

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Strengthening and engaging

2024, initiatieven en
resultaten van IDEA Center



Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van
een inclusieve
onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een
inclusieve en betrokken
onderzoeksinstelling

2.3 Zorgen dat we
een inclusieve
werkgever zijn

2.4 Creëren van impact
en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers



Prof. dr. Jane Murray Cramm
Chief Diversity Officer

Reflectie op 2024



Het was een bewogen jaar. Voor mij persoonlijk was 2024 een jaar met veel veranderingen. In april werd ik Chief Diversity Officer aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en nam ik het stokje over van prof. Semiha Denктаş die deze functie bijna zes jaar met enorme inzet en passie heeft vervuld. En het was op zijn zachtst gezegd geen rustig moment om aan deze functie te beginnen. Door alle onrust in de wereld had ik vanaf het begin contact met veel bezorgde studenten, studentenorganisaties en medewerkers. In zekere zin ben ik blij dat ik in zo'n korte tijd zoveel mensen heb leren kennen. Ik luister en probeer te helpen waar ik kan. Ik denk dat het voor ons allemaal belangrijk is om open te blijven staan voor elkaars standpunten, om verbonden te blijven, om vragen te stellen, om te luisteren.

De geopolitieke onrust raakt de hele wereld, Nederland en onze EUR-gemeenschap. Ook de aankomende bezuinigingen op onderzoek en onderwijs hebben een grote impact op onze gemeenschap. Veel studenten en medewerkers maken zich zorgen over wat er gaande is in de wereld, in ons land en in de academische wereld. Bij IDEA Center zetten we ons onvermoeibaar in voor een inclusieve, diverse, rechtvaardige en toegankelijke universitaire omgeving. We willen benadrukken dat we de pijn en het verdriet van de mensen in onze gemeenschap zien, voelen en erkennen. We streven ernaar om van onze campus en onze universiteit een plek te maken waar je emoties, je hoop en je verdriet kunt delen. Een plek om gevoelens en gedachten te delen en om elkaar te steunen en te troosten.

Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van
een inclusieve
onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een
inclusieve en betrokken
onderzoeksinstelling

2.3 Zorgen dat we
een inclusieve
werkgever zijn

2.4 Creëren van impact
en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

Wij hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ons werk een verschil maakt, niet alleen binnen de academische wereld, maar ook voor de maatschappij als geheel

Dit jaar heb ik op verschillende evenementen kunnen spreken over inclusief en betrokken onderzoek (*engaged research*), een onderwerp dat me na aan het hart ligt. Als onderzoekers hebben we de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ons werk een verschil maakt - niet alleen binnen de academische wereld, maar voor de hele maatschappij. Helaas voelen sommige mensen en organisaties zich niet betrokken bij onderzoek, omdat ze niet zien hoe het hen ten goede komt. Het is onze taak om deze kloof te overbruggen. Onderzoekers moeten luisteren naar de maatschappij, behoeften vertalen naar zinvol onderzoek en in samenwerking met mensen en organisaties onderzoeksvragen, methoden en inclusieve ontwerpen creëren. Dit is niet alleen een verantwoordelijkheid voor individuele onderzoekers, maar een taak voor onze universiteit als geheel, om ervoor te zorgen dat ons werk echt ten dienste staat van gemeenschappen en dat wij mensen daadwerkelijk betrekken bij ons onderzoek.

In mijn rol als Chief Diversity Officer tot nu toe heb ik geleerd dat we zoveel ambassadeurs in onze organisatie hebben die werken aan inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid. Dat is belangrijk omdat ik geloof dat het ieders verantwoordelijkheid is om een uitnodigende en toegankelijke universiteit voor iedereen te creëren. Het is een collectieve en gezamenlijke inspanning, waarbij ons IDEA Center, het College van Bestuur, decanen, faculteiten, directeuren, afdelingen, professionele diensten, Faculty Diversity Officers, docenten, studenten en talloze collega's uit onze gehele organisatie betrokken zijn.

Wij zetten gericht en effectief beleid op en organiseren activiteiten die een inclusieve leer- en werkomgeving bevorderen. Zo organiseerden we in 2024 Keti Koti-dialoogtafels en een evenement met Sarina Wiegman in het kader van Internationale Vrouwendag. We hebben het programma 25/25 voortgezet en uitgebreid tot Beyond 25/25, door ondersteuning te bieden aan universitair (hoofd)docenten die structurele vooroordelen met betrekking tot gender, nationaliteit (niet-Nederlands of niet-Europees), migratie-/etnische minderheidsachtergrond in hun loopbaan moeten overbruggen.

We waren betrokken bij veel onderzoeksinitiatieven en namen daarnaast het voortouw bij verschillende onderzoeken. Zo hebben we gegevens verzameld voor het onderzoek naar de effectiviteit van ons Academisch

Outreach Programma (AOP). Eind 2024 liep de vierjarige periode van ons strategisch programma AOP af. Met AOP willen we de toegankelijkheid van wetenschappelijk onderwijs willen bevorderen door te werken aan gelijke onderwijskansen voor kinderen, jongeren en studenten. We proberen dit programma in de komende maanden binnen EUR te verankeren.

Verder werden we in 2024 uitgenodigd om te spreken op tal van interne en externe, en nationale en internationale evenementen. En er is nog veel meer. Je kunt meer lezen over ons jaar 2024 in dit jaarverslag, dat we met trots presenteren.

Prof. dr. Jane Murray Cramm
Chief Diversity Officer



IDEA Centers bijdragen

02

01 Reflectie op 2024

02 **IDEA Centers
bijdragen**

2.1 Faciliteren van
een inclusieve
onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een
inclusieve en betrokken
onderzoeksinstelling

2.3 Zorgen dat we
een inclusieve
werkgever zijn

2.4 Creëren van impact
en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers



Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
- 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving**
- 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
- 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
- 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Wij werken aan een inclusieve onderwijsomgeving waarin iedereen zich optimaal kan ontwikkelen



Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

IDEA Center streeft naar het faciliteren en creëren van een inclusieve onderwijsomgeving waarin iedereen zich thuis kan voelen en waarin iedereen zich volledig kan ontwikkelen. Dit doen we door middel van verschillende projecten, beleid, hulpmiddelen en trainingen voor studenten en medewerkers. We hebben gewerkt aan soft landing van nieuwe studenten, bijgedragen aan inclusieve curricula in collegezalen en onze kennis en ervaring op verschillende manieren gedeeld. Dit alles met het doel om de sense of belonging van onze studenten te vergroten en om vaardigheden en kennis te ontwikkelen die relevant zijn voor het creëren van een uitstekende inclusieve onderwijsomgeving. Dit begint al buiten onze campusmuren, door onze verantwoordelijkheid te nemen om bij te dragen aan het verminderen van sociale ongelijkheid en het toewerken naar gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen.

Outreach

Met ons Academisch Outreach Programma (AOP) willen we (systemische) belemmeringen en uitsluitingsmechanismen verminderen en kinderen, jongeren en studenten ondersteunen op hun weg naar onderwijssucces. We werken hierbij nauw samen met verschillende basisscholen en middelbare scholen in Rotterdam. Samen met

deze partnerscholen hebben we outreach-programma's en -activiteiten ontwikkeld, getest en geïmplementeerd. Door middel van co-creatie met kinderen, jongeren, ouders, leerkrachten en schoolleiders van onze partnerscholen hebben onze onderwijsspecialisten - in samenwerking met EUR-onderzoekers, EUR-studenten en externe deskundigen - de inhoud van onze programma's en activiteiten ontworpen.

We hebben 36 outreach-activiteiten georganiseerd op scholen, in buurten en op de EUR-campus. Voorbeelden van deze evenementen zijn interactieve rondleidingen (campus Woudestein), kindercolleges en onderzoekswerkshops en een studiekeuzeprogramma voor jongeren. Met deze evenementen hebben we meer dan 1400 Rotterdamse kinderen en jongeren en 200 ouders bereikt. Daarnaast hebben we 20 EUR-studenten opgeleid via trainingsmodules, workshops en evenementen. Hiermee hebben we een geweldige groep toegewijde student-docenten en rolmodellen opgebouwd. Daarnaast hebben we nieuwe grassroots outreach-projecten binnen de EUR-gemeenschap ondersteund: vier projecten geleid door studenten en drie projecten geleid door werknemers.

Strengthening and engaging

2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 **Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving**
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Nieuwe studenten verwelkomen en een soft landing creëren in hun eerste bachelorjaar

De overstap van de middelbare school naar de universiteit kan voor alle studenten overweldigend zijn. We streven ernaar dat eerstejaars studenten een zachte landing hebben in hun eerste jaar aan de EUR. We hebben hard gewerkt aan het opsporen en wegnemen van zowel formele als informele obstakels waarmee diverse groepen studenten te maken krijgen aan het begin van hun eerste bachelorstudiejaar. Deze focus op het creëren van een soft landing is ingebed in IDEA Center's holistische benadering van studentgerichte ondersteuning.

In 2024 organiseerden we drie bijeenkomsten over het onderwerp soft landing voor facultaire collega's die zich bezighouden met welkomstactiviteiten: om goede interne en externe voorbeelden en projecten te presenteren (zoals een presentatie van University College Dublin), om samenwerking tussen faculteiten te bevorderen en om updates uit te wisselen. Deze vorm van kennisdeling zorgt voor mogelijkheden om van elkaar te leren, geeft ons inzicht in de ervaringen van onze studenten en helpt ons onze ondersteuning beter vorm te geven en aan te bieden.

We hebben een welkomstbericht gemaakt voor nieuwe bachelorstudenten, dat zowel op centraal niveau (universiteitsbreed) als op faculteitsniveau gebruikt kan worden. Het bericht bevat een hartelijke, inclusieve welkomsttekst en informatie over centrale ondersteuning die de EUR verzorgt (zoals Student Wellbeing) en introductieactiviteiten voor nieuwe studenten. Het bericht is afgestemd met en goedgekeurd door betrokken interne stakeholders. Het bericht werd gedeeld met alle faculteiten, zodat ze het konden gebruiken in hun communicatie naar nieuwe bachelorstudenten. De inhoud van de welkomstboodschap kan worden gebruikt bij contact met nieuwe studenten, in mondelinge of schriftelijke communicatie, in collegezalen, etc. Op deze manier



hebben we ervoor gezorgd dat de communicatie naar nieuwe studenten uitnodigend en inclusief is, en dat hetzelfde bericht wordt gebruikt voor alle nieuwe studenten.

Verder hebben we de "EUR Student Support Services: Lightning Quiz" gemaakt, een samenwerking tussen EUR's Student Wellbeing Programme en IDEA Center. Het is een interactief hulpmiddel om (nieuwe bachelor)studenten te informeren over de beschikbare ondersteunende diensten voor studenten. Het interactieve element van de quiz is bedoeld om studenten te helpen de informatie beter te onthouden, terwijl het competitieve element de interactie met medestudenten stimuleert. Door hetzelfde bericht bij verschillende gelegenheden in verschillende vormen te herhalen, brengen we alle studentenondersteuning die beschikbaar is onder de aandacht.

Daarnaast biedt IDEA Center training voor *student team captains* en studentbegeleiders/-gidsen. Nieuwe studenten kunnen deelnemen aan verschillende introductieactiviteiten, zoals het Pre-Academic Programme (PAP) en de

Eurekaweek. Tijdens deze programma's komen ze andere studenten tegen die een 'leiderschapsrol' hebben; ze zijn bijvoorbeeld team captain, gids, begeleider of mentor. Dit zijn sleutelpersonen in de eerste weken van nieuwe studenten en ze spelen een belangrijke rol in het verwelkomen van deze studenten, zodat ze zich thuis voelen en het gevoel krijgen dat ze erbij horen.

Om deze sleutelfiguren - de student team captains van het PAP en de studentbegeleiders/-gidsen van de Eurekaweek - te helpen een inclusieve start te verzorgen en brave and safe spaces te realiseren, organiseert IDEA Center trainingen voor deze studenten, waarbij extra vaardigheden worden aangereikt om een inclusieve omgeving te creëren voor de diverse studenten die aan onze universiteit komen studeren. Trainingen richten zich bijvoorbeeld op cruciale onderwerpen als *active bystander interventions*, diversiteit en inclusie, en consent (toestemming). Het erkennen van andermans grenzen en begrijpen wat ervoor zorgt dat zij zich veilig voelen, is de eerste stap op weg naar het creëren van een uitnodigende en veilige EUR-gemeenschap. Studentbegeleiders en -gidsen wordt gevraagd hoe ze zouden reageren op moeilijke situaties die zich kunnen voordoen: Wat doe je als je ongewenst gedrag ziet? Hoe zorg je ervoor dat alle studenten zich welkom en betrokken voelen?

Een inclusieve collegezaal en inclusief curriculum creëren

Onderwijs is een kernactiviteit van onze organisatie, faculteiten en medewerkers. Bij IDEA Center hebben we expertise op het gebied van inclusief onderwijs, in het bijzonder: welke hulpmiddelen zijn er om docenten te helpen en welke vaardigheden zijn essentieel als je lesgeeft in een diverse en internationale collegezaal? Hieronder geven we een aantal voorbeelden van hoe we bijdragen aan het inclusiever maken van onderwijs op de EUR.

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 **Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving**
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



We zien hoe de onderwijssector worstelt met de huidige politieke instabiliteit en geopolitieke onrust. Omdat we dit erkennen en omdat docenten hier ondersteuning in kunnen gebruiken, ontwikkelden we richtlijnen voor docenten: **"Hoe praat je met studenten over politieke conflicten?"**. Deze richtlijnen bieden praktisch advies en tips voor het bespreken van gevoelige en polariserende onderwerpen met studenten. De richtlijnen wijzen op het belang van het bevorderen van een veilige en respectvolle leeromgeving waar studenten en personeel zich op hun gemak voelen om hun meningen en perspectieven te uiten.

Ons **kennisplatform voor inclusief onderwijs** werd geïntroduceerd bij de Learning Innovation Teams van alle faculteiten. Deze teams werken onder andere aan inwerkmodules voor docenten en hebben daar informatie over diversiteit en inclusie en over het kennisplatform voor inclusief onderwijs in opgenomen om nieuwe docenten vertrouwd te maken met concepten en praktische hulpmiddelen om meer inclusief les te geven.

