



Mentaal welzijn van studenten

Beleidsaanbevelingen voor
hoger onderwijs



1. Samenvatting

In heel Europa is het mentaal welzijn van studenten uitgegroeid tot een van de meest urgente structurele uitdagingen voor instellingen voor hoger onderwijs. Stijgende niveaus van angst, depressie en stressgerelateerde stoornissen, evenals crisissituaties, beïnvloeden het welzijn van studenten, academische resultaten, betrokkenheid, retentiepercentages, werkdruk van medewerkers en de stabiliteit van de instelling.

Hogeronderwijsinstellingen erkennen steeds vaker dat docenten over de vaardigheden moeten beschikken om studenten met psychische problemen te ondersteunen, effectief te communiceren en hen door te verwijzen naar professionele hulpverleningsdiensten. Binnen het Erasmus+-project 'Support for University Student Mental Health – Training for Teaching Staff' (SUNMENTORS) is een toegankelijke, op evidentie gebaseerde, E-learning ontwikkeld om aan deze behoefte te voldoen. Voor meer informatie over het project, ga naar www.sunmentors.eu.

Internationale ervaringen tonen echter aan dat trainingsinitiatieven op zichzelf geen duurzame, systemische impact hebben. Zonder institutionele verankering blijft de participatie ongelijk, blijven de doorverwijsprocedures onduidelijk en raakt de verantwoordelijkheid versnipperd over verschillende organisatieonderdelen.

Dit beleidsdocument biedt daarom een alomvattend kader voor hogeronderwijsinstellingen om de verbetering van het mentaal welzijn van studenten in de institutionele structuren te verankeren. Het is primair bedoeld voor het senior managementteam (bijv. onderwijs, diversiteit, inclusie en studentenzaken), evenals decanen en andere besluitvormers binnen Europese hogeronderwijsinstellingen.

Hier wordt betoogd dat het mentaal welzijn van studenten moet worden erkend als een institutioneel bestuursvraagstuk dat aan alle aspecten van het onderwijs raakt. Een dergelijke integratie zou de kwaliteit van het onderwijs versterken, de academische resultaten van studenten verbeteren, inclusieve participatie bevorderen, de studentenretentie stabiliseren en de institutionele risico's verminderen.

Het integreren van competenties op het gebied van mentaal welzijn betekent geen uitbreiding van de institutionele verantwoordelijkheid, maar eerder een strategische verfijning van bestaande doelstellingen met betrekking tot onderwijskwaliteit, gelijkheid en organisatorische veerkracht.

2. Het mentaal welzijn van studenten als een uitdaging voor het bestuur

Historisch gezien werd het mentaal welzijn van studenten beschouwd als een aanvullende ondersteuningsdienst. Counselingdiensten functioneerden naast de academische structuren en pakten individuele gevallen reactief aan.

De huidige ontwikkelingen vereisen een andere kijk op de zaak. Het mentaal (on)welzijn van studenten heeft nu systemische gevolgen:

- Toegenomen verzoeken om verlenging van deadlines of alternatieve examenvormen
- Onzekerheid onder docenten met betrekking tot crisissituaties
- Escalatie-risico's

Deze ontwikkelingen beïnvloeden de prestatie-indicatoren van de instelling. Het behoud en de doorstroom van personeel worden erdoor beïnvloed. Docenten ervaren een verhoogde emotionele werkbelasting. Het risico op reputatieschade neemt toe in geval van ernstige incidenten.

Zonder institutionele ondersteuning voor mentale welzijnszorg worden reacties inconsistent. Individuele docenten hanteren mogelijk verschillende benaderingen., studenten ervaren wisselende ondersteuning en administratieve processen worden reactief in plaats van voorspelbaar.

Het integreren van competenties op het gebied van mentale welzijnszorg kan een reactief model omvormen tot een gestructureerde, preventieve bestuursaanpak binnen hogeronderwijsinstellingen.

3. De rol van het onderwijzend personeel binnen gestructureerde institutionele kaders

Docenten zijn vaak de eersten die leerlingen met psychische problemen opmerken of door hen worden benaderd. Zij zijn bij uitstek geschikt om gedragsveranderingen, demotivatie, slechte cijfers en emotioneel isolement te signaleren.

Zonder institutionele duidelijkheid kunnen faculteitsleden echter aarzelen om actie te ondernemen of, net meer verantwoordelijkheid op zich nemen dan goed is.

Tegen deze achtergrond biedt het SUNMENTORS E-learning programma het volgende:

- Geestelijke gezondheidsgeliterdheid
- Stigma-sensitieve communicatie
- Vroege identificatievaardigheden
- Verwijscompetentie
- Bewustzijn van rol en grenzen

Institutionele verankering zorgt ervoor dat deze competenties consistent worden toegepast. Het is belangrijk te benadrukken dat de training niet bedoeld is om docenten competenties als coach of begeleider bij te brengen. De rolafbakening daarin staat voorop.

Het gaat hier over duidelijke verwijsschema's, transparante registratiemethoden en ondersteuningsstructuren, escalatieprotocollen voor crisissituaties en vertrouwelijkheidsnormen. De aanwezigheid en bekendheid daarvan verminderen de aanwezige onzekerheid bij docenten en vergroten het vertrouwen, zowel in zichzelf als in de instelling.

4. Organisatorische randvoorwaarden voor duurzame inbedding

Het integreren van kennis, bewustzijn, strategieën en vaardigheden op het gebied van mentale welzijnszorg in hogeronderwijsinstellingen vereist meer dan strategische goedkeuring of het aanbieden van trainingsmodules. Het vereist organisatorische haalbaarheid. Zonder afstemming tussen institutionele verwachtingen en operationele realiteit, lopen zelfs goed ontworpen initiatieven het risico te worden gezien als een 'extraatje' of iets symbolisch.

