



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



# Jaarverslag 2021

[uva.nl](https://uva.nl)

We are 



# Jaarverslag 2021

Universiteit van Amsterdam

## Colofon

### Uitgave

Universiteit van Amsterdam  
Juni 2022

### Samenstelling

Afdeling Strategie en Informatie

### Ontwerp jaarverslag

April Design

### Fotografie

Van Harte Gefotografeerd / Event Horizon Telescope /  
Ilsoo van Dijk / West 8 / Bram Belloni / Dirk Gillissen /  
Jeroen Oerlemans / Het Klikt Fotografie / Kirsten van Santen /  
Lisa Maier / G. Groeneveld

### Op de cover

Omslag: studenten Science Park, voorjaar 2022 (Ilsoo van Dijk)  
Binnenwerk: medewerkers in beeld (Lisa Maier)

### Informatie

Universiteit van Amsterdam  
Bureau Communicatie  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam  
020-525 2929  
[www.uva.nl](http://www.uva.nl)

27 juni 2022

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 directeurs 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
68	4. NPO
80	5. Onderzoek
91	6. Innovatie, impact, valorisatie
94	7. Duurzaamheid
101	8. Personeelsbeleid
109	9. Financieel verslag
115	10. Huisvestingsplan
122	11. Continuïteitsparagraaf
126	12. Risicoparagraaf





#### COLLEGE VAN BESTUUR

V.l.n.r. drs. Jan Lintsen MBA (lid), prof. dr. ir. Karen Maex (rector magnificus, tevens vicevoorzitter) en prof. dr. Geert ten Dam (voorzitter)

## A. Voorwoord van het College van Bestuur

Op maandag 6 september opende het academisch jaar zoals het hoort: met een volle campus. Even leek het coronavirus op de achtergrond, er werd koffie en taart uitgedeeld, er was een rode loper om iedereen welkom te heten. Hoewel er in de maanden daarna opnieuw maatregelen volgden, lijkt het erop dat we het academisch jaar eindigen zoals het begon: met volle collegebanken en samenwerken op de campus. Het vorige jaarverslag maakte de tussenstand op van de coronacrisis; dit jaarverslag bevat hopelijk de eindstand.

De UvA is ondanks de pandemie het afgelopen jaar verder gegroeid. De rijksbijdrage steeg met 35 miljoen euro door incidentele onderwijsmiddelen, waardoor het jaar afgesloten is met een positief resultaat van 26,8 miljoen euro. Het aantal publicaties, proefschriften en het percentage open access-publicaties steeg en het aantal medewerkers groeide naar bijna 5.800 fte. Het aantal ingeschreven studenten steeg met zes procent naar ruim 41.000, voornamelijk door een stijging van het aantal internationale studenten. De grenzen van deze groei lijken bereikt, onder andere door problemen in huisvesting.

Niet elke verandering is positief: het ziekteverzuim nam toe, waarschijnlijk door corona en ook was er een ongewenste daling van de inkomsten uit toegekende onderzoeksbeurzen. Positief was dan weer dat het energieverbruik en de CO<sub>2</sub>-uitstoot per student afnamen - een indicatie van de succesvolle werking van ons nieuwe duurzaamheidsbeleid.

Het onderzoeksbeleid krijgt vanuit het nieuwe Instellingsplan een (financiële) impuls, met name de samenwerking tussen disciplines en faculteiten binnen vier maatschappelijke thema's: digitale transformaties, gezonde toekomst, rechtvaardige samenleving en duurzame welvaart. Daarnaast is ingezet op het uitbreiden van partnerschappen in Amsterdam, het versterken van het samenwerkingsverband AI Technology for People en de uitbreiding van data-gedreven onderzoek, onder meer met de oprichting van het Data Science Centre. De UvA is daarnaast een van de leidende deelnemers aan de door het Nationaal Groeifonds gesteunde coalitie Quantumdelta NL.

Tijdens de pandemie is duidelijk geworden hoe groot het belang is van onderwijs op locatie. Digitalisering is een waardevolle aanvulling hierop, is het uitgangspunt van de nieuwe visie op digitaal onderwijs. Er wordt ingezet op het verrijken van het onderwijsmateriaal, de ondersteuning en intensivering van het onderwijs (klein binnen groot) en het vergroten van de betrokkenheid van studenten bij hun studie. Dit betekent meer inzet van kennisclips en andere online tools, uitbreiding van technische ondersteuning, curriculumaanpassingen, en investeringen in (ICT-)systemen.

Uit de resultaten van de Medewerkersmonitor 2021 komt naar voren dat medewerkers tevreden zijn over het werken aan de UvA en dat de waardering voor de UvA als werkgever opnieuw is toegenomen. Dat is verheugend, maar tegelijk blijven de werkdruk en het aantal tijdelijke contracten onder docenten te hoog. Onder meer hierom wordt gewerkt aan een nieuw HR-programma 2021-2026 met veel aandacht voor (academisch) leiderschap, personeelsbeleid, diversiteit en erkennen & waarderen.

In februari werden de UvA en de HvA getroffen door een serieuze cyberaanval, die in een vroegtijdig stadium werd gesignaleerd door het Security Operations Centre (SOC). De aanval is uiteindelijk afgeslagen en heeft niet geleid tot een digitale gijzeling of uitval van systemen. Wel moesten 110.000 medewerkers en studenten binnen anderhalve week hun wachtwoord wijzigen. Het incident bevestigt wederom het grote belang van technische aanpassingen zoals multi-factor authenticatie en investeringen in informatiebeveiliging, zoals monitoring-, detectie- en responscapaciteit.

In 2021 is ook veel geïnvesteerd in de campusontwikkeling van de UvA, zowel op het Science Park (LAB42 voor AI, nieuwbouw voor Quantum) en het Roeterseiland (REC P voor de UvA Academy en PPLE, REC JK voor alle faculteiten) als in het Universiteitskwartier (volgende fase van de nieuwe Universiteitsbibliotheek). In juni stemde de gemeenteraad in met het Strategisch Masterplan voor het Universiteitskwartier.

Na twee moeilijke jaren met corona is de wereld op het moment van publicatie van dit jaarverslag opnieuw in de ban van een crisis – nu door de oorlog in Oekraïne, het schokkende geweld, de miljoenen Oekraïners op de vlucht. In korte tijd haalde de UvA meer dan 100.000 euro op voor steun aan onze studenten in nood en talloze initiatieven kwamen in rap tempo van de grond om gevluchte studenten en onderzoekers een plek te geven in het Nederlandse hoger onderwijs. De lange-termijnpact van de oorlog is nog onduidelijk, maar de eendracht en de behoefte om te helpen binnen de UvA is groot.



## B. Kerngegevens

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Ingeschreven studenten UvA</b>					
Totaal	32.588	34.067	35.387	38.940	41.206

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Instroom eerstejaarsstudenten EOI (per 1 oktober)</b>					
Instroom bachelors	7.007	7.063	6.869	7.737	8.352
Instroom pre-masters	521	490	594	453	628
Instroom masters	5.326	5.351	5.617	6.810	6.579

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Bekostigde studiepunten</b>					
<b>Afgelegde examens per academisch jaar</b>					
Bekostigde studiepunten (ECTS)	1.363.436	1.430.111	1.464.075	1.512.512	1.538.224
Bachelorexamens	4.390	4.300	4.604	4.853	5.556
Masterexamens	5.699	5.827	6.100	6.063	6.755
Doctoraalexamens	10	0	0	0	0
Postinitiële masterexamens	336	323	425	444	481

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Promoties per kalenderjaar</b>					
Promoties	543	535	527	541	568
<i>waarvan gepaard met een joint doctorate</i>	12 <sup>1</sup>	12	12	15	20
Ontwerperscertificaten	13	8	15	17	13

	2017	2018 <sup>3</sup>	2019	2020	2021
<b>Publicaties per kalenderjaar</b>					
Wetenschappelijke publicaties	8.026	9.203	9.294	9.144	10.591
Vakpublicaties	1.075	1.287	1.216	944	831

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Financiële kerncijfers (in M€)</b>					
Eigen vermogen (groep, per 31 december)	278	283	305	304 <sup>4</sup>	331
Solvabiliteit (groep, OCW-definitie: eigen vermogen plus voorzieningen/totaal vermogen)	41%	41%	42%	40%	42%
Overdracht FdG <sup>2</sup>	169	168	170	174	184
Overige exploitatielasten (UvA enkelvoudig)	573	590	603	645	670
<b>Totale exploitatielasten (UvA enkelvoudig incl. overdracht FdG)</b>	<b>742</b>	<b>758</b>	<b>773</b>	<b>819</b>	<b>854</b>
Groepsresultaat	1,1	4,5	22,2	-4,2	27,4

<sup>1</sup> Waarvan 1 niet-bekostigd, omdat de promotie in het buitenland plaatsvond.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Het eigen vermogen van Stichting T.M.C. Asser Instituut is met ingang van 2020 opgenomen in het groepsvermogen.

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Personeel (fte's december, excl. FdG)</b>					
Wetenschappelijk personeel	2.854	2.857	2.915	3.023	3.239
<i>m/v-verhouding</i>	56/44%	56/44%	56/44%	56/44%	55/45%
Ondersteunend en beheerspersoneel	1.981	1.960	2.030	2.145	2.207
<i>m/v-verhouding</i>	42/58%	41/59%	41/59%	42/58%	40/60%
<b>Totaal UvA enkelvoudig<sup>6</sup></b>	<b>4.835</b>	<b>4.817</b>	<b>4.945</b>	<b>5.168</b>	<b>5.446<sup>5</sup></b>
Geconsolideerde gelieerden	317	325	274	348	348
<b>Totaal UvA geconsolideerd</b>	<b>5.152</b>	<b>5.142</b>	<b>5.219</b>	<b>5.516</b>	<b>5.794</b>

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Ziekteverzuim (excl. FdG)</b>					
Wetenschappelijk personeel	2,4%	2,3%	2,5%	2,1%	2,4%
Ondersteunend en beheerspersoneel	5,8%	6,0%	5,6%	4,1%	5,0%

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Energieverbruik en CO<sub>2</sub>-uitstoot</b>					
Gas (miljoen m <sup>3</sup> )	3,2	3,1	2,5	2,0	2,1
Elektra (miljoen kWh)	185	185	182	169	164
Verbruik drinkwater (x1000 m <sup>3</sup> )	92,6	96,8	91,7	90,0	90,0

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Afvalverwijdering</b>					
Regulier afval (ton)	919	964	995	995	564
Chemisch afval (ton)	46	46	46	46	46 <sup>7</sup>
<b>Totaal afval (ton)</b>	<b>965</b>	<b>1.010</b>	<b>1.041</b>	<b>1.041</b>	<b>610</b>

<sup>5</sup> In 2021 zijn er hiervan 135 tevens ingeschreven als student. Het betreft voor een belangrijk deel studentassistenten.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Het betreft een voorlopige opgave over het jaar 2021.

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 gedetailleerde 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

### Terug naar de campus

‘De Universiteit van Amsterdam bedrijft wetenschap die de wereld wil begrijpen en wil dienen, zonder zich te binden aan politieke, religieuze of andere belangen. Wij zijn een ambitieuze, creatieve en publieke universiteit in het hart van Amsterdam. Tegelijk onafhankelijk en betrokken. We werken aan een duurzame, welvarende toekomst en staan voor rechtvaardigheid en gelijke kansen. We luisteren en bieden de vrijheid om ongehinderd vragen te stellen, nieuwsgierig te zijn en te debatteren. Dat doen we met respect voor ieders inbreng, achtergrond en overtuiging, en in een omgeving die sociaal en intellectueel veilig is. Te allen tijde zullen wij deze waarden verdedigen.’

Zo zijn de kernwaarden van de UvA neergelegd in het instellingsplan. Deze waarden waren in 2021 onverkort van kracht, al werd het leven aan de universiteit sterk beïnvloed door de aanhoudende effecten van het coronavirus. Gedurende grote delen van het jaar waren landelijke maatregelen van kracht die de samenleving raakten, en dus ook het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Zo ondervonden studenten en medewerkers, voor het tweede jaar op rij, tal van beperkingen als gevolg van de pandemie.

Voor studenten betekende het een jaar van veel online onderwijs en weinig mogelijkheden om elkaar en docenten op de universiteit te ontmoeten. Interactie bleef daardoor beperkt. De studenten maakten er het beste van, met over het algemeen goede studievoortgang, maar gaandeweg namen de signalen toe over de negatieve effecten van de maatregelen. Deskundigen, zorgprofessionals en uiteraard ook de studenten zelf wezen op een toenemende uitzichtloosheid en gevoelens van eenzaamheid en neerslachtigheid. Geleidelijk werd onderkend dat een beperkt sociaal contact schade toebrengt aan de persoonlijke en academische vorming van studenten.

Ook voor medewerkers waren de consequenties groot. Het schakelen tussen onderwijs op de campus en online colleges en werkgroepen vergde extra inzet en tijd, terwijl de werkdruk door velen al vóór de pandemie structureel als hoog werd ervaren. Minimale interactie op locatie met studenten en/of collega's stelde andere eisen aan het werk en het op peil houden van onderwijs en onderzoek. En afhankelijk van de persoonlijke situatie waren er praktische beslommingen zoals opvang van kinderen en schoolsluitingen, thuisonderwijs, quarantaineregels en het creëren van een rustige werkplek thuis.

Vanzelfsprekend vroeg het aanpassen aan de omstandigheden veel van docenten, begeleiders en onderzoekers. Ook op roostermakers, ict'ers, beleids- en andere medewerkers werd een wissel getrokken. Als raad van toezicht hebben wij veel waardering voor de constructieve manier waarop in alle geledingen van de organisatie is bijgedragen aan het behoud van de continuïteit en kwaliteit van onze kernactiviteiten, waardoor de UvA ook in 2021 op hoog niveau bleef draaien.

Bij het schrijven van dit bericht, voorjaar 2022, zijn de beperkingen van de baan en is het academische leven ook in de zin van fysieke ontmoetingen en dialoog gelukkig weer opgepakt. Overigens is ook in 2021, voor en achter de schermen, veel in het werk gesteld en bepleit om het hoger onderwijs zo veel mogelijk open te houden. De UvA zal zich daar opnieuw voor inspannen, mocht de situatie er onverhoopt opnieuw om vragen.

De noodzaak om online onderwijs aan te bieden, heeft de UvA het afgelopen jaar aangegrepen om de totstandkoming van een bij de universiteit passende visie op digitalisering te versnellen. Modellen konden in de praktijk worden getoetst. Inmiddels ligt er een intern breed gedragen visie op blended onderwijs. Online toepassingen kunnen een meerwaarde bieden en een aanvulling vormen op de klassieke hoor- en werkcolleges, maar voor de UvA is en blijft de fysieke ontmoeting het uitgangspunt.

In 2021 is het instellingsplan Inspiring Generations (2021-2026) na een uitvoerige consultatie binnen de universiteit gefinaliseerd en door de raad van toezicht goedgekeurd. Daarin zijn de kernwaarden, onderwijs- en onderzoeksvisies en ambities van de UvA neergelegd. Een van de ambities is het verder benutten van de kracht die de UvA in de breedte heeft door het bevorderen van interdisciplinair onderzoek en onderwijs en het behoud van de prominente wetenschappelijke positie die de UvA

internationaal inneemt. De UvA wil daarnaast haar maatschappelijke positie verder uitbouwen, ook in het licht van open science en (inter)nationale netwerken.

Een maatschappelijke ontwikkeling die al eerder was ingezet, zette zich in 2021 voort. Het gezag van de wetenschap is niet langer vanzelfsprekend. Wetenschappelijke inzichten worden in het publieke debat regelmatig gepresenteerd als (slechts) een opvatting, naast andere opvattingen. Bijkomende zorg is dat wetenschappers, net als politici en journalisten, in toenemende mate agressief worden bejegend. Binnen de Universiteiten van Nederland (UNL, voorheen VSNU) heeft de UvA het voortouw genomen om wetenschappers op dergelijke situaties voor te bereiden en daarbij te begeleiden.

Terugkijkend lijken de afgelopen twee jaar nog steeds onwerkelijk. Begin 2022 mocht eindelijk weer wat lange tijd niet mocht. Het voelde als een opluchting. Heel even maar, want toen diende de oorlog in Oekraïne zich aan. Onwerkelijk, als in een dystopische film. De UvA heeft van meet af aan actie ondernomen om de circa 470 studenten uit de regio die aan onze instelling werken of studeren te accommoderen, ook mentaal en waar nodig financieel. We kunnen alleen maar hopen dat de omstandigheden snel ten goede zullen keren.

### Gesprek met de medezeggenschap

De vertegenwoordigende functie van de medezeggenschapsraden is belangrijk, juist in een organisatie met de omvang van de UvA. Het open contact tussen het bestuur en de vertegenwoordiging van studenten en medewerkers is daarbij cruciaal. De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) regelt de aard en frequentie van dit contact en de onderwerpen waarop de medezeggenschap advies- dan wel instemmingsrecht heeft. Wij onderschrijven de lijn van het college van bestuur om steeds het gesprek met de medezeggenschap aan te gaan, ook buiten de formele kaders.

De centrale ondernemingsraad (COR) en centrale studentenraad (CSR) oefenen invloed uit op het universitaire beleid en hebben advies- dan wel instemmingsrecht op verschillende onderdelen daarvan. Ook de raad van toezicht houdt contact met de medezeggenschap. Tweemaal per jaar spreken de voorzitter en het op voordracht van de medezeggenschap benoemde lid van de raad met de COR en met de CSR. Deze WHW-overleggen stellen ons in de gelegenheid voeling te houden met de academische gemeenschap. Horen en bespreken wat er leeft onder medewerkers en studenten geeft informatie die belangrijk is bij de uitoefening van onze rol als toezichthouder.

Het WHW-overleg met de COR vond plaats in mei en november. De belangrijkste onderwerpen waren de werkdruk, die in coronatijd nog verder is opgelopen, en sociale veiligheid, waarbij onder meer is gesproken over de positionering van sleutelfiguren zoals de ombudsfunctionaris en over de bewegwijzering naar loketten voor studenten en medewerkers.

In het WHW-overleg met de CSR, in juni en november, is in de context van corona uitgebreid gesproken over de toekomst van het onderwijs en de digitalisering daarvan, de informatievoorziening aan studenten en de verantwoordelijkheden die de universiteit jegens studenten heeft, onder meer op de gebieden van mentaal welzijn en huisvesting.

Er zijn ook informele momenten waarop leden van de medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht elkaar spreken. Leden en voorzitters van de medezeggenschap hebben regelmatig contact met het lid van de raad van toezicht dat op hun voorspraak is benoemd en, waar nodig, met de voorzitter van de raad. In september hebben wij de leden van COR en CSR, zowel vertrekkend als inkomend, uitgenodigd voor een informele bijeenkomst, die vanwege de pandemie niet eerder plaats kon vinden.

Door de coronaomstandigheden is in 2021, net als in 2020, een extra beroep gedaan op de leden van COR en CSR. De effecten van de pandemie op het reilen en zeilen van de UvA vergden veel aandacht van de raadsleden, die tegelijkertijd ook persoonlijk de gevolgen van de maatregelen ondervonden in de vorm van werkdruk, online studeren en werken, noodgedwongen op afstand van de universiteit of juist op afstand van het thuisfront en weinig gelegenheid voor ontmoetingen. De manier waarop de leden van COR en CSR hun verantwoordelijkheid hebben genomen en hun werk op professionele, kritische en constructieve wijze zijn blijven doen, dwingt respect af.

## Rol en taakopvatting van de raad van toezicht

Het toezicht op de uitvoering van werkzaamheden en de uitoefening van bevoegdheden door het college van bestuur ligt bij de raad van toezicht. Dat is het orgaan waaraan het college verantwoording aflegt. Als raad van toezicht dienen wij een deugdelijk en onafhankelijk toezicht uit te oefenen. De raad is in elk geval belast met de goedkeuring van de begroting, de jaarrekening, het bestuursverslag en het instellingsplan en ziet toe op de naleving door het college van bestuur 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. Om zijn taken goed uit te kunnen oefenen is een adequate informatievoorziening noodzakelijk.

In de dialoog tussen college en raad wordt ruim aandacht gegeven aan de informatieoverdracht en, waar nodig, worden de discussie en gedachtewisseling niet geschuwd. Wij fungeren als kritische vragensteller en staan het college met raad ter zijde, gevraagd of ongevraagd. 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. Onze rol van toezicht-houder vereist dat wij enerzijds onafhankelijkheid en afstand bewaren tot wat er in de universiteit gebeurt en anderzijds kennis van zaken hebben en weten wat er in de organisatie speelt. De UvA is een plaats waar de groei en ontwikkeling van iedereen meetelt en belangrijk wordt gevonden; een omgeving om kansen te krijgen en te benutten. Dat kenmerk behouden is een relevante leidraad in ons toezicht.

## Werkgeversrol

Tot de taken van de raad van toezicht behoort het werkgeverschap van de leden van het college van bestuur. In december 2020 besloten wij de benoeming van de portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering in het college vanaf 1 september 2021 met vier jaar te verlengen, na een positief advies van COR en CSR.

Bij het schrijven van dit bericht staat de werving van een nieuwe rector magnificus hoog op de agenda. De zittende rector heeft begin 2022 te kennen gegeven om persoonlijke redenen in de zomer van 2022 te willen terugtreden. De werving van een opvolger geschiedt met betrokkenheid van diverse geledingen binnen de UvA, waaronder de beide centrale medezeggenschapsraden.

Het voorbereidend werk en de voorselectie van de meest geschikte kandidaat worden gedaan door de sollicitatiecommissie onder voorzitterschap van de voorzitter van de raad van toezicht. In de commissie zitten een afgevaardigde van de COR, een afgevaardigde van de CSR, een lid namens de decanen, een lid namens het college van bestuur en een lid namens de raad van toezicht. Inmiddels is het functieprofiel na instemming van beide medezeggenschapsraden door de raad vastgesteld en is de werving gestart. Uiteraard zal het instellingsplan *Inspiring Generations* (2021-2026) leidend zijn in de bestuursperiode van de nieuwe rector.

In juli 2021 voerde de voorzitter van de raad van toezicht samen met een van onze leden de jaar-gesprekken met de individuele leden van het college van bestuur. Bij de voorbereiding daarvan werd door de raad en de collegeleden informatie opgehaald bij meerdere betrokkenen uit de directe werkomgeving en het professionele werkveld van elk van de collegeleden.

De raad van toezicht hanteert 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 dat maximum in 2016 passend bij een instelling die tot de grootste en meest complexe publieke instellingen in het land wordt gerekend. De bij de UvA geldende Regeling kostenvergoedingen, reiskosten en faciliteiten voor de collegeleden uit 2017 is in sommige opzichten stringenter dan de declaratieregeling die door de universiteiten gezamenlijk als richtsnoer is ontwikkeld.



### Samenstelling en werkzaamheden van de raad van toezicht

De leden van de raad beschikken gezamenlijk over een scala aan maatschappelijke, professionele, zakelijke en culturele achtergrond, naast ruime bestuurlijke ervaring en academische inzichten. Zij voldoen aan de eisen die aan hun onafhankelijkheid zijn gesteld.

Per 1 mei 2021 is Willy Spaan door de minister van OCW voor vier jaar als lid van de raad benoemd. Hij volgt Gerard Mols op, die sinds 2013 deel uitmaakte van de raad; zijn tweede termijn eindigde op 30 april 2021. In oktober, toen de coronamaatregelen het weer toelieten, hebben de raad en het college het afscheid van Gerard op persoonlijke wijze gemarkeerd. Wij zijn hem zeer erkentelijk voor zijn grote inzet en betrokkenheid, zijn brede overzicht en inzichten, waarvan de UvA in verschillende stadia veel profijt heeft gehad. Het was een groot genoegen om al die jaren met hem te werken.

De werving van het nieuwe lid verliep op basis van de profielschets voor de (leden) raad van toezicht, die op 26 februari 2020 door de raad is vastgesteld. Aan COR en CSR was daaraan voorafgaand het vereiste advies gevraagd. Met de vaststelling van de profielschets is tevens voldaan aan de Code goed bestuur universiteiten, die een herziening van het profiel eens per vier jaar voorschrijft. Volgens het rooster van aftreden treedt een van de zittende leden terug per 26 augustus 2022. De werving is inmiddels in volle gang. Voor de profielschets van de raad van toezicht en een overzicht van neven-werkzaamheden van de leden wordt verwezen naar de website van de UvA.

In 2021 vergaderden wij zesmaal regulier met het college van bestuur. Bij deze vergaderingen is ook de studentassessor van de universiteit aanwezig. Vanwege de coronamaatregelen is diverse malen gekozen voor een online bijeenkomst. In de vergadering in mei deed de externe accountant verslag van zijn bevindingen in het kader van de jaarrekening 2020 en het jaarverslag 2020. De raad van toezicht en het college van bestuur hebben in 2021 ook enkele keren informeel overleg gevoerd, waarin zonder agenda over actuele thema's wordt gesproken.

Tweemaal vergaderden wij zonder het college en bespraken wij uiteenlopende onderwerpen. Daarnaast vond de jaarlijkse zelfevaluatie plaats, waarbij in 2021 een externe partij is betrokken en ook de leden van het college van bestuur zijn geraadpleegd. Zowel het eigen functioneren als de onderlinge verhoudingen tussen raad en college zijn daarbij geëvalueerd, wat tot enkele nuttige inzichten voor de werkrelatie in de komende jaren heeft geleid. Gedurende het jaar hebben de voorzitter van de raad en de voorzitter van het college frequent overlegd over actualiteiten, tussentijdse ontwikkelingen en de voortgang in de vele dossiers.

De leden van de raad van toezicht spraken in de loop van het jaar ieder afzonderlijk met een of twee decanen. Deze gesprekken zijn informatief en informeel van aard en stellen de raad in staat ook op deze manier voeling te houden met de inzichten en ontwikkelingen bij de UvA.

Uit zijn midden heeft de raad drie commissies geformeerd die met de betreffende portefeuillehouder in het college de voornaamste dossiers meer diepgaand bespreken. Afhankelijk van het aandachtsgebied van de commissie worden de betrokken afdelingshoofden ter vergadering uitgenodigd en ad hoc ook andere functionarissen, zoals de directeurs huisvestingsontwikkeling en HR en verantwoordelijken voor sociale veiligheid en diversiteit. De commissies bereiden de op hun terrein relevante agendapunten van de vergadering van de raad van toezicht voor en staan, waar relevant, de collegeleden met raad terzijde. De frequentie van de commissievergaderingen is tevoren vastgesteld en zoals hieronder weergegeven.

De commissie Onderwijs en Onderzoek vergaderde viermaal met de rector magnificus, in aanwezigheid van het hoofd Academische Zaken. De commissie bestond tot 1 mei uit Mols (voorzitter) en Meurs, vanaf 1 mei uit Meurs (voorzitter) en Spaan. Aan de orde kwamen onder andere de gevolgen van de coronamaatregelen voor onderwijs en onderzoek, de aanpak van het Nationaal Plan Onderwijs (NPO), de kwaliteitsafspraken, digitalisering van het onderwijs, valorisatie, de implementatie van het instellingsplan, het hooglerarenbeleid, digitale soevereiniteit, en de samenwerking met onvrije landen.

In de commissie Bestuur, Personeel en Organisatie spraken Voskens (voorzitter) en Ramadan met de voorzitter van het college in twee vergaderingen onder meer over sociale veiligheid en integriteit,

diversiteit en het personeelsbeleid met thema's als werkdruk, welzijn en aanstellingsbeleid. De toepassing van de Code goed bestuur universiteiten van UNL behoort ook tot het aandachtsgebied van deze commissie. De directeur HRM woont de commissievergadering bij.

De Auditcommissie, bestaande uit Becker (voorzitter) en Meurs, vergaderde vijfmaal met de portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering in het college, in het bijzijn van het hoofd Audit en de directeur Financiën, Planning & Control. Doorgaans is ook de externe accountant aanwezig. Op de agenda stonden de financiële jaarcyclus, het huisvestingsplan en de voortgangsrapportages daarover, evenals het onderzoek in opdracht van de minister van OCW over de bekostiging, met als conclusie dat de financiering van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek structureel tekortschiet. Risicomanagement, cyberweerbaarheid, privacy, de evaluatie van de cyberaanval die de UvA in februari 2021 trof, audits op het gebied van informatiebeveiliging en het jaarverslag en jaarplan van de Functionaris Gegevensbescherming werden behandeld, evenals de private besteding van publieke middelen vanwege een nieuwe beleidsregel.

In november spraken de voorzitter van de raad van toezicht, de voorzitter van de Auditcommissie en de portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering in het college van bestuur met de externe accountant over de beschrijving in het accountantsverslag 2020 van de verantwoordelijkheden van de raad ten aanzien van jaarverslaglegging, fraude en wet- en regelgeving. De formulering bleek te zeer geënt op het bedrijfsleven, terwijl in de universitaire wereld de WHW en de Code goed bestuur universiteiten leidend zijn. In het accountantsverslag over 2021 wordt de formulering aangepast.

In december vond het jaarlijkse overleg plaats van de voorzitters van de auditcommissies van de UvA en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) met de portefeuillehouders bedrijfsvoering van beide instellingen over onderwerpen met betrekking tot de gemeenschappelijke diensten. De voorzitter van de raad van toezicht neemt enkele keren per jaar deel aan het overleg van de minister en topambtenaren van OCW en de voorzitters van de raden van toezicht van de Nederlandse universiteiten.

### Doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen

In vergaderingen van de raad van toezicht en Auditcommissie hebben we uitvoerig aandacht besteed aan het financiële beleid en beheer en aan de vermogenspositie op de langere termijn. In mei keurden wij het bestuursverslag en de jaarrekening 2020 goed. In december gaven wij onze goedkeuring aan de begroting 2022, onder voorbehoud van instemming door de Gezamenlijke Vergadering van de medezeggenschapsraden (GV). De instemming van de GV volgde begin 2022. De realisatie van de nieuwe Universiteitsbibliotheek op het Binnengasthuisterrein heeft nadrukkelijk ook onze aandacht. Begin 2022 bleek dat opnieuw sprake is van een overschrijding van de begrote kosten, onder meer doordat de bouwkundige staat van de panden slechter bleek dan aanvankelijk ingeschat en door vertraging als gevolg van de complexiteit van het project, dat gesitueerd is in de oude binnenstad van Amsterdam. Het college heeft maatregelen getroffen om de kans op verdere overschrijdingen te minimaliseren.

De UvA heeft het jaar afgesloten met een positief resultaat. Hieraan hebben ook incidentele onderwijsgelden (NPO-gelden) die het Rijk in 2021 vanwege de coronapandemie heeft toegekend, bijgedragen. Onder meer de krapte op de arbeidsmarkt maakte het onmogelijk deze middelen op korte termijn in totaliteit te besteden, ondanks de grote behoefte de personele bezetting en kwaliteitsverbetering een impuls te geven. De resterende middelen worden in het nu lopende jaar conform de beoogde doelen ingezet. Net als in eerdere jaren is een punt van aandacht hoe kan worden bereikt dat de beschikbare middelen daadwerkelijk in het betreffende jaar worden besteed. De raad en het college hebben besproken wat kan worden gedaan aan de interne (organisatie) en externe (arbeidsmarkt) oorzaken die leiden tot vertraging in de besteding.

Uit het accountantsverslag bij de jaarrekening 2021 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 bestuursverslag 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**

In 2021 heeft de UvA opnieuw laten zien een lerende, flexibele en gemotiveerde organisatie te zijn. Ondanks de beperkingen die de externe omstandigheden opleverden, wist de universiteit haar kerntaken naar behoren uit te voeren, nieuwe mogelijkheden te creëren, zich te blijven ontwikkelen en de positie als brede voorhoedespeler in internationaal verband vast te houden. Wij kijken als raad van toezicht tevreden en met grote waardering voor medewerkers en studenten terug op het afgelopen jaar.

Amsterdam, 20 juni 2022

**De Raad van Toezicht**

Marise Voskens, voorzitter

Rob Becker

Pauline Meurs

Omar Ramadan

Willy Spaan





### Medewerkers in beeld

De Universiteit van Amsterdam telt zo'n 6000 medewerkers. Wij stellen ze je graag aan je voor. Weinig mensen kunnen zeggen dat ze zowel UvA-medewerker als student zijn, maar **Dikran Kassabian** bewijst het tegendeel. Als studentassessor in het academisch jaar 2021-2022 vormt hij een verbindende rol tussen studenten en bestuurders. 'Het is handig als studenten mij vertellen waar ze mee zitten, omdat ik dicht bij de organisatie sta. Zo heb ik er in samenwerking met de Centrale Studentenraad voor gezorgd dat er bij sommige opleidingen tijdens de coronacrisis een derde herkansing in het leven werd geroepen. Daarnaast wil ik laten zien dat de UvA werkt aan transparantie en aan het democratiseren van het besluitvormingsproces, daar is mijn functie namelijk een gevolg van.'

## D. Samenstelling College van Bestuur en Raad van Toezicht

Op het moment van ondertekening van het jaarverslag 2021 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, tevens vicevoorzitter	prof. dr. ir. K.I.J. Maex	1 juni 2016 – 31 mei 2024
Lid	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. mr. dr. G.P.M.F. Mols	1 mei 2013 – 30 apr. 2021
Lid	prof. dr. P.L. Meurs	26 aug. 2016 – 25 aug. 2024
Lid	drs. R. Becker MBA	26 aug. 2016 – 25 aug. 2024
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

De nevenfuncties van de leden van het College van Bestuur zijn openbaar gemaakt op [www.uva.nl](http://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. E. Kalenderian
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 Gedragwetenschappen	prof. dr. A.H. Fischer

### Directeuren van diensten

#### DIENST

Administratief Centrum	mr. C. Galjaard
ICT Services	L. Welman
Facility Services	dhr. ing. 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
Bureau Alumni relaties en Universiteitsfonds	H.C.A. van Oosterzee (wnd).
Huisvestingsontwikkeling	ir. K. Lammers
Bureau Studentengezondheidszorg	drs. P. Vonk

## 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](http://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

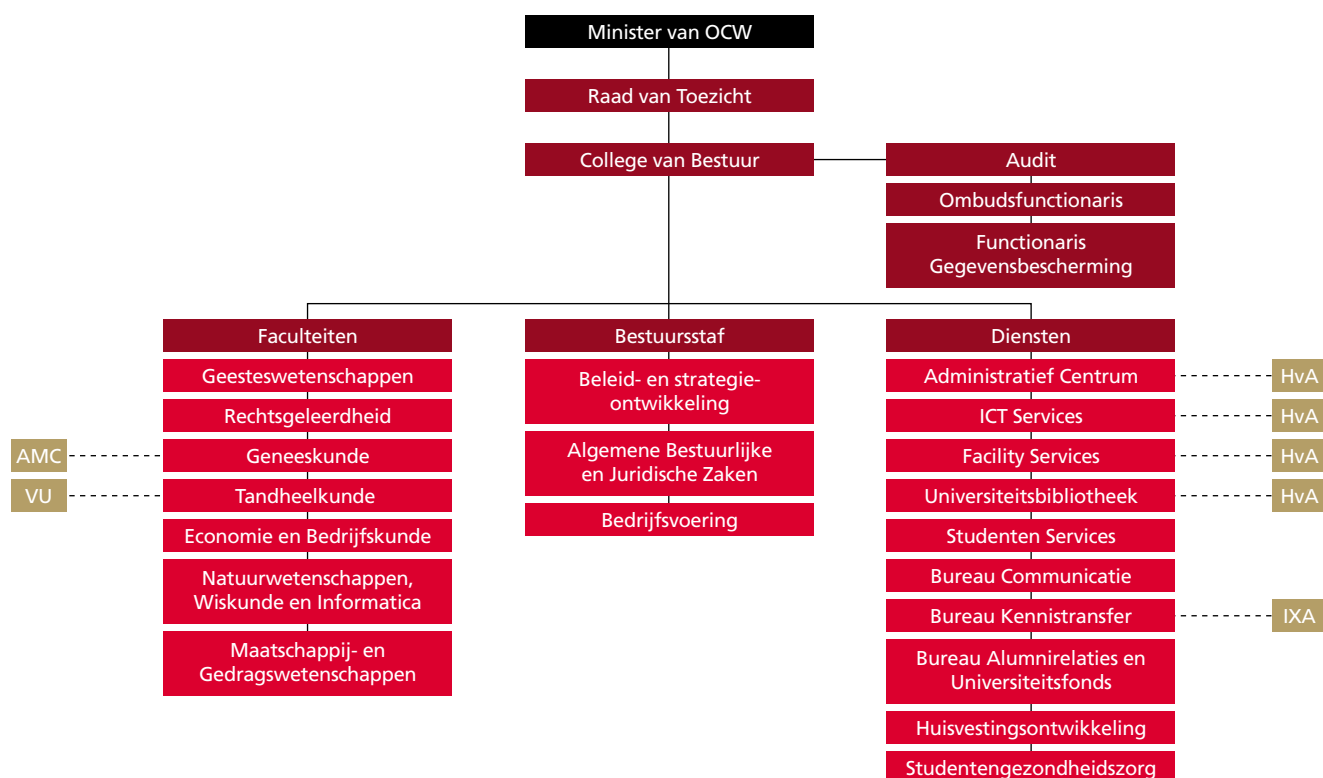
<b>ACTA</b>	Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam
<b>AI</b>	Artificial Intelligence
<b>AMC</b>	Academisch Medisch Centrum, het academisch ziekenhuis bij de UvA
<b>ANBI</b>	Algemeen Nut Beogende Instellingen
<b>ASP</b>	Amsterdam Science Park
<b>AUC</b>	Amsterdam University College
<b>AVG</b>	Algemene Verordening Gegevensbescherming
<b>cao-NU</b>	collectieve arbeidsovereenkomst van de Nederlandse universiteiten
<b>CAOP</b>	Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel
<b>CBO</b>	Centraal Bestuurlijk Overleg (van het CvB en de decanen van de faculteiten)
<b>CDO</b>	Chief Diversity Officer
<b>CISO</b>	Chief Information Security Officer
<b>COR</b>	Centrale Ondernemingsraad
<b>CSR</b>	Centrale Studentenraad
<b>CvB</b>	College van Bestuur
<b>CWI</b>	Commissie Wetenschappelijke Integriteit
<b>DGw</b>	Duurzame Geesteswetenschappen
<b>DSCR</b>	Debt Service Coverage Ratio
<b>EC of ECTS</b>	studiepunt (European Credit Transfer System), maat voor de studielast van een vak of opleiding
<b>EOI</b>	Eerstejaars Opleiding Instelling
<b>ERC</b>	European Research Council, onderdeel van de EU
<b>EU</b>	Europese Unie, vertegenwoordigd door de Europese Commissie
<b>FdG</b>	Faculteit der Geneeskunde
<b>FdR</b>	Faculteit der Rechtsgeleerdheid
<b>FdT</b>	Faculteit der Tandheelkunde
<b>FEB</b>	Faculteit Economie en Bedrijfskunde
<b>FG</b>	Functionaris Gegevensbescherming
<b>FGw</b>	Faculteit der Geesteswetenschappen
<b>FMG</b>	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen
<b>FNWI</b>	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica
<b>GV</b>	Gezamenlijke Vergadering van COR en CSR, bedoeld in artikel 9.30a van de WHW
<b>HvA</b>	Hogeschool van Amsterdam
<b>IAS</b>	Institute for Advanced Study
<b>Ict</b>	Informatie- en communicatietechnologie
<b>IDA</b>	Interdisciplinary Doctorate Agreement
<b>IIS</b>	Instituut voor Interdisciplinaire Studies
<b>IvI</b>	Instituut voor Informatica
<b>IXA</b>	Innovation Exchange Amsterdam, samenwerkende Technology Transfer Bureaus in Amsterdam
<b>KNAW</b>	Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
<b>LERU</b>	League of European Research Universities
<b>MJA</b>	Meerjarenafspraken Energie
<b>NKI/AvL</b>	Nederlands Kanker Institute/Antonie van Leeuwenhoek
<b>NSE</b>	Nationale Studenten Enquête
<b>NVAO</b>	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
<b>NWO</b>	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek
<b>O&amp;O</b>	Onderwijs en Onderzoek
<b>obp</b>	ondersteunend en beheerspersoneel
<b>OCW</b>	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

<b>POL</b>	Programma Onderwijs Logistiek
<b>QS</b>	Quacquarelli Symonds
<b>REC</b>	Roeterseilandcampus
<b>RPA</b>	Research Priority Areas
<b>RvT</b>	Raad van Toezicht
<b>SEP</b>	Standard Evaluation Protocol
<b>SPP</b>	Strategische Personeelsplanning
<b>TLC</b>	Teaching and Learning Centres
<b>UFO</b>	Universitair system Functieordening
<b>UK</b>	Universiteits Kwartier
<b>UNL</b>	Universiteiten van Nederland
<b>USC</b>	Universitair Sportcentrum
<b>UvA</b>	Universiteit van Amsterdam
<b>VU</b>	Vrije Universiteit Amsterdam
<b>WHW</b>	Wet op Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek
<b>WI</b>	Wetenschappelijke integriteit
<b>WKO</b>	Warmte-koude-opslag
<b>WOR</b>	Wet op de Ondernemingsraden

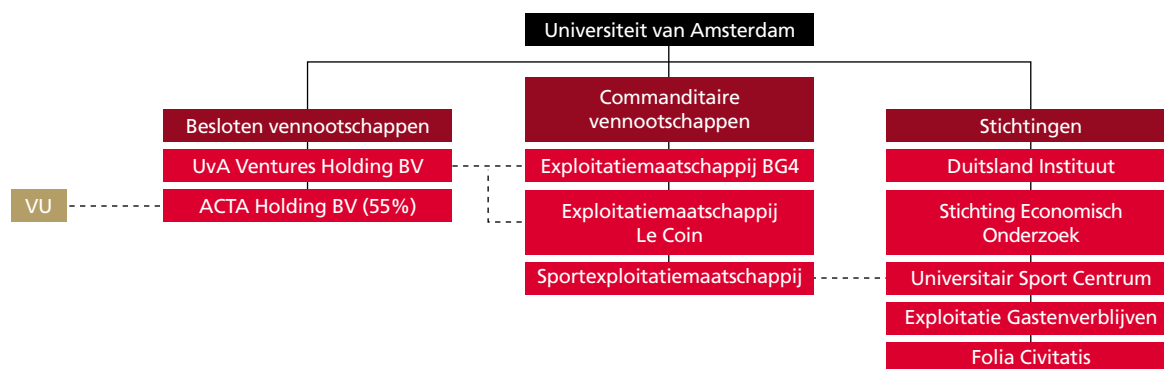
## H. Organogram

### Organisatieschema van de UvA

#### Interne structuur



#### Groepsstructuur





## Het jaar voor de Centrale Ondernemingsraad

In dit jaarverslag geeft de COR een overzicht van de belangrijkste onderwerpen van 2021. Een van de onderwerpen die steeds terugkeerde was corona. Het was een jaar waarin deze pandemie nog altijd veel aanpassingsvermogen vroeg van medewerkers en studenten. Het was ook onzeker wat corona zou doen met de huisvestingsbehoefte van de UvA. Verder waren er 2 hacks, waarvan de gevolgen heel groot hadden kunnen zijn. Daarnaast werd de medezeggenschap betrokken bij het nieuwe beleid voor sociale veiligheid en het verbetertraject voor onze arbodienst. Er werden nieuwe verkiezingen voor de decentrale raden gehouden en de COR maakte zich hard voor een eerlijker docentenbeleid.

