

Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Dedication, inspiration and engagement

Initiatieven en prestaties van
het IDEA Center in 2025



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Prof. Dr. Jane Murray Cramm
Chief Diversity Officer 2024-2025

Reflectie op 2025

Aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) heb ik ervaren wat het betekent om helemaal mezelf te kunnen zijn op mijn werk - als een vrouw van kleur, als deel van een tweemoedergezin met mijn vrouw en onze kinderen, en als iemand die sterke punten combineert met fysieke (on)mogelijkheden. Openlijk kunnen praten over al deze facetten van mijn identiteit is niet iets vanzelfsprekends. Het weerspiegelt een organisatie die ernaar streeft om ruimte te creëren, die luistert en blijft leren.

Tegelijkertijd ben ik me ervan bewust dat inclusie nooit ‘af’ is. Nog niet elke ruimte is volledig inclusief en toegankelijk en niet elke ervaring is vrij van barrières - niet voor mij en niet voor vele anderen. Maar wat EUR speciaal maakt, is de oprechte bereidheid om te groeien. De openheid van collega’s, de inzet van leiderschap binnen onze organisatie en de betrokkenheid van studenten creëren de voorwaarden voor vooruitgang die echt is in plaats van symbolisch.

Je hier welkom voelen en op een betekenisvolle manier kunnen praten over inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid is een belangrijke prestatie en een compliment voor onze hele gemeenschap. De steun van ons College van Bestuur, decanen, medewerkers en studenten vormt de basis waardoor zovelen van ons zich gezien, gehoord en thuis voelen op de EUR.

Dedication, inspiration and engagement 2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Je kunt geen betrokken universiteit zijn als je niet inclusief bent

Voor mij betekent succes een inclusieve, open, betrokken en verbonden universiteit zijn - voor iedereen. Als je dit leest, werk ik niet meer bij de EUR. Deze verandering heeft niets te maken met dat ik me hier niet welkom voel. Na negentien jaar op de EUR deed zich een kans voor bij Tilburg University die ik gewoon niet kon laten liggen.

In deze reflectie op 2025 wil ik mijn trots op EUR en op ons IDEA Center delen, een aantal van onze prestaties in 2025 belichten en mijn hoop uitspreken voor EUR en voor jullie allemaal in de komende jaren.

Ik geloof meer dan ooit dat het essentieel is om ons sterk te maken voor inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid - en voor vrijheid van meningsuiting, voor het erkennen van de waarde van verschillende perspectieven en voor de moed om naar elkaar te luisteren, met de verschillen die (kunnen) bestaan. Met alle onrust in de wereld en het verschuivende politieke klimaat in Europa en Nederland is het belangrijker dan ooit om te streven naar inclusieve organisaties, teams en gemeenschappen.

In 2025 presenteerde onze universiteit Strategie 2030 - een mijlpaal die ons een stap dichterbij EUR als echte *engaged university*. Verschillende collega's van het IDEA Center, waaronder ikzelf, hebben bijgedragen aan het vormgeven van deze strategie.



Ik citeer graag Annelien Bredenoord, voorzitter van het College van Bestuur: "Je kunt geen engaged university zijn als je niet inclusief bent." Haar woorden bevatten een waarheid die ten grondslag ligt aan al ons werk.

We deelden onze kennis over inclusieve, diverse, rechtvaardige, toegankelijke en duurzame betrokkenheid via het evenement Fostering Inclusive Engagement. Medewerkers, studenten en lokale, nationale en internationale partners kwamen bij elkaar op de EUR om inzichten uit te wisselen, de dialoog aan te gaan en gezamenlijk de vraag te verkennen: hoe worden we een *inclusive engaged university*?

Ik ben erg trots op al deze inspanningen. Bij IDEA Center is het ons doel om een verbindende kracht te zijn - om mensen en initiatieven samen te brengen, om inclusive engagement te versterken (zowel intern als extern) en te helpen verankeren als een blijvende manier van werken. Hierna deel ik enkele voorbeelden van hoe dit in de praktijk vorm krijgt.

Een voorbeeld van inclusive *external engagement* is het bordspel Kansenbord. Dit spel laat leerlingen van 10 jaar en ouder kennismaken met het Nederlandse onderwijssysteem, helpt hen zich voor te bereiden op belangrijke onderwijskeuzes en ondersteunt gelijke kansen lang voordat leerlingen aan de universiteit gaan studeren. We hebben het ontwikkeld in samenwerking met Rotterdamse basisschoolleerlingen, docenten, EUR-studenten en -medewerkers en de gameontwikkelaar Identity Games - een sterk voorbeeld van betekenisvolle external engagement. We zijn er trots op dat we dit spel in 2026 kunnen presenteren.

Wanneer studenten aan onze universiteit komen studeren, is het essentieel om ervoor te zorgen dat ze zich welkom voelen en dat ze het gevoel hebben erbij te horen. Daarom werken we ook aan een zachte landing voor nieuwe studenten via ons project inclusive soft landing.

Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

We hebben bijvoorbeeld actief samengewerkt met Eurekaweek Management (EWM) om een toegankelijker en diverser welkomstprogramma voor nieuwe studenten aan te bieden.

We ontwikkelen ook een stap-voor-stap gids voor inclusive & engaged outreach, gericht op universiteiten die hun outreachprogramma's inclusiever willen maken. Het gaat er niet alleen om meer mensen te bereiken, maar ook om universiteiten te helpen opener, toegankelijker en rechtvaardiger te worden. Het zal een prachtig resultaat zijn van ons outreachprogramma en een nieuw voorbeeld van external engagement.

Op het gebied van inclusief onderzoek is Jule van den Berg bij IDEA Center begonnen aan haar PhD, met de vraag hoe inclusief en verantwoord onderzoek eruit kan en moet zien tijdens het hele onderzoeksproces. Ze onderzoekt hoe we de hele EUR-gemeenschap kunnen ondersteunen bij het uitvoeren van onderzoek dat zowel inclusief als verantwoord is. Ik ben er trots op dat ik een van Jules supervisors ben, naast Helen Tibboel en Semiha Denktas, en ik ben dankbaar dat ik via deze rol verbonden zal blijven met de EUR en met IDEA Center.

In 2025 presenteerden we ook de Engelse editie van ons boek over inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid: *From DEI Goals to Reality - A Hands-On Guide to an Inclusive Workplace*, gepubliceerd door Routledge en gelanceerd op de UNIC Thematische Conferentie in Malmö in mei.

Op het gebied van inclusief onderwijs hebben we de richtlijnen *How to Talk about Political Conflicts with Students ontwikkeld*. Deze richtlijnen bieden docenten handvatten om respectvolle en empathische discussies over gevoelige politieke

Onze rol is om ervoor
te zorgen dat inclusieve
betrokkenheid een
duurzame praktijk wordt

kwesties te faciliteren - een essentiële vaardigheid in de collegezalen van vandaag. Bovendien hebben we deze richtlijnen niet alleen ontwikkeld en gedeeld: we hebben ze ook actief gepresenteerd via verschillende workshops, trainingen en sessies.

Een ander voorbeeld, gericht op *internal engagement*, is het onlangs gelanceerde programma Advancing Inclusive Academia. Via dit programma streven we ernaar een meer inclusieve academische omgeving te creëren die ruimte biedt voor loopbaanreflectie, professionele groei en gemeenschapsvorming tussen de faculteiten. Dit programma omvat workshops, (externe) mentoring, co-mentoring, het schrijven van portfolio's en feedbacksessies. In 2025 is de doelgroep uitgebreid met postdocs en docenten, naast universitair (hoofd)docenten. Het programma staat open voor vrouwen, collega's met een migratieachtergrond, collega's die behoren tot een etnische minderheid, LGBTQIA+-collega's, collega's met een handicap en eerstegeneratie-academici.

Inclusive engagement heeft vele gezichten - in onderwijs, onderzoek en samenwerking binnen de gemeenschap. Onze rol bij IDEA Center is om deze inspanningen te versterken, ze met elkaar te verbinden en ervoor te zorgen dat inclusieve betrokkenheid geen streven wordt, maar een duurzame praktijk.



Ik heb er alle vertrouwen in dat IDEA Center, samen met toegewijde interne en externe partners, dit essentiële werk zal blijven voortzetten.

We wensen je veel plezier bij het lezen van ons jaarverslag 2025,

Prof. Dr. Jane Murray Cramm
Chief Diversity Officer 2024-2025

**Dedication,
inspiration
and engagement
2025**

01 Reflectie op 2025

02 **IDEA Centers
bijdragen**

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

IDEA Centers bijdragen



Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling

Inclusief onderwijs en onderzoek zijn fundamenteel voor een *engaged university*. Het zorgt ervoor dat studenten en medewerkers hun authentieke zelf kunnen zijn op de EUR en dat ze hier een sterk gevoel van verbondenheid en saamhorigheid ervaren. IDEA Center richt zich op het veranderen van het systeem en het inclusief en rechtvaardig maken voor onze hele gemeenschap - studenten, medewerkers en bezoekers.

We doen dit binnen en buiten de muren van onze campus, door contact te leggen met basisscholen en middelbare scholen, door een soft landing te creëren voor eerstejaarsstudenten, door student engagement, door inclusief onderwijs en inclusieve curriculumontwikkeling te faciliteren en door inclusief en engaged onderzoek te creëren en te ondersteunen.

Outreach

Bij EUR nemen we onze verantwoordelijkheid in het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen. Ongelijke onderwijskansen is een van deze uitdagingen. Studenten met een niet-Europese migratieachtergrond, eerstegeneratiestudenten en studenten met een lage sociaaleconomische positie hebben bijvoorbeeld minder kansen wat betreft toegang tot en succes in het wetenschappelijk onderwijs. Met het Academisch Outreach Programma (AOP) richt IDEA Center zich op het verminderen van (systemische) barrières en uitsluitingsmechanismen en het ondersteunen van studenten tijdens hun onderwijscarrière. In nauwe samenwerking met basisscholen, middelbare scholen en maatschappelijke organisaties hebben we verschillende outreachactiviteiten georganiseerd, variërend van rondleidingen op de campus en colleges voor basisschoolleerlingen tot studiekeuzeprogramma's voor middelbare scholieren.



