



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



Jaarverslag
2022

Jaarverslag 2022

Universiteit van Amsterdam

Colofon**Uitgave**

Universiteit van Amsterdam
Mei 2023

Samenstelling

Afdeling Bestuurlijke Informatie

Ontwerp jaarverslag

April Design

Fotografie binnenwerk

Aftelkalender collegejaar 2022-2023 UvA Instagram
(Lisa Maier en Ilsoo van Dijk)

Fotografie jaarlint

Lisa Maier, Anouk de Kleermaeker, Suzanne Blanchard,
Cindy Rouwhorst, Sander Nieuwenhuys, David Hup, Ljilja
Suvajdzic, Monique Kooijmans, Stanford, Vikram Patel,
World University Rankings, MVSA Architects, TLC

Coverfoto

International Student Ambassador in University Library
(Ilsoo van Dijk)

Informatie

Universiteit van Amsterdam
Bureau Communicatie
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam
020-525 2929
www.uva.nl

13 april 2023

Aan de inhoud van dit jaarverslag kunnen geen rechten worden ontleend.
© Universiteit van Amsterdam

Inhoudsopgave

PAGINA	HOOFDSTUK
5	A. Voorwoord van het College van Bestuur
7	B. Kerngegevens
9	C. Bericht van de Raad van Toezicht
16	D. Samenstelling College van Bestuur en Raad van Toezicht
17	E. Decanen van faculteiten en directeuren van diensten
18	F. Gegevens over de rechtspersoon
19	G. Lijst van afkortingen
21	H. Organogram
25	1. Bestuur
33	2. Onderwijs
42	3. Kwaliteitsafspraken
52	4. NPO
62	5. Bestuursakkoord voor hoger onderwijs en wetenschap
68	6. Onderzoek
81	7. Innovatie en impact
86	8. Duurzaamheid
93	9. Personeelsbeleid
103	10. Financieel verslag
109	11. Huisvestingsplan
116	12. Continuïteitsparagraaf
120	13. Risicoparagraaf



COLLEGE VAN BESTUUR

Vlnr: Prof. dr. ir. P.P.C.C. (Peter-Paul) Verbeek, Prof. dr. G.T.M. (Geert) ten Dam, Drs. J.W. (Jan) Lintsen MBA.

A. Voorwoord van het College van Bestuur

De UvA is een internationale gemeenschap en gebeurtenissen buiten Nederland hebben steeds vaker en sterker impact op de universiteit, met name op de studenten en medewerkers afkomstig uit deze landen. Niet eerder was dat zo duidelijk als direct na 24 februari 2022, de inval van Rusland in Oekraïne. De UvA heeft studenten uit Oekraïne en Polen, waar velen naar vluchten in die eerste weken, maar ook uit Wit-Rusland en Rusland. In labs werken onderzoekers uit alle landen samen. Het leidde tot emotionele bijeenkomsten en toont aan hoe belangrijk het is de verbinding en goede verstandhouding binnen de muren van de UvA te koesteren, zonder daarbij uit de weg te gaan de door Poetin geïnitieerde oorlog scherp te veroordelen.

De internationalisering had ook impact op de UvA door de groei van het aantal studenten. In het collegejaar 2021-2022 nam het aantal internationale studenten toe met 18%, in het collegejaar 2022-2023 met 5%. Het illustreert enerzijds de internationale erkenning van de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek. Anderzijds legt het een grote druk op docenten, op beschikbare onderwijs-ruimtes, op huisvesting voor studenten en op de toegankelijkheid van ons onderwijs. Met alle faculteiten voeren we het gesprek over de waarde én grenzen van internationalisering en het geleiden van de omvang van de instroom.

Door de kwaliteitsafspraken hoger onderwijs 2019-2024 en het in 2021 door het kabinet gelanceerde Nationaal Programma Onderwijs heeft de UvA meer financiële middelen. Ook is in juli 2022 het *Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap* door de Tweede Kamer vastgesteld. In het akkoord hebben universiteiten afspraken met de minister van OCW vastgelegd voor de versterking van het fundament van het stelsel, om ruimte geven aan divers talent en om de maatschappelijke impact te vergroten. In de hoofdstukken 3, 4 en 5 leest u meer over de bestedingen.

Het afgelopen jaar startte een nieuwe Centrale Diversity Officer, Machiel Kestra. We verwelkomden nieuwe decanen Hans van Goudoever (Faculteit der Geneeskunde van de UvA), Marieke de Goede (Faculteit der Geesteswetenschappen) en Roel Beetsma (Faculteit Economie en Bedrijfskunde). En uiteraard begon rector magnificus Peter-Paul Verbeek, hij volgde per 1 oktober Karen Maex op. Met zijn rijke academische ervaring en brede belangstelling is hij van grote waarde voor de UvA en het stimuleren van interdisciplinair onderzoek en onderwijs.

Met deze nieuwe collega's en met vele anderen, werken we aan de uitvoering van het Instellingsplan 2021-2026 'Inspiring Generations'. We zitten volop in de uitwerking van het plan. Eén onderdeel lichten we er graag uit, namelijk de ambitie uit het Instellingsplan om een 'magneet voor talent' te zijn. Het succes van de UvA is gebaseerd op de kennis, vaardigheden en motivatie van onze medewerkers. Het aantrekken en behouden van talent is daarom de eerste prioriteit op het gebied van HR in de komende jaren. Dit vereist een aantrekkelijke werk- en leeromgeving waarin medewerkers trots zijn op hun werk en de UvA als werkgever. Ook een nieuw beleid voor docenten hoort daarbij. We geven met dit beleid, dat werd opgesteld in goede samenwerking met UCLO en COR, erkenning van het werk van docenten, meer baanzekerheid aan (met name) jonge docenten en ondersteunen hen in hun loopbaan en ontwikkeling.

Tot slot: de UvA is een voorhoedespeler in de academische wereld. Uniek is dat we bijna de hele breedte van alfa-, gamma-, bèta- en medische wetenschappen op internationaal topniveau in huis hebben. Vanwege de breedte van haar onderzoek is de UvA bij uitstek geoutilleerd om duurzaamheidsvraagstukken te bestuderen. In 2022 zijn belangrijke initiatieven gestart die interdisciplinair onderzoek op dit terrein faciliteren en stimuleren. In december werd bijvoorbeeld het Sustainability Platform gelanceerd, een interdisciplinair platform voor kennis over duurzaamheid. De eerste seed grants voor interdisciplinair duurzaamheidsonderzoek werden in 2022 verstrekt.

Onze wetenschappers werken, gedreven door hun grenzeloze nieuwsgierigheid, met de besten in de wereld samen aan vernieuwend en fundamenteel onderzoek. De UvA is de afgelopen jaren succesvol geweest in het binnenhalen van persoonsgebonden subsidies (zoals de ERC Grants). In het jaarlint van het jaarverslag ziet u er een aantal terugkomen. Blader ook naar hoofdstuk 6 'Onderzoek'. Hier leest u meer over onze research priority areas, Open Science, ons onderzoek naar betrouwbare Artificial Intelligence (AI) en de opening van LAB42, de nieuwe internationale hub op het gebied van digitale innovatie en AI.

B. Kerngegevens

	2018	2019	2020	2021	2022
Ingeschreven studenten UvA					
Totaal	34.067	35.387	38.940	41.065	42.143

	2018	2019	2020	2021	2022
Instroom eerstejaarsstudenten EOI (per 1 oktober)					
Instroom bachelors	7.063	6.787	7.988	8.863	9.408
Instroom pre-masters	495	682	929	876	738
Instroom masters	5.351	5.617	6.810	6.718	6.123

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Bekostigde studiepunten					
Afgelegde examens per academisch jaar					
Bekostigde studiepunten (ECTS)	1.275.431	1.333.674	1.379.921	1.538.228	1.483.923
Bachelorexamens	4.300	4.604	4.853	5.556	5.433
Masterexamens	5.827	6.100	6.063	6.753	7.061
Postinitiële masterexamens	323	425	444	481	504

	2018	2019	2020	2021	2022
Promoties per kalenderjaar					
Promoties	535	527	541	568	568
<i>waarvan gepaard met een joint doctorate</i>	12	12	15	20	19
Ontwerperscertificaten	13	8	15	17	13

	2018 ¹	2019	2020	2021	2022
Publicaties per kalenderjaar					
Wetenschappelijke publicaties	9.203	9.294	9.144	10.591	9.927
Vakpublicaties	1.287	1.216	944	831	722

	2018	2019	2020	2021	2022
Financiële kerncijfers (in M€)					
Eigen vermogen (groep, per 31 december)	283	305	304 ³	331	350
Solvabiliteit II (groep, OCW-definitie: eigen vermogen plus voorzieningen/totaal vermogen)	41%	42%	40%	42%	39%
Overdracht FdG ²	168	170	174	184	207
Overige exploitatielasten (UvA enkelvoudig)	590	603	645	670	723
Totale exploitatielasten (UvA enkelvoudig incl. overdracht FdG)	758	773	819	854	930
Groepsresultaat	4,5	22,2	-4,2	26,8	19,0

¹ De aantallen sluiten aan op de KUOZ-definities van de UNL. Deze zijn in 2018 veranderd waardoor meer typen publicaties meetellen dan in voorgaande jaren.

² De rijksbijdrage bestemd voor de werkplaatsfunctie van de FdG wordt in de jaarrekening gepresenteerd als aftrekpost op de baten van de UvA. In het overzicht Kerngegevens is deze bijdrage meegeteld in de overdracht van middelen aan de FdG en in de totale exploitatielasten.

³ Het eigen vermogen van Stichting T.M.C. Asser Instituut is met ingang van 2020 opgenomen in het groepsvermogen.

	2018	2019	2020	2021	2022
Personeel (fte's december, excl. FdG)					
Wetenschappelijk personeel	2.857	2.915	3.023	3.239	3.408
<i>m/v-verhouding</i>	56/44%	56/44%	56/44%	55/45%	54/46%
Ondersteunend en beheerspersoneel	1.960	2.030	2.145	2.207	2.361
<i>m/v-verhouding</i>	41/59%	41/59%	42/58%	40/60%	40/60%
Totaal UvA enkelvoudig⁵	4.817	4.945	5.168	5.446⁴	5.713
Geconsolideerde gelieerden	325	274	348	348	350 ⁶
Totaal UvA geconsolideerd	5.142	5.219	5.516	5.794	6.063

	2018	2019	2020	2021	2022
Ziekteverzuim (excl. FdG)					
Wetenschappelijk personeel	2,3%	2,5%	2,1%	2,4%	3,0%
Ondersteunend en beheerspersoneel	6,0%	5,6%	4,1%	5,0%	6,8%

	2018	2019	2020	2021	2022
Energieverbruik en CO₂-uitstoot					
Gas (miljoen m ³)	3,1	2,5	2,0	2,1	1,7
Elektra (miljoen m ² kWh)	185	182	169	164	141
Verbruik drinkwater (x1000 m ³)	96,8	91,7	90,0	90,0	90,0

	2018	2019	2020	2021	2022
Afvalverwijdering					
Regulier afval (ton)	964	995	533	564	574
Chemisch afval (ton)	46	46	46	46	46 ⁶
Totaal afval (ton)	1.010	1.041	579	610	620

⁴ In 2022 zijn er hiervan 147 tevens ingeschreven als student. Het betreft voor een belangrijk deel studentassistenten.

⁵ De personeelsgegevens van UvA enkelvoudig zijn tot en met 2019 inclusief het personeel dat bij het T.M.C. Asser Instituut en het Kohnstamm Instituut is gedetacheerd en het UvA-personeel van het ACTA. Vanaf 2020 worden medewerkers gedetacheerd bij het T.M.C. Asser Instituut onder de gelieerden getoond.

⁶ Het betreft een voorlopige opgave over het jaar 2022.

In deze kerngegevens is de Faculteit der Geneeskunde (FdG) inbegrepen in de data over onderwijs, onderzoek en financiën, maar niet in de data over personeel en bedrijfsvoering, die in het jaarverslag van het AMC zijn ondergebracht.

De rubriek *Feiten en cijfers* op de website van de UvA bevat meer gegevens over onderwijs, onderzoek, personeel en financiën van de UvA, met specificaties per faculteit en per opleiding. Op de UvA-website kan iedere student en medewerker data toespitsen op de eigen eenheid of opleiding via UvAdata.

C. Bericht van de Raad van Toezicht

Nieuwe uitdagingen

2022 was opnieuw een jaar van bijzondere uitdagingen. Na een lange periode waarin corona bepalend was voor het dagelijks leven en dus ook voor studie en werk aan de Universiteit van Amsterdam, kon de ontmoeting op de campus weer vrijuit plaatsvinden. De opluchting was groot, maar maakte al snel plaats voor zorgen over de inval van Rusland in Oekraïne. De invloed en effecten van de oorlog zijn enorm, op de eerste plaats voor Oekraïners. En gaandeweg ervaart iedereen in meerdere of mindere mate de gevolgen van de geopolitieke spanningen, en in het verlengde daarvan de gestegen (energie)prijzen en inflatie. Ook de UvA past zich aan de schuivende panelen aan en tracht – via onderwijs en onderzoek in het brede scala aan disciplines dat zij in huis heeft – constructieve en vernieuwende inzichten en oplossingen aan te dragen voor de vele maatschappelijke vraagstukken.

Gedurende het jaar werd bij drie faculteiten een nieuwe decaan benoemd en per 1 oktober 2022 trad de nieuwe rector magnificus aan. Op landelijk niveau werd het bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap gesloten, waardoor de universiteiten de beschikking krijgen over meer financiële middelen, waarmee in een al lang bestaande behoefte om te investeren in de kwaliteit van onderwijs en onderzoek kan worden voorzien.

Terugkerende onderwerpen, ook op landelijk niveau, waren de internationalisering van het onderwijs en de aanhoudende groei van het aantal studenten. De organisatie en de stedelijke omgeving (studentenhuisvesting) zijn hier nauwelijks op berekend. Binnen de UvA wordt, onder meer met de medezeggenschapsorganen en decanen, het gesprek gevoerd over een wenselijke omvang van de instelling en het opleidingsportfolio van de faculteiten. Daarbij is behoefte aan wettelijke instrumenten om de instroom te reguleren, wat de UvA al sinds 2018 bepleit. Het debat hierover duurt voort.

De UvA koos ervoor niet te wachten op een nieuwe landelijke cao en stelde voor de zomer zelf een docentenbeleid vast. Zo kon de universiteit sneller en nadrukkelijker uitdrukking geven aan goed werkgeverschap en waardering voor het onderwijs. Docenten wordt meer carrièreperspectief geboden. Zij krijgen meer mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen en meer zekerheid door langdurige of vaste aanstellingen. De Raad van Toezicht onderschrijft het belang hiervan en heeft waardering voor de manier waarop het beleid tot stand is gekomen, in goed overleg tussen het College van Bestuur, de Universitaire Commissie voor Lokaal Overleg en de Centrale Ondernemingsraad. Overigens staat docentenbeleid niet op zichzelf. Het wordt gezien en besproken in samenhang met dossiers als werkdruk en erkennen en waarderen.

Het ministerie van OCW lanceerde de Nationale Leidraad Kennisveiligheid, die kennisinstellingen moet helpen bij de beantwoording van vragen over samenwerkingen op het gebied van onderzoek. De UvA heeft gevoelige kennisdomeinen en vakgebieden geïnventariseerd en werkt aan periodieke monitoring en follow-up. Ook is er sinds enige tijd een interne adviescommissie, die onderzoeks-samenwerkingen met derden tegen het licht houdt.

Samenwerking met derden heeft ook andere aspecten. In de loop van het jaar klonk, aan de UvA en aan andere universiteiten, de roep om alle banden met de fossiele industrie te verbreken, ongeacht onderzoeksonderwerp en -opzet. Waar de een vindt dat elke onderzoekssamenwerking met deze partijen een vorm van 'greenwashing' is, betoogt de ander dat de energietransitie juist alleen met betrokkenheid van de fossiele industrie daadwerkelijk gerealiseerd kan worden. Inmiddels is een UvA-brede discussie gestart over de vraag hoe en met wie samenwerking wenselijk is.

Uit een interne audit bleek dat de registratie van nevenwerkzaamheden van hoogleraren niet goed op orde is. Op basis van de aanbevelingen zijn procedures, systemen en ondersteuning verbeterd. Er wordt gewerkt aan vergroting van het bewustzijn om de voorschriften na te leven. Het blijft belangrijk dat wetenschappers ook buiten de muren van de universiteit actief zijn en verbonden zijn met de samenleving. Transparantie is daarbij relevant en een zorgvuldige registratie van nevenwerkzaamheden voorkomt dat de onafhankelijke wetenschapsbeoefening en de reputatie van wetenschap en universiteit in het geding komen. Overigens dient ook de sectorale regeling nevenwerkzaamheden te worden herzien, nu deze onvoldoende duidelijk maakt wat kwalificeert als nevenwerkzaamheden.

Gesprek met de medezeggenschap

De Centrale Ondernemingsraad (COR) en Centrale Studentenraad (CSR) vertegenwoordigen op centraal niveau de medewerkers respectievelijk studenten. Zij hebben een advies- dan wel instemmingsrecht op verschillende onderdelen van het universitaire beleid. Aldus oefenen zij invloed uit op het beleid en geven zij invulling aan hun vertegenwoordigende functie. Om dat goed te kunnen doen, is een open contact tussen het bestuur en de vertegenwoordiging van studenten en medewerkers cruciaal. De aard en frequentie van dit contact en de onderwerpen waarop de medezeggenschap advies- dan wel instemmingsrecht heeft, worden geregeld in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Ook buiten de formele kaders gaat het College van Bestuur het gesprek met de medezeggenschap aan. Deze lijn onderschrijven wij.

De Raad van Toezicht houdt eveneens contact met de medezeggenschap. De voorzitter en het op voordracht van de medezeggenschap benoemde lid van de raad spreken tweemaal per jaar met COR en CSR. Deze WHW-overleggen stellen ons in de gelegenheid voeling te houden met de academische gemeenschap. De via medewerkers en studenten verkregen informatie is belangrijk bij de uitoefening van onze rol als toezichthouder.

Het WHW-overleg met de COR vond plaats in juni en november. Daarin is onder meer gesproken over het nieuwe docentenbeleid van de UvA en de implementatie daarvan, werkdruk, huisvesting en studenteninstroom en internationalisering.

In het WHW-overleg met de CSR, eveneens in juni en november, is gesproken over de participatie in medezeggenschap en de (lage) opkomst bij studentenraadsverkiezingen, de groei van de UvA in de context van de studenteninstroom en internationalisering, en de toegankelijkheid van het onderwijs.

Naast de WHW-overleggen zijn er informele momenten waarop leden van de centrale medezeggenschapsorganen en de Raad van Toezicht elkaar spreken. Vertegenwoordigers van COR en CSR hebben regelmatig contact met het RvT-lid dat op hun voordracht is benoemd. Wanneer dat gewenst is, spreken zij ook informeel met de voorzitter van de raad. In december heeft de Raad van Toezicht de leden van COR en CSR uitgenodigd voor een informeel samenzijn.

Rol en taakopvatting van de Raad van Toezicht

De raad houdt toezicht op de uitvoering van werkzaamheden en de uitoefening van bevoegdheden door het College van Bestuur, dat hierover verantwoording aflegt aan de raad. Het college is belast met de algehele leiding en het bestuur en beheer van de UvA, is bestuurlijk verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de instelling en neemt de dagelijkse beslissingen. De Raad van Toezicht is onder meer belast met de goedkeuring van de begroting, de jaarrekening, het jaarverslag en het instellingsplan. Ook zien wij toe op de naleving door het college van wettelijke verplichtingen en de omgang met de branchecode, op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen en op de vormgeving van het systeem van kwaliteitszorg. De Raad van Toezicht is verder de werkgever van de leden van het College van Bestuur.

Om als raad een deugdelijk en onafhankelijk toezicht te kunnen uitoefenen, is een adequate informatievoorziening noodzakelijk. Aan de informatieoverdracht wordt in de dialoog tussen raad en college ruim aandacht gegeven. Ook is er ruimte voor discussie en gedachtewisseling. Wij stellen kritische vragen en staan het college waar nodig met raad ter zijde, gevraagd of ongevraagd. Daarbij bewaren wij, zoals de rol van toezichthouder vereist, onafhankelijkheid en afstand tot wat er in de universiteit gebeurt. Tegelijkertijd dienen wij kennis van zaken te hebben en te weten wat er speelt in de organisatie. Een relevante leidraad in ons toezicht is dat de UvA een plaats is en blijft waar de groei en ontwikkeling van iedereen meetelt en belangrijk wordt gevonden, en een omgeving biedt om kansen te krijgen en te benutten.

Werkgeverschap

Een van de kerntaken van de Raad van Toezicht is het werkgeverschap van de leden van het College van Bestuur.

Per 1 oktober 2022 is Peter-Paul Verbeek aangetreden als rector magnificus en lid van het College van Bestuur van de UvA. Begin 2022 gaf de zittende rector, Karen Maex, te kennen dat zij om persoonlijke redenen in de zomer wilde terugtreden. De Raad van Toezicht is daarop een traject gestart voor de werving van een opvolger. Een commissie onder voorzitterschap van de voorzitter van de raad, waarin ook de beide centrale medezeggenschapsraden, de decanen en het College van Bestuur waren vertegenwoordigd, kwam unaniem tot een voorkeurskandidaat. Er volgden kennismakingen met de Raad van Toezicht, het College van Bestuur, de decanen en COR en CSR, en na positief advies van laatstgenoemde raden, heeft de Raad van Toezicht de nieuwe rector benoemd voor een termijn van vier jaar.

De Raad van Toezicht waardeert de medewerking van de betrokken gremia en geledingen, meer in het bijzonder van COR en CSR, waardoor het traject van werving tot en met benoeming vlot kon worden doorlopen en de vertrouwelijkheid gewaarborgd was.

De scheidend rector legde haar functie neer op 15 juli 2022. Tijdens een drukbezochte afscheidsbijeenkomst hebben meerdere sprekers van binnen en buiten de universiteit, onder wie de voorzitter van de Raad van Toezicht, in warme bewoordingen hun waardering uitgesproken voor de rol van betekenis die zij heeft gespeeld voor de UvA en voor het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek in nationaal en Europees verband. De Raad van Toezicht heeft grote appreciatie voor Karens enorme inzet en betrokkenheid, als decaan en rector, in het afgelopen decennium.

De voorzitter CvB heeft het rectoraat waargenomen vanaf 16 juli tot het aantreden van de nieuwe rector per 1 oktober 2022. De Raad van Toezicht is haar hiervoor bijzonder erkentelijk. De ceremoniële overdracht van het rectoraat aan de nieuwe rector vond plaats tijdens de viering van de Dies Natalis op 9 januari 2023.

Per 16 juli 2022 is de portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering door de Raad van Toezicht benoemd tot vicevoorzitter van het CvB.

Eerder in juli voerde de voorzitter van de Raad van Toezicht samen met een van de leden van de raad de jaargesprekken met de voorzitter en de portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering van het College van Bestuur. Bij de voorbereiding daarvan werd door de collegeleden zelf en door de raad informatie over ieders functioneren opgehaald bij meerdere betrokkenen uit de directe werkomgeving en het professionele werkveld. Met de scheidend rector vond in oktober een afsluitend gesprek plaats.

Wij hanteren het beleid om de leden van het College van Bestuur op of net onder het wettelijke maximum te bezoldigen. Dat is sinds de verlaging van dit maximum in 2016 passend bij een instelling die tot de grootste en meest complexe publieke instellingen in het land wordt gerekend.

Samenstelling en werkzaamheden van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht telt vijf leden, het maximum aantal dat de wet toestaat. Voor de profielsen van de raad, een overzicht van nevenwerkzaamheden van de leden en het rooster van aftreden wordt verwezen naar de UvA-website. De leden van de raad voldoen aan de geldende eisen van onafhankelijkheid. Gezamenlijk beschikken zij over een scala aan maatschappelijke, professionele, zakelijke en culturele achtergronden, naast ruime bestuurlijke ervaring en academische inzichten.

Mohcine Ouass is per 26 augustus 2022 door de minister van OCW voor vier jaar benoemd als lid van de Raad van Toezicht. Ouass volgde Rob Becker op, die volgens het rooster van aftreden per dezelfde datum terugtrad. Sinds 2016, het jaar waarin hij toetrad tot de Raad van Toezicht, heeft de UvA kunnen profiteren van zijn analytische kwaliteiten en scherpe geest. Wij zijn Rob zeer erkentelijk voor zijn grote inzet en betrokkenheid.

In 2022 vergaderden wij zesmaal regulier met het College van Bestuur, in aanwezigheid van de secretarissen van de universiteit en de raad. Bij deze vergaderingen was ook de studentassessor van de universiteit aanwezig.

In maart vond een extra vergadering (online) plaats ter bespreking van een overschrijding van het budget voor de ontwikkeling van de nieuwe Universiteitsbibliotheek.

In de vergadering in april deed de externe accountant verslag van zijn bevindingen in het kader van de jaarrekening en het jaarverslag 2021.

De Raad van Toezicht vindt het van belang om met enige regelmaat ook informeel met het College van Bestuur te spreken, zonder agenda, over actuele of juist langlopende thema's. In 2022 is hiervoor wederom enkele keren tijd ingeruimd.

De Raad van Toezicht vergaderde tweemaal zonder het College van Bestuur. In dit interne overleg passeerden uiteenlopende onderwerpen de revue. In 2021 is een zelfevaluatie gestart onder begeleiding van een daarin gespecialiseerde externe partij, waarbij ons eigen functioneren en onze relatie met het College van Bestuur aan de orde kwamen. Deze evaluatie is in 2022 afgerond en in grote lijnen ook met het college besproken. De raad functioneert naar tevredenheid, bevraagt kritisch en geeft onderling ruimte aan verschillende gezichtspunten. Het gesprek met de instelling wordt niet geschuwd en is constructief. Het college waardeert de expertise binnen de raad en de wijze waarop deze opereert en vanuit zijn rol bijdraagt aan de besluitvorming.

De voorzitter van de raad en de voorzitter van het college overlegden gedurende het jaar frequent over actuele zaken, tussentijdse ontwikkelingen en de voortgang in de diverse dossiers. Ieder lid van de Raad van Toezicht sprak in de loop van het jaar afzonderlijk met een of twee decanen. Deze gesprekken waren informatief en informeel van aard en stelden de raad in staat ook op deze manier voeling te houden met ontwikkelingen bij de UvA.

De raad heeft uit zijn midden drie commissies geformeerd die een selectie van onderwerpen meer diepgaand bespreken met de betreffende portefeuillehouder in het college en in aanwezigheid van de betrokken afdelingshoofden en ad hoc ook andere functionarissen. De commissies bereiden de op hun terrein relevante onderwerpen voor ten behoeve van de vergadering van de Raad van Toezicht. Waar opportuun, staan de commissies de collegeleden met raad terzijde. De frequentie van de commissievergaderingen is tevoren vastgesteld en zoals hieronder weergegeven.

De Auditcommissie bestond in 2022 uit de leden Becker (voorzitter tot 26 augustus), Meurs (voorzitter vanaf 26 augustus) en Ouass (vanaf 26 augustus). De commissie vergaderde vijfmaal met de portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering in het college, in aanwezigheid van het hoofd Audit en de directeur Financiën, Planning & Control. Doorgaans is ook de externe accountant aanwezig. In de vergaderingen kwamen onder meer aan de orde de financiële jaarcyclus, het huisvestingsplan en voortgangsrapportages, het coalitieakkoord en daaruit volgend bestuursakkoord en de budgettaire gevolgen, risicomanagement en audits. In februari werd een extra vergadering (online) belegd vanwege eerdergenoemde overschrijding van het budget voor de ontwikkeling van de Universiteitsbibliotheek.

De commissie Onderwijs en Onderzoek vergaderde viermaal met de rector magnificus, in aanwezigheid van het hoofd Academische Zaken. De commissie bestond in 2022 uit de leden Meurs (voorzitter tot 26 augustus) en Spaan (voorzitter vanaf 26 augustus). Aan de orde kwamen onder andere de kwaliteitsafspraken, de samenwerking met derden in onderzoek, erkennen en waarderen, valorisatie, de implementatie van het instellingsplan en het evalueren van hoogleraren.

De commissie Bestuur, Personeel en Organisatie, bestaande uit de leden Voskens (voorzitter) en Ramadan, vergaderde tweemaal met de voorzitter van het college, in aanwezigheid van de directeur HRM. Op de agenda stonden onder meer de vertaling van het instellingsplan naar het HR-programma, het nieuwe docentenbeleid, erkennen en waarderen, werkdruk, sociale veiligheid en diversiteit. De toepassing van de Code goed bestuur universiteiten van UNL behoort ook tot het aandachtsgebied van deze commissie.

De voorzitter van de Raad van Toezicht neemt enkele keren per jaar deel aan het overleg van de voorzitters van de raden van toezicht van de Nederlandse universiteiten met de minister en topambtenaren van OCW.

Doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen

Het financiële beleid en beheer en de vermogenspositie op de langere termijn zijn terugkerende onderwerpen op de agenda, waaraan de Raad van Toezicht en de Auditcommissie uitvoerig aandacht besteedden. In juni keurden wij het jaarverslag en de jaarrekening 2021 goed. In december gaven wij onze goedkeuring aan de begroting 2023, onder voorbehoud van instemming door de Gezamenlijke Vergadering van de centrale medezeggenschapsraden (GV). De instemming van de GV volgde in februari 2023.

De UvA sluit 2022 af met een positief resultaat. Dat is mede het gevolg van een btw-teruggave en hogere rijksbijdragen. In het najaar kwamen extra middelen vrij op basis van het in juli 2022 gesloten bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap. De UvA heeft de exacte verdeling van deze middelen over de universiteiten niet afgewacht en begon al eerder met het aantrekken van wetenschappers en ander personeel, een lijn die wij als Raad van Toezicht hebben ondersteund. In de begroting 2022 was een garantiebedrag opgenomen, voor het geval de extra inkomsten onverhoopt zouden tegenvallen. Niettemin bleek het niet mogelijk om de extra gelden volledig in 2022 te besteden. De UvA streeft er al geruime tijd naar de realisatie meer in overeenstemming te brengen met de begroting, waarin al een aantal jaren de nullijn wordt aangehouden. In 2022 is hiertoe een audit gestart, waarvan de uitkomst in april 2023 wordt verwacht.

Raad van Toezicht en College van Bestuur hebben gesproken over de risicobeheersing en de continuïteit van de organisatie, mede in het licht van de in 2022 snel toegenomen inflatie. Daarbij is nadrukkelijk aandacht besteed aan de realisatie van de nieuwe Universiteitsbibliotheek, mede vanwege eerdere overschrijding van de kosten. Het college heeft maatregelen getroffen om de kans op verdere overschrijdingen te minimaliseren, maar garanties zijn niet te geven bij complexe bouwprojecten zoals dit.

In 2022 zijn de diensten van de externe accountant geëvalueerd. De UvA is tevreden over de dienstverlening en samenwerking. De Raad van Toezicht heeft een verlenging van het contract tot en met september 2025 goedgekeurd. De RvT heeft voorts goedkeuring verleend aan een aanvullende opdracht aan de externe accountant. Hierbij gaat het over een beoordeling van de opzet en kwaliteit van een groot veranderproject rond het financieel-administratieve systeem en staat los van de controlewerkzaamheden.

Uit het accountantsverslag bij de jaarrekening 2022 en de mondelinge toelichting van de accountant komt naar voren dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft en consistent is met de informatie in het jaarverslag en dat de grondslagen voor financiële verslaggeving juist worden toegepast. De financiële processen bij de UvA zijn deugdelijk ingericht en er is sprake van een doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen.

Tot slot

Als Raad van Toezicht kijken wij tevreden en met grote waardering voor medewerkers en studenten terug op het afgelopen jaar.

In 2022 heeft de UvA opnieuw laten zien een lerende, flexibele en gemotiveerde organisatie te zijn. De universiteit wist haar kerntaken naar behoren uit te voeren, nieuwe mogelijkheden te creëren, zich te blijven ontwikkelen en de positie als brede voorhoedespeler in internationaal academisch verband vast te houden. Dat verdient een compliment aan allen die daaraan hun bijdrage hebben geleverd.

Amsterdam, april 2023

De Raad van Toezicht

Marise Voskens, voorzitter

Pauline Meurs

Mohcine Ouass

Omar Ramadan

Willy Spaan



D. Samenstelling College van Bestuur en Raad van Toezicht

Op het moment van ondertekening van het jaarverslag 2022 is de samenstelling van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht als volgt:

College van Bestuur

FUNCTIE		BENOEMD VOOR DE PERIODE
Voorzitter	prof. dr. G.T.M. ten Dam	1 juni 2016 – 31 mei 2024
Rector magnificus	prof. dr. ir. P.P.C.C. Verbeek	1 okt. 2022 – 30 sept. 2026
Lid, tevens vicevoorzitter	drs. J.W. Lintsen MBA	1 sep. 2017 – 1 sep. 2025

Raad van Toezicht

FUNCTIE		BENOEMD VOOR DE PERIODE
Voorzitter	mr. M.S.F. Voskens	26 aug. 2016 – 25 aug. 2024
Lid	prof. dr. P.L. Meurs	26 aug. 2016 – 25 aug. 2023
Lid	prof. dr. W.J.M. Spaan	1 mei 2021 – 30 apr. 2025
Lid	O.M.A.A. Ramadan MSc MA	15 mei 2019 – 14 mei 2023
Lid	mr. M. Ouass MBA	26 aug. 2022 – 25 aug. 2026

De nevenfuncties van de leden van het College van Bestuur zijn openbaar gemaakt op www.uva.nl. Dat geldt ook voor de leden van de Raad van Toezicht.

E. Decanen van faculteiten en directeuren van diensten

De leiding van de faculteiten, instituten en gemeenschappelijke diensten berust op de datum van verschijnen van dit jaarverslag bij de volgende personen:

Bestuursstaf

FUNCTIE

Secretaris van de universiteit	drs. C. Euving MBA
--------------------------------	--------------------

Decanen van faculteiten

FACULTEIT

Faculteit der Geesteswetenschappen	prof. dr. M. de Goede
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	prof. mr. P.A. Nollkaemper
Faculteit der Geneeskunde	prof. dr. J.B. van Goudoever
Faculteit der Tandheelkunde	prof. dr. J.A. Romijn
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	prof. dr. P.H. van Tienderen
Faculteit Economie en Bedrijfskunde	prof. dr. R.M.J.W. Beetsma
Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen	prof. dr. A.H. Fischer

Directeuren van diensten

DIENST

Administratief Centrum	mr. C. Galjaard
ICT Services	L. Welman
Facility Services	E.F.H. Zwiep
Universiteitsbibliotheek	dr. G.J.M. Nijsten
Studenten Services	drs. J. van Marle
Bureau Communicatie	H.C.A van Oosterzee
Bureau Kennistransfer	drs. R. Rust
Huisvestingsontwikkeling	ir. K. Lammers
Bureau Studentengezondheidszorg	drs. S. Wieringa

F. Gegevens over de rechtspersoon

Universiteit van Amsterdam
Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

Telefoon:
+31 (0)20 525 9111

Website:
www.uva.nl

BRIN:
21PK

Bevoegd gezag nummer:
22222

Bankrelatie:
Deutsche Bank NL48DEUT0444042342

KvK-nummer:
34370207

LEI (Legal Entity Identifier):
724500CFDCA9PSUM7351

ANBI-nummer (Algemeen Nut Beogende Instelling):
003240782

BTW-nummer:
NL0032.40.782.B01

EORI-nummer (Economic Operators Registration & Identification Number):
NL003240782

G. Lijst van afkortingen

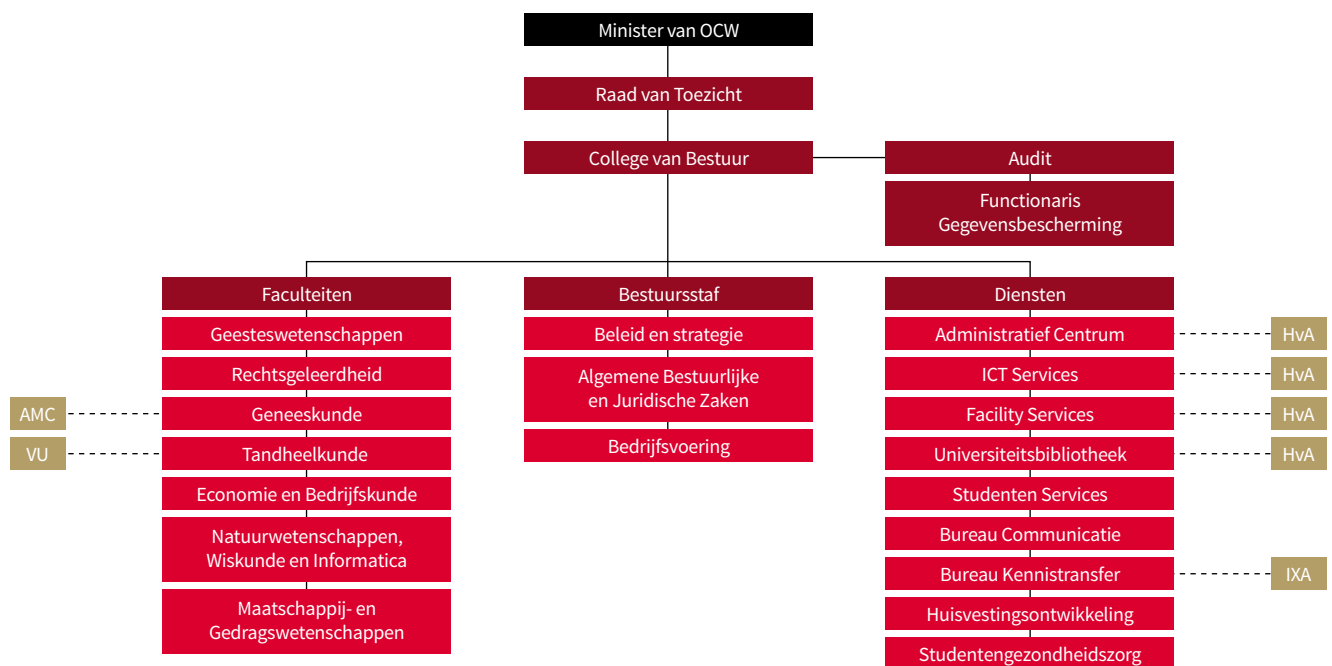
ACTA	Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam
AI	Artificial Intelligence
AMC	Academisch Medisch Centrum, het academisch ziekenhuis bij de UvA
ANBI	Algemeen Nut Beogende Instelling
ASP	Amsterdam Science Park
AUC	Amsterdam University College
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BG	Binnen Gasthuis
BKO	Basiskwalificatie Onderwijs
BSA	Bindend Studietoedeling
Cao-NU	Collectieve arbeidsovereenkomst van de Nederlandse Universiteiten
CAOP	Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel
CBO	Centraal Bestuurlijk Overleg (van het CvB en de decanen van de faculteiten)
CDO	Chief Diversity Officer
CISO	Chief Information Security Officer
COR	Centrale Ondernemingsraad
CSR	Centrale Studentenraad
CvB	College van Bestuur
CWI	Commissie Wetenschappelijke Integriteit
DGw	Duurzame Geesteswetenschappen
EC of ECTS	Studiepunt (European Credit Transfer System), maat voor de studielast van een vak of opleiding
EOI	Eerstejaars Opleiding Instelling
ERC	European Research Council, onderdeel van de EU
EU	Europese Unie, vertegenwoordigd door de Europese Commissie
FdG	Faculteit der Geneeskunde
FdR	Faculteit der Rechtsgeleerdheid
FdT	Faculteit der Tandheelkunde
FEB	Faculteit Economie en Bedrijfskunde
FG	Functionaris Gegevensbescherming
FGw	Faculteit der Geesteswetenschappen
FMG	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen
FNWI	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica
FTE	Formatieve eenheid
GV	Gezamenlijke Vergadering van COR en CSR, bedoeld in artikel 9.30a van de WHW
HR	Human Resources
HRM	Human Resource Management
HvA	Hogeschool van Amsterdam
IAS	Institute for Advanced Study
Ict	Informatie- en communicatietechnologie
IIS	Instituut voor Interdisciplinaire Studies
INTT	Instituut voor Nederlands Taalonderwijs en Taaladvies
IXA	Innovation Exchange Amsterdam, samenwerkende Technology Transfer Bureaus
KNAW	Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
LERU	League of European Research Universities
MJA	Meerjarenaafspraken Energie
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
NSE	Nationale Studentenenquête
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek

O&O	Onderwijs en Onderzoek
Obp	Ondersteunend en beheerspersoneel
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
POL	Programma Onderwijs Logistiek
QS	Quacquarelli Symonds
REC	Roeterseilandcampus
RPA	Research Priority Areas
RvT	Raad van Toezicht
SEP	Standard Evaluation Protocol
SPP	Strategische Personeelsplanning
TLC	Teaching and Learning Centres
UFO	Universitair system Functieordening
UK	Universiteitskwartier
UNL	Universiteiten van Nederland
UOP	University Opportunity Programma
USC	Universitair Sportcentrum
UvA	Universiteit van Amsterdam
VO	Voortgangsonderwijs
VU	Vrije Universiteit Amsterdam
WHW	Wet op Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek
WI	Wetenschappelijke Integriteit
WKO	Warmte-koude-opslag
WOR	Wet op de Ondernemingsraden

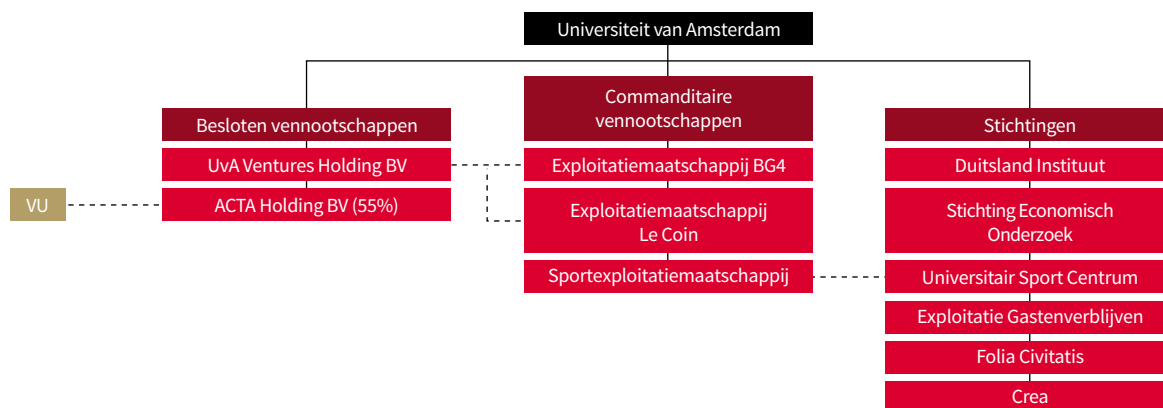
H. Organogram

Organisatieschema van de UvA

Interne structuur



Groepsstructuur



Het jaar voor de Centrale Ondernemingsraad

Russische inval in Oekraïne

Begin 2022 werd de wereld en ook de UvA opgeschrikt door de Russische inval in Oekraïne. Al sinds het begin van de Russische invasie van Oekraïne, bespreekt en monitort de COR de gevolgen voor zowel studenten als medewerkers van de UvA. Binnen de raad leeft een sterk gevoel van betrokkenheid bij ieder lid van de UvA-gemeenschap die op een of andere wijze geraakt is door deze tragedie. Ook heeft de COR in 2022 verschillende malen zijn waardering uitgesproken voor het College van Bestuur met betrekking tot haar krachtadige crisisbeleid: studenten en medewerkers werden opgevangen, en waar nodig psychosociaal en financieel ondersteund. Daarnaast zijn officiële institutionele banden met instellingen van Rusland en Wit-Rusland doorgesneden of bevroren, terwijl individuele contacten bleven aangehouden.

Corona

Ook het eerste kwartaal van 2022 had corona net als in 2020 en 2021 een grote invloed op het onderwijs, onderzoek, de diensten en de ondersteunende werkzaamheden. Gelukkig werden in het eerste kwartaal steeds meer corona maatregelen opgeheven en kwam het zicht op het einde steeds dichterbij. Het CvB heeft in de eerste maanden van het academisch jaar 2022-2023 gesprekken gevoerd met de COR over het sectorplan middellange termijn aanpak corona voor het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs. Dit sectorplan is breed bestuurlijk vastgesteld. De COR heeft met andere gremia mee mogen denken over de nadere uitwerking van het sectorplan voor de UvA.

Eerlijker docentenbeleid

Net als in 2021 maakte de COR zich hard voor een eerlijker docentenbeleid. Dit jaar maakte het CvB een grote stap met de Contourennota docentenbeleid. Bijzonder was dat deze nota tot stand gekomen is in samenwerking en overleg tussen het CvB, de Universitaire Commissie Lokaal Overleg (UCLO) en de COR. Het nieuwe docentenbeleid maakt waar dat een docentcarrière belangrijk is en gewaardeerd wordt, en niet meer als een slecht alternatief van een UD-carrière wordt gezien. Het beleid heeft er bijvoorbeeld voor gezorgd dat er meer docenten op vaste contracten zijn aangenomen, dat docentencontracten in principe minimaal 0,8 FTE groot zijn en dat er een vast percentage van het contract aan scholing besteed kan worden. Hierdoor zijn docenten in staat te investeren in het verder ontwikkelen van hun onderwijskwaliteiten zonder de druk van een eindig contract.

Met heel veel inspanning van de verschillende afdelingen zijn inmiddels de aflopende docentencontracten en nieuwe contracten in lijn gebracht met het nieuwe docentenbeleid. Tevens is er een Commissie Docentenbeleid ingesteld. Officiële bezwaren kunnen alleen daar afgehandeld worden als het overleg met leidinggevende, opleiding, en decaan niets opleverde. De COR heeft waardering voor de voortvarendheid waarmee dit nieuwe beleid door de hele UvA wordt geïmplementeerd, maar ziet tegelijkertijd dat het nog niet overal naar letter en geest wordt uitgevoerd.