Net als in 2020 had corona een grote invloed op het onderwijs en onderzoek. De organisatie leek gewend geraakt aan een combinatie van thuiswerken en op de campus zijn. Maar voor veel medewerkers en studenten was het een pijnlijke en moeizame periode: zich thuis moeten concentreren in het bijzijn van jonge kinderen of in eenzaamheid, geconfronteerd worden met uitstel of afstel van onderzoek, mantelzorg moeten verlenen en/of zelf flink ziek zijn. Vrijwel iedereen ervaarde beperkingen. De COR heeft voortdurend aandacht gevraagd voor hen bij wie bepaalde maatregelen of werkafspraken problemen opleverden. Zo bepleitte de COR maatwerk voor mantelzorgers die eigenlijk op de campus verwacht werden. De COR steunde – in het kader van de NPO-gelden – de roep van de Centrale Studentenraad om meer studentpsychologen en studieadviseurs aan te nemen, omdat de druk op de studieadviseurs onaanvaardbaar hoog was geworden.

De pandemie vroeg vooral veel van het aanpassingsvermogen van de medewerkers. Was alles gepland op locatie, dan was er weer een lockdown. En als een college toch op locatie was, dan was er wel weer een docent of student besmet of in quarantaine. Uiteindelijk moest er veel 'hybride' gewerkt worden. Vrijwel al het onderwijs kon doorgang vinden, maar zelden was de hybride vorm optimaal. Hoe dan ook heeft al dat voortdurend improviseren veel van iedereen gevraagd. Een specifiek onderwerp rond corona overheerste het debat: de ventilatie. Medewerkers voelden zich niet veilig in de gebouwen. De COR bleef dit agenderen, bleef vragen stellen over de gebruikte normen en om de garantie dat ruimtes waar de ventilatie niet op orde was gesloten zouden worden. Daarnaast vroeg de COR om een meldpunt waar medewerkers over niet-werkende ventilatie konden rapporteren.

De coronacrisis heeft het werken en studeren aan de UvA sterk veranderd, en in ieder geval digitaal gemaakt. Colleges en soms ook practica werden geheel of gedeeltelijk online gegeven, vergaderingen werden online gehouden en ook tentamens werden vaak online afgenomen en gemonitord. Dat heeft geleid tot meer dataverkeer voor de UvA dan gewoonlijk en mogelijk het risico op inbreuken van privacy vergroot. De COR houdt zaken als deze nauwlettend in de gaten.

De COR maakt zich grote zorgen over de hacks van de UvA-systemen in het voorjaar 2021 en van UvA-Q in het najaar. Hoewel er zo adequaat mogelijk is gereageerd op beide hacks, blijft het duidelijk dat er meer expertise en geld nodig zijn voor het veilig inrichten en veilig houden van de digitale systemen.

Het CvB wil de paragraaf over informatievoorziening uitbreiden en onder meer een nieuwe digitale agenda invoeren. De COR volgt dit proces nauwgezet en heeft regelmatig overleg met sleutelfiguren over de beveiliging van gevoelige gegevens. Daarnaast is de UvA bezig met de inrichting van de zogenoemde Datalaag waarin veel technische, maar ook ethische kwesties rond geautomatiseerde besluitvorming een rol spelen. De COR rekent het tot zijn taak om ook in alle zaken rond deze Datalaag mee te spreken.

Het afgelopen jaar was huisvesting een lastig dossier. Het was onzeker wat de pandemie zou doen met de huisvestingsbehoefte van de UvA. Is er na corona dezelfde behoefte aan onderwijsruimtes of wordt hybride onderwijs de norm en moeten daarvoor zalen anders worden toegerust? Deze vraagstukken blijven staan. De lege gebouwen tijdens de lockdowns in 2021 verhulden dat de UvA, met de toenemende studentenaantallen, niet goed voorbereid was voor de terugkeer op de campus en zeker niet zolang de anderhalve meter moest worden gewaarborgd.

De stijgende kosten van de bouwprojecten, waaronder de nieuwe Universiteitsbibliotheek, waren ook een punt van zorg. Besloten werd om op Plot V geen grote collegezaal te bouwen en de plannen voor de renovatie van de Oudemanhuispoort aan te passen. Zo zal er bij de Oudemanhuispoort geen nieuwe aula verrijzen, maar blijft in plaats daarvan de Aula in de Oude Lutherse Kerk in gebruik.

De COR heeft ook veel druk gezet op het verbeteren van de sociale veiligheid. In 2020 werd duidelijk dat nieuwe regelgeving, de aanstelling van een ombudspersoon en een betere positionering van de vertrouwenspersonen broodnodig zijn.

De COR en het CvB hebben samen opgetrokken in het verbeteren van de situatie. Het is goed dat het bestuur de medezeggenschap veel tijd en ruimte heeft geboden om input te leveren en heeft gewerkt aan het verkrijgen van UvA-breed draagvlak. Eind augustus 2021 heeft de COR ingestemd met de vernieuwde regelgeving voor sociale veiligheid. Deze regelgeving, die 1 november 2021 inging, is vastgesteld voor de ombudsfunctionaris en de vertrouwenspersonen voor ongewenste omgangsvormen.

De COR is afgelopen jaar intensief betrokken geweest bij het verbetertraject van de Arbodienst UvA-HvA. De afspraak was dat de COR zou instemmen met de verlenging van het contract met de Arbodienst als er voor november 2021 voldoende verbeteringen zouden zijn aangebracht in de organisatie. Op 12 november 2021 kon de COR niet anders dan constateren dat er onvoldoende verbeteringen waren. Daarom heeft de COR niet ingestemd met de verlenging van het contract.

De COR waardeert het werk van de arboartsen zeer. Wat ter tafel lag was dan ook niet de kwaliteit van de artsen, maar van de arbodienst als organisatie. De COR werkt nu intensief samen met het CvB om een nieuwe aanbesteding voor te bereiden. De UvA heeft wel ingestemd met de verlenging van het contract met de huidige arbodienst tot het moment dat het contract met de nieuwe arbodienst begint.

2021 was het jaar van de verkiezingen in de decentrale raden. De COR was nauw betrokken bij de organisatie en planning, samen met het stembureau, en praatte mee over de stemapplicatie en nieuwe manieren van promotie. Al verschilt het per faculteit, in het algemeen blijft het moeilijk voor de ondernemingsraden om een voldoende aantal kandidaten te werven en blijft de opkomst bij verkiezingen aan de lage kant.

Door het in 2018 ingevoerde systeem van 2 afgevaardigden uit elke facultaire ondernemingsraad en de GOR is de COR op 1 september 2021 bijna voltallig in een nieuwe samenstelling begonnen: Erella Grassiani, Charlotte Hille, Otto van Tubergen, Hege Elisabeth Kjos, Edward Pasman, Marianne Sanders, David Jan Donner, Linda Schaap, Leen Torenvliet, Njal van Woerden, Henk Brand, Niels Naaraat, Rein Jonkman, Tatiana Markaki en Gerwin van der Pol. Het dagelijks bestuur bestaat uit Gerwin van der Pol (voorzitter), Erella Grassiani (vice-voorzitter), Hege Elisabeth Kjos (lid) en Nafisa Nagobi (ambtelijk secretaris).

Met de komst van de nieuwe cao, waarin een aantal arbeidsvoorwaarden werden verbeterd, werd duidelijk dat de docent-4-positie aan de UvA onverminderd problematisch bleef. Door het enorm groeiende aantal studenten op sommige faculteiten/opleidingen worden veel tijdelijke docenten ingezet, van wie veel inzet wordt gevraagd zonder dat zij zicht hebben op contractverlenging of opleidingsmogelijkheden. De COR maakt zich samen met de Universitaire Commissie Lokaal Overleg sterk voor deze groep en hoopt in 2022 met het CvB tot een eerlijker docentenbeleid te komen.

#### 7 JANUARI

De UvA start het jaar met het vaststellen van het Instellingsplan 2021-2026: 'Inspiring Generations'. In het plan staat onder andere hoe we werken aan de ontwikkeling van talent, hoe kunnen we onze breedte van disciplines benutten en hoe worden we inclusiever en wendbaarder als organisatie.



#### Medewerkers in beeld

**Samuël Kruizinga** is universitair docent moderne en militaire geschiedenis. Sinds 2006 werkt hij bij de UvA. Dat Kruizinga al zo lang aan de UvA verbonden is komt ten eerste door zijn collega's: 'De mensen die hier rondlopen zijn ontzettend goed en slim. Bij de opleidingen wordt er veel werk verricht om onderwijs en onderzoek op topniveau uit te voeren, dat is erg indrukwekkend.' Maar ook de studenten zorgen voor veel werkplezier: 'Er zijn weinig momenten dat je zo op het toppen van je kunnen als wetenschapper moet acteren als wanneer een student je een verrassende vraag stelt. Dan moet je aan de slag. Het aardige is, dat doe je niet alleen, maar met de hele groep studenten.' Lastiger vindt Kruizinga de hoge werkdruk in zijn vakgebied: 'Er hangt in de wetenschap nog altijd een bepaalde romantiek rondom overwerken. Ik denk dat we in het algemeen, niet alleen in Nederland, een gesprek moeten voeren over wat we van onszelf en elkaar mogen en kunnen verwachten.'

# IANUA

# I. Bestuur

## Inrichting van het bestuur

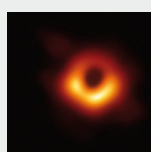
De Universiteit van Amsterdam (UvA) is een publiekrechtelijke rechtspersoon op grond van artikel 1.8, tweede lid, juncto bijlage 1 onder a, van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW). Zij verricht in hoofdzaak wettelijke taken, namelijk wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, 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 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 studentassessor 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), het overleg van het College en de decanen, staat de samenwerking tussen College van Bestuur en decanen centraal. Majeure strategische en beleidsvraagstukken worden eerst in dat overleg 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.



12 JANUARI

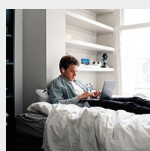
Een team met onder andere UvA onderzoekers Sera Markoff en Oliver Porth ontvangt de Royal Astronomical Society Group Achievement Award 2021 voor de eerste foto van de schaduw van een zwart gat. In april 2019 presenteerde Event Horizon Telescope-samenwerking deze bijzondere afbeelding.



## Het jaar voor de Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad (CSR) is het hoogste inspraakorgaan voor studenten binnen de UvA. De CSR overlegt met het College van Bestuur (CvB) en vertegenwoordigt alle studenten van de UvA. In 2021 heeft de CSR wederom hard gewerkt om de belangen van de studenten te vertegenwoordigen richting het College van Bestuur. Daarnaast is er veel gesproken over de verbeterpunten van hybride onderwijs. Na het afnemen van de nationale maatregelen is de CSR ook direct aan de slag gegaan om te kijken hoe het onderwijs zo lang mogelijk veilig open kon blijven. Bij het monitoren van de heropening van de UvA is er veel aandacht geweest voor kwetsbare studenten die zich niet veilig voelen bij onderwijs op locatie. In 2021 is een van de belangrijkste punten waar de CSR aan gewerkt heeft, het verbeteren van de faciliteiten die de universiteit biedt om de mentale gezondheid van studenten te verbeteren. Daarbij hebben we gekeken naar de mogelijkheden om de huidige initiatieven voor hulp bij mentale problematiek beter onder de aandacht van studenten te brengen aangezien zij hier vaak weinig over weten. Deze ideeën hebben we ook voorgelegd aan het CvB en andere medewerkers van de UvA.

De commissie PR van de CSR is ook bezig geweest met het verbeteren van de zichtbaarheid van de CSR. We hebben gesproken over de versterking van de positie van de medezeggenschap in het algemeen, omdat studenten minder kennis over en interesse in de medezeggenschap hebben dan de CSR graag zou zien. We zijn begonnen met het stroomlijnen van onze berichten op sociale media, deze zijn samenhangend gemaakt en moeten studenten goed informeren over het reilen en zeilen van de CSR binnen de UvA. Verder zijn we begonnen met het initiatief 'Koffie met de CSR', waarbij CSR-leden gratis koffie uitdelen aan studenten op verschillende campussen, om een gesprek te beginnen over het werk van de raad. Studenten brachten verschillende punten van zorg naar voren alsmede nieuwe ideeën en voorstellen, die we vervolgens verder hebben besproken in de raadsvergaderingen. De afgelopen jaren zijn er steeds meer internationale studenten in de raad gekomen, zij vormen inmiddels de meerderheid. Omdat veel vergaderingen, werkgroepen en belangrijke documenten alleen in het Nederlands beschikbaar zijn, en de bereidheid van de UvA om zich aan te passen of toegankelijker te zijn zeer beperkt is, is het over het algemeen moeilijk voor internationale studenten om mee te doen in de medezeggenschap. Vanaf het begin hebben we de UvA op deze problemen gewezen en concrete voorstellen gedaan om de situatie te verbeteren, zoals het beschikbaar stellen van vertalers bij vergaderingen en het aanbieden van taalcursussen vanaf het moment dat de verkiezingsuitslag bekend was. Dit sluit echter meer aan bij het algemene onderwerp internationalisatie, en hoe de UvA hiermee om wil gaan, wat een discussiepunt is voor het jaar 2022. Afsluitend is de CSR zich in 2021 meer gaan verdiepen in de woningnood in Amsterdam en hoe de UvA daarop inspeelt. Het vinden van (betaalbare) woonruimte is ontzettend moeilijk en studenten kampen met onduidelijke informatie over de Amsterdamse woningmarkt. De CSR is daarom begonnen met onderzoeken hoe de universiteit kan bijdragen aan meer betaalbare huisvesting voor studenten in de stad en hoe de universiteit realistischer kan communiceren over de woonsituatie in Amsterdam.



### 14 JANUARI

De norm voor het bindend studieadvies wordt verlaagd. De 14 Nederlandse universiteiten kiezen hiervoor door de bijzondere omstandigheden van de coronacrisis. Studenten die zijn gestart in 2020 – 2021 en 6 EC minder dan de BSA-norm hebben gehaald, worden toch tot het volgend studiejaar toegelaten.



## Bestuurssamenstelling

Gedurende 2021 traden geen wijzigingen op in de samenstelling van het CvB. Dikran Kassabian is met ingang van 31 augustus 2021 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 beide instellingen gezamenlijk het onderwijs en onderzoek in de geneeskunde besturen.

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 derden en 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 gereguleerde 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 AMC 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 gereguleerde 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. Het groepsschema bevat de groepsmaatschappijen die tot de consolidatiekring van de UvA behoren. Dit is in lijn met de Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten.

---

**23 JANUARI**

Nederland is sinds half december 2020 in lockdown door corona. Alleen tentamens en praktijkonderwijs gaan door. Op 23 januari gaat de avondklok in. Studenten en medewerkers die voor tentamens op pad moeten, krijgen een vrijstelling die ze kunnen downloaden.



## Terugblik Chief Diversity Officer

In 2021 heeft het team van de Chief Diversity Officer (CDO) ondanks de voortdurende beperkingen vanwege de pandemie op verschillende deeltherreinen activiteiten en projecten ondernomen ter versterking van de gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie binnen alle geledingen van de UvA.

Het team kreeg te maken met personele wisselingen in het team, waaronder het vertrek van Chief Diversity Officer Anne de Graaf rond de zomervakantie van 2021. Haar opvolger, Machiel Keestra, start per 1 februari 2022.

### Activiteiten en projecten

#### 1. Voor studenten: toegankelijkheid en kansengelijkheid

- Bijdrage aan de UvA Intreeweek 2021, samen met UvA Pride.
- Verschillende projecten voor toekomstige en huidige UvA-studenten
  - o Homework Hub voor scholieren, een initiatief dat als doel heeft de kansenongelijkheid te verkleinen en de representatie van ondervertegenwoordigde studenten in de academische wereld te vergroten.
  - o Get Ready, het programma dat jaarlijks plaatsvindt in augustus voor nieuwe eerstegeneratiestudenten en 'stapelaars' (studenten uit het mbo en hbo). Dit programma biedt cruciale ondersteuning aan in een omgeving waar deze studenten uitsluiting kunnen ervaren.
  - o Meet your Mentor, het programma dat Nederlandse studenten ondersteunt van wie de wortels liggen in Turkije, Azië, Noord-Afrika, Suriname of de Antillen alsmede eerstegeneratiestudenten in hun overgang naar de arbeidsmarkt. Het programma biedt oriëntatie op het toekomstige werklevens onder begeleiding van een mentor, met wie de studenten de uitdagingen waarmee ze worstelen bespreken en ze hun kracht als toekomstige professional kunnen ontdekken.
- In 2021 is met de komst van een nieuwe Beleidsmedewerker Integrale Veiligheid een impuls gegeven aan de toegankelijkheid van het onderwijs voor studenten. Het CDO participeert in het universiteitsbrede Kennisplatform Toegankelijk Werken en Studeren dat in 2021 is opgestart.

#### 2. Voor medewerkers werken aan een diverser personeelsbestand en een inclusievere cultuur

- Facultaire Diversity Officers (FDO's) en het CDO-team hebben een document opgesteld met voorstellen voor inclusievere werving- en selectieprocedures. Bij de afdeling Human Resources en facultaire personeelsafdelingen worden deze aanbevelingen gebruikt voor verbetering van het beleid.
- Bij verschillende faculteiten en afdelingen heeft het CDO-team workshops voor medewerkers georganiseerd over verschillende aspecten van diversiteit en inclusie.

#### 3. Aandacht voor kennisproductie

- Lancering van de Decolonization Toolkit, een handreiking om diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie te vergroten, is verder ontwikkeld, waarbij een tussenpresentatie plaatsvond in samenwerking met SPUI25.
- UvA Pride heeft met het CDO een webinar georganiseerd over LHBTQI-asielzoekers en op Paarse Vrijdag een online evenement georganiseerd waarbij Student Pride een presentatie gaf over de Toolbox seksuele en genderdiversiteit hoger onderwijs.
- Samen met FDO's, TLC en zusterinstellingen is een project voor curriculumvernieuwing opgestart met aandacht voor zowel vakinhoud als didactiek. Het project moet leiden tot een overzichtelijk aanbod van tools voor en bronnen over sociale inclusie.

#### 4. Connectie met de stad en de omgeving

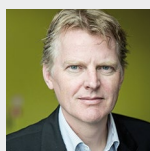
- Amsterdams Akkoord met andere hogeronderwijsinstellingen. Bijdrage geleverd aan een evenement over diversiteit en inclusie in Pakhuis de Zwijger in november waarbij het CvB van de UvA dit akkoord mede heeft ondertekend.
- Voorbereiding van Homework Hub, een samenwerking met diverse Amsterdamse partners met als doel om de kansengelijkheid onder scholieren te bevorderen. Meer informatie: [www.uva.nl/homeworkhub](http://www.uva.nl/homeworkhub).
- Met het SeSi Community Center van de Hogeschool van Amsterdam, Pakhuis de Zwijger en Comité 21 zijn activiteiten georganiseerd in de Week tegen Racisme.

#### 5. Veiligheid en thuis voelen

- Bijdragen aan de Taskforce Sociale Veiligheid.
- Input geboden aan de regiegroep Sociale Veiligheid van de UvA.
- Samenwerking met CARE, een initiatief bestaande uit drie steungroepen voor UvA studenten: Slachtoffer-overlevenden van seksueel geweld, BIPOC (Black, Indigenous, People of Color) en Mental Health.

Daarnaast zijn leden van het CDO-team actief geweest in netwerken binnen en buiten de UvA, zoals het netwerk van de Facultaire Diversity Officers, het Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), het Landelijk Netwerk Diversity Officers van de Nederlandse universiteiten (LanDO), de EDI-groep van de LERU en de Stichting Ketikoti Tafel. Ook heeft het CDO team een samenwerkingsovereenkomst met University of Birmingham.

Zie ook het jaarverslag van 2021 in het CDO Magazine voor meer informatie over onze activiteiten.



#### 2 FEBRUARI

Prof. dr. Martin van Hees, is benoemd tot Dean van het Amsterdam University College (AUC). De hoogleraar is werkzaam bij de afdeling filosofie aan Faculteit der Geesteswetenschappen van de VU. De benoeming gaat in per 1 maart.

## Het verslag van de Functionaris Gegevensbescherming

De Functionaris Gegevensbescherming (FG) adviseert het College van Bestuur op het gebied van privacy en bescherming van persoonsgegevens, en ziet toe op de naleving binnen de UvA van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De FG rapporteert elk jaar in een eigen jaarverslag op hoofdlijnen over de naleving van de AVG en over de stand van zaken rond privacy en bescherming van persoonsgegevens.

De functie van FG staat beschreven in de AVG. Naast criteria op basis waarvan een organisatie een FG moet aanstellen, schrijft de AVG ook een aantal taken voor die de FG, op onafhankelijke wijze, dient uit te voeren. Betrokkenen (medewerkers, studenten, deelnemers aan onderzoek, derden) kunnen zich direct wenden tot de FG voor advies, vragen en/of klachten, en de FG is het centrale contactpunt voor de toezichthouder (Autoriteit Persoonsgegevens). De FG van de UvA werkt nauw samen met de FG van de HvA met betrekking tot de gemeenschappelijke diensten, met de FG van het AMC met betrekking tot het geneeskundeonderwijs en de FG's van ACTA en de VU met betrekking tot ACTA.

Terugblikkend op 2021 zijn, net als in 2020, de coronamaatregelen zeer ingrijpend geweest voor alle studenten en medewerkers van de UvA. Studenten en docenten waren ook afgelopen jaar voornamelijk aangewezen op online onderwijs en toetsing. Veel studenten ervaren digitale toetsing via proctoring als een (te grote) inbreuk op de privacy. Richtlijn binnen de UvA is dat proctoring alleen wordt ingezet bij het ontbreken van een minder ingrijpend alternatief en dat de inbreuk op de privacy zo beperkt mogelijk wordt gehouden.

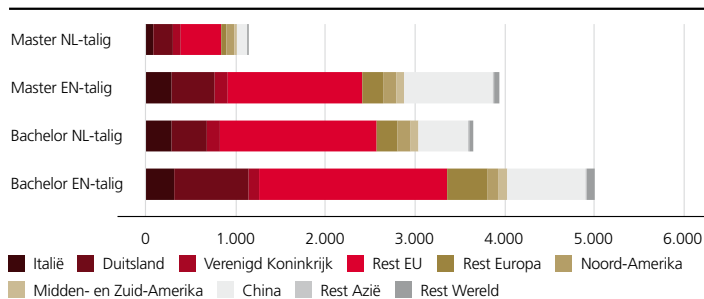
Begin 2021 heeft de UvA te maken gehad met een serieuze bedreiging van de informatiesystemen. De gevolgen van de aanval zijn beperkt gebleven, mede door een adequate aanpak van de UvA. De casus is uitgebreid gedeeld en geëvalueerd, ook met collega's van andere instellingen, waaronder de FG's.

De FG ziet een spanningsveld tussen het beginsel van dataminimalisatie uit de AVG aan de ene kant en de veel voorkomende praktijk en behoefte binnen de universiteit van datamaximalisatie aan de andere kant. Daarnaast doet zich bij onderzoek een spanningsveld voor op het gebied van bewaartermijnen: de AVG schrijft voor dat de bewaartermijn van persoonsgegevens zo kort mogelijk moet worden gehouden, maar vanwege de reproduceerbaarheid van onderzoek dienen onderzoeksgegevens minimaal 10 jaar bewaard te blijven. Belangrijk is dat bij het bewaren van persoonsgegevens adequate beveiligingsmaatregelen worden getroffen.

Aandacht voor het (verder) ontwikkelen van 'awareness' blijft belangrijk. Hopelijk kan hier in 2022, nu er weer op de campus gewerkt en gestudeerd kan worden, UvA-breed meer aandacht voor komen.

In 2021 is, onder meer als gevolg van de Schrems II uitspraak (betreffende uitwisseling van persoonsgegevens met de VS), nogmaals de toenemende invloed van Europese ontwikkelingen en jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie gebleken op het verwerken van persoonsgegevens. Genoemde uitspraak heeft ook bij de UvA geleid tot het toevoegen van een toets op de risico's van het uitwisselen van persoonsgegevens met derde landen, in het bijzonder de VS. Ook is het model Verwerkersovereenkomst hierop aangepast.

In 2021 heeft de FG aan de interne auditafdeling van de UvA opdracht gegeven om een audit te houden naar de privacy governance binnen de UvA. In dat kader zijn sleutelfiguren in faculteiten en bij de diensten geïnterviewd. Op het moment van dit schrijven is de rapportage nog niet gereed.



## 2. Onderwijs

### Gevolgen coronapandemie

#### *Studentenwelzijn*

Naarmate de pandemie langer duurde, namen de zorgen over het welzijn van studenten toe. De universiteit heeft op basis van diverse bronnen gemonitord wat de impact van de pandemie op het studentenwelzijn is geweest. Net als in het eerste jaar van de pandemie bleek dat er geen waarneembaar effect was op studieresultaten. Slagingspercentages, uitvalcijfers en cijfergemiddelden weken niet significant af van het niveau van vóór de pandemie.

Uit de UvA Crisismonitor, een vragenlijst die tweewekelijks aan een steekproef van studenten en medewerkers werd gestuurd, bleek dat er tijdens bepaalde maatregelen een toename van mentale belasting was. Met name het instellen van een avondklok in de periode van eind januari tot eind april 2021 heeft een grote (negatieve) invloed gehad op het welzijn.

Dit was ook terug te zien in het aantal aanmeldingen bij studentpsychologen, dat vanaf februari sterk steeg. Het aantal aanmeldingen begon in mei, na het beëindigen van de avondklok, weer te dalen, maar bereikte pas in september weer een gemiddeld niveau. Ook bleek dat vóór de avondklok het aantal aanmeldingen lager was dan het jaar ervoor en aanzienlijk lager dan het aantal aanmeldingen dat op basis van groei in het aantal ingeschreven studenten verwacht mocht worden.

#### *Tijdelijk opheffen bindend studieadvies (BSA)*

In het studiejaar 2019-2020 is vanwege de pandemie het bindende karakter van het jaarlijkse studie-advies losgelaten. Alle eerstejaars bachelors kregen alsnog een advies over het voortzetten van hun studie, maar er zat geen verplichting aan vast. Waar in de voorafgaande jaren het doorstroom-percentage naar het tweede jaar 72% was, steeg dit in 2019-2020 tot 80%.

In 2020-2021 is het bindende karakter weer ingevoerd, maar alle opleidingen hebben het minimaal vereiste aantal studiepunten uit het eerste jaar verlaagd met 6 EC. Bij 16 opleidingen was de nieuwe grens 36 EC, bij 2 opleidingen 39 EC, bij 40 opleidingen 42 EC en bij 2 opleidingen 48 EC.

Met de invoering van het verlaagde BSA steeg het aantal positieve adviezen met 9 procentpunt van 64% naar 73%. Wel daalde de doorstroom naar het tweede jaar met 3 procentpunt naar 77%, doordat er weer een daadwerkelijke grens was.

De nieuwe minimumgrens bij 16 opleidingen van 36 EC betekent dat de studenten vier standaard vakken uit het eerste jaar mogelijk missen. Uit onderzoek over de voortgang van studenten uit 2019-2020 is gebleken dat van de studenten die deze vier vakken achterstand hadden, 74% alsnog in het derde jaar stond ingeschreven. Hoewel maar 20% hiervan hun studie binnen 4 jaar lijkt te kunnen afronden, zou 74% dat binnen 6 jaar kunnen. In 2019-2020 is ook de harde knip tussen de bachelor- en masterfase versoepeld. Studenten die nog maximaal 15 EC uit hun bachelor moesten afleggen, konden aan hun master beginnen; 401 studenten maakten hiervan gebruik. Van de 237 studenten die een eenjarige master deed, had 24% zowel hun bachelor als hun master binnen het studiejaar afgerond. De helft is nog met de master bezig. Hiervan heeft nagenoeg iedereen de bachelor afgerond.

Van de 164 studenten ingeschreven bij masters met een grotere omvang is 89% door naar het tweede jaar. Ook van deze groep hebben nagenoeg alle studenten hun bachelor inmiddels behaald.

#### 8 FEBRUARI

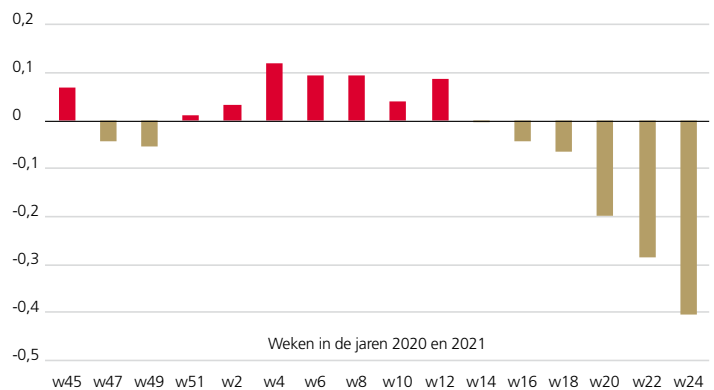
De Masterweken zijn dit jaar volledig online met het UvA Open Huis. Het gevoel van de faculteit wordt overgebracht met live online events, Meet & Ask-sessies en virtueel rondlopen over de campus.



## Consequenties coronacrisis – bindend studieadvies

### Zorgen over de coronacrisis: afwijking van de gemiddelde score

De grafiek laat zien hoe de zorgen over de coronacrisis afwijken van de gemiddelde score. De zorgen zijn bovengemiddeld tijdens de invoering van de avondklok in het eerste kwartaal van 2021.



### Procentueel verschil met voorgaand jaar in de aanmeldingen bij de studentenpsychologen

De grafiek laat het procentueel verschil met het aantal aanmeldingen van voorgaand jaar zien. De verwachte toename van aanmeldingen is op basis van de stijging van inschrijvingen en bedraagt 19%.



### 1e jaar bachelor

De tabel toont de percentages studie-advies voor de eerstejaarspopulatie.

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Positief	64%	65%	64%	73%
Vrijstelling	2%	2%	1%	2%
Dispensatie	5%	4%	23%	3%
Negatief	17%	16%	0%	11%
Geen advies	12%	13%	12%	11%
<b>Doorstroom naar het 2e studiejaar</b>	<b>71%</b>	<b>72%</b>	<b>80%</b>	<b>77%</b>



11 FEBRUARI

Zeven talentvolle wetenschappers ontvangen een Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowship van de Europese Commissie om onderzoek te komen doen aan de UvA. Het toegekende bedrag loopt uiteen van 175.000 tot 280.000 euro per onderzoeker.

### UvA Academy

Onderwijs voor volwassenen heeft grote aandacht van de overheid, werkgevers en kennisinstellingen, omdat bij- en nascholing voor werknemers essentieel is om duurzaam en vitaal inzetbaar te blijven. De UvA onderschrijft dit in het Instellingsplan 2021-2026 en werkt aan een breed aanbod van onderwijs voor volwassenen. De focus ligt in eerste instantie op kortlopend (*non-degree*) onderwijs, omdat dit relatief snel te ontwikkelen is op basis van vraag uit de maatschappij. De UvA doet zo ervaring op met deze nieuwe doelgroep en stimuleert de leercultuur van alumni en andere professionals. Het aanbod is gerelateerd aan het regulier onderwijs en/of onderzoek en verstevigt de banden met het werkveld.

UvA Academy is de gemeenschappelijke merknaam waaronder de kortlopende onderwijstrajecten worden aangeboden, zoals masterclasses, leergangen en webinars. Deelnemende faculteiten zijn de FdR, FEB, FGw, FMG en FNWI. In 2021 is het aanbod uitgebreid en is er een actieve samenwerking opgezet tussen de faculteiten in de Learning Community, een online leergemeenschap. De UvA Academy maakt de meest recente inzichten uit wetenschap en praktijk toegankelijk voor professionals. Hiermee draagt de UvA ook bij aan Amsterdam als knooppunt van academische kennis en intellectuele uitwisseling.

In 2021 is in opdracht van Academische Zaken een vragenlijst gestuurd aan alumni over leven lang leren. Maar liefst 80% van de ruim 8.000 respondenten wil zich de komende jaren mogelijk laten bij- of nascholen. De grootste vraag betreft het kortlopende onderwijs. Veruit de meeste UvA-alumni zouden hun bij- en nascholing het liefst aan hun alma mater doen.

### Duurzame Geesteswetenschappen

Jaarlijks ontvangt de UvA vanuit OCW een bijdrage in het kader van Duurzame Geesteswetenschappen (2021: M€ 2,86). De extra middelen zijn bedoeld om de belangrijkste obstakels voor een duurzame toekomst van de geesteswetenschappen weg te werken, zoals krapte in de verschillende geldstromen, de sterk gestegen onderwijslast, de druk op de onderzoekstijd, de versnippering van het opleidingsaanbod en de nadelige kleinschaligheid.

Binnen de FGw zijn deze middelen in 2021 in grote lijnen nog steeds uitgegeven conform de Investeringsagenda Duurzame Geesteswetenschappen (DGw) 2016-2020, welke in april 2015 is ingediend bij het Regieorgaan. Deze investeringsagenda is vertaald naar de begrotingen van de onderwijs- en onderzoeksinstituten van de FGw.

De onderwijsinstituten hebben in 2021 de middelen voor onderwijs (M€ 1,71) voornamelijk besteed aan verduurzaming van het bachelor- en masteronderwijs, de voorfinanciering van Engelstalige bachelortracks en het in stand houden van de kwaliteit bij kleine opleidingen. De bestedingen binnen het onderzoek in het kader van DGw (M€ 1,15) betreffen hoofdzakelijk versterking van jong talent door nieuwe PhD-plekken, verbetering van de infrastructuur voor onderzoek, versterking van baanbrekend onderzoek en uitbreiding van de onderzoeksondersteuning.

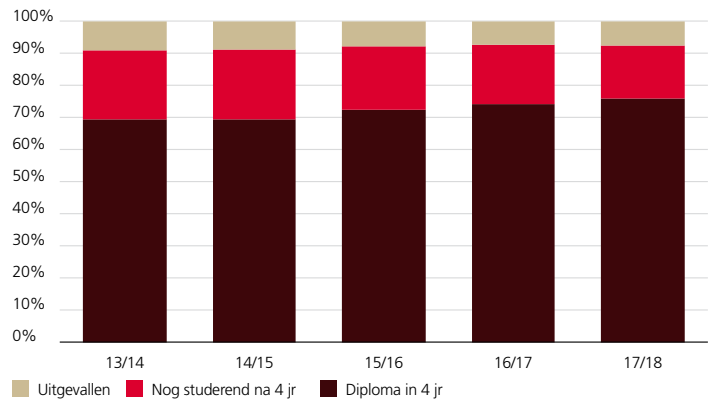
### Programma onderwijslogistiek

Binnen het Programma onderwijslogistiek (POL) wordt gewerkt aan het vergroten van de wendbaarheid en slagkracht van de onderwijsorganisatie en aan effectieve procesketens in het onderwijslogistieke domein. Dit doen wij door het creëren van uitstekende voorzieningen en randvoorwaarden voor studenten en docenten. 2021 is het jaar waarin POL grondige analyses heeft voltooid en is begonnen met het ontwikkelen van oplossingen en producten. De eerste projecten (Gegevensuitwisseling UvA-VU, Cijferregistratie, RAIES) zijn afgerond. Inmiddels lopen de implementaties bij de faculteiten. Ook de implementatie van de nieuwe roosterapplicatie TermTime

## Ontwikkeling studiesucces bachelors

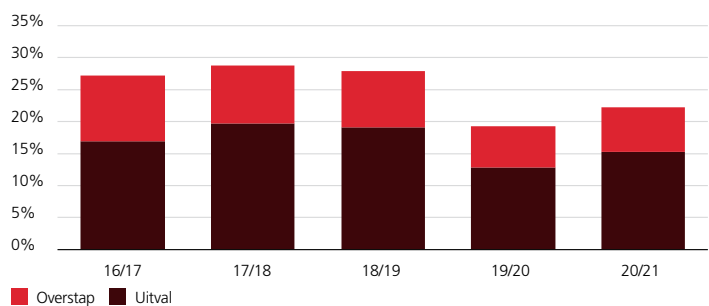
### Studiesucces bachelor na 4 jaar (herinschrijvers 2e jaar)

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 gehaald, alsnog uitgevallen of nog ingeschreven.



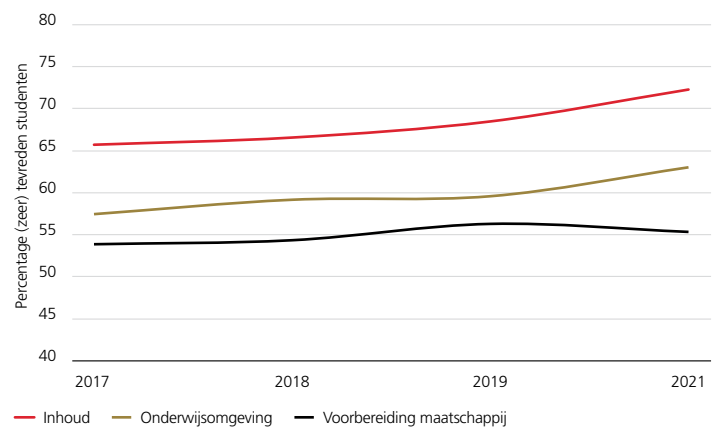
### Uitval en overstap eerstejaars bachelor per startjaar

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 NSE-enquête, over de inhoud van de studie, de onderwijsomgeving, de faciliteiten en de voorbereiding op de maatschappij. De NSE-enquête is in 2020 vanwege de coronacrisis niet afgenomen.



is gestart, daarbij worden procesverbeteringen omtrent roostering doorgevoerd. De eerste werkafspraken die zijn voortgekomen uit POL zijn voorgelegd aan het CBO. Er zijn meerdere verbeteringen doorgevoerd in de Mijn UvA-app, waardoor de app steeds beter aansluit op de wensen van de studenten. Het productteam WISH is gestart met de contentharmonisatie van de online informatievoorziening, wat zal leiden tot een geoptimaliseerde informatievoorziening voor studenten, waarna student.uva.nl zal worden uitgefaseerd. De aanbesteding voor een nieuw CMS voor de studentensite is gestart, begin 2022 zal de gunning plaatsvinden. In december 2021 vond de pilot van de nieuwe vakaanmeldingsapplicatie GLASS plaats, vanaf eind 2022 kan GLASS UvA-breed gebruikt kan worden.

Nadat in 2020 een eerste schets is gemaakt, is in 2021 de toekomst van de governance onderwijslogistiek verder geconcretiseerd. De procesregie is uitgetekend en getoetst in een werkgroep met onderwijsdirecteuren en directeuren bedrijfsvoering.

### Blikvangers in het onderwijs

#### *UvA-Docent van het jaar 2021*

David Bos (FMG), godsdiensthistoricus, is in 2021 verkozen tot UvA-Docent van het Jaar. De studenten waarderen Bos om zijn kunst om complexe leerstof uit te leggen en tegelijkertijd zinvolle verbanden te leggen met het leven van studenten.

De finalisten van de andere faculteiten waren: John van Boxel bij de FNWI, Stevan Rudinac bij de FEB, Fatjon Kaja bij de FdR, Samar Mosa bij de FdT, Joep Leerssen bij de FGw en Jos Bramer bij de FdG.

#### *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 curriculumontwikkelaars van het IIS uit te werken. De winnaar zal het vak het jaar daarop zelf geven. Leonie von Platen won de Create a Course challenge 2021 met het vak “Everything is some kind of plot, man”: A Critical Perspective on Conspiracy Theories’. De speciale duurzaamheids-editie van de Create a Course Challenge 2021 werd gewonnen door Caatje Kluskens met het vak Food, Animals and the Environment.

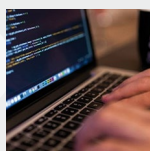
#### *Winnaars Comeniusbeurs*

Comeniusbeurzen stellen docenten in staat hun visie en plannen voor onderwijsvernieuwing in het hoger onderwijs vorm te geven. In 2021 kregen 2 UvA-docenten, Dora Achourioti en Denise van Diermen, een Comenius Teaching Fellowship van 50.000 euro voor innovatie binnen een onderwijs-onderdeel (looptijd: 12-18 maanden).

### Financiële ondersteuning van studenten

In 2021 verleende de UvA financiële steun aan honderden studenten. Een deel bestond uit leningen aan 121 Amerikaanse en 16 Canadese studenten; deze leningen worden gedekt door de Verenigde Staten en Canada. De 234 Erasmusbeurzen voor uitgaande studenten worden gedekt door de EU. Daarnaast verleende de UvA beurzen voor (digitale) summer schools. Zo ontvingen 9 studenten een beurs voor deelname aan een U21 Summer School. Vanwege reisbeperkingen en afgeblazen programma's door de coronacrisis was dit aantal aanzienlijk lager dan gebruikelijk.

De UvA verleende ook medewerking aan studenten met diverse andere beurzen en leningen, waaronder Zuid-Amerikaanse beurzen, AUF-beurzen en beurzen van het Ministerie van Defensie. Dankzij deze beurzen konden ongeveer 14 studenten aan de UvA studeren.



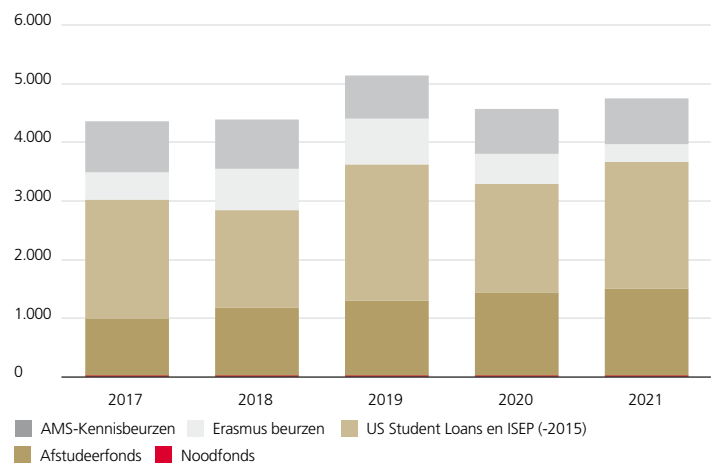
13 FEBRUARI

De UvA en HvA worden getroffen door een serieuze cyberaanval. De instellingen slagen erin de aanval af te slaan en kunnen op 10 maart het sein 'brand meester' geven. De evaluatie van het Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement (COT) laat zien dat de crisisorganisatie goed gefunctioneerd heeft.

