

Studenten- en docentenwelzijn

Aandacht voor studentenwelzijn dankzij de coronacrisis

Door de coronacrisis staat het welzijn van mensen extra in de belangstelling. Na de introductie van de maatregelen tegen de verspreiding van het Covid-19 virus werd al snel duidelijk dat deze een flinke impact kunnen hebben op het psychische welzijn. Met name het welzijn van jongeren, waaronder studenten, is onder druk komen te staan. Een positieve bijvangst hiervan is dat dit thema nu vol in de aandacht staat. Dit is extra van belang, omdat ook vóór de coronacrisis het welzijn van studenten én docenten al onder druk stond. Kortom, de Solution Rooms waren een kansrijk moment om onbevangen na te denken over oplossingen voor problemen rondom het welzijn binnen het hoger onderwijs. Welke stappen kunnen worden ondernomen om het welzijn van zowel studenten als docenten in het hoger onderwijs te verbeteren of te waarborgen?

UITDAGINGEN

1. Hoge prestatiedruk en weinig aandacht voor persoonsvorming

De prestatiemaatschappij wordt genoemd als één van de factoren die de grootste impact heeft op het welzijn van docenten en studenten in het onderwijs. Doordat onze maatschappij optimaal presteren het hoogste waardeert, ervaren mensen in het hoger onderwijs een hoge druk. Bij studenten uit zich dit niet alleen in het willen halen van hoge cijfers, maar zijn zij zich er ook steeds meer van bewust dat ze vroeg moeten beginnen met het opbouwen van een goed CV. Dat speelt bijvoorbeeld een rol in het binnenslepen van de juiste stages, of in het verwerven van een bestuursfunctie in een vereniging. Voor docenten uit deze prestatiedruk zich op het moment nog met name in publicatiedruk. Dit wordt versterkt door het feit dat baanzekerheid steeds minder vanzelfsprekend is voor (jonge) docenten en onderzoekers.

Daarnaast heeft de prestatiedruk het belang van leren *an sich* onder druk gezet. Dit kan het leerproces in de weg staan. Ook wordt het door sommigen (zowel docenten als studenten) ervaren als een rem op de intrinsieke motivatie. Het probleem van de prestatiemaatschappij is ook verbonden aan de drang om alles te zien in termen van geld en efficiëntie. Dit wordt gefaciliteerd door kwantificatie en een hoge regeldruk. Hierdoor is er minder aandacht voor persoonsvorming, omdat dit lastiger te kwantificeren is. Kennisoverdracht staat nu centraal in het hoger onderwijs. Bovendien is hierdoor weinig ruimte voor personalisatie, want de onderwijsprestatie moet binnen rigide gekwantificeerde frames vallen. Tegelijkertijd is er in sommige omstandigheden juist te veel keuze zonder goede begeleiding. Hierdoor ontstaat er een gebrek aan flexibiliteit en wordt er vaak gewerkt vanuit het principe *one size fits all.*

2. Inclusie: je thuis voelen op een instelling is essentieel

Ook speelt een gevoel van binding met de instelling een belangrijke rol in het welzijn van studenten en docenten. Vooral bij grote opleidingen kan het soms lastig zijn om een gevoel van saamhorigheid te creëren. Daarnaast is het van belang dat instellingen inzetten op een inclusief beleid en op waardering van diversiteit in al zijn vormen. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn op een instelling. Verder werd er geopperd dat studenten en jonge docenten behoefte hebben aan rolmodellen met wie zij zich kunnen identificeren. En het lijkt dat sommige jongeren uit minder bevoorrechte bevolkingsgroepen extra prestatiedruk ervaren.

3. Tools ontwikkelen mét de student, drempels verlagen voor de student

Tenslotte werd geconstateerd dat hulp en tools voor het verbeteren van welzijn nogal eens te wensen overlaten. Vaak worden deze middelen niet ontwikkeld in samenspraak met studenten, waardoor de oplossingen niet altijd bij de behoeften passen. Daar komt bij dat studenten en docenten het vragen van hulp soms lastig vinden. Er heeft lang een taboe gerust op het onderwerp. Bovendien hebben studenten soms het gevoel dat ze in de overgang naar het studentenleven opeens geheel zelfstandig moeten zijn en dus niet om hulp mogen vragen.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

Er werd besloten oplossingen en aanbevelingen te bedenken voor de uitdagingen prestatiedruk versus persoonsvorming (1) en inclusie (2).

