoor is het lastig om systematisch en in gezamenlijkheid te werken aan het versterken van studentenwelzijn en te bouwen aan kennis en expertise. Het versterken van de samenwerking tussen opleidingen en centrale diensten zou versterkt kunnen worden, en mogelijk kunnen centrale diensten met hun specifieke expertise opleidingen die studentenwelzijn een plek willen geven ook kunnen ondersteunen.

### 4.4 Studentenwelzijn en maatschappelijke problematiek

In de ogen van betrokkenen gaat studentenwelzijn over het wegnemen van omstandigheden die dit welzijn belemmeren, om studenten weerbaar te maken en om studeren mogelijk te maken. De geïnterviewden geven echter aan dat maatschappelijke problemen ervoor zorgen dat steeds minder studenten vanuit basisvoorwaarden voor welzijn kunnen studeren. Hierbij valt te denken aan financiële problemen, de druk van de prestatimaatschappij en problemen rondom huisvesting. Een vraag die door een aantal hogescholen gesteld wordt, is: tot hoe ver reikt onze zorgplicht en verantwoordelijkheid? Er lijkt gezocht te worden naar een grens, tegelijkertijd vragen de huidige maatschappelijke problemen juist om zorg voor studenten. Hogescholen zien het als een probleem dat de last van omstandigheden waar studenten zelf vaak weinig aan kunnen doen, wel op hun schouders rust. Een training timemanagement voor mantelzorgers, of financiële vaardigheden voor studenten die in armoede leven, is soms maar een pleister op een gapende wond en wekt ook de indruk dat studenten zelf verantwoordelijk zijn voor de stress die zij ervaren. Dat is een spanningsveld waar hogescholen mee worstelen. Een aantal hogescholen heeft al contacten met bijvoorbeeld gemeentes om bepaalde problemen waar zij zelf minder invloed op hebben, te agenderen. Hogescholen kunnen dit nadrukkelijker doen, mogelijk in samenwerking met elkaar of andere partijen. Ook zouden zij in het publieke debat het perspectief van studenten en het eigen perspectief duidelijker naar voren kunnen brengen.

### 4.5 Grootte hogeschool en studentenpopulatie

De kenmerken van de hogeschool en de studentenpopulatie hebben invloed op de wijze waarop studentenwelzijn georganiseerd wordt en de thema's die daarbinnen aandacht krijgen. Een dominant thema in de gesprekken daarin was de grootte van de hogeschool. De diversiteit van de studentenpopulatie werd in de gesprekken vaak daaraan verbonden.



In grote hogescholen, met meerdere faculteiten en vaak ook meerdere locaties – soms zelfs in verschillende steden – is het lastiger zicht te hebben op wat er in de faculteiten en opleidingen gebeurt op het gebied van studentenwelzijn. Ook blijkt het lastig om daarin sturing uit te oefenen. Ook zicht hebben op wat er vanuit verschillende netwerken gebeurt (bijvoorbeeld netwerken over diversiteit en inclusie, studentbegeleiding, studentenwelzijn, etc.) en hierin goed op elkaar weten aan te sluiten, kost moeite.

Grote scholen hebben doorgaans een meer gedifferentieerd en divers centraal aanbod, met meerdere specialisaties zoals keuzecoaches. Ook faciliteren zij vaak netwerken voor specifieke groepen studenten, zoals LHBTIQ+-netwerken of netwerken voor internationale studenten of mantelzorgers. Tegelijkertijd vragen zij zich af of deze netwerken niet juist ook tegengesteld zijn aan wat je op het gebied van inclusie zou willen bereiken. Voor kleine hogescholen geldt soms dat de studentpopulatie te klein is voor verschillende netwerken of doelgroepenbeleid en dat veel begeleiding individueel is. Er wordt gesproken van kleine gemeenschappen waar iedereen elkaar minstens van gezicht kent. In de gesprekken komt deze kleinschaligheid naar voren als belangrijk en positief voor studentenwelzijn. In die zin zouden grote hogescholen kunnen zoeken naar een klein-binnen-groot aanpak van studentwelzijn, zoals nu al gebeurt door centra voor studentenwelzijn in de faculteiten te organiseren. Ondanks deze genoemde voordelen van kleine hogescholen, zou het wel kunnen dat studenten die zich 'anders voelen' geen plek hebben om naartoe te gaan in kleinere hogescholen of dat voorzieningen en extra ondersteuning minder zichtbaar zijn wat de drempel om hulp of ondersteuning te vragen mogelijk groter kan maken. Dat betekent dat het belangrijk is te weten in hoeverre hogescholen voldoen aan het streven een hogeschoolomgeving te bieden waarin iedereen zich gezien en erkend voelt.

