

Evaluatie SIHO

Eindrapport – 28 januari 2025

In opdracht van Departement Onderwijs & Vorming

Deze studie werd uitgevoerd door

Dr. Elisabeth Abraham

Dr. Ella Desmedt

Yolène Sempels

Merel Joris

IDEA Consult

Jozef II-straat 40 B1

1000 Brussel

T +32 (0)2 282 17 10

www.ideaconsult.be

IDEA Consult is member of IDEA Group



**idea
consult**
moving society



Vlaanderen
is onderwijs & vorming



Inhoudopgave

1. Situering van de evaluatieopdracht

- 1.1. Opdrachten van het SIHO
- 1.2. De huidige evaluatie

2. Visie en kader

- 2.1. Visie op de evaluatie
- 2.2. Verfijning evaluatiekader
- 2.3. Evaluatievragen

3. Methodiek

- 3.1. Plan van aanpak
- 3.2. Projectopvolging
- 3.3. Beperkingen van het onderzoek

4. Invulling van de opdrachten

- 4.1. Strategische vertaling van convenant en addenda
- 4.2. Positionering vanuit de opdrachten
- 4.3. Uitvoering van de opdrachten

5. Interne organisatie

- 5.1. Organisatiestructuur
- 5.2. Governance
- 5.3. Strategie
- 5.4. Processen: aansturing en werkverdeling
- 5.5. Mensen
- 5.6. Informatiestromen en technologie
- 5.7. Financieel management

6. Bereik en impact bij de gebruikers

- 6.1. Bereik en impact bij hogeronderwijsinstellingen
- 6.2. Bereik en impact bij studenten

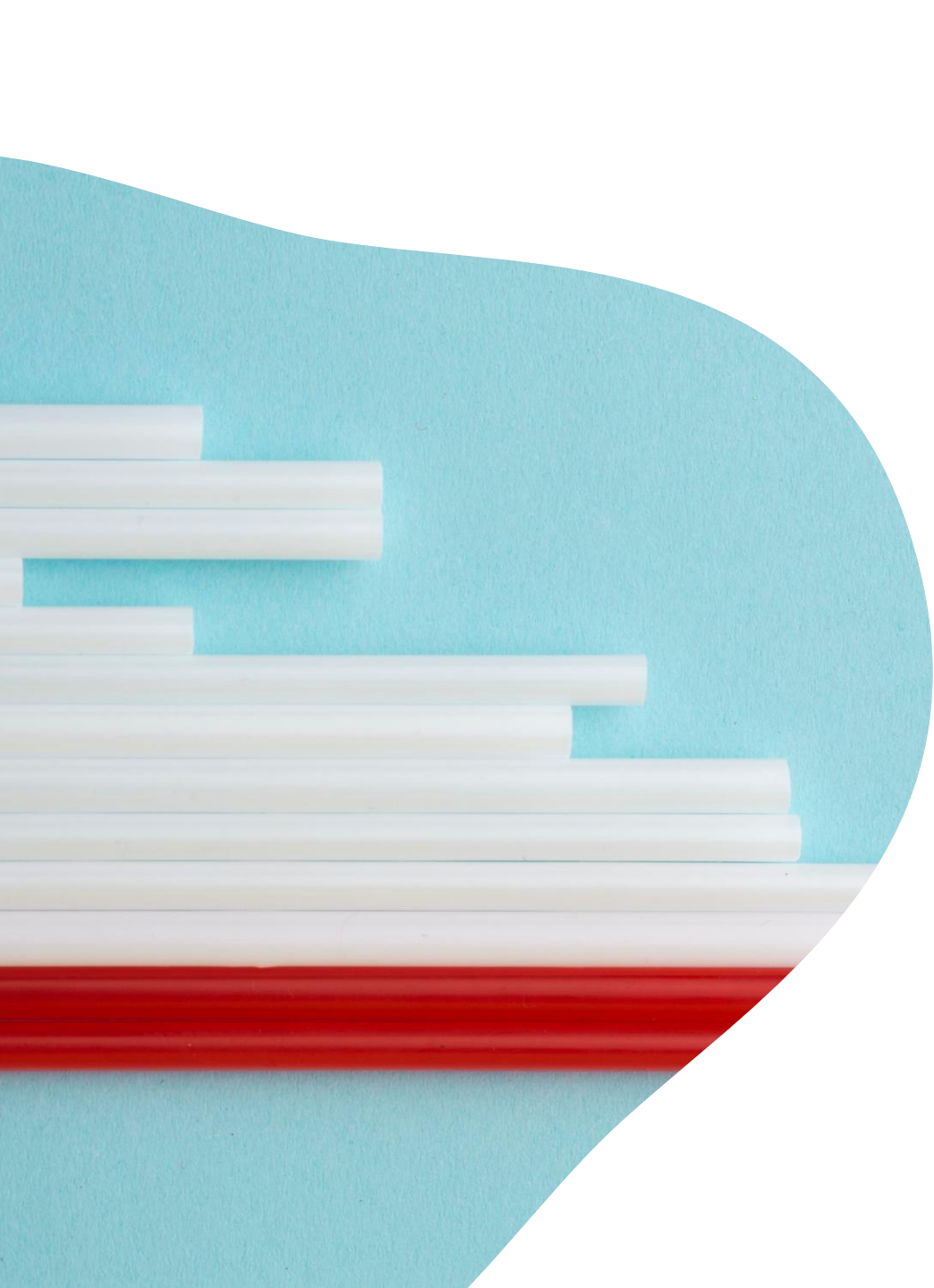
7. Conclusies en aanbevelingen

- 7.1. Kritische succesfactoren, verbeterpunten & randvoorwaarden
- 7.2. Aanbevelingen

BIJLAGEN

- 1. Matrix evaluatievragen en bevraging van actoren
- 2. Topiclijsten kwalitatieve consultatie (helikopterinterview en focusgroepen)
- 3. Rapportering resultaten enquête bij medewerkers





Leeswijzer

Dit rapport beschrijft de bevindingen uit de evaluatie van het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO) voor de convenantperiode 2020-2024. De evaluatie maakt deel uit van de bepalingen zoals vastgelegd in het convenant tussen het SIHO en de Vlaamse Overheid. De evaluatie werd uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van het Departement Onderwijs & Vorming.

De indeling van het rapport is als volgt:

-  **Hoofdstukken 1, 2 en 3** bieden informatie over de context en het proces van de evaluatie. Concreet licht **Sectie 1** de achtergrond van de evaluatie toe. **Sectie 2** beschrijft de visie en het gehanteerde kader voor de evaluatie. **Sectie 3** beschrijft de methodologische aanpak en beperkingen.
-  **Hoofdstukken 4, 5 en 6** beschrijven de bevindingen van de evaluatie. **Sectie 4** gaat in op de mate waarin en de wijze waarop het SIHO zijn convenantsopdrachten strategisch heeft ingevuld en uitgevoerd gedurende de convenantsperiode. **Sectie 5** beschrijft in welke mate de interne organisatie van het SIHO erin slaagt de convenantsopdrachten op duurzame wijze te ondersteunen. In **Sectie 6** worden de bevindingen over het bereik en de impact van het SIHO bij zijn gebruikersdoelgroepen uiteengezet.
-  Tot slot eindigt **Hoofdstuk 7** met de conclusies en aanbevelingen op basis van de evaluatiebevindingen, met oog op de opmaak van een mogelijk volgend convenant voor het Steunpunt.

In bijlage vindt de lezer een matrix van de evaluatievragen en de dataverzameling, topicslijsten voor de kwalitatieve consultatie, en een rapportering van de resultaten van een enquête bij gebruikers.

HOOFDSTUK 1.

Situering van de evaluatieopdracht

Evaluatiecontext
en -proces



Dit eerste hoofdstuk geeft een korte toelichting van de opdrachten van het SIHO, die de scope van de evaluatie vormen (Sectie 1.1). Daarna worden de bepalingen van de evaluatieopdracht omschreven, vanuit het convenant voor de periode 2020-2024 (Sectie 1.2).



1.1. Opdrachten van het SIHO

Het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO) is opgericht ter opvolging van het **Internationaal Verdrag inzake Personen met een Handicap** (13/12/2006)¹. Het Steunpunt is decretaal verankerd² en krijgt zijn kerntaak van de Vlaamse overheid toegewezen via een convenant. Artikel 6 van het convenant voor 2020-2024 stelt dat de kerntaak van het SIHO erin bestaat **Vlaamse hogescholen en universiteiten en hun personeel te begeleiden en ondersteunen bij de implementatie van de VN-conventie**.

Het convenant werd afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de vijf Associaties van de Vlaamse hogeronderwijsinstellingen, met name de Associatie KU Leuven, de Associatie Universiteit Gent, de Associatie Universiteit en Hogescholen Antwerpen, de Universitaire Associatie Brussel en de Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg. De convenantsbepalingen leggen de wederzijdse verbintenissen en samenwerking tussen de Vlaamse overheid en de Associaties vast met betrekking tot de rol van het SIHO.

OPDRACHTEN M.B.T. INCLUSIE

Het convenant 2020-2024 omschrijft **drie hoofdopdrachten m.b.t. inclusief hoger onderwijs** opdat het SIHO zijn kerntaak kan opnemen:

1. Het bevorderen van **deskundigheid** van hogescholen en universiteiten rond inclusief hoger onderwijs en non-discriminatie;
2. Zich ontwikkelen als **netwerkorganisatie** die praktijkmensen, onderwijsteams, docenten, experts en studenten samenbrengt om expertise te delen en te bevorderen op beleidsvlak en op vlak van praktische oplossingen;
3. Een **brugfunctie** vormen tussen Vlaamse universiteiten en hogescholen, de Vlaamse overheid en betrokken derde partijen ter ondersteuning van studenten met een functiebeperking.

De insteek van deze opdrachten vertrekt vanuit de visie in de VN-conventie dat handicap het resultaat is van een wisselwerking tussen een persoon met een beperking en de obstakels waarmee een samenleving de persoon confronteert. In de eerste plaats leidt dit tot een focus op de ondersteuning van studenten met een functiebeperking, maar het convenant laat ook ruimte voor een bredere interpretatie van inclusie. Zo benoemt het convenant onder meer thema's als non-discriminatie, universeel ontwerp, internationalisering (voor studenten met een functiebeperking), technologieën voor inclusief onderwijs, ...

OPDRACHTEN M.B.T. WELZIJN

Gedurende de looptijd van het convenant werden de opdrachten van het SIHO uitgebreid middels twee addenda en een bijkomende subsidie gericht op het **mentaal welbevinden van studenten**. De volgende concrete uitbreidingen vonden plaats:

- Addendum aan het convenant **Duurzaam versterken studentenwelzijn tijdens en in de nasleep van de coronapandemie** (2021): dit omvat het inzetten van 6 verbindingsofficiers voor meer samenwerking tussen hogeronderwijsinstellingen en regionale diensten in studentensteden, het ontwikkelen van een centraal platform rond studentenwelzijn en het opzetten van een lerend netwerk rond deskundigheid inzake mentaal welbevinden en inclusief hoger onderwijs.
- Addendum aan het convenant **Uitbouw en implementatie van een duurzaam mentaal welzijn van studenten** (vanaf 2022): dit omvat de toevoeging van twee kernopdrachten aan het SIHO, nl. het verder uitbouwen en onderhouden van het centraal digitaal platform **MoodSpace** en het verder uitbouwen en coördineren van een **Vlaanderen-breed lerend netwerk** (voortbouwend op het eerste addendum).
- Projectsubsidie voor de implementatie en evaluatie van **Poortwachtertrainingen** (2022 – 2023) met voor SIHO de rol van het ontwikkelen en evalueren van de trainingen.

De uitbreidingen weerspiegelen zich in een significante toename van het jaarlijkse budget (363.000 EUR in 2020 vs. 713.000 EUR in 2024).



1. Zie ook: [Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](#)
2. Zie ook: [Gecodificeerd Decreet betreffende het hoger onderwijs](#) (citeeropschrift: "Codex Hoger Onderwijs")

1.2. De huidige evaluatie

BEPALINGEN VAN DE EVALUATIE

Het convenant stipuleert de bepalingen voor de evaluatie van het SIHO. Meer concreet geeft Artikel 14 van het convenant aan dat...

- ... een evaluatie wordt uitgevoerd in het najaar van 2024, gecoördineerd door het Departement Onderwijs en Vorming;
- ... de evaluatie betrekking heeft op de mate waarin het Steunpunt in de periode van 1/1/2020 tot 30/6/2024 haar opdracht heeft gerealiseerd;
- ... de evaluatie dient te gebeuren aan de hand van:
 - een **bevraging** van de Aanspreekpunten¹ en rechtstreekse dienstgebruikers van alle hogescholen en universiteiten;
 - en een **zelfevaluatie** waarin het Steunpunt inzicht geeft in de doelmatigheid en doeltreffendheid van haar werkzaamheden in het licht van de opdracht van het Steunpunt. Het rapport moet ingediend worden tegen 1 september 2024.

TIMING VAN DE EVALUATIE



Bron: Evaluatierapport SIHO

De verplichte zelfevaluatie door het SIHO werd doorgevoerd tussen januari 2024 en april 2024, zoals weergegeven in de figuur links. Het resultaat van het zelfevaluatieproces was een uitgebreid evaluatierapport² met reflecties over de werking van het SIHO, de realisaties voor de periode 2020-2024 en focuspunten voor de convenantperiode 2025-2029.

Het rapport van de zelfevaluatie vormt een van de bronnen voor de externe evaluatie van het SIHO, zoals uitgevoerd door IDEA Consult en gecoördineerd door het Departement Onderwijs en Vorming. Deze externe evaluatie vond plaats tussen midden augustus 2024 en december 2024 (zie ook sectie 3.1 van dit rapport).

Merk op dat de convenantsperiode verlengd werd gedurende het verloop van de externe evaluatie, tot de zomer 2025. Deze verlenging, noch de periode waarin de externe evaluatie plaatsvond, valt echter niet binnen de scope van de evaluatie.



1. Zoals gedefinieerd in het convenant duidt elke hogeronderwijsinstelling een persoon aan die voor het SIHO als aanspreekpunt geldt, en die de zorg voor studenten met een functiebeperking in de praktijk coördineert.
2. Zie ook: [Evaluatierapport SIHO 2020-2024.pdf](#)

HOOFDSTUK 2.

Visie en kader

Evaluatiecontext
en -proces



Dit tweede hoofdstuk beschrijft de visie van de evaluator op de evaluatieopdracht (Sectie 2.1), alsook de vertaling van deze visie naar een evaluatiekader (Sectie 2.2) en bijhorende evaluatievragen (Sectie 2.3).





2.1. Visie op de evaluatie

2.1.1. Visie op de evaluatie

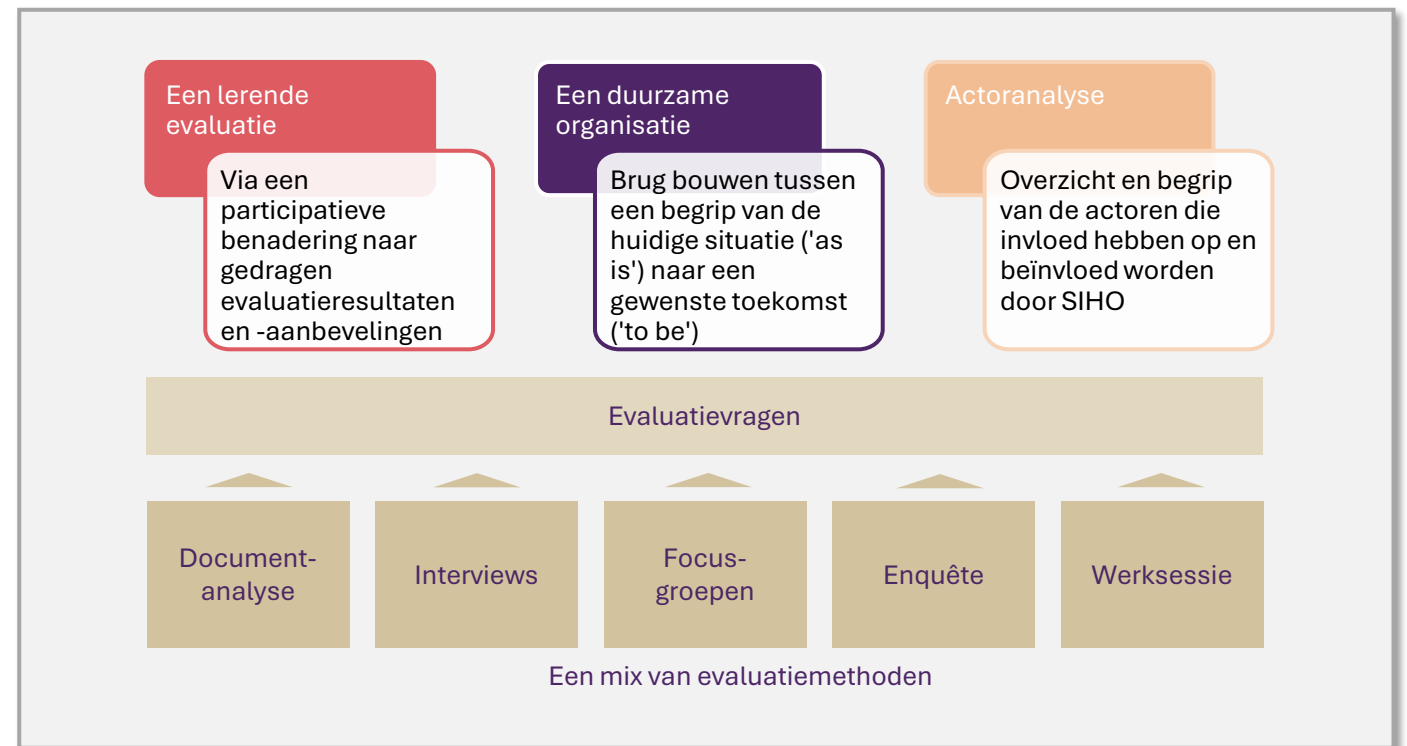
Onderstaande figuur biedt een overzicht van onze visie op de opdracht, en hoe deze visie gekoppeld wordt aan evaluatievragen en –methoden.

VISUELE WEERGAVE VAN DE VISIE

Concreet vertrekt onze visie op de opdracht vanuit:

- het principe van een **lerende evaluatie**: via een participatieve benadering beogen we gedragen evaluatieresultaten en inzicht in succesfactoren, drempels en verbetermogelijkheden. Dit principe wordt toegelicht op p. 10;
- de doelstelling van een **duurzame interne organisatie**, waarbij we de kloof tussen de huidige situatie en de gewenste toekomst in kaart brengen door in te zoomen op elementen van strategie, processen, mensen, organisatiestructuur, governance & leiderschap, financieel management en technologie/informatiestromen. De benadering van de duurzame organisatie wordt toegelicht op p. 11;
- een **actoranalyse** die weergeeft hoe het SIHO in relatie staat tot haar externe omgeving, zoals beschreven op p. 12.

Deze uitgangspunten geven vorm aan de evaluatievragen, die verder toegelicht worden in Sectie 2.3. Om deze evaluatievragen te beantwoorden, doet het evaluatieteam beroep op triangulatie van een mix van methoden, inclusief documentanalyse, kwalitatieve consultatie (helikopterinterviews, focusgroepen en gebruikersinterviews), kwantitatieve bevraging (online enquête) en participatieve technieken (werksessie).



2.1.2. Algemeen principe: een lerende evaluatie

Verantwoorden en leren gelden als de twee centrale functies van beleidsevaluatie¹. Om beleid te verbeteren, is het nodig te leren wat beter kan: leren van fouten en leren hoe succes kan worden vergroot. Het doel van een lerende overheid is het bereiken van intelligente, betaalbare en steeds effectievere oplossingen voor maatschappelijke problemen. In lijn daarmee gaan we voor deze evaluatie uit van het principe van een 'lerende evaluatie'. Daarbij is het belangrijk dat naast de verantwoording van vooropgezette doelen (retrospectief), we ons richten op het maximaal inwinnen van lessen om het beleid, de aansturing van het SIHO, haar manier van organiseren, haar aanbod et cetera waar mogelijk te verbeteren naar de toekomst (prospectief).

OMGAAN MET EEN COMPLEXE REALITEIT

Lerende evaluaties trachten het verband te achterhalen tussen de uitdagingen of problemen, de logica van beleidsinstrumenten en de resultaten ervan. Zo kunnen de overheid en de betrokkene actoren lessen trekken over de doeltreffendheid van beleidsinstrumenten. Op deze manier kan er rekening gehouden worden met contextfactoren die mee bepalend zijn om tot een geslaagd beleid te komen. In tegenstelling tot reguliere ex-post evaluaties, die ervan uitgaan dat het systeem stabiel is en de doelen helder zijn, erkennen we dat beleid en beleidsinstrumenten voor complexe maatschappelijke uitdagingen, zoals inclusie en mentaal welzijn, steeds in ontwikkeling zijn. Enkel vooropgestelde doelen checken, zonder aandacht voor de context, zou daarom tot te beperkte conclusies en aanbevelingen leiden.

Meer **dynamische evaluatiemodellen** laten toe om rekening te houden met dergelijke complexiteit. Onder meer de theoretische benadering van Chen² benadrukt hoe beleidsinterventies in continue verbinding staan met:

- **Hefbomen** waarvan verwacht wordt dat ze door een beleidsinterventie in gang worden gezet en dus 'de bal aan het rollen' brengen/**effecten** stimuleren. Toegepast op het SIHO kunnen specifieke hefbomen/succesfactoren dus bijdragen tot succesvolle realisaties of het bereiken van de strategische en operationele doelstellingen van het SIHO, en in die zin verandering teweeg brengen over de tijd.
- De **interne en externe context**, die dynamisch met elkaar interageren om het SIHO-doelpubliek te bereiken en de SIHO-opdracht uit te voeren. **Intern** betreft dit de uitvoerende organisatie en de uitvoerders op de werkvloer, zoals het bestuur van het SIHO en het SIHO-team. **Extern** zijn er o.m. de partners die in samenwerking treden met het SIHO en de doelgroep die het SIHO wil bereiken met haar werking, maar ook de **ecologische context** die het SIHO kan ondersteunen om haar opdracht waar te maken of juist drempels kunnen bieden voor effectieve verandering (bv. procedures in hogeronderwijsinstellingen, maatschappelijke ontwikkelingen zoals politieke verschuivingen of crisis, ...).

Tussen de interne en externe dynamiek zijn er tot slot de praktijken en organisatievormen, d.w.z. hoe de opdracht van het SIHO concreet wordt uitgewerkt in de praktijk (bv. inhoud en vorm van de werking, kanalen die gebruikt worden om bereik te genereren, ...).

LEERPUNTEN VOOR DEZE EVALUATIE

Uit deze theoretische inzichten leren we dat een lerende evaluatie de nadruk legt op:

- De bijdrage aan een proces van **verbetering en groei**, i.p.v. enkel terug te kijken op de afgelopen periode om nieuwe doelstellingen te formuleren.
- **Hefbomen/succesfactoren en drempels** die (al dan niet incrementeel) verandering teweegbrengen, i.p.v. enkel te kijken naar de relatie tussen de input in en output van een beleidsinterventie om de effectiviteit van de interventie te meten.
- Oog voor de interactieve samenhang en kennis tussen en binnen de **interne en externe context**.
 - ⇒ Een lerende evaluatie vraagt dus om een **participatieve aanpak**, met oog op gedragen evaluatieresultaten en bruikbare praktijkaanbevelingen. Het is essentieel om van diverse betrokken partijen te leren, hun verschillende belangen en zienswijzen te begrijpen en inzicht te krijgen in wat wel en niet werkt. In die zin is ook de betrokkenheid van het SIHO belangrijk.



1. Van der Knaap, P., Pattyn, V., & Hanemaayer, D. (2023). *Beleidsevaluatie in theorie en praktijk: Het ontwerpen en uitvoeren van evaluatie- en rekenkameronderzoek*. Boom.
2. Chen, H.-T. (1990). *Theory-driven evaluations*. Newbury Park, CA: Sage; Chen, H.-T. (2015). *Practical program evaluation: Theory-driven evaluation and the integrated evaluation perspective* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage; Treasury Board of Canada (2012). *Theory-Based Approaches to Evaluation: Concepts and Practices*; Weiss, C.H. (1997). *Theory-based evaluations: Past, present and future*. *New Directions for Evaluation*, 76, 41-55.

2.1.3. Interne blik: een duurzame organisatiewerking

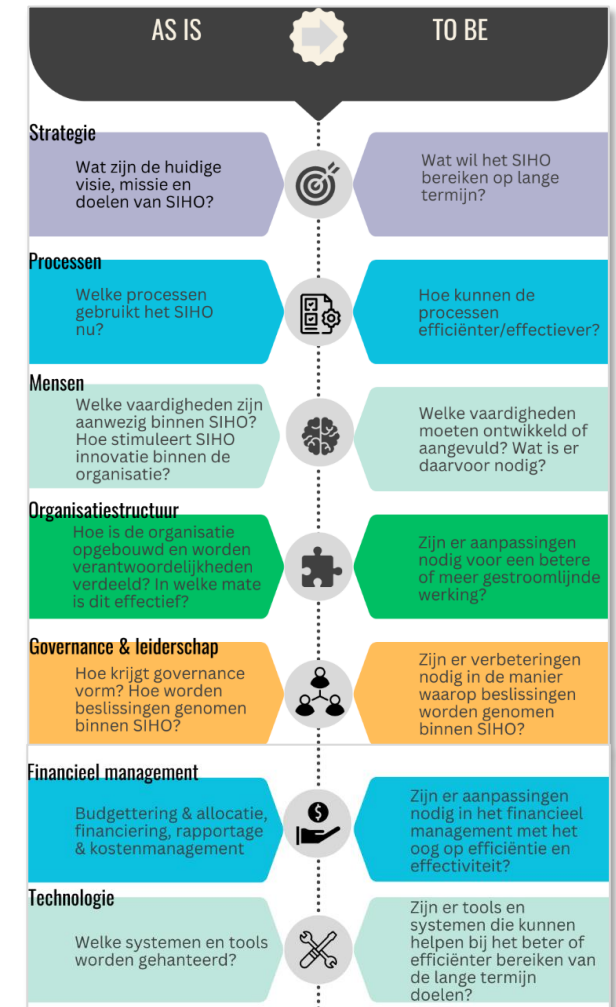
Vanuit intern standpunt willen we een rijk begrip bereiken van de huidige werking van het SIHO, en duurzame verbeteringen identificeren. Daarvoor gebruiken we het **Target Operating Model (TOM)**. Een operating model geeft de huidige situatie weer ('as is') van hoe een organisatie waarde levert aan haar doelgroepen en belanghebbenden en van hoe ze zichzelf bestuurt. Een Target Operating Model beschrijft de gewenste toekomstsituatie ('to be') waarin de organisatie optimaal functioneert om haar missie, visie en strategische doelstellingen op lange termijn te bereiken. Het doel van een TOM is om te zorgen voor betere afstemming, duidelijkheid, efficiëntie en wendbaarheid binnen de organisatie.

Om dit te bereiken, analyseren we de huidige en gewenste situatie aan de hand van verschillende organisatie-elementen:

- **Strategie:** dit omvat onder meer de strategische focus (bv. visie en missie) van de organisatie, maar ook hoe doelen geformuleerd en bijgestuurd worden;
- **Processen:** de activiteiten, *workflows* en werkverdeling die nodig zijn om de strategische doelen te bereiken;
- **Mensen:** de vaardigheden en competenties van de medewerkers, alsook het personeelsbeleid dat ervoor zorgt dat de organisatie over de nodige capaciteit beschikt of de juiste expertise kan aantrekken;
- **Organisatiestructuur:** hoe de organisatie is opgebouwd en hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld;
- **Governance en leiderschap:** de regels, beleidslijnen, overlegstructuren en controles die zorgen voor consistentie in de aansturing van de organisatie en voor de naleving van de strategie;
- **Financieel management:** denk aan bijvoorbeeld de budgettering, financieringsstrategieën, budgetallocatie, financiële rapportage, en het kostenmanagement van de organisatie;
- **Technologie:** de systemen en tools die het werk ondersteunen (zoals data management, IT-tools, communicatiesystemen).

De figuur rechts biedt een visuele illustratie van het TOM, met voorbeeldvragen die helpen om inzicht te krijgen in de verschillende organisatie-elementen.

VISUELE ILLUSTRATIE VAN HET TARGET
OPERATING MODEL (TOM)



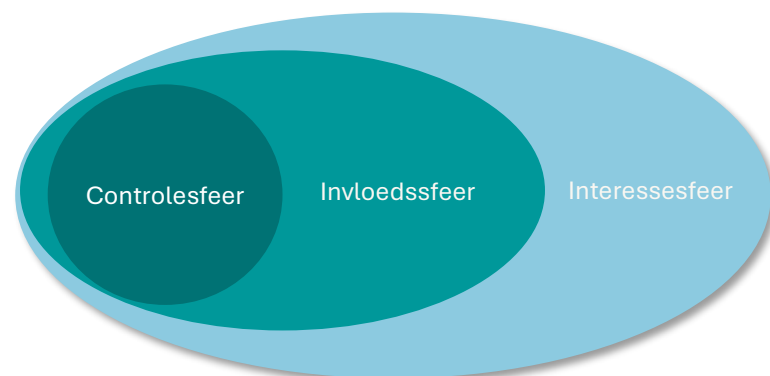
2.1.4. Externe blik: de relatie tussen het SIHO en haar omgeving

SIHO is verantwoordelijk voor een variatie aan taken die beïnvloed wordt door en een invloed heeft op een breed spectrum aan actoren. Die samenhang met de externe stakeholders is verankerd in de opdracht van het SIHO. Zo dient SIHO onder meer op te treden als netwerkorganisatie die verschillende actoren samenbrengt en heeft zij een brugfunctie tussen de Vlaamse overheid, de hogeronderwijsinstellingen en relevante andere actoren in het beleidsveld.

Vanuit die invalshoek voeren wij een **actoranalyse** uit, die tot doel heeft een **sturend kader te bieden voor de evaluatie**. Het evaluatiekader o.b.v. een actoranalyse heeft een aantal belangrijke voordelen:

- Het plaatst de praktijken en organisatievormen van het SIHO in haar ruimere context;
- Het zorgt ervoor dat de wisselwerking tussen het SIHO en haar externe context niet over het hoofd gezien wordt, en kan de rol van andere actoren in de hefboomen en drempels voor de SIHO-werking in kaart brengen;
- Het laat ons toe om te identificeren welke stakeholders relevant zijn om te betrekken in de evaluatie en over welke aspecten zij inzichten kunnen delen;
- Met blik op de toekomst biedt het inzicht in welke actoren de brug tussen 'as is' en 'to be' kunnen helpen maken;
- Het kan mee evolueren met voortschrijdend inzicht tijdens het evaluatieproces o.b.v. de tussentijdse evaluatiebevindingen, en ondersteunt in die zin een lerende evaluatie.

VISUELE WEERGAVE VAN HET INVLOEDSSFERENMODEL



We maken de actoranalyse op in lijn met een **invloedssferenmodel**, dat een raamwerk biedt om de veelheid aan actoren te structureren. Het model houdt rekening met drie sferen:

- In de **controlesfeer** vinden we de actoren die rechtstreekse controle hebben over de activiteiten, zoals het SIHO-team, het bestuur en de stuurgroep.
- In de **directe invloedssfeer** positioneren we de intermediaire actoren die rechtstreeks worden beïnvloed of ondersteund door het SIHO, en die een rol spelen om de producten of activiteiten van het SIHO tot in de interessesfeer te krijgen. Dit kunnen actoren van de hogeronderwijsinstellingen zijn, maar ook partners waarmee het SIHO samenwerkt om haar opdrachten te realiseren. Welke actoren men precies rechtstreeks bereikt en dus onderdeel uitmaken van de invloedssfeer, kan verschillen tussen thema's (inclusie of welzijn) en acties.
- De **indirecte invloedssfeer of interessesfeer**, ten slotte, groepeerde de finale doelgroepen die de werking van het SIHO wil beïnvloeden of waar men uiteindelijk een verandering wil realiseren in gedrag, attitudes en percepties. Deze doelgroepen betreffen in eerste instantie de medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen en de studenten.

In de voorbereidende fase van de evaluatie werkte het evaluatieteam de actoranalyse op basis van het invloedssferenmodel verder uit (zie Sectie 2.2).





2.2. Verfijning evaluatiekader

2.2.1. Uitwerking en bijstelling van de actoranalyse

Het evaluatiekader o.b.v. de actoranalyse wordt gedurende verschillende fasen van het evaluatieonderzoek uitgewerkt en verder bijgewerkt met voortschrijdend inzicht.

Als **eerste basis** voor de actoranalyse werd een documentanalyse uitgevoerd. Er werden mogelijk relevante actoren gedestilleerd uit:

- Het zelfevaluatie-rapport door het SIHO, waarin een overzicht van Vlaamse of nationale en internationale actoren en partners is opgenomen¹;
- De jaarverslagen het SIHO ([2020](#), [2021](#), [2022](#) en [2023](#)), waarin deels nog andere actoren en partners benoemd worden;
- De [website](#) van het SIHO.

Deze aanpak had tot doel een zo breed mogelijk overzicht te verkrijgen van het actorenveld. De geïdentificeerde actoren werden opgelijst en **gecategoriseerd** (in Excel). In de eerste plaats werden de actoren ingedeeld in actorengroepen. Deze groepen waren:

- Het [SIHO](#);
- De [aanspreekpunten inclusie](#): elke hogeronderwijsinstelling duidt één persoon aan die voor het SIHO het aanspreekpunt is, en die de zorg voor studenten met een functiebeperking in de praktijk coördineert². Studenten kunnen er ook terecht met vragen rond inclusief hoger onderwijs³;
- De [ankerfiguren welzijn](#): een gelijkaardige functie aan de aanspreekpunten inclusie, maar dan voor welzijn;
- (Vertegenwoordigers van de) [Associaties](#);
- hogeronderwijsinstellingen;
- [Medewerkers](#) van de hogeronderwijsinstellingen;
- [Studenten](#) van de hogeronderwijsinstellingen;
- [Studentenvertegenwoordigers](#);
- [Beleidsactoren](#), bijvoorbeeld Departement Onderwijs en Vorming, Agentschap Zorg, VDAB, ...;
- Andere relevante actoren in het [beleidsveld of middenveld](#), zoals Vlaamse Interuniversitaire Raad, Vlaamse Onderwijsraad, Vlaamse Hogescholenraad ...;
- [Academische of praktijkexperten](#) voor inclusie-of welzijnsthema's: experts uit het veld die expertise verlenen voor de uitwerking van een tool, een bijdrage verzorgen voor een vorming of ander aanbod;
- [Partnerorganisatie](#): (andere) organisaties waarmee het SIHO in een samenwerkingsverband zit, bijvoorbeeld in kader van een Erasmus+ project;
- [Praktijkorganisatie](#): organisaties die gebruik maakten van het aanbod van SIHO.

De actoren werden daarna verder ingedeeld op nog andere variabelen, met name het niveau (internationaal/nationaal), een korte beschrijving van de rol van de actor, het thema (inclusie, welzijn of beide) waarbinnen de relatie tot/samenwerking met het SIHO kan ondergebracht worden, en de plaats in het invloedssferenmodel (controlesfeer, invloedssfeer of interessesfeer). Via de evaluatiestuurgroep en op basis van feedback van de opdrachtgever werd de lijst van actoren nog aangepast, bv. door niet-relevante actoren te verwijderen en bijkomende actoren toe te voegen.

Op basis van de analyse werden de te bevragen actorengroepen geselecteerd en de meest prioritaire actoren binnen die groepen geïdentificeerd voor de bevraging.



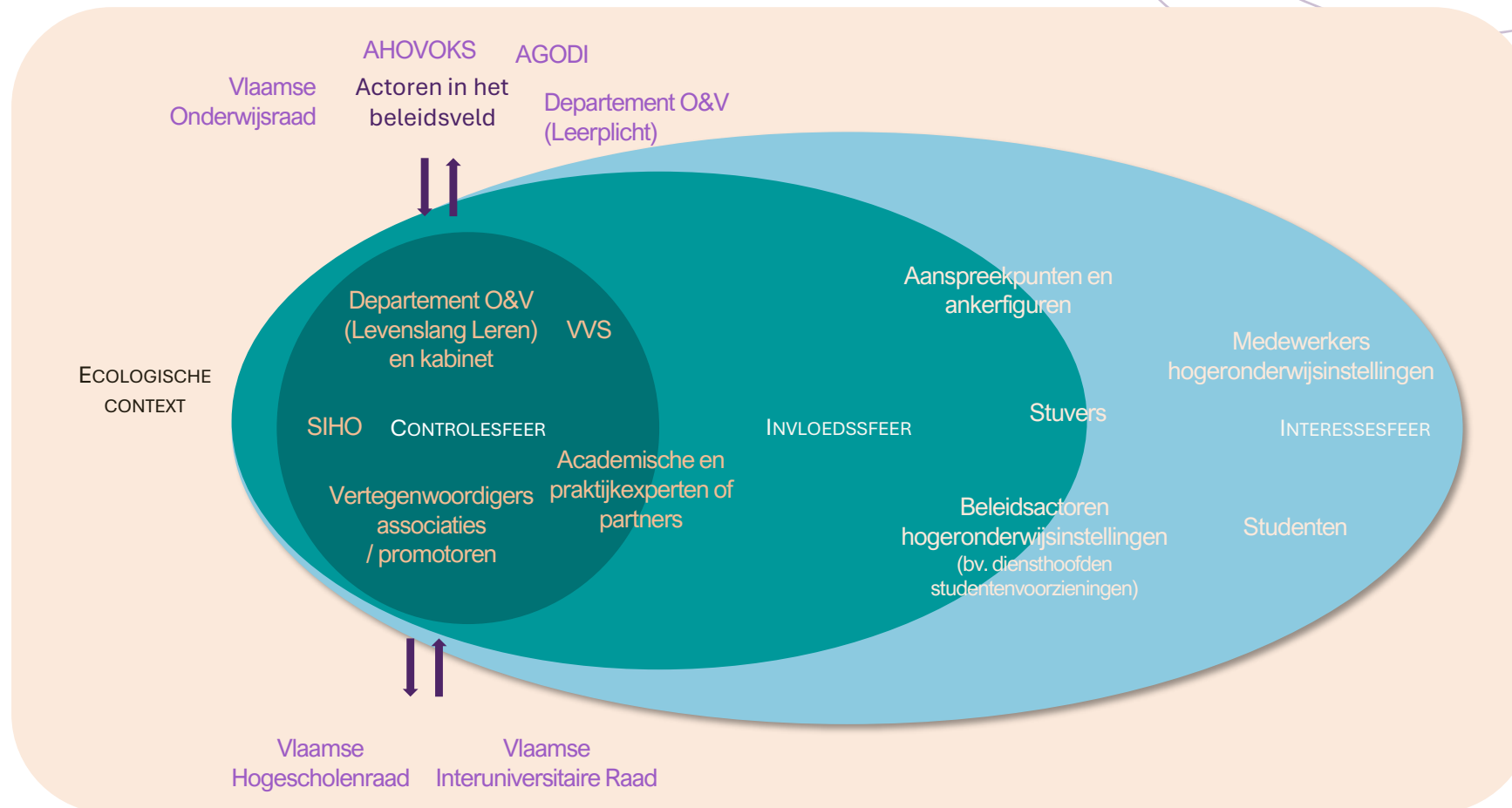
1. SIHO (2024). Evaluatierapport 2020-2024: Samen inclusief hoger onderwijs realiseren, pp. 36-38.
2. Zoals gedefinieerd in het convenant 2020-2024.
3. Zoals wordt beschreven op de website van het SIHO.

2.2.2. Mapping van actoren

De actorengroepen en actoren die doorheen de documentanalyse en consultatie van actoren naar voren kwamen als centraal voor de werking van het SIHO, werden visueel in kaart gebracht – zoals weergegeven in de figuur rechts.

De interpretatie van deze visuele mapping wordt toegelicht op de volgende pagina.