## Financiële bijdragen aan studenten

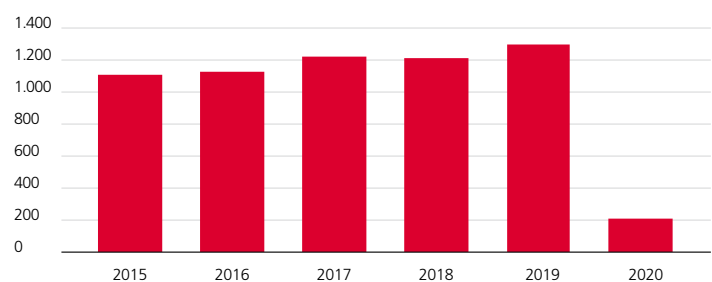
### Bijdragen aan studenten (in k€)

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



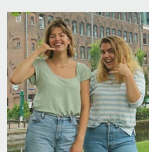
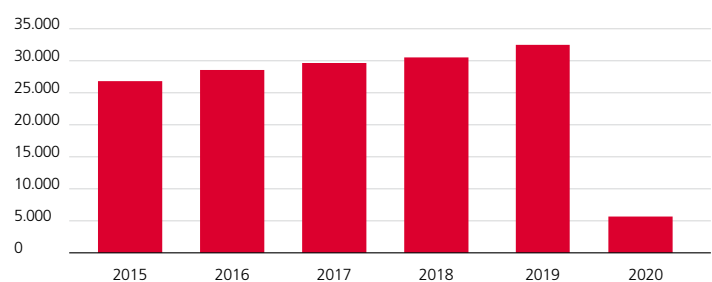
### Aantal studenten met buitenlandervaring

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 zijn.



#### 3 MAART

De UvA lanceert 'Keep in Touch': een initiatief om sociale eenzaamheid onder studenten tegen te gaan. Studieverenigingen ontvangen subsidie voor vindingrijke activiteiten om studenten dichterbij elkaar te brengen. Van yoga en filmmaakweekend tot een bel-lijn gerund door psychologiestudenten (All Ears).

Daarnaast was circa 700K euro bestemd voor kennisbeurzen (de Amsterdam Merit Scholarship). Ook verleende de UvA aan 2 studenten een Amsterdam Excellence Scholarship, met een totaalbedrag van ruim 25.000 euro. Deze beurzen zijn verstrekt aan inkomende studenten van buiten de Europese Economische Ruimte (EER)

#### *Profileringsfonds*

In 2021 verleende de UvA voor ruim 1,5 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 bijna 800 studenten wegens deelname aan een studentenraad, opleidingscommissie of het bestuur van een studie- of studentenvereniging.

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

#### *Noodfonds*

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 2021 werd in totaal 13.000 euro uit het Noodfonds uitgegeven aan ondersteuning van vijftien 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
Studenten in overmachtsituaties:	<b>Aanvragen</b>			
Ziekte functiebeperking, familieomstandigheden, mantelzorg of niet-studeerbare opleidingen	118 <b>Toewijzingen</b> 117	205	6 1.748	5 mnd
Bestuurders van studie- en studenten- verenigingen of MR	<b>Aanvragen</b> 797 <b>Toewijzingen</b> 796	1.248	1.560	3 mnd
Overig categorieën	<b>Aanvragen</b>			
prestaties op het gebied van sport of cultuur, steun aan niet-EER studenten, uitgaande beurzen en duale master	34 <b>Toewijzingen</b> 34 <sup>1</sup>	44	1.279	6 mnd
Noodfonds	<b>Aanvragen</b> 15 <b>Toewijzingen</b> 15	13	867	n.v.t.

<sup>1</sup> Waarvan 4 voor topsporters en 30 voor studenten met een duale master.





## Reflectie Gemeenschappelijke Vergadering (GV)

De medezeggenschap waardeert het dat de UvA een heel hecht proces heeft ontworpen voor de aanvraag en besteding van kwaliteitsgelden, met een nadrukkelijke rol voor de medezeggenschap. De medezeggenschap ziet dat er een aantal goede projecten met dit geld zijn gefinancierd. Toch heeft de medezeggenschap over de afhandeling van de Kwaliteitsafspraken een aantal zorgen, die zij hieronder uiteenzet.

Allereerst is de medezeggenschap in de centrale adviescommissie voor het thema verbetering onderwijsfaciliteiten slechts door middel van één afgevaardigde (van de CSR) vertegenwoordigd (de andere leden zijn een beleidsmedewerker Academische Zaken en de facultair beleidsmedewerker onderwijs). Aangezien in de adviescommissie voorstellen mondeling worden goedgekeurd voordat het CvB ze ondertekent is één vertegenwoordiger te weinig. Dit feit wordt nog versterkt door het feit dat de adviescommissie niet zichtbaar genoeg is voor de facultaire medezeggenschap: voorstellen voor projecten worden door of via de facultair beleidsmedewerker onderwijs ingediend zonder dat de relevante medezeggenschapsorganen hier per se (goed) van op de hoogte zijn. Een voorbeeld hiervan is de verbouwing van een collegezaal in het AMC. De vertegenwoordiger van de CSR in de adviescommissie zegt dus iets over facultaire initiatieven waar de facultaire medezeggenschap niet over gehoord is.

Ten tweede zijn de fondsen van het onderwerp verbetering onderwijsfaciliteiten bovendien ook niet goed toegankelijk voor studenten (en medewerkers) die niet actief zijn in de medezeggenschap: zij kunnen nu geen aanvragen indienen om dit geld te gebruiken, omdat er niet wordt gecommuniceerd over het bestaan van de adviescommissie.

Ten derde zijn er, naast het gebruik van de centrale adviescommissie door de UvA zelf, ook een aantal dingen aan te merken op de werkwijze waartoe door de NVAO besloten is in het kader van de Kwaliteitsafspraken. Het werken binnen vastgelegde onderwerpen, die niet altijd duidelijk of eenduidig gedefinieerd worden, bemoeilijkt het proces van aanvragen indienen en het uitgeven van de kwaliteitsmiddelen aanzienlijk. Hetzelfde geldt voor het gebruik van oormerken en moeilijk uitvoerbare voorwaarden. Het feit dat deze tijdelijke gelden niet kunnen worden gebruikt om structurele problemen op te lossen zorgt voor 'scheve' uitgaven, waar enerzijds bezuinigd wordt door bijvoorbeeld terugloop van de eerste geldstroom en anderzijds geïnoveerd wordt door middel van de kwaliteitsmiddelen. Bovendien lopen goede initiatieven soms stuk op de regels omdat zij niet binnen de gekozen onderwerpen passen (hier wordt echter niet altijd eenduidig op gehandhaafd door de onduidelijke definities). Op deze manier worden initiatieven ook gemaakt om binnen de onderwerpen te passen. Dit zorgt ervoor dat er niet op een holistische manier naar het verbeteren van de kwaliteit gekeken kan worden. De UCO heeft recentelijk echter—voor onduidelijke redenen—afgeraden om een vierde onderwerp uit te kiezen voor de Kwaliteitsafspraken.

Ten vierde gebeurt het opdelen van de middelen niet alleen zoals hierboven beschreven, maar ook doordat de centrale middelen voor het verbeteren onderwijsfaciliteiten toch weer worden verdeeld per faculteit, hetgeen inhoudt dat faculteiten niet één maar twee potjes hebben met kwaliteitsmiddelen met allerlei voorwaarden voor uitgave, wat ertoe leidt dat er vaak geld simpelweg niet of héél langzaam wordt besteed.

De GV heeft een aantal aanbevelingen voor het verdere proces omtrent de Kwaliteitsafspraken:

1. In de centrale adviescommissie verbetering onderwijsfaciliteiten zou naast een vertegenwoordiger van de CSR minstens ook een vertegenwoordiger van de COR moeten zitten.
  - a. de faculteiten moeten hun studenten- en ondernemingsraden in ieder geval informeren over projectvoorstellen die via deze commissie worden ingediend.
2. De UvA moet actief lobbyen voor het loslaten van de voorwaarden omtrent de Kwaliteitsafspraken omdat deze contraproductief werken en goede initiatieven ontmoedigen.
3. Gelijktijdig met deze lobby moet de UvA een vierde onderwerp aannemen voor de Kwaliteitsafspraken zodat zij de komende tijd zo efficiënt mogelijk kunnen worden besteed.
4. Aangezien er nog steeds veel van de kwaliteitsgelden niet besteed zijn, moet de UvA veel beter communiceren dat – en hoe – aanvragen gedaan kunnen worden.

### 3 MAART

Voor het vierde jaar op rij is de UvA op het terrein van Communication & Media Studies de beste van de wereld volgens de QS World University Rankings by subject 2021.

## 3. Kwaliteitsafspraken

### Kwaliteitsafspraken

Door de invoering van het leenstelsel vanaf 2015 is er geld beschikbaar om de onderwijskwaliteit te verbeteren: de zogenoemde studievoorschotmiddelen. De minister van OCW heeft in april 2018 een akkoord gesloten met de koepelorganisaties en studentenbonden over hoe dit geld besteed zal worden. Dit is vastgelegd in *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 over de plannen. Dit advies is in januari 2020 bekrachtigd met een positief besluit van de minister over de toekenning van de middelen.

Daarnaast zijn middelen aan de faculteiten toegekend om Teaching & Learning Centres in te richten. Deze centra vervullen een belangrijke rol in docentprofessionalisering, kennisdeling en onderwijsinnovatie.

### 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. De UvA heeft nadrukkelijk gezocht naar mogelijkheden om de achterstanden in de besteding in te lopen, maar dat is niet overal gelukt.

De tabellen laten zien dat binnen het thema 'Docentprofessionalisering' in 2021 een grote inhaalslag is gemaakt in de bestedingen; het restant van 2019 en 2020 is volledig weggewerkt. Ook de bestedingen voor de Teaching and Learning Centres zijn grotendeels volgens plan verlopen. De bestedingen in het thema 'Passende en goede onderwijsfaciliteiten' zijn in 2021 meer op gang gekomen, maar lopen nog achter op de begrote aantallen. De beperkende maatregelen door corona zijn hiervan de voornaamste oorzaak.

Binnen het thema 'Intensiever onderwijs' is het om verschillende redenen in 2021 niet gelukt het beschikbare budget en het restant 2020 volledig uit te geven. Hieronder staan deze redenen per faculteit toegelicht. Het resterende budget wordt aan de begroting voor 2022 toegevoegd. Naast het voor de komende jaren beschikbare budget en de daarop reeds geplande bestedingen, streeft de UvA ernaar om in de resterende periode ook de overschotten van de afgelopen jaren uit te geven. Tot slot komt de betrokkenheid van de medezeggenschap op het facultaire niveau steeds bij de facultaire paragrafen aan bod.

### Docentprofessionalisering UvA-centraal

#### 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 van de universiteit. De uitvoering van dit thema is gedeeltelijk centraal belegd; de overige middelen zijn toegekend aan de faculteiten voor faculteit- of opleidingsspecifieke docentprofessionalisering.

## Bestedingen middelen kwaliteitsafspraken per thema

Tabel 1: Begroting en realisatie per thema 2021 (In M€)

BESTEDING MIDDELEN KWALITEITSAFSPRAKEN PER THEMA	BEGROTING 2021	REALISATIE 2021
Intensiever onderwijs	13,6	10,5
Verdere professionalisering van docenten	2,4	3,1
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	0,5	0,5
Teaching and Learning Centres (TLC's)	0,3	0,3
Overig	-	0,2
<b>Totaal</b>	<b>16,8</b>	<b>14,6</b>

Tabel 2: Begroting en realisatie per thema 2021, met restant 2019 en 2020 (In M€)

BESTEDING MIDDELEN PER THEMA BESCHIKBAAR 2021 + RESTANT 2019 EN 2020	BEGROTING 2021	RESTANT 2019 + 2020	BESCHIKBAAR 2021	REALISATIE 2021	RESTANT 2021
Intensiever onderwijs	13,6	3,0	16,5	10,5	6,0
Verdere professionalisering van docenten	2,4	0,4	2,8	3,1	-0,3
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	0,5	0,5	1,0	0,5	0,5
Teaching and Learning Centres (TLC's)	0,3	0,1	0,4	0,2	0,2
Overig	0,0	-0,3	-0,3	0,2	-0,4
<b>Totaal</b>	<b>16,8</b>	<b>3,7</b>	<b>20,4</b>	<b>14,6</b>	<b>5,9</b>

Tabel 3: Besteding middelen per faculteit 2021 (In M€)

BESTEDING MIDDELEN KWALITEITSAFSPRAKEN PER FACULTEIT	BEGROTING 2021	REALISATIE 2021
Faculteit der Geneeskunde	1,9	1,7
Faculteit der Geesteswetenschappen	2,0	2,0
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	1,3	1,2
Faculteit der Tandheelkunde	0,7	0,5
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	2,6	2,4
Faculteit Economie en Bedrijfskunde	1,7	2,5
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen	2,9	2,7
Amsterdam University College	0,4	0,2
UvA-breed	3,2	1,4
<b>Totaal</b>	<b>16,8</b>	<b>14,6</b>

**Tabel 4: Verwachte besteding 2022-2024** (In M€)

VERWACHTE BESTEDING	2022	2023	RESTANT 2024
Intensiever onderwijs	16,8	17,0	19,3
Verdere professionalisering van docenten	4,0	4,1	4,4
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	0,3	0,3	0,3
Teaching and Learning Centres (TLC's)	0,7	0,8	1,0
Overig	0,1	0,1	0,1
<b>Totaal</b>	<b>21,8</b>	<b>22,3</b>	<b>25,2</b>

**Tabel 5: Overzicht budgetten en gerealiseerde inzet voor docentprofessionalisering** (In M€)

THEMA DOCENT-	BUDGET 2019	GEREALISEERDE INZET 2019	BUDGET 2020	BUDGET 2020 (INCL. RESTANT 2019)	GEREALISEERDE INZET 2020	BUDGET 2021	BUDGET 2021 (INCL. RESTANT 2020)	GEREALISEERDE INZET 2021
Docentprofessionalisering (centrale inzet)	150	78	240	312	166	800	946	907

## Reflectie raad van toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft kennisgenomen van hoofdstuk 3 van het bestuursverslag van de UvA, waarin verantwoording wordt afgelegd over de voortgang van de kwaliteitsafspraken. De raad constateert dat deze verantwoording overeenkomt met de informatie die het College van Bestuur in de afgelopen jaren over dit onderwerp aan de RvT heeft verstrekt.

Sinds 2019 is er binnen de universiteit veel werk verzet om invulling te geven aan de kwaliteitsafspraken. Zo zijn inmiddels uiteenlopende en succesvolle initiatieven genomen binnen de thema's 'Docentprofessionalisering', 'Passende en goede onderwijsfaciliteiten' en 'Intensiever onderwijs' en rond de inrichting van 'Teaching & Learning Centres'. De implementatie is gehinderd door de coronapandemie. Desondanks is de organisatie erin geslaagd een forse impuls te geven aan de realisatie van de afspraken en een belangrijk deel van de middelen te besteden. Waar het in 2021 nog niet is gelukt beschikbare middelen en restanten uit het voorgaande jaar volledig in te zetten, zullen deze middelen in het lopende jaar en de komende jaren alsnog besteed worden.

De RvT constateert dat de medezeggenschap actief is betrokken bij het realiseren van de kwaliteitsafspraken en dat adviezen en suggesties zijn opgevolgd. De Gezamenlijke Vergadering (GV) doet in haar reflectie een aantal aanbevelingen. Het CvB heeft de RvT laten weten dat het hierover het gesprek aangaat met de GV.

De vereiste mate van detaillering in de verantwoording heeft veel geleverd van betrokkenen. Er is inzichtelijk gemaakt wat op facultair niveau is bereikt en hoe de medezeggenschapsorganen daaraan hebben bijgedragen. Deze gedetailleerde verantwoording heeft verhoudingsgewijs veel tijd en energie gekost. In onze optiek kan evenwel met minder detail ook een goed en getrouw beeld worden geschetst van de realisatie van de afspraken.

De RvT complimenteert alle betrokkenen met de reeds bereikte resultaten en onderschrijft de onverminderde relevantie van de gekozen thema's. Permanente ontwikkeling staat aan de basis om als UvA te kunnen excelleren in goed onderwijs.



### 15 MAART

Het Strategisch Masterplan voor het vernieuwde Universiteitskwartier wordt gepresenteerd. Het Universiteitskwartier ondergaat de komende jaren een transformatie. Het wordt het kloppend hart van de UvA en een aantrekkelijke plek om te wonen, werken, bezoeken en te studeren.

De UvA heeft onder meer pre-BKO-cursussen voor beginnende docenten opgezet. Ook is het aanbod uitgebreid van BKO+-workshops en -modules (*UvA Advanced Courses*) voor docenten die al beschikken over de BKO en zich in bepaalde aspecten van het onderwijs verder willen bekwamen. De cursussen worden gratis aangeboden aan alle UvA-docenten en afgestemd op de specifieke behoeften van de faculteiten. 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. Het cursussenaanbod wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Het werk van het TLC werpt zijn vruchten af: het totale aantal deelnemers is toegenomen van 81 in 2019 tot 308 in 2021.

#### *Impact corona*

Bij het uitwerken van de kwaliteitsafspraken was de verwachting dat het cursusaanbod volledig op locatie zou worden gegeven. Vanwege de coronamaatregelen is hier in 2020 verandering in gekomen. Veel cursussen zijn (tijdelijk) omgezet naar een online variant en daarnaast zijn webinars georganiseerd die specifiek gaan over lesgeven in een online of hybride setting.

In de beginperiode van de coronacrisis heeft het TLC daarnaast een online helpdesk in het leven geroepen, waar docenten terecht konden voor advies en ondersteuning op het gebied van online lesgeven. Ook zijn veel tips en tricks gedeeld op een speciale Canvaspagina voor docenten. Daar zijn ook templates aangeboden voor het omzetten van een regulier college naar een online variant (*Educational Redesign Aid*). Daarnaast is het professionaliseringsaanbod in 2021 uitgebreid met e-learning-modules over *blended learning* en basisdidactiek.

Naast de uitbreiding van het cursusaanbod zijn vanaf 2020 uren beschikbaar gesteld aan docenten om onderwijs te ontwikkelen en evaluatief onderwijsonderzoek te leren doen.

- 1) *Doorgaan met het aanbod van basiscursussen en verdiepingscursussen op het gebied van (online) didactiek.*
- 2) *Uitbouwen van het aanbod en expertise blended learning.* Docenten krijgen meer mogelijkheden om zelf blended onderwijs te leren ontwikkelen via webinars, workshops en individuele coaching. De aansluiting met communities op het gebied van onderwijsonderzoek, toetsing en SKO/LOL zal in de uitbreiding van het aanbod worden meegenomen.
- 3) *Aanbieden van ontwikkeluren/beurzen.* Docenten kunnen tijd krijgen om het eigen onderwijs verder te ontwikkelen met gebruik van (meer) online didactiek en/of een onderwijsthema, aansluitend op het Instellingsplan 2021-2026. Zij kunnen zich onder meer aansluiten bij een speciale community voor onderwijsonderzoek onder leiding van hoogleraar Monique Volman.
- 4) *Opzetten expertgroep TLC.* Een nieuwe expertgroep zal in samenwerking met Academische Zaken opleidingen ondersteunen bij de opzet en accreditatie van nieuwe opleidingen. Deze ondersteuning draagt bij aan de professionalisering van docententeams op het gebied van curriculumontwerp en -evaluatie. In de multidisciplinaire expertgroep zal expertise worden verenigd op het gebied van beleid, curriculumontwikkeling, onderwijskunde en management. De komende tijd zal de expertgroep onder meer kijken of een speciale leerlijntool nuttig kan zijn voor bestaande en nieuwe opleidingen.
- 5) *Aanbod opleiders binnen faculteiten.* Op elke facultaire TLC zijn opleiders aanwezig om docenten op de eigen faculteit te adviseren en ondersteunen bij de ontwikkeling het onderwijs. Deze opleiders zijn vaak ervaren docenten van de eigen faculteit.

Een verslag van de besteding van de facultaire middelen voor docentprofessionalisering is opgenomen in het overzicht per faculteit.

**Tabel 6: Aanbod UvA Advanced Courses voor docenten**

AANBOD UvA ADVANCED COURSES VOOR DOCENTEN		JAAR VAN AANBOD
1	Feedback: sleutel tot leren	2019/2020/2021
2	Skills for the international classroom	2019/2020/2021
3	Activerende werkvormen voor werkgroepen en hoorcolleges	2019/2020/2021
4	Effectief en efficiënt onderwijs geven	2019/2020/2021
5	Experiential learning	2019/2020/2021
6	Practice-based research	2019/2020/2021
7	Intervisie	2020/2021
8	Kennisclips	2020/2021
9	Inspiring online teaching	2020/2021
10	Storytelling	2020
11	Een goede toets: hoe ontwerp en herken je die?	2020
12	English for lectures	2020
13	Overtuigend en boeiend hoorcollege geven	2020
14	Begeleiden van discussies	2021
15	An inclusive learning environment	2021
16	Activerend lesgeven	2021
17	Coachende vaardigheden	2021
18	Videoreflectie	2021
19	Prikkelen van motivatie en autonomie bij studenten	2021
20	didactische vaardigheden en pre-BKO-bootcamps	2019/2020/2021
21	Pre-BKO bootcamps	2019/2020/2021

**Tabel 7: Overzicht voortgang docentprofessionalisering**

INDICATOR	2019	2020	2021
Aangeboden cursussen	7 cursussen (12 edities)	16 cursussen (34 edities)	18 cursussen (39 edities)
Aantal deelnemers aan de cursussen	81 docenten, waarvan 44 aan basiscursus, en 37 een BKO+*	280, waarvan 54 aan basiscursus en 226 aan BKO+	308, waarvan 106 aan basiscursus en 202 aan BKO+
Aantal webinars	0	15 sessies	8 sessies
Ontwikkeluren/beurzen	0	0	39 docenten (18 innovatie en thema, 18 evaluatie)
Kennisdelingssessies	0	11 sessies (toetsing, hybride onderwijs en onderwijsdirecteuren)	10 sessies (toetsing, innovatief onderwijs, SKO/LOL en onderwijsdirecteuren)
Onderwijsinhoud	Ontwikkeling van basis- en BKO+ cursussen	Ontwikkelen Keep on teaching, <i>Educational Redesign Aid</i> – ERA, website, evidence-informed inhoud voor BKO	Website, evidence-informed inhoud voor kwalificatie- trajecten, toetsing, 2 e-learning blended learning, basisdidactiek
Helpdesk	Geen	Gedurende het begin van de coronacrisis 8 uur/dag live helpdesk, later 3 uur per week (voor alle faculteiten)	Aangeboden via Bookings, 85 afspraken gepland van alle faculteiten

\*BKO+-workshops zijn UvA Advanced Courses, met als doelgroep docenten die al een BKO-kwalificatie hebben.



## Onderwijsfaciliteiten UvA-centraal

### *Voortgang*

Vanaf de start van de kwaliteitsafspraken is centraal budget beschikbaar gesteld voor passende onderwijsfaciliteiten die activerende onderwijsvormen ondersteunen. De wens is om het studielandschap zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de diversiteit aan onderwijsvormen. Faculteiten kunnen ervoor kiezen om dit geld in te zetten voor een zogenaamd standaardpakket (flexibel meubilair en whiteboardwanden in werkgroepzalen voor ongeveer 20-30 personen) of voor faciliteiten die op een andere manier aan kleinschalig en intensief onderwijs ten goede komen. Faculteiten dienen een projectvoorstel in bij een centrale adviescommissie, waarin de zes betrokken faculteiten vertegenwoordigd zijn, Facility Services, een onderwijskundig adviseur en een afgevaardigde van de Centrale Studentenraad. De adviescommissie toetst de projectaanvragen primair op de aansluiting bij het onderwijsconcept van de opleiding, of de impuls activerende onderwijsvormen bevordert en of de investering nadrukkelijk een extra kwaliteitsimpuls biedt en dus geen vervanging van al voorziene uitgaven of functionele aanpassingen. Omdat de realisatie van projecten in 2019 in het zomerreces moest plaatsvinden en er niet genoeg aanlooptijd was om de zomer van 2019 te benutten, heeft alleen de eerste uitvraagronde in het najaar 2019 plaatsgevonden. De realisatie kon pas in 2020 plaatsvinden.

De najaarsinventarisatie van 2019 heeft geleid tot projecten bij de FdG (collegezaal Medische Informatiekunde), FGw (meubilair werkgroep ruimtes en decentrale toetszalen) en de FdR (Active Learning Space). De Active Learning Space en de collegezaal voor Medische Informatiekunde hebben vanuit de kwaliteitsgelden een additionele impuls voor het meubilair gekregen. Voor de Active Learning Space was 119.000 euro beschikbaar, daarvan is 117.000 euro besteed. Het budget voor meubilair voor 6 werkgroep ruimtes bij FGw is in 2020 toegekend en dat jaar voor een groot gedeelte (137.000 euro) besteed. Door corona heeft het project niettemin vertraging opgelopen. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van comfortabelere werkplekken in de decentrale toetszalen; daarvoor is in 2020 in totaal 40.000 euro beschikbaar gesteld, maar door de coronacrisis is dit project doorgeschoven naar 2022.

In de loop van 2021 hebben de FEB en FGw een additionele kwaliteitsimpuls voor de werkgroep ruimtes aangevraagd om hybride onderwijs mogelijk te maken. Zo kon onder wisselende omstandigheden plaatsafhankelijk activerend onderwijs plaatsvinden.

De faculteiten zijn voornemens om de good practices uit de coronaperiode te behouden en de hybride mogelijkheden waar zinvol ook na de coronabeperkingen in hun onderwijs te integreren.

De FNWI heeft 2 voormalige (computer)practicumzalen omgebouwd en geschikt gemaakt voor activerend onderwijs. De oude opstellingen waren statisch en ongelijkvloers – met de investering kunnen de zalen flexibeler worden gebruikt. Voor deze aanpassingen was in totaal 125.000 euro beschikbaar. Hiervan heeft de faculteit 122.000 euro besteed. Vergelijkbare aanpassingen zijn gedaan in 5 werkgroep ruimtes op het Science Park: zwaar en lastig te verplaatsen meubilair is vervangen door makkelijk verrijdbare stoelen en tafels.

Begin 2022 heeft een aantal faculteiten projecten aangedragen die in de loop 2022 worden uitgevoerd. In tabel 10 staat een overzicht van projecten die een positief oordeel van de adviescommissie hebben ontvangen en in voorbereiding zijn.

### *Impact corona*

De impact van corona op het onderwijs was enorm, in het bijzonder voor het ontwikkelen van beter passende onderwijsfaciliteiten op de campus. In de periode 2020-2021 is weinig onderwijs op de campus georganiseerd en moesten zowel docenten, studenten, ondersteunend personeel als onderwijsmanagement prioriteit geven aan het organiseren van geheel of gedeeltelijk online onderwijs.

### 23 MAART

De UvA publiceert het white paper duurzaamheid met daarin 5 doelen voor een duurzame universiteit. Deze zijn gekozen in samenspraak met de academische gemeenschap, onder meer in rondetafel sessies en via UvA's platform Denk Mee.

Mede op basis van de *lessons learned* uit de coronaperiode willen enkele opleidingen en faculteiten aanvullende faciliteiten voor hybride middelen (schermen, camera's en geluidsapparatuur), waarbij de functionaliteit bijdraagt aan activerend leren en flexibel gebruik van de ruimte. Onder meer de FMG, FdR en FNWI hebben begin 2022 projecten aangedragen, waarop de centrale adviescommissie heeft ingestemd.

### Faculteit der Tandheelkunde: ACTA

ACTA heeft zich sinds 2019 gericht op de intensivering van onderwijs, verdere professionalisering van (tandarts)docenten en de uitbreiding en verbetering van studiefaciliteiten. De activiteiten zijn conform de werkwijze van de UvA inhoudelijk samengebracht in het facultaire TLC, die nauw samenwerkt met de andere facultaire TLC's en de centrale TLC. De TLC-manager leidt het centrum en heeft tevens zitting in de KnowVU-denktank, het kennisnetwerk van de VU, waardoor een goede aansluiting met beide moederinstituten plaatsvindt.

Door de coronapandemie zijn sommige acties bij ACTA in 2020 in een versnelling gekomen (activerend en online onderwijs) en een aantal vertraagd (verbouwingen en aanstelling van student-assistenten voor activerend onderwijs). Begin 2021 is de werving gestart en zijn 4 studentassistenten aangesteld ten ondersteuning van docenten voor activerend onderwijs.

Aan het begin van de pandemie lag de focus primair op een snelle transitie van fysiek onderwijs naar online onderwijs en minder op activerend *blended* onderwijs. Dit is later veranderd. Vanwege de aanhoudende druk om het onderwijs tijdens de coronapandemie op niveau te houden is besloten om de introductie van het nieuwe curriculum van de opleiding Tandheelkunde twee jaar uit te stellen. Vanaf studiejaar 2022-2023 zal, startend in het eerste jaar van de bachelor, het nieuwe curriculum worden uitgerold. Met deze invoering wordt het onderwijs beter uitgelijnd en conform de didactische principes binnen ACTA en de UvA ingericht. Vanaf 2021 is de planning om diverse activerende onderwijsonderdelen te ontwikkelen en implementeren. Hierdoor zal in de periode 2022-2024 een versnelling in de besteding plaatsvinden.

#### *Betrokkenheid medezeggenschap*

In 2020 zijn de beschikbare middelen verhoogd. Over de verdeling van de (opgehoogde) kwaliteitsgelden over de verschillende aandachtsgebieden heeft in studiejaar 2019-2020 afstemming met de facultaire studentenraad plaatsgevonden. De voortgang wordt elke 2 maanden met de FSR, de directeur onderwijs en de controller van Finance & Control besproken.

### Faculteit der Geneeskunde

#### *Intensivering onderwijs*

De FdG heeft 9 projecten gedefinieerd om het onderwijs te intensiveren, met diverse subdoelen waaronder het versterken van 'leren in context', uitbreiding van de lijn *Medisch professionele vorming* en het verbeteren van feedback aan docenten over hun onderwijs.

In 2019 moesten de projecten nog op stoom komen en in 2020 en 2021 konden vanwege corona sommige activiteiten niet doorgaan. Toch is van het facultaire budget voor intensivering van het onderwijs ongeveer 90% uitgegeven. Van het totaal aan toegekende bedragen is ruim 80% uitgegeven in 2019-2021. Vrijwel alle facultaire projecten lopen door in 2022 en verder, waarbij soms wel het accent wordt verschoven, zoals bij Medische Informatiekunde van de bachelor naar de premaster en master.



29 MAART

Rechtenstudent Ljubiša Metikoš vormt met dertien studenten van andere universiteiten het eerste Nederlandse Studenten kabinet. Hij bekleedt de ministerspost Data & Privacy. Dit alternatieve kabinet kijkt met een frisse blik naar de toekomst, inclusief een eigen regeerakkoord.



## Voortgang per faculteit (voortgang kwaliteitsafspraken)

Tabel 8: Begroting docentprofessionalisering centraal 2022-2024

DOCENTPROFESSIONALISERING CENTRAAL	2022 IN K€	2023 IN K€	2024 IN K€
Budget docentprofessionalisering UvA-centraal	1.739	1.800	2.000
Opleiders faculteiten	600	600	600
Advanced courses	550	550	550
Expertgroep	200	200	200
Ontwikkeluren/beurzen	239 *	250	350
Expertise blended learning	150	200	300

\*39 K€ is restant 2021

Tabel 9: Positief beoordeelde projecten 'Passende en goede onderwijsfaciliteiten'

JAAR FACULTEIT	2019 PROJECT	K€	2020 PROJECT	K€	2021 PROJECT	K€
Faculteit der Geneeskunde	Collegezaal Medische Informatiekunde	154				
Faculteit Economie en Bedrijfskunde					Hybride werkgroep-ruimtes (43x)	150
Faculteit der Geesteswetenschappen			Meubilair werkgroep-ruimtes (6x)	180	Hybride werkgroep-ruimtes (5x)	32
			Decentrale toetszalen	40		
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica					Meubilair practicumzaal G1.18	55
					Ombouwen en meubilair F2.04	70
					Meubilair werkgroep-ruimtes (5x)	91
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	Active Learning Space			115		
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen						
<b>Totaal</b>		<b>154</b>		<b>335</b>		<b>398</b>

<sup>1</sup> ACTA is uitgezonderd van deze structuur en krijgt de middelen voor onderwijsfaciliteiten direct op de eigen begroting.

Tabel 10: Projecten in voorbereiding 'Passende en goede onderwijsfaciliteiten'

JAAR FACULTEIT	2022 PROJECT	K€
Faculteit der Geesteswetenschappen	Humanities Theatre	181
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	Ombouwen zaal A122	50
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	Meubilair werkgroep-ruimtes PPLE	50
	Audiovisueel Active Learning Space	61
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen	Dedicated learning space Computational Social Sciences	290
<b>Totaal</b>		<b>532</b>

Tabel 11: Voortgang FdT tijdens corona

PROJECT	PLANNING	VOORTGANG 2021: P12
Verbeteren en verplicht stellen van Overalltoets.	2019-2020	<b>Afgerond</b> 2020– Realisatie verbetering toets en implementatie Overalltoets.
Verbeteren van de organisatie, inhoud en (digitaal) design van het portfolio.	2019-2024	<b>Realisatie</b> i) Verbetering portfolio MA1-MA2 in 2020-2021. ii) MA3 ontwikkeling en implementatie in studiejaar 2021-2022. <b>Planning 2022</b> i) Ontwikkeling portfolio BA1-3.
Invoeren extra begeleidende gesprekken met studenten door docent/mentor.	2019-2024	<b>Realisatie</b> i) lijn <i>Professionele Ontwikkeling (PO)</i> ontwikkeld en drie individuele gesprekken (45 minuten elk) per student per jaar in MA1 en MA2, introductie 6 wekelijks kleinschalig PO-onderwijs (2020). <b>Planning 2022</b> i) Start <i>lijn Professionele Ontwikkeling</i> in BA1.
Hoorcolleges vervangen door andere (gevarieerde) activerende leervormen, zoals werkgroepen, activerend leveren, blended learning etc.	2019-2024	<b>Realisatie</b> i) Docenten aangesteld voor ondersteunen <i>activerend blended onderwijs</i> (vanaf 2020). ii) Onderwijskundige ondersteuning activerend blended onderwijs ingehuurd (2020-2021). iii) Uitbreiding e-learning modules en introductie Team Based Learning in BA1 (2020-21) en BA2 (2021-22). iv) Transitie theoretisch onderwijs bachelor en master volledig online, coronapandemie (2019-2021). <b>Planning 2022</b> i) Aanstellen medewerker tbv ondersteunen docenten bij activerende blended werkvormen in samenwerking gedetacheerde Learn medewerker ii) BA1 versterking activerend blended onderwijs.
Vergroten aantal docenten	2019-2024	<b>Realisatie</b> i) Voor de <i>lijn Professionele Ontwikkeling</i> zijn docenten aangesteld (vanaf 2020). ii) (tandarts)Docenten aangesteld voor ondersteunen activerend blended onderwijs (vanaf 2020). iii) Fellow onderzoek Professionele Ontwikkeling aangesteld, matching UvA onderwijs naar onderzoek gelden (2021). <b>Planning 2022</b> i) Verdere uitbreiding aantal tandartsdocenten.
Facultair teaching and learning center (f TLC)	2019-2024	<b>Realisatie</b> i) TLC manager aangesteld (50% gematched eigen middelen conform UvA, 2019). ii) TLC ingericht conform UvA indeling (2020). iii) TBL team, activerend blended onderwijs team, EPA team (2020-21). iv) SKO en onderwijsexpert community ingericht (2020). v) Initiëren en begeleiding SKO-traject en Comeniusbeurs-aanvragen (vanaf 2020). <b>Planning 2022</b> i) Verdere verbinding met team docentprofessionalisering (zie thema 2). ii) Stimuleringsbeurzen (75k€) activerend blended onderwijs.

Het budget voor intensivering van het onderwijs en docentprofessionalisering loopt nog verder op tot en met 2024 en er is dan ook ruimte voor nieuwe bestemmingen. Uit een eerste inventarisatie komt naar voren dat de toenemende ‘verblending’, digitalisering en intensivering van ons onderwijs maakt dat er een steeds groter beroep wordt gedaan op de expertise en ondersteuning van de ict-afdeling en het dienstencentrum. De komende jaren wil de FdG daarom ook kwaliteitsgelden steken in projectmanagement en de ondersteuning op ict- en logistiek gebied, zodat naast de lopende projecten een aantal nieuwe projecten uitgevoerd kan worden, waaronder de implementatie van een virtuele studentenwerkplek in samenwerking met UvA-werkplek voor studenten. Ook wordt het TLC verder uitgebouwd. Het gesprek over de nieuwe bestemmingen met alle betrokkenen loopt nog.

De aanstelling van zogeheten medical educators is van groot belang geweest bij het aanpassen van het onderwijsaanbod op de coronamaatregelen en de instructie en ondersteuning van docenten bij het online onderwijs. De docenten-nieuwe-stijl hebben allemaal een biomedische achtergrond, maar hebben verschillende professies: artsen aan het begin van hun opleiding, mensen die voornamelijk onderwijs hebben gegeven. In 2022 zullen de medical educators voor de bachelor Geneeskunde hun werkzaamheden (het verblenden en kleinschaliger maken van het onderwijs) voortzetten voor de overige blokken van het curriculum. Ook zullen zij blijven participeren in de werkgroepen en het onderwijs/mentoraat in de leerlijn Professionele ontwikkeling. Verder wordt hun inzet op het vaardigheidsonderwijs (zowel ontwikkelen als geven) uitgebreid.

Binnen Medische Informatiekunde zal de inzet van de juniordocenten in 2022 bij sommige onderdelen doorlopen (zoals het mentoraat, de inzet bij de werkgroepen voor project en casus-onderwijs en de excellentietrack). Ook komt er ruimte voor 2 nieuwe initiatieven:

- *Schakelprogramma*. Vanwege de curriculumherzieningen van de bachelor MI-X en de master MI zal het schakelprogramma voor zij-instromers grondig herzien worden. Bij deze herziening zal onder meer aandacht zijn voor blended learning en de inzet van juniordocenten.
- *Vernieuwen master MI*. Het tweede jaar van de master Medical Informatics zal ingrijpende vernieuwingen ondergaan, onder meer op het gebied van AI en datascience. Juniordocenten zullen ingezet worden bij de verdere ontwikkeling van het onderwijs voor deze tracks. Ook zal het mentoraat, zoals ontwikkeld in de bachelor MI-X, naar de master worden doorgetrokken.

*a. Intensivering van het onderwijs in de zes projecten in het onderwijs van BSc en MSc geneeskunde en BSc en MSc Medische informatiekunde / Medical Informatics*

In de tweede helft van 2019 is gestart met 15,4 fte medical educators voor de geneeskundeprojecten. Medio 2020 werd voor de geneeskundeprojecten in totaal 17,4 fte Medical Educators ingezet en in 2021 is dit gegroeid tot 20 fte, ongeveer 10 fte voor de bachelor en 10 voor de master. Met betrekking tot de bachelor geneeskunde hebben Medical Educators in alle blokken en in de Academische vaardigheden en professionele ontwikkeling lijnen werkzaamheden uitgevoerd die hebben geleid tot meer blended onderwijsvormen. Zo zijn er een groot aantal werkvormen, kennisclips, e-learning-modules en zelfstudie-opdrachten ontwikkeld. Uitlijning tussen deze leermiddelen, leerdoelen en toetsing is uiterst zorgvuldig gerealiseerd. Ook hebben de Medical Educators veelvuldig geparticipeerd in kleinschalig onderwijs: werkgroepen, werkcolleges, vaardigheidstrainingen en mentoraat zijn ingevuld met behulp van deze groep. Hun aanwezigheid is ook van groot belang geweest bij het aanpassen van het onderwijsaanbod op de coronamaatregelen en de instructie en ondersteuning van docenten bij het online onderwijs.

*b. Versterken leren in context in het e-Health Living Lab*

Het eHealth Living Lab van de FdG heeft tot doel digitale zorginnovatie in Amsterdam UMC een innovatieve voedingsbodem te bieden. Het lab gaat interdisciplinaire onderwijsprojecten faciliteren met een simulatieruimte waar marktpartijen en studenten onder supervisie van docenten kunnen samenwerken aan ict-innovaties voor de zorg. Co-creatie en een *user-centered design*-benadering

**2 APRIL**

Uit de UvA Crisismonitor blijkt dat de coronacrisis leidt tot veel stress en hoge studie- en werkdruk bij studenten en medewerkers. De UvA biedt laagdrempelige hulp aan om deze klachten te verminderen.

staan hierin centraal. In 2022 krijgt het e-Health Learning Lab een belangrijke functie in de te ontwikkelen mastertrack Sustainable e-Health Solutions. Op termijn zal dit lab geïntegreerd worden in de leerlijn Zorgtechnologie van de master Geneeskunde.

In 2019 en 2020 en 2021 zijn voorbereidende activiteiten uitgevoerd: er is een concept ontwikkeld, er zijn gesprekken gevoerd met leveranciers, ICT en Onderwijs en de afdeling Huisvesting gevoerd en er is een projectleider gezocht. Vanwege corona heeft de bouw van dit lab ernstige vertraging opgelopen. Het lab is in 2021 wel in virtuele vorm verder ontwikkeld en ingezet in diverse vakken en de bachelorstage. Voor E-health Living Lab zijn nog geen kosten geboekt.

#### *c. Uitbreiden lijn Medisch professionele ontwikkeling*

Op 3 en 4 oktober 2019 is in Egmond aan Zee de eerste tweedaagse werkconferentie gehouden voor 100 eerstejaars masterstudenten Geneeskunde. Doelstelling van de werkconferentie was studenten te ondersteunen bij het nadenken over wat zij belangrijk vinden met het oog op hun ontwikkeling tot professional (loopbaanontwikkeling) en wat ze nodig hebben om 'fit for practise' te blijven (vitaliteit). De evaluaties waren zeer positief. Studenten stelden het bijzonder op prijs dat zij hieraan konden deelnemen (aandacht) en elkaar weer zagen, soms na lange tijd, omdat ieder een eigen co-schapsprogramma volgt (binding). Inhoudelijk zijn de workshops grondig geëvalueerd. Evaluaties zijn meegenomen bij de organisatie van de tweedaagse in februari 2020 die ongeveer volgens hetzelfde stramien is verlopen. Kosten zijn gemaakt voor de accommodatie (overnachting, maaltijden, zaalhuur), inhuur interne en externe workshopsbegeleiders, trainers, gastsprekers en organiserende staf van de twee sessies.