Een van de meest cruciale randvoorwaarden betreft de **werkbelasting**. Docenten opereren binnen een steeds complexer wordend takenpakket: het leveren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs, het verrichten van onderzoek, het uitvoeren van administratieve taken, het bijdragen aan internationalisering en het deelnemen aan kwaliteitsborgingsprocessen. In deze omgeving blijft emotionele werkbelasting (waaronder het omgaan met studenten met psychische problemen) vaak onzichtbaar in formele werkbelastingsmodellen. Als instellingen van medewerkers verwachten dat ze zich op een zinvolle manier bezighouden met bewustwording rondom mentaal welzijn, maar de relationele en emotionele dimensies van het lesgeven niet erkennen, dan kan dit leiden tot spanning en weerstand. Duurzame verankering vereist daarom dat institutioneel leiderschap emotionele werkbelasting erkent als een integraal onderdeel van academisch werk. Dit betekent niet dat de academische normen verlaagd moeten worden of dat de therapeutische verantwoordelijkheden moeten worden uitgebreid. Het betekent eerder dat men erkent dat ondersteunende communicatie, het vroegtijdig signaleren van psychische problemen en het verantwoord doorverwijzen van studenten allemaal deel uitmaken van de hedendaagse onderwijspraktijk. Werkbelastingskaders en functioneringsgesprekken moeten deze realiteit weerspiegelen. Wanneer docenten een overeenstemming ervaren tussen de institutionele boodschap en de prestatieverwachtingen, neemt de betrokkenheid toe.

Communicatienormen vormen een tweede doorslaggevende factor. In veel instellingen leiden informele verwachtingen van constante beschikbaarheid zoals snelle reacties op e-mails, flexibiliteit buiten de standaarduren en onmiddellijke inwilliging van studentenverzoeken tot een vervaging van de grenzen tussen professionele verantwoordelijkheid en persoonlijke capaciteit. In dergelijke omgevingen kunnen initiatieven op het gebied van mentaal welzijn onbedoeld de druk verhogen, omdat medewerkers zich gedwongen voelen om extra beschikbaar te zijn in naam van studentenondersteuning. Duidelijke communicatierichtlijnen die redelijke reactietijden waarborgen en de juiste kanalen voor dringende zaken definiëren, zijn daarom essentieel. Institutionele duidelijkheid voorkomt dat goedbedoelende medewerkers zichzelf overbelasten.

Zichtbare steun vanuit het management is eveneens cruciaal. Docenten moeten weten dat ze in situaties van ernstige nood of crisis geen geïsoleerde besluitnemers zijn. Leiderschap (op afdelings-, faculteits- en centraal niveau) moet duidelijk communiceren dat er ondersteuningsstructuren bestaan en dat escalatieprocedures legitiem zijn en worden aangemoedigd.

Een andere organisatorische overweging betreft **consistentie** tussen de verschillende eenheden. Als faculteiten, departementen of campussen het beleid inzake mentaal welzijn verschillend interpreteren, ervaren studenten ongelijke reacties en blijft er onzekerheid bestaan over gedeelde normen onder het personeel. Institutionele coördinatie via centrale richtlijnen, gedeelde verwijsschema's en geharmoniseerde communicatie verbetert de voorspelbaarheid. Decanen, directieteam en kwaliteitsborgingseenheden spelen een cruciale rol bij het waarborgen dat institutionele principes consistent worden toegepast binnen alle faculteiten en campussen.

Tot slot hangt de **geloofwaardigheid** af van de samenhang tussen beleid en praktijk. Hogeronderwijsinstellingen leggen steeds meer nadruk op welzijn, inclusie en veerkracht in hun strategische prioriteiten. Als de operationele structuren zoals werkverdeling, evaluatiecriteria, promotieprocessen echter in tegenspraak zijn met deze doelstellingen, verliest de institutionele boodschap aan legitimiteit. Het inbedden van competenties op het gebied van mentale welzijnszorg vereist daarom een realistische beoordeling van de organisatiecultuur en de stimuleringsstructuren. Afstemming vereist geen radicale transformatie, maar wel een bewuste aanpassing.

In essentie is het duurzaam inbedden van competenties op het gebied van mentaal welzijn niet zozeer een kwestie van extra middelen, maar van afstemming binnen de organisatie. Wanneer beleidskaders, werkbelastingmodellen, communicatienormen en leiderschapspraktijken initiatieven op het gebied van mentaal welzijn ondersteunen in plaats van ondermijnen, wordt training effectief en versterkt de institutionele veerkracht.

5. Integratie in het bestuursmodel voor onderwijs

Om ervoor te zorgen dat bewustzijn rond en competent omgaan met mentaal welzijn vaste onderdelen van de institutionele praktijk worden, moeten ze worden ingebed in de bestaande structuren voor onderwijs in plaats van te worden gezien als een extern of tijdelijk initiatief. Duurzame impact ontstaat wanneer training wordt geïntegreerd in de institutionele architectuur die vormgeeft aan academische ontwikkeling, kwaliteitsverbetering en professionele standaarden.

Een belangrijk aanknopingspunt voor een dergelijke integratie is de aanwezigheid van een **professionaliseringsstructuur** die fungeert als knooppunt voor pedagogische innovatie, personeelskwalificatie en kwaliteitsverbetering. Door trainingen rond mentaal welzijn binnen deze gevestigde omgeving te plaatsen, geven instellingen aan dat bewustzijn en competentie op het gebied van mentale welzijnszorg onderdeel uitmaakt van de hedendaagse professionele onderwijspraktijk. Het wordt zo in lijn gebracht met didactische excellentie, inclusieve pedagogiek en studentgericht leren, in plaats van te worden gezien als een 'extra' welzijnsaspect. Bovendien zorgt integratie binnen bestaande professionaliseringsstructuren voor continuïteit, ook na afloop van projectfinancieringscycli, en voorkomt het fragmentatie.

Kaderprogramma's voor onderwijskwalificaties bieden een tweede strategisch instrument. Veel Europese hogeronderwijssystemen vereisen of stimuleren deelname aan gestructureerde onderwijscertificaten, proefopleidingen of pedagogische kwalificatietrajecten voor nieuw aangestelde academische medewerkers. Door aandacht voor mentaal welzijn in deze kaders te integreren, wordt competentie als een verwachte dimensie van onderwijsbekwaamheid genormaliseerd. Wanneer docenten tijdens hun basisopleiding kennismaken met geestelijke gezondheidsgeletterdheid, krijgt het onderwerp legitimiteit en wordt het institutioneel gestandaardiseerd.

Introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers vormen een ander cruciaal integratiepunt. Door aandacht te besteden aan mentale gezondheid, duidelijke doorverwijsmogelijkheden en afbakening van grenzen binnen het introductieprogramma, wordt al vroeg duidelijk gemaakt dat het welzijn van studenten nauw verbonden is met de onderwijsverantwoordelijkheid. Het zorgt er ook voor dat nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van de beschikbare ondersteuningsstructuren voordat ze met complexe studentensituaties te maken krijgen.