VISUELE MAPPING VAN DE ACTORANALYSE



2.2.2. Mapping van actoren

Uit de mapping blijkt het volgende:

- De **controlesfeer** wordt hoofdzakelijk opgemaakt door het SIHO, het Departement Onderwijs & Vorming (afdeling Levenslang Leren) en het Kabinet van de Minister van Onderwijs als opdrachtgevers, en de associaties die vertegenwoordigd zijn in het bestuur (het “Promotorenoverleg”). Ook de Vlaamse Vereniging Studenten (VVS) is nauw betrokken bij de werking, onder meer via haar vertegenwoordiging in de stuurgroep van het SIHO. Deze actoren controleren de (opvolging van) de opdrachten van het SIHO.
- In de **interessesfeer** bevinden zich – zoals eerder vermeld – de eindgebruikers van het SIHO-aanbod, met name de medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen en de studenten.
- Hiertussen bevinden zich een aantal actoren die op het raakvlak van de invloedssfeer en een andere sfeer gepositioneerd zijn:
 - Op het **raakvlak van de controlesfeer en de invloedssfeer** bevinden zich academische en praktijkexperten waarmee het SIHO nauw samenwerkt om bv. nieuwe producten te ontwikkelen. Dit is in het bijzonder het geval voor het thema welzijn, waarvoor de interne capaciteit van het SIHO beperkter is (zie ook Sectie 5.5). Het SIHO ervaart deze samenwerkingen als een verlengde van de SIHO-werking, maar de meeste partnerschappen hebben geen rechtstreekse invloed op de controle van het SIHO, afgezien van een aantal academische experts en het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMI) die in de stuurgroep vertegenwoordigd zijn.
 - Op het **raakvlak van invloedssfeer en de interessesfeer** bevinden zich de aanspreekpunten inclusie en ankerfiguren¹, en de beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen met een focus op inclusie, diversiteit of welzijn bij studenten. Deze dubbele positie is enerzijds gekoppeld aan het feit dat deze actoren expliciet (bij de aanspreekpunten/ankerfiguren) of impliciet (bij de beleidsactoren) verantwoordelijk zijn om de materialen/producten van het SIHO tot bij de doelgroepen te krijgen, en dus een sleutelrol spelen in de effectiviteit van de SIHO-werking. Anderzijds behoren deze actoren ook deels tot de doelgroep van het SIHO, vanuit het perspectief dat het SIHO een impact beoogt bij de (medewerkers van de) hogeronderwijsinstellingen. Op gelijkaardige wijze bevinden ook de studentenvertegenwoordigers (met een focus op of opdracht rond inclusie & diversiteit, sociale zaken, welzijn, ... bij studenten) zich op dit raakvlak: ze kunnen een rol spelen in de doorvertaling van het SIHO-aanbod voor studenten, maar kunnen als studenten van de hogeronderwijsinstellingen ook zelf gebruik maken van dat aanbod.
- Vanuit de theorieën van de dynamische evaluatiemodellen (zie 2.1.2) zien we tot slot een aantal belangrijke actoren die zich niet in de sferen maar wel in de **ecologische context** bevinden. Dit zijn actoren in het (bredere) beleidsveld die via een wisselwerking met het SIHO helpen om de SIHO-werking verder te versterken. Dat zijn onder meer de afdeling Leerplicht van het Departement Onderwijs & Vorming (voor afstemming in het kader van de transitie van leerplichtonderwijs naar hoger onderwijs), het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI; voor afstemming rond regelgeving en procedures van speciale onderwijs-leermiddelen) en de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR; o.m. voor samenwerking in het kader van een inventarisatie van de knelpunten rond de registratieprocedure van studenten met een functiebeperking). Verder is er een belangrijke wisselwerking met de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) en de Vlaamse Hogescholenraad (VHLORA), die zorgen voor vertegenwoordiging van het hogeronderwijsveld en van de stem van de instellingen.



1. Zoals toegelicht op p. 14, dient volgens het convenant elke hoger onderwijsinstelling één persoon aan te duiden die voor het SIHO het aanspreekpunt is, en die de zorg voor studenten met een functiebeperking in de praktijk coördineert. Studenten kunnen er bovendien terecht met vragen rond inclusief hoger onderwijs. De aanspreekpunten welzijn hebben een gelijkaardige functie, maar dan voor het thema welzijn.



2.3. Evaluatievragen

2.3. Evaluatievragen

De evaluatievragen geven sturing aan het evaluatieonderzoek en worden systematisch gebruikt als basis om de onderzoeksinstrumenten op te stellen. De evaluatievragen werden opgesteld op basis van de vragen die reeds aangereikt werden door de opdrachtgever in het bestek voor de evaluatieopdracht. De vragen van het bestek werden door het onderzoeksteam verder aangevuld en uitgewerkt in lijn met de visie op de evaluatie (zie eerder in sectie 2.1). In de opstartfase (zie verder in sectie 3.1) werden de vragen afgetoetst en verfijnd in lijn met feedback van de evaluatiestuurgroep. De evaluatievragen en –subvragen worden weergegeven in onderstaande tabel, gestructureerd aan de hand van evaluatiethema's.

LIJST VAN EVALUATIEVRAGEN

Thema	Evaluatievraag
Vertaling van convenant en addenda	1. Op welke manier en in welke mate zijn de opdrachten uit de convenanten, de addenda en de subsidie adequaat vertaald in een relevante strategie, d.w.z., in relevante strategische en operationele doelstellingen en geplande acties van het SIHO? In welke mate wordt deze strategie kritisch opgevolgd en bijgestuurd indien nodig? - Vanuit het convenant 2020-2024: - Deskundigheid bevorderen - Netwerkorganisatie - Brugfunctie (Vlaamse overheid & relevante beleidsinstanties) - Vanuit addenda en subsidie: - Duurzaam versterken studentenwelzijn tijdens en in de nasleep van de coronapandemie - Uitbouwen en implementatie van een duurzaam beleid mentaal welzijn van studenten: platform MoodSpace en Vlaanderen-breed lerend netwerk - Implementatie en evaluatie van Poortwachtertrainingen Welke bijkomende doelstellingen en acties stelt het SIHO voorop? Waarom?
Uitvoering van de opdrachten	2. In welke mate en op welke manier heeft SIHO de opdrachten uitgevoerd die het via de Convenant 2020-2024, de addenda en de subsidie? In welke mate zijn de strategische en operationele doelstellingen bereikt en de geplande acties uitgevoerd zoals voorzien? - Deskundigheid bevorderen - Netwerkorganisatie - Brugfunctie, inclusief: Wat heeft SIHO concreet aangekaart en aangebracht op beleidsniveau? Hoe detecteert SIHO welke boodschappen er nodig zijn om te brengen? Hoe check SIHO of er draagvlak is voor wat er wordt aangekaart? Is het transparant wie besluit welke boodschap te brengen? - Andere doelstellingen: informatieverstrekking, positieve beeldvorming, kwalitatieve begeleidingen (incl. MoodSpace, Book-a-Book) Wat waren hierbij succesfactoren en drempels, intern en extern? Welke actoren speelden daartoe een belangrijke rol?

Tabel gaat verder op de volgende pagina



2.3. Evaluatievragen

Thema	Evaluatievraag
<i>Bereik en impact bij hogeronderwijsinstellingen</i>	3. Hoe ervaren de betrokken hogeronderwijsinstellingen en hun personeelsleden de manier waarop SIHO haar verschillende opdrachten realiseerde? Wat vinden ze goed, wat minder? - In welke mate worden de relevante personen binnen de verschillende hogeronderwijsinstellingen (personen in relevante posities/rollen) bereikt/vinden ze hun weg in het aanbod? - In welke mate hebben de activiteiten van SIHO verandering teweeggebracht in het beleid en praktijk van de hogeronderwijsinstellingen? Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?
<i>Bereik en impact bij Studenten</i>	4. Hoe ervaren studenten het aanbod van SIHO? Wat vinden ze goed, wat minder? - In welke mate vinden studenten hun weg naar het aanbod van SIHO: Book-a-Book, Roadmap, MoodSpace, info/trainingen, ...? - In welke mate en op welke manier helpt het aanbod van SIHO studenten inzake geestelijke gezondheid, het welzijn, de veerkracht en het mentaal welbevinden? En inzake inclusie? Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?
<i>Bereik en impact bij Beleidsinstanties</i>	5. Hoe ervaren beleidsinstanties de manier waarop SIHO haar verschillende opdrachten realiseerde? Wat vinden ze goed, wat minder? - In welke mate worden de relevante beleidsinstanties bereikt, rekening houdend met de brugfunctie van het SIHO? - In welke mate hebben de activiteiten van SIHO verandering teweeggebracht bij de beleidsinstanties en het gevoerde beleid? Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?
<i>Samenwerking en impact met andere relevante actoren</i>	6. Hoe ervaren andere relevante actoren de meerwaarde van het SIHO m.b.t. haar verschillende opdrachten? Wat vinden ze goed, wat minder? - In welke mate en op welke manier worden relevante andere actoren (middenveld, inhoudelijk experts...) bereikt, betrokken of is er uitwisseling? - Welke veranderingen heeft dit teweeggebracht? Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?
<i>Organisatie</i>	7. Hoe krijgt de huidige organisatie van het Steunpunt vorm? Wat loopt goed, wat minder op vlak van processen, mensen (personeelsbeleid), organisatiestructuur, governance en leiderschap, financieel management en technologie? Wat zijn de succesfactoren en drempels? Wat dient er te veranderen om te zorgen dat de organisatie de lange termijn strategische doelstellingen kan (blijven) waarmaken?
<i>Kritische succesfactoren, verbeterpunten & randvoorwaarden</i>	8. Overkoepelend: wat liep er goed, wat minder goed? - Wat zijn kritische succesfactoren en randvoorwaarden bij de uitvoering van de opdrachten? - Op welke drempels botste men bij de uitvoering van de opdrachten?
<i>Aanbevelingen</i>	9. Welke aanbevelingen kunnen we formuleren naar de toekomst? - Wat kan SIHO in de toekomst meer of anders doen om haar kernopdrachten te verwezenlijken? Bv. op vlak van inhoud, vormgeving, communicatie van het aanbod, alsook op vlak van strategie, processen, mensen, organisatiestructuur, governance en leiderschap, financieel management en technologie - Welke randvoorwaarden zijn er nodig opdat SIHO in de toekomst haar kernopdrachten succesvol kan verwezenlijken op de verschillende niveaus (Vlaams beleid, niveau van hogeronderwijsinstellingen, individueel niveau ...)? Hoe kan dat concreet gerealiseerd worden en welke actoren kunnen daarbij welk eigenaarschap opnemen?



HOOFDSTUK 3. Methodologie

Evaluatiecontext
en -proces



Dit derde hoofdstuk beschrijft de methodologische aanpak van de evaluatie. Concreet gaan we in op de verschillende fasen van het plan van aanpak (Sectie 3.1), de opvolging van het project (Sectie 3.2) en tot slot de beperkingen van het evaluatieonderzoek (Sectie 3.3).





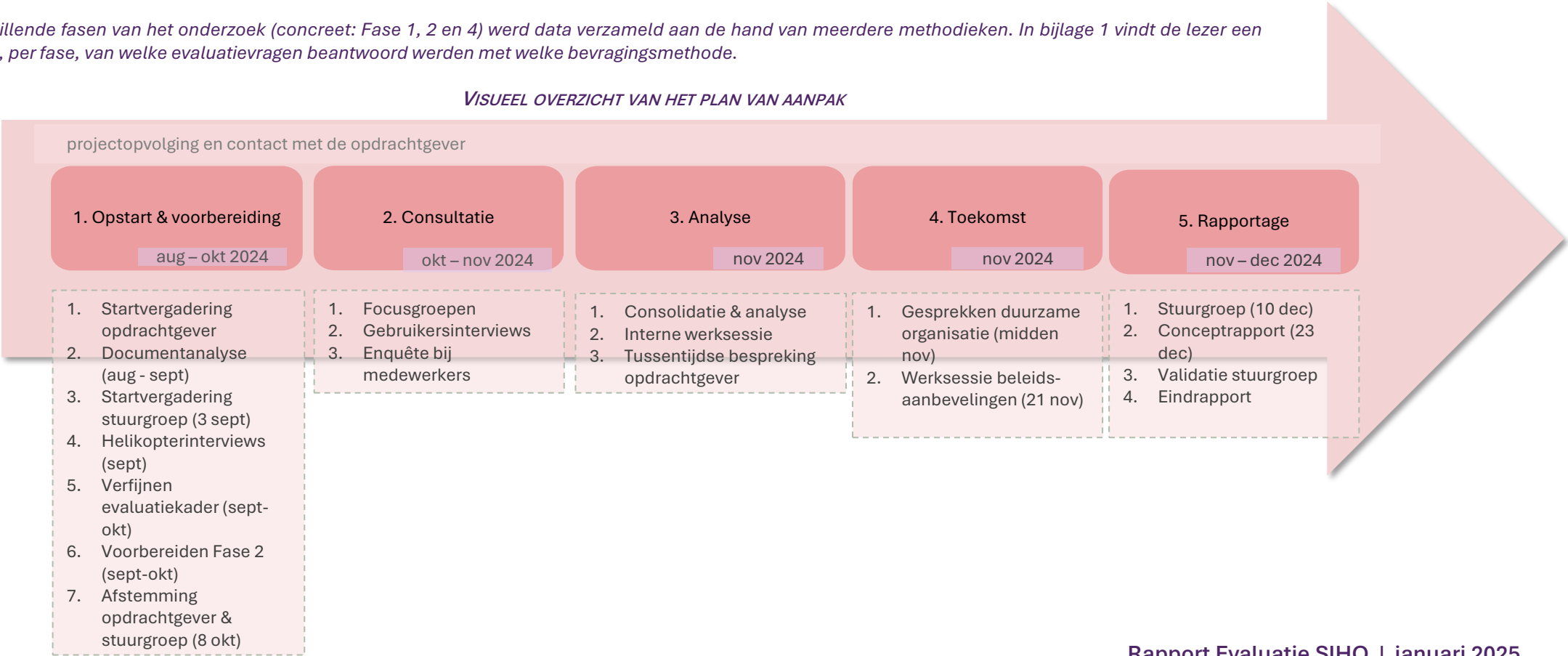
3.1. Plan van aanpak

3.1. Plan van aanpak

Deze sectie bespreekt het gehanteerde plan van aanpak doorheen het evaluatieonderzoek. De evaluatie is georganiseerd in vijf fasen (opstart en voorbereiding, consultatie, analyse, toekomst, rapportage), zoals samengevat in onderstaande figuur. Doorheen de opdracht werden steeds projectopvolging en contact met de opdrachtgever voorzien. Vanuit de insteek van een lerende evaluatie, werd het plan van aanpak doorheen het evaluatieonderzoek op basis van nieuwe bevindingen waar nodig aangepast.

In verschillende fasen van het onderzoek (concreet: Fase 1, 2 en 4) werd data verzameld aan de hand van meerdere methodieken. In bijlage 1 vindt de lezer een overzicht, per fase, van welke evaluatievragen beantwoord werden met welke bevragingsmethode.

VISUEEL OVERZICHT VAN HET PLAN VAN AANPAK



3.1.1. Opstart en voorbereiding

Fase 1

Gedurende de opstart en voorbereidende fase werd beoogd te komen tot een gedeeld begrip van de opdracht bij de opdrachtgever, de evaluatiestuurgroep en het onderzoeksteam. Een tweede doelstelling van deze fase was het verfijnen van de evaluatievragen en –aanpak. Deze fase liep tussen augustus en begin oktober 2024.

1. **Startvergaderingen:** Via een startvergadering met de opdrachtgever en een eerste stuurgroepvergadering was er overleg over de inhoud en aanpak van de opdracht. Zo kwamen we tot een gedeeld begrip van de opdracht.
2. **Documentanalyse:** Om de evaluatie grondig voorbereid aan te vangen, voorzagen we een analyse van de beschikbare documentatie.
3. **Helikopterinterviews:** We voorzagen vier verkennende groepsinterview om de consultatiefase zo goed mogelijk voor te bereiden en inzichten uit de documentenanalyse aan te vullen.
 - **Doel:** Een verkennend inzicht te vergaren in de evaluatiethema's.
 - **Deelnemers:** actoren in de controlesfeer van het SIHO. We spraken met de dossierbeheerders van het Departement Onderwijs & Vorming, verschillende leden van het promotorenoverleg, het SIHO zelf en VVS.
 - **Format en inhoud:** Voor elk interview werd een semigestructureerde leidraad opgemaakt. Deze leidraad omvatte verkennende vragen over alle evaluatiethema's: vertaling van convenant en addenda, algemene uitvoering van de opdrachten (vanuit helikopterblik), een eerste inschatting van het bereik en impact bij verschillende doelgroepen en actoren, organisatie en algemene leerpunten voor de evaluatie. In bijlage 2 vindt de lezer voorbeeldvragen die voor deze thema's werden opgenomen in de leidraden.
4. **Verfijnen evaluatiekader:** Op basis van de documentenanalyse en de helikopterinterviews finaliseerden we de actoranalyse als evaluatiekader, de evaluatievragen en de evaluatieaanpak (onderzoeksmethoden en te betrekken actoren).
5. **Vorbereiding consultatiefase:** de instrumenten (d.w.z. semi-gestructureerde leidraden en vragenlijst voor de enquête) voor Fase 2 werden voorbereid.
6. **Afstemming opdrachtgever & stuurgroep:** We eindigden de eerste fase met een samenkost met de stuurgroep. We presenteerden de resultaten uit de eerste fase en de aangepaste evaluatievragen en -aanpak. Ook werden de voorbereiding van de instrumenten voor de consultatiefase voorgesteld en gevalideerd door de stuurgroep (zie Fase 2). Het doel van de afstemming was feedback en validatie van de verder te nemen stappen.

OVERZICHT VAN BRONNEN VOOR DE DOCUMENTANALYSE

Documentatie van het SIHO:

- Zelfevaluatierapport SIHO 2020-2024;
- Jaarverslagen (2020, 2021, 2022 en 2023);
- Beleidsplan 2020-2024 en infografiek;
- MoodSpace: interventies en gebruikerservaringen (2022, 2023);
- Vlaanderenbrede omgevingsanalyse over goede praktijken, verbeterpunten en hiaten op vlak van studentenwelzijn;
- Eindrapport mentaal welzijn (2021);
- Evaluatierapport Poortwachtertrainingen (incl. rapporteringen van de hogeronderwijsinstellingen).

Beleidsdocumentatie:

- Convenant, addenda en projectsubsidie;
- Beleidsaanbevelingen Mentale Welzijn (VVS, 2021);
- Visienota 'Van kwetsbaar naar weerbaar – deel 1 beter leren, beter voelen'.

Andere bronnen:

- Website SIHO;
- MoodSpace.



3.1.2. Consultatie

Via de consultatie van diverse relevante actoren kregen we input op de verschillende onderzoeksvragen. Deze fase bestond uit focusgroepen bij verschillende betrokken actoren, gebruikersinterviews bij studenten en medewerkers van hogeronderwijsinstellingen en een online bevraging bij medewerkers van hogeronderwijsinstellingen. De consultatiefase liep tussen oktober en november 2024, al werden de instrumenten al eerder uitgewerkt (zie Fase 1).

1. FOCUSGROEPEN:

- Doel:** een diepte-inzicht vergaren in de evaluatiethema's bij actoren in of op het raakvlak van de invloedssfeer en bij actoren in de ecologische context.
- Identificatie deelnemers:** Op basis van de actoranalyse (zie Sectie 2.2) werd een uitgebreide contactlijst opgesteld. De contacten werden verzameld via publieke informatie (o.m. website SIHO, websites van studentenverenigingen) en aangeleverd door de opdrachtgever en het SIHO. De contacten werden ingedeeld in de volgende groepen: aanspreekpunten inclusie, ankerfiguren welzijn, belanghebbenden en experts inclusie, belanghebbenden en experts welzijn, actoren in het beleidsveld (zie actoren in de ecologische context op p.15), beleidsactoren op het niveau van de hogeronderwijsinstellingen (bv. diensthoofden van studentenbegeleidingsdiensten of studentenvoorzieningen (stuvo's)), en studentenvertegenwoordigers.
- Rekrutering:** De geselecteerde contactpersonen ontvingen een uitnodiging per e-mail. Voor de focusgroep met beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen werd daarnaast ook *snowball sampling* gebruikt.

- Microsoft Teams. De gesprekken duurden telkens 2 uur, waarbij er gebruik werd gemaakt van een semigestructureerde vragenlijst en de online tool Miro.
- Inhoud:** De focusgroepen dekten een uitgebreide selectie aan topics gebaseerd op de evaluatiethema's. De algemene themablokken die aan bod kwamen, zijn weergegeven in de topiclijst rechts. Voorbeeldvragen voor deze thema's zijn beschikbaar in Bijlage 1. De concrete keuze en formulering van vragen werd aangepast aan de bevroegde groep.
 - Respons:**
 - Aanspreekpunten inclusie: 6 deelnemers
 - Ankerfiguren welzijn: 5 deelnemers
 - Actoren in het beleidsveld: 7 deelnemers
 - Beleidsactoren hogeronderwijsinstellingen: 17 deelnemers
 - Studentenvertegenwoordigers: 6 deelnemers
 - Belanghebbenden en experts inclusie: 7 deelnemers
 - Belanghebbenden en experts welzijn: 2 deelnemers

TOPICLIJST FOCUSGROEPEN

Algemene thema's leidraad	
Introductie	Relevantie van het SIHO t.a.v. noden in het veld
Uitvoering van de opdrachten in de convenants -periode	Mate waarin het SIHO deskundigheid heeft bevorderd
	Netwerkorganisatie, incl. samenwerking met relevante actoren
Bereik en impact	Brugfunctie - Van beleid naar hoger onderwijs - Van hoger onderwijs naar beleid (bereik/impact bij beleidsinstanties)
	Bereik en impact bij hogeronderwijsinstellingen, inclusief bij medewerkers
	Bereik en impact bij studenten
Conclusie: leerpunten	Andere impact, incl. positieve beeldvorming
	Aanbevelingen voor organisatie of dienstverlening ter ondersteuning van kernopdrachten
	Kritische succesfactoren, verbeterpunten & randvoorwaarden



- Format:** De focusgroepen vonden online plaats via

3.1.2. Consultatie

Fase 2

TOPICLIJST GEBRUIKERSINTERVIEWS

Algemene thema's leidraad	
Introductie	Profiel van de gebruiker Algemene vertrouwdheid met het SIHO-aanbod
Ervaringen met het aanbod (per relevante dienstverlening of product waarvan de geïnterviewde gebruik gemaakt heeft)	Toeleiding naar het aanbod en mate waarin het aanbod makkelijk bereikbaar/vindbaar is
	Gebruiksvriendelijkheid (of, indien van toepassing, klantvriendelijkheid)
	Mate waarin het aanbod aan de noden/verwachtingen voldoet
	Impact of mate waarin het aanbod de gebruiker geholpen heeft
	Waarschijnlijkheid tot herhaald gebruik in de toekomst / aanbevelen aan andere gebruikers
	Sterktes en verbeterpunten van het aanbod
Conclusie	Overige ervaringen en eventuele aanbevelingen voor het aanbod

2. GEBRUIKERSINTERVIEWS BIJ STUDENTEN EN MEDEWERKERS VAN HOGERONDERWIJSINSTELLINGEN:

- **Doel:** Individuen bevragen die actief gebruik maken van de diensten en/of producten van het SIHO.
- **Rekrutering:** Voor de rekrutering van gebruikers werd ingezet op diverse rekruteringsvormen. Er werden begeleidende communicatieteksten opgesteld (algemeen, voor medewerkers, voor studenten) die werden verspreid via de kanalen van de opdrachtgever, leden van de stuurgroep en het SIHO zelf. Ook hier werd ingezet op de *snowball sampling* methode. In deze communicatie stond een link en een QR-code naar een registratieplatform.
- **Format:** Medewerkers en studenten konden zich registreren via een digitaal registratieplatform in de tool Medallia. De startpagina van het registratieplatform omvatte een '*informed consent*' over het onderzoek. Na de startpagina konden gebruikers de bevragsmethode die hun voorkeur droeg, selecteren. Bij de optie voor een gebruikersinterview, hadden ze de keuze tussen een digitaal, telefonisch of fysiek gesprek. Daarna konden de deelnemers een tijdsslot selecteren in een kalender. Na de registratie ontvingen ze een uitnodiging voor het interview. De gesprekken duurden 30 à 60 minuten, waarbij gebruik werd gemaakt van een semigestructureerde vragenlijst.
- **Inhoud:** De interviews waren gericht op de ervaringen van gebruikers met het SIHO-aanbod. Zoals weergegeven in de topiclijst links, werden telkens een aantal thema's bevraagd per dienst of product waar de gebruiker beroep op deed.
 - Voor medewerkers waren de soorten aanbod: de advieslijn / contact met SIHO bij concrete vragen omtrent inclusie of welzijn; website; databanken; overlegmomenten; verdiepende sessies, coaching of vorming (incl. poortwachtertrainingen); leidraden, webinars/e-learningen of andere materialen.
 - Voor studenten waren de soorten aanbod: MoodSpace; Book-a-Book; Roadmap; fiches/vragenlijsten inclusie
- **Respons:** In totaal namen er 6 studenten en 3 medewerkers deel aan een interview.



3.1.2. Consultatie

Fase 2

RESPONS VOOR DE ENQUÊTE BIJ MEDEWERKERS: PER INSTELLING

Instelling	% van de totale respons
Odissee	19,6%
AP Hogeschool	14,3%
Arteveldehogeschool	10,7%
KU Leuven	8,9%
VUB	7,1%
KdG Hogeschool	7,1%
HoGent	7,1%
UAntwerpen	3,6%
UHasselt	3,6%
HoWest	3,6%
Erasmushogeschool	3,6%
Thomas More	3,6%
LUCA School of Arts	1,8%
Vives	1,8%
UCLL	1,8%
Europa College	1,8%

Noot. $n = 56$. Merk op dat respondenten deze vraag te zien kregen in het laatste deel van de enquête. Om die reden beschikken we enkel over antwoorden van respondenten die het einde van de enquête bereikten.

3. ONLINE ENQUÊTE BIJ MEDEWERKERS VAN HOGERONDERWIJSINSTELLINGEN:

- **Doel:** Medewerkers bevragen die actief gebruik maken van de diensten en/of producten van het SIHO. De doelstelling was dus gelijkaardig aan die van de gebruikersinterviews bij medewerkers. Vanuit een inclusieve en gebruikersgerichte benadering konden medewerkers de bevestigingsmethodiek selecteren die hun voorkeur droeg. Merk op dat voor studenten geen enquête werd gelanceerd omdat reeds enquêtes waren afgenomen door het SIHO voor twee hoofdtools gericht op de studenten (MoodSpace en Book-a-Book).
- **Rekrutering:** De rekrutering gebeurde via de vernoemde begeleidende communicatieteksten (zie vorige pagina).
- **Format:** De enquête was bereikbaar via hetzelfde registratieplatform (zie vorige pagina). Wanneer de respondent de optie tot enquête selecteerde, werd de respondent rechtstreeks doorverwezen naar de enquête in Medallia. De enquête werd op 16 oktober 2024 en kon worden ingevuld tot en met 11 november 2024.
- **Inhoud:** De enquête polste naar het profiel van de respondent; de toeleiding naar het aanbod; het aantal gebruikte diensten/producten; de frequentie en timing van gebruik; de tevredenheid met het aanbod; de toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en overzichtelijkheid van het aanbod; de bereikbaarheid van het SIHO-team; de bijdrage van de SIHO-acties aan positieve beeldvorming rond inclusief hoger onderwijs of studentenwelzijn; de fit van het SIHO-aanbod met de noden van de respondent.
- **Respons:** In totaal vulden 79 medewerkers vanuit diverse hogeronderwijsinstellingen de survey in. Hiervan bereikten 56 respondenten het einde van de survey. De survey werd voornamelijk ingevuld door studentenbegeleiders (studiecoaches of -begeleiders, sociale dienst, andere studentenvoorzieningen), diensthoofden of coördinatoren, zorgpersoneel (zorgcoördinator, psycholoog). In bijlage is de verdeling van deze respons terug te vinden. De resultaten van de enquête als uitdraai uit Medallia zijn beschikbaar in bijlage 3. Merk op dat alle verzamelde antwoorden zijn meegenomen voor de rapportering van de enquêtebevindingen (zie bijlage 3 en hoofdstuk 6).

Noot: De triangulatie van de dataverzamelingen zorgt voor een veelzijdig perspectief en inzichten vanuit verschillende stakeholders en instellingen. Er is echter geen garantie dat de enquêtebevindingen representatief zijn voor alle medewerkers van alle instellingen die ondersteund worden door het SIHO (dit werd echter ook niet beoogd in de opzet van de evaluatie). Zo werd bijvoorbeeld niet vanuit alle door SIHO ondersteunde Vlaamse hogescholen en universiteiten inzichten verzameld. Meer concreet ontbreekt er respons vanuit UGent, Antwerp Maritime Academy en PXL. Ook is de steekproef van de enquête beperkt. Bij Odissee heeft bovendien een hele dienst deelgenomen aan de survey ($n=8$); deze hogeronderwijsinstelling is dan ook oververtegenwoordigd.



3.1.3. Analyse

In de derde fase zetten we in op de overkoepelende analyse van de documentanalyse en de verzamelde data in Fase 1 en 2. De leden van het onderzoeksteam brachten alle inzichten uit de verschillende bronnen samen, met de evaluatievragen als leidend kader.

- De kwalitatieve data werden **geanalyseerd** met behulp van de analysetool NVivo. De evaluatiethema's en -vragen vormden de structuur van de codeboom. De enquêtebevindingen werden geanalyseerd met behulp van Medallia en Excel. Voor deze kwantitatieve bevindingen werden descriptieve statistieken berekend (bv. verdeling, gemiddeldes, minima/maxima) en grafieken opgemaakt.
- De bevindingen werden daarna **geconsolideerd** door voor de evaluatiethema's telkens de belangrijkste successen en succesfactoren, drempels en randvoorwaarden te identificeren. Voor een goed begrip van het onderscheid tussen deze categorieën, vindt de lezer rechts een legende met sturende vragen die gehanteerd werden door het evaluatieteam bij de consolidatie.
- Een **interne werksessie binnen het evaluatieteam** werd georganiseerd, met als doel om de evaluatiebevindingen te verfijnen en kritisch te benaderen. In het bijzonder de geïdentificeerde successen en succesfactoren, drempels en randvoorwaarden werden bediscussieerd. In lijn met het principe van een lerende evaluatie, zorgden we binnen het interne onderzoeksteam voor een gedragenheid van de resultaten. Een interne evaluatie-experte en kwaliteitsbewaker bood een kritische blik met oog op betrouwbare bevindingen. De interne werksessie diende als voorbereiding van de toekomstfase. De bevindingen van de interne werksessie werden samengevat in een PowerPoint-presentatie, die de basis vormde voor de werksessie beleidsaanbevelingen (zie Fase 4).

Fase 3

LEGENDE: STURENDE VRAGEN VOOR DE CATEGORIEËN VAN CONSOLIDATIE



Successen of succesfactoren

- Wat zorgde voor goede resultaten/realisaties in de convenantsperiode?
- Wat hielp om de opdrachten in te vullen?
- Wat waren de drijvende krachten achter de realisaties?
- Welke positieve punten kan het SIHO in de toekomst verderzetten? Welke succesfactoren kan het meenemen naar een eventuele volgende convenantsperiode?



Drempels

- Waar botste het SIHO tegenaan gedurende de convenantsperiode? Wat verliep minder goed?
- Op welke vlakken werd het SIHO afgeremd bij de invulling van de opdrachten?
- Wat kan in de toekomst nog als drempel fungeren?



Randvoorwaarden

- Welke "bagage" heeft het SIHO nodig om haar opdrachten in te vullen in een eventuele volgende convenantsperiode?
- Welke voorwaarden moeten op zijn minst vervuld haar zodat het SIHO zijn werking in de toekomst kan verbeteren?



3.1.4. Toekomst

Fase 4

Gedurende de toekomstfase werd beoogd om samen met de actoren die nauw betrokken zijn bij het SIHO aanbevelingen voor de toekomst te formuleren op twee niveaus:

- op het niveau van de interne organisatie;
- op het niveau van het SIHO en haar opdrachten (vanuit een beleidsperspectief).

De toekomstfase vond plaats in november.

1. GESPREKKEN DUURZAME ORGANISATIE

De gesprekken duurzame organisatie hadden tot doel inzicht te vergaren in de organisatie-elementen uit het TOM (zie Sectie 2.1.3). Voor elk van de elementen werd de huidige situatie bevraagd (*as is*) alsook de gewenste toekomstsituatie (*to be*). Om de kloof tussen de *as is* en de *to be* te dichten, werden randvoorwaarden bevraagd: wat heeft het SIHO nodig om tot de *to be* te geraken?

De gesprekken vonden digitaal plaats. Er werden vier gesprekken georganiseerd. In totaal waren er zes deelnemers (zie overzicht rechts), wat overeenkomt met het gehele interne SIHO-team op dat moment¹.

2. WERKSESSIE AANBEVELINGEN

De doelstelling van de werksessie beleidsaanbevelingen was tweevoudig:

- Een gedragen kijk op de bevindingen van de evaluatie tot dusver, met aandacht voor succesfactoren/hefbomen, drempels en randvoorwaarden;
- Beleidsaanbevelingen formuleren op basis van de bevindingen, met oog op een eventuele toekomstige positie van het SIHO.

Om deze doelstellingen te bereiken, werd een interactieve, fysieke werksessie georganiseerd met een aantal leden van de evaluatiestuurgroep – met in totaal 5 deelnemers (zie overzicht rechts). De werksessie betrof de volgende agendapunten:

- Introductie over de invalshoek en de aanpak van de werksessie;
- Presentatie van de overkoepelende bevindingen: successen/hefbomen, drempels, randvoorwaarden;
- Interactieve oefening voor het formuleren van beleidsaanbevelingen: richting voor het SIHO, mogelijke beleidspistes en organisatiestructuur;
- Afronding.

OVERZICHT DEELNEMERS TOEKOMSTFASE

Gesprekken duurzame organisatie met het hele SIHO-team

Voorzitter

Coördinator

Projectmedewerkers (2 deelnemers)

Jobstudenten (2 deelnemers)

Werksessie beleid

Departement Onderwijs en Vorming – afdeling strategie en kennis (1 deelnemer)

Departement Onderwijs en Vorming – afdeling levenslang leren (2 deelnemers)

Vlaamse Interuniversitaire Raad (1 deelnemer)

VLHORA (1 deelnemer)



1. Met uitzondering van de coördinator, naar aanleiding van personeelswijzigingen die toegelicht worden in sectie 5.1. Ook een medewerker die aangesteld is door KU Leuven en niet door de Arteveldehogeschool (de juridische zetel van het SIHO), is niet in rekening gebracht.

3.1.5. Rapportering

Dit rapport is het eindresultaat van de evaluatie. De rapportering verliep in verschillende stappen:

- **Rapportering in presentatievorm:** De presentatie werd voorgesteld door het evaluatieteam aan de evaluatiestuurgroep tijdens de derde stuurgroepvergadering. De leden van de stuurgroep konden vragen stellen, reflecties delen en feedback meegeven.
- **Concept eindrapport:** Rekening houdend met de feedback van de stuurgroep, werden de evaluatiebevindingen verder uitgeschreven in een concept eindrapport.
- **Schriftelijke procedure:** Feedback op het concept eindrapport vanuit de stuurgroep kon worden gedeeld aan het evaluatieteam via een schriftelijke procedure.
- **Finaal eindrapport:** Een finaal rapport met een managementsamenvatting, evaluatiebevindingen, conclusies en aanbevelingen werd opgeleverd aan de opdrachtgever.





3.2. Projectopvolging

OVERLEG

- Een **evaluatiestuurgroep** voor overleg tussen de opdrachtgever (Departement Onderwijs en Vorming), de stuurgroep (samengesteld door de opdrachtgever, bestaande uit vertegenwoordiging vanuit het Departement zelf, de Vlaamse Interuniversitaire Raad, de Vlaamse Hogescholenraad en VVS) en het evaluatieteam. De stuurgroep kwam driemaal samen, waarbij feedback en validatie werden gegeven op de evaluatieaanpak en voortgang, en op de (voorlopige) resultaten.

- Het bewaken van een onafhankelijke positie ten aanzien van het SIHO (onder meer door het selecteren van een projectteam zonder connectie met het SIHO);
- Een gestructureerde aanpak om de status van het onderzoek op te volgen, met als doel het risico op lacunes in de evaluatie te vermijden. Hieronder ziet de lezer een illustratie van een triangulatiematrix, die voor dit onderzoek werd ingezet (als levend document) doorheen de evaluatie. De triangulatiematrix kruist de evaluatievragen met de evaluatiebronnen (hier de te bevragen actorengroepen o.b.v. de actoranalyse en de dataverzamelmethode(n)). De triangulatiematrix laat toe in kaart te brengen welke informatie men verwacht te verzamelen bij welke bron, en maakt het mogelijk gaandeweg bij te sturen wanneer er meer of minder informatie voortkomt uit de bronnen. Ook de brede diversiteit aan bronnen, waarvan de bevindingen getrianguleerd worden, helpt om het risico op eenzijdige bevindingen in te perken.
- Het evaluatieteam heeft oog voor een ethische bevraging die de nadruk legt op vertrouwelijkheid. Zo is er onder meer een duidelijke communicatie over de doelstelling van het onderzoek en de privacy aan alle deelnemers van de bevraging (onder meer via een *informed consent* aan de bevroegde respondenten).

[illegible]



3.3. Beperkingen van het onderzoek

3.3. Beperkingen van het onderzoek

Een aantal beperkingen van het evaluatieonderzoek dienen vermeld te worden:

- De documentanalyse steunt voor een groot deel op **zelfrapportering** van het SIHO. Zowel bewust als onbewust is er een kans op een sociaal wenselijke rapportering, d.w.z. dat het SIHO de eigen prestaties en werking positief belicht kan hebben met oog op een gunstigere voorstelling in de evaluatie. Waar mogelijk valideren we daarom de informatie uit de zelfanalyse en informatie uit de contacten met SIHO met andere informatie uit de documentanalyse en de bevraging van stakeholders.
- De beoogde doelgroepen (d.w.z. medewerkers en studenten in het hoger onderwijs) zijn **moeilijk te bereiken**. Dit knelpunt wordt versterkt door een beperkte vertrouwdheid bij studenten met de naam van SIHO. Wel leverde het evaluatieteam verschillende inspanningen om de doelgroepen alsnog te bereiken, o.m. via communicatieberichten en herinneringen aan mogelijke deelnemers voor de bevraging.
- Er is een risico op **sample selection bias**: mogelijk is de doelgroep die meer geneigd is om deel te nemen aan de bevraging, positiever of juist negatiever over de dienstverlening van het SIHO. De kans is groot dat de personen die bereid zijn om deel te nemen aan de evaluatie dit doen vanuit een motivatie om iets te delen over hun persoonlijke ervaringen of over het SIHO, zij het positief of negatief. Triangulatie van de inzichten uit verschillende bronnen helpt om dit risico te minderen, net zoals de integratie van voldoende genuanceerde vragen in de (semi-)gestructureerde vragenlijsten die niet enkel de algemene positieve of negatieve percepties bevragen maar ook ingaan op andere indicatoren en/of het *waarom* achter bepaalde ervaringen.
- Bij de evaluatie van een organisatie in verandering is er altijd sprake van een **momentopname**. Gezien verschillende wijzigingen in het personeelsbestand van het SIHO na de periode onder evaluatie (zie Sectie 5.1), is deze beperking extra relevant in het kader van deze evaluatie. De referentieperiode wordt gehanteerd als duidelijke afbakening door het evaluatieteam om de realisaties binnen de convenantsperiode te beoordelen. Voor de aanbevelingen gericht op de toekomst, worden de personeelswijzigingen wel in rekening gebracht.
- De bevindingen van het evaluatieonderzoek zijn gebaseerd op een selectie van stakeholders, in het bijzonder een **beperkte steekproef van gebruikers** bij zowel de interviews als de enquête. Een veralgemening van de bevindingen is daarom niet mogelijk. M.b.t. de enquêteresultaten kunnen we **geen representatieve afspiegeling** van de perspectieven van medewerkers garanderen. Merk op dat representativiteit niet beoogd werd in de opzet van het onderzoek gezien de verwachte moeilijke bereikbaarheid van de gebruikers. Aan de start van de evaluatie werden deze drempels grondig besproken met de opdrachtgever, met de conclusie dat de resultaten van de enquête aanleiding geven tot extra verdiepende bevindingen, die getrianguleerd worden met de andere evaluatiebronnen.



HOOFDSTUK 4.

Invulling van de opdrachten

Bevindingen van
de evaluatie



Vanaf dit hoofdstuk gaat het rapport in op de bevindingen van de evaluatie. Het hoofdstuk beschrijft de invulling van de opdrachten door het SIHO. Concreet gaan we in op de strategische vertaling van het covenant en de addenda (Sectie 4.1), de positionering van het SIHO op thematisch vlak en op vlak van aanbod (Sectie 4.2) en de uitvoering van de opdrachten (Sectie 4.3).





