

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Walking the talk

2023, initiatieven en
resultaten van IDEA Center



Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

01 Terugblik op 2023

02 Moments that matter

03 Resultaten van onze integrale benadering

04 IDEA Center in Europa en de VS

05 Key takeaways

06 2024, and beyond

07 Feiten en cijfers

Sinds de start van onze inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie in 2015 is er collectief veel bereikt binnen onze organisatie. Daar zijn we trots op.. Dit was een gezamenlijke inspanning, waarbij een toegewijd team van professionals gespecialiseerd in inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid betrokken was.

Aan deze reis hebben het College van Bestuur, decanen, faculteiten, directeuren, afdelingen, docenten, studenten en talloze collega's uit alle geledingen van de organisatie actief deelgenomen.

Met name de Faculty Diversity Officers zijn onmisbare ambassadeurs geweest voor het bevorderen van een inclusieve universiteit. Op onze universiteit heeft het discours zich verder ontwikkeld dan de vraag of we al dan niet moeten inzetten op inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid; de focus ligt nu veel meer op hoe we dat doen. Deze overgang markeert een belangrijke mijlpaal en illustreert onze gezamenlijke betrokkenheid bij deze essentiële principes.

Chief Diversity Officer

Prof. Semiha Denktas

Terugblik op 2023

In 2023 hadden veel gebeurtenissen impact op onze EUR-gemeenschap. Veel van de gebeurtenissen van afgelopen jaar hadden impact op onze EUR-gemeenschap. De aardbevingen in Turkije en Syrië in februari hebben veel van onze studenten en medewerkers en hun dierbaren getroffen. Met verschillende afdelingen en studentenorganisaties van onze universiteit organiseerden we een inloop waar we samenkwamen om onze gevoelens en gedachten te delen, elkaar te steunen en te troosten, en onze gemeenschap te helpen.

Ook laten we studenten en medewerkers op onze website en via interne e-mails weten waar ze hulp kunnen vinden. Er is een crisisprotocol opgesteld met verschillende afdelingen om ervoor te zorgen dat we beter voorbereid zijn. We hadden niet verwacht dat we het protocol zo snel nodig zouden hebben, toen Marokko in september werd getroffen door een zware aardbeving. Het laat wel zien dat we een lerende organisatie zijn en dat we ernaar streven om het beter te doen.

Donderdag 28 september was een gitzwarte dag voor onze universiteit, met een schietpartij in het Erasmus MC. De dader van de schietpartij was een student van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hij beroofde een vrouw en haar dochter van het leven, en een docent van onze universiteit.



Dit heeft een enorme impact gehad op onze gemeenschap. We hebben meteen een walk-in georganiseerd; de dag na de schietpartij konden studenten en medewerkers samenkomen in de Living Room op de campus, waar twee student hosts en een psycholoog aanwezig waren om mee te praten. Dit gaf de gelegenheid om emoties met elkaar te delen en troost te vinden.

De voortdurende oorlog in Oekraïne heeft een grote impact op de wereld, op Nederland en ook op onze gemeenschap. De aandacht van deze oorlog werd verlegd naar het escalerende conflict in Israël en Gaza, dat opnieuw gevolgen had voor onze universiteit en onze gemeenschap. Bij het IDEA Center blijven we ons steeds weer inzetten voor een inclusieve, diverse, rechtvaardige en toegankelijke universitaire omgeving. Deze centrale thema's, expliciet verwoord in verschillende onderdelen van de EUR-strategie 2020-2024, sluiten naadloos aan bij de Erasmiaanse waarden die dienen als leidraad voor onze instelling.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Deze waarden zijn gebaseerd op principes zoals sociale betrokkenheid, wereldburgerschap, connectiviteit, ondernemerschap en ruimdenkendheid en vormen de hoeksteen van al onze inspanningen.

In dit jaarverslag willen we de impactvolle initiatieven en resultaten van het IDEA Center in het jaar 2023 onder de aandacht brengen. We duiken in de belangrijkste aandachtsgebieden, cruciale momenten en de rol van ons centrum op het Europese toneel.

Nieuwe naam, dezelfde missie

Op 1 januari 2023 veranderde het (strategische) programma 'Diversity & Inclusion Office' de naam van D&I Office in een nieuwe naam die past bij ons structurele karakter: IDEA Center, waarbij IDEA staat voor Inclusion, Diversity, Equity & Access.

Het is onze missie om te fungeren als expertisecentrum voor de kritieke thema's die raakvlakken hebben met de kernfuncties van onze instelling - onderwijs en onderzoek, met en voor studenten, medewerkers en impact. We communiceren en verspreiden niet alleen informatie over onze activiteiten, maar controleren en monitoren deze initiatieven ook nauwgezet.



Inclusie zorgt ervoor dat iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Met grote trots presenteren we een uitgebreid overzicht van de resultaten van IDEA Center.

Daarnaast geeft dit verslag inzicht in onze plannen voor het jaar 2024 en daarna, en biedt het een blik op het traject van het IDEA Center terwijl we ons blijven inzetten om te bouwen aan een universiteit die niet alleen onze waarden weerspiegelt, maar ook een baken van inclusiviteit en uitmuntendheid is.

Inclusieve organisatiecultuur

Inclusieve organisaties hebben een cultuur waarin verschillende soorten mensen kunnen komen werken, waar ze zich op hun gemak voelen en het vertrouwen hebben om zichzelf te kunnen zijn, en kunnen werken op een manier die bij hen past en tegelijkertijd voldoet aan de behoeften van de organisatie. Inclusie zorgt ervoor dat iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Diversiteit gaat over alle mogelijke zichtbare en niet-zichtbare verschillen tussen mensen. Verder gaat rechtvaardigheid over het bieden van wat mensen nodig hebben op een eerlijke en realistische

manier, gelet op een ongelijke (start)positie in het leven, en rekening houdend met het feit dat organisaties vaak opgezet zijn door (en voor) een bepaalde dominante (en homogene) groep, en dat iemand die niet behoort tot de dominante groep waarvoor de instelling opgezet is, zich voortdurend zal moeten verhouden tot de heersende structuur, cultuur, diensten en richtlijnen. Toegankelijkheid verwijst naar het bieden van gelijke toegang tot onderwijs (of kennis, arbeidsmarkt, positie, macht, zorg, etc.) voor iedereen, ongeacht (fysieke) mogelijkheden, vaardigheden, afkomst en ervaring.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

01 Terugblik op 2023

02 Moments that matter

03 Resultaten van onze integrale benadering

04 IDEA Center in Europa en de VS

05 Key takeaways

06 2024, and beyond

07 Feiten en cijfers



IDEA Center Team

IDEA Center:

- stuurt beleid aan en zorgt voor de ontwikkeling, implementatie, monitoring, evaluatie en integratie van beleid binnen bestaande organisatorische processen en afdelingen;
- levert expertise, advies, inzichten, onderzoek en middelen en fungeert als klankbord voor alle organisatieonderdelen, medewerkers en studenten;
- stimuleert, ondersteunt en maakt studenten en medewerkers zichtbaarder en toegankelijker en daagt hen uit om als een kritische vriend en co-creator mee te denken over aan inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid gerelateerde onderwerpen;
- versnelt, faciliteert en borgt ontwikkelingen (van binnen en buiten) op het gebied van inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid die relevant zijn voor de organisatie;
- is een zichtbaar aanspreekpunt voor medewerkers, studenten en externe partijen;
- initieert en faciliteert begrip en kennisuitwisseling binnen de organisatie door middel van evenementen, open dialoog, sessies, enzovoort en is de verbindende schakel tussen verschillende gerelateerde partijen.

Voor dit alles gebruiken we toegespitste en adaptieve methodologieën die variëren op verschillende niveaus:

Institutioneel - individueel

Potentieel - ad hoc

Toekomstig termijn - korte termijn

Proactief - reactief

In the lead - ondersteunend

Solo - samen

Onze strategie bestaat uit het omarmen van een integrale en holistische benadering, waarbij nauwkeurig wordt gekeken naar uitsluitingsbarrières en impliciete vooroordelen tijdens het hele educatieve en professionele traject op de EUR. Door middel van beleidsadvies, activiteiten en evenementen proberen we deze obstakels aan te pakken en te compenseren. We richten ons op zowel de individuele als de systemische aspecten en stimuleren een cultuur en omgeving waarin mensen zich thuis voelen en alle facetten van hun identiteit op authentieke wijze kunnen uitdrukken.

Team

We doen dit werk met een team van experts en de Chief Diversity Officer (CDO). De CDO is de academic lead die binnen en buiten onze organisatie verbindingen legt, lobbyt en ondersteuning biedt. De CDO stuurt belangrijke thema's aan die aandacht verdienen, zet onderwerpen op de agenda op strategisch niveau, werkt samen met teams aan instrumenten, kennis en training, en geeft advies.

Uiteindelijk zijn organisaties, organisatieonderdelen en leiders zelf verantwoordelijk voor het slagen (of falen) van de overgang naar een inclusieve, diverse, rechtvaardige en toegankelijke organisatie. Houd in gedachten dat er een balans nodig is tussen autonomie en samenwerking, de positie en het mandaat van een CDO in de organisatie in combinatie met ervaring, reputatie en positie. Dit betekent onder meer aanwezig zijn en aan tafel zitten bij leiderschapsvergaderingen, niet alleen bij vergaderingen waar inclusiviteit en diversiteitskwesaties op de agenda staan, maar bij alle onderwerpen van de organisatie. Als inclusiviteit centraal staat in de missie en strategie van een organisatie, is het verweven met alle strategieonderwerpen.

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 **Moments that matter**
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



Moments that matter

Als IDEA Center creëren we gericht en effectief beleid en activiteiten die een inclusieve leer- en werkomgeving bevorderen. In dit hoofdstuk presenteren we een aantal van de activiteiten die we in 2023 hebben georganiseerd en opgezet.

IDEA International Knowledge Week

In mei organiseerden we een International Knowledge Week on Inclusion, Diversity, Equity & Access op onze universiteit. We verwelkomden 175 deelnemers uit 12 verschillende landen voor een week waarin inzichten, kennis en ervaringen werden gedeeld, in workshops, trainingen en nog veel meer. Er waren zes plenaire sessies en twintig parallelle sessies. Deze waren allemaal gericht op een integrale aanpak die kan helpen om een organisatie te veranderen in een meer diverse, rechtvaardige, inclusieve, toegankelijke en uiteindelijk voor iedereen prettigere organisatie.

Tijdens de week deelden verschillende nationale en internationale sprekers - waaronder Alfred Herrera (University of California, Los Angeles) en Prof. Eveline Crone (Erasmus Universiteit Rotterdam) - samen met studenten en deelnemers praktische inzichten en kennis over onderwerpen als (academische) outreach, student engagement, inclusief onderwijs, inclusief HR-beleid, inclusieve communicatie en monitoring & research.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 **Moments that matter**
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



Met het boek willen we werkgevers, werknemers en organisaties inspireren om diverse en inclusieve werkplekken te creëren.

Theatervoorstelling over sociale veiligheid

Tijdens IDEA International Knowledge Week presenteerden we een theatervoorstelling 'Conventions & Interventions #SocialSafety'. 'Het Acteursgenootschap' voerde verschillende scènes op met thema's als discriminatie, ongewenst gedrag van een leidinggevende en ervaringen van nieuwe studenten op een universiteit. Na de scènes ging gespreksleider dr. Vidhi Chaudhri met het publiek in gesprek over sociale veiligheid, conventies en mogelijke interventies.

Boekpresentatie

In oktober presenteerden we ons boek 'Van woorden naar daden - een gids voor een inclusieve organisatie'. De boekpresentatie was onderdeel van het officiële lustrumprogramma van de EUR. Met het boek willen de auteurs - teamleden van het IDEA Center - werkgevers, werknemers en organisaties inspireren om een diverse en inclusieve werkplek te creëren.

Op een begrijpelijke manier biedt het boek praktische hulpmiddelen voor het ontwerpen, implementeren en evalueren van nieuwe of bestaande interventies en beleid op het gebied van inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid.

Belangrijke termen en definities, drijfveren en versnellers voor meer aandacht voor diversiteit en inclusie, en onderwerpen als verbinding en betrokkenheid, een inclusieve organisatiecultuur en communicatie, inclusief HR-beleid, monitoring en onderzoek, en inclusief leiderschap komen in het boek aan de orde.

Het eerste exemplaar van het boek werd in Theater Zuidplein in het bijzijn van 150 aanwezigen overhandigd aan Rabin S. Baldewsingh, Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme. Rabin sprak zijn steun en enthousiasme uit voor het boek:

"De bevlogen experts van IDEA Center hebben bewezen dat een gerichte aanpak, gecombineerd met een tomeloze inzet, loont. Laat anderen profiteren van hun advies, lessen en ervaringen, zodat dit boek het begin is van steeds toenemende verandering in de samenleving. Het gaat niet allemaal vanzelf, maar duwen en trekken loont. Ga zo door!"

Amnesty-manifest

Op 19 oktober kwamen Amnesty en verschillende Nederlandse hoger onderwijsinstellingen naar de Erasmus Universiteit Rotterdam voor een werkbezoek in het kader van het project 'Let's talk about Yes'. Het doel was om te discussiëren en te leren over interventies gericht op sociale veiligheid, en in het bijzonder interventies tegen seksueel geweld, aan onze universiteit en aan andere onderwijsinstellingen. Dr. Ellen van Schoten, vicevoorzitter van ons College van Bestuur, benadrukte het belang van werken aan sociale veiligheid en de steun van het College van Bestuur voor initiatieven die hieraan bijdragen.

Semiha Denктаş sprak over de integrale aanpak van IDEA Center, met speciale aandacht voor Safe@EUR, ons centrale meldpunt voor het ontvangen van klachten over 'ongewenst gedrag'. Ze gaf ook uitleg over de totstandkoming en de verschillende onderdelen van het Actieplan tegen seksueel geweld. Dit plan is opgesteld door IDEA Center samen met verschillende partners, zoals het Erasmus Love Lab en studenten, om ervoor te zorgen dat de ondertekening van het Amnesty-manifest leidt tot acties.

De tweede jaarlijkse conferentie 'Let's talk about Yes' vond plaats op 30 november 2023 op de Hogeschool van Amsterdam, georganiseerd door Amnesty. We namen deel aan de conferentie om meer te vertellen over onze integrale en op onderzoek gebaseerde aanpak om een inclusiever klimaat aan de EUR te creëren, en we bespraken ook hoe we draagvlak kunnen creëren in alle lagen van de universiteit.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 **Moments that matter**
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Bijeenkomsten organiseren in moeilijke tijden

In samenwerking met verschillende afdelingen en studentenorganisaties van de EUR hebben we in lastige tijden zowel formele als informele bijeenkomsten georganiseerd. In de nasleep van de aardbevingen in Turkije, Syrië en Marokko, en naar aanleiding van het incident in het Erasmus MC en de situatie in Israël en Gaza, hebben we onze steun aan studenten en medewerkers aangeboden.

EUR-lustrumjaar 2023-2024

In het academisch jaar 2023-2024 viert onze universiteit haar 110-jarige bestaan. Centraal in dit lustrumjaar staan thema's als diversiteit, inclusie en gelijke kansen, en IDEA Center organiseert een aantal feestelijke evenementen. Zo hebben we een succesvolle workshop over 'inclusief curriculumontwerp' georganiseerd. Daarnaast nam onze boekpresentatie een belangrijke plaats in het officiële lustrumprogramma in. Vooruitkijkend naar 2024 staat er een reeks evenementen op stapel als onderdeel van het lustrumprogramma, met een specifieke focus op ons Academisch Outreach Programma. Veel afdelingen, studentenorganisaties en faculteiten organiseren dit lustrumjaar evenementen. Om het belang van het organiseren van inclusieve evenementen te onderstrepen, hebben we een uitgebreide toolkit gemaakt voor de organisatoren die betrokken zijn bij lustrumfestiviteiten. Dit waardevolle hulpmiddel is verspreid onder alle relevante partijen die verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van evenementen gedurende het hele lustrum.

Nominatie voor 010 Inclusief Award

We zijn genomineerd voor de 010 Inclusief Award. De Rotterdamse organisatie achter de prijs nomineerde ons voor ons [25/25-initiatief](#), waarmee we hebben gezorgd voor een groei van het aantal vrouwelijke hoogleraren aan onze universiteit. Door mentorschap, workshops, onafhankelijke feedback en financiële steun hebben we ervoor gezorgd dat meer vrouwen konden doorgroeien binnen onze organisatie.

Het 25/25-initiatief kan gemakkelijk worden toegepast op andere organisaties. Niet alleen de afzonderlijke onderdelen, maar vooral de combinatie van mentorschap, workshops,



onafhankelijk advies en financiële ondersteuning kan bij elke organisatie en voor elke ondervertegenwoordigde groep in leidinggevende posities worden gebruikt. Dit was een belangrijke reden voor de jury om ons te nomineren.

Internationale Vrouwendag

In 2023 vond de viering van Internationale Vrouwendag plaats in De Doelen, een evenement dat werd bijgewoond door 200 medewerkers, studenten en relaties. Rond het thema 'Women in Art' verwelkomden wij kunstenaar, schrijver en activist Fleur Pierets en onderzoeker Sanne Koevoets op het podium.

Tijdens haar lezing ging Fleur Pierets in op het portretteren en positioneren van vrouwen in verschillende media zoals tv, literatuur en kunst, waarbij ze benadrukte hoe elk individu een positieve bijdrage kan leveren. Ze combineerde deze inzichten met haar eigen ervaringen als kunstenaar en activist.