Systemen voor **continue professionele ontwikkeling** bieden verdere mogelijkheden voor duurzame verankering. Academische carrières ontwikkelen zich en verwachtingen veranderen in de loop der tijd. Door training op het gebied van mentaal welzijn te integreren in trajecten voor continue professionele ontwikkeling, kunnen medewerkers hun competenties herzien en verdiepen naarmate de behoeften van de instelling veranderen. Regelmatige aandacht in ontwikkelingscatalogi en interne communicatiekanalen voorkomt dat het onderwerp naar de achtergrond verdwijnt.

Door de training in te passen binnen **bestaande academische ontwikkelingsstructuren** wordt de duurzaamheid op verschillende manieren vergroot. Ten eerste wordt overlapping van administratieve systemen voorkomen. Ten tweede wordt de competentie op het gebied van mentale welzijnszorg afgestemd op bestaande kwaliteitsborgingsprocessen. Ten derde wordt de verantwoordelijkheid verankerd binnen erkende institutionele eenheden, wat zorgt voor verantwoording en toezicht op de lange termijn.

Vrijwillige deelname blijft in de meeste hogeronderwijsinstellingen aan te raden, aangezien academische autonomie een kernwaarde van veel instelling is. Vrijwillig betekent echter niet passief. Instellingen kunnen de betrokkenheid versterken door zorgvuldig ontworpen stimulansen. Extra reclame over opleidingskansen, studiepunten voor professionele ontwikkeling, certificaten die meetellen in promotieprocedures of erkenning binnen programma's voor excellent onderwijs bevorderen de deelname zonder dwingende verplichtingen te creëren. Wanneer docenten ervaren dat betrokkenheid bijdraagt aan hun professionele profiel en carrièreontwikkeling, neemt de deelname vanzelf toe.

Praktisch voorbeeld

Om te illustreren hoe een dergelijke integratie in de praktijk kan verlopen, volgt hier een voorbeeld dat werd geïmplementeerd in de Technische Universiteit Dortmund.

Het Centrum voor Onderwijs en Leren integreert de SUNMENTORS-training in hun jaarlijkse catalogus voor professionele ontwikkeling. Deelnemers ontvangen een certificaat.

De training wordt extra benadrukt tijdens introductiesessies voor nieuwe medewerkers, waar verwijzingsroutes worden gepresenteerd, samen met informatie over digitale leermiddelen en beoordelingsreglementen.

Decanen worden verzocht om tijdens faculteitsvergaderingen te communiceren over de beschikbaarheid van de training en deelname aan te moedigen.

6. Inclusie, gelijkheid en de sociale dimensie

Het mentaal welzijn van studenten kan niet los gezien worden van bredere structurele ongelijkheden. Problemen met mentaal welzijn worden niet alleen bepaald door individuele kwetsbaarheid, maar ook door sociaaleconomische, culturele en institutionele omstandigheden. Studenten uit kwetsbare buurten worden vaker geconfronteerd met een opeenstapeling van stressfactoren die hun kans op psychische problemen vergroot. Financiële onzekerheid, precare huisvesting, gezinsverantwoordelijkheden, migratie-ervaringen, discriminatie, taalbarrières en beperkt sociaal kapitaal kunnen de academische druk vergroten. Vooral voor studenten van de eerste generatie kan het navigeren door de structuren van het hoger onderwijs extra onzekerheid en isolatie met zich meebrengen.

Binnen de European Higher Education Area¹ legt de sociale dimensie de nadruk op gelijke toegang, participatie en afronding van een opleiding voor diverse studentenpopulaties. Mentaal welzijn is direct verbonden aan deze agenda. Wanneer psychische problemen niet worden herkend of onvoldoende worden aangepakt, worden bestaande ongelijkheden versterkt. Studenten die niet bekend zijn met de institutionele systemen zullen mogelijk minder snel hulp zoeken. Degenen die bang zijn voor stigma of academische gevolgen, zullen hun problemen mogelijk verbergen totdat ze escaleren. Als gevolg hiervan stapelt de achterstand zich in de loop van de tijd op, wat de academische voortgang beïnvloedt en het risico op uitval vergroot.

¹De European Higher Education Area (EHEA) is een multilateraal kader dat de hogeronderwijssystemen in heel Europa harmoniseert om vergelijkbaarheid, compatibiliteit en kwaliteit te waarborgen. Het maakt het voor studenten en docenten gemakkelijker om tussen landen te reizen, terwijl hun diploma's erkend worden. Het is voortgekomen uit het Bologna-proces (1999), een intergouvernementeel hervormingsinitiatief.

Institutionele verankering is in dit opzicht dus cruciaal. Als de bewustwording van mentaal welzijn uitsluitend afhangt van de interesse van individuele docenten, wordt inclusieve ondersteuning ongelijk verdeeld over de verschillende afdelingen en campussen. Studenten ervaren variabiliteit die onevenredig grote gevolgen kan hebben voor studenten die al te maken hebben met structurele achterstand. Integratie op bestuursniveau zorgt ervoor dat competentie op het gebied van geestelijke gezondheid een gedeelde institutionele norm wordt in plaats van een optionele persoonlijke eigenschap.

Voorbeeld:

In een Britse instelling voor hoger onderwijs is de E-learning verplicht voor alle nieuwe medewerkers. Zij moeten alle modules binnen de eerste 12 maanden van hun dienstverband hebben afgerond. Bestaande medewerkers moeten de training binnen 24 maanden voltooiën. In beide gevallen vullen praktijkworkshops de E-learning aan.

De integratie van mentale welzijnszorg draagt op deze manier direct bij aan het vergroten van de participatie en het behalen van gelijke kansen op een succesvolle afronding van een opleiding. Door bewustwording te verankeren in het onderwijsbeleid versterken hoger onderwijsinstellingen niet alleen het welzijn van studenten, maar ook hun bredere maatschappelijke missie binnen de Europese hogeronderwijsruimte.