## 4.6 Beperkingen van dit onderzoek

Het eerste interview is afgenomen in april, het laatste interview in november 2022. Dat is een lange periode, waarin maatschappelijke veranderingen invloed kunnen hebben gehad op de manier waarop thema's zijn besproken. Dit onderzoek geeft geen compleet beeld van het complete aanbod en alle successen en knelpunten van alle hogescholen. Het kan zijn dat er hogescholen zijn die al een oplossing hebben gevonden voor de dilemma's die in dit rapport zijn geschetst, maar waar wij geen weet van hebben. Daarnaast kan het zijn dat de personen die we voor dit onderzoek gesproken hebben, zelf geen compleet beeld hadden van studentenwelzijn in de eigen hogeschool. Dit is ook door geïnterviewden zelf benoemd. Er gebeurt immers zoveel op dit thema en op zoveel verschillende plekken in de hogeschool, dat het goed mogelijk is dat informatie gemist is. Dit blijkt ook wel uit de conclusie dat hogescholen het lastig vinden om zicht te hebben en houden op wat er in de eigen hogeschool allemaal gebeurt op het thema. Desondanks biedt dit rapport een dwarsdoorsnede van praktijken en ervaringen van diverse hogescholen in de aanpak van studentenwelzijn.

## 4.7 Ten slotte, een woord van dank

Studentenwelzijn staat op de kaart. Uit alle interviews werd duidelijk dat er aan studentenwelzijn wordt gewerkt met veel hart voor de student. Wij willen iedereen bedanken die heeft meegewerkt aan dit onderzoek, dat wil zeggen, iedereen die heeft meegedacht bij het ontwerp, de tussenpersonen die hebben bijgedragen aan het tot stand komen van het contact, Anjo Veenstra voor hulp bij het afnemen en uitwerken van interviews en de bijdrage aan de analyse, maar bovenal natuurlijk iedereen die bereid was door ons bevraagd te worden en daarvoor tijd heeft vrijgemaakt.

We hopen dat deze rapportage bijdraagt aan het versterken van studentenwelzijn binnen hogescholen, ieder voor zich, maar zeker ook in dialoog met elkaar en met de studenten over wie dit gaat.







## 5. Bronnen

Bosmans, M., Marra, E., Alblas, E., Baliatsas, C., Vetten, M. de, Gameren, R. van, Schulpen, S., Moleman, Y., Bhattathiri, G., Gerbecks, J., Ditchew, L., & Dückers, M. (2022). De gevolgen van de coronapandemie voor de gezondheid en het welzijn van de jeugd: een systematische literatuurstudie. Utrecht/Bilthoven: Nivel, RIVM.

De Pury, J. & Dicks, A. (z.d.). Stepchange: Mentally healthy universities. Opgehaald van: <https://www.universitiesuk.ac.uk/what-we-do/policy-and-research/publications/stepchange-mentally-healthy-universities>, 5 december 2022.

Dinther, M. van (2019). Studenten bezwijken psychisch onder prestatiedruk: 'De psychologen zijn niet aan te slepen'. De Volkskrant, 13 augustus 2018.

Dopmeijer, J.M. (2020). Running on empty. The impact of challenging student life on wellbeing and academic performance. Academisch proefschrift, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.