4.1. Strategische vertaling van convenant en addenda

4.1.1. Convenant 2020-2024: thema inclusie

Beschrijving van de opdrachten

Het convenant tussen SIHO en de Vlaamse Regering is vastgelegd voor de periode 2020-2024. De opdracht van het SIHO is geformuleerd als kerntaak: **“De kerntaak van het Steunpunt bestaat uit het begeleiden en ondersteunen van de Vlaamse hogescholen en universiteiten en hun personeel bij de implementatie van de VN-conventie. Centraal bij die implementatie staat het verbeteren van de participatie (instroom, doorstroom, uitstroom) van studenten met functiebeperkingen in het Vlaams hoger onderwijs.”**

Deze kerntaak dient uitgevoerd te worden aan de hand van **drie opdrachten**:

1. **Deskundigheid bevorderen van de Vlaamse hogescholen en universiteiten en hun personeel;**

M.b.t.: het waarborgen van non-discriminatie; het aanbieden van hoogwaardig, toegankelijk hoger onderwijs o.b.v. gelijkheid met anderen; het erkennen van studenten met een functiebeperking en het assessment van hun noden en persoonlijke behoeften; assessment van functiebeperkingen volgens de principes van handelingsgerichte diagnostiek waarbij de inbreng van alle participanten (studenten, docenten en studiebegeleidingsdiensten) essentieel is; universeel ontwerp en redelijke aanpassingen afwegen in functie hiervan; ondersteuning tot effectieve participatie (instroom, doorstroom, uitstroom) aan het hoger onderwijs van studenten met een functiebeperking; ondersteuning met betrekking tot optimale cognitieve en sociale ontwikkeling van studenten met een functiebeperking; ondersteuning met betrekking tot optimale cognitieve en sociale ontwikkeling van studenten met een functiebeperking.

2. **Zich ontwikkelen als een netwerkorganisatie die praktijkmensen, aanspreekpunten, docenten, onderwijsteams, wetenschappelijke experts, beleidsmensen en studenten samenbrengt;**

Opdat zij: hun expertise zichtbaar kunnen maken voor elkaar; hun expertise kunnen delen met elkaar; nieuwe antwoorden kunnen zoeken op hun vragen; expertise ontwikkelen op beleidsvlak en op vlak van praktische oplossingen voor de individuele student of groepen studenten.

3. **Een brugfunctie vormen tussen de Vlaamse universiteiten en hogescholen en de Vlaamse overheid en betrokken derde partijen ter ondersteuning van studenten met een functiebeperking.**

Het zal praktische knelpunten die de huidige regelgeving en procedures inzake studenten met functiebeperkingen met zich meebrengen bundelen, aankaarten en oplossingen tot betere afstemming tussen de praktische werking in het hoger onderwijs en de werking van de overheidsdiensten of betrokken derde partijen aanreiken. Dit moet leiden tot efficiëntieverhoging en administratieve vereenvoudiging voor iedereen die praktische ondersteuning biedt aan studenten met functiebeperkingen en voor de studenten zelf.

Het convenant vraagt om bijzondere aandacht te besteden aan:

- het uitwerken van leidraden (onder meer rond Universeel Ontwerp);
- de organisatie van interactieve interviews en vormingen voor verschillende doelgroepen;
- het bieden van ondersteuning (o.m. uitbouw groepsbegeleidingen en peer support);
- de verdere uitbouw van de SIHO-databank en het voorzien informatie en ondersteuning over mogelijkheden nieuwe technologieën i.k.v. inclusief onderwijs;
- de ontwikkeling (en het ter beschikking stellen) van kwalitatieve begeleidingsinitiatieven en -methodieken en ondersteunende materialen;
- de ontwikkeling (en ter beschikking stellen) van wetenschappelijk onderbouwd materiaal om opleidingen/studenten/docenten te overtuigen van het belang van inclusief hoger onderwijs en de ontwikkeling van generiek materiaal rond de krachten en positieve punten van studenten met functiebeperkingen.



4.1.1. Convenant 2020-2024: thema inclusie

Strategische vertaling van de opdrachten

Het convenant werd vertaald naar het **beleidsplan 2020 – 2024**, bestaande uit zes strategische doelstellingen (SD's), inclusief operationele doelstellingen (OD's) en bijhorende acties.

Uit de helikopterinterviews met het SIHO, het promotorenoverleg en de opdrachtgever blijken de volgende percepties:

- De strategische vertaling van het convenant verliep naar aanvoelen van stakeholders in de controlesfeer als logisch en vlot, en kwam tot stand in goede afstemming tussen Departement Onderwijs en Vorming en het SIHO;
- De vertaling van het convenant was relevant: het convenant werd zeer nauw gevolgd en het beleidsplan dekt de lading.

Deze percepties worden ondersteund door de documentanalyse, waarbij een matching gemaakt werd tussen de thema's van het beleidsplan en de verwachtingen zoals gestipuleerd in het convenant.

Opdracht 1: deskundigheid bevorderen werd vertaald naar *SD1. Een verbindend netwerk tussen onderwijsinstellingen hoger onderwijs creëren waarin de deskundigheid inzake inclusief hoger onderwijs continu en duurzaam wordt gedeeld en bevorderd.*

- Verschillende van de aandachtspunten rond de organisatie van interactieve interviews en vormingen, het bieden van ondersteuning en het uitwerken van leidraden, werden vertaald naar 3 OD's onder SD1.
- Merk op dat SIHO de vraag voor een wetenschappelijk onderbouwde aanpak ook vanuit een onderzoeksmatige insteek vertaald heeft, onder de vorm van *SD4. Het stimuleren van een onderzoekscultuur rond inclusief hoger onderwijs.*

Opdracht 2: netwerkorganisatie werd vertaald naar *SD3. Het uitbouwen van strategische partnerschappen, zowel regionaal als internationaal.*

Opdracht 3: brugfunctie werd vertaald naar *SD2. een krachtige en ondersteunende brugfunctie vormen tussen onderwijsinstellingen, de overheid en de beleidsinstanties hoger onderwijs.*

- Het SIHO heeft deze brugfunctie vertaald naar twee richtingen: enerzijds het informeren van onderwijsinstellingen en beleidsinstellingen over decretale wijzigingen van de overheid (van beleid naar hoger onderwijs) en anderzijds het formuleren van knelpunten en aanbevelingen aan overheid (van hoger onderwijs naar beleid). Deze richtingen zitten vervat in 2 OD's.

Een aantal overige aandachtspunten werden vertaald naar aparte strategische doelstellingen, concreet naar *SD5. Het versterken van de positieve beeldvorming rond inclusief hoger onderwijs* en *SD6. het ontwikkelen van begeleidingsinitiatieven voor studenten met een functiebeperking.*

Merk op dat de opdrachten en de strategische vertaling ervan in lijn liggen met de vorige convenantsperiode, en dus voor het thema inclusie een voortzetting van de strategische aanpak omvatte¹.



1. Zie [Meerjarenplan 2017-2019](#).

4.1.2. Addenda en projectsubsidie welzijn (2021-2024)

Beschrijving van de opdrachten

De Vlaamse Regering engageert zich om vanaf 2022 een duurzaam en geïntegreerd beleid rond studentenwelzijn te implementeren, vanuit een **public health perspectief**. Dit perspectief legt de nadruk op het vóórkomen (de prevalentie) en het voorkómen (de preventie) van geestelijke gezondheidsproblemen, ne vertrekt vanuit objectieve en wetenschappelijke data over de noden die leven op het niveau van de populatie (in het geval van het hoger onderwijs de studentenpopulatie)¹.

Het engagement omvat vier perspectieven:

1. Vlaanderenbrede Welzijnsmonitoring;
2. MoodSpace;
3. Vlaanderenbreed lerend netwerk;
4. Versterking HO-instellingen om van reactief naar proactief beleid (een *community of caring*) te gaan.

Gaandeweg werden er in lijn met deze vier perspectieven bijkomende opdrachten toegevoegd aan de convenantsopdrachten.

De eerste bijkomende opdracht was het addendum aan het convenant *Duurzaam versterken studentenwelzijn tijdens en in de nasleep van de coronapandemie* (2021). De opdracht omvat:

- Het versterken en vergroten van samenwerking in de studentensteden tussen hogeronderwijsinstelling en regionale diensten via zes **verbindingsofficieren**;
- Het **ontwikkelen van een centraal platform** ‘studentenwelzijn’ dat informatie-en bewustwordingsmaterialen (*awareness*) bundelt over de mentale gezondheid en psychische klachten en voorziet in een online e-health aanbod voor studenten (MoodSpace);
- Het opzetten van een **lerend netwerk** voor onderwijsinstellingen waarin de deskundigheid inzake mentaal welbevinden en inclusief hoger onderwijs continu en duurzaam wordt gedeeld en bevorderd.

Het takenpakket van de **verbindingsofficier** focust op vier pijlers:

1. het ondersteunen van de onderwijsinstellingen in de begeleiding van de verhoogde psychische zorgnoden van studenten in de nasleep van de coronapandemie;
2. het uitbouwen en coördineren van een regionaal netwerk van relevante partners rond mentaal welbevinden voor de hogeronderwijsinstellingen;
3. het uitvoeren van een regionale omgevingsanalyse van goede praktijken en hiaten detecteren op vlak van studentenwelzijn;
4. ondersteuning bieden in het voorbereiden en opzetten van het lerend netwerk studentenwelzijn.



1. Zoals beschreven in het Besluit Vlaamse Regering tot toekenning van een subsidie van maximaal 700.000 euro aan diverse begunstigden voor het ontwikkelen en implementeren van poortwachterstrainingen in de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023.

4.1.2. Addenda en projectsubsidie welzijn (2021-2024)

Beschrijving van de opdrachten

De tweede bijkomende opdracht was het addendum aan het convenant *Uitbouw en implementatie van een duurzaam beleid mentaal welzijn van studenten* (vanaf 2022). Dit addendum was gericht op een sterkere inbedding van het thema welzijn, als volgt geformuleerd: “het SIHO [zal] ook ondersteuning en begeleiding aanbieden aan de Vlaamse hogescholen en universiteiten en hun personeel bij de uitbouw en implementatie van een duurzaam beleid ten aanzien van het mentaal welzijn van studenten.”

De opdracht is tweedelig, en bouwt deels verder op het addendum uit 2021 (zie vorige pagina):

1. Het verder uitbouwen en onderhouden van een **centraal digitaal platform** dat informatie- en bewustwordingsmaterialen bundelt over de geestelijke gezondheid, welzijn en veerkracht, en voorziet in een online e-health aanbod voor studenten (MoodSpace);
2. Het verder uitbouwen en coördineren van een **Vlaanderenbreed lerend netwerk** waarin de deskundigheid inzake geestelijke gezondheid, welzijn en veerkracht mentaal welbevinden en inclusief hoger onderwijs continu en duurzaam wordt gedeeld en bevorderd.

Tot slot kwam er een projectsubsidie voor *Poortwachtertrainingen* (2022 – 2023). Dit project had als doelstelling “via de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van *evidence[-informed]* poortwachtertrainingen, de hogeronderwijsinstellingen te versterken om het Vlaanderenbreed beleid op instellingsniveau te implementeren en om te schakelen van een reactief beleid naar proactief beleid, tot een ‘*community of caring*’.”

Het project omvat twee operationele doelstellingen¹:

1. Het **ontwikkelen** en **evalueren** van een evidence-informed poortwachtersmaterialen, en – trainingspakketten;

De ontwikkeling van de training (voor zowel medewerkers hoger onderwijs als studenten) en de ontwikkeling van een pre- en posttest meting gebeurt door SIHO in nauwe samenwerking met prof. Dr. Ronny Bruffaerts (KU Leuven).

2. Het verder vormgeven van het instellingsbeleid van reactief naar proactief beleid o.b.v. het Vlaanderenbrede beleid rond mentaal welzijn, via het **implementeren** van poortwachtertrainingen op instellingsniveau en studentenverenigingen.

De poortwachtertrainingen worden lokaal geïmplementeerd op maat van de specifieke context. Hiertoe is een financiële versterking van de instellingen voorzien.



1. Zoals beschreven in het Besluit Vlaamse Regering tot toekenning van een subsidie van maximaal 700.000 euro aan diverse begunstigden voor het ontwikkelen en implementeren van poortwachtertrainingen in de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023.

4.1.2. Addenda en projectsubsidie welzijn (2021-2024)

Strategische vertaling van de opdrachten

Het SIHO heeft in de eerste plaats de bijkomende welzijnsopdrachten strategisch vertaald door het **bestaande beleidsplan**, gefocust op inclusie, **uit te breiden naar het thema “mentaal welzijn”**. De formulering van de strategische doelstellingen werd licht aangepast en activiteiten werden opgezet in lijn daarmee. De opdrachten uit de twee addenda pasten als volgt in het uitgebreide beleidsplan:

- Het ontwikkelen, verder uitbouwen en onderhouden van het **platform ‘studentenwelzijn’**, genaamd MoodSpace, paste onder SD5. *Het versterken van de positieve beeldvorming rond inclusief hoger onderwijs en mentaal welzijn* en SD6. *Het ontwikkelen van kwalitatieve begeleidingsinitiatieven.*
- Het opzetten, verder uitbouwen en coördineren van een **Vlaanderenbreed netwerk** voor onderwijsinstellingen paste onder SD1. *Het creëren van een verbindend netwerk tussen de hogeronderwijsinstellingen waarin de deskundigheid inzake inclusief hoger onderwijs en mentaal welzijn continu en duurzaam wordt gedeeld en bevorderd.*

Voor het versterken en vergroten van samenwerking in de studentensteden via **zes verbindingsofficieren** (eerste addendum) werden bovendien eigen, projectspecifieke, operationele doelstellingen¹ geformuleerd.

Ook voor de **poortwachtertrainingen** werden projectspecifieke operationele doelstellingen geformuleerd die reeds als bijlage bij het Besluit van de Vlaamse Regering voor de subsidietoekenning waren opgenomen. Volgens die bijlage werd het project opgesplitst in twee werkpakketten:

1. Ontwikkeling en evaluatie van *evidence-informed* poortwachterstrainingen
2. Implementeren poortwachterstrainingen op het niveau van de instelling en studentenverenigingen

Merk op:

- De bijkomende welzijnsopdrachten brachten volgens het SIHO een evolutie naar meer productgericht werken teweeg, een evolutie die ook zichtbaar blijkt voor de studentenvertegenwoordiging VVS.
- **Het SIHO breidde in het beleidsplan de brugfunctie uit naar mentaal welzijn** (cf. OD2: *Het SIHO formuleert knelpunten en aanbevelingen aan de overheid op vlak van inclusief hoger onderwijs en mentaal welzijn*), terwijl noch de addenda noch de projectsubsidie voor welzijn een brugfunctie op vlak van welzijn stipuleert.



¹Volgens het **Eindrapport project ‘Studentenwelzijn duurzaam versterken tijdens en in de nasleep van de coronapandemie’** waren de vijf operationele projectdoelstellingen als volgt: Het SIHO faciliteert structureel regionaal overleg tussen de hogeronderwijsinstellingen en lokale studentenraden inzake het thema studentenwelzijn (OD 1); Het SIHO zorgt voor regionale versterking in de corona pandemie die psychische zorgnoden met zich meebrengt (OD 2); Het SIHO voert per regio een omgevingsanalyse uit van goede praktijken en hiaten, voortbouwend op de sociale kaart (OD 3); Het SIHO maakt een tussentijdsrapport met beleidsaanbevelingen voor de Vlaamse overheid (OD 4); Het SIHO neemt de regionale noden mee bij het voorbereiden en uitbouwen het Vlaams lerend netwerk studentenwelzijn (OD 5).



4.2. Positionering vanuit de opdrachten

4.2.1. Thematische positionering

Een moeilijke positionering rond de bevoegdheid welzijn

*De opdrachten zoals gestipuleerd in het convenant 2020-2024 bouwden voort op de inclusie-expertise die het SIHO reeds voor de start van de huidige convenantsperiode had opgebouwd. Reeds voor de huidige convenantsperiode had het SIHO een evolutie ingezet naar een breder begrip van inclusie, die niet uitsluitend gericht was op de ondersteuning van studenten met een functiebeperking maar zich ook bijvoorbeeld richtte op thema's als universeel ontwerp, digitale toegankelijkheid en internationale mobiliteit¹. Deze evolutie werd verdergezet in de huidige convenantsperiode. Doorheen onze bevraging uitten bevraagde stakeholders en gebruikers in het hogeronderwijsveld hun **tevredenheid met of akkoord ten aanzien van deze evolutie naar een bredere definitie van inclusie**.*

*De positionering ten aanzien van het thema welzijn werd **beduidend anders onthaald**. Het SIHO ontving de bijkomende opdrachten rond welzijn van het kabinet van de Minister van Onderwijs. In het veld was er reeds bij de toekenning geen algemene gedragenheid over de welzijnsbevoegdheid voor het SIHO.*

- Bevraagden uit de controlesfeer (met name het SIHO, Departement Onderwijs en Vorming, VVS, het promotorenoverleg en sommige stuurgroepleden) erkennen het moeilijk parcours van deze toekenning, die volgens het SIHO en het promotorenoverleg als moeilijke uitdaging gold voor het SIHO en die zorgde voor rolonduidelijkheid. Tegelijkertijd zijn de bevraagden uit de controlesfeer overtuigd van de meerwaarde van een overkoepelende visie en aanpak op Vlaams niveau voor studentenwelzijn in het hoger onderwijs. Ook suggereren het SIHO, het Departement Onderwijs en Vorming en het promotorenoverleg aan dat het SIHO reeds, vanuit de eigen expertise rond inclusie en via o.m. internationale projecten, kennis had opgebouwd rond onder meer psychische kwetsbaarheid. De thema's van inclusie en welzijn werden gezien als sterk verweven – een perspectief dat ook in de focusgroep met experts inclusie benadrukt wordt. Dat zou de overstap naar expertise rond preventie bij studenten logisch gemaakt hebben. Bevraagden van het SIHO, het Departement Onderwijs en Vorming en het promotorenoverleg suggereerden bovendien dat er sinds de toekenning een groeiende legitimiteit bestaat rond de welzijnsopdracht, en dat het veld ondertussen de meerwaarde van de positionering duidelijker zou inzien, wegens de realisaties van het SIHO op vlak van welzijn.
- Die perspectieven zijn niet geheel ondersteund door de bevraging bij de invloedssfeer van het SIHO. Vanuit Vlaamse Interuniversitaire Raad, Vlaamse Hogescholenraad en verschillende van de beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen wordt benadrukt dat de hogeronderwijsinstellingen (vooral de stuvo's/studentenbegeleidingsdiensten) reeds over uitgebreide expertise omtrent mentaal welzijn beschikten en dat deze expertise niet of te beperkt bevestigd/benut werd voor de toekenning van de bevoegdheid aan het SIHO. Dat leidt tot een gevoel van miskennen en onduidelijkheid over de toegevoegde waarde/complementariteit van het SIHO t.a.v. de bestaande expertise. Er bestaat bovendien twijfel of het SIHO wel over de nodige welzijnsexpertise beschikt – een twijfel die in de bevraging niet geuit wordt m.b.t. inclusie.
- Er zijn verschillende nuanceringspunten tussen de twee perspectieven. In de focusgroep met ankerfiguren welzijn zag men het enerzijds als meerwaarde dat SIHO over associaties heen ging werken in het kader van welzijnsopdrachten, maar anderzijds hield de bijkomende opdracht voor bepaalde instellingen gewinning in. Ook uitten verschillende actoren dat ze het eens zijn met de evolutie van het SIHO naar een steeds bredere definitie van inclusie, gezien de grote noden op vlak van inclusie en mentaal welzijn bij jongeren.

ROLONDUIDELIJKHEID IN HET VELDT VS. DUIDELIJKE AFBAKENING IN HET ADDENDUM

Er heersen tot vandaag verschillende percepties over de welzijnsbevoegdheid, die variëren tussen instellingen en tussen partijen. Ook vanuit het SIHO ervaart men nog steeds een moeilijke positionering. Vanuit de hogeronderwijsinstellingen is er daarom vraag naar dialoog over en verduidelijking van de rol van het SIHO m.b.t. mentaal welzijn. Deze onduidelijkheid in het veld is opvallend, aangezien op basis van documentanalyse kan gesteld worden dat **de taken m.b.t. welzijn in de addenda duidelijk afgebakend zijn**, met een heldere focus op de uitwerking van het studentenplatform (MoodSpace) en het Vlaanderenbreed lerend netwerk.



1. Zie [Meerjarenplan 2017-2019](#).

4.2.2. Positionering op vlak van aanbod

AANBOD VOOR HOGERONDERWIJSINSTELLINGEN EN DIENS PERSONEEL

Op basis van de opdrachten en aandachtspunten die het SIHO kreeg in het convenant, de addenda en de projectsubsidie, werd er een uitgebreid aanbod opgezet¹. Het aanbod voor de hogeronderwijsinstellingen en hun medewerkers (inclusief aanspreekpunten en ankerfiguren) omvat voornamelijk:

- Het voorzien van een **advieslijn** voor aanspreekpunten, studentenbegeleiders, onderwijsteams, studentenvoorzieningen, docenten, medewerkers internationalisering en communicatie, en beleidsmakers;
- Het ontwikkelen en up-to-date houden van een **digitale databank** die informatie ontsluit over inclusie en welzijn voor medewerkers van de instellingen;
- De organisatie van **overleggroepen, intervisies en verdiepende vormingen** voor aanspreekpunten inclusie, studentenbegeleiders, onderwijsondersteuners, onderwijskundigen en docenten, medewerkers internationalisering, communicatie, studentenvoorzieningen, mentaal welzijn, stagebegeleiders, stagementoren en managementniveau. Er zijn vijf thematische overleggroepen, nl; inclusie, welzijn, universeel ontwerp, inclusieve mobiliteit, en studentenbegeleiding. Vormingen en trainingen worden in samenwerking met (internationale) experts georganiseerd;
- Organisatie van gratis **vormingen, coaching en advies op maat** voor instellingen, en in stijgende mate voor studentenvoorzieningen en (internationale) partnerorganisaties;
- Organisatie van een **jaarlijkse studiedag** voor een breed publiek aan stakeholders, met een focus op de disseminatie van materialen en/of methodieken;
- Ontwikkeling van diverse **educatieve materialen** om inclusief onderwijs en mentaal welzijn in de praktijk om te zetten (o.m. leidraden, fiches en ondersteunende materialen). Bij de ontwikkeling worden experts, instellingen, partnerorganisaties en studenten betrokken. Voorbeelden zijn onder meer de database technologie, MoodSpace, Welzijnsmonitor, materialen poortwachtertrainingen;
- Verstrekken van informatie via de website, nieuwsbrieven en sociale media, alsook via maatschappelijke en academische publicaties;
- Informeren van hogeronderwijsinstellingen over regelgeving en decretale wijzigingen.

AANBOD VOOR STUDENTEN

Het aanbod rechtstreeks gericht op studenten omvat voornamelijk de tools die werden ontwikkeld, met name MoodSpace (platform met informatie en zelfhulp rond mentaal welzijn), Roadmap (begeleidingstool voor studenten met autisme) en Book-a-Book (digitale bibliotheek).

Daarnaast zijn er ook concrete materialen waarmee studenten zelf aan de slag kunnen:

- Fiches rond functiebeperkingen (aandachtspunten en tips);
- Vragenlijst m.b.t. de overstap naar het hoger onderwijs;
- Vragenlijst en informatiefolder met tips m.b.t. de overstap naar werk.

Via het ondersteuningsaanbod van de hogescholen en universiteiten komen studenten onrechtstreeks ook in aanraking met het aanbod van SIHO.



1. Op basis van de rapportage door SIHO in haar zelfevaluatie.



4.3. Uitvoering van de opdrachten

4.3.1. Deskundigheid bevorderen

Opdracht SIHO: Deskundigheid bevorderen van de Vlaamse hogescholen en universiteiten en hun personeel

Over het algemeen zijn de verschillende bevraagde actoren zeer positief over de bijdrage van het SIHO aan deskundigheid bij de hogeronderwijsinstellingen in de convenantsperiode. Dit komt overeen met de zelfevaluatie van SIHO. De invulling van die bijdrage vertrekt duidelijk vanuit de kerntaak van het SIHO en haar inhoudelijke missie: het begeleiden en ondersteunen van de Vlaamse hogeronderwijsinstellingen in de implementatie van de VN-conventie, om inclusief hoger onderwijs te realiseren. Een centrale pijler daartoe is, volgens het convenant, de bevordering van de deskundigheid van de hogeronderwijsinstellingen op vlak van de waarborging van non-discriminatie en gelijke kansen, de faire erkenning, beoordeling, ondersteuning en toegang van studenten met een functiebeperking en de toepassing van principes van universeel ontwerp. Het SIHO wordt door de verschillende actoren gezien als een expertisecentrum dat inspeelt op actuele tendensen en de kennis doorgeeft aan de instellingen. Vanuit dat oogpunt heeft het SIHO haar deskundigheidsoopdracht sterk ingevuld in lijn met de convenantsbepalingen. Wel blijkt die rol en bijdrage volgens de bevraagde actoren van de hogeronderwijsinstellingen helderder voor inclusie dan voor welzijn (zie eerder in 4.2.1).

Het SIHO bevordert de deskundigheid op verschillende manieren:

- verspreiden van maatschappelijke en academische publicaties;
- verzamelen en in de kijker zetten van goede praktijken in de kijker;
- een ruim en gratis vormingsaanbod;
- ontwikkeling van materialen, rapporten etc. die het SIHO uitwerkt;
- een advieslijn voor diverse stakeholders;
- lerende netwerken voor (medewerkers van) de hogeronderwijsinstellingen.

Vanuit verschillende bronnen komen een aantal belangrijke **succesfactoren** naar voren:

- ✓ **Link met de praktijk:** het SIHO levert praktische oplossingen aan; de deskundigheid wordt dus niet enkel beleidsmatig bevorderd. Het SIHO hanteert daarbij een bottom-upaanpak: het SIHO bevraagt en ontvangt recente informatie over de noden van medewerkers, en ontwikkelt concrete tools, handvaten, leidraden, ... Bij de hogeronderwijsinstellingen heerst het gevoel dat er wordt geluisterd en aan de slag wordt gegaan met de input, en dat die nadien ook wordt (terug)gegeven aan de hogeronderwijsinstellingen door de input te verwerken in bv. overlegmomenten of vormingen.
- ✓ **Grote verbondenheid/netwerk met sector:** het SIHO gaat op zoek naar relevante partners die correcte en juiste kennis kunnen meegeven. Een aantal bevraagde experts rapporteren dat het SIHO in de samenwerkingen respect toont voor de deskundigheid van de experts, met als doel de kennis in te zetten, niet over te nemen. Daarnaast is het SIHO ook sterk aanwezig in het internationale landschap – een stellingname die wordt bevestigd door bevraagde experts en actoren in het beleidsveld.
- ✓ **Evidence-informed:** deze succesfactor wordt door de bevraagde (beleids)medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen alsook door de bevraagde experts sterk onderstreept. De materialen en dienstverlening zijn geïnformeerd vanuit wetenschappelijk onderzoek en evidentie, maar worden verwerkt en toegepast op concrete situaties en gebracht naar niveau van de instellingen. Ook praktijk-evidentie wordt meegenomen in de werking (bv. resultaten studentenbevragingen). De samenwerking met academische experts is daarbij een belangrijke hefboom, volgens verschillende bevragden (zoals onder meer het SIHO zelf en het promotorenoverleg, alsook bevragden van de ankerfiguren en de experts).

Daarentegen is een belangrijke **drempel** voor deskundigheidsontwikkeling, volgens experts, dat de impact van het SIHO deels afhankelijk is van de bereidheid van de hogeronderwijsinstellingen om met het aanbod van het SIHO in de eigen instelling aan de slag te gaan.



4.3.1. Deskundigheid bevorderen

Stimuleren van een onderzoeksklimaat

Opdracht SIHO: Deskundigheid bevorderen van de Vlaamse hogescholen en universiteiten en hun personeel

Zoals vermeld in sectie 4.1.1. had het SIHO het stimuleren van een onderzoeksklimaat als strategische doelstelling geformuleerd, ter ondersteuning van de deskundigheid rond inclusief hoger onderwijs. In de zelfevaluatie geeft SIHO aan dat het deze doelstelling effectief realiseert door het wetenschappelijk onderzoek inzake inclusief hoger onderwijs op te volgen, (onderzoeks-)projecten en samenwerkingen rond inclusief hoger onderwijs uit te bouwen, en diverse academische samenwerkingen (bv. via Erasmus+ projecten) aan te gaan. Gerapporteerde voorbeelden zijn de omgevingsanalyse Mentaal Welzijn, onderzoek voor MoodSpace, samenwerkingen met onderzoeksgroepen, ...

Deze bijdrage aan onderzoek is niet voor alle bevroagde doelgroepen zichtbaar of voelbaar. Zo merken de bevroagde beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen geen duidelijke bijdragen, maar geven aan dat de Welzijnsmonitor dat potentieel wel had, indien het geresulteerd had in recurrente bevroagingen.

De bevroagde experten observeren dan weer wel een krachtige rol van het SIHO in een onderzoekscontext. Zo geven de experten inclusie aan dat het SIHO een waardevolle partner is in onderzoek, die mee brainstormt, betrokken is bij het schrijfproces of de revisie van artikels, beschikbaar is als klankbord/om zaken af te toetsen (bv. inbreng juridische kennis rond klaspraktijk). Ook de focusgroep met experten welzijn wijst erop dat samenwerking met academische experten belangrijk onderzoek faciliteert en op die manier zorgt voor onderzoeksmiddelen. Ook de sterke band met een onderzoeksmatige benadering in de materialen wordt benadrukt (bv. interventie-aanpak van LifeCraft op MoodSpace, self-assessments voor studenten, ...). Expert merkte wel op dat – bij samenwerkingen met onderzoekspartners – de visie van onderzoekers sterk naar boven komt in wetenschappelijke publicaties. Het SIHO heeft volgens hen zelf geen capaciteit om aan eigen onderzoek te doen.



4.3.1. Deskundigheid bevorderen

Thematische verschillen

Opdracht SIHO: Deskundigheid bevorderen van de Vlaamse hogescholen en universiteiten en hun personeel

Wel blijkt uit de bevraging dat er verschillende percepties bestaan over de invulling van de opdracht ‘deskundigheid bevorderen’ voor inclusie dan wel voor welzijn.

INCLUSIE

Volgens de hogeronderwijsinstellingen en experts was er initieel beperkte expertise m.b.t. inclusie in de hogeronderwijsinstellingen aanwezig – met weliswaar verschillen tussen instellingen. De kennis rond inclusieve maatregelen is bijvoorbeeld nog volop in ontwikkeling. Het SIHO zorgt er zo voor dat niet elke instelling naast elkaar “het warm water moet uitvinden”.

De kennis en maatregelen worden gedeeld via de verschillende overleggroepen, en worden door het SIHO ontsloten in toegankelijke materialen. In het bijzonder de expertise van het SIHO omtrent de functiebeperkingen wordt duidelijk erkend en geapprecieerd tijdens de focusgroep met het beleid van de hogeronderwijsinstellingen.

Bevraagde medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen geven bovendien aan dat er altijd nog wel iets valt bij te leren (bv. rond regelgeving, monitoring/evaluatie, recent wetenschappelijk onderzoek).

WELZIJN

Voor welzijn komt vanuit de bevroagde beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen de boodschap dat er initieel al veel expertise aanwezig was, in het bijzonder bij de stuvo's – met weliswaar ook hier onderlinge verschillen tussen instellingen. Er worden door sommige instellingen vragen gesteld bij de toegevoegde waarde van het SIHO op het vlak van het bevorderen van de deskundigheid.

Hiertegenover staat dat de twee bevroagde experts welzijn wél aangeven dat het SIHO de deskundigheid in hogeronderwijsinstellingen omtrent welzijnsthema's in sterke mate bevordert. Medewerkers uit hogeronderwijsinstellingen geven verder aan dat het SIHO heeft gezorgd voor versnelling (bv. poortwachtertrainingen, welzijnsbeleid) of grootschaligere initiatieven (bv. MoodSpace vlaanderenbreed vs. ontwikkeling instellingseigen platformen).

Algemeen kan gesteld worden er men tevreden is met de kwaliteit van de producten; dat werd doorheen de verschillende gesprekken steeds beaamd door de diverse actoren.



4.3.2. Netwerkorganisatie

Opdracht SIHO: Zich ontwikkelen als een netwerkorganisatie die praktijkmensen, aanspreekpunten, docenten, onderwijsteams, wetenschappelijke experts, beleidsmensen en studenten samenbrengt.

Netwerking en samenwerking zijn volgens bevroagden essentieel om de doelstellingen te kunnen realiseren. In die zin kan de rol als netwerkorganisatie als toegevoegde waarde gezien worden.

NETWERKING

Het SIHO rapporteert in dat het in de convenantsperiode veel (internationale) contacten, netwerken, en projecten heeft opgebouwd. Daarnaast werden ook meer dan 30 partnerschappen uitgebouwd, zowel met praktijkorganisaties, experts, studentenverenigingen en beleidsactoren (zie de zelfevaluatie van het SIHO en de jaarverslagen 2020 - 2023).

Ook de verschillende bevroagde actoren vinden dat het SIHO sterk heeft ingezet op contacten leggen en onderhouden met praktijkmensen, wetenschappers, beleidsverantwoordelijkheden, studentenvertegenwoordiging, relevante organisaties... Het SIHO slaagt erin om de stakeholders Vlaanderenbreed samen te brengen via de werkgroepen, trainingen, interviews, webinars, congressen, studiedagen, thematische ontmoetingen, ... en via de stuurgroep/promotorenoverleg. De uitwisselingsmomenten zorgen voor:

- Inspiratie;
- Deskundigheid bevorderen (opdracht 1, zie eerder) en leren van elkaar;
- Informeel netwerken en het leggen van blijvende contacten met andere hogeronderwijsinstellingen of andere stakeholders (dit in het bijzonder tijdens de fysieke overlegmomenten. Dat is een belangrijke meerwaarde voor de (bevroagde) praktijkmensen die dagelijks bezig zijn met inclusie/welzijn: er zijn namelijk geen andere fora waar zij overheen de instellingen samenkomen rond de thematieken.

SAMENWERKING

Er komen vanuit verschillende bevroagde actoren positieve ervaringen over de samenwerkingen in het kader van partnerschappen. De samenwerkingsverbanden hebben tot heel wat nieuwe en bruikbare producten geleid – zo blijkt uit meerdere bronnen¹. Book-a-Book wordt door een expert inclusie aangehaald als voorbeeld van een resultaat van een strategisch partnerschap; deze dienst werd immers voordien door instellingen apart uitgevoerd.

De studentenkoepelvereniging VVS rapporteert regelmatige, positieve contacten en het gevoel duidelijk door het SIHO betrokken te worden. Er is minder blijk van betrekking van andere studentenvertegenwoordiging en – zo geven enkele medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen aan – een dergelijke betrekking geldt als algemene drempel omdat studentenvertegenwoordigers niet noodzakelijk studenten met inclusieve noden vertegenwoordigen.

Het SIHO zette ook in op waardevolle contacten buiten de rechtstreekse scope van haar opdrachten. Bijvoorbeeld de contacten in het kader van het leerplichtonderwijs (o.m. met CLB) worden als positief gezien door de experts en de ankerfiguren welzijn. Een afstemming tussen evoluties in leerplichtonderwijs en hoger onderwijs wordt beschreven als essentieel voor een goede transitie voor jongeren met moeilijkheden. Bevroagde experts zien hier voor de toekomst nog verschillende opportuniteiten tot samenwerking, maar ook drempels: er is immers een gebrek aan uniformiteit in het welzijnsbeleid van scholen (bv. op vlak van drugs-en alcoholbeleid).



1. Zowel uit de zelfrapportage van het SIHO als uit de gesprekken met de diverse actoren wordt bevestigd dat het SIHO de afgelopen convenantsperiode nieuwe en bruikbare producten heeft ontwikkeld in samenwerking met diverse experts, de instellingen zelf en het bredere netwerk.

4.3.2. Netwerkorganisatie

Opdracht SIHO: Zich ontwikkelen als een netwerkorganisatie die praktijkmensen, aanspreekpunten, docenten, onderwijsteams, wetenschappelijke experts, beleidsmensen en studenten samenbrengt.

Toch zijn er enkele **aandachtspunten** voor de invulling van de netwerkkrol:

- Bij praktijkmedewerkers (d.w.z. medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen die in de dagelijkse praktijk rond inclusie of welzijn werken) is er niet steeds ruimte om de overleggroepen¹ gemakkelijk ingepland te krijgen, gezien de dagelijkse verantwoordelijkheden. Zo blijkt het voor ankerfiguren een uitdaging te zijn om het huidige aanbod ingepland te krijgen en is er dus geen vraag voor meer overleg. Ook experts inclusie beamen dat de druk op dit personeel in de hogeronderwijsinstellingen toeneemt.
- Communicatie over de scope van de SIHO-werking: het is voor externe actoren namelijk niet duidelijk hoe ver/diep de verbrede scope van inclusie en welzijn reikt (bv. worden alle CLB's betrokken bij de contacten die worden gelegd met het leerplichtonderwijs?).
- Voor welzijn werd door bevraagde beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen aangehaald dat het niet altijd even duidelijk is welke rol het SIHO speelt in de samenwerking. De Welzijnsmonitor wordt hier aangegeven als een moeilijk voorbeeld.
- Samenwerkingen met experts lopen het risico van eenzijdigheid. Sommige samenwerkingen met experts zijn langer en intenser dan andere; er is een grote vrijheid en verantwoordelijkheid bij coördinator om samenwerkingspartners te selecteren voor projecten. In die zin zijn niet noodzakelijk alle relevante partners betrokken bij de samenwerkingen, en dat zorgt er volgens de bevraagde beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen voor dat sommige actoren zich niet gehoord voelen – in het bijzonder wanneer diens visie niet strookt met die van het SIHO. Tegelijkertijd benadrukt men tijdens de focusgroep met experts welzijn dat de academische wereld geen evidente context is om mensen samen te brengen. Academics zouden hun eigen perspectief en mening hebben, wat vaak moeilijk te verbinden valt. Op academisch vlak moeten daardoor strategische en inhoudelijke keuzes gemaakt worden door het SIHO, wat bepaalde experts meer in het vizier zou brengen. Er heerst bezorgdheid bij een aantal bevraagde experts dat deze rol wordt gedragen door een centrale persoon, zonder een meer structurele flankering van een academische partner.

INTERNATIONALE POSITIONERING

Het SIHO geeft zelf aan in de rapportering dat het op internationaal niveau uitgedragen is tot expert. Zo worden er volgens het SIHO goede internationale praktijken tot Vlaanderen gebracht, worden Vlaamse praktijken internationaal uitgedragen en worden er strategische partnerschappen uitgebouwd (onder meer via Erasmus+, waarbij doorgaans de rol van projectcoördinator door het SIHO wordt opgenomen).

Experts geven bovendien aan dat SIHO door de ontwikkeling van MoodSpace een centrale speler geworden is in het internationale veld. Uit de bevraging komen signalen dat het platform ook buiten de Vlaamse grenzen frequent wordt geraadpleegd. Een student in de focusgroep met studentenvertegenwoordigers geeft aan dat SIHO deel uitmaakt van internationale netwerken van experts (bv. rond inclusieve mobiliteit).

Een (continuïteits)risico m.b.t. de internationale positionering is volgens bevraagde experts dat het vooral de coördinator is die hier een sterke rol in opneemt, met een sterk verantwoordelijkheidsgevoel.



1. Zie bv. de overlegmomenten tussen medewerkers die werken rond universeel ontwerp. Voor meer informatie over de verschillende overleggroepen, zie: <https://www.siho.be/nl/voor-instellingen>

4.3.3. Brugfunctie

Opdracht SIHO: Een brugfunctie vormen tussen de Vlaamse universiteiten en hogescholen en de Vlaamse overheid en betrokken derde partijen ter ondersteuning van studenten met een functiebeperking.

Zoals vermeld in Sectie 4.1. is de brugfunctie van SIHO in het beleidsplan opgedeeld in twee richtingen:

1. Brug maken van beleid naar de hogeronderwijsinstellingen (top-down) via het informeren van de instellingen over decretale wijzigingen van de overheid;
2. Brug maken van de hogeronderwijsinstellingen naar beleid (bottom-up) via het formuleren van knelpunten en aanbevelingen.