Het helpt nieuwe docenten vertrouwd te raken met concepten en praktische hulpmiddelen om inclusiever les te geven

In samenwerking met de afdeling Psychologie van de Erasmus School of Social and Behavioural Sciences (ESSB) hebben we een beleidsaanbevelingsdocument voor een inclusief onderwijsprogramma opgesteld. Dit werkdocument wijst op de huidige hiaten in inclusiviteit en toegankelijkheid en biedt strategieën voor het betrekken van stakeholders, het toewijzen van middelen en het trainen van docenten. Het roept op tot regelmatige monitoring en evaluatie om voortdurende verbetering te garanderen en ondersteunt de herziening van onderwijsprogramma's die een meer inclusieve en rechtvaardige onderwijsomgeving voor alle studenten bevorderen.

Daarnaast is er een nieuwe IDEA-gerichte module die speciaal ontwikkeld is voor de Erasmus School of History, Culture and Communication (ESHCC) als onderdeel van het inwerkprogramma voor docenten: DEVELOP. De module introduceert de belangrijkste concepten van diversiteit en inclusie in eenvoudige, toegankelijke bewoordingen en biedt bronnen om verder te leren en te ontdekken. De module bevat ook informatie over de praktische hulpmiddelen die te vinden zijn op het kennisplatform van IDEA Center. Deze zijn bedoeld om docenten te helpen bij het creëren van een meer inclusieve collegezaal. De module wordt momenteel beoordeeld door het faculteitsmanagement en zal binnenkort beschikbaar zijn voor alle nieuwe docenten binnen ESHCC.

We hebben samengewerkt met leden van het Center for Learning and Innovation (CLI) en Risbo om een microlab voor docenten te ontwikkelen met de titel "Hoe verbeter je

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 **Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving**
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

interculturele communicatie in je onderwijs?” Het microlab is met succes getest en is het afgelopen jaar meerdere keren georganiseerd en gefaciliteerd. Het doel is om de interacties tussen studenten en docenten binnen en buiten de collegezaal te verbeteren en docenten te helpen om met begrip en gevoel te communiceren ten aanzien van verschillende culturen en achtergronden. Deelnemers krijgen strategieën aangereikt om een veilige en inclusieve leeromgeving te creëren. Ze leren meer over o.a. inclusieve taal, het organiseren van inclusieve activiteiten en worden aangemoedigd om positieve gesprekken over inclusie en diversiteit te voeren. Dit resulteerde in communicatie en informatie die nu meer inclusief is.

Betrokkenheid bij studenten: open en veilige gesprekken

Om de onderwijsomgeving aan onze universiteit inclusiever en toegankelijker te maken voor alle studenten, organiseerden we informatiesessies en bijeenkomsten met verschillende studentengroepen om hiaten in informatie te overbruggen en ervoor te zorgen dat ze beter op de hoogte waren van de universitaire processen en mogelijkheden en EUR-brede studentenondersteuning. Daarnaast faciliteerden we dialogen over cultureel gevoelige en politieke onderwerpen om open, veilige gesprekken en discussies in collegezalen en onderling aan te gaan. Door samen te werken met studentenorganisaties en beleidsmakers hebben we bijgedragen aan het identificeren van uitsluitingsmechanismen binnen het curriculum en hebben we strategieën voorgesteld om deze te verminderen. We hebben ook trainingssessies over sociale en seksuele veiligheid ontwikkeld en geleid, gericht op het bevorderen van een meer inclusieve leeromgeving.



Tijdens de Eureka-week, de introductieperiode voor nieuwe studenten aan de EUR, zijn we focusgroepen gestart om te onderzoeken waarom bepaalde studentengroepen - zoals studenten met een migratieachtergrond, niet-drinkers en minderjarige studenten - minder vaak deelnamen aan introductie- en oriëntatiebijeenkomsten. De verkregen inzichten werden gedeeld met relevante stakeholders om meer inclusieve benaderingen te ontwikkelen. Al deze ontmoetingen, gesprekken en sessies geven inzicht in systemische belemmeringen waar studenten mee te maken hebben en helpen ons strategieën en beleid te ontwikkelen om deze tegen te gaan. We hebben meerdere stakeholders binnen EUR geadviseerd en veranderingen in verschillende programma's en activiteiten doorgevoerd.

Het gevoel creëren erbij te horen met behulp van Outreach

Dit jaar hebben we ons erop gericht om toekomstige studenten zich echt thuis te laten voelen en om het saamhorigheidsgevoel onder onze eigen student-docenten van ons Academisch Outreach Programma (AOP) te versterken door een krachtige gemeenschap van rolmodellen op te bouwen. Via onze programma's binnen AOP boden student-docenten ondersteuning aan leerlingen op basis- en middelbare scholen met een vergelijkbare achtergrond, wat niet alleen hen inspireerde maar ook de student-docenten zelf sterker met elkaar verbond. Tijdens interactieve campusdagen en bijeenkomsten op basisscholen en middelbare scholen hebben we momenten van herkenning, vertrouwen en inspiratie gecreëerd. Op deze manier groeiden we samen als één gemeenschap waar iedereen zich gezien, gewaardeerd en thuis voelde - en waar iedereen zich gesterkt voelde om een verschil te maken.

De kracht van al onze programma's ligt in de student-docenten die weten hoe ze leerlingen moeten inspireren. Toen we de afsluiting van het AOP in deze vorm bespraken met onze student-docenten, kregen we deze prachtige reactie: "Onze strijd voor gelijke toegang tot universitair onderwijs stopt hier niet. Het Outreach-team heeft een zaadje geplant en we zullen ons op onze manier blijven inzetten voor deze zaak, tijdens onze studie en in onze verdere carrière."

Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Faciliteren van
een inclusieve
onderwijsomgeving

2.2 **Vormgeven van een
inclusieve en betrokken
onderzoeksinstelling**

2.3 Zorgen dat we
een inclusieve
werkgever zijn

2.4 Creëren van impact
en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers



Echt inclusief en *engaged* onderzoek moet
meer 'ervaringsdeskundigen' omvatten, evenals
meer diverse en inclusieve onderzoeksteams

Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling

We streven ernaar om onderzoek op de EUR diverser en inclusiever te maken. Dit past in het doel van EUR om een positieve maatschappelijke impact te hebben en een betrokken universiteit (*engaged university*) te zijn. Er zijn verschillende elementen die bijdragen binnen dit doel. Een daarvan is het inclusiever maken van het onderzoeksproces, bijvoorbeeld door het zorgen voor diverse en inclusieve onderzoeksteams en inclusief leiderschap en door ons te richten op en gebruik te maken van toegankelijke en inclusieve methodologieën. Een ander element is het werken aan de vraag hoe we onderzoek kunnen doen naar diversiteit en inclusie op een manier die in lijn is met de AVG en ethische principes. Daarbovenop doet IDEA Center ook onderzoek om meer te weten te komen over de samenstelling van onze gemeenschap (medewerkers en studenten) en meer diepgaand onderzoek om een beter inzicht te krijgen in de cultuur, context en ervaringen aan onze universiteit. Hieronder kun je meer lezen over deze onderwerpen.

Het promoten van het belang van inclusief en betrokken onderzoek

Als we echt inclusief en betrokken onderzoek willen doen, moeten we onder andere ervaringsdeskundigen bij ons onderzoek betrekken en onze onderzoeksteams en

leidinggevendens diverser en inclusiever maken. Dit helpt ons om creatiever, innovatiever en ruimdenkender te zijn. We benadrukken en promoten het belang van inclusief en betrokken onderzoek op verschillende manieren: in vergaderingen, presentaties, (keynote) toespraken en in gesprekken met onderzoekers en onderzoeksteams op de EUR. Prof. Jane Murray Cramm, onze Chief Diversity Officer, presenteerde onze visie en het belang van inclusief en betrokken onderzoek op verschillende evenementen, o.a. tijdens het seminar *What is Engaged Research?* in november 2024.

Onderwerpen die we willen bespreken zijn de verantwoordelijkheid van academici om inclusief en betrokken te werken, de kwaliteit van betrokken onderzoek en de behoefte aan institutionele ondersteuning. Bij het doen van onderzoek is het cruciaal om naar gemeenschappen te luisteren en relaties op te bouwen. In sommige gemeenschappen heeft 'onderzoek' een negatieve klank gekregen. In plaats van alleen naar gemeenschappen te gaan om gegevens te verzamelen en papers te schrijven, moeten we de gemeenschap echt betrekken en vertrouwen opbouwen door middel van langdurige relaties.

Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling

2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn

2.4 Creëren van impact en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

Het is een kwestie van 'een betrokken burger zijn', in plaats van te denken dat je onderzoek an sich alles zal veranderen. Onderzoekers moeten niet alleen verantwoording afleggen aan academische instellingen, maar ook aan de gemeenschappen die ze bestuderen. Dit betekent dat we moeten kijken naar de langetermijneffecten van onderzoek en of dit het welzijn van alle betrokkenen verbetert, met name van degenen die er het meest door worden getroffen. In 2025 starten we met een handleiding met richtlijnen voor *inclusive and engaged research*.

Samenwerken aan inclusief onderzoek met Engagement & Research Services (ERS)

IDEA Center is een samenwerking gestart met ERS om onderzoek inclusiever te maken. Een van de eerste praktische resultaten was het opzetten van een workshop over diversiteit en inclusie voor mensen die Erasmus+-financiering willen aanvragen voor mobiliteit buiten Europa (KA171). De workshop bestond uit bewustwordingsoefeningen, een conceptuele discussie over inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid, en een overzicht van hoe inclusie en diversiteit zijn opgenomen binnen KA171. We kijken uit naar meer samenwerking.

Bevorderen van welzijn door het delen van HR- kennis voor zowel promovendi als begeleiders

We spraken tijdens een sessie met meer dan 80 aanwezigen, bestaande uit promovendi en hun begeleiders van Erasmus School of Social and Behavioural Sciences (ESSB) over welzijn, inclusie en HR. Onderwerpen waren onder andere het belang van inclusie en hoe diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid daarmee samenhangen, psychologische veiligheid, en de werkomstandigheden van promovendi en hoe hun welzijn te bevorderen is, waarbij tips werden gedeeld voor zowel promovendi als begeleiders.

Er was een belangrijk gesprek over de hoge werkdruk van promovendi. Een van de oorzaken van de hoge werkdruk is te wijten aan de manier waarop beursaanvragen worden geschreven, en het is systemisch: om kans te maken op het verkrijgen van een beurs, moet je vaak te veel beloven en een project enorm verkopen. Dit betekent dat promotietrajecten uiteindelijk te ambitieus zijn, waardoor vanaf het begin een hoge werkdruk ontstaat. Wat kunnen we daaraan doen? Begeleiders kunnen erkennen dat sommige delen van het project te ambitieus zijn en dit bespreken met promovendi. En wanneer de werkdruk te hoog wordt en deadlines niet gehaald kunnen worden, moeten promovendi dat kunnen communiceren. Een voorwaarde hiervoor is voldoende psychologische veiligheid voor promovendi om de kwestie ter sprake te durven brengen. Al deze onderwerpen zijn met elkaar verweven en dienen integraal te worden besproken.

Onderzoek naar de herkomst van studenten

Zoals gezegd voert IDEA Center ook zelf (diepgaand) onderzoek uit, rekening houdend met de specifieke context van onze universiteit, welke vragen we hebben en hoe we het beste uit de resultaten kunnen halen om echte verandering door te voeren of te faciliteren.

Rotterdam is een cultureel diverse stad: ongeveer 40% van de inwoners van Rotterdam heeft een zogenaamde 'niet-westerse migratieachtergrond'. Deze diversiteit zie je echter niet [overall](#) terug. Dit jaar hebben we, samen met een aantal andere Nederlandse universiteiten, samengewerkt met het CBS om onderzoek te doen naar de [herkomst van onze studenten](#). Hoe cultureel divers is onze studentenpopulatie? Meer over de redenen



Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

2.2 **Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling**

2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn

2.4 Creëren van impact en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers



Persona Tom

“Tom is de eerste in zijn familie die naar een universiteit gaat. Zijn ouders zijn erg trots op hem, maar zijn ook een beetje bezorgd. Tom woont thuis en zijn ouders verwachten dat hij op dezelfde manier voor zijn jongere broer blijft zorgen als voordat hij ging studeren. Hij heeft plezier in zijn opleiding, maar het studietempo ligt hoog en het is voor Tom onduidelijk wat er van hem verwacht wordt. Hierdoor twijfelt hij of hij wel de juiste keuze heeft gemaakt. Tom weet niet zeker of iemand op de universiteit hem kan adviseren en zijn familie weet ook niet hoe ze hem moeten helpen.”

voor dit onderzoek is te lezen in dit [interview](#) met Annelien Bredenoord (toenmalig rector magnificus), Semiha Denктаş (toenmalig Chief Diversity Officer), Lilian Jillissen (directeur onderwijs en studentenzaken) en Inge Hutter (Academic Lead Erasmiaanse Waarden).

Samenvattend laten de resultaten zien dat wanneer we kijken naar de instroom in bachelor- en masteropleidingen van alle studenten met een Nederlandse vooropleiding, het percentage studenten met een herkomst uit de klassieke migratielanden (Suriname, Turkije, Nederlands-Caribisch gebied, Marokko en Indonesië) de afgelopen jaren min of meer gelijk is gebleven. Bij de EUR is dit percentage afgenomen. De culturele diversiteit die we in Nederland en vooral in de grote steden zien, zien we dus niet terug in de instroom aan de deelnemende universiteiten. Een meer gedetailleerde beschrijving vind je [hier](#).

Ten eerste gaven deze resultaten belangrijke inzichten voor het ‘Accessibility Policy Process’, dat tot doel heeft van onze universiteit een krachtige leer- en onderwijsomgeving te maken voor iedereen, ongeacht culturele achtergrond. Ten tweede gaven de bevindingen ook een impuls om meer onderzoek te doen naar ons Academisch Outreach Programma, om de vraag te beantwoorden welke (aspecten) van onze interventies de aspiraties voor hoger onderwijs bij studenten met diverse achtergronden stimuleerden.