Academisch Outreach Programma – Feiten en cijfers voor het hele programma (2020-2025)

- Netwerk van meer dan 50 organisaties in Rotterdam en daarbuiten
- 6 netwerk-/thematische bijeenkomsten georganiseerd met diverse maatschappelijke organisaties in Rotterdam
- 15 outreach-interventies voor leerlingen van basisscholen en middelbare scholen ontwikkeld en geïmplementeerd
- Interventie voor onderwijzers in het basis- en voortgezet onderwijs ontwikkeld en geïmplementeerd
- Workshop voor EUR-docenten ontwikkeld en geïmplementeerd
- Trainings- en professionaliseringsmodules voor studentdocenten ontwikkeld
- Een betrokken en inclusieve gemeenschap van studentdocenten opgebouwd (meer dan 60 EUR-studenten)
- Meer dan 5000 leerlingen van basisscholen en middelbare scholen en meer dan 300 verzorgers bereikt
- 14 grassroots-projecten gefaciliteerd (geleid door zowel medewerkers als studenten) die bijdragen aan gelijke onderwijskansen voor studenten

Dedication, inspiration and engagement 2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

In 2025 bereikte het AOP-team 313 kinderen, organiseerde het vier gemeenschapsevenementen voor studentdocenten en werkte het aan een gids voor inclusive & engaged outreach. Daarnaast werd ‘Kansenbord’ ontwikkeld, een educatief bordspel voor kinderen, verzorgers en andere stakeholders om hen te informeren over en te betrekken bij het Nederlandse onderwijssysteem.

Ondersteunen van een soft landing voor iedereen

De overgang naar de universiteit kan een spannende en turbulente tijd zijn. Het is belangrijk dat eerstejaars bachelorstudenten een zachte landing hebben aan onze universiteit. Dit zorgt voor een sterker gevoel van verbondenheid en saamhorigheid en van sociale en academische aansluiting, en bevordert daarom een veelzijdige en prettige studiecultuur. We hebben een *project Inclusive Soft Landing*, waarin we samenwerken met faculteiten en dienstverleners (o.a. afdeling *Education & Student Affairs*, programma *Studentenwelzijn*).

Om meer inzicht te krijgen in de onboarding van studenten onderzochten we de deelname van studenten aan het Pre-Academic Programme (PAP) en de Eurekaweek, hun redenen om (niet) deel te nemen en hun gevoel van verbondenheid met hun opleiding. De resultaten zijn te vinden in de [infographics](#).

Tijdens de Student Wellbeing Week organiseerden we een workshop over seksuele veiligheid. Ook waren we aanwezig tijdens beide Bachelor Open Dagen, met sessies voor aankomende studenten “Diverse eerstejaarservaringen en hoe je voor te bereiden: studenten aan het woord” en een stand waar bezoekers diverse studenten konden ontmoeten en meer te weten konden komen over het werk van IDEA Center.

Verder waren we aanwezig op de Campusdag van de Eurekaweek waar nieuwe studenten met onze vertegenwoordigers konden praten, meer te weten konden komen over de initiatieven van het IDEA Center en manieren om betrokken te raken bij het universiteitsleven zodra ze met hun studie beginnen. We hebben actief samengewerkt met Eurekaweek Management (EWM) om een toegankelijker en diverser welkomstprogramma voor nieuwe studenten aan te bieden.

De interventies van IDEA Center voor de Eurekaweek in 2025 waren:

- Coördinatie en productie van 16 professionele vlaggen voor studentenorganisaties
- Opzetten van een informatie-evenement voor studentenorganisaties
- Financiële ondersteuning van de EW-deelname van 14 verenigingen
- Organisatie van IDEA-training en inclusieve communicatietraining voor EWM en Active Bystander-workshops voor studentenbegeleiders



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



De inspanningen waren gericht op inclusieve programmering, het verlagen van de drempels voor deelname voor diverse studentenverenigingen en goed geïnformeerde en diverse studenten in de leidende posities, zoals EWM en studentenbegeleiders. Verder coördineerden we het maken van een gezamenlijke flyer “Welcome to EUR” - samen met International Office, Student Wellbeing en Pre Academic Programme - om nieuw aangenomen studenten te informeren over alle centraal beschikbare welkomstactiviteiten en ondersteunende diensten van de universiteit. De brochure werd met studenten gedeeld via meerdere stakeholders, waaronder faculteiten en Eurekaweek Management.

Inclusief onderwijs aan de EUR: een praktische gids voor (nieuwe) docenten

Als onderdeel van de inspanningen van IDEA Center om inclusief onderwijs bij EUR te bevorderen, hebben we een praktische handleiding ontwikkeld over inclusief onderwijs, speciaal voor (nieuw) academisch personeel. De handleiding introduceert de basisconcepten van inclusie en diversiteit en biedt tegelijkertijd concrete, bruikbare methoden aan, zoals het ontwerpen van inclusieve onderwijsprogramma's, om docenten te ondersteunen bij het creëren van meer inclusieve leeromgevingen. Ook verwijst de handleiding naar relevante bronnen, toolkits en ondersteunende structuren voor docenten binnen de universiteit. De handleiding sluit aan bij institutionele prioriteiten, is samen met onderwijzend personeel en studenten ontwikkeld, en is zowel een inwerkinstrument als een hulpmiddel voor de lange termijn om te zorgen voor inclusieve onderwijspraktijken aan alle faculteiten.

Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

PhD-project over inclusieve onderzoekspraktijken

In september ging een PhD-project over inclusieve onderzoekspraktijken van start. Open wetenschap benadrukt de noodzaak om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken door wetenschappelijke processen open te stellen en samenwerking aan te moedigen. De betekenis van open wetenschap en hoe dit moet worden geïmplementeerd, zijn echter nog steeds voor interpretatie vatbaar. Het blijft gelaagd, waardoor onderzoekers en beleidsmakers hun eigen betekenissen kunnen toekennen en selectief kunnen zijn in hun aandachtspunten. Bovendien wordt er weinig aandacht besteed aan systematische barrières en ongelijkheden die gepaard kunnen gaan met open wetenschap. Het roept dus vragen op over voor wie en hoe het wetenschappelijke proces echt wordt opengesteld.

Financiering voor gezamenlijk
onderzoeksproject INCLUDE

IDEA Center heeft deelgenomen aan de Seed Funding-ronde van 2025 van de alliantie Leiden-Delft-Erasmus (LDE), gecoördineerd door het Center for Governance of Migration and Diversity. We ontvingen financiering voor een gezamenlijk onderzoeksproject met de titel INCLUDE - Investigating **I**nstitutional **C**onstraints & **L**everaging **U**nderrepresented **D**iversity **E**xperiences through Micro-Moments of the Migrant Student Journey. Dit project toetst of hoger onderwijs echt voor gelijkheid zorgt door te onderzoeken hoe institutionele structuren, en niet de culturele achtergrond van studenten, cultureel en sociaal kapitaal veranderen in pluspunten of belemmeringen.

Op basis van de theorie over cumulatief voordeel/nadeel brengt het project formele en informele institutionele processen aan LDE-universiteiten in kaart om kritieke micromomenten van insluiting en uitsluiting voor studenten met een migratieachtergrond te identificeren.

Deelname aan en ondersteuning van de ECHO Awards

De uitreiking van de 25e editie van de ECHO Awards vond plaats op de Haagse Hogeschool. De prijzen zijn een erkenning voor studenten met een niet-westerse achtergrond die door visie, moed en sociale betrokkenheid bijdragen aan een meer inclusieve samenleving. We waren erg blij en trots dat twee geweldige en gedreven EUR-studenten vertegenwoordigd waren in de finale: Shahir Stanakzai voor de WO Award en Akshaj Nair voor de Actualiteiten Award. We feliciteren hen en alle andere genomineerden.

En speciale felicitaties voor Shahir Stanakzai voor het winnen van de WO Award. Het is een geweldige prestatie en we zijn enthousiast om zijn reis als ECHO-ambassadeur bij ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid, te volgen. We zijn er zeker van dat we nog veel meer over de impact van zijn werk zullen horen de komende jaren.



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 **Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren**
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



Echt inclusieve maatschappelijke impact vereist dat we met gemeenschappen samenwerken als gelijkwaardige partners

Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren

Om een positieve maatschappelijke impact te creëren en bij te dragen aan oplossingen voor diverse en complexe maatschappelijke uitdagingen, moeten we in contact staan met de samenleving en ons er echt voor inzetten. Als het gaat om de betrokkenheid van EUR bij de samenleving, bevordert IDEA Center inclusieve en rechtvaardige relaties met diverse partners, met specifieke aandacht voor ondervertegenwoordigde, gemarginaliseerde en minderheidsgemeenschappen in de samenleving.

Bij IDEA Center is het ons doel om een verbindende kracht te zijn - om mensen en initiatieven samen te brengen, om inclusive engagement te versterken en te helpen verankeren als een blijvende manier van werken. Hieronder volgen slechts enkele voorbeelden van hoe dit in de praktijk vorm krijgt, door middel van onder andere activiteiten, beleid, evenementen en het delen van kennis.

Kennisdeling en samenwerking

IDEA-L principles

Als leidraad voor betekenisvolle engagement hebben we de [IDEA-L-principles voor inclusive engagement](#) opgesteld. Deze vijf onderling verbonden principes – *inclusive engagement*, *diverse engagement*, *equitable engagement*, *accessible engagement* & *lasting engagement* - geven richting aan *inclusive engagement* in alle domeinen van het academische leven: onderzoek, onderwijs, institutionele cultuur en samenwerking en partnerschappen met de maatschappij. Deze principes zijn richtinggevend; het zijn geen vaste regels.



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 **Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren**
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Beschouw *engagement* als een reis, niet als een bestemming, waarvoor deze principes kunnen fungeren als een gids om instellingen te helpen nadenken over hoe *engagement* wordt aangepakt, wie erbij betrokken zijn, wat het versterkt en wat het zou kunnen veranderen.

Lancering van de Engelse versie van ons boek, getiteld Turning DEI Goals into Reality

Met trots lanceerden we het boek ‘Turning DEI Goals into Reality - A Hands-On Guide to an Inclusive Workplace’ (uitgegeven door Routledge - Taylor & Francis Group). Het eerste exemplaar van het boek werd overhandigd aan prof. Mia Rönmar, rector van de Universiteit van Malmö, tijdens de thematische conferentie van UNIC in Malmö. Het boek is de Engelstalige versie van het boek ‘Van woorden naar daden - een gids voor een inclusieve organisatie’.

In het boek delen verschillende auteurs van IDEA Center hun kennis van en ervaringen met een integrale aanpak die kan helpen om een organisatie te transformeren in een meer inclusieve, diverse, rechtvaardige, toegankelijke en uiteindelijk prettiger organisatie voor iedereen.

Prof. Annelien Bredenoord, voorzitter van het College van Bestuur: “De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft de afgelopen jaren een indrukwekkend IDEA Center opgebouwd. Een van de succesfactoren is de werkelijk geïntegreerde aanpak die betrekking heeft op alle elementaire onderdelen van een instelling, zoals onderwijs, onderzoek, *engagement*, *HR*, *outreach* en communicatie. Ik ben trots op het team van IDEA Center en op dit prachtige boek, dat ook perfect bij de doelstellingen van UNIC aansluit!”