Uit de bevraging blijkt dat deze functie op verschillende wijzen ingevuld of gepercipieerd voor inclusie enerzijds en welzijn anderzijds. Om die reden bespreken we de richtingen en thema's voor een groot deel afzonderlijk, om de verschillen duidelijk te kunnen uitlichten.

1/ INFORMEREN VAN ONDERWIJSINSTELLINGEN OVER DECRETALE WIJZIGINGEN VAN DE OVERHEID (BELEID → HOGER ONDERWIJS)

INCLUSIE

Uit de eerdere bevraging met aanspreekpunten (evaluatierapport 2020-2024) werd het SIHO beschreven als een sterke brugfiguur die zorgt voor een goede top-down informatiedoorstroom. Het SIHO rapporteert dat het gedurende de huidige convenantsperiode:

- de regelgeving en decretale wijzigingen inzake studeren met een functiebeperking nauwgezet heeft opgevolgd;
- regelmatig overleg pleegde met de Vlaamse overheid en de hogeronderwijsinstellingen informeerde over decretale wijzigingen¹. Zo communiceerde het SIHO op regelmatige sessies actuele informatie naar de aanspreekpunten en koepelorganisaties over onderwijsleermiddelen (tolkondersteuning - omzettingen), pedagogische hulp, digitale ontsluiting, internationale mobiliteiten, en toegankelijkheidsknelpunten met betrekking tot COVID (2020-2021)¹.

Uit de interviews met medewerkers en de focusgroep met beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen blijkt bevestiging van deze ondersteunende functie door het SIHO. In het bijzonder de vertaling van de kwaliteitswet wordt dankbaar ontvangen in de instellingen. Volgens de focusgroep met aanspreekpunten functioneert het SIHO duidelijk als expertisegroep op vlak van inclusie (en onderscheidt zich op die manier in haar rol t.a.v. Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad). Wel is er een mogelijke overlapping op vlak van informatiedoorstroom met andere kanalen: dezelfde informatie (o.m. wetswijzigingen) zou volgens aanspreekpunten inclusie via verschillende kanalen naar de hogeronderwijsinstellingen komen.

WELZIJN

Volgens de jaarverslagen¹ communiceerde het SIHO op regelmatige basis actuele informatie naar de aanspreekpunten en koepelorganisaties over mentaal welzijn. Bij verschillende bevraagden in het hogeronderwijsveld heerst echter het gevoel dat de meerwaarde van de informerende functie m.b.t. welzijn afhankelijk is van de eigen uitgebouwde expertise in de instelling. Voor welzijn was die expertise voor vele hogeronderwijsinstellingen reeds uitgebreid (aldus de bevraagde instellingen zelf), in tegenstelling tot de gespecialiseerde kennis omtrent inclusie (die rechtstreeks voortstamt uit het VN-verdrag).



1. Zie jaarverslagen 2020-2023.

4.3.3. Brugfunctie

Opdracht SIHO: Een brugfunctie vormen tussen de Vlaamse universiteiten en hogescholen en de Vlaamse overheid en betrokken derde partijen ter ondersteuning van studenten met een functiebeperking.

2/ FORMULEREN VAN KNELPUNTEN EN AANBEVELINGEN (HOGER ONDERWIJS → BELEID)

Ongeacht het thema zijn de bevroegde beleidsmakers (cf. helikopterinterview met het Departement Onderwijs & Vorming en de focusgroep met actoren in het beleidsveld) positief over de signalerende rol van het SIHO, omdat het SIHO als aanspreekpunt geldt dat ervaringen uit het werkveld kan inbrengen, inzichten biedt in de vragen die leven binnen de instellingen, lacunes en onduidelijkheden kan spotten in de wetgeving en kan duiden wat een wetswijziging of beleidsmaatregel kan betekenen voor het veld. Een thematisch verschil is wel zichtbaar bij andere bevroegden.

Het SIHO verwijst naar verschillende realisaties op vlak van de brugfunctie tussen de hogeronderwijsinstellingen en het beleid binnen het thema van inclusie^{1,2}. Enkele voorbeelden zijn het overleg met AGODI en het Kabinet van de minister van Onderwijs rond het Braille Productiecentrum en knelpunten rond speciale onderwijsleermiddelen, deelname van het SIHO aan de Taskforce nieuwe internationaliseringsstrategie (universeel ontwerp), de inventarisering knelpunten rond attestering en registratieprocedure studenten met een functiebeperking, en de ondersteuning van Vlaamse Onderwijsraad bij de vereenvoudiging registratieprocedure¹.

Vanuit het perspectief van de aanspreekpunten inclusie (cf. het eerdere bevraging door het SIHO² en de focusgroep met aanspreekpunten) slaat het SIHO op die manier een goede brug naar het beleid o.b.v. feedback uit de (Vlaanderenbrede) praktijk en met oog op de uitbouw van een volwaardig Vlaams inclusief onderwijssysteem. Het SIHO is rechtstreeks betrokken en kan snel en gericht inspelen op de noden, met een snelle lijn naar het Kabinet van de minister van Onderwijs. Ook de experts inclusie geven aan dat het SIHO beantwoordt aan haar mandaat door knelpunten aan te kaarten (ter ondersteuning van aanpassingen aan de regelgeving), en dat deze aanpak efficiënter is vanuit het SIHO dan vanuit de aparte instellingen. Een positief voorbeeld hiervan is de poging tot gelijkgerichtheid voor de inzet van middelen ter ondersteuning van studenten met functiebeperkingen in de hogeronderwijsinstellingen.

De signalerende rol van het SIHO wordt echter complexer en moeilijker in te vullen naargelang de definitie van inclusie breder wordt: het wordt immers moeilijker voor de aanspreekpunten om binnen de instelling alle knelpunten/noden te identificeren/vertegenwoordigen (aldus de aanspreekpunten tijdens de focusgroep).

Een aantal realisaties in de convenantsperiode worden benoemd door het SIHO¹ en de bevroegde actoren: overleg tussen het Kabinet van de minister van Onderwijs en het SIHO rond ‘Mentaal Welbevinden’; ondersteuning van de overheid, de academisch experts en de hogeronderwijsinstellingen bij de uitrol, de rapportering en de opvolging van de actiepunten van de Welzijnsmonitor³; ontwikkeling, implementatie en uitrol van de poortwachtertrainingen; signaleren van animo voor bepaalde welzijnsthema's aan het Kabinet of Departement Onderwijs en Vorming (zoals bv. de interesse van het leerplichtonderwijs in MoodSpace); en de aanwezigheid beleidsmakers op events (bv. studiedagen van SIHO) om het contact te versterken en ondersteunen.

Op beleidsniveau binnen de hogeronderwijsinstellingen wordt de signalerende functie van het SIHO op vlak van welzijn echter niet positief onthaald tijdens de focusgroep: voor welzijn is het detecteren en vertegenwoordigen van de noden van de instellingen niet de rol van het SIHO, maar wel die van Vlaamse Interuniversitaire Raad/Vlaamse Hogescholenraad die zorgen voor een dergelijke doorstroom naar beleid. Ook geven verschillende bevroegden aan dat de huidige governancestructuur van het SIHO niet in staat is de noden op voldoende te capteren (zie verder Hoofdstuk 5). De overleggroepen en de ankerfiguren geven weliswaar inzicht in de praktijkknoden op de werkvloer, maar zouden geen volledig beeld bieden en zijn niet noodzakelijk in overeenstemming met de noden of beleidsprioriteiten op afdelingsniveau (met name de stemmen van o.m. diensthoofden van de stuvo's) en instellingsniveau. In het promotorenoverleg van het SIHO is dan weer vertegenwoordiging op associatieniveau, maar niet op instellingsniveau. Uit de verschillende consultaties blijkt een vraag naar verduidelijking van de brugfunctie van het SIHO op vlak van welzijn. Al zien sommige actoren (bv. experts welzijn) wel potentieel in een adviserende rol, rijst de vraag of deze rol prioritair of gewenst is.



1. Zie jaarverslagen 2020-2023.
2. Zie evaluatierapport 2020-2024.
3. Uit de focusgroep met ankerfiguren welzijn blijkt dat dit voor kleinere stuvo's mogelijk een meerwaarde was, die een dergelijke uitrol/opvolging/rapportering niet zelf had kunnen opnemen.

HOOFDSTUK 5.

Interne organisatie

Bevindingen van
de evaluatie



Dit vijfde hoofdstuk bespreekt in hoeverre de interne organisatie van het SIHO, vanuit het perspectief van een duurzame invulling de huidige en eventueel toekomstige convenantsopdrachten. Meer concreet gaan we dieper in op de volgende organisatie-elementen: organisatiestructuur (Sectie 5.1), governance (Sectie 5.2), strategie (Sectie 5.3), de aansturing en de werkverdeling om te processen in goede banen te leiden (Sectie 5.4), mensen met een focus op expertise & capaciteit en personeelsbeleid (Sectie 5.5), de informatiestromen en technologie (Sectie 5.6) en tot slot het financieel management (Sectie 5.7).



5.1. Organisatiestructuur van het SIHO

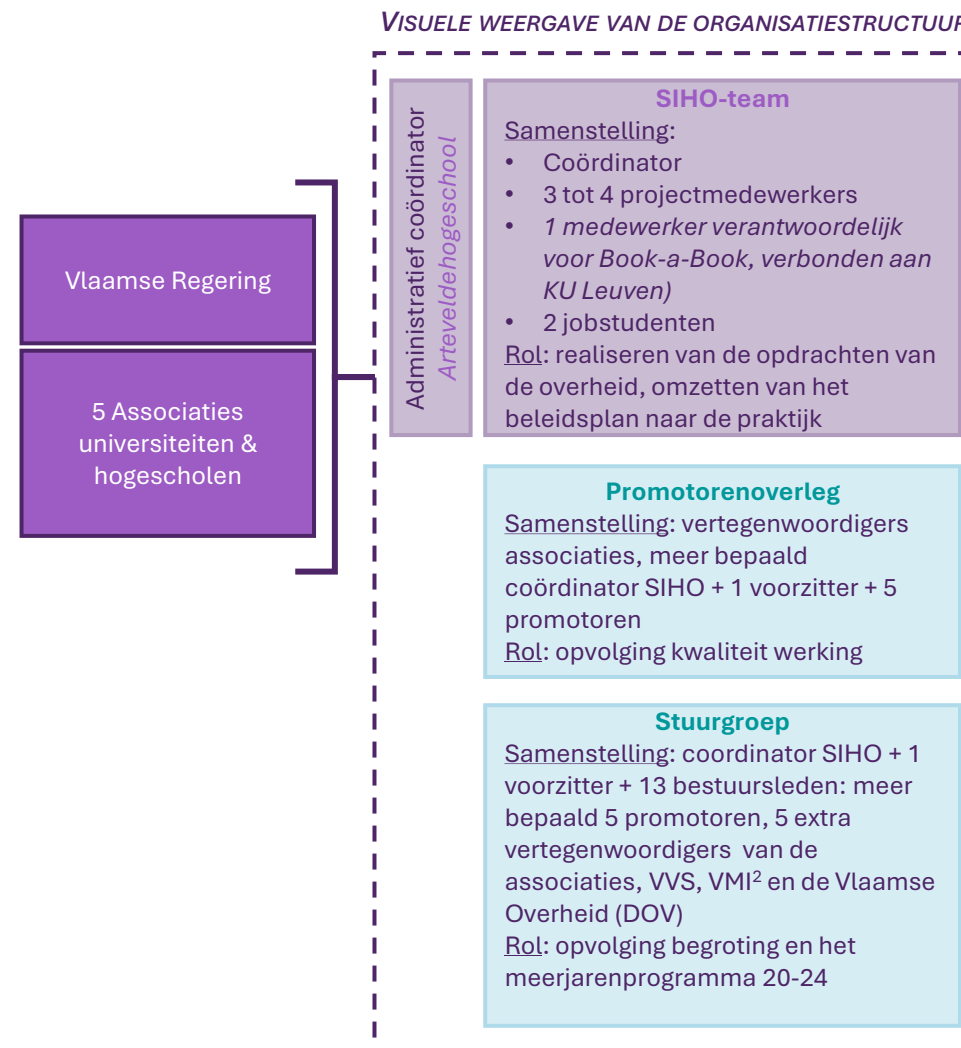
De figuur rechts presenteert de organisatiestructuur van het SIHO. Het SIHO is een samenwerkingsverband tussen de Vlaamse Regering en de vijf associaties¹ van universiteiten en hogescholen. Het SIHO bezit geen eigen rechtspersoonlijkheid. De Arteveldehogeschool fungeert als administratief coördinerende instelling, waarin het SIHO is ingebed.

Het SIHO-team zorgt voor de dagelijkse uitvoering van de opdrachten die het SIHO van de Vlaamse overheid kreeg, door de actiepunten van het beleidsplan om te zetten naar de praktijk. Deze werking wordt gecoördineerd en opgevolgd door de coördinator van het SIHO. Het SIHO-team zelf is beperkt in capaciteit, met een drietal projectmedewerkers (afhankelijk van personeelsfluctuaties) en twee jobstudenten die op de payroll van Arteveldehogeschool staan. Daarnaast is er een medewerker verbonden aan de KU Leuven, die deeltijds werkt als verantwoordelijke voor de digitale service voor de tool Book-a-Book.

Tot slot wordt het SIHO bestuurd door twee organen: het promotorenoverleg (het bestuur) en de stuurgroep. In wat volgt gaan we dieper in op deze governancestructuur (zie sectie 5.2).

Extra informatie: de weergave rechts reflecteert de samenstelling van het SIHO voor de periode onder evaluatie (1/1/2020 tot 30/6/2024 – tussentijdse personeelswissels niet in rekening nemend). Verschillende wijzigingen in het personeelsbestand van het SIHO vonden plaats na deze periode onder evaluatie:

- Een van de projectmedewerkers met voltijdse aanstelling maakte een loopbaanwijziging en is sinds november 2024 niet langer actief bij het SIHO. Een andere projectmedewerker met halftijdse aanstelling was na september 2024 niet langer aan de slag bij het SIHO.
- Het verslag van het promotorenoverleg op 25/10/2024 maakte bekend dat de coördinator niet langer werkzaam is in haar coördinerende rol of als medewerker van het SIHO, en een andere opdracht opneemt binnen de Arteveldehogeschool.
- Naar aanleiding van bovenstaande wijziging, kondigden de twee jobstudenten hun ontslag aan in de week van 11/11/2024.



1. Associaties = KU Leuven, UGent, Associatie Universiteit en Hogescholen Antwerpen, Universitaire Associatie Brussel & Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg
2. Vlaams Mensenrechteninstituut

5.2. Governance

Het SIHO heeft twee bestuursorganen:

- Het **promotorenoverleg** is het dagelijks bestuur van het SIHO, dat de kwaliteit van werking van het SIHO opvolgt en de coördinator aanstuurt. Het overleg vindt jaarlijks een vijf tot zes keer plaats. De bevroegde leden van het promotorenoverleg wijzen op een constructieve samenwerking van de leden, met een open, bidirectionele terugkoppeling tussen de promotoren en de associaties die ze vertegenwoordigen. Tijdens de gesprekken duurzame organisatie wordt verwezen naar een evenwichtige vertegenwoordiging op associatieniveau: er zijn vertegenwoordigers met een mandaat of expertise op vlak van inclusie én welzijn, en de promotoren zouden evenwichtig omgaan met de belangen van het SIHO (zonder de agenda van de eigen associatie naar voren te schuiven). De promotoren benadrukken dat de noden in het veld goed zouden doorstromen naar het dagelijks bestuur, omdat deze noden via de werking van het SIHO (meer bepaald via de overlegmomenten) reeds uitgebreid verzameld en besproken zijn.
- De **stuurgroep** bewaakt de opvolging van de begroting en het meerjarenplan 2020-2024. Het feit dat de studentenvertegenwoordigers (meer bepaald VVS), de opdrachtgever (het Departement O&V) en het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMI) zetelen in de stuurgroep, wordt als meerwaarde gezien door de voorzitter. Tegelijkertijd is er overlapping met het promotorenoverleg en wordt de samenstelling van de stuurgroep als uitgebreid ervaren – wat het moeilijker kan maken om samen slagkrachtig te besturen.

Voor een aantal bevroegden (zoals de aanspreekpunten inclusie en de medewerkers van het SIHO) zijn de opdracht en concrete taken van de bestuursorganen, alsook de rolverdeling tussen het promotorenoverleg en de stuurgroep, niet steeds helder of transparant. In het hogeronderwijsveld¹ bestaat bovendien twijfel over de geschiktheid van de governancestructuur voor de huidige opdrachten en werking van het SIHO. Dat de instellingen enkel vertegenwoordigd zijn in de bestuursorganen op associatieniveau is daarbij een knelpunt. Aangezien het SIHO thematische bijdragen levert over inclusie en studentenwelzijn in het hoger onderwijs, is haar werking relevant voor het beleid van de hogeronderwijsinstellingen. Er is daarom vraag naar voldoende doorstroming en vertegenwoordiging van de beleidsprioriteiten en –noden op instellingsniveau naar het bestuur van het SIHO.

Het SIHO is **ingebied in de Arteveldehogeschool**, die fungeert als juridisch verantwoordelijke instantie voor het SIHO. De inbedding heeft weliswaar voordelen (zie Sectie 5.5), maar zorgt tegelijkertijd voor een bijkomende laag van bestuurscomplexiteit.

Zo is er een zeker spanningsveld tussen de inbedding in één hogeschool en de rol van het SIHO als neutrale partij ten aanzien van alle instellingen. Al komt dit spanningsveld uit de verschillende bevroeringen niet naar voren als dagelijks knelpunt en is er geen evidentie van concrete problemen om de neutraliteit te bewaren, wijzen verschillende bevroerden wel op een aantal negatieve percepties hieromtrent. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van de Artevelde-dienstverlening en -ICT, waardoor bijvoorbeeld inschrijvingen voor evenementen via het Arteveldeplatform dienen te gebeuren. Een ander voorbeeld is de locatie in Gent die samenwerkingen met Gentse partners mogelijk kan bevorderen in plaats van een Vlaanderenbrede werking te stimuleren.



1. Dat blijkt in het bijzonder uit de focusgroep met beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen en de bevroering van Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad-vertegenwoordigers in de focusgroep met actoren in het beleidsveld.

5.3. Strategie

STRATEGISCHE OPVOLGING EN BIJSTURING

Het beleidsplan 2020-2024 en de daarin beschreven doelstellingen en acties werden door de coördinator van het SIHO en het promotorenoverleg ervaren als houvast en bron van structuur in de SIHO-werking.

Het SIHO zorgde doorheen de convenantsperiode voor een transparante en nauwgezette rapportering van de strategische voortgang. Dat blijkt onder meer uit de documentanalyse:

- De voortgang op strategische en operationele doelstellingen alsook actiepunten worden opgevolgd en gepubliceerd in jaarverslagen. De koppeling aan deze doelstellingen en acties wordt ook helder gemaakt in het rapport zelfevaluatie rapport door het SIHO. Zowel de jaarverslagen als het evaluatierapport zijn publiek toegankelijk via de website van het SIHO.
- In het kader van de welzijnsopdrachten werden bijkomende rapporten opgesteld. De aanpak en realisaties in het kader van het eerste addendum werden uitvoerig beschreven in een eindrapport¹. Een evaluatierapport over de uitrol van de poortwachtertrainingen werd eveneens opgesteld door het SIHO².

Ook de bevroegde promotoren benadrukken dat de rapportering zeer transparant en accuraat verloopt. Een goede praktijk was bijvoorbeeld dat bij elk promotorenoverleg de ondernomen acties in de voorbije weken getoond werden door de coördinator. Bovendien was er volgens de bevroegde promotoren ruimte voor kritische bijsturing in de strategische opvolging, en was de coördinator steeds responsief voor vragen ter verduidelijking.

STRATEGISCHE FOCUS EN TOEKOMSTBLIK

Volgens het beleidsplan is de missie van het SIHO Vlaamse hogescholen en universiteiten ondersteunen in het realiseren van inclusief hoger onderwijs. Daartoe zou het SIHO in zijn aanpak op drie waarden steunen: **betrokkenheid, verbinding en innovatie**³.

De steunpuntmedewerkers herkennen zich ten eerste in de waarden van:

- innovatie, wat het SIHO zou realiseren door proactief in te spelen op nieuwe (praktijk)noden in de hogeronderwijsinstellingen (bv. via het vormingsaanbod);
- verbinding, door het samenbrengen van de hogeronderwijsinstellingen ondanks de inherente uitdagingen die daaraan gekoppeld zijn.

Het team mist echter de **evidence-informed insteek** bij de waarden en vindt het cruciaal om ook naar de toekomst toe de wetenschappelijke focus te behouden alsook verder te versterken. Die invalshoek strookt met de perspectieven van verschillende bevroegde SIHO-belanghebbenden: de link met wetenschappelijke evidentie en expertise is een voorwaarde voor draagvlak bij de hogeronderwijsinstellingen.

In de zelfevaluatie legde het SIHO zijn strategisch plan uit voor een eventuele volgende convenantsperiode 2025-2029. In dat plan worden de zes strategische doelstellingen voor de periode 2020-2024 verdergezet – weliswaar met een uitdieping van een aantal focuspunten. Het strategisch plan zou tot stand gekomen zijn in afstemming met het promotorenoverleg. Indien een nieuwe convenantsperiode zou volgen, kan de opdrachtgever zich vinden in het voorgestelde plan. Dat het plan een eerder behoudsgezinde focus hanteert, heeft volgens de opdrachtgever voordelen: het zou de doorstart vergemakkelijken en bovendien zouden de vele nieuwe initiatieven, die in de huidige convenantsperiode gelanceerd werden (bv. MoodSpace), onderhoud vergen. Ook zou de gekozen formulering nog veel flexibiliteit garanderen in de invulling (rekening houdend met de beschikbare budgetten in de nieuwe Vlaamse regeerperiode).

Met blik op de toekomst ziet de opdrachtgever wel nog meerwaarde in de verdere afstemming met leerplichtonderwijs, waarvoor in deze convenantsperiode de eerste bouwstenen gelegd werden, maar waarvoor ook de nodige middelen tegenover zouden moeten staan.



1. Eindrapport project 'Studentenwelzijn duurzaam versterken tijdens en in de nasleep van de coronapandemie'
2. Van Hees, V., & Mertens, V. (2024). Samen zorgzaam. Poortwachtertrainingen als hefboom om te schakelen naar een community of caring. Evaluatierapport. Gent: Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs.
3. Van Hees, V., & Uddin, I. (2024). Samen inclusief hoger onderwijs realiseren: Beleidsplan 2020-2024. Gent: Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs.

5.4. Processen: aansturing en werkverdeling

De coördinator stond gedurende de convenantsperiode in voor de aansturing van het SIHO-team. Op basis van de helikopterinterviews en de gesprekken duurzame organisatie is er blijk van een positieve verhouding en vertrouwensrelatie tussen verschillende teamleden en de coördinator tijdens de convenantsperiode. Wel zijn er verschillende indicaties dat de aansturing en teamwerking optimalisatie vereist om de invulling van de steunpuntopdrachten op een meer duurzame wijze te ondersteunen.

De aansturing van het team blijkt eerder gericht op één-op-één delegatie van taken, vanuit de coördinatie. Dat zorgt voor:

- Een beperkte transparantie van de werkverdeling. Het team heeft slechts een beperkt overzicht van wie wat doet binnen het team. Zo geven de bevraagde projectmedewerkers aan weinig inzicht te hebben in de taken van de jobstudenten. Dat biedt een risico op overlapping in taken. Ook de sociale cohesie van het gehele team is daardoor onvoldoende duurzaam ondersteund: de gesprekken duurzame organisatie wijzen erop dat de interne projectmedewerkers regelmatig in contact zijn, maar dat er beperkt overlegd en samengewerkt wordt met het gehele team (bv. inclusief de medewerker van KU Leuven en de jobstudenten). Het gehele team kent elkaar eerder van sporadische samenkomsten tijdens het jaar, zoals bijvoorbeeld bij een teambuilding-activiteit.
- Een gevoel van beperkte autonomie of eigenaarschap voor projecten of werkpakketten bij de bevraagde projectmedewerkers. Er is bijvoorbeeld geen aansturing vanuit de projectmedewerkers naar jobstudenten toe.
- Meer risico op een ongelijke taakverdeling tussen teamleden. Er werd tijdens de gesprekken duurzame organisatie gerapporteerd dat sommige teamleden meer taken toegewezen krijgen dan andere. Dat kan wijzen op een nood aan meer mogelijkheden om op teamniveau de werklust op te volgen en, waar nodig, te herverdelen.

Verder is er vraag bij het team voor meer structuur in de interne processen. Zo heeft men bijvoorbeeld het gevoel dat teamvergaderingen zonder heldere agenda plaatsvinden. Ook is er in de teamwerking geen duidelijke procedure gekoppeld aan adviesvragen. Adviesvragen komen via e-mail of telefonisch contact binnen bij het SIHO, maar (mogelijk nog vaker) via de coördinator. Van daaruit worden de vragen (op ad hoc basis) toegewezen aan teamleden. Het team getuigt dat het geen kennis heeft of toegang tot een monitoring van de adviesvragen. Op die manier heeft het team weinig inzicht in de effectieve noden bij hogeronderwijsinstellingen. Ook voor het oprichten van samenwerkingsverbanden met (academische) partners zijn er volgens de SIHO-medewerkers geen heldere criteria. Er is daarom vraag naar een helder overzicht van en duidelijke criteria voor de beantwoording van adviesvragen en de betrekking van partners, met oog op een beheersbare werklust en een gestroomlijnde werking.

Met blik op de toekomst blijkt uit de gesprekken duurzame organisatie dat ook het bestuursorgaan een meer proactieve, inhoudelijk aanpak kan hanteren om de (nieuwe) coördinator aan te sturen, te omkaderen en te ondersteunen. Waar het promotorenoverleg in de convenantsperiode in de eerste plaats vertrekt van een meer strategische rapportering en aansturing (zie ook Sectie 5.3), krijgen knelpunten van interne werking op die manier pas ondersteuning wanneer ze geëscaleerd worden.



5.5. Mensen

PERSONEELSCAPACITEIT EN -EXPERTISE

Overheen de verschillende bevragingen wordt meermaals erkend dat het SIHO en haar coördinator **veel hebben gerealiseerd in de convenantsperiode, met een beperkte capaciteit**. De inzet van die capaciteit heeft echter verbetermogelijkheden, vanuit het perspectief van een duurzame invulling van de steunpuntopdrachten.

- De **bestaande capaciteit kan mogelijk nog gericht ingezet worden** door de teamwerking te versterken en meer contact tussen alle teamleden te stimuleren (zie ook Sectie 5.4). Medewerkers geven aan dat de verdeling van thema's eerder vanuit de producten georganiseerd is (bv. vanuit vorming), maar dat dit sterk vertrekt vanuit ad hoc noden eerder dan de ontwikkeling van een duidelijk expertisegedebied per teamlid. Het gehele SIHO-team vertoont een kritisch bewustzijn ten aanzien van dit verbeterpunt: men zou tijdens de convenantsperiode nog zoekende zijn naar een optimale capaciteitsinzet en expertiseverdeling, ook om continuïteitsrisico's te kunnen opvangen bij personeelsverloop of –uitval. Bevragede SIHO-leden wijzen daarom op de nood aan het uittekenen van een duidelijke matrixstructuur, waarbij bv. inhoudelijke domeinen en productgebonden expertise gekruist worden, en het uitwerken van een goed back-upstelsel.
- Er is blijk van een **lacune in de interne expertise op vlak van welzijn**. Uit de helikopterinterviews en de gesprekken duurzame organisatie blijkt dat de toekenning van de opdracht van welzijn aan het SIHO in grote mate werd opgevangen door de expertise van de coördinator. Deze expertise werd aangevuld door **gerichte en vruchtbare samenwerkingen met academische en praktijkexperten op vlak van welzijn**. Intern hebben de projectmedewerkers van het SIHO echter geen welzijnsexpertise – en dit wordt door o.m. de coördinator erkend als mogelijke verbeterpunt.
- **De coördinator blijkt een centrale spil in de realisatie van de convenantsopdrachten, met een uitgebreid takenpakket** gaande van de uitvoering van verschillende inhoudelijke werkzaamheden tot de dagelijkse strategische opvolging en aansturing van het team, brugpersoon naar de overheid, aanspreekpunt voor instellingen, partners, studenten(vertegenwoordigers) en contactpersoon voor adviesvragen. Verschillende stakeholders uiten **bezorgdheid over (operationele) continuïteitsrisico's bij uitval van de coördinator** en sommigen stellen zich vragen bij de haalbaarheid op vlak van individuele werkdruk, ook gezien de complexiteit van de steunpuntopdrachten in het hogeronderwijsveld.

PERSONEELSBELEID

Uit de gesprekken duurzame organisatie blijkt dat de inbedding in één instelling (in dit geval Arteveldehogeschool) zowel voordelen als nadelen heeft op vlak van personeelsbeleid:

- Bij moeilijkheden op personeelsvlak kan het SIHO beroep doen op **duidelijke HR-procedures** en –structuren (bijvoorbeeld de beschikbaarheid van een HR-verantwoordelijke als vertrouwenspersoon);
- Er is geen ruimte voor een beleid op maat. De SIHO-budgetten gelden binnen de procedures van de Arteveldehogeschool als projectbudgetten, waardoor de medewerkersstatuten bijgevolg als *projectmedewerker* worden ingedeeld. Dat maakt het **bieden van duurzame loopbaanperspectieven aan huidig en toekomstig personeel moeilijker** en benadrukt de tijdelijkheid van de steunpuntwerking. Ook is er daardoor een beperkte mogelijkheid in differentiatie van profielen in functie van verantwoordelijkheden en expertise.



5.6. Informatiestromen en technologie

In de helikopterinterviews en de gesprekken duurzame organisatie werden verder de geschiktheid van ICT-tools en technologische ondersteuningsmiddelen bevraagd, met blik op een goede uitvoering van de convenantsopdrachten. Daaruit komen de volgende bevindingen naar voren:

- Het SIHO-team maakt gebruik van **verschillende tools om zijn aanbod te garanderen**. Vele van de tools zitten bij externe partners. Denk aan tools voor webdesign, het opstellen van leidraden, de organisatie van podcasts, platformen voor studenten (zoals Book-a-Book in samenwerking met KU Leuven en LIBIS), ... Deze werking wordt positief beoordeeld door de bevraagde projectmedewerkers, omdat een in-house expertise van de verschillende systemen veel capaciteit zou vergen. Het gebruik van tools gebeurt deels via ondersteuning van de diensten van de Arteveldehogeschool (bv. door beroep te doen op de aankoopcentrale), wat voordelen kan inhouden op vlak van schaal en centralisering. Anekdotische evidentie uit de bevraging suggereert ook mogelijke nadelen, zoals het risico op vertragingen bij het gebruik van logistieke dienstverlening van de Arteveldehogeschool.
- Voor **intern documentatie-en datamanagement** doet het SIHO-team beroep op een gedeelde SharePoint. In theorie wordt dit platform als een praktische tool beschreven, maar er wordt aangegeven dat de folderstructuren te weinig georganiseerd zijn en dat het platform onvoldoende bijgewerkt zou worden.
- Op vlak van **communicatie en informatiedoorstroom** heeft het SIHO-team twee soorten e-mailaccounts: van Artevelde en van SIHO. Er is vraag bij de projectmedewerkers naar meer stroomlijning op dit vlak. Verder geeft het SIHO-team aan dat het moeilijk is om alle informatiestromen goed te regelen in een organisatie die gebaseerd is op samenwerking en netwerken.
- Wat betreft **externe communicatieplatformen**, in het bijzonder de SIHO-website en –databank, wordt gesuggereerd dat nog meer datagedreven inzicht nodig is in het effectieve gebruik door doelgroepen. Zo stelt men zich bijvoorbeeld de vraag of gebruikers de weg vinden naar de databank: mogelijk zouden een integratie op de algemene website of een schrapping van de databank betere opties zijn. Een nog sterkere monitoring van het gebruik zou kunnen zorgen voor gerichte keuzes in het onderhoud van het aanbod en een snellere opvolging van de effectiviteit van nieuw aanbod.



5.7. Financieel management

OVERZICHT VAN TOEGEKENDE SUBSIDIES VANUIT DE
VLAAMSE REGERING GEDURENDE DE CONVENANTSPERIODE

Jaartal	Besluit van toekenning	Toegekend bedrag	Totale middelen per jaar
2020	Ministerieel Besluit 2020	363.000,00 €	363.000,00 €
2021	Ministerieel Besluit 2021	363.000,00 €	1.163.625,00 €
	BVR Studentenwelzijn Duurzaam Versterken	800.625,00 €	
2022	Ministerieel Besluit 2022	684.000,00 €	734.000,00 €
	BVR Poortwachtertrainingen	50.000,00 €	
2023	Ministerieel Besluit 2023	705.000,00 €	705.000,00 €
2024	Ministerieel Besluit 2024	713.000,00 €	713.000,00 €
2020 - 2024	Totaal:		3.678.625,00 €

Bron: evaluatieteam o.b.v. het zelfevaluatie rapport SIHO

Noot: BVR staat voor Besluit van de Vlaamse Regering

Op vlak van financieel management wijzen de bevindingen uit de gesprekken duurzame organisatie erop dat het SIHO over geschikte budgetten beschikt om zijn opdrachten in te vullen. De budgetten die het SIHO toegekend kreeg gedurende de convenantperiode zijn weergegeven in de tabel links. Zoals blijkt uit de tabel zijn de beschikbare middelen aanzienlijk gestegen met de bijkomende opdracht rond welzijn in 2021.

Er is verder blijk van een goede en nauwgezette financiële rapportering door de coördinator over de inzet van middelen – zo getuigen de bevraagde promotoren. Op vlak van kwaliteitsbewaking is er in de budgettaire planning overleg tussen coördinator en voorzitter. In het helikopterinterview met promotoren getuigt men van een spaarzame en bewuste omgang met de beschikbare middelen door het SIHO.

Wel stoot het SIHO in het financieel beheer van middelen op een aantal drempels die naar boven komen tijdens de helikopterinterviews en de gesprekken duurzame organisatie:

- De tijdelijke steunpuntmiddelen nopen de Arteveldehogeschool tot contractuele aanstellingen van projectmedewerkers (zie Sectie 5.5). Statutaire aanstellingen van teamleden zouden enkel mogelijk zijn mits er meer lange termijnperspectieven zijn in de financiering van het Steunpunt.
- De afhankelijkheid van de beleidskeuzes en financiële procedures van de Arteveldehogeschool wordt ervaren door het SIHO-team als een drempel voor autonoom financieel beheer van het SIHO: men getuigt van vertraging in de financiële processen (bv. betaling van facturen) en een rem op aanwervingen.



HOOFDSTUK 6.

Bereik en impact bij de gebruikers

Bevindingen van
de evaluatie



Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen omtrent het bereik en de impact bij de gebruikers van het aanbod van SIHO. Meer concreet gaan we eerst dieper in op de ervaringen van de hogeronderwijsinstellingen en diens medewerkers (Sectie 6.1), met een toelichting van het bereik bij de medewerkers, de relevantie van het aanbod, het gebruik van het aanbod, de tevredenheid over het aanbod, de impact voor praktijk en beleid op instellingsniveau en tot slot suggesties voor verbetering. Daarna bespreken we het bereik en de impact bij studenten (Sectie 6.2), inclusief een evaluatie van de tools en platformen voor de studenten.





6.1. Bereik en impact bij hogeronderwijsinstellingen

6.1.1. Bereik bij medewerkers

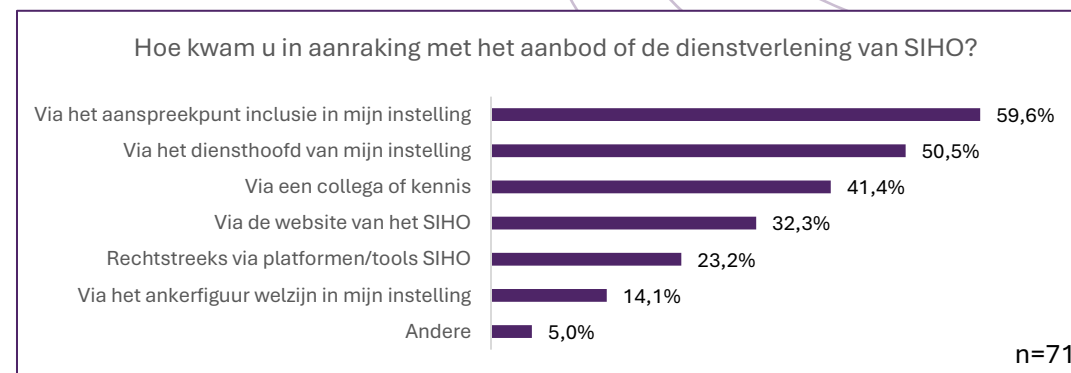
Voor de meerderheid van de enquêterespondenten (57,8%) gebeurt **de eerste aanraking met SIHO** via het aanspreekpunt voor inclusie of het ankerpunt voor welzijn van de instelling. Nog eens 35,2 procent verloopt via het diensthoofd van de instelling, 25,4 procent via een collega of kennis, 21,1 procent via de website van het SIHO en 19,7 procent rechtstreeks via één van de platformen. Andere mogelijkheden zijn bijvoorbeeld via een opleiding, of rechtstreeks via mail.

Het SIHO blijkt een goed bereik te hebben bij studentenvoorzieningen en beleidsmedewerkers van de hogeronderwijsinstellingen: vanuit onze verschillende bevragingen zijn aanwijzingen dat deze groepen medewerkers veelvuldig gebruik maken van het aanbod. Volgens focusgroepen met aanspreekpunten inclusie en ankerfiguren welzijn worden de juiste doelgroepen binnen de instellingen bereikt. Volgens het promotorenoverleg is het SIHO en haar aanbod ver gekend bij alle verschillende functies binnen de hogeronderwijsinstellingen. Toch wordt door verschillende actoren de vraag gesteld of het materiaal en het aanbod wel voldoende doorstroomt naar het onderwijspersoneel (nl. de docenten, assistenten enz.) en andere onderwijsprofessionals die in nauw contact staan met studenten. Deze drempel bestaat echter ook onafhankelijk van het SIHO: bevraagde diensthoofden en beleidsmedewerkers van de hogeronderwijsinstellingen geven zelf ook aan dat de groep docenten moeilijker te bereiken is en dat zij op weerstand stuiten. De doorstroom binnen de instelling wordt evenwel gezien als een rol voor de hogeronderwijsinstellingen zelf - al zouden eventuele handvaten of tips voor een vlottere doorstroom nuttig zijn.

Bij de doorstroom worden wel enkele **knelpunten** vermeld:

- De doorstroom is sterk afhankelijk van de interne organisatie (bv. reeds bestaande communicatiekanalen en overlegplatformen) van de hogeronderwijsinstellingen zelf.
- De ankerfiguren/aanspreekpunten hebben niet altijd een volledig beeld van de eigen organisatie en/of het volledige aanbod van SIHO.

ENQUÊTERESULTATEN: TOELEIDING NAAR DIENSTVERLENING



Om te zorgen dat het aanbod van SIHO doorstroomt binnen de hogeronderwijsinstellingen, worden volgende zaken ondernomen – door het SIHO of de instellingen zelf (zie enquêteresultaten in bovenstaande figuur):

- het aanbod en materiaal intern verspreiden (via de website, personeelsplatform, ... , tijdens de poortwachter training);
- vormingen verspreiden via activiteitenkalender;
- een begeleiding op maat aangevraagd door beleidsmedewerkers (bv. voor een bepaalde dienst/afdeling van de hogeronderwijsinstelling);
- (inclusie)beleidsmedewerkers bezorgen medewerkers gericht de fiches/leidraden;
- via de werkgroep inclusie.



6.1.2. Relevantie van het aanbod

Algemeen blijkt dat het aanbod van het SIHO tegemoetkomt aan de noden van de bevroagde medewerkers ter ondersteuning van studenten. De resultaten uit de enquête ondersteunen dit: er is slechts een klein aandeel respondenten dat niet akkoord gaat met de stelling dat het aanbod en/of de diensten van het SIHO tegemoetkomen aan de noden.