1. Reorganiseer de begeleiding van studenten; maak gebruik van coaches

Als oplossingsrichting werd er gekeken naar een reorganisatie van de begeleiding van studenten. In het huidige systeem is begeleiding versnipperd over een mentoraat, studieadviseurs, loopbaanbegeleiders, buddies, en vervolgens – pas als het goed mis is – de studentenpsychologen en -decanen. In plaats daarvan werd voorgesteld voor alle studenten één eerste coach in te stellen

die je regelmatig kunt spreken. Hierbij staat persoonlijke ontwikkeling centraal in de vorm van vragen als “wat vind jij belangrijk”, “waar haal jij voldoening uit”, “wat heb je nodig om te werken aan jouw doelen”, etc. Gesprekken met de coaches zijn in het eerste jaar niet zozeer verplicht, maar zouden wel ‘de norm’ kunnen zijn. Dus bijvoorbeeld al ingeroosterd in de eerste introductieweken. Wanneer nodig kan de coach signaleren dat de student andere, specialistische hulp nodig heeft, op welk vlak dan ook.

Om een goede werking te waarborgen van dit systeem is het belangrijk dat er een goede match is tussen de coach en de student. Het is te complex om studenten in eerste instantie te laten kiezen. Maar het moet wel mogelijk (en niet te gecompliceerd zijn) om te switchen naar een andere coach als blijkt dat het niet klikt. Uiteindelijk leidde de brainstorm tot de volgende aanbevelingen:

- Studenten: doe datgene wat je leuk vindt en waar je van leert.
- Docenten: zorg dat je weet hoe je het welbevinden van de student in de gaten houdt en bevordert.
- Beleidsmedewerkers: werk aan een laagdrempelige en zichtbare begeleiding van studenten, bijvoorbeeld door inpassing van coachingsvaardigheden in de BKO (Basiskwalificatie Onderwijs) of door middel van coachingsprogramma’s voor studenten.

2. Streef naar een cultuur waarin waardering voor diversiteit en inclusie centraal staan

Iedereen heeft het recht om voor volwaardig behandeld en gerespecteerd te worden. Hierbij werd gekeken naar het herwaarderen van bepaalde competenties zoals interculturele en sociale vaardigheden. Ook werd het faciliteren van open en gelijke interactie en dialoog met mensen met andere achtergronden en overtuigingen als noodzakelijk beschouwd. Hiervoor is het bijvoorbeeld belangrijk dat docenten geprofessionaliseerd worden op dit thema. Tegelijkertijd is het essentieel dat de instelling een open en inclusief beleid voert. Bijvoorbeeld door procedures bij grensoverschrijdend gedrag gewicht te geven en de “aanklagers” serieus te nemen. Ook werd er gekeken naar aspecten van *sense of belonging*: bijvoorbeeld door buddy-systemen of peer-mentoraten in te richten, positieve rolmodellen te zoeken en diversiteit bij studentenvereniging op de kaart te zetten. Ook werd er gesproken over toegankelijkheid in de vorm van het aanpassen van selectiemechanismen en het afschaffen van het leenstelsel. Uiteindelijk leidde de brainstorm tot de volgende aanbevelingen:

- Studenten: doe mee aan een buddy-systeem/ peer-mentoraat voor nieuwe studenten. Neem de eigen verantwoordelijkheid door te letten op het welzijn van de medestudenten en waar nodig een helpende hand te bieden.
- Docenten: pas de didactiek en het curriculum beter aan op diversiteit en inclusiviteit
- Beleidsmedewerkers: creëer een inclusief klimaat, bijvoorbeeld door te onderzoeken hoe het meldsysteem bij grensoverschrijdend gedrag verbeterd kan worden (zowel voor studenten als voor medewerkers).

CONCLUSIE

In de Solution Room kwam de prestatiemaatschappij naar voren als een belangrijke onderliggende oorzaak voor problemen met studenten- en docentenwelzijn. Deze heeft op verschillende manieren een negatieve impact op het welzijn. Daarnaast was er aandacht voor het belang van inclusie. Als studenten en docenten zich niet thuis voelen bij de instelling waar ze bij betrokken zijn, heeft dit een negatieve impact op hun welbevinden. Mogelijke oplossingsrichtingen zijn het faciliteren van persoonlijke ontwikkeling door oplossingen op maat aan te bieden. Hierbij staan maatregelen om studenten beter te begeleiden in hun eigen ontwikkeling centraal. Daarnaast kunnen instellingen verschillende maatregelen nemen om een inclusiever beleid te voeren. Dit vraagt in de eerste plaats om een omslag in de cultuur van een instelling naar een grotere waardering voor diversiteit en inclusie.

WETENSCHAPPELIJKE REFLECTIE

Dr. Jolien Dopmeijer, projectleider Studenten bij Trimbos-instituut
en docent/onderzoeker bij hogeschool Windesheim