Onze sterke samenwerking met internationale partners voortzetten

We zijn sterk verbonden en werken samen met UNIC, een samenwerkingsverband van tien universiteiten in Europa. We spelen een actieve rol in de UNIC-gemeenschap voor superdiversiteit en in de UNIC-gemeenschap van D&I-experts. We hebben een UNIC City Lab georganiseerd als onderdeel van ons evenement Fostering Inclusive Engagement en zijn vertegenwoordigd in het bestuur voor de UNIC HEI Award, die opmerkelijke bijdragen erkent aan onderwijs, onderzoek en verspreiding van superdiversiteit en inclusie via specifieke cursussen die worden aangeboden door de partneruniversiteiten. Verder waren we betrokken bij de thematische UNIC-conferentie in Malmö in mei en de UNIC-werkconferentie in Bilbao in november.

Het door de Europese Unie gefinancierde IDEA-net project, gecoördineerd door IDEA Center, liep dit jaar ten einde. We werkten voor dit project samen met zeven (internationale) partners: Erasmus Universiteit Rotterdam, University College Dublin, Universiteit van Belgrado, Universiteit van Ljubljana, Universiteit van Zadar, ECHO Expertisecentrum Diversiteitsbeleid en het Knowledge Innovation Centre.



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers



De resultaten zijn onder andere de gids ‘Nine Steps for Setting Up an IDEA Office’ en kennis- en opbouwssessies op universiteiten in Kroatië, Slovenië en Servië. Dit leidde tot de oprichting van nieuwe IDEA-offices aan verschillende universiteiten. Het eindrapport van dit project werd zeer positief beoordeeld. Hoewel het project is afgelopen, zijn de resultaten en materialen nog steeds beschikbaar op de website van [IDEA-net](#).

Ervaringen uitwisselen met
University College Cork

We ontvingen een delegatie van zeven Access Practitioners van University College Cork (UCC) voor een uitwisseling van ervaringen en *good practices*. Het tweedaagse werkbezoek ging dieper in op het werk van IDEA Center en de dienst Education & Student Affairs van de EUR, en hoe dat zich verhoudt tot de aanpak bij UCC. We spraken over goede voorbeelden op het gebied van outreach, student engagement, soft landing en inclusieve monitoring en onderzoek. Bovendien deelden EUR-studenten hun visie op verschillende onderwerpen en projecten met de deelnemers. Op de tweede dag stonden internationale studenten en studenten en medewerkers met een handicap centraal in de gesprekken. Aan het einde van het programma faciliteerden we een workshop over het voeren van gesprekken over gevoelige (politieke) onderwerpen.

Later gingen zes collega’s van IDEA Center naar Cork voor een bezoek. Ze leerden over hoe UCC (digitale) toegankelijkheid faciliteert en over de belangrijke rol die de bibliotheek hierin speelt. Het is inspirerend om te zien dat de bibliotheek zowel wordt gebruikt om te studeren als om contacten te leggen. Studenten werken veel

samen en doen hun best om iedereen te betrekken, onder andere door filmavonden en sociale evenementen te organiseren. In Cork werd het IDEA Center-team ook geïnspireerd door voorzieningen voor studenten zoals stilleruimtes, kalmtezones (met individuele en collectieve ruimtes voor studenten met autisme en ADHD) en het PAWS-initiatief - Promoting Academic Wellbeing and Success - door de aanwezigheid van assistentiehonden op de campus. Verder was het mooi om faciliteiten te zien zoals het uitlenen van laptops en multimedia-apparatuur voor studenten, evenals slaapcabines op de campus.

Kennisdeling en vertegenwoordiging

Alle collega’s van IDEA Center delen hun kennis het hele jaar door, zowel intern als extern. Hier presenteren we enkele van de presentaties, workshops, webinars en sessies waar zij IDEA Center/EUR vertegenwoordigden en hun kennis en ervaringen deelden.

- Omdat polarisatie in toenemende mate de dynamiek in de klas en op de campus bepaalt, hebben we een proactieve rol op ons genomen door medewerkers en studenten uit te rusten met de vaardigheden om constructief deel te nemen aan gesprekken over polariserende onderwerpen. Gedurende het jaar faciliteerde onze Project Lead Inclusive Education meerdere edities van de workshop *Navigating Polarization: Key Skills for Mediative Speech and Behaviour*, ter ondersteuning van de inzet van EUR om een inclusieve en respectvolle dialoog te bevorderen. Tijdens deze sessies ontwikkelden deelnemers vaardigheden in empathisch luisteren, gedepolariseerde



Dedication, inspiration and engagement 2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers bijdragen

2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren

2.3 Eén verbonden EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

communicatie en gespreksgrenzen, waardoor onze institutionele capaciteit om gevoelige, complexe onderwerpen met zorg en vertrouwen aan te pakken verder werd versterkt.

- Onze projectleider soft landing organiseerde een workshop over inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid voor faculteitsleden die betrokken zijn bij soft landing om hen een beter inzicht te geven in deze onderwerpen en het belang ervan bij het ontwerpen van activiteiten voor nieuwe studenten. De workshop werd verzorgd door ECHO Expertisecentrum Diversiteitsbeleid. Verder gaf zij een workshop over inclusive soft landing voor studentbegeleiders van de EUR als onderdeel van hun jaarlijkse studiedag.
- Onze communicatieadviseur gaf verschillende presentaties over inclusieve communicatie voor onder andere de onderzoeksgroep Socio-Medical Science aan de Erasmus School of Health Policy & Management (ESHPM) en voor Eurekaweek Management (EWM).
- Onze IDEA Center Manager presenteerde tijdens de Executive Course on LGBTQIA+ Rights & Law aan het Erasmus University College, opgezet door Masuma Shahid (Erasmus School of Law). De belangrijkste boodschap: we moeten het systeem veranderen door beleid en processen aan te passen, om ervoor te zorgen dat medewerkers (maar vooral leidinggevenden) bijdragen aan de inclusie van LHBTQIA+ personen op de werkplek, door goed geïnformeerd, open en reflectief te zijn.

- We deelden onze kennis over verschillende aspecten van inclusief HR-beleid. Onze HR-beleidsadviseur deelde kennis over de integrale benadering van IDEA Center en over inclusief HR-beleid met Thaise gerechtsfunctionarissen die EUR bezochten. Ook hebben we samen met onze HR-afdeling een training over inclusief werven en selecteren gegeven aan medewerkers van de EUR.
- Elk jaar publiceert het LNVH (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren) een monitor die zich richt op het percentage vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten in Nederland. Onze Project Lead Monitoring & Research woonde de presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren bij, waar ze een pitch gaf over EUR's nieuwe doelstelling voor vrouwelijke hoogleraren: 40% in 2030. Bovendien benadrukte ze het belang van een intersectionele benadering.
- Een van onze beleidsadviseurs presenteerde IDEA Center en het IDEA-net-project op de European Student Affairs Conference in Antwerpen. Verder was hij actief betrokken bij de kennissessies op universiteiten in Kroatië, Slovenië en Servië voor het IDEA-net-project.
- Tijdens de EDI-week (Equity, Diversity & Inclusion-week) aan de TU Delft nam onze Project Lead Monitoring & Research deel aan een paneldiscussie. Er werden belangrijke onderwerpen besproken, zoals hoe we universiteiten echt inclusief kunnen maken, discriminatie en racisme kunnen bestrijden en gelijke kansen voor iedereen kunnen garanderen.

- We zijn vertegenwoordigd in en betrokken bij verschillende commissies en besturen, zoals LNVH, LanDO, 010 Inclusief (Sociaal-Economische Raad) en Workplace Pride.



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 **Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren**
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Evenementen

Fostering Inclusive Engagement

We hebben een evenement georganiseerd getiteld Fostering Inclusive Engagement. Internationale sprekers van de Universiteit van Malmö, externe sprekers van Rotterdamse partners en EUR-collega's en -studenten betraden het podium om inzichten te delen, het publiek te betrekken en de vraag te beantwoorden: Hoe worden we een *inclusive engaged university*?

Met toespraken van prof. Inge Hutter, prof. Arwin van Buuren en prof. Jane Murray Cramm, over *internal & external engagement*, over impact en inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid. Deelnemers werden actief betrokken tijdens vier breakout-sessies. Van inclusief onderwijs tot meer leren over *external engagement* via ons Academisch Outreach Programma, en van inclusief onderzoek tot *internal engagement*, waarin deelnemers de participatieve methode van *Appreciative Inquiries* konden ervaren.

Tot slot was er tijdens het event een UNIC City Lab over gezondheid, rechtvaardigheid en *engagement* getiteld Samenwerken met stadsbewoners voor inclusieve zorg. Elisabeth Mangrio en Rath Ramji van de Universiteit van Malmö, Anniek Bosdijk van de EUR en Marije Poot-Reynders van de gemeente Rotterdam deelden hun inzichten over het uitvoeren van inclusief en *engaged* onderzoek door in samenwerking met gemeenten, stedelijke en maatschappelijke partners en universiteiten te werken aan maatschappelijke vraagstukken.

Internationale Vrouwendag

We organiseerden een evenement ter ere van Internationale Vrouwendag, getiteld 'De invloed van kunst en AI op ons leven en onze gezondheid'. Met een openingstoespraak van onze rector magnificus, prof. Jantine Schuit: "Zowel in de kunst als in de wetenschap is het van het grootste belang om te experimenteren." Prof. Tineke Abma, hoogleraar Kunst en Gezondheid bij ESHPM, sprak over de positieve invloed van kunst op onze gezondheid. "Kunst heeft de kracht om trauma's te overwinnen." Cynthia Liem deelde haar persoonlijke verhaal over hoe zij, als professioneel opgeleide klassiek pianiste, zich aangetrokken voelde tot verantwoordelijke en betrouwbare AI. "Het is de menselijke interactie met kunst, zoals muziek, die het verschil maakt."

Na de keynote speeches vond er een levendig panelgesprek plaats over gezondheid, AI en kunst. Tineke Abma en Cynthia Liem werden vergezeld door studenten Rania Bamhaoudi en Mohammed Sadiki. "Kunst is onderdeel van het mens-zijn," benadrukte Mohammed Sadiki. "De maatschappij zet ons onder druk om gepolijst te zijn. Als maatschappij zijn we momenteel zo gefocust op efficiëntie en optimalisatie; we hebben geen oog voor de schoonheid en de essentie van het worstelen," zei Rania Bamhaoudi.

Hoe word je een inclusieve
en betrokken universiteit



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 **Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren**

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Keti Koti

Op 1 juli is het Keti Koti, de jaarlijkse herdenking van het slavernijverleden in de voormalige Nederlandse koloniën. Het is een dag van zowel bezinning als viering. Op 30 juni, de avond voorafgaand aan de Keti Koti-viering, vond een formele herdenkingsbijeenkomst plaats bij het Rotterdamse slavernijmonument. Rector magnificus prof. Jantine Schuit, en Chief Diversity Officer, prof. Jane Murray Cramm, legden een krans namens de Erasmus Universiteit Rotterdam. Tijdens de herdenkingsceremonie waren er toespraken van burgemeester Carola Schouten en van Carlos Gonçalves, voorzitter van Stichting Gedeeld Verleden Gezamenlijke Toekomst. Samen streven we naar een inclusieve en rechtvaardige toekomst.