Starters en stimuleringsbeurzen – een uitwerking van het bestuursakkoord van OCW

De starters- en stimuleringsbeurzen die vanuit OCW werden toegekend, betekenden een welkome financiële injectie, na jaren van krapte. Echter, de manier waarop de beurzen in de faculteiten zouden worden verdeeld, leidde tot veel discussie. De voorwaarde van OCW dat beginnende UD's drie ton kregen, en het feit dat duidelijk was dat de geboden fondsen niet groot genoeg waren om alle beginnende UD's zo te financieren, maakte het erg ingewikkeld. Daarbij maakten de bestaande UD's zich natuurlijk bezorgd op welke manier zij zouden kunnen profiteren van deze kapitaalinjectie. En waar de meeste aandacht uitging naar de startersbeurzen, moeten de meeste plannen rond de stimuleringsbeurzen nog gemaakt worden. De haast met de uitvoering van het verdelen van de startersbeurzen, en de strenge voorwaarden van OCW, maakten de formele rol van de COR en facultaire OR'en lastig. Desondanks praten de COR en de OR'en voortdurend mee over de meest eerlijke besteding van deze gelden.

Aanbestedingstraject Arbodienst UvA-HvA

In november van 2021 heeft de COR aangegeven niet met de huidige Arbodienst AMC verder te willen. De COR heeft vervolgens ingestemd met een verlenging van één jaar, zodat er voldoende tijd zal zijn voor de aanbesteding van de Arbodienst. Deze extra tijd is nodig, omdat het een complex aanbestedingstraject betreft. Van belang is dat een goede visie op papier wordt gezet over de inzetbaarheid van de Arbodienst. In 2022 draaide het vooral om de voorbereidingen van het Arbodienst-aanbestedingstraject. Hierbij stond onder meer de ontwikkeling van een nieuwe visie op verzuim voor de UvA centraal. Het is de insteek dat dit traject wordt in 2023 voortgezet en afgerond.

Sociale veiligheid

De COR is blij met aanstelling in 2022 van de coördinerend vertrouwenspersoon. In het najaar van 2022 is de coördinerend vertrouwenspersoon bij de COR langs geweest om ons bij te praten over de stand van zaken rond vertrouwenspersonen. Ook is de Ombudsfunctionaris meerdere malen bij de COR langs geweest om de ons bij te praten over de laatste stand van zaken op het gebied van sociale veiligheid.

Tussentijdse Verkiezingen

In 2022 hebben tussentijdse verkiezingen in een aantal decentrale raden plaatsgevonden. Wij constateerden dat het een punt van aandacht is dat er veel verloop is onder medezeggenschapsraden decentraal en dat het moeilijk is om raadsleden vast te houden. Een oorzaak hiervan is – naast het feit dat het reguliere werk naast het raadswerk te veel tijd zou gaan kosten – is angst dat raadslidmaatschap toch negatieve gevolgen kan hebben voor de loopbaan; terwijl het officiële UvA beleid juist het belang van de medezeggenschap benadrukt, en medewerkers zo goed mogelijk wil faciliteren in hun raadswerk. Ook wordt door menig leidinggevende het raadswerk niet op waarde geschat, en niet gezien voor wat het is: een werkervaring die veel kennis, vaardigheden en inzichten oplevert.



Maak kennis met student psychologie **Aloes Bosch**, die al meer dan tien jaar aan klimmen doet:

‘Toen ik kind was, heeft een oom mij een keer op vakantie geleerd om te boulderen op een rots. Dat beviel me heel goed, dus toen ik terug was van vakantie heb ik meteen een profles genomen.’

Aloes is sindsdien doorgegaan met klimmen: ‘Toen ik wist dat ik aan de UvA ging studeren, heb ik meteen uitgezocht of er een klimhal in de buurt was. Al snel vond ik ASAC, de klimvereniging voor studenten, en besloot ik me aan te melden. Het is heel leuk, omdat je bij ASAC elke week klim-lessen kunt krijgen. Daarnaast hebben we nog een hoop andere leuke activiteiten. En als ik ’s avonds ga klimmen, zijn er altijd veel leden in de hal, dus ik ken bijna iedereen.’

Wil je leren klimmen? Een goede tip van Aloes voor beginners: ‘Je kunt altijd beginnen met boulderen. Dat is heel toegankelijk. Als je wat fanatieker bent, kun je lid worden van ASAC. Er is een cursus waarin je in vier weken leert hoe je toprope klimt.’

1. Bestuur

Inrichting van het bestuur

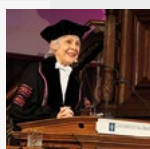
De Universiteit van Amsterdam (UvA) is een publiekrechtelijke rechtspersoon op grond van artikel 1.8, tweede lid, juncto bijlage 1 onder a, van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW). Zij verricht in hoofdzaak wettelijke taken, namelijk wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, kennisoverdracht aan de maatschappij en bevordering van het maatschappelijk verantwoordelijkheidsbesef, en is aangemerkt als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI).

De bestuurlijke structuur van de UvA is vastgelegd in de WHW en in het daarop gebaseerde Universiteitsreglement, en is in overeenstemming met de Code goed bestuur universiteiten van de Universiteiten van Nederland (UNL). De UvA wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB), benoemd door de Raad van Toezicht (RvT), waarvan de leden op hun beurt door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) worden benoemd. Bij het College is een student-assessor aangesteld, die jaarlijks wordt benoemd op voordracht van een commissie waarvan de Centrale Studentenraad (CSR), het CvB en de RvT de leden aanwijzen.

Het onderwijs en de wetenschapsbeoefening vinden plaats in zeven faculteiten. Aan het hoofd van elke faculteit staat een decaan die door het College benoemd is, gehoord de medezeggenschap. Binnen de faculteiten zijn de taken ondergebracht in *colleges* (voor het bacheloronderwijs), *graduate schools* (voor het masteronderwijs) en onderzoeksinstituten. De wetenschappelijke en ondersteunende staf is ondergebracht in afdelingen en capaciteitsgroepen, en wordt door de *colleges*, *schools* en instituten daarvan betrokken.

In het Centraal Bestuurlijk Overleg (CBO) staat de samenwerking tussen het College van Bestuur en de decanen centraal. Majeure strategische en beleidsvraagstukken worden in dat overleg tussen het College en de decanen besproken, voordat het College daarover besluiten neemt. Tevens stemmen de decanen in het CBO het gebruik van de wettelijk aan hen geattribueerde bevoegdheden af.

De medezeggenschap is ingericht op basis van artikel 9.30, eerste lid onder a van de WHW. Dat betekent dat er studenten- en ondernemingsraden zijn op facultair en centraal niveau. De CSR bestaat voor de helft uit afgevaardigden van de facultaire studentenraden en voor de helft uit rechtstreeks gekozen leden. De Centrale Ondernemingsraad (COR) bestaat conform de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) uit afgevaardigden van de ondernemingsraden van de faculteiten, de gemeenschappelijke diensten en het Academisch Medisch Centrum (AMC). De raden hebben op diverse terreinen adviesrecht en op sommige ook instemmingsrecht. Het instemmingsrecht berust in enkele in de wet benoemde gevallen, waaronder de hoofdlijnen van de begroting, bij de Gezamenlijke Vergadering (GV) van de CSR en COR.



10 JANUARI

De UvA viert maandag 10 januari haar 390ste Dies Natalis. Rector magnificus Karen Maex opent de verjaardag van de universiteit met een toespraak over de ontwrichtende effecten van digitalisering, complottheorieën en de wijze waarop de universiteit daarop zou kunnen en moeten reageren.

Terugblik ombudsfunctionaris

In 2022 is er in de samenleving veel aandacht geweest voor sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag. Waar sprake is van ongelijkwaardige relaties komt machtsmisbruik en ongewenst gedrag vaker voor, ook bij universiteiten¹. Het investeren in preventie is en blijft belangrijk en verdient prioriteit. Om een veilig werk- en studieklimaat te realiseren werkt de UvA actief aan sociale veiligheid, een essentiële randvoorwaarde voor goed onderwijs en onderzoek.

De Ombudsfunctionaris heeft een belangrijke rol in het systeem van sociale veiligheid. Medewerkers en studenten kunnen vertrouwelijk bij de Ombudsfunctionaris terecht als er in de werksituatie of tijdens de studie behoefte ontstaat aan een luisterend oor, onafhankelijk advies, bemiddeling of onderzoek. Dit kunnen meldingen zijn over verschillende structurele situaties, zoals problemen in de samenwerking, ongewenst gedrag of integriteitskwetsies. De Ombudsfunctionaris werkt vanuit een onafhankelijke en onpartijdige positie. Iedere melding wordt vertrouwelijk behandeld. Een melder kan er ook voor kiezen om een melding uitsluitend te laten registreren door de Ombudsfunctionaris (in het geval van meerdere vertrouwelijke meldingen kan de Ombudsfunctionaris onderzoek doen).

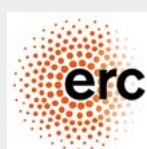
Naast een zorgvuldige behandeling van meldingen, signaleert de Ombudsfunctionaris ontwikkelingen en patronen binnen de UvA en doet de Ombudsfunctionaris aanbevelingen ter verbetering aan het College van Bestuur, decanen en directeuren.

In 2022 heeft de Ombudsfunctionaris ongeveer 100 meldingen ontvangen van medewerkers en studenten. De meeste meldingen gingen over (als onrechtvaardig ervaren) toepassing van regelgeving, procedures en beleid, agressie/intimidatie, arbeidsconflicten en seksueel grensoverschrijdend gedrag. De behandeling van een melding is maatwerk. Afhankelijk van de hulpvraag en de inhoud van de melding zijn passende interventies ingezet (bijvoorbeeld een adviesgesprek, gespreksbegeleiding, onderzoek of doorverwijzing naar een beter passende voorziening). Vijf meldingen zijn in 2022 afgerond met een onderzoek.

De Ombudsfunctionaris heeft in 2022 de volgende aanbevelingen gedaan naar aanleiding van de ontvangen meldingen:

1. Verbeter de ondersteuning van een drietal kwetsbare groepen: promovendi, internationale studenten en studenten met een functiebeperking;
2. Versterk het netwerk rondom sociale veiligheid;
3. Ontwikkel een handelingsperspectief bij ongewenst gedrag door studenten (inclusief ongewenst gedrag dat buiten de campus heeft plaatsgevonden maar impact heeft op de campus);
4. Verbeter de informatievoorziening aan (internationale) studenten met betrekking tot geldende procedures en beschikbare rechtsmogelijkheden;
5. Draag zorg voor een nadere uitwerking en implementatie van de gedragscode, draag gedeelde normen en waarden over gewenst gedrag uit (inclusief de betekenis hiervan in de praktijk);
6. Overweeg om bij de benoeming van hoogleraren referenties in te winnen en het huidige hoogleraren-beleid op dit punt aan te passen;
7. Ondersteun leidinggevenden en andere relevante functionarissen binnen de faculteiten en diensten bij de behandeling van signalen of meldingen over sociale veiligheid en het verder ontwikkelen van vaardigheden die relevant zijn voor een goede behandeling. Het melden van sociale onveiligheid is een ingrijpende gebeurtenis, zowel voor melder(s) als voor degene waar de melding over gaat;

¹ Zie het rapport van de Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen over sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier naar praktijk, 14 juli 2022.



11 JANUARI

De European Research Council (ERC) kent dit jaar een Starting Grant van 1,5 miljoen euro toe aan FMG-ers Maarten Marsman en Federico Savini. Hun projecten gaan respectievelijk over de statistische analyse van psychologische netwerken en de veranderingen die nodig zijn in regelgeving voor een circulaire degrowth-economie.

8. De risico-inventarisatie en -evaluatie van psychosociale arbeidsbelasting (RI&E PSA) is een waardevol instrument om risico's op het gebied van sociale veiligheid in beeld te brengen en verbetermaatregelen te treffen. Sommige faculteiten en diensten blijken geen actuele RI&E PSA te hebben of geen geïmplementeerd Plan van Aanpak. Geadviseerd wordt om hiervoor zorg te dragen en regie te houden op concrete voortgang en implementatie conform de Plan-Do-Check-Act-cyclus.

De meeste aanbevelingen zijn opgepakt.

Bestuurssamenstelling

Per 15 juli 2022 beëindigde Karen Maex haar lidmaatschap van het CvB. Per 1 oktober werd Peter-Paul Verbeek – tot dan universiteitshoogleraar bij de TU Twente – benoemd tot lid van het College. Per 26 augustus Rob Becker terug uit de RvT in verband met eindigen termijn. De heer Mohcine Ouass is per 26 augustus 2022 benoemd als lid van de RvT. Daan Rademaekers is met ingang van 1 september 2022 begonnen als studentassessor bij het CvB. De zittingstermijn van de studentassessor is met ingang van 2020 gelijkgetrokken met het bestuurlijke jaar.

Gelieerde organisaties

AMC

Het AMC is het academisch ziekenhuis dat verbonden is aan de UvA. Het AMC is op grond van artikel 1.13 van de WHW een zelfstandige publieke rechtspersoon en brengt dan ook een eigen jaarverslag uit. De Faculteit der Geneeskunde (FdG) is in het AMC ondergebracht.

Het Bestuurlijk Overleg bestaande uit het CvB van de UvA en de Raad van Bestuur van het AMC is aangewezen als het gemeenschappelijk beleidsorgaan, als bedoeld in artikel 9.20 WHW. In de betreffende gemeenschappelijke regeling (van juli 2013) is vastgelegd hoe het onderwijs en onderzoek in de Faculteit der Geneeskunde wordt bestuurd.

In een mandaatbesluit is bepaald welke bevoegdheden de decaan van de FdG namens het CvB kan uitoefenen. De decaan neemt deel aan het CBO van de UvA.

In een gezamenlijk beleidsdocument (convenant) leggen de UvA en het AMC periodiek de afstemming vast van hun werkzaamheden op het gebied van het wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en onderzoek.

In 2018 is het AMC bestuurlijk gefuseerd met het VUmc, het ziekenhuis bij de Vrije Universiteit (VU). In de loop van 2019 zijn besprekingen met OCW en de beide universiteiten gestart om tot een juridische fusie van beide universitair-medische centra te komen. De juridische fusie behoeft een wijziging van de WHW.

De onderwijs- en onderzoeksregelgeving van de UvA is ook op de FdG van toepassing. De geneeskundestudenten hebben kiesrecht voor de Centrale Studentenraad. Voor het overige heeft het AMC eigen regelgeving en overlegorganen, waarin de verbondenheid met de patiëntenzorg een belangrijke rol speelt.

ACTA

In het Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (ACTA) hebben de UvA en de VU beide hun Faculteit der Tandheelkunde ondergebracht. Onderwijs, onderzoek en patiëntenzorg van beide faculteiten zijn volledig geïntegreerd en staan onder leiding van één decaan. Aan het ACTA ligt een gemeenschappelijke regeling zonder rechtspersoonlijkheid ten grondslag. Hierin is vastgelegd dat de kosten van het ACTA in de verhouding 55:45 door de UvA en de VU worden gedragen, overeenkomend met de door numerus fixus geregleerde verhouding in de studenteninstroom.

AUC

Het Amsterdam University College (AUC) verzorgt de gezamenlijke liberal-arts-opleiding van de UvA en de VU. In de UvA is deze opleiding ondergebracht in de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI). Net als aan het ACTA ligt aan het AUC een gemeenschappelijke regeling zonder rechtspersoonlijkheid ten grondslag. Daarin is vastgelegd dat de kosten van het AUC in de verhouding 50:50 door de UvA en de VU worden gedragen, ook hier overeenkomend met de geregleerde verhouding in de studenteninstroom.

UvA Ventures Holding

De UvA brengt haar niet-wettelijke taken, en bijvoorbeeld spin-offs in toegepast onderzoek, onder in groepsmaatschappijen zonder subsidiëring vanuit de rijksbijdrage (overeenkomstig de OCW-notitie *Helderheid in de bekostiging van het hoger onderwijs*). Deze groepsmaatschappijen worden in de meeste gevallen aangestuurd door tussenkomst van de 100%- dochteronderneming UvA Ventures Holding BV, waarin ook twee aan de UvA gelieerde uitzendbureaus zijn ondergebracht. De groepsstructuur van de UvA bevat de groepsmaatschappijen die tot de consolidatiekring van de UvA behoren. Dit is in lijn met *Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten*.

28 JANUARI

Het AI, Media & Democracy Lab, krijgt een subsidie van 2,1 miljoen euro toegekend binnen de NWO-call 'Mensgerichte AI voor een inclusieve samenleving - naar een ecosysteem van vertrouwen'. Het doel is om de kennis over de ontwikkeling en de toepassing van betrouwbare, mensgerichte AI te vergroten.

Terugblik Chief Diversity Officer

Na een aantal jaren waarin de pandemie het functioneren van onze UvA-gemeenschap in belangrijke mate bepaalde, konden we in 2022 grotendeels terugkeren naar de normale situatie. Voor het team van de Central Diversity Officer (CDO) was dit toch een ongewoon jaar, onder andere vanwege een groot aantal personele wisselingen. Zo begon dr. Machiel Keestra in februari 2022 aan zijn termijn, terwijl rond diezelfde periode verschillende teamleden hun functie neerlegden, wegens pensioen of een nieuwe functie elders. Aangevuld met een aantal tijdelijke krachten heeft het team vanaf de zomer de lopende projecten weten te continueren, maar

de capaciteit voor nieuwe initiatieven was beperkt. Daarnaast bleek het zinvol om een aantal projecten te heroverwegen om inhoudelijke en/of praktische redenen.

Onderstaand overzicht van de belangrijkste projecten volgt zoveel mogelijk de Nota Diversiteit die het CvB in 2019 heeft vastgesteld. Daarin worden acht thema's behandeld, die alle in 2022 aandacht van het CDO-team kregen. Sommige projecten dragen bij aan meer dan een enkel thema: zo heeft 'sociale veiligheid' betrekking op zowel studenten als medewerkers en kan dit thema ook implicaties voor het onderwijs hebben.

Toegankelijkheid en studiesucces van studenten voor wie vanwege hun achtergrond studeren aan de universiteit minder vanzelfsprekend is

- Net als in eerdere jaren heeft het CDO zich in 2022 ingezet voor een 'mentoring pathway', een aanbod gericht op studenten in verschillende fases van hun studietraject: voor, door, in en uit 'de poort'. Zo werd na een periode van voorbereiding het project Homework Hub bij de Faculteit der Rechtsgeleerdheid gestart: studenten zetten zich in voor scholieren via externe samenwerkingspartners. Daarnaast vonden succesvolle edities plaats van het zomerprogramma Get Ready! voor aankomende studenten en is Meet Your Mentor, het mentorprogramma dat afstuderende studenten begeleidt naar de arbeidsmarkt, succesvol voortgezet.
- Het CDO overlegt regelmatig met studentenorganisaties, zoals de Centrale StudentenRaad, IDEAs (voor studenten met beperkingen of chronische aandoeningen), studievereniging Amsterdam United en de ASVA. In deze overleggen worden plannen op elkaar afgestemd.
- Het CDO maakt niet alleen deel uit van het netwerk Studentenwelzijn, maar neemt ook deel aan sessies georganiseerd door het Kenniscentrum Ongelijkheid (een samenwerking tussen VU, Hogeschool Inholland en ECHO), dat kennis- en praktijkontwikkeling naar gelijkheid in de metropool Amsterdam stimuleert.

Succesvol samenwerken in divers samengestelde teams

- Het CDO heeft verschillende workshops gegeven aan teams van medewerkers en/of onderzoekers dan wel via de contracten die onder 'sociale veiligheid' (thema 6) genoemd worden.
- Het CDO is betrokken geweest bij de ontwikkeling van een cursus Interculturele Communicatie van het Teaching and Learning Centre (TLC).
- Het CDO heeft de workshopreeks 'CREATE – Co-creating Regenerative Empowerment' van twee UvA docent-onderzoekers gedeeltelijk financieel ondersteund, hetgeen in 2022 leidde tot een pilot. Onderzocht wordt nu hoe de opgedane kennis en ervaring breder kan worden toegepast.

Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers met een diverse achtergrond

- Met de afdeling HRM wordt de eerder opgestelde handleiding zodanig uitgewerkt dat deze komend jaar UvA-breed beschikbaar komt voor de verschillende rollen in werving- en selectieprocedures. Het CDO heeft ook meegewerkt aan een inventarisatieonderzoek van trainingen rondom die procedures en aan de voorbereiding van een nieuw trainingsaanbod.
- In samenspraak met HR werkt het CDO in 2022-23 aan het Gender Equality Plan (GEP) dat door de Europese Commissie als voorwaarde voor bepaalde subsidies gesteld wordt. Dit GEP is aanleiding om bestaand beleid en monitoring opnieuw kritisch te onderzoeken en waar mogelijk te verbeteren.

- Het CDO onderhoudt contacten met meerdere 'identiteitsnetwerken', zoals UvA Pride en Women in Faculty. Deze netwerken kunnen zowel de 'sense of belonging' van bepaalde groepen versterken als beleidsvorming in die richting ondersteunen.

Identificatie en stimulering van good practices en kennisuitwisseling.

- Studenten en medewerkers kunnen een beroep doen op het Grassrootsfonds van het CDO voor aanvragen tot € 1500,-. De voorwaarden hiervoor zijn herzien, waardoor aanvragers nu moeten nadenken over de impact van hun initiatief. In 2022 zijn aanvragen gehonoreerd van onder andere UvA Pride, Amsterdam United en Baanbrekers.
- Het CDO organiseert verschillende evenementen voor zowel studenten als medewerkers waarin *good practices* en kennisuitwisseling centraal staan, zoals de Week tegen Racisme in maart, de Ketikoti Dialoogtafel rond 1 juli en de discussie 'Controversy and Progress in Academia: Exploring Discourses on Feminism and Woke-ism' op Diversity Day, 4 oktober.
- Binnen de UvA neemt het CDO deel aan regulier collegiaal overleg ten behoeve van de diversiteit en inclusie, zoals met de Faculty Diversity Officers, het Programmteam Diversiteit, het Kennisplatform Toegankelijk Werken en Studeren, het Kennisplatform Studentenwelzijn en het Sociale Veiligheid-overleg.
- De CDO heeft bijgedragen aan verschillende nationale en internationale netwerken waarin relevante kennis en *good practices* worden gedeeld. Het CDO heeft actief deelgenomen aan lokale, nationale en internationale symposia en conferenties o.a. het Landelijk Netwerk Diversity Officers van de Nederlandse universiteiten (LandDO) en de EDI-groep van de League of European Research Universities (LERU).
- De CDO heeft na consultatie van meerdere relevante experts en stakeholders het onderzoeksvoorstel 'Exploring the Colonial and Slavery Past of the University of Amsterdam' ingediend bij het CvB, waarvan de eerste fase inmiddels is goedgekeurd en zijn beslag zal krijgen in 2023.

Aanvullende domeinen

Gebouwen en faciliteiten

- In overleg met partners, zoals de COR, CSR en ASVA, onderzoekt het CDO de actuele situatie en procedures rondom kolfruintes, genderneutrale toiletten en stilteruimtes in UvA-gebouwen. Dit onderzoek zal resulteren in een advies voor de UvA.

Sociale veiligheid

- Het CDO-team heeft een aantal langdurige samenwerkingen met organisaties en deskundigen die actief bijdragen aan de sociale veiligheid van de UvA. Zo geeft Stichting Our Bodies Our Voice in opdracht van de CDO op alle faculteiten workshops aan studenten en werknemers. Daarnaast begeleiden een drietal CARE-psychologen steungroepen voor studenten en medewerkers die te maken hebben gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag en/of met racisme en discriminatie.
- Het CDO is verschillende keren geraadpleegd in verband met individuele casussen. Aangezien dit niet onder het mandaat valt, beperkt de reactie zich voornamelijk tot de structurele of procedurele kant van de gepresenteerde problematiek.

Onderwijsvisie

- Het CDO is extern adviseur van de Universiteit Utrecht, waar een online reflectie-instrument gecombineerd wordt met een 'Diversity Toolbox'. Voorgenomen is om in 2023 samen een pilot met een aantal cursussen op de UvA te doen. Hiervoor overlegt het CDO met het TLC.

Internationale diversiteit

- Terugkerend onderwerp op de UvA is hoe om te gaan met onze meertaligheid als universiteit. Ten aanzien van het CDO-aanbod hebben we extra aandacht besteed aan het verzorgen van simultaanvertalingen bij publieke evenementen en het organiseren van programma's in een andere taal dan het Nederlands.

In overleg met het CvB en de secretaris van de universiteit is een start gemaakt met het onderzoeken hoe het CDO doorontwikkeld kan worden. Het doel is dat het CDO ook in de toekomst optimaal kan bijdragen aan de ambitie van de UvA om een inclusieve leer- en werkomgeving te zijn, waar alle studenten en medewerkers zich thuis kunnen voelen en die de kwaliteit van ons onderwijs, onderzoek en maatschappelijke impact vergroot. In 2023 zal het CDO een definitieve vorm en samenstelling krijgen.



Het verslag van de Functionaris Gegevensbescherming

De functie van FG is wettelijk vastgesteld in de AVG. De FG houdt primair toezicht op de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) door de UvA. Daarnaast adviseert de FG het College van Bestuur op het gebied van de verwerking van persoonsgegevens in relatie tot de risico's voor de privacy van betrokkenen (medewerkers, studenten, deelnemers aan onderzoek, derden). Betrokkenen kunnen zich direct wenden tot de FG voor advies, vragen en/of klachten. Ook is de FG het centrale contactpunt voor de toezichthouder (Autoriteit Persoonsgegevens).

De FG rapporteert jaarlijks haar bevindingen in een separaat verslag. Dit verslag bespreekt zij met het CvB, de RvT en de diverse betrokken stakeholders, waaronder de directeuren bedrijfsvoering en de hoofden van de ondersteunende diensten.

De FG van de UvA werkt nauw samen met de FG van de HvA voor de gemeenschappelijke diensten, met de FG van het AMC voor het geneeskundeonderwijs en met de FG's van de VU voor het ACTA. Daarnaast neemt de FG deel aan het netwerk van Functionarissen Gegevensbescherming in UNL-verband.

De UvA heeft de FG (mr B. Gerretsen) gepositioneerd als leidinggevende van het Bureau Functionaris Gegevensbescherming (BFG), een team van tweedelijns Privacy Officers. In 2022 is het besluit voorbereid om het BFG te positioneren onder Integrale Veiligheid (IV). Het team van de Chief Information Security Officer (CISO) is hier eveneens ondergebracht. Hiermee zet de UvA in op een nauwere samenwerking en betere samenhang tussen de domeinen Informatiebeveiliging en Privacy.

Het jaar 2022 heeft voor een belangrijk deel in het teken gestaan van de personele uitbreiding en wisselingen binnen BFG. Het team van Privacy Officers is in de loop van het jaar uitgebreid onder afbouw van externe inhuur. Naast het BFG voorziet de privacy jurist van Juridische Zaken in advisering over privacycontracten en in het afhandelen van verzoeken van betrokkenen. Vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is de FG met ingang van juli 2022 opgevolgd door een nieuw aangestelde FG.

In april 2022 is door de FG een evaluatie opgesteld: *Onderzoek naar de Privacy Governance van de UvA*. In deze evaluatie worden aanbevelingen gedaan op het gebied van identificatie, beoordeling en beheersing van compliance risico's en bevat een rapportage over de werking van beheersmaatregelen. Mede op basis van de evaluatie heeft het BFG een jaarplan en actiepunten voor 2022 vastgesteld. Gezien de omvang en de impact van de actiepunten alsmede de personele wisselingen binnen het BFG loopt de uitvoering van deze punten door in het kalenderjaar 2023.

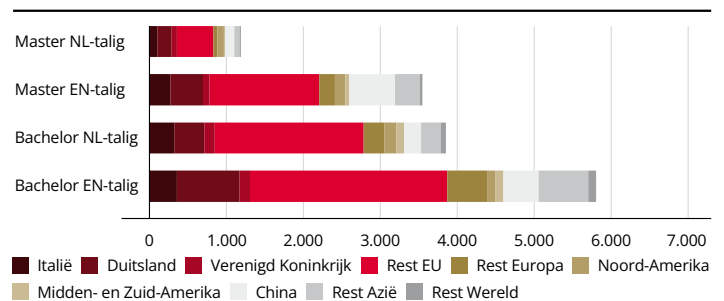
Belangrijk aandachtspunt in de tweede helft van 2022 betrof de inventarisatie en beoordeling van huidige processen en richtlijnen zoals het proces voor data protection impact assessment (DPIA), het proces voor informatiebeveiliging & privacy (IB&P), het register van dataverwerkingen, de datalekprocedure en de taken en de verantwoordelijkheden van de Privacy Contactpersonen. Deze inventarisatie biedt een basis voor aanpassingen en verbeteringen in de procedures en het opstellen van eenduidige richtlijnen.

Ten behoeve van het vergroten van de *privacy awareness* binnen de UvA heeft het BFG in 2022 aansluiting gezocht bij het Awarenesssteam van Informatiebeveiliging. In 2023 wordt – samen met de collega's die zich bezighouden met informatiebeveiliging – een samenhangend awareness-programma geïmplementeerd. Het BFG heeft daarnaast een vaste plek gekregen in de algemene introductie voor nieuwe medewerkers en er verschijnt een maandelijkse blog van de FG.

In 2022 zijn 85 verzoeken van betrokkenen ontvangen waarvan 84 verwijderingsverzoeken en één inzageverzoek. In 2022 zijn twintig datalekken geregistreerd waarvan zeven zijn gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en zes aan betrokkenen.

30 JANUARI

De studentensite is vernieuwd in 2022. Daardoor kunnen UvA-studenten makkelijker en sneller de juiste studie-informatie vinden op één plek. Een diverse groep studenten test om de paar weken de resultaten.



2. Onderwijs

Epicur

De UvA is een founding member van EPICUR, een eerste generatie European Universities alliance. EPICUR is in juli 2022, na afronding van een succesvolle driejarige pilot fase, door de Europese Commissie geselecteerd voor financiering voor een periode van vier jaar (november 2022- november 2026) voor de vervolgfase van dit ambitieuze programma. De subsidie van de Europese Commissie bedraagt M€ 14,4 voor alle partner universiteiten in de alliantie. Naast de UvA nemen acht andere Europese universiteiten deel aan EPICUR; de University of Strasbourg (coördinator), Aristotle University of Thessaloniki (Griekenland), Adam Mickiewicz University Poznan (Polen), the University of Life Sciences and Natural Resources Vienna (BOKU Vienna, Oostenrijk), University of Haute Alsace (Frankrijk), Karlsruhe Institute of Technology (Duitsland) the University of Freiburg (Duitsland) en the University of Southern Denmark (Denemarken).

De belangrijkste resultaten uit de pilot fase zijn de ontwikkeling van een digitale campus, the EPICUR Inter-University Campus en het ontwikkelen van een aanbod van innovatieve vormen van studenten-mobiliteit, the EPICUR Learning Pathways.

In Nederland heeft het Ministerie van OCW in oktober 2022 bekendgemaakt co-financiering beschikbaar te stellen voor alle Nederlandse universiteiten die deelnemen aan een alliantie, ter hoogte van K€250 per jaar voor een periode van vier jaar (2022-2026).

UvA Academy

Onder de naam UvA Academy bieden de faculteiten kortlopend onderwijs voor professionals aan in tal van interessegebieden en (multidisciplinaire) thema's. UvA Academy stelt de nieuwste inzichten uit wetenschap en beroepspraktijk beschikbaar voor professionals en is onderdeel van de ambitie van de UvA om een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te faciliteren. Vanuit de bestuursstaf is een tweejarig ontwikkelbudget ter beschikking gesteld om de faculteiten te helpen het aanbod uit te breiden en de bekendheid van UvA Academy te vergroten.

In 2022 zijn onder de vlag van UvA Academy zeventien nieuwe programma's ontwikkeld door de vijf deelnemende faculteiten, waaronder skillsgerichte cursussen als 'Business Negotiation' en 'Scientific Programming' maar ook masterclasses over grote maatschappelijke transitie zoals 'Toekomst van de Stad' en 'Polarisatie in het publieke domein'. Hiermee draagt UvA Academy niet alleen bij aan de vergroting van de duurzame inzetbaarheid, maar ook aan het versterken van de contacten met het werkveld. Daarnaast zorgt een goede samenwerking met Bureau Alumnirelaties ervoor dat UvA Academy een heldere propositie krijgt voor UvA alumni die zich willen bijscholen.

Ook medewerkers van de UvA kunnen doorleren bij UvA Academy. HR heeft een aantal programma's van UvA Academy beschikbaar gesteld voor medewerkers zoals 'Diversity & Inclusion'. En sinds november 2022 biedt UvA Academy de mogelijkheid om het nieuwe STAP-budget van de overheid in te zetten voor een deel van het aanbod. In 2023 gaat het onderwijs van UvA Academy grotendeels over van diverse (externe) locaties naar het prachtig gerenoveerde P-gebouw op het Roeterseiland, waarmee de zichtbaarheid van UvA Academy verder wordt vergroot.



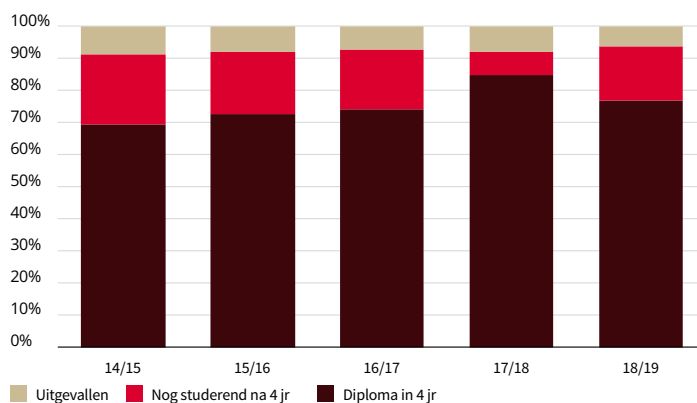
1 FEBRUARI

Machiel Kestra is op 1 februari begonnen als Centrale Diversity Officer van de UvA. Zijn opdracht: bijdragen aan het realiseren en uitvoeren van beleid op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Kestra is filosoof en werkt als universitair docent bij het Instituut voor Interdisciplinaire Studies.

Ontwikkeling studiesucces bachelors

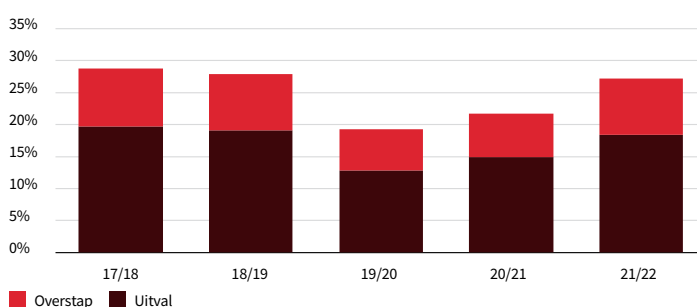
Studiesucces bachelor na 4 jaar (herinschrijvers 2e jaar)

De grafiek toont het percentage studenten dat in een bepaald jaar aan een voltijdsopleiding is begonnen en niet in het eerste jaar is uitgevallen, verdeeld naar de stand van zaken aan het eind van het vierde jaar: de bachelorgraad behaald, als nog uitgevallen of nog ingeschreven.



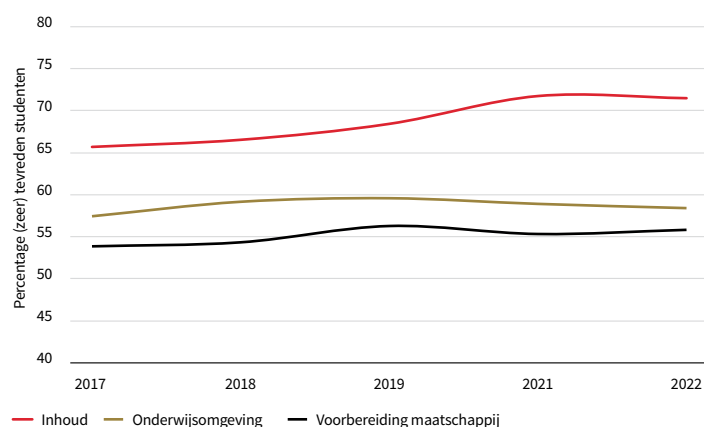
Uitval en overstap eerstejaars bachelor per startjaar

De grafiek toont het percentage eerstejaars dat aan het eind van het eerste studiejaar is uitgevallen (bij de UvA) of is overgestapt naar een andere opleiding.



Studenttevredenheid

De grafiek toont het percentage studenten dat tevreden of zeer tevreden is, in de Nationale Studenten Enquete, over de inhoud van de studie, de onderwijsomgeving, de faciliteiten en de voorbereiding op de maatschappij. De enquête is in 2020 vanwege de coronacrisis niet afgenomen.



Studentenwelzijn

Tijdens de coronajaren was het welzijn van studenten een belangrijk aandachtspunt van de UvA en is het ondersteuningsaanbod uitgebreid. Ook heeft de UvA regelmatig onderzoek gedaan naar het welzijn van de studenten. Hiertoe werden de studenten bevraagd door middel van een enquête, de zogenaamde crisismonitor. Nadat de laatste coronamaatregelen in maart 2022 kwamen te vervallen, liep het aantal aanmeldingen bij de studentpsychologen hard terug. Inmiddels bevindt de UvA zich weer op het niveau van aanmeldingen van vóór de pandemie. In 2023 is de UvA voornemens om een onderzoek naar het mentale welzijn van studenten te houden. De pandemie heeft ons bewust gemaakt van de noodzaak om op dit punt vinger aan de pols te houden.

Ook in 2022 is het jaarlijkse onderzoek naar sociale veiligheid onder studenten gehouden. Dit onderzoek richt zich op de vraag hoeveel ongewenst gedrag studenten hebben meegemaakt in het afgelopen jaar op de universiteit. De resultaten gaven aan dat de hoeveelheid ervaren ongewenst gedrag ook terug is op het niveau van voor de pandemie.

Tijdelijk opheffen bindend studieadvies (BSA)

In het studiejaar 2019-2020 is het bindend studieadvies (tijdelijk) losgelaten, omdat de invloed van de coronapandemie op de studieresultaten te groot was. Voor het studiejaar 2022-2023 heeft de UvA besloten het bindend studieadvies weer vast te stellen op het oude niveau van voor de coronapandemie. Dit naar aanleiding van een evaluatie die in 2022 gehouden is om de consequenties van het tijdelijk verlagen van het BSA inzichtelijk te maken. Verder heeft de UvA het voornemen om met enige regelmaat de gehanteerde BSA te evalueren.

Duurzame Geesteswetenschappen

Jaarlijks ontvangt de UvA vanuit OCW een bijdrage in het kader van Duurzame Geesteswetenschappen (2022: M€ 2,93). De extra middelen zijn bedoeld om de belangrijkste obstakels voor een duurzame toekomst van de geesteswetenschappen weg te werken, zoals de krapte in de verschillende geldstromen, de sterk gestegen onderwijslast, de druk op de onderzoekstijd en de nadelige kleinschaligheid.

Binnen de FGw werden deze middelen in 2022 voor 40% verdeeld naar het bacheloronderwijs en voor 60% naar het onderzoek. Binnen het bacheloronderwijs zijn de middelen (M€ 1,17) voornamelijk besteed aan de voorfinanciering van snelgroeiende opleidingen en het in stand houden van de kwaliteit van kleine opleidingen. De bestedingen binnen het onderzoek in het kader van Duurzame Geesteswetenschappen (M€ 1,76) betreffen onder andere de bekostiging van de onderzoekstijd van nieuw aangestelde universitair docenten, de versterking van jong talent door nieuwe PhD-plekken, verbetering van de infrastructuur voor onderzoek, versterking van baanbrekend onderzoek en de uitbreiding van de onderzoeksondersteuning.

Blikvangers in het onderwijs

UvA-Docent van het Jaar 2022

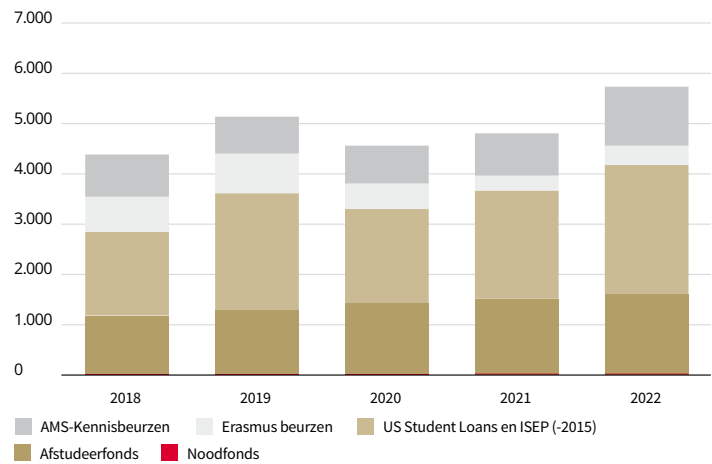
Jan Aten (FdG), bioloog, is in 2022 verkozen tot UvA-Docent van het Jaar. De studenten waarderen Aten om zijn vriendelijkheid, steun en vermogen om ingewikkelde materie duidelijk uit te leggen.

De finalisten van de andere faculteiten waren: Mohammad Nasiri (FEB), Erik Bekkers (FNWI), Vassilis Dafnomillis (FdR), Colin Sterling (FGw), Milio van der Kamp (FMG) en Richard aan de Stegge (ACTA).

Financiële bijdragen aan studenten

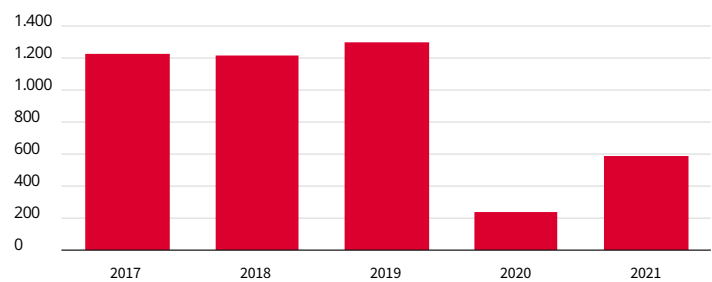
Bijdragen aan studenten (in k€)

De grafiek toont de financiële bijdragen aan studenten uit het Profileringsfonds en externe bronnen.



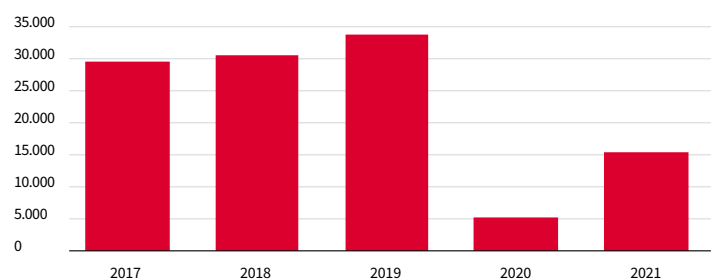
Aantal studenten met buitenlandervaring

De grafiek toont het aantal studenten dat in een bepaald jaar studiepunten in het buitenland heeft behaald.



Aantal behaalde studiepunten in het buitenland

De grafiek toont het aantal studiepunten dat in het buitenland behaald is.



3 FEBRUARI

Maar liefst twee UvA-studenten hebben een ECHO Award 2021 ontvangen. De award wordt ieder jaar uitgereikt aan excellente studenten met een niet-westerse achtergrond die actief sociaal-maatschappelijke betrokkenheid tonen. Rosie Zheng (Psychologie en Kunstmatige Intelligentie) won de Bèta Techniek Award. Assamaual Saidi Rabah (Rechtsgeleerdheid en Politicologie) won de Loyens & Loeff Law & Taks Award.

Winnaars Create a Course Challenge

Het Instituut voor Interdisciplinaire Studies (IIS) houdt jaarlijks de UvA Create a Course Challenge. Studenten worden uitgedaagd om een idee voor een vak in te zenden en dit samen met curriculum-ontwikkelaars van het IIS uit te werken. De winnaar zal het vak het jaar daarop zelf geven. In 2022 hebben de masterstudenten Wytze Walstra en Sacha Brons gewonnen met hun idee voor het vak 'Food Forestry: Experiencing the Future of Nature and Agriculture.'

Winnaars Comeniusbeurs

Comeniusbeurzen stellen docenten in staat hun visie en plannen voor onderwijsvernieuwing in het hoger onderwijs vorm te geven. In 2022 kreeg UvA-docent Rosanne van Wieringen een Comenius Teaching Fellowship van 50.000 euro voor innovatie binnen een onderwijsonderdeel (looptijd: 12-18 maanden).

Financiële ondersteuning van studenten

In 2022 verleende de UvA financiële steun aan honderden studenten. Voor een deel betrof dit leningen aan 105 Amerikaanse en zestien Canadese Fwe studenten. Deze leningen worden gedekt door de Verenigde Staten en Canada, de zogenaamde US Student Loans. Ook werden er 613 Erasmus+-beurzen voor uitgaande uitwisselingstudenten en 84 voor stages bèta ald uit het budget van de Europese Commissie. Daarnaast verstrekke de UvA beurzen voor (online) summer schools. Zo ontvingen dertien studenten een beurs voor deelname aan een U21 Summer School en 25 voor een INCiTE Summer School. Tot slot is het collegegeldtarief voor bepaalde studenten die getroffen zijn door de oorlog in de Oekraïne verlaagd zodat het gelijkstaat aan het wettelijk collegegeldtarief in plaats van het hogere instellingscollegegeld.

De UvA gaf ook ondersteuning aan studenten met diverse andere beurzen en leningen, waaronder Zuid-Amerikaanse beurzen, Amsterdams Universiteitsfonds-beurzen en beurzen van het Ministerie van Defensie. Dankzij deze beurzen konden ongeveer twintig studenten aan de UvA studeren.