Sanne Koevoets richtte haar aandacht op het begrip 'the male gaze' binnen de Hollywood-filmwereld. Ze ging uitgebreid in op het begrip 'spectatorship' en stelde dat het publiek een centrale rol speelt in het vormgeven, reproduceren en ter discussie stellen van normatieve machtsverhoudingen binnen dit invloedrijke domein. Naast twee keynotes hadden we een vol programma met een *spoken word* van Ishfarah Esseboom, toespraken van Janneke Staarink, directeur van De Doelen, en Semiha Denktaş, en een studentenpanel met Sameeksha Aggarwal, Tabassum Islam, Yasmin Sebaihi, en Elisa Weehuizen als moderator.

Onze kennis delen met de Brand Alliance 'Rotterdam Make It Happen'

Onze communicatieadviseur sprak over inclusieve communicatie, inclusieve evenementen en het werk dat we doen bij IDEA Center tijdens de jaarlijkse bijeenkomst van de Brand Alliance 'Rotterdam. Make It Happen', waar marketing- en communicatieprofessionals van Rotterdamse organisaties als Ahoy, Feyenoord, Blijdorp, Rotterdam Festivals, Kunsthal en RET de krachten bundelen.

Student Wellbeing Week

Twee keer per jaar organiseert EUR de Student Wellbeing Week, een speciale periode met verschillende activiteiten gericht op het bevorderen van het welzijn van studenten. In juni resulteerde een samenwerking met Sip 'N Paint Rotterdam in een 'Sip, Paint, and Poetry Workshop' rond het thema sociale veiligheid. Deze innovatieve sessie moedigde studenten aan om zich te uiten door middel van kunst, terwijl ze in dialoog gingen over verschillende onderwerpen op het gebied van sociale veiligheid.

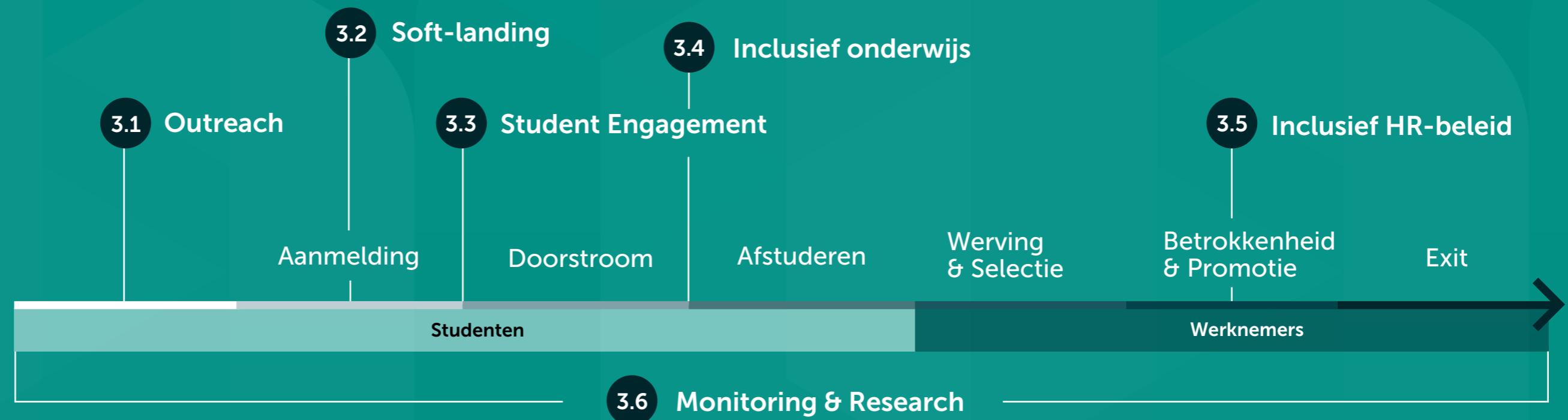
Tijdens de novembereditie van de Student Wellbeing Week stonden twee impactvolle workshops centraal. "Cross the Line" vroeg studenten om fysiek naar de overkant te gaan als een vraag overeenkwam met hun ervaringen, en creëerde zo ruimte voor deelnemers om hun verhalen te delen in een veilige omgeving. In de tweede workshop, "Talking Taboo", werden in open dialogen lastige en taboeonderwerpen besproken, waaronder mentale gezondheid, online shaming, en huiselijk en seksueel geweld.

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 **Resultaten van onze integrale benadering**
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Resultaten van onze integrale benadering



In dit deel van ons verslag presenteren we de hoogtepunten en mijlpalen van de belangrijkste aandachtsgebieden.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 **Outreach**
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



Het is misschien niet onze schuld, maar het is wel ons probleem. Ongelijke kansen zijn een **gedeeld maatschappelijk probleem**, waaraan wij allemaal – vanuit onze eigen rol en expertise – een bijdrage kunnen (en moeten) leveren.

Outreach

In 2023 konden we ons Academisch Outreach Programma implementeren met verschillende interventies en activiteiten. We zijn trots op hoe we de ervaringen en lessen van de afgelopen jaren hebben omgezet in een innovatief samenhangend outreach-programma dat een echte impact heeft op kansgelijkheid in het onderwijs.

We hebben meer ruimte gecreëerd voor enthousiasmeren en inspireren, door ons in te leven in de belevingswereld van de kinderen en jongeren met wie we werken. Denk hierbij aan het uitnodigen van inspirerende sprekers en het focussen op de kwaliteiten en talenten van kinderen en jongeren. We organiseerden verschillende Kindercolleges voor kinderen uit groep 6, 7 en 8. We hebben een rode draad ontwikkeld in de Kindercolleges waar de kinderen van groep 6 tot en met 8 verschillende onderzoeksvaardigheden leren. Verder ontwikkelden we een workshop over inclusief onderwijs voor leerkrachten van middelbare scholen. Deze workshop richt zich op het signaleren en ontwikkelen van de kwaliteiten en gedragingen die horen bij een inclusieve leerkracht. Deelnemers aan de workshop krijgen concrete handvatten om de verworven inzichten direct toe te passen in hun dagelijkse lespraktijk.

De centrale rol van onze student-docenten, universiteitsstudenten die actief betrokken zijn bij onze initiatieven op scholen, is van grote invloed op het succes van het programma.



Deze groep student-docenten die gekenmerkt wordt door een grote diversiteit, weerspiegelt het multiculturele hart van Rotterdam. Door de impact van representatie in academisch onderwijs te erkennen, werkt de inclusie van verschillende culturen binnen de groep student-docenten aan het afbreken van stereotypen, het bevorderen van zelfvertrouwen en het bieden van ondersteuning aan kinderen en jongeren in Rotterdam die mogelijk niet dezelfde onderwijskansen hebben als hun leeftijdgenoten.

Op dit moment bestaat onze groep van student-docenten uit vertegenwoordigers van 14 verschillende culturen, die allemaal een grondige training krijgen voordat ze deelnemen aan activiteiten op scholen, in de stad of op de campus.

De student-docenten die betrokken zijn bij ons programma spreken over de positieve invloed die het programma heeft op hun persoonlijke groei. Naast de onmiddellijke impact op de outreach-activiteiten, benadrukken ze hoe de ervaring bijdraagt aan de ontwikkeling van essentiële levensvaardigheden en aanzet tot nadenken over hun loopbaantraject.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Het collaboratieve karakter van hun werk is niet alleen een bron van leren van elkaar, maar ook een katalysator voor het smeden van betekenisvolle vriendschappen. Hun betrokkenheid bij het programma heeft met name geleid tot een groter saamhorigheidsgevoel binnen de EUR-gemeenschap, vooral onder studenten met verschillende culturele achtergronden. Het programma heeft voor deze ambassadeurs een cruciale rol gespeeld in het creëren van sense of belonging en een sterkere verbondenheid met de bredere EUR-studentenpopulatie.

De feedback van deelnemers aan ons outreach-programma toont duidelijk hun waardering voor de aandacht en tijd die onze studentambassadeurs en teamleden hieraan besteden. Het is hartverwarmend om te zien hoe kinderen zich identificeren met onze diverse student-docenten, sprekers en teamleden. De directe banden die door de kinderen worden gesmeed, in de vorm van knuffels, hun uitingen van dank voor waardevolle ervaringen en aspiraties om onze teamleden als voorbeeld te nemen, onderstrepen onze diepgaande impact. Deze momenten met een emotionele weerklank dienen als een collectieve bevestiging voor ons team en versterken onze inzet om positief bij te dragen aan gelijkheid in het onderwijs.

Verder zijn we er in 2023 in geslaagd om niet alleen diversiteit te introduceren in onze groep student-docenten, maar in alle lagen van het programma: van wetenschappers met wie we samenwerken tot ons eigen programmateam, om zo een weerspiegeling te vormen van de realiteit van Rotterdam. We zien de positieve impact hiervan elke dag in ons werk.

We hechten ook veel waarde aan co-creatie met onze stakeholders. Tijdens onze ontmoetingen met bijvoorbeeld schooldirecteuren zien en horen we de toegevoegde waarde van het samenbrengen van



scholen, zodat ze kennis en best practices met elkaar en met ons kunnen uitwisselen.

Het Academisch Outreach Programma reikt qua samenwerking verder dan scholen. Ook zinvolle samenwerkingsverbanden met maatschappelijke organisaties vallen hieronder. Deze strategische aanpak verbreedt niet alleen ons bereik naar een meer divers spectrum van kinderen, maar vergemakkelijkt ook de betrokkenheid binnen hun vertrouwde omgeving, waarbij onmisbare stakeholders zoals leeftijdsgenoten en ouders worden betrokken.

Omdat we veel waarde hechten aan onderzoekgericht werken, gaan we onderzoek doen naar de verschillende aspecten van het outreach-programma, waarbij we de ervaringen van al onze deelnemers, onze student-docenten, docenten en alle anderen die bij het programma betrokken zijn, zullen betrekken. We zijn van plan om onze eerste resultaten eind 2024 te publiceren.

Allianties

Door allianties te smeden met maatschappelijke organisaties maken we gebruik van een samenwerkingssynergie, waarbij we individuele en collectieve krachten inzetten in ons gezamenlijke streven naar het bevorderen van gelijke onderwijskansen. Parallel aan onze samenwerking met scholen hebben we methodologieën op maat gemaakt, waaronder stakeholderanalyses, wervingscycli en co-creatieprocessen, om aan te sluiten bij de unieke behoeften en dynamiek van organisaties in de stad. Specifieke hoogtepunten, zoals evenementen en onderwijscases, onderstrepen de impact van deze samenwerking. Enkele van de specifieke hoogtepunten (bijv. evenementen en onderwijscases) zijn:

- Samenwerking met Weekend van de Wetenschap 2023 waar de Erasmus Universiteit Rotterdam een van de hoofdlocaties was. In samenwerking met het Wetenschapsknooppunt, het Sync lab, het NEMO Science Museum en het Weekend van de Wetenschap.
- Samen met onze interne EUR-partner Erasmus Verbindt waren we in staat om outreach-gerichte casestudies te ontwikkelen en deze binnen het EUR-onderwijs te plaatsen. We hebben verschillende studentengroepen begeleid bij het uitbrengen van adviesrapporten en deliverables via de ESSB minor 'Positive Behavioral Change in a Digital Age' en de ESHPM minor 'Analysing and Changing Unhealthy Behaviour'.
- Het uitvoeren van een zelfvertrouwen-programma bij Stichting JAN voor kinderen in de leeftijd van 11-12 jaar.
- Het mede-organiseren van een bijeenkomst over het onderwerp gelijke kansen voor EUR-studenten, in samenwerking met Stichting MOVE (met wethouder van onderwijs Said Kasmi als gast).
- Een interactief programma voor uitwisselingsstudenten uit Istanbul, Turkije (middelbare scholieren).
- Structurele rondleidingen en speurtochten (campus tours en campus challenges) voor kinderen en jongeren van 10-18 jaar.

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 **Outreach**
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Outreach in cijfers

10



Ontwikkeling van outreach-programma's

10 outreach-programma's ontwikkeld voor kinderen en jongeren

1 workshop ontwikkeld voor docenten in het voortgezet onderwijs

1 workshop ontwikkeld voor EUR-docenten



Opleiden van student-docenten

Online training ontwikkeld en georganiseerd voor student-docenten

Starttraining ontwikkeld en georganiseerd voor student-docenten

1819



Scholen

Nauwe samenwerking met 10 scholen in Rotterdam

1819 leerlingen bereikt door evenementen te organiseren op basisscholen, middelbare scholen en de EUR-campus (11 campusevenementen en 158 bijeenkomsten op scholen)

100 ouders bereikt tijdens ouderbijeenkomsten

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 **Outreach**
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Outreach in cijfers



Stad

Samenwerking met 30+ organisaties in Rotterdam

750 kinderen en jongeren (6-18 jaar) bereikt



Studentendossier

Gemeenschap gecreëerd van 62 student-docenten

14 nationaliteiten
Alle faculteiten
Alle studie jaren



Overig

7 Building New Blocks projecten uitgevoerd (Outreach-projecten geïnitieerd en geïmplementeerd door EUR-studenten en -staf): 2 projecten door EUR-studenten en 5 projecten door EUR-staf

Teambezoek aan NERUPI-congres 'The power of partnership' in Londen

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 **Soft-landing**
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



Zowel het succes van studenten als het gevoel erbij te horen zijn concepten die voor verschillende mensen verschillende betekenissen hebben, maar het bereiken ervan is **afhankelijk** van veel interne en externe factoren die met elkaar in verband staan. Soft-landing is een van die factoren.

Soft-landing

In april 2023 werd het project Soft-landing gelanceerd met als overkoepelend doel het opsporen en wegnemen van zowel formele als informele obstakels waarmee diverse groepen studenten te maken krijgen aan het begin van hun eerste bachelorstudiejaar. Binnen de holistische benadering van studentgerichte ondersteuning van het IDEA Center is er met dit initiatief een uitgebreide inventarisatie gemaakt van soft-landingactiviteiten op centraal en facultair niveau op de EUR.

Analyse van de resultaten van de Student Wellbeing Monitor en de Nationale Studenten Enquête laat een opmerkelijke positiviteit zien onder eerstejaars bachelorstudenten over hun ervaringen, die hoger is dan die van studenten in hogere jaren. De universiteit erkent de behoefte aan verbeterde hulpmiddelen en praktijken en streeft ernaar om studenten vanaf de eerste dag een solide basis te bieden, zodat ze gedurende hun hele academische traject succesvol kunnen blijven.

Tijdens de Bachelor Open Dag op zaterdag 7 oktober werd in twee drukbezochte sessies dieper ingegaan op de ervaringen van eerstejaarsstudenten en hun voorbereiding op het universitaire leven. Deelnemers kregen inzicht in verschillende soft-landing-activiteiten van de EUR die cruciaal



zijn voor een succesvolle start van het eerste studiejaar, met de extra mogelijkheid om vragen te stellen aan een divers studentenpanel. Daarnaast verwelkomden we bij de stand van het IDEA Center toekomstige studenten en hun ouders/verzorgers om ideeën te bespreken over het bevorderen van een inclusieve universitaire omgeving en om de mogelijkheden voor betrokkenheid bij EUR te verkennen.

Na individueel overleg met Faculty Diversity Officers en collega's die gespecialiseerd zijn in welkomstactiviteiten voor nieuwe bachelorstudenten, werd een eerste interfacultaire bijeenkomst belegd. Deze bijeenkomst was bedoeld om een gemeenschap te smeden rond de soft-landing van ondervertegenwoordigde groepen, de samenwerking tussen collega's met vergelijkbare rollen te bevorderen, inzichten over bestaande initiatieven te delen, best practices voor ondervertegenwoordigde studenten vast te stellen en de weg te effenen voor toekomstige dialogen en initiatieven.

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 **Soft-landing**
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Onderzoek Pre-academisch programma



Om te begrijpen hoe we studenten tijdens hun eerste maanden aan de universiteit kunnen ondersteunen, is het belangrijk dat we onderzoek doen. Dit jaar hebben we het Pre-academisch Programma (PAP) geëvalueerd. We onderzochten of de PAP-deelnemers na hun deelname hoger scoorden op bepaalde vaardigheden dan voor hun deelname. Bovendien keken we opnieuw naar mogelijke verschillen voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen. Hoewel iedereen kan deelnemen aan de PAP, verwachten we dat het vooral nuttig zal zijn voor studenten uit historisch ondervertegenwoordigde groepen.

We hebben ons onderzoek opgezet in nauwe samenwerking met het PAP-team, zodat we goed inzicht konden krijgen in hoe het PAP zou moeten werken. We besloten ons te richten op de volgende onderzoeksvragen:

1. Zijn er verschillen in persoonlijke, sociale- en studievaardigheden voor en na deelname aan het PAP?
2. Hebben studenten die zich identificeren als behorend tot historisch ondervertegenwoordigde groepen meer baat bij het PAP dan andere studenten?
3. Hoe zijn deze verbeteringen gerelateerd aan studiesucces?

Om deze vragen te beantwoorden, vroegen we de deelnemers om twee enquêtes in te vullen: één voor en één na deelname aan het PAP. De enquêtes richtten zich op verschillende gebieden in het leven van studenten, waaronder persoonlijke, sociale- en studievaardigheden. We vroegen studenten ook om aan te geven of ze tot historisch ondervertegenwoordigde groepen behoren. Tot slot zullen we onze gegevens koppelen aan studieprestaties gedurende het hele academisch jaar. Benieuwd naar onze resultaten? Tegen het einde van het academisch jaar zullen we hierover rapporteren.

Het PAP is een persoonlijk leiderschapsprogramma waarin aankomende eerstejaars bachelorstudenten door middel van inspirerende hoorcolleges, individuele- en groepsopdrachten worden voorbereid op hun studie aan de EUR.