Sessie Menopauze op de werkvloer

“Het is niet alleen maar slecht. Het is ook een periode waarin vrouwen betere beslissingen nemen, omdat ze zichzelf op de eerste plaats zetten.” Yvonne Louwers gaf een lezing over menopauze op het werk tijdens de Career & Wellbeing Month van EUR. Bewustwording is erg belangrijk, vooral op het werk, waar bijna de helft van de vrouwen last heeft van overgangsklachten. Yvonne Louwers benadrukte dat we “hulp moeten vragen en betere keuzes moeten maken” op het gebied van levensstijl. Werkgevers, collega’s en bedrijfsartsen spelen echter ook een belangrijke rol bij het creëren van bewustwording en gepersonaliseerde opties voor vrouwen. Deze sessie werd georganiseerd in samenwerking met het personeelsnetwerk Females in Academia Moving towards Equity (FAME) en met de afdeling HR van de EUR.



Rotterdam Pride Walk

Studenten en medewerkers deden samen met vrienden, familie en geliefden mee aan de Rotterdam Pride Walk voor gelijke rechten, zichtbaarheid en acceptatie van LHBTIQ+ personen in Rotterdam, Nederland en wereldwijd. In Rotterdam kwam een grote groep bijeen om trots, vrijheid en solidariteit te tonen en om te benadrukken dat iedereen zich vrij en veilig moet voelen om zichzelf te zijn. Helaas is dit niet voor iedereen het geval. EUR liep mee om iedereen te laten zien dat de strijd voor acceptatie nog niet voorbij is.

Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 **Eén verbonden EUR worden**
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



Wij ondersteunen onder andere inclusief HR-beleid en onderzoek, bieden leiderschapstrainingen en workshops aan, en hechten waarde aan en bevorderen inclusieve teams waarin diverse talenten elkaar aanvullen om succes te vergroten

Eén verbonden EUR worden

Positieve maatschappelijke impact begint binnen onze eigen organisatie, in de manier waarop medewerkers, studenten en belanghebbenden worden behandeld, gerespecteerd en in staat worden gesteld om bij te dragen en samen te werken. Een van de hoofddoelen van EUR's Strategie 2030 is dan ook om één verbonden EUR te worden. In een wereld van constante verandering is het essentieel om te focussen op een organisatie waarin de mens centraal staat, met een inclusieve en verbindende cultuur, en te zorgen voor veerkracht en wendbaarheid. Op de EUR streven we ernaar een inspirerende en motiverende werk- en leeromgeving te creëren en in stand te houden waarin iedereen zich erkend, gewaardeerd en betrokken voelt. We waarderen en stimuleren inclusieve en dynamische teams waarin verschillende talenten en vaardigheden elkaar aanvullen om samenwerking en resultaten nog beter te maken.

Bij IDEA Center werken we samen met verschillende interne en externe partners om een inclusieve werkgever te worden en voor een inclusieve cultuur te zorgen. We creëren onder andere inclusief HR-beleid en onderzoek, we geven (leiderschaps)trainingen en workshops, en we werken samen met en ondersteunen onze Faculty Diversity Officers en onze medewerkersnetwerken.

Samen EUR's Strategie 2030 creëren

Verschillende van onze collega's waren betrokken bij de ontwikkeling van EUR's Strategie 2030. We hebben ervoor gezorgd dat de IDEA-principes goed verankerd zijn in de drie strategische doelen 1) Toonaangevend academisch onderwijs en onderzoek, 2) Samenwerking in netwerken en met de samenleving (*engagement*) en 3) Eén verbonden EUR. De nieuwe strategie is een belangrijke mijlpaal die ons weer een stap dichterbij brengt bij EUR als *inclusive engaged university*.

Dedication, inspiration and engagement 2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 **Eén verbonden EUR worden**
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

Training (Senior) Leadership in Academia

We zijn al enkele jaren betrokken bij het trainingsprogramma (Senior) Leadership in Academia van de EUR. Deze training ondersteunt (ervaren) leiders bij het verdiepen en verbreden van hun leiderschapskwaliteiten, het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving en het effectief sturen van veranderingen die bijdragen aan de strategische doelen en prioriteiten van de EUR. Als onderdeel van dit programma is een van de sessies gewijd aan IDEA-onderwerpen zoals inclusieve werving en selectie, eerlijke promotiecriteria en de rol van leiders bij het bevorderen van psychologische veiligheid.

Brochure ‘Combineren van werk en privé’

We willen onze medewerkers helpen om werk en privé goed te combineren. Zo hebben we de brochure Family Friendliness uitgebreid tot een brochure ‘Combineren van werk en privé’. Deze herziene brochure bevat informatie over verschillende EUR-hulpmiddelen en -beleidslijnen, zoals: vertrouwenspersonen, verlofbeleid, de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker, enz.

Samenwerken met Faculty Diversity Officers

We hebben vier bijeenkomsten georganiseerd met de Faculty Diversity Officers (FDO’s) om de samenwerking en contacten tussen de faculteiten en de FDO’s te bevorderen. Daarnaast hebben we de IDEA Center Overview Guide gemaakt voor FDO’s om hen meer inzicht te geven in wat IDEA Center doet en hoe we kunnen samenwerken.



Het ondersteunen van een gelijk speelveld

Als onderwijsinstelling beïnvloeden we wie onze toekomstige samenleving vormgeven. Daarom vinden we het belangrijk dat onze onderwijsomgeving zich bewust is van vooroordelen. Om vooroordelen in ons onderzoek en onderwijs te verminderen, is het essentieel om rekening te houden met verschillende diversiteitsdimensies. In onze personeelsscan monitoren we scores voor verschillende diversiteitskenmerken (leeftijd, migratieachtergrond, lid zijn van de LGBTQIA+-gemeenschap, het hebben van een handicap).

Het is daarnaast ook belangrijk om te zorgen voor diversiteit in de toplagen van onze organisatie. We houden bijvoorbeeld al jaren de verdeling van mannen en vrouwen in academische functies bij. We zien dat met elke stap in de academische loopbaan de (gender) diversiteit afneemt; mannen zijn onevenredig meer vertegenwoordigd in hogere functies. Dit suggereert dat er mechanismen zijn die de promotiekansen van mannen en vrouwen verschillend beïnvloeden.

In 2019 lanceerden we de 25/25-beleidsmaatregel voor meer vrouwelijke universitair (hoofd)docenten aan de EUR, wat een van de belangrijkste manieren is waarop we ons Gender Equality Plan (GEP) implementeren. We waren erg trots en blij om te kunnen delen dat we het doel van 25% vrouwelijke hoogleraren al vrij snel na de start van deze beleidsmaatregel hadden bereikt. We hebben de reikwijdte van de 25/25-maatregel uitgebreid naar meer ondervertegenwoordigde groepen in de programma’s Beyond 25/25 en Advancing Inclusive Academia.

De (Beyond) 25/25-maatregel is opgevolgd door het programma [Advancing Inclusive Academia](#), dat tot doel heeft een netwerk van academici bij EUR te creëren die samenwerken om loopbaanontwikkeling en samenwerking te bevorderen.



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 **Eén verbonden
EUR worden**

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Dit programma omvat workshops, (externe) mentoring, co-mentoring, het schrijven van portfolio's en feedbacksessies. Daarnaast is de doelgroep uitgebreid met postdocs en docenten, naast universitair (hoofd)docenten. Het programma staat open voor vrouwen, collega's met een migratieachtergrond, collega's die behoren tot een etnische minderheid, LGBTQIA+-collega's, collega's met een handicap en eerstegeneratieacademici. Deze ronde van het programma loopt tot juni 2026.

Met betrekking tot gender hebben we hogere doelen gesteld en blijven we streven naar gendergelijkheid. We stellen nu een EUR-breed doel voor 40% vrouwelijke hoogleraren in 2030. In 2025 hebben we ons kandidaat gesteld voor de EU Gender Equality Champions award.

Onderzoek naar de loonkloof en ongelijke beloning op basis van geslacht en nationaliteit

IDEA Center heeft in samenwerking met CPC (Corporate Planning & Control) en HR een rapport gepubliceerd over de loonkloof en ongelijke beloning op basis van geslacht en nationaliteit op de EUR. Een interview en een samenvatting van de resultaten vind je [hier](#).

Om dit onderzoek op te volgen, blijven IDEA Center, CPC en HR samenwerken om een dashboard te ontwikkelen waarmee we de loonverschillen en ongelijke beloning kunnen blijven monitoren. Bovendien zal het College van Bestuur de bevindingen en actieplannen jaarlijks bespreken met de faculteiten en afdelingen om de beloningsverschillen te blijven verkleinen.





Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

- 2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling
- 2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Ondersteunen van en deelnemen aan
medewerkersnetwerken

EUR heeft verschillende netwerken die streven naar het verbeteren van de diversiteit en inclusie onder de medewerkers van de universiteit. De medewerkersnetwerken helpen de inclusie van zowel academisch personeel als professional services-medewerkers te bevorderen. Alle medewerkers zijn welkom bij de netwerken van hun voorkeur. IDEA Center ondersteunt medewerkersnetwerken en neemt actief deel aan hun activiteiten.



FAME

“Sinds een aantal jaar is FAME (Females in Academia Moving towards Equity) het EUR-netwerk van vrouwen in de academische wereld. Het is een vrijwillig, interdisciplinair, universiteitsbreed initiatief dat is ontworpen om de participatie, empowerment en prestaties van faculteits- en professional services-medewerkers te bevorderen.

In 2025 hebben we verschillende activiteiten georganiseerd, bijvoorbeeld de FAME Athena Award voor de EUR-medewerker die de loopbanen van jonge vrouwen bij EUR het beste heeft ondersteund op een inclusieve manier. De prijs werd toegekend aan [prof. Wendy Harcourt van ISS](#).

In april 2025 organiseerde FAME een goed ontvangen seminar over het budgetverdelingsproces van EUR, met Ciska Quak en Christa van den Berg van Corporate Planning and Control (CPC). Daarnaast was FAME medeorganisator van het evenement Menopause op het werk (samen met IDEA Center en Yvonne Louwers), dat praktische en informatieve inzichten bood voor medewerkers en studenten over de impact van de menopauze op werk en welzijn. In het komende jaar kijken we ernaar uit om dit gesprek voort te zetten, specifiek gericht op de rol van werkgevers.

De FAME-gemeenschap bleef groeien in 2025. De mailinglijst overschreed voor het eerst de 100 abonnees - een belangrijke mijlpaal. Voor 2026 wil FAME haar impact verder versterken door belangrijke gelijkheidsgerelateerde kwesties aan te pakken en door de samenwerking met andere medewerkersnetwerken in de hele EUR te verdiepen.”