Wel blijkt de relevantie van het aanbod deels afhankelijk te zijn van:

- **De noden van de studentenpopulatie.** Zo werd door een bevroagde medewerker aangegeven dat er verschillen zijn tussen studentenpopulaties van de hogeronderwijsinstellingen, bv. verschillende inclusienoden in een grootstedelijke studentenstad versus een kleinere campus meer in de periferie;
- **De achtergrond van medewerkers.** Voor meer beginnende medewerkers met een ondersteunende functie is het aanbod goed afgestemd volgens bevroagde medewerkers. Hiertegenover staat dat voor medewerkers met meer gevorderde expertise het aanbod diepgang zou missen – zo bevestigen ook aanspreekpunten en ankerfiguren. Het opleidingsaanbod zou namelijk meer gericht op zijn op beginnende expertise.
- **De capaciteit en reeds bestaande kennis/instrumenten binnen de instellingen** (bij stuvo's en beleidsmedewerkers). Tijdens de focusgroep met beleidsactoren uit de hogeronderwijsinstellingen gaven (doorgaans grote) instellingen die al heel wat bestaande kennis en/of instrumenten hebben, zelf minder nood te ervaren aan het aanbod van SIHO. Dit inzicht werd ook door het SIHO zelf aangekaart.

Enkele verbeterpunten die terugkwamen in de bevragingen m.b.t. relevantie van het aanbod zijn de vraag naar concretere handvaten, ondersteuning bij complexere problematieken, en de nood aan hulp of advies bij het implementeren van het aanbod en het aanbod tot de doelgroep brengen.

INCLUSIE

Voor inclusie geven bevroagde medewerkers vooral aan nood te hebben aan advies rond specifieke vragen (vnl. rond inclusie) en inclusiebeleid (o.a. rond complexe vraagstukken). Het SIHO biedt volgens bevroagde medewerkers een relevant aanbod via:

- De *evidence-informed* aanpak;
- Een gelijke aanpak over instellingen heen, waardoor de instellingen zich gesterkt voelen in hun beleidskeuzes (bv. bij discussies rond faciliteiten voelen instellingen zich gesterkt doordat wat gehanteerd wordt breed gedragen wordt door alle instellingen en beargumenteerd werd op Vlaamse Onderwijsraad).

Daarnaast wordt ook de nood aan vraaggestuurde praktijkondersteuning meermaals aangehaald door bevroagde medewerkers.

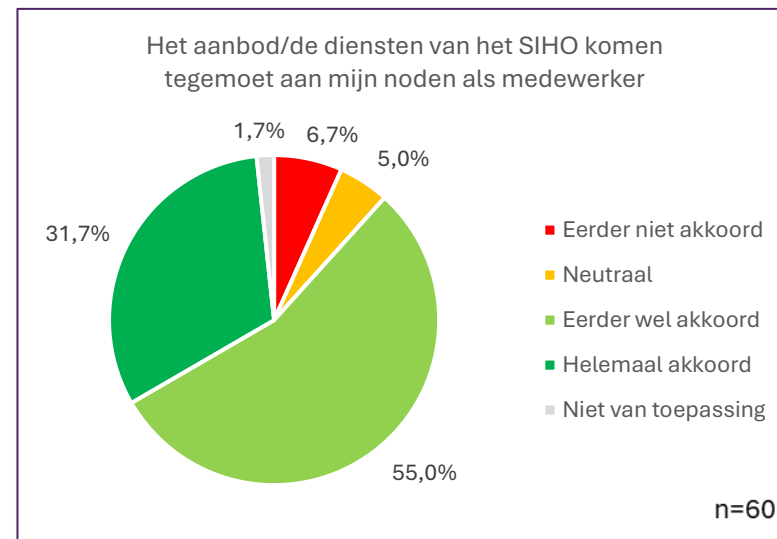
WELZIJN

Door de reeds aanwezige kennis binnen de instellingen, zou er volgens bevroagde instellingen in mindere mate nood zijn aan advies(vragen) over dit thema.

Vanuit het beleid van de hogeronderwijsinstellingen klinkt wel dat monitoring in functie van beleid zinvol zou zijn, bijvoorbeeld i.f.v. het uitwerken van actieplannen (bv. via initiatieven zoals de Welzijnsmonitor).

Er komen uit de bevragingen ook signalen dat er nood is aan meer inzet op het preventieve luik en de ondersteuning van de instellingen bij die vertaalslag: de student heeft het meeste contact met lesgevers en de faculteit – hoe kan men die welzijnsbevorderend maken? Deze signalen staan wel in contrast met de terughoudendheid vanuit het beleid van de instellingen, waar een voorkeur lijkt te bestaan bij verschillende instellingen om het welzijnsbeleid zelf in handen te houden.

ENQUÊTERESULTATEN: RELEVANTIE VAN HET AANBOD



6.1.3. Gebruik van het aanbod

De volgende pagina's beschrijven het gebruik van het aanbod door de bevroagde medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen. De inzichten vanuit de enquête (zie p. 65-66 voor een visueel overzicht), de gebruikersinterviews en focusgroepen (o.a. die met ankerfiguren welzijn en aanspreekpunten inclusie) worden hierbij samengevoegd.

Uit de enquête blijkt een frequent gebruik van het SIHO-aanbod onder de bevroagde respondenten. Onder de meest intensief gebruikte vormen van aanbod vallen de platformen voor studenten, de website, de leidraden en de digitale databank: het veelvuldig gebruik (d.w.z. meerdere keren per maand tot meerdere keren per week) van deze vormen was van toepassing voor bijna een kwart van de respondenten (in geval de digitale databank) tot net onder 60 procent (in geval van de platformen voor studenten). Merk op dat deze materialen zelfstandig gebruikt kunnen worden. Contact met het SIHO in de vorm van een adviesvraag, vorming, coaching, ... wordt in vergelijking minder frequent gebruikt.

Website van SIHO: 70,4 procent van de enquêterespondenten deed reeds beroep op de website van SIHO. De frequentie van gebruik verschilt hierbij: ongeveer de helft van de bevroagde gebruikers geeft aan dit meerdere keren per jaar te gebruiken, terwijl ongeveer 40 procent de website zelfs meerdere keren per maand raadpleegt. Een kleine meerderheid geeft vervolgens ook aan de website in de afgelopen maand nog te hebben geraadpleegd. Twee medewerkers gaven tijdens een gebruikersinterview ook aan dat ze de website zelf niet raadplegen, omdat ze de weg naar de producten rechtstreeks vinden.

Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap): 63,4 procent van de enquêterespondenten deed al beroep op platformen voor studenten. Bijna een op vijf maakt hier zelfs meerdere keren per week gebruik van. Nog eens 39 procent gebruikt dit maandelijks, en 34,1 procent meerdere keren per jaar. 75,8 procent van de bevroagde gebruikers raadpleegde de afgelopen maand een platform. Door een medewerker in een gebruikersinterview wordt aangegeven dat MoodSpace een zeer handige tool vormt in de begeleiding van studenten, bv. de module 'Zelf aan de slag', en zo ook wordt gebruikt door de medewerkers van deze instelling. In de interviews en focusgroepen wordt meermaals aangegeven dat Roadmap beperkt of soms niet gebruikt wordt.

Verdiepende sessie of symposium: 62 procent van de enquêterespondenten nam deel aan een verdiepende sessie of symposium. Een kleine meerderheid (55%) van de deelnemers nam hier zelfs meerdere keren per maand aan deel. Voor 35 procent is het volgen van zo'n sessie een jaarlijks gebeuren. Slechts 10 procent geeft aan dat deelname eenmalig of minder dan eenmalig per jaar was. Voor de meerderheid (46,7%) was het laatste gebruik in de afgelopen maand. Sessies die door de respondenten veelvuldig gevolgd werden zijn universeel ontwerp, inclusieve communicatie, ABC-fundament, aan de slag met MoodSpace, redelijke aanpassingen en psychische stoornissen. Het SIHO geeft in de zelfevaluatie aan in de periode 2020-2024 reeds 70 sessies te hebben georganiseerd.

Webinars of e-learnings rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility: 54,9 procent van de respondenten gaf in de enquête aan een webinar of e-learning te hebben gevolgd. Veel bevroagde gebruikers raadplegen dit online leeraanbod meerdere keren per jaar (63,9%). Voor één op vijf is dit een jaarlijks gebeuren. Opvallend is dat een kleine groep (5,5%) meerdere keren per maand gebruik maakt van dit aanbod. De helft van de bevroagde gebruikers raadpleegde dit aanbod in de afgelopen maand, 28,6 procent in de afgelopen 6 maanden, en voor 21,4 procent was het langer dan 6 maanden geleden. In het zelfevaluatie rapport geeft SIHO aan dat het gemiddeld aantal deelnemers varieert van 45 tot 206, met een gemiddelde van 74 deelnemers per vorming.

Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs: 43,7 procent van de enquêterespondenten maakte gebruik van de leidraden of onderwijsmaterialen. Bijna 70 procent van de gebruikers raadpleegt de leidraden meerdere keren per jaar en 17,2 procent meerdere keren per maand. Een kleine 7 procent maakt hier zelfs meerdere keren per week gebruik van. Een even grote groep slechts eenmaal per jaar. Het laatste gebruik viel voor het merendeel (69,6%) in de afgelopen maand.

Overlegmomenten: 39,4 procent van de enquêterespondenten nam al eens deel aan een overlegmoment. De helft van deze bevroagde gebruikers nam deel aan de overleggroep studentenbegeleiders. 35,7 procent aan de overleggroep rond mentaal welzijn, 28,6 procent aan de overleggroep inclusieve mobiliteit en de overleggroep inclusie – aanspreekpunten, en 21,4% aan universeel ontwerp. De grote meerderheid (80%) nam meerdere keren per jaar deel. Voor de overige bevroagde deelnemers was de deelname jaarlijks of slechts eenmalig. De meerderheid van de bevroagde gebruikers nam in de afgelopen maand deel (42,1%). Voor sommige overleggroepen (bv. universeel ontwerp en internationalisering) bestaat er geen vaste groep, en gebeurde deelname eerder ad hoc. Zo werden andere actoren bereikt (bv. gerichte sessie over didactiek voor lesgevers). Het SIHO rapporteert in de periode 2020-2024 74 overlegmomenten te hebben georganiseerd, met als streefdoel 18 overlegmomenten per jaar.



6.1.3. Gebruik van het aanbod

Enquêteresultaten: frequentie gebruik

	Gemiddelde	Minimum	Maximum	Aantal	% van de antwoorden			
Vorming of coaching (aangeboden door het SIHO op maat van mijn instelling)	4,4	3,0	6,0	24	25,0%	37,5%	12,5%	25,0%
Poortwachtertraining	4,2	3,0	6,0	13	46,2%	15,4%	15,4%	23,1%
Jaarlijkse studiedag van het SIHO	4,0	3,0	6,0	22	13,6%	77,3%	1,5%	1,5%
Resultaten van de welzijnsmonitor (bevraging bij studenten)	4,0	3,0	6,0	29	31,0%	48,3%	10,3%	10,3%
Database technologieën	3,8	3,0	5,0	8	50,0%	25,0%	25,0%	
Advieslijn / contact met het SIHO bij een vraag omtrent inclusie of welzijn	3,7	3,0	5,0	14	42,9%	42,9%	14,3%	
Verdiepende sessie of symposium	3,6	3,0	6,0	40	55,0%	35,0%	7,5%	
Digitale databank	3,4	1,0	6,0	21	1,8%	19,0%	42,9%	9,5%
Webinars of e-learnings rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility	3,4	2,0	6,0	36	5,6%	63,9%	22,2%	5,6%
Overleggroep(en)	3,4	3,0	6,0	25	80,0%	12,0%	8,0%	
Informatie of advies over regelgeving (bv. over de kwaliteitswet)	3,4	2,0	5,0	17	5,9%	58,8%	29,4%	5,9%
Andere, namelijk:	3,0	3,0	3,0	1	100,0%			
Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs	2,8	1,0	4,0	29	6,9%	17,2%	69,0%	6,9%
De website van het SIHO	2,7	1,0	6,0	47	38,3%	51,1%	1,3%	
Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	2,3	1,0	6,0	41	19,5%	39,0%	34,1%	1,9%

Meerdere keren per week
 Meerdere keren per maand
 Meerdere keren per jaar
 Eenmaal per jaar
 Minder dan eenmaal per jaar
 Eenmalig



6.1.3. Gebruik van het aanbod

Enquêteresultaten: timing laatste gebruik

	Gemiddelde	Minimum	Maximum	Aantal	% van de antwoorden
Poortwachtertraining	2,6	2,0	3,0	11	36,4% 63,6%
Jaarlijkse studiedag van het SIHO	2,4	1,0	3,0	16	12,5% 31,3% 56,3%
Resultaten van de welzijnsmonitor (bevraging bij studenten)	2,4	1,0	3,0	24	2,2% 54,2% 41,7%
Digitale databank	2,0	1,0	3,0	17	29,4% 41,2% 29,4%
Database technologieën	2,0	1,0	3,0	6	16,7% 66,7% 16,7%
Advieslijn / contact met het SIHO bij een vraag omtrent inclusie of welzijn	1,8	1,0	3,0	10	50,0% 20,0% 30,0%
Overleggroep(en)	1,8	1,0	3,0	19	42,1% 36,8% 21,1%
Verdiepende sessie of symposium	1,8	1,0	3,0	30	46,7% 30,0% 23,3%
Vorming of coaching (aangeboden door het SIHO op maat van mijn instelling)	1,8	1,0	3,0	17	52,9% 17,6% 29,4%
Webinars of e-learningen rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility	1,7	1,0	3,0	28	50,0% 28,6% 21,4%
Informatie of advies over regelgeving (bv. over de kwaliteitswet)	1,7	1,0	3,0	13	38,5% 53,8% 7,7%
De website van het SIHO	1,6	1,0	3,0	39	53,8% 35,9% 10,3%
Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	1,4	1,0	3,0	33	75,8% 6,1% 18,2%
Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs	1,4	1,0	3,0	23	69,6% 21,7% 8,7%
Andere, namelijk:	1,0	1,0	1,0	1	100,0%

In de afgelopen maand
 In de afgelopen zes maanden
 In de afgelopen jaren
 Langer geleden (nog voor 2020)



6.1.3. Gebruik van het aanbod

Jaarlijkse studiedag van SIHO¹: 36,6 procent van de enquêterespondenten nam reeds deel aan één van de jaarlijkse studiedagen van het SIHO. 77,3 procent van de bevroagde deelnemers volgen dit jaarlijks. Voor 9 procent was deelname éénmalig of minder dan eenmaal per jaar. De meerderheid van de bevroagde deelnemers nam deel in de afgelopen jaren (56,3%).

Vorming of coaching (op maat): 35,2 procent van de enquêterespondenten geeft aan gebruik te hebben gemaakt van dit aanbod. Voor 35,7 procent was deze deelname eenmaal per jaar. 1 op 4 bevroagden maakt er meerdere keren per jaar gebruik van. Nog eens 12,5 procent neemt minder dan eenmaal per jaar deel, en 25 procent eenmalig. Voor 52,9 procent van de bevroagde gebruikers was het laatste gebruik in de afgelopen maand. De ankerfiguren geven aan sterk beroep te doen op de intervisies en trainingen. Het SIHO geeft in de zelfevaluatie aan in de periode 2020-2024 reeds 70 vormingen te hebben georganiseerd.

Digitale databank: deze databank werd door 31 procent van de enquêterespondenten reeds geraadpleegd. Een kleine groep (4,8%) gebruikt deze databank meerdere keren per week. 19 procent gebruikt de databank meerdere keren per maand. De meeste gebruikers (42,9%) maken meerdere keren per jaar gebruik. Voor 33,3 procent was het gebruik (minder dan) eenmaal per jaar of eenmalig. 29,4 procent gebruikte deze in de afgelopen maand, 41,2 procent in de afgelopen zes maanden, en voor 29,4 procent van de bevroagde gebruikers was het gebruik langer geleden. **Merk op dat de doelstelling en inhoud van de digitale databank voor verschillende gebruikers onbekend blijkt te zijn.** Bij de gebruikersinterviews wisten de deelnemers bijvoorbeeld niet meteen wat de digitale databank was – en leek verwarring met MoodSpace op te treden. Vanuit de aanspreekpunten inclusie werd aangegeven dat de materialen voornamelijk via de website worden geraadpleegd, en veel minder via de databank.

Informatie of advies over regelgeving (bv. kwaliteitswet): 25,4 procent van de enquêterespondenten maakte hier gebruik van. 58,8 procent raadpleegt deze informatie meerdere keren per jaar en 29,4 procent jaarlijks. Enkele bevroagde gebruikers (5,9%) maken er meerdere keren per maand gebruik van. Er zijn geen eenmalige gebruikers onder de respondenten. 53,8 procent raadpleegde dit in de afgelopen zes maanden, voor 38,5 procent was dit in de afgelopen maand. Zulke informatie wordt vaak ook verwerkt in de vormingen (bv. via een schetsing van het wettelijk kader). Het helpt dat medewerkers zelf niet in wetgeving/decreten moeten duiken en om kader duidelijk te stellen naar collega's.

Advies/contact met het SIHO bij vragen: 21,1 procent van de enquêterespondenten nam reeds contact op met SIHO voor advies of een vraag. Dit contact komt voor 14,3 procent van de bevroagden minder dan eenmaal per jaar voor. Voor de andere bevroagde gebruikers gebeurt dit meerdere keren per jaar of jaarlijks (beide 42,9%). De helft van de bevroagde gebruikers maakte hier de afgelopen maand nog gebruik van. Ook bevroagde ankerfiguren en aanspreekpunten geven aan vaak gebruik te maken van de advieslijn. Uit een gebruikersinterview blijkt dat bv. coördinator inclusie contact met SIHO opneemt en als contact tussen SIHO en de andere medewerkers van de instelling fungeert. Ook beleidsmedewerkers die contact blijken rechtstreeks contact met SIHO te maken bij opmaak van beleidsteksten rond inclusief onderwijs. Het SIHO rapporteert een stijgende lijn in het aantal adviesvragen, en geeft bovendien aan een stijgend aantal adviesvragen vanuit ouders, secundair onderwijs en partnerorganisaties (bv. CLB) te krijgen.

Poortwachtertraining: 19,7 procent van de enquêterespondenten deed beroep op de dienstverlening rond de poortwachtertrainingen. 46,2 procent maakte hier meerdere keren per jaar gebruik van, 15,4 procent eenmaal per jaar, 15,4 procent minder dan eenmaal per jaar, en 23,1 procent eenmalig. Voor 63,6 procent van de bevroagde deelnemers was dit langer dan 6 maanden geleden. Belangrijke nuanceringen hierbij is dat de poortwachtertrainingen uitgewerkt werden in het kader van een eenmalige projectsubsidie, en dus periodegebonden zijn (2022-2023).

Database technologieën: 11,3 procent van de enquêterespondenten raadpleegde reeds de database technologieën. De helft van de bevroagde gebruikers raadpleegt de database meerdere keren per jaar. 1 op 4 eenmaal per jaar, en nog eens 1 op 4 minder dan eenmaal per jaar.

Resultaten Welzijnsmonitor: 45,1 procent van de respondenten die de enquête invulden, raadpleegde de resultaten van de Welzijnsmonitor. Dit gebeurde voornamelijk eenmaal per jaar (48,3%), maar toch grijpt een grote groep meerdere keren per jaar terug naar de resultaten (31%). 20,6% raadpleegde deze minder dan eenmalig per jaar of slechts eenmalig. De meerderheid (54,2%) maakte hier in de afgelopen 6 maanden gebruik van.

Overige: één respondent gaf aan ondersteuning te hebben gehad omtrent beleid.



1. Merk op dat 13,6% aangeeft meerdere keren per jaar aan de jaarlijkse studiedag van het SIHO deel te nemen. Mogelijk is er verwarring met de symposia georganiseerd door het SIHO.

6.1.4. Tevredenheid over het aanbod: algemeen

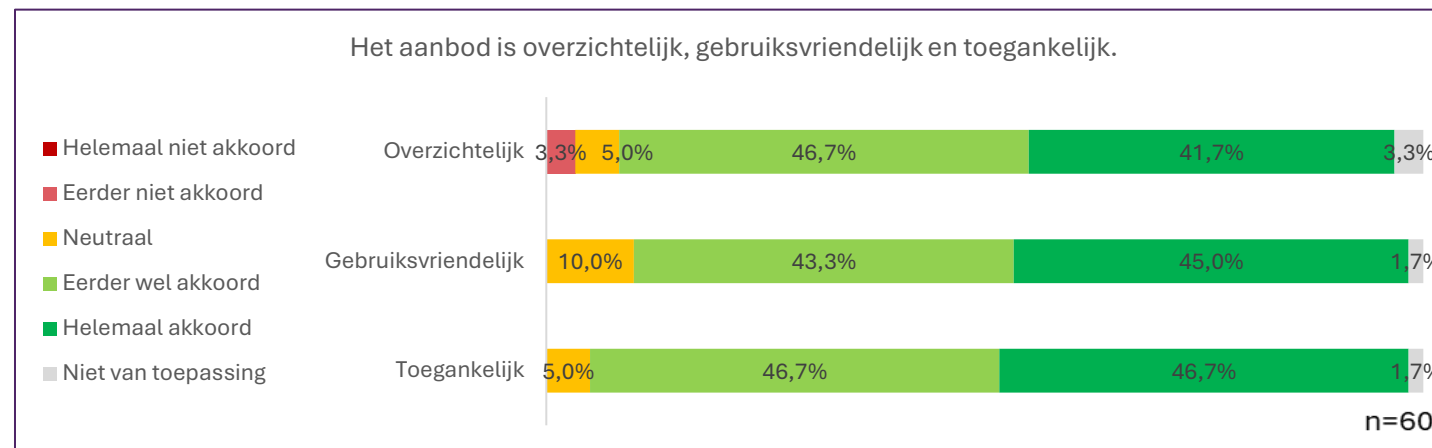
Er komen hoofdzakelijk positieve signalen tijdens de interviews met gebruikers en focusgroepen met aanspreekpunten, ankerfiguren en beleidsactoren van de instellingen. De bevroagden verwijzen daarbij naar een grote tevredenheid met het aanbod, ofwel vanuit eigen ervaring of met verwijzing naar positieve feedback van collega's. De enquêteresultaten bevestigen dit positieve signaal.

Algemene **pluspunten** die worden vermeld zijn:

- toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van het aanbod;
- wederom het evidence-informed karakter, dat vertrouwen geeft in het aanbod;
- goede organisatie en communicatie over het aanbod door het SIHO, de activiteitenkalender wordt vroeg gedeeld;
- relevantie van het aanbod;
- goede kwaliteit van het aanbod;
- praktijkgerichtheid: concrete bottom-up verhalen, getuigenissen, ... (o.m. via feedback uit praktijk zelf).

Een **aandachtspunt** dat naar voren kwam vanuit de aanspreekpunten inclusie is dat het bewaken van het overzicht van het aanbod steeds moeilijker wordt omwille van de groei van het aantal materialen, tools, ... Uit de gesprekken en enquête blijkt ook dat bevroagde gebruikers het aanbod door elkaar halen. Er wordt aangehaald dat er voldoende tools beschikbaar zijn: er is dus **geen vraag naar meer tools**. Bevroagde medewerkers geven vooral nood te hebben aan het up-to-date houden van het bestaande materiaal en ondersteuning bij de verdere implementatie en disseminatie van het materiaal binnen de instelling.

ENQUÊTERESULTATEN: OVERZICHTELIJKHEID, GEBRUIKSVRIENDELIJKHEID EN TOEGANKELIJKHEID VAN HET AANBOD



6.1.4. Tevredenheid over het aanbod

De volgende pagina's beschrijven het gebruik van de verschillende soorten van aanbod door de bevroagde medewerkers van de hogeronderwijsinstellingen. De inzichten vanuit de enquête (zie p. 71 voor een visuele weergave), de gebruikersinterviews en focusgroepen (o.a. die met ankerfiguren welzijn en aanspreekpunten inclusie) worden hierbij samengevoegd.

Website van SIHO: Van de enquêterespondenten is 84,8 procent eerder wel of helemaal tevreden met de website van het SIHO. De website wordt door bevroagde medewerkers doorgaans gezien als een nuttige tool, overzichtelijk en toegankelijk, met een goede opbouw. Men vindt het handig dat de website al het materiaal bevat; dat maakt het makkelijk om materialen verder te verspreiden binnen de instellingen. Het opnemen van de aanspreekpunten inclusie maakt dat ook dat studenten en ouders op zoek naar een contact/informatie over hun instelling, hun weg vinden: bevroagde aanspreekpunten gaven immers aan dat er regelmatig via deze weg contact wordt opgenomen. De evaluator observeert echter dat de ankerfiguren welzijn niet zijn opgenomen op de website, wat mogelijk een drempel kan vormen voor toeleiding.

Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap): Algemeen heerst er bij de enquêterespondenten een zeer grote tevredenheid over de platformen voor studenten: 62,5 procent is helemaal tevreden, en nog eens 32,5 procent is eerder wel tevreden. Wanneer we kijken naar de individuele tools, kan het volgende worden opgemerkt:

- **MoodSpace:** Volgens de bevroagde medewerkers bevat de tool veel kwalitatieve informatie voor studenten en is de inhoud op die doelgroep ook afgestemd. De krachtverhalen/-filmpjes worden meermalen vermeld als een sterk product. De bevroagde medewerkers vinden de tool handig in begeleiding van studenten. Er kwamen tijdens de gesprekken geen negatieve reacties naar boven over de tool.
- **Roadmap:** Bevroagde medewerkers geven doorgaans aan Roadmap een redelijke tool te vinden, die echter niet helemaal up-to-date noch gebruiksvriendelijk. Verschillende bevroagde medewerkers geven dan ook aan de tool daarom niet te gebruiken in de begeleiding van studenten.
- **Book-a-Book:** Bevroagde medewerkers blijken algemeen tevreden te zijn over de tool. In een gebruikersinterview werd aangegeven dat er ook nood is aan de tool bij studenten met HSP, ADHD, of een (andere) leerstoornis, maar de toegang tot de tool voor deze groepen is momenteel niet mogelijk gezien er een bewijs van functiebeperking vereist is.

Verdiepende sessie of symposium: Over het algemeen zijn bevroagde medewerkers tevreden over dit aanbod (56,4% van de enquêterespondenten is eerder wel tevreden, en 33,3% helemaal tevreden), al blijkt de mate van tevredenheid afhankelijk van de spreker en/of het thema. Minpunten die worden vernoemd, zijn dat er inhoudelijk soms sprake is van herhaling of dat de sessie te weinig vernieuwend is.

Webinars of e-learnings rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility: Ongeveer 80% procent van de enquêterespondenten is eerder wel of helemaal tevreden met dit e-learning aanbod. Het online leeraanbod wordt door bevroagde medewerkers ervaren als een flexibel en makkelijk systeem. Echter is het aanbod volgens sommige medewerkers soms nog te breed om effectief concrete stappen te kunnen ondernemen in de praktijk.

Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs: Uit de enquêteresultaten blijkt dat alle respondenten in onze steekproef die gebruik maken van dit aanbod tevreden zijn. Bevroagde medewerkers geven aan dat de leidraden en materialen vlot taalgebruik bevatten, gericht zijn op doelgroep, goed wetenschappelijk onderbouwd zijn, en bovendien worden aangepast naar aanleiding van recente wetenschappelijke inzichten. Dat er feedback op de materialen wordt gevraagd vanuit praktijkmedewerkers van de instellingen zelf wordt als een plus ervaren. De leidraden worden gezien als goed naslagwerk (bv. om interne vormingen voor te bereiden), maar ook om intern te verspreiden naar andere medewerkers binnen de instelling. Zo worden de leidraden volgens bevroagde medewerkers van de instellingen gepercipieerd als een bron met een zekere autoriteit – ook door onderwijzend personeel. Wel werd aangegeven dat sommige (beleids)medewerkers de leidraden eerst herwerken, of er uit selecteren, vooraleer ze intern verspreid worden ('pick & choose').

Overlegmomenten: Uit de enquêteresultaten blijken de overleggroepen-of momenten het aanbod te zijn met de minste tevredenheid (12,5% is eerder niet tevreden). Hier staat tegenover dat nog steeds 75 procent van de respondenten wel tevreden is (eerder wel of helemaal). Er heerst ook een algemene tevredenheid bij de overige bevroagde medewerkers (incl. de ankerfiguren welzijn en aanspreekpunten inclusie) over de verschillende overlegmomenten. Men heeft het gevoel dat er geluisterd wordt en er ruimte is voor uitwisseling en intervisie. De frequentie en afwisselend format (fysiek en online) worden als goed geëvalueerd. De fysieke bijeenkomsten blijken een waardevol netwerkmoment.

Toch wordt ook door enkele medewerkers aangegeven dat de kwaliteit en/of nuttige invulling van de agenda verschilt per moment, en dat de concrete agenda-invulling regelmatig laat wordt gecommuniceerd. Op deze momenten is het wel zoeken naar een meerwaarde, en bevroagde deelnemers geven dan ook aan dan liever te hebben dat er een overlegmoment wordt overgeslagen of wordt ingekort.



6.1.4. Tevredenheid over het aanbod

Jaarlijkse studiedag van SIHO: Van de enquêterespondenten is 76,2 procent eerder wel of helemaal tevreden. De jaarlijkse studiedag wordt door de bevroegde medewerkers ervaren als een goed netwerkmoment, al is er vanuit sommigen vraag naar meer toepassing op de praktijk.

Vorming of coaching (op maat): Over de vormingen, in het bijzonder deze op maat, heerst een grote tevredenheid bij de bevroegde medewerkers. Dit wordt bevestigd in de enquête: 45,8 procent van de respondenten geeft aan helemaal tevreden te zijn, en nog eens 45,8 procent is eerder wel tevreden. De vormingen op maat gebeuren doorgaans via een intake (interactieve oefeningen, cases op concrete context), en bovendien gebeurt er soms ook opvolging door het SIHO achteraf. Voor sommige medewerkers blijkt het echter moeilijk om hun weg te vinden naar bepaalde vormingen. Soms blijkt een vorming moeilijk in te plannen of wordt er laat gecommuniceerd. Daarnaast is er bij sommige instellingen nood aan een aanbod voor gevorderden.

Digitale databank: Een vrij grote groep (35%) van de enquêterespondenten geeft aan neutraal te zijn. De overige reacties zijn wel positief. De gebruiksvriendelijkheid wordt door verschillende bevroegde medewerkers **minder positief beoordeeld door de login via het platform van Arteveldehogeschool.**

Informatie of advies over regelgeving: De informatie en advies m.b.t. regelgeving worden als zeer waardevol ervaren. Bevroegde beleidsmedewerkers geven aan ontlast te worden. Het inbouwen van informatie in de vormingen schetst bovendien een duidelijk (beleids)kader voor deelnemers – iets wat een beleidsmedewerker als zeer positief ervaart.

Poortwachtertraining: De rapportering vanuit de instellingen zelf n.a.v. de door SIHO uitgevoerde evaluatie van de poortwachtertrainingen is voornamelijk positief over de

resultaten. Over de ondersteuning bij de implementatie van de poortwachtertrainingen zijn verschillende meningen. Sommige instellingen geven aan dat het aangereikte materiaal gebruiksklaar is, terwijl andere instellingen aangeven erg veel aanpassingen te hebben gedaan om de training op maat van de doelgroep(en) te krijgen of in te passen in bestaand eigen aanbod¹. Er was binnen het opzet tijd voorzien voor de instellingen om de materialen aan te passen naar de instellingsspecifieke context², al wordt de vraag gesteld of een minder afgewerkt product niet meer gepast was (gezien de heterogeniteit in context en reeds bestaand aanbod). Ook in de enquêteresultaten is er een groep respondenten van 7,7 procent die eerder niet tevreden is over de poortwachtertrainingen.

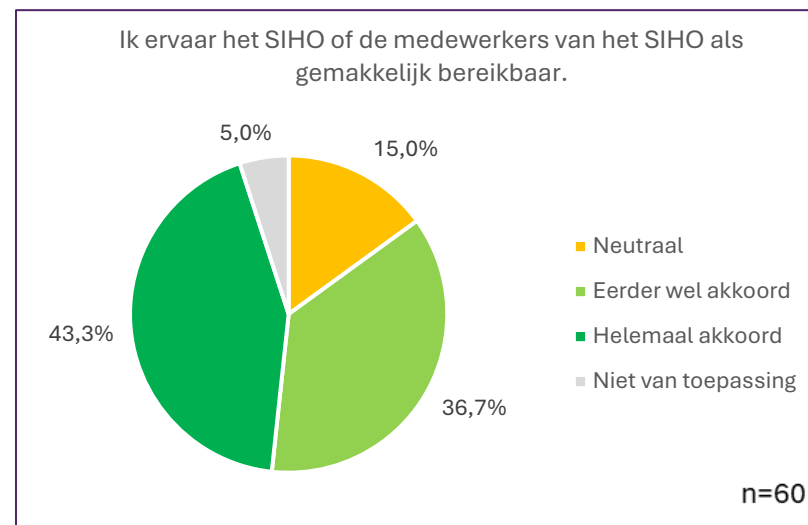
Database technologieën: Er zijn geen specifieke vermeldingen over de tevredenheid van de database technologieën. Uit de zelfevaluatie van SIHO blijkt dat deze vooral gebruikt wordt door aanspreekpunten, zorgcoördinatoren/begeleiders om verdere achtergrondinformatie op te zoeken. Vanuit de enquête blijkt een grote groep neutraal te staan t.o.v. de database (37,5%)

Resultaten Welzijnsmonitor: Volgens verschillende deelnemers aan de bevraging is het jammer dat dit Vlaanderenbreed project niet verdergezet is. Beleidsmedewerkers/diensthouders geven aan dat de monitor een sterke meerwaarde zou betekenen bij het uitwerken van welzijnsbeleid (op niveau van de instelling).

Verbindingsofficieren: De ervaringen en percepties over de verbindingsofficieren verschillen tussen de instellingen. Zo kwam in twee focusgroepen naar boven dat sommige instellingen een goede samenwerking hadden, maar dat anderen spanningen of frustraties ervoeren. Uit de bevraging is geen heldere conclusie af te leiden over een positieve dan wel negatieve beoordeling van dit aanbod.

Advies/contact met het SIHO bij vragen: Het SIHO wordt doorgaans als makkelijk bereikbaar aanschouwd, als toegankelijk en responsief – zo blijkt onder meer uit de enquête. Uit de gesprekken blijkt dat er voornamelijk rechtstreeks contact met de coördinator is. Over dat contact is men zeer tevreden. Het is voor medewerkers echter onduidelijk met welke vragen je bij welke medewerker terecht kan. Daarnaast blijkt het ook niet geheel duidelijk tot waar de scope van het SIHO reikt (bv. is taalbeleid in scope?), en dus ook niet met welke concrete vragen men al dan niet terecht kan bij de advieslijn. Toch waren er ook enkele signalen vanuit medewerkers dat niet elke vraag even snel of even betrokken wordt opgevolgd. Vanuit de enquête blijkt 7,7 procent eerder ontevreden over de advieslijn.

ENQUÊTERESULTATEN: BEREIKBAARHEID SIHO(-MEDEWERKERS)



1. Ook tijdens de gebruikersinterviews en in de online enquête werd dit beaamd.
2. Zoals beschreven in het Besluit Vlaamse Regering tot toekenning van een subsidie van maximaal 700.000 euro aan diverse begunstigen voor het ontwikkelen en implementeren van poortwachtertrainingen in de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023.

6.1.4. Tevredenheid over het aanbod

Enquêteresultaten: mate van tevredenheid met het aanbod

	Gemiddelde	Minimum	Maximum	Aantal	% van de antwoorden
Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	4,6	3,0	5,0	40	
Poortwachtertraining	4,5	2,0	5,0	13	
Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs	4,4	4,0	5,0	28	
Vorming of coaching op maat van de instelling	4,4	3,0	5,0	24	
Webinars of e-learnings rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility	4,3	3,0	5,0	35	
Verdiepende sessies of symposia	4,2	2,0	5,0	39	
De website van het SIHO	4,2	2,0	5,0	46	
Jaarlijkse studiedag	4,1	2,0	5,0	21	
Overleggroepen of -momenten	4,0	2,0	5,0	24	
Advieslijn	3,9	2,0	5,0	13	
Database technologieën	3,8	3,0	5,0	8	
Digitale databank	3,6	2,0	5,0	20	

■ Helemaal niet tevreden
 ■ Eerder niet tevreden
 ■ Neutraal
 ■ Eerder wel tevreden
 ■ Helemaal tevreden

6.1.5. Impact voor praktijk en beleid (op instellingsniveau)

Uit de focusgroepen en interviews blijken er een aantal contextfactoren en randvoorwaarden mee te spelen om veranderingen op instellingsniveau te kunnen realiseren en/of detecteren:

- **Andere invloeden:** Algemeen blijkt het moeilijk om concreet te achterhalen welke veranderingen op het niveau van de instellingen het effect zijn van SIHO. Instellingen hebben ook een eigen aanbod, en bovendien hebben ook maatschappelijke en andere beleidsevoluties een effect op de praktijk en het beleid van instellingen. Zo heeft o.m. de COVID-19 pandemie bijgedragen aan een verhoogde aandacht voor mentale welzijnsthema's, wat zowel de mate van impact van SIHO-acties als die van de instellingen zelf kan beïnvloeden. Bevroagde medewerkers gaven tijdens de gebruikersinterviews aan dat het daarom zeer moeilijk was om aan te geven wat de concrete impact van SIHO op de praktijk en beleid is – iets wat ook werd beaamd tijdens de focusgroepen.
- **Heterogeniteit van de instellingen:** De impact die het SIHO kan hebben is gebonden aan de noden en grootte (en dus ook de beschikbare capaciteit) van de instelling in kwestie. Zo werd er bijvoorbeeld tijdens de focusgroep met ankerfiguren welzijn aangegeven dat een kleine stuvu moeilijk zelf een Welzijnsmonitor kan organiseren.
- **Afhankelijk van de bredere context:** Het SIHO opereert binnen de bredere beleidscontext (zowel op Vlaams niveau als op instellingsniveau zelf). Prioriteiten die gesteld worden op instellingsniveau hebben een invloed op de mogelijke impact van het SIHO (bv. visie op inclusiebeleid van een vice-decaan), wat op zijn beurt (deels) beïnvloed wordt door de prioriteiten vanuit het Vlaams beleid.

Het SIHO heeft volgens de bevroagde actoren (in meerdere tot mindere mate) bijgedragen aan verschillende uitkomsten:

OP VLAK VAN INCLUSIE

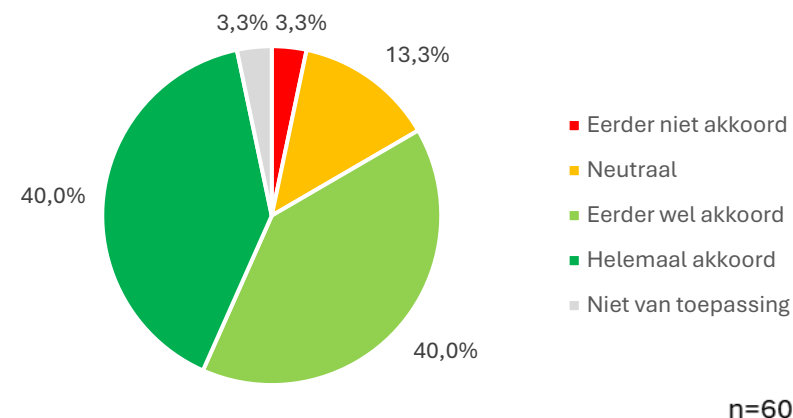
- Het samenbrengen van inclusie met internationalisering, o.a. via Erasmus+ projecten (nu Vlaanderen als trekker);
- Ondersteuning/ontlasting van medewerkers (o.m. de aanspreekpunten) die inclusiebeleid willen op de agenda plaatsen in de instelling. Denk aan bv. de vertaling van de kwaliteitswet, of via het overnemen van fundamenteel ontwikkelwerk);
- Positieve beeldvorming (bij medewerkers), bv. meer openheid bij faculteiten voor het aanvangen van een opleiding met bepaalde functiebeperkingen (waar men hier voorheen eerder weigerachtig tegenover stond);
- Draagvlakverbreding bij o.m. onderwijzend personeel. Bevroagde medewerkers geeft aan dat het thema inclusie vanuit de externe blik van het SIHO vaak sterker aankomt dan vanuit de eigen instelling.

OP VLAK VAN WELZIJN

- Stroomversnelling in het welzijnsbeleid van de instelling;
- Draagvlakverbreding bij o.m. onderwijzend personeel;
- Snellere doorstroom van welzijnspraktijken naar de werkvloer (via bv. MoodSpace, poortwachtertrainingen);
- Positieve beeldvorming m.b.t. welzijnsthema's (bij medewerkers);
- Wegnemen fundamenteel ontwikkelwerk en grootschaligere initiatieven (MoodSpace als voorbeeld);
- Bredere aanpak Welzijnsmonitor.