Integraal onderzoek van ons outreach-programma

Om te weten of onze interventies succesvol zijn, moeten we onderzoek doen. Tijdens

het Academisch Outreach Programma (AOP) hebben we consequent een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek uitgevoerd om inzicht te krijgen in een reeks onderzoeksvragen: Hoe wordt het AOP globaal geëvalueerd? Wat zijn de effecten van onze interventies? Vergroten de interventies *sense of belonging* op de universiteit voor leerlingen uit het basis- en voortgezet onderwijs? Wat is het effect van goede rolmodellen op de aspiraties van leerlingen in het basis- en voortgezet onderwijs voor hoger onderwijs? En wat is een goed rolmodel? Om de laatste twee vragen te kunnen beantwoorden, verzamelden we enquêtegegevens, deden we observaties in klaslokalen en voerden we gesprekken met onze student-docenten.

Een stem geven aan studenten die belemmeringen ervaren door middel van focusgroepen

Een ander voorbeeld van in-depth onderzoek dat we doen is focusgroeponderzoek. Het doel van het focusgroeponderzoek in 2024 was om uit de eerste hand kwalitatieve informatie te verzamelen van eerste- en tweedejaarsstudenten die belemmeringen ervaren op de universiteit, bijvoorbeeld omdat ze financiële problemen hebben, een academisch rolmodel missen of het gevoel hebben dat ze er niet bij horen. We hebben specifiek gekeken naar hun ervaringen aan het begin van hun studie en hoe deze samenhangen met hun ervaren studiesucces en het gevoel erbij te horen aan de EUR. We hebben een inschrijfformulier gemaakt dat open stond voor alle studenten. In plaats van hen te vragen of ze tot een bepaalde (bevolkings)groep behoorden, werd hen gevraagd of ze zich identificeerden met specifieke persona's, zoals de persona Tom.

Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

2.2 **Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling**

2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn

2.4 Creëren van impact en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

We hebben voor deze methode gekozen omdat het op de volgende manieren een complexere en intersectionele benadering van IDEA-onderzoek mogelijk maakt:

- Of studenten belemmeringen ervaren op de universiteit hangt af van veel verschillende factoren, waaronder de sociale context, interacties tussen sociale identiteiten, zoals gender, socio-economische status of migratieachtergrond, en persoonlijkheidskenmerken. Met andere woorden: tot een bepaalde ondervertegenwoordigde demografische groep behoren betekent niet automatisch dat je belemmeringen ervaart (en omgekeerd).
- De operationalisering van demografische variabelen is beperkt. Het concept 'migratieachtergrond' of 'herkomst' dat gewoonlijk gebruikt wordt in IDEA-onderzoek houdt bijvoorbeeld geen rekening met migranten van de derde generatie en bevat geen informatie over huidskleur of etniciteit.
- Door deze labels niet te gebruiken, wordt de privacy van de studenten gewaarborgd, aangezien hun antwoorden niet tot hen herleid kunnen worden. Dit resulteert ook in betrouwbaardere uitkomsten. We zijn namelijk geïnteresseerd in ieders ervaringen met de overgang naar de universiteit en hun mogelijke worstelingen met belemmeringen.

Er werden vier focusgroepen en zes individuele gesprekken (in totaal 32 studenten, Nederlands en internationaal) gehouden in het eerste en tweede kwartaal van 2024. De bevindingen van dit onderzoek dragen bij aan de leemte over dit onderwerp in de bestaande academische literatuur en aan toekomstige initiatieven van IDEA Center.



We spraken met studenten over hoe zij de overgang naar de universiteit ervaren. Wat vonden ze bijvoorbeeld van de introductieactiviteiten? En wat misten ze aan het begin van hun studie? Elke sessie was uniek. Eén groep sprak over financiële belemmeringen om te studeren; een andere groep richtte zich meer op wie verantwoordelijk is voor het ontwikkelen van vaardigheden. In bijna alle gesprekken werd het belang van sociale contacten genoemd en dat het niet voor iedereen gemakkelijk is om vrienden te maken, vooral in het begin.

Wij waren onder de indruk van de dankbaarheid die sommige studenten uitten voor het houden van deze gesprekken. Het bevestigde nog maar eens dat studenten hun verhaal moeten kunnen doen en dat ernaar geluisterd moet worden. En dat het goed is om te delen, om te weten dat je niet de enige bent die ergens mee worstelt. Er was ook een groep die na afloop telefoonnummers uitwisselde om contact te houden. We hopen dat de bevindingen van het onderzoek zullen helpen om de overgang naar de universiteit voor elke student te verbeteren.



Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Faciliteren van
een inclusieve
onderwijsomgeving

2.2 **Vormgeven van een
inclusieve en betrokken
onderzoeksinstelling**

2.3 Zorgen dat we
een inclusieve
werkgever zijn

2.4 Creëren van impact
en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

We evalueren interventies en blijven nieuwe initiatieven ontwikkelen

Evaluatie van ons actieplan tegen seksueel geweld

Een ander voorbeeld van hoe we qua *research and monitoring* te werk gaan is de evaluatie van ons actieplan voor seksuele veiligheid. Uit een [rapport](#) van Amnesty International uit 2021 blijkt dat 11% van de vrouwen en 1% van de mannen onder studenten te maken heeft met verkrachting. Ze schreven een manifest tegen seksueel geweld, dat werd ondertekend door 23 instellingen voor hoger onderwijs, waaronder de EUR.

In 2022 schreven we een [actieplan](#) tegen seksueel geweld, bestaande uit een reeks interventies, waaronder rondetafelgesprekken, trainingen, workshops en activiteiten om het bewustzijn binnen en buiten de campus te vergroten.

In 2024 heeft IDEA Center het actieplan geëvalueerd. In de evaluatie concluderen we dat het belangrijk is om te blijven luisteren naar de behoeften van onze studenten door het organiseren van town hall meetings en rondetafelgesprekken, en dat de Student Wellbeing Week en de Eurekaweek vitale momenten zijn om het bewustzijn te vergroten, door het aanbieden van workshops en trainingen en [informatiecampagnes](#). Verder concludeerden we dat we moeten samenwerken met stakeholders binnen en buiten onze universiteit om nieuwe manieren te ontwikkelen om seksueel geweld te bestrijden.

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn**
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



Werken aan een inclusieve organisatiecultuur heeft voordelen voor iedereen

Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn

Een inclusieve werkgever worden en zijn en een inclusieve cultuur creëren, vereist een grondig begrip van HR-maatregelen, -procedures en -processen. Dit gaat gepaard met met deskundige kennis over mogelijke risico's op vooroordelen en uitsluitingsmechanismen plus het zien en creëren van mogelijkheden voor meer gelijkheid in bestaand en nieuw HR-beleid. Werken aan een inclusieve werkcultuur heeft voordelen voor iedereen die deel uitmaakt van onze EUR-gemeenschap. Niet alleen onze medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen profiteren hiervan, ook leden van meerderheidsgroepen. Hieronder gaan we dieper in op het creëren van inclusief HR-beleid en -onderzoek, en het ondersteunen van medewerkers met trainingen en netwerken. We werken in deze projecten en processen samen met de centrale HR-afdeling van de EUR, en richten ons hierbij altijd op inclusief HR-beleid.

Ruim baan voor inclusieve werving en selectie
Doordacht, strategisch en inclusief HR-beleid is een manier om je medewerkersstelling vorm te geven, waardoor onze instelling sterk en innovatief wordt, bestaande uit vele elkaar aanvullende talenten. Een van de eerste stappen is werving en selectie. We hebben bewustwording

gecreëerd, advies gegeven en geholpen bij het inclusiever maken van de wervings- en selectieprocessen van EUR, en dat blijven we doen. We geven feedback op vacatureteksten en advies over mogelijke trainingen (bijvoorbeeld over onbewuste vooroordelen). Verder geven we trainingen over inclusief werven en selecteren en zijn we actief in sommige wervings- en selectieprocessen. Zo waren we betrokken bij de werving en selectie van het nieuwe management van Eurekaweek; we maakten deel uit van de selectiecommissie en gaven feedback over hoe we dit selectieproces inclusiever konden maken. Op deze manier dragen we bij aan ons doel om een inclusieve werkgever te worden.

Onderzoek naar beloningsverschillen

Een inclusieve werkgever zijn betekent onder andere dat we ervoor willen zorgen dat er geen ongelijkheden zijn in de beloning. [Onderzoek](#) toont aan dat er in veel organisaties beloningsverschillen zijn, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen en tussen Nederlandse en internationale werknemers. Bovendien verplichten nieuwe wetten grote organisaties om onderzoek te doen naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Deze redenen hebben geleid tot het besluit om op de

Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling

2.3 **Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn**

2.4 Creëren van impact en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

EUR grootschalige analyses uit te voeren van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en tussen nationaliteiten, zowel voor academisch als ondersteunend personeel. Je kunt meer lezen over het waarom en de resultaten in dit [interview](#) met Annelien Bredenoord (voorzitter van het College van Bestuur), Johan Willem van Dijk (HR-directeur) en Jane Murray Cramm (Chief Diversity Officer). Het laten uitvoeren van dit onderzoek geeft ons een voorsprong om ons voor te bereiden op het moment dat de nieuwe wetten van kracht worden.

Universitair (hoofd)docenten ondersteunen om structurele vooroordelen tegen te gaan

EUR streeft naar gelijke kansen voor al haar werknemers. Uit onze eigen interne cijfers en de resultaten van de Barometer Culturele Diversiteit weten we dat er meer diversiteit is waar het gaat om gender en migratieachtergrond in lagere academische functies. Maar met elke volgende stap in de hiërarchie neemt de diversiteit af. Het programma Beyond 25/25: Towards Inclusive Academia wil universitair (hoofd)docenten ondersteunen bij het tegengaan van structurele vooroordelen met betrekking tot gender, nationaliteit of migratie/etnische minderheidsachtergrond in hun carrière. Het programma telde 66 deelnemers.

We organiseerden workshops over o.a. mentoring, verhalend schrijven en intersectionaliteit.

Deelnemers aan het programma kozen een mentor en werkten met deze mentor samen tijdens de duur van het programma. We deelden mentorrichtlijnen en verzamelden facultaire criteria voor promotie voor de onafhankelijke commissie, zodat zij vertrouwelijke feedback konden geven op de portfolio's van de deelnemers.



We kregen geweldige feedback van de deelnemers over Beyond 25/25:

“Voor mij was het Beyond 25/25-programma ongelooflijk waardevol. Bedankt voor jullie oprechte interesse, zonder ‘verborgen agenda’, en voor jullie inzet om onze universiteit inclusiever te maken. Verder bedankt voor de inspirerende en warme presentaties. Ze hebben me echt geraakt en me aan het denken gezet over de maatschappij, de universiteit en mezelf.”

“De hele reis, inclusief het commentaar van de onafhankelijke commissie, is een helingsproces voor me geweest. Het was ook een bemoedigende en verhelderende ervaring. De reflecties die het proces ons heeft opgeleverd zijn buitengewoon waardevol.”

Naast het ondersteunen van individuele werknemers op hun weg naar promotie, is het ook de bedoeling van dit programma om een culturele verandering teweeg te brengen, waarbij alle leden van onze gemeenschap worden ondersteund om hun doelen te bereiken. Hiermee hopen we bij te dragen aan een meer rechtvaardige, inclusieve en uiteindelijk meer diverse gemeenschap.

Ondersteuning van EUR-medewerkersnetwerken

EUR heeft verschillende netwerken die streven naar het verbeteren van de diversiteit onder en de inclusie van studenten en medewerkers van de universiteit. De medewerkersnetwerken helpen de inclusie van zowel academici als *professional services staff* te bevorderen. Alle werknemers zijn welkom bij de netwerken van hun voorkeur. IDEA Center ondersteunt de drie EUR-medewerkersnetwerken die er op dit moment zijn.

Young@EUR is een netwerk voor jonge werknemers (<36 jaar) van onze universiteit. We zijn actief betrokken bij hun evenementen. *Females in Academia Moving towards Equity* (FAME) is een initiatief ter bevordering van de participatie, empowerment en prestaties van vrouwen aan de EUR. We zijn actief in het bestuur en helpen bij het organiseren van evenementen over o.a. onderhandelen en de menopauze, en we coördineren de FAME Athena Award.

QuEUR is het netwerk voor LGBTQIA+ -werknemers van de EUR en allies (iedereen die hen een warm hart toedraagt). We maken deel uit van het bestuur en helpen bij het organiseren van symposia, sessies en sociale evenementen. In 2024 nam de EUR deel aan de *Workplace Pride Global Benchmark*, om te onderzoeken en te ontdekken wat er bij de EUR verbeterd kan worden op het gebied van queer inclusie. Van de 68 deelnemende organisaties scoorden we boven het gemiddelde. Het rapport belicht verschillende belangrijke gebieden: Beleid en communicatie, Medewerkersnetwerk, Werkplekbewustzijn, Ondersteuning en secundaire arbeidsvoorwaarden, Inclusie en betrokkenheid, Expertise en monitoring, Betrokkenheid van bedrijven en leveranciers, en Maatschappelijke impact. Elk van deze categorieën werd beoordeeld om een uitgebreid overzicht te geven van de inspanningen van de universiteit op het gebied van queer inclusie. We gebruiken de resultaten om vervolgstappen te bepalen voor het bevorderen van inclusie op de EUR.

Strengthening and engaging

2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 **Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn**
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

IDEA-kenmerken en -expertise opnemen in HR-vragenlijsten en -beleid

We vinden het belangrijk om samen te werken met onze HR-afdeling op de thema's inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid. Een van de in het oog springende manieren is het betrokken zijn bij het analyseren (van diversiteitskenmerken in) de *Engagement & Enablement Scan* (E&E Scan) van de gehele EUR-organisatie en het meedenken over het opstellen van nieuwe enquêtes. We zijn, in een adviserende rol, ook betrokken bij sociale veiligheid, psychologische veiligheid en promotiesupervisie. Op deze manier willen we bijdragen aan een werkcultuur die prettig is voor de hele gemeenschap.