Dopmeijer, J.M. (2017). Factsheet Onderzoek Studieklimaat, gezondheid en studiesucces 2017. Hogeschool Windesheim, Zwolle.

Dopmeijer, J. M., Nuijen, J., Busch, M. C. M., & Tak, N. I. (2021). Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hoger onderwijs Deelrapport I Mentale gezondheid van studenten in het hoger onderwijs. RIVM, Trimbos-instituut en GGD GHOR Nederland.

Gubbels, N., & Kappe, R. (2017). Onderzoekslijn Studentenwelzijn – onderzoeksagenda. Lectoraat Studiesucces, Hogeschool Inholland.

Hogeschool in 3D. Duurzaam, divers & inclusief, en digitaal voor de toekomst. HvA Instellingsplan 2021-2026. (2021). Opgehaald 1 april 2022 van: <https://www.hva.nl/binaries/content/assets/hva/over-de-hva/plannen-feiten-en-verslagen/hva-instellingsplan-2021-2026.pdf?1610023609174>

Huber, M., Knottnerus J.A, Green, L., van der Horst, H., Jadad, A.R., Kromhout, D., et al. (2011). How should we define health? *British Medical Journal*, *BMJ* 343:d4163.

Huber, M., van Vliet, M., & Boers, I. (2016). Heroverweeg uw begrip van gezondheid. *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde*, *160*, 1-5.

Nelson, M., Tarabochia, D., & Koltz, R. L. (2015). PACES: a model for student wellbeing. *Journal of School Counseling*, *13*.

OCW (2019). *Houdbaar voor de toekomst. Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Soutter, A. K., O'Steen, B., & Gilmore, A. (2014). The student well-being model: A conceptual framework for the development of student well-being indicators. *International Journal of Adolescence and Youth*, *19*(4), 496–520.

Wiesman, A. (2021). *Pubers zijn heel flexibel, maar de rek is er nu wel uit*. Trouw, 20 februari 2021.



## 6. BIJLAGEN

### 6.1 Bijlage 1. Deelnemende hogescholen

#### **Deelnemende hogescholen**

Aeres

Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten

ArtEZ University of the Arts

Avans Hogeschool

Christelijke Hogeschool Ede

Codarts

De Haagse Hogeschool

Hanze Hogeschool

Hogeschool voor de Kunsten Utrecht

Hogeschool Breda

Hogeschool IPABO

Hogeschool Rotterdam

Hogeschool Utrecht

Hotelschool Den Haag

Hogeschool van Amsterdam

HZ

Iselinge Hogeschool

Marnix Academie

NHL Stenden Hogeschool

Hogeschool Saxion

Hogeschool Windesheim

Zuyd Hogeschool

### 6.2 Bijlage 2. Inventarisatie van interventies

#### Leefstijl

#### **Centraal aanbod (eventueel als keuzevak):**

- > Mindfulness
- > Yoga
- > Pilates
- > Tai Chi

Praatgroepen op thema

- > Flow into your life
- > Mission Possible
- > Creating Happiness

Sportfaciliteiten/sportaanbod

Mirro (online e-health)

- > Gezondeboel (online e-health)

#### **In het curriculum van opleidingen:**

Leefstijl is opgenomen in de sb-lijn, al dan niet met een bijbehorende methode (Bijvoorbeeld On Course)

Onderzoek door studenten naar welzijnsthema's (bijvoorbeeld bij de studie Dietethiek)

De Gezonde School ((bijv. bij een pabo)

- > Sportklas (bijv. bij een pabo)

Als onderdeel van het curriculum, zoals bij kunstonderwijs en performing art (denk aan ontspanning en op het podium staan), bewegingsonderwijs en opleidingen tot een zorgend beroep.