Daarnaast was circa één miljoen euro bestemd voor kennisbeurzen: de Amsterdam Merit Scholarships. Deze beurzen zijn verstrekt aan inkomende studenten van buiten de Europese Economische Ruimte (EER).

Profileringfondsen

In 2022 verleende de UvA voor ruim 1,6 miljoen euro uit de algemene middelen ondersteuning op grond van de artikelen 7.51-7.51h van de WHW, het zogenoemde Profileringsfonds. Uit het Profileringsfonds werden onder meer bestuursbeurzen uitgekeerd aan 850 studenten wegens deelname aan een studentenraad, opleidingscommissie of het bestuur van een studie- of studentenvereniging.

Daarnaast kregen 110 studenten een tegemoetkoming in verband met opgelopen studievertraging wegens bijzondere omstandigheden, zoals ziekte, een functiebeperking of zwangerschap. Drie studenten kregen een tegemoetkoming in verband met topsport en 28 studenten ontvingen een tegemoetkoming om een duale master met een grotere studielast dan 60 EC te kunnen volgen.

Noodfondsen

Studenten kunnen bij noodsituaties die financiële problemen opleveren, een beroep op het Noodfonds doen. De situatie moet acuut, incidenteel, van beperkte omvang en oplosbaar zijn. In 2022 werd ruim elfduizend euro uit het Noodfonds uitgegeven voor de ondersteuning van twaalf studenten.



Financiële ondersteuning studenten

OMSCHRIJVING	AANTAL STUDENTEN	TOTAAL VAN DE TOEKENNING IN K€	GEMIDDELDE HOOGTE VAN DE TOEKENNINGEN IN EURO'S	GEMIDDELDE DUUR VAN DE TOEKENNINGEN
<i>Studenten in overmachtsituaties:</i> Ziekte functiebeperking, familieomstandigheden, mantelzorg of niet-studeerbare opleidingen	110	188	1.700	5 mnd
Bestuurders van studie- en studenten- verenigingen of de MR	850	1.391	1.636	5 mnd
<i>Overig categorieën¹</i> Prestaties op het gebied van sport of cultuur, steun aan niet-EER-studenten, uitgaande beurzen en duale master	31	35	1.129	
Noodfonds	12	11	707	n.v.t.

¹ Waarvan 3 voor topsporters en 28 voor studenten met een duale master.

28 FEBRUARI

Vijf onderzoekers van de UvA ontvangen een Vici-subsidie van NWO. Hiermee kunnen zij gedurende vijf jaar een vernieuwende onderzoekslijn ontwikkelen en een eigen onderzoeksgroep opbouwen.

Reflectie GV

De medezeggenschap waardeert het dat de UvA een heel doordacht proces heeft ontworpen voor de aanvraag en besteding van kwaliteitsgelden, met een nadrukkelijke rol voor de medezeggenschap. De medezeggenschap ziet dat er veel goede projecten met dit geld zijn gefinancierd.

Voor deze reflectie van de kwaliteitsafspraken over het jaar 2022 heeft de medezeggenschap de opdracht gekregen na te gaan of de UvA haar voornemens voor de periode tot en met 2022 in voldoende mate heeft gerealiseerd, rekening houdend met de gepleegde inspanningen en de omgang met onvoorziene omstandigheden. Daarnaast heeft de medezeggenschap de opdracht gekregen na te gaan of de medezeggenschap voldoende betrokken is gedurende de uitvoering van het plan.

In de Centrale Begroting over het jaar 2022 geeft de UvA aan dat de middelen voor kwaliteitsafspraken worden ingezet om:

- het contact tussen studenten en docenten te verbeteren en te intensiveren
- professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor docenten te financieren
- het opzetten van Teaching & Learning Centres (TLC's).

Onderwijsfaciliteiten

Als onderdeel van de kwaliteitsafspraken worden centrale middelen beschikbaar gesteld voor passende onderwijsfaciliteiten die intensieve onderwijsvormen ondersteunen en community building mogelijk maken. Na rijp beraad is de GV tevreden over de voortgang die is geboekt. Ondanks de uitdaging van te weinig voorstellen heeft de UvA aanzienlijke inspanningen geleverd om haar doelstellingen te bereiken. Na het wijzigen van de eisen voor budgetaanvragen en het actief stimuleren van de faculteiten om plannen en voorstellen in te sturen, zijn er tal van mooie voorstellen tot stand gekomen. De beschikbaarheid van centrale middelen zal in belangrijke mate bijdragen aan de totstandkoming van passende onderwijsfaciliteiten die intensieve onderwijsvormen ondersteunen en gemeenschapsvorming mogelijk maken.

Voorts is de GV tevreden over haar mate van betrokkenheid bij de uitvoering van het plan. Zij vindt dat met haar inbreng rekening is gehouden en dat het proces transparant is geweest. Bovendien waardeert zij het feit dat dit proces is versneld, waardoor het efficiënter kan worden uitgevoerd.

Onderwijs- en leercentra

De UvA richt zowel op centraal niveau als op elke faculteit een TLC in. De kwaliteitsgelden worden alleen gebruikt om de oprichting van de facultaire TLC's te ondersteunen. Voor de kwaliteitsgelden hoeft alleen de aanstelling en inzet van extra personeel bij de facultaire TLC's verantwoord te worden. De Centrale Studentenraad (CSR) vindt dat de UvA haar voornemens om een TLC op centraal niveau in te stellen voldoende heeft gerealiseerd. De inspraak en samenwerking met de CSR zijn voldoende geweest. Op facultair niveau lijkt het erop dat de meeste TLC's goed functioneren. De website en daarmee de faciliteiten die het TLC van de Faculteit der Tandheelkunde (ACTA) biedt, zijn voor verbetering vatbaar.

Professionalisering van docenten

De kwaliteitsgelden worden vooral ingezet voor uitbreiding van het scholingsaanbod. Concreet wordt de komende zes jaar geïnvesteerd in:

1. de uitbreiding van het BKO+ aanbod en workshops;
2. UvA-brede invoering van pre-BKO opleidingen; en
3. collegiale coaching en training, collegiale feedback en intervisie.

De COR constateert dat de UvA hier veel goed werk verzet. De initiatieven vallen ook mooi samen met de voorgestelde ontwikkelingen in het kader van de Contourennota Docentenbeleid, waarin docenten gegarandeerde tijd krijgen voor hun DOP (Docenten Ontwikkel Programma). De COR staat achter deze investeringen, maar zou graag meer inspraak hebben in de precieze invulling daarvan.

De TLC's zijn zowel op centraal als facultair niveau opgezet om de ontwikkeling van kwalitatief goede onderwijs- en leerpraktijken te ondersteunen. De TLC's lijken in het algemeen goed te werken, hoewel er enkele verschillen tussen de faculteiten zijn. Tot op heden is er weinig inspraak van de medezeggenschap op de projecten en uitvoering van de TLC's. In overleg met het bestuur en de TLC's zal worden nagedacht hoe dat te verbeteren is.

Heeft de UvA haar voornemens voor de periode tot en met 2022 voldoende gerealiseerd, rekening houdend met de geleverde inspanningen en het omgaan met onvoorziene omstandigheden?

Over het geheel genomen heeft de UvA aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het realiseren van haar voornemens voor de periode tot en met 2022. De uitvoering van onderwijsfaciliteiten ontbrak echter, waardoor het bereiken van de doelstellingen enige vertraging opliep. De UvA heeft stappen ondernomen om dit aan te pakken door actief op zoek te gaan naar voorstellen en het proces te verbeteren, de GV voelt zich daar goed bij betrokken.

Anders dan in de eerste jaren van de kwaliteitsgelden, waar er veel kortlopende projecten werden gefinancierd, zijn er nu meer langjarige projecten, die minder prominent onder de aandacht van de GV en de decentrale OR-en en FSR-en en Opleidingscommissies (OC's) staan. Ze worden keurig in de begroting en in kwartaalrapportages toegelicht, maar vooral bij de FSR-en die maar een termijn van 1 jaar hebben en daarnaast over minder kennis van de hele geschiedenis van de besteding van de kwaliteitsgelden beschikken, zou een uitvoeriger toelichting en bespreking op z'n plaats zijn. En waar de kwaliteitsgelden aan langlopende projecten worden besteed, staan ze nauwelijks op het netvlies van bepaalde OC's. In de toekomst zouden de vertegenwoordigers van de faculteiten bij hun faculteiten te raden kunnen gaan of de gesprekken binnen de faculteit voldoende gefaciliteerd zijn. Dit kan dan ingebed worden in de gesprekken tussen de facultaire besturen en de financiële portefeuillehouders van de medezeggenschap.

De geheel verschillende besteding van de gelden in de faculteiten is een goede zaak, omdat het recht doet aan de verschillende behoeftes in de faculteiten. Wel heeft dit tot gevolg dat de manier waarop de medezeggenschap betrokken wordt ook erg verschilt. Het is zeker zo dat de medezeggenschap actief betrokken wordt, maar op lokaal niveau is niet elk gremium (OR, FSR en OC's) even sterk betrokken.

De FSR van de FdG was aanvankelijk niet content met de manier waarop het evaluatieproces bij de faculteit doorlopen was. Bij de FdG is een langlopende discussie gaande over de begroting van de faculteit, waarbij er ook opmerkingen zijn over de manier waarop de evaluatie van de kwaliteitsgelden plaatsvindt. Maar op dit moment verloopt de evaluatie wel naar behoren.

De GV constateert dat de gelden voor 2022 naar behoren zijn uitgegeven, maar voor nog onbesteed geld met betrekking tot de coronajaren een bestemming moet worden gevonden. De GV is tevreden dat de UvA de urgentie van dit probleem onderkent en naar oplossingen zoekt.

Is de deelname van de GV tijdens de uitvoering van het plan voldoende geweest?

De GV vindt dat de betrokkenheid op centraal niveau goed is geweest. De betrokkenheid op facultair niveau ontbreekt echter. De faculteitsbesturen hebben de facultaire studentenraden te weinig betrokken bij de besluitvorming of geïnformeerd over de uitvoering van lopende projecten, terwijl de raden de verantwoordelijkheid hebben om de kwaliteitsafspraken te bewaken.

A man with a beard and sunglasses, wearing a black t-shirt and black pants, is sitting on a red stool in front of the Amsterdam Central Station. The station is a large, ornate red brick building with many windows and a clock tower on the left. The man is looking towards the camera. The background shows the station's facade and some people walking in the distance.

Wat was je eerste indruk van Amsterdam?

Sam Jones (student communicatie-wetenschap): 'Ik kom uit Abcoude. Op een kaart zie je mijn dorp recht onder de IWO tentamenzalen, voor degenen van jullie die weten wat ik bedoel. Ik ging in Amsterdam naar de middelbare school en merkte al snel dat het er in de stad veel drukker, sneller en hectischer aan toegaat dan wat ik gewend was. Maar toen ik hiernaartoe was verhuisd, begon ik me al snel thuis te voelen. Waarschijnlijk omdat niemand opvalt als 'anders' in Amsterdam. Sterker nog, je wordt aangemoedigd om jezelf te zijn. Daarom voel ik me helemaal op mijn gemak in deze stad en wil ik er nooit meer weg.'

Ik zou nieuwe studenten aanraden om veel nieuwe dingen te ervaren. Ga naar borrels, feesten, evenementen! In het begin is het misschien wat eng, maar je moet je maar bedenken dat iedere nieuweling hetzelfde gevoel heeft. Iedereen moet vanaf het begin beginnen. Misschien kom je mensen tegen en ben je er meteen van overtuigd dat ze je nieuwe vrienden zullen worden en blijkt het anders te gaan. Maar maak je geen zorgen: blijf nieuwe plekken bezoeken, dan kom je ook mensen tegen die bij jou passen!

START

3. Kwaliteitsafspraken

Uit de besparing die de invoering van het leenstelsel vanaf 2015 oplevert, is er geld beschikbaar om te investeren in het onderwijs: de zogenoemde studievoorschotmiddelen. Dat geld is bestemd voor de verbetering van de onderwijskwaliteit. De minister van OCW heeft in april 2018 een akkoord gesloten met de koepelorganisaties en de studentenbonden over het vormgeven van de Kwaliteitsafspraken hoger onderwijs 2019-2024.

De UvA heeft in 2018-2019 een intensief proces doorlopen van themaselectie en uitwerking van de plannen, waarbij de universitaire gemeenschap actief is geraadpleegd. Medio 2019 is overeenstemming bereikt. De NVAO bracht daarover in november 2019 een positief advies uit. Dit advies is in januari 2020 bekrachtigd met een positief besluit van de minister van OCW over de toekenning van de middelen.

De UvA heeft de volgende thema's gekozen:

- verdere docentprofessionalisering
- passende en goede onderwijsfaciliteiten
- intensiever en kleinschalig onderwijs¹

Daarnaast zijn middelen aan de faculteiten toegekend om Teaching & Learning Centres in te richten. Deze centra vervullen een belangrijke rol in docentprofessionalisering, kennisdeling en onderwijs-innovatie. Een uitgebreidere versie van deze verantwoording staat op de UvA-website.

Algemeen beeld

Voor de uitvoering van de kwaliteitsafspraken was 2019 een opstartjaar. De middelen die in 2019 niet zijn uitgegeven, zijn op de balans gereserveerd en bleven voor 2020 beschikbaar. De verwachting was dat de vooruitgang in 2020 zou doorzetten. De coronacrisis heeft de implementatie echter ernstig bemoeilijkt. Toch is het gelukt om een groot deel van de beschikbare middelen te besteden, waarbij soms enige aanpassing heeft plaatsgevonden in overleg met de medezeggenschap. Ook in 2021 had de universiteit nog te kampen met de coronacrisis. In 2022 is de besteding goed op gang gekomen; het budget voor dit jaar is grotendeels uitgegeven. Het is echter nog niet gelukt de eerder opgelopen achterstanden geheel in te lopen. Ter voorbereiding op de tussentijdse beoordeling van de kwaliteitsafspraken is afgelopen jaar een interne evaluatie van het proces en de besteding uitgevoerd. Eind oktober liet de NVAO weten dat het geschetste beeld voldoet aan de criteria uit het verantwoordingsprotocol. Dit betekent dat de NVAO de minister van OCW heeft geadviseerd om het restant van de kwaliteitsmiddelen conform planning aan de UvA toe te kennen.

De tabellen laten zien dat de eerder opgelopen onderbesteding binnen het thema docentprofessionalisering in 2022 verder is toegenomen. Ook de bestedingen voor de TLC's zijn nog niet volledig op het gewenste niveau. De bestedingen in het centrale thema 'passende en goede onderwijsfaciliteiten' (hierna: onderwijsfaciliteiten) zijn in 2022 nog wat achtergebleven; voor 2023 staat op dit thema een grote inhaalslag gepland. Op het thema intensiever onderwijs is in 2022 vrijwel het gehele beschikbare budget voor dat jaar uitgegeven. Er staat nog een restant van eerdere jaren open; het is niet gelukt die achterstand in te lopen.

¹ De UvA heeft ervoor gekozen dit thema 'intensiever onderwijs' te noemen.

Bestedingen middelen kwaliteitsafspraken per thema

Tabel 1: begroting en realisatie per thema 2022 met restant 2019-2021 (bedragen in M€)

BESTEDING MIDDELEN PER THEMA BESCHIKBAAR 2022 + RESTANT 2021	RESTANT 2019 + 2021	BEGROTING 2022	BESCHIKBAAR 2022	REALISATIE 2022	RESTANT 2022
Intensiever onderwijs	4,4	16,1	20,5	14,2	6,3
Verdere professionalisering van docenten	0,8	3,5	4,3	2,9	1,4
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	0,7	1,0	1,7	0,5	1,2
Teaching and Learning Centres (TLC's)	0,3	0,3	0,6	0,3	0,3
Overig	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
Totaal	6,3	20,9	27,2	17,9	9,3

* Het budget voor AUC en FdT is volledig onder 'intensiever onderwijs' opgenomen. De besteding door AUC en FdT valt onder 'intensiever onderwijs', 'verdere professionalisering van docenten' en 'overig'.

Tabel 2: besteding middelen per organisatieonderdeel 2022 met restant 2019-2021 (bedragen in M€)

BESTEDING MIDDELEN KWALITEITSAFSPRAKEN PER FACULTEIT	RESTANT 2019 + 2021	BEGROTING 2022	BESCHIKBAAR 2022	REALISATIE 2022	RESTANT 2022
Faculteit der Geesteswetenschappen	1,9	2,9	4,8	2,8	2,0
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	0,8	2,0	2,8	1,7	1,1
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	1,1	3,5	4,6	2,8	1,8
Faculteit Economie en Bedrijfskunde	-0,6	2,4	1,8	2,0	-0,2
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen	1,4	4,4	5,8	4,0	1,8
Faculteit der Geneeskunde	0,8	2,7	3,5	1,6	1,9
Faculteit der Tandheelkunde	0,1	0,8	0,9	0,9	0,0
Amsterdam University College	0,1	0,3	0,4	0,4	0,0
UvA-breed	0,7	1,9	2,6	1,7	0,9
Totaal	6,3	20,9	27,2	17,9	9,3

Tabel 3: prognose inzet middelen per thema 2023-2024 (bedragen in M€)

PROGNOSE MIDDELEN PER THEMA	RESTANT 2019 + 2022	BEGROTING 2023	BESCHIKBAAR 2023	REALISATIE 2023	RESTANT 2023	BEGROTING 2024	BESCHIKBAAR 2024	REALISATIE 2024	RESTANT 2024
Intensiever onderwijs	6,3	18,0	24,3	18,0	6,3	20,2	26,5	21,1	5,4
Verdere professionalisering van docenten	1,5	4,5	6,0	5,1	0,9	5,1	6,0	5,7	0,3
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	1,1	0,7	1,8	1,3	0,5	0,8	1,3	1,3	0,0
Teaching and Learning Centres (TLC's)	0,3	0,3	0,6	0,5	0,1	0,3	0,4	0,4	0,0
Overig	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
Totaal	9,3	23,5	32,8	24,9	7,9	26,4	34,3	28,5	5,8

2 MAART

Na de Russische inval in Oekraïne biedt de UvA hulp aan medewerkers en studenten die in Rusland of Oekraïne zijn, en aan studenten en medewerkers uit de regio die in Nederland studeren. Via een crowdfundingactie wordt ruim 126.000 euro opgehaald voor financiële noodhulp aan studenten.

Reflectie raad van toezicht

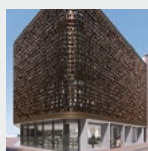
De Raad van Toezicht (RvT) heeft kennisgenomen van het hoofdstuk in het UvA-jaarverslag waarin het College van Bestuur (CvB) verantwoording aflegt over de voortgang van de kwaliteitsafspraken. De raad heeft eveneens kennisgenomen van de uitgebreidere verantwoording die als addendum bij het jaarverslag op de website van de UvA wordt gepubliceerd. De RvT stelt vast dat de verantwoording overeenkomt met de informatie die het CvB in de loop van de tijd aan de raad heeft verstrekt.

De UvA heeft de afgelopen jaren veel werk verzet om een goede invulling te geven aan de kwaliteitsafspraken 2019-2024. Na overleg met de universitaire gemeenschap is ervoor gekozen dat te doen via de thema's 'verdere docentprofessionalisering', 'passende en goede onderwijsfaciliteiten' en 'intensiever en kleinschalig onderwijs' en via de inrichting van 'Teaching & Learning Centres' (TLC's). De RvT vindt de thema's goed gekozen en onverminderd actueel. De ondersteuning van docenten via TLC's blijkt goed gekozen, in een tijd waarin gebruik en ontwikkeling van hybride onderwijs door (corona)omstandigheden in een stroomversnelling kwamen.

Na het opstartjaar 2019 is de implementatie in 2020 en 2021 gehinderd door de coronapandemie. Bestedingen bleven achter bij de doelstellingen. Resterende middelen kunnen gelukkig worden meegenomen naar het volgende jaar. Waar de UvA er in 2021 al in slaagde een impuls te geven aan de realisatie van de afspraken, is het in 2022 gelukt het overgrote deel van het voor dat jaar begrote bedrag te besteden. De resterende middelen over 2022 worden toegevoegd aan het restant over voorgaande jaren, waardoor het totaal aan resterende middelen evenwel toeneemt. Uit de prognose in de verantwoording blijkt dat het restant in het lopende en volgende jaar zal worden afgebouwd. De komende jaren moet een extra inspanning geleverd worden om de beschikbare middelen geheel aan de overeengekomen doelstellingen te besteden. Maatregelen om faculteiten te stimuleren en ondersteunen, mede naar aanleiding van de interne evaluatie, dragen daaraan bij. De NVAO heeft na zijn tussentijdse beoordeling een positief advies aan de minister gegeven om de resterende kwaliteitsgelden aan de UvA uit te keren en geconstateerd dat de UvA voldoet aan de criteria uit het verantwoordingsprotocol.

De realisatie van de plannen en besteding van de middelen varieert per thema en per faculteit. De verantwoording biedt hiervan een gedetailleerd overzicht. De RvT constateert dat de medezeggenschap wordt betrokken bij de realisatie van de kwaliteitsafspraken. De Gezamenlijke Vergadering (GV) vraagt in haar reflectie wel aandacht voor de mate waarin medezeggenschapsraden worden geïnformeerd over de voortgang van projecten en in de gelegenheid worden gesteld actief inbreng te leveren op de inhoud. Vooral de informatievoorziening richting de facultaire raden kan beter. De RvT verwacht dat het CvB en de medezeggenschap hierover met elkaar in gesprek gaan.

De RvT complimenteert alle betrokkenen met de bereikte resultaten en ziet de verdere realisatie van de kwaliteitsafspraken in de komende jaren met vertrouwen tegemoet.



16 MAART

De bouw van de nieuwe Universiteitsbibliotheek gaat een nieuwe fase in. Als je rondloopt op het bouwterrein zie je hoe indrukwekkend dit bouwtechnisch gezien is in historisch Amsterdam. Volgens een bijgewerkte planning (door hindernissen die zorgden voor vertraging en oplopende kosten) kan de bibliotheek begin 2024 in gebruik worden genomen.

Alle organisatieonderdelen hebben een planning gemaakt om de komende jaren de resterende middelen uit te geven. Het resterende budget wordt aan de begroting voor 2023 toegevoegd. Naast het voor de komende jaren beschikbare budget en de daarop reeds geplande bestedingen, streeft de UvA ernaar om in de resterende periode de overschotten van de afgelopen jaren uit te geven.

De facultaire medezeggenschap is ook in 2022 bij alle faculteiten betrokken bij het proces rondom de inzet van de kwaliteitsmiddelen. De FSR, OR en OC's hebben op uiteenlopende wijzen de mogelijkheid gekregen om gevraagd en ongevraagd advies te geven: schriftelijk, in reguliere vergaderingen of tijdens ingelaste overleggen gewijd aan dit onderwerp. Ook krijgt de medezeggenschap standaard de facultaire kwartaalrapportages toegezonden, waarin uitgebreid verslag wordt gedaan van de laatste stand van zaken op het gebied van de kwaliteitsafspraken.

Tabel 4: prognose inzet middelen per organisatieonderdeel 2023-2024 (bedragen in M€)

PROGNOSE MIDDELEN PER FACULTEIT	RESTANT 2019 + 2022	BEGROTING 2023	BESCHIKBAAR 2023	REALISATIE 2023	RESTANT 2023	BEGROTING 2024	BESCHIKBAAR 2024	REALISATIE 2024	RESTANT 2024
Faculteit der Geesteswetenschappen	2,0	3,3	5,3	3,7	1,6	3,7	5,3	3,7	1,6
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	1,2	2,1	3,3	2,8	0,5	2,3	2,8	2,7	0,1
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	1,8	3,8	5,6	4,0	1,6	4,4	6,0	4,1	1,9
Faculteit Economie en Bedrijfskunde	-0,2	2,5	2,3	2,3	0,0	2,6	2,6	2,6	0,0
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen	1,8	5,1	6,9	4,9	2,0	5,8	7,8	7,8	0,0
Faculteit der Geneeskunde	1,9	2,8	4,7	3,0	1,7	3,2	4,9	3,1	1,8
Faculteit der Tandheelkunde	0,0	0,9	0,9	0,9	0,0	1,1	1,1	1,2	-0,1
Amsterdam University College	0,1	0,4	0,5	0,5	0,0	0,4	0,4	0,5	-0,1
UvA-breed	0,9	2,4	3,3	2,7	0,6	3,0	3,6	3,0	0,6
Totaal	9,5	23,3	32,8	24,8	8,0	26,5	34,5	28,7	5,8

Docentprofessionalisering UvA-breed

Voortgang

Bij aanvang van de kwaliteitsafspraken heeft de UvA ervoor gekozen om extra professionaliseringsaanbod voor docenten te ontwikkelen, gericht op verschillende aspecten van de onderwijsvisie. Een van de centrale doelen was de uitbreiding van het aanbod aan *advanced courses* voor docenten die al beschikken over de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) en zich in bepaalde aspecten van het onderwijs verder willen bekwamen. Een ander doel was de invoering van UvA-brede pre-BKO-cursussen voor beginnende docenten. De uitvoering van deze UvA-brede activiteiten is belegd bij het centrale Teaching and Learning Centre (TLC) van de UvA. Het centrale TLC heeft het aanbod aan professionaliseringsmodules sinds 2019 gestaag uitgebouwd.

In 2022 zijn er negentien verschillende cursussen aangeboden. Het aantal deelnemers aan de *advanced courses* is in 2022 lager dan in 2021 (148 vs. 202). Dit is enerzijds te verklaren door verschuivingen in het personeelsbestand: tijdelijk waren er minder uren beschikbaar voor coördinatie. Anderzijds is het centrale TLC strikter gaan handhaven op het minimumaantal deelnemers om een cursus te laten doorgaan. Het aantal aangeboden edities is om die reden lager (34 tegenover 39). Ook het totaal aantal deelnemers aan de cursussen van het centrale TLC lag in 2022 lager dan in 2021 (176 vs. 202). Hier staat tegenover dat het aantal deelnemers aan de BKO-cursus toegenomen is tot 75 (dit aantal was vijftien in 2021). In 2022 is de verantwoordelijkheid voor het aanbieden van pre-BKO-cursussen grotendeels overgedragen aan de facultaire TLC's. Zij hebben vanuit de centrale middelen gelden ontvangen om een eigen opleider aan te nemen.

Voor 2023 blijven de focuspunten uit 2022 het uitgangspunt, waarbij het expertteam is uitgebreid met een aantal onderwijsonderzoeksfellows. Voor 2023 zijn de bestedingsdoelen voor de centrale kwaliteitsgelden:

- Reguliere *advanced courses* (BKO+-modules)
- Uitbouwen van het aanbod en expertise *blended learning*
- Ontwikkeluren/beurzensysteem
- Onderwijsonderzoeksfellows
- Opleiders faculteiten

Onderwijsfaciliteiten UvA-centraal

Voortgang

Vanaf de start van de kwaliteitsafspraken is centraal budget beschikbaar gesteld voor onderwijsfaciliteiten die (de diversiteit aan) activerende onderwijsvormen ondersteunen. Faculteiten kunnen ervoor kiezen om dit geld in te zetten voor een zogenaamd standaardpakket (flexibel meubilair, whiteboardwanden en stekkerdozen in werkgroepzalen) of voor faciliteiten die op een andere manier aan kleinschalig en intensief onderwijs ten goede komen (maatwerk).

In 2022 is de realisatie van de reeds goedgekeurde projecten grotendeels volgens planning verlopen. De FdR heeft twee maatwerkaanvragen gehonoreerd gekregen, waarvan één reeds gerealiseerd is en één in 2023 zal worden uitgevoerd. De FMG heeft een maatwerkaanvraag gehonoreerd gekregen voor de nieuwe bacheloropleiding Computational Social Science; deze zal eveneens in 2023 volledig gerealiseerd worden. Verder heeft de FNWI een aanvraag gehonoreerd gekregen om een werkgroepzaal geschikt te maken voor hybride en activerend onderwijs.

Naar aanleiding van de interne midterm review van de kwaliteitsafspraken die in 2021 heeft plaatsgevonden, heeft de adviescommissie voor maatwerkaanvragen besloten vanaf collegejaar 2021-2022 vaker bijeen te komen: de vergaderingen vonden eerst jaarlijks plaats, inmiddels wordt er driemaandelijks vergaderd.

Ook heeft de adviescommissie de faculteiten actiever bij de planvorming ondersteund. Het aantal aanvragen uit de faculteiten bleef de afgelopen jaren achter ten opzichte van projecties die voor dit thema zijn opgesteld. De extra ondersteuning heeft geholpen: de inventarisatieronde van eind 2022 heeft een substantieel aantal nieuwe aanvragen opgeleverd. De adviescommissie zal deze aanvragen begin 2023 behandelen.

Voortgang per faculteit

Hieronder wordt per faculteit de voortgang beschreven op de thema's 'intensiever onderwijs', 'docentprofessionalisering' en 'Teaching & Learning Centres'. De voortgang van de AUC wordt in de rapportage van de VU verantwoord. Heet AUC is een samenwerkingsverband tussen de UvA en de VU.

Faculteit der Tandheelkunde: ACTA

De ACTA heeft in 2022 wederom gefocust op de thema's 'intensiever onderwijs' en 'verdere docentprofessionalisering'. Op het eerste thema is voortgang geboekt met de ontwikkeling en implementatie van een verbeterd portfolio in het derde jaar van de opleiding en de ontwikkeling van een verbeterd portfolio voor het eerste jaar van de bachelor. Ook is gewerkt aan de verdere uitbreiding van het aantal tandartsdocenten.

Op het gebied van docentprofessionalisering is de ingezette koers voortgezet: er zijn onder andere twee nieuwe modules voor didactische scholing van (externe) tandartsdocenten ontwikkeld in samenwerking met LEARN en Amsterdam UMC. Vanuit het facultaire TLC is verdere samenwerking gezocht met het team docentprofessionalisering. Ook zijn weer enkele stimuleringsbeurzen (75k€) voor activerend onderwijs ter beschikking gesteld.

Over de verdeling van de kwaliteitsgelden heeft in studiejaar 2019-2020 afstemming met de FSR plaatsgevonden. De voortgang wordt tweemaandelijks in een overleg met de FSR, de directeur onderwijs en de controller doorgenomen.

Faculteit der Geneeskunde (AMC-UvA)

Op het thema 'intensiever onderwijs' ontplooit de FdG activiteiten op drie facultaire subthema's: 'intensivering van het onderwijs', 'versterken leren in context' en 'betere feedback aan docenten over hun onderwijs'. Zo is in 2022 het aantal actieve medical educators (ME'ers) verder uitgebreid naar 22 fte. De ME'ers hebben voor de bachelor Geneeskunde hun werkzaamheden voor meer blended en kleinschaliger onderwijs voortgezet. Ook hebben ze werkgroepen gegeven en het mentoraat in de leerlijn Primair Onderwijs voor hun rekening genomen. Daarnaast is de inzet van ME'ers in het vaardigheidsonderwijs (zowel ontwikkelen als geven) uitgebreid.

Een ander project voor de intensivering van onderwijs betreft het eHealth Living Lab (zie ook UvA-jaarverslag 2021). De realisatie van dit lab heeft vertraging opgelopen vanwege corona. De daadwerkelijke realisatie van het lab staat nu gepland voor 2023.

Verder heeft de faculteit gewerkt aan een app waarmee docenten in alle opleidingen feedback kunnen krijgen op de eigen onderwijsprestaties. In 2022 waren er te veel technologische barrières om de pilot van deze app te kunnen opstarten. Er is gekozen voor een alternatieve route door gebruik te maken van een bestaande evaluatietool (EvaSys).

Op het gebied van docentprofessionalisering zijn de kwaliteitsgelden aangewend voor de professionalisering van de (nieuw geworven) junior-docenten en ME'ers. Daarnaast is het platform van het TLC-FdG verder geprofessionaliseerd. Om het aanbod vanuit het TLC nog beter te laten aansluiten op de behoeften is in 2022 een *needs assessment* uitgezet onder docenten van de FdG. Dit heeft geleid tot een rapport met daarin aanknopingspunten voor toekomstige docentprofessionaliseringsroutes binnen het TLC.

In de reguliere overleggen van de opleidingen en directie van het Instituut Onderwijs en Opleiden (IOO) met de facultaire medezeggenschap komt de voortgang van de activiteiten en projecten regelmatig aan de orde. Ook in het reguliere overleg van de directie IOO met de commissie Onderwijs en Onderzoek van de OR staat het onderwerp standaard op de agenda.

Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB)

De FEB heeft besloten om vanwege de goede resultaten van de projecten 'Student Engagement' en 'Learning in Context/My Future First' in de afgelopen jaren ook in 2022 een groot deel van de kwaliteitsgelden aan deze projecten toe te kennen. Dankzij deze projecten raken studenten meer verbonden met de universiteit en worden ze vanaf de start tot na de studie begeleid in hun ontwikkeling. Deze projecten vallen binnen het thema 'intensiever onderwijs'.

Ook is ervoor gekozen om de extra ondersteuning voor docenten te continueren en het budget van de secties te verhogen vanwege de grote vraag naar student-assistenten. Deze verhoging van het budget voor student-assistenten is afgestemd met de medezeggenschap.

17 MAART

De European Research Council heeft Consolidator Grants van 2 miljoen euro toegekend aan drie UvA-onderzoekers. De prestigieuze subsidie is persoonsgebonden. De Consolidator Grant is bedoeld voor onderzoekers die 7 tot 12 jaar geleden zijn gepromoveerd. In november 2022 ontvangen nog twee UvA-onderzoekers een Consolidator Grant.

Verder zijn er diverse activiteiten georganiseerd om docenten verder te ondersteunen in de ontwikkeling van hun onderwijs. Daarnaast is er budget voor het FEB Case Centre vrijgemaakt om studenten tijdens de studie kennis te laten maken met externe organisaties.

In 2022 zijn er geen nieuwe projecten opgezet.

De medezeggenschap is net als in voorgaande jaren aan het begin van 2022 geraadpleegd over de verdeling van de kwaliteitsgelden. De FSR en OR hebben allebei positief geadviseerd. De opleidingscommissies hebben ook positief geadviseerd en leverden tegelijkertijd input voor de inhoud van de projecten.

Faculteit der Geesteswetenschappen (FGw)

Binnen het thema 'intensivering onderwijs' heeft de FGw drie facultaire thema's geformuleerd: versterken van het onderzoeksintensieve karakter van het (vaardigheden)onderwijs, kruisbestuiving tussen de stad en de omgeving, en intensivering van studiebegeleiding. Voor het eerste facultaire thema is in 2022 de jaarlijkse besteding aan de versterking van het afstudeertraject doorgezet voor zowel de bachelor als de master. Als onderdeel hiervan zijn extra docenturen toegekend en hebben er extra scriptiewerkgroepen en -colloquia plaatsgevonden. Voor het tweede thema zijn net als in 2021 middelen voor de versterking en intensivering van de interactie tussen masteropleidingen en hun onmiddellijke context ingezet. Zo is intensievere samenwerking gestimuleerd met externe partners (zoals kennisinstellingen en musea), zijn studenten in contact gebracht met het werkveld en is geïnvesteerd in de begeleiding van studenten bij het zoeken naar of uitvoeren van stages.

Voor het derde thema zijn de bestedingen voor de uitbreiding en verbetering van de studiebegeleiding binnen het College of Humanities en de Graduate School of Humanities voortgezet.

In het kader van het thema 'docentprofessionalisering' is een overzicht opgesteld van de vaardigheden die docenten kunnen ontwikkelen en is het aanbod van cursussen en leergangen herijkt. Ook is er een start gemaakt met het beter ontsluiten van het aanbod. In 2022 zijn binnen het TLC-FGw onder andere twee onderwijsexperts aangesteld om docenten te ondersteunen bij het omgaan met diversiteit, lesgeven aan internationale studentgroepen, geven van feedback, creëren van een veilige leeromgeving en toepassen van efficiëntere vormen van studentbegeleiding.

Omdat in 2022 geen nieuwe planvorming of wijzigingen in de bestedingsdoelen heeft plaatsgevonden, is er over de kwaliteitsgelden geen dialoog geweest met de medezeggenschap. De medezeggenschap (OR en FSR) is wel geïnformeerd via de kwartaalrapportages.

Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI)

In 2022 heeft de FNWI verder gewerkt aan de uitvoering van het in 2020 geactualiseerde plan voor de kwaliteitsafspraken. In het facultair plan wordt het UvA-thema 'intensivering onderwijs' uitgewerkt in drie facultaire thema's: meer tijd en aandacht voor studenten, betere voorbereiding op beroep/loopbaan, en community building. Als onderdeel van het eerste facultaire thema is in 2022 de werving van universitair docenten (ud's) en postdocs met een verruimde onderwijstaak afgerond. Deze docenten leveren een belangrijke bijdrage aan ons onderwijs.

In het kader van het tweede thema is onder andere ingezet op vaardigheidsonderwijs binnen de masteropleidingen en de zogeheten Community Service Learning-vakken in de Student Labs en het Student Impact Centre. Binnen de leerlijn Professional Skills wordt ook een vak loopbaanoriëntatie aangeboden, dat grote populariteit geniet.

6 APRIL

Voor de 5e jaar op rij is de UvA de beste van de wereld op het terrein van Communication & Media Studies, volgens de QS World University Rankings by subject 2022. In totaal staan acht UvA-vakgebieden in de top 20 op hun terrein.

Binnen het thema 'community building' heeft de FNWI geïnvesteerd in sociale activiteiten met speciale aandacht voor internationale masterstudenten. Ook wordt het sociale platform Bèta Break ondersteund. Tot slot heeft de faculteit ingezet op de SPaCie, een gezamenlijke commissie van alle studieverenigingen die als doelstelling heeft om activiteiten te organiseren voor alle studenten van de faculteit.

Op het gebied van docentprofessionalisering zijn ook vorderingen geboekt. Zo is de didactische basistraining voor onderwijsassistenten inmiddels staande praktijk. Met het project *Zichtbare leerlijnen* is de inhoudelijke samenhang van de bacheloropleidingen verbeterd, het kennisniveau van de docenten verhoogd en de samenwerking binnen docententeams versterkt.

Gedurende het afgelopen jaar zijn de FSR en OR mondeling op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de voortgang van het facultaire plan. Daarnaast hebben beide raden de jaarrapportage van 2021 over de kwaliteitsmiddelen toegestuurd gekregen.

Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR)

Juridische bachelor- en masteropleidingen

Voor de bachelorfase van de juridische opleidingen wordt ingezet op activerend leren en ervaringsonderwijs ter bevordering van studentbetrokkenheid en studenttevredenheid. Dit zal vorm krijgen met de onderwijsvernieuwing van de bachelors, die met ingang van studiejaar 2023-2024 stapsgewijs per jaar zal worden ingevoerd. Delen van deze vernieuwing worden bekostigd met de kwaliteitsmiddelen.

Voor de juridische masteropleidingen is bij aanvang van de kwaliteitsafspraken als doelstelling opgenomen om het masteronderwijs te intensiveren door middel van activerende leervormen in een kleinschalige setting bij een aantal vakken en via doorontwikkeling van het ervaringsonderwijs in de Amsterdam Law Practice. Inmiddels worden de kwaliteitsmiddelen in alle masteropleidingen ingezet om het onderwijs te verbeteren en intensiveren. Per opleiding is een begroting ingediend om de acties uit te voeren, lopend tot uiterlijk 2024. De plannen per masteropleiding of mastertrack zijn besproken met de betreffende opleidingscommissie, zodat zij over de inhoud en de implementatie konden meedenken en adviseren.

Op het gebied van docentprofessionalisering is gedurende het afgelopen jaar ingezet op een intern BKO-traject voor alle docenten, een traject voor startende docenten om een basiskwalificatie voor academisch werkgroeponderwijs (BKAW) te behalen, een vernieuwing van onderwijs door vakcoördinatoren en meer aandacht voor zichtbare leerlijnen.

Politics, Psychology, Law and Economics (PPLE)

Bij PPLE is verder gewerkt aan het thema 'intensiever onderwijs'. De majorvakken van Politics en Law werden en worden ruimer bemenst (één extra groep per major) om ervoor te zorgen dat de groepen niet te groot worden en er niet steeds geworven hoeft te worden als de desbetreffende majors wat groter uitvallen. Ook zijn er meer mogelijkheden gecreëerd om individuele feedback aan studenten te geven.

In het kader van de versterking van de academische en professionele vaardigheden van studenten is in 2022 de samenwerking met The School of Life voortgezet. Ook is er gewerkt aan een leerlijn voor juridisch vaardigheden voor de Law-major. Daarnaast is er een leerlijn voor onderzoeksvaardigheden in kaart gebracht.

Binnen het thema 'verdere docentprofessionalisering' is ingezet op betere begeleiding van docenten bij de ontwikkeling van toetsen en de vergroting van diversiteit van toetsvormen.

Ook is in 2022 een BKO-traject voor negen tutores gestart; de kosten van deze training zijn uit de kwaliteitsgelden bekostigd. Verder is het SKO-traject voor de Head of Study Politics en voor de Programme Manager, tevens docenten, uit de kwaliteitsmiddelen bekostigd.

Het facultaire TLC ondersteunt de opleidingen bij de implementatie van de acties. In januari 2022 zijn de bestedingsplannen voor de periode 2022-2024 in de overlegvergaderingen met de OR en de FSR besproken.

Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen (FMG)

De FMG heeft in de afgelopen jaren extra geïnvesteerd in studentgerichte en activerende werk- en toetsvormen. Hiertoe zijn vier facultaire thema's geïdentificeerd: 'differentiatie en verbondenheid', 'balans tussen contacturen en zelfstudie', 'leren in context', en 'feedback en regulatie'.


Welke specifieke interventies gewenst zijn, varieert per opleiding. Jaarlijks worden op opleidingsniveau nieuwe plannen opgesteld en worden indien nodig bestaande plannen bijgesteld. Alle opleidingen schenken extra aandacht aan: beschikbaar stellen van materiaal voor verdieping en remediëring, methodologie, inclusief onderwijs, effectief gebruik van praktijkervaring in het onderwijs, intensivering van het onderwijs, verbetering van de leerlijnen en extra werkgroepen en feedback. Enkele voorbeelden van succesvolle projecten en activiteiten zijn:

- Ondersteuningsprogramma voor en met eerstegeneratiestudenten en studenten vanuit het hbo om betere aansluiting met de universiteit te bevorderen (Sociale wetenschappen).
- Intensivering van werkgroeponderwijs door werkgroepen kleiner te maken (Sociale wetenschappen).
- *Pressure cooker* om studenten te helpen bij het zich oriënteren op de arbeidsmarkt en op beroepsvaardigheden (Sociale wetenschappen).
- Invoering van remediërend statistiekonderwijs (Pedagogische en onderwijs-wetenschappen)
- Intensivering van supervisie tijdens scriptiefase door betere feedback en meer bijeenkomsten (Communicatiewetenschap).
- Meer individuele feedback voor opdrachten, zodat studenten beter leren hoe zij de kennis in de praktijk kunnen toepassen (Psychologie).

De gelden voor docentprofessionalisering zijn binnen de FMG verdeeld onder de facultaire domeinen. Er is afgesproken dat het TLC-FMG de gelden 'beheert', aangezien het organiseren van docentprofessionalisering een belangrijke doelstelling is van het TLC. De gelden zijn in 2021-2022 onder andere aan de volgende projecten besteed:

- Samenwerking tussen meer en minder ervaren docenten in docententeams
- Ontwikkeling van een *crash course* in methodenonderwijs voor nieuwe docenten
- Trainingen en cursussen rond diversiteit en inclusiviteit
- Vergroting van het aantal plekken in het SKO-traject
- Onderzoek naar de opzet en uitvoering van transdisciplinair onderwijs
- Ontwikkeling van de docententraining over problem-based learning

De FSR en OR zijn in de gelegenheid gesteld om de decaan input te geven aangaande de in 2021-2022 voltooide evaluatie van de kwaliteitsafspraken. Ook worden de kwartaalrapportages met de FSR en OR gedeeld, zodat zij op de hoogte blijven van de (financiële) voortgang van de kwaliteitsafspraken binnen de FMG.

A group of four young adults (three women and one man) are posing in front of a modern building with large glass windows and a blue perforated metal facade. One woman is sitting on a red stool, while the others are standing around her. They are all smiling and looking at the camera. The woman on the left is wearing a green shirt and black pants. The woman in the middle is wearing a patterned shirt. The woman on the right is wearing a brown tank top and brown pants. The man on the far right is wearing a white shirt and blue jeans. In the background, there are large white chess pieces on the ground.

Als je nieuw bent aan de universiteit, kom je bij colleges en bijeenkomsten een hoop nieuwe mensen tegen. Maar hoe maak je eigenlijk nieuwe vrienden? Om je op weg te helpen, hebben wij een aantal van onze studenten gevraagd hoe zij in hun eerste studiejaar vriendschappen hebben opgebouwd.

Hier volgen drie van hun tips:

1. Bezoek de borrels van je studievereniging. Dit is in het begin misschien wat eng, maar het is een goede manier om je medestudenten beter te leren kennen.
2. Ga in op uitnodigingen, ook als je niet goed raad weet in gezelschap. En geef zelf een feest als niemand anders het doet!
3. Het is misschien verleidelijk om studeren thuis te doen, maar de campus is waar je mensen ontmoet. Ga daarom naar de campus en maak er het beste van. Het is de perfecte plek om nieuwe mensen te ontmoeten.

4. NPO

In 2021 heeft het kabinet het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gelanceerd. Het programma bevat een serie maatregelen voor alle onderwijssectoren om de middellange- termijneffecten van de coronapandemie op te vangen en uitzicht te bieden op de jaren daarna. Het programma kent twee tranches. Een eerste tranche van een lumpsum op basis van een aangepaste referentieraming en in de tweede tranche zijn de NPO-middelen verdeeld op basis van bestuursakkoorden voor onderwijs en onderzoek. De NPO-middelen moeten uiterlijk in 2024 zijn uitgegeven. Voor de tweede tranche heeft de UvA specifieke plannen ontwikkeld die invulling geven aan de bestuursakkoorden. In deze coronaparagraaf legt de UvA verantwoording af over de besteding van de NPO-middelen uit de tweede tranche.