HR-vragenlijsten, zoals de E&E Scan en de exit-enquête, bieden inzicht in hoe werknemers de universiteit als werkgever ervaren op verschillende momenten in de cyclus die je als werknemer doorloopt. Door IDEA-dimensies op te nemen (of het nu persoonlijke kenmerken of functiekenmerken zijn) krijgt IDEA Center, en meer in het algemeen EUR, beter inzicht in de ervaringen van diverse groepen. Op deze manier zijn de kwalitatieve en kwantitatieve gegevens die we verzamelen een middel waarmee we zinvolle actie kunnen ondernemen gebaseerd op een completer beeld.



Coördinatie van de FAME Athena Award

We coördineerden de *Females in Academia Moving towards Equity* (FAME) Athena Award. Het is geweldig om te horen wat veel collega's doen om vrouwen tijdens de beginfase van hun carrière binnen EUR te versterken. Het mooiste was om te zien hoe verrast en dankbaar dr. Pilar García-Gómez de prijs dit jaar in ontvangst nam en te horen hoezeer het haar stimuleerde om door te gaan met het versterken van vrouwen in de academische wereld die aan het begin van hun carrière staan.

Werknemers met een functiebeperking/handicap ondersteunen

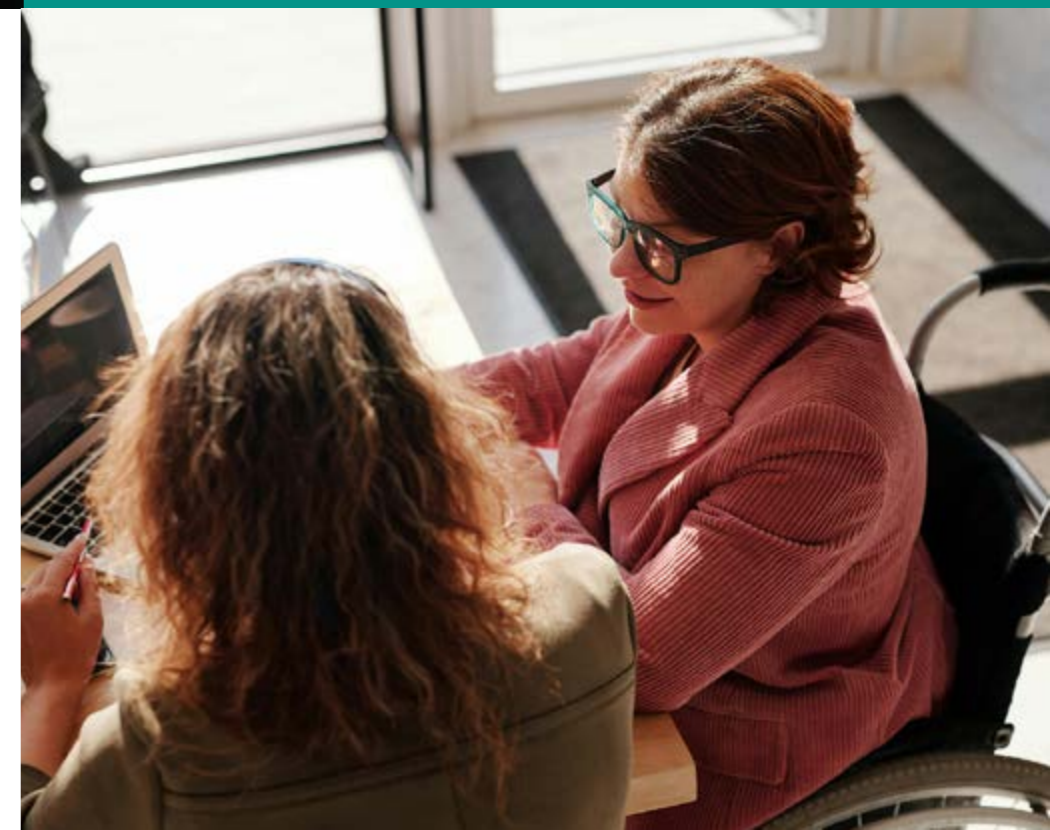
Onlangs organiseerden IDEA Center en de HR-afdeling een rondetafelgesprek met werknemers met een functiebeperking/handicap. Een mix van werknemers met een functiebeperking/handicap en werknemers die werken aan het toegankelijker maken van onze universiteit hebben zich gebogen over de vraag wat EUR op dit moment al biedt en wat er nog ontbreekt om alle werknemers optimaal te ondersteunen in hun werk. We hebben veel informatie verzameld en van elkaar geleerd. We werken aan een rapport en aan vervolgcacties.



Het creëren van een inclusieve taalgids

Als universiteit willen we een leer- en werkomgeving faciliteren waarin iedereen zich welkom voelt. Eén manier om dit te doen is door inclusief taalgebruik te stimuleren en in te zetten, waardoor we (onbedoelde) patronen van uitsluiting kunnen tegengaan. Inclusief taalgebruik gaat hand in hand met respect voor iedereen.

In 2024 hebben we gewerkt aan een [inclusieve taalgids](#) voor de EUR. Daarin ontwikkelden we het ezelsbruggetje R.E.S.P.E.C.T., wat staat voor: Relevantie, Empathie, Specificatie, Persoon eerst, Exclusie-aversie, Consistentie en Tip: belicht verschillende kanten. De gids helpt ons na te denken over ons taalgebruik en zorgt ervoor dat we inclusiever communiceren.



Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
- 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
- 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
- 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
- 2.4 Creëren van impact en engagement**
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



2.4

Creëren van impact en engagement

Op de EUR zetten we ons in voor een positieve maatschappelijke impact. We willen bijdragen aan de maatschappij, niet als kennisinstituut op afstand, maar midden in de maatschappij. Natuurlijk delen we onze kennis actief, met interne en externe partijen. Daarnaast organiseren en ondernemen we ook activiteiten om verschillende doelgroepen te bereiken. En we streven ernaar om op verschillende manieren impact te hebben. Hieronder lees je voorbeelden en illustraties van onze inspanningen.

Kennis delen

Ons inzicht en onze ervaringen op het gebied van inclusief onderwijs delen

We werken voortdurend aan het vergroten van het bewustzijn over inclusief onderwijs binnen de organisatie en we bieden actief praktische hulpmiddelen en bronnen om tot inclusief onderwijs te komen. In 2024 organiseerden we (of namen we deel aan) sessies over: inclusief onderwijs in het algemeen, de rol van onderwijs in tijden van conflict (georganiseerd door de *European League of Institutes of Arts*) en een interactieve sessie '*Navigating Conversations on Political Conflicts*' als onderdeel van EUR's *Societal Impact Days*.

We streven ook naar intensiever contact met faculteiten. Een manier om dat te doen is door onze kennis te delen via workshops en kennissessies. We hebben bijvoorbeeld een workshop gegeven voor ESHCC-docenten over '*How to Discuss Polarising Topics in the Classroom?*' tijdens de Onderwijsdag van ESHCC (Erasmus School of History, Culture and Communication).

Het benadrukken van het belang van het verzamelen van diversiteitsgegevens

Op het symposium '*Measuring Racial Representation in Dutch Universities*' aan de Universiteit Utrecht gaven we een lezing over '*Monitoring cultural background at Erasmus University Rotterdam*'. We bespraken de deelname van de EUR aan de Barometer Culturele Diversiteit en deelden onze kennis over de veelgehoorde bezwaren tegen dit soort onderzoek en de voordelen en praktische implicaties. We hebben het bijvoorbeeld gehad over de risico's van stigmatisering en stereotypering en hoe belangrijk het is om een intersectionele benadering te hanteren. We benadrukten ook dat het cruciaal is om rekening te houden met privacyregels bij het verzamelen van diversiteitsgegevens. Bovendien legden we uit hoe deze gegevens ons hielpen bij het ontwikkelen en implementeren van ons 'Beyond 25/25'-beleid. Tot slot bespraken we ons onderzoek naar de herkomst van onze studenten.



Kennis delen over inclusief HR-beleid

De EUR biedt een uitgebreid leiderschapsprogramma aan, dat onze leiders helpt om beter toegerust te zijn in het omgaan met de uitdagingen van hun werk en dat ondersteunt bij het opbouwen van gemeenschappen. We zijn erg trots op onze betrokkenheid bij dit programma. IDEA Center presenteerde verschillende sessies over inclusief leiderschap tijdens het *Senior Leadership in Academia*-programma. Deelnemers verdiepten zich in 'het veranderen van het systeem in plaats van het veranderen van individuen' en onderzochten de manieren waarop leiders hun positie kunnen gebruiken om positieve aspecten te versterken en negatieve aspecten tegen te gaan. Daarbovenop bespraken deelnemers verschillende casussen met betrekking tot inclusief leiderschap.

Extern zijn presentaties over inclusief HR-beleid en inclusief leiderschap gegeven op onder andere de netwerkbijeenkomst Diversiteit en Inclusie van Nederlandse HBO-instellingen en op de jaarlijkse HR-netwerkbijeenkomst van het Havenbedrijf Rotterdam, georganiseerd door Deltalinqs en Havenbedrijf Rotterdam. We zien het als onze verantwoordelijkheid om wat we hebben geleerd te delen en actief om feedback te vragen, op zoek te gaan naar inspiratie en nieuw vergaarde kennis toe te passen.

Kennis delen met interne en externe stakeholders over inclusieve communicatie

Een inclusieve organisatiecultuur vereist inclusieve communicatie. Voor IDEA Center is het belangrijk om op een duidelijke en respectvolle manier te communiceren, om ervoor te zorgen dat de boodschap een brede, diverse groep mensen bereikt, dat deze boodschap begrepen en gehoord wordt en dat mensen zich betrokken voelen. Daarom organiseerden we sessies over inclusieve communicatie, waarbij we intern en extern spraken over o.a. inclusief taalgebruik, inclusief beeldmateriaal, toegankelijkheid van communicatie, inclusieve evenementen en meer.

In 2024 werden sessies over inclusieve communicatie gepresenteerd aan o.a. studiebegeleiders, studentendecanen en studentepsychologen, aan SYNC lab, een onderzoeksgroep van de afdeling *Developmental Neuroscience in Society* van EUR, aan wetenschappers en organisatoren die deelnamen aan het Leven Lang Leren Festival dat in het lustrumjaar van de EUR werd georganiseerd, en aan internationale communicatiedeskundigen van UNIC, een alliantie van tien universiteiten die geworteld zijn in tien postindustriële steden in Europa. In 2024 postten we 103 keer over ons werk op LinkedIn op onze eigen IDEA Center-pagina, met gemiddeld 1000 impressies per post.

Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling

2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn

2.4 Creëren van impact en engagement

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 **Creëren van impact en engagement**
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



Engagement

Mogelijkheden creëren om te verbinden

Een manier om mensen te betrekken is door ze samen te brengen rond een verbindend onderwerp. "Als je werk mensen bij elkaar kan brengen die elkaar normaal gesproken nooit zouden ontmoeten, dan is dat een geschenk" - Double Dutch. We hebben met trots samengewerkt met UNIC (*European University of Cities in Post-Industrial Transition*) in hun eerste *UNIC Dialogue* op de EUR: *Comic books, comic timing, and connection*. Er was kunst en er waren persoonlijke verhalen. Er waren levendige gesprekken en inzichtelijke vragen. En er werd veel gelachen. Het was een middag vol bruggen bouwen, verbindingen aangaan en zinvol werk creëren, allemaal gedreven door empathie en solidariteit.

Te gast waren striptekenaar B. Carrot en *stand-up comedian* Double Dutch. Het evenement werd geleid door UNIC Alliance Coordinator - en voormalig Chief Diversity Officer op de EUR - prof. Semiha Denктаş. Na het plenaire gedeelte gingen de deelnemers naar breakout-zalen om te praten over manieren om aan een inclusievere campus te bouwen. Dit leverde geëngageerde en gepassioneerde ideeën op, die UNIC verder zal uitwerken om betekenisvolle connecties en verbinding te versterken.

Als je met je werk mensen bij elkaar kunt brengen die elkaar normaal gesproken nooit zouden tegenkomen, is dat een geschenk

Double Dutch

Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van
een inclusieve
onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een
inclusieve en betrokken
onderzoekinstelling

2.3 Zorgen dat we
een inclusieve
werkgever zijn

2.4 **Creëren van impact
en engagement**

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

Evenementen organiseren rond seksuele gezondheid en -veiligheid

We organiseerden een campusevenement tegen seksuele straatintimidatie in samenwerking met Gemeente Rotterdam, Wmo radar, Stichting Stop Straatintimidatie en Safe@EUR. Dit initiatief maakte deel uit van de Rotterdamse Week tegen seksuele straatintimidatie. Studenten kwamen naar Erasmus Plaza om met de betrokken partijen te praten over het onderwerp seksuele veiligheid, te genieten van het weer, zich te vermaken bij de Kop van Jut en ze kregen goodiebags met veel informatie over seksuele veiligheid. Er vonden veel open en levendige gesprekken plaats en veel studenten zagen in hoe belangrijk het is om te praten over onderwerpen als straatintimidatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Daarnaast hebben we ook *best practices* gedeeld met andere instellingen voor hoger onderwijs tijdens evenementen zoals Amnesty's 'Let's Talk About Yes'-congres en het EIAE-congres.

Studenten delen hun persoonlijke ervaringen met aankomende studenten

Tijdens de Bachelor Open Dagen konden bezoekers deelnemen aan sessies van IDEA Center met diverse studentenpanels om meer te weten te komen over hun ervaringen aan het begin van hun eerste studiejaar, hun uitdagingen en wat hen het meest heeft geholpen tijdens hun eerste jaar. Daarnaast werden bezoekers van de Bachelor Open Dagen uitgenodigd bij onze stand waar ze verder konden praten met onze studenten, meer te weten konden komen over de initiatieven van IDEA Center of een ansichtkaart konden ophalen met informatie over de diverse studentenverenigingen die actief zijn op de EUR. We hopen op deze manier te zorgen voor een laagdrempelige manier om nieuwe studenten te ontmoeten en welkom te heten, een sense of belonging te creëren en relevante informatie te verstrekken om een weloverwogen beslissing te nemen over studeren aan onze universiteit.