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 **Soft-landing**
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Soft-landing in cijfers



191

Bezoekers voor twee
Bachelor Open Dag sessies



37

Online bezoekers voor twee
Bachelor Open Dag sessies



Na individuele bijeenkomsten met Faculty Diversity Officers en hun collega's die werken aan welkomstactiviteiten voor nieuwe bachelorstudenten, werd de eerste interfacultaire bijeenkomst georganiseerd om te beginnen met het opbouwen van een gemeenschap rond de soft-landing van ondervertegenwoordigde groepen.

Met negen deelnemers begonnen we samen te werken om de volgende doelen te bereiken:

- een gemeenschap opbouwen onder collega's met vergelijkbare rollen,
- een overzicht delen van bestaande soft-landing-initiatieven,
- helpen bij het vaststellen van best practices voor ondervertegenwoordigde studenten onder die initiatieven,
- een dialoog openen voor vervolgstappen.



Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 **Student Engagement**
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Positieve impact wordt bereikt als je prioriteit geeft aan **samenwerking** met afdelingen in plaats van de volledige verantwoordelijkheid voor een kwestie zelf op je te nemen. Door deze holistische aanpak te implementeren, kun je uitsluitingsmechanismen efficiënter aanpakken.

Student Engagement

De afgelopen drie jaar is er veel energie gestoken in het verbeteren van de inclusiviteit van de Eurekaweek, een samenwerking die nauw wordt aangestuurd door het Eurekaweek Management (voorheen het Eurekaweek bestuur). Het doel was om de aantrekkingskracht van de Eurekaweek uit te breiden naar de hele EUR-studentenpopulatie en het evenement een inclusief karakter te geven. Dit jaar waren de inspanningen gericht op het signaleren en aanpakken van mogelijke belemmeringen om volledig deel te nemen aan de Eurekaweek.

Dit initiatief leidde begin 2023 tot de formulering van een actieplan dat zich concentreert op belangrijke thema's zoals de werving en selectie van het Eurekaweek Management, de implementatie van een meer inclusief programma en de ontwikkeling van overdraagbare formats voor verschillende aspecten van de programmastructuur, communicatie, voorbereiding en uitvoering van de Eurekaweek.

IDEA Center speelde een cruciale rol bij het adviseren over het wervings- en selectieproces. Dit omvatte het uitbreiden van de vacaturetekst met details over werktijden, salarisindicaties en de mogelijkheid van een regeling voor hybride werken. De tekst werd verduidelijkt wat betreft de mogelijkheid voor sollicitanten om naast



een rol binnen Eurekaweek Management te studeren of andere activiteiten te ontplooiën terwijl ze als EUR-student ingeschreven blijven. Wat de verspreiding betreft, raadde IDEA Center aan om zowel traditionele als nieuwe formele en informele communicatiekanalen te gebruiken om een divers studentenpubliek te bereiken. Er zijn innovatieve wervingsstrategieën geïmplementeerd, zoals promotie op faculteitsniveau en het vervangen van de interesseborrel voor het Eurekaweek Management door een toegankelijker wervingsactiviteit als een interesselunch.

Deze gezamenlijke inspanningen hebben geleid tot meer diversiteit in het Eurekaweek Management. Op 14 september was er een informatiesessie voor verschillende EUR-studentenorganisaties met als doel de informatieasymmetrie tussen kleinere, nieuwere verenigingen en grotere, traditionele verenigingen aan te pakken. De sessie gaf inzicht in beschikbare IDEA Center Grants, EUR Grants en andere

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 **Student Engagement**
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

middelen, met speciale nadruk op het belang van de Eurekaweek en hun rol in het Eurekaweek Management en Eurekaweek-commissies.

De sessie werd bijgewoond door vertegenwoordigers van verschillende studentenverenigingen, waaronder de Chinese Studentenvereniging (CSA-EUR), de Hindoestaanse Studentenvereniging (HSFN), de Islamitische Studentenvereniging (SV IQRA), de Medisch Culturele Vereniging SV Avicenna, de Turkse Studentenvereniging (Mozaik), de Erasmus Hispanic Cultural Association (EHCO), de Surinaamse Studentenvereniging (SSA), de Oost-Europese Studentenvereniging (EESA), Erasmus Pride, de studentenvereniging voor studenten uit Noordelijke landen (NSA), het Erasmus Student Network Rotterdam (ESN), de Oekraïense studentenvereniging SPILKA, de Dutch Caribbean vereniging Rotterdam, en de Erasmus Hellenic Society.

De Student Council for Equity, Diversity, and Inclusion (SCEDI) van de EUR, opgericht door het IDEA Center, speelt een cruciale rol bij het opnemen van diverse behoeften en perspectieven van studenten in het beleid en de projecten van IDEA. Naast het organiseren van evenementen werkt SCEDI samen met andere studenten- en studieverenigingen en -netwerken om inclusie, diversiteit, gelijkheid en toegankelijkheid in de hele campusgemeenschap te bevorderen. Daarnaast ondersteunt SCEDI de initiatieven van de universiteit voor een meer inclusieve omgeving door waardevolle input en feedback te geven over beleid en programma's met betrekking tot inclusie, rechtvaardigheid, diversiteit en toegankelijkheid.



If you want
to go fast, go
alone. If you
want to go far,
go together.

Afrikaans gezegde

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 **Student Engagement**
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Student Engagement in cijfers

17.200



Totaal bereik studenten
van studentencollectieven,
studentenorganisaties en
-verenigingen, en nieuwe
niet-erkende verenigingen



Gemiddeld zeven vragen per week

Student Engagement in cijfers

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 **Student Engagement**
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



5.000 Totaal bereik eerstejaarsstudenten tijdens Eurekaweek



660 Totaal bereik Eurekaweek guides



11 Eurekaweek Management

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 **Student Engagement**
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Onderzoek Student Wellbeing Monitor

Het is belangrijk voor ons om te weten hoe het studenten vergaat op de EUR. Daarom werkten we samen met het Student Wellbeing-team aan hun Student Wellbeing Monitor. De jaarlijkse Student Wellbeing Monitor, gestart in 2020, is een uitgebreid onderzoek naar de algehele gezondheid, het welzijn en de academische prestaties van studenten. Een belangrijk aspect van de beoordeling is het nauwkeurig onderzoeken van mogelijk onderscheid tussen verschillende groepen studenten, zodat er een genuanceerd inzicht ontstaat om beter tegemoet te komen aan de behoeften van alle studenten.

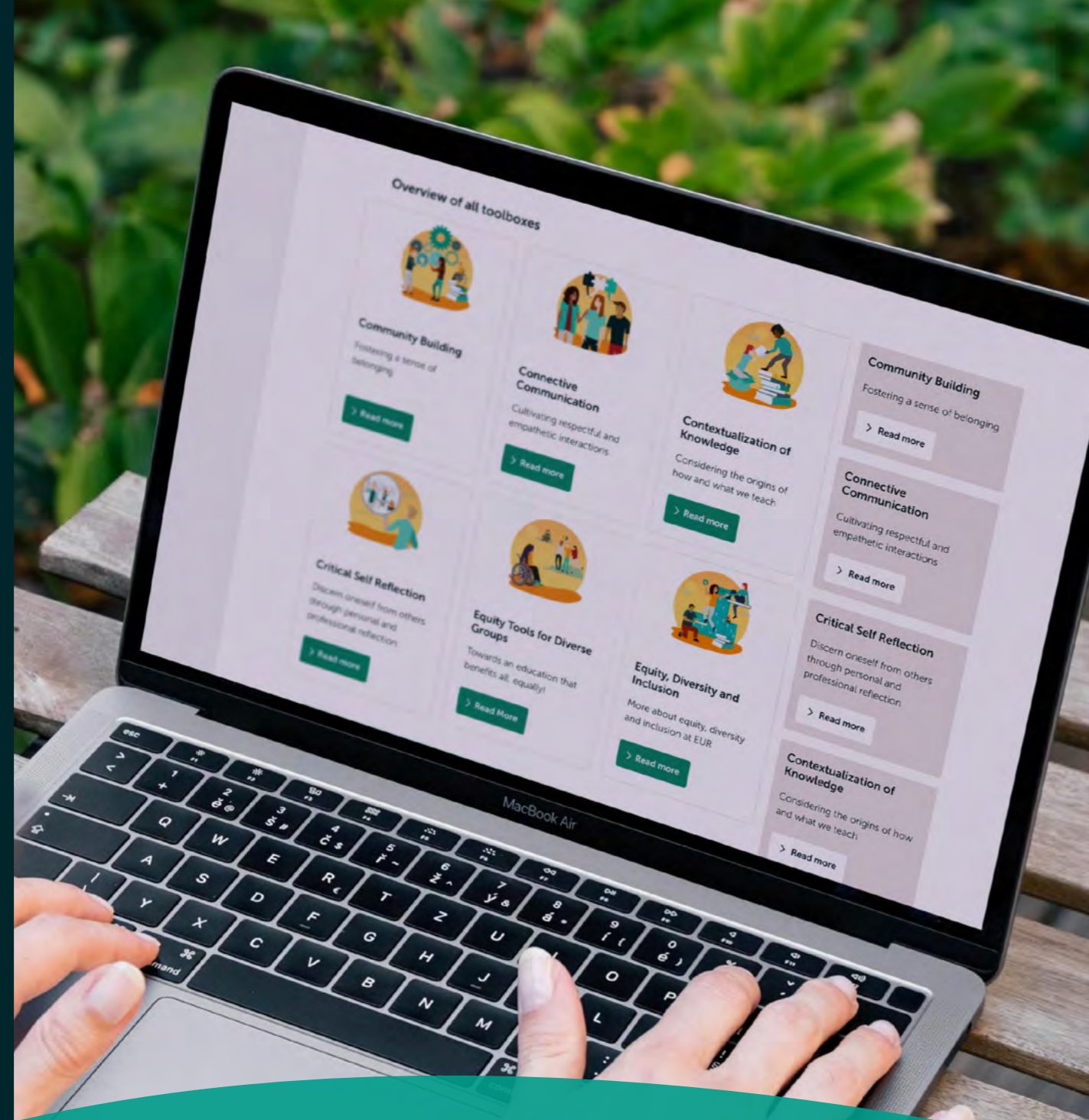
De monitor van dit jaar bevatte een reeks diversiteitsdimensies, waaronder gender (inclusief non-binaire studenten), seksuele oriëntatie, migratieachtergrond, opleidingsniveau van de ouders, functionele beperkingen en inkomen. De analyses concentreerden zich op vijf kritieke welzijnsindicatoren: mentaal welzijn, stress, levenstevredenheid, sense of belonging en ervaringen van discriminatie. Opvallend was dat de ongelijkheid in deze maatregelen duidelijk was voor ten minste één indicator, waarbij historisch ondervetegenwoordigde groepen steeds lager scoorden dan hun dominante tegenhangers. Deze bevindingen, die beschikbaar zijn in het dit jaar gepubliceerde rapport, bieden waardevolle inzichten voor zowel medewerkers als studenten van de EUR. EUR-medewerkers en -studenten kunnen de resultaten van de Student Wellbeing Monitor vinden in het dit jaar gepubliceerde [rapport](#).



Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 **Inclusief onderwijs**
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



IDEA-gerelateerde inspanningen vereisen **voortdurende belangenbehartiging**, vooral voor initiatieven die beleidshervormingen of bredere culturele verschuivingen binnen de organisatie noodzakelijk maken.

Inclusief Onderwijs

Het meeste werk op het gebied van inclusief onderwijs wordt universiteit-breed gedaan. Dit zijn inspanningen die leerlingen indirect bereiken via professionalisering van leerkrachten, hervorming van curricula of veranderingen in onderwijsbeleid, enz. Hieronder vind je daar verschillende voorbeelden van.

Kennisplatform over Inclusief Onderwijs

Het IDEA Center lanceerde het [Kennisplatform over Inclusief Onderwijs](#). Deze online database bevat een schat aan instrumenten die gericht zijn op het aanpakken van veelvoorkomende diversiteitsgerelateerde uitdagingen en die dienen als een inspiratiebron voor leerkrachten. Het biedt duidelijke en uitgebreide informatie over een verscheidenheid aan instrumenten en trainingsmaterialen die leerkrachten kunnen integreren in hun leeromgeving, zowel voor henzelf als voor hun leerlingen, om een meer inclusieve onderwijsomgeving te creëren.

Het kennisplatform is georganiseerd rond vier belangrijke pijlers, die elk een primair aandachtsgebied vertegenwoordigen in de praktijk van inclusief onderwijs: gemeenschapsvorming, verbindende communicatie, kritische zelfreflectie en contextualisering van kennis. Binnen elk van deze pijlers vind je tal van instrumenten, toolboxes genoemd, die praktische en specifieke interventies bieden. Elke toolbox geeft beknopte informatie over het doel en het gebruik van de tools, evenals



de voordelen die kunnen worden behaald door de implementatie ervan tijdens colleges. Verder zijn er links naar online bronnen, contactinformatie voor instrument-beheerders en essentieel downloadbaar materiaal beschikbaar.

Microlab Interculturele communicatie

Sinds september 2022 werkt IDEA Center samen met CLI/Risbo aan de ontwikkeling van een microlab voor docenten, gericht op interculturele communicatie. Dit initiatief is bedoeld om aandacht te vragen voor de verschillende communicatieaspecten die van invloed zijn op het gevoel erbij te horen en de betrokkenheid van leerlingen met verschillende achtergronden in de klas. Dit microlab bevat ook praktische tools voor docenten om met leerlingen in gesprek te gaan over moeilijke onderwerpen met behulp van de principes en inzichten met betrekking tot interculturele communicatie. Na meerdere ontwerpessies in de loop van het jaar bevindt het microlab zich momenteel in de laatste ontwerpfase en staat de eerste pilot gepland voor januari 2024.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 **Inclusief onderwijs**
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Workshop over good practices in inclusief onderwijs - Het ontwerpen van een inclusief curriculum

Op 4 oktober 2023 organiseerde IDEA Center de workshop 'Good practices in inclusief onderwijs' over 'Het ontwerpen van een inclusief curriculum'. Het doel van de workshop was het bespreken van de fundamentele principes en concepten met betrekking tot het ontwerpen van een inclusief curriculum met een focus op alle onderdelen van het curriculum, namelijk leerdoelen, literatuur, beoordeling, en lesgeven en leren. Het bood ook een platform voor deelnemers, waaronder docenten, studieadviseurs, beleidsmakers, studenten en innovatieadviseurs, om hun uitdagingen met betrekking tot inclusiviteit van het curriculum te delen en te brainstormen over mogelijke oplossingen. Deze workshop was onderdeel van het officiële lustrumprogramma van de EUR.

De bovengenoemde initiatieven hebben geresulteerd in een verbeterde samenwerking met faculteiten en strategische partners over een reeks onderwerpen met betrekking tot inclusief onderwijs. Momenteel werkt IDEA Center actief samen met de Community of Practice binnen de afdeling Psychologie van ESSB. Dit samenwerkingsverband is gericht op het ondersteunen en begeleiden van een uitgebreide herziening van het curriculum, waarbij meer nadruk wordt gelegd op diversiteit en inclusie.

IDEA Center werkt ook samen met ESHCC aan een online onboarding-module voor nieuwe docenten van de faculteit. Deze module omvat een aantal essentiële onderwerpen in inclusief onderwijs, zoals fundamentele concepten, het creëren van een veilige en inclusieve leeromgeving en het inclusief ontwerpen van leergangen.

De module is bedoeld om nieuwe docenten op een toegankelijke en boeiende manier vertrouwd te maken met het onderwerp inclusief onderwijs, terwijl het belang ervan binnen de context van de EUR wordt benadrukt.

Er wordt momenteel gewerkt aan de ontwikkeling van een vergelijkbare module op centraal niveau, bedoeld voor alle faculteiten op de hele EUR. Hierbij werkt IDEA Center samen met leden van het Center for Learning and Innovation. Uiteindelijk zal de module worden geïntegreerd in het onboarding-programma voor docenten op centraal niveau, dat bekend staat als 'DEVELOP'.

IDEA Center verzorgde ook een workshop over 'Inclusief Onderwijs' op het SHE Leads-evenement van het Erasmus Center for

Entrepreneurship en faciliteerde een sessie over hetzelfde onderwerp voor promovendi aan de Erasmus Graduate School of Humanities. Via deze initiatieven hebben we onze interne en externe belanghebbenden betrokken bij gesprekken die leiden tot een veelzijdig begrip van inclusief onderwijs vanuit verschillende perspectieven en contexten.

We blijven werken aan het inclusiever maken van het onderwijs binnen de EUR door veranderingen in het curriculum, betere toegankelijkheid en door docenten meerdere manieren te bieden om gemeenschappelijke uitdagingen te bespreken, goede praktijken te delen en hen te voorzien van op onderzoek gebaseerde tools om hun onderwijs- en leerpraktijken inclusiever te maken.

Het Kennisplatform bevat
een schat aan hulpmiddelen
waarmee docenten kunnen
werken aan inclusief onderwijs.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 **Inclusief HR-beleid**
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



Werk aan het veranderen van het systeem en de processen, en ondersteun tijdens dit proces werknemers om door het huidige systeem te navigeren.

Inclusief HR-beleid

Een inclusieve cultuur heeft voordelen voor alle medewerkers. Niet alleen leden van minderheids-groepen profiteren hiervan, maar ook leden van meerderheidsgroepen. Om inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid te ondersteunen en om vooroordelen die we allemaal hebben te vermijden, is reflectie een van de krachtigste hulpmiddelen. En als we weten dat we onze keuzes en beslissingen aan anderen moeten uitleggen, zullen we waarschijnlijk objectiever zijn bij dit proces. Hieronder vind je een aantal van onze activiteiten gericht op inclusief HR-beleid.