Helaas is het daarna door de coronacrisis niet meer mogelijk geweest om deze workshops te organiseren. Vanwege het karakter van de workshops was online organisatie geen optie. Het project als zodanig is afgerond, de workshops zijn in het reguliere curriculum opgenomen.

#### *d. Verbetering feedback aan docenten over hun onderwijs*

De FdG wil een app laten realiseren waarmee docenten feedback kunnen krijgen op de eigen onderwijsprestaties. In 2019 is een eerste versie ontwikkeld en deze is in 2020 en 2021 kleinschalig getest onder collega's.

De applicatie lijkt veelbelovend, maar moet nog wel aangepast moeten worden aan onze eisen om alle gestelde doelen te kunnen behalen. De ervaring tot nu toe leert dat de gebruikersinterface goed is en het gebruiksgemak voor respondenten groot. De onzekerheid zit vooral nog bij het realiseren van een database ten behoeve van het genereren van dashboards over onderwijsprestaties op blok-, faculteits- en afdelingsniveau. Voor de app-ontwikkeling zijn nog geen kosten geboekt; tot nu toe zijn de werkzaamheden verricht binnen de aanstellingen van vast personeel. Vanwege de werkdruk onder docenten en medewerkers is dit project uitgesteld.

#### *Docentprofessionalisering en TLC*

Onder het TLC-FdG vallen alle docentprofessionaliseringsactiviteiten inclusief het delen van kennis via het TLC-platform. De kwaliteitsgelden hebben onder meer bijgedragen aan het bereiken van de volgende resultaten:

- De nieuw geworven juniordocenten en medical educators hebben een intensief programma gevolgd bestaande uit cursussen en congressen. Hiervoor is de interne pool van docenttrainers/-adviseurs uitgebreid. De professionalisering van deze specifieke doelgroepen loopt door in de komende jaren en zal bij een groot deel leiden tot het behalen van de BKO-kwalificatie.
- In 2019 is er een TLC-coördinator aangetrokken. Deze functionaris zet zich voornamelijk in ten behoeve van de aansturing van de medical educators en hun organisatorische inbedding. Deze inzet heeft geleid tot een uniforme werkwijze, goede structuur van (werk)overleg en werkverdeling en de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap.

#### 6 APRIL

Studenten, medewerkers en bestuurders van de UvA demonstreren onder de noemer 'Op naar een normaal academisch peil' bij de Hofvijver in Den Haag. Ze roepen het nieuwe kabinet op om structureel 1,1 miljard meer geld uit te trekken voor het hoger onderwijs.





- De afgelopen jaren is een online platform ontwikkeld waarmee zowel bronnen als activiteiten ontsloten kunnen worden aan de doelgroepen in het AMC. Het platform is eind van 2020 gelanceerd. Dit platform is, in samenwerking met de FdG-opleidingen, in een Canvas-omgeving gecreëerd. Op het platform wordt zowel opleidingsinformatie als professionaliseringsmogelijkheden voor docenten gedeeld (bijvoorbeeld aanbod van e-learning-modules over toetsing of teamleren).
- In 2021 is aan het TLC een communicatiemedewerker voor 0,4 fte toegevoegd. Hierdoor is de website van het TLC FdG verder geprofessionaliseerd, hebben we een eerste TLC-magazine gepubliceerd en komt er per 2022 een TLC-nieuwsbrief via het communicatiekanaal van de UvA.
- Vanaf 2020 organiseert de FdG per jaar ongeveer 5 themasessies en 5 'journal clubs' voor de docenten en onderwijskundigen.
- In 2020 is binnen het TLC een structuur gerealiseerd voor onderwijsbuddies en intervisie voor docenten en onderwijskundigen.
- In 2020 en 2021 zijn diverse trainingen voor docenten verzorgd. Binnen het TLC-FdG zijn 6 onderwijskundigen die (deels) de interventies van docentprofessionalisering verzorgen. Bij het online onderwijs van MI zijn ook medical educators en juniordocenten betrokken.
- De TLC Masterclasses zijn in 2021 in samenwerking met de Principal Educators van FdG en Centrale Opleidings Commissie-Medisch Specialistische Vervolgopleidingen vormgegeven als vervanging van de Onderwijsdag. In 2020 zou in maart de Onderwijsdag georganiseerd worden, maar deze moest vanwege de lockdown geannuleerd worden. Hiervoor hadden zich 180 deelnemers ingeschreven.
- Eind 2021 is er een extra opleider aangesteld vanuit het budget van het centrale TLC. Hiermee wil de faculteit meer tijds- en plaatsonafhankelijke leeractiviteiten realiseren en ook meer activiteiten op BKO+-niveau.
- Eind 2021 is er een extra onderwijskundige aangenomen, met expertise op het domein van onderwijstechnologie, om te ondersteunen bij het realiseren van de visie op blended leren. Deze medewerker is ook voor 0,2 fte gedetacheerd bij het centrale TLC.

#### *Betrokkenheid medezeggenschap*

In de vaste overleggen tussen de opleidingen, de directie Instituut Onderwijs en Opleidingen (IOO) en de FSR komt de voortgang van de activiteiten die met de kwaliteitsgelden ondernomen worden 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. Eind 2020 is een uitgebreide evaluatie van de eerste 2 jaar gemaakt; op de plannen voor 2021 hebben de FSR en OR positief gereageerd. De meeste projecten zullen in 2022-2024 doorlopen. Voor sommige projecten wordt een bijstelling voorzien; er loopt momenteel een inventarisatie voor de start van enkele nieuwe activiteiten.

#### **Faculteit Economie en Bedrijfskunde**

Bij de FEB is net als in de afgelopen 2 jaar het merendeel van de kwaliteitsgelden besteed aan de projecten *Student Engagement*, *Learning in Context/My Future First* en de inzet van student-assistenten voor de ondersteuning van docenten. Docenten en studenten waarderen deze activiteiten en ondersteuning zeer.

Net als in 2020 is er vanwege de coronapandemie extra geld besteed aan de ondersteuning van online onderwijs en tentaminering. Deze herverdeling van gelden is afgestemd met de medezeggenschap. Onderdeel van deze ondersteuning waren vele extra workshops en advisering over online onderwijsmethoden en -technieken. Verder is er in 2021 weer veel tijd besteed aan het stimuleren van de ontwikkeling van professionele vaardigheden en ervaringen bij studenten.

Hiervoor krijgen studenten onder meer training binnen en buiten de vakken en worden ze gelinkt aan externe organisaties.

Het budget van 400.000 euro dat was toegewezen aan de secties voor het aannemen van student-assistenten is volledig benut. De faculteit heeft besloten om het eigen PhD-project op een andere manier te financieren, omdat het project te weinig te maken had met educatie. Het was om deze reden niet meer verantwoord om de kwaliteitsgelden aan dit project te besteden.

Ook het budget voor het project *Education Innovation Fellows* is anders besteed. Er is gekozen om geen nieuwe Education Innovation Fellows aan te nemen, maar meer studentassistenten die ingezet kunnen worden bij de ondersteuning van het TLC en bij de docentprofessionalisering.

Het project *Student Engagement* heeft afgelopen jaar het meeste budget overgehouden. Dit komt voornamelijk doordat er door de coronamaatregelen minder activiteiten te organiseren waren op de campus.

Van alle lopende projecten zijn rapportages gemaakt waarin verslag wordt gedaan over de activiteiten, voortgang op indicatoren en de plannen voor 2022. De FEB heeft besloten met al deze projecten door te gaan en te focussen op de samenwerking tussen de leiders van sommige projecten om te zorgen dat de activiteiten in de komende jaren kunnen continueren.

### *Intensivering onderwijs*

#### *a. Klein binnen groot*

Het doel van het project Klein binnen groot is om de onderwijservaring intensiever te maken binnen de grote internationale studentpopulatie. Net als in 2020 is vanwege de pandemie online onderwijs een belangrijk onderdeel van het onderwijs geweest. De volgende activiteiten hebben bijgedragen aan het intensiever maken van onderwijs dat wordt geboden aan grote groepen studenten:

- Technische (online) ondersteuning door studentassistenten die getraind zijn in het succesvol inrichten en monitoren van online en hybride onderwijs. Ten opzichte van 2020 is het aantal fte gestegen van ongeveer 4,3 fte naar 14,23 fte, verdeeld over alle secties.
- Net als in 2020 zijn studentassistenten ingezet bij de ontwikkeling en het implementeren van nieuwe onderwijsmethoden en -instrumenten, met name gericht op activerend online en hybride onderwijs conform bepaalde onderwijsformats. Ongeveer 2 fte aan studentassistenten is hiervoor ingehuurd. De hulp van de studentassistenten bij de technische ondersteuning werd gemiddeld met een 8,8 beoordeeld en de algemene ondersteuning met een 8,3.
- Het TLC biedt docenten en vakcoördinatoren het Bonding & Activating-programma aan. In totaal hebben 64 mentoren in 2021 de training gevolgd.
- Vanuit het project *Student Engagement* is weer veel aandacht besteed aan het mentorprogramma voor eerstejaars en de sociale programma's voor de bachelor en master. Zo zijn er studentenactiviteiten georganiseerd, zoals de Intro Days Part 2, Your Study Support at Home Video's, een wandeling voor tweedejaars bachelorstudenten en de Mental Health Week.
- Het Study Toolkit Programme is gebruikt om studenten persoonlijke hulp te bieden bij effectief studeren. Hiervoor zijn in het voorjaar en in het najaar 7 sessies georganiseerd. In totaal zijn 176 studenten met het programma begonnen.

#### *b. Feedback*

Het doel van het project Feedback was om docenten meer inzicht te geven in hoe ze effectief en efficiënt feedback kunnen geven en om studenten in ten minste in 3 cursussen uitgebreid feedback te bieden. De FEB heeft besloten om het budget voor het project bij het budget van het project *Innovation/BL Teaching Assistants* te voegen. Net als in 2020 was er in 2021 door de coronacrisis een grote vraag onder docenten naar ondersteuning bij online onderwijsmethoden en -instrumenten. Hier maakte feedback geven een belangrijk onderdeel van uit.

### c. *Learning in Context*

Onder de noemer *My Future First*, een breed project dat als doel heeft studenten bewuster te maken van en verder bekwaam te maken in de toepassing van theoretische kennis in de praktijk, is in 2021 het volgende gerealiseerd:

- Organiseren, coördineren en evalueren van de trainingen *Professional Skills* voor zowel bachelorstudenten (in het bachelorvak *Principles*) als masterstudenten.
- Promoten en ondersteunen van de derdejaars bachelorstages in samenwerking met de coördinator van de academische stages.
- Organiseren van de Career and Job Market-training: *Going Dutch, How to Start on the Dutch Job Market*, speciaal gericht op internationale studenten. Deze training is in het voor- en najaar georganiseerd.
- Organiseren van de Summer Business Challenge, waarbij studenten een consultancy-stage kunnen doen tijdens de zomervakantie.
- Organiseren van de Professional Development-weeken, waarbij studenten vaardigheidstrainingen krijgen van experts. Deze weken vonden plaats in het voor- en najaar.
- Sponsoren van de Case Society, waarbij studenten leren om te pitchen en ze samenwerkings- en probleemoplossende vaardigheden ontwikkelen ter voorbereiding op de Hackathon/Case Competitie.
- Organiseren van het FUN Event, een bijeenkomst waarbij 3 alumni delen waarin ze tijdens hun loopbaan hebben gefaald en wat ze daarvan geleerd hebben.
- Intensiveren van de link tussen theorie en praktijk via het EB Case Centre. Het Case Centre werkt onder meer aan een netwerk van organisaties binnen Nederland en in Europa, waar studenten gebruik van kunnen maken.

### *Docentprofessionalisering en TLC*

Ook in 2021 heeft corona invloed gehad op dit de professionalisering van docenten binnen de FEB. Van de aanpassing van fysiek onderwijs naar online onderwijs, naar onderwijs op anderhalve meter en hybride onderwijs. Hierdoor is de focus komen te liggen op het ondersteunen en trainen van docenten om met de veranderende omstandigheden om te gaan. Tegelijkertijd is er geïnvesteerd in ontwikkelingen rond actief leren en het herontwerp van het BKO-programma voor alle docenten. In 2021 lag de nadruk op de volgende activiteiten:

- Ontwikkeling van juniordocenten die voor het eerst lesgeven in bachelorvakken.
- Ontwikkelen van hybride onderwijsvaardigheden door het:
  - o Organiseren van workshops en het geven van instructies aan docenten voor het gebruik van MStems-tools voor hybride onderwijs (door Work21).
  - o Ontwerpen van videoclips over *best practices* op het gebied van hybride onderwijs.
  - o Trainen van de studentassistenten om ondersteuning te bieden aan docenten bij het inrichten van hybride onderwijs.
  - o Ontwikkelen van Zoom-sessies voor docenten die aan meer dan 300 studenten les moeten geven.
  - o Organiseren van demosessies voor docenten vóór de start van elk blok, waarbij ze instructies kregen over het omgaan met hybride technologieën en hybride didactiek.
- Ontwikkelen van kennis over en ervaringen met actief leren. Daarbij is de nadruk gelegd op:
  - o Gebruik van Microsoft 365 en MStems om studenten te activeren tijdens de les (door Work21).
  - o Organiseren van sessies over het gebruik van ToolWheel en de didactische opties bij het activeren van studenten (door het TLC).
  - o Organiseren van sessies met docenten vóór de start van elk blok waarbij didactische en technologische opties besproken zijn voor de ondersteuning van actief leren.
  - o Ontwikkelen van e-learning-modules voor docenten om ze te helpen met het maken van motiverende kennisclips, binnen een 'flipped classroom'-context (door Funnelfix).

- Herontwerpen van het BKO-programma om het beter aan te laten sluiten bij de onderwijsvisie en de ideeën over actief leren van de UvA (in samenwerking met TLC centraal).
- Herontwerpen van de website van de facultaire TLC. De informatie van verschillende websites en Canvas is samengevoegd, waardoor docenten makkelijker informatie kunnen vinden over professionalisering, innovatie en kennisuitwisseling.

In 2021 heeft het TLC vanwege de veranderende coronamaatregelen docenten geïnformeerd over, geïnspireerd en getraind in het omzetten van fysiek onderwijs naar online/hybride onderwijs. Vóór elk blok werden voor elk programma bijeenkomsten en workshops georganiseerd, waarbij docenten instructies konden ontvangen over hybride lesgeven en technieken om actief leren te bevorderen.

Extra studentassistenten zijn aangenomen om docenten technische ondersteuning te bieden. Een deel van de studentassistenten was al aangenomen voor het project *Education Innovation Fellows* dat in 2021 stilgelegd is. Daarnaast heeft het TLC het Advanced Interactive Learning Project opgezet om de leerbeleving voor studenten te verbeteren: tijdens het vak *Digital Transformation* konden studenten case studies in een virtuele omgeving zetten.

#### *Betrokkenheid medezeggenschap*

De medezeggenschap is net als in voorgaande jaren aan het begin van 2021 geraadpleegd over de verdeling van het budget. De OR en FSR hebben in grote lijnen positief geadviseerd. De FSR wees op het belang van onderwijsassistenten bij de secties. Voor deze inzet is extra budget beschikbaar gemaakt. Dit zal ook in 2022 gebeuren. De OR wees op het belang van het project *Student Engagement*. Naar dit project is uiteindelijk veel van het budget toegegaan.

### Faculteit der Geesteswetenschappen

De faculteit verwacht dat in de periode 2022 t/m 2024 de bestedingen gelijk zijn aan het budget. De lopende projecten op de volgende thema's worden voortgezet: versterken van het onderzoeksintensieve karakter van het (vaardigheden)onderwijs, de kruisbestuiving met de stad, intensivering van de studiebegeleiding en aandacht voor docentprofessionalisering.

#### *Intensivering onderwijs*

##### *a. Versterken (vaardigheden)onderwijs*

De middelen die vanaf 2019 jaarlijks beschikbaar kwamen, zijn besteed aan de versterking van het afstudeertraject en de daarop voorbereidende leerlijn in de bachelorfase, gedurende de hele looptijd van de kwaliteitsafspraken (2019-2024). Extra docenten zijn toegekend en er zijn meer scriptiewerkgroepen en scriptiecolloquia georganiseerd. Daarnaast organiseerden opleidingen extra colleges over onderzoeksthema's en modules om de schrijfvaardigheid en onderzoeksvaardigheden te verbeteren. Ook zijn nieuwe onderwijs- en toetsvormen (gericht op methodologische vaardigheden) ontwikkeld en geïmplementeerd.

In 2019 was er sprake van een onderbesteding, omdat de middelen gelet op het moment dat zij beschikbaar waren pas konden worden ingezet voor de onderwijsprogramma's vanaf het collegejaar 2019-2020. De hierop volgende jaren was de besteding 100%.

Daarnaast is er in 2 gevallen sprake van onderbesteding. De opleidingsdirecteur van het cluster Taal-, cultuur en regiostudies (TCR), dat 9 bacheloropleidingen omvat, heeft aangegeven dat vanwege de transitie naar een nieuw onderwijsprogramma voor TCR de middelen niet direct vanaf collegejaar 2019-2020 konden worden ingezet. Deze middelen zullen gebruikt worden voor de aanvullende onderwijsactiviteiten die de opleidingen vanaf 2020-2021 zullen aanbieden ter versterking van het afstudeertraject. Daarnaast heeft de opleiding Engelse taal en cultuur een plan

#### 28 APRIL

Versoepeling van de landelijke coronamaatregelen: de panden van de UvA gaan open, er mogen onderwijsactiviteiten op locatie worden aangeboden en de avondklok is opgeheven. Wel met 1,5 afstand en gratis zelftesten.

ingediend waarmee minder uren gemoeid waren dan voor deze opleiding beschikbaar waren; ook voor deze opleiding geldt dat de middelen uit 2019 in de resterende planperiode alsnog besteed zullen worden.

De versterking van de afstudeertrajecten in het bacheloronderwijs is een belangrijke stap in de richting van onderzoeksintensiever onderwijs. De aanvullende kwaliteitsmiddelen die vanaf 2020 beschikbaar kwamen, gebruikt de faculteit om ook het masteronderwijs onderwijsintensiever te maken. Zo zal de Graduate School for Humanities (GSH) de tweede tranche van de facultaire middelen inzetten om binnen de bestaande mastercurricula meer studentbegeleiding door ervaren onderzoekers te realiseren. Dit gebeurt vanaf collegejaar 2021-2022.

#### *b. Kruisbestuiving met de stad/omgeving*

In de visie van de GSH vormt masteronderwijs de schakel tussen wetenschappelijk onderzoek en de maatschappij. In dit kader stimuleert de GSH intensieve samenwerking met externe partners (kennisinstellingen, musea, archieven, etc.) en worden studenten in contact gebracht met het werkveld (via stages, excursies en/of gastsprekers). Ook samenwerking met andere universiteiten (nationaal of internationaal) vindt plaats.

De extra investering vanuit de kwaliteitsmiddelen wordt aangewend om (vaak al bestaande) samenwerking inhoudelijker en academischer van aard te maken, en om bijvoorbeeld de stagebegeleiding te voorzien van een gedegen gezamenlijke voorbereiding en niet te beperken tot het doorverwijzen van de student naar een stageplek.

Een voorbeeld van een project is het vernieuwde vak Publieksfilosofie, met de voormalige Denker des Vaderlands, Daan Roovers, als docent. Dit vak zal na de coronapandemie opnieuw ingericht worden, waarbij de relatie tussen filosofie en de stad nadrukkelijker een rol speelt. In het bijzonder zullen studenten grondig kennismaken met verschillende platforms in (vooral) Amsterdam waar het publieke, filosofische debat in Nederland zich grotendeels afspeelt (zoals uitgeverijen, tijdschriften en debatcentra). Verder zal het vernieuwde vak worden gekoppeld aan een recent initiatief in de GSH om een traject voor creatief en kritisch schrijven op te zetten.

#### *c. Intensivering van studiebegeleiding*

De CoH en GSH willen studiebegeleiding over de hele linie uitbreiden en beter waarderen. Hiervoor zal de helft van de nog beschikbare middelen worden gebruikt. Daarbij kiest de faculteit primair voor studiebegeleiding die past bij het academische karakter van de universiteit. Dat betekent dat in de studiebegeleiding persoonlijke ontwikkeling en het maken van de juiste academische keuzes centraal worden gesteld. Aanvullend is de capaciteit van studieadviseurs uitgebreid; het beroep op de studieadviseurs is onder meer toegenomen door prestatiedruk en internationalisering.

Ook is in 2021 het tutoraat (door docenten) uitgebreid: waar dit voorheen alleen bestond in het eerste bachelorjaar, wordt het tutoraat nu in alle bachelorjaren en de masters aangeboden. Bovendien is de urentoewijzing voor het tutoraat opgehoogd om een intensievere studiebegeleiding mogelijk te maken.

#### *Docentprofessionalisering en TLC*

De facultaire middelen voor docentprofessionalisering zijn besteed aan de inzet van toetsdeskundigen, taalconsulenten en de professionalisering van docenten (BKO, SKO en POU).

Het TLC van de FGw is per 1 maart 2020 van start gegaan en is nu bijna 2 jaar actief. Het activiteitenplan is gebaseerd op 3 hoofddoelstellingen: docentprofessionalisering, onderwijsinnovatie en kennisdeling. De activiteiten op de hoofddoelstelling docentprofessionalisering zijn gefinancierd uit de kwaliteitsafspraken, evenals de aanstelling van de manager. In 2021 vonden de volgende activiteiten plaats:

- Het TLC FGw heeft specifiek voor docenten van FGw trainingen, webinars en demo's ontwikkeld en deze professionaliseringsmogelijkheden een of meerdere malen aangeboden. Het betrof onder meer aanbod op het gebied van didactiek tijdens fysiek, online en hybride onderwijs. Er is gewerkt aan het ontsluiten van al het professionaliseringsaanbod binnen de UvA via één kanaal, de website van het TLC. De BKO-coördinator heeft in overleg met de facultaire personeelsfunctionaris en de BKO-docenten de bestaande trajecten die leiden tot een basiskwalificatie verbeterd en transparanter gemaakt. Ook is er een route gecreëerd voor medewerkers die een kleine onderwijsopdracht hebben, maar wel belangstelling hebben voor het behalen van de BKO. Voor de facultaire BKO-kandidaten is een feedbackmethode ontwikkeld; deze is tijdelijk ook aangeboden aan FGw-docenten die al in het bezit waren van een basiskwalificatie.
- Facultaire toetsdeskundigen hebben docenten en docententeams ondersteund bij het vergroten van toetsbekwaamheid en het ontwerpen van toetsen op afstand. Voor internationale medewerkers is er een training aangeboden over de Nederlandse beoordelingspraktijk.
- De toetsdeskundigen hebben op basis van de uitkomsten van een workshop voor de examencommissie een advies over toetskwaliteit uitgebracht aan de onderwijsdirecteuren. In samenwerking met collega's van het faculteitsbureau is een advies over de afname van mondelinge toetsen opgeleverd en een handleiding voor analyse van toetsen ontwikkeld.
- De facultaire taalconsulenten hebben de diagnostische taaltoets Nederlands en Engels verbeterd. De taalconsulent voor het Nederlands heeft onderzoek gedaan naar bruikbare ict-tools voor het automatisch checken van teksten en het geven van feedback aan studenten. Ook is er gewerkt aan het formuleren van een toekomstbestendige opdracht voor de taalconsulenten die aansluit bij het taalbeleid en de visie van de onderwijsdirecteuren.
- Het TLC FGw heeft 2 docenten in de gelegenheid gesteld om empirisch onderzoek uit de eigen praktijk uit te voeren. Op kleine schaal is aan docenten specifieke ondersteuning geboden op het gebied van algemene professionele en didactische vaardigheden in de vorm van coaching en interview.
- Vanuit het TLC FGw zijn enkele vruchtbare samenwerkingen tot stand gebracht. Zo zijn er contacten gelegd tussen het UvA TLC en het INTT en tussen het UvA TLC en de toetsdeskundigen. Dit betekende niet alleen een uitbreiding van het docentprofessionaliseringsaanbod, maar ook interfacultaire uitwisseling van kennis.
- Het TLC FGw heeft bijgedragen aan het herontwerp van de facultaire introductie voor nieuwe docenten. Deze introductie is in deze vorm tweemaal aangeboden.

Terugblikkend op de afgelopen jaren kunnen we constateren dat docenten met behoefte aan informatie en advies over online en hybride onderwijs het TLC FGw goed hebben weten te vinden en dat de inspanningen van het TLC FGw geresulteerd hebben in veel alternatieve en vernieuwende vormen van onderwijs, toetsen en feedback.

#### *Betrokkenheid medezeggenschap*

Voor de middelen die vanaf 2019 beschikbaar kwamen, heeft het Dagelijks Bestuur van de faculteit een bestedingsvoorstel ontwikkeld en dat voor gelegd aan de medezeggenschap (OR en FSR). Na verschillende besprekingen hebben de OR en FSR hierover begin december 2018 positief geadviseerd. In januari 2019 is vervolgens aan de opleidingsdirecteuren verzocht een plan op te stellen voor de versterking van het afstudeertraject binnen hun opleiding en dit voor advies voor te leggen aan hun OC. Van vrijwel alle opleidingsdirecteuren (behalve die van TCR, zie boven) is een

plan ontvangen. Na bespreking van de plannen met de FSR en OR heeft het Dagelijks Bestuur in april 2019 een definitief besluit genomen over de door de opleiding voorgestelde besteding van de middelen.

In de totstandkoming van de opleidingsplannen is de afstemming met de OC's niet altijd goed verlopen. Het Dagelijks Bestuur heeft met de facultaire medezeggenschap afgesproken dat de OC's bij de planvorming voor de aanvullende middelen beter betrokken zullen worden (voor zover de opleidingen voor die middelen voorstellen dienen uit te werken). Ook zal het bestuur zich meer in het algemeen beraden op de versteviging van de positie van de OC's binnen de faculteit.

Voor de aanvullende middelen in de resterende periode (2020-2024) heeft het bestuur de bestedingsdoelen in overleg met de stakeholders bepaald. In juni 2019 is er een brainstormsessie georganiseerd, waarvoor de opleidingsdirecteuren, maar ook de FSR en OR, zijn uitgenodigd. Uit die sessie kwamen enkele aandachtsthema's naar voren, die het bestuur verwerkt heeft in het voorstel *Kwaliteitsimpuls door intensivering*. Zowel de OR als de FSR hebben over dit voorstel, om deels verschillende redenen, in eerste instantie een negatief advies uitgebracht. Het bestuur heeft daarop het gesprek met de medezeggenschap vervolgd; eind 2020 is er overeenstemming met de facultaire medezeggenschap bereikt over de bestedingsdoelen voor de tweede tranche van de middelen.

### Faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica

In 2021 heeft de FNWI gewerkt aan de uitvoering van het in 2020 geactualiseerde plan voor de kwaliteitsafspraken. Over de voortgang van de projecten is gerapporteerd aan de onderwijsdirecteuren, het directieteam en de medezeggenschap. In het facultair plan is het thema 'Intensivering onderwijs' uitgewerkt in 3 facultaire thema's:

- Meer tijd en aandacht voor studenten
- Betere voorbereiding op de loopbaan
- Meer aandacht voor community building in de master

Een aantal projecten op het thema intensivering onderwijs heeft vanwege corona een langere aanlooptijd gekend en gaat pas in 2022 daadwerkelijk van start. De bestedingen op deze projecten zal dus in 2022 toenemen. Ook loopt de werving van (wetenschappelijke) medewerkers voor verschillende projecten door in 2022. De faculteit heeft een meerjarenbegroting opgesteld waarin de geplande uitgaven voor 2022 op basis van nu toegekende projecten zijn opgenomen. Wanneer die allemaal volgens schema verlopen, zal eind 2022 een bedrag van circa 600.000 euro nog niet besteed zijn. Dat is inclusief het budget dat de faculteit voor 2022 krijgt.

Naar aanleiding van dit gegeven is in overleg tussen het directieteam en de onderwijsdirecteuren afgesproken dat de faculteit komend najaar opnieuw een ronde organiseert voor het aantrekken van nieuwe wetenschappelijke medewerkers. Dat zal waarschijnlijk niet zorgen voor een volledige uitputting van het budget tot en met 2022, maar het wel voor een verdere verkleining van het verschil tussen budget en resultaat.



29 APRIL

Emma Mamisoa Nomena is geselecteerd voor de Forbes 30 under 30 Europe in de categorie Science and Healthcare, een lijst van getalenteerde millennials.



### *Intensivering onderwijs*

#### *a. Meer tijd en aandacht voor studenten*

Bij het opstellen van het initiële plan in 2018 en bij de actualisering begin 2020 waren de toenemende studentenaantallen en de hoge werkdruk onder docenten voor de faculteit aanleiding om in te zetten op een gestructureerde uitbreiding van de onderwijscapaciteit. Daarbij is in eerste aanleg gekozen voor de aanstelling van juniordocenten. Vanaf 2020 is bewust de keuze gemaakt om ook in te zetten op uitbreiding met universitair docenten en postdocs met een verruimde onderwijstaak. Op die manier wordt de capaciteit vergroot én is de verankering in het wetenschappelijk onderzoek in de faculteit gewaarborgd.

In de uitvoering bleek het niet eenvoudig om snel extra staf te vinden; met name het formuleren van projecten voor 'ud's en postdocs heeft veel overleg tussen de betrokken opleidingen en instituten gevraagd. Aan het einde van 2021 kunnen we niettemin zeggen dat dit deel van het facultaire plan goed op schema ligt; naar verwachting zullen in de komende jaren meer voorstellen voor het aanstellen van staf worden ontwikkeld.

Naast de aanstelling van extra medewerkers is er meer aandacht gekomen voor de begeleidings- en feedbackvaardigheden van zittende docenten en assistenten (zie de paragraaf over het TLC hieronder).

#### *b. Betere voorbereiding op de loopbaan*

Een goede voorbereiding van studenten op hun toekomstige loopbaan is een van de doelen in het initiële plan (2018) voor de besteding van de kwaliteitsmiddelen. Deze verbetering zou worden gerealiseerd door een betere organisatie en begeleiding van afstudeerstages in een aantal opleidingen en door het ontwikkelen van onderwijs waarbij studenten van verschillende opleidingen gezamenlijk aan maatschappelijke vraagstukken werken.

Voor de stages zijn in een aantal opleidingen coördinatoren aangesteld die een belangrijk deel van het organisatorische werk rond de stages hebben overgenomen van de wetenschappelijke staf. Naast het gegeven dat de wetenschappelijke staf zich nu beter kan concentreren op de inhoudelijke begeleiding, brengt deze aanpak een verlaging van de werkdruk met zich mee.

Voor de ontwikkeling van het op interdisciplinaire samenwerking gerichte onderwijs is sinds 2019 een aantal projecten opgezet. Niet elk idee leidt tot een succesvolle ontwikkeling van nieuw aanbod leidt, maar over het geheel genomen zien we dat deze uitbreiding van het aanbod een duidelijke verbetering is van het onderwijs in de faculteit.

#### *c. Community building in de master*

In de afgelopen 2 jaar is het niet gemakkelijk geweest om sociale activiteiten voor studenten te organiseren. Maar ondanks de beperkingen tijdens de coronapandemie is een aantal activiteiten goed van de grond gekomen. Een voorbeeld is het project *Soft Landing*. Om nieuwe studenten welkom te heten en hun nieuwe omgeving te leren kennen heeft het projectteam een kort zomerprogramma ontwikkeld van 3 (fysieke) bijeenkomsten in augustus en september 2021 voor nieuwe masterstudenten. Op het programma stonden onder andere speeddatesessies, een *scavenger hunt*, waarbij studenten in teams foto's maakten van de campus, en een pubquiz over de UvA en Amsterdam; ook konden studenten volleyballen en (soms voor het eerst) een fietstocht maken. In totaal deden 74 studenten van 9 masterprogramma's mee aan de activiteiten. Uit de evaluatie bleek dat de studenten tevreden waren over het aanbod en de informatievoorziening. Ook gaven veel studenten aan dat ze volgend jaar graag zouden bijdragen aan de 'soft landing' van nieuwe medestudenten.

### *Docentprofessionalisering en TLC*

De FNWI is in de periode 2016-2018 met behulp van de studievoorschotmiddelen gestart met de ontwikkeling van een Teaching & Learning Centre voor onderwijsinnovatie, kennisdeling en docentprofessionalisering. Deze ontwikkeling is met behulp van de kwaliteitsmiddelen voortgezet in de periode 2019-2021. Het TLC is inmiddels een structureel onderdeel van de facultaire organisatie geworden. De faculteit wil met behulp van de kwaliteitsmiddelen de activiteiten van dit centrum continueren en laten aansluiten op de UvA-brede TLC-organisatie. In 2021 vonden onder meer de volgende activiteiten plaats:

- Organisatie van de didactische training voor onderwijsassistenten.
- Organisatie van docenttrainingen binnen het project *Zichtbare leerlijnen*. Docenten leren om samen bacheloropleidingen inhoudelijk te stroomlijnen door (beter) gebruik van leerlijnen.
- Organisatie van docenttrainingen binnen het project *Zichtbare onderwijsvormen en toetsing*. Tijdens de coronapandemie lag in dit project nadruk op (nieuwe vormen van en toetsen tijdens) online onderwijs en blended learning.

### *Betrokkenheid medezeggenschap*

In 2018-2019 is een plan voor de besteding van de kwaliteitsmiddelen opgesteld door een commissie waarin ook de studenten en de FSR waren vertegenwoordigd. Over het dit plan hebben de OR en FSR advies uitgebracht. Over de actualisering van het plan en de meerjarenbegroting in 2020 is advies gevraagd van de OR en de FSR. Gedurende dat jaar zijn de FSR en OR mondeling op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de voortgang.

## **Faculteit der Rechtsgeleerdheid**

### *Intensivering onderwijs*

#### *a. Juridische bacheloropleidingen*

De kwaliteitsmiddelen voor de bachelorfase van de juridische opleidingen worden gebruikt om meer ruimte te bieden aan activerend leren en ervaringsonderwijs. Einddoelstelling is om in de volle breedte van de bacheloropleidingen activerende leervormen in een kleinschalige en intensieve setting te versterken en zo de studentbetrokkenheid en -tevredenheid te vergroten.

In 2019 is een voorgenomen verhoogde inhoudelijke feedback bij diverse eerstejaarsvakken gerealiseerd via een online-feedback-project; dit project is in 2020 doorgezet conform planning. Binnen dit project geeft een team van studentassistenten en/of juniordocenten wekelijks individuele feedback op een door de studenten geüploade beantwoording van een discussievraag. De feedback betreft niet alleen de inhoudelijke kwaliteit van het antwoord, maar ook de vorm ervan (om aan te leren op welke wijze tentamenvragen dienen te worden beantwoord). Daarnaast is in 2019 en 2020 budget ingezet om bij een tweedejaarsvak een additionele schrijfpdracht in te voeren.

Ook is ten behoeve van de onderwijsvernieuwingsambities voor 2020 in 2019 door de faculteitsbrede werkgroep Vaardigheden advies uitgebracht. Het project *Onderwijsvernieuwing bachelors* is van start gegaan met een stuurgroep en een kernteam, waarvoor vanuit de kwaliteitsmiddelen projectcapaciteit is ingezet voor projectmanagement in de vorm van deskundige, onderwijskundige begeleiding en voor compensatie van docentinzet. In 2020 is binnen dit project een 'blauwdruk' voor een vernieuwende onderwijsvisie en een gewenst uitstroomprofiel voor de bacheloropleidingen vastgesteld. Van daaruit is een plan voor een totaal vernieuwd bachelorprogramma ontwikkeld. Dit is gedurende 2020 en 2021 in verschillende stappen binnen de faculteit en met de medezeggenschap bediscussieerd en aangescherpt. Activerend leren, vaardigheden- en ervaringsonderwijs in de bacheloropleidingen (onder meer via doorontwikkeling van de Amsterdam Law Firm) zijn onderdeel van dit plan.

Vanwege de coronapandemie is het programma *Onderwijsvernieuwing bachelors* in 2020 en 2021 wel wat vertraagd. Medio 2021 is, mede op aandringen van de OR, besloten om de nieuwe bachelors nog niet per 1 september 2022 te doen starten, maar pas per 1 september 2023. Ondanks de lastige werkomstandigheden door corona is in 2021 met brede steun van docenten en studenten een finaal programmaontwerp voor de bachelors Rechtsgeleerdheid en Fiscaal recht tot stand gebracht, inclusief een voorstel voor een vernieuwd ontwerp voor vaardighedenonderwijs. De uitwerking en de voorbereiding van het nieuwe programma zullen in 2022 en eerste helft 2023 plaatsvinden. Voor de inzet van de kwaliteitsmiddelen in de komende fasen is een plan ontwikkeld (*Plannen besteding kwaliteitsmiddelen College of Law 2022-2024*).

#### *b. Juridische masteropleidingen*

In de masterfase van de juridische opleidingen wordt het onderwijs eveneens door middel van activerende leervormen en via doorontwikkeling van het ervaringsonderwijs aantrekkelijker gemaakt. In 2019 in zijn circa 30 mastervakken gestart met ervaringsgericht onderwijs in het kader van de Amsterdam Law Practice. Zowel in 2019 als in 2020 zijn aanvullende budgetten per vak toegekend voor docenten.

In samenspraak met de medezeggenschap is ervoor gekozen om vanaf 2020 voor de masters een soortgelijk traject te doorlopen als voor de bachelors. Teams van vakcoördinatoren en docenten, ondersteund door onderwijs- en toetsdeskundigen, formuleren gezamenlijk een vernieuwd uitstroomprofiel voor de opleiding met daarin (meer) focus op activerend leren, vaardighedenonderwijs en ervaringsonderwijs. Tussen alle extra inspanningen als gevolg van corona door is binnen bijna alle masteropleidingen gewerkt aan het aanscherpen van het uitstroomprofiel van de opleiding. In 2021 hebben 11 (tracks van) masteropleidingen een aangepast uitstroomprofiel voltooid en 6 daarvan hebben ook een projectplan opgesteld voor de beoogde vernieuwing; de andere opleidingen zijn bezig met het ontwikkelen daarvan en zullen in 2022 een voorstel indienen.

De kwaliteitsmiddelen voor de masters zullen de komende jaren volledig worden ingezet om de projectplannen van de opleidingen te realiseren. Dit staat verder beschreven in het document *Plannen besteding kwaliteitsmiddelen Graduate School of Law 2022-2024*.

#### *c. PPLE*

De interdisciplinaire bacheloropleiding PPLE wil de individuele feedback aan studenten verbeteren, de academische en professionele vaardigheden van studenten versterken en de kwaliteit van toetsing door extra inzet vanuit de examencommissie vergroten. Hiervoor zijn de volgende activiteiten ondernomen:

- In 2019 hebben tutores bij 3 eerstejaars vakken (PPG1, PSS en Statistiek) extra uren gekregen voor het geven van feedback op opdrachten. In 2020 en 2021 is dit voor de tutores bij het eerstejaars vak PPG1 gecontinueerd. Bij Statistiek is het programma GRASPL ingezet om studenten meer zelf te laten oefenen. Deze acties zijn conform plan gerealiseerd.
- De aanstelling van een coördinator academische vaardigheden (0,1 fte) is conform plan in 2019, 2020 en 2021 vanuit de kwaliteitsmiddelen gefinancierd. Daarnaast is in 2020 een juridisch vaardighedenlint ontwikkeld voor de major Law.
- De ambitie was om de examencommissie niet alleen de eindtoetsen van vakken te laten evalueren, maar ook de tussentijdse toetsen, waarvoor de EC-leden extra uren zouden krijgen. Vanwege de coronapandemie is dit plan uitgesteld; de examencommissie heeft veel tijd moeten besteden aan het beoordelen van online toetsing. Een deel van de administratieve taken is in deze periode overgeheveld naar de onderwijsadministratie om de examencommissie te ontlasten.
- Tijdens de coronapandemie vakcoördinatoren hebben extra uren gekregen voor het ontwikkelen van nieuwe toetsvormen, geschikt voor online toetsing.

- In 2019 is conform planning een stage-coördinator (0,1 fte) aangesteld en dit dienstverband is in 2020 en 2021 gecontinueerd.
- In 2019 zijn er workshops over professionele en persoonlijke vaardigheden voor eerstejaars georganiseerd in samenwerking met de School of Life. Vanaf september 2020 zijn de workshops verplicht ingevoerd voor alle eerste- en tweedejaars.

#### *d. Toekomst*

De middelen zullen tot en met 2023 vrijwel volledig besteed worden aan de lopende vernieuwingsprogramma's voor het bachelor- en masteronderwijs. Vanaf 2024 zullen de middelen onder andere gebruikt worden ter financiering van het intensieve vaardighedenonderwijs in de vernieuwde opleidingen.

#### *Docentprofessionalisering en TLC*

Met de kwaliteitsmiddelen is een facultair Teaching & Learning Centre ingericht, dat docenten onder meer ondersteund bij het ontwikkelen van didactische vaardigheden op het gebied van activerend leren. Het TLC-FdR richt zich naast docentprofessionalisering op kennisdeling en onderwijsinnovatie. Vanuit de centrale kwaliteitsmiddelen ontvangt de FdR sinds 2019 een (aanvullend) budget van 50.000 euro om aan deze activiteiten te werken.

Het TLC-FdR is in de tweede helft van 2019 van start gegaan met de aanstelling van een toetsdeskundige en een programmanager. Met externen is in 2019 een bootcamp met individuele begeleidingstrajecten voor vakcoördinatoren van onderwijs in de Amsterdam Law Practice gehouden, met als doel om de didactische opzet voor ervaringsonderwijs in de master te verbeteren. In 2020 is aan het TLC-FdR ter ondersteuning een studentassistent toegevoegd.

Mede in het licht van de coronapandemie is in 2020-2021 vanuit het TLC tijdelijk externe deskundigheid ingezet voor docentprofessionalisering in de vorm van trainingen over onderwijskunde en toetsing, voor het vervullen van een vraagbaakfunctie en voor het ontwikkelen en uitrollen van ondersteunende digitale documentatie over onder meer online onderwijs en tentaminering. Per 2021 is het team structureel versterkt met een online onderwijskundige adviseur. In nauwe samenwerking met TLC centraal is gewerkt aan kennisdeling voor docenten en zijn e-learningmodules ontwikkeld, waaronder een voor startende docenten. Samenvattend zijn de doelen en acties voor 2019-2021 gerealiseerd conform ambities en planning.

#### *Betrokkenheid medezeggenschap*

Het eerste voorstel voor de besteding van de kwaliteitsmiddelen is eind oktober 2018 opgesteld. In november 2018 is het besproken met de opleidingscommissies, de FSR en de OR. Het faculteitsbestuur heeft op basis van het commentaar het voorstel bijgesteld en aangescherpt. In de gemeenschappelijke vergadering van de OR en FSR in december 2018 hebben beide organen hun steun uitgesproken voor de plannen, hetgeen schriftelijk is bevestigd.