7. Implementatiemodel: van initiatief naar institutionalisering

Het omzetten van een trainingsprogramma rond mentaal welzijn in een duurzame institutionele praktijk vereist meer dan alleen formele goedkeuring. Institutionalisering is een proces van gestructureerde integratie, culturele afstemming en procedurele consolidatie. Het ontvouwt zich in de loop van de tijd en profiteert van een gefaseerde aanpak die strategische duidelijkheid in evenwicht brengt met operationeel realisme.

De eerste fase omvat expliciete **strategische goedkeuring op leiderschapsniveau**. Institutionalisering begint wanneer het hoger management (inclusief rectoren, vicerectoren en decanen) het mentaal welzijn van studenten formeel erkent als een overkoepelend bestuursvraagstuk en tevens als een urgent economisch probleem, gezien het hoge aantal studieuitval als gevolg van psychische problemen. Deze goedkeuring moet duidelijk en consistent worden gecommuniceerd, waarbij de aandacht voor mentaal welzijn wordt gekoppeld aan bestaande institutionele prioriteiten zoals onderwijskwaliteit, inclusie, studentenbehoud en risicomanagement.

Strategische positionering voorkomt dat het initiatief als marginaal of tijdelijk wordt beschouwd. Belangrijk is dat steun verder gaat dan symbolische verklaringen. Het moet de verantwoordelijkheden verduidelijken, coördinerende eenheden aanwijzen en de beoogde integratiepaden schetsen.

De **tweede fase** richt zich op **structurele integratie binnen academische ontwikkelingssystemen**. In plaats van parallelle structuren te creëren, zouden instellingen de training moeten inbedden in bestaande kaders voor professionele ontwikkeling. Professionaliserings- en kwalificatietrajecten voor personeel, introductieprogramma's en catalogi voor permanente vorming bieden stabiele instapmogelijkheden. Structurele integratie zorgt voor transparantie, continuïteit en verantwoording. Het normaliseert de deelname door competenties op het gebied van mentale welzijnszorg te positioneren naast andere pedagogische vaardigheden, zoals het ontwerpen van examens of digitale lesmethoden. Deze fase transformeert het initiatief van een projectmatig aanbod naar een integraal onderdeel van de institutionele infrastructuur.

De **derde fase** introduceert **stimulerende participatiemechanismen**. Instellingen kunnen vrijwillige deelname versterken door professionele erkenning. Het toekennen van studiepunten voor permanente vorming, het integreren van certificaten in functioneringsgesprekken, promotiecriteria of het erkennen van deelname binnen kaders voor excellent onderwijs verhoogt de motivatie. Stimulansen moeten proportioneel zijn en aansluiten bij de institutionele cultuur. Het doel is niet om deelname af te dwingen, maar om te laten zien dat competentie op het gebied van mentale welzijnszorg professioneel gewaardeerd wordt. Na verloop van tijd draagt dergelijke erkenning bij aan culturele normalisering.

De **vierde fase** richt zich op **procedurele duidelijkheid** door middel van verwijzingschema's en communicatie. De effectiviteit van de training hangt af van duidelijke institutionele procedures. Medewerkers moeten weten met wie ze contact moeten opnemen, hoe ze problemen kunnen escaleren en welke vertrouwelijkheidsnormen er gelden binnen de instelling. Instellingen moeten daarom toegankelijke verwijzingschema's, crisisprotocollen en communicatierichtlijnen ontwikkelen en verspreiden. Deze instrumenten moeten regelmatig worden herzien en worden geïntegreerd in interne communicatieplatformen.

De **vijfde fase** integreert **monitoring en kwaliteitsbeoordeling**. Institutionaliserings is onvolledig zonder feedbackmechanismen. Deelnamepercentages, feedback van medewerkers en duidelijkheid over doorverwijzingen kunnen worden opgenomen in bestaande kwaliteitsborgingscycli. Monitoring vereist geen uitgebreide extra bureaucratie, het gaat er veeleer om reflectie in te bedden in jaarlijkse onderwijsbeoordelingen of strategische rapportageprocessen. Continue evaluatie stelt instellingen in staat implementatiestrategieën aan te passen, knelpunten te identificeren en de aandacht van het management te behouden.

Cruciaal is dat de implementatie stapsgewijs verloopt in plaats van abrupt. Het proberen om binnen één cyclus een alomvattende institutionele verandering door te voeren, kan weerstand of overbelasting veroorzaken. Een gefaseerde aanpak maakt geleidelijke culturele aanpassing mogelijk. De eerste gebruikers kunnen als interne ambassadeurs fungeren en de praktische relevantie aantonen. Feedbackloops maken verfijning mogelijk voordat de verandering op grotere schaal binnen de faculteiten wordt doorgevoerd.

Uiteindelijk weerspiegelt een succesvolle implementatie de samenhang tussen beleid, structuur en cultuur. Instellingen die een gefaseerde en iteratieve aanpak hanteren, vergroten de kans dat de integratie van geestelijke gezondheidszorg standhoudt na afloop van projecten en een stabiel onderdeel wordt van het bestuursmodel.

8. Monitoring, evaluatie en continue verbetering

Duurzame verankering van competenties op het gebied van mentale welzijnszorg vereist meer dan alleen een initiële implementatie. Het hangt af van systematische monitoring en continu institutioneel leren. In plaats van parallelle rapportagestructuren te creëren, moet de integratie van mentaal welzijn worden opgenomen in bestaande kwaliteitsborgings- en verbeteringscycli. Dit zorgt voor samenhang, voorkomt administratieve last en versterkt het beeld dat mentaal welzijn onderdeel is van het reguliere beleid in plaats van een aanvullend initiatief.

Monitoring begint met basisgegevens over deelname. Het bijhouden van het aantal en het percentage medewerkers dat training en opleidingstrajecten voltooit, geeft een eerste indicatie van het bereik en de zichtbaarheid. Deelnamecijfers alleen zijn echter onvoldoende.

Instellingen zouden ook kwalitatieve indicatoren moeten beoordelen en monitoren, zoals het vertrouwen van docenten in zichzelf in het herkennen van problemen, de duidelijkheid over doorverwijsmogelijkheden en de waargenomen bruikbaarheid van de training in de dagelijkse onderwijspraktijk. Korte interne enquêtes, focusgroepen of reflectieonderdelen binnen onderwijsevaluaties kunnen waardevolle inzichten opleveren zonder een buitensporige administratieve last te creëren.