Ondersteuning van interne werknemersnetwerken (FAME en QuEUR) en betrokkenheid bij het opzetten van LDE Pride

De EUR heeft verschillende werknemersnetwerken die IDEA Center actief ondersteunt. Dit zijn onder andere het [FAME](#) werknemersnetwerk (Females in Academia Moving towards Equity) en het [QuEUR](#) netwerk voor LGBTQIA+ medewerkers en medestanders. Vorig jaar organiseerde FAME een bijeenkomst om de behoeften van de gemeenschap te bespreken. Ze coördineerden ook de FAME Athena Award, die werd uitgereikt aan [Maria Carmen Punzi](#), een promovenda bij RSM, voor haar bijdrage aan het stimuleren van gesprekken over menstruele gezondheid.



Het QuEUR-netwerk is uitgegroeid tot een grote gemeenschap en heeft zowel sociale als inhoudelijke evenementen georganiseerd, bijvoorbeeld over het onderwerp microagressies. Het netwerk heeft ook bijgedragen aan het opzetten van het LDE (Leiden-Delft-Erasmus) Pride werknemersnetwerk. LDE Pride organiseerde op 14 november haar eerste evenement in het Erasmus MC over LGBTQIA+ activiteiten en de vraag of deze bijdragen aan inclusiviteit of een bedreiging vormen voor neutraliteit. Een deel van de discussie ging over de vraag of er überhaupt zoiets bestaat als 'neutraliteit'. Want hoe dingen georganiseerd zijn, is nooit helemaal neutraal. Alles wordt opgezet vanuit een (vast) gezichtspunt, vaak door een bepaalde (dominante) groep. En daar raak je misschien aan gewend, en dan zijn we wellicht geneigd om dat als 'neutraal' te zien.

HR IDEA-kennis intern en extern delen

Naast de input voor het hoofdstuk van het boek 'Van woorden naar daden', heeft HR IDEA actief kennis gedeeld, zowel intern als extern.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 **Inclusief HR-beleid**
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Intern was HR IDEA betrokken bij veel grote HR-projecten en leverde input en advies met betrekking tot inclusiviteit in relatie tot Recognition and Rewards, het Leiderschapsprogramma van de EUR, sociale veiligheid, PhD-beleid, en werving en selectie. De HR IDEA-pijler was ook actief betrokken bij het geven van feedback aan individuele medewerkers over vragen met betrekking tot bijvoorbeeld inclusieve vacatureteksten en manieren om wervings- en selectiestappen inclusief te organiseren.

Kennisdeling vond ook plaats met groepen, variërend van het geven van trainingen en workshops tot lezingen en presentaties voor verschillende doelgroepen, van studenten tot academici en medewerkers in de professionele dienstverlening. Concrete voorbeelden zijn het delen van kennis over de HR IDEA-pijler met studenten die een minor in positieve psychologie volgden; er werden twee ochtendsessies gegeven over de rol van leiders in het stimuleren van inclusieve en diverse teams als onderdeel van de training Leadership in Academia; er werd een workshop gegeven over het onderwerp 'hoe creëer je inclusieve teams' tijdens de ESSB-topmanagementvergadering, en kennis over HR IDEA-werk werd gedeeld in HR-teams.

Extern hebben we onze kennis ingebracht via panels en externe presentaties in Nederland en daarbuiten. Met externe doelgroepen werd kennis gedeeld tijdens de LANDO-bijeenkomst over het gendergelijkheidsplan; er werd een sessie over HR IDEA-werk en inclusieve werving en selectie gegeven voor Rotterdam Werkt (een groep HR-managers uit de regio Rotterdam); een bijdrage als spreker en panellid tijdens het LNVH-voorjaarsymposium over de ideale academie; een sessie over talentprogressie tijdens de IDEA Knowledge Week en een presentatie voor HR-collega's van de Universiteit van Oulu over de IDEA-aanpak van de EUR, waarbij specifiek werd ingegaan op HR IDEA-werk.

(Beyond) 25/25 beleid

De EUR streeft naar gelijke kansen voor al haar medewerkers. Uit onze eigen interne cijfers en de resultaten van de [Barometer Culturele Diversiteit](#) weten we dat er meer diversiteit is wat betreft gender en migratieachtergrond in lagere academische functies. Met elke volgende stap van de hiërarchie neemt de diversiteit echter af. Dit jaar zijn we gestart met de tweede ronde van de beleidsmaatregel genaamd (Beyond) 25/25, waaraan 63 universitair docenten en universitair hoofddocenten uit Den Haag en Woudestein deelnamen. Naast de startbijeenkomst waar we spraken over het creëren van 'safe en brave spaces', organiseerden we workshops over mentorschap en het ontdekken van de rode draad in het academische verhaal. Deelnemers aan het programma hebben een mentor gekozen en zullen met deze mentor samenwerken voor de duur van de maatregel, die eindigt in de zomer van 2024. We deelden de mentorrichtlijnen en verzamelden facultaire criteria voor promotiedoeleinden. Dit laatste is nodig voor de onafhankelijke commissie, zodat zij vertrouwelijke feedback kan geven over de portefeuilles van de deelnemers.

HR Cijfers

- Direct bereik via trainingen, workshops, lezingen en paneldiscussies: ongeveer 215 personen intern en 250 extern. Het publiek bestond uit een mix van studenten, managers, academici, HR-professionals, en diversiteitsfunctionarissen.
- Groot indirect bereik via breder HR-beleid.

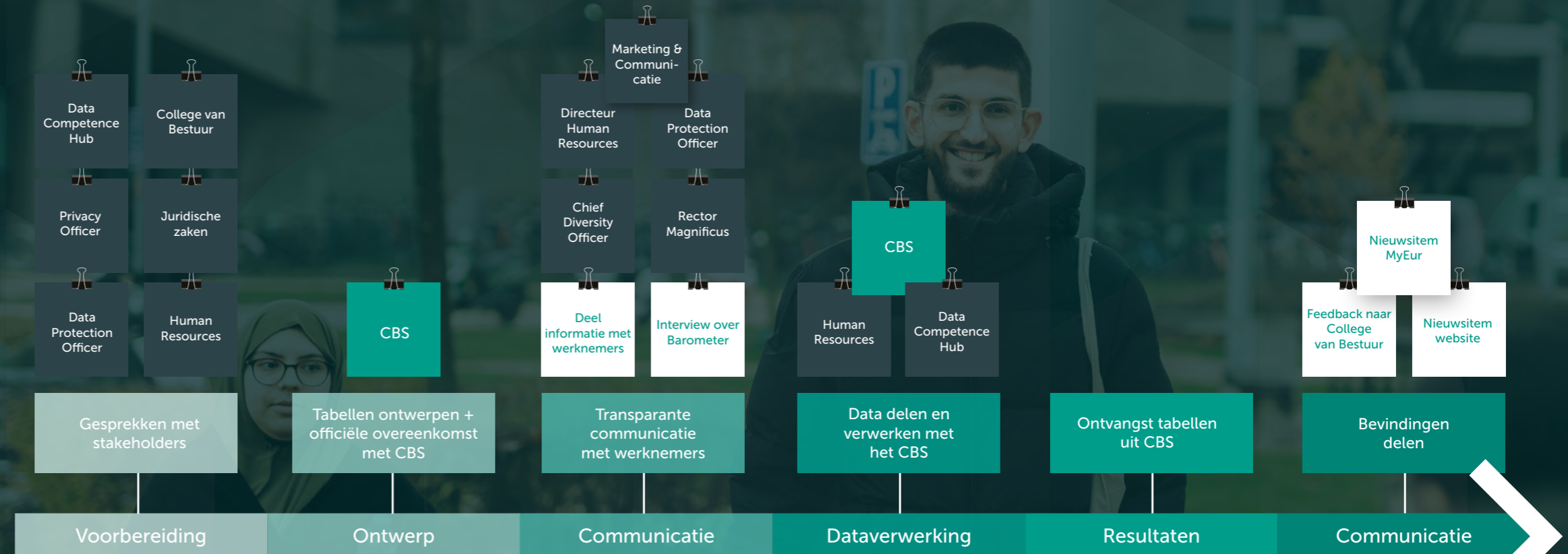


Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 **Inclusief HR-beleid**
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Onderzoek Barometer Culturele Diversiteit



We hechten er waarde aan ons beleid te baseren op onderzoek. Om inzichten te verwerven voor het Beyond 25/25-beleid hebben we deelgenomen aan de **Barometer Culturele Diversiteit**. Dit is een belangrijke stap omdat het de EUR inzicht geeft in de diversiteit van de organisatie en of iedereen de kans krijgt zich te ontwikkelen en vooruit te komen. Door het in kaart brengen van de culturele achtergrond van onze medewerkers, kunnen we onze antidiscriminatieverantwoordelijkheden op een data-gestuurde manier vervullen. De Barometer Culturele Diversiteit liet een aantal interessante patronen zien. Zo bleek bijvoorbeeld dat wetenschappelijk personeel van buiten Europa ondervertegenwoordigd was in de hoogste academische functies. Ook bleek dat ze oververtegenwoordigd waren in de lagere salarisschalen en binnen de groep medewerkers met tijdelijke contracten. Genoeg reden om deze dimensie op te nemen in het Beyond 25/25-beleid.

Het proces achter de Barometer Culturele Diversiteit
Het verzamelen, verwerken en analyseren van data over culturele achtergrond is een zeer gevoelig onderwerp en kan veel zorgen oproepen binnen de gemeenschap. Daarom is het belangrijk om duidelijk te communiceren over dit type onderzoek en zorgvuldig uit te leggen welke onderzoeksvragen je wilt beantwoorden, hoe je het onderzoek gaat uitvoeren en wat je met de uitkomsten van het onderzoek gaat doen. Daarnaast is het van belang om experts en alle relevante belanghebbenden bij het hele onderzoeksproces te betrekken om ervoor te zorgen dat alles op een wettige, ethische en verantwoorde manier wordt gedaan. Toen we aan de Barometer Culturele Diversiteit werkten,

hebben we precies dat gedaan, zoals je kunt zien in het figuur hierboven. Ten eerste, toen we voorbereidingen troffen om deel te nemen aan de Barometer, werkten we samen met privacy- en juridische experts, HR-professionals en het College van Bestuur om ervoor te zorgen dat deelname wettig en ethisch is en ook in lijn met onze visie als inclusieve universiteit. Ten tweede hebben we samen met het CBS gewerkt aan het ontwerp van de tabellen die we wilden ontvangen, en vervolgens hebben we een overeenkomst getekend. Hierna hebben we ervoor gezorgd dat we onze intenties aan de EUR-gemeenschap hebben gecommuniceerd. We deelden een brief over het project en gaven medewerkers de mogelijkheid om aan te geven dat ze niet wilden dat hun gegevens voor het onderzoek werden gebruikt.

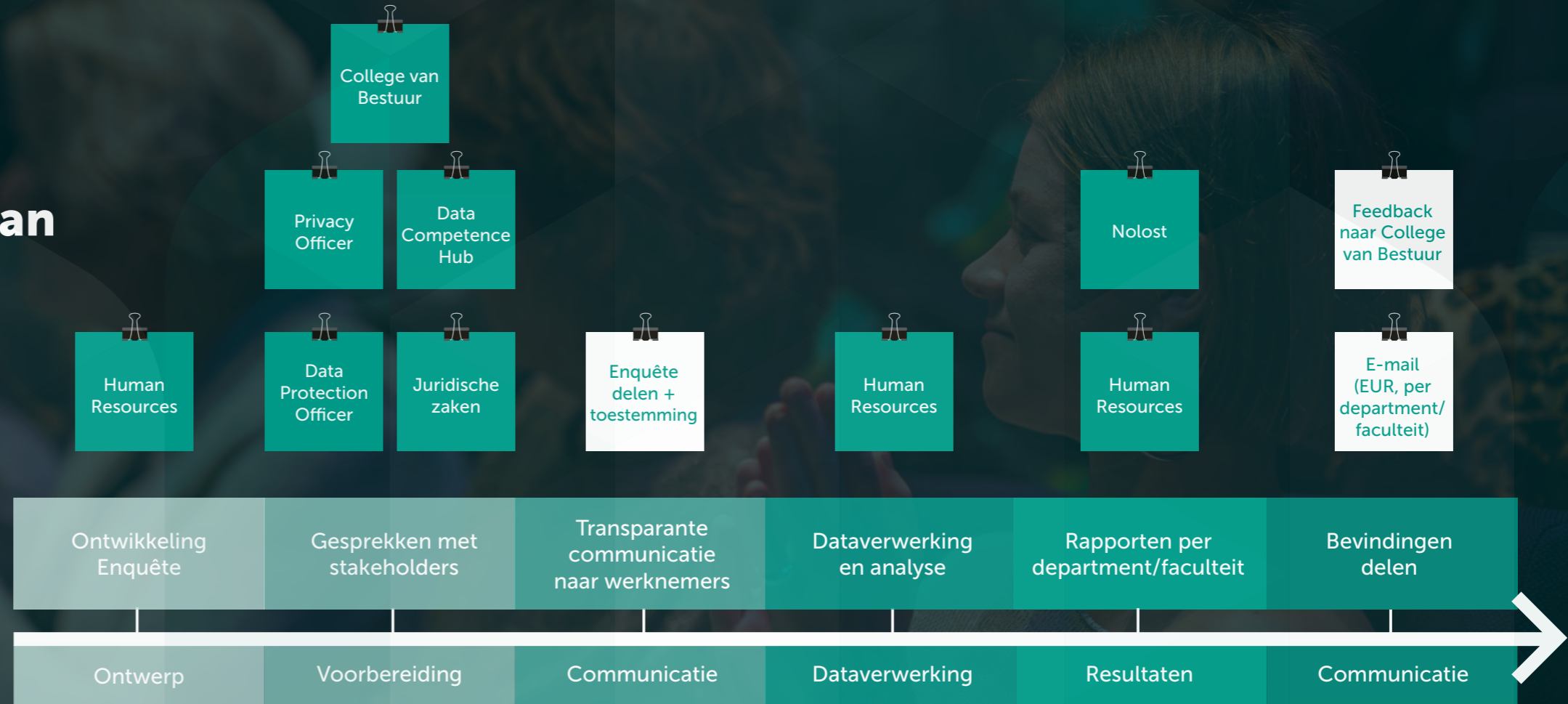
We organiseerden ook een interview met onze rector magnificus, onze HR-directeur, Data Protection Officer en onze Chief Diversity Officer om uit te leggen waarom onze deelname aan de Barometer belangrijk is, hoe het proces werkte, welke maatregelen er waren genomen om de gegevens te beveiligen en om de implicaties van dit onderzoek te bespreken. Vervolgens hebben we onze gegevens gedeeld met het Centraal Bureau voor de Statistiek, en na een paar maanden ontvingen we de resultaten. Ook wat betreft de resultaten hebben we duidelijk gecommuniceerd en uitgelegd hoe deze gegevens onze beslissing om het Beyond 25/25-beleid te ontwikkelen hebben beïnvloed.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 **Inclusief HR-beleid**
 - 3.6 Monitoring & Research
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Onderzoek Employee Engagement & Enablement Scan



IDEA Center werkte samen met HR aan de **Employee Engagement & Enablement Scan**. Dit was een belangrijke mijlpaal voor ons omdat het de eerste keer was dat we vragen over verschillende diversiteitsdimensies konden opnemen in een enquête voor medewerkers binnen de gehele EUR. De diversiteitsdimensies die we konden opnemen waren afkomst, seksuele oriëntatie, het hebben van functionele beperkingen en gender (inclusief non-binaire medewerkers). De resultaten van de scan zijn te vinden in het dit jaar verschenen [rapport](#).

Het proces achter de Scan
Net als bij de Barometer en elk ander onderzoek dat zich richt op diversiteitsdimensies, is het belangrijk om te benadrukken dat diversiteitskenmerken persoonlijke en gevoelige data zijn en dat het heel belangrijk is om deze data met de grootst mogelijke zorg te behandelen. Het is ook essentieel om relevante deskundigen en belanghebbenden bij het hele proces te betrekken. Op deze manier konden we ervoor zorgen dat alles op een wettige en correcte manier plaatsvond. Daarom hebben

we de volgende stappen ondernomen: Onze collega's van HR hadden al de basisvragenlijst opgesteld en samen bespraken we welke diversiteitsdimensies we wilden toevoegen. Tijdens de voorbereidingsfase vroegen we advies aan collega's van de Data Competence Hub, data protection officer, privacy officers en juridische experts en bespraken we onze plannen met het College van Bestuur. Vervolgens hebben we gecommuniceerd naar onze medewerkers waarom we deze gegevens wilden verzamelen en hoe we de gegevens

op een veilige manier zouden verwerken. We hebben die gegevensanalyse en interpretatie samen met HR uitgevoerd. Voor de resultaten werkten we samen met een externe partij, Nolost. We rapporteerden EUR-breed, maar ook op het niveau van faculteiten en diensten, en waar mogelijk zelfs op teamniveau. Vervolgens richtten we ons op het communiceren over deze resultaten, eerst naar het College van Bestuur en vervolgens naar alle medewerkers.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 **Monitoring & Research**
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



Diverse onderzoeksteams kunnen creatiever en innovatiever zijn als ze worden geleid door een **inclusieve leider**.