Tabel 1: begroting en realisatie NPO 2021-2024 (bedragen in k€)

UvA TOTAAL	TE ONTVANGEN 2021	TE ONTVANGEN 2022	BESTEED 2021	BESTEED 2022	TE BESTEDEN 2023, 2024
BEKOSTIGING					
Bekostiging onderwijsdeel: corona enveloppe (2e tranche)	5.306	4.740	892	3.354	5.800
Bekostiging onderzoek	3.201	3.201	2.070	3.377	955
Bekostiging onderwijsdeel: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	17.008	0	17.008	0	0
Bekostiging onderwijsdeel: compensatie verlagen collegegeld	12.955	27.663	12.955	27.663	0
SUBSIDIES					
Regeling extra hulp voor de klas	1.396	0	1.396	0	0

Invulling bestuursakkoord: onderzoek

De NPO-middelen voor onderzoek hebben tot doel om onderzoekers met een tijdelijk contract en van wie het onderzoek vertraging heeft opgelopen als gevolg van de coronacrisis, in staat te stellen om hun onderzoek af te ronden. Dit is in het belang van hun wetenschappelijke carrière, de continuïteit van het onderzoek en de kwaliteit van het hoger onderwijs in Nederland.

De beschikbare NPO-gelden worden binnen de UvA volledig besteed voor het verlengen van tijdelijke contracten van onderzoekers, om hen zo in staat te stellen hun onderzoek af te ronden.

Tabel 2: begroting en realisatie NPO-gelden voor onderzoek per faculteit 2022 (excl. FdG, bedragen in k€)

FACULTEIT	RESTANT 2021	TOEGEKEND IN 2022	BESCHIKBAAR IN 2022	BESTEED IN 2022	RESTANT 2022
FEB	43	166	209	209	0
ACTA	0	11	11	11	0
FdR	0	130	130	130	0
FGw	444	444	887	887	0
FMG	644	1.240	1.885	929	955
FNWI	0	1.211	1.211	1.211	0
Totaal	1.131	3.201	4.332	3.377	955

Tabel 3: begroting en realisatie NPO-gelden voor onderzoek UvA-breed 2022 (excl. FdG, bedragen in k€)

NPO ONDERZOEK EXCL. FdG	GEHOLPEN ONDERZOEKERS	TOTALE KOSTEN IN K€	BUDGET IN K€
A. NPO steunprogramma onderzoekers	115	3.377	4.332
B. Inzet eigen middelen	14	246	
Totaal	129	3.623	4.332

Invulling bestuursakkoord: onderwijs

In het bestuursakkoord is opgenomen dat kennisinstellingen maatregelen nemen die gericht zijn op extra begeleiding en ondersteuning van studenten. In het bestuursakkoord staat dat de middelen aan de volgende thema's moeten worden besteed:

- Welzijn studenten en sociale binding
- Ondersteuning en begeleiding coschappen en klinische stages
- Studievertraging en uitval lerarenopleidingen
- Soepele in- en doorstroom

Tabel 4: begroting en realisatie tweede tranche NPO-gelden voor onderwijs 2021-2024 (bedragen in k€)

BEKOSTIGING ONDERWIJSDEEL: CORONA ENVELOPPE (2E TRANCHE)	BESTEED 2021	GEPLAND 2022	BESTEED 2022	GEPLAND 2023	GEPLAND 2024	TOTAAL
Soepele in en doorstroom	554	2.942	1.718	2.873	764	5.910
Welzijn studenten en sociale binding opleidingen	91	544	363	926	0	1.380
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	28	109	122	97	0	247
Coschappen en lerarenopleiding	19	385	394	189	189	790
Lerarenopleidingen	94	483	559	407	0	1.060
Overige (taalvaardigheid, participatie landelijk vo-ho)	105	112	199	276	80	660
Nog te bestemmen	0	0	0	0	0	0
Totaal	892	4.577	3.354	4.767	1.033	10.046

Welzijn studenten en sociale binding

Nadat het oorspronkelijke voorstel voor de inzet van de NPO-middelen op studentenwelzijn was goedgekeurd door de medezeggenschap, zijn er nog extra middelen beschikbaar gekomen voor 2021 en 2022 (€ 200.000,-). In april 2022 is de projectleider UvAcare gestart en in mei de projectleider studentenwelzijn. De projectleider studentenwelzijn heeft als opdracht om de kennisdeling te bevorderen en de communicatie te versterken; het landelijke deel voor de communicatie zal via de projectleider studentenwelzijn worden ingezet.

Niet alle beschikbare NPO-gelden zijn in 2022 besteed. De overgebleven middelen schuiven door naar 2023 en worden met name gebruikt om de begeleidingsketen te versterken. Daarnaast is het voornemen een landelijk congres over eHealth te organiseren in het tweede of derde kwartaal van 2023. Ook wordt in 2023 gewerkt aan betere begeleiding voor internationale studenten in UvA-huisvesting middels een coördinator voor de Residence Assistants.

21 APRIL

Online Study Space van de Bibliotheek is uitgeroepen tot winnaar van het beste en meest innovatieve project in coronatijd door Overleg Kunsthistorische Bibliotheken Nederland. Online Study Space is een studieuomgeving die structuur geeft en waarin studenten kennis delen en elkaar motiveren.

Tabel 5: begroting en realisatie Studentenwelzijn 2022-2024 (bedragen in k€)

ACTIES	BUDGET 2022	REALISATIE 2022	BUDGET 2023
Versterken centale begeleidingsketen	700	347	353
Continueren UvAcare	200	26	174
Totaal	769		
Inzet UvA landelijk project	389	51	338

Ondersteuning en begeleiding coschappen en klinische stages

Coschappen bij geneeskunde

Door de coronapandemie is de wachttijd voor coschappen voor de masterstudenten geneeskunde opgelopen. Met de NPO-middelen is onder andere het aantal plaatsen voor het coschap uitgebreid en extra keuzeonderwijs gerealiseerd. De NPO-middelen worden bij de FdG op de volgende manieren besteed:

1. Aanbieden van extra coschapplaatsen Ouderengeneeskunde in samenwerking met zorginstelling Cordaan
2. Uitbreiding coschap Radiologie
3. Inkopen van bestaande coschapplaatsen via de Radboud Universiteit
4. Ontwikkeling keuzetool voor keuzecoschappen

Ad 1: In samenwerking met Cordaan zijn vier jaarplaatsen voor coassistenten in de WijkKliniek gerealiseerd. In 2022 hebben in totaal 68 studenten hierdoor een coschap van drie weken kunnen volgen. Uit de NPO-middelen is 0,8 fte supervisie door een klinisch geriater gefinancierd. Tevens wordt Cordaan gecompenseerd voor inhuizing van de coassistenten. De jaarplaatsen bij de WijkKliniek worden ook in 2023 aangeboden; de opleiding streeft ernaar deze plaatsen structureel aan te bieden.

Ad 2: Het coschap Radiologie is uitgebreid: van vier naar zes jaarplaatsen en een verlenging van de coschapduur van vier naar zes weken. Een softwarelicentie is aangeschaft, waardoor het coschap meer plaatsen kan bieden.

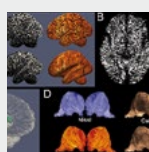
Ad 3: Voor negen studenten zijn in 2022 bestaande coschapsplaatsen ingekocht via de opleiding Geneeskunde van de Radboud Universiteit. Dit project wordt voortgezet in 2023.

Ad 4: Om de keuze van keuzecoschappen te vergemakkelijken is een speciale tool ontwikkeld. De verdere ontwikkeling en implementatie van deze tool wordt in 2023 voortgezet.

In 2022 is ongeveer de helft van het budget van € 790.000,- besteed (zie tabel 6). De resterende middelen worden besteed in de jaren 2023 en 2024.

Tabel 6: begroting en realisatie ondersteuning coschappen AMC 2022-2024 (bedragen in k€)

	BUDGET 2022/2023	REALISATIE 2022	BUDGET 2023
Ondersteuning coschappen	771	394	377



28 APRIL

UvA-wetenschappers zijn erin geslaagd om een extreem gedetailleerde 3D-reconstructie van het menselijk brein te maken. Ze combineerden MRI en microscopie om beelden van de hersenen te maken. In lijn met de principes van Open Science heeft het team alle data vrij ter beschikking gesteld.

Klinische stages bij ACTA

De coronapandemie heeft ook grote impact op het klinisch onderwijs van de studenten in de master Tandheelkunde gehad. Een flink deel van het klinisch onderwijs is afgeschaald. De NPO-middelen zijn bij ACTA gebruikt om die achterstand in te lopen. Daarvoor is ingezet op:

1. Uitbreiding van de externe stageplaatsen
2. Extra klinisch onderwijs
3. Extra ondersteuning voor planning en roostering

Ad 1: In 2022 zijn er nieuwe externe stageplaatsen gerealiseerd. In totaal zijn er nu 220 stage-adressen en hebben ongeveer 150 studenten een externe stage doorlopen. Daarmee is voor 2022-2023 een stabiel en toereikend aantal externe stageplaatsen gerealiseerd. De tijdelijke uitbreiding zal doorlopen in 2023-2024.

Ad 2: Om de achterstand van een deel van de MA-studenten (studiejaar 2021-2022 en 2022-2023) weg te werken is extra klinisch onderwijs aangeboden waarvoor extra personeel is aangesteld. Hierdoor zijn studenten uit het derde jaar van de master zonder studievertraging afgestudeerd en verloopt het eerste jaar van de master in 2022-2023 weer volgens een regulier programma.

Ad 3: Voor de planning en roostering is extra ondersteuning aangetrokken, onder meer voor stage-ondersteuning en het Skills Lab van ACTA.

Tabel 7: begroting en realisatie klinische stages/onderwijs ACTA 2022-2024 (bedragen in k€)

	BUDGET 2022/2023	REALISATIE 2022	BUDGET 2023
Klinische stages	219	122	97

Studievertraging en uitval lerarenopleidingen

Lerarenopleiding primair onderwijs (PO)

Met de NPO-middelen voor de lerarenopleiding PO zijn vier doelen gedefinieerd:

1. Extra mentorbegeleiding nieuwe eerstejaars studenten
2. Extra uren studieadviesering
3. Extra stage- en scriptiebegeleiding
4. Extra aandacht in het curriculum voor onderwijs naar onderwijsachterstanden en kansenongelijkheid

Ad1: Voor de realisatie van extra mentoruren voor de eerstejaars studenten zijn vijf mentorgroepen gevormd. In 2022 zijn er zestien bijeenkomsten van twee uur geweest. Inbedding en coördinatie met andere modules vond ook plaats. De extra docentinzet bedroeg in totaal 474 uur.

Ad 2: Dankzij een uitbreiding van uren konden de studieadviseurs net als in 2021 meer persoonlijke begeleiding aan studenten bieden (0,2 fte uitbreiding verdeeld over twee studieadviseurs). Daarnaast hebben studieadviseurs extra voortgangsgesprekken gevoerd met tweedejaars studenten. De totale inzet - studieadviseurs bedroeg 372 uur.

Ad 3: In 2022-2023 zijn er dertien extra scriptiebegeleiders geregeld om de langstudeerders beter te begeleiden en is de coördinatie uitgebreid. Tevens is er begeleide scriptiewerktijd aangeboden voor alle scriptiestudenten. De totale extra inzet bedroeg 380 uur.

Ook waren er extra lessen over klassenmanagement. Dit is op diverse manieren tot uiting gekomen. Voor vierdejaars studenten: zeven extra intervisiebijeenkomsten, drie workshops en extra individuele begeleiding. Voor derdejaars studenten: vijf voorbereidings-bijeenkomsten op de stage en acht begeleidingsbijeenkomsten door academisch schoolopleiders. De totale extra inzet bedroeg 200 uur.

Ad 4: Voor 2022 is de projectcoördinatie gecontinueerd voor 80 uur om in het curriculum meer aandacht in te ruimen voor onderwijsachterstanden en kansenongelijkheid. Tevens zijn ontwikkeluren ter beschikking gesteld om de onderwijskundelijn aan te scherpen. De inzet in 2022 bedroeg in totaal 110 uur.

Lerarenopleiding voortgezet onderwijs (VO)

Met de NPO-middelen voor de lerarenopleidingen VO zijn zes projecten gedefinieerd. Deze projecten zijn in 2021 gestart en liepen door in 2022:

1. Versterking pedagogische en algemeen-didactische vaardigheden van studenten
2. Versterking diagnostische vaardigheden van studenten en verbetering van het curriculum met het oog op het wegwerken van achterstanden bij leerlingen in het voortgezet onderwijs
3. Intensivering begeleiding van zij-instromers
4. Verbetering stagebegeleiding op de stageschool
5. Verruiming capaciteit stagebureau
6. Extra mentoruren en lesbezoeken

Ad 1: Per 1 september 2021 is voor twee jaar een universitair docent voor 1,0 fte aangenomen. Zij is actief betrokken in het onderwijs voor de studenten en ondersteunt het team van ILO-opleiders. Daarnaast is er wederom extra inzet geweest van een onderwijskundige bij de werkcolleges van de vakken in pedagogiek en algemene didactiek A en B.

Ad 2: In 2022 zijn in een docentenontwikkelteam interventies ontwikkeld ten behoeve van het post-coronaonderwijs. De onderzochte thema's zijn: differentiatie (omgaan met verschillen tussen leerlingen), taalgericht vakonderwijs en de monitoring van leerprocessen. Daarnaast is er in het vak pedagogiek en algemene didactiek B door onderwijskundigen geëxperimenteerd met een dubbel werkcollege. De studenten kregen tijdens dit werkcollege extra tijd om zich te verdiepen in leerling-diagnostiek aan de hand van tien authentieke leerlingcasussen en relevante literatuur.

Ad3: In september 2021 is een zij-instroomcoördinator aangenomen die gerichte aandacht geeft aan zij-instromers in het oriëntatietraject en tijdens de opleiding. Een deel van haar contract werd ook in 2022 uit de NPO-middelen gefinancierd.

Ad4 : De ILO heeft gewerkt aan de verbetering van de basistraining voor stagebegeleiders en daarnaast een aanbod van verdiepingstrainingen ontwikkeld. In het najaar van 2021 heeft een pilot plaatsgevonden met een nieuwe trainingsvorm voor werkplekbegeleiders. In 2022 zijn verschillende verdiepende scholingsbijeenkomsten voor werkplekbegeleiders georganiseerd, bijvoorbeeld over het begeleiden van zij-instromers. Ook worden sinds begin 2022 informatiebijeenkomsten georganiseerd voor alle werkplekbegeleiders, waar zij met vragen en problemen terecht kunnen.

Ad 5: De stagecoördinator van de ILO heeft in 2022 (net als in 2021) extra uren gekregen om de stageplaatsing rond te krijgen. Hierdoor hebben nagenoeg alle studenten op tijd een stageplek gekregen.

Ad 6: Met de NPO-middelen zijn net als in 2021 over de hele linie contracten uitgebreid. Hierdoor konden alle lesbezoeken fysiek plaatsvinden en hebben alle studenten in ieder geval twee keer een ILO-opleider op hun stageschool op bezoek gehad. Ook krijgen de meeste studenten inmiddels naast een 'halfweg-gesprek' ook een eindgesprek met hun mentor voordat ze de opleiding afronden. De beoogde inzet in fte is in 2022 volledig gerealiseerd. Het resterende NPO-budget voor de lerarenopleidingen VO staat gereserveerd voor inzet in 2023.

Tabel 8: begroting en realisatie projecten lerarenopleiding PO & VO 2022-2024 (bedragen in k€)

	BUDGET 2022/2023	REALISATIE 2022	BUDGET 2023
Projecten lerarenopleiding PO en VO	966	559	407

De tabel laat zien dat het grotendeels gelukt is om de begrote uren voor 2022 in te zetten. De onderbesteding van 2021 is nog niet geheel ingelopen. Er is inmiddels besloten dat de NPO-gelden ook in 2023 ingezet kunnen worden.

Soepele in- en doorstroom

Toetsing en remediëring taalvaardigheid

De taalvaardigheid van veel UvA-studenten laat te wensen over. Vanuit het oogpunt van studiesucces is het van belang dat alle bachelorstudenten aan het begin van hun opleiding een diagnostische taaltoets doen en dat de taalzwakke studenten remediëring aangeboden krijgen. De NPO-middelen zijn net als in 2021 gebruikt om alle eerstejaars bachelorstudenten kosteloos een (vrijwillige) diagnostische taaltoets en een remediëringstraject aan te bieden voor zowel Nederlandse als Engelse taalvaardigheid.

In 2022 zijn de diagnostische taaltoetsen opnieuw afgenomen door het Instituut voor Nederlands Taalonderwijs en Taaladvies (INTT): de Academic Literacy Test voor studenten in Engelstalige programma's en de toets Academische Taalvaardigheid voor studenten in Nederlandstalige programma's. Het Schrijfcentrum heeft de extracurriculaire vakken 'Beter schrijven' (voor het Nederlands) en 'Academic Writing Support' (voor het Engels) verzorgd voor studenten die zijn gezakt voor de diagnostische toetsen. Daarnaast heeft het Schrijfcentrum diverse workshops georganiseerd waaraan studenten vrijwillig konden deelnemen. Die workshops zijn minimaal eenmaal per blok aangeboden.

Tabel 9 laat zien dat het aantal deelnemers aan de diagnostisch toets min of meer overeenkomt met het aantal dat aanvankelijk is ingeschat. Het aantal studenten dat belangstelling toont voor de remediëring is hoger dan aanvankelijk verwacht. Sommige studenten volgen zowel een cursus als een workshop; zij komen dus twee keer voor in de aantallen. Tot de crash courses zijn ook eerstejaarsstudenten toegelaten die niet aan de toets hebben deelgenomen.

Tabel 9: gerealiseerde aantallen toetsing en remediëring taalvaardigheid 2022

GEREALISEERDE AANTALLEN 2022 INTT	NEDERLANDS	ENGELS
Totaal aantal uitgenodigde eerstejaars BA-studenten (alle eerstejaars minus Rechten en Communicatiewetenschappen (CW))	3.842	2.059
Aantal studenten ingeschreven voor de diagnostische toets	1.570	1.694
Aantal deelnemers aan de diagnostische toets (exclusief FdR en CW)	1.402	1.504
Aantal gezakten (in %)	585 42%	337 22%
Deelnemers aan cursussen Beter Schrijven en Academic Writing Support (13 resp. 12 groepen)	260	240
Deelnemers aan een of meer workshops: (6 Nederlandstalige en 13 Engelstalige workshops)	120	260
Deelnemers aan crash courses Schrijfvaardigheid en University Writing (november – december 2022) 4 groepen per taal	70	60

De FdR en de opleiding Communicatiewetenschap van de FMG boden net als vorig jaar een eigen taaltoets aan en zijn daarom niet meegenomen in tabel 9. Bij de FdR namen in totaal 693 studenten deel aan de taaltoets, waarvan 191 studenten zijn uitgenodigd voor remediëring. Bij Communicatiewetenschap hebben 665 studenten de taaltoets afgelegd, waarvan 106 een remediëringstraject hebben doorlopen.

1 MEI

Op 10 mei heeft het College van Bestuur de eerste digitale agenda van de UvA vastgesteld. De UvA ziet digitalisering als een belangrijke motor om de ambities van de universiteit te realiseren.

Tabel 10: begroting en realisatie remediëring taalvaardigheid INTT, CW en FdR 2022-2024 (bedragen in k€)

	BUDGET 2022/2023	REALISATIE 2022	BUDGET 2023
Taaltoetsen en remediëring INTT, FdR en CW	395	199	196

Aansluiting met het voortgezet onderwijs

Voor een betere aansluiting tussen het voortgezet en het hoger onderwijs is de UvA aangesloten bij een landelijk UNL-project, waarvoor is afgesproken om NPO-middelen in te zetten op één of meerdere van de volgende thema's: academische vaardigheden, studievaardigheden, kennisdeling en taalvaardigheid.

De UvA ontvangt voor de deelname aan het project 78 k€ per jaar voor de jaren 2021 en 2022.

Een landelijke aanpak bleek na een inventarisatieronde echter niet haalbaar. Hierdoor is vertraging opgetreden in de bestedingen. Een meer regionale aanpak lijkt wel haalbaar.

Centraal staat het herstellen en onderhouden van het directe contact tussen het vwo en de universiteit. De acties worden uitgevoerd binnen het regionale scholennetwerk Bètapartners, het in 2022 opgestarte AlfaGammapartners en het overkoepelende netwerk OPeRA, waarin ook de HvA en Inholland participeren. De resterende middelen worden in 2023 en 2024 ingezet binnen AlfaGammapartners voor een groot taalaansluitingsproject.

Tabel 11: begroting en realisatie landelijk project aansluiting VO-HO 2022-2024 (bedragen in k€)

	BUDGET 2022/2023	REALISATIE 2022	BUDGET 2023
Participatie landelijk project aansluiting VO-HO	159	0	159

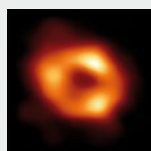
Facultaire invulling

FGw

De FGw heeft in 2022 verdere uitgaven gedaan op alle eerder vastgestelde doelen voor soepele in- en doorstroom. Maatregelen zijn onder andere een urenuitbreiding voor de studieadviseurs, aanbod van online coaching door Siggie, uitbreiding van de facultaire vraagbaak en sponsoring van extracurriculaire activiteiten die vanuit de opleidingen zijn georganiseerd. Er is nog sprake van enige onderbesteding van de NPO-middelen, maar de onderwijsinstellingen kunnen in 2023 het volledig beschikbare bedrag benutten. De huidige inzet wordt na 2022 voortgezet.

FEB

De FEB heeft voor de besteding van de tweede tranche van de NPO-middelen plannen gemaakt. De ingediende voorstellen zijn echter uiteindelijk uit andere middelen gefinancierd dan de NPO-gelden. Het niet-bestede deel van de NPO-middelen is gereserveerd en zal de komende jaren onder meer worden aangewend voor de realisatie van activerende werkvormen om de doorstroom te verbeteren. De OR en FSR hebben positief geadviseerd over deze herallocatie.



12 MEI

Een team van astronomen, met onder andere UvA-sterrenkundigen, heeft het eerste beeld onthuld van het superzware zwarte gat in het centrum van ons eigen sterrenstelsel, de Melkweg. Dit resultaat vormt het overtuigende bewijs dat Sagittarius A*, zoals het wordt genoemd, inderdaad een zwart gat is.

FMG

De FMG heeft de NPO-middelen ingezet voor zowel aanvullende scriptiebegeleiding als intensivering van de studiebegeleiding. Daarnaast zijn de NPO-gelden aangewend voor een verbreding van het facultaire aanbod aan extracurriculaire activiteiten en aan sociale activiteiten en kennismakingsevenementen. Ook zijn de uren van de studieadviseurs uitgebreid, zijn er extra docenten aangetrokken en is er een extra beleidsmedewerker aangesteld. De ambitie is om de resterende middelen op een vergelijkbare manier in te zetten en eind 2023 de middelen volledig te hebben besteed.

FNWI

De NPO-middelen worden breed ingezet. De faculteit biedt onder andere extra begeleiding aan studenten die door corona vertraging opliepen bij het afstuderen en zet extra mentoren in. Ook wordt individueel en groepsgewijs bijles aangeboden en zijn er modules en lesmateriaal ontwikkeld om achterstanden in te lopen. Verder ondersteunt de faculteit met de NPO-middelen de organisatie van sociale activiteiten voor studenten.

AUC

Het AUC heeft de NPO-middelen ingezet voor het aanbieden van bijles voor de eerstejaarsvakken in calculus, onderzoeksmethoden & statistiek en logica. Daarnaast zijn diagnostische wiskunde-toetsen voor nieuwe studenten aangeboden.

In 2022 zijn nog niet alle beschikbare NPO-middelen gealloceerd. In 2023 zullen de resterende middelen worden besteed. Daarvoor zijn reeds plannen gemaakt of in ontwikkeling.

FdG

De FdG heeft de NPO-gelden in 2022 gebruikt voor de organisatie van een studentenfestival in Wijk aan Zee. Studenten konden op het festival uiteenlopende workshops op het gebied van mentaal en fysiek welzijn volgen. Ook is een feestelijke diploma-uitreiking in de open lucht georganiseerd voor de bachelorstudenten. Vanaf 2023 wordt met gebruikmaking van de NPO-middelen een extra studieadviseur ingezet.

FdR

De FdR heeft in 2022 in grote lijnen de acties voortgezet zoals deze in 2021 zijn geformuleerd. In het College of Law ging het om aanvullende begeleiding door studieadviseurs en extra begeleiding van nieuwe eerstejaars studenten in een uitgebreider mentoraat. Tevens zijn er activiteiten georganiseerd voor alle jaargroepen aan het begin van het collegejaar, gericht op een betere landing van studenten, versterking van de studiekeuze en community building. In de Graduate School of Law is de capaciteit van studieadviseurs uitgebreid, is extra ondersteuning geboden voor het schrijven van scripties en zijn er via de mentorgroepen begeleidingsactiviteiten georganiseerd voor nieuwe instromers.

Omdat de uitvoeringskosten van de plannen van de juridische opleidingen lager zijn uitgevallen dan begroot, is besloten om de acties langer te continueren, tot in 2023.

Voor PPLE zijn alle begrote middelen conform planning uitgegeven aan sociale activiteiten voor een betere landing van nieuwe studenten, versterking van de begeleiding bij de majorkeuze binnen de opleiding en extra en betere begeleiding van studenten in het mentoraat.

In totaal is er in 2022 ongeveer uitgegeven wat in maart 2022 was verwacht, maar omdat een deel van de middelen in 2021 niet is uitgegeven, is er ook voor 2023 nog budget beschikbaar. Voor de resterende periode na 2022 geldt dat de huidige plannen zullen worden verlengd, zodat ook het aankomende cohort nog profijt zal hebben van de NPO-acties.

ACTA

Door de coronapandemie is de in- en doorstroom van studenten in het ACTA-onderwijs gehinderd. Om de studenten te ondersteunen zijn in 2021 en 2022 online kennisclips over zelfstudie ontwikkeld. Ook is er een extra studieadviseur aangesteld, zodat er meer ruimte is gekomen voor persoonlijke begeleiding van studenten.

Tabel 12: begroting en realisatie soepele in- en doorstroom alle faculteiten 2022-2024 (bedragen in k€)

REALISATIE VAN ALLE FACULTEITEN	BUDGET 2022/2023	REALISATIE 2022	BUDGET 2023
FGw	977	356	621
FEB	1.053	4	1.049
FMG	1.386	612	774
FNWI	804	321	483
FdG	348	35	313
FdR	630	317	313
AUC-UvA	91	6	84
ACTA-UvA	67	67	0
Onverdeeld	0	0	0
Totaal UvA	5.356	1.719	3.637

30 MEI

Stefania Milan, hoogleraar Critical Data Studies, ontvangt van het Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences een fellowshipbeurs voor onderzoek naar de vraag hoe burgers zich verzetten tegen de implementatie van gezichtsherkenningstechnologie in de samenleving.



Wat is jouw lievelingsplek op de campus?

Celina: Het café op De Brug

MEI

5. Bestuursakkoord voor hoger onderwijs en wetenschap

In juli 2022 is het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap door de Tweede Kamer vastgesteld. In het akkoord hebben universiteiten afspraken met de Minister van OCW vastgelegd voor de versterking van het fundament van het stelsel, om ruimte geven aan divers talent en om de maatschappelijke impact te vergroten. In 2022 heeft de UvA al belangrijke stappen gezet om de doelen uit het akkoord te bereiken en de middelen in te zetten.

Tabel 1: financieel beeld 2022

FINANCIEEL BEELD		
Investeringen in R&D&I (def. Rathenau)	M€	118,6
Omvang eerste geldstroom	M€	953,3
Omvang tweede geldstroom	M€	66,9
Omvang derde geldstroom	M€	140,8
Verhouding onderwijs & onderzoek		61/39%

Versterking van het fundament

Starters- en stimuleringsbeurzen

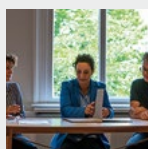
In 2022 heeft de UvA voorbereidingen getroffen om de starters- en stimuleringsbeurzen zo goed mogelijk in te zetten. Het terugdringen van werkdruk is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Het in 2022 ontvangen budget hiervoor wordt begin 2023 toegekend, gelijk met de toekenning voor 2023. Inmiddels is een start gemaakt met het maken van de noodzakelijke aanpassingen van de administratieve inrichting voor dit doel. De UvA heeft 2022 gebruikt om de voorwaarden voor de beurzen te vertalen in een UvA-breed kader en de nadere invulling per faculteit (meer maatwerk). De UvA heeft ervoor gekozen om uit eigen middelen extra startersbeurzen toe te kennen voor ud's in tenure tracks. De totale ruimte voor startersbeurzen is hierdoor groter geworden.

Kwaliteit onderzoek

Door de sectorplannen en de starters- en stimuleringsbeurzen neemt de ruimte voor ongebonden onderzoek toe. Ook is er meer ruimte voor onderzoeksinzet ten opzichte van andere universitaire taken (onderwijs en valorisatie). Het instellingsplan van de UvA is erop gericht om deze ruimte verder te vergroten door partnerschappen te versterken.

Tabel 2: positie UvA in de diverse rankings

KWALITEIT ONDERZOEK RANKINGS	2020 POSITIE	2021 POSITIE	2022 POSITIE
– QS World University Rankings	64	61	55
– Times Higher Education World University Ranking	62	66	60
– CWTS Leiden Ranking	82	81	81
– Academic Ranking of World Universities	101-150	101-150	101-150



31 MEI

Amsterdam Humanities Hub: Gemeente Amsterdam, KNAW en UvA ondertekenen een samenwerkingsovereenkomst om een brug te slaan tussen de geesteswetenschappelijke kennis en maatschappelijke partners. De partijen investeren de komende 3 jaar samen een miljoen euro in het initiatief.

Sectorplannen

In de sectorplannen maken de universiteiten gezamenlijk afspraken. Het is een instrument voor een gerichte, samenhangende versterking van onderwijs en onderzoek. In de plannen staat via welke concrete aanpak en met welke middelen de sector als geheel invulling wil geven aan de gezamenlijke inzet voor de belangrijkste kansen en knelpunten in de sector. De plannen worden per universiteit uitgewerkt in meer specifieke plannen.

In 2022 heeft de UvA M€ 5,5 aan middelen uit het bestuursakkoord beschikbaar gesteld aan de faculteiten om in het onderwijs knelpunten op te lossen. Hiervan is M€ 1,8 in 2022 besteed; het resterende bedrag wordt in 2023 aangewend voor dit doel.

Tabel 3: toegekende en bestede middelen 2022 in het kader van het bestuursakkoord (bedragen in k€)

SECTORPLAN	TOEGEKEND	BESTEED	BALANS
SSH	2.929,0	907,1	2.021,9
Beta	1.029,9	123,4	906,4
Subtotaal	3.958,9	1.030,6	2.928,3
Medisch en gezondheid	1.534,4	720,0	814,4
Totaal	5.493,3	1.750,6	3.742,7

Onderwijskwaliteit

De UvA heeft de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. De studievoorschotmiddelen en de gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs worden ingezet voor nog beter onderwijs. Verder heeft de UvA extra geïnvesteerd in de Teaching & Learning Centres, die docenten onder meer ondersteunen met trainingen en coaching. Tevens wordt er gewerkt aan constructieve alignment via een curriculuminformatiesysteem, waarbij eindtermen aan de hand van leerlijnen in de (bachelor)opleidingen worden uitgewerkt. De komende tijd werkt de UvA de plannen voor inzet van de structurele middelen verder uit.

De onderwijsvraag is in twintig jaar tijd bijna verdubbeld van 21.000 studenten in 2002 naar 41.000 uur in studiejaar 2022. De financiële consequenties van de groei is tot nu toe opgevangen binnen de rijksbijdrage. De incidentele gelden die wij ontvangen hebben, zijn altijd bestemd geweest voor specifieke doeleinden en hebben geen verlichting gebracht in de toenemende onderwijsvraag.

Tabel 4: onderwijskwaliteit

ONDERWIJSKWALITEIT	2020	2021	2021
Student-stafratio	12,9%	12,7%	12,5%
Tevredenheid studenten algemeen (NSE)		69,6	69,7
Betrokkenheid medezeggenschap (monitor medezeggenschap)		kennis van genomen	

Internationalisering

De UvA voert al meerdere jaren een terughoudend beleid ten aanzien van het werven van internationale studenten. Aan de internationale studenten vraagt de UvA om hun inschrijving te heroverwegen indien zij nog geen woonruimte hebben gevonden. Zo tracht de UvA te voorkomen dat internationale studenten 'dakloos' zijn en daarnaast de werkdruk voor het onderwijsgevend personeel beheersbaar te houden.

Op basis van een concreet beleidskader wordt met alle faculteiten het gesprek gevoerd over het facultaire internationaliseringsbeleid en het geleiden van de omvang van de instroom. In het collegejaar 2021-2022 nam het aantal internationale studenten toe met 18%. In het collegejaar 2022-2023 is dit percentage teruggelopen tot 5%. De stijging van het totale aantal studenten wordt in z'n geheel veroorzaakt door de toename van het aantal internationale bachelorstudenten.

Tabel 5: ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

INTERNATIONALISERING	COLLEGEJAAR 2022/2023
Onderwijstaal NL/ENG bij opleidingen en trajecten	199/98
Absolute aantallen en groeicijfers EER-studenten	817 (9,8%)
Absolute aantallen en groeicijfers niet-EER-studenten	498 (11,3%)
Onderscheid NL bij anderstalige opleidingen en trajecten	10.644
Onderscheid EER bij anderstalige opleidingen en trajecten	5.947
Onderscheid niet-EER bij anderstalige opleidingen en trajecten	3.295
Stay rate (studenten en wetenschappers)	23%/78%

Ruimte geven aan divers talent

Sociale veiligheid

De UvA heeft een uitgebreide gedragscode voor sociale veiligheid. Het jaar 2023 zal de UvA benutten om de voorbereidingen te starten voor het omzetten naar specifiekere gedragsregels die gericht zijn op de verschillende doelgroepen. De UvA houdt om het jaar een tevredenheidsenquête onder medewerkers en jaarlijks een enquête onder studenten (NSE) waarin gevraagd wordt naar de beleefde sociale veiligheid.

In 2022 is er geen Medewerkersmonitor uitgezet, maar wel de monitor sociale veiligheid onder studenten. Uit de resultaten blijkt dat de hoeveelheid ervaren ongewenst gedrag nagenoeg gelijk is aan pre-corona niveau, na een daling tijdens de pandemie. Verder blijkt dat vrouwen en internationale studenten vaker ongewenst gedrag ervaren. Met name studenten van buiten de EER ervaren opvallend vaker discriminatie. Binnen de groep niet-EER studenten zijn er grote verschillen per regio, waarbij vooral studenten uit Azië relatief veel discriminatie ervaren. Vrouwen ervaren vooral vaker dan mannen seksuele intimidatie en geweld.

Tabel 6: percentage studenten en medewerkers dat zich veilig voelt

SOCIALE VEILIGHEID	
Percentage studenten dat zich veilig voelt binnen de instelling	84,8%
Percentage medewerkers dat zich veilig voelt binnen de instelling	73,7%

Gelijke kansen

De UvA streeft met een opleidings- en trainingsaanbod en een uitgebreid pakket aan arbeidsvoorwaarden naar gelijke kansen voor alle medewerkers. De UvA heeft een Gender Equality Plan opgesteld met activiteiten en maatregelen gericht op de versterking van de positie van vrouwelijke medewerkers. Via het mentorprogramma voor talent zetten wij in op het behouden van medewerkers met verschillende achtergronden. Ook hebben we ons gecommitteerd aan de banendoelstelling in het kader van de Participatiewet.



De UvA spant zich al jaren in om de toegankelijkheid en het studiesucces van studenten voor wie vanwege hun achtergrond studeren aan de universiteit minder vanzelfsprekend is te verbeteren. De CDO heeft hier verschillende trajecten voor uitgezet.

Uit onderzoek binnen de UvA is gebleken dat de verschillen in beloning tussen het mannelijke deel en het vrouwelijke deel van het WP zeer klein is. Er is geen duidelijk aanwijsbare oorzaak hiervoor.

Tabel 7: de in- door- en uitstroom studenten en medewerkers m/v

DIVERSITEIT	MAN	VROUW
STUDENTEN		
Instroom	38,5%	61,5%
Doorstroom	39,5%	60,5%
Uitstroom	39,7%	60,3%
MEDEWERKERS		
Instroom	47,0%	53,0%
Doorstroom (% van gender)	7,4%	8,5%
Uitstroom (% van gender)	6,6%	8,2%

Studentenwelzijn

Het welzijn van studenten heeft blijvende aandacht van onze universiteit. We hebben in 2022 de activiteiten van UvAcare voortgezet. UvAcare is een grootscheeps programma gericht op studentenwelzijn. Tevens zijn er maatregelen genomen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs, onder meer door het aanstellen van extra studentenpsychologen. Ook is er een verbetertraject op het gebied van communicatie en informatievoorziening naar studenten uitgewerkt.

Om aandacht voor studentenwelzijn ook beleidsmatig te verankeren is er een traject gestart voor het ontwikkelen van een UvA-brede visie op studentbegeleiding. Deze visie kan als leidraad dienen voor verdere ontwikkeling en monitoring van initiatieven op het gebied van studentenwelzijn.

Werkdruk

In de tevredenheidsenquête onder medewerkers is een serie vragen opgenomen over beleefde werkdruk.

Tabel 8: de beleefde werkdruk

WERKDRUK	2019	2021
Werkdruk als te hoog ervaren	19%	37,3%
Overwerk als veroorzaker van de te hoge werkdruk	47%	68,7%
Percentage WP met vaste en langdurige (>4 jaar) aanstelling		70%
Percentage WP in tijdelijke dienst		30%

Erkennen & waarderen

In 2021 en 2022 is een UvA-brede dialoog gevoerd over erkennen en waarderen. We gaan nu vervolgstappen zetten, onder meer door meer gedifferentieerde functieprofielen voor wetenschappelijk personeel uit te werken. In het kader van het landelijk programma is aan Bureau Berenschot gevraagd om een enquête onder medewerkers uit te zetten. Er zijn twee meetmomenten ingepland, waarvan de eerste in 2023 is.

7 JUNI

De UvA heeft een nieuw docentenbeleid. De uitgangspunten zijn werkzekerheid, carrièreperspectief en een adequate omvang en invulling van het dienstverband. Het is tot stand gekomen na uitgebreid overleg met de lokale bonden, ondernemingsraad en faculteiten.

Voorts is er een voorstel voor uniforme registratie en monitoring voor postdocs geformuleerd met het doel om meer zicht te krijgen op de ontwikkeling van postdocs. Daarbij wordt in elk geval gekeken naar de omvang van de aanstellingen, de verhouding tussen onderwijs en onderzoek, de genderverdeling en de uitvalcijfers.

Vergroten van maatschappelijke impact

Macrodoelmatigheid

De Nationale Alumni Enquête besteedt aandacht aan de macrodoelmatigheid. Deze enquête wordt om het jaar gehouden.

Kennisbenutting heeft in 2022 gewerkt aan de nadere uitwerking en implementatie van het Strategisch Kader Valorisatie. Zo is onder meer een model uitgewerkt voor de versterking van de ondersteuning voor valorisatie. Tevens zijn alle faculteiten gevraagd facultaire plannen te ontwikkelen voor de aansturing van valorisatie en aan te geven welke versterking van de ondersteuning nodig is.


De UvA zal in 2023 de ondersteuning voor impact verder uitbreiden. Daarnaast is een werkgroep aan de slag gegaan om te verkennen wat de mogelijkheden zijn om studenten meer te betrekken bij valorisatie-activiteiten.



8 JUNI

De UvA bezet dit jaar een wereldwijde plaats 58 in de World University Rankings 2023 en is daarmee – net als vorig jaar – de hoogste genoteerde Nederlandse universiteit. In de editie 2022-2023 behoort de UvA tot de 4% van hoogst beoordeelde instellingen.



A photograph of three young men laughing and posing outdoors. One man is sitting on a red stool, while the other two stand behind him with their arms around his shoulders. They are in front of a modern building with large glass windows and some greenery.

Als je nieuw bent aan de universiteit, kom je bij colleges en bijeenkomsten een hoop nieuwe mensen tegen. Maar hoe maak je eigenlijk nieuwe vrienden? Om je op weg te helpen, hebben wij een aantal van onze studenten gevraagd hoe zij in hun eerste studiejaar vriendschappen hebben opgebouwd.

Hier volgen drie van hun tips:

1. Bezoek de borrels van je studievereniging. Dit is in het begin misschien wat eng, maar het is een goede manier om je medestudenten beter te leren kennen.
2. Ga in op uitnodigingen, ook als je niet goed raad weet in gezelschap. En geef zelf een feest als niemand anders het doet!
3. Het is misschien verleidelijk om studeren thuis te doen, maar de campus is waar je mensen ontmoet. Ga daarom naar de campus en maak er het beste van. Het is de perfecte plek om nieuwe mensen te ontmoeten.

6. Onderzoek

Onderzoeksbeleid

De UvA is een voorhoedespeler in de academische wereld. Uniek is dat we bijna de hele breedte van alfa-, gamma-, bèta- en medische wetenschappen op internationaal topniveau in huis hebben. Onze wetenschappers werken, gedreven door hun grenzeloze nieuwsgierigheid, met de besten in de wereld samen aan vernieuwend en fundamenteel onderzoek.

De UvA is de afgelopen jaren succesvol geweest in het binnenhalen van persoonsgebonden subsidies (zoals de Vernieuwingsimpuls en ERC Grants). Met name in de programma's voor persoonsgebonden subsidies voor junior- en medior-onderzoekers doet de UvA het relatief goed.

Nagenoeg alle UvA-onderzoeksdomeinen bezetten internationaal een prominente plek. Maar in een razendsnel veranderende wereld kan wat vandaag goed is, morgen niet goed genoeg zijn. Daarom blijven we investeren in de basis, het fundamenteel onderzoek in de disciplines. Van daaruit stimuleren we vernieuwing van onderzoek en onderwijs. Ook staat digitalisering hoog op de agenda.

Om ons wetenschappelijk werk continu te vernieuwen willen we niet alleen intern de samenwerking stimuleren. We zijn ons ervan bewust dat (ook fundamentele) kennis in interactie met anderen tot stand komt. We breiden onze externe partnerschappen uit en versterken ze, op internationaal, nationaal en lokaal niveau.

We hebben een breed scala van vertakkingen en netwerken in de samenleving. Zo werken we samen met toonaangevende buitenlandse universiteiten, onder andere in de League of European Research Universities (LERU), en participeren we in samenwerkingen met publieke en private partijen. Wetenschappers lanceren spin-offs (commerciële toepassingen) of nemen plaats in besturen en commissies. We willen het onderzoekers en medewerkers makkelijk maken om externe samenwerking aan te gaan en waar mogelijk onze netwerken in de samenleving nog beter benutten of uitbreiden.

De UvA is vanwege het grote aantal kennisdomeinen bij uitstek de universiteit die snel kan inspelen op de wisselende en interdisciplinaire vraagstukken uit de maatschappij.

UvA Strategisch Kader Onderzoek

Om het hoge niveau van het onderzoek te handhaven en internationaal een vooraanstaande positie te blijven innemen, heeft de UvA ook in 2022 ingezet op een strategische positionering van haar onderzoek: welke unieke bijdrage kunnen onderzoeksgroepen leveren op basis van de *intellectual footprint* van de UvA?

Belangrijke onderdelen van de strategische positionering van ons onderzoek zijn: vernieuwing van het onderzoek, team science, vernieuwing in het onderzoek en samenwerking met externe partijen.

Veel van het UvA-onderzoek is reeds geïnspireerd op maatschappelijke vraagstukken. Dat laat onverlet dat de UvA haar betrokkenheid bij maatschappelijke organisaties en vraagstukken verder wil vergroten. Het uitgangspunt daarbij is dat het wetenschappelijk onderzoek ten goede kan komen aan maatschappelijke vraagstukken en vice versa.

De UvA heeft ook aandacht voor de samenwerking met derden in onderzoek en het voorkomen van misbruik van onderzoeksresultaten door derden (kennisveiligheid), wetenschappelijke integriteit en *state of the art*-onderzoeksfaciliteiten.

Amsterdam AI, technology for people

De UvA maakt deel uit van de coalitie Amsterdam AI, technology for people. Een uniek samenwerkingsverband tussen Amsterdamse kennisinstellingen, onderzoeks- en medische centra, de gemeente Amsterdam en de Amsterdam Economic Board. Deze Amsterdamse coalitie richt zich sinds 2020 op de ontwikkeling en toepassing van verantwoorde artificial intelligence (AI). Het afgelopen jaar is de samenwerking geïntensiveerd en zijn de voorbereidingen getroffen voor een nieuwe governance-structuur alsook een (nog) sterkere positionering van de coalitie op het gebied van de ontwikkeling en toepassing van verantwoorde AI. Cees Snoek, hoogleraar Intelligent Sensory Information Systems aan de UvA, is gestart als wetenschappelijk directeur en zal de verdere ontwikkeling samen met ambassadeur Anita Nijboer en alle partners vormgeven.

In 2022 zijn op het gebied van AI diverse projectvoorstellen gehonoreerd. Zo is vanuit de Zwaarte-krachsubsidies 21,3 miljoen euro toegekend aan het onderzoeksproject 'De algoritmische samenleving', dat wordt geleid door UvA-universiteitshoogleraren Natali Helberger en Claes de Vreese. In dit project ligt de focus onder meer op de implicaties van het toenemend gebruik van geautomatiseerde besluitvorming en AI. De komende tien jaar zal er onderzoek gedaan worden naar betrouwbare AI. Ook openden diverse lab's, zoals het AI, Media & Democracy Lab, een samenwerking tussen onder meer de UvA, HvA, maatschappelijke partners en de gemeente Amsterdam, en LAB42, de nieuwe internationale hub op het gebied van digitale innovatie en AI. LAB42 werd feestelijk geopend met bijdragen van onder anderen de Amsterdamse wethouder Reinier van Dantzig, Jos de Groot, directeur digitale economie van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK), en Prins Constantijn, ambassadeur van TechLeap.nl.