-Gabi Helfert, on namens of FAME

QuEUR

“2025 was een succesvol jaar voor QuEUR, het netwerk voor LHBTIQA+-medewerkers van EUR en hun bondgenoten. We zijn erin geslaagd om de zichtbaarheid, de gemeenschap en bondgenootschap te versterken door middel van een reeks impactvolle activiteiten. We hebben elk kwartaal een netwerkborrel georganiseerd om queer medewerkers en bondgenoten van alle faculteiten en diensten van de EUR met elkaar in contact te brengen. Vooral de nieuwere medewerkers waardeerden dergelijke evenementen, omdat ze een uitnodigende ruimte boden voor informele gesprekken en gedeelde ervaringen, en resulteerden in een sterker gevoel van verbondenheid en saamhorigheid met de EUR.

Een belangrijk hoogtepunt was de bruisende deelname van QuEUR aan Rotterdam Pride, waar collega’s trots samen liepen om onze inzet voor inclusie en diversiteit te tonen. De opkomst overtrof de verwachtingen met zowel EUR medewerkers als studenten die deelnamen. Bovendien hebben verschillende bestuursleden de jaarlijkse Workplace Pride International Conference bijgewoond, deelgenomen aan lezingen over bondgenootschap en de toewijding van QuEUR aan het bevorderen van LHBTIQA+-inclusie versterkt.

Daarnaast nam de voorzitter van QuEUR deel aan verschillende Leiden-Delft-Erasmus (LDE) Pride-bijeenkomsten om ervoor te zorgen dat de EUR-domeinen en prioriteiten op strategisch niveau werden weerspiegeld en om de banden met het bredere professionele academische LHBTIQA+-netwerk te versterken.

Samen hebben al deze initiatieven bijgedragen aan een meer inclusieve en ondersteunende werkplek voor de LHBTIQA+-medewerkers van EUR. QuEUR kijkt ernaar uit om het werk in 2026 voort te zetten!”

-Masuma Shahid, names QuEUR

Dedication, inspiration and engagement 2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 **Eén verbonden
EUR worden**

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Young@EUR

“Het medewerkersnetwerk Young@EUR blijft groeien als een gemeenschap waarin jonge professionals zich erkend en gesteund voelen. In lijn met de focus van onze strategie op professionele en persoonlijke ontwikkeling, gemeenschapsvorming, EUR-bewustzijn en welzijn, boden we activiteiten aan die onze gemeenschap hielpen nieuwe vaardigheden te leren, nieuwe perspectieven te krijgen en contacten te leggen binnen de hele universiteit.

Hoogtepunten waren onder andere een workshop persoonlijk leiderschap, een yoga- en mindfulness-sessie en de ‘fietsmontage voor impact’-workshop, waarin teamwork en hands-on leren werden gecombineerd met maatschappelijke verantwoordelijkheid. We behandelden ook onderwerpen als het begrijpen van de collectieve arbeidsovereenkomst tot leren hoe je een actieve omstander kunt zijn bij het creëren van een veilige en inclusieve werkplek. Sociale contacten waren ook belangrijk, met een bordspelmiddag, een workshop wijnproeven en het LDE-zomerevenement die collega’s van verschillende afdelingen en universiteiten samenbrachten.

Daarnaast heeft onze samenwerking met Rot.Jong de netwerken buiten de campus verder uitgebreid, waardoor jonge professionals in contact kunnen komen met leeftijdsgenoten in heel Rotterdam, inzichten kunnen delen en kunnen deelnemen aan initiatieven in de hele stad.”

-Ou Lin, namens Young@EUR



Een netwerk creëren voor medewerkers met een handicap

Dit jaar hebben we als IDEA Center de start van een nieuw medewerkersnetwerk voor medewerkers met een handicap mogelijk gemaakt. Het afgelopen jaar hebben er verschillende rondetafelgesprekken en brainstormbijeenkomsten plaatsgevonden om de behoeften van onze medewerkers te onderzoeken en de doelen van het netwerk te schetsen.

Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers



2026 en daarna

In 2026 en daarna blijven we ons sterk inzetten voor het creëren van een inclusieve, diverse, rechtvaardige en toegankelijke universiteit, en voor het bouwen van een academische omgeving waarin iedereen zich thuis kan voelen en waar iedereen zich ten volle kan ontplooiën. En dit is een gezamenlijke inspanning. We zijn erg trots op onze samenwerking en contacten met stakeholders binnen onze universitaire gemeenschap en met lokale, regionale, nationale en internationale partners.

De inzet en actieve deelname van ons College van Bestuur, decanen, faculteiten, directeuren, afdelingen, docenten, studenten en collega's in onze hele organisatie is indrukwekkend en wordt zeer gewaardeerd. We kijken ernaar uit om te blijven samenwerken om onze universiteit inclusiever en prettiger te maken voor iedereen.

Voor 2026 staat er weer een aantal mooie activiteiten op de agenda, zoals:

Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Meer volgt in 2026

Het maken en presenteren van een gids voor leidinggevendenden over het ondersteunen van medewerkers bij levensovergangen. Dit omvat tips voor empathisch leiderschap en een overzicht van bronnen en beleidslijnen

Het lanceren van een infographic en handleiding voor een *inclusive soft landing* voor gebruik door EUR-faculteiten - gemaakt samen met studenten - en het blijven ontwikkelen van formats voor initiatieven voor een inclusive soft landing, zoals sessies met studenten die als rolmodel (kunnen) fungeren.

Het creëren van een document met aanbevelingen voor LHBTIQA+-medewerkers voor als ze in het buitenland (gaan/willen) werken.

We evalueren de structuur en inbedding van Faculty Diversity Officers en (hun) samenwerking met IDEA Center en de EUR als geheel. Het rapport zal in 2026 met de decanen worden gedeeld en besproken.

Lancering van het bordspel Kansenbord. Dit spel laat leerlingen van 10 jaar en ouder kennismaken met het Nederlandse onderwijssysteem, helpt hen zich voor te bereiden op belangrijke onderwijskeuzes en ondersteunt gelijke kansen lang voor een eventuele studie aan de universiteit. We hebben het ontwikkeld in samenwerking met Rotterdamse basisschoolleerlingen, docenten, EUR-studenten en -medewerkers en de gameontwikkelaar Identity Games - een sterk voorbeeld van betekenisvolle external engagement.

De Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek heeft Marlon Domingus, functionaris gegevensbescherming van de EUR, opdracht gegeven om een werkgroep te leiden die een richtlijn opstelt voor het verzamelen van diversiteitsgegevens in overeenstemming met de privacyregels. Onze onderzoekscollega's van IDEA Center werken samen met Marlon Domingus aan deze richtlijn.

Hoewel het nieuwe kabinet heeft aangekondigd dat de bezuinigingen op het onderwijs in Nederland worden teruggedraaid en dat er extra investeringen zullen worden gedaan, blijft er politieke onzekerheid bestaan als gevolg van de minderheidscoalitie. Dit roept twijfels op over de vraag of deze plannen ook daadwerkelijk zullen worden gerealiseerd. Onze projectleider Monitoring en Onderzoek publiceert in 2026 een artikel over de gevolgen van (onderwijs) bezuinigingen voor diversiteit en inclusie binnen onze universiteiten.

Presentatie van een podcastserie over sociale en seksuele veiligheid. Als onderdeel van onze voortdurende inspanningen voor sociale en seksuele veiligheid en in lijn met onze toewijding aan het *Let's Talk About Yes*-manifest van Amnesty International, werkt IDEA Center samen met Education & Student Affairs aan een nieuwe podcastserie binnen de EUR *Unfiltered*-podcast. De serie wordt gepresenteerd door studenten en experts uit verschillende vakgebieden en verkent consent, grenzen, machtsdynamiek (in berichtgeving) en gedrag van omstanders vanuit het perspectief van studenten. De podcast helpt bij het vergroten van het bewustzijn, het aanpakken van misvattingen en het opbouwen van een campuscultuur waarin studenten zich geïnformeerd en gesterkt voelen en zich veilig kunnen uitspreken.

Dedication,
inspiration
and engagement
2025

01 Reflectie op 2025

02 IDEA Centers
bijdragen

2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling

2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren

2.3 Eén verbonden
EUR worden

03 2026 en daarna

04 Feiten & cijfers

Meer volgt in 2026

Ontwikkeling van een stap-voor-stap gids voor *inclusive & engaged outreach*, gericht op universiteiten die hun outreachprogramma's inclusiever willen maken. Het gaat er niet alleen om meer mensen te bereiken, maar ook om universiteiten te helpen opener, toegankelijker en rechtvaardiger te worden.

We zetten ons kunst-/fotoproject *Professors Represented* voort waarmee we de representatie van vrouwen in de academische wereld tonen. We breiden de portrettenreeks in het Erasmusgebouw uit met portretten van hoogleraren die niet eerder aan het project konden deelnemen en van nieuw benoemde hoogleraren.

We organiseren opnieuw een evenement ter ere van Internationale Vrouwendag. In 2026 presenteren we een event met als thema 'Exploring health, gender and intersectionality'.

Op 30 juni en 1 juli herdenken en vieren we Ketikoti. We zijn aanwezig bij de officiële herdenking bij het Rotterdamse slavernijmonument op 30 juni en plannen ook een evenement in het kader van Ketikoti.

In samenwerking met RE&F, M&C, het College van Bestuur en de Universiteitsraad zijn we bezig met het bijwerken en uitbreiden van het vlaggenprotocol voor EUR. Het doel van dit vlaggenprotocol is om duidelijkheid te verschaffen over welke vlaggen op welk moment (halfstok) gehesen moeten worden, zodat dit zo consistent mogelijk gebeurt op alle EUR-locaties, in lijn met de officiële richtlijnen en in overeenstemming met het bredere (communicatie)beleid van de universiteit. Het document beschrijft ook de criteria en het proces voor het indienen van nieuwe verzoeken en beschrijft de verantwoordelijkheden van de betrokkenen.

Samen met HR en Erasmus Research Services neemt IDEA Center het initiatief voor de ontwikkeling van een nieuw Gender Equality Plan voor EUR.

In samenwerking met QuEUR en HR stellen we een plan op om de mogelijkheden voor verbetering op het gebied van LHBTIQa+-integratie aan te pakken, op basis van een Workplace Pride Benchmark-rapport waaraan EUR heeft deelgenomen.