Monitoring & Research



Binnen de pijler Monitoring & Research streven we ernaar diversiteit binnen de EUR te monitoren en diepgaand onderzoek te doen om een beter inzicht te krijgen in de situatie (zie de verschillende onderzoeksvoorbeelden in dit verslag, waaronder ons onderzoek inzake het [Pre-Academische Programma](#), onze samenwerking aan de [Studentenwelzijnmonitor](#), de [Barometer Culturele Diversiteit](#), en de [Employee Engagement & Enablement Scan](#). We streven er ook naar om het onderzoek aan de universiteit diverser en inclusiever te maken. Dit houdt in dat we ons moeten richten op hoe we diverse en inclusieve onderzoeksteams kunnen hebben en hoe we deze teams op een inclusieve manier kunnen leiden. Ook richten we ons op het inclusiever maken van het onderzoeksproces (zie [figuur](#)).

Het is belangrijk om op te merken dat diverse onderzoeksteams creatiever en innovatiever kunnen zijn dankzij de verschillende standpunten van de teamleden. Dit kan echter alleen als het team wordt geleid door een inclusieve leider. Dit betekent dat iedereen als even waardevol wordt behandeld en ieders inbreng wordt gewaardeerd. Een inclusieve leider kan verschillen ook gebruiken om het team te helpen out-of-the-box te denken. Bovendien motiveren ze hun teamleden om elke dag op het werk volledig

zichzelf te zijn: niemand hoeft zich aan te passen. We hebben al een toolkit om je te helpen de werving van onderzoeksteamleden inclusiever te maken, op onze website. We moedigen leiders en teamleden ook aan om na te denken over hun positionaliteit: waar iemand zich bevindt in relatie tot diens verschillende sociale identiteiten. Dit beïnvloedt de manier waarop we de wereld waarnemen en begrijpen, onze kennis, ons perspectief, ons gedrag... En dit beïnvloedt ook de manier waarop we onderzoek doen.

Met betrekking tot het onderzoeksproces zijn er veel verschillende punten waarover we moeten nadenken. Hier vind je enkele voorbeelden: Als het bijvoorbeeld gaat om onze onderzoeksvragen, moeten we nadenken over hoe rekening houden met diversiteit kan leiden tot innovatie. Een belangrijk voorbeeld is hoe AI bij gezichtsherkenning discrimineert op grond van etniciteit: AI is veel beter in staat om gezichten van witte mannen te herkennen en presteert onder de maat bij het herkennen van gezichten van vrouwen van kleur.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 **Monitoring & Research**
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Het is daarom belangrijk om in dit onderzoek rekening te houden met diversiteit, wat tot waardevolle inzichten leidt. Voorbeelden zoals deze werden besproken tijdens de Inclusive Technology Week, in samenwerking met Convergence AI en Data Science.

Wanneer we nadenken over het ontwerp en de methodologie van ons onderzoek, moeten we nadenken over onze steekproef: zijn de deelnemers representatief voor de samenleving? Of slechts een deel ervan? We moeten ook overwegen of onze studie toegankelijk is (maken we bijvoorbeeld gebruik van inclusieve en begrijpelijke taal?). En hebben we (maatschappelijke) belanghebbenden betrokken bij het ontwerpen van ons onderzoek? Wanneer we onze resultaten analyseren en interpreteren, houden we dan rekening met diversiteitsdimensies? Bieden we een context en vermijden we stigmatisering? En hoe toegankelijk is de output van ons onderzoek?

Dit jaar kregen we verschillende keren de kans om onze inzichten te delen, bijvoorbeeld tijdens gesprekken met [Erasmus Research Services](#). We hebben ook onderzocht hoe we kunnen samenwerken aan deze onderwerpen, dus verwacht meer informatie en een uitgebreidere gids om je onderzoek diverser en inclusiever te maken. We hebben dit standpunt ook gepresenteerd tijdens de [EAIE bijeenkomst](#) in Rotterdam.

We waren ook vertegenwoordigd bij de presentatie van de jaarlijkse [Monitor Vrouwelijke Hoogleraren](#) door het [Landelijk netwerk vrouwelijke hoogleraren](#) waar we deel uitmaakten van een panel om de resultaten van vorig jaar te bespreken, die je [hier](#) kunt vinden. Tijdens de discussie benadrukten we de noodzaak van een bredere monitoring op diversiteitskenmerken en van meer onderzoek naar de verschillende oorzaken van de ongelijke vertegenwoordiging van vrouwen in hogere academische functies.

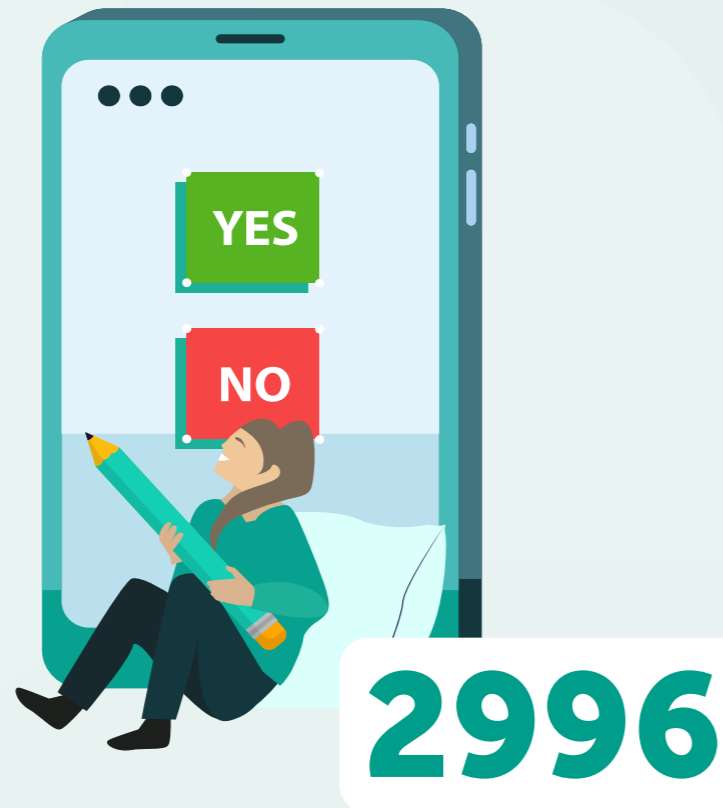


Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

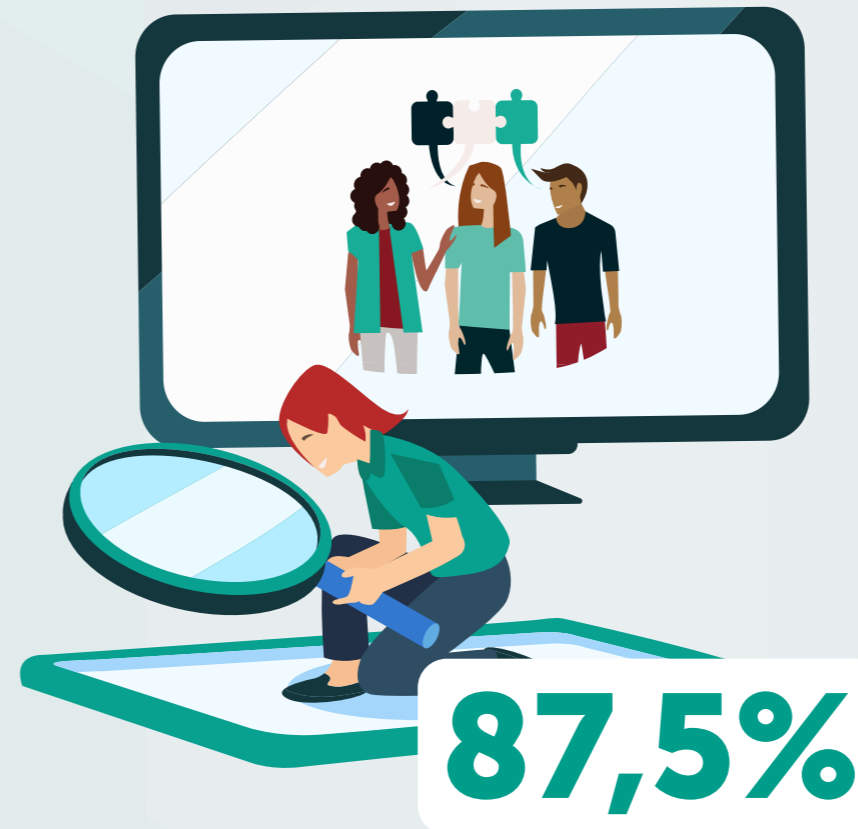
- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 **Monitoring & Research**
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Monitoring & research in cijfers



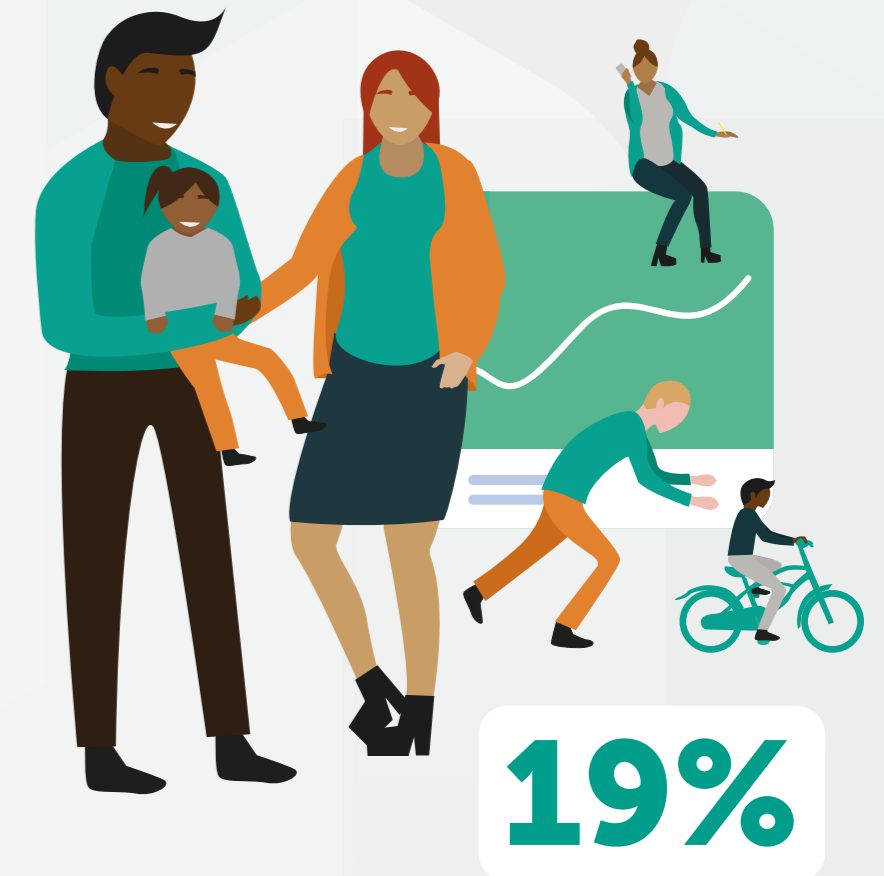
Studenten-enquêtes

De enquêtes die we vanuit IDEA Center hebben gehouden bereikten 2996 studenten, van wie 95,5% enige informatie over diversiteitskenmerken heeft ingevuld.



Employee Engagement Scan

Bijna de helft van onze medewerkers heeft dit jaar de Employee Engagement Scan ingevuld. Gemiddeld 87,5% van onze medewerkers vulde vragen in over diversiteitskenmerken (d.w.z. informatie over gender, functionele beperkingen, afkomst en het zich identificeren als lid van de LHBTQIA+-gemeenschap).



Loonkloof

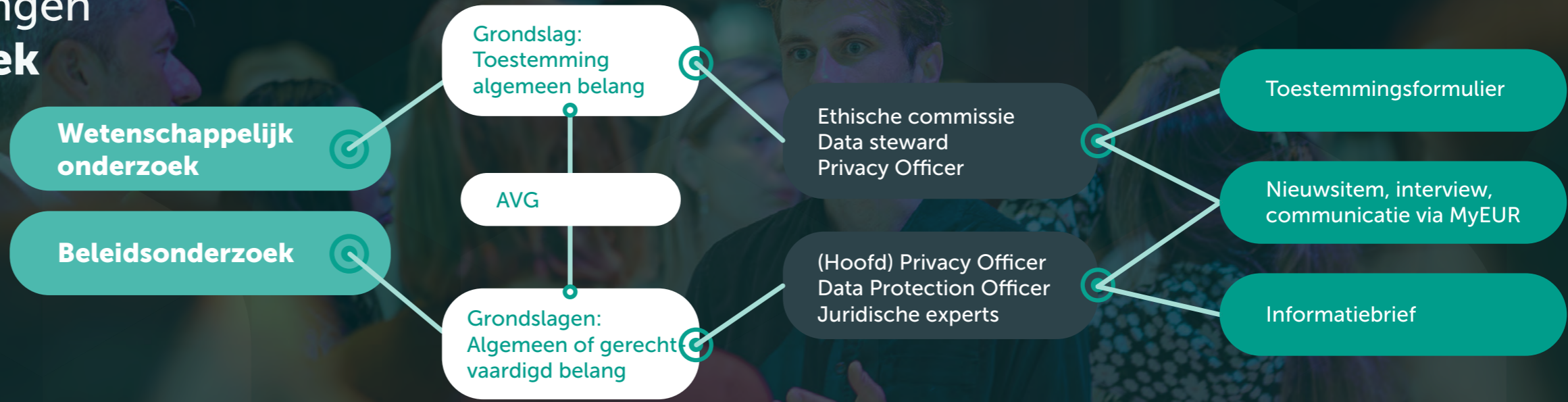
In Nederland is er een aanzienlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen: in het bedrijfsleven verdienen mannen 19% meer dan vrouwen, terwijl mannen bij de overheid 6% meer verdienen dan vrouwen. Ben je benieuwd of er een loonkloof is bij de EUR? We doen momenteel uitgebreid onderzoek naar de vraag of er bij de EUR een loonkloof bestaat op basis van gender en nationaliteit, zowel onder wetenschappelijk personeel als personeel van ondersteunende diensten. We houden je op de hoogte.

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Belangrijke momenten
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
 - 3.1 Outreach
 - 3.2 Soft-landing
 - 3.3 Student Engagement
 - 3.4 Inclusief onderwijs
 - 3.5 Inclusief HR-beleid
 - 3.6 **Monitoring & Research**
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Verbeteringen Onderzoek



Maak je enquête inclusiever met slechts een paar wijzigingen

Met tools, zoals www.ishetb1.nl, kan de taal in een enquête worden aangepast zodat het grootste deel van de populatie de tekst begrijpt. Bovendien geven de meeste mensen de voorkeur aan teksten van B1-niveau. Je voorkomt er ook verkeerde interpretaties mee. Een ander voorbeeld is het vermijden van de antwoordcategorie 'Anders' als het gaat om achtergrondkenmerken. 'Anders' veronderstelt normativiteit.

Probeer zoveel mogelijk aspecten op te nemen in je antwoordcategorieën. Als dit om praktische of privacyredenen niet mogelijk is, leg dan in de vraag uit dat je je ervan bewust bent dat er veel meer mogelijkheden zijn dan de antwoordopties laten zien, maar dat deze om privacy- en praktische redenen niet allemaal gegeven kunnen worden.

Onderzoek naar diversiteit & inclusie kijkt nog steeds vaak alleen naar representatiecijfers

De onderliggende processen, zoals oorzaken, gevolgen, gedrag, omgeving, enz. worden vaak over het hoofd gezien. Maar door ook naar deze onderliggende factoren te kijken, verkrijgt je de informatie die je nodig hebt om diversiteit te vergroten. Zorg er dus voor dat je altijd vervolgonderzoek doet en gebruik, indien mogelijk, een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden.

Er zijn veel verschillende manieren om etniciteit te categoriseren

In Nederland wordt etniciteit of culturele achtergrond door het CBS gedefinieerd op basis van waar jij en je ouders geboren zijn. In de loop der jaren is deze definitie echter veranderd. Zo zijn de termen in 2016 veranderd van 'allochtoon' in 'persoon met een migratieachtergrond'. In 2022 is deze terminologie veranderd, en wordt de nadruk gelegd op 'afkomst'. De categorisering is ook veranderd: waar voorheen culturele achtergrond gebaseerd was op het geboorteland van je ouders (d.w.z. je werd gecategoriseerd als

iemand met een migratieachtergrond als ten minste één van je ouders in het buitenland was geboren), is het nu ook gebaseerd op je eigen geboorteland: je wordt beschouwd als iemand met een niet-Nederlandse afkomst als je zelf en/of één van je ouders in het buitenland zijn geboren. Verder is er een onderscheid tussen mensen met een niet-Nederlandse Europese afkomst en mensen met een afkomst buiten Europa. Dit heeft belangrijke gevolgen voor de vergelijkbaarheid van etniciteit of culturele achtergrond tussen contexten en in de tijd. Het vraagt ook om kritische reflectie: kunnen we ervan uitgaan dat mensen die binnen dezelfde categorie vallen dezelfde ervaringen hebben?

Verschillen tussen de voorbereidingen voor academisch onderzoek en beleidsonderzoek

Het bovenstaande figuur toont de verschillende routes. Let op: het is in beide gevallen zeer belangrijk om je altijd te houden aan de beginselen van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) en ervoor te zorgen dat je transparant en toegankelijk communiceert.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 **IDEA Center in Europa en de VS**
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



IDEA Center in Europa en de VS

Het ontmantelen van structurele ongelijkheden in de academische wereld is een cruciale, maar lastige taak. Er zijn geen eenvoudige oplossingen voor deze complexe problemen. Om ons streven naar noodzakelijke verandering te realiseren, werkt IDEA Center nauw samen met meerdere nationale en internationale partners. In dit hoofdstuk vertellen we meer over onze internationale partners.