Amsterdam AI, technology for people heeft zich in 2022 gepresenteerd op diverse grote podia, zoals de WorldSummit AI dat in oktober in Amsterdam gehouden werd. Tijdens het ECP Jaarfestival 2022 sprak Natali Helberger over de uitdagingen en kansen rondom de AI Act en organiseerde de coalitie twee gesprekstafels over het AI-ecosysteem in Amsterdam en Responsible AI. Het ECP is een onafhankelijk en neutraal platform waar overheid, wetenschap, bedrijfsleven, onderwijs en maatschappelijke organisaties samenwerken aan en kennis uitwisselen over een verantwoorde vormgeving van onze digitaliserende samenleving.

In 2022 zijn er werkbezoeken georganiseerd voor onder anderen de voorzitter van VNO-NCW en de minister OCW. Ook zijn er gesprekken geweest met Tweede Kamerleden om Amsterdam als ecosysteem voor onderzoek in en toepassing van kunstmatige intelligentie op de kaart te zetten.

Hooglerarenbeleid

Het UvA Hooglerarenbeleid vormt het kader voor de werving, selectie, benoeming en loopbaan van hoogleraren aan de UvA. In de afgelopen jaren hebben diverse ontwikkelingen, waaronder veranderingen in aanpalende beleidsterreinen, invloed gehad op het hooglerarenbeleid.

Het UvA Hooglerarenbeleid is eind 2021 geactualiseerd en het nieuwe beleid is in 2022 in gebruik genomen.

In 2022 is verder gewerkt aan de verankering en verheldering van reeds bestaand beleid voor bijzondere leerstoelen. Ook zijn er aan de hand van de recent afgeronde audit 'Registratie nevenwerkzaamheden hoogleraren' verschillende acties opgestart om de transparantie te vergroten.

Promovendibeleid

Elk jaar promoveren circa 600 kandidaten bij de UvA. Twee derde van de promoties valt in de bèta- en medische sector, en een derde in de maatschappij- en gedragswetenschappen, geesteswetenschappen, economie en rechtsgeleerdheid. In totaal werken zo'n 2.000 promovendi aan hun promotieonderzoek.

16 JUNI

De Raad van Toezicht van de UvA heeft Peter-Paul Verbeek benoemd tot rector magnificus en lid van het College van Bestuur van de UvA. Dit gebeurt met een positief advies van de medezeggenschap. De benoeming is voor een periode van vier jaar en gaat in op 1 oktober 2022.

Het UvA Promovendibeleid vormt het kader voor het welzijn en de positie van alle typen promovendi aan de UvA. In 2022 heeft de UvA extra aandacht besteed aan de sociale veiligheid en de mentale gezondheid van de promovendi, het ontwikkelen van academische en niet-academische vaardigheden, de scholing van (co)promotoren en ook aan de positie en het welzijn van (internationale) promovendi die geen aanstelling hebben aan de UvA. Dit werk zal de komende jaren in samenspraak met alle UvA promovendi worden voortgezet via de UvA Centrale Promovendiraad (CPC).

Themagerichte samenwerking

Het instellingsplan 'Inspiring Generations' (2021-2026) stelt dat er, aanvullend op scherpere keuzes in de onderzoeksprogrammering, een stimulans voor samenwerking tussen disciplines komt rond vier maatschappelijke thema's. Gedurende 2022 heeft dit voornemen meer vorm gekregen met de uitwerking van het programma 'Thematische samenwerking'. Doel van de (intensievere) samenwerking is ook een betere aansluiting op de behoeften van externe partijen in ons onderzoek met als doel het realiseren van meer impact.

Per maatschappelijk thema is een stuurgroep ingesteld. Deze stuurgroepen zijn verantwoordelijk voor het vormgeven van samenwerking tussen wetenschappers uit verschillende UvA-faculteiten binnen het thema. De stuurgroepen doen voorstellen voor de inzet van de beschikbare middelen.

Elke stuurgroep bestaat uit zeven wetenschappers uit elk van de faculteiten, en heeft twee decanen, een als voorzitter en een als vice-voorzitter. De wetenschappers zorgen voor aansluiting van het thema op hun faculteit en de onderzoeksinstituten. De stuurgroepen worden ondersteund door een themamanager.

De maatschappelijke thema's zijn in 2022 inhoudelijk verder uitgewerkt door de stuurgroepen. Ook is er per thema gewerkt aan een werkplan dat beschrijft hoe zij binnen dat thema de interfacultaire onderzoekssamenwerking wil stimuleren en hoe zich dit op termijn moet vertalen in onderwijsaanbod.

Per thema zijn jaarlijks middelen beschikbaar. Deze worden langs drie verschillende instrumenten ingezet, plus een continue ondersteuningsfinanciering. Per thema kan de verhouding van in te zetten middelen verschillen, afhankelijk van wat binnen dat thema nodig is om de interfacultaire samenwerking met externe partijen te bevorderen. In 2022 is een call uitgezet voor twee soorten instrumenten: *seed grants* en *midsized projects*.

Research Priority Areas

In de financiering van de Research Priority Areas staat sinds 2018 interdisciplinaire samenwerking voor (methodologische) vernieuwing centraal. De UvA beoogt daarmee onderzoeksdomeinen te ontginnen op het snijvlak van verschillende disciplines.

De UvA kent de volgende Research Priority Areas:

- European Studies
- Brain & Cognition
- Global Digital Cultures
- Global Health
- Human(e) AI
- Information, Communication & the Data Society
- Urban Mental Health
- Artificial Intelligence for Health Decision-Making
- Personal Microbiome Health
- The Energy Transition through the Lens of the SDG's
- Organisational Ethics
- Trust in the Digital Society (per januari 2023)



17 JUNI

Guido de Wilde, Peter Sloot, Annelies Dijkstra, Hotze Mulder en Peter Vonk ontvangen tijdens de jaarlijkse penningendag de UvA Erepenning voor hun buitengewone inzet en verdiensten voor de universiteit.

UvA Data Science Centre

Het UvA Data Science Center (DSC) is sinds haar start in 2021 gegroeid naar meer dan vijftig leden vanuit alle faculteiten, inclusief het UMC en ACTA. Het centrum werkt vanuit de Universiteitsbibliotheek aan het versterken en innoveren van datagedreven onderzoek aan de UvA. Om dit te bereiken zijn er drie programma's opgezet: het *Accelerate*-programma waaraan inmiddels dankzij impulsfinanciering 18 fte datawetenschappers en -engineers verbonden zijn, het *Affiliate*-programma met 26 deelnemers, en het interdisciplinaire PhD-programma met zeven vanuit het DSC gefinancierde promovendi.

In 2022 zijn er zeventien evenementen georganiseerd waaronder trainingen en seminars, een hackathon en de jaarlijkse *Data Science Day*. Tijdens de *Data Science Day* komen de DSC-leden samen om te werken, cursussen te volgen en elkaar te helpen en inspireren.

De interdisciplinaire projecten van DSC hebben reeds geleid tot vijftien publicaties, vier nieuwe manuscripten en drie onderzoeksvoorstellen.

Open Science

UNESCO beschrijft open science als een '*inclusive construct [...] to make scientific knowledge openly available, accessible, and reusable for everyone [...] to societal actors beyond the traditional scientific community*' (UNESCO, 2021). De UvA onderschrijft de doelen van open science voor zover deze daadwerkelijk meerwaarde hebben voor de wetenschap en zolang de belangen van de universiteit en haar onderzoekers niet worden geschaad.

In 2019 heeft de UvA een programma voor open science opgenomen in het Strategisch Kader Onderzoek. In het programma wordt vooral veel aandacht besteed aan:

- FAIR-data en research data management (RDM)
- Open access en scholarly communication
- Digitale soevereiniteit

Tegelijkertijd heeft de UvA in 2022 op een tweetal andere aspecten van open science voortgang geboekt. Voor citizen science is een project opgezet om de definitie en scope voor de UvA te bepalen. Onderdeel van dit project is een inventarisatie van bestaande citizen science-initiatieven binnen de UvA. De uitkomst van deze studie wordt in 2023 verwacht.

Voor de verdere ontwikkeling van Open Science Communities in Nederland wordt financiering vanuit NWO beschikbaar gesteld. De Open Science Community van de UvA is in 2022 gefuseerd met de communities van de VU en HvA en het Student Initiative for Open Science (SIOS).

De drie centrale aandachtspunten moeten in samenhang worden gezien, waarbij beleid en activiteiten op het gebied van FAIR-data en *scholarly communication* de digitale soevereiniteit dienen te verbeteren dan wel te borgen.

De UvA is nauw betrokken bij initiatieven ter bevordering van digitale soevereiniteit. Binnen de universiteit voert het Instituut voor Informatierecht (FdR) een studie uit onder de titel 'Information Law and the Digital Transformation of the University: Navigating Digital Sovereignty, Data Governance, and Access to Research Data'. De rapportage van deze studie wordt in 2023 verwacht en zal ook beleidsaanbevelingen bevatten.

Via de rector en de coördinator open science is de UvA betrokken bij de *Dutch Taskforce on Responsible Management of Research Information and Data* en bij het Nationaal Plan Open Science, onder meer in de stuurgroep en als co-auteur van het zogenoemde Ambition Document 2030.



Breedtespectrum van UvA-domeinen

Quacquarelli Symonds (QS) publiceert een ranking per domein voor 53 wetenschappelijke domeinen. In de hiernaast genoemde 30 domeinen (editie maart 2023) komt de UvA voor binnen de wereldwijde top 100.

PLAATS 1-20

- Anthropology
- Communication & Media
- Data Science
- Dentistry
- Geography
- Psychology
- Sociology

PLAATS 21-50

- Development Studies
- Computer Science
- Education
- English
- History
- Law
- Library & Information Management
- Linguistics
- Medicine
- Philosophy
- Physics and Astronomy
- Politics and International Studies
- Social Policy and Administration

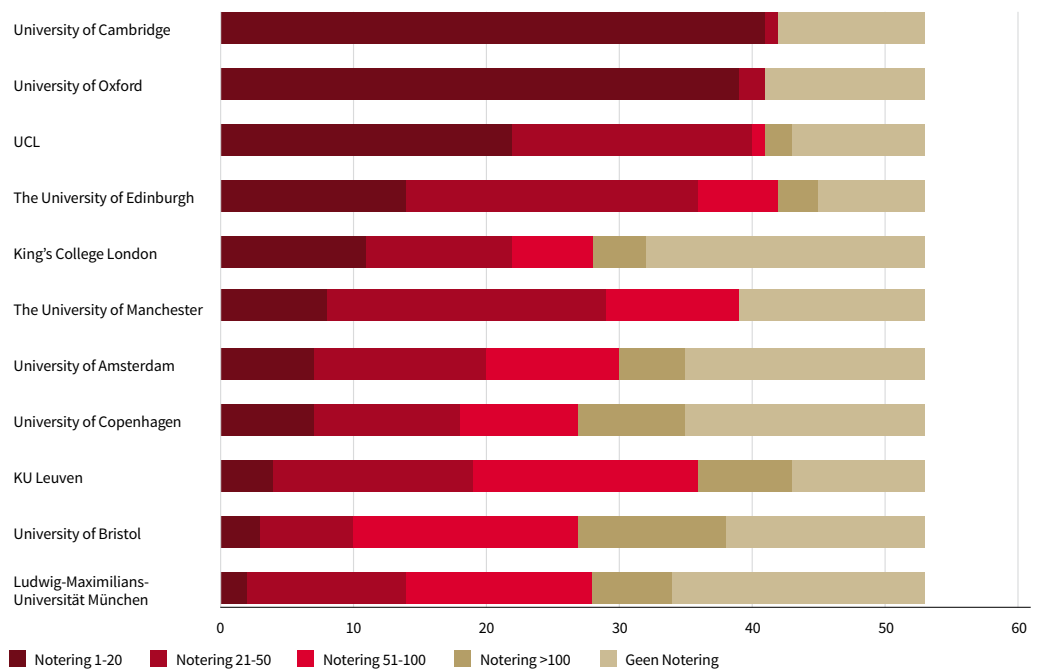
PLAATS 51-100

- Archaeology
- Mathematics
- Biology
- Accounting and Finance
- Modern Languages
- Business and Management
- Economics and Econometrics
- Hospitality & Leisure Management
- Theology and Religion Studies
- Statistics

Europese top 10 QS ranking van aantal vermeldingen in domeinen top 100's

QS maakt een peer-analyse mogelijk met universiteiten die qua profiel op de UvA lijken, de zogeheten algemene universiteiten. Deze universiteiten doen onderzoek en bieden onderwijs dat grote delen van het volledige wetenschappelijke spectrum beslaat. De grafiek geeft per Europese universiteit aan in hoeveel van de 53 domeinen zij in de top 100 van QS staan en hoe de verdeling van de domeinen is over de 3 plaatsingscategorieën. Ook is aangegeven op welke domeinen universiteiten 'niet actief' zijn. Van enkele Parijse universiteiten¹ geeft QS geen ranking per discipline.

¹ Van enkele Parijse universiteiten geeft QS geen ranking per discipline.



Internationaal zet de UvA zich in de volgende rollen in voor digitale soevereiniteit:

- Als lid van de League of European Research Universities (LERU).
- Als voorzitter van LERU's Public Infrastructure Taskforce; publicatie verwacht in 2023.
- Als lid van de European Open Science Cloud Association (EOSC-A). EOSC-A is de federatieve ict-infrastructuur voor onderzoek die een netwerk van FAIR data en diensten voor wetenschap ontwikkelt.
- Als lid van GAIA-X, een project met een Europese dimensie dat uit ongerustheid over Europese afhankelijkheid van digitale technologieën zoals cloud computing beoogt een data-infrastructuur te ontwikkelen met digitale soevereiniteit als een van de kernwaarden.

UvA-beleid voor *scholarly communication* was in de voorbije jaren sterk gericht op open access van journal-publicaties. Sinds 2019 zijn er beleidsondersteunende maatregelen getroffen zodat onderzoekers open access kunnen publiceren. Onder deze maatregelen vallen nationale overeenkomsten met uitgevers, de instelling van het Diamond Open Access fonds en ondersteuning voor green open access in UvA-DARE.

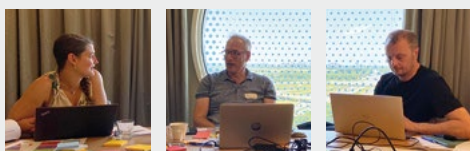
Daarnaast ijvert de UvA voor (onderzoek naar de haalbaarheid van) een publieke infrastructuur, onder andere bestaande uit een nationaal publicatieplatform gebaseerd op universitaire repositories en een onafhankelijke open knowledge database. Het publicatieplatform moet ruimte bieden aan ook andere onderzoeksuitkomsten dan wetenschappelijke artikelen, zoals (meta)data, software, protocollen (instrumenten, interventies), etc. Het UvA-initiatief voor de eerdergenoemde LERU Public Infrastructure Taskforce is hier een voorbeeld van.

Beleid voor research data management (RDM) voorziet in beter archiveren en meer publiceren van onderzoeksdata. Archiveren moet gesloten ('fair' voor de instelling) en publiceren moet open ('fair' voor de wereld), maar wel gereguleerd door een technische en juridische schil van gebruiksvoorwaarden. De UvA werkt samen met SURF aan de ontwikkeling van een online omgeving voor de uitwisseling van onderzoeksdata.

Implementatie van RDM-beleid voor FAIR-data is sterk afhankelijk van de beschikbaarheid van een ict-infrastructuur voor onderzoek (services, software, hardware en ondersteuning) en van data stewards en data scientists. Laatstgenoemde is in 2022 onderkend met de urenuitbreiding van data stewards en data scientists in de faculteiten en onderzoeksinstituten.

De beschikbare centrale ict-infrastructuur is door de Universiteitsbibliotheek en de afdeling ICTS in kaart gebracht. Een van de centrale services betreft het in 2022 geïmplementeerde systeem voor research management services (RMS) dat een administratieve ontlasting van datamanagement voor onderzoekers beoogt. Het nu nog rudimentaire RMS-systeem zal de komende jaren worden uitgebreid met nieuwe functionaliteit.

Ook de overige ict-infrastructuur, met name voor de opslag van onderzoeksdata, passend bij verschillende soorten data, in verschillende fasen van de onderzoekscyclus, zal de komende jaren verder ontwikkeld worden. Om centrale voorzieningen van de Universiteitsbibliotheek en ICTS zo goed mogelijk te laten aansluiten op decentrale voorzieningen en op de noden en wensen van de onderzoeksinstituten is een begin gemaakt met een inventarisatie, met behulp van vragenlijsten en interviews binnen de faculteiten en instituten. Een eerste rapportage wordt begin 2023 verwacht.



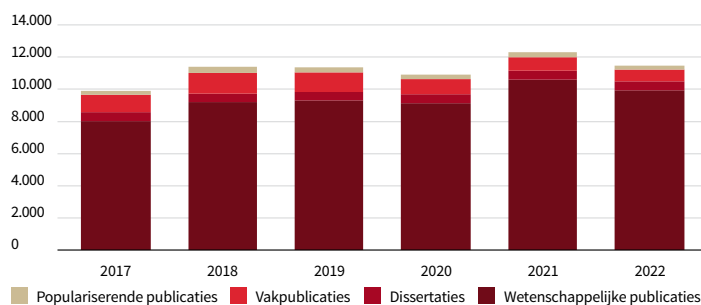
20 JUNI

Op uitnodiging van het netwerk van Teaching & Learning Centres kwamen 14 UvA docenten tijdens de 24-uurs onderwijsretraite bijeen om te werken aan innovatie in hun onderwijs. Dit jaar namen ook een paar studenten, die een Grassrootsbeurs hebben ontvangen, deel.

Ontwikkeling onderzoeksproductie

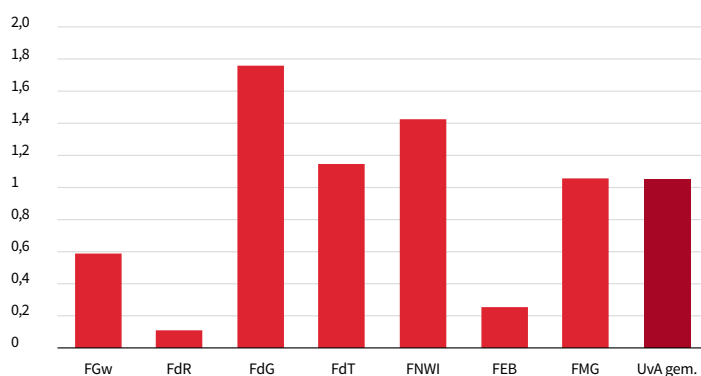
Aantal publicaties

De grafiek toont het aantal publicaties van de UvA, incl. de FdG, volgens de KUOZ-definitie van de UNL.



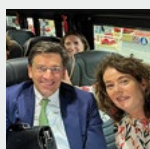
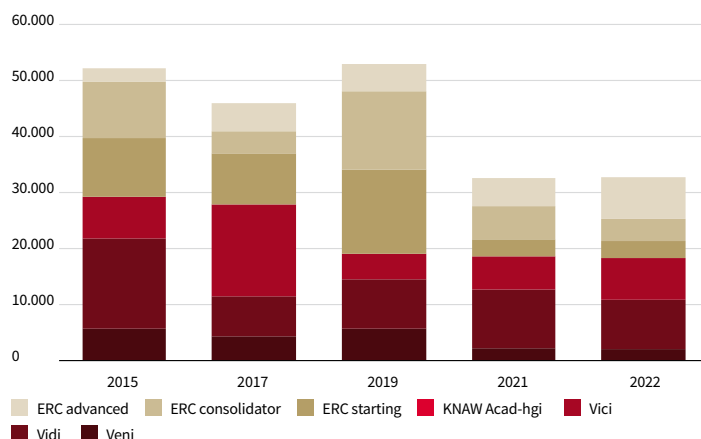
Aantal dissertaties per hoogleraar in 2022

De UvA telde in 2022 568 promoties. Gemiddeld vond één promotie per (gewoon) hoogleraar plaats, met aanzienlijke verschillen tussen de faculteiten.



Individuele grants en awards (jaar van toekenning, in k€)

De grafiek toont de aan individuele onderzoekers toegekende grants van NWO, KNAW en ERC, omgerekend naar geldswaarde. De uitslag voor de Veni-ronde 2021 is nog niet compleet. De Sociale en Geesteswetenschappen moet nog in april 2022 de uitslag krijgen. De andere domeinen hebben al wel een uitslag.



13 JULI

Minister Robbert Dijkgraaf van OC&W maakt kennis met Amsterdam als 'living lab'. De UvA en VU organiseerden een programma voor de nieuwe minister. Geert ten Dam neemt hem mee in het Amsterdamse Ecosysteem en vertelt hoe de hoger onderwijsinstellingen samenwerken op de grote thema's AI, Duurzaamheid en Gezondheid.

Onderzoekszorg

De UvA is een brede onderzoeksintensieve universiteit. Het UvA-onderzoek is van hoge kwaliteit, blijkt uit de reguliere onderzoeksevaluaties volgens het Standard Evaluation Protocol (SEP). Het SEP vormt de kern van het stelsel voor kwaliteitszorg van het onderzoek. In de evaluatie ligt de focus op de kwaliteit van het onderzoek, de maatschappelijke relevantie van het onderzoek en de levensvatbaarheid van de onderzoekseenheid. Daarnaast is er aandacht voor open science, promovendibeleid, HR-beleid, diversiteit en de academische cultuur.

Aan de hand van het SEP worden alle onderzoekseenheden (faculteiten, onderzoeks- instituten, afdelingen en/of onderzoeksgroepen) aan de UvA eens in de zes jaar in landelijk of lokaal verband geëvalueerd door een visitatiecommissie, bestaande uit externe experts. De commissie leest hier- voor het zelfevaluatieverslag dat door de onderzoekseenheid is opgesteld en spreekt met de bestuurders, de onderzoekers, de docenten en de promovendi van de onderzoekseenheid. In 2022 zijn de volgende onderzoekseenheden positief geëvalueerd: Rechten, Sterrenkunde en Amsterdam Neuroscience.

In 2022 werden ook voorbereidingen getroffen voor de evaluatie van het onderzoek en de onder- zoeksstrategie van de volgende UvA-onderzoekseenheden: Natuurkunde, Psychologie, Scheikunde, Biologie, Cancer Center Amsterdam, Amsterdam Movement Science, Amsterdam Cardiovasculair Sciences, Amsterdam Public Health, Amsterdam Gastroenterology & Metabolism, Amsterdam Infection & Immunity en Amsterdam Reproduction & Development.

Ethische aspecten van de samenwerking met derden

Wetenschappers gaan steeds vaker samenwerking aan met derden, met name omdat dit toegang tot onderzoeksdata of -financiering, nieuwe onderzoeksvragen of valorisatiemogelijkheden oplevert. Voor bepaalde vormen van onderzoek geldt dat de resultaten gebruikt kunnen worden voor doel- einden die in ethisch opzicht problematisch zijn, bijvoorbeeld door partijen die de mensenrechten sterk veronachtzamen, terroristische of militaire motieven hebben, of schade toebrengen aan mens, dier en milieu. Nationale en transnationale overheden vragen bovendien steeds meer aandacht voor export control, dual use en samenwerking met partijen en landen die mensenrechten schenden.

Als Universiteit van Amsterdam willen we zorgvuldig omgaan met onze keuze voor samenwerking met derden en willen we onethisch gebruik van onderzoek van UvA-wetenschappers door derden zo veel mogelijk voorkomen. Anderzijds willen we voorkomen dat maatregelen daartoe de vrijheid en voortgang van de wetenschap schaden. Begin 2022 is daarom, na een meerjarig beleidstraject met uitgebreide consultatie van interne en externe stakeholders, een beleidskader 'Samenwerking met derden in onderzoek' vastgesteld. Het beleidskader beoogt UvA-medewerkers en afdelingen, en in het bijzonder onderzoeksdirecteuren, te helpen bij de overweging om wel of niet een nieuwe samenwerking aan te gaan. Het heeft oog voor de verschillen in wetenschapsbeoefening aan de UvA en voor het feit dat het vaak afhangt van de combinatie van onderzoeksvraag en beoogde derde partij of een samenwerking ethisch problematische aspecten heeft. Met de formulering van dit beleid wil de UvA niet alleen de bewustwording vergroten en onderzoekers een duidelijk(er) handelingsperspectief bieden, maar als organisatie ook proactief werken aan normatieve kaders die mede ingegeven zijn door maatschappelijke ontwikkelingen.

Onderdeel van het beleid is de instelling van een adviescommissie voor ethische aspecten rond de samenwerking met derden, die in 2022 is ingesteld en verschillende keren bij elkaar is gekomen teneinde hun mandaat en werkwijze te bespreken. Enkele algemene adviesverzoeken zijn bij de commissie binnengekomen. De adviescommissie doet jaarlijks verslag van het aantal en de soorten adviesaanvragen die bij haar zijn binnengekomen, alsmede van de wijze waarop zij daarover geadviseerd heeft.



Promoties en joint doctorates

In 2022 werden 568 proefschriften verdedigd: 323 vrouwen (57%) en 245 mannen (43%) zijn gepromoveerd. In 22 gevallen (4%) werd het predicaat 'cum laude' toegekend. Van het totaal aantal gepromoveerden was 369 (65%) van Nederlandse en 199 (35%) van buitenlandse afkomst. Van de 568 promoties waren er negentien opgezet als joint doctorate-trajecten.

Bij een aantal promoties is de status van (mede-)promotor verleend aan een universitair hoofd-docent, hetgeen mogelijk is sinds de verruiming van het ius promovendi.

Blikvangers in het onderzoek

In 2022 kregen twee UvA-onderzoekers een ERC Starting Grant van circa 1,5 miljoen euro: Maarten Marsman en Federico Savini.

Twee onderzoekers kregen een Consolidator Grant (van circa 2 miljoen euro): Simon van Gaal voor zijn onderzoek *Naar een beter begrip van het menselijk bewustzijn* en Tom van de Meer voor *Healthy or Harmful Distrust? On the Democratic Relevance of Political Scepticism over Blind (Dis)Trust*.

Ook ontvingen drie onderzoekers een Advanced Grant van circa 2,5 miljoen euro: Rivke Jaffe voor haar project *Political Animals: A More-than-Human Approach to Urban Inequalities*, Han van der Maas voor *Beyond the Tipping Point: Cascading Transitions in the Behavioural and Social Sciences* en Amade M'charek voor *Vital Elements and Postcolonial Moves: Forensics as the Art of Paying Attention in a Mediterranean Harbour Town*.

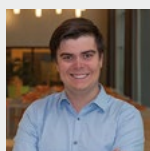
Ook ontvingen elf wetenschappers van de Europese Commissie een Marie Skłodowska-Curie-beurs van tussen de 175.000 en 280.000 euro per onderzoeker voor het opdoen van onderzoekservaring in het buitenland. Verder kregen vijf UvA-onderzoekers een Vici-subsidie 2021 van elk maximaal 1,5 miljoen euro van NWO: statisticus Daniel Mügge voor EU-regulering van kunstmatige intelligentie in de schaduw van wederzijdse mondiale afhankelijkheid, informaticus Ivan Titov voor Neurale netwerken leren denken door taal, bioloog Merijn Kant voor *Plaagvorming: anticiperen met behulp van slimme resistentie-genen*, oncoloog Louis Vermeulen voor *Kanker voorkomen is beter dan genezen* en immunoloog Klaas van Gisbergen voor *Immunologisch geheugen in het weefsel*.

NWO kende in 2022 aan acht wetenschappers van de UvA en het AMC een Veni-subsidie toe en aan elf wetenschappers een Vidi-subsidie. De Veni-subsidie van maximaal 250.000 euro wordt toegekend aan recent gepromoveerde academici die het bedrag gedurende drie jaar mogen gebruiken om eigen onderzoeksideeën uit te werken. De Vidi-subsidie is een bedrag tot 800.000 euro om een eigen onderzoeksgroep op te zetten en een nieuwe onderzoekslijn te starten.

De KNAW benoemde in 2022 de UvA-hoogleraren Daniel Bonn, Marieke de Goede, Amade M'charek en Sonja Smets tot lid.

UvA Institute for Advanced Study

Het UvA Institute for Advanced Study (IAS) is opgericht als aanjager voor interdisciplinaire wetenschappelijke vernieuwing. Onderzoekers uit alle vakgebieden komen in het IAS samen om zich te richten op wetenschappelijke en maatschappelijke uitdagingen die een geïntegreerde benadering vergen. Het IAS functioneert als broedplaats en heeft een pionierende en synergie-bevorderende functie tussen de faculteiten. Interdisciplinaire methodologie-ontwikkeling vormt de inhoudelijke kern van het instituut.



14 JULI

Daan Rademaekers, Student Future Planet Studies, is door het College van Bestuur benoemd tot studentassessor van de Universiteit van Amsterdam voor het collegejaar 2022-2023. Focuspunten voor Rademaekers zijn internationaliseren, mentale gezondheid en de effecten van corona op het onderwijs.

Het fysiek samenbrengen van onderzoekers is gewoonlijk een centrale activiteit van het IAS. Na de coronaperiode van grotendeels online organiseren kon de fysieke locatie in 2022 weer in volle mate worden benut. Dit heeft geleid tot een forse toename van activiteiten alsook inhoudelijke verbreding door nieuw leiderschap (directeur en instituutsmanger). Het jaar 2022 was een vol en rijk jaar gekenmerkt door heropstart, vernieuwing en groei.

Bestaande initiatieven (zoals Polder) zijn verder versterkt, activiteiten die waren gestopt zijn weer herstart (zoals the Future of Energy-lezingenreeks) en er zijn twee nieuwe, interdisciplinaire onderzoeksgroepen bij gekomen, die nu regelmatig op het IAS samenwerken (het NWA-project Microbiome Health en het AI, Media & Democracy Lab). Ook zijn het afgelopen jaar verschillende nieuwe werkgroepen in het kader van het instellingsplan bij het IAS bijeengekomen om hun samenwerking af te trappen en te verdiepen. Verder zijn er twee nieuwe onderzoeksthema's bij gekomen: Digital Infrastructures and Societies en Governance of Complexity.

De fellowships van internationale gastonderzoekers die waren uitgesteld, zijn alsnog begonnen. Ook zijn het levendige intellectuele ecosysteem en de interactie met de UvA-IAS-community weer leven ingeblazen. In 2022 is ook een nieuw type fellowship gecreëerd: het Policy Fellowship, en het IAS is een nieuwe samenwerking begonnen met het DSC in de vorm van een gezamenlijk fellowship.

Wetenschappelijke integriteit

Meer dan eens zagen wetenschappers zich het afgelopen jaar geconfronteerd met kritische vragen uit de samenleving over de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek. Zij kunnen rekenen op aandacht van, al dan niet voor de bescherming van bepaalde belangen georganiseerde, mondig burgers, in het debat over maatschappelijk urgente thema's. Journalisten hebben ook veel interesse getoond in de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek. Zo was er in het afgelopen jaar veel aandacht voor de nevenwerkzaamheden van hoogleraren bij de Nederlandse universiteiten. Voor de UvA betrof het met name de hoogleraren Fiscaal recht.

Transparantie over de herkomst van de financiële middelen voor wetenschappelijk onderzoek is fundamenteel voor het vertrouwen van burgers en overheden in de wetenschap. Ter versterking van dit vertrouwen hebben de universiteiten gezamenlijk de verplichting op zich genomen om via een nieuw in te richten openbaar register openheid te geven over alle nevenwerkzaamheden van hun hoogleraren.

De UvA spant zich voortdurend in om schendingen van wetenschappelijke integriteit te voorkomen. Zo heeft het College van Bestuur voor iedere faculteit een hoogleraar aangewezen als vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon verstrekt informatie en probeert te bemiddelen in beginnende conflicten. In het uiterste geval doet de Commissie Wetenschappelijke Integriteit onderzoek naar vermoedens van schending van wetenschappelijke integriteit en brengt daarover advies uit aan het College van Bestuur.

In 2022 heeft het College van Bestuur geen (inhoudelijke) beslissingen hoeven nemen over door de commissie ontvangen klachten. In het verslagjaar werd (slechts) één nieuwe klacht ontvangen. De behandeling daarvan loopt nog. Een omvangrijk onderzoek naar een in 2021 ingediende klacht loopt eveneens nog en zal naar verwachting medio 2023 worden afgerond.

In 2022 is de herziening van de Klachtenregeling wetenschappelijke integriteit voorbereid. Naar verwachting zal het College van Bestuur de nieuwe regeling in de eerste helft van 2023 vaststellen.

Jaarverslag 2022 van de vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit

De UvA onderschrijft de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit, zoals opgesteld in 2018 en die de eerdere versies vervangt. Conform het Landelijk Model Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit heeft de universiteit in het verlengde daarvan in 2013 haar eigen klachtenregeling opgesteld en een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit aangesteld.

In 2018 zijn voor elk van de vijf campussen een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit aangesteld. Daarmee zijn de verschillende aan de UvA vertegenwoordigde onderzoeksdomeinen (alfa, bèta, gamma en medisch) vertegenwoordigd. De vertrouwenspersonen hebben expertise op een van deze domeinen, maar werken instellingsbreed; medewerkers, studenten of andere belanghebbenden kunnen, mochten zij dat willen, een andere vertrouwenspersoon consulteren dan de voor het vakgebied/de campus aangewezen vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon fungeert als aanspreekpunt inzake vragen en klachten over wetenschappelijke integriteit en geeft daarover advies, probeert indien mogelijk te bemiddelen of de zaak in der minne te schikken en/of informeert de klager over de procedure bij het indienen van een klacht bij de Commissie Wetenschappelijke Integriteit.

Gedurende 2022 waren de vertrouwenspersonen:

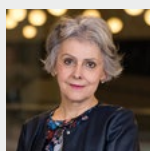
- prof. dr. Ed van Bavel (AMC); vanaf eind 2022 neemt prof. dr. Janneke Horn dit over;
- prof. dr. Jeroen van Dongen (ASP);
- prof. dr. Luiza Bialasiewicz (Binnenstadcampus)
- prof. dr. Annette de Groot (REC);
- dr. Ir. Jan Harm Koolstra (ACTA)

1. Behandelde zaken

Bij de vertrouwenspersonen zijn gedurende 2022 de volgende zaken aangekaart. De behandelde zaken betroffen (veronderstellingen ten aanzien van):

- i. (vermoeden) toe-eigenen van intellectueel eigendom (2x)
- ii. vraag over intellectueel eigendom (4x)
- iii. (vermoeden) plagiaat (3x)
- vi. onenigheid over auteursvolgorde boven een publicatie met meerdere auteurs (1x)
- vii. andere vragen rond auteurschap (7x)
- ix. melding voornemen onderzoek te doen naar schending Wetenschappelijke Integriteit (4x)
- xii. twijfel over inzet en voortgang promotiebegeleiding (7x)
- xiii. klacht over fraude in onderwijs (1x)
- xvi. melding van veelvoorkomend oncollegiaal gedrag waarin anderen worden meegezogen en waardoor een sociaal onveilige werkomgeving ontstaat; zijdelings is hiermee ook de wetenschappelijke integriteit in het geding (8x)

Over deze zaken gaven de vertrouwenspersonen advies of trachtten zij te bemiddelen.



15 JULI

Rector Magnificus Karen Maex neemt op 15 juli afscheid. Na bijna tien jaar bij de UvA gewerkt te hebben, eerst als decaan van de bètafaculteit en daarna als rector, keert zij terug naar Leuven.



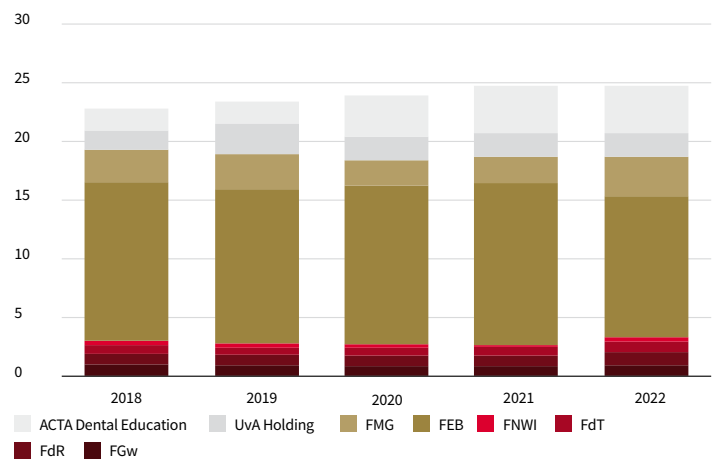
Wat is jouw lievelingsplek als je de drukte van de stad wilt ontvluchten?

Amber (student Artificial Intelligence): 'Ik ben gek op de parken in Amsterdam! Veel van jullie zullen al wel gehoord hebben van het Vondelpark. Dat is wel mooi, maar te druk naar mijn smaak. Ik ga graag naar het Oosterpark (omdat ik in Oost woon) en het Flevopark. Het Flevopark ligt in een meer natuurlijke omgeving, en ik raad het vooral aan als je behoefte hebt aan een rustigere plek. Je kunt ook een verkoelende duik nemen in de Amstel. Of je kunt naar Park Somerlust gaan. Het is iets verder stroomafwaarts, maar het is een geweldige plek om te ontspannen.'

Valorisatie-indicatoren ‘mensen’

Contractonderwijs aan de UvA (in M€)

De grafiek toont de inkomsten uit het contractonderwijs (niet-bekostigd onderwijs) per faculteit. De Amsterdam Business School en ACTA Dental Education hebben de grootste omzet in dit segment. De omzet van het Sportcentrum is buiten beschouwing gelaten.



1 AUGUSTUS

Ook in 2022 zet de UvA in op onderwijsinnovatie vanuit de 'Kwaliteitsafspraken hoger onderwijs 2019-2024'. De UvA investeert o.a. in intensivering van het contact tussen student en docent, verdere professionalisering van docenten en Teaching and Learning Centres.

7. Innovatie, impact, valorisatie

Strategisch Kader Valorisatie

In 2022 is een strategie vastgesteld om de maatschappelijke impact van het onderzoek en onderwijs aan de UvA te vergroten en een schielsprong te maken in valorisatie. Onder valorisatie verstaan we aan de UvA: het door samenwerking en *productive interactions* binnen onderzoek of met de uitkomsten van onderzoek creëren van waarde voor de maatschappij en economie. De waarde heeft de vorm van een product, dienst, proces of bedrijvigheid.

De valorisatiestrategie staat in het UvA Strategisch Kader Valorisatie. Het doel is om de impact van het UvA-onderzoek op de markt en in de publieke sector te vergroten, maar ook om de wederkerigheid met onderzoek en onderwijs te verhogen, en de maatschappelijke positionering van de UvA regionaal, nationaal en internationaal te versterken. De strategie bestaat uit acties op het gebied van cultuur en HR-beleid, *governance*, ondersteuning van wetenschappers, faciliteiten, onderwijs en maatschappelijke partnerschappen.

Universitaire Valorisatiecommissie (UVC)

In 2022 is ook de Universitaire Valorisatiecommissie (UVC) opgericht: een adviescommissie die het College van Bestuur adviseert over strategische en praktische zaken rondom valorisatie. De commissie vormt een brug tussen de faculteiten en UvA Centraal en is naar buiten toe het orgaan voor de vertegenwoordiging, penvoering of lobby waar het gaat om valorisatie.

De UVC doet aan UvA-brede kennisdeling en aan afstemming, strategiebepaling en samenwerking in de regionale, landelijke en internationale valorisatie-initiatieven.

De leden van de UVC vertegenwoordigen elk een faculteit of een (de)centrale organisatie-eenheid. Zij maken de verbinding tussen de (de)centrale valorisatieactiviteiten. Alle leden zijn zelf actief op het gebied van valorisatie.

Innovation Exchange Amsterdam (IXA)

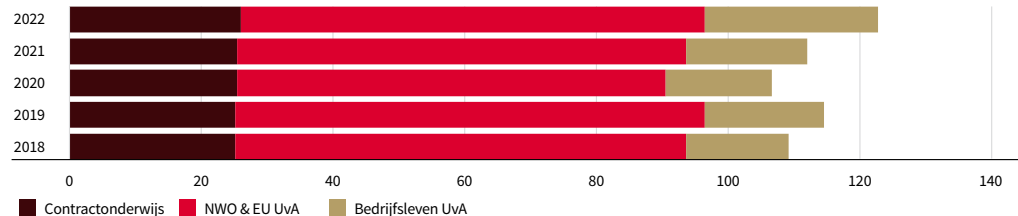
Een van de ambities in het Strategisch Kader Valorisatie is om de samenwerking met de Amsterdamse kennisinstellingen (VU, AUMC, HvA en UvA) te versterken. Dit gebeurt binnen het kader van Innovation Exchange Amsterdam (IXA), waarin de Kennis Technology Transfer Bureaus van de kennisinstellingen hun krachten hebben gebundeld. Samen werken de instellingen aan de versterking van begeleiding en alle voorzieningen voor kennisintensieve start-ups. Daarnaast worden gezamenlijk Amsterdamse valorisatieprogramma's ontwikkeld op de thema's 'AI', 'Health' en 'Climate Neutral Cities'.

Het UvA-team binnen IXA biedt onderzoekers de expertise en ondersteuning van business developers, subsidieadviseurs en juristen. Ook beheert IXA het UvA Valorisatiefonds. Met een proof of concept-financiering uit dit fonds kunnen UvA-onderzoekers nieuwe ideeën met een hoge valorisatiepotentie verder uitwerken. Daarnaast zijn door IXA onder meer thematische webinars over valorisatie voor onderzoekers verzorgd en is voorlichtingsmateriaal ontwikkeld. Met de organisatie van bijeenkomsten en evenementen wordt ook de deur naar de buitenwereld opengezet.

Valorisatie-indicatoren ‘samenwerking’

Ontwikkeling externe baten in M€, UvA-groep excl FdG

De grafiek toont de externe inkomsten uit onderwijs en onderzoek, excl. FdG en incl. groepsmaatschappijen (UvA Holding, ACTA Holding, SEO).



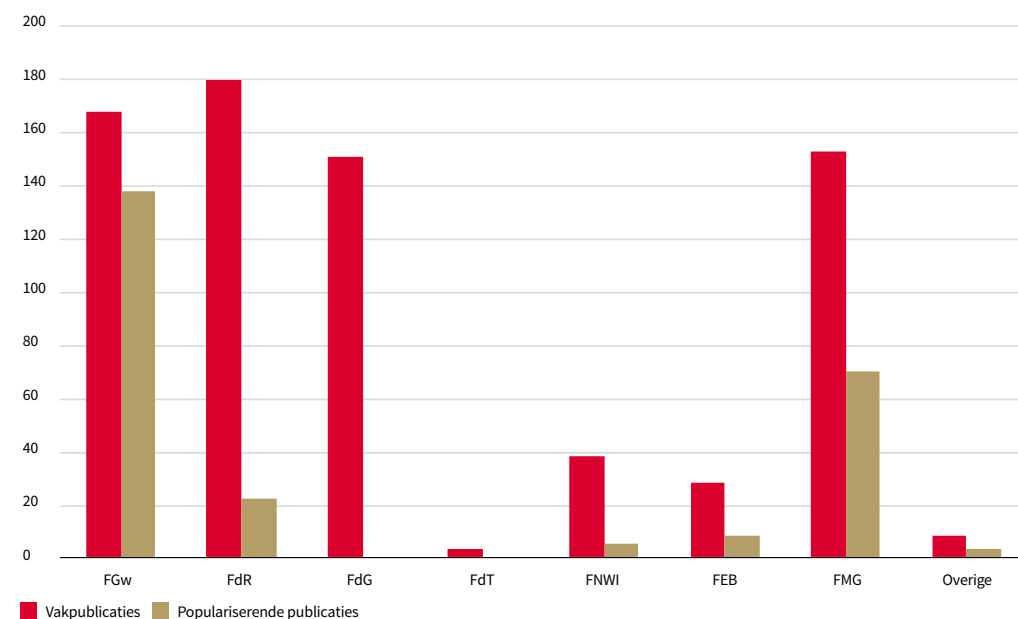
Wetenschappelijke samenwerking

De tabel geeft het percentage aan van alle wetenschappelijke publicaties van de UvA in de CWTS-database dat samen met niet-UvA-auteurs is geschreven (bron: CWTS Leiden).

WETENSCHAPPELIJKE SAMENWERKING	2018	2019	2020	2021	2022
% co-publicaties met andere instellingen	86,2%	86,9%	87,7%	88,8%	89,4%
waarvan buitenland	57,7%	59,8%	61,5%	63,2%	64,3%
waarvan bedrijfsleven	6,3%	6,3%	6,4%	6,9%	7,3%

Publicaties voor bredere kring 2022

De grafiek toont het aantal vakpublicaties en populariserende publicaties (indeling conform UNL-definitie) per faculteit. Dit zijn de publicaties voor een vakmatig en algemeen geïnteresseerd publiek.



5 AUGUSTUS

Nadat coronabeperkingen de laatste jaren roet in het eten gooiden, kan UvA Pride weer volwaardig deelnemen aan Pride Amsterdam 2022! Van Pride Walk tot Pride University tot Canal Parade: samen met de VU, de HvA en Inholland zijn we erbij.

IXA Next: Talent voor innovatie

Dankzij het IXA Next-programma 'Talent voor innovatie' is in Amsterdam een netwerk van incubatorhubs tot stand gekomen. Deze hubs, waar bijvoorbeeld het Humanities Lab en de Law Hub deel van uitmaken, bieden onderzoekers en studenten een fysieke plek om innovatieve ideeën te ontwikkelen. In april 2022 is het IXA Next-programma afgesloten met een slotbijeenkomst in Startup Village, een gemeenschap van start-ups en netwerkpartners in Amsterdam.

Naast de incubatorhubs is hard gewerkt aan innovatie in de fysica en aan ondernemerschaps-onderwijs in alle betrokken kennisinstellingen. Zo heeft het IXA Next programma een impuls gegeven aan academisch ondernemerschap, innovatie en valorisatie in de metropoolregio Amsterdam.