<p>Dagelijks functioneren</p>	<p><b>Centraal aanbod (eventueel als keuzevak):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Workshop timemanagement</li> <li>&gt; Omgaan met uitstelgedrag</li> <li>&gt; Tentamenvoorbereiding</li> <li>&gt; Kennisclips over studievaardigheden</li> </ul> <p>Student-coaching: student-student-begeleiding voor korte of langere periode.</p> <p>Studiehuiskamer: gericht op langstuderende studenten. Een fysiek samenkomen met aandacht voor plannen en coaching en daarbij studeren op vaste momenten op een vaste plek.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Studiestimuleringsgroep: 1,5 uur per week samenkomen onder begeleiding van studentpsycholoog, ook gericht op langstuderende studenten.</li> </ul> <p>Financieel spreekuur</p>
<p>Mentaal welbevinden</p>	<p><b>Centraal aanbod (eventueel als keuzevak):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Bouwen aan zelfvertrouwen</li> <li>&gt; Maak werk van je onzekerheid</li> <li>&gt; Omgaan met uitdagende situaties (faalangstreductietraining)</li> </ul> <p>Stressreductietraining:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Omgaan met stress</li> <li>&gt; Stressless</li> <li>&gt; Intensieve cursus faalangst/stress (gecombineerd individueel en groep)</li> </ul> <p>Mhbo-coaches: hogerejaars hbo-studenten die via het mbo komen begeleiden nieuwe hbo-studenten die via het mbo zijn gekomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Platform frisse gedachtes; chatten met een vraag of over een probleem met luisterstudenten.</li> </ul> <p>Suicide-preventie (scholing medewerkers)</p> <p><b>In het curriculum van opleidingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wordt gezien als onderdeel van kunstonderwijs, zoals:</li> <li>&gt; Omgaan met stress</li> <li>&gt; Omgaan met prestatiedruk</li> <li>&gt; Omgaan met faalangst</li> </ul>

<p>Meedoen</p>	<p><b>Centraal aanbod (eventueel als keuzevak)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Studenten- en studieverenigingen</li> <li>&gt; Activiteiten voor en door studenten, zoals werkgroepen, netwerken, wandelingen, fietstochten, kledingruil, clubs (kookclub, knutselclub, ..), schoolfeesten, collegetour. Een deel van financiering van de activiteiten komt uit NPO-gelden.</li> <li>&gt; Workshops muziek en dans door studenten vanuit de opleidingen.</li> <li>&gt; Culturele activiteiten, al dan niet georganiseerd door een cultureel platform van de hogeschool.</li> </ul> <p>Woonkamers/huiskamers/café's (non-alcohol): een informele sociale ruimte voor studenten op de hogeschool.</p> <p>Aansluiting bij Student Circle, een match voor internationale studenten en Nederlandse studenten (extern georganiseerd).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Learning community voor Studenten met een sociale component</li> <li>&gt; Check-mate, platform voor het vinden van een studiemaatje.</li> </ul> <p>Studentenpanels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; MR</li> <li>&gt; Opleidingscommissie</li> </ul> <p>Stilteruimte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Gebedsruimte</li> </ul> <p>Aandacht voor en aanpak van de toegankelijkheid van gebouwen.</p> <p>Scan voor digitale toegankelijkheid met daaropvolgend een plan van aanpak ter verbetering.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Spraaksoftware op alle uitleenlaptops</li> <li>&gt; Voorlees-software</li> <li>&gt; Taalondersteuning via een taalcentrum, in een aantal gevallen met een diagnostische taaltoets voor alle studenten.</li> </ul> <p>Screenings voor toelating tot opleiding met aandacht voor diversiteit en inclusie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Onderzoek door studenten op welzijnsthema's vanuit Studiestress office.</li> <li>&gt; Team Inclusief: werken aan community building- voor iedereen die zich aangesproken voelt door het exclusieve.</li> </ul> <p><b>In het curriculum van opleidingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Activiteiten organiseren in relatie tot basisonderwijs is onderdeel van de opleiding (pabo)</li> <li>&gt; Leerprogramma Living in Rotterdam (activiteiten door en voor studenten)</li> </ul>
<p>Zichtbare groepen</p>	<p><b>Centraal aanbod (eventueel als keuzevak):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Studenten met een functiebeperking</li> <li>&gt; Studenten met een chronische ziekte</li> <li>&gt; Studenten met suïcide gedachten: individuele gesprekken</li> </ul> <p>Mantelzorgers: individuele gesprekken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Studerende (jonge) moeders; ondersteuning en bemiddeling door studentendecaan.</li> <li>&gt; Rouwgroep</li> </ul> <p>Internationale studenten: aandacht voor sociale binding, taalondersteuning, huisvesting, gezondheidszorg.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Caribische studenten</li> <li>&gt; Vluchtelingstudenten</li> <li>&gt; Netwerk Oekraïense studenten</li> </ul> <p>Hoogbegaafdheid: verdiepingsprogramma's</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Langstuderende studenten: aandacht voor extra studiebegeleiding, binding met de opleiding terugvinden</li> </ul> <p>Lhbtq+: netwerk/platform</p> <p>Geen (kleine hogescholen)</p>