Keti Koti-dialoogtafel

We organiseerden een Keti Koti-dialoogtafel om te praten over ons gedeelde koloniale verleden en de gevolgen daarvan. Het evenement bestond uit een gezamenlijk diner met verschillende gerechten geïnspireerd op de Surinaamse keuken, en prikkelende toespraken over burgerlijke moed versus stilte.

Tussen de gesprekken door zong het Fri Yeye-koor rouw- en bevrijdingsliederen die op de plantages in de voormalige Nederlandse koloniën werden gezongen. Het was een bijzondere en ontroerende avond, met studenten en medewerkers van diverse achtergronden die samenkwamen. De dialogen stellen onze Erasmiaanse gemeenschap in staat vooroordelen en discriminatie tegen te gaan en wederzijdse empathie en medeleven te versterken.

Internationale Vrouwendag

In het kader van Internationale Vrouwendag organiseerden we een evenement over inclusief leiderschap, en kansen en uitdagingen. De aanwezigen genoten van levendige gesprekken tussen voetbalcoach Sarina Wiegman, luitenant-generaal Elanor Boekholt-O'Sullivan (plaatsvervangend directeur-generaal Beleid Ministerie van Defensie), Corinne Vigreux, medeoprichter TomTom en oprichter Codam, Annelien Bredenoord, (toenmalig) rector magnificus bij EUR, en vier studenten: La Vie Bouguenon, Esmée Lieuw On, Moos Schoemaker en Aleksa Zivlak. Het seminar werd geleid door Jeroen Visscher, co-auteur van het boek 'Sarina Wiegman - *What it takes*'. De volgende stappen die we samen moeten zetten is meer aandacht voor intersectionaliteit, en niet alleen voor gender.

Door middel van dialogen
versterken we wederzijdse
empathie en medeleven



Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling

2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn

2.4 **Creëren van impact en engagement**

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

Een inleiding tot menopauze en werk

IDEA Center en het medewerkersnetwerk *Females in Academia Moving towards Equity* (FAME) organiseerden samen een sessie met menopauzedeskundige Sophia Franklin. De lezing ging over wat menopauze is en hoe het invloed heeft op werk. De interesse en behoefte aan meer informatie over dit onderwerp bleek uit de resultaten van onze *Engagement & Enablement Scan*. Hieruit bleek dat vrouwen in de menopauze het gevoel hebben dat ze niet genoeg tijd hebben om hun werk succesvol uit te voeren. En ze ervaren een hogere werkdruk in vergelijking met vrouwen die niet in de menopauze zitten. Onderzoek toont ook aan dat veel vrouwen in de menopauze hier niet over praten met hun collega's of hun leidinggevende. Er rust nog steeds een groot taboe op. Dat willen we veranderen.

Sophia Franklin is bedrijfsarts en medisch adviseur voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. Ze vertelde dat ongeveer 1,8 miljoen werkende vrouwen in Nederland tussen de 45 en 60 jaar oud zijn en dat 85% van de vrouwen last heeft van overgangsverschijnselen. Na het bespreken van de verschillende symptomen die kunnen optreden, werden mogelijke medische behandelingen en interventies op de werkplek besproken. Een belangrijke boodschap was dat de menopauze een onmiskenbare 'stresstest' is voor het menselijk lichaam en dat meer open discussies cruciaal zijn om het taboe te doorbreken om erover te praten. Bijna 70 medewerkers waren bij de sessie. Sophia's verhaal sloeg zo goed aan dat iedereen enthousiast verder praatte tijdens de borrel. Meer mensen in leidinggevende functies zouden moeten weten wat menopauze is, wat vrouwen kunnen ervaren, en hoe ze hierover gesprekken kunnen openen. Bovendien zou het mooi zijn als iedereen meer te weten komt over hoe ze collega's in de menopauze kunnen steunen.



Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 **Creëren van impact en engagement**
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Impact

Visiting programme UCLA and EUR

De Universiteit van California, Los Angeles (UCLA) en EUR werken aan een nieuw *visiting programme* over inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid. Dit programma biedt studenten met verschillende achtergronden - bijvoorbeeld eerstegeneratiestudenten en/of traditioneel ondervetegenwoordigde studenten - de kans om deel te nemen aan colleges en workshops over inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid in het buitenland. Het programma is zowel voor studenten van UCLA als van EUR en start in juni 2025. Het samenwerkingsverband volgt op een langdurige samenwerking en kennisuitwisseling tussen UCLA en IDEA Center, die begon met een focus op outreach-programma's. Later is het de bedoeling om het *visiting programme* verder uit te breiden, door ook medewerkers deel te laten nemen en samen te werken in onderzoek naar inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid.

Krachten bundelen en samenwerken met internationale partners op het gebied van IDEA topics

We werken samen met Europese partners om kennis te delen, verbindingen te versterken en van elkaar te leren. UNIC - *The European University of Post-Industrial Cities*, opgericht in 2020 - is uitgegroeid tot een alliantie van tien universiteiten, verspreid over verschillende geografische regio's in Europa. De alliantie streeft ernaar om medewerkers,

onderzoekers en studenten fysieke en virtuele (uitwisselings)mogelijkheden te bieden en richt zich tegelijkertijd op het oplossen van maatschappelijke problemen. We werken samen met UNIC aan verschillende (super)-diversiteitsthema's. In 2024 presenteerden we als IDEA Center een training over 'diversiteit op de werkplek en onbewuste vooroordelen' aan meer dan 130 deelnemers van het UNIC-consortium.

IDEA-net is een ander door de EU gefinancierd project van IDEA Center, dat zich richt op het uitbreiden van het netwerk van beoefenaars van Inclusion, Diversity, Equity en Access in het hoger onderwijs door institutionele capaciteitsopbouw. Wij zijn de projectcoördinator voor dit consortium, dat uit de volgende partners bestaat: University College Dublin (Ierland), Universiteit van Belgrado (Servië), Universiteit van Ljubljana (Slovenië), Universiteit van Zadar (Kroatië), ECHO - Expertisecentrum voor diversiteitsbeleid (Nederland), en KIC - Knowledge Innovation Centre (Malta). Samen met IDEA-net hebben we verschillende webinars georganiseerd, onder andere over 'Higher Education's Road to Inclusion, Diversity, Equity, and Access (IDEA) in a Changing and Polarised World', waarin onze *best practices* voor universiteiten over de hele wereld werden gepresenteerd.



Strengthening and engaging 2024

01 Reflectie op 2024

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving

2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling

2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn

2.4 **Creëren van impact en engagement**

03 2025 en daarna

04 Feiten & cijfers

Het ontwikkelen van het bordspel Kansenbord

Tijdens het werken aan ons Academisch Outreach Programma hebben we veel geleerd over het Nederlandse onderwijssysteem en belangrijke overgangsmomenten voor kinderen en jongeren in hun 'onderwijsreis'. Dit proces kan een uitdaging zijn voor kinderen, jongeren, leerkrachten en ouders. We besloten een bordspel te maken om mensen hier op een speelse en laagdrempelige manier meer over te leren. We hebben het spel Kansenbord ontwikkeld. Het doel van dit bordspel is om leerlingen inzicht te geven in het Nederlandse onderwijssysteem en de keuzes die ze kunnen maken in hun schoolcarrière. Deze inzichten verkrijgen ze via dit spel op een speelse en toegankelijke manier.

Als speler begint je reis in groep 8 van de basisschool en de reis gaat door tot de speler een beroep heeft gevonden. Spelers maken onderweg keuzes, spelen minigames, verzamelen diploma's en pakken kanskaarten op belangrijke sleutelmomenten, zoals tijdens de profiel- en studiekeuze. Omdat Kansenbord gemakkelijk meerdere keren gespeeld kan worden, biedt het telkens weer nieuwe perspectieven en inzichten.

Een specifiek moment dat ons echt is bijgebleven, was toen de eerste pilots begonnen. Het is heel mooi om de ideeën waar je de afgelopen maanden aan hebt gewerkt ineens tot leven te zien komen. Tijdens verschillende momenten in het ontwikkelingsproces vonden er pilots plaats: meerdere keren met kinderen, met leerkrachten en met onze groep student-docenten. Het enthousiasme en de nieuwsgierigheid die we tijdens deze verschillende momenten zagen, bevestigden dat we op de goede weg waren. De ontwikkeling van het bordspel is een dynamisch en leerzaam proces geweest waar we met trots op terugkijken. In 2025 werken we aan de distributie van het spel onder relevante stakeholders.



Contact leggen en versterken met scholen en maatschappelijke partners

Bij EUR nemen we onze verantwoordelijkheid in het aanpakken van de maatschappelijke uitdagingen van vandaag. Een van deze uitdagingen is ongelijke onderwijskansen, versterkt door de Covid-19 pandemie. (Toekomstige) eerstegeneratiestudenten, studenten met een lage sociaaleconomische positie en studenten met een niet-Europese migratieachtergrond hebben minder kansen wat betreft toegang tot, succes in en doorstroming vanuit het wetenschappelijk onderwijs. Daarom heeft IDEA Center vanuit de EUR een outreach-programma opgezet. In de afgelopen jaren hebben we veel kennis opgedaan over het uitvoeren van een dergelijk programma. We zien het als onze plicht om onze bevindingen en ervaringen op het gebied van outreach en engagement zoveel mogelijk te verspreiden door middel van onderwijs, presentaties en interactieve workshops.

Zo gaven we een lezing over ongelijkheden in de toegang tot het hoger onderwijs bij de minor *Cross-Cultural Psychology* aan de EUR en presenteerden we ons werk op de *Erasmus+ Diploma Conference on Student Ambassadors* in Engeland. In 2024 zijn we daarnaast gestart aan een gids: een stap-voor-stap handleiding voor een Academisch Outreach Programma. Deze gids presenteren wij in 2025. Met dit alles hopen we dit onderwerp een stap verder te brengen en anderen aan te moedigen om te werken aan gelijke kansen in het hoger onderwijs.

**Het is een hele leuke manier
om meer te weten te komen
over het schoolsysteem;
ik had eindelijk het gevoel
dat de route helder was**

Speler van Kansenbord

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 **Creëren van impact en engagement**
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



Twee Workplace Pride Awards voor onze universiteit

We maken deel uit van Workplace Pride, het internationale platform voor LGBTQ+-inclusie op het werk. Dit jaar hebben we twee prijzen gewonnen op het Workplace Pride Impact Awards Gala. QuEUR, ons netwerk voor LGBTQIA+-werknemers en allies, heeft de netwerkprijs gewonnen. Annelien Bredenoord, voorzitter van ons College van Bestuur, heeft de Role Model Award gewonnen. Met deze awards zet Workplace Pride organisaties en individuen in de schijnwerpers die een belangrijke rol spelen in de bevordering van LGBTQ+-acceptatie op de werkvloer.

Naast deze twee awards waren we ook genomineerd in twee andere categorieën. Katarina Putnik, Senior HR Policy Advisor Inclusion, Diversity, Equity & Access, was genomineerd voor de Ally Award. En IDEA-net, een door de Europese Unie gefinancierd samenwerkingsverband van verschillende Europese universiteiten en instellingen, gecoördineerd door IDEA Center, werd genomineerd voor de Game Changer Award.

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 **2025 en daarna**
- 04 Feiten & cijfers



2025 en daarna

In 2025 zal IDEA Center blijven werken aan het creëren van een inclusieve, diverse, rechtvaardige en toegankelijke universiteit, om uiteindelijk een aangenamere organisatie voor iedereen te zijn. De missie van IDEA Center is het verdedigen, promoten en integreren van principes van inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid in elk facet van het universitaire leven.

Door middel van belangenbehartiging, outreach, inclusief onderwijs, engaged research en samenwerking streven we naar het cultiveren van een academische en sociale omgeving waarin iedereen wordt gewaardeerd en gerespecteerd. We streven ernaar een levendige gemeenschap te creëren waarin iedereen op onze diverse campus gelijke kansen krijgt en een echt inclusieve universitaire ervaring beleeft.

We waarderen en stimuleren kritische meningen en constructieve debatten, waardoor een omgeving ontstaat waarin verschillende perspectieven bijdragen aan onze collectieve groei en ons begrip. Bovendien komen we op voor ondervertegenwoordigde groepen en versterken we stemmen die minder worden gehoord. IDEA Center zet zich in om actief en continu in contact te blijven met alle leden van EUR, zodat we op de hoogte zijn van alle perspectieven binnen onze gemeenschap. Het is

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

cruciaal om open en soms uitdagende gesprekken te blijven voeren. De universiteit moet een ruimte zijn waar respectvolle en humane dialogen bestaan, waardoor we elkaar beter begrijpen en bijdragen aan de totstandkoming van een inclusieve gemeenschap.

Onze proactieve benadering bestaat uit het geven van beleidsadvies en het verwezenlijken van activiteiten en interventies gericht op het creëren van een inclusieve universiteit voor iedereen. Hieraan werken is een collectieve inspanning die een voortdurende betrokkenheid van ons allemaal vereist.

Strategie EUR 2025-2030

EUR werkt aan de strategie voor 2025-2030. Nu we als universiteit steeds meer evolueren naar een *engaged and inclusive university*, is onze rol als IDEA Center van het grootste belang. Prof. Jane Murray Cramm, onze Chief Diversity Officer, zit in de stuurgroep voor de nieuwe strategie en in die functie zorgt zij ervoor dat we een strategie ontwikkelen die ervoor zorgt dat we die *engaged and inclusive university* kunnen worden.

Een van de pijlers in de nieuwe strategie waaraan we bijdragen, is de pijler over cultuur en leiderschap. We zullen onze expertise, ervaring en kennis op het gebied van inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid delen en gebruiken om echt verandering teweeg te kunnen brengen. Met betrekking tot inclusief leiderschap, inclusieve cultuur en inclusief HR-beleid zullen we ons richten op 'het veranderen van het systeem in plaats van het veranderen van individuen', waarbij we manieren onderzoeken en presenteren waarop leiders hun positie kunnen gebruiken om positieve aspecten te versterken en negatieve aspecten tegen te gaan.