**Dedication,
inspiration
and engagement
2025**

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers
bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een
inclusieve onderwijs- en
onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve
maatschappelijke impact
en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden
EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

Feiten & cijfers

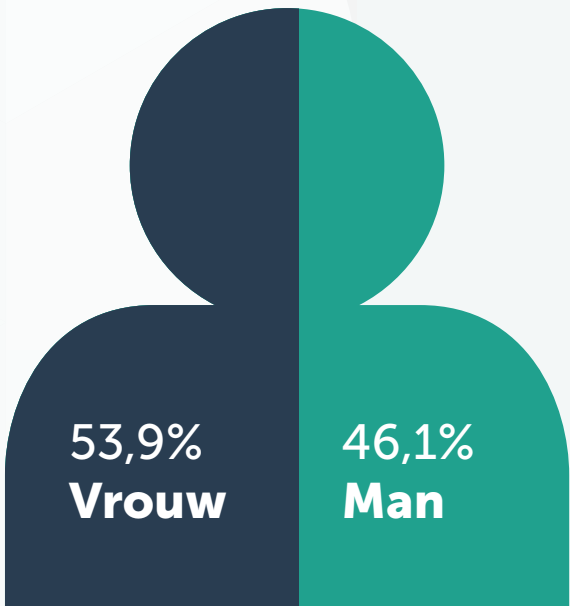


- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

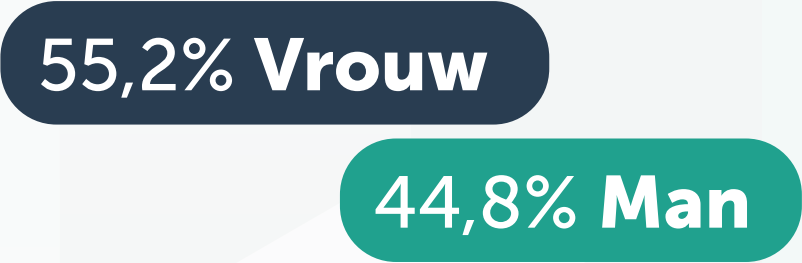
Studentendata

31.852 studenten

Verhouding geslacht bachelorstudenten

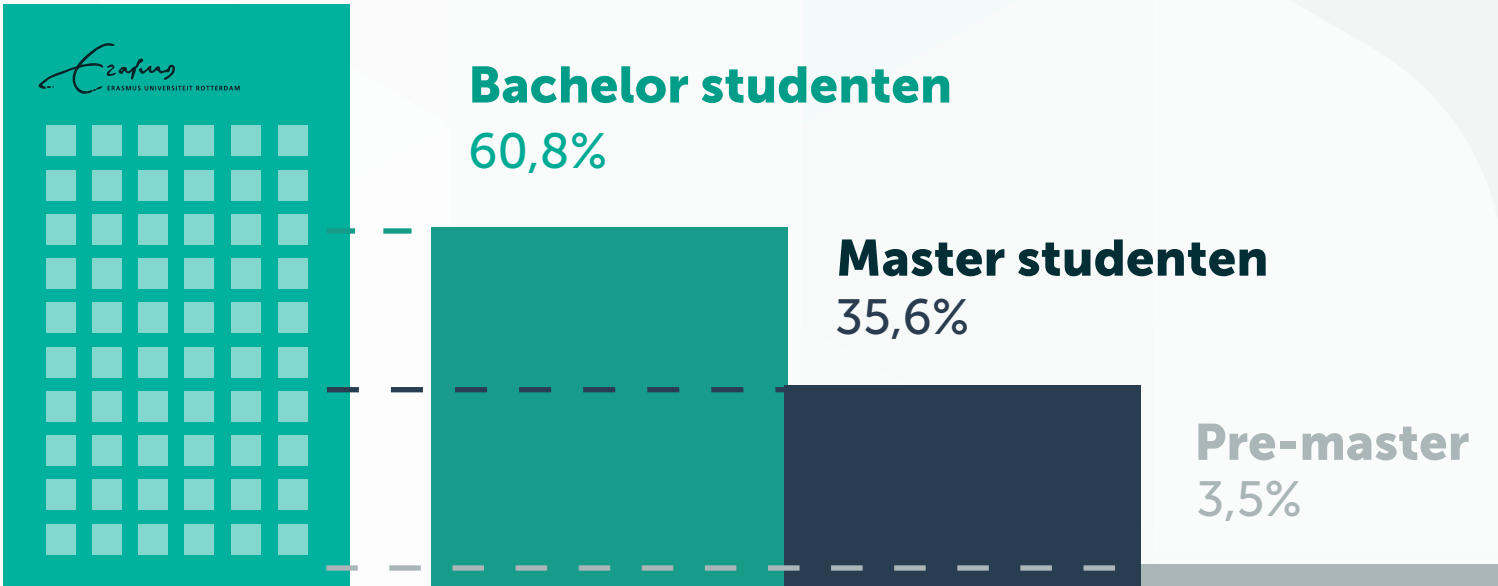


Verhouding geslacht masterstudenten

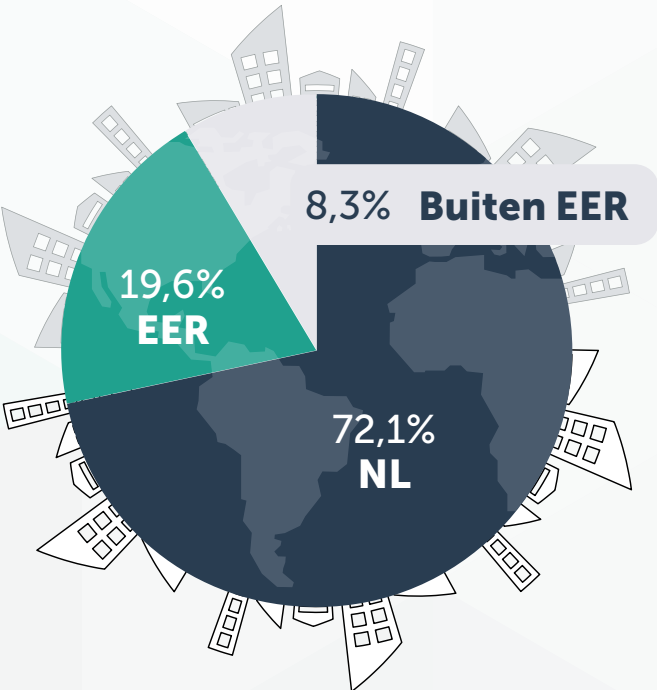


Deze gegevens zijn verkregen uit de Onderwijsmonitor op 8 januari 2026 (met als peildatum 1 oktober 2025, zoals gebruikelijk binnen de EUR). Het aantal studenten geeft het werkelijke aantal studenten weer dat bij de EUR staat ingeschreven. De cijfers zijn gebaseerd op het aantal inschrijvingen. Een student kan ingeschreven zijn in meer dan één programma. Groepen kleiner dan 10 personen zijn vanwege privacy niet meegenomen.
EER = Europese Economische Ruimte

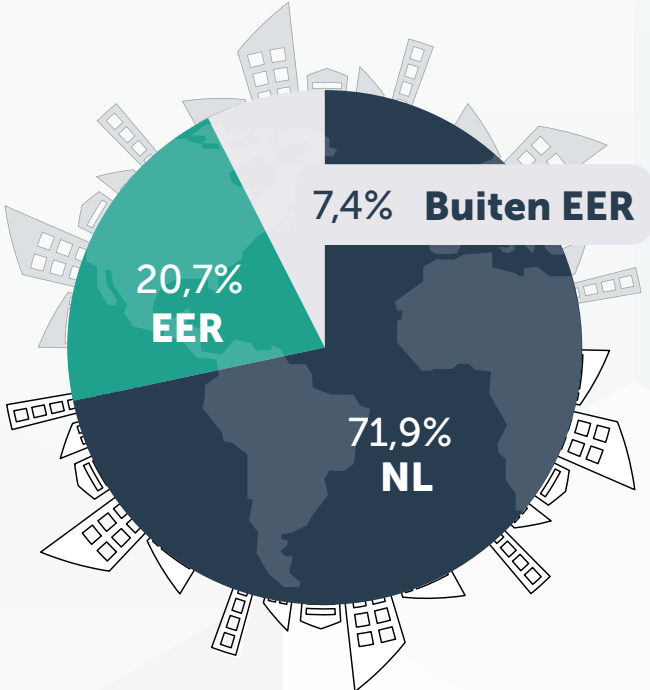
Verhouding bachelor/master/pre-master



Verhouding nationaliteit bachelorstudenten



Verhouding nationaliteit masterstudenten

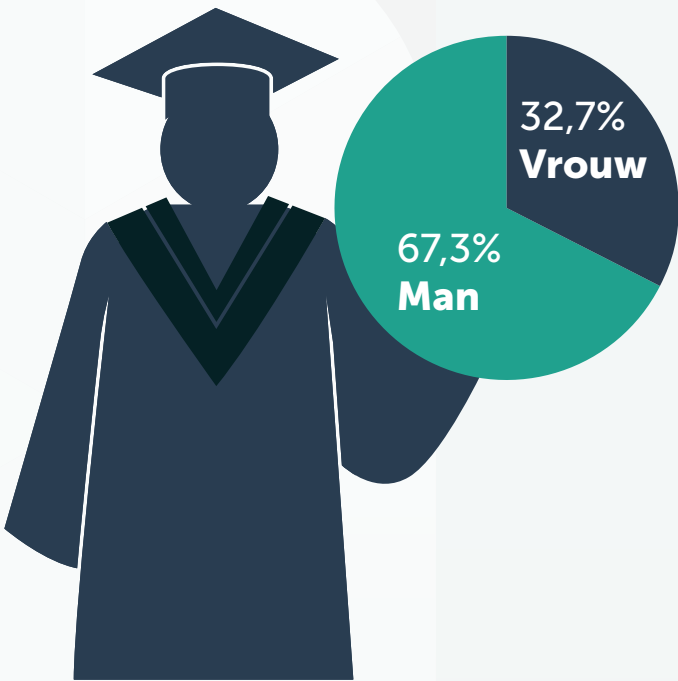


- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

Medewerkersdata

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

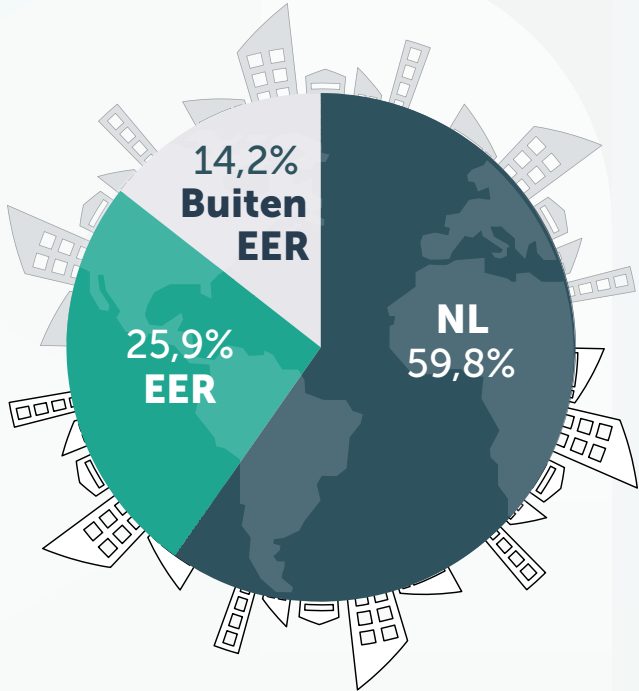
Verhouding geslacht hoogleraren



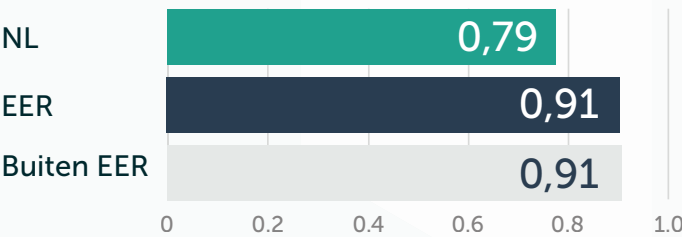
Verhouding geslacht academisch personeel