In juli 2019 hebben de OR en FSR de notitie *Besteding middelen kwaliteitsafspraken 2019-2020-2021* ontvangen als aanvulling op het document *Voorstel besteding middelen kwaliteitsafspraken 2019* van december 2018. De OR en de FSR hebben zich achter deze plannen geschaard en hebben dat schriftelijk bevestigd. De OR, FSR en OC's zijn regelmatig op diverse manieren, zoals ter vergadering, via afspraken met delegaties en/of via (kwartaal)rapportages geïnformeerd over de inzet van de kwaliteitsmiddelen, mede in relatie tot het bredere project Onderwijsvernieuwing. De opgetreden vertraging in de planning van de onderwijsvernieuwing door de coronapandemie is eveneens besproken met de medezeggenschap. Met name vanuit de OR is aangedrongen op het aanpassen van het tempo van de plannen vanwege de al zeer hoge werkdruk door de coronomstandigheden. Hieraan is gevolg gegeven. In de vergadering van januari 2022 met de OR en FSR tezamen is een voortgangsrapportage over de kwaliteitsmiddelen geagendeerd, evenals een voorstel voor de aanpak van de plannen voor 2022-2024.

#### 30 MEI

UvA-studenten scoren hun opleiding op algemene tevredenheid een 3,83 op een 5-puntsschaal. Dat blijkt uit de Nationale Studenten Enquête, die door ruim 31% van alle UvA-studenten is ingevuld tussen januari en maart 2021.

## Faculteit Maatschappij- en gedragswetenschappen

### *Intensivering onderwijs*

De FMG heeft de afgelopen 3 jaar geïnvesteerd in (meer) studentgerichte en activerende werk- en toetsvormen, met als doel om de randvoorwaarden voor succesvol studeren te versterken. Hiertoe zijn 4 thema's geïdentificeerd:

- Differentiatie en verbondenheid
- Balans tussen contacturen en zelfstudie
- Leren in context
- Feedback en regulatie

Welke specifieke interventies er gewenst zijn, varieert per opleiding. Tussen de opleidingen van de faculteit zijn grote inhoudelijke verschillen en elke opleiding heeft de afgelopen jaren dan ook een eigen mix van intensieve en extensieve werkvormen gekozen om het onderwijs vorm te geven. Keuzes hoe en waar we de komende jaren willen intensiveren, in welke mate we daarbij inzetten op blended vormen van leren en welke vormen van professionalisering daarbij nodig zijn, hangen af van de opbouw en inrichting van het bestaande programma en de prioriteiten van de opleidingsdirecteuren, docenten en studenten. De onderwijs- en opleidingsdirecteuren hebben elk (in afstemming met de betrokken OC) een meerjarenplan voor hun opleiding(en) opgesteld waarin staat waar de beschikbare gelden de komende jaren, binnen de 4 geïdentificeerde thema's, aan besteed zullen worden. De plannen zijn door de onderwijsdirecteuren geregistreerd in een online overzicht en op te vragen bij de faculteit.

Door de coronapandemie zijn sommige plannen later gestart of aangepast. In deze periode is veel aandacht van docenten gegaan naar het omzetten naar online en hybride onderwijs en toetsing.

Ondanks de variëteit zijn er enkele rode draden in de projecten van de opleidingen zichtbaar: extra materiaal voor verdieping en remediëring, extra aandacht voor methodologie, inclusiever onderwijs, meer praktijkervaringen, intensivering van onderwijs en extra werkgroepen en feedback. Deze onderwerpen krijgen ook de komende jaren aandacht; bestaande projecten zullen verder uitgebouwd en opgeschaald worden. Daarnaast zijn er enkele kortlopende projecten afgerond, waarbij er sprake was van een eenmalige impuls binnen een vak of opleiding.

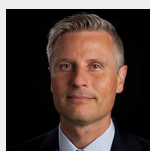
Enkele voorbeelden van succesvolle projecten en activiteiten:

- Verkleinen van de werkgroepgrootte door extra werkgroepen aan te bieden (Sociologie)
- Uitbreiding van het aantal contacturen van sommige vakken (Communicatiewetenschap, Psychologie)
- Organisatie van peer-intervisiebijeenkomsten voor studenten die aan de masterscriptie werken (Psychologie)
- Invoering remediërend statistiekonderwijs (Pedagogische en onderwijswetenschappen)
- Invoering mentoraat in de master (Communicatiewetenschap)
- Intensivering van de feedback (op opdrachten, casussen, oefenvragen, schrijfopdrachten), zodat studenten hun leerproces beter kunnen reguleren (Psychologie)

### *Docentprofessionalisering en TLC*

De gelden voor docentprofessionalisering zijn binnen de FMG verdeeld over 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 onderwijsdirecteuren stemmen activiteiten voor docentprofessionalisering af met het TLC. Het TLC biedt praktische en inhoudelijke ondersteuning bij het organiseren van de activiteiten, bundelt aanvragen en middelen, en ontwikkelt inzicht in de behoeften van de domeinen. In lijn met het



1 JUNI

Prof. dr. Claes de Vreese is door het College van Bestuur benoemd tot universiteitshoogleraar Artificial Intelligence and Society. Hiermee krijgt de UvA een vijfde universiteitshoogleraar op het terrein van AI.

bestuursmodel en de cultuur van de FMG zijn de onderwijsdirecteuren verantwoordelijk voor het formuleren van de vraag naar professionaliseringsactiviteiten voor hun domein.

De bestedingen voor docentprofessionalisering zijn de afgelopen jaren achtergebleven bij de doelstelling. Er is veel geïnvesteerd in het begeleiden en trainen van docenten tijdens de coronapandemie, maar deze kosten zijn grotendeels weggeschreven op andere budgetten. In september 2021 is hier met de onderwijsdirecteuren over gesproken. Samen met het TLC hebben ze een bestedingsplan gemaakt over hoe de resterende gelden en toekomstige middelen.

De kwaliteitsgelden zijn in 2019-2021 onder andere aan de volgende projecten besteed:

- Mentorprogramma voor beginnende ud's
- Samenwerking tussen meer en minder ervaren docenten in docententeams
- Onderzoek naar onderwijs (onderwijsonderzoeksfellow)
- Docententraining in methodenonderwijs in de bachelor
- Intervisie tussen docenten

Het TLC FMG is in 2019 voortvarend van start gegaan en goed neergezet. Ook in 2020 en 2021 heeft het TLC veel werk verzet. Hieronder staat een overzicht van de activiteiten uitgevoerd in 2021. Tijdens de coronacrisis is het TLC FMG van extra grote waarde geweest. Het TLC heeft docenten op verschillende manieren ondersteuning geboden bij het omzetten van het fysieke onderwijs naar grotendeels online onderwijs. Voorbeelden van projecten en activiteiten van het TLC zijn de ontwikkeling van een Hybrid Help Portal voor docenten, webinars over de terugkeer naar de campus in de zomer van 2021, teaching bootcamps, het opleiden van docent-coaches, intervisie en workshops. Onder andere wordt het TLC door de FMG-onderwijsgemeenschap zeer gewaardeerd.

Het TLC FMG bestaat uit een TLCore-team van de zogenoemde TLC-matchmakers, een coördinator en een trainer. De middelen voor de trainer en de coördinator worden rechtstreeks vanuit de centrale docentprofessionaliseringsgelden ter beschikking gesteld. Daarnaast zijn er de TLCoaches, ervaren docenten van de FMG die met het TLC werken aan ondersteuning, ontwikkeling en uitvoering van TLC-activiteiten. De TLCoaches spelen een belangrijke rol bij het bereiken van docenten.

Het FMG TLCore-team komt 2 keer per maand bijeen om kennis te delen en evenementen en andere activiteiten te organiseren. De TLCoaches kunnen deelnemen aan deze bijeenkomsten, op ad-hoc-basis, afhankelijk van hun expertise en initiatieven. Het TLCoreteam komt wekelijks bijeen om urgente ontwikkelingen te bespreken. De groep beheert de TLC website, een digitale plek die is ontworpen om de onderwijsgemeenschap van de FMG een online plaats te geven om te leren, te delen en zich te ontwikkelen als onderwijsdeskundigen.

#### *Betrokkenheid medezeggenschap*

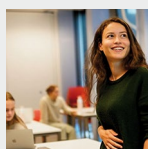
Het facultaire meerjarenplan is tot stand gekomen in afstemming met de FSR en OR. Het plan is besproken in de overlegvergaderingen met de decaan; beide raden hebben (schriftelijk) een positief advies gegeven.

Vanwege de decentrale organisatie van de faculteit (4 domeinen, met 9 bachelor- en 22 masteropleidingen) is ervoor gekozen om lokaal plannen te maken en deze als uitgangspunt te nemen voor het facultaire meerjarenplan. De plannen zijn besproken met de betrokken OC's; zij hebben (schriftelijk) positief geadviseerd.

FMG vindt het advies van de OC's erg waardevol. Jaarlijks bespreken de 4 facultaire domeinen nieuwe plannen of bijstellingen van bestaande plannen met de OC's. De schriftelijke reacties van de OC's worden gearchiveerd.

In 2021 en begin 2022 heeft er een evaluatie plaatsgevonden conform de afspraken in het facultair kader van de FMG, met als doel om samen met de medezeggenschap te kijken of we nog het goede doen. De onderwijsdirecteuren hebben aan de OC's onder meer gevraagd of de extra middelen hebben geleid tot een intensivering van het onderwijs en of de OC's daar tevreden over zijn. Van de besprekingen zijn verslagen gemaakt. Het algemene beeld is dat de OC's tevreden zijn met de plannen die zijn uitgevoerd met de kwaliteitsgelden en dat het heeft geleid tot een intensivering van het onderwijs. Wel noemt een aantal opleidingscommissies verbeterpunten voor de lokale invulling en organisatie (op opleidings- en/of domeinniveau). Dit gaat bijvoorbeeld over de hoeveelheid aan projecten (te veel), verleggen van accenten binnen projecten van een opleiding (zoals meer aandacht voor inclusie en verbondenheid, meer focus op datavisualisatie, meer uren naar diversiteit/dekolonisatie), eerder in het (kalender)jaar nieuwe projecten opvragen bij docenten en een betere mix van bottom-up- en top-down-projecten. De verbeterpunten worden ter harte genomen door de onderwijsdirecteuren, maar zijn geen aanleiding voor bijstelling van het facultaire meerjarenplan.

Bovengenoemde verslagen hebben we gedeeld met de FSR en de OR. Beide organen worden in de gelegenheid gesteld om de decaan input te geven aangaande de evaluatie van de kwaliteitsafspraken, zowel schriftelijk als mondeling op een overlegvergadering. De resultaten van de bespreking met de OC's en de input van de FSR en OR zullen de onderwijsdirecteuren en de decaan bespreken in januari 2022. Tot slot worden de kwartaalrapportages met de FSR en OR gedeeld, zodat zij op de hoogte blijven van de (financiële) voortgang.



## 2 JUNI

Zes docenten hebben de UvA Duurzaamheidsbeurs toegekend gekregen van het Instituut voor Interdisciplinaire Studies en het Teaching & Learning Centre. De UvA investeert hiermee in onderwijs op het gebied van groene duurzaamheid in combinatie met sociale duurzaamheidsaspecten.





#### Medewerkers in beeld

**Laura van Leijen** is online marketeer & content marketing manager bij Amsterdam University College (AUC). Laura: “Het leukste aan mijn werk vind ik verhalen maken: de manier waarop ik toekomstige studenten benader en het verhaal van het AUC naar buiten breng. Studeren heb ik zelf altijd erg leuk gevonden en dat is iets wat ik andere mensen ook gun: dat ze een studie kiezen die bij ze past en daar hun geluk uit halen.” Van de voorlichtings-evenementen krijgt Laura veel energie: “Tijdens onze online open dag hebben we met een paar AUC studenten een online dorm tour georganiseerd, waarbij ze hun woningen lieten zien. Zo konden we de scholieren toch nog een beeld geven van hoe het is om op de campus te wonen, ondanks dat de gehele voorlichting online plaatsvond door de coronamaatregelen.”

# TU.nl

## 4. NPO

Voor het herstel en de ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na de coronacrisis heeft de overheid een (niet-structureel) investeringsprogramma opgezet: het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De NPO-middelen zijn in twee tranches verdeeld; een eerste tranche van een lumpsum op basis van een aangepaste referentieraming en een tweede tranche waarvoor plannen gemaakt moesten worden met specifiek genoemde doelen. De eerste tranche is toegekend voor de jaren 2021 en 2022.

Om ervoor te zorgen dat de middelen zo snel mogelijk ten gunste komen van de faculteiten en instituten heeft het CvB de raden laten weten deze middelen voor 2021 via het allocatiemodel over de faculteiten te willen verdelen. Het College heeft dit besluit besproken in de overlegvergaderingen met de raden in april. De verdeling van deze eerste tranche voor 2022 is via de normale besluitvorming rond de kaderbrief en begroting voorgelegd aan de GV.

De tweede tranche is tot stand gekomen op basis van bestuursakkoorden voor onderwijs en onderzoek. De UvA heeft hiervoor een plan ingediend met specifiek benoemde doelen. Begin juni heeft de GV een memo ontvangen waarin de precieze procedure en de verschillende thema's zijn toegelicht. Later in die maand is een technisch overleg georganiseerd om de gang van zaken verder toe te lichten aan de raadsleden. In juli zijn zowel de plannen rond de centrale thema's als de facultaire plannen voor instemming voorgelegd aan de GV. De raad gaf eind augustus aan te kunnen instemmen met de plannen voor NPO. De GV had nog wel een voorbehoud ten aanzien van de plannen inzake studentenwelzijn. Op basis van additionele informatie heeft de GV in het najaar 2022 uiteindelijk laten weten ook met dit onderdeel te kunnen instemmen.

### Bestuursakkoorden

#### *Invulling bestuursakkoord Onderzoek*

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

Van nog niet alle faculteiten is een opgave van het aantal geholpen onderzoekers ontvangen. Gerekend is daarom vanuit het gemiddelde bedrag waarvoor (door de andere faculteiten) per onderzoeker gerekend is. Dit gemiddelde bedrag kwam bij verschillende faculteiten sterk overeen. In het onderstaande overzicht staan onder A het bedrag en aantal onderzoekers dat middels de tweede tranche onderzoek is geholpen. Onder B staat het aantal onderzoekers dat is geholpen met andere middelen, zoals extra NWO-gelden of andere NPO-middelen, omdat in die situaties de middelen uit de tweede tranche niet toereikend waren.

#### *Invulling bestuursakkoord Onderwijs*

In het bestuursakkoord voor onderwijs is opgenomen dat kennisinstellingen maatregelen nemen die gericht zijn op extra begeleiding en ondersteuning die studenten nodig hebben als gevolg van de coronapandemie. De NPO-middelen moeten aan de volgende thema's worden besteed:

- vergroten studentenwelzijn en sociale binding met de opleiding
- ondersteuning en begeleiding bieden op het gebied van coschappen bij de medische opleidingen
- beperken studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten
- soepele in- en doorstroom



3 JUNI

Prof. dr. Peter van Tienderen is door het College van Bestuur herbenoemd als decaan van de FNWI. De tweede termijn van Van Tienderen gaat in per 1 januari 2022 en is voor een periode van vijf jaar.

FACULTEIT	TOEGEKEND IN K€	BESTEED IN K€	BALANS IN K€
FEB	166	123	43
ACTA	11	11	
FdR	130	130	
FGw	444		444
FMG	1.240	596	644
FNWI	1.211	1.210	
<i>Subtotaal</i>	<i>3.201</i>	<i>2.070</i>	<i>1.131</i>
FdG	4.894	2.026	2.868
<b>Totaal</b>	<b>8.095</b>	<b>4.096</b>	<b>3.999</b>

#### Invulling bestuursakkoord onderzoek

NPO ONDERZOEK INCLUSIEF FdG	GEHOLPEN ONDERZOEKERS	TOTALE KOSTEN IN K€	BUDGET IN K€
A. NPO steunprogramma onderzoekers	229	4.096	8.095
B. Inzet eigen middelen	103	1.767	
<b>Totaal</b>	<b>332</b>	<b>5.863</b>	<b>8.095</b>

FACULTEIT	VERWACHTE TOTALE SCHADE ONDERZOEKSPORTEFOLIE IN K€
FMG	4.794
FdG	1.549
FEB	562
FdR	68
FNWI	4.523
<b>Totaal</b>	<b>12.096</b>

#### Tabellen Welzijn studenten

VERSTERKEN CENTRALE BEGELEIDINGSKETEN	BEOOGD	REALISATIE
Extra studentenpsychologen	2 fte	81,65 fte aangesteld
Extra studentendecaan	1 fte	0,9 fte aangesteld In januari 2022
Extra loopbaanadviseur	1 fte	1 fte aangesteld in april 2022
FACULTEIT	BEOOGD	REALISATIE
Care	1 fte	Werving start in januari 2022
Studentenwelzijn	1 fte	Werving start in januari 2022

ACTIES	BUDGET 2021 IN K€	REALISATIE IN K€	BUDGET 2022 IN K€
Versterken centrale begeleidingsketen	250	91	
Continueren UvAcare	150		
<b>Totaal</b>	<b>400</b>		<b>769</b>

Het niet gerealiseerde budget van 2021 bedraagt 309.000 euro. Het resterende budget van 2021 wordt toegevoegd aan de begroting van 2022, zie bovenstaande tabel.

ACTIES	BUDGET 2021 IN K€	REALISATIE IN K€	BUDGET 2022 IN K€
Inzet UvA landelijk project	150		320



### *Vergroting studentenwelzijn*

In aanvulling op al eerder genomen maatregelen heeft de UvA ervoor gekozen om de NPO-middelen voor het welzijn van studenten in te zetten voor het versterken van de centrale begeleidingsketen. Concreet betreft dit het werven van extra studentbegeleiders (studentenpsycholoog, studentendecaan, loopbaanadviseur). De capaciteit bij de studentenpsychologen is in 2021 uitgebreid met 1,65 fte. Vacatures voor een studentendecaan en loopbaanadviseur zijn uitgegaan. In januari 2022 is een studentendecaan aangesteld (0,9 fte). De loopbaanadviseur gaat naar verwachting in april 2022 van start (1 fte).

Verder wordt ingezet op het continueren van UvAcare. Binnen UvAcare worden studenten jaarlijks gescreend op psychische klachten. Alle UvA-studenten ontvangen hiervoor een uitnodiging. Daarnaast kunnen studenten gebruikmaken van eHealth modules. De vacature voor een projectleider UvAcare is in januari 2022 uitgegaan en de vacature voor een projectleider studentenwelzijn (0,8 fte) in februari 2022.

De dialoog met de medezeggenschap over de precieze invulling van de bestemming van de NPO-middelen voor het welzijn van studenten heeft de nodige tijd gevergd. Pas eind 2021 was er instemming over de plannen. De realisatie van veel onderdelen heeft daardoor vertraging opgelopen.

Daarnaast neemt de UvA deel aan een landelijk project voor studentenwelzijn. De UvA zet in het kader van dat project in op de verdere ontwikkeling van eHealth modules en een betere informatievoorziening. Dit project is nog niet van start gegaan. Het beschikbare budget van 120.000 euro voor 2021 wordt in 2022 gebruikt voor de implementatie van de acties.

### **Ondersteuning en begeleiding coschappen (klinische stages)**

#### *Coschappen bij geneeskunde*

Door de pandemie is de wachttijd voor coschappen van de masterstudenten geneeskunde opgelopen. Met de NPO-middelen is ingezet op de uitbreiding van het aantal plaatsen voor het coschap en extra keuzeonderwijs, zodat de wachttijd voor de master kan worden ingelopen. De FdG besteedt de NPO-middelen op de volgende manier:

1. uitbreiden van het coschap interne geneeskunde met extra plaatsen ouderengeneeskunde bij zorginstellingen voor ouderen
2. ontwikkelen keuzeonderwijs/keuzestages
3. inkopen van bestaand (keuze)onderwijs en (klinische) stages

Ad 1: in het voorjaar van 2021 hebben kleine pilots plaatsgevonden in twee verzorgingstehuizen. Op basis hiervan is per 6 september 2021 gestart met 4 jaarplaatsen voor 3 weken in de WijkKliniek. Voor het opzetten van dit coschap en de begeleiding/supervisie van de coassistenten is een klinisch geriater aangesteld voor 2 jaar.

Ad 2: het doel voor 2021 was om nieuwe (niet-klinische) stageplaatsen te acquireren en deze structureel aan te bieden. Bij de afdeling Pathologie in het AMC is met ingang van november 2021 de mogelijkheid gecreëerd voor een nieuwe keuzestage. Ook is het vanaf studiejaar 2021-2022 mogelijk voor studenten om samen met de coördinator keuzeonderwijs zelf een keuzestage vorm te geven.

Ad 3: om keuzeonderwijs aan te kunnen bieden voorafgaand aan de klinische stages zijn modules van het Expert College en modules van het Nederlands HuisartsGenootschap ingekocht. 17 studenten hebben van het aanbod gebruik gemaakt. Dit aanbod wordt in 2022 en 2023 gecontinueerd.

Voor de initiatieven is slechts een beperkt deel van het NPO-budget gebruikt: 19.050 euro van het totale budget van 790.365 euro, zie tabel. De resterende middelen worden besteed in de jaren 2022 en 2023.

### *Klinische stages bij ACTA*

De pandemie heeft een 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: er zijn 80 nieuwe externe stageplaatsen gerealiseerd. In de periode september 2021-augustus 2022 zullen ongeveer 150 studenten de externe stage hebben doorlopen. Dit is conform de planning. De extra uitbreiding zal tot minimaal medio 2023 noodzakelijk zijn.

Ad 2: om de achterstand van een deel van de MA-studenten (studiejaar 2020-2021) weg te werken is extra klinisch zomeronderwijs aangeboden. Daardoor is deze groep toch zonder studieovertraging afgestudeerd. Hiervoor is geen extra personeel aangetrokken, maar het heeft wel tot een extra belasting van het zittende personeel geleid.

In 2021 is voor het inhaalonderwijs extra personeel geworven. Helaas is er netto geen nieuw personeel in de master Mondzorgkliniek gebleven door een onverwacht grote doorstroom van personeel naar andere secties. Voor 2022 wordt voor het tweede semester extra klinisch onderwijs ontwikkeld, maar zal het risico op uitputting toenemen.

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

### *Beperken studieovertraging en uitval lerarenopleiding*

De UvA heeft NPO-middelen gekregen om uitval en overtraging van studenten in de lerarenopleiding zoveel mogelijk te voorkomen of te remediëren en het lerarentekort niet verder op te laten lopen. De middelen zijn verdeeld tussen de lerarenopleidingen voor het primair onderwijs (PO) en de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs (VO).

### *Inzet middelen voor lerarenopleiding primair onderwijs*

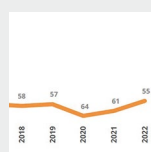
Voor de besteding van de middelen voor de lerarenopleiding PO zijn 4 projecten gedefinieerd:

- project 1: extra mentorbegeleiding nieuwe eerstejaars studenten
- project 2: extra uren studieadvies
- project 3: extra stage- en scriptiebegeleiding
- project 4: extra aandacht in het curriculum voor onderwijs naar onderwijsachterstanden en kansengelijkheid

Ad project 1: in dit project wordt er extra ingezet op mentoruren voor de eerstejaars UPvA-studenten. In studiejaar 2021-2022 zijn er 4 mentorgroepen gevormd. In semester 1 (2021) zijn er 8 bijeenkomsten van 2 uur geweest. De extra docentbegeleiding bedroeg in totaal 162 uur. De resterende uren zullen in 2022 worden gebruikt.

Ad project 2: in dit project is uitbreiding voorzien van studieadvies, zodat de adviseurs meer persoonlijke begeleiding aan de studenten kunnen bieden. In studiejaar 2021-2022 is er voor een halve dag in de week een extra UPvA-studieadviseur aangetrokken. Een van de zittende studieadviseurs heeft uitbreiding gekregen van een halve dag naar een hele dag. De totale inzet van beide adviseurs bedroeg 336 uur (totaal 0,2 fte uitbreiding).

Ad project 3: in het kader van dit project worden extra scriptiebegeleiders aangetrokken. In 2021 zijn er 9 extra scriptiebegeleiders geregeld en is de coördinatie uitgebreid. Totale extra inzet bedroeg 230 uur. Het project voorziet ook in extra lessen klassenmanagement. Die extra lessen zijn niet gerealiseerd in 2021; de lessen verschuiven naar 2022.



### 8 JUNI

De UvA staat dit jaar op plaats 55 van de QS World University Rankings en is daarmee de hoogst genoteerde Nederlandse universiteit op de ranglijst. De UvA stijgt zes plaatsen ten opzichte van 2020.

### Tabel coschappen bij geneeskunde

ACTIES	BEOOGD	REALISATIE
Pilot met enkele verpleeghuizen	2-3 pilots	Pilots gerealiseerd
Voorbereiden structureel aanbieden coschappen bij ouderengeneeskunde	Structureel aanbieden voor 2022	4 jaarplekken gerealiseerd: in 2021 24 studenten coschap gevolgd + 0,8 begeleider
Ontwikkelen keuzestages	Nieuwe stageplekken + structureel aanbieden	Nieuwe keuzestage pathologie gerealiseerd + mogelijkheid maatwerk keuzestage
Inkopen bestaand onderwijs	Modules via contractonderwijs	Modules bij 2 partijen ingekocht, 17 studenten hebben deelgenomen

### Klinische stages bij ACTA

ACTIES	BEOOGD	REALISATIE
Pilot met enkele verpleeghuizen	2-3 pilots	Pilots gerealiseerd
Voorbereiden structureel aanbieden coschappen bij ouderengeneeskunde	Structureel aanbieden voor 2022	4 jaarplekken gerealiseerd: in 2021 24 studenten coschap gevolgd + 0,8 begeleider
Ontwikkelen keuzestages	Nieuwe stageplekken + structureel aanbieden	Nieuwe keuzestage pathologie gerealiseerd + mogelijkheid maatwerk keuzestage
Inkopen bestaand onderwijs	Modules via contractonderwijs	Modules bij 2 partijen ingekocht, 17 studenten hebben deelgenomen

### Studievertraging en uitval lerarenopleiding

ACTIES	BEOOGD	REALISATIE
Extra externe stageplaatsen gerealiseerd	80 extra plekken; 150 studenten hebben externe stage gevolgd	80 extra plekken; 150 studenten hebben externe stage gevolgd
Extra klinisch onderwijs	400 studenten hebben extra onderwijs gevolgd Extra ondersteuning	Extra klinisch onderwijs in de zomer door 400 studenten (3 cohorten)
Extra ondersteuning voor plannen en roostering		Extra inzet Skillslab en stageondersteuning gerealiseerd

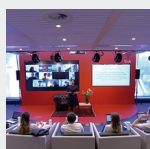
BENODIGDE INZET	BEOOGD	REALISATIE 2021
Aanstellen UD (project 1 + 2)	1,0 fte	1,0 fte
Aanstellen onderwijskundige (project 1, 2 + 3)	1,0 fte	1,0 fte
Vakdidactici (project 2, 3, 4 en 6)	1,95 fte	1,95 fte
Zij-instroomcoördinator (project 3)	0,2 fte	0,2 fte
Stagecoördinator (project 5)	0,1 fte	0,1 fte

### Extra inzet in uren lerarenopleiding

ACTIES	BEOOGD	REALISATIE 2021	VERSCHIL
Extra mentorbegeleiding nieuwe eerstejaars	395	146	249
Extra uren studie-advisering	395	336	59
Extra stage- en scriptiebegeleiding	395	305	90
Wijzigingen curriculum	395	150	245

### Financiën

ACTIES	BUDGET 2021 IN K€	REALISATIE 2021 IN K€	BUDGET 2022/2023 IN K€
Ondersteuning coschappen	790	19	771
Klinische stages	247	28	219
Projecten lerarenopleiding PO en VO	530	94	366



9 JUNI

Het Hybrid Learning Theatre van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde ontvangt een internationale award van de European University Information Systems organisation (EUNIS). In de ruimte worden interactieve colleges geven in een theaterachtige setting met deels fysiek en deels online aanwezige studenten.

Ad 4: het laatste project betreft aanpassingen in het curriculum om meer aandacht en tijd te besteden aan onderwijsachterstanden en kansengelijkheid. Voor 2021 is er een projectcoördinator aangesteld voor 80 uur. Tevens zijn er twee nieuwe docenten aangesteld, die elk extra ontwikkeluren hebben gekregen. De inzet in 2021 bedroeg in totaal 150 uur.

De tabel laat zien dat het niet gelukt is om alle beschikbare uren in 2021 in te zetten: het bleek lastig nieuwe mensen (tijdig) aan te trekken. De resterende uren zullen in 2022 worden ingezet.

#### *Inzet middelen voor lerarenopleiding voortgezet onderwijs*

Voor de besteding van de middelen voor de lerarenopleiding VO zijn 6 projecten gedefinieerd:

- project 1: versterking pedagogische en algemeen-didactische vaardigheden van studenten
- project 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
- project 3: intensivering begeleiding van zij-instromers
- project 4: verbetering stagebegeleiding op de stageschool
- project 5: verruiming capaciteit stagebureau
- project 6: extra mentoruren en lesbezoeken

Ad project 1: in dit project wordt ingezet op de pedagogische en algemeen-didactische vaardigheden die studenten nodig hebben om achterstanden van leerlingen weg te werken. Voor dit project is per 1 september 2021 voor 2 jaar een UD 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 extra inzet geweest van een onderwijskundige bij de werkcolleges van Pedagogiek en Algemene Didactiek A en B in het najaar van 2021.

Ad project 2: doel van dit project is het versterken van de diagnostische vaardigheden van studenten en verbetering van het curriculum met het oog op het wegwerken van achterstanden bij leerlingen in het voortgezet onderwijs. De docentenontwikkelteams op de scholen zijn in voorbereiding en starten naar verwachting in het voorjaar van 2022.

Ad project 3: in dit project worden zij-instromers extra ondersteund. Per september 2021 is een zij-instroomcoördinator aangenomen, die gerichte aandacht geeft aan zij-instromers (ongeveer 50 in totaal) in het oriëntatietraject en tijdens de opleiding. Een deel van haar contract wordt uit de NPO-middelen gefinancierd.

Ad project 4: in dit project verbetert de ILO de basistraining voor stagebegeleiders en wordt een aanbod van verdiepingstrainingen ontwikkeld. In het najaar van 2021 heeft een pilot plaatsgevonden met een nieuwe vorm van training voor de werkplekbegeleiders. Hieraan hebben 20 personen deelgenomen. Een werkgroep is op dit moment bezig met het ontwikkelen van 2 verdiepingswerkshops.

Ad project 5: in dit project wordt extra ondersteuning geboden aan studenten bij het vinden van stageplekken en het maken van matches tussen student en school. De stagecoördinator van de ILO heeft vanaf september 2021 extra uren gekregen om de stageplaatsing rond te krijgen. Hierdoor hebben nagenoeg alle studenten op tijd een stageplek gekregen.

Ad project 6: dit project voorziet in extra mentoruren en lesbezoeken. Met de NPO-middelen zijn over de hele linie contracten uitgebreid. Hierdoor konden nagenoeg alle lesbezoeken fysiek plaatsvinden en hebben alle studenten in ieder geval 2 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 tabel geeft een overzicht van de benodigde inzet voor de 6 projecten. De beoogde inzet is in 2021 volledig gerealiseerd. Het betreft aanstellingen en uitbreidingen van aanstellingen die doorlopen in 2022.



### Soepele in- en doorstroom

#### *Toetsing en remediëring taalvaardigheid*

Uit onderzoek blijkt dat de taalvaardigheid van veel UvA-studenten te wensen overlaat volgens het rapport Academische taalvaardigheid aan de UvA van F. Kuiken & I. Vedder 2020.. Vanuit het oogpunt van studiesucces is het van belang om alle bachelorstudenten van de UvA aan het begin van hun opleiding een diagnostische taaltoets te laten maken en de taalzwakke studenten remediëring aan te bieden. De NPO-middelen zijn gebruikt om alle eerstejaars bachelorstudenten een (vrijwillige) diagnostische taaltoets en een remediëringaanbod te verzorgen voor zowel Nederlands als Engels.

In het najaar van 2021 zijn de eerste diagnostische taaltoetsen afgenomen door het INTT onder de eerstejaars studenten: de Academic Literacy Test (ALT) voor studenten in Engelstalige programma's en de toets Academische Taalvaardigheid (TAT) voor studenten in Nederlandstalige programma's.

Het aanbod voor remediëring bestaat onder meer uit de extra curriculaire vakken 'Beter Schrijven' (voor het Nederlands) en 'Academic Writing Support' (voor het Engels), verzorgd door het Schrijfcentrum. Ook zijn er elk blok workshops waar studenten vrijwillig aan kunnen deelnemen.

De FdR en de opleiding Communicatiewetenschap van de FMG bieden een eigen taaltoets aan (niet opgenomen in de cijfers). Bij de FdR ging dit om totaal 686 studenten waarvan 110 studenten zijn uitgenodigd voor remediëring. Bij Communicatiewetenschap hebben 619 studenten de taaltoets gemaakt en 50 een remediëringstraject doorlopen.

#### *Aansluiting voortgezet en hoger onderwijs*

Voor een betere aansluiting tussen het voortgezet en hoger onderwijs is de UvA aangesloten bij een landelijke netwerk van universiteiten (UNL-project). De UvA ontvangt daarvoor 78 k€ per jaar voor de jaren 2021 en 2022. In UNL-verband is afgesproken om deze NPO-middelen in te zetten op academische vaardigheden, studievvaardigheden en/of kennisdeling.

Het landelijke netwerk heeft een onderzoek laten uitvoeren naar de aanknopingspunten bij de verschillende universiteiten voor samenwerking. Deze inventarisatie is gezamenlijk bekostigd uit de NPO-middelen van de verschillende universiteiten (de UvA heeft 595 euro bijgedragen). Buiten de inventarisatie is het in 2021 nog niet tot implementatie van activiteiten gekomen; dat is voorzien in 2022. De UvA zal voor het ontsluiten van aanbod voor aankomende studenten samenwerken met de VU, in lijn met de reeds succesvolle samenwerkingen onder de OPeRA-koepel in de scholennetwerken Bètapartners en Taal-, Maatschappij- en Cultuurpartners.

Het beschikbare bedrag van 80.000 euro voor 2021 is nauwelijks benut. De resterende middelen zullen in 2022 worden ingezet.

#### *Facultaire invulling van soepele in- en doorstroom*

##### *FGw*

De FGw heeft de NPO-middelen ingezet voor het aanstellen van extra studieadviseurs. Naast reguliere taken is er specifieke aandacht voor het welzijn van studenten. Verder biedt de faculteit, in samenwerking met de studieverenigingen, extracurriculaire onderwijsactiviteiten aan. Ten slotte heeft de FGw een corona-vraagbaak ingericht waar (toekomstige) studenten met coronagerelateerde vragen terecht kunnen.

*FEB*

De FEB heeft de NPO-middelen voor 2021 beperkt kunnen inzetten. Deze middelen zullen de komende jaren alsnog worden aangewend.

*FMG*

De FMG zet de NPO-middelen in op de intensivering van de studiebegeleiding met als doel om studenten te helpen de vertragingen in te lopen die zijn ontstaan door de coronacrisis. De 4 onderwijsdomeinen binnen de FMG (Sociale Wetenschappen, Psychologie, Communicatiewetenschap en Pedagogische en Onderwijswetenschappen) geven per domein een invulling aan de intensivering van de studiebegeleiding. De invulling is passend bij de acties die binnen het domein voor de studenten gewenst zijn om de soepele in- en doorstroom te bevorderen. Daarbij is er een facultair breed programma ontwikkeld om de sociale binding met de opleidingen te versterken: FMG Connect. Dit programma richt zich op het wegwerken van de achterstanden die zijn opgelopen op het gebied van socialisatie en persoonsvorming. Activiteiten van FMG Connect zullen plaatsvinden in 2022 en 2023.

Voor de intensivering van de studiebegeleiding moeten eerst nieuwe medewerkers worden geworven (studiebegeleiders en docenten). Dit proces kent een langere doorlooptijd dan gewoonlijk vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Het is daarom niet gelukt om de beoogde acties voor 2021 ook allemaal daadwerkelijk te realiseren. De resterende middelen uit 2021 zullen in de jaren 2022 en 2023 worden uitgegeven.

*FNWI*

Om te bevorderen dat de nieuwe studenten en de tweedejaarsstudenten zich zo goed mogelijk thuis voelen op de faculteit (een 'soft landing') is een deel van de NPO-middelen ingezet voor het aanstellen van studentassistenten die – binnen de geldende coronamaatregelen – activiteiten met deze studenten hebben ondernomen. Verder zijn de middelen gebruikt om de capaciteit van de studieadviesing uit te breiden, zodat meer studenten sneller ondersteuning kunnen krijgen. Ten slotte zijn de NPO-middelen gebruikt om, waar nodig, studenten opgelopen achterstanden te laten inhalen middels speciale werkgroepen en practica.

*FdG*

De FdG zet de NPO-gelden in op intensivering van persoonlijke begeleiding, onder meer door uitbreiding van het mentoraat en studieadviesing en de organisatie van workshops voor persoonlijke ontwikkeling. Ook zijn de middelen gebruikt om onderwijs voor het wegwerken van achterstanden te ontwikkelen en verzorgen, waaronder speciale e-learningmodules voor het vaardighedenonderwijs. Daarnaast heeft de faculteit de middelen gebruikt om verbinding onder studenten met hun opleiding te vergroten. Zo is er een extra introductie voor alle tweedejaars geweest en wordt er gewerkt aan den buddyprogramma voor bachelorstudenten geneeskunde. Nog niet alle activiteiten zijn gerealiseerd en een deel van de middelen wordt meegenomen naar 2022.

*FdR*

De FdR heeft de NPO-middelen ingezet voor een betere begeleiding van studenten. Dat wordt onder meer gedaan door activiteiten voor alle jaargroepen aan het begin van het studiejaar, uitbreiding van de capaciteit van studieadviseurs, versterking en uitbreiding van het mentoraat, extra inzet op scriptiebegeleiding en versterking van de begeleiding bij studiekeuze in de opleiding. Door de relatief late toekenning kon maar een deel van de voor 2021 beschikbare middelen ook daadwerkelijk in 2021 worden ingezet. Het resterende budget van 2021 zal in 2022 worden ingezet.

**25 JUNI**

Een nieuwe traditie: de jaarlijkse Penningendag. De Erepenningsen werden uitgereikt aan Arnold Smeulders, Wil van Zijl-Barbe, Tom Verhoek, Arne Brentjes, Willem Bouten en Marcel Levi, die zich bijzonder verdienstelijk hebben gemaakt voor de universiteit.

### Tabellen thema soepele in- en doorstroom

GEREALISEERDE AANTALLEN EERSTE SEMESTER INTT	NEDERLANDS	ENGELS
Totaal aantal uitgenodigde eerstejaars BA studenten (alle eerstejaars minus Rechten en Communicatiewetenschappen)	2.769	2.055
Aantal deelnemers aan de diagnostische toets (exclusief FdR en FMG/CW)	876	1.177
Aantal gezakten (in %)	322	249
Deelnemers aan de cursussen Beter Schrijven en Academic Writing	-37%	-21%
Support (7 resp. 5 groepen)	140	100
Deelnemers aan een of meer workshops: (7 workshops per taal)	125	125

	BUDGET 2021 IN K€	REALISATIE 2021 IN K€	BUDGET 2022/2023 IN K€
Taaltoetsen en remediering INTT, FdR en CW	250	105	395
Participatie landelijk project aansluiting VO-HO	80	1	159

### Tabellen voorgenomen acties faculteiten

VOORGENOMEN ACTIES FGW	REALISATIE
Extra studieadviseurs	In de loop van het studiejaar 2021 – 2022 zijn drie extra studieadviseurs aangesteld, totaal 2,0 fte
Extracurriculaire onderwijsactiviteiten	Met ingang van het studiejaar 2021 – 2022 zijn de eerste extracurriculaire onderwijsactiviteiten aangeboden in samenwerking met de studieverenigingen
Corona-vraagbaak	Er is een Corona-vraagbaak opgericht waar studenten met corona gerelateerde vragen terecht kunnen.

VOORGENOMEN ACTIES FNWI	REALISATIE
Extra begeleiding eerste en tweedejaars studenten	Per opleiding is een programma ingericht waarin met inzet van student-assistenten studenten kennismaken met elkaar en met de docenten
Extra studieadviseurs	Capaciteit van studieadviseurs is uitgebreid om aan de toegenomen vraag tegemoet te komen
Begeleiding van studenten met achterstand	In aantal opleidingen worden achterstanden in met name laboratoriumvaardigheden ingehaald door inzet van student-assistenten of extra inzet WP

VOORGENOMEN ACTIES FdG	REALISATIE
intensiveren persoonlijke begeleiding	Extra introductie voor alle tweedejaars georganiseerd; Extra mentor aangesteld MI Extra mentorsessies georganiseerd MI Plan voor opzet workshops ontwikkeld Plan voor 'festival van de ontmoeting' uitgewerkt Vacature voor extra studieadviseur uitgezet en kandidaat geworven
Uitbreiding studieadvies	E-learning modules voor vaardighedenonderwijs GEN
Extra onderwijs om achterstanden in te halen	ontwikkeld en aangeboden

## ACTA

Door de coronapandemie is de in- en doorstroom van studenten in het onderwijs van ACTA gehinderd. Om de studenten te ondersteunen is ingezet op online kennisclips om zelfstudie te bevorderen en intensievere persoonlijke begeleiding. De ontwikkeling van kennisclips is in december 2021 in gang gezet; verwacht wordt dat de eerste clips in 2022 gereed zijn. Daarnaast is een extra studieadviseur aangesteld, zodat er meer ruimte is gekomen voor intensievere persoonlijke begeleiding van studenten.

## Aanvullende subsidieregelingen

In 2021 heeft de UvA gebruik gemaakt van twee subsidieregelingen vanuit het ministerie van OCW: de regeling *Coronabaten in het hoger onderwijs* en de regeling *Extra hulp voor de klas*.

### *Coronabaten in het hoger onderwijs*

In de regeling wordt de doelstelling als volgt beschreven: "... om aan bekostigde instellingen in het hoger onderwijs de benodigde extra hulp en ondersteuning te geven, die noodzakelijk is om het onderwijs te kunnen continueren tijdens de coronacrisis zodat onderwijsachterstanden zoveel als mogelijk worden voorkomen en teruggedrongen." Subsidiabel zijn de kosten voor extra tijdelijke inzet in ondersteunende functies in de periode van 1 januari tot en met 30 juni 2021. Het salaris van deze functies betreft maximaal 125% van het minimumloon.