Samen sterker!

Samen met jullie allemaal blijven we streven naar en werken aan een inclusieve universiteit waar iedereen zich welkom, gezien en gerespecteerd voelt. We hopen je vaak te zien in 2025, bij evenementen, bijeenkomsten of gewoon in de wandelgangen. Je vindt ons in het Erasmusgebouw, kamer AB-47, of neem contact met ons op via ideacenter@eur.nl.

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 **2025 en daarna**
- 04 Feiten & cijfers

Op de planning in 2025

In 2025 wordt de eerste editie van het *visiting programme* met UCLA gepresenteerd, waarbij UCLA-studenten in de zomer van 2025 naar de EUR komen en EUR-studenten de kans krijgen om UCLA te bezoeken.

Als onderdeel van het UNIC Centre for Teaching & Learning (CTL), zullen we samenwerken met collega's van UNIC om een handboek te ontwikkelen over inclusief onderwijs dat moet dienen als een praktische gids voor opvoeders, bestuurders en beleidsmakers om inclusieve praktijken door te voeren in onderwijsomgevingen.

In 2025 presenteren we met trots de Engelse versie van ons boek *From DEI Goals to Reality - A Hands-On Guide to an Inclusive Workplace*, uitgegeven door Routledge (Taylor & Francis Group).

We zullen onze nauwe samenwerking met UNIC voortzetten, met o.a. het presenteren van meer trainingen over IDEA-onderwerpen in 2025 en het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden op het gebied van onderwijs tussen EUR en andere universiteiten, bijvoorbeeld met een zomercursus in Turkije aan de Koç University.

In 2025 willen we onze outreach-inspanningen op scholen, in buurten en op de EUR-campus voortzetten. Samen met het marketing- en communicatieteam van EUR en onze partners in de stad verkennen we nieuwe wegen om gelijke onderwijskansen voor iedereen te creëren, en manieren om de samenwerkingsverbanden en interventies die we de afgelopen jaren hebben opgebouwd, veilig te stellen.

2025 is het laatste jaar van IDEA-net, het internationale project dat wordt ondersteund door EU-subsidie en dat zich richt op het uitbreiden van het netwerk van beoefenaars van Inclusion, Diversity, Equity en Access (IDEA) in het hoger onderwijs door institutionele capaciteitsopbouw. In 2025 presenteren we nog capaciteitsopbouwssessies aan het bestuur en personeel van de Universiteit van Zadar (Kroatië) en de Universiteit van Belgrado (Servië). Verder zullen we nog vijf webinars over IDEA-onderwerpen ontwikkelen, rekening houdend met de lokale context van universiteiten in Slovenië, Kroatië en Servië.

Strengthening and engaging 2024

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 **2025 en daarna**
- 04 Feiten & cijfers

Op de planning in 2025

Introductie en verspreiding van het bordspel Kansensbord. Met dit spel delen we de ervaringen die we hebben opgedaan in het Nederlandse onderwijssysteem. We geven leerlingen inzicht in dit systeem en de keuzes die ze kunnen maken in hun schoolcarrière. Deze inzichten krijgen ze via het spel op een speelse en toegankelijke manier.

Met betrekking tot Soft Landing organiseren we workshops over IDEA-onderwerpen voor collega's van de faculteiten die werken aan welkomstactiviteiten voor nieuwe studenten, om collega's te inspireren meer inclusieve (welkomst) activiteiten te bedenken. Ook helpen we facultaire collega's om deel te nemen aan de *European First Year Experience Conference* in 2025. Verder zullen we blijven samenwerken met het Eureka-week Management om nieuwe studenten op een inclusieve manier te verwelkomen tijdens hun introductieweek.

IDEA Center zal ervoor blijven zorgen dat diverse stemmen van studenten worden gehoord, tijdens evenementen, sessies en rondetafelgesprekken, en op een meer structurele manier zoals via panels en studentenvertegenwoordigers van faculteiten.

In samenwerking met de Erasmus School of Health Policy and Management (ESHPM) ontwikkelen we een nieuwe cursus met de titel *Inclusive Engagement*. Deze cursus is bedoeld om studenten essentiële vaardigheden te geven voor het bevorderen van betekenisvolle verbindingen en het bouwen van inclusieve gemeenschappen. De cursus richt zich op het ontwikkelen van sleutelcompetenties die vaak mondiale competentie of wereldburgerschapsvaardigheden worden genoemd, waaronder empathie, diepgaand luisteren en interculturele communicatie. Het belangrijkste doel van de cursus is om studenten voor te bereiden om op een doordachte en effectieve manier om te gaan met verschillende perspectieven, waardoor er mogelijkheden ontstaan voor verbinding en samenwerking in zowel persoonlijke als professionele omgevingen.

We presenteren een stap-voor-stap handleiding voor Academische Outreach Programma's, gebaseerd op onze kennis en ervaringen van de afgelopen jaren.

Om een betrouwbaar inzicht te krijgen in de diversiteit binnen een organisatie, moeten we onderzoek doen. Het verzamelen van diversiteitsgegevens kan echter behoorlijk ingewikkeld zijn vanwege de privacyregels voor het verwerken van speciale categorieën persoonsgegevens. De Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) heeft Marlon Domingus, Data Protection Officer van de EUR, gevraagd een werkgroep over dit onderwerp te leiden, waarin onze onderzoekers van IDEA Center participeren. Het doel van deze werkgroep is om een gids te publiceren over hoe om te gaan met privacyrichtlijnen om op een wettige en zinvolle manier diversiteitsonderzoek te doen. Deze gids wordt in 2025 gepubliceerd.

Strengthening
and engaging
2024

Feiten & cijfers

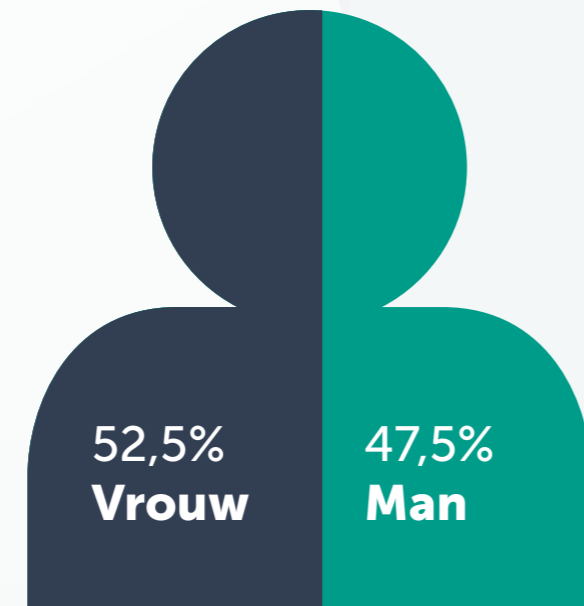
- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**



Student Data

33.328 students

Verhouding geslacht bachelorstudenten

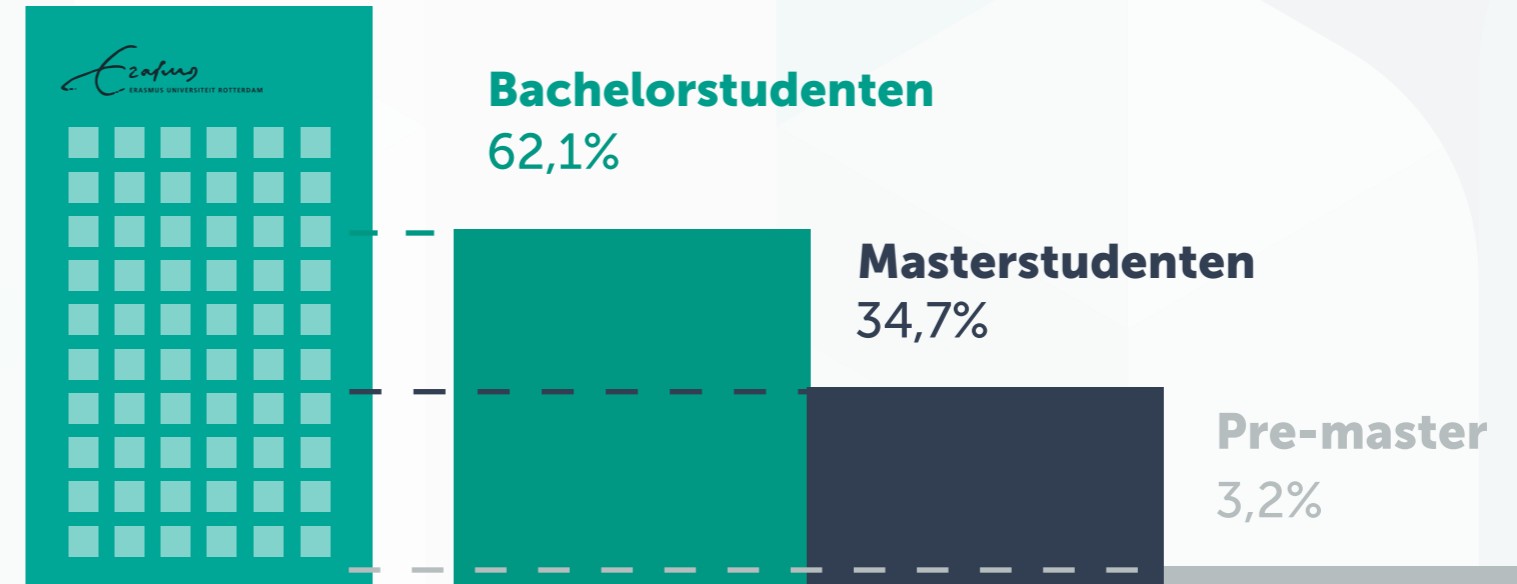


Verhouding geslacht masterstudenten

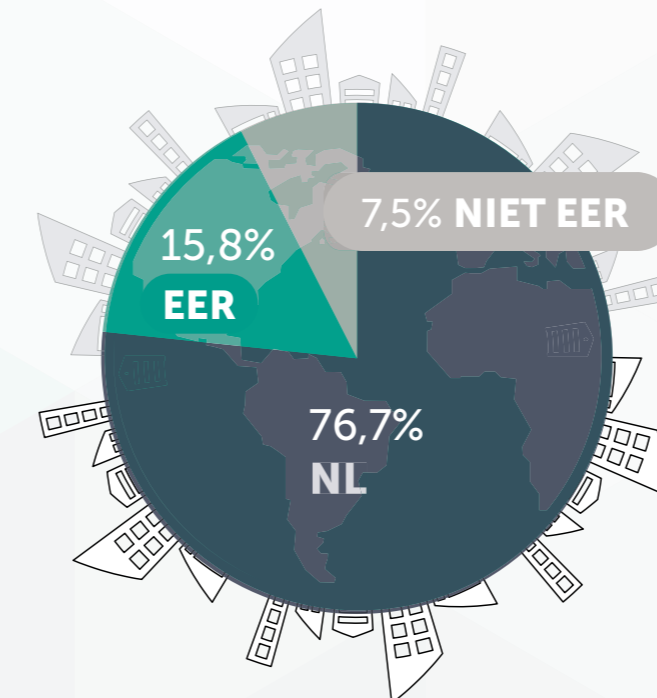


Deze gegevens zijn verkregen uit de Onderwijsmonitor op 17 december 2024 (met als peildatum 10 oktober 2024, zoals gebruikelijk binnen de EUR). Het aantal studenten geeft het werkelijke aantal studenten weer dat bij de EUR staat ingeschreven. De cijfers zijn gebaseerd op het aantal inschrijvingen. Een student kan ingeschreven zijn in meer dan één programma.
EER = Europese Economische Ruimte

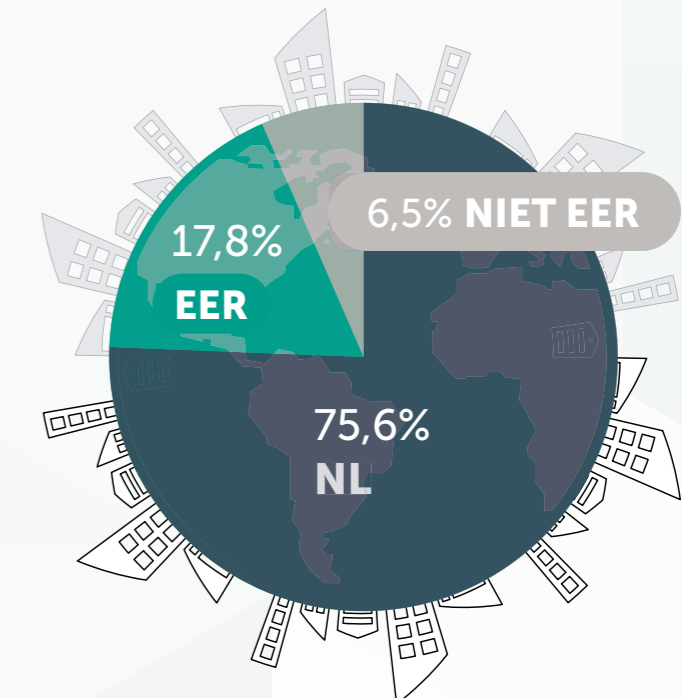
Verhouding bachelor/master/pre-master



Verhouding nationaliteit bachelorstudenten



Verhouding nationaliteit bachelorstudenten



Strengthening and engaging 2024

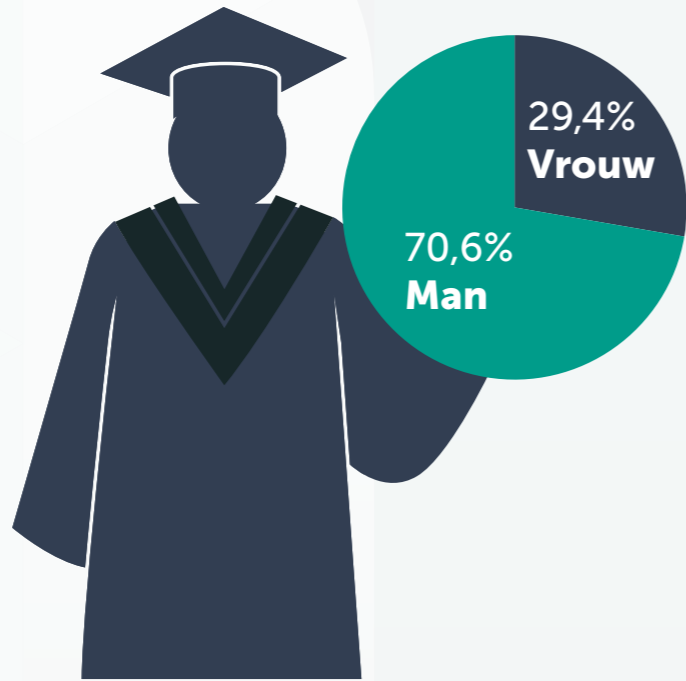
- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