We hebben een stevige samenwerking met UCLA waarmee we een substantiële band hebben opgebouwd die wordt gekenmerkt door kennisuitwisseling, wederzijdse bezoeken en waardevolle inzichten in het domein van Outreach. Op basis van de prijzenswaardige staat van dienst van de UCLA in het ondersteunen van studenten bij het bereiken van hun onderwijsambities, met name door de ontwikkeling van academische outreach- en verrijkingprogramma's voor ondervertegenwoordigde studenten, hebben we belangrijke lessen geleerd. De succesfactoren van UCLA, die geworteld zijn in studentgerichte benaderingen, vroegtijdige educatieve outreach, het bieden van rolmodellen en de consistente integratie van de stem van de student, zijn van cruciaal belang gebleken bij het vormgeven van onze strategieën op de EUR.



De afgelopen jaren zijn onze Europese connecties aanzienlijk gegroeid. Een opmerkelijke mijlpaal is onze deelname aan het UNIC-netwerk, waar samenwerking met universiteiten uit postindustriële steden ons bewustzijn van gezamenlijke problemen vergroot. Deze gezamenlijke inspanning stelt ons in staat om inzichten te vergaren, kennis te delen en te navigeren door de collectieve successen en worstelingen binnen een bredere context.

UNIC, the European University of Post-Industrial Cities, opgericht in 2020, is uitgegroeid tot een krachtige alliantie van tien universiteiten, verspreid over verschillende geografische regio's in Europa. Dit netwerk, dat nu is uitgebreid met Lodz in Polen en Malmö in Zweden, bedient 20 miljoen burgers, staat in de voorhoede van regionale ontwikkeling en fungeert als een onderzoeksknooppunt om maatschappelijke uitdagingen aan te gaan. De alliantie streeft ernaar om medewerkers, onderzoekers en studenten fysieke en virtuele mogelijkheden te bieden en zich tegelijkertijd te richten op het oplossen van maatschappelijke problemen.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 **IDEA Center in Europa en de VS**
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Binnen het UNIC-kader heeft IDEA Center opmerkelijke vooruitgang geboekt, met name via het UNIC Peer Review-initiatief. Deze interuniversitaire evaluatie, een integraal onderdeel van de UNIC Superdiversity Academy, heeft tot doel inclusiviteit te verbeteren binnen de partneruniversiteiten. Het peer-reviewproces houdt in dat de aan elkaar gekoppelde universiteiten verschillende diversiteitsaspecten van elkaars instellingen onder de loep nemen, waaronder academische programma's, het studentenleven, de personeelssamenstelling en onderzoek. De iteratieve aard van dit proces, zoals bleek uit de tweede ronde in maart 2023, vergemakkelijkt voortdurende discussies over ontwikkelingen en uitdagingen die door de universiteiten zijn vastgesteld. IDEA Center heeft actief deelgenomen aan gesprekken gevoerd door KU en heeft samengewerkt met UNIC bij het beoordelen van UNiZG.

De peer-review rapporten dienen als basis voor verdere analyse en helpen bij het formuleren van toekomstig beleid en samenwerkingsverbanden rond diversiteit en inclusie.

Andere bijdragen

Het overzichtsrappport over het opnemen van superdiversiteit als onderwerp in bestaande programma's.

Om dit te bereiken hebben we korte, semigestructureerde gesprekken gehouden met relevante administratieve en academische diensten, zoals Faculty Diversity Officers, Internationale Educatie & Aquisitie, enz.

UNIC Superdiverse richtlijnen voor de collegezaal die dienen als model voor best practices voor het transformeren van inclusie-initiatieven op UNIC-universiteiten en een reeks concrete handvatten omvatten om universiteiten voor te bereiden op het superdiverse heden en de superdiverse toekomst van Europa. IDEA Center heeft bijgedragen aan de richtlijnen door het delen van good practices van faculteiten van de hele EUR over het onderwerp 'dekolonisatie van het curriculum'.

Het evaluatierapport van de UNIC Superdiversity Academy werd samengesteld om de verschillende taken te beoordelen die in het kader van de Superdiversity Academy werden uitgevoerd, waaronder peer reviews, superdiversiteitscholen,



publicaties en UNIC@school, met als doel prestaties te erkennen en uitdagingen te accentueren. IDEA Center heeft een rapport opgesteld over alle taken waaraan de EUR heeft deelgenomen binnen de Superdiversity Academy.

Een werkdocument over superdiversiteit en hoger onderwijs

IDEA Center heeft een artikel ingediend als medeauteur van een werkdocument over het onderwerp superdiversiteit in het hoger onderwijs. Het artikel, getiteld 'Inclusive Education as a Shared Responsibility', is geschreven door Dr. Yumna Asaf en Dr. Helen Tibboel van IDEA Center (EUR), in samenwerking met Dr. Anna Santucci van University College Cork in Ierland. We willen het artikel aanbieden aan een internationaal peer-reviewed tijdschrift dat zich richt op hoger onderwijs, didactiek of migratie en diversiteit.

Binnen het UNIC-netwerk hebben de unieke configuratie, bestuursstructuur, geïntegreerde aanpak en basispijlers van ons IDEA Center internationale waardering geogst. Deze onderscheidende opzet is een belangrijk pluspunt, waardoor we onze operationele methodologieën en initiatieven voor capaciteitsopbouw actief verspreiden onder verschillende internationale partners.

Nog een opmerkelijk voorbeeld van onze Europese samenwerking is het IDEA-net project, wat staat voor "Expanding the network of Inclusion, Diversity, Equity, and Access (IDEA) practitioners in higher education through institutional capacity building". Dit project wordt ondersteund met EU-financiering. Het maakt gebruik van de expertise van partnerinstellingen, uitgebreid onderzoek op het gebied van de sociale dimensie van hogeronderwijsinstellingen en een robuust netwerk van stakeholders. Het consortium dat dit initiatief leidt, bestaat uit de Erasmus Universiteit Rotterdam als projectcoördinator, samen met University College Dublin (Ierland), de Universiteit van Belgrado (Servië), de Universiteit van Ljubljana (Slovenië), de Universiteit van Zadar (Kroatië), ECHO - Expertisecentrum voor Diversiteitsbeleid (Nederland), en het KIC - Knowledge Innovation Centre (Malta).

Het overkoepelende doel van IDEA-net is het consolideren van deze schat aan kennis om de gaten te dichten in de institutionele cultuur van Europese universiteiten, waar volledige integratie en het omarmen van diversiteit en inclusie nog steeds ongelijkmatig zijn. Het project richt zich voornamelijk op de leiding van universiteiten, ondersteunend personeel en belanghebbenden zoals andere onderwijsinstellingen, nationale en regionale overheden en onderzoekscentra en erkent de lastige taak om structurele ongelijkheden in de academische wereld te ontmantelen. Om dit aan te pakken is IDEA-net opgezet om een database te creëren van good practices van IDEA-centra en -benaderingen, richtlijnen voor het opzetten van IDEA-diensten en -infrastructuur, peer-learning-activiteiten voor capaciteitsopbouw en een gemeenschap die zich richt op het delen van kennis, toekomstige trends en samenwerking.

De resultaten van het project zullen worden getest in partneruniversiteiten, en zijn vervolgens bedoeld om als strategisch model te dienen voor andere instellingen wereldwijd, waardoor de impact wordt uitgebreid naar diverse landen en regio's. Door gebruik te maken van onze positie in Europa, worden leden van IDEA Center

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 **IDEA Center in Europa en de VS**
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



regelmatig uitgenodigd om te spreken op verschillende conferenties over het hele continent, waardoor onze rol als 'thought leader' op het gebied van inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid verder wordt versterkt.

EAIE-conferentie

In september was Rotterdam gastheer van de EAIE: European Association for International Education (EAIE) conferentie, het grootste en meest uitgebreide internationale hoger onderwijs-evenement in zijn soort in Europa. Tijdens de conferentie deelden verschillende collega's van de Erasmus Universiteit Rotterdam hun kennis over maatschappelijke impact, online leren, op internationalisering en inclusie. Ons IDEA Center was ook aanwezig om inzichten te delen.

Yumna Asaf, Projectleider Inclusief Onderwijs:

"In de sessie 'Well-being in an Inclusive Environment' heb ik de Inclusive Education Dilemma Game geleid. Deze sessie werd bijgewoond door een diverse groep internationale deelnemers met verschillende achtergronden in het hoger onderwijs, waaronder beleidsmakers, internationale uitwisselingsmedewerkers, onderzoekers en docenten. Het spel werd met enthousiasme ontvangen en leidde tot gedachtewisselingen over belangrijke onderwerpen op het gebied van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs."

Veronika Norvaisaite, projectleider Soft-Landing:

"De interactieve Dilemma Game diende als introductie tot de complexe onderwerpen waar we bij IDEA Center aan werken. Daarna kregen de deelnemers aan de sessies een korte introductie over hoe ons team is georganiseerd, de integrale aard van ons werk en de succesfactoren die ons hebben geholpen onze portfolio te laten groeien en resultaten te behalen."

Jacqueline Onyenze, projectleider Betrokkenheid van Studenten:

"Tijdens de EAIE-conferentie gaf ik een 'ignite'-sessie. Tijdens deze presentatie deelde ik mijn kennis over het belang van het werken met bottom-up initiatieven en hoe deze initiatieven van onderaf verbinding en ruimdenkendheid bevorderen, en hoe ze meer saamhorigheidsgevoel creëren voor alle studenten aan onze universiteit."

Helen Tibboel & Katarina Putnik Projectleider Monitoring & Research en Senior HR beleidsadviseur Inclusie, Diversiteit, Rechtvaardigheid & Toegankelijkheid:

"In onze sessie presenteerden we een toolkit voor inclusief onderzoek. Internationalisering vergroot de diversiteit onder onze medewerkers en studenten. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich thuis voelt op onze universiteit, moeten we een inclusief klimaat creëren. Terwijl inclusief onderwijs steeds meer aandacht krijgt, wordt inclusief onderzoek nog steeds vaak over het hoofd gezien, ook al is dit een belangrijk onderdeel van het hoger onderwijs en helpt het ons maatschappelijke problemen op te lossen.

We richtten ons op 1) hoe we onze onderzoeksteams diverser en meer inclusief konden maken. Enkele voorbeelden zijn: inclusieve wervings- en selectieprocedures gebruiken en nadenken over inclusief leiderschap en 2) hoe kunnen we de inhoud en methodologie van ons onderzoek diverser en inclusiever maken. Enkele elementen zijn: je onderzoek baseren op diverse literatuurbronnen, diversiteitsdimensies opnemen in je onderzoek, nadenken over de vraag of je steekproef een afspiegeling is van de samenleving en je onderzoek op een toegankelijke en inclusieve manier presenteren."

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 **IDEA Center in Europa en de VS**
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers

Université catholique de Louvain

In oktober werden prof. Semiha Denктаş en dr. Gwen de Bruin, de manager van ons IDEA Center, vereerd met een uitnodiging van Université catholique de Louvain om te spreken over de ingrijpende maatschappelijke veranderingen die institutionele antwoorden vereisen. Ze deelden inzichten in hoe IDEA Center en de Erasmus Universiteit Rotterdam omgaan met deze uitdagingen tijdens de 'General Assembly' over rechtvaardigheid, diversiteit en inclusie in Leuven, die een week duurde. Het evenement bood een waardevol platform om ideeën uit te wisselen met internationale collega's die allemaal streven naar meer inclusiviteit binnen de universitaire omgeving.

Onze Europese verbindingen zijn de afgelopen jaren flink gegroeid

Jaarlijkse ERC-conferentie

Tijdens de jaarlijkse ERC-conferentie van 2023 in Brussel, die werd gehouden door de European Research Council (ERC), stond Semiha Denктаş in november op het podium. Tijdens een sessie gewijd aan "Het belang van diversiteit in onderzoek", ging ze in op twee cruciale aspecten: het onderzoeken van diversiteit in de samenleving en het onderstrepen van het belang van het integreren van diversiteitsoverwegingen in het onderzoeksontwerp. Semiha ging dieper in op ons Academic Outreach Programme en benadrukte de verschuiving van een focus uitsluitend op vrouwen naar het omarmen van intersectionaliteit. Deze uitbreiding verbreedt het bereik van ons werk om meer groepen te omvatten die van oudsher ondervertegenwoordigd zijn in de academische wereld en de samenleving.

Onze toewijding aan het smeden van banden buiten Nederland blijft onverminderd groot. We zijn ons bewust van de overvloedige mogelijkheden in Europa en zoeken actief naar wegen om te leren van internationale collega's en om onze waardevolle lessen met hen te delen.



Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 **Key takeaways**
- 06 2024, and beyond
- 07 Feiten en cijfers



Verandering is een **geleidelijk** proces dat geduld en doorzettingsvermogen vereist.

Key takeaways

Onze universiteit streeft naar een **gemeenschap** waarin iedereen zich niet alleen vrij voelt om de **eigen identiteit te uiten**, maar zich ook echt thuis voelt. Om dit te bereiken is een **open en inclusieve omgeving nodig, gebaseerd op de beginselen van diversiteit, rechtvaardigheid, toegankelijkheid en het gevoel erbij te horen, erkend als cruciale onderdelen van ons collectieve ethos.**

Het creëren van een echt inclusieve academische ruimte vereist voortdurende betrokkenheid, respect en samenwerking. Of het nu gaat om gerichte initiatieven op het gebied van outreach of beleidsontwikkeling, de dynamische aard van diversiteit en inclusie vraagt om voortdurende aanpassing. Het erkennen van de unieke contexten en perspectieven van diverse gemeenschappen, in combinatie met duurzame belangenbehartiging, is noodzakelijk voor effectieve en impactvolle strategieën, beleidsontwikkeling en culturele verschuivingen binnen de organisatie.

Bij het formuleren van beleid blijft een cruciale vraag: zal iedereen er in gelijke mate van profiteren, of blijft er onbedoelde uitsluiting bestaan? Inzicht in het kennislandschap binnen onze gemeenschap en het bevorderen van connecties met rolmodellen kan een aanzienlijke impact hebben op grote groepen, vooral op de jeugd.

Het gelijktijdig nastreven van systeemverandering en het empathisch ondersteunen van individuen binnen het bestaande systeem is van het grootste belang. Dit vereist vaak op maat gemaakte training en



programma's om gelijke kansen te garanderen. Communicatie speelt een cruciale rol, niet alleen aan het begin of het eind, maar gedurende het hele proces, waarbij alle belanghebbenden worden betrokken, zelfs degenen aan wie je niet direct denkt. Duidelijke communicatie bevordert het begrip, de betrokkenheid en de constructieve feedback van de gemeenschap en overbruggt de kloof tussen theoretische concepten en praktische toepassingen.

Wij kiezen voor effectieve samenwerking met afdelingen en externe partners - en zorgen dat we issues niet alleen als IDEA Center oppakken - omdat we de reikwijdte van onze universiteit erkennen. Hoewel samenwerking in eerste instantie meer tijd kan kosten, wegen de uiteindelijke baten ruimschoots op tegen de kosten. Samenwerken met medestanders binnen en buiten de universiteit zorgt voor een holistische aanpak en duurzame oplossingen. Voortdurend leren blijft centraal staan bij het afstemmen van de inspanningen op de veranderende omstandigheden van de universiteit en de samenleving.

Verandering is een geleidelijk proces dat geduld en doorzettingsvermogen vereist. Samen, stap voor stap, kunnen we een betekenisvol verschil maken in het bevorderen van een inclusieve en gastvrije universitaire omgeving.

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 **2024, and beyond**
- 07 Feiten en cijfers



Het is een collectieve inspanning die **voortdurende** betrokkenheid van ons allemaal vereist.

2024, and beyond



In 2024 blijft IDEA Center zich inzetten voor een inclusieve, diverse, rechtvaardige en toegankelijke universiteit. Het team onderkent uitsluitingsbarrières en impliciete vooroordelen in alle facetten van het academische traject aan onze instelling. Onze proactieve benadering bestaat uit het geven van beleidsadvies en het uitvoeren van activiteiten gericht op het corrigeren en verminderen van uitsluiting. De focus ligt op zowel de individuele als de systemische aspecten, met als uiteindelijk doel het bevorderen van een cultuur en omgeving waarin iedereen zich thuis voelt.

De verantwoordelijkheid voor het cultiveren van een inclusieve universiteit moet echter niet alleen op de schouders van IDEA Center rusten. Het is een collectieve inspanning die een voortdurende betrokkenheid van ons allemaal vereist. Het is cruciaal om open en soms lastige gesprekken te blijven voeren. De universiteit zou een ruimte moeten zijn waar respectvolle en menselijke dialoog gedijt, waardoor we elkaar beter kunnen begrijpen en kunnen bijdragen aan het bereiken van een inclusieve gemeenschap.