Duidelijkheid over doorverwijzingen is een bijzonder belangrijke indicator. Instellingen kunnen periodiek evalueren of medewerkers weten met wie ze contact moeten opnemen in niet-urgente en urgente gevallen, of de doorverwijzingsprocedures consistent worden begrepen overheen alle faculteiten en campussen en of de communicatiekanalen toegankelijk en actueel blijven. Wanneer er onduidelijkheid blijft bestaan, kunnen aanpassingen proactief in plaats van reactief worden doorgevoerd.

De integratie binnen onboardings- en academische ontwikkelingssystemen moet ook worden herzien. Het monitoren of nieuwe medewerkers systematisch in aanraking komen met competenties op het gebied van mentale welzijnszorg tijdens het inwerkproces, draagt bij aan een duurzame implementatie die generaties overstijgt. Op termijn zou bewustwording van mentaal welzijn een standaardonderdeel van de professionele vorming moeten worden, in plaats van afhankelijk te zijn van vrijwillige, latere deelname.

Belangrijk is dat monitoring niet moet worden gezien als een vorm van nalevingscontrole. Het primaire doel ervan is institutioneel leren. Door mentaal welzijn te integreren in jaarlijkse kwaliteitsrapporten, evaluaties van de verbetering van het onderwijs of strategische planningscycli, toont het management een voortdurende betrokkenheid. Continue feedback maakt het mogelijk om de trainingsinhoud, communicatiestrategieën en procedurele duidelijkheid te verfijnen.

9. Risicobeperking en organisatorische stabiliteit

Het proactief inbedden van bewustzijn en competentie op het gebied van mentale welzijnszorg in institutionele structuren draagt direct bij aan risicobeperking en organisatorische stabiliteit.

Hogeronderwijsinstellingen opereren steeds vaker in complexe en zeer zichtbare omgevingen waarin kritieke incidenten, of het nu gaat om ernstige psychische nood bij studenten, zelfbeschadiging of maatschappelijke crisissen, verstreckende gevolgen kunnen hebben, zowel academisch als juridisch. In dergelijke contexten is het vertrouwen op ad-hocreacties of individueel oordeel onvoldoende.

Proactieve implementatie vermindert de kans op escalatie van crisissen door vroege herkenning en gestructureerde doorverwijzing te versterken. Wanneer docenten in staat zijn waarschuwingssignalen te herkennen en worden ondersteund door duidelijk omschreven procedures, kunnen problemen in een eerder stadium worden aangepakt. Vroegtijdige interventie sluit niet alle risico's uit, maar verlaagt de kans aanzienlijk dat situaties ongemerkt of onbeheerd escaleren. Gestructureerde trajecten maken proportionele en tijdige reacties mogelijk, waardoor onnodige escalatie wordt voorkomen.

Duidelijke interne procedures bevorderen ook de consistentie tussen faculteiten en departementen. Bij gebrek aan gedeelde normen kunnen reacties op psychische problemen van studenten sterk uiteenlopen, wat onzekerheid creëert voor zowel medewerkers als studenten. Inconsistente werkwijzen vergroten de institutionele kwetsbaarheid, met name in situaties waarin beslissingen later onder de loep worden genomen. Transparante registratie- en vertrouwelijkheidsrichtlijnen en zichtbare steun van het management verminderen onduidelijkheid en beschermen personeel tegen isolatie tijdens moeilijke besluitvormingsprocessen.

Het zelfvertrouwen van docenten speelt een cruciale stabiliserende rol in het onderwijs. Wanneer docenten onzeker zijn over hoe ze moeten reageren op studenten met psychische problemen, kan dit de kwaliteit van het onderwijs en het klasklimaat negatief beïnvloeden. Omgekeerd, wanneer docenten hun rol, grenzen en beschikbare ondersteuningssystemen begrijpen, zijn ze beter in staat de academische continuïteit te waarborgen en tegelijkertijd verantwoordelijk te reageren. Deze balans tussen zorg en academische standaarden draagt bij aan voorspelbare en stabiele leeromgevingen.

10. Strategische aanbevelingen

Een duurzame verankering van het mentaal welzijn van studenten binnen instellingen voor hoger onderwijs vereist gecoördineerd leiderschap, structurele afstemming en een langetermijnverbintenis. De volgende strategische aanbevelingen schetsen hoe het leiderschap van instellingen voor hoger onderwijs, waaronder rectoren, vicerectoren, decanen en andere belangrijke bestuursleden, principes in de praktijk kunnen brengen.

1. Leidinggevenden in het hoger onderwijs zouden het mentaal welzijn van studenten formeel moeten erkennen als **een structurele bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs, inclusie en de prestaties van de instelling**. Deze erkenning mag niet impliciet blijven. Ze moet expliciet worden opgenomen in institutionele strategiedocumenten, onderwijs- en leerkaders, inclusiestrategieën en plannen voor studentensucces. Door mentaal welzijn in deze kernbeleidsdocumenten te positioneren, wordt duidelijk dat het geen bijkomstig welzijnsprobleem is, maar een dimensie van het onderwijsbestuur. Wanneer leidinggevenden mentaal welzijn zien als een bijdrage aan academische excellentie en gelijke participatie, neemt de institutionele legitimiteit toe en neemt de fragmentatie af.