ENQUÊTERESULTATEN: BIJDRAGE AAN POSITIEVE BEELDVORMING

De acties van het SIHO hebben bijgedragen tot een positieve beeldvorming rond inclusief hoger onderwijs of studentenwelzijn.



6.1.6. Suggesties voor verbeteringen van het aanbod

Vanuit de bevroegde instellingen worden enkele suggesties aangereikt om het aanbod te verbeteren (uit de enquête, de gebruikersinterviews met medewerkers en de focusgroepen met beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen, aanspreekpunten en ankerfiguren):

AANBEVELINGEN M.B.T. BEREIK EN ROL ALS NETWERKORGANISATOR

- De SIHO-organisatie meer zichtbaar maken;
- Uitwerken Vlaanderenbreed beleid rond inclusie (minder vrijblijvend, i.s.m. leerplichtonderwijs);
- Meer gebruik maken van de expertise en het aanbod binnen de instellingen zelf, meer co-creatie van inhoudelijk aanbod over de verschillende instellingen heen;
- Het documenteren en verspreiden van antwoorden op adviesvragen – instellingen botsen immers vaak op dezelfde moeilijkheden;
- Meer capaciteit om de eigen onderzoeksagenda op te zetten en vaste lerende netwerken te faciliteren;

AANBEVELINGEN M.B.T. AANPASSEN VAN HET AANBOD

- Ondersteuning inzake implementatie op vraag (bv. specifiek aanspreekpunt per hogeschoolinstelling, waar je individuele vragen of bedenkingen rond implementaties concreter kan bespreken en opvolgen): een SIHO dat nauwer betrokken is in de hogeronderwijsinstellingen zelf en meer ‘outreaching’ kan werken;
- Hulp en/of handvaten om om te gaan met weerstand bij docenten om materiaal en tools te gebruiken;
- Nieuwe poging ondernemen om de Welzijnsmonitor Vlaanderenbreed verder te zetten, met oog op *evidence-informed* beleidsvoering;
- Meer internationale inzichten verwerken in het materiaal en de vormingen;
- Ondersteuning om groepsaanbod naar studenten te versterken (bv. onderzoek naar behoeften van studenten op welzijnsvlak);
- Inzoomen op andere thema’s, zoals bijvoorbeeld: een aanbod gericht op internationale studenten, diagnostiek, verdere groei en uitbreiding MoodSpace, ernstige problematieken, studiegerelateerde problematieken, preventie van mentaal welzijn of hoe de omgeving welzijnsbevorderend te maken, extra expertise en ondersteuning in psycho-educatie, uitstelgedrag, studeren in armoede.





6.2. Bereik en impact bij studenten

6.2.1. Bereik bij studenten

Er is anekdotische evidentie over een goede toeleiding naar ondersteuning voor studenten – met als methodologisch aandachtspunt dat de bevroagde studenten gebruikers zijn van het SIHO en dus per definitie hun weg naar het SIHO gevonden hebben. De bevroagde studenten gaven overwegend aan dat ze **via de eigen instelling in aanraking** kwamen met het aanbod van het SIHO, bv. via de aanspreekpunten/ankerfiguren, de website van de instelling of promotie van bepaalde SIHO-platformen (bv. MoodSpace) door de instelling. Eén bevroagde studentenvertegenwoordiger en één medewerker geven daarnaast ook aan dat het aanbod ook internationale studenten bereikt – in het bijzonder het platform MoodSpace.

Bovendien beschouwt de meerderheid van de bevroagde studenten, aanspreekpunten en ankerfiguren het aanbod als **toegankelijk voor studenten**.

Er blijken enkele reflecties en nuanceringen over het bereik bij studenten uit de gebruikersinterviews en focusgroepen met aanspreekpunten, ankerfiguren en beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen:

- Vooral in de focusgroep met ankerfiguren bestaat twijfel over de mate waarin het aanbod de juiste doelgroepen van studenten bereikt. Een beperkt “hulpzoekgedrag” onder studenten zou daarbij een grote uitdaging vormen voor de ankerfiguren, en een mogelijke opportuniteit voor het SIHO om de instellingen te ondersteunen.
- Veel van de informatie wordt ter beschikking gesteld via een website, wat een eerder statisch gegeven is dat mogelijk niet geheel tegemoetkomt aan de manier waarop jongeren vandaag met informatievergaring omgaan. Daarom wordt door de bevroagde ankerfiguren welzijn de vraag gesteld of dit het meest geschikte kanaal is om studenten te bereiken.
- Hogeronderwijsinstellingen kunnen mogelijk nog sterker inzetten om dit aanbod onder de aandacht te brengen (bv. via de website van de eigen instelling). Studenten zouden bij de zoektocht naar informatie of ondersteuning immers vaak eerst intern kijken (in de eigen instelling) vooraleer ze extern gaan kijken – zo blijkt uit de focusgroep met aanspreekpunten inclusie. Dat maakt de toeleiding van studenten vanuit de instellingen cruciaal. Gezien deze afhankelijkheid van de werking binnen de instelling, gaven de bevroagde studentenvertegenwoordigers aan dat studenten mogelijk een andere mate van ondersteuning ontvangen overheen de instellingen. Daardoor ervaren studenten, volgens de bevroagde studentenvertegenwoordigers, soms een perceptie van ongelijkheid. Zoals eerder vermeld toont de documentanalyse bovendien dat de ankerfiguren welzijn (in tegenstelling tot de aanspreekpunten) *niet* zijn opgelijst op de website – wat mogelijk een ontbrekend kanaal voor toeleiding kan zijn.
- Experts inclusie geven bovendien aan dat de studentenpopulatie een grote heterogeniteit kent op vlak van noden. Dit bemoeilijkt het bereik.
- M.b.t. de **rol van studentenvertegenwoordigers**: een kritische reflectie die naar boven kwam tijdens de focusgroep met beleidsactoren uit de hogeronderwijsinstellingen was de vraag of de studentenvertegenwoordiging wel een correcte afspiegeling is van de doelgroep die het SIHO beoogt, namelijk studenten met inclusienoden en noden op vlak van mentaal welzijn. De platformen gericht op studenten zijn mogelijk te beperkt gekend bij de studentenvertegenwoordigers die in de eigen vereniging verantwoordelijk zijn voor thema's als inclusie, sociale zaken, welzijn, ... Zo werd tijdens de focusgroep met studentenvertegenwoordigers duidelijk dat niet alle deelnemers op de hoogte zijn van het bestaan van de platformen (enkel MoodSpace was enigszins gekend), en er was geen blijk van vertrouwdsheid met de concrete doelstellingen of inhoud van de platformen. De naam van het SIHO zelf geniet geen bekendheid bij verschillende van de bevroagde studentenvertegenwoordigers – enkel bij vertegenwoordigers die vanuit hun mandaat reeds rechtstreeks met het SIHO hadden samengewerkt. Merk op dat naamsbekendheid bij studenten geen opdracht is van het SIHO en niet als dusdanig verwacht wordt door verschillende SIHO-stakeholders (met name de bevroagden van VVS, Departement Onderwijs en Vorming, aanspreekpunten en ankerfiguren). Desondanks zou een goede vertrouwdsheid van relevante studentenvertegenwoordigers met de studentenplatformen een belangrijke hefboom kunnen zijn voor bereik bij studenten met noden op vlak van inclusie of welzijn.



6.2.2. Impact bij studenten

Meerdere bronnen bevestigen dat het SIHO **inzet op en bijdraagt aan een positieve beeldvorming bij studenten**¹ op vlak van inclusie en mentaal welzijn. Het SIHO doet dit via krachtverhalen, campagnes, publicaties, haar website, nieuwsbrieven etc.

- Voor gebruikers is het een meerwaarde dat het **SIHO relevante onderwerpen en taboes rond bijvoorbeeld mentaal welzijn bespreekbaar** maakt¹. Het SIHO brengt deze thema's onder de aandacht, en studenten worden daarbij ook zelf aan het woord gelaten.
- Verder draagt het SIHO volgens studentenvertegenwoordigers en experts welzijn bij aan aanvaarding van inclusieve maatregelen en inclusievoorstellen doordat er onderbouwde argumenten voorzien worden. Dit werd tevens aangehaald in het evaluatierapport van het SIHO 2020-2024.

In lijn met de doelstelling van het SIHO om aan informatieverstrekking, helpt het SIHO partners om ontwikkelde interventies en materialen op maat van de student bij de doelgroep te brengen.

Het aanbod voor studenten van het SIHO wordt overwegend als **relevant en kwalitatief** geacht door bevroagde studenten, aanspreekpunten inclusie, en ankerpunten welzijn. Het zou volgens deze bevroagde doelgroepen ook over het algemeen **tegemoetkomen aan de noden van studenten**.

De volgende pagina's beschrijven in meer detail de concrete ervaringen van studenten met de verschillende tools (Book-a-Book, MoodSpace, Roadmap en de fiches functiebeperkingen).



1. Dat blijkt uit de verzamelde perspectieven van de focusgroep ankerfiguren welzijn, focusgroep experts en belanghebbenden welzijn, focusgroep studentenvertegenwoordigers, en één student (cf. gebruikersinterviews).

6.2.3. Evaluatie aanbod **BOOK A BOOK**

Book-a-Book: gebruik en tevredenheid

Gebruik: de grafiek rechts biedt inzicht in het gebruik van het platform Book-a-Book door studenten. Zoals blijkt uit de paarsblauwe balken is het aantal studenten dat gebruik maakt van Book-a-Book gestegen van 324 in 2020 naar 443 in 2023 – een groei van 37% overheen de convenantsperiode. Ook in onze bevraging kwam werd anekdotisch bevestigd dat de tool veel gebruikt wordt door studenten (zo benadrukte een medewerker en een beleidsactor van de hogeronderwijsinstellingen). Het aantal aangevraagde boeken was het hoogst in 2020 (zie gele balken in de figuur).

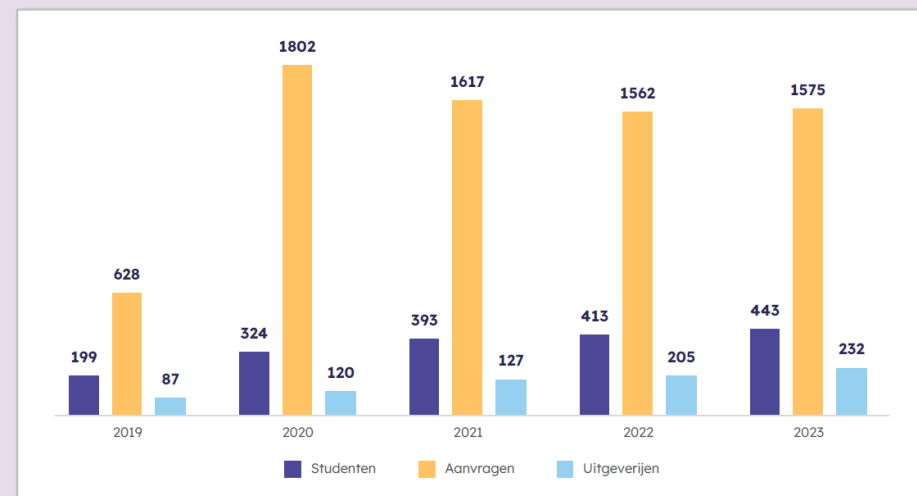
Merk op dat het SIHO, om haar aanbod voor studenten te versterken, de samenwerkingen met uitgeverijen aanzienlijk heeft uitgebouwd overheen de convenantsperiode. Zo toont de figuur nagenoeg een verdubbeling van het aantal samenwerkingen tussen 2020 en 2023 (van 120 naar 232 – zie blauwe balken).

Tevredenheid: verschillende bronnen¹ wijzen op een positieve beoordeling van Book-a-Book, zowel bij de actoren die (op het raakvlak van de invloedssfeer en interessesfeer) de toeleiding van studenten naar Book-a-Book kunnen ondersteunen, alsook bij de gebruikers zelf. De eerdere enquêtes door het SIHO bij aanspreekpunten inclusie en studentenvertegenwoordigers en bij gebruikers rapporteerden algemeen hoge tevredenheidscijfers over Book-a-Book² (zie tabel rechts). Die tevredenheid werd verder bevestigd door onze bevraging. Ook de twee geïnterviewde studenten die gebruik maken van Book-a-Book uitten immers hun tevredenheid met de tool.



1. Dat bevestigen de focusgroep met beleidsactoren van de instellingen, twee interviews met studenten en een interview met medewerkers.
2. Met als uitzondering de tevredenheid van gebruikers over de aanvraag van boeken buiten de catalogus

AANVRAGEN EN SAMENWERKINGEN UITGEVERIJEN **BOOK-A-BOOK**



Bron: Evaluatierapport SIHO

Noot. Book-a-Book werd opgestart in september 2019. De cijfers voor het jaar 2019 gelden dus niet voor een volledig jaar.

TEVREDENHEID MET **BOOK-A-BOOK**: BEVINDINGEN VAN DE ENQUÊTES DOOR HET SIHO

	Gemiddelde score	Standaard-deviatie
Aanspreekpunten inclusie (n=18) en studentenvertegenwoordigers (n=2)		
Tevredenheid met Book-a-Book	8,2	1,4
Gebruikers (n=107)		
Tevredenheid met algemene dienstverlening Book-a-Book	8,6	1,64
Tevredenheid met levertijd digitale bestanden	8,6	1,78
Tevredenheid met gemakkelijke aanvraag boek catalogus	8,3	1,87
Tevredenheid met gemakkelijke aanvraag boek niet uit catalogus	6,9	1,99

Bron: IDEA Consult o.b.v. evaluatierapport SIHO

6.2.3. Evaluatie aanbod

Book-a-Book: ervaringen

Een aantal sterktes komen naar voren uit de analyse:

- De **dienstverlening** rond de tool. De positieve resultaten uit de gebruikersenquête door het SIHO (zie vorige pagina) worden ondersteund door de bevindingen uit onze gebruikersinterviews. Zo verwijzen geïnterviewde medewerkers en studenten bijvoorbeeld naar beperkte levertijden en een voldoende uitgebreid aanbod dat voldoet aan de noden van studenten. Book-a-Book zou bovendien de zelfstandigheid van studenten kunnen ondersteunen, omdat men voor de toegang tot digitale boeken minder afhankelijk is van anderen.
- De **gebruiksvriendelijkheid en aanpasbaarheid** de tool, zoals aangehaald door geïnterviewde studenten. Zo kunnen de studenten vragen om een boek in een bepaald lettertype of zonder woorden in het cursief te ontvangen.

Tegelijkertijd komen een aantal aandachtspunten op vlak van **toegankelijkheid** naar boven uit de zelfevaluatie en uit onze interviews met medewerkers en studenten. Zo benadrukt bijvoorbeeld één student dat Book-a-Book niet altijd eenvoudig te vinden is (bv. via Google). In een interview met een medewerker kwam daarnaast aan bod dat de criteria voor toegang niet geheel overeenstemmen met het idee achter inclusieve maatregelen: de groep studenten die baat hebben bij het gebruik van het platform zouden immers breder zijn dan de doelgroep die Book-a-Book omschrijft (o.m. studenten met HSP, ADHD of een (andere) leerstoornis). Bovendien vermelden drie geïnterviewde studenten dat het proces van toegang verlenen complex, omslachtig of tijdsintensief is, gekenmerkt door verschillende tussenstappen met verschillende actoren die goedkeuring dienen te geven. Die omslachtigheid en de bijhorende tijdsinvestering zorgden volgens één student ervoor dat sommige medestudenten hebben afgehaakt om met het platform te werken. Toegankelijkheid is bovendien afhankelijk van de instelling – al rapporteerden twee studenten daarbij wel dat ze een stappenplan ontvingen van de zorgbegeleiding of het aanspreekpunt inclusie. Verder bestaat soms verwarring over de aanmelding op het platform zelf: zowel in de enquêtebevindingen door het SIHO¹ als in een interview met een student wordt de nood geuit aan een duidelijke vermelding dat de aanvraag loopt via het institutioneel account (en dat er dus geen nieuw account moet worden aangemaakt).

Daarnaast benoemen de gebruikers ook een aantal suggesties ter verbetering van de **beschikbaarheid en presentatie van het bibliotheekaanbod**, zoals bijvoorbeeld:

- De aanvraag van boeken nog verder optimaliseren. Zoals blijkt uit de enquête door het SIHO (zie vorige pagina) en uit twee interviews met studenten is de aanvraag van boeken buiten de catalogus niet geheel eenvoudig. Ook de mogelijkheid om pdf-bestand van boeken in kleinere delen te ontvangen, is volgens één bevroegde student een mogelijke verbetering (zodat het bestand niet te groot is voor voorleesprogramma's van gebruikers). Verder kan het onderscheid tussen verschillende uitgaves van boeken duidelijker weergegeven worden volgens twee bevroegde studenten;
- Visuele en auditieve verbeteringen: de website van Book-a-Book en digitale boeken zouden volgens twee studenten nog vlotter voorgelezen kunnen worden door voorleessoftware (bv, voorlezen van tabellen, subscripts, ..), de logo's van de instellingen kunnen groter, ...



1. Zie Evaluatierapport 2020-2024.

6.2.3. Evaluatie aanbod MoodSpace

MoodSpace: gebruik en tevredenheid

Gebruik: het aantal unieke gebruikers van het platform MoodSpace worden weergegeven in de gebruikersstatistieken rechts. Daaruit blijkt dat het aantal unieke gebruikers van de website in 2023 iets hoger lag dan in 2022 (met een groei van 5%). In beide jaren was de meest populaire interventiepagina (d.w.z. de pagina met het grootst aantal bezoekers) 'Zelf aan de slag', gevolgd door 'Test jezelf', 'Infotheek' en 'Hier kun je terecht'¹. De gebruikerscijfers en onze eigen bevraging² wijzen op een actieve benutting van het platform.

Er is anekdotische evidentie dat instellingen zich inzetten voor de toeleiding van studenten naar MoodSpace. Uit focusgroepen kwam bijvoorbeeld naar voor dat medewerkers van o.m. stuvo's een link naar het platform in hun automatisch e-mailantwoord opnemen. Volgens de ankerpunten heeft dergelijke toeleiding als bijkomend voordeel dat studenten zelf aan de slag kunnen wanneer studentenbegeleidingsdiensten er niet onmiddellijk voor de student kunnen zijn.

Tevredenheid: Uit de gebruikersbevragingen uitgevoerd door zowel het SIHO (zie tabel rechts onderaan) en het evaluatieteam blijkt een duidelijke tevredenheid over het platform MoodSpace.



1. Onder onze geïnterviewde studenten werd gebruik gemaakt van interventiepagina's als: 'Test jezelf', 'Krachtverhalen', 'Infotheek' en 'Bezorgd om iemand'.

GEBRUIKERSTATISTIEKEN MOODSPACE

	unieke gebruikers 2022	unieke gebruikers 2023
Website	59,969	62,969
Infotheek	11,633	12,624
Krachtverhalen	7,683	5,654
Podcasts	3,348	4,305
PepSpace	5,611	3,234
Samen sterk	4,795	5,654
Test jezelf	12,558	12,611
Bezorgd om iemand	4,711	5,237
Hier kun je terecht	10,197	12,194
Zelf aan de slag	19,025	21,024
Welzijnsmonitor	-	6,662

Bron: Evaluatierapport SIHO

TEVREDENHEID MET MOODSPACE: BEVINDINGEN VAN DE ENQUÊTES DOOR HET SIHO

Aanspreekpunten inclusie (n=18), ankerfiguren welzijn (n=18) en studentenvertegenwoordigers (n=2)		
	Gemiddelde score op 10	Standaard- deviatie
Tevredenheid met MoodSpace	8,8	0,84

Bron: IDEA Consult o.b.v.
Evaluatierapport SIHO

Gebruikers (n=380)	
	Aandeel respondenten grotendeels tot zeer tevreden
Tevredenheid met kwaliteit MoodSpace	90%

Bron: IDEA Consult o.b.v. Rapport
MoodSpace 2023

6.2.3. Evaluatie aanbod MoodSpace

MoodSpace: ervaringen

Een centrale sterkte van het platform zou zijn dat men veel **informatie op een laagdrempelige manier** kan vinden. Denk aan bijvoorbeeld handige tips, cursusaanbod, krachtverhalen, ... Naast studenten kan deze informatie ook waardevol zijn voor andere doelgroepen, zoals praktijkmedewerkers (zie de bevindingen in sectie 6.1.4) of ouders van studenten (zoals vermeld tijdens de focusgroep met aanspreekpunten inclusie).

Qua aandachtspunt gaven een aantal studenten (meer bepaald twee studenten in de gebruikersinterviews en een studentenvertegenwoordiger in de focusgroep) aan dat het platform minder toegankelijk is voor graduaatstudenten omdat zij niet meer binnen de leeftijd van de ‘standaard’ student vallen. Ook worden een aantal concrete verbetermogelijkheden gesuggereerd in onze bevraging¹ en die van het SIHO²:

- Toevoeging van een stappenplan over het gebruik van MoodSpace;
- Bekendheid: een aantal respondenten adviseert om verhoogd in te zetten op de bekendmaking, door reclame op sociale media bijvoorbeeld. Ook een nog sterkere focus op internationale studenten wordt gesuggereerd;
- Leesbaarheid: de woordenschat in het materiaal is niet altijd even makkelijk te begrijpen voor alle studenten. Men stelt voor om minder tekst en meer visualisaties te integreren;
- Uitbreiding van het aanbod: implementatie van meer getuigenissen; toevoeging van meer anonieme zelftests en een veerkrachttest; aanbod zelfhulpmodules vergroten; mogelijkheid tot persoonlijk contact in functie van gerichte doorverwijzing.



1. Zie gebruikersinterviews, focusgroep ankerpunten welzijn, focusgroep aanspreekpunten inclusie, focusgroep beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen, focusgroep experten en belanghebbenden welzijn, focusgroep studentenvertegenwoordigers
2. Gebruikersinterviews studenten; rapport MoodSpace 2022 & 2023

6.2.3. Evaluatie aanbod



Roadmap: gebruik en tevredenheid

Gebruik: De figuur rechts biedt de evolutie in het aantal geregistreerde gebruikers van Roadmap. De gebruikersaantallen zijn beperkt, maar stegen wel overheen de convenantsperiode. Het aantal geregistreerde studenten met autisme is gestegen van 174 in 2020 naar 225 in 2023, een groei van 29%. In lijn daarmee steeg het aantal geregistreerde begeleiders van 75 in 2020 naar 105 in 2023, een groei van 40%.

Er lijkt in onze steekproef een beperkte of geen vertrouwdheid met de tool bij bevraagde studentenvertegenwoordigers en studenten. Hierbij werd er aangegeven dat instellingen vooral MoodSpace onder de aandacht brengen omdat mentaal welzijn momenteel een prominent thema is. Die beperkte vertrouwdheid is echter mogelijk te verklaren door de gerichte focus van het platform op een specifieke doelgroep (studenten met autisme).

Tevredenheid: In de zelfevaluatie concludeert het SIHO dat gebruikers van Roadmap over het algemeen tevreden zijn (gebaseerd op een enquête bij 28 respondenten en 10 interviews met gebruikers). Deze tevredenheid wordt niet geheel bevestigd door onze bevraging. Zo rapporteren bevraagde instellingen in het evaluatieonderzoek minder gebruik te maken van de Roadmap omdat de tool niet zou aansluiten bij de noden van de studenten van de hogeronderwijsinstelling, de tool onvoldoende up-to-date gehouden zou worden, en/of de tool zou onvoldoende gebruiksvriendelijk zou zijn¹.

De bevindingen geven dus geen uitsluitsel over een duidelijk positieve of negatieve beoordeling van het platform, noch inzicht in verdiepende dimensies zoals de frequentie of intensiteit van gebruik onder gebruikers, het bereik bij de juiste doelgroepen, de relevantie van het platform, ... Op basis van deze evidentie is er een nood om de meerwaarde van Roadmap verder te monitoren en te evalueren naar de toekomst toe.



1. Deze redenen kwamen aan bod in de focusgroep met beleidsactoren van hogeronderwijsinstellingen en tijdens een gebruikersinterview met een medewerker. Ook de enquête wees op een aantal mogelijke knelpunten van Roadmap.

AANTAL GEBRUIKERS ROADMAP



Bron: Evaluatierapport SIHO

6.2.3. Evaluatie aanbod

Fiches functiebeperkingen: ervaringen

In de gebruikersinterviews werden een aantal positieve aspecten van de fiches over functiebeperkingen aangehaald:

- Zo zouden de fiches een **duidelijke structuur** hebben (bv. kernwoorden in het vet).
- Ook werd de **beschikbaarheid van de fiches in het Engels** benadrukt als grote meerwaarde, met blik op de vele internationale studenten.

Een aantal verbetermogelijkheden werden benoemd in de gebruikersinterviews. Zo zouden de fiches nog gericht kunnen geschreven worden ten aanzien van de doelgroepen, door bv. de fiches te formuleren ten aanzien van ofwel de student ofwel de docent, of door een aanvulling te maken over de specifieke rol van de studentenbegeleiding. Verder suggereerde een medewerker dat de informatie in de fiches met betrekking tot het studeren met een functiebeperking eerder gefragmenteerd is (omdat ze veel aparte informatie bevatten). Een overkoepelend overzicht van deze informatie zou hierbij helpen. Een student gaf dan weer aan dat deze fiches nog meer onder de aandacht mogen komen bijvoorbeeld via de website van de instelling.

OVERZICHT FICHES FUNCTIEBEPERKINGEN

Fiches functiebeperkingen

- [ADHD](#)
- [Auditieve beperking](#)
- [Autisme](#)
- [Chronische ziekte](#)
- [DCD](#)
- [Dyscalculie](#)
- [Dyslexie](#)
- [Hoogbegaafdheid](#)
- [Motorische beperking](#)
- [Niet aangeboren hersenletsel](#)
- [Ontwikkelingsdysfasie](#)
- [Psychiatrische beperking](#)
- [Stotteren](#)
- [Ticstoornis](#)
- [Visuele beperking](#)

Bron: Website SIHO



HOOFDSTUK 7.

Conclusies en aanbevelingen

Conclusies van de
evaluatie



Dit zevende en laatste hoofdstuk vat de belangrijkste conclusies van de evaluatiebevindingen samen (op basis van hoofdstukken 4, 5 en 6), aan de hand van geïdentificeerde kritische succesfactoren, verbeterpunten en randvoorwaarden (Sectie 7.1). Tot slot worden er beleidsaanbevelingen geformuleerd voor het einde van de convenantsperiode en een mogelijk nieuwe convenantsperiode voor het SIHO (Sectie 7.2).





7.1. Kritische succesfactoren, verbeterpunten & randvoorwaarden

Conclusies op basis van consolidatie

Hoofdstukken 4, 5 en 6 van dit rapport beschreven de bevindingen van de evaluatie van het SIHO voor de convenantsperiode 2020-2024. Deze evaluatiebevindingen werden door IDEA Consult geconsolideerd, rekening houdend met de sferen van het invloedssferenmodel. De geconsolideerde bevindingen werden ingedeeld in drie categorieën: successen of (kritische) succesfactoren, drempels en randvoorwaarden. Centrale vragen voor de consolidatie per categorie (gestuurd vanuit de evaluatievragen) worden nogmaals rechts weergegeven.

In wat volgt lichten we de onze conclusies toe op basis van succes(factor)s(en), drempels en randvoorwaarden voor de volgende thema's:

- 7.1.1. **De uitvoering van de opdrachten** in de convenantsperiode, als gedeelde verantwoordelijkheid van de controlesfeer en de invloedssfeer;
- 7.1.2. De **strategische vertaling** van en de **interne organisatie** voor de invulling van de convenantsopdrachten, als verantwoordelijkheid van de controlesfeer;
- 7.1.3. Het **bereik van SIHO bij (medewerkers van) hogeronderwijsinstellingen en studenten**, als hoofddoelgroepen in de interessesfeer.

TOELICHTING SUCCESSEN/SUCCESFACTOREN, DREMPELS EN RANDVOORWAARDEN



Successen of succesfactoren

- Wat zorgde voor goede resultaten/realisaties in de convenantsperiode?
- Wat hielp om de opdrachten in te vullen?
- Wat waren de drijvende krachten achter de realisaties?
- Welke positieve punten kan het SIHO in de toekomst verderzetten? Welke succesfactoren kan het meenemen naar een eventuele volgende convenantsperiode?



Drempels

- Waar botste het SIHO tegenaan gedurende de convenantsperiode? Wat verliep minder goed?
- Op welke vlakken werd het SIHO afgeremd bij de invulling van de opdrachten?
- Wat kan in de toekomst nog als drempel fungeren?



Randvoorwaarden

- Welke “bagage” heeft het SIHO nodig om haar opdrachten in te vullen in een eventuele volgende convenantsperiode?
- Welke voorwaarden moeten op zijn minst vervuld haar zodat het SIHO zijn werking in de toekomst kan verbeteren?

7.1.1. Uitvoering van de opdrachten

Onderstaande tabel vat de successen/succesfactoren, drempels en randvoorwaarden in de uitvoering van de opdrachten samen. Hierna trekken we overkoepelende conclusies op basis daarvan.

UITVOERING VAN DE OPDRACHTEN: SAMENVATTING VAN SUCCESS(S)(FACTOR)EN, DREMPELS EN RANDVOORWAARDEN

	Successen en succesfactoren	Drempels	Randvoorwaarden
DESKUNDIGHEID	- Sterke invulling van de opdracht vanuit convenantsbepalingen en de inhoudelijke missie (VN-verdrag over inclusie) - Appreciatie bij stakeholders voor de (veelheid aan) realisaties - Thematische expertise en kennis van praktijknoden in hoger onderwijs, in het bijzonder voor inclusie - Innovatie door de integratie van de laatste wetenschappelijke kennis en het inspelen op nieuwe noden, vragen en evidentie - Bereikbaarheid	- Veel autonomie en beschikbare expertise voor de noden (inclusief onderwijs en) welzijn in de hogeronderwijsinstellingen zelf ⇒ onduidelijkheid meerwaarde/ mandaat SIHO - Grenzen aan het getrapt systeem van aanspreekpunten en ankerfiguren: breedte van de thema's niet langer behapbaar - Keerzijde bereikbaarheid	- Valideren en bestendigen van de kwaliteit van SIHO voor het hoger onderwijs - Helderheid missie en doelstellingen van het SIHO op vlak van inclusie en welzijn, ten aanzien van de andere actoren ⇒ Afbakening scope en unieke positie SIHO binnen hogeronderwijsveld
NETWERKORGANISATIE	- Netwerk benutten voor bevorderen deskundigheid: - Via aanspreekpunten en ankerpersonen rechtstreeks contact met de noden op de werkvloer; - Via netwerk van experts en andere partners die (academische) expertise en evidence-informed insteek kunnen inbrengen; - Onafhankelijkheid binnen het netwerk: mogelijkheid om vanuit coördinerende/faciliterende rol expertise samen te brengen en aanbod uit te werken voor alle hogeronderwijsinstellingen - Vanuit het uitgebreid aanbod stakeholders samenbrengen: hogeronderwijsinstellingen onderling alsook experts en gebruikers - Via faciliterende rol in het netwerk ⇒ versnelling op vlak van producten mentaal welzijn over de associaties heen	- Vraag bij hogeronderwijsinstellingen voor vertraging in de betrekking van stakeholders in het hogeronderwijsveld: ⇒ Gevoel van te weinig afstemming met bestaande kennis welzijn (resultaat ⇔ proces) ⇒ Spanning / vragen over bevoegdheid welzijn: wat is de rol van het SIHO in samenhang met andere actoren? - Partnerschappen met academische experts: mogelijk te eenzijdig/onvolledig netwerk; geen heldere criteria voor betrekking ⇔ Moeilijke context in academische wereld om partners aan tafel te krijgen en verbindend te werken	
BRUGFUNCTIE	- Van beleid naar hoger onderwijs: ondersteunende functie t.a.v. de hogeronderwijsinstellingen via de vertaling van wetten/maatregelen naar praktijk - Van hoger onderwijs naar beleid: gerichte communicatielijn om praktische knelpunten van maatregelen te signaleren	- Signalerende functie naar beleid: betrekking associaties – praktijkniveau overleggroepen vs. voldoende vertegenwoordiging op instellingsniveau? - Rolonduidelijkheid vertegenwoordiging ten aanzien van Vlaamse Interuniversitaire Raad/Vlaamse Hogescholenraad, vooral voor welzijn	Welke rol van SIHO op vlak van de brugfunctie? - In het bijzonder nood aan verduidelijking brugfunctie inzake welzijn (niet opgenomen in addendum) - Bij afstemming de verschillende partijen betrekken



7.1.1. Uitvoering van de opdrachten

Bevorderen van de deskundigheid en netwerkorganisatie

De strategie en werking van het SIHO vertrekt overtuigend vanuit haar oorspronkelijke kerntaak uit het convenant en haar inhoudelijke missie: het begeleiden en ondersteunen van de Vlaamse hogeronderwijsinstellingen in de implementatie van het VN-verdrag inzake Personen met een Handicap. De bevindingen uit de stakeholderconsultatie wijzen erop het SIHO deze kerntaak sterk heeft ingevuld door:

- *gespecialiseerde kennis en materialen van hoge kwaliteit aan te leveren aan de hogeronderwijsinstellingen, vanuit de eerste opdracht om de deskundigheid in het hoger onderwijs te bevorderen;*
- *haar netwerk in te zetten om deze deskundigheid te ondersteunen, vanuit de tweede opdracht om te fungeren als netwerkorganisatie.*

INNOVATIE DOOR EVIDENCE-INFORMED INSTEEL EN PRODUCTONTWIKKELING

Een duidelijke sterkte van het SIHO in deze convenantsperiode is de nadruk op innovatie, die zowel gereflecteerd is in de SIHO-waarden als in de SIHO-werking. Het SIHO vertrekt vanuit een evidence-informed benadering en integreert de laatste wetenschappelijke kennis in haar aanbod en adviezen – wat zorgt voor kwaliteit en validiteit van het SIHO-aanbod. Bovendien speelt het SIHO in op nieuwe noden en vragen (bv. door vragen van stakeholders en doelgroepen te integreren in overlegmomenten, webinars, ...) en op recente evidentie (bv. informatie uit studentenbevragingen hanteren om knelpunten te identificeren), om tools voor de dagelijkse praktijk in het hoger onderwijs te ontwikkelen. Uit de bevraging blijkt dan ook een appreciatie bij belanghebbenden overheen de verschillende invloedssferen over de veelheid aan en kwaliteit van (nieuwe) realisaties die het SIHO en haar coördinator hebben verwezenlijkt in de convenantsperiode.

Een belangrijke hefboom om dit vernieuwend en evidence-informed aanbod te kunnen uitwerken, is de sterke benutting van het SIHO-netwerk. Zo helpt de onafhankelijke positie van het SIHO, die de hogeronderwijsinstellingen overstijgt, om de thematische expertise van verschillende partners samen te brengen en een aanbod uit te werken voor alle hogeronderwijsinstellingen. Ook wordt de samenwerking met (academische) experts beschouwd als belangrijke succesfactor om de evidence-informed insteek van het SIHO te garanderen. Een mogelijke drempel hier is dat samenwerkingen met academische experts vaak uitgaan van een betrekking van een beperkt aantal experts voor de uitbouw van een specifiek aanbod. De criteria voor betrekking zijn volgens SIHO-medewerkers echter niet helder, en de samenwerkingen kunnen in die zin voorbijgaan aan expertise die aanwezig is in andere onderzoeksgroepen of instellingen. Tegelijkertijd blijken bredere samenwerkingen moeilijk te realiseren wegens de complexiteit van het academisch veld – zo getuigen bevroegde experts.

Het verder bestendigen van kwaliteit via de aanlevering van evidence-informed expertise en producten is essentieel opdat het SIHO de inclusie- en welzijnsdeskundigheid in het hoger onderwijs kan blijven bevorderen. Deze randvoorwaarde is echter niet zonder uitdagingen gezien de recente sterke reductie van interne capaciteit binnen het SIHO-team. Dit kan leiden tot een verlies aan draagvlak bij de hogeronderwijsinstellingen.

AANBOD GERICHT OP BEREIKBAARHEID EN STAKEHOLDERCONTACT

Verschillende stakeholders wijzen op de bereikbaarheid van het SIHO als duidelijke meerwaarde om deskundigheid op maat van de instelling te kunnen bevorderen. Het SIHO zou zich zeer responsief opstellen voor specifieke vragen tot ondersteuning of adviesverlening, en zoekt proactief mee naar oplossingen. De coördinator werd daarbij in het bijzonder benoemd als toegankelijk aanspreekpunt voor alle mogelijke vragen. Deze bereikbaarheid heeft echter ook een keerzijde. Zo blijkt uit de focusgroepen dat de reikwijdte en het kanaal van de dienstverlening voor de actoren niet steeds helder is: waarmee kan men wel of niet terecht bij het SIHO, en aan wie of via welk platform dienen vragen gericht te worden?

Naast de bereikbaarheid van het SIHO zelf, slaagt het SIHO erin stakeholders onderling samen te brengen via de wijze waarop het haar aanbod heeft ingericht. Wederzijdse afstemming wordt gestimuleerd door hogeronderwijsinstellingen onderling samen te brengen (om expertise te delen en knelpunten te bespreken), bijvoorbeeld via de overleggroepen die door meerdere bevroegden als waardevol worden beschouwd. Ook brengt het SIHO experts en gebruikers samen, onder meer via de organisatie van webinars.



7.1.1. Uitvoering van de opdrachten

Bevorderen van de deskundigheid en netwerkorganisatie

VOELING MET DE PRAKTIJKNODEN

Om deskundigheid te kunnen bevorderen, beroept het SIHO op een sterke thematische expertise, maar ook op een goede voeling met de hogeronderwijspraktijk. Op die manier kon het SIHO tijdens de convenantsperiode inhaken op duidelijke uitdagingen waarvoor de hogeronderwijsinstellingen expertise nodig hebben. Wel blijkt uit de bevraging dat de expertise van het SIHO op vlak van inclusie – in het bijzonder functiebeperkingen en universeel ontwerp – breder erkend wordt door het hoger onderwijsveld dan voor het thema welzijn.

Deze verschillen lijken in sterke mate gekoppeld aan de gepercipieerde noden en bestaande kennis van de hogeronderwijsinstellingen inzake inclusie-en welzijnsthema's. Voor de ondersteuning van inclusie-en welzijnsnoden beschikken de instellingen over veel autonomie om vorm te geven aan hun instellingseigen beleid en aanpak. In het bijzonder voor welzijn wordt door bevraagden benadrukt dat daardoor binnen de instellingen reeds uitgebreide expertise opgebouwd was bij de studentenvoorzieningsdiensten, wat de toegevoegde waarde van bijkomende deskundigheid vanuit het SIHO kan beperken (in het bijzonder voor instellingen met een sterkere historiek op dit vlak). Bovendien heerst er bij verschillende bevraagde actoren in het hoger onderwijsveld ontevredenheid over het proces van toekenning van de welzijnsopdrachten vanuit de Vlaamse overheid aan het SIHO: er zou te weinig afstemming met de bestaande expertise hebben plaatsgevonden. Deze drempels versterken onzekerheid bij sommige instellingen over het mandaat en de meerwaarde van het SIHO op vlak van welzijn.

Tegelijkertijd worden ook positieve punten benadrukt in de uitvoering van de welzijnsopdrachten: zo zien bijvoorbeeld de bevraagde experts welzijn wel een sterke bijdrage van het SIHO aan de deskundigheid omtrent welzijn. Ook erkennen verschillende actoren uit de instellingen dat het SIHO kwaliteitsvolle producten heeft opgeleverd in het welzijnsdomein en, vanuit haar faciliterende netwerkrol, gezorgd heeft voor een versnelling en grootschaligere initiatieven over de associaties heen. Bovendien staat de onduidelijkheid over het welzijnsmandaat in het hoger onderwijsveld enigszins in conflict met de duidelijk afgebakende taken van het SIHO in de addenda, die de scope voor het SIHO afbakenen tot de uitbouw van het digitaal platform voor studenten (met name MoodSpace) en van een Vlaanderenbreed lerend netwerk.

Met blik op de toekomst benadrukken deze kritische noten de nood aan een heldere afbakening van de scope en de unieke positie van het SIHO binnen het hoger onderwijsveld. De missie en de doelstellingen van het SIHO dienen daarbij duidelijk gecommuniceerd te worden ten aanzien van de andere actoren.