Data HR

FTE voor wetenschappelijk personeel (excl. promovendi) naar geslacht, leeftijd, nationaliteit
Totaal: 4108 medewerkers; academici + professional services staff

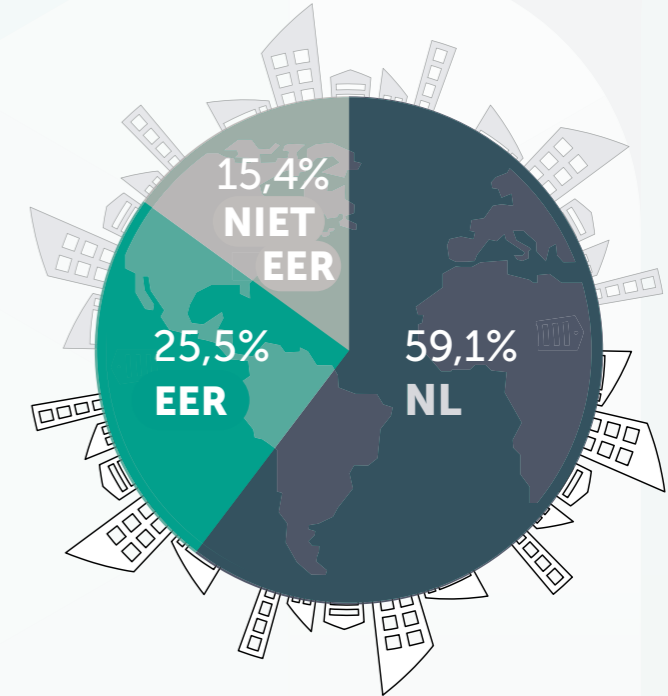
Verhouding geslacht full professors



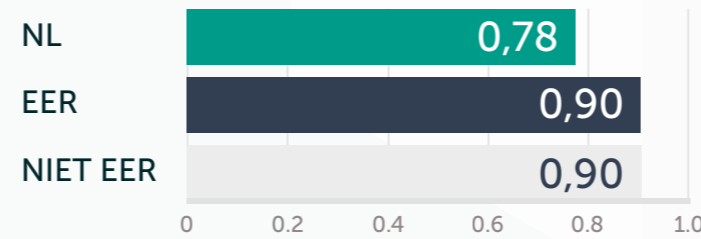
Verhouding geslacht



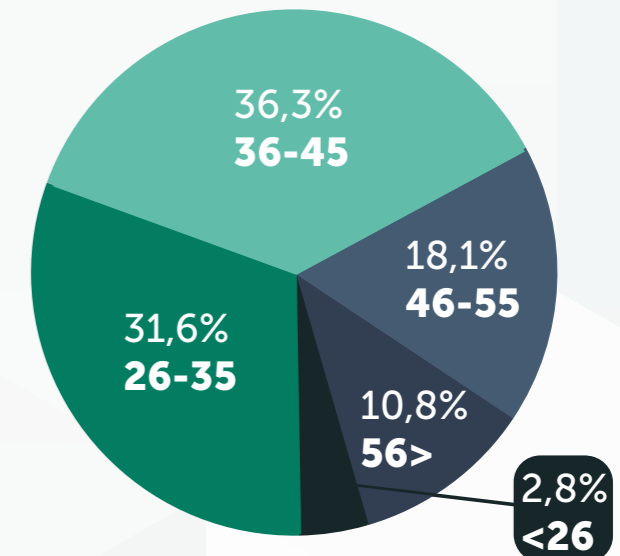
Verhouding nationaliteit



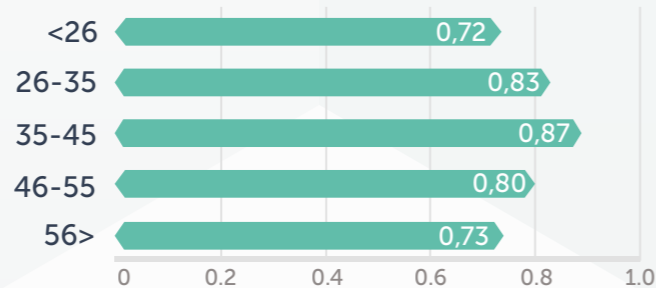
Gemiddelde FTE naar nationaliteit



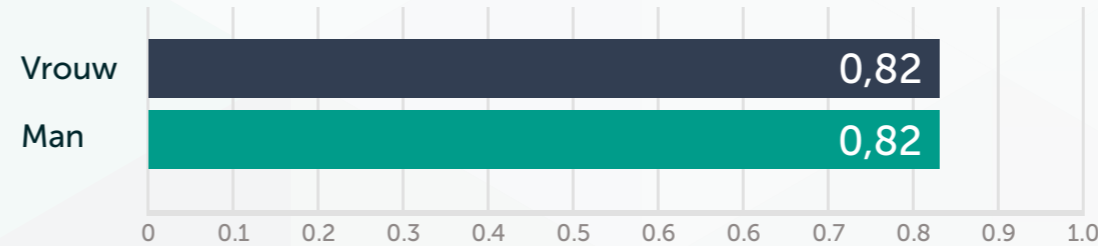
Verhouding leeftijdscategorieën



Gemiddelde FTE naar leeftijd



Gemiddelde FTE naar geslacht

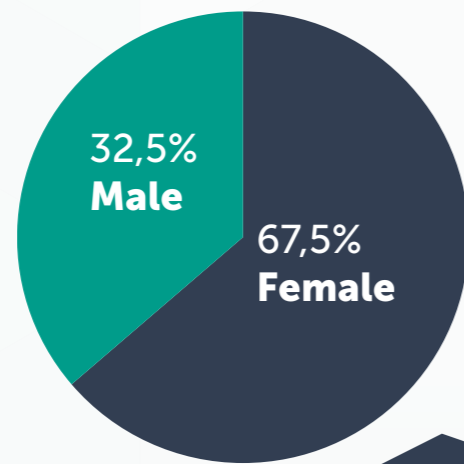


Deze gegevens zijn op 3 januari 2025 verkregen van Human Resources (met als referentiedatum 31 december 2024).
Geslacht wordt alleen binair geregistreerd, wat betekent dat we geslacht niet in zijn bredere hoedanigheid kunnen weergeven.

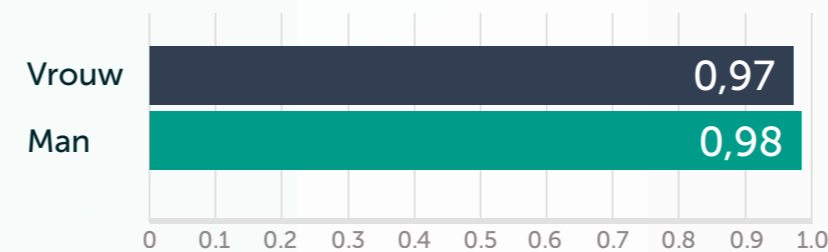
Data HR

FTE promovendi naar geslacht, leeftijd, nationaliteit

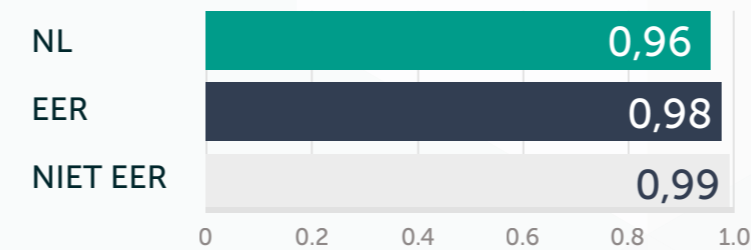
Verhouding geslacht



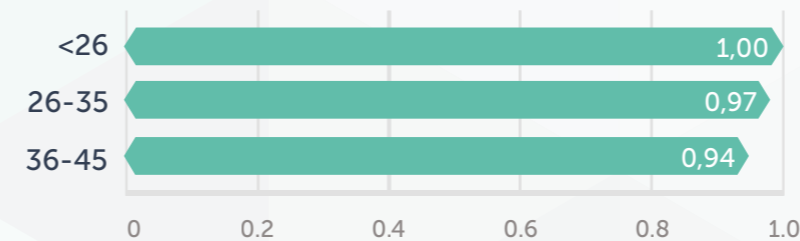
Gemiddelde FTE naar geslacht



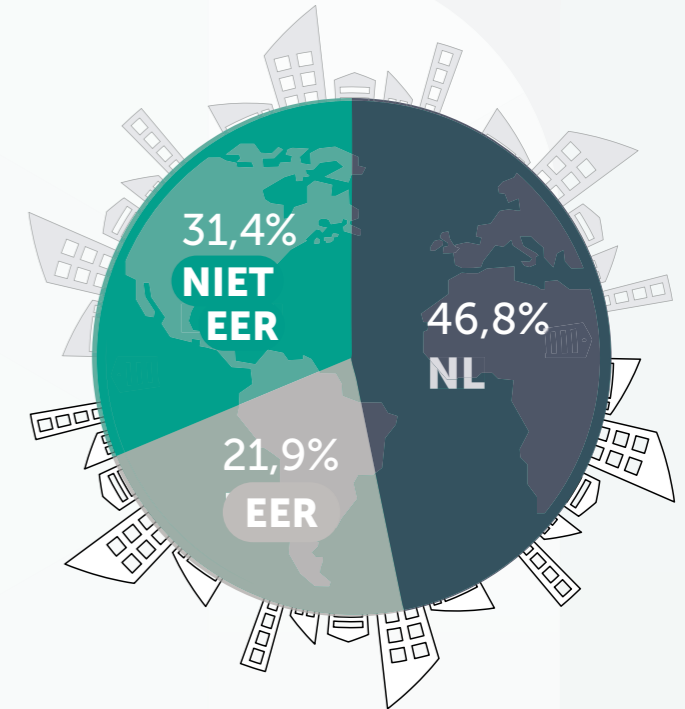
Gemiddelde FTE naar nationaliteit



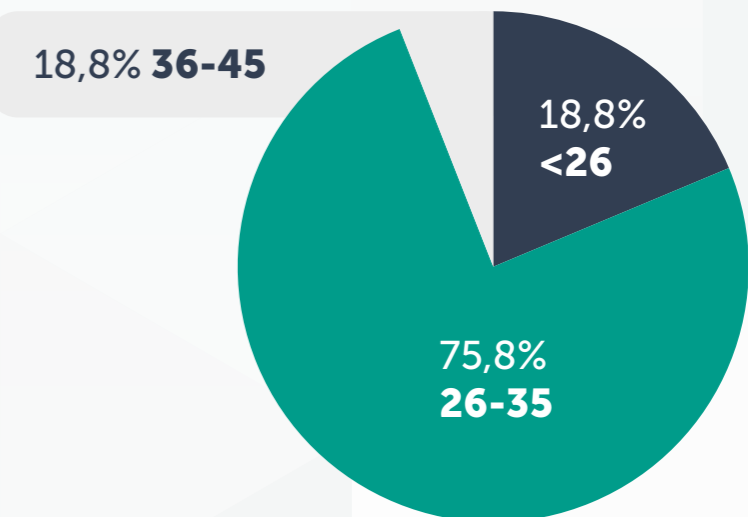
Gemiddelde FTE naar leeftijd



Verhouding nationaliteit



Verhouding leeftijdscategorieën



Strengthening and engaging 2024

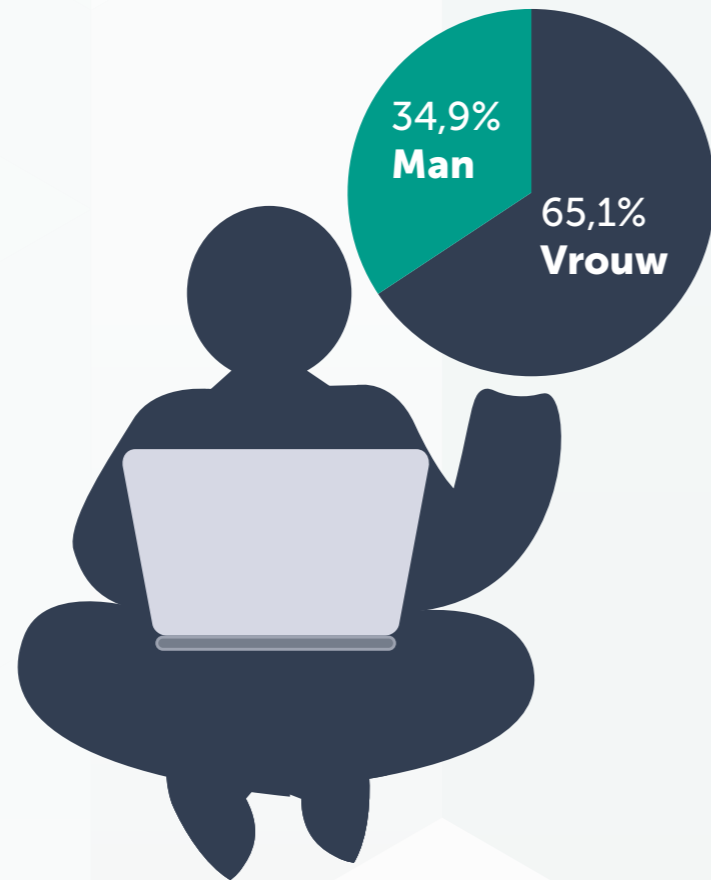
- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