2. **Trainingsprogramma's** die gericht zijn op het versterken van het bewustzijn en de competentie op het gebied van mentale welzijnszorg, moeten worden **ingebied in bestaande academische ontwikkelingssystemen**. In plaats van te functioneren als losstaande initiatieven of tijdelijke projecten, moet training op het gebied van mentaal welzijn worden geïntegreerd in professionaliseringstrajecten, kaders voor onderwijskwalificaties, introductieprogramma's en structuren voor permanente vorming. Inbedding in de bestaande institutionele structuur zorgt voor continuïteit, ook na afloop van projectfinancieringscycli, en voorkomt onnodige administratieve processen. Het versterkt bovendien de boodschap dat competentie op het gebied van mentaal welzijn onderdeel uitmaakt van de hedendaagse academische professionaliteit.
3. **Duidelijke verwijzingsprocedures** moeten worden **vastgelegd en consistent worden gecommuniceerd binnen alle faculteiten en campussen**. Docenten moeten duidelijkheid hebben over wie ze moeten contacteren in zorgwekkende situaties, hoe ze urgente gevallen moeten escaleren en welke vertrouwelijkheidsnormen van toepassing zijn. Institutionele richtlijnen moeten de verantwoordelijkheidsgrenzen definiëren en ervoor zorgen dat ze voldoen aan de wetgeving inzake gegevensbescherming. Zonder procedurele duidelijkheid blijft training theoretisch. Met duidelijke en toegankelijke registratie- en verwijzingsstructuren vertaalt competentie zich in consistente praktijk. De institutionalisering van protocollen beschermt studenten, ondersteunt docenten en vermindert de institutionele kwetsbaarheid in crisissituaties.
4. **Deelname aan trainingen op het gebied van mentaal welzijn moet worden gestimuleerd** op manieren die de academische autonomie respecteren en tegelijkertijd betrokkenheid aanmoedigen. Verplichte deelname kan in bepaalde institutionele culturen contraproductief zijn. Leidinggevendenden kunnen in plaats daarvan studiepunten voor permanente vorming toekennen, erkende certificaten verstrekken of deelname opnemen in programma's voor excellent onderwijs. Wanneer docenten ervaren dat deelname bijdraagt aan hun professionele ontwikkeling en institutionele erkenning, neemt de deelname vanzelf toe.
5. **Monitoring- en evaluatiemechanismen moeten de duurzaamheid op lange termijn waarborgen**. Het integreren van competenties op het gebied van mentaal welzijn moet worden opgenomen in bestaande kwaliteitsborgingsprocessen in plaats van aparte rapportagesystemen te creëren. Instellingen kunnen de participatiegraad, het zelfvertrouwen van docenten, de duidelijkheid van verwijzingsprocedures en de integratie in introductieprocedures evalueren. Feedback verzameld via evaluaties van docenten en interne enquêtes kunnen leiden tot continue verbetering. Monitoring moet niet worden gezien als een vorm van nalevingscontrole, maar als institutioneel leren. Regelmatige evaluatie zorgt ervoor dat er adequaat wordt ingespeeld op veranderende behoeften van studenten en de context van de organisatie.

Naast deze kernmaatregelen moet het leiderschap zorgen voor samenhang op alle bestuursniveaus. Decanen vertalen beleid naar de praktijk op faculteitsniveau. Leiderschapsteams bieden strategische ondersteuning en houden toezicht op risicobeheer. Teamleden integreren mentale welzijnszorg in onderwijs-, inclusie- en studentensucceskaders. Gecoördineerde actie op al deze niveaus voorkomt fragmentatie en versterkt de geloofwaardigheid van de instelling.

Het is belangrijk dat de implementatie gefaseerd en iteratief verloopt. Duurzame institutionalisering vereist tijd voor culturele aanpassing en verfijning van de procedures. Vroege integratie binnen academische ontwikkelingssystemen kan worden gevolgd door geleidelijke uitbreiding, op basis van feedback en evaluatie.

Deze strategische maatregelen zorgen ervoor dat de competentie op het gebied van mentale welzijnszorg niet langer een initiatief is, maar een integraal onderdeel van de infrastructuur. Ze garanderen dat ondersteuning voor het mentaal welzijn van studenten niet afhankelijk is van individuele goede wil, maar verankerd is in de institutionele structuur. Hogeronderwijsinstellingen die een dergelijke aanpak hanteren, versterken niet alleen de studieresultaten en de studentenervaring, maar ook de kwaliteit van het onderwijs, de inclusie en de organisatorische veerkracht.

Het inbedden van bewustzijn en competentie op het gebied van mentale welzijnszorg is daarom geen extra institutionele verplichting. Het is een strategische investering in de stabiliteit, gelijkheid en duurzaamheid op lange termijn van het Europees hoger onderwijs.

II. Conclusie

Het mentaal welzijn van studenten kan binnen hogeronderwijsinstellingen niet langer als een bijzaak worden beschouwd. Het is structureel verweven geraakt met de kwaliteit van het onderwijs, de studievoortgang van studenten, inclusiedoelstellingen en institutioneel risicomangement. Naarmate hogeronderwijsinstellingen zich een weg banen door steeds complexere academische omgevingen, gekenmerkt door diverse studentenpopulaties, digitale transformatie en een grotere maatschappelijke verantwoordingsplicht, komt mentale welzijnszorg naar voren als een bepalende dimensie van institutioneel bestuur.

Instellingen die mentale welzijnszorg structureel in hun bestuurskaders verankeren, gaan verder dan reactief crisismanagement. Ze creëren voorspelbare procedures, versterken het vertrouwen van docenten en verminderen inconsistenties tussen faculteiten. Vroege identificatie en duidelijke doorverwijsroutes stabiliseren academische processen en beperken het risico op escalatie. Tegelijkertijd bevorderen stigma-sensitiviteitsgerichte communicatie en inclusieve onderwijspraktijken een gevoel van verbondenheid en gelijkwaardige participatie. In die zin ondermijnt bewustzijn en competentie op het gebied van mentale welzijnszorg de academische normen niet, het ondersteunt juist de omstandigheden waaronder normen op een eerlijke en duurzame manier kunnen worden gehandhaafd.

Het SUNMENTORS E-learningprogramma biedt een open source en aanpasbare basis voor het versterken van het bewustzijn en de competenties van docenten in diverse Europese contexten. Dankzij het digitale formaat kan het flexibel worden geïntegreerd in bestaande systemen voor professionele ontwikkeling. Het transformatieve potentieel van de training is echter afhankelijk van de institutionele omstandigheden. Afstemming binnen de hogere managementteams en de bestuursstructuren van de faculteiten is essentieel. Structurele integratie binnen academische ontwikkelingssystemen waarborgt continuïteit. Duidelijke verwijsprotocollen en kwaliteitsborgingsmechanismen vertalen competentie naar consistente praktijk.

Hogeronderwijsinstellingen die beleid, structuur en cultuur afstemmen op bewustwording en competentie op het gebied van geestelijke gezondheid, versterken hun vermogen om coherent in te spelen op de behoeften van studenten, de academische continuïteit te waarborgen en inclusieve participatie te bevorderen.

Op de lange termijn positioneren instellingen die mentaal welzijn erkennen als een structurele bepalende factor voor onderwijssucces zich effectiever binnen de Europese Hogeronderwijsruimte. Door competentie systematisch in te bedden in plaats van incidenteel, versterken ze hun inzet voor kwaliteit, gelijkheid en duurzaamheid.