Door deze kaders bleek de regeling beperkt bruikbaar voor de UvA. Veel contracten voor ondersteunende werkzaamheden zijn bijvoorbeeld al in 2020 gestart en aangegaan voor een langere periode, waardoor ze niet passen in de genoemde periode. Tevens is vaak een type ondersteuning vereist dat hoger wordt ingeschaald dan 125% van het minimumloon. Dit heeft ertoe geleid dat er van het totaal aangevraagde subsidiebedrag van € 847.982 uiteindelijk maar € 64.288,12 is ingezet en er € 783.693,88 zal worden teruggestort.

### *Extra hulp voor de klas*

De subsidie is bedoeld als een tegemoetkoming in de extra kosten die instellingen moeten maken om de continuïteit van het onderwijs tijdens het voortduren van de pandemie te garanderen. In tegenstelling tot de voorgaande subsidieregeling is er geen salarisplafond voor de extra tijdelijke inzet. Het betreft extra tijdelijke werkzaamheden die plaatsvinden in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021. Naast de inzet binnen de eigen personele bezetting mogen ook de kosten van uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp-ers worden opgevoerd. De subsidiegelden komen ten bate van de ondersteuning en begeleiding van (nieuwe) studenten bij:

- Hybride onderwijsvormen: extra inzet voor online onderwijs, tentamens, fraudemeldingen, omzetten roosters en reserveringen, voorbereiden practicumonderwijs
- Wegwijs maken op de campus (in 2021 voor 2 lichtingen studenten: ook tweedejaars zijn nieuw): inzet van campusstewards
- Beantwoorden van extra vragen bij het Admissions & International Office, de onderwijsbalies en -administratie
- Het inlopen van studieachterstanden: extra inzet bij de Examencommissie en BSA-commissie

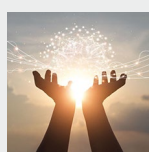
De subsidieregeling sloot in tegenstelling tot de regeling *Coronabaten in het hoger onderwijs* goed aan op de gewenste behoeften aan ondersteuning. Een interne uitvraag leverde een totaal van € 2.507.176 aan subsidiabele inzet op. Het subsidiebedrag van € 1.396.090 is dan ook in zijn volledigheid verdeeld over de faculteiten en diensten.

### Voorgenomen acties faculteiten

VOORGENOMEN ACTIES COLLEGE + GRADUATE SCHOOL FdR	BUDGET IN K€
Uitbreiding capaciteit van studieadviseurs	Vacatures zijn ingevuld: 2 extra studieadviseurs aangenomen
Extra begeleiding mentoraat bachelor	Actie uitgevoerd, gefinancierd uit regulier budget. Binnen mentoraat is daarnaast materiaal ter bevordering van taalvaardigheid verstrekt; dat is uit de kwaliteitsmiddelen betaald.
Aanstellen mentoren master	Mentoren zijn aangesteld voor alle opleidingen; 60.000 euro was bedoeld voor studiejaar 2021-2022, de overige 45.000 euro staat gepland voor de eerste helft van 2022.
Coördinatie en organisatie landingsactiviteiten BA	Deels uitgevoerd, deels uitgesteld naar 2022 door heropleving coronavirus in najaar. Deels wordt het begrote bedrag in 2022 ingezet voor extra begeleiding bachelorscripties.
Extra activiteiten voor scriptiebegeleiding MA	Deels uitgevoerd, kosten lager dan begroot. Factuur valt in 2022, daarom geen kosten op 2021 geboekt.
VOORGENOMEN ACTIES PPLE FdR	REALISATIE
Sociale activiteiten voor studenten	Deels uitgevoerd via AIM; deels uitgesteld naar 2022 als gevolg van heropleving coronavirus in najaar
Training mentoraat	Uitgesteld naar 2022 door heropleving coronavirus innajaar
Minorenvoorlichting doorlichten	Uitgesteld naar 2022 door heropleving coronavirus in najaar
Videocursus over activiteiten in het kader van community building	Deels uitgesteld naar 2022 door heropleving coronavirus in najaar
VOORGENOMEN ACTIES ACTA	REALISATIE
Extra kennisclips	Werving extra medewerker gestart, realisatie in 2022
Extra persoonlijke begeleiding	Extra studieadviseur (0,3 fte) aangesteld

### Tabel realisatie van alle faculteiten

REALISATIE VAN ALLE FACULTEITEN	BUDGET 2021 IN K€	REALISATIE 2021 IN K€	BUDGET 2022/2023 IN K€
FGw	475	90	977
FEB	469	0	1.053
FMG	654	83	1.386
FNWI	473	258	804
FdG	163	19	348
FdR	315	79	630
AUC	45	10	91
ACTA-UvA	36	15	67
Onverdeeld	100	0	200
<b>Totaal UvA</b>	<b>2.730</b>	<b>554</b>	<b>5.556</b>



28 JUNI

Groen licht voor de nieuwe bacheloropleiding Computational Social Science (start september 2022). In deze opleiding leren studenten duurzame digitale interventies te ontwikkelen die bijdragen aan het oplossen van complexe maatschappelijke vraagstukken.



A portrait of Myrthe van Amstel, a woman with dark hair, smiling and wearing a light blue sweater and dark trousers. She is seated in a room with framed portraits on the wall. A dark text box with white text is overlaid on the left side of the image.

#### Medewerkers in beeld

**Myrthe van Amstel** is naast beleidsmedewerker onderwijs bij de Faculteit der Rechtsgeleerdheid ook vertrouwenspersoon, en daarmee een luisterend oor voor veel mensen. Alle medewerkers en studenten die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen bij haar terecht. Hoewel het als een grote stap kan voelen om naar een vertrouwenspersoon toe te gaan, wil Myrthe vooral benadrukken dat dit het niet is. 'Het is een vertrouwelijk gesprek en er worden geen vervolgstappen genomen als jij dat niet wilt. Het kan verhelderend werken om met iemand te praten die de organisatie goed kent, maar niet direct iets met de situatie te maken heeft.' Hoe verschillend de twee functies van Myrthe ook mogen zijn, ze hebben een belangrijk ding met elkaar gemeen: het verbeteren van de omstandigheden voor alle studenten en medewerkers: 'Elke dag zet ik me er voor in om studeren en werken aan de UvA nog een stukje fijner te maken.'

## 5. Onderzoek

### Gevolgen coronapandemie

#### *Onderzoeksvertraging*

Vanwege de coronamaatregelen hebben veel onderzoekers vertraging opgelopen met hun onderzoek, omdat bijvoorbeeld hun dataverzameling (zoals veldwerk, laboratoriumexperimenten, mensgebonden onderzoek) geen doorgang kon vinden, onderzoekers zelf ziek zijn geworden of vanwege extra zorgtaken thuis door de sluiting van scholen en crèches. Ook heeft het omzetten van onderwijs van fysiek naar online veel tijd gekost. Van de wetenschappers in dienst bij de UvA heeft 40% in 2021 in sterke mate problemen ervaren met het onderzoek door de coronamaatregelen, blijkt uit de UvA Crisismonitor.

De vertraging heeft mogelijk ernstigere consequenties voor onderzoekers met een tijdelijk dienstverband: promovendi, postdocs en tenure trackers. Voor hen kan vertraging betekenen dat er vóór het einde van het dienstverband geen afronding van het onderzoek mogelijk is. De UvA heeft financiële maatregelen getroffen om hen in staat te stellen om het onderzoek toch af te ronden. Ook zijn er initiatieven gestart ten behoeve van de mentale gezondheid en welzijn van deze groep en een passende erkenning en waardering van het onderzoek tijdens de coronapandemie. Daarnaast spant de UvA zich in om oplossingen te vinden met onderzoeksfinanciers als NWO, de EU en het ministerie van OCW.

Vanwege de pandemie moesten promotieceremonies tijdelijk worden stopgezet. Daarna konden de ceremonies alleen online of gedeeltelijk fysiek plaatsvinden. De onderzoeksvisitaties zijn sinds maart 2020 ook online uitgevoerd.

### Onderzoeksbeleid

De UvA is een toonaangevende onderzoeksintensieve universiteit, waar over de volle breedte hoogwaardig onderzoek plaatsvindt en waar onderwijs, valorisatie en onderzoek onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. De QS-ranking laat zien dat de UvA de sterkste alfa- en gammafaculteiten van Nederland heeft en daarnaast een sterke bèta- en medische faculteit. Het onderzoek aan de UvA behoort tot de wereldtop getuige diverse rankings. In de QS World University Ranking behoren negen disciplines van de UvA tot de top 20 van de wereld en nog 18 andere onderzoeksgebieden tot de top 100.

De universiteit werkt intensief samen met internationale en nationale partners en ook met belangrijke Amsterdamse kennisinstellingen, zoals de VU, de Hogeschool van Amsterdam (HvA), diverse NWO-instituten, de KNAW, Sanquin en het Nederlands Kanker Instituut (NKI/AvL).

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 een strategisch kader ontwikkeld. Met dit kader zet de UvA in op een meer strategische positionering op basis van de *intellectual footprint* van de UvA: welke unieke bijdrage leveren onderzoeksgroepen aan de ontwikkeling van het onderzoeksveld?

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 wetenschappelijk onderzoek ten goede kan komen aan maatschappelijke vraagstukken en vice versa.



In het kader is er ook aandacht voor beleid rond de samenwerking met derden in onderzoek en het voorkomen van misbruik van onderzoeksresultaten door derden. In 2021 is er beleid vastgesteld dat beoogt wetenschappers te assisteren bij het overwegen om wel of niet een onderzoekssamenwerking met een private of publieke partij aan te gaan. Een UvA-brede adviescommissie is ingesteld die zal adviseren over deze casuïstiek.

### Themagerichte samenwerking

Het Instellingsplan 'Inspiring Generations' (2021-2026) stelt, dat er aanvullend op de scherpere keuzes in de onderzoeksprogrammering een stimulans voor samenwerking tussen disciplines komt, rond vier maatschappelijke thema's. Gedurende 2021 is werk gemaakt van het uitwerken van het 'Programma Thematische samenwerking'.

Onderdeel daarvan was dat per thema een stuurgroep is ingesteld. Deze stuurgroepen zijn verantwoordelijk voor het vormgeven van samenwerking van wetenschappers uit verschillende UvA-faculteiten op maatschappelijk relevante vraagstukken, zoals opgenomen in het Instellingsplan. De thema-stuurgroepen doen voorstellen inzake de inzet van de beschikbare middelen daartoe.

De stuurgroepen bestaan uit zeven wetenschappers uit elk van de faculteiten, en hebben twee decanen als voorzitter en vice-voorzitter. De wetenschappers uit de faculteiten zorgen voor aansluiting van hun thema op hun faculteit en haar onderzoeksinstituten. De Stuurgroepen worden ondersteund door secretaris/projectmanager, subsidiemedewerkers, business developers, en bijvoorbeeld een manager externe relaties.

De thema's zijn in 2021 inhoudelijk verder uitgewerkt door de thema-stuurgroepen. Ook is er per thema gewerkt aan een werkplan dat beschrijft hoe men binnen dat thema de interfacultaire onderzoekssamenwerking op deze maatschappelijke vraagstukken wil stimuleren, en hoe zich dit op termijn moet vertalen in het onderwijsaanbod.

Er zijn per thema jaarlijks extra 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.

### AI Technology for People

De UvA vormt samen met kennisinstellingen en de gemeente Amsterdamde coalitie AI Technology for People (NL AIC). In 2021 heeft de coalitie ingezet op het versterken van het Amsterdamse ecosysteem door het aangaan van nieuwe partnerschappen en het verder uitbouwen van reeds bestaande samenwerkingen, zowel in de metropoolregio Amsterdam als (inter)nationaal.

In opdracht van AI Technology for People en Amsterdam Data Science AI is er onderzoek gedaan naar de toegevoegde waarde van R&D-investeringen in AI. De SEO Economisch Onderzoek stelde vast: AI-investeringen renderen fors in de Amsterdamse regio. Elke euro die binnen de Amsterdamse regio in R&D voor artificiële intelligentie wordt geïnvesteerd, kan op de lange termijn tot meer dan vijf euro aan extra economische welvaart opleveren.

In 2021 zijn op het gebied van AI diverse projectvoorstellen gehonoreerd. Zo heeft een consortium onder leiding van universiteitshoogleraar Maarten de Rijke (UvA) financiële steun gekregen van NWO om zich te richten op de ontwikkeling van betrouwbare AI-systemen. Ook is aan het AI, Media & Democracy Lab, een samenwerking tussen onder meer de UvA, HvA, maatschappelijke partners en de gemeente Amsterdam, het NL AIC Label toegekend. Dit label is een formele erkenning van de kwaliteit van een activiteit in lijn met de ambities en strategische doelen van de NL AIC.



5 JULI

Politiciologiestudent Dikran Kassabian is door het College van Bestuur benoemd tot studentassessor. Hij volgt Rijk van Beek op en start per 1 september voor een periode van een jaar.

### Breedtespectrum van UvA-domeinen

Quacquarelli Symonds (QS) publiceert een ranking per domein voor 51 wetenschappelijke domeinen. In de hiernaast genoemde 29 (editie maart 2021) komt de UvA voor binnen de wereldwijde top 100.

#### Plaats 1-20

- Communication & Media
- Dentistry
- Geography
- Linguistics
- Psychology
- Sociology

#### Plaats 21-50

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

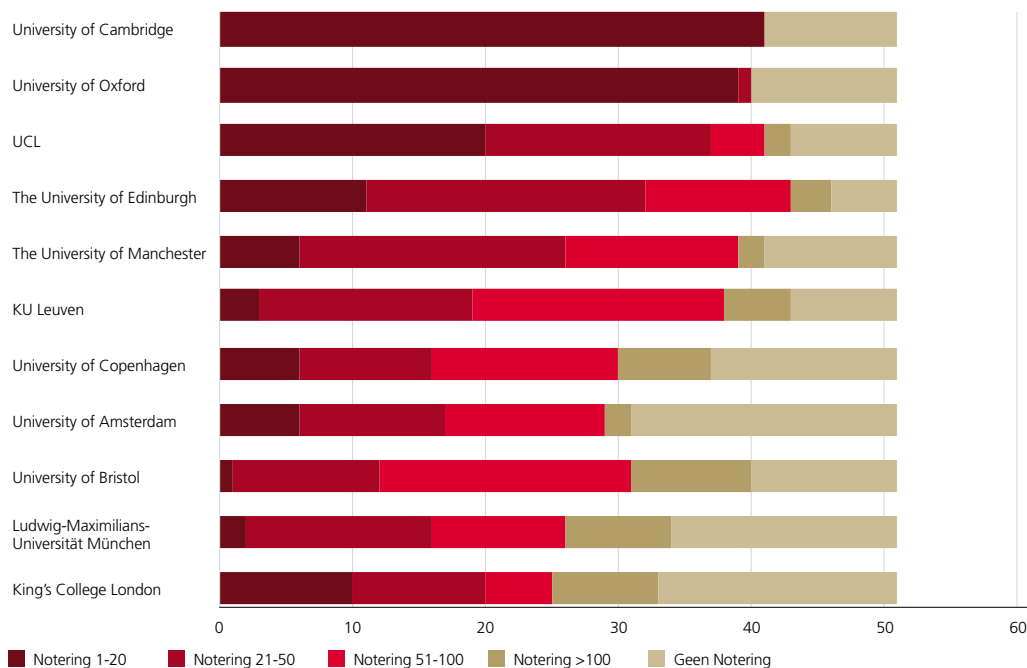
#### Plaats 51-100

- Archaeology
- Physics and Astronomy
- Mathematics
- Biology
- Accounting and Finance
- Philosophy
- 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 51 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.

<sup>1</sup> Van enkele Parijse universiteiten geeft QS geen ranking per discipline



15 JULI

Samera Ouchene start 1 september als ombudsfunctionaris van de UvA. Studenten en medewerkers kunnen vertrouwelijk bij haar terecht voor een luisterend oor, onafhankelijk en onpartijdig advies of bemiddeling.

Ook organiseerde de UvA evenementen over AI, zoals een bijeenkomst in samenwerking met het platform ECP over mensgerichte en verantwoorde AI, waarbij de universiteitshoogleraren Maarten de Rijke, Natali Helberger en Ivana Isgum in gesprek gingen met gerenommeerde sprekers als Marietje Schaake (Stanford University Cyber Policy Center), Emile Aarts (Tilburg University) en Ildiko Vajda (Patiëntenfederatie Nederland). Ook was de UvA congrespartner van het Jaarfestival 2021 van het ECP.

### Research Priority Areas

De UvA kent 9 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

In 2021 zijn daarnaast de volgende 2 nieuwe Research Priority Areas uitgewerkt voor 2022:

- The Energy Transition through the Lens of the SDGs
- Organisational Ethics

Sinds 2018 staan bij de toekenning van financiering van de Research Priority Areas de interdisciplinaire samenwerking, aansluiting bij maatschappelijke vraagstukken en vernieuwing centraal.

### UvA Data Science Centre

Op 7 oktober 2021 is het UvA Data Science Centre officieel geopend op Data Science Day in het Allard Pierson. De opening was een hybride evenement met presentaties en workshops van verschillende faculteiten.

Het doel van het UvA Data Science Centre is om het datagedreven onderzoek aan de UvA te versterken en te innoveren. Om deze doelstelling te kunnen bereiken heeft het centrum 3 programma's opgezet: het Accelerate Programma, het Affiliate Programma en het Interdisciplinaire Promovendi Programma. De medewerkers die verbonden zijn aan de 3 programma's, worden regelmatig samengebracht om een universiteitsbreed en interdisciplinair netwerk te vormen.

In 2021 heeft het UvA Data Science Centre impulsfinanciering toegekend aan 6 faculteiten om 15 medewerkers aan te kunnen stellen die data science ondersteunen. Daarnaast heeft het centrum financiering toegekend voor 7 promovendi die werken aan interdisciplinaire projecten om de methoden van data science te innoveren.

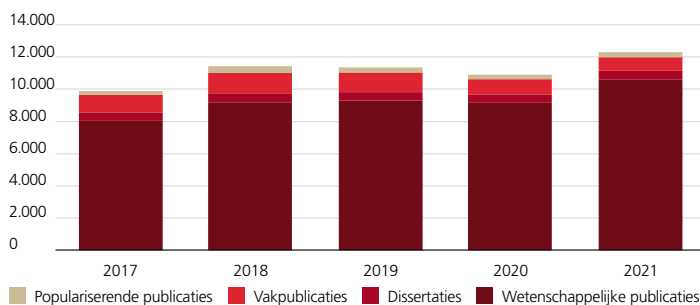
### Open Science

Open Science draait om het publiek delen van wetenschappelijke resultaten in verschillende stadia van onderzoek, zodat iedereen binnen en buiten de academie kan profiteren van onderzoeksresultaten en kan zien hoe onderzoek verloopt. De UvA beoogt deze openheid te stimuleren op een manier die de wetenschappelijke vooruitgang ten goede komt en onderzoekers ontzorgt.

## Ontwikkeling onderzoeksproductie

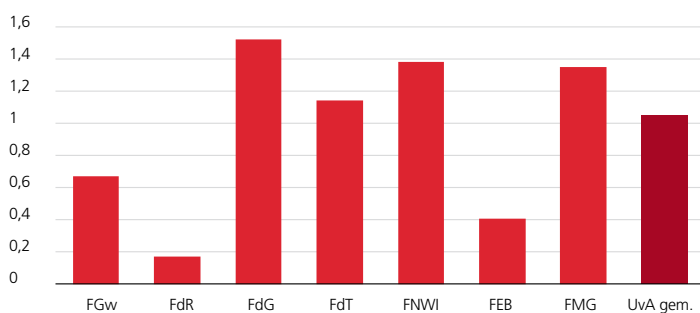
### Aantal publicaties

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



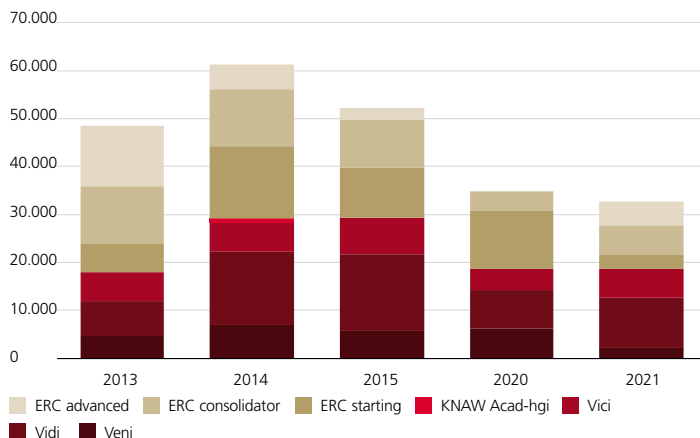
### Aantal dissertaties per hoogleraar in 2021

De UvA telde in 2021 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.



In 2020 heeft de UvA 71% van haar peer-reviewed artikelen met ‘open access’ gepubliceerd, een stijging van 8% ten opzichte van 2019.

Sinds 2021 is het UvA Open Access-beleid van kracht: onderzoekers worden geacht hun wetenschappelijke publicaties voor iedereen beschikbaar te maken. Dankzij deelname aan nationale overeenkomsten hebben UvA-onderzoekers in 2021 kosteloos hun artikelen open access kunnen publiceren in meer dan 11.000 tijdschriften.

De UvA heeft ook een Diamond Open Access Fonds dat non-profit publicatiekanalen ondersteunt. Dit fonds beoogt wetenschappelijk publiceren betaalbaarder te maken.

Daarnaast ondersteunt de UvA onderzoekers die een beroep op de Nederlandse Auteurswet (amendement Taverne) willen doen om hun artikelen openbaar te maken. Inmiddels maken ongeveer 500 onderzoekers gebruik van deze ondersteuning.

### Onderzoekzoeksdata

De UvA hecht aan een zorgvuldige omgang met onderzoeksdata ofwel research data management (RDM). RDM behelst de organisatie van onderzoeksdata vanaf de start in de onderzoekscyclus tot het verspreiden en archiveren van uitkomsten.

Naar aanleiding van facultaire RDM-plannen die in 2021 zijn opgesteld, heeft het College van Bestuur impulsfinanciering toegekend aan de faculteiten om hen in staat te stellen de capaciteit van data stewards met 17 fte te verhogen. Deze vergroting van de capaciteit moet bijdragen aan het verder versterken van RDM aan de UvA.

### Onderzoeksbeoordelingen

Het landelijke Strategie Evaluatie Protocol (SEP) vormt de kern van het stelsel voor kwaliteitszorg van onderzoek. Sinds 2020 zet het protocol sterker in op de strategie en ambities van onderzoekseenheden toegespitst op de kwaliteit van het onderzoek, de maatschappelijke relevantie van het onderzoek en de toekomstbestendigheid van de eenheid. Ook is er in het SEP 2021-2027 meer aandacht voor Open Science, promovendibeleid, talentbeleid, diversiteit en de academische cultuur.

Aan de hand van het SEP worden alle onderzoekseenheden (faculteiten, onderzoeksinstituten, afdelingen en onderzoeksgroepen) aan de UvA eens in de 6 jaar in landelijk of lokaal verband geëvalueerd door een visitatiecommissie, bestaande uit externe experts. De commissie leest hiervoor de door de onderzoekseenheid geschreven zelfevaluatie en spreekt met bestuurders, onderzoekers, docenten en promovendi van de onderzoekseenheid.

In 2021 zijn de volgende onderzoekseenheden gevisiteerd: Communicatiewetenschap en Economie en Bedrijfskunde. De kwaliteit van onderzoek, maatschappelijke relevantie en levensvatbaarheid zijn bij Communicatiewetenschappen als hoog beoordeeld. De evaluatie van Economie en Bedrijfskunde wordt in 2022 verwacht.

In 2022 worden de volgende onderzoekseenheden gevisiteerd: Wiskunde, Neuroscience, Rechten, Sterrenkunde en Informatica.

### Promoties en joint doctorates

Ondanks de beperkingen van de coronacrisis is de UvA erin geslaagd om de promoties te laten doorgaan. In 2021 werden 568 proefschriften verdedigd: 298 vrouwen (52%) en 270 mannen (48%) zijn gepromoveerd. In 17 gevallen (3%) werd het predicaat ‘cum laude’ toegekend. Van het totaal aantal gepromoveerden was 355 (62%) van Nederlandse en 213 (38%) van buitenlandse afkomst.



Van de 568 promoties waren er 20 opgezet als joint doctorate-trajecten.

Bij 20 promoties is de status van (mede-)promotor verleend aan een universitair hoofddocent, hetgeen mogelijk is sinds de verruiming van het ius promovendi.

### Blikvangers in het onderzoek

In 2021 kregen 2 UvA-onderzoekers een ERC Starting Grant van circa 1,5 miljoen euro: Maarten Marsman en Federico Savini.

Drie onderzoekers kregen een Consolidator Grant (van circa 2 miljoen euro): Timothe Noel voor zijn onderzoek *Site-Selective C(sp<sup>3</sup>)-H Functionalization with Gaseous Reagents Using Hydrogen Atom Transfer Photocatalysis in Flow*, Ho Lun Tommy Tse voor *Fashioning Power through South-South Interaction: Re-thinking Creativity, Authenticity, Cultural Mediation and Consumer Agency along China-Africa Fashion Value Chains* en Louis Vermeulen voor *Poor Prognosis Colorectal Cancers Display Self-sustained Growth by Nichemimicry*.

Ook ontvingen 2 onderzoekers een Advanced Grant van circa 2,5 miljoen euro: Joyeeta Gupta voor haar project *Climate Change, Financial Coherence and Leaving Fossil Fuels Underground in the Changing North-South Context* en Albert Polman voor *Quantum Electron Wavepacket Spectroscopy*.

Ook ontvingen 7 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 4 UvA-onderzoekers een Vici-subsidie 2021 van elk maximaal 1,5 miljoen euro van NWO: natuurkundige René Gerritsma voor zijn onderzoek *Een programmeerbare kwantumsimulator*, filosoof Eric Rietveld voor *Verandervermogen voor een wereld in beweging*, taalwetenschapper Floris Roelofsen voor *Ik kan u niet verstaan - Kunt u de vraag in gebarentaal herhalen alstublieft?* en scheikundige Chris Slootweg voor *Duurzaam gebruik van fosfor mogelijk maken*.

NWO kende in 2020 aan 9 wetenschappers van de UvA en het AMC een Veni-subsidie toe en aan 13 wetenschappers een Vidi-subsidie. De Veni-subsidie van maximaal 250.000 euro wordt toegekend aan recent gepromoveerde academici die het bedrag gedurende 3 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 2021 de UvA-hoogleraren Jan Willem Duyvendak en Deanne den Hartog 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.

De activiteiten van het IAS werden in 2021 opnieuw sterk beïnvloed door de coronapandemie. Het fysiek samenbrengen van onderzoekers is immers een kernelement van het IAS. Door de geldende restricties heeft het IAS zijn evenementen gedurende een groot deel van het jaar voornamelijk online moeten organiseren en kon de fysieke locatie slechts in beperkte mate worden benut.

De fellowships van internationale gastonderzoekers zijn nagenoeg allemaal uitgesteld, aangezien fellows juist voor het levendige intellectuele ecosysteem en de interactie met de UvA-IAS-community naar Amsterdam komen. Het merendeel van de fellows uit Nederland is wel gestart, ondanks de beperkingen.

Toch was 2021 een vol en rijk jaar, omdat de community tamelijk soepel tot online bijeenkomsten overging. Voor sommige groepen bleek de online aanpak zelfs voordelen te hebben vanwege het grotere (internationale) bereik. Daarnaast heeft het IAS in 2021 een aantal nieuwe initiatieven kunnen steunen, zoals de start van het Human Behaviour Simulation Lab als onderdeel van het POLDER-initiatief. Dit initiatief is bedoeld om beleidsmakers te helpen bij het ontrafelen van complexe uitdagingen en het verkennen van nieuwe manieren van ingrijpen.

### Wetenschappelijke integriteit

De UvA meent dat goede wetenschap bestaat bij de gratie van wetenschappelijke integriteit. Continue wordt er daarom door de UvA werk gemaakt van het ondersteunen van integere wetenschapsbeoefening, namelijk door beleid op centraal, facultair en onderzoeksinstituutsniveau. De UvA 5 vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit (zie kader). Ook organiseerde de UvA in 2021 een goed bezochte (hybride) bijeenkomst over wetenschappelijke integriteit, waarin aandacht was voor de invloed van politiek en activisme op wetenschap, het bevorderen van een open en integere onderzoekscultuur en de integratie van wetenschappelijke integriteit in het onderwijs.

Een van de middelen ter bevordering van de wetenschappelijke integriteit is het recht te klagen indien een vermoeden bestaat dat een onderzoeker de wetenschappelijke integriteit schendt. De UvA heeft hiervoor de Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit vastgesteld en daarnaast de Commissie Wetenschappelijke Integriteit (CWI) opgericht, die de klachten onderzoekt en advies uitbrengt aan het CvB.

In een openbaar jaarverslag legt de CWI verantwoording af namens de universiteit. Het bevat een samenvatting van ingediende klachten en de wijze waarop de CWI de klachten heeft behandeld. Op de website van de UNL staan, geanonimiseerd, alle zaken vermeld die ontvankelijk zijn beoordeeld en waarin de CWI een advies aan het CvB heeft gegeven.

In 2021 is het CvB in 3 zaken tot een definitief oordeel gekomen. In één zaak is de klacht niet-ontvankelijk verklaard, omdat de klacht een verschil van wetenschappelijk inzicht betreft waarover niet bij de CWI kan worden geklaagd. In een andere zaak is de klacht ongegrond verklaard. In de laatste zaak kwam de klacht niet voor een inhoudelijke behandeling in aanmerking.

#### 22 JULI

In oktober start de 2e editie van het Mentorprogramma voor Talent. Talentvolle medewerkers (WP of OBP) kunnen sparren met ervaren mentoren over onder andere loopbaankeuzes. Ook de 3 leden van het CvB zijn mentor.



## Jaarverslag 2021 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 vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit aangesteld.

De UvA heeft in 2018 voor elk van de 5 campussen een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit aangesteld. Daarmee zijn de verschillende aan de UvA vertegenwoordigde onderzoeksdomeinen (alfa, bèta, gamma, medisch) goed 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 2021 waren vertrouwenspersoon:

- prof. dr. E.T. van Bavel (AMC)
- prof. dr. J.A.E.F. van Dongen (ASP)
- prof. dr. F. Grijzenhout (Binnenstadcampus)
- prof. dr. A.M.B. de Groot (REC)
- prof. dr. C. van Loveren (tot 1 december 2021) en dr. ir. J.H. Koolstra (per 1 december 2021) (ACTA)

Vanaf begin 2022 neemt prof. dr. Luiza Bialasiewicz de rol van prof. dr. Frans Grijzenhout over vanuit de Binnenstadcampus.

### 1. Behandelde zaken

Bij de vertrouwenspersonen zijn gedurende 2021 de volgende zaken aangekaart. De behandelde zaken betroffen (veronderstellingen ten aanzien van):

- i. (vermoeden) toe-eigenen van intellectueel eigendom (5x)
- ii. vraag over intellectueel eigendom (10x)
- iii. (vermoeden) plagiaat (3x)
- iv. melding van datafraude (3x)
- vi. onenigheid over auteursvolgorde boven een publicatie met meerdere auteurs (4x)
- vii. andere vragen rond auteurschap (1x);
- ix. melding voornemen onderzoek te doen naar schending wetenschappelijke integriteit (1x)
- xi. melding vermoeden van toepraten onderzoeksresultaten naar eigen theorie door coauteur zonder dat data dat legitimeren (1x)
- xii. twijfel over inzet en voortgang promotiebegeleiding (8x)
- xiii. klacht over fraude in onderwijs (1x)
- xvi. melding van veel-voorkomend oncollegiaal gedrag waarin anderen worden meegezogen en waardoor een sociaal onveilige werkomgeving ontstaat; zijdelings is hiermee ook de wetenschappelijke integriteit in het geding (5x)

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



#### 1 AUGUSTUS

Per 1 augustus is Elsbeth Kalenderian gestart als decaan bij ACTA. De benoeming is voor een periode van vijf jaar. Kalenderian is tevens benoemd tot hoogleraar Algemene Tandheelkunde aan de UvA.

### Medewerkers in beeld

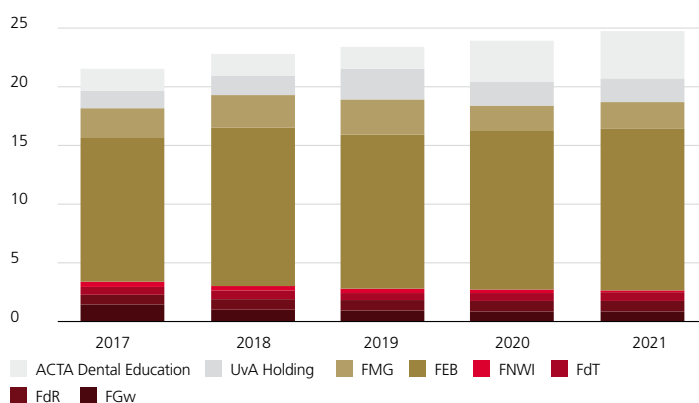
UvA-studenten moeten er regelmatig aan geloven: het maken van een tentamen. Dat er achter deze tentamens een enorme logistiek schuilgaat weet **Tubâ Ozcan**, teamleider team toetsing, als geen ander: 'Met mijn team regel ik alles, vanaf het begin van een aanvraag van een faculteit tot aan het tentamen zelf.' Op haar tweede werkdag brak de pandemie uit: 'Alles waar ik verantwoordelijk voor was, kwam niet overeen met de coronaregels, dus ik moest veel opnieuw uitvinden. Daarnaast kende ik nog bijna niemand. Ik ben toen gelijk met iedereen online koffie gaan drinken, zodat ik snel wist bij wie ik allemaal terecht kon.' Omdat veel zalen in Amsterdam door de GGD werden gebruikt als COVID-19 testlocatie, regelde Tubâ tentamenzalen in de Johan Cruijff ArenA en de Passenger Terminal Amsterdam. Tijdens de tentamenweken gaat Tubâ langs bij de zalen om te kijken hoe het gaat. 'Laatst was ik bij het World Fashion Center, waar per zaal 600 tot 1200 studenten zaten. Ze waren allemaal bezig met een digitale toets, wat een jaar geleden nog niet bestond. Toen dacht ik: wauw, hier heb ik met mijn team een jaar aan gewerkt.'

# UUSTUS

## 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.



### Valorisatie-indicatoren 'resultaten'

#### IXA SUPPORTED VALUE CREATION FROM UVA RESEARCH

24	Screening of new ideas
31	ERC Grant applications
0	Invention disclosures
3	IP license contracts
5	Patent application
5	Physics2Market Grants
0	Academic Proof-of-Concept Fund Amsterdam (APCA)
1	New ventures established
6	Proof-of-Concept funding
€ 450.000	Total amount of proof-of-concept funding
20	Breakfast workshops

## 6. Innovatie, impact, valorisatie

### Strategisch Kader Valorisatie

Kennis die met onderzoek wordt verkregen, dient maatschappelijk of economisch te worden benut. In lijn met het Instellingsplan 2021-2026 zal de UvA de komende jaren sterker inzetten op maatschappelijke impact en een schaa sprong maken in valorisatie.

Hiervoor is in 2021 het UvA Strategisch Kader Valorisatie vastgesteld, waarin de doelen, strategie en actielijnen voor valorisatie staan beschreven. Het streven is om de impact van het UvA-onderzoek op de markt en in de publieke sector te vergroten, de wederkerigheid te verhogen en de maatschappelijke positionering van de UvA regionaal, nationaal en internationaal te versterken.

### 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 in Amsterdam hun krachten hebben gebundeld.

Door IXA zijn onder meer thematische webinars en voorlichtingsmateriaal over valorisatie voor onderzoekers ontwikkeld. Met de organisatie van – afgelopen jaar veelal digitale – bijeenkomsten en evenementen wordt ook de deur naar de buitenwereld opengezet.

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 (PoC) financiering uit dit fonds kunnen UvA-onderzoekers nieuwe ideeën met een hoge valorisatiepotentie verder uitwerken. Voorbeelden zijn een app en platform voor het vertalen van woord in gebarentaal, folie voor lichtopbrengst in kassen en een flexibel en reproduceerbaar assemblageproces voor de integratie van micro-optica voor quantum-labs.

### IXAnext: Talent voor Innovatie

Het IXAnext-programma, gestart in 2017, maakt onder andere de Physics2Market Grant mogelijk. Deze subsidie stimuleert samenwerking tussen onderzoekers en het midden- en kleinbedrijf. In 2021 zijn de laatste aanvragen ingediend en gehonoreerd. Een van de gehonoreerde projecten betreft onderzoek van het Institute voor Physics (FNWI-IoP) naar de rol van aerosolen bij de verspreiding van het coronavirus. Dit onderzoek heeft veel aandacht gekregen in landelijke media.

In de stad is een netwerk van incubatorhubs – Amsterdam Venture Studio's en het Demonstrator Lab – tot stand gekomen met behulp van het IXAnext-programma. Deze hubs, waar ook het Humanities Lab en de Law Hub deel van uitmaken, bieden onderzoekers en studenten een fysieke plek om innovatieve ideeën te ontwikkelen. Het IXAnext-programma loopt tot begin 2022 en heeft een forse impuls gegeven aan academisch ondernemerschap, innovatie en valorisatie in de metropoolregio Amsterdam.

### 14 AUGUSTUS

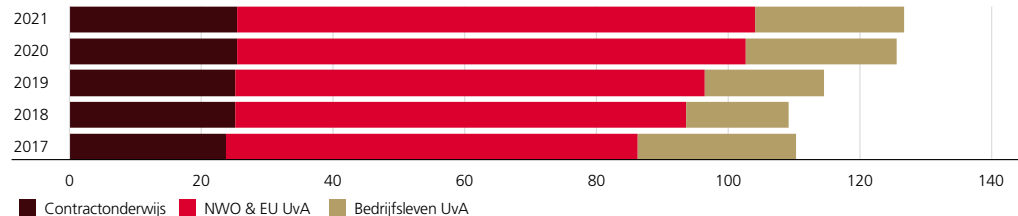
Voor een nieuwe balans in de erkenning van en de waardering voor de talenten van wetenschappers participeert UvA in het landelijke programma 'Erkennen en Waarderen'. Een UvA werkgroep start in september een brede dialoog over het thema.



## 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).



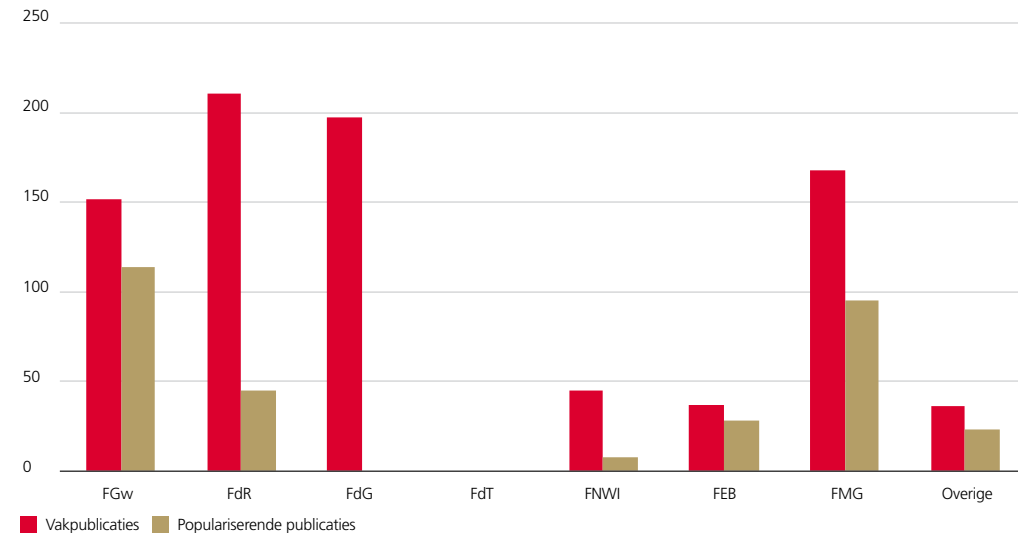
### Wetenschappelijke samenwerking

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	2017	2018	2019	2020	2021
% co-publicaties met andere instellingen	85,1%	86,2%	86,9%	87,7%	88,8%
waarvan buitenland	53,5%	57,7%	59,8%	61,5%	63,2%
waarvan bedrijfsleven	5,6%	6,3%	6,3%	6,4%	6,9%

### Publicaties voor bredere kring 2021

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.



#### 23 AUGUSTUS

Het Administratief Centrum (AC), ICT Services (ICTS) en Facility Services (FS) zijn verhuisd naar Hogehilweg 21 in Amsterdam Zuidoost. Met de herhuisvesting is tegelijk een impuls gegeven aan het eigentijds werken: medewerkers kunnen afwisselend thuis, op de Hogehilweg of de campussen werken.

## ASIF

Naast het 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 11 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 20 miljard euro in projecten die zorgen voor economische groei op de lange termijn. Het fonds is een initiatief van de ministeries van Economische Zaken en Klimaat en Financiën.

In 2020 heeft de stichting Quantumdelta NL een projectaanvraag opgesteld voor steun uit het Nationaal Groeifonds, gesteund door circa 70 bedrijven en maatschappelijke organisaties. Een van de leidende partijen van Quantumdelta NL is QuSoft, waarin de UvA en het Centrum Wiskunde & Informatica werken aan vraagstukken rond quantumtechnologie.

In 2021 heeft het ministerie van Economische Zaken en Klimaat de volledige van aanvraag 615 miljoen euro gehonoreerd om de ontwikkeling van quantumtechnologie te stimuleren.

Met de projectaanvraag heeft Quantumdelta NL als doel een nieuwe digitale hightechindustrie op te bouwen met een potentie van 30.000 hoogwaardige banen. Het programma is gebaseerd op de Nationale Agenda Quantum Technologie uit 2019 en heeft al een impulsfinanciering ontvangen van M€ 23,5. De looptijd van het programma is 7 jaar (2021-2027). De aanvraag betreft een investering van M€ 615 als onderdeel van een publieke en private investering van in totaal ongeveer M€ 3.600.

## 7. Duurzaamheid

### Visie en beleid

De UvA leidt nieuwe generaties experts en leiders op en wil op het gebied van verduurzaming bij de voorhoede horen. Om aan deze ambitie invulling te geven is in 2020 het *White paper duurzaamheid – 5 doelen voor een duurzame UvA* opgesteld. Tijdens de huidige Instellingsplanperiode werkt de UvA aan de hand van de doelen in het whitepaper aan duurzaamheid in onderzoek, onderwijs, valorisatie en bedrijfsvoering.