Een aantal activiteiten waar we naar uitkijken

- De Engelse versie van ons boek
- Digitale campusronde voor Outreach-jongeren en lokale stakeholders
- JINC 'Taaltrip'
- Professionaliseringsworkshops voor student-docenten (in samenwerking met externe partners)
- Building New Blocks Outreach symposium
- Focusgroeponderzoek in het eerste kwartaal van 2024 - input uit eerste hand krijgen van (eerstejaars) bachelorstudenten over hun ervaringen
- Gelijkspel-training over seksuele veiligheid voor studentenorganisaties
- Resultaat van Pay gap project
- Ketu Koti tafel 15 februari
- Nauwer samenwerken met Erasmus Research Services om onderzoekers te helpen manieren te vinden om hun onderzoek diverser en inclusiever te maken. We zetten in op 1) inclusief leiderschap; 2) diversiteit en inclusie in onderzoeksteams; 3) diversiteit en inclusie in het onderzoeksproces; 4) het waarderen van diversiteit en inclusie in onderzoeken.
- In januari 2024 ontvingen we van het CBS gegevens over de afkomst van studenten aan de EUR en verschillende andere Nederlandse universiteiten. Lees voor achtergrondinformatie het
- Leven Lang Leren Festival - In het voorjaar van 2024 kleurt heel Rotterdam een week lang Erasmusgroen voor het Leven Lang Leren Festival. Rotterdammers van jong tot oud en van boven en beneden de rivier maken op een laagdrempelige manier kennis met de Erasmus Universiteit Rotterdam en ontdekken dat leren leuk is. Als IDEA Center organiseren we een aantal sessies tijdens dit festival.

We zetten ons in voor het creëren van een veilige en aangename omgeving voor iedereen, ongeacht hun achtergrond of identiteit. We hopen dat we hier samen met de hele EUR-gemeenschap aan kunnen blijven werken en we hopen jullie te zien op ons kantoor (Erasmusgebouw, AB-47), op onze evenementen of tijdens vergaderingen en festiviteiten!

Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 **2024, and beyond**
- 07 Feiten en cijfers



Feiten en cijfers

In dit deel van ons rapport presenteren
we studenten- en HR-data.

Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

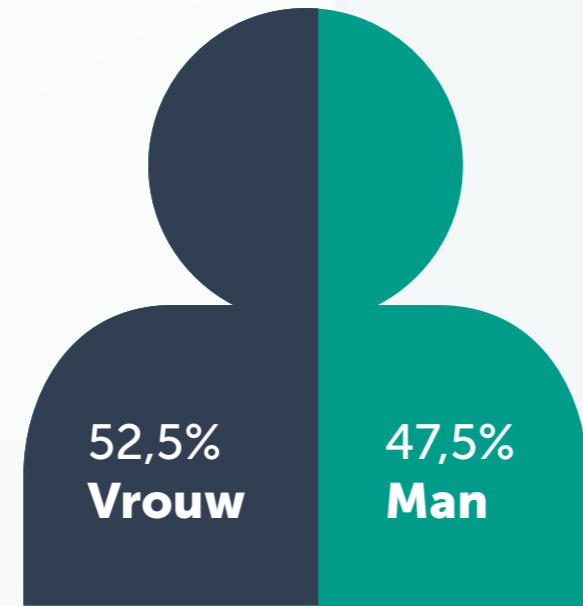
- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 **Feiten en cijfers**



Studentendata

33.328 studenten

Verhouding geslacht bachelorstudenten

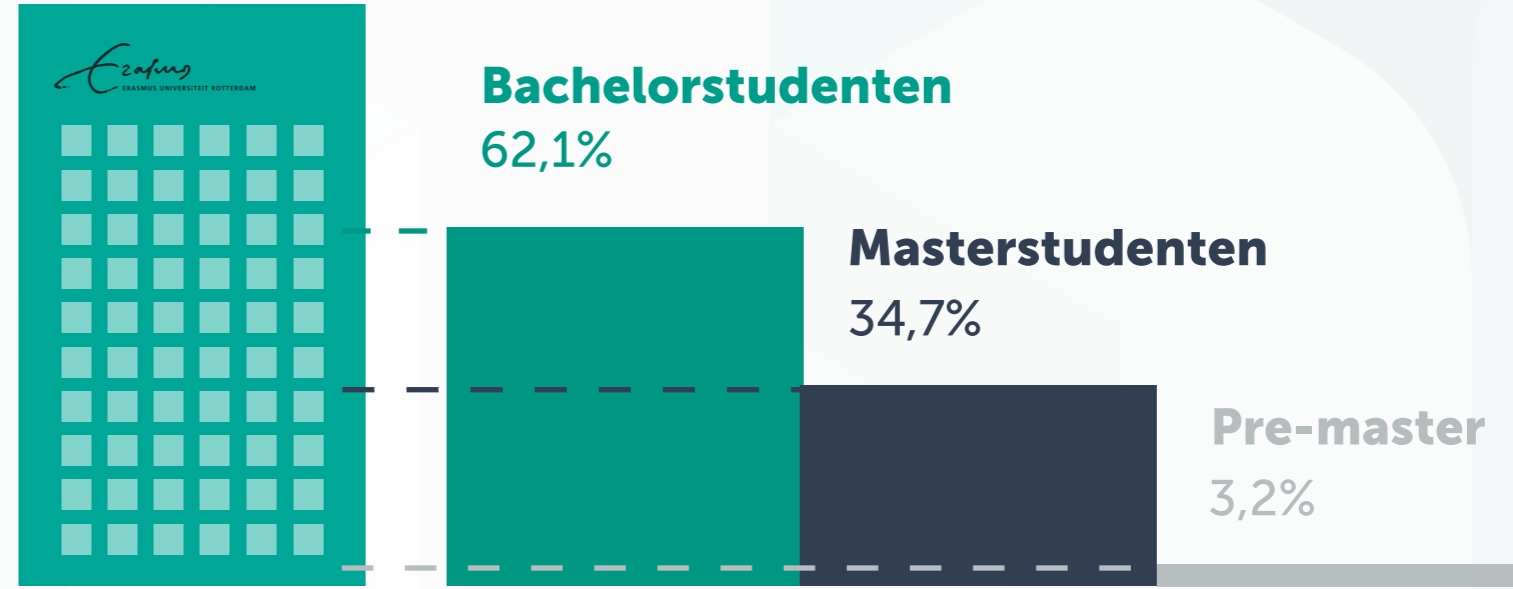


Verhouding geslacht masterstudenten

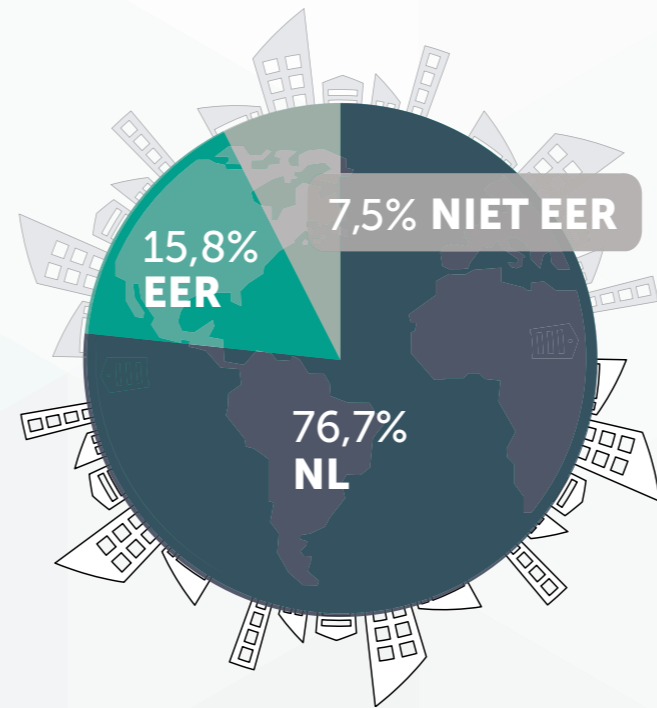


Deze gegevens zijn verkregen uit de Onderwijsmonitor op 17 januari 2024 (met als peildatum 1 oktober 2023, zoals gebruikelijk binnen de EUR). Het aantal studenten geeft het werkelijke aantal studenten weer dat bij de EUR staat ingeschreven. De cijfers zijn gebaseerd op het aantal inschrijvingen. Een student kan ingeschreven zijn in meer dan één programma.
EER = Europese Economische Ruimte

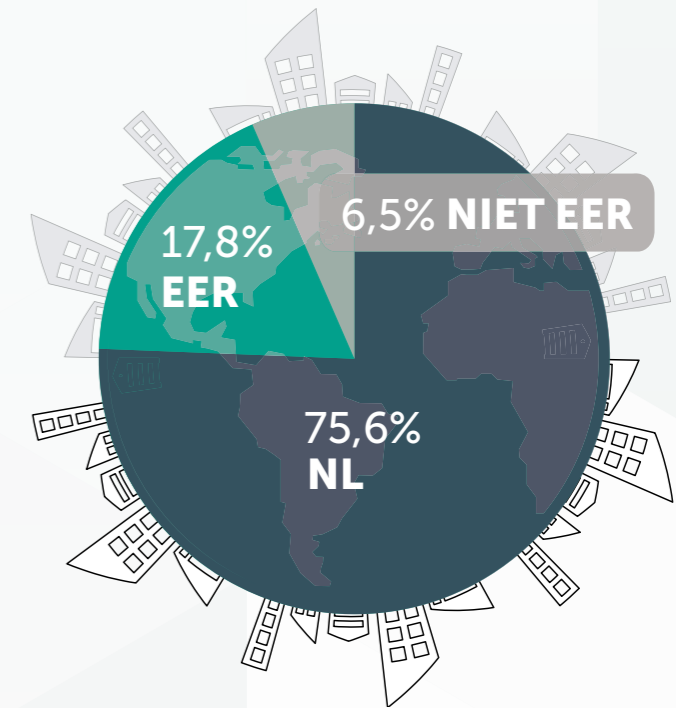
Verhouding bachelor/master/pre-master



Verhouding nationaliteit bachelorstudenten



Verhouding nationaliteit masterstudenten



Walking the talk

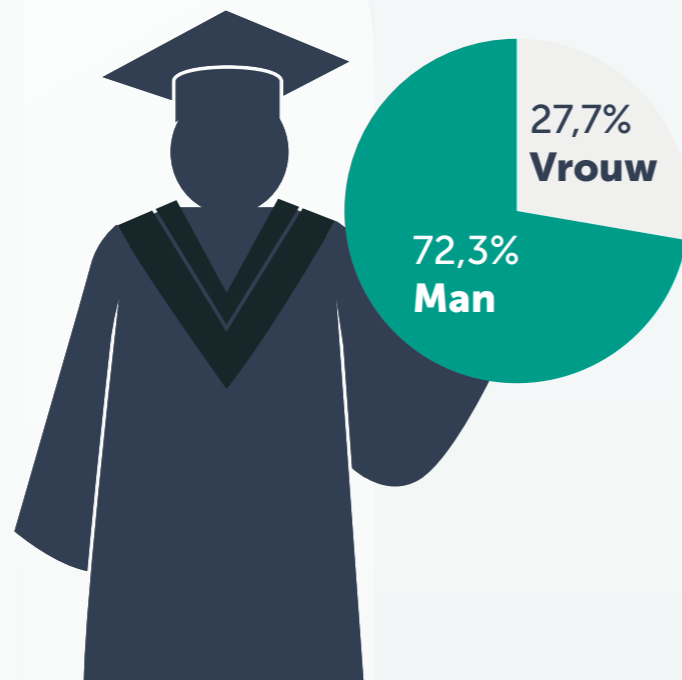
2023, initiatieven en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 **Feiten en cijfers**

Data HR 4.108 werknemers

FTE voor wetenschappelijk personeel (excl. promovendi)
naar geslacht, leeftijd, nationaliteit

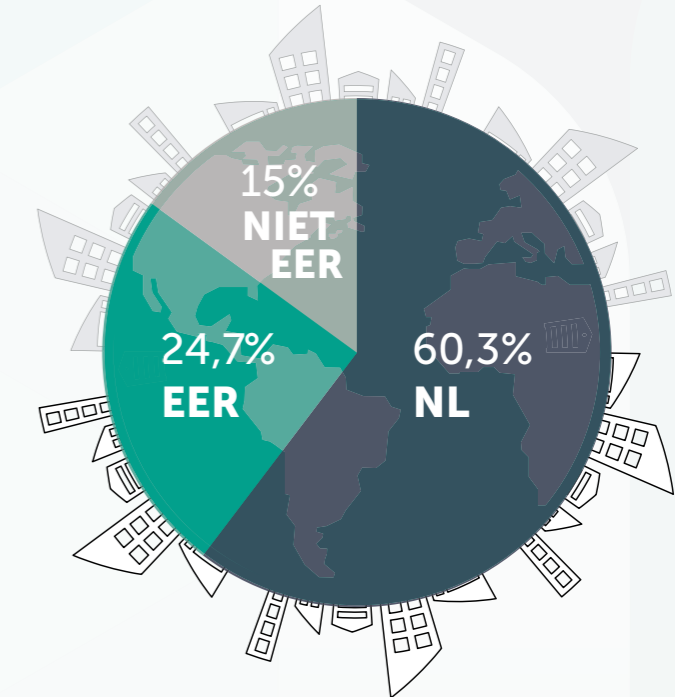
Verhouding geslacht full professors



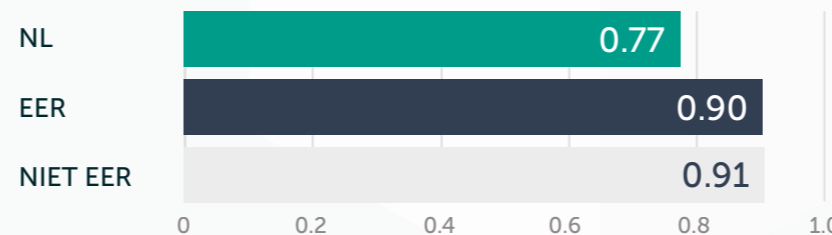
Verhouding geslacht



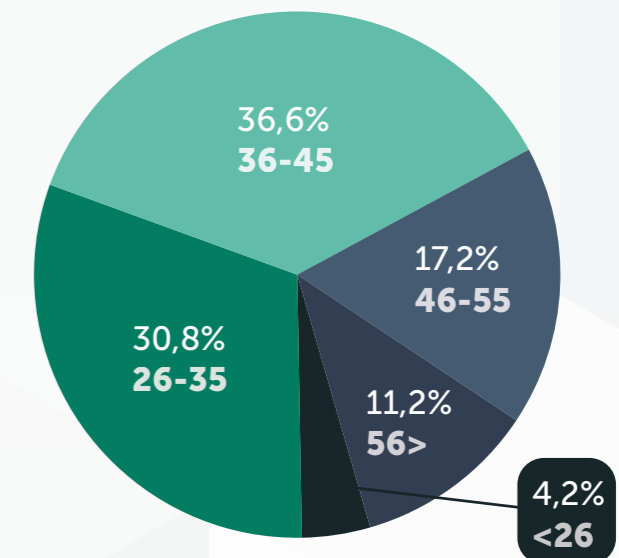
Nationaliteit



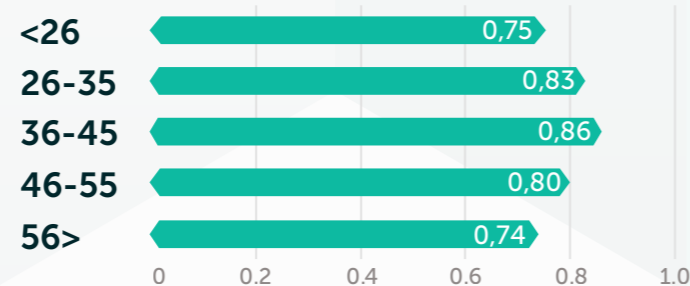
Gemiddelde naar nationaliteit



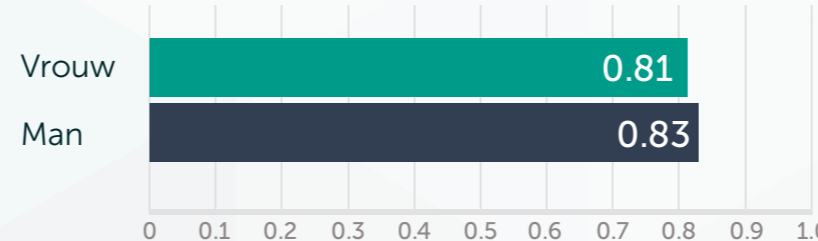
Leeftijdscategorieën



Gemiddelde naar leeftijd



Gemiddelde naar geslacht



Deze gegevens zijn op 3 januari 2024 verkregen van Human Resources (met als referentiedatum 31 december 2023).
Geslacht wordt alleen binair geregistreerd, wat betekent dat we geslacht niet in zijn bredere hoedanigheid kunnen weergeven.