Je kan je voor de E-learning registreren via de volgende link:

<https://sunmentors-hub.eu/login/signup.php>

De E-learning is gratis toegankelijk en beschikbaar als open-sourcebron.

Bijlage: Vergelijkende nationale contexten (partnerlanden van het SUNMENTORS-project)

Hoewel de partnerlanden structureel van elkaar verschillen, komen gelijkaardige uitdagingen op het vlak van governance naar voren. De volgende contextanalyses tonen hoe verankeringsstrategieën kunnen variëren, terwijl de onderliggende doelstellingen consistent blijven.

Duitsland

Het federale hogeronderwijsstelsel van Duitsland verleent aanzienlijke autonomie aan individuele instellingen. Hoewel begeleidingsdiensten wijdverspreid zijn, varieert de integratie van competenties rond mentale gezondheid binnen de onderwijsgovernance sterk. Structuren voor de professionalisering van academisch personeel zijn vaak gedecentraliseerd, en er bestaat geen nationale norm die opleiding rond mentale gezondheid voor docenten verplicht stelt. In Duitsland kan strategische verankering binnen bestaande onderwijs- en kwalificatiesystemen een duurzaam effect genereren zonder nood aan regelgevende hervormingen.

Governancestructuur

Het Duitse hogeronderwijsstelsel wordt gekenmerkt door:

- Federale organisatie (verantwoordelijkheid van de deelstaten)
- Sterke institutionele autonomie
- Toenemende nadruk op kwaliteitszorg
- Gedecentraliseerde implementatieculturen

Ondersteuningsdiensten rond mentale gezondheid zijn aanwezig in de meeste instellingen voor hoger onderwijs, maar hun integratie binnen de onderwijsgovernance verschilt aanzienlijk.

Structurele kenmerken relevant voor onderwijs en studie

- Professionalisering van academisch personeel is vaak gedecentraliseerd
- Kaders voor onderwijskwalificaties zijn heterogeen
- Inclusiestrategieën zijn doorgaans ingebed in bredere diversiteitsbeleidslijnen
- Formele doorverwijsstructuren bestaan, maar worden niet altijd systematisch gecommuniceerd naar docenten

Governance-uitdagingen. Door de federale versnippering:

- Is de implementatie van opleiding rond mentaal welzijn afhankelijk van institutioneel leiderschap
- Bestaat er geen uniforme nationale standaard voor competenties rond mentaal welzijn bij docenten
- Is de opname vaak vrijwillig en gedragen door gemotiveerde departementen, eerder dan systematisch verankerd

Aanbevelingen

- Veranker opleiding rond mentale gezondheid binnen bestaande structuren voor personeelsvorming
- Koppel deelname aan opleidingen aan onderwijskwalificaties of -certificaten
- Stem competenties rond mentale welzijnszorg af op retentiestrategieën en studiesuccesindicatoren
- Integreer aandacht voor mentaal welzijn in accreditatiesystemen en interne kwaliteitszorgprocessen

België (Vlaanderen)

Het Vlaamse hoger onderwijs profiteert van gestructureerde overheidssturing en duidelijke verplichtingen rond inclusie. Ondersteuning voor studenten met een bijzonder statuut en toegankelijke begeleidingsdiensten zijn goed uitgebouwd.

De belangrijkste uitdaging ligt niet in een gebrek aan infrastructuur, maar in de pedagogische integratie. Het gebruik van ondersteuningsdiensten blijft sociaal ongelijk verdeeld, en de betrokkenheid van docenten bij bewustwording rond mentaal welzijn varieert. Het wordt aanbevolen om competenties rond mentale welzijnszorg te verankeren in een inclusief curriculumontwerp zodat vroegtijdige interventie wordt versterkt.

Governancestructuur

Het Belgische hogeronderwijssysteem (met name in Vlaanderen) wordt gekenmerkt door:

- Sterke kaders voor overheidssturing
- Duidelijke verwachtingen rond inclusie
- Gestructureerde infrastructuren voor studentenondersteuning
- Heterogene kwaliteit van dienstverlening tussen instellingen en regio's

Structurele kenmerken relevant voor onderwijs en studie

- Verplichte aandacht voor studenten met een bijzonder statuut
- Geïntegreerde begeleidings- en ondersteuningsdiensten
- Door de overheid ondersteunde financiering voor studentenbegeleiding
- Sterke nadruk op inclusieve leeromgevingen
- Beperkte integratie van mentaal welzijn in professionaliseringstrajecten voor docenten
- Ondersteuning is soms afhankelijk van informele relaties tussen docent en student

Governance-uitdagingen. Ondanks de gestructureerde dienstverlening:

- Blijft het gebruik van ondersteuning sociaal ongelijk verdeeld
- Maken eerstegeneratiestudenten minder gebruik van ondersteuningsdiensten
- Is de betrokkenheid van docenten rond mentaal welzijn van studenten ongelijk
- Vertrouwen docenten teveel op hun eigen informele aanpak en is hun kennis van doorverwijzingsmogelijkheden onderling te gevarieerd

Aanbevelingen

- Overbrug de kloof tussen begeleidingsinfrastructuur en onderwijspraktijk
- Veranker bewustwording rond mentaal welzijn in inclusief curriculumontwerp
- Maak gebruik van bestaande overheidskaders om integratie van personeelsopleidingen te formaliseren
- Versterk vroegtijdige interventie via programma's in het eerste jaar
- Standaardiseer aanpak rond mentaal welzijn en doorverwijzing overheen faculteiten en campussen
- Integreer opleiding rond mentaal welzijn binnen formele professionaliseringstrajecten

Engeland

Het hogeronderwijssysteem in Engeland functioneert binnen een sterk prestatiegerichte regulatoire context. Indicatoren zoals studenttevredenheid, retentiecijfers en kwaliteitsbeoordelingen hebben een aanzienlijke invloed op de reputatie en financiering van instellingen. Nationale discussies rond studentenwelzijn en suïcidepreventie hebben de publieke aandacht verder vergroot. In deze context sluit de integratie van mentaal welzijn nauw aan bij governanceprioriteiten. Het verankeren van opleiding binnen naratieven rond onderwijskwaliteit en risicobeheer versterkt de institutionele geloofwaardigheid. De uitdaging ligt echter in het vermijden van een louter op naleving gerichte implementatie. Duurzame integratie vereist dat competenties rond mentale gezondheid gekoppeld worden aan pedagogische ontwikkeling, in plaats van ze uitsluitend te beschouwen als een vorm van reglementaire verplichting.