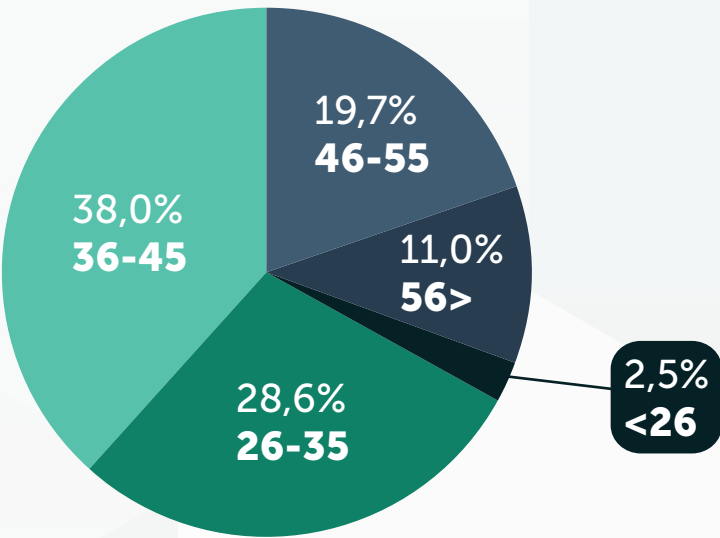
Verhouding nationaliteit



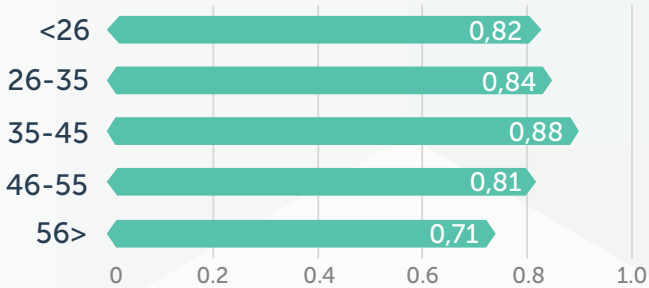
Gemiddelde FTE naar nationaliteit



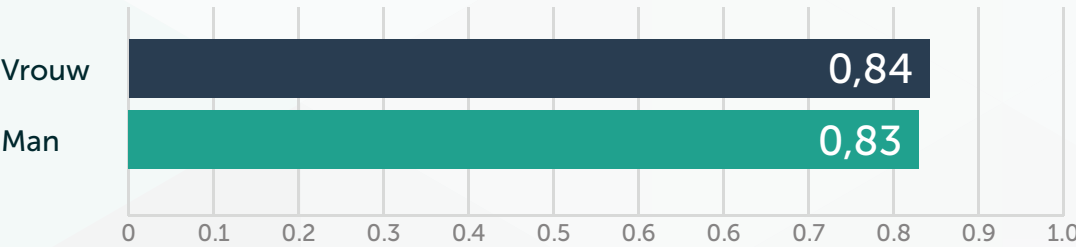
Verhouding leeftijdscategorieën



Gemiddelde FTE naar leeftijd



Gemiddelde FTE naar geslacht



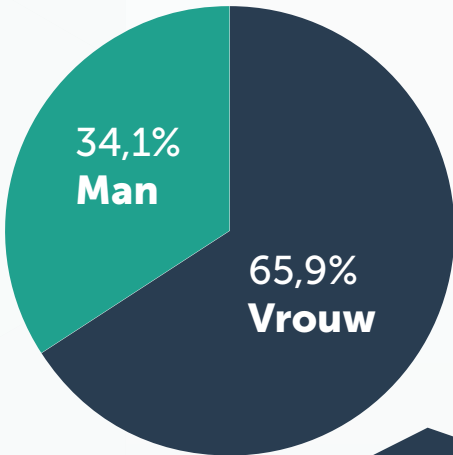
Deze gegevens zijn op 19 januari 2026 verkregen uit de HR Monitor met 31 december 2025 als referentiedatum.
Groepen kleiner dan 10 personen zijn vanwege privacy niet meegenomen.
Geslacht wordt enkel binair geregistreerd. Daarom presenteren we dat hier ook op deze manier.

