

Diversiteitsplan VeerStichting

Introductie

In dit document lichten wij de meerjarenstrategie van de Veerstichting toe, zoals opgesteld door de Raad van Toezicht en Raad van Advies. Hierbij ligt de focus specifiek op onze visie en aanpak omtrent diversiteit en inclusie. Hoewel de Veerstichting al jaren werkt aan het verbreden van haar netwerk, is de praktijk weerbarstig gebleken. Daarom is in het nieuwe strategisch plan gekozen voor een krachtige hervorming richting een inclusievere organisatie. Een belangrijke stap hierin is de verbreding naar Delft en Rotterdam, waarbij het Symposium zal rouleren tussen Leiden, Delft en Rotterdam. Zo wordt afstand genomen van het van oorsprong Leidse karakter en wordt gestreefd naar grotere diversiteit in deelnemers, bestuursleden en studentambassadeurs. Diversiteit omvat daarbij studieachtergrond, cultuur, sociale achtergrond en afkomst.

Ambities van de Veerstichting

Binnen de driehoek Leiden/Den Haag, Delft en Rotterdam bevindt zich een immense rijkdom aan kennis. De Veerstichting streeft ernaar deze kennis samen te brengen, over de grenzen van disciplines en steden heen. Grote maatschappelijke vraagstukken vragen immers om een breed gedragen, interdisciplinaire benadering. Intergenerationele dialoog staat daarbij centraal: het samenbrengen van verschillende perspectieven, leeftijden en denkwerelden. Het Symposium moet hierin een weerspiegeling zijn van de samenleving. Diversiteit en inclusie vormen de sleutel tot een vruchtbare, representatieve discussie over maatschappelijke thema's.

Wat betekent inclusie en diversiteit voor ons?

De Veerstichting staat voor de onvoorwaardelijke intergenerationele dialoog. Daarvoor is het essentieel dat een veilige en inclusieve sfeer wordt gecreëerd waarin iedereen zich welkom en gehoord voelt. Wij verlagen de drempel tot deelname op diverse manieren:

- Door iedere student vooraf te koppelen aan een vormgever in het VeerMatching-programma.

- Door het Symposium te starten met kleinschalige werkgroepen: de VeerTafels.
- Door actieve interactiemomenten tijdens het evenement te organiseren.
- Door het aanstellen van twee vertrouwenspersonen (een student en een vormgever) op het Symposium.

Tegelijk beseffen wij dat inclusie verder gaat dan de evenementdag zelf. Het begint bij representatie: deelnemers moeten zich kunnen herkennen in het publiek en het programma. Daarom zetten wij actief in op diversiteit in gedachtegoed én achtergrond — studie, niveau, cultuur en sociaaleconomische positie. Alleen zo slagen we in onze missie om tegenstellingen te overbruggen.

Meerjarenaanpak

Het diversifiëringsproces van een organisatie die al 46 jaar bestaat vraagt om een gefaseerde en zorgvuldige aanpak. Wij erkennen dat structurele verandering tijd nodig heeft. Daarom is ervoor gekozen om per jaar de nadruk te leggen op een specifieke dimensie van diversiteit, waarbij andere aspecten uiteraard niet worden vergeten.

- **Jaar 1:** Verbreding van studieachtergronden. We willen deelnemers met verschillende academische perspectieven betrekken, zoals alfa-, bèta- en gamma-disciplines, maar ook studenten vanuit toegepaste wetenschappen en praktijkgerichte studies.
- **Jaar 2:** Verbreding van studieniveaus. Naast WO-studenten richten we ons actiever op het betrekken van HBO-studenten én MBO-studenten. Door middel van toegankelijke communicatie, partnerschappen en lokale outreach willen we deze doelgroepen nadrukkelijker uitnodigen.
- **Jaar 3:** Verbreding van culturele en sociaaleconomische achtergronden. Hierbij ligt de focus op representatie van studenten met een migratieachtergrond, first-generation studenten, queer-studenten en studenten uit ondervertegenwoordigde wijken of regio's.

Deze gefaseerde aanpak helpt ons om gerichte stappen te zetten en tegelijk het grotere doel van inclusie steeds voor ogen te houden.

Diversifiëeringsstrategie

1. Organisatiestructuur

Afgelopen jaar is actief gewerkt aan het loslaten van het Leidse profiel. De uitbreiding naar Delft en Rotterdam wordt ondersteund door een extra bestuursfunctie die zich hierop richt, en deze functie wordt permanent verankerd in het bestuur. De Raad van Toezicht en Raad van Advies zullen worden uitgebreid met vertegenwoordigers van de TU Delft en Erasmus Universiteit, om ook op bestuurlijk niveau diversiteit te borgen. Het huidige bestuur telt acht studenten uit Amsterdam, Delft, Leiden en Rotterdam. Voor de ceremoniemeesters streven we eveneens naar vertegenwoordiging vanuit Delft en Rotterdam.

2. Thema's en sprekers: een inclusieve programmering

Om van de Veerstichting een inclusieve organisatie te maken, is het van belang dat het inhoudelijke programma van het Symposium de diversiteit van de deelnemers weerspiegelt. Wij streven naar een programma dat zowel alfa-, bèta- als gamma-studenten aanspreekt, door maatschappelijke vraagstukken interdisciplinair te benaderen.