ASIF

Naast het UvA Valorisatiefonds is enkele jaren geleden het Amsterdam Student Investment Fund (ASIF) opgericht. ASIF is een klein investeringsfonds voor en door studenten. Het is een samenwerkingsverband van de UvA en de VU. Inmiddels heeft ASIF een portefeuille van elf start-ups opgebouwd waaraan financiering is verleend. De UvA wil de mogelijkheden voor studenten om bij te dragen aan innovatie, impact en valorisatie in de komende jaren verder uitbreiden.

Nationaal Groeifonds

Met het Nationaal Groeifonds investeert de overheid tussen 2021 en 2025 twintig miljard euro in projecten van kennisinstellingen en het bedrijfsleven die zorgen voor economische groei van Nederland op de lange termijn. Het fonds is een initiatief van de ministeries van Economische Zaken en Klimaat en Financiën. In 2022, tijdens de tweede ronde van het Nationaal Groeifonds, verdeelde het kabinet vijf miljard euro over 28 projecten. De UvA was bij verschillende projecten betrokken: de Nationale LLO Katalysator, Digitaliseringsimpuls onderwijs NL, CropXR, Biotech Booster en Einstein Telescope.

Eerder is door zowel het Nationaal Groeifonds (276 miljoen euro) als NWO (25 miljoen euro) financiering toegekend aan multidisciplinaire consortia van kennisinstellingen en bedrijven onder leiding van de UvA waarbinnen meerjarig onderzoek wordt gedaan op het gebied van kunstmatige intelligentie (AI).

ROBUST

NWO stopt de komende tien jaar 25 miljoen euro in het programma ROBUST. Hierdoor krijgt onderzoek naar betrouwbare AI in Nederland een flinke impuls. Met dit langetermijnprogramma kunnen onder meer 170 promovendi onderzoek doen. ROBUST verenigt zeventien kennisinstellingen, negentien meefinancierende industriële partners en vijftien maatschappelijke organisaties vanuit heel Nederland. Maarten de Rijke, universiteitshoogleraar Artificial Intelligence and Information Retrieval aan de UvA, is de programmaleider.

Binnen het tienjarige onderzoeksprogramma wordt gekeken hoe AI duurzame oplossingen kan bieden voor maatschappelijke vraagstukken in bijvoorbeeld de zorg, logistiek, media, voeding en energie. Het verhogen van de betrouwbaarheid van AI is daarbij belangrijk. De extra investering is mede tot stand gekomen op initiatief van de Nederlandse AI Coalitie.

Verantwoord data delen

De UvA heeft in 2022 gewerkt aan het vernieuwen van de wijze waarop data met partnerorganisaties gedeeld kan worden. Uitgangspunt is om de mogelijkheden van informatie-uitwisseling te vergroten zonder de risico's uit het oog te verliezen.

Als partner in de Amsterdam Economic Board heeft de UvA het afgelopen jaar een actieve rol gespeeld in de opstart van *data commons*, waarbij verschillende partijen samenwerken om data te delen en beheren. Kenmerkend voor een *data common* is dat de data-uitwisseling een publiek- of gemeenschappelijk doel dient. De data worden beheerd volgens de principes die acceptabel zijn voor alle betrokkenen. In 2023 werkt de Board aan het zichtbaarder maken van dit initiatief door een breder samenwerkingsverband te creëren en een start te maken met een aantal *use cases*.

Als lid van de UNL heeft de UvA initiatief genomen om te verkennen of het delen van personeelsgegevens tussen universiteiten wellicht mogelijk is via de infrastructuur van Amsterdam Data Exchange (AMdEX). In samenwerking met AMdEX en de UNL is er een demo ontwikkeld. De inzet voor het komende jaar is om in overleg met de andere universiteiten toe te werken naar een pilotproject.

30 AUGUSTUS

Bestuursvoorzitter Geert ten Dam luidt de noodklok over de komst van internationale studenten naar de UvA en Amsterdam en de impact daarvan op het onderwijs, huisvesting en de stad. De UvA gaat het ministerie toestemming vragen om als experiment te werken met een quotum voor internationale studenten bij politicologie en psychologie.



'Het is gaaf om de kans te krijgen iets creatiefs te doen dat niets met je studie te maken heeft.' —

Miriam Wilson, keramiekles Crea

TTS

8. Duurzaamheid

Visie en beleid

De UvA wil op het gebied van verduurzaming bij de voorhoede horen. Om aan deze ambitie invulling te geven is in 2020 het *Whitepaper duurzaamheid: vijf doelen voor een duurzame UvA* vastgesteld. Tijdens de huidige instellingsplanperiode werkt de UvA aan de hand van dit Whitepaper aan duurzaamheid in onderzoek, onderwijs, valorisatie en bedrijfsvoering.

Duurzaamheid in onderwijs

De UvA heeft twee hoofddoelen ten aanzien van duurzaamheid in onderwijs: in alle curricula op passende wijze aandacht besteden aan duurzaamheid én alle studenten de mogelijkheid bieden om zich in duurzaamheid te specialiseren door voor duurzaamheidsvakken of -tracks te kiezen.

Om deze doelen te bereiken worden verschillende initiatieven genomen op het niveau van de faculteiten en opleidingen. Zo heeft de faculteit Rechtsgeleerdheid een nieuw projectvak over duurzaamheid ontwikkeld waarin bachelorstudenten leren over de rol van het recht in duurzaamheidsvraagstukken.

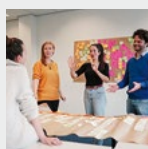
In 2022 werden de eerste metingen verricht naar de mate waarin duurzaamheid in het onderwijs wordt geadresseerd. Van de studenten die deelnamen aan een UvA-panelonderzoek, geeft 31% aan dat in hun opleiding aandacht wordt besteed aan hoe het vakgebied kan bijdragen aan het oplossen van duurzaamheidsvraagstukken. Van de deelnemende docenten geeft 57% aan dat zij in hun vakken aandacht schenken aan dit thema. Onduidelijk is of de aandacht aan duurzaamheidsvraagstukken als passend en voldoende wordt beoordeeld. In 2023 zal dit nader worden onderzocht.

Een tweede doelstelling is dat studenten de mogelijkheid hebben zich te specialiseren door vakken, tracks of hele opleidingen te kiezen op het gebied van duurzaamheid. Dit aanbod is in 2022 verder gegroeid, bijvoorbeeld met de start van de minor Rethinking Sustainable Societies. Uit het panelonderzoek blijkt dat studenten verdeeld zijn over de vraag of het huidige aanbod van duurzaamheidsonderwijs voldoende is: 44% vindt het aanbod voldoende, 25% vindt het onvoldoende en 31% is hierover neutraal.

Duurzaamheid in onderzoek

Vanwege de breedte van haar onderzoek is de UvA bij uitstek geoutilleerd om duurzaamheidsvraagstukken te bestuderen. In 2022 zijn twee belangrijke initiatieven gestart die interdisciplinair onderzoek op dit terrein faciliteren en stimuleren. In december werd Sustainability Platform gelanceerd, een interdisciplinair platform voor kennis over duurzaamheid. Het platform faciliteert ontmoetingen en samenwerkingen door onder meer events, co-working sessies en grants. De eerste *seed grants* voor interdisciplinair duurzaamheidsonderzoek werden in 2022 verstrekt.

Op 13 december werd de Research Priority Area (RPA) *'The Energy Transition through the Lens of the SDG's'* gelanceerd. Deze RPA verenigt onderzoekers die werken aan economische, ecologische, technologische, sociale, juridische, politieke en zakelijke aspecten van de energietransitie in relatie tot alle Sustainable Development Goals, dus niet alleen de doelen met betrekking tot klimaat en energie.



31 AUGUSTUS

De UvA vindt het belangrijk dat haar medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen. Op de vernieuwde pagina 'Opleidingen en trainingen' op de medewerkerssite vind je nu al het centrale opleidingsaanbod op één plek en kun je makkelijk filteren op werkvorm of thema.

Valorisatie en community

De UvA heeft, naast de impact via onderzoek en onderwijs, impact op verduurzaming via bijvoorbeeld de dochterondernemingen van de UvA Ventures Holding, via de Amsterdam Green Campus en via activiteiten van het UvA Green Office.

De UvA Holding investeert in een aantal ondernemingen die gericht zijn op duurzame innovatie: Photanol, producent van chemicaliën op basis van CO₂, en Plantics, producent van biologisch afbreekbaar plastic.

Amsterdam Green Campus (AGC) doet onderzoek naar duurzaamheidsvraagstukken uit de praktijk. In 2022 heeft AGC zich toegelegd op het verbinden van duurzaamheidsvraagstukken uit de praktijk aan onderwijs en onderzoek. In 2022 heeft dit bijvoorbeeld geresulteerd in een octrooi voor het fermentatief opwaarderen van reststromen van groente.

Het UvA Green Office houdt zich bezig met de verduurzaming van de campus en het onderwijs aan de UvA, maar ook met het creëren van een community rondom duurzaamheid en het stimuleren van gedragsverandering. In 2022 is het Green Office verhuisd naar een zichtlocatie op het Roeterseiland en werd er onder meer een succesvol career event georganiseerd.

Duurzaamheid in de bedrijfsvoering

De UvA wil de eigen ecologische voetafdruk met 25% in vijf jaar reduceren. Om dit te bereiken zijn op negen doelstellingen voor de bedrijfsvoering vastgesteld. Hieronder volgt een rapportage per doelstelling.

Paris Proof

De UvA wil dat al haar gebouwen in 2040 'Paris Proof' zijn. Dit betekent dat het totale energiegebruik, dus gas en elektra, inclusief het gebruik van alle apparatuur, lager is dan 70kWh per m² per jaar. In 2022 was het verbruik, met 141kWh per m², maar liefst 14% lager dan in 2021, ondanks het intensievere gebruik van de campus. Deze daling is met name het gevolg van verminderd gasverbruik.

Enkele voorbeelden van ontwikkelingen uit 2022:

- De verwarming is in het kader van de energiecrisis lager gezet, op 19 graden in plaats van 21 graden.
- Lab42, het eerste energieneutrale gebouw van de UvA, is in 2022 opgeleverd.
- De kassen op het Amsterdam Science Park zijn aangesloten op de WKO-installatie (warmtepomp met seizoensopslag).

In 2021 is bij een evaluatie van de *Routekaart energietransitie* vastgesteld dat extra aandacht en kennis in vastgoedprojecten noodzakelijk is om de Paris Proof-doelen te behalen. Naar aanleiding hiervan is in 2022 de Transitietafel Duurzame Campus opgezet. Dit is een team van experts dat toeziet op, en adviseert over, het behalen van de duurzaamheidsdoelen in grote nieuwbouw- en renovatieprojecten.

Duurzame voedselproductie leren voorspellen en verbeteren met bodemleven

Akkers en weiden kunnen behalve voedsel nog veel meer diensten leveren als het bodemleven gezond is, zoals schone lucht en schoon drinkwater. Daarnaast bufferen ze klimaatverandering door broeikasgassen op te slaan en worden ziekten en plagen onderdrukt. Deze veelvoud van functies staat onder druk, omdat het moeilijk is om ze te combineren met voedselproductie. Met het onderzoeksproject SoilProS (Soil Biodiversity Analysis for Sustainable Production Systems) van het TTW-Perspectief-programma komt daar hopelijk verandering in. Een brede coalitie van onderzoekers en bedrijven gaat bekijken op welke wijze landbouwgronden hun multifunctionaliteit kunnen terugkrijgen en welke gewassen, rassen, bodemorganismen en substraten daarbij een rol kunnen spelen. Vanuit de UvA is Elly Morriën van het Institute for

Biodiversity and Ecosystem Dynamics (IBED) betrokken als hoofdonderzoeker. De onderzoekers van UvA, NIOO-KNAW en andere kennisinstellingen gaan samen met zeventien bedrijven, NGO's en overheden het bodemleven van Nederlandse landbouwgronden in kaart brengen. Dat is een enorme klus, want een handvol grond bevat al gauw zo'n vijfduizend soorten bodemleven en tien miljard individuele organismen.

Campussen: fossielvrij

De UvA bouwt het gebruik van aardgas af en hanteert hierbij de volgende planning: Amsterdam Science Park (ASP) is aardgasvrij in 2025, het Roeterseilandcampus in 2030 en het Universiteitskwartier in 2040. Het totale gasgebruik is in 2022 met 17% gedaald ten opzichte van 2021, en de UvA ligt in grote lijnen op koers voor de doelstelling. Aardgasgebruik voor stoombevochtiging en in de laboratoria is voorlopig uitgezonderd van de doelstelling, omdat aardgas voor deze toepassingen momenteel de meest duurzame optie is. Wel wordt dit gasgebruik zoveel mogelijk teruggedrongen.

Het gasverbruik op het Roeterseiland is ten opzichte van 2021 met bijna 60% afgenomen door nieuw geplaatste hogetemperatuurwarmtepompen. Het REC zal hierdoor naar verwachting al in 2025 nagenoeg gasloos opereren (<50k m³ gas/jaar). Dit zou een reductie van 99% in vijftien jaar betekenen. Het elektriciteitsverbruik is door deze maatregel toegenomen, maar netto is veel CO₂-uitstoot voorkomen.

Op het Science Park is het gasverbruik met 19% afgenomen ten opzichte van 2021. Dit is onder meer bereikt door de aansluiting van gebouw F op de centrale WKO-voorziening. Ook is in gebouw F gas bespaard door verduurzaming van tapwatervoorzieningen en is de centrale luchtbevochtiging later aangezet waarmee tienduizenden m³ gas zijn bespaard. Onderzocht wordt of de gebruikers-eisen specifiekere gemaakt kunnen worden en alleen labs bevochtigd kunnen worden waar luchtbevochtiging essentieel is. Op het moment is het verbruik voor luchtbevochtiging circa 170k m³ gas per jaar, het equivalent van 138 huishoudens en circa de helft van het gasverbruik op het Science Park. De inzet is om in 2025, met slimmere en deels elektrische bevochtiging, onder de 50k m³ uit te komen.

Het grootste deel van het aardgas gaat naar de oudere panden in het Universiteitskwartier. Hier zijn het afgelopen jaar geen besparingen gerealiseerd. We werken aan een masterplan om ook deze campus van duurzame warmte te voorzien. Zo zullen naar verwachting met de bouw van de nieuwe UB en de renovatie van de Oudemanshuispoort en het BG5 grote stappen worden gezet. Voorlopig zorgt de gecontinueerde verlenging van het gebruik van het PC Hoofthuis, het Maagdenhuis en de oude UB echter voor een vertraagde afname van het gasverbruik in de binnenstad. Deze drie energie-inefficiënte gebouwen representeren bijna 500k m³ gasverbruik op jaarbasis.

Chemicaliën kunnen het wereldwijde plasticverdrag ondermijnen

Van 28 november tot 2 december kwam de onderhandelingscommissie van de Verenigde Naties bijeen in Uruguay om een internationaal juridisch bindend instrument voor plasticvervuiling te ontwikkelen. Wetenschappers van onder meer de UvA maken zich zorgen dat bij de onderhandelingen de diversiteit en complexiteit van de chemicaliën in plastics over het hoofd wordt gezien. Dit zou de effectiviteit van het verdrag ernstig ondermijnen, volgens een nieuw peer-reviewed artikel dat is gepubliceerd in *Environmental Science & Technology Letters*. Een recente studie heeft meer dan tienduizend chemische stoffen geïdentificeerd die mogelijk zijn gebruikt bij de productie van plastic. Een algemeen gebrek aan coördinatie tussen fabrikanten heeft ertoe geleid dat plastics vaak verschillende chemische samenstellingen hebben voor dezelfde toepassingen. Wetenschappers en maatschappelijke organisaties maken zich in toenemende mate zorgen over de negatieve effecten van chemicaliën in plastics op de gezondheid van de mens en het ecosysteem. Vaak over het hoofd gezien is het feit dat de diversiteit aan chemicaliën in kunststoffen veel uitdagingen oplevert voor de huidige en opkomende technologische oplossingen voor plasticvervuiling. Deze diversiteit maakt afvalstromen onverenigbaar en kan de kwaliteit van recyclingproducten aanzienlijk verminderen, wat resulteert in 'downcycling' en giftig afval dat extra veilige behandelingsmaatregelen vereist. wetenschappelijke tijdschrift ChemSusChem.



Duurzame energieopwekking

De UvA streeft naar optimaal gebruik van de opwekmogelijkheden op de eigen campus en hanteert de opwek van 10% van het eigen gebruik hierbij als streefwaarde. In 2022 is 465,3MWh elektriciteit zelf opgewekt. Dat is 22% meer dan in 2021. De verhoging komt onder meer door het aanbrengen van zonnepanelen op het nieuwe LAB42-gebouw. Deze eigen duurzame energieproductie bedraagt 1,4% van het totale elektriciteitsverbruik van de UvA en daarmee zijn we nog ver verwijderd van het doel van 10%. In 2021 is onderzocht of de braakliggende terreinen op het Amsterdam Science Park uitkomst kunnen bieden, maar deze terreinen blijken helaas te beperkt beschikbaar om de doelstelling te bereiken. Om het dakpotentieel optimaal te benutten is in 2022 gestart met voorbereidingen voor de aanschaf van zonnepanelen voor dakvlakken op de panden van het REC en het pand ASP904.

Campussen: circulair, natuurinclusief en klimaatbestendig

In het kader van circulariteit zet de UvA in op hergebruik en gebruik van materialen met een lage milieu-impact. Zo is in 2022 het elektrificeren van het warme tapwater van gebouw F op het Science Park uitgevoerd met hergebruikte boilers van het Roeterseiland. Bij de verduurzaming van REC JK is voor een waarde van 90.000,- euro aan componenten uit andere panden hergebruikt. Het in 2022 opgeleverde LAB42 is grotendeels demontabel en daarmee grotendeels circulair herbruikbaar bij een eventuele toekomstige demontage. Daarnaast is in 2022 een ambitieuze milieuambitie voor de bouw van LabQ vastgesteld in de vorm van een Milieu Prestatie Gebouw-eis van 0,6. Dit getal betekent dat er hoge eisen aan het milieuvriendelijker en meer circulair bouwen worden gesteld.

Reductie ecologische voetafdruk van ict

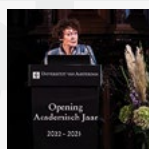
De UvA mikt op een reductie van 25% van de ecologische voetafdruk van ict in 2026 vergeleken met 2018. Dit wil de UvA onder meer bereiken door de levensduur van apparatuur te verlengen. In 2021 is besloten de gebruiksduur van laptops op te rekken naar vijf jaar en die van smartphones naar vier jaar. Dit besluit is in 2022 geïmplementeerd.

Daarnaast zijn overleggen gestart met twee grote cloudproviders om het energiegebruik in de cloud beter in kaart te brengen en terug te dringen. Uit de gesprekken bleek dat dit relatief nieuwe vragen zijn voor de providers. Dat betekent dat het nemen van stappen tijd en moeite kost, maar het betekent ook dat de UvA op dit terrein blijkbaar een van de voorlopers is.

Voedsel dat past bij de kennis van planetaire grenzen

De UvA wil de CO₂-uitstoot van de banqueting met 50% reduceren in 2022 en de CO₂-uitstoot van het in de kantine verkochte voedsel met 25% in 2026 hebben teruggebracht ten opzichte van 2018. In restaurants en cafés is 21% van de omzet veganistisch en 50% vegetarisch. Banqueting (door de UvA bèta alde lunches, borrels en dergelijke) wordt standaard, maar niet verplicht, vegetarisch aangeboden. In deze categorie was 83% van de omzet vegetarisch en 6% veganistisch.

Vermindering van de consumptie van dierlijke eiwitten is een effectieve manier om de milieuvoetafdruk van voedsel sterk te verminderen, maar de beïnvloedbaarheid van het aanbod en daarmee de haalbaarheid van de doelstelling wordt beperkt door een lopend contract met een cateraar. Uit vragen die in 2022 zijn gesteld aan het UvA-panel blijkt bovendien dat er onder medewerkers en studenten nog weinig steun bestaat voor ingrijpende maatregelen, zoals het schrappen van vlees van het menu en het aanbieden van vleesvervangers.

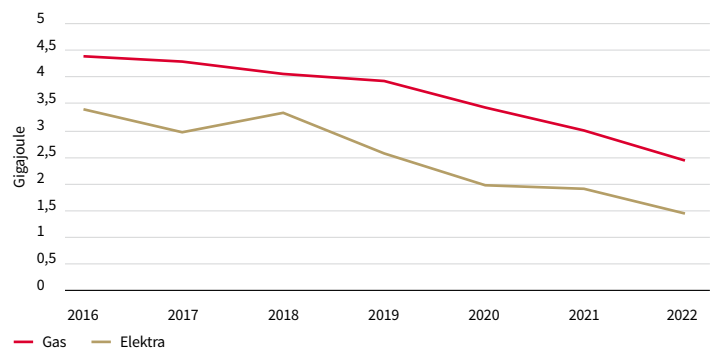
**5 SEPTEMBER**

Collegevoorzitter Geert Ten Dam opent het Academisch Jaar '22 - '23 met de vraag hoe de universiteit kan bijdragen aan een veerkrachtige democratische samenleving. Ook universiteitshoogleraar kunstmatige intelligentie en maatschappij Claes de Vreese spreekt over de rol van een universiteit in een democratie.

Gegevens over de milieubelasting

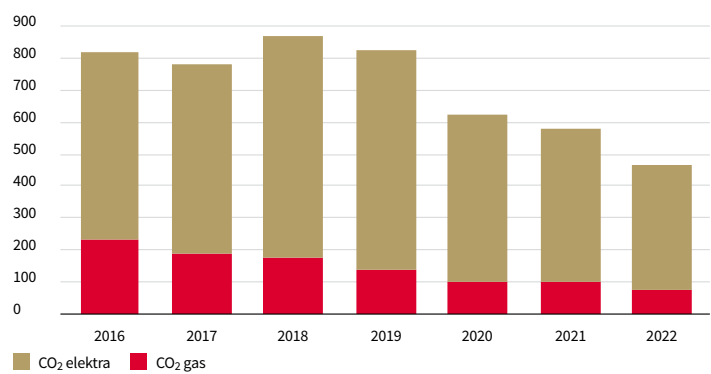
Energieverbruik per student in GJ

De grafiek toont het werkelijke verbruik van gas en elektra in gigajoule per student. Ter vermijding van dubbelrekening is het gasverbruik voor elektriciteits-opwekking (WKK) niet meegeteld.



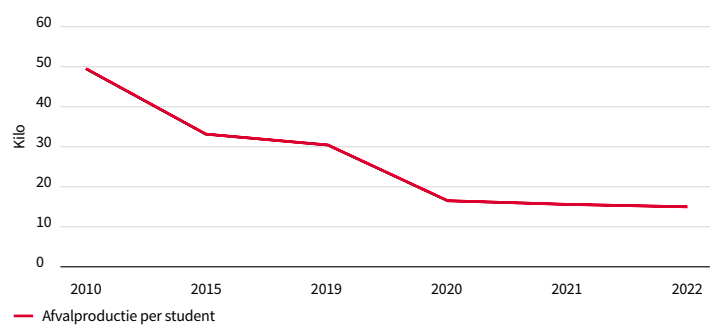
CO₂-equivalent in kg/student

De grafiek toont het CO₂-equivalent van het verbruik aan gas en elektra zonder correctie voor de inkoop van groene stroom.



Afvalproductie per student

De afvalproductie daalt de laatste jaren gemiddeld, maar is mede afhankelijk van verhuisoperaties, die doorgaans een piek in af te voeren papier en meubilair veroorzaken.



De tabel geeft een beeld van de recente ontwikkelingen ten aanzien van de doelstelling 'Paris Proof'.

	2010	2020	2021	2040
Energieverbruik (kwh)	271	164	141	70
Gas [m ³]	9.400.000	2.097.946	1.734.677	0

Verantwoord geproduceerd voedsel

De UvA wil dat al het voedsel in de kantines op een verantwoorde wijze is geproduceerd en dat dit wordt geborgd door keurmerken of anderszins. In 2022 is een vierjarig onderzoek naar het verkorten van de ketens in de bedrijfscatering gestart. Hierbij worden de UvA-campussen als case study gebruikt. Het onderzoek richt zich onder meer op emissies veroorzaakt door transport en lokale producten. In 2022 zijn er geen initiatieven ontplooid om verduurzaming van het bestaande aanbod te bevorderen.

Grondstoffengebruik

De UvA mikt op 25% reductie van het grondstoffengebruik in 2026, te meten aan de hand van te verbranden en recycleren afval. Vooralsnog is er sprake van een lichte daling van 4% ten opzichte van het basisjaar. In juli 2022 is UvA-breed gestart met een nieuw systeem voor gescheiden inzameling. Voorgenomen reducties in het gebruik van *disposables* en papier worden ruimschoots gehaald.

Reductie ecologische voetafdruk van alle reizen

In 2021 is het reisbeleid aangescherpt om de ecologische voetafdruk te verkleinen: medewerkers kunnen niet meer vliegen naar bestemmingen die met de trein binnen 6 uur bereikbaar zijn en de trein heeft de nadrukkelijke voorkeur bij bestemmingen die binnen 8 uur bereikbaar zijn. Dit beleid is geïntegreerd in het nieuwe boekingsportaal voor dienstreizen. Met deze aanscherping wil de UvA de CO₂-uitstoot door reizen van medewerkers in 2026 met 25% gereduceerd hebben ten opzichte van 2018.

Reductie ecologische voetafdruk van alle reizen

De UvA wil de CO₂-uitstoot door reizen van medewerkers in 2026 met 25% gereduceerd hebben ten opzichte van 2018. Medewerkers dienen om deze reden met de trein te reizen naar bestemmingen die met de trein binnen zes uur bereikbaar zijn. De trein heeft verder de nadrukkelijke voorkeur bij bestemmingen die binnen acht uur bereikbaar zijn. Dit treinreisbeleid is in 2021 geïntegreerd in het boekingsportaal voor dienstreizen en hierin zijn in 2022 geen wijzigingen gemaakt.

Fietsen is het meest duurzame transportmiddel. Om duurzaam gebruik van fietsen te stimuleren is in 2022 een 'bike kitchen' gestart in de fietsenkelder van Roeterseiland. Dit is een werkplaats, voorlopig in pop-up-vorm, waar medewerkers en studenten zelf, met advies, hun fiets kunnen repareren.

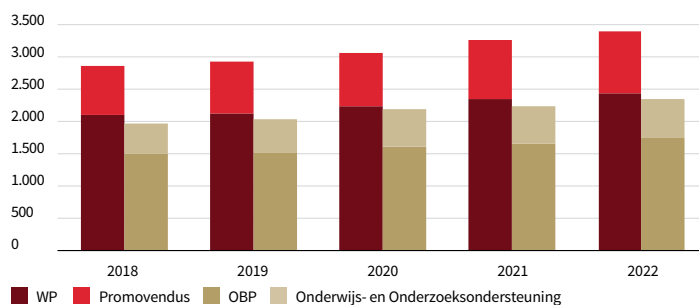
21 SEPTEMBER

Het bachelorprogramma Computational Social Science is de eerste in zijn soort en bestaat sinds dit academische jaar op de UvA. Niet alleen de besproken onderwerpen zijn nieuw, maar ook de vorm waarin de kennis overgebracht wordt, wijkt af van de standaard (flipped classroom).

Verhoudingen WP en OBP (excl. FdG)

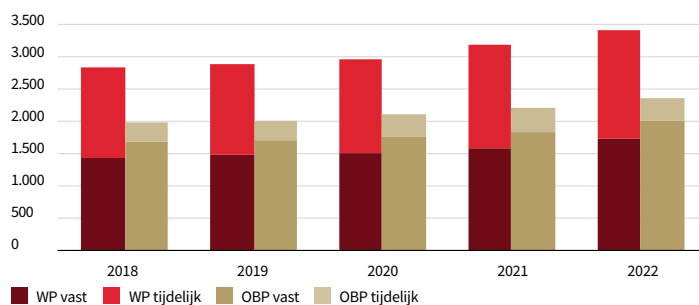
Verhouding WP/OBP

Dit overzicht toont de verhouding wp en obp waarbij het aantal promovendi en de onderwijs- en onderzoeksondersteuning apart zichtbaar is gemaakt.



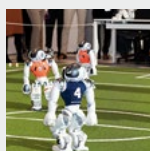
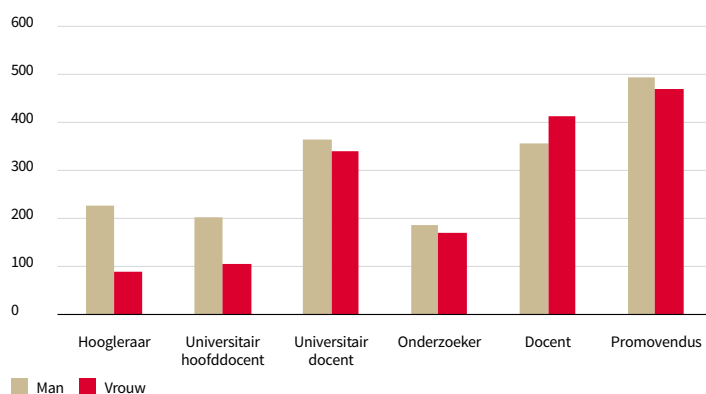
Verhouding vast/tijdelijk personeel

De grafiek toont de verhouding vast- en tijdelijk personeel van het wp en obp.



Verhouding M/V van het WP

De grafiek toont de verdeling m/v van het wetenschappelijk personeel.



22 SEPTEMBER

UvA's LAB42 wordt feestelijk geopend: de plek voor onderwijs, onderzoek en ondernemen op het gebied van digitale innovatie en AI. De aanwezigen zijn uitgenodigd om 'tomorrow's questions' samen te beantwoorden, de essentie van LAB42.

9. Personeelsbeleid

Inleiding

De UvA is een publieke werkgever op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Eind 2022 waren er 5.769 medewerkers in dienst van de UvA. Dit is een toename van 276 fte in vergelijking met 2021.

De omvang van zowel het wetenschappelijk personeel (wp) als ondersteunend personeel (obp) in het personeelsbestand groeide. De verhouding tussen het wp en het obp in 2022 was 60:40. Met uitzondering van de Faculteit der Tandheelkunde nam het aantal medewerkers bij alle faculteiten toe.

Op de UvA-medewerkers zijn het arbeidsrecht en de cao Nederlandse Universiteiten (cao-NU) van toepassing. De UvA neemt deel aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het beloningsbeleid wordt bepaald door de cao en de regeling Universitaire Functie Ordening (UFO).

In het instellingsplan 'Inspiring Generations' (2021-2026) spreekt de UvA de ambitie uit een 'magneet voor talent' te zijn. Hiermee benadrukken we dat het succes van de UvA is gebaseerd op de kennis, vaardigheden en motivatie van onze medewerkers. Het aantrekken en behouden van talent is daarom de eerste prioriteit op het gebied van HR in de komende jaren. Dit vereist een aantrekkelijke werk- en leeromgeving waarin medewerkers trots zijn op hun werk en de UvA als werkgever.

HR Manifest en HR-programma 2022-2026

In het instellingsplan geven we veel aandacht aan thema's als talentontwikkeling, leiderschap, samenwerking en een veilig en gezond werkklimaat. Om hier invulling aan te geven is vanuit de afdeling Human Resource Management (HRM) het programma 'De toekomst van het werken bij de UvA' gestart. Met een ontwerpmethode zijn de ambities uit het instellingsplan uitgewerkt in het HR Manifest. In dit manifest is beschreven hoe de UvA zich de komende jaren als werkgever wil manifesteren voor de individuele medewerker, groepen medewerkers en de organisatie als geheel. De ambities uit het manifest zijn vertaald naar een HR-programma waarin concrete doelstellingen en bijbehorende acties zijn geformuleerd voor het HR-domein. Naar verwachting wordt het definitieve HR-programma in het eerste kwartaal van 2023 vastgesteld door het CvB.

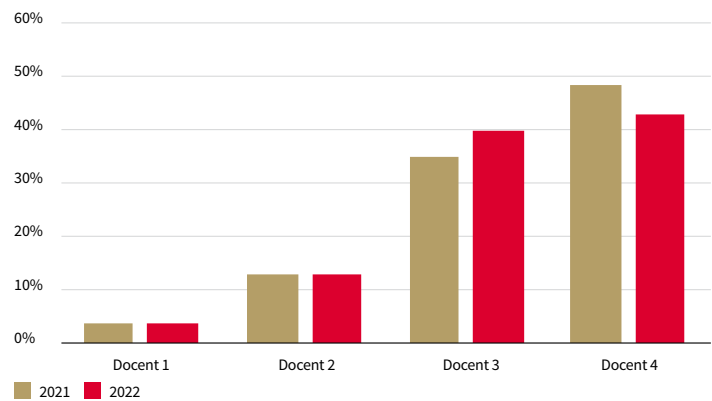
Werving & selectie

De huidige arbeidsmarktkrapte en de structurele wervingsbehoefte vragen om een professionele invulling van werving en arbeidsmarktcommunicatie. In 2022 heeft HR samen met de faculteiten en diensten een aanpak opgesteld gebaseerd met vier pijlers: het inrichten van een duurzame recruitmentorganisatie, ondersteuning bij de invulling van moeilijk vervulbare vacatures, het vergroten van bewustwording van de nieuwe aanpak en het beter benutten van de interne arbeidsmarkt. Begin 2023 worden drie externe *recruiters* aangetrokken om te helpen bij de acute wervingsbehoefte voor specifieke functies. Zij zullen tevens als kwartiermaker fungeren bij het opzetten van een meer permanente recruitmentorganisatie. Met meer dan 5.000 medewerkers beschikt de UvA over veel talent. De komende jaren streven we naar een betere benutting van de interne arbeidsmarkt voor de invulling van vacatures. Door de interne carrièremogelijkheden te vergroten en de positie van interne kandidaten te versterken dragen we bovendien bij aan een aantrekkelijker werkomgeving voor onze medewerkers.

Ontwikkeling in onderwijsgevende functies

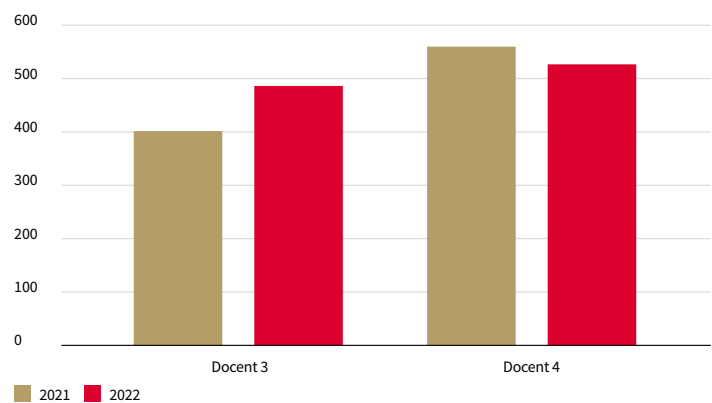
Docentenbeleid procentueel

De grafiek toont de verhouding van het aantal docenten 3 t.o.v. docenten 4.



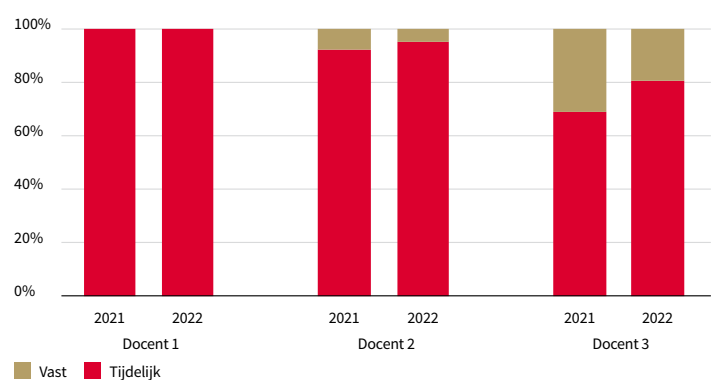
Verhouding docent 3 en docent 4

De grafiek toont de verhouding van het aantal docenten 3 t.o.v. docenten 4.



Verhouding vast en tijdelijke docenten 1, 2 en 3

Dit overzicht toont de verhoudingen tussen de docenten 1, 2 en 3 met vaste aanstelling en die met een tijdelijke aanstelling.



Loopbaanbeleid

Een belangrijk uitgangspunt voor het loopbaanbeleid is dat medewerkers zelf regie (kunnen) nemen over hun loopbaan. Om dit optimaal te faciliteren investeert de UvA in de professionele en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Hierbij is het essentieel dat het aanbod van opleidingen en coaching goed vindbaar en gemakkelijk toegankelijk is. Hiervoor is onder meer de tool 'UvA Opleidingenzoeker' ontwikkeld en op het intranet geplaatst.

Om goed aan te sluiten bij de diversiteit van ontwikkelbehoeften zijn we in 2022 ook begonnen met de uitbreiding van het UvA-brede opleidingsaanbod op het gebied van leiderschap, loopbaan- en talentontwikkeling, gezondheid & vitaliteit, diversiteit & inclusie, sociale veiligheid en samenwerken.

Docentenbeleid

Docenten vervullen een substantieel deel van de onderwijstaken en zijn daarmee een belangrijk en onlosmakelijk onderdeel van de universiteit. In 2022 is een UvA-breed beleidskader opgesteld om docenten meer perspectief en zekerheid te bieden. Het beleid, gevat in een contourennota, is gebaseerd op vijf uitgangspunten:

- Erkenning van de docentpositie als een volwaardige functie binnen de universiteit
- Vergroten van werkzekerheid
- Adequate omvang en invulling van het dienstverband
- Carrièreperspectief voor docenten in vaste dienst
- Transparantie over bijvoorbeeld het takenpakket en het loopbaanperspectief

Dit betekent onder andere dat medewerkers in de startersfunctie docent 4 in principe altijd een tijdelijk contract voor vier jaar aangeboden krijgen, voor overige docentfuncties wordt een jaarcontract met uitzicht op een vaste aanstelling de standaard. Daarnaast biedt de UvA een contractomvang van tenminste 0,8 fte waar mogelijk en krijgt elke docent tijd voor professionele ontwikkeling passend bij het functieniveau.

De invoering van deze nota heeft geleid tot een substantiële verandering in de samenstelling van het docentenbestand. Ondanks de toename van de studentenpopulatie en daarmee de onderwijsvraag in 2022, is zowel het aantal docenten in de functie docent 4 als het aantal docenten met een tijdelijk dienstverband afgenomen.

Talentenprogramma's

De vierde editie van het UvA Opportunity Programma (UOP) voor ondersteunend personeel is in oktober 2022 van start gegaan. Het programma biedt talentvolle medewerkers de kans zich versneld te ontwikkelen en te groeien naar een volgende loopbaanstap. Tegelijkertijd zijn we begonnen met het opzetten van een UOP-community voor UOP-alumni met diverse activiteiten, doorlopende intervisie en een jaarlijks event voor alle deelnemers. De community ontwikkelt zich als waardevol netwerk voor zowel de deelnemers als de organisatie.

Ook zijn we samen met de HvA een pilot gestart met vier HRM-trainees voor een periode van twee jaar. De vier trainees zijn steeds acht maanden werkzaam bij een van de verschillende faculteiten en diensten van de UvA of HvA. De eerste ervaringen zijn zo veelbelovend dat er in 2023 bekeken wordt of het programma uitgebreid kan worden met trainees voor andere disciplines.



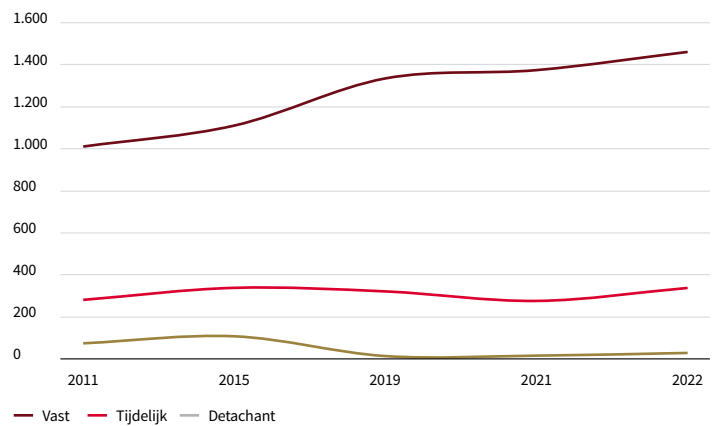
23 SEPTEMBER

De budgetten voor de opstartprojecten 'Themagerichte samenwerking' zijn toegekend aan een aantal interdisciplinaire projecten. Hiermee geeft de UvA invulling aan haar ambitie uit het Instellingsplan om onderzoek en onderwijs te vernieuwen via samenwerking tussen disciplines.

Tijdelijke aanstellingen in onderwijsgevende functies

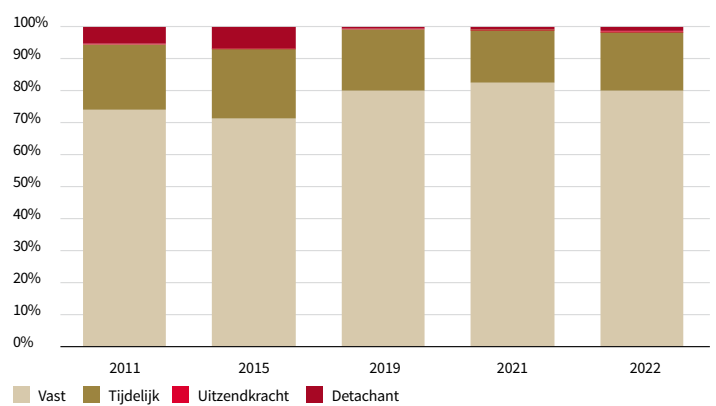
Onderwijsgevende staf aan de UvA naar type dienstverband, excl FdG

De grafiek toont het aantal fte in de rangen hoogleraar, uhd, ud en docent naar aanstellingsvorm.



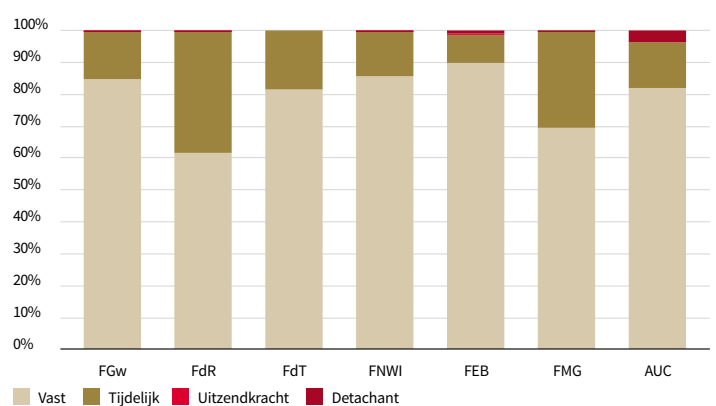
Onderwijsgevende staf aan de UvA naar type dienstverband, excl FdG

De grafiek toont de verdeling van het aantal fte in de rangen hoogleraar, uhd, ud en docent over de aanstellingsvormen.



Samenstelling van het onderwijsgevende bestand op basis van contractsoort, excl FdG

De grafiek toont de verdeling van het aantal fte in de rangen hoogleraar, uhd, ud en docent over de aanstellingsvormen, naar faculteit (peildatum: eind 2022).



Leiderschapsontwikkeling

Leiderschapsontwikkeling van wetenschappelijk en ondersteunend personeel staat hoog op de agenda van de UvA. Ook in 2022 zijn er daarom weer de programma's academisch leiderschap georganiseerd gericht op relatief nieuwe leidinggevers en strategisch leiderschap gericht op meer ervaren leidinggevers. Naast de huidige leiderschapsprogramma's zal de afdeling HRM in 2023 een modulair aanbod in leiderschapsvaardigheden ontwikkelen en aanbieden. De focus ligt hierbij in eerste instantie op praktische vaardigheden voor (beginnend) leidinggevers (zoals het goede gesprek, leidinggeven aan een team en het bevorderen van een sociaal veilige werkomgeving).

Ook de ontwikkeling van begeleiders van promovendi is een belangrijk aandachtspunt. In 2022 hebben 92 begeleiders deelgenomen aan de cursus *Superb Supervision*. Gezien de grote interesse en de goede waardering van het programma wordt de cursus in 2023 opnieuw aangeboden en opgeschaald.

Hybride werken

Hybride werken is een vast onderdeel geworden van het werken aan de universiteit. De UvA wil de mogelijkheden die hybride werken biedt voor zowel de organisatie als de medewerker optimaal benutten. Na het opheffen van de coronamaatregelen heeft de UvA een handreiking voor hybride werken opgesteld. Deze handreiking biedt handvatten voor het maken van afspraken met individuele medewerkers en teams. In 2022 is daarnaast een programmagroep ingesteld om kennis en ervaring te delen, belemmeringen te identificeren en te adresseren en de implementatie van hybride werken te monitoren. In 2023 wordt een eindrapportage opgesteld met aanbevelingen.

Sociale veiligheid

De UvA streeft naar een positief werk- en studieklimaat en heeft daarom continu aandacht voor sociale veiligheid. De UvA gaat hierbij uit van een integrale aanpak verdeeld over de drie pijlers: preventie & bewustwording, hulp & ondersteuning en meldingen & klachten. Om de verschillende initiatieven en actoren bij elkaar te brengen is de regie op dit thema per 2022 belegd bij HRM.

In 2022 is in het kader van 'preventie & bewustwording' de bewustwordingscampagne 'Oog voor elkaar' gecontinueerd en vond een uitvoering van het Time Out-toneelstuk 'Safe Space' voor studenten plaats. Daarnaast is er een e-learning over sociale veiligheid voor studenten en medewerkers in ontwikkeling en werkt de UvA aan het uitbreiden van het leeraanbod voor leidinggevers op het gebied van sociale veiligheid.