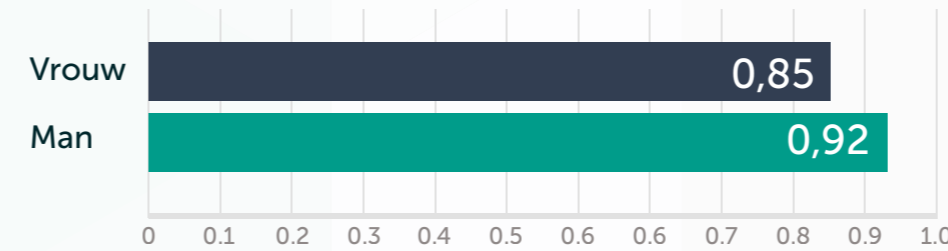
Data HR

FTE professional services staff naar geslacht, leeftijd, nationaliteit

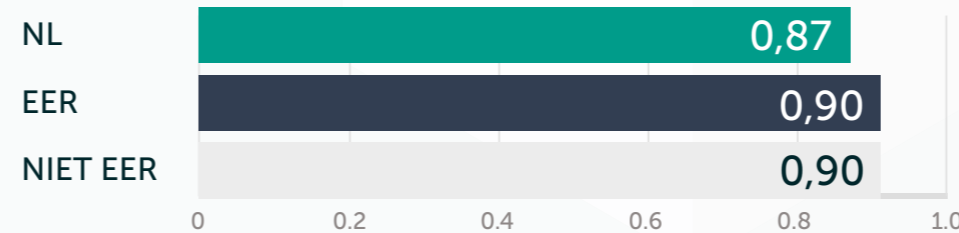
Verhouding geslacht



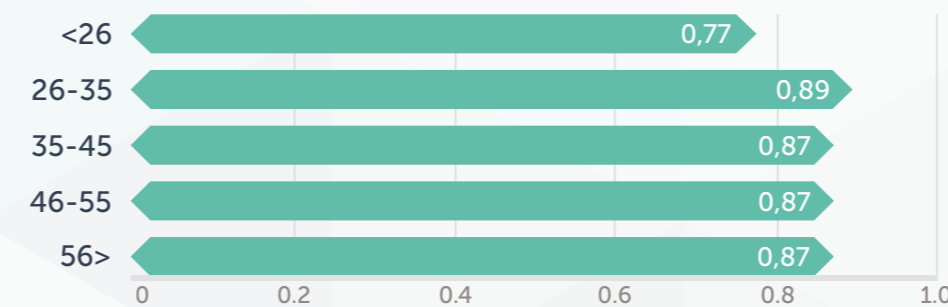
Gemiddelde FTE naar geslacht



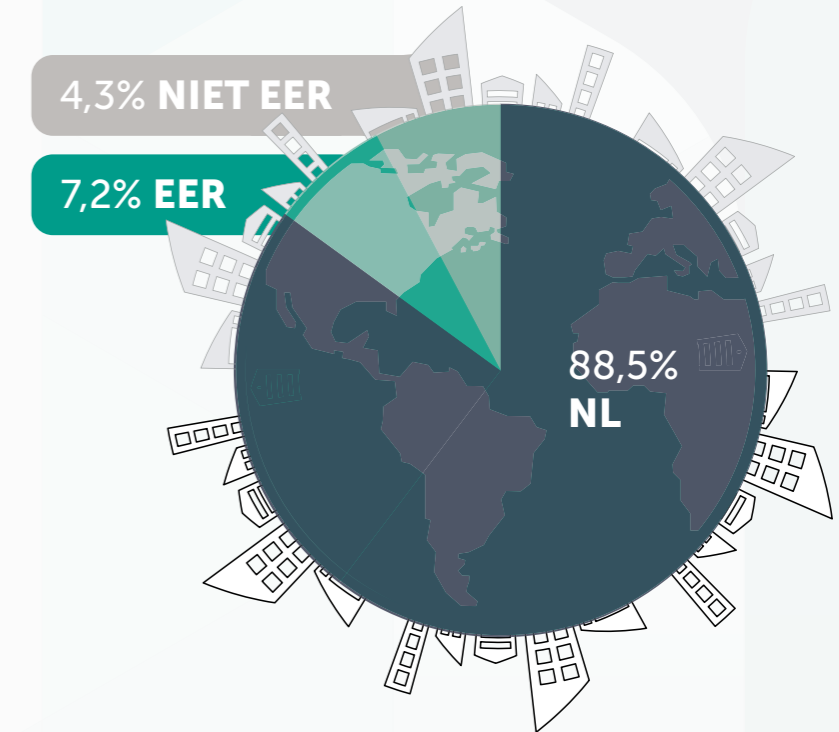
Gemiddelde FTE naar nationaliteit



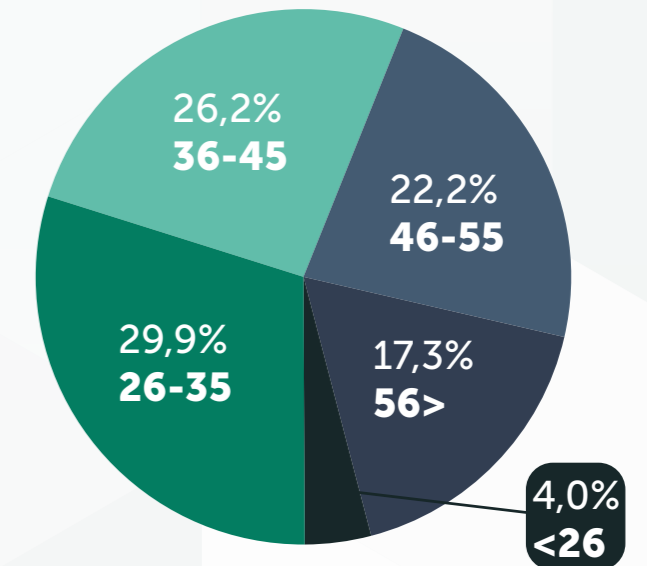
Gemiddelde FTE naar leeftijd



Verhouding nationaliteit



Verhouding leeftijdscategorieën



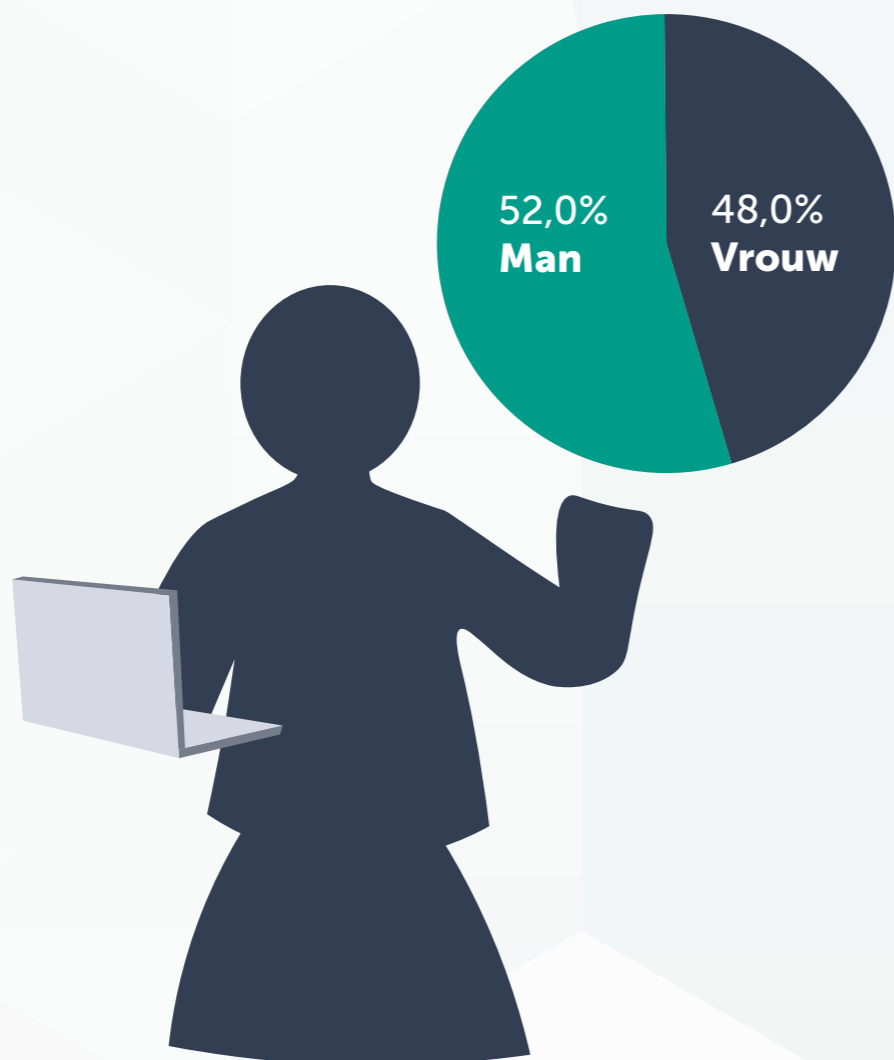
**Strengthening
and engaging
2024**

- 01 Reflectie op 2024
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Faciliteren van een inclusieve onderwijsomgeving
 - 2.2 Vormgeven van een inclusieve en betrokken onderzoeksinstelling
 - 2.3 Zorgen dat we een inclusieve werkgever zijn
 - 2.4 Creëren van impact en engagement
- 03 2025 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

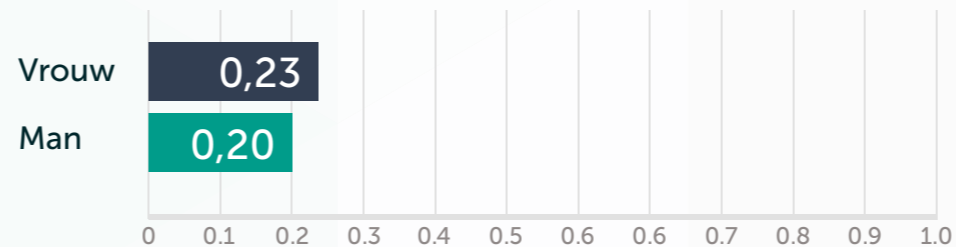
HR Data

FTE studentassistenten naar geslacht, leeftijd, nationaliteit

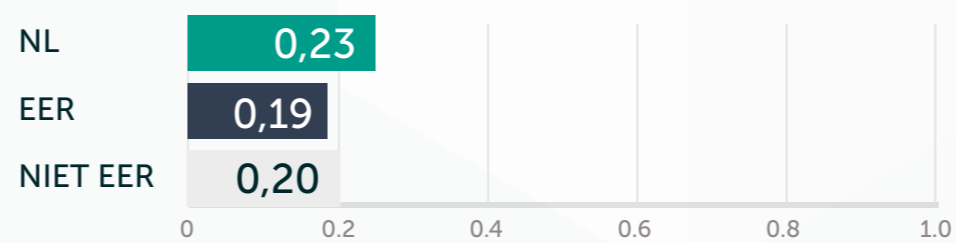
Verhouding geslacht



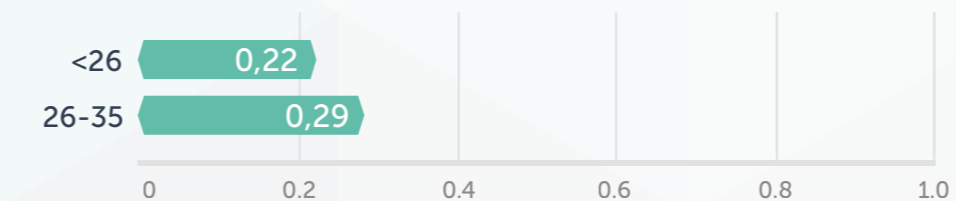
Gemiddelde FTE naar geslacht



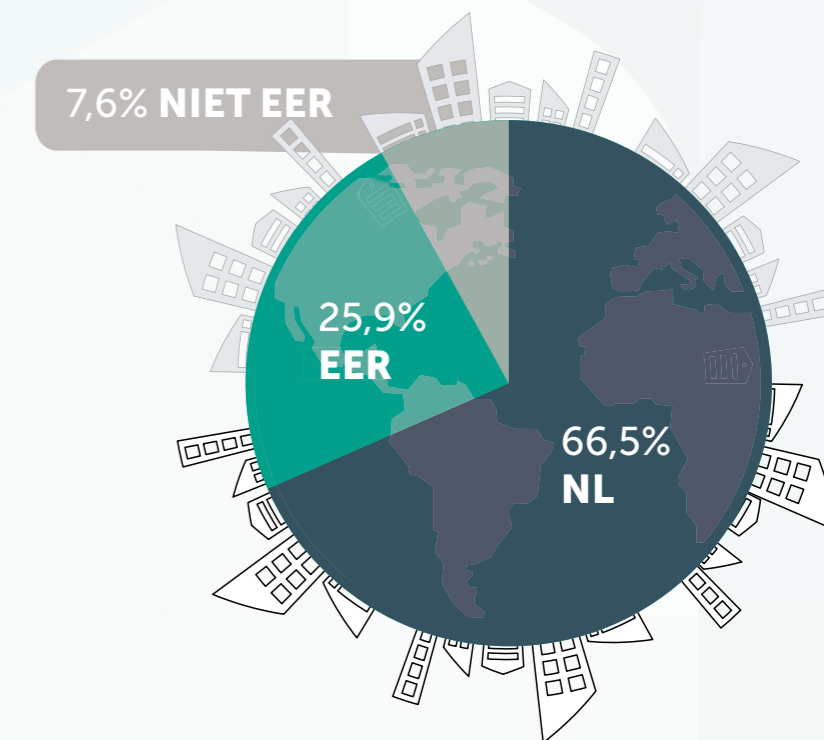
Gemiddelde FTE naar nationaliteit



Gemiddelde FTE naar leeftijd



Verhouding nationaliteit



Verhouding leeftijdscategorieën