In 2021 zijn er goede stappen gemaakt door het thema duurzaamheid in de Facultaire Strategische Plannen op te nemen en duurzaamheidsplannen voor de faculteiten en diensten op te stellen. Duurzaamheid is in 2021 via een toevoeging aan de kwartaalrapportages ook geïntegreerd in de universitaire planning en control cyclus.

### Duurzaamheid in onderwijs

De UvA wil in alle curricula op passende wijze aandacht besteden aan duurzaamheid en alle studenten de mogelijkheid bieden om zich in duurzaamheid te specialiseren. Om dit te bereiken is er onder meer een UvA-brede duurzaamheidsminor Rethinking Sustainable Societies ontwikkeld, die in 2022 van start gaat.

Daarnaast is er geïnvesteerd in het SustainaStudentLab (SSL), waarin studenten aan opdrachten van bedrijven en publieke instellingen op het gebied van duurzaamheid werken. Het SSL was eerst gericht op studenten van de FNWI, maar opereert nu UvA-breed. Ook heeft er in 2021 een Create a Course Sustainability Editie plaatsgevonden. In deze cursus kunnen studenten zelf een vak over duurzaamheid creëren.

Binnen diverse opleidingen zijn in 2021 nieuwe vakken en tracks op het gebied van duurzaamheid gestart. Ook is het Sustainability Grants Programma van het IIS voortgezet. Dit programma stelt docenten in staat helpt om duurzaamheid in hun onderwijs te verwerken.

### Duurzaamheid in onderzoek

Vanwege de breedte van haar onderzoek is de UvA bij uitstek geoutilleerd om duurzaamheidsvraagstukken te bestuderen. Dit blijkt onder meer uit onderzoek naar de raakvlakken van UvA-onderzoek met de Sustainable Development Goals (SDGs) dat in 2021 is uitgevoerd.

Duurzame welvaart is een van de onderzoeksthema's van het Instellingsplan. Dit betekent dat er in de komende 10 jaar extra geld zal worden gestoken in interfacultair onderzoek naar duurzame welvaart. Daarnaast is Energy transition through the lens of SDGs in 2021 aangewezen als een van de Research Priority Areas, waardoor er financiering beschikbaar komt voor onderzoeksvoorstellen die de bredere effecten van de energietransitie op de Sustainable Development Goals in kaart brengen.

### Duurzaamheid in impact

De UvA heeft, naast de impact via onderzoek en onderwijs, ook impact op verduurzaming via bijvoorbeeld de dochterondernemingen van de UvA Ventures Holding, via onderzoeken van de Amsterdam Green Campus en 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 CO<sub>2</sub>, en Plantics, producent van biologisch afbreekbaar plastic. Nieuw in 2021 was de deelneming in Susophos, een onderneming die waardevolle componenten, zoals fosfaat, wint uit afvalstromen.

Amsterdam Green Campus doet onderzoek naar duurzaamheidsvraagstukken uit de praktijk. In 2021 werd bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar de effecten van het niet onderwerken van mest bij de teelt van bloemkool.

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. Nieuw in 2021 zijn onder meer de KnowledgeHub, een online platform voor samenwerking op het gebied van duurzaamheid, en de Green Office Podcast.

De UvA wil de ecologische voetafdruk met 25% in 5 jaar reduceren. Om dit te bereiken zijn op 9 deelgebieden doelstellingen voor de bedrijfsvoering vastgesteld. Hieronder volgt een rapportage per doelstelling.

#### *Paris Proof*

De UvA wil dat alle UvA-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 m<sup>2</sup> per jaar. Om dit te bereiken is de Routekaart Energietransitie ontwikkeld, waarmee op een overzichtelijke manier aan de verduurzaming van de gebouwen gewerkt kan worden.

Enkele voorbeelden van aanpassingen uit 2021:

- verduurzaming warmwatervoorziening op het Science Park 904 met hergebruikte elektrische boilers van het REC
- aansluiting van gebouw F op het Science Park op lage temperatuurverwarming (ontwerpfase afgerond).
- optimalisering van de inzet van duurzame installaties op het Roeterseiland
- aansluiting van gebouw JK op duurzame koeling van de centrale energievoorziening van het Roeterseiland

In de uitvoering van de Routekaart Energietransitie is, ondanks bovengenoemde aanpassingen, duidelijk geworden dat het behalen van de doelstelling lastiger zal zijn dan aanvankelijk voorzien. Het blijkt in de praktijk niet in alle gevallen mogelijk om de besparingen te realiseren, bleek in de ontwerpfase van BG5 en de Oudemanhuispoort. In 2022 zullen we analyseren welke maatregelen nodig zijn om de beoogde doelstelling toch te behalen.

De coronapandemie heeft daarnaast geleid tot een beperkter gebruik van de UvA-gebouwen. Hierdoor kunnen we op basis van de gebruikscijfers niet goed bepalen in welke mate de UvA op koers is ten opzichte van de doelstelling om in 2040 Paris Proof te zijn.

#### **Historisch rapport uitgebracht op klimaatveranderingsconferentie over het Amazonegebied**

Tijdens de COP26-conferentie in Glasgow is een wetenschappelijk rapport gepresenteerd over de situatie in het Amazonebekken: het Science Panel for the Amazon Assessment Report. Dit rapport is opgesteld door meer dan 200 wetenschappers en is de meest diepgaande, uitgebreide en holistische wetenschappelijke beoordeling die ooit is gemaakt van de toestand van het Amazonebekken. Het rapport waarschuwt dat het Amazonegebied een catastrofaal omslagpunt nadert als gevolg van ontbossing, bosbranden en klimaatverandering. Het overschrijden van dit omslagpunt kan resulteren in een permanent verlies van regenwoud, aldus de wetenschappers. Carina Hoorn, hfd aan het Instituut voor Biodiversiteit en Ecosysteem Dynamica (IBED) is de hoofdauteur van het eerste hoofdstuk van het rapport over de geologie en geodiversiteit van de Amazone (*Three Billion Years of History*) en coauteur van het tweede hoofdstuk (*Evolution of Amazonian Biodiversity*). Hoorn stelt: "Het Amazonegebied is een van de belangrijkste hotspots voor biodiversiteit op aarde. Als we het nu verloren laten gaan, is het voor altijd verdwenen."

#### **2 SEPTEMBER**

De resultaten van de medewerkersmonitor zijn bekend. 35% van de medewerkers deed mee aan het onderzoek. Zij zijn in het algemeen tevreden over het werken bij de UvA en de waardering voor de UvA als werkgever is toegenomen.

### *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. De UvA ligt in grote lijnen op koers voor de doelstelling voor het ASP. Uitgezonderd is vooralsnog het gebruik van aardgas voor stoombevochtiging en in de laboratoria, omdat aardgas voor deze toepassingen nu nog de meest duurzame optie is.

Het grootste deel van het aardgas gaat naar het Universiteitskwartier. Een energieplan is opgesteld en de eerste grote stap is gezet, met de uitrusting van de nieuwe Universiteitsbibliotheek met WKO (warmtepomp met seizoensopslag).

Het totale gasgebruik is in 2021 licht gestegen ten opzichte van 2020. Dit komt doordat 2021 een kouder jaar was en doordat de WKO-installatie op Roeterseiland enkele weken een storing had.

### **Een chemische minifabriek op zonne-energie**

Timothy Noël, hoogleraar Flow Chemistry, ontwikkelde met zijn team bij het Van 't Hoff Institute for Molecular Sciences (HIMS) een volledig operationele minireactor op zonne-energie. Deze 'minifabriek' kan in de toekomst mogelijk gebruikt worden voor de productie van fijnchemicaliën op afgelegen locaties op aarde en misschien zelfs op Mars.

De minifabriek is gebaseerd op het concept van de fotochemie, waarbij zonlicht wordt gebruikt om de chemische synthese rechtstreeks aan te drijven. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een fotokatalysator die de synthese aandrijft wanneer hij wordt verlicht. Normaal gesproken worden daarvoor meestal krachtige leds of andere lichtapparaten gebruikt.

Door direct zonlicht te gebruiken is de synthese volledig duurzaam en maakt het werken op afgelegen locaties mogelijk. De onderzoekers presenteren hun *off-grid* fotochemiesysteem in een artikel in het wetenschappelijke tijdschrift ChemSusChem.

### *Duurzame energieopwekking*

De UvA streeft naar optimaal gebruik van de opwek mogelijkheden op de eigen campus. In dit kader zijn in 2021 trajecten gestart voor het plaatsen van zonnepanelen op REC H en REC BCD (uitvoering 2022) en SP 107 (uitvoering 2023).

In 2021 is circa 381,2 MWh elektriciteit zelf opgewekt. Dit betreft 1,2% van het totale elektriciteitsverbruik. Daarmee zijn we ver verwijderd van het doel van 10% eigen duurzame opwek in 2026. In 2021 is onderzocht of de braakliggende terreinen op het ASP uitkomst kunnen bieden, maar deze terreinen blijken helaas te beperkt beschikbaar. In 2022 zal gekeken worden naar alternatieve manieren om de eigen opwek te verhogen.

### *Campussen: circulair, natuurinclusief en klimaatbestendig*

In 2021 is bij de nieuwbouw van LAB42, de renovatie van REC P en de verduurzaming van REC JK stevig ingezet op circulariteit. In REC P zal een groot deel van de inrichting, waaronder het sanitair, worden hergebruikt en bij de verduurzaming van REC JK zal een grote hoeveelheid installatiecomponenten (met een waarde van circa € 90.000) worden hergebruikt.

Bij de nieuwbouw van LAB42 wordt gekeken of (meer) hergebruik van materialen mogelijk is. Het project is diepgaand geëvalueerd door externe onderzoekers. Uit deze evaluatie zijn onder meer verbeterpunten gekomen voor het demonteerproces en de reductie van de milieu-impact van materiaalgebruik.

In 2020 en 2021 zijn alle campussen onderzocht op klimaatbestendigheid. Deze rapportages vormen belangrijke input voor maatregelen om campussen groener te maken, meer ruimte te bieden aan biodiversiteit en overlast van hitte, droogte of hevige regenval te verminderen. Op het ASP zijn de rapportages een inspiratiebron geweest bij het samenstellen van het Bouwstenenboek, een handboek dat gebruikt kan worden bij de inrichting van de openbare ruimte.

### **10 SEPTEMBER**

De werving en selectie start voor het talentenprogramma voor gepromoveerde onderzoekers uit ondervertegenwoordigde groepen. Het programma komt voort uit de Nota Diversiteit. Hiermee zet de UvA een stap om de etnische diversiteit van het medewerkersbestand te helpen vergroten.



*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 zijn de faculteiten en gemeenschappelijke diensten overeengekomen om de gebruiksduur van laptops op te rekken naar 5 jaar en die van smartphones naar 4 jaar. De vervanging van circa 2.800 laptops (UvA en HvA) uit 2018 is naar aanleiding van het besluit van 2022 verplaatst naar 2023.

Op een langere levensduur wordt reeds gestuurd bij de inkoop van apparatuur. Bij de marktverkenning voor de aanbesteding van mobiele telefonie is een levensduur van 4 jaar bijvoorbeeld meegegeven als randvoorwaarde.

Naast levensduur is duurzame productie een belangrijke factor bij de reductie van de ecologische voetafdruk. Ook hierin zijn stappen gemaakt: na een succesvolle pilot is de Fairphone opgenomen in het assortiment van onze telecomaانبieder. De Fairphone is deels gemaakt van gerecyclede materialen.

*Voedsel dat past bij de kennis van planetaire grenzen*

De UvA wil de CO<sub>2</sub>-uitstoot van de banqueting met 50% reduceren in 2022 en de CO<sub>2</sub>-uitstoot van het in de kantine verkochte voedsel met 25% in 2026 hebben teruggebracht ten opzichte van 2018. In 2021 zijn enkele belangrijke stappen gezet: de verkoop van PET-flesjes met water zonder koolzuur is beëindigd en het aantal watertappunten is uitgebreid. Ook zal de melk in de koffieautomaten worden vervangen door plantaardige melk.

Uit een pilot in de kantine van het AUC en op 2 HvA-locaties is gebleken dat enkel het verhogen van het vegetarische en veganistische aanbod een gering effect heeft: studenten en medewerkers gaan er niet meer plantaardig voedsel door consumeren. In 2021 is onderzoek uitgevoerd naar het beïnvloeden van gedrag in relatie tot de eiwittransitie (door het lectoraat Psychologie voor een duurzame stad van de HvA) en naar de invloed van prijsdifferentiatie (door studenten). De resultaten van deze onderzoeken worden in 2022 bekend. Mogelijk kunnen de resultaten als inspiratiebron dienen bij het vinden van succesvolle manieren om de consumptie van plantaardige eiwitten te verhogen.

*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 2021 zijn geen acties ondernomen die specifiek gericht zijn op deze doelstelling.

*Grondstoffengebruik*

In 2021 is de Grondstoffenvisie vastgesteld en goedgekeurd. Uitgangspunt is om afval maximaal te verwerken tot nieuwe grondstoffen. Op basis van de visie is een aanbesteding voor de afvalverwerking gestart en bijna afgerond (start: april 2022). Ook heeft er een aanbesteding voor inzamelsystemen plaatsgevonden (start implementatie: tweede kwartaal van 2022).

*Reductie ecologische voetafdruk van alle reizen*

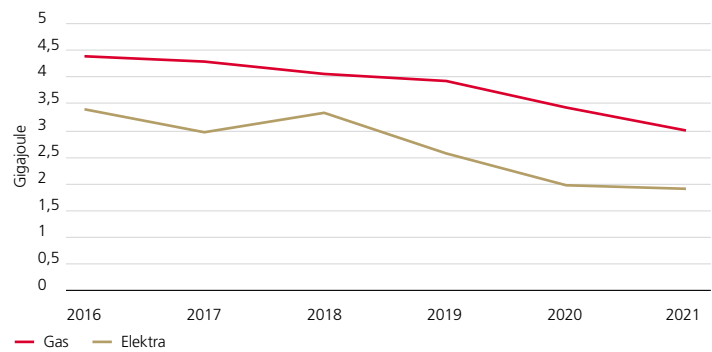
In 2021 is het reisbeleid aangescherpt om de ecologische voetafdruk te verkleinen: medewerkers kunnen niet meer vliegen naar bestemmingen die met de trein binnen 6 uur bereikbaar zijn en de trein heeft de nadrukkelijke voorkeur bij bestemmingen die binnen 8 uur bereikbaar zijn. Dit beleid is geïntegreerd in het nieuwe boekingsportaal voor dienstreizen. Met deze aanscherping wil de UvA de CO<sub>2</sub>-uitstoot door reizen van medewerkers in 2026 met 25% gereduceerd hebben ten opzichte van 2018.



## Gegevens over de milieubelasting

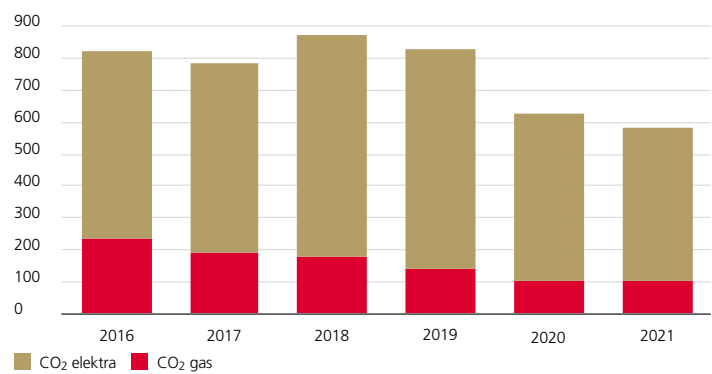
### Energieverbruik per student in GJ

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



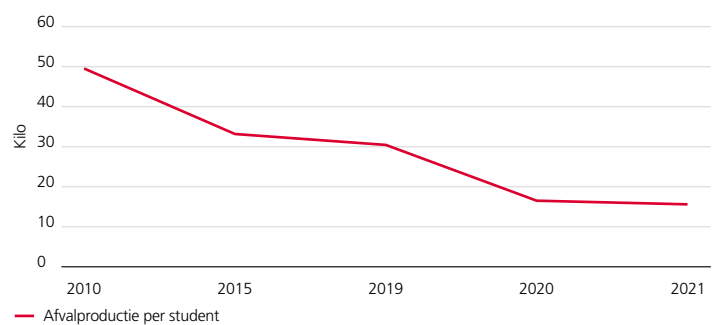
### CO<sub>2</sub>-equivalent in kg/student

De grafiek toont het CO<sub>2</sub>-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	169	164	70
Gas [m3]	9.400.000	1.912.913	2.097.946	0

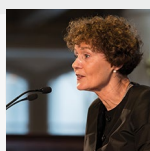
*Reductie ecologische voetafdruk van alle reizen*

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 CO<sub>2</sub>-uitstoot door reizen van medewerkers in 2026 met 25% gereduceerd hebben ten opzichte van 2018.

*Mobiliteit*

In 2020 is, naar aanleiding van een afstudeeronderzoek uit 2019, een centraal afleverpunt voor de UvA en HvA ingericht waar alle zakelijke pakketten binnenkomen. Van hieruit worden pakketten gebundeld uitgeleverd met elektrisch vervoer. Dat vermindert (vervuilend) transport in de stad. Met de realisatie van dit project hebben de UvA en HvA een volgende stap gezet in duurzame bevoorrading.

De bestaande centrale hub voor de levering van goederen, zoals servers, laptops en telefoons, is verder uitgebreid. Bij levering via de hub hoeven er door bundeling minder bestelbussen de stad in. Er worden minder kilometers in de stad gereden en het laatste stuk, vanaf de hub in Duivendrecht naar de campus, wordt elektrisch afgelegd. Dit is goed voor de luchtkwaliteit en vermindert CO<sub>2</sub>-uitstoot.



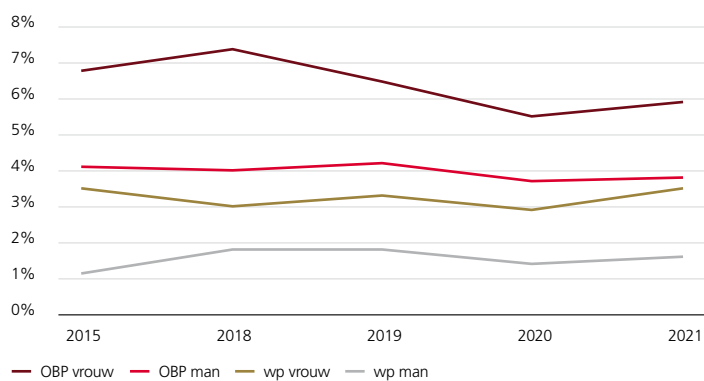
6 SEPTEMBER

Het studiejaar gaat zonder 1,5 meter maatregel van start. Geert ten Dam opent het academisch jaar in de Aula. Samen met studenten en jonge medewerkers vraagt Ten Dam zich af: wat is onze gedroomde toekomst voor de generatie Alpha – de generatie die nu opgroeit?

## Kentallen sociaal beleid

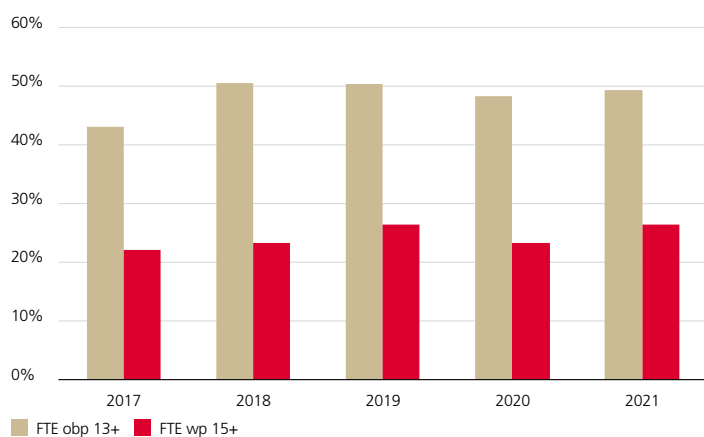
### Ziekteverzuim WP en OBP

Het verzuim onder het wp beliep 2,4% en dat onder het obp 5,0%. De grafiek laat zien hoe het gemiddelde ziekteverzuim zich de afgelopen jaren ontwikkelde.



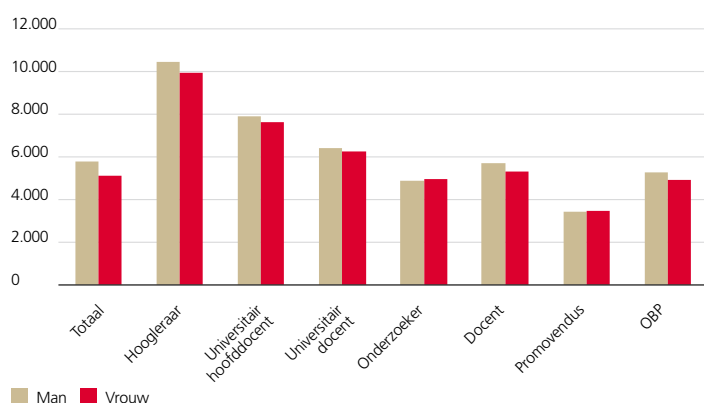
### Vrouwen in hogere schalen

De grafiek toont de ontwikkeling van het percentage vrouwen in de circa 10% hoogste functies. In het wp betreft het circa 325 functies van schaal 15 en hoger (vrijwel allemaal hoogleraren) en in het obp circa 152 leidinggevende en senior-functies van schaal 13 en hoger.



### Gemiddeld brutosalairis per maand per fte, in euro, excl FdG

De grafiek toont voor de UvA als geheel de beloningsverhouding in 2021 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 wel 18% is, komt door het lage aandeel vrouwelijke hoogleraren en een hoog aandeel vrouwen in sommige lagere functies.



## 8. Personeelsbeleid

### Medewerkers

#### *Personeelsbestand*

De UvA is een publieke werkgever op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Eind 2021 waren er 5.493 medewerkers in dienst van de UvA. Dit is een toename van 325 fte in vergelijking met 2020.

De omvang van zowel het wetenschappelijk (wp) als ondersteunend personeel (obp) in het personeelsbestand groeide. De verhouding tussen het wp en het obp in 2021 was 59:41. Met uitzondering van de Faculteit der Tandheelkunde nam het aantal medewerkers bij alle faculteiten toe.

Op de UvA-medewerkers waren in 2021 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).

#### *Ziekteverzuim*

In 2021 steeg het ziekteverzuim (3,5%) en daalde de meldingsfrequentie (0,4) ten opzichte van het voorgaande jaar (respectievelijk 2,9% en 0,5). Het percentage medewerkers dat zich niet ziekmeldde, steeg in vergelijking met 2020 van 76% naar 77%.

Voor het wetenschappelijk personeel steeg het verzuimpercentage met 0,3% naar 2,4%. Bij het ondersteunend personeel was er sprake van een stijging van 4,1% naar 5,0%. Het langdurig verzuim bleef gelijk. De medewerkers melden zich gemiddeld minder vaak ziek, maar blijven wel iets langer ziek.

#### *Arbodienst*

De Arbodienst Amsterdam UMC en de UvA hebben de afgelopen jaren ingezet op het verder ontwikkelen van de veiligheid, preventie en verzuim-/re-integratiebegeleiding binnen de organisatie. Deze inspanningen zijn het afgelopen jaar geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat niet alle afgesproken doelstellingen voor verbetering van de dienstverlening volledig behaald zijn. Na afstemming met de COR is daarom besloten de samenwerking met de Arbodienst Amsterdam UMC 2 jaar te verlengen en in deze periode een aanbestedingstraject te starten om een nieuwe arbodienst te vinden.

#### *Loopbaanbeleid*

Om de strategische ambities te realiseren is een goede en evenwichtige samenstelling van het personeelsbeleid belangrijk. Met strategische personeelsplanning probeert de UvA te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen en te sturen op de gewenste samenstelling van het personeelsbestand op de middellange termijn. Het succes van de UvA hangt immers af van de kennis, talenten en motivatie van haar medewerkers. Dit vereist een aantrekkelijke werk- en leeromgeving waarin alle medewerkers, ongeacht het dienstverband, trots zijn op hun werk en de UvA als werkgever.

De verwachting is dat medewerkers zelf regie nemen over hun loopbaan. Om dat te bereiken investeert de UvA in de professionele en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

Een van de uitgangspunten van het loopbaanbeleid van de UvA is dat het wetenschappelijk personeel met een vast dienstverband het uitvoeren van onderzoek combineert met taken op het gebied van onderwijs. De praktijk wijst echter uit dat het niet mogelijk is om in de onderwijsvraag te voorzien zonder de inzet van medewerkers met overwegend onderwijsgevende taken. Deze zijn vaak



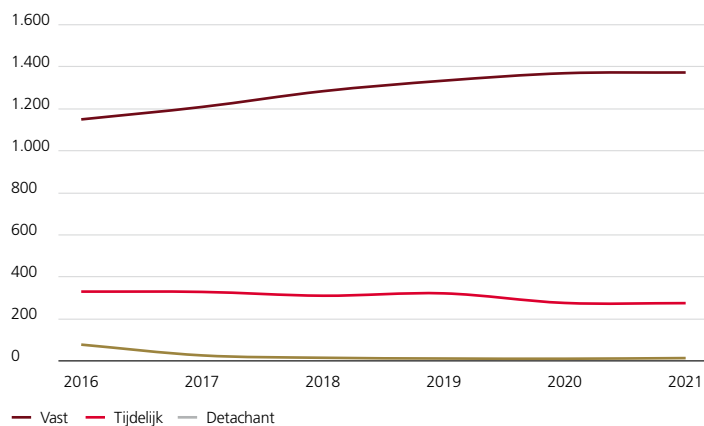
22 SEPTEMBER

Het College van Bestuur heeft prof. dr. Hans van Goudoever benoemd tot decaan van de Faculteit Geneeskunde. De benoeming gaat per 1 januari 2022 in. Van Goudoever volgt prof. dr. Hans Romijn op.



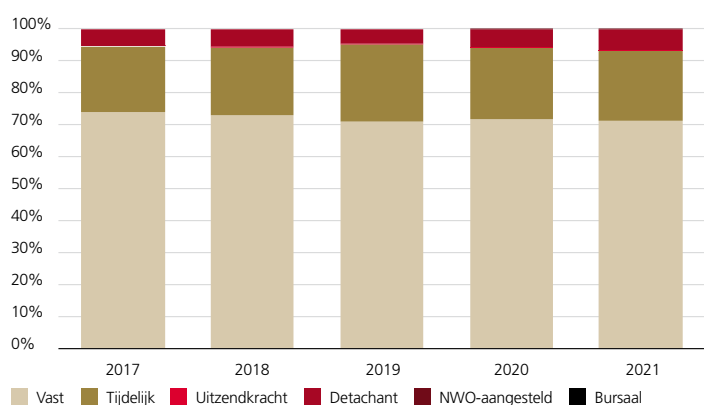
## Tijdelijke aanstellingen in onderwijsgevende functies

### Onderwijsgevende staf aan de UvA naar type dienstverband, excl FdG



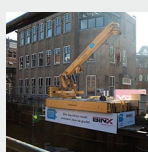
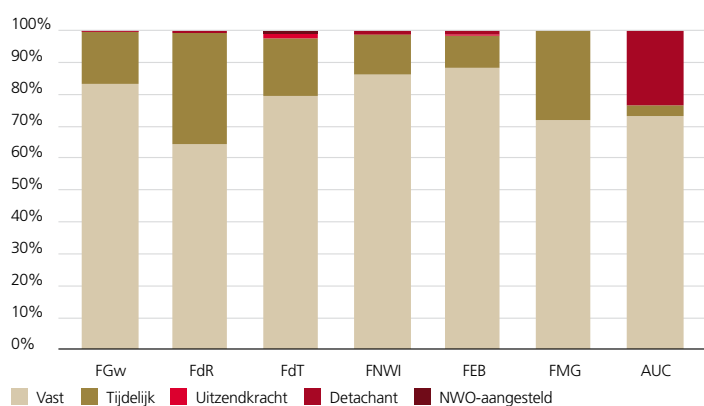
### Onderwijsgevende staf aan de UvA naar type dienstverband, excl FdG

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



### Tijdelijke onderwijsgevende staf naar faculteit, 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 2021).



28 SEPTEMBER

Het bouwtransport voor de nieuwe Universiteitsbibliotheek gaat vanaf nu over water. Zowel voor de UvA als voor de gemeente Amsterdam is dit een baanbrekende innovatie in bouwtransport, omdat een groot bouwproject dat niet direct aan de kade gelegen is, wordt bevoorradat vanaf het water.

werkzaam op basis van een tijdelijk dienstverband. De UvA hanteert een streefcijfer van maximaal 22% aan tijdelijke dienstverbanden voor het wetenschappelijk personeel met onderwijsgevende taken. In 2022 wordt bekeken in hoeverre een herijking van het loopbaanbeleid voor deze groep medewerkers noodzakelijk is.

#### *Medewerkersmonitor 2021*

In april ontvingen 6.789 medewerkers van de UvA (inclusief ACTA-medewerkers en HvA-medewerkers van de gemeenschappelijke diensten, exclusief medewerkers van de FdG) een uitnodiging om deel te nemen aan de tweejaarlijkse Medewerkersmonitor. In totaal heeft 35% van de medewerkers de vragenlijst ingevuld.

Uit de resultaten komt naar voren dat medewerkers tevreden zijn over het werken aan de UvA en dat de waardering voor de UvA als werkgever wederom is toegenomen. De signalen over hoge werkdruk houden ook in 2021 aan. Dit heeft waarschijnlijk deels te maken met de noodzaak om thuis te werken en online les te geven tijdens de coronapandemie. Tegelijkertijd geven medewerkers aan minder vaak ongewenst gedrag te hebben meegemaakt. Ook dit ligt mogelijk anders aan het feit dat de meeste medewerkers het afgelopen jaar grotendeels thuisgewerkt hebben.

Een steekproef van de medewerkers is tweewekelijks bevestigd over de consequenties van het thuiswerken als gevolg van de coronapandemie, de UvA Crisismonitor. De resultaten van deze monitor laten zien dat een select gedeelte van het personeel thuiswerken meer belemmerend vond. Voor deze groep zijn er enkele specifieke voorzieningen getroffen. Het betrof vaker wetenschappelijk dan ondersteunend personeel.

#### *Maatregelen naar aanleiding van corona*

Ook in 2021 waren er enorme inspanningen van alle UvA-medewerkers nodig om de taken op het gebied van onderwijs, onderzoek en ondersteuning met behoud van kwaliteit zoveel mogelijk door te laten gaan. De UvA had te maken met meerdere lockdowns, waarbij thuiswerken noodzakelijk was en colleges alleen online konden plaatsvinden. Thuiswerken bleek vaak ingewikkeld en zwaar, zeker voor collega's met jonge kinderen die door de lockdown niet naar school of de kinderopvang konden. Ook kregen veel collega's zelf of in hun naaste omgeving te maken met besmettingen.

Na de lockdowns bleven de zorgen over mogelijk besmettingen in het onderwijs of op andere werkplekken bestaan. Om de situatie voor de medewerkers te verlichten heeft het College van Bestuur verschillende maatregelen genomen op het gebied van taakverlichting, versoepeling van de toekenning van verlof en faciliteiten voor extra kinderopvang. Vanuit de Ministeries van OCW en SZW kwamen bovendien subsidiegelden beschikbaar als tegemoetkoming in de kosten voor het in dienst nemen van tijdelijk ondersteunend personeel om de continuïteit van het onderwijs te kunnen waarborgen. De extra capaciteit is ingezet in de ondersteuning bij examencommissies, in de ontwikkeling van digitale onderwijsinstrumenten en bij de roostering.

#### *Werkdruk*

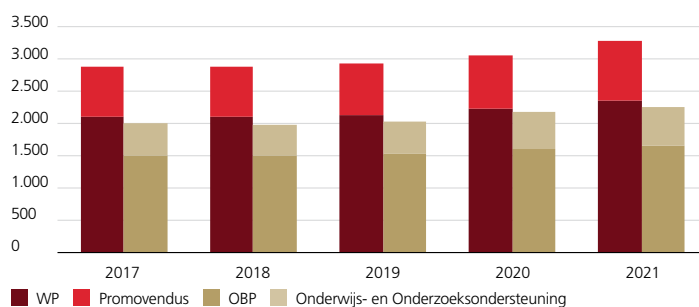
Een van de doelstellingen van het programma *Grip op werkdruk* was het identificeren van de belangrijkste factoren achter de beleefde werkdruk. In dit programma werd geconcludeerd dat de problematiek deels verschilt per faculteit, centrale dienst of stafdienst. Naar aanleiding hiervan zijn er 24 decentrale projecten gestart om de werkdruk structureel te verlagen. Deze projecten worden gefinancierd uit de centrale werkdrukmiddelen.

Enkele projecten zijn door de coronacrisis later van start gegaan of hebben vertraging opgelopen. In 2022 worden de ervaringen die binnen de verschillende projecten zijn opgedaan, gedeeld om op basis daarvan verdere maatregelen te nemen. Ter aanvulling op het programma *Grip op werkdruk* worden er vanuit de centrale stafafdeling HRM trainingen en coachingstrajecten aangeboden gericht op de omgang met werkdruk en werkstress.

## Verhoudingen WP en OBP

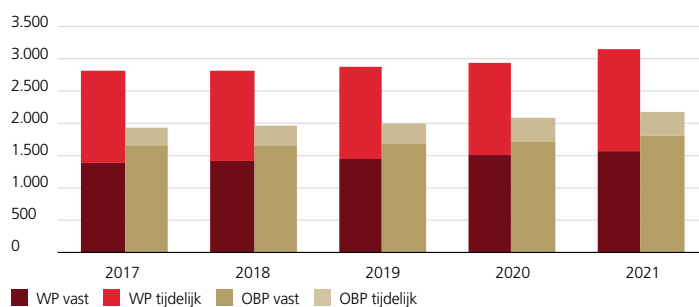
### Verhouding WP/OBP

Dit overzicht toont de verhouding WP en OBP waarbij het aantal promovendi en de onderwijs- en onderzoeksondersteuning apart zichtbaar is gemaakt



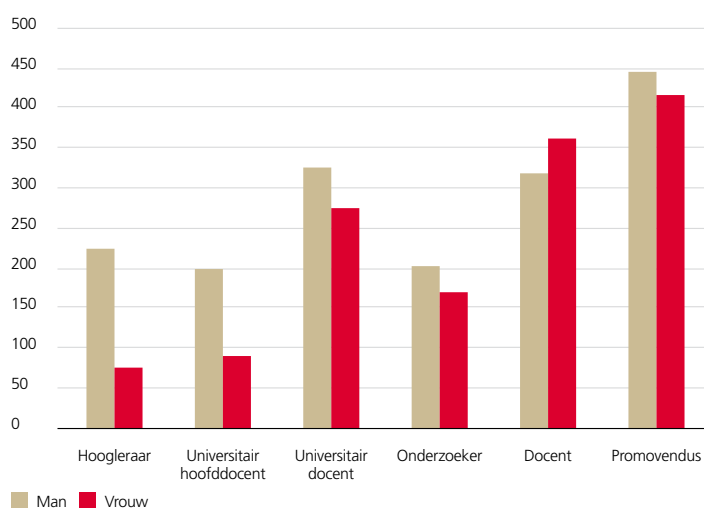
### Verhouding vast/tijdelijk personeel

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.



### *Erkennen en Waarderen*

Zowel op nationaal als internationaal vlak is er behoefte aan vernieuwing van het systeem van erkennen en waarderen van academici. Tot voor kort lag de focus bij de evaluatie van wetenschappelijke prestaties op kwantificeerbare onderzoeksprestaties. Dit doet echter geen recht aan wat goede wetenschap is en ook niet aan de veel bredere academische waarde. Zowel prestaties op het gebied van onderzoek die minder makkelijk meetbaar zijn, als prestaties op het gebied van onderwijs, maatschappelijke impact en leiderschap (en patiëntenzorg) blijven hierdoor onderbelicht.

Het CvB heeft een commissie ingesteld die zich richt op een meer gebalanceerde manier van het erkennen en waarderen. In 2021 heeft de commissie verschillende medewerkers en groeperingen binnen de UvA bevraagd over erkennen en waarderen in relatie tot differentiatie in loopbaanpaden, samenwerking in teams en leiderschap. Daarnaast is er een UvA-brede digitale dialoog over erkennen en waarderen gestart. In 2022 zal de commissie een rapport met aanbevelingen aanbieden aan het CvB.

### *UvA Opportunity Programma*

In oktober 2021 is de derde editie van het UvA Opportunity Programma (UOP) voor ondersteunend personeel van start gegaan. Het programma is bedoeld om talentvolle medewerkers de kans te bieden zich versneld te ontwikkelen en wellicht door te groeien naar een volgende loopbaantrap. Daarnaast levert het UOP een bijdrage aan de versterking van kwaliteit en innovatie van de ondersteunende disciplines van de UvA en de HvA.

Het programma is inmiddels een vaste waarde binnen het loopbaanbeleid voor ondersteunend personeel. In 2022 zal er gewerkt worden aan de versterking van de UOP-talentcommunity.

### *Academisch leiderschap*

Leidinggevendenden hebben een sleutelrol als het gaat om het realiseren van de kerntaken en doelen van de UvA. De UvA gaat hierbij uit van coachend en verbindend leiderschap. In 2021 zijn er 2 edities van het programma Academisch Leiderschap georganiseerd. Hierbij werd specifiek aandacht gegeven aan thema's als gespreksvaardigheden, werkdruk en sociale veiligheid. Daarnaast is het nieuwe programma Strategisch Leiderschap gestart, waarvan in 2022 de tweede editie zal starten.

Leiderschap is niet alleen belangrijk voor medewerkers in een formele leidinggevende rol, maar bijvoorbeeld ook bij de begeleiding van promovendi. In 2021 heeft de UvA daarom het programma *Superb Supervision* ontwikkeld. In dit programma wordt stilgestaan bij de vaardigheden die essentieel zijn om op een goede manier supervisie te houden, zoals het geven van gerichte feedback, tijd nemen om te luisteren en inhoudelijk bijdragen aan onderzoek. Vanwege de hoge interesse en het succes van het programma, wordt *Superb Supervision* ook in 2022 aangeboden.

De meeste wetenschappelijke medewerkers zijn in de eerste plaats vakinhoudelijk gemotiveerd en vervullen een leidinggevende rol op tijdelijke basis. De UvA streeft ernaar hen zo goed mogelijk te helpen bij het uitvoeren van hun managementtaken. De faculteiten investeren onder meer in hoogwaardige ondersteuning van bedrijfsvoerders om wetenschappelijke medewerkers met een leidinggevende rol zoveel mogelijk te ontzorgen en meer ruimte te bieden om zich te richten op zaken als talentontwikkeling en het borgen van een veilige en prettige werkcultuur.

### *Sociale Veiligheid*

Om een positief werk- en studieklimaat te realiseren werkt de UvA actief aan sociale veiligheid, middels onder meer voorlichting, laagdrempelige hulp en meldpunten. In 2021 zijn het *Reglement vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen* en de Klachtenregeling voor studenten en medewerkers herzien. Daarnaast is het *Reglement ombudsfunctionaris* vastgesteld en is er een nieuwe ombudsfunctionaris benoemd.



#### 1 OKTOBER

De nieuwe Educatieve Master Primair Onderwijs (EPMO) wordt aangekondigd: de eerste universitaire master voor leraar basisonderwijs. EPMO is een joint degree tussen VU, UvA en Universiteit Leiden en start in september 2022.

In 2021 is onder meer een campagne gestart om de bewustwording van ongewenst gedrag te vergroten, bij iedereen in de organisatie. De campagne gaat in op het effect dat bepaald gedrag kan hebben en de mogelijkheden om er iets aan te doen.

Op de campagnepagina [www.uva.nl/oogvoorelkaar](http://www.uva.nl/oogvoorelkaar) komt alles over sociale veiligheid samen, met tips voor het bespreekbaar maken van moeilijke onderwerpen, aanbod van trainingen, een overzicht van relevante bijeenkomsten en voorstellingen en de gedragscode voor sociale veiligheid. Daarnaast zijn er uitvoeringen van het theater- en discussieprogramma *The Learning Curve* georganiseerd bij de faculteiten.

### *Diversiteit*

De UvA wil een leer-, werk- en ontwikkelplek zijn waar alle medewerkers en studenten zich thuis voelen, op basis van gelijke kansen en in een omgeving die vrij is van discriminatie en vooroordeel.

De UvA streeft naar een toename van het aandeel vrouwen in hogere wetenschappelijke functies. Het percentage vrouwelijke hoogleraren bedraagt in 2021 25%. Eind 2030 moet dit percentage gestegen zijn naar 30%. In lijn met het UvA Gender Equality Plan en de Horizon Europe criteria, zal de UvA zich de komende jaren ook in blijven zetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers in andere wetenschappelijke functies.

Na een succesvolle pilot in 2020-2021 is in 2021 de tweede editie van het 'Mentorprogramma voor talent' gestart. Met 75 mentees en evenveel mentoren is het aantal deelnemers bijna verdubbeld ten opzichte van de pilot. Het doel van het programma is om bij te dragen aan een inclusieve werk-omgeving bij de UvA. Naast UvA-medewerkers neemt dit keer ook een aantal medewerkers van het Amsterdam UMC en de Amsterdamse KNAW-instituten aan het programma deel.

In 2021 zijn de best practices binnen de faculteiten en bij andere universiteiten op het gebied van diversiteitstrainingen in kaart gebracht. Op basis van deze best practices werken we toe naar een UvA-breed aanbod variërend van bias- en werving & selectie-trainingen tot workshops op het gebied van interculturele competenties. Diversiteit is een belangrijk onderdeel binnen het al aanwezige professionaliseringsaanbod en maakt onderdeel uit van de leergangen Strategisch Leiderschap, Basiskwalificatie Onderwijs en Senior Kwalificatie Onderwijs.

Diversiteit is daarnaast meegenomen in de ontwikkeling van de nieuwe werving & selectieprocedure. Onderdeel van de nieuwe inclusieve wervingsaanpak is de aanstelling van een 'diversity advocate' in selectiecommissies, een diverse samenstelling van selectiecommissies en het D&I-trainingsaanbod.

Meer inzicht in de activiteiten van de UvA op het gebied van Diversiteit & Inclusie zijn ook terug te vinden in het jaarverslag van de Centrale Diversity Officer.

### *Participatiebanen*

In lijn met de Banenafpraak en het Wettelijk quotum arbeidsbeperkten wil de UvA in 2024 een totaal van 245 participatiebanen gerealiseerd hebben. Ten opzichte van 2020 is het aantal participatie-banen, ondanks de doorlopende coronabeperkingen, licht gestegen naar 113,3 fte (à 25,5 uur). Het merendeel van de banen wordt ingevuld door Facility Services (FS) in samenwerking met het sociaal werkbedrijf Pantar.