Governancestructuur

Het Engelse hogeronderwijssysteem wordt gekenmerkt door:

- Sterke centrale kwaliteitsregulering (OfS-kader)
- Financieringslogica gebaseerd op prestaties
- Hoge studiekosten
- Competitieve positionering van instellingen

Studentenwelzijn is steeds zichtbaarder geworden door publieke aandacht en nationale discussies rond suïcidepreventie bij studenten.

Structurele kenmerken relevant voor onderwijs en studie

- Goed uitgebouwde centra voor onderwijs en leren
- Sterke koppeling tussen studenttevredenheid en institutionele reputatie
- Geformaliseerde kaders voor kwaliteitszorg
- Bestaande initiatieven zoals de University Mental Health Charter²

Governance-uitdagingen

- Fragmentatie tussen welzijnsdiensten en academische governance
- Risico op een implementatie die gedreven wordt door naleving in plaats van door cultuurverandering
- Overbelasting van personeel door prestatiedruk

Aanbevelingen

Veranker opleiding rond mentale gezondheid binnen:

- Narratieven rond het Teaching Excellence Framework
- Engagements rond studentgericht leren
- Institutionele strategieën voor risicobeheer

²De liefdadigheidsorganisatie Student Minds zet zich in om studenten in het hoger onderwijs met mentale gezondheidsproblemen te ondersteunen via verschillende initiatieven en publicaties. Hun visie luidt: geen enkele student mag belemmerd worden door zijn of haar mentale gezondheid. Student Minds heeft het initiatief van de University Mental Health Charter (UMHC) gelanceerd. Deze charter bevat aanbevelingen voor een instellingsbrede aanpak van mentale gezondheid binnen hogeronderwijsinstellingen, en behandelt thema's zoals leren, ondersteuning, werken en leven. De UMHC roept instellingen op om proactief omgevingen te creëren die het welzijn van alle leden van de hogeronderwijsgemeenschap bevorderen.

Daarnaast kent Student Minds een erkenning toe aan instellingen voor hoger onderwijs die het programma op een kwalitatieve manier hebben geïmplementeerd. <https://hub.studentminds.org.uk/university-mental-health-charter/>

Griekenland

Het hoger onderwijs in Griekenland functioneert onder gecentraliseerd toezicht en kampt met aanzienlijke middelenbeperkingen. De capaciteit voor begeleiding is vaak beperkt in verhouding tot de vraag, en de onderwijsbelasting blijft hoog. In dergelijke omstandigheden zijn schaalbare en kostenefficiënte oplossingen essentieel. Voor Griekse instellingen vormt het verankeren van competenties rond mentale gezondheid binnen digitale systemen voor academische professionalisering een pragmatische en duurzame aanpak.

Governance-structuur

Het Griekse hogeronderwijssysteem wordt gekenmerkt door:

- Gecentraliseerd staatstoezicht
- Beperkte middelen
- Hoge student-stafratio's
- Toenemende vraag naar digitale oplossingen

De infrastructuur rond mentale gezondheid is ongelijk ontwikkeld en vaak beperkt door financieringsproblemen.

Structurele kenmerken relevant voor onderwijs en studie

- Beperkte begeleidingscapaciteit in verhouding tot de vraag
- Hoge onderwijsbelasting
- Beperkt uitgebouwde systemen voor academische professionalisering
- Aanhoudend cultureel stigma rond mentale gezondheid

Governance-uitdagingen. In systemen met beperkte middelen:

- Bestaat het risico dat opleiding rond mentaal welzijn wordt gezien als een bijkomende belasting
- Zijn doorverwijzingsstructuren vaak onderontwikkeld
- Hebben docenten onvoldoende zelfvertrouwen door een gebrek aan institutionele ondersteuning

Aanbevelingen

- Integreer de opleiding binnen nationale hervormingsinitiatieven
- Positioneer ze als capaciteitsopbouw in plaats van extra werklast
- Maak gebruik van digitale infrastructuur om het tekort aan fysieke dienstverlening te compenseren

Italië

Het hogeronderwijsstelsel in Italië combineert nationale reguleringskaders met institutionele autonomie. Begeleidingsdiensten zijn aanwezig, maar de mate van integratie verschilt tussen regio's. Kwaliteitsevaluatie via ANVUR³ krijgt een steeds grotere invloed op de institutionele governance.

De uitdaging ligt eerder in organisatorische afstemming dan in een gebrek aan infrastructuur. Docenten maken vaak gebruik van informele ondersteuningspraktijken zonder duidelijke, systematische doorverwijsstructuren. Het verankeren van opleiding rond mentaal welzijn binnen formele onderwijskwalificaties en het koppelen ervan aan nationale kwaliteitscriteria kan de praktijk standaardiseren en de institutionele samenhang versterken.

Governancestructuur

Het Italiaanse hogeronderwijsstelsel wordt gekenmerkt door:

- Geformaliseerde nationale regelgeving
- Institutionele autonomie binnen nationale kaders
- Toenemende focus op kwaliteitsbeoordeling via ANVUR
- Heterogene kwaliteit van dienstverlening tussen regio's

Begeleidingsdiensten zijn vaak aanwezig, maar ongelijk geïntegreerd in onderwijsstructuren.

Structurele kenmerken relevant voor onderwijs en studie

- Sterke nadruk op academische standaarden
- Grote regionale verschillen in middelenallocatie
- Beperkte systematische integratie van mentaal welzijn in pedagogische vorming
- Sterke afhankelijkheid van informele relaties tussen docent en student

Governance-uitdagingen

- Formele diensten bestaan, maar pedagogische verankering is inconsistent
- Docenten vertrouwen vaak op informele aanpakken
- Kennis van doorverwijzingsmogelijkheden varieert sterk

Aanbevelingen

- Stem competenties rond mentale welzijnszorg af op nationale kwaliteitscriteria
- Integreer opleiding rond mentaal welzijn binnen formele trajecten voor onderwijskwalificatie
- Standaardiseer kennis van doorverwijzing binnen faculteiten
- Versterk de institutionele samenhang tussen regio's

³Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) is Italië's nationaal agentschap voor de evaluatie van universiteiten en onderzoek.