In het kader van 'hulp & ondersteuning' is er een coördinerend vertrouwenspersoon benoemd met als doel het systeem van vertrouwenspersonen verder te professionaliseren. Dit gebeurt onder andere met verdiepende kennissessies en het gebruik van 'escalatieladders'. In het kader van 'meldingen & klachten' wordt gewerkt aan het beter op elkaar afstemmen van de verschillende rapportages en jaarverslagen op het gebied van sociale veiligheid.

Diversiteit

We hebben een UvA-breed aanbod aan opleidingen en trainingen ontwikkeld, variërend van anti bias- en werving & selectietrainingen tot workshops op het gebied van interculturele competenties. Diversiteit is een belangrijk onderdeel binnen het professionaliseringsaanbod en maakt onderdeel uit van de leergangen voor strategisch leiderschap, de BKO en de SKO. In 2023 zal gewerkt worden aan verdere uitbreiding van dit aanbod.

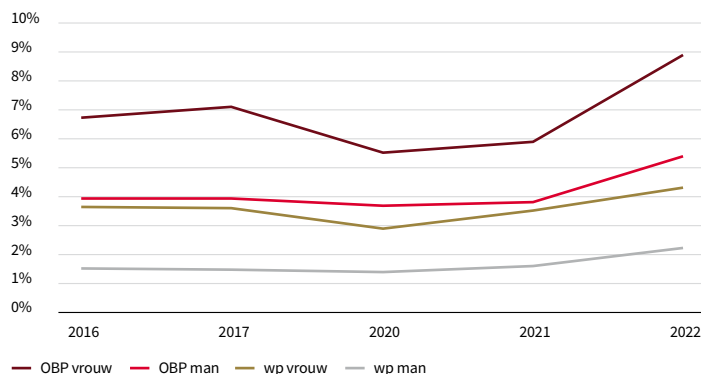
29 SEPTEMBER

UvA wetenschappers lanceren lespakket voor basisscholen: 'Wie is de wetenschapper?' Het lespakket is gratis beschikbaar voor alle basisscholen in Nederland, om kinderen spelenderwijs wetenschap te laten doen.

Kentallen sociaal beleid

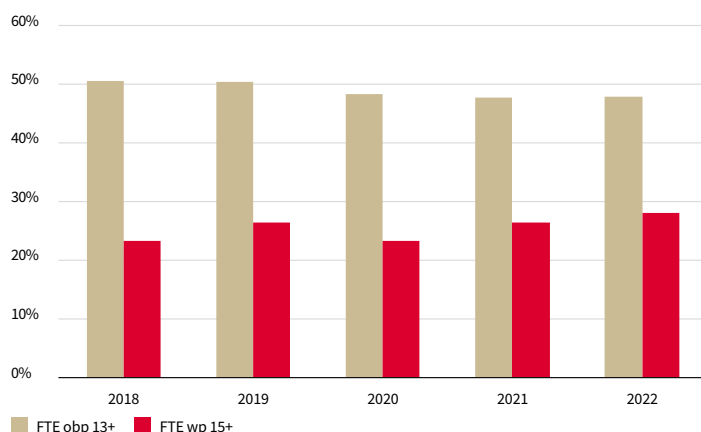
Ziekteverzuim WP en OBP

Het verzuim onder het wp was 3,0% en dat onder het obp 6,8%. De grafiek laat zien hoe het gemiddelde ziekteverzuim zich de afgelopen jaren ontwikkelde.



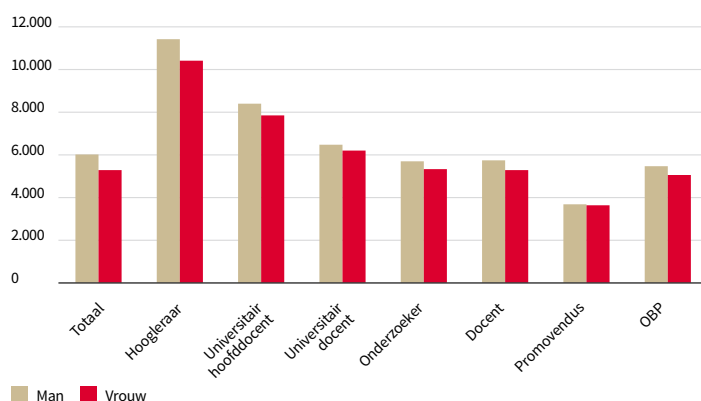
Vrouwen in hogere schalen

De grafiek toont de ontwikkeling van het percentage vrouwen in de circa 10% hoogste functies. In het wp betreft het circa 327 functies van schaal 15 en hoger (vrijwel allemaal hoogleraren) en in het obp circa 159 leidinggevende en senior-functies van schaal 13 en hoger.



Gemiddeld brutosalaris per maand per fte, in euro, excl FdG

De grafiek toont voor de UvA als geheel de beloningsverhouding in 2022 tussen mannen en vrouwen per functie-categorie. In de meeste rangen is er nagenoeg geen of minder dan 10% verschil, veelal samenhangend met verschil in leeftijd. Dat het verschil voor de UvA als geheel 18% is, komt door het lage aandeel vrouwelijke hoogleraren en een hoog aandeel vrouwen in sommige lagere functies.



1 OKTOBER

Oktober staat voor UvA medewerkers in het teken van security en informatiebeveiliging. Op de medewerkerssite is er aandacht voor cybercrime en hoe je jezelf daar beter tegen kunt beschermen.

Diversiteit heeft daarnaast een prominente plek gekregen in de nieuwe procedure voor werving en selectie. Een van de onderdelen is de inzet van een 'diversity advocate' in alle selectiecommissies.

Ook zal de UvA zich de komende jaren blijven inzetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers. Dit is lijn met het UvA Gender Equality Plan en de Horizon Europe-criteria. De UvA streeft onder meer naar een toename van het percentage vrouwelijke hoogleraren: dit percentage bedroeg in 2022 27% en moet eind 2030 gestegen zijn naar ten minste 30%.

In 2022 is de derde editie van het 'Mentorprogramma voor talent' gestart met 66 mentees en evenveel mentoren. Het doel van het programma is bij te dragen aan een inclusievere werkomgeving. Naast UvA-medewerkers nemen ook dit jaar weer medewerkers van het Amsterdam UMC aan het programma deel.

Participatiebanen

De UvA heeft zich gecommitteerd aan de banendoelstelling in het kader van de Participatiewet. Het merendeel van de banen wordt ingevuld door Facility Services (FS) in samenwerking met het sociaalwerkbedrijf Pantar.

De groei van het aantal participatiebanen wordt net als in 2021 geremd door de krappe arbeidsmarkt. De komende jaren streeft de UvA er daarom naar om extra participatiebanen te realiseren via de inkoop van diensten, stageplekken voor mbo-studenten uit de doelgroep en het plaatsen van hbo- en wo-opgeleiden met een arbeidsbeperking. In 2022 is er een kwartiermaker Participatiewet gestart om dit te realiseren.

Werkdruk

In 2022 is het programma 'Grip op werkdruk' beëindigd met onder meer een overzicht van inspirerende voorbeelden binnen faculteiten en diensten. Het thema 'werkdruk' is op centraal niveau nu volledig belegd bij de afdeling HRM. Aandacht en instrumenten voor het verlagen van werkdruk zijn opgenomen in diverse ambities en acties van het HR Manifest en het bijbehorende HR-programma.

In 2022 heeft HRM verschillende trainingen en coachingstrajecten aangeboden over de omgang met werkdruk en stress. Zo vond de training 'Timemanagement' plaats, die door ruim 250 medewerkers werd gevolgd. Ook zijn er zes trainingen 'Mindful2Work' gegeven aan meer dan vijftig medewerkers. In 2023 zal een vernieuwde training in effectief (hybride) vergaderen worden ontwikkeld.

Ziekteverzuim

In 2022 steeg zowel het ziekteverzuim en de meldingsfrequentie ten opzichte van het voorgaande jaar (van respectievelijk 3,5% en 0,4 naar 4,5% en 0,7). Het percentage medewerkers dat zich niet ziek meldde, daalde in vergelijking met 2021 van 77% naar 68%.

Onder het wetenschappelijk personeel steeg het verzuimpercentage met 0,6% naar 3,0%. Bij het ondersteunend personeel was er sprake van een stijging van 5,0% naar 6,8%. Het langdurig verzuim steeg van 0,8% naar 1,3%. De medewerkers meldden zich gemiddeld minder vaak ziek, maar bleven wel iets langer ziek dan in 2021.

Arbodienst

Eind 2021 is besloten het contract met de Arbodienst van het Amsterdam UMC niet te verlengen en de arbodienstverlening aan te besteden. Ter voorbereiding hierop is in nauwe samenwerking met de faculteiten, diensten en COR een visie op preventie en verzuim ontwikkeld. Daarnaast heeft de UvA in 2022 het bedrijf Equivalence gecontracteerd voor het casemanagement WIA en de uitkerings-administratie ZW.

Nieuwe cao

In 2022 is er een akkoord bereikt over de nieuwe cao-NU voor de periode van 1 maart 2022 tot en met 31 maart 2023. Voor deze cao is afgesproken om de salarissen met 4 % te verhogen. Daarnaast is een eenmalige uitkering van 400,- euro toegekend op basis van een voltijds dienstverband. Ook is de regeling *Gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof* aangepast aan nieuwe wetgeving. Voor de cao is tevens afgesproken het loopbaanperspectief en de contractuele positie van docenten te verbeteren in een volgende cao. Verder hebben cao-partijen besloten om het thema 'erkennen & waarderen' in de preambule van de cao op te nemen.

Lokaal Overleg

In het Lokaal Overleg spreekt het College van Bestuur met vertegenwoordigers van de werknemers-organisaties over de algemene gang van zaken bij de universiteit en de verwachtingen over de werkgelegenheid, de cao-afspraken en het sociale beleid van de UvA.

In 2022 zijn er vijf reguliere vergaderingen en verschillende technische overleggen geweest. Hierin zijn het nieuwe docentenbeleid en de wijziging van de procedure voor werving en selectie voorbereid. Ook is het beleid rondom organisatieverandering in samenspraak met de vakbonden geactualiseerd. Duurzame inzetbaarheid was hierbij het uitgangspunt. Het nieuwe sociaal statuut treedt in werking per 1 januari 2023. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over het invoeren van een reële reiskosten-vergoeding en de aanbesteding voor een mobiliteitsdienstverlener.

Erkennen & waarderen

Zowel op nationaal als internationaal niveau is er behoefte aan een vernieuwing van de erkenning en waardering van wetenschap en wetenschappers. Er is een breed gedragen overtuiging dat het huidige systeem van evaluatie en waardering geen recht doet aan het volledige spectrum van wetenschappelijke taken.

Een andere wijze van erkennen & waarderen betekent een cultuurverandering, weg van de eenzijdige focus op (kwantitatieve) indicatoren naar een systeem waarin het hele spectrum van wetenschappelijke taken en resultaten in beschouwing wordt genomen. Dit heeft implicaties voor alle onderdelen van de organisatie en zal niet op korte termijn gerealiseerd zijn.

De inzet op het gebied van erkennen & waarderen wordt beschreven in het landelijke position paper 'Ruimte voor ieders talent'. In dit paper zijn de volgende doelen opgenomen:

- Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren
- Balans tussen individu en collectief
- Focus op kwaliteit
- Stimuleren van open science
- Stimuleren van academisch leiderschap

Naar aanleiding van dit position paper heeft iedere Nederlandse universiteit een commissie ingesteld om de discussie over erkennen & waarderen binnen de eigen instelling aan te jagen en daarmee het proces van verandering te stimuleren en te ondersteunen.

Onder het voorzitterschap van hoogleraar Rens Vliegthart ging de UvA-commissie in 2021 van start. In de commissie namen wetenschappers uit elke faculteit plaats. Na een uitgebreid consultatietraject heeft de commissie in 2022 een paper opgeleverd met aanbevelingen op drie thema's: 'gedifferentieerde loopbaanpaden', 'team science' en 'leiderschap'. Het doel is om een universiteit te realiseren waar medewerkers zich gewaardeerd voelen en waar zij de ruimte hebben om hun talenten tot bloei te laten komen zonder dat zij overal in hoeven te excelleren.

Met het aanbieden van het paper aan het CvB heeft de commissie haar opdracht afgerond en gaat de UvA een nieuwe fase in. Op basis van de aanbevelingen uit het paper en de landelijke routekaart voor erkennen & waarderen ontwerpt een werkgroep in de eerste helft van 2023 gedifferentieerde loopbaanpaden voor de UvA, die in de tweede helft van 2023 worden getoetst en geëvalueerd.



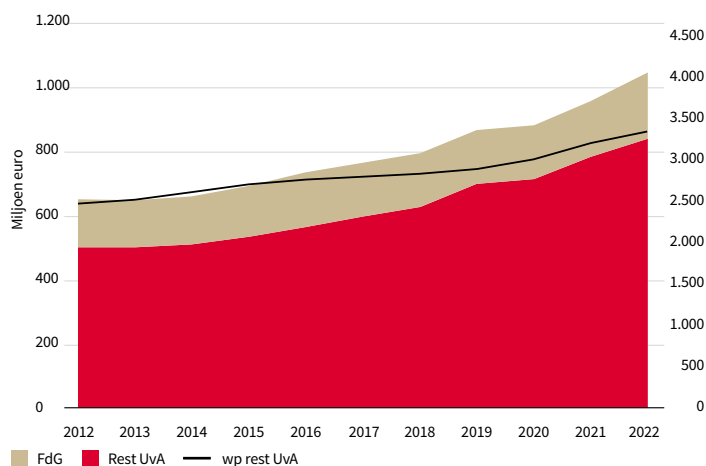
3 OKTOBER

De eerste werkdag nieuwe rector magnificus Peter-Paul Verbeek. Verbeek over de UvA: 'Als techniekfilosoof streef ik altijd naar een combinatie van theoretisch vernieuwend werk én maatschappelijke impact: dit zie ik sterk terug in het DNA van de UvA'. Hiervoor was Verbeek universiteitshoogleraar Filosofie van Mens en Techniek aan de Universiteit Twente.

Langjarig financieel trendbeeld

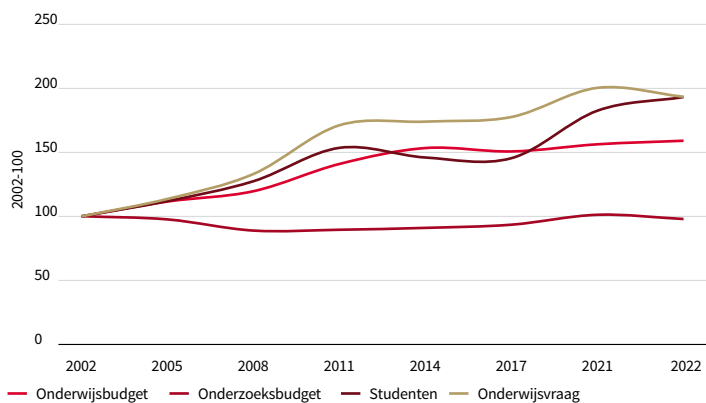
Toename omzet UvA met en zonder Geneeskunde

De grafiek toont de nominale toename van de omzet van de UvA enkelvoudig, met en zonder de overdracht van de O&O-bijdrage en werkplaatsfunctie Geneeskunde. Tevens toont de grafiek de toename van het wetenschappelijk personeel, excl. FdG. Het personeel nam minder snel toe dan de omzet vanwege de loonkostenstijgingen.



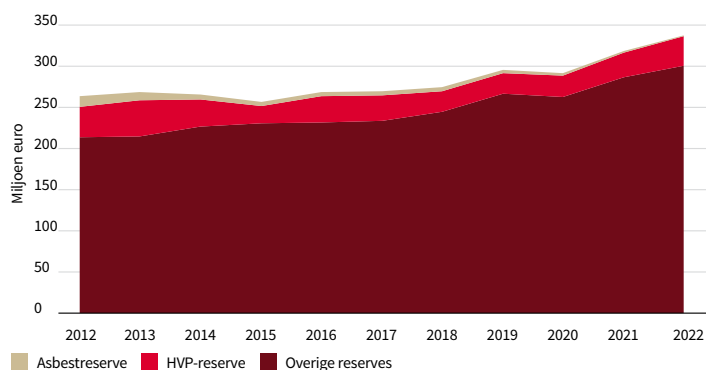
Ontwikkeling van eerste geldstroom en onderwijsvraag sinds 2002 (gecorrigeerd voor inflatie)

De grafiek toont de toename van studenten, onderwijsvraag (aantal behaalde ECTS) en het onderwijs- en onderzoeksbudget uit de eerste geldstroom. Het onderwijsbudget blijft sinds 2002 circa 15% achter bij de onderwijsvraag, en het onderzoeksbudget blijft circa 40% achter bij het onderwijsbudget.



Toename eigen vermogen (UvA enkelvoudig)

Het totale vermogen van de UvA is gestegen door de toename van de overige reserves.



5 OKTOBER

CREA, het cultureel studentencentrum van de UvA en de HvA, viert haar 50-jarig bestaan. In CREA ontmoeten jaarlijks duizenden studenten elkaar in cursussen, culturele activiteiten en in het CREA Café. CREA faciliteert daarnaast in haar gebouw 56 studentenorganisaties.

10. Financieel verslag

Financieel resultaat 2022

Het gerealiseerde groepsresultaat over het boekjaar 2022 bedraagt M€ 19,0 positief. In de (enkelvoudige) begroting van 2022 werd uitgegaan van een resultaat van M€ 0.

Op pagina 123 is een overzicht van de normalisatie van het resultaat opgenomen. Hierin zijn de belangrijkste oorzaken van de afwijkingen ten opzichte van de begroting *weergegeven*. De middelen die de UvA vanuit het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap heeft toegekend gekregen, dragen over 2022 in beperkte mate bij aan het financieel resultaat. Dit komt omdat de nieuwe middelen voor starters- en stimuleringsbeurzen (M€ 10,3) vanaf 2023 tot besteding zullen worden gebracht. Van de nieuwe sectorplanmiddelen is M€ 1,8 in 2022 besteed, het resterende bedrag van M€ 3,7 blijft beschikbaar voor komende jaren. Voor een uitgebreide verantwoording verwijzen wij naar hoofdstuk 5.

De UvA maakt gebruik van interne signaleringsgrenzen om de stand van zaken rond de solvabiliteit te kunnen monitoren en afspraken over de cijfermatige ontwikkelingen mogelijk te maken. Het gebruik van signaleringsgrenzen is geïntroduceerd door de Inspectie van het Onderwijs. In 2020 is de set uitgebreid met een signaleringswaarde voor bovenmatige reserves.

De inspectie ziet het overschrijden van een signaleringsgrens als een indicatie dat bij een instelling sprake kan zijn van financieel (continuïteits)risico of, in het geval van bovenmatige reserves, onnodige buffervorming. Voor de interne grenzen geldt dat het niet gaat om het continuïteitsrisico (dat reeds op andere wijze is geborgd), maar om de vraag of er mogelijk sprake is van suboptimale (maatschappelijke) inzet van kapitaal. Het interne treasurybeleid en -plan vormen hiervoor het referentiekader.

De UvA gaat voor de interne signaleringswaarden van solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen) uit van 38% als ondergrens en 44% als bovengrens (bij de huidige waarderingsgrondslagen, UvA enkelvoudig). De inspectie hanteert een minimumgrens van 30%. De solvabiliteit II enkelvoudig is afgenomen van 41,9% naar 38,4%. Dit komt door een toename van het kort vreemd vermogen eind 2022.

De UvA heeft een normatief publiek eigen vermogen dat ruim onder de signaleringswaarde blijft.

Intern reservebeleid

Het jaarresultaat is toegevoegd aan de algemene en bestemde reserves binnen het eigen vermogen. Binnen het eigen vermogen is eind 2022 een bedrag van M€ 190 aangemerkt als algemene reserve. De faculteiten, diensten en overige eenheden hebben tezamen een totale bestemmingsreserve publiek van M€ 89,6.

De algemene reserves van de faculteiten zijn ruim boven de norm van 10% van de omzet die in de interne regeling voor financieel beheer is gesteld. De positieve saldi van de voorgaande jaren zijn bij de faculteiten en op concernniveau aangewend voor de vorming van bestemmingsreserves of ter versterking van de algemene reservepositie.

De bestemde reserve in de vastgoedadministratie is de egaliseringsreserve voor de uitvoering van het Huisvestingsplan.

Financieel resultaat 2022

Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022

BATEN	BEGROTING ¹			LASTEN	BEGROTING		
	2022	2022	2021		2022	2022	2021
Rijksbijdragen	599,8	577,0	556,3	Personeelslasten	679,7	565,7	643,0
Bijdragen overige overheden	-	-	0	Afschrijvingen	45,6	44,1	42,7
Collegegelden c.a.	92,1	87,9	94,1	Huisvestingslasten	65,6	53,6	58,3
Baten werk in opdracht van derden	263,4	120,3	254,2	Overige lasten	179,4	139,6	154,0
Overige baten	38,1	21,3	26,0				
Totaal baten	993,4	806,6	852,7	Totaal lasten	970,3	803,0	897,9
				Financiële baten en lasten	5,3	2,0	7,2
				Resultaat deelnemingen	1,2	1,6	1,2
				Resultaat aandeel derden	0,0	-	0,1
				Totaal resultaat	16,5	0,0	26,8

¹ De begrotingscijfers zijn exclusief maar de jaarrekening is inclusief cijfers contract onderzoek FdG (M€ 106).

RESULTAAT IN M€	REALISATIE 2022	BEGROOT 2022	VERSCHIL
Faculteiten en instituten	16,1	10,1	6,1
Diensten	-9,6	-3,9	-5,8
Bestuurstaf en beleid	-3,6	0,2	-3,7
Centraal	14,6	-10,1	24,6
Totaal Onderwijs en Onderzoek	17,5	-3,7	21,2
Vastgoed- en treasuryadministratie	0,9	3,7	-2,8
<i>Resultaat enkelvoudig</i>	<i>18,4</i>	<i>0,0</i>	<i>18,4</i>
<i>Resultaat overige geconsolideerde gelieerden</i>	<i>0,6</i>	<i>-</i>	<i>0,6</i>
<i>Resultaat geconsolideerd</i>	<i>19,0</i>	<i>0,0</i>	<i>19,0</i>

Helderheid

De OCW-notitie Helderheid in de bekostiging van het hoger onderwijs schrijft voor om in het jaarverslag over bepaalde thema's verantwoording af te leggen. In deze paragraaf staat hoe de UvA omgaat met deze thema's. De UvA heeft een plan van aanpak opgesteld waarin de stappen beschreven staan welke gezet worden om vanaf jaarverslag 2023 ook volgens de nieuwe beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten verantwoording af te leggen.

- *Uitbesteding van (delen van) bekostigd onderwijs aan een niet door de overheid bekostigde (private) organisatie*
De UvA besteedde in 2022 geen (delen van) bekostigd onderwijs uit aan private organisaties.
- *Investeren van publieke middelen in private activiteiten*
In 2022 zijn door de UvA geen gelden uit de rijksbijdrage aangewend voor investeringen in private activiteiten die niet in lijn zijn met de wettelijke taken onderwijs, onderzoek en kennisoverdracht.
- *Bekostiging van buitenlandse studenten*
Binnen de UvA worden buitenlandse studenten alleen ingeschreven als student als zij volledig voldoen aan de procedureregels zoals verwoord in het Inschrijvingsbesluit. Ingeschreven studenten worden alleen dan voor bekostiging in aanmerking gebracht als volledig is voldaan aan de wet- en regelgeving hieromtrent.
- *Bekostiging van maatwerktrajecten*
De UvA heeft of ontwikkelt geen door derden gefinancierde maatwerktrajecten.



6 OKTOBER

Jan Aten van de Faculteit der Geneeskunde is tot UvA Docent van het Jaar 2022 verkozen. Studenten uit de jury Robin Blom (lid Centrale Studentenraad) en Paula Eikelboom (ASVA Studentenunie) maakten dit bekend tijdens de UvA Onderwijsdag in de Singelkerk.

Balans en reserves 2022

Geconsolideerde balans per 31-12-2022

ACTIVA	31/12/2022	31/12/2021	PASSIVA	31/12/2022	31/12/2021
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	1,2	1,9	Eigen vermogen	349,7	330,5
Materiële vaste activa	586,3	549,1	Voorzieningen	31,9	31,4
Financiële vaste activa	5,2	5,9	Langlopende schulden	183,1	190,1
	592,8	556,9	Kortlopende schulden	424,4	311,4
Vlottende activa					
Voorraden	0,1	0,2			
Vorderingen	98,1	77,6			
Effecten	-	0			
Liquide middelen	298,1	228,7			
	396,3	306,5			
Totaal activa	989,1	863,4	Totaal passiva	989,1	863,4

NORMALISERING VAN HET RESULTAAT			2022
Resultaat volgens geconsolideerde jaarrekening			19,0
Indicentele resultaat-effecten			
- Pro rata teruggave oude jaren	-6,9		
- Naverrekening SEO gelden	-1,4		
- Herverdeling compensatie halvering collegegeld	-1,7		
- Dagelijks onderhoud	1,4		
- Incidentele uitkering personeel	1,1		
Totaal incidentele resultaat-effecten	-7,5		
Genormaliseerd exploitatieresultaat 2022			11,5
Overige afwijkingen ten opzichte van de begroting 2022			
- Loonprijs-compensatie Rijksbijdragen	9,5		
- Bestedingen middelen Bestuursakkoord	1,8		
- Overige rijksbijdrage toekenningen gedurende het jaar	3,0		
- Hogere opbrengsten collegegeld	4,3		
- Pro rata teruggave 2022	1,7		
- Baten uit contractonderzoek	1,2		
- Inhuur personeel	-8,0		
- Ophoging reservering niet opgenomen verlof	-2,2		
- Onderbesteding budgetten overige lasten	3,3		
- Lagere activering rentekosten	-2,6		
- Overige mutaties	-0,5		
Eliminatie van de overige afwijkingen	11,5		-11,5
Begroot exploitatieresultaat 2022 enkelvoudig			0,0

TOTAALOVERZICHT RESERVES FACULTEITEN M€	EIND 2022	EIND 2021	MUTATIE 2022
Totaal bestemde reserves	46,7	42,0	4,7
Totaal overige reserves	183,3	171,8	11,5
Totaal reserves	229,9	213,8	16,1

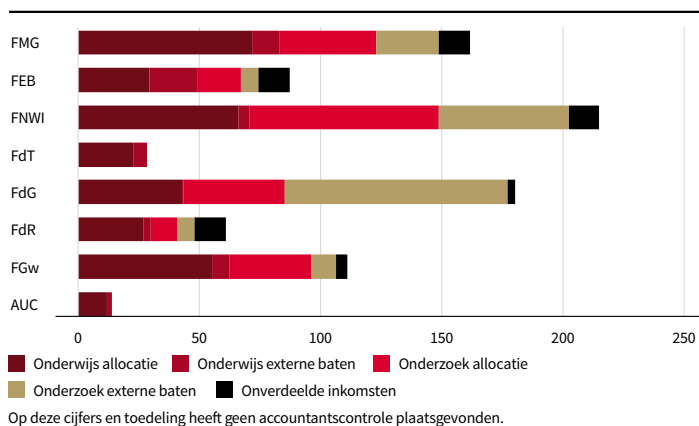
BESTEMDE RESERVE PUBLIEK (BEDRAG IN M€)	EIND 2022	EIND 2021	MUTATIE 2022
Faculteiten			
Faculteit der Geesteswetenschappen	8,3	7,1	1,2
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	3,5	2,7	0,8
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	16,0	15,5	0,5
Faculteit Economie en Bedrijfskunde	3,3	2,4	0,9
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen	15,3	13,9	1,4
Faculteit der Tandheelkunde	0,1	0,1	-0,0
Amsterdam University College	0,2	0,3	-0,1
<i>Subtotaal faculteiten</i>	<i>46,7</i>	<i>42,0</i>	<i>4,7</i>
<i>waarvan reserve kwaliteitsafspraken</i>	<i>5,6</i>	<i>5,1</i>	

Diensten en overige eenheden			
Reserve huisvestingsplan	30,5	29,4	1,1
Asbestreserve	2,6	3,2	-0,6
Werkdrukbestrijding	2,4	2,4	-
Centrale reserve kwaliteitsafspraken	0,8	0,7	0,1
Onderwijsvernieuwing-HiC	3,0	3,0	-
Diensten	3,1	4,0	-0,9
UvA startersbeurzen	0,6	-	0,6
Overige	-	-	-
Totaal diensten en overige eenheden	42,9	42,7	0,3
Totaal bestemde reserves publiek	89,6	84,7	5,0

Uitsplitsing van de facultaire begrotingen

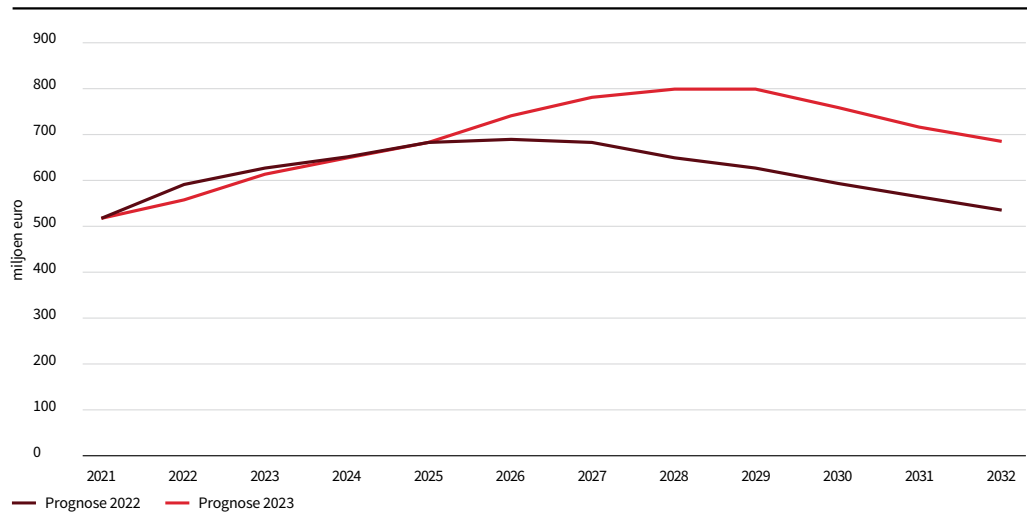
Inkomsten faculteiten in M€

De grafiek toont de toerekening van de inkomsten per faculteit, aan onderwijs en onderzoek dan wel centrale budgetten (op faculteitsniveau).

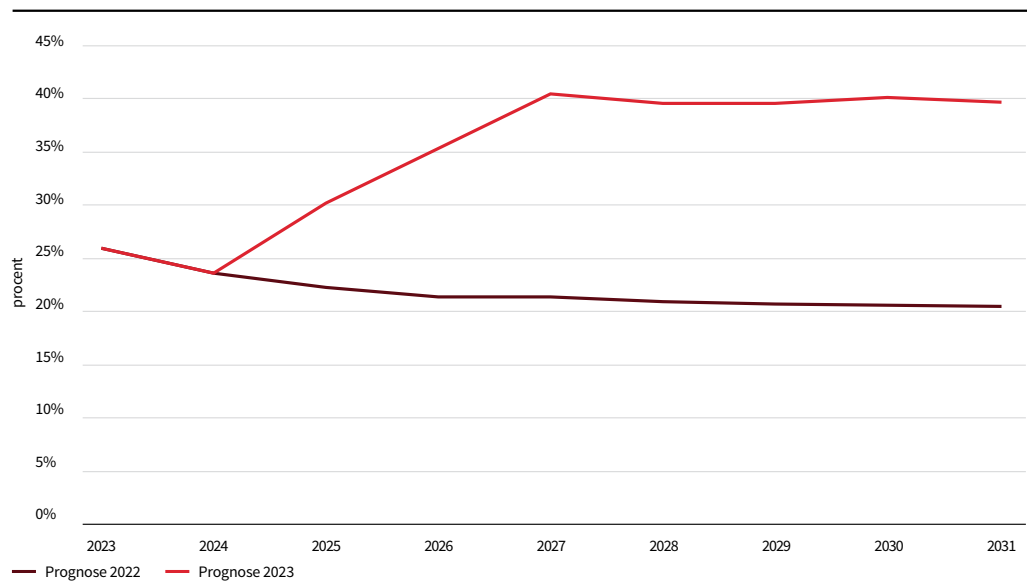


Investeringsbeleid

Prognose materiële vaste activa in gebouwen



Prognose leningen als % boekwaarde in opvolgende begrotingsjaren



Investeringsbeleid

De bovenste grafiek toont de verwachte ontwikkeling van de boekwaarde van de gebouwen op basis van het lopende investeringsprogramma. In lijn met het rapport van de Commissie Koopmans wordt de boekwaarde voor gemiddeld meer dan de helft met eigen vermogen gefinancierd.

12 OKTOBER

De UvA staat dit jaar op de 60ste plaats in de Times Higher Education (THE) World University Rankings 2022-2023. Dit is een stijging van 5 plaatsen ten opzichte van vorig jaar, toen de UvA op plek 65 stond. De UvA is de op een na hoogst genoteerde Nederlandse universiteit in de ranglijst.

11. Huisvestingsplan

De activiteiten in het kader van het huisvestingsplan (HvP) waren in 2022 gericht op projecten in het Universiteitskwartier (UK), Roeterseilandcampus (REC) en Amsterdam Science Park (ASP).

Campusoverstijgende ontwikkelingen

De projecten uit het HvP hebben te maken met fors hogere kosten. Tijdens de coronapandemie was er sprake van krapte aan bouwmaterialen en capaciteit, wat zich vertaalde in hogere aanbestedingen. De oorlog in Oekraïne en de energiecrisis hebben grote effecten op de inflatieontwikkeling. De verwachting is dat de projecten zeker dit jaar en mogelijk ook volgend jaar met hoge (bouw)inflatie te maken zullen hebben.

Strategie Innovatiedistricten Amsterdam

De gemeente Amsterdam ontwikkelt een Strategie Innovatiedistricten, een uitwerking van de Omgevingsvisie Amsterdam 2050. Deze strategie geeft een visie op de kenniseconomie in Amsterdam. Het gaat concreet over het ontwikkelen van acht kenniskwartieren tot innovatiedistricten en de rol die kennisinstellingen daarbij hebben. De conceptstrategie is met inbreng van de kennisinstellingen – waaronder de UvA – tot stand gekomen. Het college van B&W heeft de conceptstrategie eind 2022 vrijgegeven voor inspraak.

Universiteitskwartier (UK)

Universiteitsbibliotheek

De gevelrestauratiewerkzaamheden zijn nagenoeg afgerond. De opbouw van het atriumdak staat in de steigers. In de Tweede Chirurgische Kliniek is de mock-up voor de entresols in de studiezalen opgebouwd.

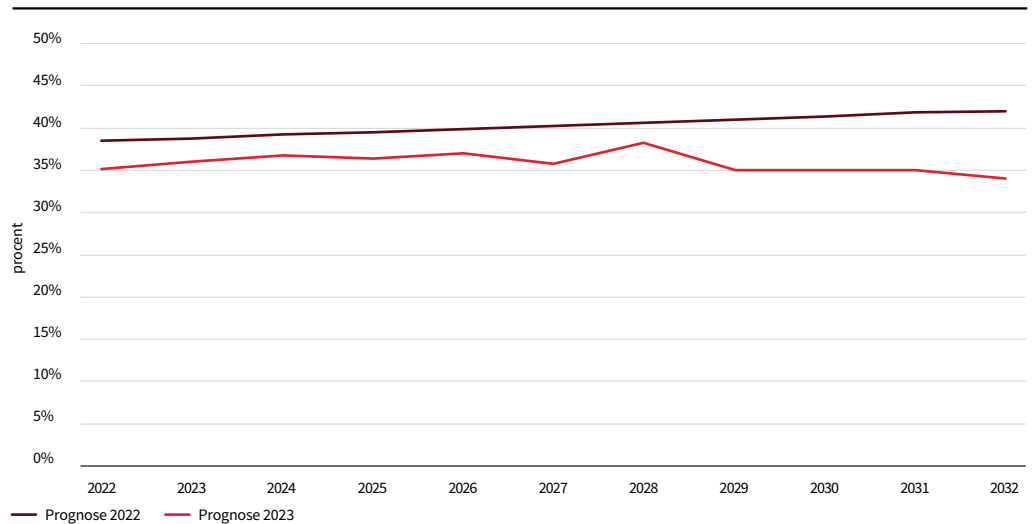
De bouw van de UB vordert weliswaar gestaag, maar gaat niet zonder slag of stoot. Het project is technisch complexer dan ingeschat bij de vergunningverlening eind 2020. Een duurzaam gebouw met een prettig verblijfsklimaat in monumentale panden is ingewikkeld en kostbaar vanwege de vele eisen die de gemeente hieraan stelt. Bovendien is de staat van deze oude monumenten slechter dan gedacht. Ook is de (bouw)markt nog nooit zo krap geweest en zijn de materiaalkosten gestegen. Als gevolg hiervan is het bouwproject begin 2022 gewijzigd: de bouwkundige oplevering is verschoven naar december 2023 (negen maanden later) en de stichtingskosten zijn verhoogd.

Uit deze grote tegenvaller zijn de nodige lessen geleerd, waaronder meer inzet op reductie van complexiteit in projecten en gebouwgericht ontwerpen. Deze lessen worden meegenomen in de andere projecten in het UK.

Het blijkt dat de aannemer op onderdelen moeite heeft het gevraagde tempo te realiseren. Pas in de loop van 2023 kan een betrouwbaardere voorspelling worden gedaan van de reële opleveringsdatum van de Tweede Chirurgische Kliniek als laatste bouwdeel van de bibliotheek. Dit betekent dat ook dan pas een beter zicht is op de mogelijke datum van ingebruikname.

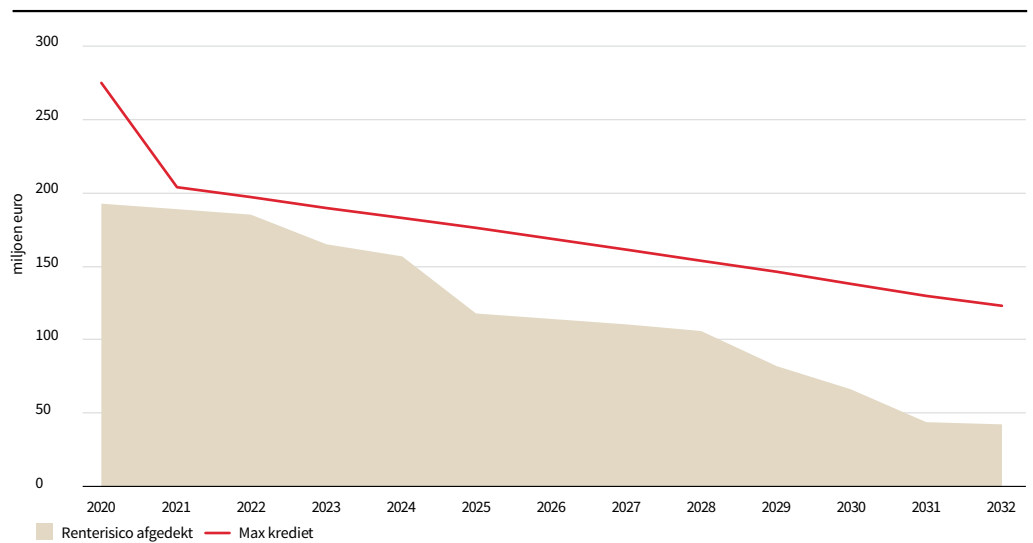
Financieringsbeleid

Prognose solvabiliteit in opvolgende begrotingsjaren



Deze grafiek geeft de ontwikkeling van solvabiliteit I weer. Hierbij wordt het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal.

Prognose bankleningen in opvolgende begrotingsjaren



Oudemanshuispoort (OMHP) en gebouw BG5

De gebouwen BG5 en OMHP ziet de UvA als de twee belangrijkste onderwijsgebouwen voor de Faculteit der Geesteswetenschappen. In 2022 is het ontwerptraject van de transformatie van BG5 een volgende fase ingegaan. De UvA heeft na een zorgvuldige afweging besloten meer geld te reserveren voor BG5 (inclusief funderingsherstel), de definitief-ontwerpfase te starten en tegelijkertijd verder te zoeken naar realistische bezuinigingen. In 2023 zal op basis van het definitief ontwerp, met de inzichten in kosten en risico's van dat moment een besluit worden genomen over de uitvoering.

De UvA wil het plan voor de OMHP realiseren binnen de programmatische, financiële kaders én kwalitatieve kaders (verbeteren interne routing en toegankelijkheid én realiseren duurzaamheidsambities). Het streven is om in 2023 een besluit te nemen over de ontwerpopgave.

Onderzoeksgebouw en BG3

De gebouwaanpassingen van het Bushuis en BG3 zijn uitgevoerd en naar tevredenheid door FGw in gebruik genomen. In BG3 zijn het bestuur en het stafbureau van de FGw gehuisvest en VOX-POP en in het Bushuis zijn onderzoeksvoorzieningen van de FGw geclusterd in Humanities Labs. De gebouwen zijn geschikt gemaakt voor een periode van 8 à 10 jaar. Gezien deze gebruiksduur is met de gemeente en omwonenden overeengekomen dat de ontwerprijpingsvraag voor de transformatie van BG3 pas over een aantal jaar start.

WKO-gebiedsontwikkeling

Er ligt projectplan voor een gebiedsgerichte WKO-installatie voor de UvA-gebouwen in het UK. In 2022 is gewerkt aan de voorbereiding van het technisch ontwerp en de voorbereiding voor onder meer de aanvraag van de vergunningen.

Het idee is daarom om in de vergunningsaanvraag voor de WKO-bronnen het mogelijk is UvA-gebouwen stap voor stap aan te sluiten op de ringleiding.

De eerste resultaten van het onderzoek naar de toepasbaarheid van aquathermie (energie uit grachtenwater) binnen het UK laten zien dat de energie die uit het grachtenwater te halen is, gering is ten opzichte van het benodigde verwarmingsvermogen voor het project gebiedsontwikkeling WKO UK. Er ligt nu een opdracht voor een businesscase.

Roeterseilandcampus (REC)*Doorontwikkeling REC*

In 2022 is het plan van aanpak voor de doorontwikkeling van REC opgesteld en vastgesteld. Doel is om met fysieke aanpassingen de campus een nog aantrekkelijker gebied voor onderwijs, onderzoek en ondernemen (met partners) te maken. In het plan van aanpak zijn acties geformuleerd die in samenwerking met REC Impact worden opgepakt. Tevens is een eerste verkenning uitgevoerd naar de kansen en mogelijkheden voor de fysieke doorontwikkeling van REC. Op basis van het plan van aanpak en de eerste verkenning zijn verdiepende onderzoeken gestart naar de mogelijkheden om vierkante meters (gebouwen of uitbreidingen) te realiseren.

Er wordt gekeken naar de ruimtelijke ontwikkeling van REC en omgeving, alsook naar de strategische ontwikkeling van het gebied (zie Strategie Innovatiedistricten). De ontwikkelingen zullen leiden tot een bredere profilering van de campus, aanpassingen in de openbare ruimte en extra bouwprojecten in het gebied. Het is daarom van belang om samen met de gemeente, partners in de omgeving en de buurt op te trekken.

17 NOVEMBER

De UvA heeft een plan van aanpak vastgesteld om de verplichte registratie van nevenwerkzaamheden van hoogleraren te verbeteren. De maatregelen gelden voor alle hoogleraren, en voor leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

REC P

De interfacultaire bacheloropleiding PPLE, de executive programs (het contractonderwijs van de FEB, FdR en FMG) en de UvA-brede onderwijsactiviteiten van de UvA Academy zullen worden gehuisvest in REC P. Het gebouw, gelegen aan de Plantage Muidergracht, moet grondig worden gerenoveerd en op maat worden ingericht voor deze programma's om te voldoen aan de heden-daagse eisen die de UvA aan gebouwen stelt: toekomstbestendig, duurzaam, circulair en energiezuinig.

In het voorjaar van 2022 is de daadwerkelijke renovatie van het gebouw gestart. Volgens planning is het de verwachting dat het gebouw het collegejaar 2023-2024 in gebruik kan worden genomen.

REC JK

In 2022 is het gunningsbesluit genomen voor groot onderhoud van REC JK, het kenmerkende gebouw met de bakstenen schoorsteen. De uitvoeringswerkzaamheden zijn inmiddels gestart. In combinatie met een kwaliteitsimpuls zal het pand na het onderhoud de komende vijftien jaar weer optimaal bruikbaar zijn. Het gebouw blijft open tijdens de verbouwingswerkzaamheden, die gefaseerd worden uitgevoerd. Fase 1 wordt in collegejaar 2022-2023 uitgevoerd, fase 2 in collegejaar 2023-2024.

Extra onderwijsruimte REC V

In 2022 is besloten om een extra onderwijsgebouw te realiseren op de REC om het tekort aan onderwijsruimten voor de REC-faculteiten op te vangen. Het is gelukt om onder hoge tijdsdruk het onderwijsgebouw REC V voor de start van het studiejaar 2022-2023 gereed te krijgen voor ingebruikname.

Gevel REC BCD

De UvA en de aannemer pakken het herstel van de gevels van gebouw REC BCD samen op in lijn met het vonnis van de rechtbank uit 2021. Hiervoor heeft de UvA in juni 2022 de vaststellings-overeenkomst met de aannemer ondertekend. Vervolgens zijn voorbereidende werkzaamheden voor een testfase gestart en is de vergunning aangevraagd voor dit deelproces van het gevelherstel.

Amsterdam Science Park*LAB42*

Het nieuwe, circulaire en duurzame gebouw LAB42 is opgeleverd en in september 2022 feestelijk geopend. LAB42 is de nieuwe hub voor talentontwikkeling op het gebied van informatiewetenschappen. In het gebouw krijgen onderwijs, onderzoek en het bedrijfsleven allemaal hun plek. De opzet van het gebouw stimuleert co-creatie, ontmoeting, kennisdeling en kruisbestuiving tussen wetenschappers, studenten, bedrijfsleven en de samenleving. Het is het eerste energieneutrale en circulaire gebouw van de UvA.