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

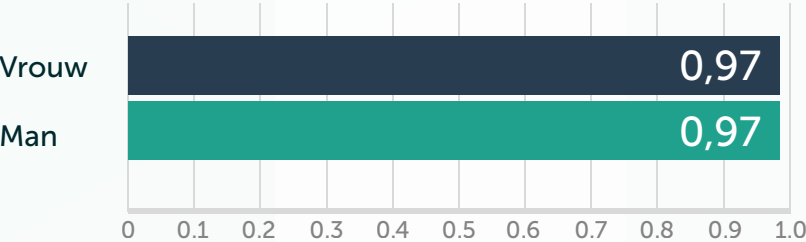
Medewerkersdata

FTE voor promovendi naar geslacht, leeftijd en nationaliteit

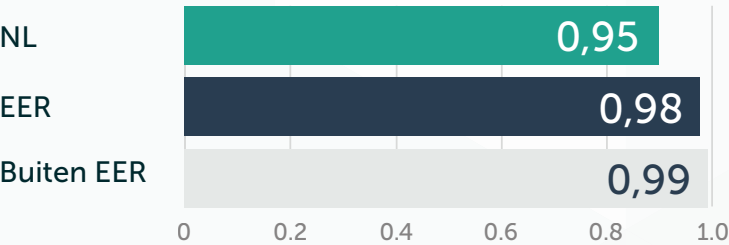
Verhouding geslacht



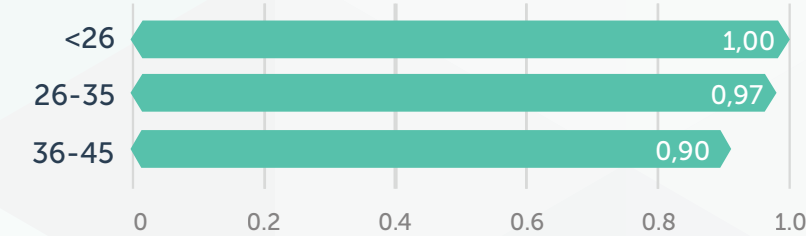
Gemiddelde FTE naar geslacht



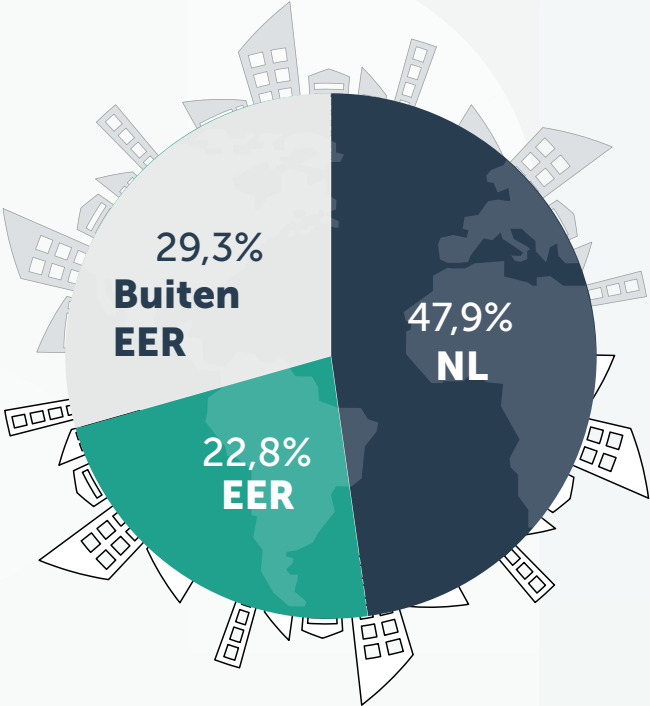
Gemiddelde FTE naar nationaliteit



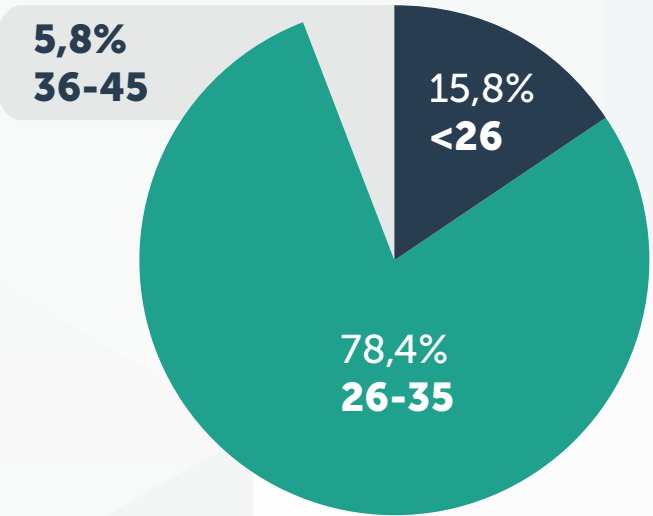
Gemiddelde FTE naar leeftijd



Verhouding nationaliteit



Verhouding leeftijdscategorieën

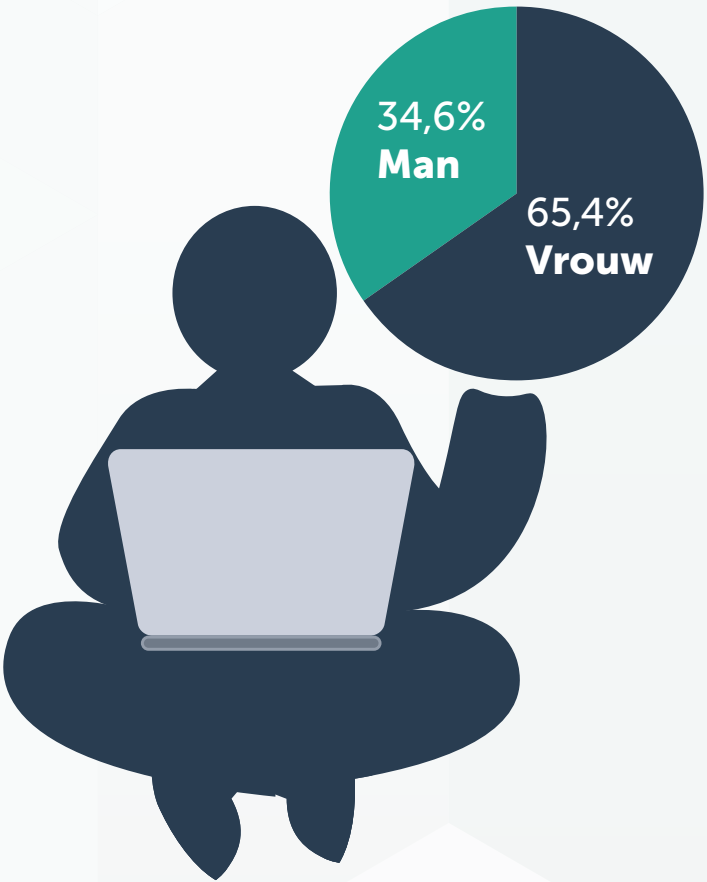


- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 **Feiten & cijfers**

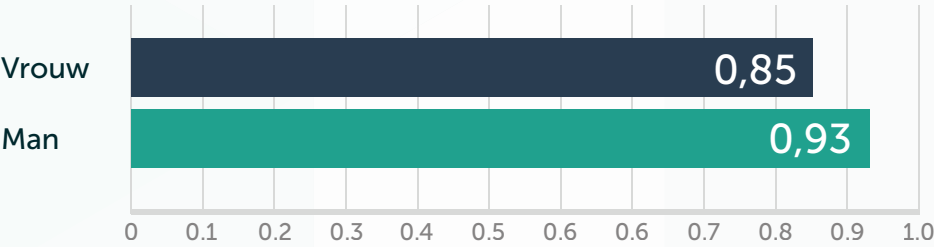
Medewerkersdata

FTE voor professional services staff naar geslacht, leeftijd en nationaliteit

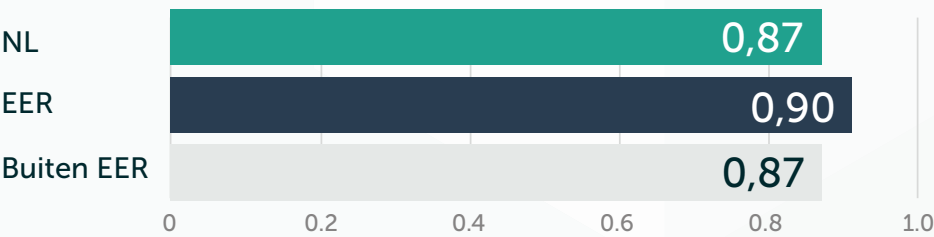
Verhouding geslacht



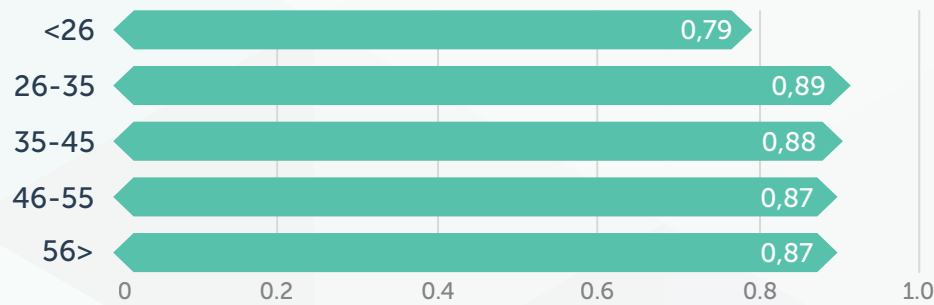
Gemiddelde FTE naar geslacht



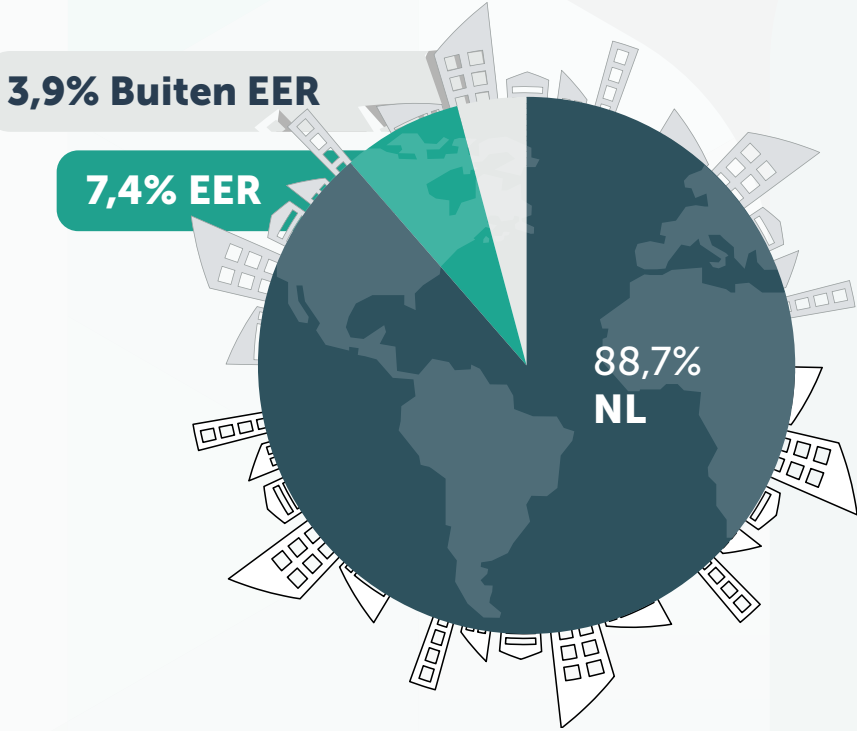
Gemiddelde FTE naar nationaliteit



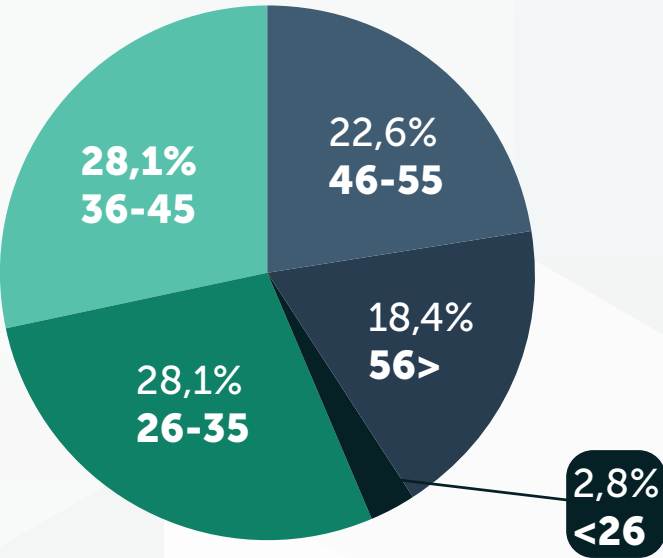
Gemiddelde FTE naar leeftijd



Verhouding nationaliteit



Verhouding leeftijdscategorieën



Dedication,
inspiration
and engagement
2025

- 01 Reflectie op 2025
- 02 IDEA Centers bijdragen
 - 2.1 Bevorderen van een inclusieve onderwijs- en onderzoeksinstelling
 - 2.2 Inclusieve maatschappelijke impact en engagement creëren
 - 2.3 Eén verbonden EUR worden
- 03 2026 en daarna
- 04 Feiten & cijfers

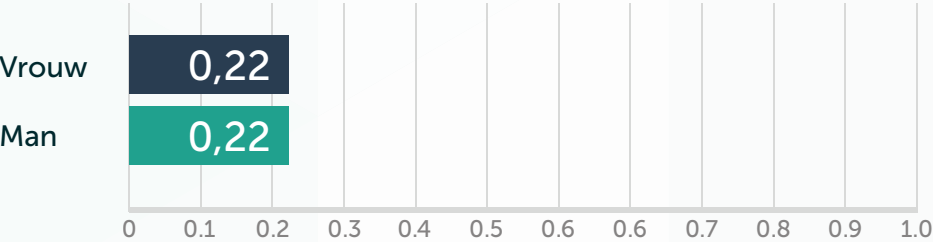
Medewerkersdata

FTE voor studentassistenten naar geslacht, leeftijd en nationaliteit

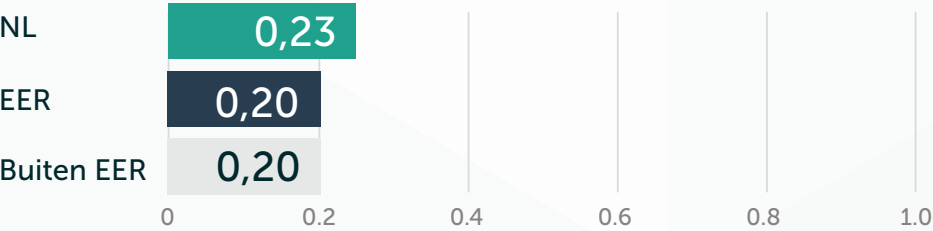
Verhouding geslacht



Gemiddelde FTE naar geslacht



Gemiddelde FTE naar nationaliteit

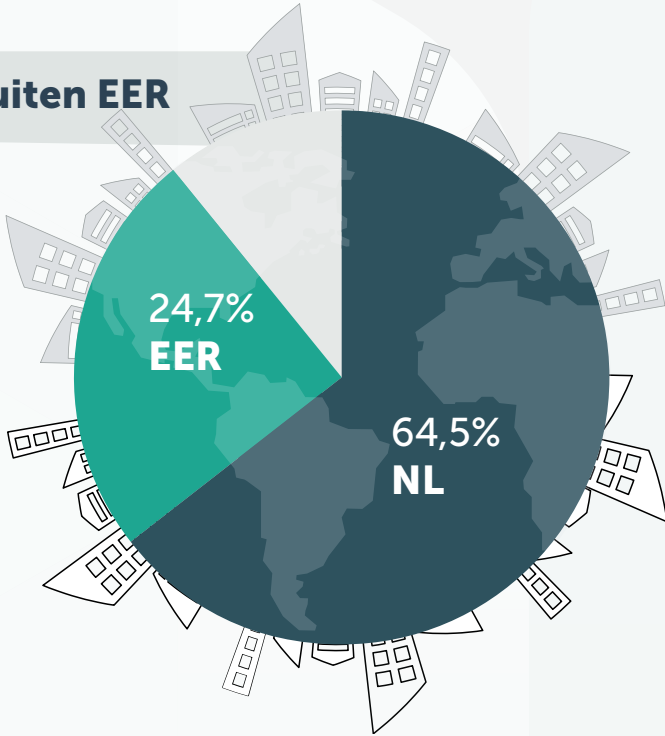


Gemiddelde FTE naar leeftijd



Verhouding nationaliteit

10,8% Buiten EER



Verhouding leeftijdscategorieën

4,9% 26-35