In de Solution Room die betrekking had op het thema studenten- en docentenwelzijn kwamen de aanwezigen al gauw tot de conclusie dat dit een heel breed en multifactorieel thema is, hetgeen aansluit bij wat er over dit thema vanuit de literatuur en wetenschap bekend is. Vanuit de literatuur wordt het bevorderen van studentenwelzijn als voorwaardelijk gezien voor het goed en diep kunnen leren, hetgeen bijdraagt aan succesvol kunnen studeren (Fullan et al., 2018; Ryan & Deci, 2000; Strayhorn, 2012). Deze kennis wordt steeds meer geïntegreerd in de praktijk. Zo is er een steeds grotere erkenning voor de opvatting dat onderwijs niet alleen maar gaat om studieprestaties, maar dat het tevens gaat om het welzijn van de student (Centre for Education Statistics and Evaluation, 2015). Omdat de schoolomgeving is geïdentificeerd als essentiële omgeving voor de professionele én persoonlijke ontwikkeling van de student, is de school-brede aanpak voor welbevinden in opkomst (Goldberg et al., 2019). Een dergelijke aanpak is gericht op de vele factoren die een rol spelen bij welzijn en studiesucces vanuit een zowel preventief als curatief perspectief, en gericht op zowel individuele als contextuele factoren in het onderwijs die van invloed zijn. Alle aanbevelingen van de Solution Room sluiten aan bij onderdelen van een voorstel voor een Integrale Aanpak Studentenwelzijn (Dopmeijer, 2020), hoewel die aanpak in zijn totaliteit breder is georiënteerd. Deze aanpak bestaat uit de volgende pijlers:

1. Preventie en vroegsignalering
2. Promotie van mentale gezondheidsvaardigheden
3. Het bevorderen van een positief en steunend studieklimaat
4. Bevorderen van de deskundigheid van docenten en andere studentbegeleiders
5. Studentondersteuning- en begeleiding

In de Solution Room is een aantal aanbevelingen gedaan dat aansluit bij de meeste pijlers van de integrale aanpak, waarvoor een stevige wetenschappelijke basis is. Zo heeft men zich in de Solution onder meer gericht op het thema prestatiedruk, een actueel thema in de wetenschap. Uit onderzoek is bekend dat, al is prestatiedruk niet per se problematisch te noemen en kan het zelfs bijdragen aan goede studieprestaties, prestatiedruk bijdraagt aan belemmeringen in het welzijn en het ontstaan van psychosociale problemen bij studenten, zoals bijvoorbeeld burn-out klachten (Dopmeijer, 2020; Raad voor Volksgezondheid & Samenleving, 2018; RIVM, 2018; Royal College of Psychiatrists, 2006). Vanuit de Solution Room wordt aanbevolen om studenten vooral te laten kiezen voor wat zij leuk en leerzaam vinden. Mentale gezondheidsvaardigheden zijn hierbij essentieel. Het gaat om kennis van je mentale gezondheid, hoe je problemen signaleert, maar ook hoe je die zelf in balans houdt of bevordert. De student ruimte bieden om te kunnen gaan voor waar je gelukkig van wordt en wat je echt zélf wil, past hierbij.

Men haalt eveneens verbondenheid aan, tevens een thema dat stevig wordt onderbouwd vanuit de wetenschap en is vertaald in de 3e pijler van de integrale aanpak. Verbondenheid ervaren (‘*sense of belonging*’) is een beschermende factor voor welzijn (Asher & Weeks, 2013; Dopmeijer, 2020; Dopmeijer & De Jong Weissman; Strayhorn, 2012;). Naarmate er meer verbondenheid wordt ervaren, neemt het gevoel van autonomie (zelfregie over de studie) en competentie toe, welke volgens de Zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (2000) in samenhang leiden tot welzijn en motivatie. Het inzetten op een inclusief studieklimaat draagt bij aan die verbondenheid (Tinto, 1975). Een dergelijk klimaat maakt het eveneens meer mogelijk om de belemmering die studenten voelen bij open zijn over psychosociale problemen en het hulp zoeken daarvoor te verminderen of weg te nemen. Dit maakt de weg vrij voor de aanbeveling die men in de Solution Room doet voor vroegsignalering. Vroegtijdig signaleren, maar ook het peer-contact dat men voorstelt, draagt bij aan preventie van de ontwikkeling van (ernstiger) psychische problemen en het voorkomen van vertraging of uitval.

Hoewel de aanbevelingen vanuit de Solution Room ondersteund worden vanuit wetenschappelijke inzichten, is het van belang om te benadrukken dat dergelijke maatregelen in samenhang in een integrale aanpak dienen te worden gebundeld. Hierin wordt de mentale gezondheid van de studenten beschouwd als het fundament voor zowel welzijn als studiesucces en deze wordt gebaseerd op zowel preventie als begeleiding en kortdurende behandeling, zowel op generiek aanbod als specifiek aanbod op maat voor de individuele student en wordt gebaseerd op interventies gericht op het studieklimaat. Het welzijn van docenten is op haar beurt essentieel voor het kunnen realiseren van een schoolbrede aanpak voor studentenwelzijn. Enerzijds vanwege de investering die het van deze medewerkers vraagt, anderzijds omdat de docent het rolmodel is voor de jonge student, ook in het voeren van de zelfregie op welzijn. Daarom is docentenwelzijn in een schoolbrede aanpak voor studentenwelzijn onlosmakelijk verbonden met dat studentenwelzijn.