Het thema van dit jaar is: “Onder de radar: krijg oog voor de verborgen verhalen die onze toekomst bepalen.” Samen willen wij onderzoeken welke verscholen processen en gebeurtenissen een grote impact op ons leven hebben, maar vaak onopgemerkt blijven. Vanuit dit thema zijn wij actief op zoek naar sprekers en werkgroepbegeleiders die het onderwerp vanuit uiteenlopende perspectieven belichten — waaronder technologische, economische en sociaal-culturele invalshoeken.

Zo werken wij dit jaar onder meer samen met het Bridges Network, dat een werkgroep zal verzorgen, en met de Nunusaku Student Association Nederland, om Molukse studenten te betrekken. Met sprekers als Mark van Baal (Follow This) en Hanna Prins (klimaatactivist en jurist) trachten wij een breed publiek aan te spreken.

Ook wordt het VeerEvent in Rotterdam volledig in het Engels georganiseerd, om de drempel voor niet-Nederlandstalige deelnemers te verlagen. Op deze manier nemen we eerste stappen richting taaldiversiteit binnen onze evenementen.

3. Samenwerking met Erasmus+ en focus op SALTO-principes

Dankzij de toekenning van Erasmus+-subsidie integreert de Veerstichting actief de principes van de SALTO Resource Centres in haar programma en werving. SALTO zet zich in voor sociale inclusie, jeugdparticipatie, culturele diversiteit en mensenrechten in educatieve contexten. Wij streven ernaar om via het Symposium en omliggende activiteiten een inclusieve leeromgeving te bieden die internationale samenwerking en interculturele dialoog stimuleert.

In lijn met deze principes zetten wij ons actief in om een brede verscheidenheid aan studenten aan te spreken en te betrekken bij onze organisatie, werving én het programma. We streven ernaar om ruimte te bieden aan perspectieven die tot nu toe minder centraal stonden binnen het academisch debat. Dit doen we door onder andere samen te werken met studenten van verschillende culturele achtergronden, opleidingsniveaus, en identiteiten. Zo willen we bijdragen aan een rijkere dialoog en de inclusiedoelen van SALTO op een respectvolle en verbindende manier in de praktijk brengen.

4. Verbreding naar MBO-studenten

Een belangrijke stap richting inclusie is het betrekken van MBO-studenten bij onze activiteiten. Hoewel het Symposium zich traditioneel richtte op WO-studenten, zetten we ons nu actief in om ook MBO'ers te betrekken bij het bredere gedachtegoed van de Veerstichting. Via gerichte socialmediacampagnes, samenwerkingen met studentenorganisaties, én het plaatsen van posters op MBO-instellingen in onder meer Leiden, Delft en Rotterdam, maken we ons aanbod zichtbaar voor een breder publiek.

Wij geloven dat maatschappelijke betrokkenheid en een kritische blik op de toekomst niet gebonden zijn aan opleidingsniveau. In de toekomst onderzoeken we hoe MBO-studenten ook in bredere zin een plek kunnen krijgen binnen de dialoog en activiteiten van de Veerstichting.

5. Diversifiëringsinspanningen per stad

Delft

In Delft zijn gesprekken gevoerd met studentenorganisaties zoals ORAS en platforms als de Social Hub Delft. We bezochten ook LHBT+ vereniging DWH, die waardevolle suggesties deed voor inclusie op het symposium (bijv. genderneutrale toiletten, queer

vertegenwoordiging onder sprekers). Daarnaast hebben we contact gelegd met Studium Generale en de alumni-afdeling van de TU Delft over promotie en samenwerking. Ook zijn 28 Delftse studieverenigingen benaderd en is een samenwerking met de gemeente in voorbereiding.

Rotterdam

Op de Erasmus Universiteit zijn 73 studentenorganisaties benaderd, waaronder studieverenigingen, culturele en queer netwerken zoals Erasmus Pride en IQRA. Met Studium Generale wordt gesproken over samenwerking. Ook wordt aansluiting gezocht bij de Eurekaweek voor naamsbekendheid. Het symposium van 2026 zal in Rotterdam plaatsvinden.

6. HBO-studenten

Hoewel tot nu toe vooral WO-studenten het Symposium bezoeken, streven wij naar een omgeving waarin ook HBO-studenten zich thuis voelen. Door selectie te baseren op maatschappelijke betrokkenheid (middels een toegankelijke aanmeldopdracht), waarborgen we zowel de inclusiviteit als de inhoudelijke kwaliteit van het debat.

Conclusie

De Veerstichting zet met haar meerjarenstrategie doordachte en daadkrachtige stappen richting een meer diverse en inclusieve organisatie. Door het symposium te laten rouleren tussen steden, samen te werken met uiteenlopende partners en actief te werken aan representatie in alle lagen, bouwen we aan een organisatie die recht doet aan de samenleving van nu én morgen. Inclusie is daarbij geen bijzaak, maar de kern van onze missie: de ontmoeting tussen mensen die elkaar normaal niet tegenkomen, op gelijke voet en met open vizier.