Walking the talk

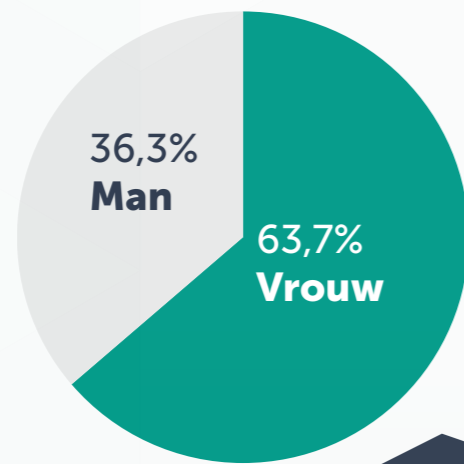
2023, initiatieven en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 **Feiten en cijfers**

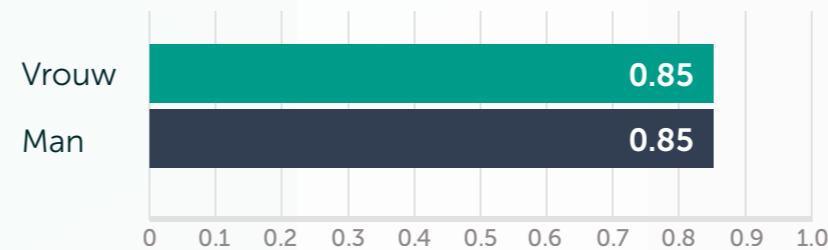
HR Data

FTE promovendi naar geslacht, leeftijd, nationaliteit

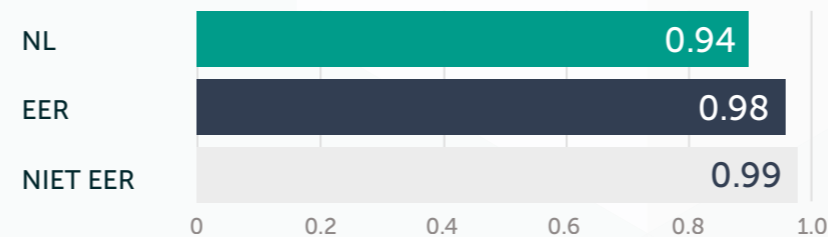
Verhouding geslacht



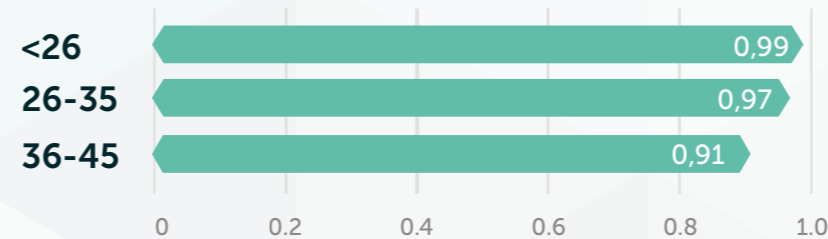
Gemiddelde naar geslacht



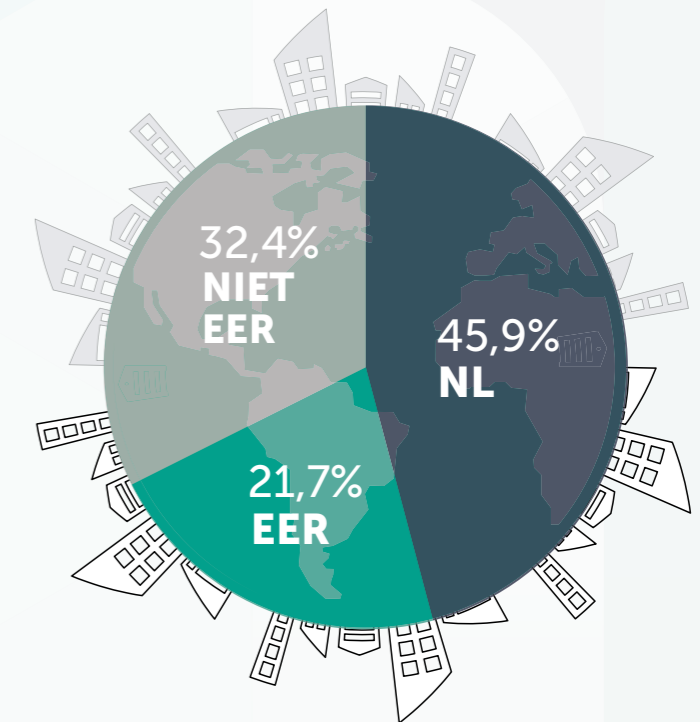
Gemiddelde naar nationaliteit



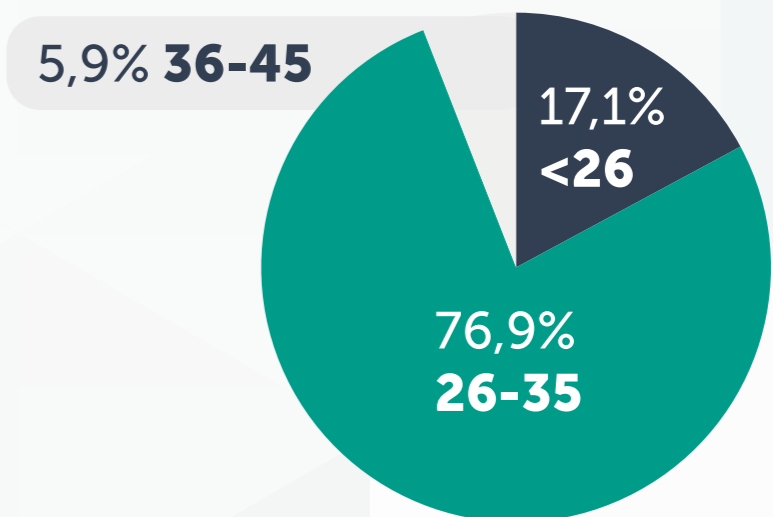
Gemiddelde naar leeftijd



Nationaliteit



Leeftijdscategorieën



Walking the talk

2023, initiatieven en resultaten IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 **Feiten en cijfers**

Walking the talk

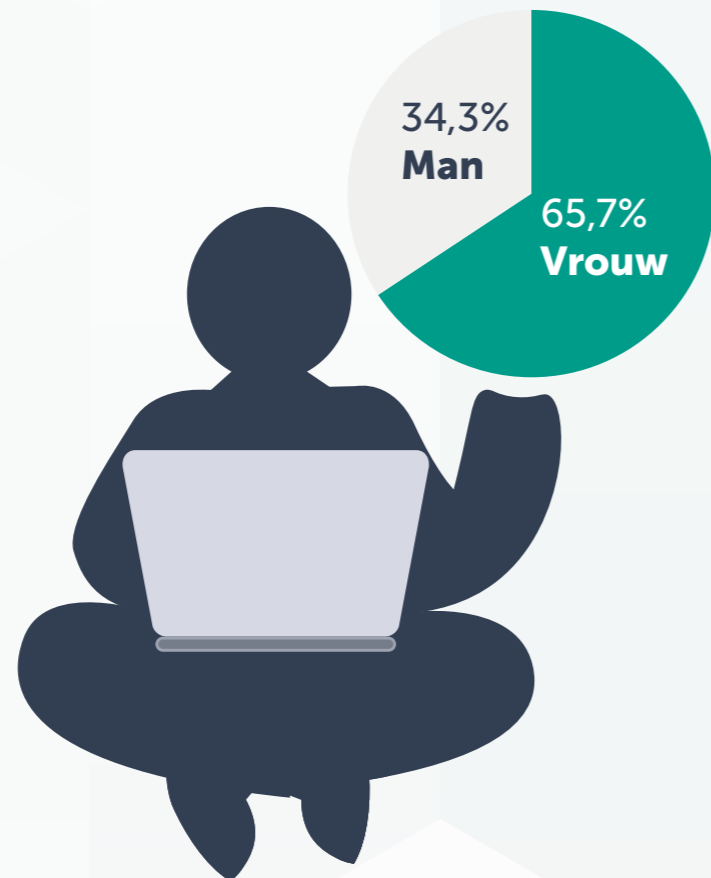
2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 **Feiten en cijfers**

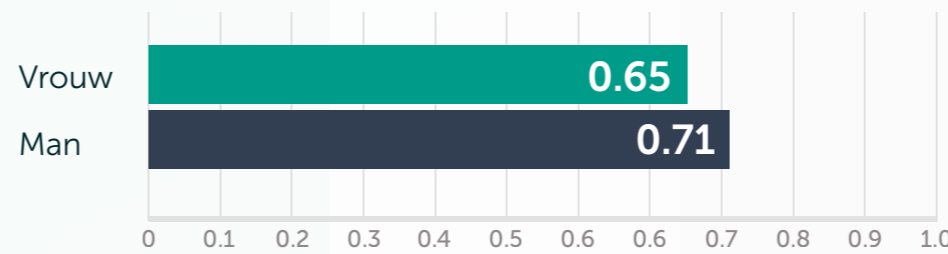
HR Data

FTE ondersteunend personeel naar geslacht, leeftijd, nationaliteit

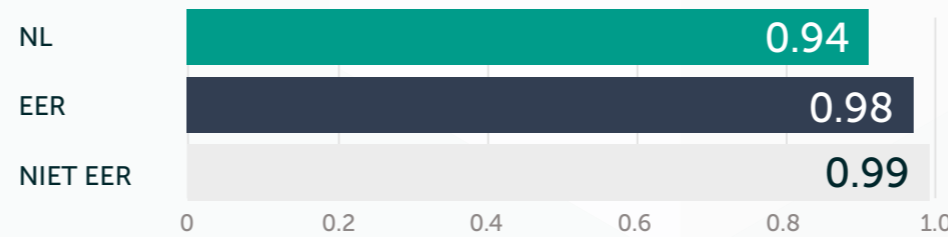
Verhouding geslacht



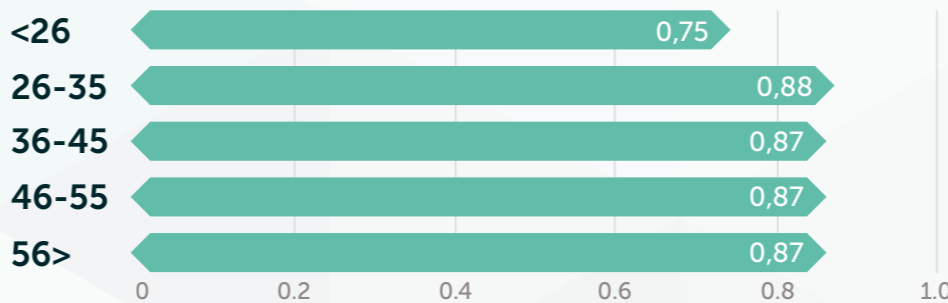
Gemiddelde naar geslacht



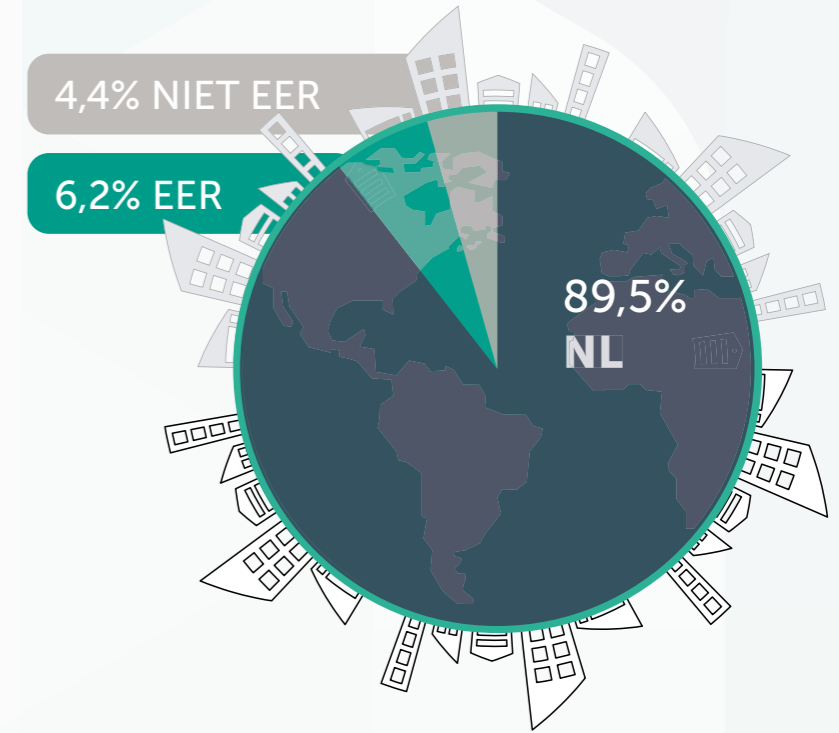
Gemiddelde naar nationaliteit



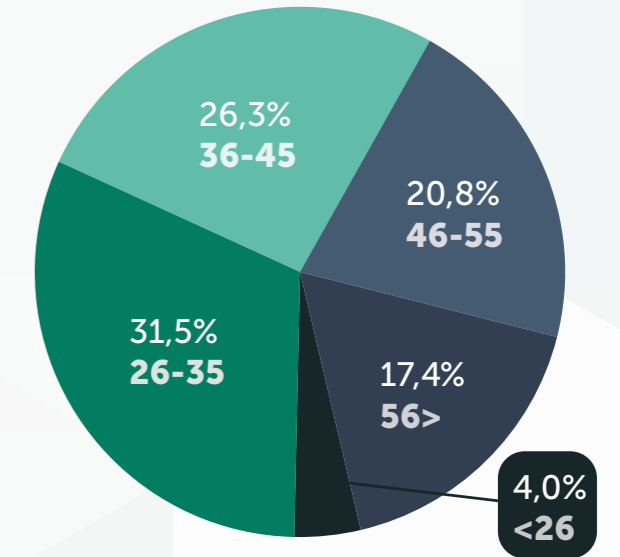
Gemiddelde naar leeftijd



Nationaliteit



Leeftijdscategorieën



Walking the talk

2023, initiatieven
en resultaten
IDEA Center

- 01 Terugblik op 2023
- 02 Moments that matter
- 03 Resultaten van onze integrale benadering
- 04 IDEA Center in Europa en de VS
- 05 Key takeaways
- 06 2024, and beyond
- 07 **Feiten en cijfers**

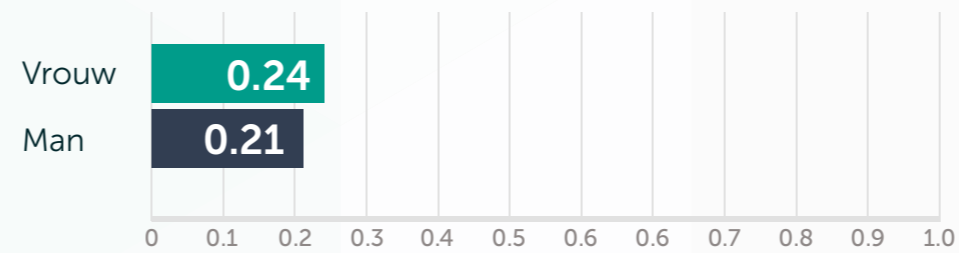
HR Data

FTE studentassistenten naar geslacht, leeftijd, nationaliteit

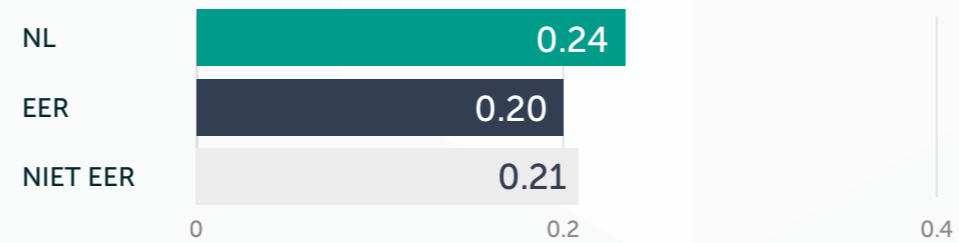
Verhouding geslacht



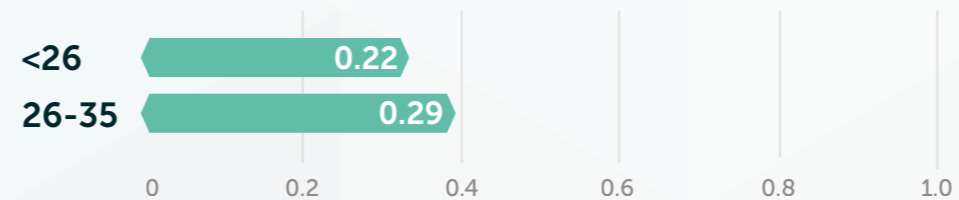
Gemiddelde naar geslacht



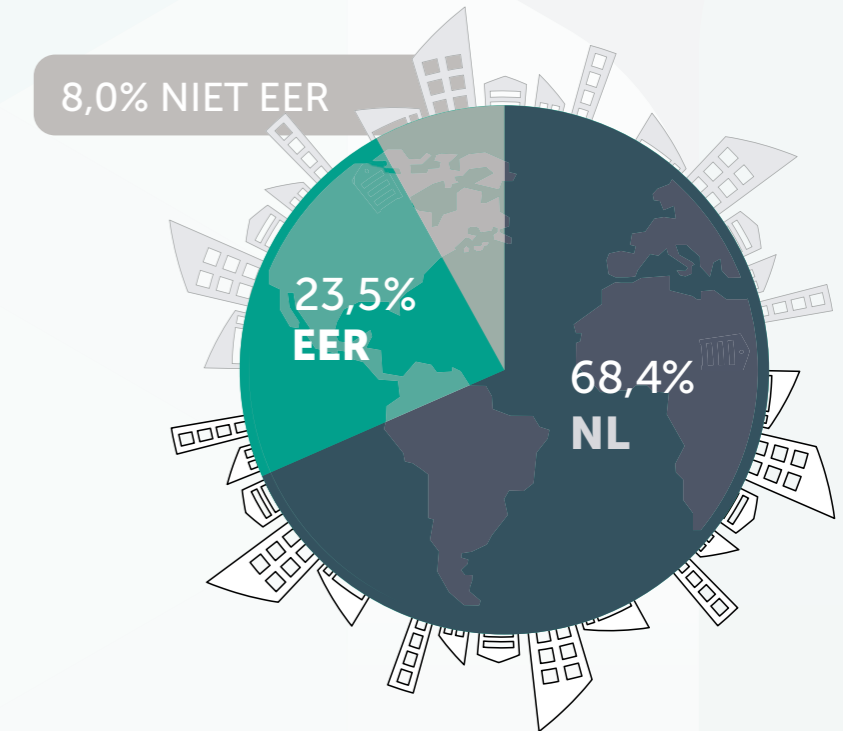
Gemiddelde naar nationaliteit



Gemiddelde naar leeftijd



Nationaliteit



Leeftijdscategorieën