Tot slot laat het getrapt systeem van de aanspreekpunten inclusie en ankerfiguren welzijn het SIHO toe om rechtstreeks in contact te staan met de werkvloer. Deze netwerkaanpak stoot echter op zijn grenzen om een grondige voeling met inclusie-en welzijnsnoden te garanderen, rekening houdend met de complexiteit van de noden en de reikwijdte van het veld. De aanspreekpunten en ankerfiguren spelen in principe een belangrijke, intermediaire rol in de doorvertaling van het SIHO-aanbod naar de doelgroepen en het signaleren van noden vanuit de instellingen naar het SIHO. Met de evolutie van een enge focus op functiebeperkingen naar een brede definitie van inclusie en welzijn vanuit een public health perspectief, is de breedte van de SIHO-thema's niet langer behapbaar voor alle betrokken actoren. Uit de focusgroepen blijkt dat niet alle aanspreekpunten/ankerfiguren nog het overzicht kunnen bewaren van wat het SIHO doet. In de andere richting is het een uitdaging om het overzicht van alle noden op instellingsniveau in het vizier te hebben, of te weten welke interne actoren bevraagd of betrokken dienen te worden.



7.1.1. Uitvoering van de opdrachten

Brugfunctie

Vanuit het convenant bestaat de brugfunctie van het SIHO erin praktische knelpunten die de huidige regelgeving en procedures inzake studenten met functiebeperkingen met zich meebrengen, te bundelen en aan te kaarten, alsook oplossingen aan te reiken met oog op een betere afstemming tussen de praktische werking in het hoger onderwijs en de werking van de overheidsdiensten of betrokken derde partijen. In de strategie van het SIHO is de brugfunctie onderverdeeld in twee richtingen: top down (van het Vlaams beleidsniveau naar het hoger onderwijs) en bottom up (van het hoger onderwijs naar het Vlaams beleidsniveau). Deze brugfunctie werd in het strategisch plan doorvertaald naar het welzijnsdomein, maar staat echter niet expliciet in de addenda van het convenant of de beschrijving van de projectsubsidie voor de poortwachtertrainingen omschreven.

VAN BELEID NAAR HOGER ONDERWIJS

De bevrageden toonden een duidelijke tevredenheid over de ondersteuning die het SIHO biedt aan de instellingen, om beleidsmaatregelen en decretale wijzigingen naar de praktijk te vertalen. In het bijzonder de vertaling van de kwaliteitswet kan rekenen op veel appreciatie bij de belanghebbenden. Deze meerwaarde werd door bevrageden vooral benoemd voor het domein inclusie, dat gespecialiseerde kennis vergt die rechtstreeks voorstelt uit het VN-verdrag, en waarvoor het SIHO een duidelijke rol als expertisecentrum kan opnemen.

Met blik op de toekomst komt er vanuit het hogeronderwijsveld een duidelijke vraag naar een verduidelijking van de brugfunctie van het SIHO. Deze vraag blijkt het meest prangend voor het welzijnsdomein en voor de signalerende functie (van hoger onderwijs naar beleid) van het SIHO. Een bijkomende randvoorwaarde is dat bij afstemmingen tussen het SIHO en het Vlaams beleid er voldoende betrokkenheid van hogeronderwijsactoren wordt verzekerd.

VAN HOGER ONDERWIJS NAAR BELEID

Het SIHO neemt een signalerende functie op door praktische knelpunten vanuit de hogeronderwijspraktijk te communiceren naar de opdrachtgevers (het Departement Onderwijs & Vorming – Levenslang Leren en het Kabinet van de Minister van Onderwijs), maar ook naar andere actoren waarmee het samenwerkt in het ecosysteem (bv. AGODI, Vlaamse Onderwijsraad).

Bij de bevrage actoren op beleidsniveau was er blijk van tevredenheid over deze rol, omdat het SIHO op gerichte wijze ervaringen uit het veld inbrengt en tegelijk inzicht biedt in de mogelijke impact van maatregelen op de praktijk. Ook de experts inclusie en welzijn zien de meerwaarde vanuit een instellingsbrede aanpak. Contrasterend daarmee wordt deze richting van de brugfunctie in vraag gesteld door verschillende bevrage beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen en door Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad. Het SIHO in haar governancestructuur een vertegenwoordiging van de associaties en integreert in haar werking uitgebreid overleg op praktijkniveau (via de overleggroepen). Of het beleid en de noden op instellingsniveau daarmee voldoende gecapteerd worden, wordt door meerdere bevrageden in twijfel getrokken. Ook leeft er in het veld een zekere mate van onduidelijkheid van het SIHO ten aanzien van Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad als spreekbuis voor de sector – in het bijzonder voor de welzijnsthema's waarvoor binnen de instellingen reeds veel expertise en kennis van de praktijknoden zou bestaan.



7.1.2. Controlesfeer

Strategie en interne organisatie

Onderstaande tabel vat de successen/succesfactoren, drempels en randvoorwaarden samen voor de verantwoordelijkheden van de controlesfeer. De conclusies (zie volgende pagina) gaan in op de strategische aanpak van het SIHO en de manier waarop het SIHO intern georganiseerd is.

CONTROLESFEER: SAMENVATTING VAN SUCCESS(S)(FACTOR)EN, DREMPELS EN RANDVOORWAARDEN

	Successen en succesfactoren	Drempels	Randvoorwaarden
STRATEGIE	• Relevante vertaling die dicht bij de bepalingen van het convenant blijft • Duidelijke rapportering o.b.v. SD's, OD's en actiepunten	• Moeilijk om impact te meten / observeren hoe kennisdeling (bv. via de vormingsmomenten) zich effectief vertaalt naar implementatie in het werkveld	• Impact opvolgen (cf. gebruik in instellingen door medewerkers en studenten), evaluatie
INTERNE ORGANISATIE	• Gedrevenheid coördinator • Voldoende financiële middelen • Constructieve samenwerking tussen promotoren	• Coördinator als centrale spil • Beperkte capaciteit • Duurzaamheid loopbaanperspectief (project)medewerkers • Inbedding in Arteveldehogeschool / geen eigen rechtspersoonlijkheid • Beperkte teamwerking • Vragen bij governancestructuur en het gebrek aan vertegenwoordiging van de instellingen in het promotorenoverleg	• Meer structurele financiering en eigen financieel beheer • Aanwervingen i.f.v. expertise • Interne teamwerking: duidelijke afbakening taken/opdrachten, coördinatie en structuur, back-up voor elkaar • Duidelijkheid in governance (o.a. rol promotorenoverleg – stuurgroep, rol voorzitter – promotorenoverleg,...), zowel t.a.v. externe als interne stakeholders



7.1.2. Controlesfeer

Strategie en interne organisatie

STRATEGISCHE INVULLING, OPVOLGING EN MONITORING

Op **strategisch vlak** kunnen we uit documentanalyse en de bevraging concluderen dat het SIHO haar opdrachten op relevante wijze vertaald heeft naar strategische doelstellingen die nauw aansluiten op de bepalingen in het convenant. De enige uitzondering blijkt de uitbreiding van de brugfunctie naar het welzijnsdomein (zie eerder). Bovendien heeft de coördinator doorheen de convenantsperiode een strategische opvolging gegarandeerd, via de rapportering van strategische en operationele doelstellingen en actiepunten. Een drempel voor kritische strategische bijsturing is de moeilijkheid om de impact van de SIHO-acties te meten. Zo is het bijvoorbeeld onduidelijk in welke mate de kennisdeling via vormingen georganiseerd door het SIHO zich effectief vertaalt naar implementatie in het werkveld. Gezien de veelheid aan nieuwe realisaties in de afgelopen jaren en de beperkte capaciteit van het team, is een focuspunt voor de toekomst een gerichte meting van de impact van het SIHO-aanbod en het inbouwen van tussentijdse evaluatie daaromtrent, om strategisch te bepalen waarop het SIHO meer of minder kan inzetten.

DUURZAAM ORGANISEREN

Op **vlak van interne organisatie** komen een aantal sterktes maar ook belangrijke knelpunten naar boven om een duurzame invulling van de opdrachten van het SIHO te garanderen. Uit de bevraging blijkt een duidelijke appreciatie bij verschillende stakeholders voor de kennis en gedrevenheid van de coördinator om realisaties vanuit het SIHO te verwezenlijken. De centrale functie en expertise van de coördinator maakt het Steunpunt echter kwetsbaar, met als operationeel risico dat het SIHO (tijdelijk) zonder de coördinator niet dezelfde kwaliteit en snelheid van oplevering kan bieden. Onder meer de expertise rond welzijn – die in de convenantsperiode voornamelijk werd opgevangen door de coördinator en gerichte samenwerkingen met experts, staat daardoor onder druk.

Een positieve ondersteunende factor voor de SIHO-realisaties is het beschikbare budget, waarmee het SIHO grootschalige initiatieven over instellingen heen kan opzetten en ondersteunen. Daartegenover staan echter meerdere drempels die een optimale benutting van het budget kunnen inperken. Zo is er een beperkte personeelscapaciteit om de veelheid aan initiatieven te onderhouden. Ook zorgt de inbedding van het SIHO in de Arteveldehogeschool voor beperkingen in de autonome inzet van middelen voor het SIHO en – daaraan gekoppeld – uitdagingen om medewerkers een voldoende duurzaam loopbaanperspectief te bieden en dus een geschikte personeelscapaciteit te garanderen. Deze drempels wijzen op de nood aan een meer structurele financiering van het SIHO en, indien mogelijk, een eigen financieel beheer. Ook dienen nieuwe aanwervingen zich aan om de personeelscapaciteit uit te breiden in functie van de productgerelateerde en expertisenoden, inclusief het voorzien van interne kennis van welzijnsthematieken in het team.

Tot slot zijn er verbeterpunten op vlak van de structuren voor interne samenwerking en governance binnen het SIHO. Binnen het SIHO-team is blijk van eerder beperkte en weinig expliciete processen om werklast te verdelen en te beheersen en om afstemming te garanderen tussen alle leden van het SIHO-team. Deze drempel wordt intern ervaren maar is niet noodzakelijk zichtbaar voor externen. Voor de toekomst is er nood aan een heldere omschrijving en afbakening van de taken (inclusief coördinatie taken) voor de teamleden alsook expliciete processen voor overleg en back-up in het team. Tot slot heerst er zowel bij interne stakeholders als bij externe stakeholders van het SIHO twijfel of de governancestructuur nog in lijn ligt met de huidige en toekomstige SIHO-werking. Er is vraag naar een verduidelijking van de rol en samenhang tussen de governance-organen en een mogelijke vertegenwoordiging van het hogeronderwijsveld op instellingsniveau eerder dan (enkel) op associatieniveau.



7.1.3. Bereik en impact in de interessesfeer

Bij (medewerkers van) de hogeronderwijsinstellingen en bij studenten

Tot slot vatten we onze conclusies over het bereik en de impact van het SIHO bij de doelgroepen in de interessesfeer samen, op basis van de onderstaande tabel.

BEREIK EN IMPACT BIJ INTERESSESFEER: SAMENVATTING VAN SUCCESS(S)(FACTOR)EN, DREMPELS EN RANDVOORWAARDEN

	Successen en succesfactoren	Drempels	Randvoorwaarden
(MEDEWERKERS) INSTELLINGEN	- SIHO heeft contact en gaat aan de slag met vragen en nieuwe noden op de werkvloer (bv. via advieslijn, door vragen te verwerken in vormingen, ...) - De onderbouwde argumenten door SIHO (bv. waarom maatregelen en inclusievoorstellen) versterken de impact binnen de instellingen - Ondersteuning/ontlasting van medewerkers (bv. gedeelde leidraden, factsheets, ...) - Draagvlak bij medewerkers: aanbod/boodschap van SIHO komt soms beter aan dan van Stuvo's zelf - Brede doelgroep in het vizier en deels bereikt (anekdotisch, bv. via sessies op maat)	- Overzichtelijkheid van aanbod - Beperkte capaciteit van het SIHO om aanbod nog meer op de werkvloer te krijgen - Impact afhankelijkheid van hogeronderwijsinstellingen: - Instellingsbrede uitrol van materialen, vormingen, ... afhankelijk van onderwijsbeleid, stuvo's,... in die instellingen - Andere prioriteiten, traagheid van verandering of van besluitvorming in instellingen - Tevredenheid over en impact van SIHO-dienstverlening afhankelijk van de aanwezige expertise in de instellingen (bv. grotere vs. kleinere instellingen ⇒ Verschillende percepties over relevantie van het aanbod. - Weerstand bij docenten/lesgevers om gebruik te maken van inclusiemateriaal	- Bereidheid en geschikte bestaande kanalen in organisatorische context vanuit de hogeronderwijsinstellingen om het aanbod te integreren in de eigen werking - Match met onderwijsvisie van de instellingen; ondersteuning vanuit beleidsfuncties in de hogeronderwijsinstellingen
STUDENTEN	- De onderbouwde argumenten door het SIHO versterken de impact (~ medewerkers) - Positieve beeldvorming, bespreekbaar maken van onderwerpen - Toegankelijk, laagdrempelig en gebruiksvriendelijk aanbod dat voldoet aan de gebruikersnoden - MoodSpace en Book-a-Book als goede praktijken	- Overzichtelijkheid van aanbod (~ medewerkers) - Afhankelijkheid van hogeronderwijsinstellingen: studenten eerst intern kijken voor ze extern gaan kijken; impact op toeleiding - Bereik en gebruik van het aanbod vergt ook ondersteuning van de instellingen (bv. Book-a-Book) - Percepties van ongelijkheden door verschillende aanpakken van instellingen - Moeilijk om alle relevante doelgroepen te bereiken - Beperkte bekendheid aanbod SIHO bij studentenvertegenwoordigers met thema's inclusie, sociale zaken, welzijn, ...	- Overzichtelijkheid scheppen in aanbod - Ondersteuning hogeronderwijsinstellingen bij toeleiding naar en gebruik van het aanbod - Capaciteit bij stuvo's /studentenbegeleiding alsook SIHO



7.1.3. Bereik en impact in de interessesfeer

Bij (medewerkers van) de hogeronderwijsinstellingen en bij studenten

EVIDENTIE VOOR BEREIK EN IMPACT

De evaluatie onthult duidelijke successen op vlak van het **bereik** van het SIHO-aanbod bij zowel de instellingen en diens medewerkers, als bij de studenten:

- Een succesfactor voor het bereik van medewerkers is dat het SIHO contact onderhoudt met de praktijk, bijvoorbeeld via de advieslijn, overleggroepen en vormingen, en actief aan de slag gaat met vragen en nieuwe noden op de werkvloer die via deze kanalen binnenstromen. Dat zorgt overwegend voor tevredenheid over deze dienstverlening bij de bevroagde praktijkmedewerkers. Verder heeft SIHO met haar aanbod voor de medewerkers een brede doelgroep in het vizier. Op basis van anekdotische evidentie kunnen we zien dat deze bredere doelgroep ook deels bereikt wordt, bijvoorbeeld via sessies op maat waarop bepaalde instellingen beroep doen.
- Voor studenten tonen de evaluatiebevindingen dat de bevroagde gebruikers het aanbod als toegankelijk, laagdrempelig en gebruiksvriendelijk ervaren. Het aanbod komt daarbij grotendeels tegemoet aan de noden van gebruikers, met MoodSpace en Book-a-Book als overtuigende succesverhalen.

Een aandachtspunt is echter dat door de sterke groei aan materialen en tools, de overzichtelijkheid van het aanbod niet steeds gegarandeerd is.

Op vlak van **impact**, suggereren verschillende bevroagden van de hogeronderwijsinstellingen dat de onderbouwde argumenten die het SIHO aanreikt, leiden tot betere effecten bij de doelgroepen. Zo zou het SIHO via o.m. de leidraden en factsheets medewerkers zoals aanspreekpunten en ankerfiguren ondersteunen en ontlasten om binnen de instelling inclusiemaatregelen op de agenda te zetten en te verantwoorden. Ook ondersteunt het SIHO de vergroting van het draagvlak bij (onderwijs)personeel om in te zetten op de inclusie en het welzijn van studenten: de boodschap zou volgens stuvomedewerkers vaak beter aankomen wanneer ze van het SIHO komt, als onafhankelijk expertisecentrum, dan van de instellingen zelf.

In het bijzonder bij studenten zou het SIHO-aanbod ook bijdragen aan een positieve beeldvorming omtrent inclusief hoger onderwijs en studentenwelzijn, door het bespreekbaar maken van moeilijke thema's en een positieve representatie van studenten met inclusie-of welzijnsuitdagingen (bv. krachtlijnen op MoodSpace).

DREMPELS VOOR BEREIK EN IMPACT

Het SIHO wordt geconfronteerd met een aantal drempels om haar doelgroepen optimaal te bereiken en ondersteunen, die voor een deel gekoppeld zijn aan de interne organisatiefactoren van het SIHO maar nog sterker verbonden zijn aan externe drempels.

Het SIHO stoot op capaciteitsgrenzen om haar aanbod en de dienstverlening tot bij de doelgroepen te krijgen. Zo heeft het SIHO zelf een beperkte capaciteit om nog sterker in te zetten op begeleiding en implementatie op de werkvloer, of om nog gericht het aanbod naar studenten te promoten. Ook de medewerkers van de stuvos/studentenbegeleidingsdiensten geven aan dat de capaciteit bij instellingen vaak te beperkt is om aan de veelheid en complexiteit van de noden bij studenten te kunnen voldoen.

Verder is het SIHO sterk afhankelijk van de hogeronderwijsinstellingen voor een verspreiding en benutting van het aanbod binnen die instellingen. Zo is de tevredenheid over en impact van de SIHO-dienstverlening bij aanspreekpunten, ankerfiguren, medewerkers en beleidsactoren van de instellingen deels afhankelijk van de reeds aanwezige expertise. Die expertise kan sterk verschillen tussen de instellingen, bijvoorbeeld naargelang de schaalgrootte. Impact kan ook belemmerd worden door een traagheid van besluitvorming en verandering in het hoger onderwijs, of door andere prioriteiten in de instelling. Zo is de mogelijkheid tot een instellingsbrede uitrol van materialen, vormingen, ... bijvoorbeeld afhankelijk van het onderwijsbeleid en de stuvos. Ook de weerstand bij docenten om gebruik te maken van o.m. het inclusiemateriaal kan de SIHO-impact inperken. Randvoorwaarden voor bereik en impact zijn daarom een bereidheid van de instellingen, alsook gepaste kanalen in de organisaties, om het SIHO-aanbod te integreren in de eigen werking. Dat werkt beter wanneer de visie van het SIHO op inclusie en welzijn congruent is met de onderwijsvisie en het beleid op instellingsniveau.

Ook voor het bereik en de impact bij studenten is er een gelijkaardige afhankelijkheid van de instellingen. Zo suggereren de interviewbevindingen dat studenten vaak eerst intern in de eigen instelling zoeken naar ondersteuning, vooraleer ze extern zullen zoeken. Ook blijkt dat studenten vaak ondersteuning nodig hebben van de eigen instelling om met de SIHO-materialen (bv. met Book-a-Book) aan de slag te gaan. Een mogelijke voorwaarde is dus aandacht van het SIHO voor hoe de studentenbegeleiders kunnen ondersteund worden in de toeleiding naar (bv. via communicatie-acties) en het gebruik van het studentenmateriaal. Aangezien niet alle instellingen dezelfde materialen ter beschikking stellen of dezelfde aanpak tot toeleiding hanteren, kunnen er percepties van ongelijke behandeling ontstaan bij studenten van verschillende instellingen.

Tot slot is de moeilijke bereikbaarheid van alle relevante studentendoelgroepen met specifieke noden een algemeen knelpunt voor zowel het SIHO als de instellingen zelf. Die drempel wordt echter mogelijk versterkt door een beperkte bekendheid van het SIHO-aanbod bij studentenbegeleiders met een focus op inclusie, welzijn of sociale zaken – althans onder de bevroagden.





7.2. Aanbevelingen

Aanbevelingen

In dit laatste sectie reikt het evaluatieteam **vijf aanbevelingen** voor de toekomst aan. De aanbevelingen werden geformuleerd op basis van de conclusies beschreven in 7.1. en de prospectieve werksessie beleidsaanbevelingen met centrale beleidsactoren.

De aanbevelingen zijn gestructureerd als volgt:



- 7.2.1. Aanbevelingen m.b.t. **de kerntaken en opdrachten van het SIHO**;



- 7.2.2. Aanbevelingen m.b.t. **de uitvoering van de opdrachten**;



- 7.2.3. Aanbevelingen m.b.t. **een duurzame organisatie van het SIHO**. Hier maken we onderscheid tussen aanbevelingen op **de korte termijn** (in de verlengde convenantsperiode) en mogelijk **toekomstscenario op de langere termijn** (in een eventuele volgende convenantsperiode).

7.2.1. Kerntaak en opdrachten



AANBEVELING 1. VERDERZETTING VAN BEVORDEREN DESKUNDIGHEID EN NETWERKORGANISATIE, MAAR MET EEN DUIDELIJKE SCOPE

Om te beginnen raadt het evaluatieteam aan dat **de opdrachtgever de eerste en tweede convenantsopdracht van het SIHO** – met name het bevorderen van de deskundigheid en de functie als netwerkgorganisatie – **verderzet in de toekomst**. Deze aanbeveling is geënt op de algemeen positieve evaluatie van stakeholders over de invulling van die opdrachten in de convenantsperiode. Het SIHO biedt immers een **sterke meerwaarde in het veld** door inclusief hoger onderwijs te stimuleren via een *evidence-informed* insteek, via innovatieve producten voor medewerkers en studenten, en via gespecialiseerd advies dat inspeelt op praktijknoden en dat bereikbaar is voor praktijkmedewerkers.

Wel is er nood aan een duidelijke scope voor het SIHO met betrekking tot die opdrachten. De volgende profilering kan daartoe als uitgangspunt dienen: *het SIHO als expertisecentrum dat expertise aanlevert en tools ontwikkelt waarmee hogeronderwijsinstellingen aan de slag kunnen om eigen beleid vorm te geven*. Hieronder geven we adviezen over hoe de opdrachtgever de scope voor deskundigheid en netwerkgorganisatie kan afbakenen ter verwerking in een eventueel nieuw convenant. Deze afbakening gebeurt idealiter met inbegrip van een consultatie met het SIHO.

DESKUNDIGHEID BEVORDEREN

Doelstellingen en inhoudelijke scope. De opdracht van deskundigheidsbevordering dient te vertrekken vanuit de essentie: men beoogt een *inclusief hoger onderwijs voor alle studenten met zo min mogelijk drempels*. Die essentie is inherent verbonden aan de reële noden van studenten. Het is daarbij echter niet haalbaar – noch wenselijk – een scherpe grens te trekken tussen inclusie- en welzijnsthema's, of tussen de andere noden (zoals diversiteit en gelijke kansen¹). Gezien de breedte van de thema's is het wél raadzaam om **per nood af te stemmen voor welk concreet aspect het SIHO een opdracht heeft**, bijvoorbeeld: welke aspecten van mentaal welzijn liggen onder de primaire scope van het SIHO? Bij deze afstemming is het raadzaam dat de opdrachtgever het SIHO consulteert (om de eigen ambities af te toetsen), alsook het stakeholderveld via de SIHO-stuurgroep en via vertegenwoordiging van het hogeronderwijsveld (bv. via de Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad) raadzaam.

Scope van dienstverlening en werking. Het SIHO zet best in op de volgende diensten:

- Het aanleveren van gespecialiseerde expertise m.b.t. de gekozen thema's (zie hierboven);
- Een productgerichte focus: de aanlevering van concrete tools en materialen.

De meerwaarde van het SIHO ligt daarbij in het hanteren van een brede bril: met name door een werking over de hogeronderwijsinstellingen heen, en vertrekkend vanuit nationale en internationale kennis.

Het is zinvol om vanuit het Vlaams beleid expliciet aan stakeholders te verduidelijken dat de scope van het SIHO **niet rechtstreeks gericht is op ondersteuning en advies voor de beleidsvorming van hogeronderwijsinstellingen**, omdat alle beleidsdomeinen binnen elke instelling (onderwijs, personeel, infrastructuur, ...) verbonden zijn: een bijdrage aan een domein kan onvoorziene effecten teweegbrengen in andere domeinen. Deze scope helpt ook om de autonomie van de hogeronderwijsinstellingen te waarborgen. Zo heeft elke instelling zijn eigen studentenpubliek en doelgroep, alsook een eigen strategie om met inclusie- en welzijnsthema's om te gaan. Wel kunnen de instellingen – indien ze dat zelf wensen – beroep doen op de expertise van het SIHO.

NETWERKORGANISATIE

Doelstellingen. Als hoofddoelen van de netwerkg zien we enerzijds het inspelen op de noden in het hoger onderwijs m.b.t. de gekozen inhoudelijke scope (zie links) en anderzijds het delen en bundelen van expertise daaromtrent.

Doelgroep. Een duidelijke formulering van de primaire doelgroep van het SIHO kan helpen om het aanbod gericht op netwerking af te lijnen en ook duidelijk te maken aan stakeholders. De primaire doelgroep van de netwerkg van het SIHO zijn in de eerste plaats de praktijkmedewerkers en experts op de werkvloer die dagelijks met inclusie en welzijn van de studenten bezig zijn. Deze aanbeveling is in lijn met de algemene tevredenheid bij de praktijkmensen en experts over de SIHO-werking, terwijl bij beleidsactoren van de hogeronderwijsinstellingen minder brede gedragenheid was over de rol van het SIHO om intern beleid te ondersteunen – vooral dan voor welzijn. Op maat/vraag van instellingen kan de beleidsondersteunende rol nog steeds bestaan.



1. Zie: Vlaamse Onderwijsraad (2024). *Engagementsverklaring diversiteit, gelijke kansen en inclusie in hoger onderwijs*

7.2.1. Kerntaak en opdrachten

AANBEVELING 2. BRUGFUNCTIE IN VRAAG STELLEN

De evaluatiebevindingen verwijzen meermaals naar een gerapporteerde twijfel in het hogeronderwijsveld over de legitimiteit van de brugfunctie (vooral voor het signaleren van knelpunten uit de praktijk naar beleid) en onduidelijkheid over de uitbreiding van de brugfunctie naar het welzijnsdomein. Voor de opmaak van een eventueel nieuw convenant is het daarom raadzaam om deze brugfunctie algemeen in vraag te stellen. De opdrachtgever kan daarbij overwegen om de brugfunctie niet meer op te nemen als uitdrukkelijke opdracht, noch voor inclusie en noch voor welzijn om een asymmetrische werking te vermijden.

Wel kan het SIHO vanuit de andere twee opdrachten nog steeds een rol spelen in de vertaling van beleid naar praktijk. Het aanleveren van gespecialiseerde expertise (als deel van de opdracht deskundigheid bevorderen) kan bijvoorbeeld ook advies over de implementatie van decretale wijzigingen en beleidsmaatregelen omvatten. In de omgekeerde richting kan het SIHO via de netwerkrol afstemming ondersteunen tussen hoger onderwijs en relevante beleidsinstanties, bijvoorbeeld via de symposia en studiedagen. Ten aanzien van de opdrachtgever is het bovendien in de context van de jaarlijkse rapportering nog steeds mogelijk om praktijknoden te signaleren aan de Vlaamse overheid. Op die manier fungeert de brugfunctie eerder als een 'bijproduct' van de andere opdrachten dan een expliciete verwachting ten aanzien van het SIHO.

Tot slot is het raadzaam dat de opdrachtgever zorgt voor een verduidelijking ten aanzien van de externe stakeholders dat het SIHO niet als opdracht heeft de belangen van de hogeronderwijssector te vertegenwoordigen. Deze verduidelijking dient verder ondersteund te worden via de leden van de SIHO-governancestructuur (via het promotorenoverleg en de stuurgroep).



1. Zie: Vlaamse Onderwijsraad (2024). [Engagementsverklaring diversiteit, gelijke kansen en inclusie in hoger onderwijs](#)

7.2.2. Uitvoering van de opdrachten

AANBEVELING 3. OP KORTE TERMIJN HET SIHO BEVESTIGEN EN BESTENDIGEN

Door de wijzigingen in het personeelsbestand na de periode onder evaluatie moet het SIHO fungeren met een reductie in capaciteit en expertise. Dit operationeel knelpunt brengt de continuïteit van de dienstverlening in het gedrang. Met minder teamcapaciteit en expertise is het immers moeilijk om dezelfde bereikbaarheid en kwaliteit van dienstverlening te blijven garanderen. Aangezien de meerwaarde van het SIHO juist voor een belangrijk deel wordt toegeschreven aan die bereikbaarheid en kwaliteit, bestaat er daarom een risico op verlies aan vertrouwen of draagvlak bij stakeholders en doelgroepen – waardoor het SIHO mogelijk niet langer gezien kan worden als autoriteit op vlak van inclusief hoger onderwijs. Een prioritaire actie voor het SIHO is dus het bevestigen en bestendigen van haar meerwaarde in het veld, om de verwezenlijkingen van de afgelopen jaren niet verloren te laten gaan. Dit is nodig om de opdrachten van de huidige convenantsperiode (verlengd tot zomer 2025) alsook die van een eventueel toekomstige convenantsperiode te kunnen invullen.

Te bewaken werkingsprincipes voor het SIHO

Om het SIHO te valideren en bestendigen in het veld, kan het SIHO interne werkingsprincipes hanteren die sturing geven op strategisch niveau.

Een aantal werkingsprincipes zijn geënt op zaken die het SIHO reeds toepaste in haar werking gedurende de voorbije convenantsperiode, maar die verder aandacht vereisen:

- **Inzetten op consistentie in de dienstverlening**, om de betrouwbaarheid van het aanbod en de diensten niet in het gedrang te brengen;
- **De onafhankelijke positie van het SIHO bewaren**, als duidelijke succesfactor van het SIHO;
- **Expertise** bewaken als essentiële meerwaarde van het SIHO. Daarvoor is voldoende interne expertise noodzakelijk. Daarnaast fungeert het SIHO ook als platform en doorgeefluik voor experts en de bestaande expertise van de hogeronderwijsinstellingen.
- **Zorgen voor voldoende openheid van het SIHO** om te luisteren naar verschillende partners en om verschillende partijen te betrekken, vanuit de rol als netwerkorganisatie;

Voor de volgende werkingsprincipes wijzen de evaluatiebevindingen aan op groeikansen voor het SIHO:

- **Meervormigheid** voorzien in de **evidence-informed perspectieven** die vanuit verschillende experten invalshoeken aangereikt worden aan de gebruikers;
- Zich richten op **complementariteit in de SIHO-dienstverlening**. Dat kan door te vertrekken vanuit complementariteit met het bestaande aanbod en de expertise binnen de hogeronderwijsinstellingen om de nood aan nieuwe producten te evalueren. Het kan ook door verder in te zetten op het vraaggestuurd aanbod (bv. de vormingen op vraag);
- Sterker inzetten op **integraal kwaliteitsmanagement**: het is niet enkel van belang om aanbod te ontwikkelen – zoals in de huidige convenantsperiode sterk werd gedaan en tot vele positieve realisaties heeft geleid – , maar ook om dat aanbod te actualiseren, het bereik en het gebruik ervan regelmatig te monitoren, de effectiviteit te evalueren, en vooral om de monitoring en evaluatie te koppelen aan de strategische besluitvorming en de interne werking van het team.



7.2.3. Organisatie

AANBEVELING 4. OP KORTE TERMIJN NIEUWE AANWERVINGEN, OVERLEG INBOUWEN EN FINANCIEEL PERSPECTIEF ONDERZOEKEN

De evaluatiebevindingen wijzen op een aantal knelpunten op vlak van dagelijkse processen, teamwerking en governance. Deze knelpunten verhinderen een optimale interne werking van het huidige SIHO. Het SIHO dient daarom wijzigingen in de interne organisatie door te voeren op korte termijn, d.w.z. nog in de verlengde convenantsperiode. Met behulp van deze wijzigingen kan het SIHO de meer strategische werkingsprincipes (zie vorige pagina) in de realiteit omzetten.

DAGELIJKE WERKING

De evaluatie onthulde knelpunten in de processen, zoals een beperkte transparantie in de teamwerking en beperkte stroomlijning in de communicatie, alsook knelpunten in de personeelscapaciteit, zoals een centralisatie van taken bij de coördinator en een lacune in de interne expertise op vlak van welzijn. In combinatie met een recente reductie in het personeelsbestand, raden we daarom aan dat het SIHO op korte termijn aanpassingen maakt aan de dagelijkse leiding en de teamwerking.

Dagelijkse leiding

Een vlotte dagelijkse leiding vergt de aanwerving van een nieuwe coördinator voor het SIHO. Qua profiel is een primaire focus op leiderschap raadzaam, d.w.z. een profiel dat beschikt over management-, netwerking- en diplomatieke vaardigheden. Een tweede focus is een expertise die idealiter gedreven is vanuit een kennis van de praktijknoden omtrent inclusief hoger onderwijs en/of studentenwelzijn.

Teamwerking

Om de teamwerking te versterken is het noodzakelijk om snel over te gaan tot nieuwe aanwervingen. Deze aanwervingen dienen te gebeuren in functie van een complementaire teaminvulling, ingegeven vanuit de opdrachten van het SIHO. Het uittekenen van een matrixstructuur met expertise vs. productgedreven competenties (met een inzicht in de huidige en ontbrekende vaardigheden in het team), kan sturing geven aan de aanwervingen. Zinnige aanwervingen zouden zijn: een of twee expertprofielen om op korte termijn de interne expertise te verstevigen, alsook juniorprofielen of jobstudenten voor uitvoerende taken voor o.m. het onderhoud van producten.

Daarnaast dient men in te zetten op een versterking van de interne teamwerking. Denk aan:

- een duidelijke afbakening van taken en opdrachten van de teamleden en de coördinator;
- een backupsysteem tussen teamleden;
- stroomlijnen en documenteren van de processen, bijvoorbeeld m.b.t. intern kennis- en informatiebeheer, de opvolging van adviesvragen, de monitoring van website en de platformen;
- interne expertise opbouwen.

STRATEGISCHE AANSTURING

Uit de evaluatie blijkt twijfel in het hogeronderwijsveld over de geschiktheid van de governancestructuur voor de huidige opdrachten van het SIHO. In het bijzonder de beperkte vertegenwoordiging op instellingsniveau komt naar boven als aandachtspunt. In de huidige werking kunnen het promotorenoverleg en de stuurgroep reeds meer aftoetsing en overleg inbouwen met onder meer Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad, en met vertegenwoordigers van het beleidsniveau in de hogeronderwijsinstellingen. Op die manier zijn ook de stemmen van de instellingen sterker betrokken bij de governance van het SIHO, naast het associatieniveau.

Bovendien kan men eerste stappen zetten om mogelijke wijzigingen aan de governancestructuur te onderzoeken en in gang te zetten. Een mogelijk pad is om het promotorenoverleg en de stuurgroep samen te voegen tot een bestuursorgaan, met als voordeel dat een bredere vertegenwoordiging verzekerd wordt maar met als aandachtspunt een mogelijk beperktere slagkrachtigheid in de besluitvorming.

CONTINUÏTEIT EN ONAFHANKELIJKHEID

Tot slot toonden de evaluatiebevindingen dat de combinatie van tijdelijke steunpuntfinanciering en de inbedding in de procedures van de Arteveldehogeschool de aantrekkelijkheid van de loopbanen voor huidig en toekomstig personeel kan inperken. Op korte termijn raden we daarom aan om te onderzoeken hoe er binnen het bestaand kader op afdoende wijze een **financieel langetermijnperspectief** kan worden gegarandeerd, opdat SIHO binnen Arteveldehogeschool meer lange termijnloopbaanperspectieven kan bieden aan de medewerkers, en voldoende flexibiliteit en autonomie kan ervaren in de dagelijkse werking. Een optie is dit thema te exploreren in overleg tussen de opdrachtgever, de voorzitter van het SIHO en het bestuur van de Arteveldehogeschool – met de opdrachtgever als initiatiefnemer.

7.2.3. Organisatie

AANBEVELING 5. OP LANGERE TERMIJN EVOLUEREN NAAR EEN ANDERE ORGANISATIEVORM

Met blik op de toekomst kan het SIHO anders worden ingericht om beter aan haar verantwoordelijkheden, die gegroeid zijn over de tijd, en de noden in het hogeronderwijsveld tegemoet te kunnen komen. Dit zou een andere juridische vorm inhouden alsook een herstructurering van de governance van het SIHO. De krijtlijnen voor deze nieuwe inrichting dienen bepaald te worden door de opdrachtgever, mits betrekking van de betrokken partijen zoals het SIHO en haar governanceorganen, en het hogeronderwijsveld (bv. de Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad).

STRATEGISCHE AANSTURING

In een nieuwe governancestructuur kan gewerkt worden met twee organen: een bestuur enerzijds en een klankbord anderzijds. Deze structuur zou beter tegemoetkomen aan de nood aan vertegenwoordiging van alle hogeronderwijsinstellingen, vanuit een onafhankelijke positie. Ook garandeert het de sterke focus op praktijkgerichte expertise en evidence-informed werken, die uit de evaluatie als belangrijke hefboomen voor de positie van het SIHO naar boven kwamen.

Bestuur

Rol: het bestuur dient de strategische vertaling van de opdrachten van het SIHO mee te bepalen (cf. afstemmen over scope) en op te volgen (cf. werkingsprincipes bewaken)

Samenstelling: het bestuur zou de volgende vertegenwoordiging kunnen omvatten:

- Voor de hogeronderwijsinstellingen: bijvoorbeeld een vertegenwoordiging op beleidsniveau (bv. stuvodirecteur), aangeduid door Vlaamse Interuniversitaire Raad en Vlaamse Hogescholenraad. De vertegenwoordiging via de associaties zou daarbij wegvallen;
- Voor de studenten: een vertegenwoordiging via VVS, zoals dat momenteel in de stuurgroep zo is;
- Voor de overheid: een vertegenwoordiging vanuit het Departement Onderwijs & Vorming, zoals dat nu in de stuurgroep zo is. Deze vertegenwoordiging voorziet de connectie naar de Minister van Onderwijs;

Idealiter wordt gewerkt met een wisselend voorzitterschap, om de onafhankelijkheid van het SIHO als instellingsbrede instantie te ondersteunen.

Klankbord

Rol: erover waken dat de werking van het SIHO in lijn blijft met de noden op terrein en de laatste wetenschappelijke inzichten (cf. werkingsprincipes bewaken)

Samenstelling: het klankbord zou tweeledig zijn, bestaande uit...

- Een gebruikersgroep: een permanente groep die samengesteld is uit praktijkmedewerkers van de hogeronderwijsinstellingen. De gebruikers die zetelen in de groep kunnen via een open oproep aangesteld worden.
- Een expertengroep: hier is mogelijk een rol weggelegd voor de huidige promotoren. Verder kan de expertengroep thematisch aangevuld worden met (wetenschappelijke) experts, die via ad hoc open oproepen aangesteld kunnen worden.

De **doorlooptijd** van deze wijzigingen kunnen verschillen: waar wijzigingen in de strategische aansturing/governance opgenomen kunnen worden bij het opstel van een nieuw convenant in de zomer van 2025, neemt de transitie naar een meer onafhankelijke organisatievorm met grote waarschijnlijkheid meer tijd in beslag, gezien de bijhorende administratieve processen en kosten. Een eventuele mogelijkheid voor de opdrachtgever is om een gefaseerd transitietraject op te nemen in de convenantsbepalingen.

CONTINUÏTEIT EN ONAFHANKELIJKHEID

Een eigen rechtspersoon kan toegekend worden aan het SIHO voor een meer duurzame verankering. Dit heeft duidelijke voordelen om een optimale onafhankelijkheid en continuïteit van het SIHO te ondersteunen. Als inspiratie binnen hetzelfde beleidsdomein kan daarbij het voorbeeld van Leerpunt gelden, dat onder de vorm van een private stichting als kenniscentrum fungeert.

Tegelijkertijd houdt een dergelijke ingrijpende evolutie belangrijke kosten in, met name een eenmalige kost voor de oprichting (o.m. door een herschrijving van het convenant) alsook overheadkosten, omdat de organisatie eigen HR-, financiële en andere diensten moet uitbouwen.

Met blik op een lange termijnperspectief is het raadzaam om een **structurele sokkel** te voorzien voor de basisopdrachten (in tegenstelling tot de huidige steunpuntwerking met een projectfinanciering die afhangt van een vierjaarlijkse evaluatie), en projectsubsidies toe te kennen voor meer ad hoc opdrachten waarvan de noodzaak op lange termijn (nog) niet in te schatten is.