Transities	<p><b>Centraal aanbod (eventueel als keuzevak):</b></p> <p>Mbo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mhbo-coaches: hogerejaars hbo studenten die via het mbo komen begeleiden nieuwe hbo studenten die via het mbo naar de hogeschool komen.</li> <li>&gt; Mbo-pabo-traject</li> <li>&gt; Samenwerkingsverbanden met het mbo, gericht op de overstap naar het hbo, zoals voorbereidende modules voor mbo-ers nog voor aanvang van de hbo-opleiding.</li> </ul> <p>Chatten met hbo-ers (instroom/voorlichting)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Hbo-vaardigheden (instroom)</li> </ul> <p>Premaster (hotelschool)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Profileringsdagen waarbij oud-studenten komen vertellen over hun ervaringen (hbo-werk)</li> <li>&gt; Workshop solliciteren</li> </ul>
Kwaliteit van leven	<p><b>Centraal aanbod (eventueel als keuzevak):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Vertrouwenspersonen</li> <li>&gt; Studiecoach</li> <li>&gt; Studentendecanaat</li> </ul> <p>Sociale veiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Inrichting gebouwen (open)</li> <li>&gt; Uitgaan van vertrouwen (zelf afrekenen bijvoorbeeld)</li> <li>&gt; Werkwijze en formele procedures op orde hebben</li> <li>&gt; Adviseur sociale veiligheid (voor medewerkers en management)</li> <li>&gt; Ondertekening Amnesty manifest</li> <li>&gt; Samenwerking theatermakers ogv seksuele veiligheid.</li> <li>&gt; In de organisatie een link vinden met diversiteit en inclusie</li> <li>&gt; Samenwerking met studentenverenigingen met het oog op sociale veiligheid</li> </ul> <p>Budgetcoaches</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Omgaan met geld</li> <li>&gt; International office voor bemiddeling huisvesting</li> </ul> <p>Noodfonds/afstudeerfonds</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Fonds voor topsporters</li> </ul>
Zingeving	<p><b>Centraal aanbod (eventueel als keuzevak):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Koersen op je toekomst, over waarden, waartoe en waarnaar toe</li> <li>&gt; Een op Ikigai-gebaseerde workshop over loopbaancompetenties (Wageningen)</li> <li>&gt; Studieloopbaanbegeleiding</li> <li>&gt; Aanbod studentenpastoraat, bijvoorbeeld Ouders op je schouders</li> <li>&gt; Dagopening</li> <li>&gt; Kloosterweekend</li> <li>&gt; Bezinningscentrum met 3 ruimten (islamitisch, protestants en christelijk)</li> </ul> <p>Benefiet door studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Vrijwilligerswerk in het buitenland</li> </ul> <p>Creating happiness</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Flow into your life</li> </ul> <p><b>In het curriculum van opleidingen:</b></p> <p>Essentieel voor kunstonderwijs</p> <p>Reflecteren als onderdeel van het onderwijs (sociale studies, onderwijs, pedagogisch, etc.)</p> <p>Als onderdeel van studieloopbaanbegeleiding</p> <p>Levensbeschouwing in het curriculum</p> <p>Vakinhoud burgerschapsvorming en persoonlijk meesterschap</p>