Matrix ONE

Het gebouw Matrix ONE is in 2022 door Matrix Innovation Center opgeleverd. Hier zal binnen het SustainaLab met bedrijven worden samengewerkt op het gebied van duurzaamheid en valorisatie.

LABQ

Op het ASP komt de innovatiehub LABQ voor de ontwikkeling en toepassing van quantum-technologie. Dit is mede mogelijk dankzij financiering van het Nationaal Groeifonds (NGF). Het projectplan voor LABQ is vastgesteld. Met de gebruikers wordt gewerkt aan een ruimtelijke en functioneel programma van eisen voor een gebouw met voorzieningen voor onderwijs en onderzoek en samenwerking met partners en bedrijven. Hierin worden ook de randvoorwaarden meegenomen die de gebiedsontwikkeling hieraan stelt.

Ook op andere universitaire campussen wordt mede dankzij het NGF geïnvesteerd in onderzoeksvoorzieningen. Er vindt landelijk afstemming plaats om ervoor te zorgen dat de voorzieningen goed aansluiten bij de behoeften van wetenschappers.

Ontwikkelvisie

In de ontwikkelvisie die grondeigenaren UvA, Gemeente Amsterdam en NWO in 2019 voor het ASP hebben vastgesteld, is onder meer de ambitie opgenomen er naast voorzieningen voor onderwijs, onderzoek en ondernemen functies komen die uitnodigen tot meer interactie in het gebied, zoals wonen.

De UvA heeft de gemeente Amsterdam gevraagd te verkennen of het mogelijk is om met inzet van de gezamenlijke gebiedsontwikkeling de huisvestingskansen voor jonge medewerkers te vergroten.

De UvA heeft verder volgens het bestemmingsplan de mogelijkheid tot de ontwikkeling van een congresvoorziening op het ASP. Een extended stay-voorziening het beste past bij het ASP. Via de gezamenlijke gebiedsontwikkeling met de gemeente wordt deze beoogde inzet verder onderzocht.

Samen met de andere grondeigenaren in het gebied is verkend hoe het gebied van de Kruislaan aantrekkelijker en groener kan worden gemaakt. De wens is om in de toekomst het autogebruik van de Kruislaan te weren en zo meer ruimte te maken voor gebruik door fietsers en voetgangers. Dit voorstel wordt verder uitgewerkt.

Verduurzaming van de portefeuille

In 2020 is de Routekaart energietransitie vastgesteld. Sindsdien vindt verduurzaming van de portefeuille stapsgewijs plaats op natuurlijke momenten, zoals bij renovatie, groot onderhoud of op momenten van herinvestering. Er is een meerjarenonderhoudsplan opgesteld, inclusief aandacht voor onderhouds-management. Het beleid voor klimaatadaptatie en natuurinclusiviteit (dit betekent dat er bewust ruimte voor biodiversiteit wordt gecreëerd op, aan of in het gebouw of de (openbare) omgeving, zodat er meer diverse planten- en diersoorten kunnen leven.) is conceptgereed en zal in 2023 naar verwachting worden vastgesteld. Omdat de verduurzaming een veranderopgave is die extra inspanning vraagt, is een Transitietafel Verduurzaming Campussen van start gegaan die het transitieproces begeleidt en faciliteert.

International Student Housing

De afdeling International Student Housing zorgt ieder jaar voor de plaatsing van ongeveer drieduizend internationale studenten (UvA en HvA) in woningen van huisvestingsorganisaties in Amsterdam en regio, zoals DUWO en De Key, maar ook commerciële aanbieders. Om de beschikbaarheid van studentenwoningen te waarborgen sluit de UvA samenwerkingsovereenkomsten met woningbouwcorporaties en andere huisvestingspartners.

De huisvestingspartners reserveren een contingent woningen voor UvA- en HvA-studenten per aanvang van het academische jaar. International Student Housing biedt studenten een landingsplek aan voor de duur van maximaal één jaar, omdat het voor internationale studenten moeilijk is om zonder netwerk in de hoofdstad op eigen kracht een kamer te vinden.

In 2021 heeft de UvA met de gemeente Almere, de VU en de onderwijsinstellingen Windesheim en Aeres het convenant Campus Almere Centrum ondertekend. Op deze nieuwe campus worden studentenwoningen gebouwd waarvan er 375 beschikbaar komen voor UvA-studenten. De planning is in 2022 opgestart en in samenwerking met woonstichting DUWO vindt de uitwerking plaats. Samen met partners wordt gezocht naar nieuwe mogelijkheden om betaalbare huisvesting voor studenten in Amsterdam en regio te initiëren en realiseren.



Verbeteragenda huisvestingsprojecten

In 2022 zijn de aanbevelingen in de *Verbeteragenda voor huisvesting* grotendeels geïmplementeerd. De agenda richt zich op een betere beheersing van de risico's in huisvestingsprojecten, stroomlijning van de werkprocessen en intensivering van de samenwerking in de huisvestingsketen.

Financiering

Vanaf 2002 heeft de UvA leningen aangetrokken ter financiering van de huisvestingsplannen. De leningen zijn onder meer gebruikt voor de nieuwbouw van de FNWI en de renovatie van de REC. De leningen hebben een lange looptijd. Dat sluit aan bij het langdurige karakter van de gepleegde huisvestingsinvesteringen. Op de leningen vinden jaarlijks aflossingen plaats. De omvang van de aangetrokken leningen bedraagt eind 2022 M€ 190.

De operationele kasstroom van de UvA was in 2022 opnieuw sterk positief. Ieder jaar wordt een positieve operationele kasstroom verwacht, doordat een deel van de ontvangsten is bestemd ter dekking van de (afschrijvingen op) investeringen. Die afschrijvingen zijn wel kosten, maar geen uitgaven en drukken dus niet op de operationele kasstroom. In 2022 was de operationele kasstroom extra groot, als gevolg van een aantal bijkomende factoren. De Rijksbijdrage viel hoger uit, waar overigens verplichtingen in de komende jaren tegenover staan. Ook was in het laatste kwartaal sprake van een aantal tijdelijke werkkapitaalverschuivingen. Er kwamen relatief veel ontvangsten binnen waaraan eveneens verplichtingen gerelateerd zijn. Een groot deel hiervan is al in het eerste kwartaal van 2023 voldaan.

De investeringskasstroom was lager dan verwacht. Dit heeft vooral te maken met bouwvertragingen. Het grootste project dat op dit moment in uitvoering is, betreft het UB-project. De complexiteit van dit project in de binnenstad leidt tot vertragingen die weer resulteren in latere investeringsuitgaven.

Gegeven de forse operationele kasstroom in combinatie met een lager dan verwachte investeringskasstroom, is het saldo aan liquide middelen toegenomen. Dit saldo zal in de komende jaren afnemen door geplande investeringen.

Op de geld- en kapitaalmarkten is de rente in 2022 opgelopen. Aan het begin van 2022 waren de tarieven nog negatief, waardoor de UvA rente moest betalen op haar positie aan liquide middelen. In de loop van 2022 is dit gewijzigd, zodat de UvA geen rente meer verschuldigd is op deze positie.

Wat betreft de leningenportefeuille is in het treasury statuut vastgelegd dat de UvA zekerstelt dat zij op de korte en lange termijn over voldoende liquide middelen beschikt om haar plannen uit te voeren. Dit verklaart ook het streven naar een redelijke mate van zekerheid omtrent de op de lange termijn te betalen rentekosten voortvloeiend uit de huisvestingsplannen. De UvA zorgt ervoor dat slechts een beperkt deel van de aangetrokken financieringen onderhevig is aan de (variabele) geldmarktrente. Eind 2022 bedraagt het deel van de leningen waarop de UvA een dergelijk renterisico loopt, minder dan 10% van de leningenportefeuille; voor meer dan 90% van de leningen is een vaste rente langjarig vastgelegd. Oplopende rentetarieven op de geld- en kapitaalmarkt kunnen daardoor in de eerstkomende jaren slechts een beperkt effect hebben op de rentekosten van de UvA.

In de financieringsplannen van een aantal jaren terug was voorzien dat de UvA voor de investeringsplannen in huisvesting nieuwe, aanvullende kredieten zou moeten aantrekken. Door de groeiplannen van de UvA moet dit op termijn inderdaad in overweging genomen worden. Op korte termijn is de liquiditeitspositie van de UvA echter dermate ruim dat investeringen uit eigen middelen gefinancierd kunnen worden. De UvA zal de financieringsbehoefte monitoren en bewaakt dat aan de solvabiliteits- en liquiditeitscriteria wordt voldaan.



22 NOVEMBER

Het interactief theaterstuk *SAFE SPACE* wordt opgevoerd in CREA. Een productie over sociale veiligheid in de studententijd. *SAFE SPACE* stelt problemen aan de kaak en faciliteert het gesprek tussen betrokkenen.

De financieringsportefeuille van de UvA is in overeenstemming met het treasury statuut. Het treasury statuut is in november 2016 in overeenstemming gebracht met de toen opnieuw vastgestelde *Regeling belenen, beleggen en derivaten* van OCW. De leningen, kredietlijnen en de resterende renteswap zijn in de geconsolideerde jaarrekening verder toegelicht onder de langlopende schulden. In januari 2023 is de laatste renteswap afgelopen, waardoor de UvA geen derivaten meer heeft.

12. Continuïteitsparagraaf

In de zomer van 2022 is het *Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap* vastgesteld. Voor de UvA leidt het akkoord tot meer te ontvangen rijksbijdragen. Dit is zichtbaar in de begroting 2023 en de meerjarenraming 2024-2027. De extra baten zijn beschikbaar voor sectorplannen, startersbeurzen voor beginnende ud's en stimuleringsbeurzen voor overige wetenschappers. Ook maken de middelen het mogelijk om meer in te zetten op de ambities in het instellingsplan 'Inspiring Generations' en de Facultaire Strategische Plannen.

Naast deze positieve gebeurtenis zijn er ontwikkelingen met impact op de lasten van de UvA. De inflatie en hogere energieprijzen raken ook de UvA. In deze begroting is uitgewerkt hoe de druk van deze ontwikkelingen op de faculteiten en andere eenheden zoveel mogelijk wordt beperkt. Door het verhogen van de prijzen in het allocatiemodel en additionele budgetten bij diensten is een manier gevonden om de eenheden in 2023 grotendeels te beschermen tegen (te) grote nadelige effecten. Voor latere jaren is de begroting opgesteld onder de verwachting dat nadelige gevolgen van inflatie volledig zullen worden gecompenseerd door de overheid en andere opdrachtgevers. Waar specifiekere aannames gelden, is dit vermeld.

Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2024-2027

De continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de eind 2022 door het CvB vastgestelde en door de RvT goedgekeurde begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2024-2027. Bij het opstellen van de begroting 2023 is uitgegaan van de in het najaar 2022 opgestelde jaarprognose 2022. De meerjarencijfers zijn gebaseerd op de prognoses van de faculteiten en diensten voor de studentenaantallen, onderwijsprestaties, formatieomvang (exclusief medewerkers die zijn aangesteld bij het Amsterdam UMC voor de FdG) en af te nemen dienstverlening. De verwachte studentenaantallen zijn gelijk aan de aantallen in de (meerjaren)begroting 2023-2027.

Ten behoeve van deze continuïteitsparagraaf heeft actualisatie met de jaarcijfers 2022 plaatsgevonden. De tabellen vatten de jaarrekening 2022, de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2024-2027 samen in miljoen euro's (M€), inclusief relevante financiële ratio's. Het betreft de UvA enkelvoudige cijfers.

Financiële gezondheid

Uit de begroting 2023 blijkt de financiële gezondheid van de UvA. Voor de UvA als geheel is sprake van een meerjarig nulresultaat. Voor de jaren na 2024 moet nog wel (beperkt) actie worden genomen om daar op uit te komen. Dit wordt in de kaderbrief 2024 verder toegelicht.

De baten van de UvA nemen in 2023 toe met ruim 13% ten opzichte van de begroting 2022. Dit komt grotendeels door het *Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap*. Ook de collegegelden, de baten werk in opdracht van derden en overige baten nemen toe. De personeelslasten groeien in 2023 sterk door de extra middelen en loonontwikkelingen. Ook in de huisvestingslasten en de overige lasten is het effect van de extra middelen en de inflatie zichtbaar. De UvA zal met kostenstijgingen geconfronteerd worden en een oplopende inflatie kan de toekomstige resultaten van de UvA beïnvloeden. Niettemin verwacht de UvA dat de impact daarvan in de eerstkomende jaren relatief beperkt zal zijn: de inkomsten van de UvA uit de Rijksbijdrage zullen in substantiële mate geïndexeerd worden voor prijspeilstijgingen en de leningenportefeuille van de UvA is vrijwel volledig rentevast.

Meerjarenbegroting 2023-2027 en realisatie 2022

PROGNOSEGEGEVENS	2022	2023	2024	2025	2026	2027
- wetenschappelijk personeel (fte)	3.423	3.795	3.829	3.844	3.909	3.896
- ondersteunend personeel (fte)	2.238	2.481	2.504	2.513	2.556	2.548
- bestuur en management (fte)	52	58	58	58	59	59
Totaal personeel (fte)	5.713	6.334	6.390	6.416	6.525	6.504
Studenten	42.324	43.263	44.037	44.590	44.590	44.590

EXPLOITATIE IN M€	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rijksbijdragen OCW	599,0	628,6	637,9	643,2	653,3	658,1
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	-	-	-	-
College-, cursus-, les- en examengelden	92,1	125,3	130,7	133,6	134,2	134,3
Baten werk in opdracht van derden	121,3	131,6	131,9	131,9	134,1	134,1
Overige baten	29,0	31,0	21,6	26,1	26,2	26,1
Totale baten	841,4	916,5	922,2	934,8	947,8	952,6

Personeelslasten	581,9	645,2	650,9	653,5	664,6	662,5
Afschrijvingen	42,8	50,3	51,8	55,7	55,4	64,3
Huisvestingslasten	62,7	69,2	65,1	64,2	64,5	64,4
Overige lasten	129,9	152,7	155,5	159,0	162,8	161,9
Totale lasten	817,3	917,3	923,3	932,3	947,3	953,1

Saldo Baten en lasten	24,1	-0,8	-1,2	2,5	0,5	-0,5
------------------------------	-------------	-------------	-------------	------------	------------	-------------

Financiële baten en lasten	-5,0	-0,1	-0,4	-4,3	-2,5	-1,4
Incidentele baten/lasten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultaat	19,1	-0,9	-1,6	-1,8	-2,0	-2,0

Belastingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultaat deelnemingen	-0,7	0,9	1,6	1,8	2,0	2,0
Resultaat na belastingen	18,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



25 NOVEMBER

Masterstudenten Wytze Walstra en Sacha Brons hebben met hun idee voor het vak 'Food Forestry: Experiencing the Future of Nature and Agriculture' de Create a Course Challenge gewonnen. Zij gaan het vak, waarin voedselbossen centraal staan, samen met het IIS verder ontwikkelen.

Met de extra middelen heeft de UvA meer duidelijkheid over de financiële stromen; werkdrukverlaging en kwaliteitsverbetering zijn in alle onderdelen van de UvA mogelijk. De extra middelen komen ongelijk binnen, waardoor de financiële ruimte op sommige plekken in de UvA groter zal zijn dan op andere plekken. In de komende periode moeten we goed opletten dat we alle medewerkers en studenten in staat stellen om van de extra middelen te profiteren.

Met de extra middelen nemen de ambities van de UvA ook verder toe. Meest zichtbaar is dit in de ontwikkeling van de huisvestingsportfolio, waar wij rekening houden met uitbreidingen voor met name onderwijs en onderzoek. Het gebruik van kantoren blijft niettemin achter bij de situatie van voor de coronapandemie. Het komend jaar moet meer duidelijkheid verschaffen over de behoeften aan kantoorruimten. Ook is door de nieuwe huisvestingsplannorm mogelijk minder ruimte nodig.

Financiële kengetallen en financiering

In de kaderbrief 2023 is geconstateerd dat de omvang van de investeringsplannen voor de periode 2023 tot en met 2026 niet volledig uit de interne kasstroom of liquide middelen gefinancierd kan worden. Naar verwachting zijn de liquiditeiten toereikend tot en met 2025. De precieze omvang van de extra financiële middelen en het moment waarop deze nodig zullen zijn, kunnen nog wijzigen. Mogelijke oorzaken zijn: de bouwvertraging, andere exploitatieresultaten dan voorzien of een ander bestedingstempo van de middelen voor de sectorplannen en starters- en stimuleringsbeurzen.

De verwachting is dat vanaf 2026 externe financiering nodig is om de liquiditeitsratio van de UvA op of boven 0,5 te houden (0,5 is de signaleringswaarde die universiteiten hanteren; OCW hanteert sinds 2021 een signaleringswaarde van 0,75).

Met de actuele stijging van de rentekosten is het wenselijk om niet meer geld aan te trekken dan strikt nodig, hetgeen vraagt om een zo realistisch mogelijke inschatting van de cashbehoefte. In de meerjarenraming zijn aannames gehanteerd die betekenen dat de UvA tussen 2026 en 2028 een bedrag van M€ 185 bijleent om de investeringen te kunnen doen en de liquiditeitsratio op peil te kunnen houden. Zonder deze extra leningen zou de liquiditeitsratio onder 0,5 komen. De concrete aanpak voor het aantrekken van extra financiering is in ontwikkeling.

De solvabiliteit II blijft op een vrijwel onveranderd niveau gehandhaafd en beweegt zich tot en met 2025 binnen de gestelde bandbreedte. Daarna daalt de solvabiliteit II door de extra ingecalculeerde leningen een aantal jaar onder de interne signaleringsgrens. Deze ratio blijft ruim boven de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde grens van 30%. De *debt service coverage ratio* blijft ruim boven het minimum van 1,0 dat met de banken is afgesproken.

Huisvesting

De afschrijvingen voor huisvesting zullen de komende jaren toenemen door het gereedkomen van een aantal grote bouw- en renovatieprojecten. In de meerjarenbegroting is ook de investeringsplanning van het huisvestingsplan opgenomen ter grootte van M€ 346 voor de periode 2023-2026. Voor de periode daarna bedraagt het investeringsbedrag M€ 203 (tot en met 2035).

Ict-investeringen

Voor de periode 2023-2026 bedragen de ict-programmagelden M€ 44. In 2022 is gestart met de implementatie van de digitale vernieuwingsagenda. De digitale agenda geeft richting aan de ontwikkeling van digitalisering bij de UvA en is een uitwerking van het instellingsplan.



30 NOVEMBER

De UvA maakt bekend aan wie de eredoctoraten worden uitgereikt op de Dies Natalis 9 januari 2023: aan de Indiase psychiater en wetenschapper op het gebied van mentaal welzijn Vikram Patel en aan de Australische informaticus en expert op het gebied van Kunstmatige Intelligentie Christopher Manning.



Meerjarenprognose enkelvoudige balans 2023-2027 en realisatie 2022

BALANS IN M€	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Immateriele vaste activa	0,7	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0
Materiele vaste activa	557,9	614,4	650,7	684,7	743,1	783,7
Financiële vaste activa	57,3	58,5	40,4	42,5	44,8	47,1
Totaal vaste activa	615,9	673,3	691,2	727,1	787,8	830,7
Voorraden	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Vorderingen	83,4	83,4	83,4	83,4	83,4	83,4
Effecten	-	-	-	-	-	-
Liquide middelen	260,2	168,8	160,3	131,0	132,8	126,4
Totaal vlottende activa	343,7	252,3	243,8	214,5	216,3	209,9
Totaal activa	959,6	925,6	935,1	941,7	1.004,1	1.040,5
Algemene reserve	190,3	195,6	199,5	202,6	203,9	203,9
Bestemmingsreserve	143,3	138,0	134,1	131,0	129,7	129,7
Overige reserves en fondsen	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Totaal eigen vermogen	337,1	337,1	337,1	337,1	337,1	337,1
Voorzieningen	31,7	31,7	31,7	31,7	31,7	31,7
Langlopende schulden	183,1	176,1	169,1	161,8	224,2	276,6
Kortlopende schulden	407,7	380,6	397,2	411,1	411,1	395,1
Totaal vreemd vermogen	622,5	588,5	598,0	604,6	667,0	703,4
Totaal passiva	959,6	925,6	935,1	941,7	1.004,1	1.040,5
FINANCIËLE RATIO'S	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit II	38%	40%	39%	39%	37%	35%
Liquiditeit	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5
Rentabiliteit	5%	0%	0%	0%	0%	0%
DSCR	13,5	3,1	8,8	6,2	5,5	5,2
Huisvestingsratio OCW	11%	12%	11%	12%	12%	12%
Weerstandsvermogen	40%	37%	37%	36%	36%	35%
Signaleringswaarde bovenmatige reserves	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

13. Risicoparagraaf

In 2021 is de UvA het beleidsinitiatief Verbeteren Risicomanagement opgesteld. In 2022 begon de implementatie van de geïdentificeerde verbetermogelijkheden en het vernieuwde risicomanagementsysteem. Aan risicomanagement is extra aandacht besteed tijdens UvA-brede 'risicosessies', collegiale overleggen die nieuwe inzichten hebben opgeleverd. Zo is het nu mogelijk een weging aan de risico's toe te voegen en maken we een onderscheid tussen inherente en overige risico's. De implementatie van het vernieuwde systeem wordt in 2023 afgerond.

Belangrijke standardelementen uit de interne risicobeheersing zijn:

Governance-structuur

De wijze waarop de UvA wordt bestuurd, is uitgewerkt in het besturingsmodel, het universiteitsreglement en de faculteitsreglementen. Ook de (onder)mandatering van de bevoegdheden per beheerseenheid zijn hierin opgenomen.

Instellingsplan 2021-2026

Faculteiten vertalen de doelstellingen uit het instellingsplan naar facultaire plannen; diensten nemen de ambities mee in de uitwerking van hun strategische plannen. Daarnaast wordt jaarlijks een aantal bestuurlijke prioriteiten benoemd, uitgewerkt en gemonitord. De doelen en de voortgang ervan worden geagendeerd in bestuurlijke overleggen.

Planning- & controlcyclus

De UvA kent een financiële maandafsluiting en werkt met een cyclus waarin alle eenheden per kwartaal rapporteren over de voortgang in relatie tot de begroting. Daarin wordt volgens een vast format over alle relevante aspecten van de bedrijfsvoering gerapporteerd. Aan het einde van het jaar volgt de realisatie in het jaarverslag en de jaarrekening. De meerjarige investeringsagenda met de (financiële) kaders voor huisvesting, ICT en overige investeringen is onderdeel van de planning- en controlcyclus.

Frauderisico's

Frauderisico's worden op gedetailleerd niveau geïdentificeerd en op hetzelfde niveau worden de benodigde beheersmaatregelen getroffen. Deze zijn vastgelegd in de procesbeschrijvingen en worden betrokken in de risicoanalyses die vanuit de verschillende aandachtsgebieden worden uitgevoerd. Denk bijvoorbeeld aan risico's als doorbreking van ingerichte autorisaties en functiescheiding vanuit de aandachtsgebieden informatiebeveiliging en administratieve processen.

Bestuurlijk overleg (PBO, CBO en PO)

Tijdens het Periodiek Bestuurlijk Overleg (PBO) bespreken het CvB en het management van de afzonderlijke eenheden (faculteiten en diensten) de voortgang van plannen en projecten. De focus ligt daarbij op de facultaire strategische plannen, de bedrijfsvoering en onderwijslogistiek, maar ook op de financiële impact van externe en interne ontwikkelingen.

In het Centraal Bestuurlijk Overleg (CBO), het overleg van het College en de decanen, staat de samenwerking tussen het College van Bestuur en de decanen centraal. Majeure strategische en beleidsvraagstukken worden eerst in dat overleg besproken voordat het College daarover besluiten neemt. Tijdens het Periodiek Overleg (PO) bespreekt (de portefeuillehouder van) het CvB en het management van de afzonderlijke eenheden (faculteiten en diensten) de richting, behoeftes, plannen en risico's samenhangend met onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering.



Projectbeheersing

Bij de projectbeheersing neemt kwaliteitsborging standaard een plek in. Periodiek worden de risico's gerapporteerd en geëvalueerd. Op basis van de (financiële) kaders vindt toetsing van de voortgang plaats.

Three Lines of Defence

In de beheersing van risico's hanteert de UvA het model van de Three Lines of Defence, waarbij het management (decanen en directeuren bedrijfsvoering van de faculteiten en diensten) verantwoordelijk is voor de eerste lijn. De beleidsadviseurs en de centrale afdeling FP&C ondersteunen in de tweede lijn, samen met de afdeling Interne Accountancy en Control, die in nauwe afstemming met de externe accountant toeziet op compliance met wet- en regelgeving, met name in het financiële domein. Als derde lijn kent de UvA een onafhankelijke auditfunctie.

Belangrijkste risico's en beheersmaatregelen

Hieronder volgt het overzicht van de belangrijkste risico's en beheersmaatregelen voor de UvA. Aan de linkerkant van het overzicht is een beschrijving van het inherente risico opgenomen en is de inschatting van de kans en de impact op de instelling weergegeven.

Deze inschatting bestaat uit de kans (k) dat het risico zich voordoet (1 = aanzienlijk, 2 = groot en 3 = zeer groot) en de impact (i) die het risico op de instelling kan hebben (1 = aanzienlijk, 2 = groot en 3 = zeer groot). De som (kxi) is kans maal impact wordt uitgedrukt in een getal en kleur met daarbij het volgende uitgangspunt:

Groen (1 en 2): geen actie nodig

Geel (3 en 4): actie is wenselijk om het risico te verminderen

Rood (6) en **donkerrood** (9): direct actie ondernemen is noodzakelijk

In het midden van het overzicht zijn in een aparte kolom de door de UvA getroffen beheersmaatregelen weergegeven; deze beheersmaatregelen zijn nodig om het risico en de negatieve impact hiervan op de UvA zoveel als mogelijk te beperken. Aan de rechterkant van het overzicht wordt het restrisico weergegeven, waarbij de getoonde kans en impact de inschatting van het mogelijke negatieve gevolg op de UvA na werking van de getroffen beheersmaatregelen betreft.

RISICO-OMSCHRIJVING	SOORT RISICO	KANS	IMPACT	KXI	BEHEERSMAATREGELEN	KANS	IMPACT	KXI
1 Inflatie en liquiditeit								
Onvoldoende loon-prijscompensatie	Financieel	2	3	6		2	3	6
Het merendeel van de inkomsten van de UvA is van de Rijksoverheid afkomstig. Daarop vindt jaarlijks een indexatie plaats die compensatie biedt voor inflatie en stijging van de lonen. Hierdoor is de eventuele impact van stijgende inflatie op de financiële positie van de UvA op korte termijn onder normale omstandigheden beperkt. In geval van aanhoudende hoge inflatie is het niet uitgesloten dat de Rijksoverheid de indexatie op een lager niveau vaststelt, dus geen volledige compensatie biedt, wat leidt tot minder beschikbare middelen. Dit kan een negatief effect op de werkdruk en kwaliteit hebben.					Het risico wordt beheerst door maatschappelijk aandacht te vragen voor de financiële positie van universiteiten (onder andere via UNL bij de Rijksoverheid en sociale partners), door de ontwikkelingen te monitoren met het oog op de lange-termijnplanning en binnen de UvA te (blijven) zoeken naar mogelijkheden tot efficiency.			

5 DECEMBER

Alle faculteiten zijn sinds 5 december over op verbeterde vakanmelding via GLASS. Een groot voordeel is dat studenten zichzelf allemaal op dezelfde manier kunnen aanmelden en op dezelfde tijden. Een algoritme zorgt ervoor dat studenten automatisch optimaal worden ingedeeld voor een studeerbaar rooster.

RISICO-OMSCHRIJVING	SOORT RISICO	KANS	IMPACT	KXI	BEHEERSMAATREGELEN	KANS	IMPACT	KXI
Macro-economische ontwikkelingen en monetair beleid: stijging rentetarieven	Financieel	2	3	6		2	2	4
Hogere rente-uitgaven aangaande opgenomen en toekomstige leningen dan verwacht.					Een groot deel van de rente-uitgaven staat voor langere tijd vast. Het renterisico wordt actief beheerst. Toch zal er altijd een deel renterisico overblijven, vooral wanneer nieuwe leningen worden afgesloten.			
Onvoldoende liquiditeit	Financieel	1	3	3		1	2	2
Onvoldoende liquiditeit kan een negatieve impact hebben op de beschikbaarheid van middelen voor de bedrijfsvoering en de investerings-programma's.					In de eerstkomende jaren wordt geen liquiditeitskrapte verwacht. De solvabiliteit van de UvA is stevig, zodat een eventuele financieringsbehoefte over enkele jaren goed opgevangen kan worden door externe financiering aan te trekken. Andere beheersingsmaatregelen kunnen zijn: het vertragen van investeringen, het temporiseren van reguliere aflossingen of het optimaliseren van het werkkapitaal van de UvA als geheel.			
2 (Rijks)bekostiging								
Nadelige ontwikkeling en/of (her)verdeling onderzoeksbekostiging	Financieel	3	3	9		2	2	4
De extra rijksbekostiging voor sectorplannen en starters- en stimuleringsbeurzen die vanaf 2022 wordt ontvangen, geeft een tijdelijke kwaliteitsimpuls. Volgens de analyse van PwC Strategy zijn extra onderzoeksmiddelen nodig om de werkdruk te verlagen en op de gewenste verhouding tussen onderwijs- en onderzoeksbaton uit te komen. Zeker als de studentaantallen zoals verwacht blijven toenemen. In het coalitieakkoord is het voornemen opgenomen om de vaste voet in de financiering van universiteiten te herzien en te verhogen. Onder andere door de sterke lobby van de technische en jongere universiteiten en de unieke activiteiten van de UvA (met name museaal) bestaat het risico dat herziening nadelig uitpakt voor de UvA.					Het risico wordt beheerst door maatschappelijk aandacht te vragen voor de financiële positie van universiteiten (onder andere via UNL bij Rijksoverheid en sociale partners), door de ontwikkelingen te monitoren met het oog op lange termijn-planning en binnen de UvA te (blijven) zoeken naar mogelijkheden tot efficiency. De UvA blijft afhankelijk van de Rijksoverheid. Op het moment dat tekorten blijven, moeten nieuwe prioriteiten worden gesteld.			
Stijging omvang matchingsdruk	Financieel	3	2	6		3	1	3
Door de stijging van de matchingsdruk neemt de vrije onderzoeksruimte steeds verder af. Dit risico wordt nu vooral binnen faculteiten gemanaged en dankzij de matchingscomponent in het allocatiemodel.					In het kader van het instellingsplan is een extra matching-component voorgesteld. Daarnaast wordt in het maatschappelijk debat en in UNL-verband benadrukt dat extra of nieuwe financieringsvormen kostendekkend dienen te zijn. Hierdoor vergroten nieuwe financieringsvormen de matchingsdruk niet. De starters- en stimuleringsbeurzen zorgen voor extra ruimte voor vrij onderzoek, maar verhogen tegelijkertijd de matchingsdruk omdat deze middelen niet volledig kostendekkend zijn.			

RISICO-OMSCHRIJVING	SOORT RISICO	KANS	IMPACT	KXI	BEHEERSMAATREGELEN	KANS	IMPACT	KXI
Niet tijdig halen van de duurzaamheidsambities	Compliance	3	1	3				
Uitstel van projecten kan leiden tot het niet halen van de duurzaamheidsambities.					Verschillende initiatieven zijn gestart om de verduurzaming van het vastgoed te versnellen en op koers te houden, waaronder monitoring vanuit de Transitietafel verduurzaming vastgoed.			
5 Compliance								
Niet naleven of onjuist afhandelen juridische procedures en contracten en onvoldoende inzicht in verwerkingen	Compliance	2	3	6		2	2	4
Risico op langdurige procedures, rechtsonzekerheid, overschrijden termijnen, ingebrekestellingen, schade-claims, (interne) klachten-procedures, claims en onbetrouwbare omgang persoonsgegevens (datalek, profilering). Gevolg kan zijn dat de rechten van de betrokkenen worden geschonden.					Opstellen interne, eenduidige richtlijnen voor de processen en werkwijzen. Toets op naleving interne en externe richtlijnen, ook door externe partijen (bekostigings- en jaarrekeningcontrole, SURF-audit). Specialisten op (deel)gebied van wet- en regelgeving zijn actief voor advies en afstemming; ze hebben een plek binnen de verschillende processen. Verder zijn beheersmaatregelen, met name voor de AVG: <ul style="list-style-type: none"> – audit aan de hand van het Surf Toetsingskader Privacy – uitkomsten audit vertalen naar verbeterprogramma's – beleid, procedures en processen en werkinstructies (opnieuw) vaststellen, aanpassen en communiceren – verwerkingen actualiseren en verbeteren in het verwerkings-register – investeren in scholing eerste lijn Privacy Contact Personen – heroverweging van de organisatie van de eerste lijn en tweede lijn. 			
6 Kennisveiligheid, data en informatiebeveiliging								
Inbreuk op kennisveiligheid	Strategisch	3	3	9		2	3	6
Ongewenste overdracht van sensitieve kennis en technologie en het heimelijk beïnvloeden van onderwijs en onderzoek. Daarnaast is het oneigenlijk en ongewenst gebruik van kennis ('dual-use') een risico.					Het opzetten van een kennisveiligheids-programma gericht op het mitigeren van de risico's en het behoud van de academische vrijheid.			
Inbreuk op privacygevoelige data en informatiebeveiliging	Continuïteit	3	3	9		2	2	4
De UvA is er voortdurend alert op dat bij alle afzonderlijke eenheden de inrichting van de maatregelen aan de standaarden voor informatie-beveiliging voldoet. Het risico op een inbreuk blijft niettemin bestaan. Belangrijk is dat er adequaat gehandeld wordt op het moment dat het risico zich voordoet, de juiste functionarissen betrokken worden en zowel het incident als de afhandeling achteraf worden geëvalueerd.					Periodieke audits op SURF-toetsingskader voor informatie-beveiliging; audit- verbeterplannen uitvoeren en opvolgen; bewustzijn medewerkers vergroten door awareness-programma; voor alle vernieuwingstrajecten kritisch kijken naar privacy- en beveiligingsmaatregelen (IB&Ps); maatregelen om tijdig informatie te vernietigen wanneer de wet dit verlangt of als de need-to-have-deadline verstreken is; Computer Emergency Response Team (CERT) om impact van een inbraak te verlagen.			

14 DECEMBER

Vanaf februari 2023 wordt aan de Universiteit van Amsterdam weer onderwijs gegeven in het Jiddisj. Hiermee is de UvA de enige Nederlandse universiteit waar deze taal, die een belangrijke sleutel is tot de alledaagse Joodse geschiedenis, wordt gedoceerd.

RISICO-OMSCHRIJVING	SOORT RISICO	KANS	IMPACT	KXI	BEHEERSMAATREGELEN	KANS	IMPACT	KXI
Niet voldoende zicht op informatie-veiligheid risico's	Compliance	3	2	6		2	1	2
Om informatieveiligheid te waarborgen is het van belang om inbreuk tijdig te ontdekken, bestaande risico's nauwkeurig in te schatten en te sturen op de goede prioriteiten bij verbeteringen. De organisatie moet voldoende weerbaar zijn tegen cyberaanvallen en voldoende inzicht in de staat van informatieveiligheid hebben.					Periodieke audits op SURF-toetsingskader voor informatie-beveiliging; audit-verbeterplannen uitvoeren en opvolgen; onderhouden van een management-systeem (ISMS) met procedures en periodieke controles voor informatie-beveiliging op tactisch en operationeel niveau voor faculteiten en diensten; monitoring met het Security Operations Center (SOC) op dreigingen in de infrastructuur.			
Misbruik kennis en controversiële samenwerking	Strategisch	2	2	4		1	2	2
In het opzetten van wetenschappelijk onderzoek kan het zijn dat er sprake is van een onderwerp en/of (internationale) samenwerking met een partij die als controversieel wordt beschouwd. Vernieuwde inzichten en de maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een periodieke actualisatie van het beleid.					De UvA wil zorgvuldig omgaan met de keuze voor samenwerking met derden en wil onethisch gebruik van kennis en onderzoek(suitkomsten) zo veel mogelijk voorkomen. Door een samenstel van commissies is er universiteitsbrede ondersteuning bij het voorkomen van controversiële samenwerking.			
7 Digitale soevereiniteit								
Onvoldoende digitale soevereiniteit	Strategisch	1	3	3		1	1	1
De (kern)processen van de UvA zijn onderhevig aan de ontwikkelingen binnen de informatietechnologie. Risico's schuilen in steeds grotere afhankelijkheid van externe bedrijven (big tech) voor zowel reguliere ict-dienstverlening, het geven van onderwijs, de toegang tot data, de gereedschappen voor data-analyse en de opslag ervan, verwerking van data en het publiceren van de resultaten. Door de sterke marktpositie van de tech-bedrijven zijn er ook risico's op het gebied van financiële lock-ins met mogelijk onredelijke contractuele eisen en prijsstijgingen tot gevolg. Daarnaast kan het lastig voor de UvA lastig worden om belangrijke en noodzakelijke innovaties rond digitalisering voor onderwijs en onderzoek te agenderen.					Om een beter zicht te krijgen op de genoemde risico's en hoe deze te mitigeren is er in 2022 actief gewerkt aan een breed bewustzijn zowel binnen als buiten de UvA. Daarnaast worden deze risico's geadresseerd in de UvA-brede Digitale agenda 2022 -2026.			
8 Aantrekken, behouden medewerkers, werkdruk								
Irreële taakbelasting	Continuïteit	3	3	9		2	2	4
De rijksbijdrage wordt steeds meer een (overheids)sturingsinstrument, waardoor de beleidsvrijheid van universiteiten afneemt en de administratieve lasten en verantwoordingsdruk toenemen. Dit kan ertoe leiden dat de inzet van de extra middelen niet op alle plekken binnen de UvA leidt tot een werkdrukverlaging. Als medewerkers geen reële taakbelasting hebben, leidt dit tot onvrede, gebrek aan motivatie en verzuim.					Door het programma Grip op werkdruk is er binnen de UvA meer aandacht voor werkdruk en stress. We werken aan een betere monitoring en nemen verschillende maatregelen op het gebied van leiderschap. Daarnaast verwachten we een werkdrukverlagend effect door inzet van de starters- en stimuleringsbeurzen voor wetenschappers. Op termijn zal het project Erkennen & Waarden kunnen bijdragen aan een verlichting van de ervaren werkdruk. Daarnaast zal de UvA zich actief inzetten om samen met andere universiteiten de oorzaken van een te hoge werkdruk aan te pakken en zich sterk maken voor voldoende structurele financiering.			

RISICO-OMSCHRIJVING	SOORT RISICO	KANS	IMPACT	KXI	BEHEERSMAATREGELEN	KANS	IMPACT	KXI
Het niet kunnen aantrekken en behouden van medewerkers en het onvoldoende reduceren van werkdruk	Strategisch	3	3	9		2	3	6
Als gevolg van schaarste op de arbeidsmarkt en de (internationale) concurrentie zijn er moeilijk werfbare functies. Hierdoor kunnen specifieke vacatures langdurig open staan, niet ingevuld worden of kwalitatief minder geschikte kandidaten aantrekken. Het gevolg is dat er onvoldoende capaciteit ontstaat om te voorzien in de onderwijsvraag of andere dienstverlening.					Het aantrekken en behoud van medewerkers is één van de speerpunten van het nieuwe HR-programma. We werken aan het opbouwen van expertise en capaciteit op het gebied van werving, opleidingen en trainingen. Dit betekent onder andere het aantrekken van recruiters om te helpen bij het invullen van lastig vervulbare vacatures voor obp-functies en het uitbreiden van het opleidings- en trainingsaanbod. Ook proberen we de UvA beter te positioneren in de markt. Onderdeel hiervan is de ontwikkeling van een nieuwe mobiliteitsregeling.			
Te weinig ondersteuning vanuit leidinggevenden bij ziekte of verzuim van medewerkers	Continuïteit	2	3	6		1	1	1
Onvoldoende capaciteit en kennis op het gebied van ondersteuning bij verzuim kan leiden tot verstoring van werkprocessen en langdurige uitval.					De UvA spant zich in om medewerkers bij verzuim goed te begeleiden en zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Met de aanbesteding van de arbodienstverlening start een traject gericht op de verdere professionalisering van deze dienstverlening en de ondersteuning van leidinggevenden (vaardigheden en expertise).			
9 Sociale veiligheid, veiligheid en diversiteit								
Sociale onveiligheid studenten en medewerkers en gebrek aan diversiteit	Veiligheid	3	1	3		2	1	1
Bij het realiseren van een veilig werk- en studeerklimaat is het belangrijk om tijdig en adequaat in te grijpen bij ongewenst gedrag. Het uitblijven of te laat interveniëren kan leiden tot sociale onveiligheid. Bij problemen op het gebied van sociale veiligheid en diversiteit bestaat er bovendien een aanzienlijk risico op reputatieschade. De toename van het aantal incidenten legt een grote druk op de medewerkers belast met veiligheid. Op het moment dat de vraag de capaciteit overstijgt, komt het bieden van een veilige werk- en studeeromgeving in het gedrang.					Het CvB heeft sinds 2021 veel aandacht besteed aan de structuur op het gebied van sociale veiligheid. Zo zijn de gedragscode, het reglement vertrouwenspersonen ongewenst omgangsvormen en de klachtenregeling voor studenten en medewerkers herzien. Ook zijn er een ombudsfunctionaris en een coördinerend vertrouwenspersoon benoemd. Daarnaast is een bewustwordingscampagne gestart, gericht op het herkennen en benoemen van ongewenst gedrag en zijn er diverse uitvoeringen van het toneel- en discussieprogramma <i>The Learning Curve</i> georganiseerd. Sociale veiligheid is geïntegreerd in de professionaliserings-programma's, zoals de centrale leergangen leiderschap. Het komende jaar wordt het L&D-aanbod voor leidinggevenden en medewerkers op het gebied van sociale veiligheid uitgebreid. Op facultair niveau zijn/worden er protocollen voor leidinggevenden opgesteld hoe om te gaan met sociaal onveilige situaties.			
					De UvA is ervan overtuigd dat een grotere diversiteit van de staf de kwaliteit van onderzoek, onderwijs en bedrijfsvoering ten goede komt en het risico op dominant manifesterende denkbeelden en omgangsvormen vermindert. We zijn ons ervan bewust dat dit niet vanzelf gaat en hebben daar in onze werving van nieuwe medewerkers extra aandacht voor. Tegelijkertijd lopen er verschillende initiatieven gericht op het bieden van kansen aan specifieke			

RISICO-OMSCHRIJVING	SOORT RISICO	KANS	IMPACT	KXI	BEHEERSMAATREGELEN	KANS	IMPACT	KXI
					doelgroepen. We zetten in op het behalen van de banendoelstelling, zijn gestart met de derde editie van het mentorprogramma voor talent en in 2023 actualiseren we het Gender Equality Plan UvA. Het blijven monitoren van de maatschappelijke ontwikkelingen en trends maakt het mogelijk om proactief beleid te voeren en te anticiperen. Het snel en adequaat inspelen op incidenten blijft noodzakelijk.			
10 Studentenaantallen								
Fluctuaties aantallen	Continuïteit	2	1	2		1	1	1
Door internationale en maatschappelijke ontwikkelingen bestaat het risico dat de instroom van studenten in korte tijd zodanig fluctueert dat er capaciteitstekorten of -overschotten ontstaan. Bij een hoger aantal studenten ontstaat er extra druk op de onderwijskwaliteit. Een hoge instroom kan ook leiden tot verwatering van de onderzoekstaak van ud's, meer werkdruk en een hogere behoefte aan huisvesting. Bij een lager aantal studenten neemt de druk juist af, maar ontstaat het risico dat de inkomsten op de middellange termijn onvoldoende zijn om de kosten van voorzieningen te dekken.					Het risico wordt beheerst door aandacht te geven aan de middellangetermijnplanning en de meerjarenbegroting. De studentprognoses geven input voor het plannen van de docenteninzet en de studentenhuysvesting. Bij de werving is de brede inzetbaarheid van docenten een belangrijk onderwerp. Met breder inzetbare docenten kan een hogere of lagere instroom makkelijker opgevangen worden. Faculteiten zullen op basis van de prognoses eveneens keuzes maken over de marketing en communicatie en in sommige gevallen besluiten tot de invoering van een numerus fixus. Ook kunnen zij besluiten om studenten die zich na 1 mei hebben aangemeld te weigeren als dat noodzakelijk blijkt.			
11 Instellingsplan								
Doelstellingen krijgen onvoldoende focus, zijn onvoldoende scherp in beeld en worden bedreigd door externe ontwikkelingen	Strategisch	1	2	2		1	1	1
De risico's voor de implementatie van het instellingsplan zijn in kaart gebracht en worden gemonitord. Het belangrijkste risico's is onduidelijkheid over de doelen waardoor deze onvoldoende gerealiseerd kunnen worden. Externe ontwikkelingen kunnen de doelen minder relevant of haalbaar maken. Tevens bestaat het risico dat de lijnorganisatie (een deel) van de doelen niet kan of niet wil oppakken.					De kernboodschap wordt geformuleerd en gecommuniceerd en de doelen zijn zo concreet mogelijk gemaakt. Daarnaast wordt jaarlijks een aantal bestuurlijke prioriteiten benoemd, uitgewerkt en gemonitord. De doelen in het instellingsplan en de voortgang van activiteiten worden geagendeerd in bestuurlijke en andere overleggen. De Facultaire Strategische Plannen zijn in lijn gebracht met het instellingsplan. In de begroting zijn budgetten gereserveerd voor doelen die niet direct een eigenaar hebben of extra stimulans behoeven.			



23 DECEMBER

Arghavan Safavi-Naini heeft een Quantum Delta NL-subsidie gekregen voor haar project 'Trapped ions make excellent quantum bits'. Het project kreeg een van de zestien toegekende subsidies binnen het Nationale Groeifonds-programma Quantum Technology.