Bijlagen



BIJLAGE 1. Matrix evaluatievragen en bevraging van actoren





Legende X = werd expliciet bevraagd in de dataverzameling (X) = kwam impliciet aan bod in de dataverzameling		Voorbereidende fase				Consultatiefase										Toekomstfase		
		Helikopterinterviews				Focusgroepen								Gebruikers-interviews		Enquête	Gesprek-ken	Werk-sessie
		SIHO	Departement O&V	Promotorenoverleg	WS	Aanspreekpunten Inclusie	Ankerfiguren Welzijn	Beleidsactoren HOI	Actoren in het beleidsveld	Studentenvertegenwoordigers Inclusie & Welzijn	Experten en andere actoren inclusie	Experten en andere actoren welzijn	Studenten Medewerkers	Medewerkers hogeronderwijsinstelling	Medewerkers hogeronderwijsinstelling	SIHO	Beleidsactoren	
Vertaling van convenant en addenda	Op welke manier en in welke mate zijn de opdrachten uit de convenanten, de addenda en de subsidie adequaat vertaald in een relevante strategie, d.w.z., in relevante strategische en operationele doelstellingen en geplande acties van het SIHO? In welke mate wordt deze strategie kritisch opgevolgd en bijgestuurd indien nodig? Vanuit het convenant 2020-2024, en vanuit de addenda en subsidie?	X	X	X	X													
	Welke bijkomende doelstellingen en acties stelt het SIHO voorop? Waarom?	X	X	X	X													
Uitvoering van de opdrachten	In welke mate en op welke manier heeft SIHO de opdrachten uitgevoerd die het via de Convenant 2020-2024, de addenda en de subsidie? In welke mate zijn de strategische en operationele doelstellingen bereikt en de geplande acties uitgevoerd zoals voorzien?	X	X	X	X													
	Deskundigheid bevorderen	(X)				X	X	X	X	X	X	X						
	Netwerkorganisatie, incl. samenwerking	(X)				X	X	X	X	X	X	X						
	Brugfunctie	(X)	X			X	X	X	X		X	X						
	Andere doelstellingen: informatieverstrekking en positieve beeldvorming, kwalitatieve begeleidingen (incl: MoodSpace, Book-a-Book)				X	X	X			X	X	X						
	Wat waren hierbij succesfactoren en drempels, intern en extern? Welke actoren speelden daartoe een belangrijke rol?	X		X		X	X	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)						
Bereik en impact bij HOI	Hoe ervaren de betrokken hoger onderwijsinstellingen en hun personeelsleden de manier waarop SIHO haar verschillende opdrachten realiseerde? Wat vinden ze goed, wat minder?			X		X	X	X					X	X				
	In welke mate worden de relevante personen binnen de verschillende hoger onderwijsinstellingen (personen in relevante posities/rollen) bereikt/vinden ze hun weg in het aanbod?	X				X	X	X					X	X				
	In welke mate hebben de activiteiten van SIHO verandering teweeggebracht in het beleid en praktijk van de hoger onderwijsinstellingen? Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?	X		X		X	X	X					X	X				
Bereik en impact bij studenten	Hoe ervaren studenten het aanbod van SIHO? Wat vinden ze goed, wat minder?				X	(X)	(X)	(X)		X			X					
	(In welke mate) vinden studenten hun weg naar het aanbod van SIHO: Book-a-book, Roadmap, MoodSpace, info/trainingen, ...?				X	X	X	X		X			X					
	(In welke mate en op welke manier) helpt het aanbod van SIHO studenten inzake geestelijke gezondheid, het welzijn, de veerkracht en het mentaal welbevinden? En inzake inclusie?	X			X	X	X	X		X			X					
	Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?	X			X	X	X	X		X			X					

Tabel gaat verder op de volgende pagina



Legende X = werd expliciet bevraagd in de dataverzameling (X) = kwam impliciet aan bod in de dataverzameling		Voorbereidende fase				Consultatiefase										Toekomstfase	
		Helikopterinterviews				Focusgroepen							Gebruikers-interviews		Enquête	Gesprek-ken	Werk-sessie
		SIHO	Departement O&V	Promotorenoverleg	VVS	Aanspreekpunten Inclusie	Ankerfiguren Welzijn	Beleidsactoren HOI	Actoren in het beleidsveld	Studentenvertegenwoordigers Inclusie & Welzijn	Experten en andere actoren inclusie	Experten en andere actoren welzijn	Studenten Medewerkers hogeronderwijsinstelling	Medewerkers hogeronderwijsinstelling en	SIHO	Beleidsactoren	
Bereik en impact bij beleidsactoren	Hoe ervaren beleidsinstanties de manier waarop SIHO haar verschillende opdrachten realiseerde? Wat vinden ze goed, wat minder?		X						X								
	In welke mate worden de relevante beleidsinstanties bereikt, rekening houdend met de brugfunctie van het SIHO?	X	X	X					X								
	In welke mate hebben de activiteiten van SIHO verandering teweeggebracht bij de beleidsinstanties en het gevoerde beleid?		X	X					X								
	Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?	X	X	X					X								
Samenwerking en impact met andere relevante actoren	Hoe ervaren andere relevante actoren de meerwaarde van het SIHO m.b.t. haar verschillende opdrachten? Wat vinden ze goed, wat minder?								(X)		X	X					
	In welke mate en op welke manier worden relevante andere actoren (middenveld, inhoudelijk experts...) bereikt, betrokken of is er uitwisseling?	X							(X)		X	X					
	Welke veranderingen heeft dit teweeggebracht?								(X)		X	X					
	Welke succesfactoren en drempels zijn er? Hoe kan het beter?								(X)		X	X					
Organisatie	Hoe krijgt de huidige organisatie van het Steunpunt vorm? Wat loopt goed, wat minder op vlak van processen, mensen (personeelsbeleid), organisatiestructuur, governance en leiderschap, financieel management en technologie?	X	X	X	X										X		
	Wat zijn de succesfactoren en drempels? Wat dient er te veranderen om te zorgen dat de organisatie de lange termijn strategische doelstellingen kan (blijven) waarmaken?	X	X	X	X										X		
Kritische succesfactoren, verbeterpunten & randvoorwaarden	Overkoepelend: wat liep er goed, wat minder goed?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
	Wat zijn kritische succesfactoren en randvoorwaarden bij de uitvoering van de opdrachten?		X	X		(X)	(X)	(X)	X								
	Op welke drempels botste men bij de uitvoering van de opdrachten?					(X)	(X)	(X)	X								
Aanbevelingen	Welke aanbevelingen kunnen we formuleren naar de toekomst?									X	X					X	
	Wat kan SIHO in de toekomst meer of anders doen om haar kernopdrachten te verwezenlijken? Bv. op vlak van inhoud, vormgeving, communicatie van het aanbod, alsook op vlak van strategie, processen, mensen, organisatiestructuur, governance en leiderschap, financieel management en technologie					X	X	X	(X)	(X)					X	X	
	Welke randvoorwaarden zijn er nodig opdat SIHO in de toekomst haar kernopdrachten succesvol kan verwezenlijken op de verschillende niveaus?					(X)	(X)	(X)	X	(X)	(X)	(X)			X	X	

BIJLAGE 2.

Topiclijsten kwalitatieve consultatie (helikopterinterviews en focusgroepen)



Helikopterinterviews

Bevraagde thema's en voorbeeldvragen

Thema		Voorbeeldvragen
Vertaling van convenant en addenda		- De opdrachten uit het convenant en de addenda/subsidie i.k.v. welzijn werden door het SIHO vertaald naar een strategisch beleidsplan. Hoe staat u tegenover deze vertaling? Dekt het strategisch plan de lading? Waarom wel/niet? - Hoe is de uitbreiding van de opdracht naar welzijn verlopen in de voorbije jaren? Hoe heeft het SIHO zich daaraan aangepast op strategisch vlak? - Volgt het SIHO of het bestuur van SIHO de strategie voldoende kritisch op? Waarom wel/niet? Wat kan anders/beter?
Uitvoering van de opdrachten		- De zelfevaluatie licht in detail toe in welke mate de strategische en operationele doelstellingen bereikt en de acties uitgevoerd zoals voorzien volgens het SIHO. Als u even uitzoomt en meer helikopterblik hanteert, welke doelstellingen werden makkelijker bereikt (wat liep goed/wat waren de successen) en waarom? Welke succesfactoren (intern of extern) hebben het SIHO daarbij geholpen? Welke doelstellingen werden moeilijker bereikt (wat liep moeizaam) en waarom? Welke drempels (intern/extern) zorgden voor een moeilijker verloop? - In welke mate ervaart u een evenwicht in de uitvoering van de uitvoering van de SIHO-opdrachten? Op welke opdrachten werd meer / minder ingezet en waarom? Observeert u verschillen tussen inclusie en welzijn?
Bereik en impact	Bereik en impact bij hogeronderwijsinstellingen	In welke mate observeert u (impliciet/expliciet) verandering in het beleid of praktijk van de hogeronderwijsinstellingen op vlak van inclusie of welzijn? Welke rol/bijdrage van het SIHO zien jullie in die verandering? Voorbeelden?
	Bereik en impact bij studenten	- In welke mate observeert u (impliciet/expliciet) verandering bij studenten op vlak van inclusie of welzijn? Welke rol/bijdrage van het SIHO zien jullie in die verandering? Voorbeelden? - Hoe verloopt de samenwerking met de studenten en studentenvertegenwoordigers (inclusief de rol van de aanspreekpunten / ankerfiguren). Wat loopt goed / minder goed en waarom?
	Bereik en impact bij beleidsinstanties	- Welke belangrijkste beleidsprioriteiten ziet het Departement op vlak van inclusie/welzijn in het hoger onderwijs? Over het algemeen: hoe heeft het SIHO deze verwachtingen ingevuld in de afgelopen periode? - Wat heeft SIHO concreet aangekaart en aangebracht op beleidsniveau (Vlaamse overheid)? Merkt u een beleidsimpact (impliciet of expliciet) en zo ja, op welke manier? - Hoe verloopt de samenwerking tussen het SIHO en de opdrachtgever, het Departement Onderwijs en Vorming?
	Samenwerking en impact met andere relevante actoren	Welke samenwerkingen (met bv. middenveld, experts, ...) waren voor het SIHO essentieel in de convenantsperiode en waarom?

Tabel gaat verder op de volgende pagina



Helikopterinterviews

Bevraagde thema's en voorbeeldvragen

Thema	Voorbeeldvragen
Organisatie	• Volgens welke organisatiestructuur werkt het SIHO? • Zijn de organisatiestructuur / processen / het personeelsbeleid / financieel management / technologieën geschikt om de strategische doelen te bereiken? Waarom wel/niet? • Hoe beoordeelt u de governance in het SIHO, d.w.z. hoe beslissingen gemaakt worden (bv. via het promotorenoverleg en de stuurgroep)?
Conclusie: leerpunten	• Welke belangrijkste leerpunten wenst u mee te geven in het kader van deze evaluatie? • Welke opportuniteiten en aandachtspunten ziet u voor de toekomst?



Focusgroepen

Bevraagde thema's en voorbeeldvragen

Thema		Voorbeeldvragen
Introductie	Relevantie van het SIHO t.a.v. noden in het veld	- Op welke contextuele factoren of maatschappelijke uitdagingen op vlak van inclusie of welzijn in het hoger onderwijs moet het SIHO inspelen? Hoe zijn deze factoren/uitdagingen geëvolueerd in de afgelopen jaren, en welke impact heeft dit op het SIHO? - Welke noden observeert u bij de medewerkers in uw hogeronderwijsinstelling om studenten optimaal te kunnen ondersteunen op vlak van inclusie/welzijn? In welke mate is het SIHO erin geslaagd om een antwoord te bieden op deze noden? Welke rol of meerwaarde biedt het SIHO om aan deze noden tegemoet te komen? Zijn er noden die nog te weinig worden gedekt door het aanbod van SIHO?
	Deskundigheid bevorderen	- In welke mate is de expertise gegroeid bij hogescholen en universiteiten in de afgelopen jaren door de activiteiten van het SIHO? M.b.t. inclusief hoger onderwijs en non-discriminatie? M.b.t. mentaal welzijn van studenten? Meer algemeen, merkt u een evolutie in deze thema's? Waar ligt de bijdrage van het SIHO; welke veranderingen zijn toe te wijzen aan andere factoren? - In welke mate heerst er een ook onderzoeksklimaat rond inclusie/welzijn in de instellingen? Wat is de bijdrage van het SIHO daartoe?
Uitvoering van de opdrachten	Netwerkorganisatie (incl. samenwerking met relevante actoren)	- In welke mate fungeerde het SIHO in de afgelopen jaren als netwerkorganisatie die actoren (hogeronderwijsinstellingen, studenten(vertegenwoordigers), praktijkorganisaties, wetenschappers/experten, beleid, ...) samenbrengt? Concrete voorbeelden? - Bereikt het SIHO alle nodige of relevante actoren die verbonden zijn aan of een impact ondervinden in het domein van inclusie/welzijn (in het hoger onderwijs)? Waarom wel/niet? - Hoe verloopt uw eigen samenwerking / de samenwerking van uw instelling/organisatie of instantie met het SIHO? In welke mate ziet u het SIHO als partner? Wat liep goed, wat liep beter? Wat was het resultaat van de samenwerking? Wat waren hefbomen of drempels in de samenwerking?
	Brugfunctie - Van beleid naar hoger onderwijs - Van hoger onderwijs naar beleid (bereik/impact bij beleidsinstanties)	- Hoe is het SIHO er in de afgelopen jaren in geslaagd een brug te bouwen of onderhouden tussen Vlaamse hogeronderwijsinstellingen, de Vlaamse overheid en actoren in het beleidsveld? Waaraan merkt u dat (concrete voorbeelden)? - In welke mate ondersteunt het SIHO de brug van beleid naar hoger onderwijs? Informeert het SIHO de hogeronderwijsinstellingen voldoende over de ontwikkelingen op beleidsniveau (bv. decretaal of wetswijzigingen op vlak van inclusie of welzijn)? Wat loopt goed, wat kan beter? - Bereikt het SIHO alle relevante actoren/instanties in het beleid (rekening houdend met de brugfunctie van het SIHO)? - Is het voor u helder op welke manier het SIHO de "vinger aan de pols" houdt, d.w.z. hoe het SIHO detecteert welke boodschappen op vlak van inclusie of welzijn bij studenten er nodig zijn om te brengen? Hoe checkt het SIHO bijvoorbeeld of er draagvlak is bij de hogeronderwijsinstellingen voor wat er moet worden aangekaart?

Tabel gaat verder op de volgende pagina



Focusgroepen

Bevraagde thema's en voorbeeldvragen

	Thema	Voorbeeldvragen
Bereik en impact	Bereik en impact bij hogeronderwijsinstellingen, inclusief bij medewerkers	Naast expertiseontwikkeling, biedt het SIHO advies, vorming en coaching (op maat) om inclusief onderwijs en mentaal welzijn in het diversiteitsbeleid en onderwijspraktijk van de instellingen te verankeren. - In welke mate werd het aanbod van SIHO richting medewerkers of studenten ingebed in het inclusie- en welzijnsbeleid in uw instelling? - In welke mate werd inclusief onderwijs of mentaal (verder) verankerd in het diversiteitsbeleid en onderwijspraktijk van uw instelling, in de afgelopen jaren? Zijn er concrete voorbeelden waaraan u deze verandering ziet?
	Bereik en impact bij studenten	- Hoe toegankelijk/inclusief vinden jullie het aanbod en dienstverlening van het SIHO voor studenten? (Book-a-book, Roadmap, MoodSpace, info/trainingen, ...?) - In welke mate bereikt het SIHO de studenten die het moet bereiken? Vinden studenten hun weg in het aanbod? - Op welke manier draagt het aanbod van het SIHO bij aan studentenwelzijn volgens jullie?
	Andere impact, incl. positieve beeldvorming	- Naast expertiseontwikkeling en onderzoek, kan deskundigheid omtrent inclusie in het hoger onderwijs ook bij de gebruikers van het SIHO – alsook breder maatschappelijk – groeien. Het SIHO heeft zelf de doelstelling om de beeldvorming over inclusie/welzijn positief te beïnvloeden. In welke mate heeft het SIHO bijgedragen aan een positieve beeldvorming op vlak van inclusief hoger onderwijs (en non-discriminatie)/welzijn van studenten? - Op welke niveaus of bij welke actoren/doelgroepen observeert u die bijdrage of verandering? Wat heeft daartoe bijgedragen?
Conclusie: leerpunten	Aanbevelingen organisatie of dienstverlening (ter ondersteuning van kernopdrachten)	- Wat kan SIHO in de toekomst meer of anders doen om haar kernopdrachten te verwezenlijken? Bv. op vlak van inhoud, vormgeving, communicatie van het aanbod, alsook op vlak van strategie, processen, mensen, organisatiestructuur, governance en leiderschap, financieel management en technologie? - Wat zou nodig zijn zodat het SIHO haar taken omtrent inclusief onderwijs nog efficiënter, effectiever, meer impactvol, ... kan uitvoeren? Welke rol kunnen de verschillende actoren daarin spelen (inclusief de aanspreekpunten inclusie)?
	Kritische succesfactoren, verbeterpunten & randvoorwaarden	- Welke kritische succesfactoren/hefbomen konden verandering teweeg brengen of maakten het mogelijk voor het SIHO om deskundigheid omtrent inclusief hoger onderwijs / studentenwelzijn te bevorderen, of haar netwerk- of brugfunctie op te nemen? - Welke drempels maakten het moeilijker? - Welke belangrijkste leerpunten over de werking en bijdrage van het SIHO wilt u benadrukken in het kader van het onderzoek?

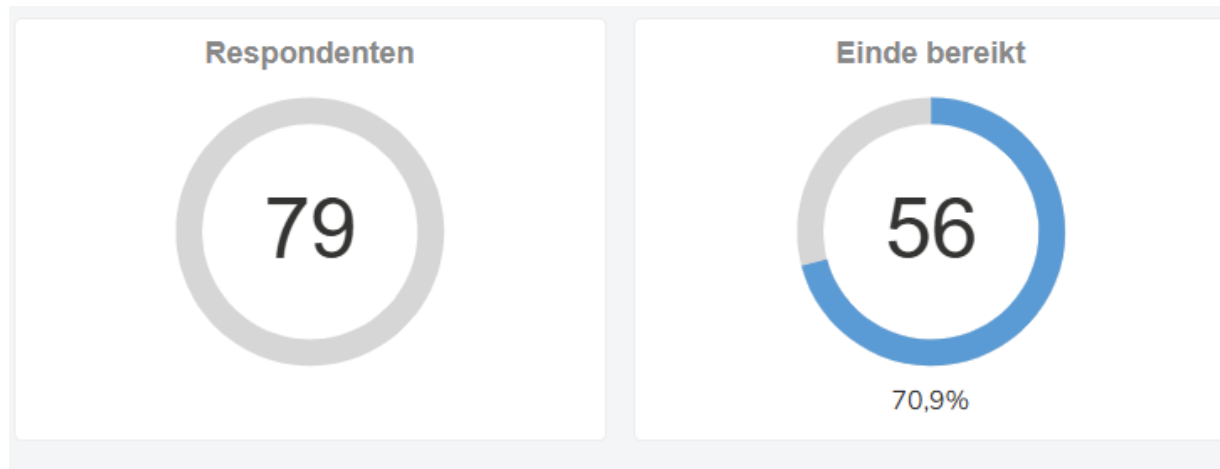


BIJLAGE 3.

Rapportering resultaten enquête bij medewerkers



Respons

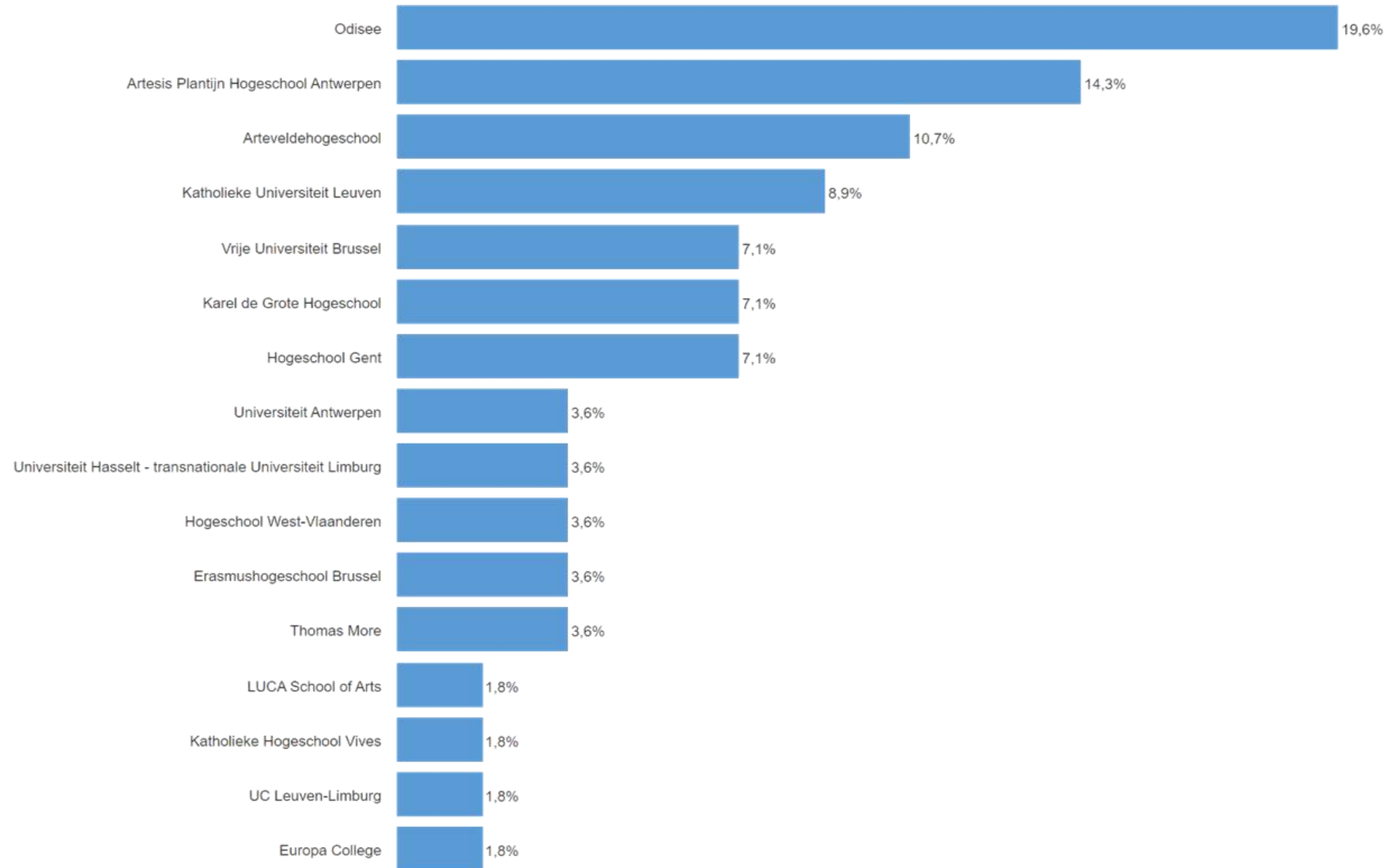


Gender

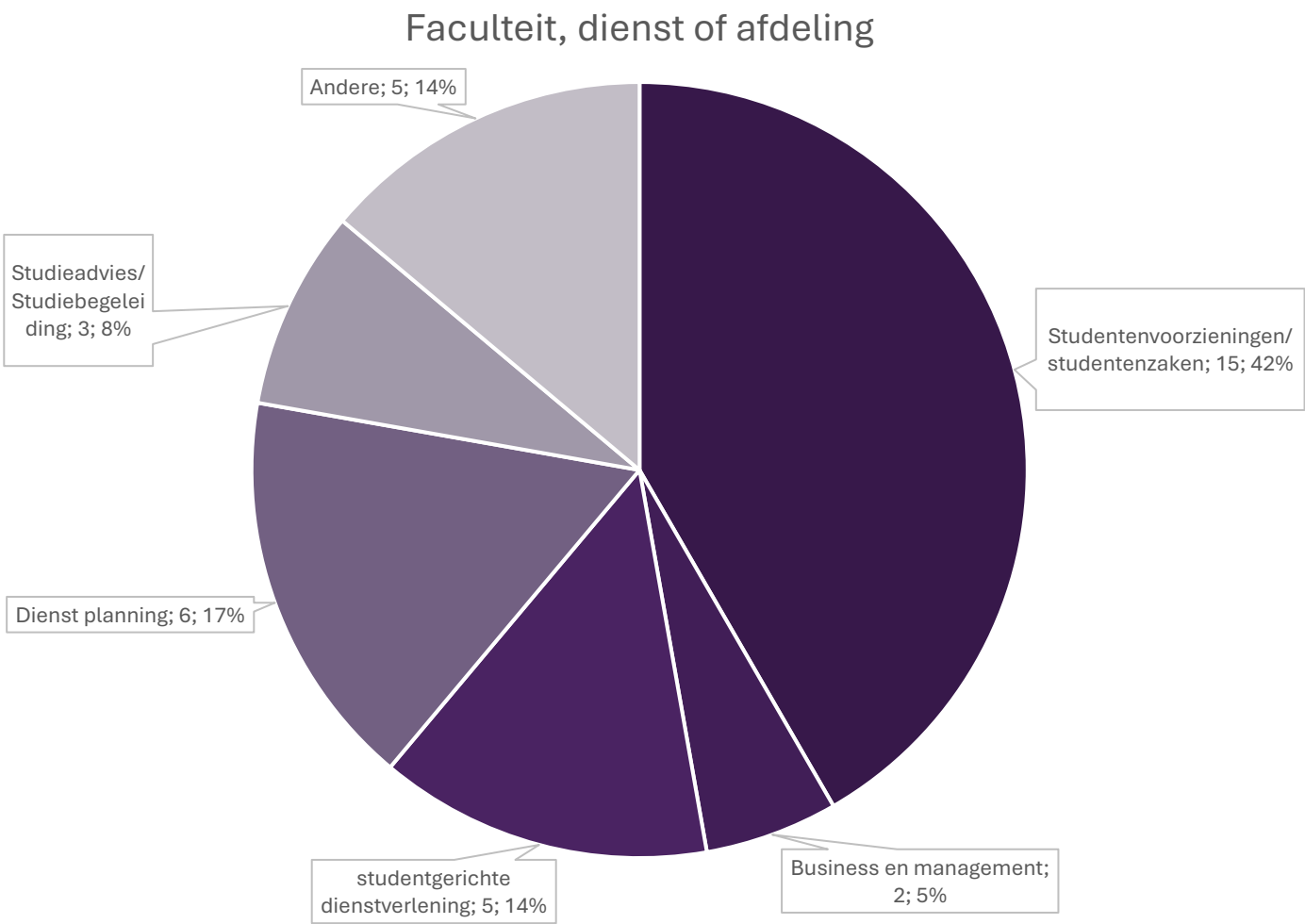
Ik ben...



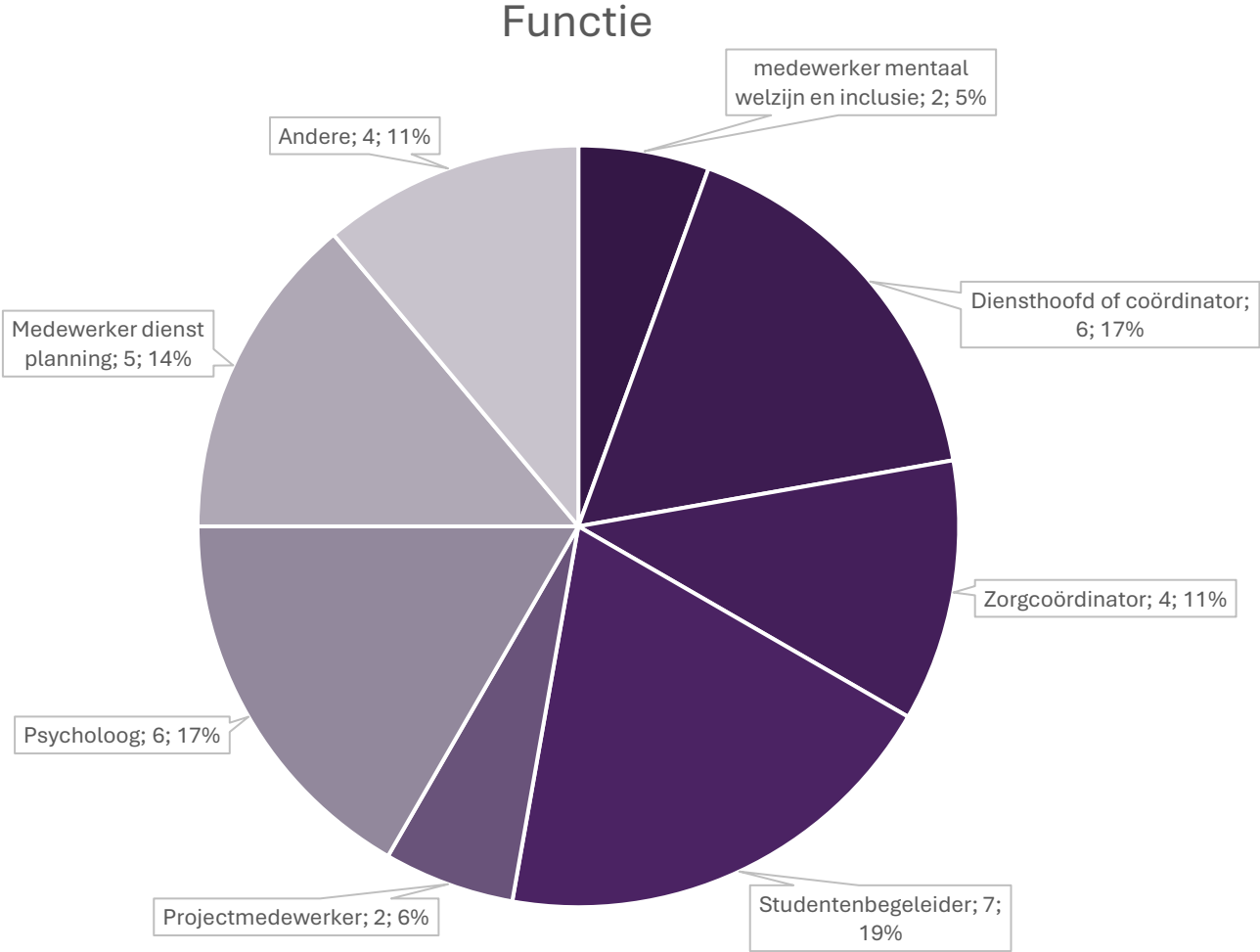
Voor welke hogeronderwijsinstelling werkt u?



Voor welke faculteit, dienst of afdeling werkt u?



Welke functie beoefent u binnen uw instelling?



Hoe kwam u in aanraking met het aanbod of de dienstverlening van SIHO?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Via het aanspreekpunt voor inclusie in mijn instelling	31		43,7%
Via het diensthoofd van mijn instelling	25		35,2%
Via een collega of kennis	18		25,4%
Via de website van het SIHO	15		21,1%
Rechtstreeks via een van de platformen of tools van het SIHO (bv. databank voor medewerkers, platformen voor studenten zoals MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	14		19,7%
Via het ankerfiguur welzijn in mijn instelling	10		14,1%
Andere, namelijk:	5		7,0%

- Rechtstreeks via de coördinator van SIHO
- Via mail
- Via ankerpunt welzijn
- Via ondersteuning beleid
- Via een voorgaande opleiding

N 71



Op welke dienstverlening of welk aanbod deed u beroep?

	Aantal	% van de antwoorden	%
De website van het SIHO	50		70,4%
Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	45		63,4%
Verdiepende sessie of symposium	44		62,0%
Webinars of e-learning rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility	39		54,9%
Resultaten van de welzijnsmonitor (bevraging bij studenten)	32		45,1%
Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs	31		43,7%
Overleggroep(en)	28		39,4%
Jaarlijkse studiedag van het SIHO	26		36,6%
Vorming of coaching (aangeboden door het SIHO op maat van mijn instelling)	25		35,2%
Digitale databank	22		31,0%
Informatie of advies over regelgeving (bv. over de kwaliteitswet)	18		25,4%
Advieslijn / contact met het SIHO bij een vraag omtrent inclusie of welzijn	15		21,1%
Poortwachtertraining	14		19,7%
Database technologieën	8		11,3%
Andere, namelijk:	1		1,4%



- Ondersteuning beleid

N 71

Aan welk overlegmoment of verdiepende sessie nam u deel?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Overleggroep studentenbegeleiders	14		50,0%
Overleggroep Mentaal welzijn	10		35,7%
Overleggroep inclusieve mobiliteit	8		28,6%
Overleggroep Inclusie - aanspreekpunten	8		28,6%
Overleggroep universeel ontwerp	6		21,4%
Andere, namelijk:	1		3,6%

N 28



Over welk thema ging de verdiepende sessie of de vorming?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Universeel ontwerp	11		34,4%
Andere, namelijk:	11		34,4%
ABC-fundament	10		31,3%
Aan de slag met MoodSpace	9		28,1%
Redelijke aanpassingen	8		25,0%
Psychische stoornissen	7		21,9%
Stage	1		3,1%

N = 31

Andere, namelijk:

- Faalangst, ge(e)neratie jongeren, piekeren, ... (n = 1)
- Inclusieve communicatie (n = 4)
- Inclusieve communicatie en informatie voor studenten (n = 1)
- Cognitief sterk functioneren (n = 1)
- Inclusie (n = 3)



Van welke leidraad of welk materiaal maakte u gebruik?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Fiches functiebeperkingen	2		100,0%
Ondersteuningsmodel inclusief hoger onderwijs	2		100,0%
Lesopnames inclusief inzetten	1		50,0%
Inclusieve communicatie en evenementen	1		50,0%
Cognitief sterk functioneren	1		50,0%



Hoe frequent maakt of maakte u gebruik van onderstaande dienstverlening?

	Gemiddelde	Minimum	Maximum	Aantal	% van de antwoorden
Vorming of coaching (aangeboden door het SIHO op maat van mijn instelling)	4,4	3,0	6,0	24	25,0%37,5%12,5%25,0%
Poortwachtertraining	4,2	3,0	6,0	13	46,2%15,4%15,4%23,1%
Jaarlijkse studiedag van het SIHO	4,0	3,0	6,0	22	13,6%77,3%1,5%5%
Resultaten van de welzijnsmonitor (bevraging bij studenten)	4,0	3,0	6,0	29	31,0%48,3%10,3%10,3%
Database technologieën	3,8	3,0	5,0	8	50,0%25,0%25,0%
Advieslijn / contact met het SIHO bij een vraag omtrent inclusie of welzijn	3,7	3,0	5,0	14	42,9%42,9%14,3%
Verdiepende sessie of symposium	3,6	3,0	6,0	40	55,0%35,0%7,5%
Digitale databank	3,4	1,0	6,0	21	3,8%19,0%42,9%9,5%14,3%9,5%
Webinars of e-learnings rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility	3,4	2,0	6,0	36	5,6%63,9%22,2%5,6%
Overleggroep(en)	3,4	3,0	6,0	25	80,0%12,0%8,0%
Informatie of advies over regelgeving (bv. over de kwaliteitswet)	3,4	2,0	5,0	17	5,9%58,8%29,4%5,9%
Andere, namelijk:	3,0	3,0	3,0	1	100,0%
Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs	2,8	1,0	4,0	29	6,9%17,2%69,0%6,9%
De website van het SIHO	2,7	1,0	6,0	47	38,3%51,1%1,3%
Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	2,3	1,0	6,0	41	19,5%39,0%34,1%1,9%



Meerdere keren per week Meerdere keren per maand Meerdere keren per jaar Eenmaal per jaar Minder dan eenmaal per jaar Eenmalig

Hoe recent maakte u gebruik van de dienstverlening?

	Gemiddelde	Minimum	Maximum	Aantal	% van de antwoorden
Poortwachtertraining	2,6	2,0	3,0	11	36,4%63,6%
Jaarlijkse studiedag van het SIHO	2,4	1,0	3,0	16	12,5%31,3%56,3%
Resultaten van de welzijnsmonitor (bevraging bij studenten)	2,4	1,0	3,0	24	2,2%54,2%41,7%
Digitale databank	2,0	1,0	3,0	17	29,4%41,2%29,4%
Database technologieën	2,0	1,0	3,0	6	16,7%66,7%16,7%
Advieslijn / contact met het SIHO bij een vraag omtrent inclusie of welzijn	1,8	1,0	3,0	10	50,0%20,0%30,0%
Overleggroep(en)	1,8	1,0	3,0	19	42,1%36,8%21,1%
Verdiepende sessie of symposium	1,8	1,0	3,0	30	46,7%30,0%23,3%
Vorming of coaching (aangeboden door het SIHO op maat van mijn instelling)	1,8	1,0	3,0	17	52,9%17,6%29,4%
Webinars of e-learnings rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility	1,7	1,0	3,0	28	50,0%28,6%21,4%
Informatie of advies over regelgeving (bv. over de kwaliteitswet)	1,7	1,0	3,0	13	38,5%53,8%7,7%
De website van het SIHO	1,6	1,0	3,0	39	53,8%35,9%10,3%
Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	1,4	1,0	3,0	33	75,8%6,1%18,2%
Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs	1,4	1,0	3,0	23	69,6%21,7%8,7%
Andere, namelijk:	1,0	1,0	1,0	1	100,0%



In de afgelopen maand In de afgelopen zes maanden In de afgelopen jaren Langer geleden (nog voor 2020)

In welke mate bent u tevreden met de onderstaande diensten voor medewerkers van hogescholen of universiteiten?

	Gemiddelde	Minimum	Maximum	Aantal	% van de antwoorden
Platformen voor studenten (bv. MoodSpace, Book-a-Book of Roadmap)	4,6	3,0	5,0	40	6,0% 32,5% 62,5%
Poortwachtertraining	4,5	2,0	5,0	13	7,7% 30,8% 61,5%
Leidraden of onderwijsmaterialen voor inclusief onderwijs	4,4	4,0	5,0	28	57,1% 42,9%
Vorming of coaching op maat van de instelling	4,4	3,0	5,0	24	8,3% 45,8% 45,8%
Webinars of e-learnings rond inclusie, universeel ontwerp of inclusive mobility	4,3	3,0	5,0	35	20,0% 34,3% 45,7%
Verdiepende sessies of symposia	4,2	2,0	5,0	39	5,1% 1% 56,4% 33,3%
De website van het SIHO	4,2	2,0	5,0	46	13,0% 52,2% 32,6%
Jaarlijkse studiedag	4,1	2,0	5,0	21	4,8% 19,0% 33,3% 42,9%
Overleggroepen of -momenten	4,0	2,0	5,0	24	12,5% 12,5% 33,3% 41,7%
Advieslijn	3,9	2,0	5,0	13	7,7% 23,1% 38,5% 30,8%
Database technologieën	3,8	3,0	5,0	8	37,5% 50,0% 12,5%
Digitale databank	3,6	2,0	5,0	20	5,0% 35,0% 55,0% 5,0%



■ Helemaal niet tevreden
 ■ Eerder niet tevreden
 ■ Neutraal
 ■ Eerder wel tevreden
 ■ Helemaal tevreden

In welke mate gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	Gemiddelde	Minimum	Maximum	Aantal	% van de antwoorden
Ik ervaar het aanbod van het SIHO als toegankelijk.	4,4	3,0	5,0	60	46,7% 46,7%
Ik ervaar het aanbod van het SIHO als gebruiksvriendelijk.	4,4	3,0	5,0	60	10,0% 43,3% 45,0%
Ik ervaar het aanbod van het SIHO als overzichtelijk.	4,3	2,0	5,0	60	3,0% 46,7% 41,7%
Ik ervaar het SIHO of de medewerkers van het SIHO als gemakkelijk bereikbaar.	4,3	3,0	5,0	60	15,0% 36,7% 43,3%
De acties van het SIHO hebben bijgedragen tot een positieve beeldvorming rond inclusief hoger onderwijs of studentenwelzijn.	4,2	2,0	5,0	60	3,3% 13,3% 40,0% 40,0%
Het aanbod / de diensten van het SIHO komen tegemoet aan mijn noden als medewerker.	4,1	2,0	5,0	60	5,7% 55,0% 31,7%

■ Helemaal niet akkoord
 ■ Eerder niet akkoord
 ■ Neutraal
 ■ Eerder wel akkoord
 ■ Helemaal akkoord
 ■ Niet van toepassing

N 60





IDEA Consult

Jozef II-straat 40 B1

1000 Brussel

T +32 (0)2 282 17 10

info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

IDEA Consult is member of IDEA Group