De groei van het aantal banen wordt geremd door de krappe arbeidsmarkt. De komende jaren zal de UvA meer inzetten op het realiseren van participatiebanen via de inkoop van diensten, stageplekken voor mbo-studenten uit de doelgroep en het plaatsen van hoger opgeleiden met een arbeidsbeperking.



### 12 OKTOBER

Op vijf zaterdagen vinden feestelijke diplomaceremonies met buluitreikingen plaats in Amsterdam voor meer dan 100 online gepromoveerden, die vanachter hun computer hun proefschrift verdedigden vanwege de coronamaatregelen.

*HR-programma 2021-2026*

De afdeling HRM is gestart met de eerste stappen om op basis van het nieuwe Instellingsplan tot een breed gedragen, toekomstgericht HR-programma te komen voor de komende jaren. Belangrijke thema's uit het Instellingsplan 2021-2026, zoals leiderschap, diversiteit en erkennen en waarderen zullen hierin een belangrijke plaats innemen. Het doel is om in het voorjaar van 2022 een nieuw HR-programma te kunnen presenteren.

*Nieuwe cao*

In 2021 is er een akkoord bereikt over de nieuwe cao-NU. Een belangrijke doelstelling van deze cao is het wegnemen van onzekerheden en ervaren werkdruk. Zo is bepaald dat wetenschappelijk en ondersteunend personeel vast in dienst komen na een tijdelijk contract van 12 maanden. In de cao is verder opgenomen dat de salarissen per 1 juli 2021 met 1,64 % werden verhoogd en per 2022 met nog eens 0,36 %. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt voor een eenmalige uitkering, een thuiswerkvergoeding en een internetvergoeding.

*Lokaal Overleg*

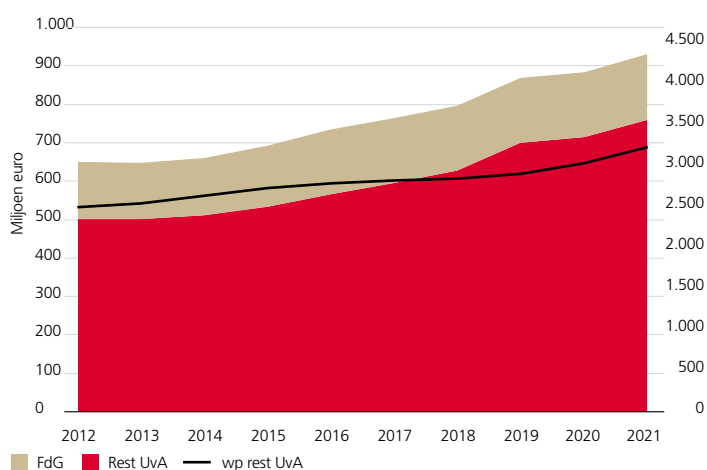
In het Lokaal Overleg overlegt het College van Bestuur met vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties over de algemene gang van zaken bij de universiteit en de verwachtingen over de werkgelegenheid, de cao-afspraken en het sociale beleid van de UvA.

In 2021 zijn er 5 reguliere vergaderingen van het Lokaal Overleg en meerdere technische overleggen gehouden. Hierin zijn onder meer besproken: de besteding van de arbeidsvoorwaardengelden, de reiskostenvergoeding en aanpassingen in het Sociaal Statuut. De aanpak van werkdruk staat standaard op de agenda van het Lokaal Overleg en ook de positie van docenten binnen de UvA komt regelmatig aan bod.

## Langjarig financieel trendbeeld

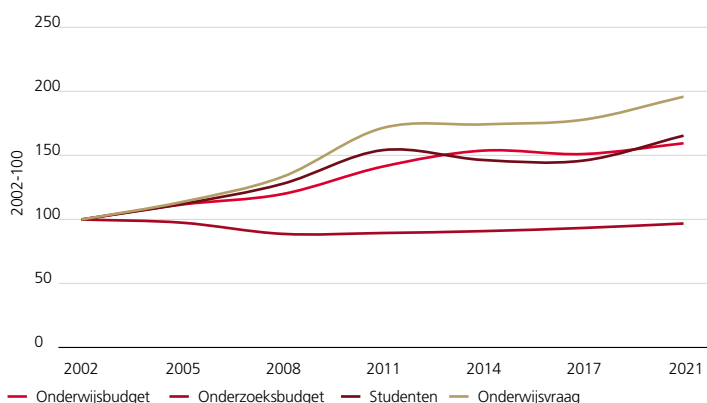
### Toename omzet UvA met en zonder Geneeskunde

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.



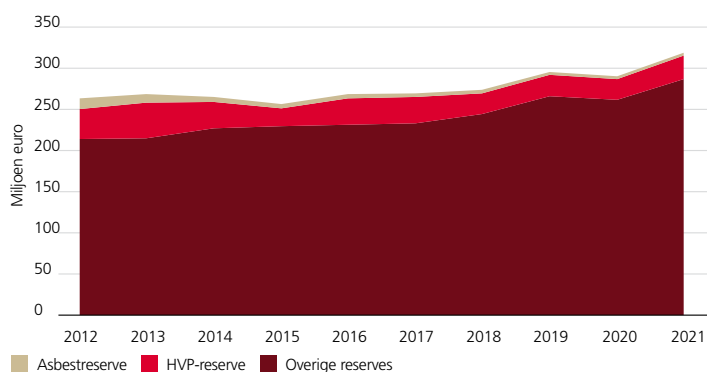
### Ontwikkeling van eerste geldstroom en onderwijsvraag sinds 2002 (gecorrigeerd voor inflatie)

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.





## 8. Financieel verslag

### Financieel resultaat 2021

Het gerealiseerde groepsresultaat over het boekjaar 2021 bedraagt M€ 26,8 positief. In de (enkelvoudige) begroting van 2021 werd uitgegaan van een negatief resultaat van M€ 6,7. Op pagina 118 is een overzicht van de normalisatie van het resultaat opgenomen, waaruit de belangrijke oorzaken van de afwijkingen van de begroting zijn weergegeven. Hierin is zichtbaar dat dit met name incidentele effecten betreft, waaronder de in 2021 toegekende middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs. Dit is het investeringsprogramma voor het herstel en de ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na de coronapandemie (M€ 35,0). Deze middelen waren niet in de begroting 2021 verwerkt; aan de lastenkant was met de effecten van de coronapandemie in de begroting wel reeds rekening gehouden. De rijksbijdragen komen hierdoor M€ 35,0 hoger uit dan begroot. Een deel van de NPO-middelen is nog niet besteed en is via een reservering op de balans beschikbaar voor de uitvoering van de plannen in het bestuursakkoord Onderwijs en Onderzoek 2022 (M€ 4 voor onderwijs en M€ 1 voor onderzoek). Voor een volledige verantwoording van de NPO-gelden verwijzen wij naar hoofdstuk 4 NPO.

In 2021 heeft een versnelling in het vervullen van vacatures plaatsgevonden. Naast het aantrekken van wetenschappelijk personeel zijn voor het opvangen van de werkdruk extra studentassistenten en ondersteunend personeel aangetrokken, deels met de NPO-middelen. Dit heeft geleid tot een hogere personele lasten dan was begroot.

De aanhoudende coronamaatregelen hebben tot extra uitgaven geleid, maar ook tot onderbesteding van materiële budgetten. Ten opzichte van de begroting blijven de overige lasten UvA enkelvoudig M€ 33,0 achter. De besteding zal naar verwachting in 2022 weer aantrekken.

Het positieve jaarresultaat 2021 heeft ertoe geleid dat de solvabiliteit I (eigen vermogen als percentage van het balanstotaal) in 2021 op groepsniveau is toegenomen van 36,0% naar 38,3%. Enkelvoudig is de solvabiliteit I eind 2021 38,2% (eind 2020: 35,9%).

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 Onderwijsinspectie. 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 Onderwijsinspectie hanteert een minimumgrens van 30%. De solvabiliteit II enkelvoudig is toegenomen van 39,8% tot 41,9%, en hierdoor voldoen wij ruim aan de norm.

Op groepsniveau is het percentage gestegen van 40,0% naar 41,9%. De UvA heeft een normatief publiek eigen vermogen dat ruim onder de signaleringswaarde blijft.



14 OKTOBER

Hoogleraar Macro-economie Roel Beetsma is door het College van Bestuur benoemd tot decaan van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde. De benoeming gaat in per 1 februari 2022. Beetsma volgt Han van Dissel op.

## Financieel resultaat 2021

## Geconsolideerde staat van baten en lasten 2021

BEGROTING				BEGROTING			
BATEN	2021	2021	2020	LASTEN	2021	2021	2020
Rijksbijdragen	556,3	520,4	497,7	Personeelslasten	643,0	525,9	591,4
Bijdragen overige overheden	0	0	0	Afschrijvingen	42,7	42,6	44,4
Collegegelden c.a.	94,1	101,5	94,5	Huisvestingslasten	58,3	52,6	57,9
Baten werk in opdracht van derden	254,2	115,4 <sup>1</sup>	241,6	Overige lasten	154,0	137,9	154,7
Overige baten	26,0	23,2	18,9				
<b>Totaal baten</b>	<b>930,6</b>	<b>760,5</b>	<b>852,7</b>	<b>Totaal lasten</b>	<b>897,9</b>	<b>759,0</b>	<b>848,4</b>
				<b>Financiele baten en lasten</b>	<b>7,2</b>	<b>5,8</b>	<b>8,4</b>
				<b>Resultaat deelnemingen</b>	<b>1,2</b>	<b>-2,4</b>	<b>0,4</b>
				<b>Resultaat aandeel derden</b>	<b>0,1</b>	<b>0</b>	<b>(-0,5)</b>
				<b>Totaal lasten</b>	<b>26,8</b>	<b>(-6,7)</b>	<b>(-4,2)</b>

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

RESULTAAT IN M€	REALISATIE 2021	BEGROOT 2021	VERSCHIL
Faculteiten en instituten	36,6	6,1	30,5
Diensten	-9,7	-9,8	0,0
Centraal	-0,7	0,2	-0,9
Concern	2,5	-2,6	5,1
<b>Totaal Onderwijs en Onderzoek</b>	<b>28,7</b>	<b>-6,1</b>	<b>34,8</b>
Vastgoed- en treasuryadministratie	-1,6	-0,6	-1,0
Resultaat enkelvoudig	27,0	(6,7)	33,8
Resultaat overige geconsolideerde gelieerden	-0,2	0	-0,2
Resultaat geconsolideerd	26,8	(6,7)	33,6



21 OKTOBER

Bewustwordingscampagne Oog voor elkaar wordt gelanceerd. Doel is om medewerkers en studenten bewust te maken van wat ongewenst gedrag is en hoe dit bespreekbaar te maken. De campagne is een van de bouwstenen van het Huis van Sociale Veiligheid.

### Intern reservebeleid

Het jaarresultaat is toegevoegd aan de algemene en bestemde reserves binnen het eigen vermogen. Binnen het eigen vermogen is eind 2021 een bedrag van M€ 180,9 aangemerkt als algemene reserve. De faculteiten en diensten hebben samen een totale bestemmingsreserve publiek van M€ 52,1.

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 reserve-positie. Daarmee is ruimte gecreëerd voor belangrijke en noodzakelijke toekomstige investeringen.

De bestemde reserves op facultair niveau worden de komende jaren ingezet voor de versterking van onderwijs en onderzoek en de ambities zoals neergelegd in de Facultaire Strategische Plannen. De bestemde reserve in de vastgoedadministratie is de egalisatiereserve voor de uitvoering van het Huisvestingsplan.

### 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. Vanaf jaarverslag 2022 zal de UvA in het jaarverslag verantwoording afleggen over de *Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten*.

- *Uitbesteding van (delen van) bekostigd onderwijs aan een niet door de overheid bekostigde private organisatie*  
De UvA besteedde in 2021 geen (delen van) bekostigd onderwijs uit aan private organisaties.
- *Investeren van publieke middelen in private activiteiten*  
In 2021 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.

## Balans en reserves 2021

## Geconsolideerde balans per 31-12-2020

ACTIVA	31/12/2021	31/12/2020	PASSIVA	31/12/2021	31/12/2020
<b>Vaste activa</b>					
Immateriële vaste activa	1,9	2,5	Eigen vermogen	330,5	303,6
Materiële vaste activa	549,1	512,6	Voorzieningen	31,4	33,2
Financiële vaste activa	5,9	9,1	Langlopende schulden	190,1	197,1
	<b>556,9</b>	<b>524,2</b>	Kortlopende schulden	311,4	308,5
				<b>863,4</b>	<b>842,4</b>
<b>Vlottende activa</b>					
Voorraden	0,2	1,5			
Vorderingen	77,6	68,4			
Effecten	0	0			
Liquide middelen	228,7	248,3			
	<b>306,5</b>	<b>318,2</b>			
<b>Totaal activa</b>	<b>863,4</b>	<b>842,4</b>	<b>Totaal passiva</b>	<b>863,4</b>	<b>842,4</b>

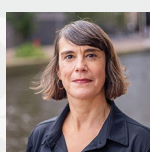
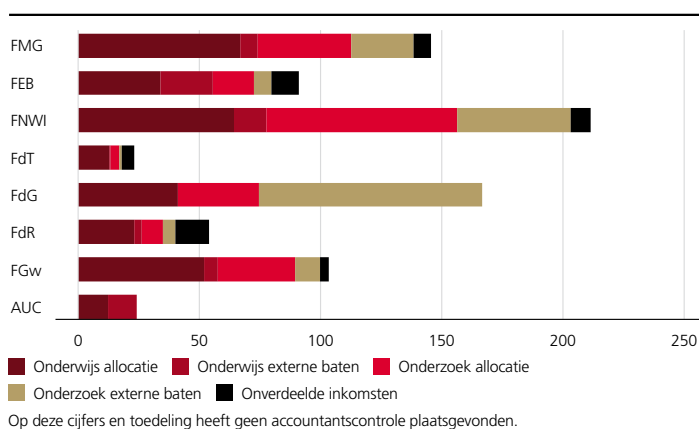
<b>NORMALISERING VAN HET RESULTAAT</b>	<b>2021</b>
Resultaat volgens geconsolideerde jaarrekening	26,8
<i>Indicentele resultaat-effecten</i>	
Gerelateerd aan corona	
- Rijksbijdragen NPO: versnelling referentieraming	17,0
- Besteding middelen bestuursakkoord Onderwijs	0,9
- Vertragskosten onderzoeksprojecten -/- compensatie (NPO, NWO)	0,3
- Ophoging reservering niet opgenomen verlof	-4,3
- Onderbesteding materiele budgetten	14,7
- Meerkosten beveiliging en schoonmaak	-2,6
	26,0
Niet gerelateerd aan corona	
- Niet-bestede doeltoekenningen, waaronder sectorplanmiddelen	2,5
- Cybersecurity kosten	-1,8
- Opschonen en afwikkeling onderzoeksprojecten	2,5
- Pro rata verrekening	1,6
- Afrekening valorisatieprogramma	-0,8
- Actualisatie onderhandenwerk huisvestingsprojecten	-3,7
	0,3
<b>Totaal incidentele resultaat-effecten</b>	<b>26,3</b>
Eliminatie incidentele resultaat-effecten	-26,3
Genormaliseerd exploitatieresultaat 2021	0,5
Overige afwijkingen ten opzichte van de begroting 2021	
- Hogere opbrengsten collegelden (na verrekening NPO korting en compensatie)	5,6
- Resultaat overige geconsolideerde gelieerden	-0,2
- Overige	1,8
Eliminatie van de overige afwijkingen	7,2
	-7,2
Begroot exploitatieresultaat 2021 enkelvoudig	-6,7

BESTEMDE RESERVE PUBLIEK (BEDRAG IN M€)	EIND 2021	EIND 2020	MUTATIE 2021
<b>Faculteiten</b>			
Faculteit der Geesteswetenschappen	7,1	6,8	0,3
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	2,7	2,8	-0,1
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	15,5	9,4	6,1
Faculteit Economie en Bedrijfskunde	2,4	1,1	1,3
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen	13,9	18,5	-4,6
Faculteit der Tandheelkunde	0,1	0,1	0,0
Amsterdam University College	0,3	0,2	0,1
<i>Subtotaal faculteiten</i>	<i>42,0</i>	<i>38,9</i>	<i>3,1</i>
<i>waarvan reserve kwaliteitsafspraken</i>	<i>5,1</i>	<i>3,0</i>	
<b>Diensten en overige eenheden</b>			
Reserve huisvestingsplan	29,4	25,4	4,0
Asbestreserve	3,2	3,2	-
Werkdrukbestrijding	2,4	2,4	-
Centrale reserve wet studievoorschotmiddelen	-	0,1	-0,1
Centrale reserve kwaliteitsafspraken	0,7	0,7	-0,0
Onderwijsvernieuwing-HiC	3,0	3,0	-
Diensten	4,0	4,4	-0,4
Overige	-	0,1	-0,1
<i>Totaal diensten en overige eenheden</i>	<i>42,6</i>	<i>39,3</i>	<i>3,3</i>
<b>Totaal bestemde reserves publiek</b>	<b>84,6</b>	<b>78,2</b>	<b>6,4</b>
<b>TOTAALOVERZICHT RESERVES FACULTEITEN M€</b>			
Totaal bestemde reserves	42,0	38,9	3,1
Totaal overige reserves	171,8	134,4	37,4
<b>Totaal reserves</b>	<b>213,8</b>	<b>173,3</b>	<b>40,5</b>

## 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 faculteits-niveau).

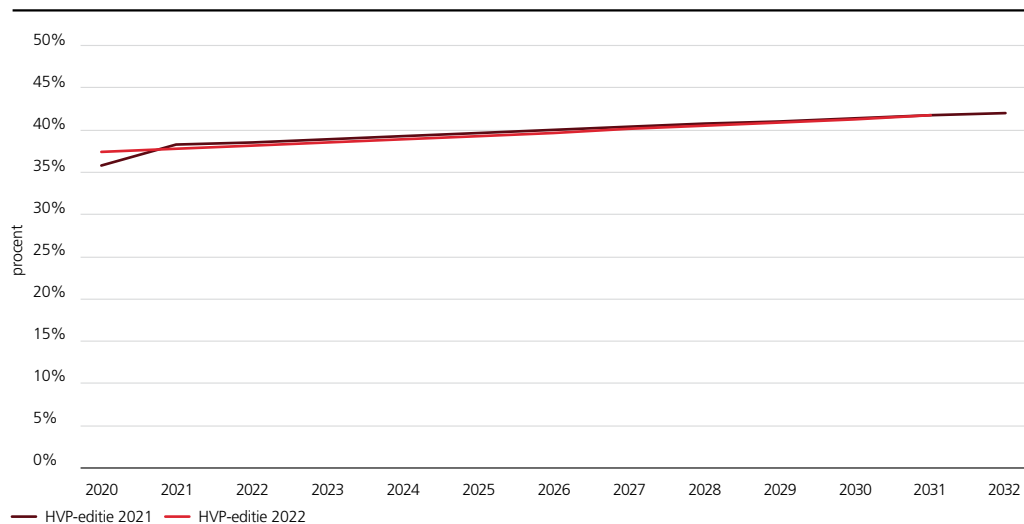


21 OKTOBER

Marieke de Goede, hoogleraar Politicologie, is door het College van Bestuur benoemd tot decaan van de Faculteit der Geesteswetenschappen. De benoeming gaat in op 1 maart 2022. De Goede volgt Fred Weerman op.

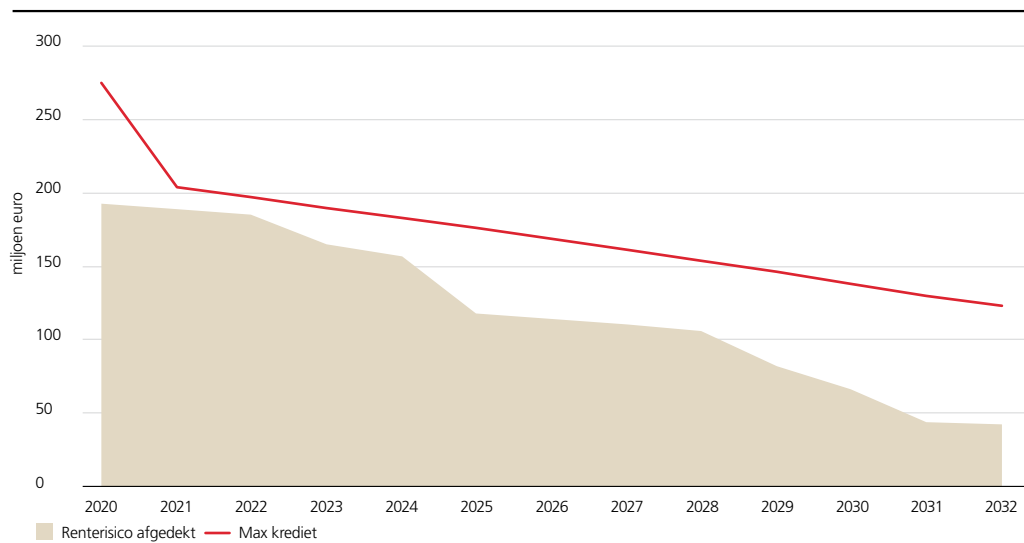
## Financieringsbeleid

## 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



## 10. Huisvestingsplan

De activiteiten in het kader van het Huisvestingsplan waren in 2021 gericht op projecten in het Universiteitskwartier (UK), Roeterseilandcampus (REC) en Amsterdam Science Park (ASP).

### Universiteitskwartier

#### *Strategisch Masterplan*

In juli heeft de Amsterdamse gemeenteraad ingestemd met het Strategisch Masterplan. Dit plan is door de UvA en de gemeente Amsterdam in een intensief participatieproces met de buurtbewoners en de ondernemers opgesteld. Het plan biedt een integraal kader voor de ontwikkeling van afzonderlijke gebouwen en de buitenruimte in het UK en beschrijft de opgaves voor onder andere bereikbaarheid, leefbaarheid, veiligheid en duurzaamheid.

De UvA en de gemeente Amsterdam hebben procesafspraken gemaakt over het traject dat per bouwproject in het UK doorlopen wordt, van ontwerp tot omgevingsvergunning. Er zijn ook afspraken gemaakt over de uitwerking van de (bouw)logistiek, het beheer en de duurzaamheid.

#### *Universiteitsbibliotheek*

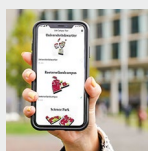
De bouw van de Universiteitsbibliotheek is in een nieuwe fase gekomen. De fundamenteen zijn vernieuwd en in het najaar van 2021 is de bouw van de kelder afgerond. Deze kelder ligt onder de Tweede Chirurgische Kliniek, de nieuwbouw aan de Binnengasthuisstraat, Nieuwe Doelenstraat én onder de voormalige binnentuin (nu het Atrium). Er is een start gemaakt met de werkzaamheden bovengronds, de in- en afbouw, de restauratie van de gevels en de nieuwbouw. Ook de installaties worden ingepast en aangebracht. Zeker dit laatste is een flinke uitdaging in de monumentale panden. Waar in 2021 nog veel werkzaamheden buiten het zicht zijn uitgevoerd, zal dat in 2022 veranderen als de gevel wordt gerestaureerd.

Bij het strippen van de monumentale gebouwen is geconstateerd dat door ingrepen in het verleden de constructie is verslechterd. De wijzigingen in en op het bestek zijn groter, ingrijpender dan voorzien werd. De tijdsinvestering van de aannemer is mede door deze effecten groter dan vooraf ingeschat. In het komende jaar zal het uiterlijk van de UB geleidelijk veranderen en worden de contouren van de nieuwe UB zichtbaar.

#### *Besparingsmaatregelen*

Begin 2021 is onderzocht hoe de complexiteit in de plannen voor het UK kan worden gereduceerd om de kosten en de risico's van renovatie en nieuwbouw te beperken. Daarbij is prioriteit gegeven aan behoud van historische waarde, vergroening, verduurzaming en aanpassing van de monumentale panden aan modern gebruik. Met een pakket aan maatregelen is de totale UvA-investeringsraming voor het UK verlaagd met circa € 30 miljoen.

Een van de maatregelen is dat in de Oudemanhuispoort geen nieuwe aula wordt gebouwd. Voor ceremoniële plechtigheden blijft de UvA de komende jaren de Lutherse kerk aan de Singel gebruiken. Daarmee wordt een impuls gegeven aan dit deel van de binnenstad waar de UvA panden bezit (Spui, Spuistraat en Singel). Door deze keuze is het mogelijk om in de Oudemanhuispoort het huisvestingsprogramma voor Theater- en Muziekwetenschappen onder te brengen.



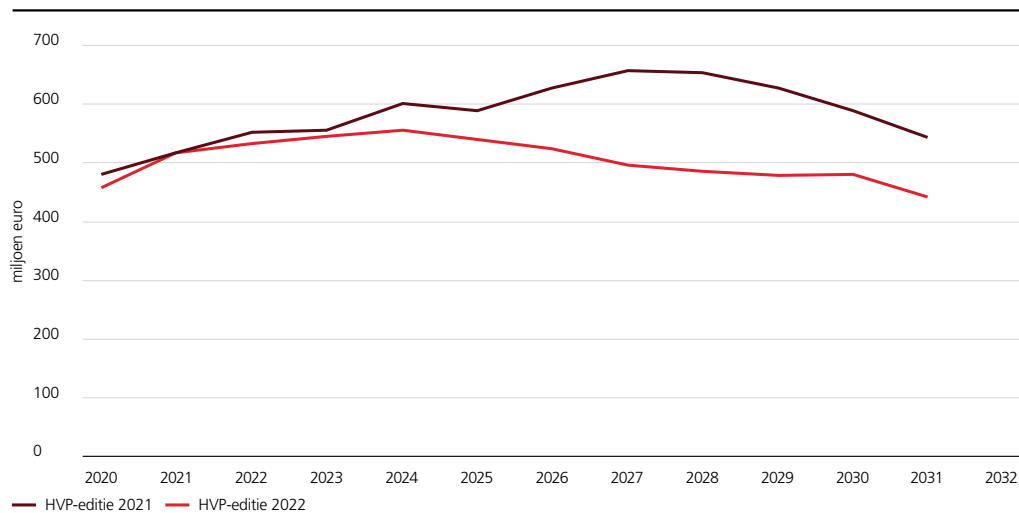
#### 26 OKTOBER

De UvA lanceert de interactieve campus tour app, die de campussen tot leven brengt via augmented en virtual reality. Studiekeizers downloaden thuis de app, komen naar de campus en op eigen tempo de tour volgen om sfeer te proeven.

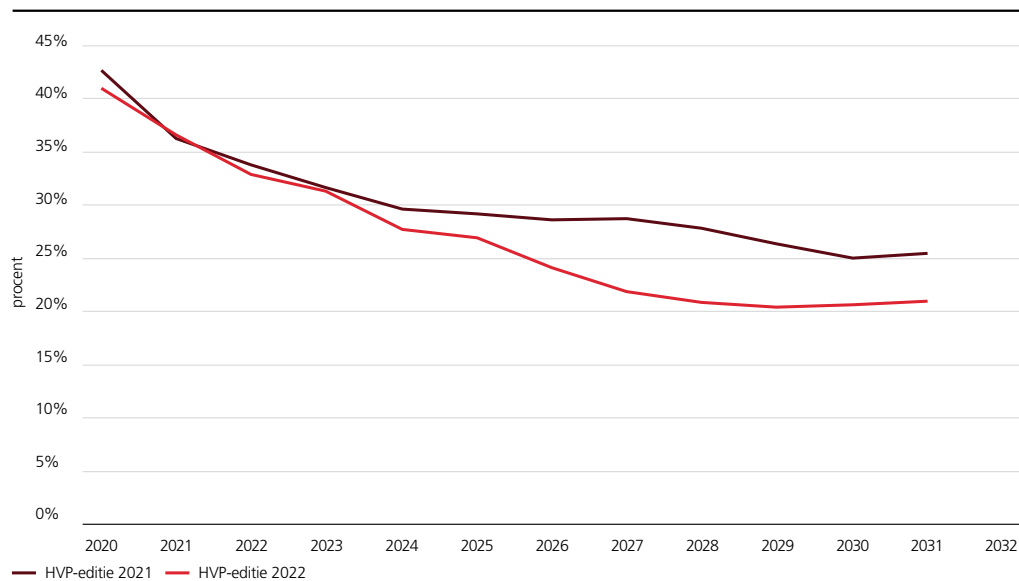


## Investeringsbeleid

### 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.

*Oudemanshuispoort (OMHP) en gebouw BG5*

Het ontwerp voor de renovatie van de OMHP is aangepast en besproken met de gemeente Amsterdam. De aanbesteding en de start van de bouw staan gepland voor 2022. Het ontwerpproces voor BG5 is in het voorjaar 2021 hervat, nadat het eind 2020 on hold was gezet om prioriteit te geven aan een onderzoek naar de fundering van BG5. Het herstel van de fundering en de renovatie- en de nieuwbouwwerkzaamheden bovengronds gaan integraal aangepakt worden.

*Onderzoeksgebouw en BG3*

De ontwikkeling van het Onderzoeksgebouw van de FGw in het Bushuis is in de planning naar voren gehaald. Het Bushuis wordt aangepast op de nieuwe gebruikers. In 2021 zijn de voorbereidingen gestart. Het streven is om in maart 2022 te starten met de uitvoeringswerkzaamheden, zodat het Onderzoeksgebouw na de zomer van 2022 in gebruik kan worden genomen.

Het bestuur en het stafbureau van de FGw, die nu in het Bushuis zetelen, verhuizen naar BG3. Om dit mogelijk te maken is in het najaar van 2021 gestart met het opknappen van dit pand. BG3 wordt geschikt gemaakt voor een periode van 8 à 10 jaar.

*WKO-gebiedsontwikkeling*

In mei heeft de Stuurgroep UK het concept Bodemenergieplan (BEP) van het Universiteitskwartier goedgekeurd. Het BEP is een uitwerking van de duurzaamheidsambities in het Strategisch Masterplan en de Routekaart Energietransitie. Met de goedkeuring van het BEP is de verkenningsfase afgesloten waarin is onderzocht of de aanleg van een gebiedsgerichte warmte-koude opslag (WKO-netwerk) in het UK haalbaar is.

In 2021 is gestart met de ontwikkeling van een projectplan voor een WKO-netwerk. Goedkeuring van het projectplan, de uitwerking van het technisch ontwerp en de voorbereiding en de aanvraag van de vergunningen staan gepland voor 2022. Gebouwen die zijn verduurzaamd, kunnen worden aangesloten op het WKO-netwerk. Aansluitend op de planning van de renovaties wordt het WKO-netwerk gefaseerd aanbesteed.

De verduurzaming van het gebied is een complexe opgave waar veel partijen een bijdrage aan leveren. UvA werkt samen met de Provincie, de gemeente Amsterdam, de bewoners en andere belanghebbenden. Onderzocht wordt onder andere of aquathermie (energie uit grachtenwater) toepasbaar is binnen het UK.

**Roeterseilandcampus (REC)***REC P*

Het Euclidesgebouw (REC P) wordt geschikt gemaakt voor huisvesting van de executive programs, het contractonderwijs van de FEB, FMG, FdR, de interfacultaire bacheloropleiding Politics, Psychology, Law and Economics (PPLE) en de UvA-brede onderwijsactiviteiten in het kader van de UvA Academy voor 'leven lang leren'. Dit jaar heeft het College van Bestuur het ontwerp voor aanpassing van het gebouw goedgekeurd. Het werk is aanbesteed, de definitieve gunning volgt begin 2022. Het gerenoveerde gebouw wordt flexibel en duurzaam (Bijna Energie Neutraal Gebouw). Materialen uit het gebouw zullen zo veel mogelijk worden hergebruikt.

*REC J/K*

In 2021 is besloten om noodzakelijke onderhoudswerkzaamheden uit voeren aan het gebouw REC J/K. Dit wordt gecombineerd met de verduurzaming van het pand, beter benutten van de beschikbare vierkante meters en het doorvoeren van een aantal kwalitatieve verbeteringen. Het gebouw krijgt een nieuwe entree, een betere routing en toegankelijkheid voor mindervaliden. Ook het klimaatcomfort wordt aangepakt.

**4 NOVEMBER**

Het aantal eerstejaarsstudenten bij de bacheloropleidingen en de masteropleidingen is dit studiejaar opnieuw toegenomen. De instroom bij de bachelors is 8% hoger dan vorig jaar; bij de masters is dat 2%. Het totale aantal studenten neemt met 6% toe, van 39.051 naar 41.206.

Het ontwerptraject is afgerond, de omgevingsvergunning is verleend en de aanbesteding van de uitvoering is gestart. Het gebouw blijft open tijdens de onderhoud- en verbouwingswerkzaamheden, die gefaseerd worden uitgevoerd.

#### *Tijdelijke onderwijsruimten*

De ruimtebehoefte van de faculteiten op het REC neemt de komende jaren toe vanwege de groei van het aantal studenten en medewerkers. De verwachting is dat vanaf 2022 tot 2024 extra werkgroepzalen en studieplekken nodig zijn. Het CvB heeft in kaart laten brengen hoe op korte termijn extra onderwijsruimten (circa 27) op de REC gerealiseerd kunnen worden. Het zou gaan om tijdelijke voorzieningen die snel op te bouwen en af te breken zijn. Het streven is om de tijdelijke huisvesting bij aanvang van komend studiejaar(2022-2023) gereed te hebben.

#### *Gevel REC BCD*

In 2021 heeft de rechtbank een uitspraak gedaan in het geschil tussen de UvA en een aannemer over het herstel van de gevels van gebouw REC BCD. De rechter heeft geoordeeld dat het bouwbedrijf het grootste deel van de schade- en herstelkosten moet betalen en de UvA de resterende kosten. Beide partijen berusten in het vonnis en pakken het herstel van de gevel en de selectie van uitvoerende partijen gezamenlijk op.

### **Amsterdam Science Park**

#### *LAB 42*

De bouw van LAB42 loopt voorspoedig. In juni 2021 is gevierd dat het hoogste punt werd bereikt. In december was het gebouw volledig wind- en waterdicht. De inbouw wordt in het eerste kwartaal van 2022 afgerond, de bouwkundige oplevering vindt plaats in juni en de ingebruikname is in augustus 2022.

LAB42 gaat onderdak bieden aan onder meer het Instituut voor Informatica (IvI) en het Institute for Logic, Language and Computation (ILLC) van de FNWI. Deze instituten zullen zich met het bedrijfsleven richten op informatica- en AI-vraagstukken. De gemeente Amsterdam stimuleert deze samenwerking met subsidie. LAB42 is duurzaam, circulair en energieneutraal.

#### *SustainaLab*

Gelijktijdig met de ontwikkeling van LAB42 realiseert Matrix IC het gebouw MatrixOne, waar onder meer het SustainaLab gehuisvest zal worden. De UvA zal een deel van het gebouw in gebruik nemen en hier samen met bedrijven werken aan duurzaamheidsvraagstukken. Afgelopen jaar is met de partners in het ASP verkend op welke wijze hier een aantrekkelijk concept kan worden gerealiseerd en welke voorzieningen in het SustainaLab nodig zijn. In 2022 wordt het gebouw opgeleverd.

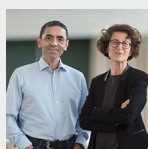
#### *Nieuwbouw voor quantumwetenschappen*

In het ASP zal een innovatiehub komen voor de ontwikkeling en toepassing van quantumtechnologie. Dit is mogelijk dankzij financiering van het Nationaal Groeifonds, waar de UvA samen met partners een aanvraag deed. Het gebouw gaat huisvesting bieden voor onderwijs en onderzoek, samen met onderzoekspartners, maatschappelijke organisaties en bedrijven.

De UvA heeft als grootste partner het voortouw genomen om het projectinitiatief verder uit te werken.

#### *Ontwikkeling Amsterdam Science Park*

Voor het Science Park is een mobiliteitsstrategie vastgesteld. De inzet is om innovatieve en duurzame mobiliteit verder te stimuleren en autogebruik terug te dringen. Via de gebiedsontwikkeling zullen waar mogelijk de voorwaarden voor duurzame mobiliteit worden verbeterd. Daarnaast wordt aan alle partners in het gebied gevraagd om ook zelf stimulerende maatregelen te nemen. In dit kader wordt meegedaan aan een pilot eHub (elektrische deelmobiliteit) dat de gemeente Amsterdam organiseert.



#### **23 NOVEMBER**

De UvA kent een eredoctoraat toe aan immunologen Ugur Sahin en Özlem Türeci voor hun bijdragen aan onderzoek naar de ontwikkeling van mRNA-vaccins, in het bijzonder voor het BioNTech/Pfizer-vaccin voor COVID-19. De eredoctoraten worden uitgereikt tijdens de Dies Natalis op 10 januari 2022.

Ook is samen met de andere gebiedseigenaren (de gemeente en NWO) een onderzoek gestart naar de toekomst van de Kruislaan om te zien hoe dit centrumgebied groener en aantrekkelijker kan. Eén van de uitgangspunten daarbij is dat er minder verkeersbewegingen zijn.

### Huisvestingsplan

Vanwege de groei van de studentenpopulatie in afgelopen jaren zijn meer en sneller vierkante meters van goede kwaliteit gewenst dan waar de planningen in voorzagen. Daarom is in het najaar gestart met nieuwe planvorming. In de actualisatie van het Huisvestingsplan is veel aandacht voor de groei-verwachting van de faculteiten in de komende jaren. Het doel is om tijdig te starten met structurele aanpassing en/of tijdelijke uitbreiding van het aanbod.

#### *Verduurzaming van de portefeuille*

In 2020 is de Routekaart Energietransitie in 2020 vastgesteld. Sindsdien vindt verduurzaming van de portefeuille stapsgewijs plaats op natuurlijke momenten, zoals bij renovatie, groot onderhoud of op momenten van herinvestering. De eerste stappen van een duurzaam meerjarenonderhoudsplan zijn gezet, waarbij ook duurzaam onderhoudsmanagement aandacht krijgt. Ook staat het beleid voor klimaatadaptatie en natuurinclusiviteit in de steigers. Afgelopen jaar zijn verder de circulaire ambities en uitgangspunten uit het project LAB42 geëvalueerd. Dit heeft nuttige input opgeleverd voor de toekomst (voor een uitgebreider verslag, zie hoofdstuk 7).

### International Student Housing

De afdeling International Student Housing zorgt ieder jaar voor de plaatsing van ongeveer 3.000 internationale studenten (UvA/HvA) in woningen van huisvestingsorganisaties in Amsterdam en Diemen, zoals DUWO en De Key. 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. Woningstichting De Key heeft in Amsterdam 500 nieuwe studentenwoningen voor internationale studenten in gebruik genomen.

Door de coronacrisis volgden internationale studenten het onderwijs in het begin van 2021 veelal online, vanuit hun thuisland. De kamers die voor hen gereserveerd waren, zijn in die periode tijdelijk verhuurd aan (Nederlandse) studenten van de UvA en andere instellingen.

International Student Housing heeft tijdens de pandemie extra aandacht besteed aan eenzaamheid onder studenten. Zo is de dienstverlening van de UvA en HvA op het gebied van studentbegeleiding extra onder de aandacht gebracht via een presentje en een flyer in de brievenbussen van studenten die via de UvA of HvA zijn gehuisvest. In het kader van de strijd tegen eenzaamheid wordt ook het Resident Assistant Programma herzien. Een 'resident assistant' is een Nederlandse student die op het pand bij internationale studenten woont. Zij helpen internationale studenten met praktische zaken en zorgen voor sociale cohesie in het pand. In een huisvestingsonderzoek van International Student Housing komt naar voren dat panden waar een resident assistant woont, studenten minder gevoelens van eenzaamheid ervaren.

### *Verbeteragenda Huisvestingsprojecten*

In maart 2021 heeft het College van Bestuur ingestemd met de afronding van de Verbeteragenda Huisvestingsprojecten. Aan de directeurs van Financial Planning & Control (FP&C), Facility Services (FS) en HO is gevraagd de aanbevelingen te implementeren. De agenda richt zich op een betere beheersing van de risico's in de huisvestingsprojecten, stroomlijning van de werkprocessen en intensivering van de samenwerking in de huisvestingsketen.

In de uitvoering van de agenda is dit jaar veel voortgang geboekt. De aansturing, fasering en administratie van de huisvestingsprojecten zijn aangescherpt, er zijn samenwerkingsafspraken gemaakt in de keten en het risicomanagement is versterkt. Veel aandacht is ook besteed aan het delen van kennis en ervaringen.

### **Financiering**

Begin 2021 bedroeg de schuld aan kredietinstellingen M€ 204. Eind 2021 is deze schuld conform het reguliere aflossingsschema afgenomen tot M€ 190. De kredieten zijn vanaf 2002 aangetrokken op basis van de toenmalige huisvestingsplannen. De leningen zijn vooral gebruikt voor de nieuwbouw van de FNWI en de renovatie van de REC. De leningen hebben een lange looptijd en sluiten aan bij het langdurige karakter van de gepleegde huisvestingsinvesteringen.

De operationele kasstroom van de UvA was in 2021 opnieuw sterk positief. Tegelijkertijd was ook de investeringskasstroom fors. Deze was conform planning hoger dan de operationele kasstroom. Het saldo liquide middelen nam hierdoor af. Niettemin beschikt de UvA per ultimo 2021 nog steeds over een zeer ruime positie aan liquide middelen. Vanwege de negatieve rentestanden op de geldmarkt betaalt de UvA over de liquide middelen rente aan de banken waar de UvA deze tegoeden aanhoudt. Het saldo zal in de komende jaren verder afnemen door geplande investeringen.

Wat betreft de leningenportefeuille is in het treasurystatuut 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. In 2021 betrof 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 of is het risico van fluctuaties van de geldmarktrente afgedekt met renteswaps.

Dit betekent dat een eventueel oplopende inflatie, die doorwerking kan krijgen in hogere rentetarieven op de geld- en kapitaalmarkt, in de eerstkomende jaren slechts een beperkt effect op de rentekosten van de UvA kan hebben.

Eind 2020 heeft de UvA overigens de meeste leningen met variabele rente en de bijbehorende renteswaps, waarmee de rente werd vastgezet, omgezet in vastrentende leningen. De voorwaarden voor de UvA zijn niet gewijzigd, maar dit heeft wel geleid tot een transparantere en eenvoudiger financieringsstructuur. Er resteert nu nog maar één renteswap. Die loopt begin 2023 af, waarna UvA geen derivaten meer heeft.

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 groei van de UvA moet dit 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 doelstelling blijft vooralsnog dat het Huisvestingsplan binnen de bestaande kredietlijnen wordt uitgevoerd. De UvA zal de financieringsbehoefte monitoren en bewaakt dat aan de solvabiliteits- en liquiditeitscriteria wordt voldaan.

De financieringsportefeuille van de UvA is in overeenstemming met het treasurystatuut. Het treasurystatuut is in november 2016 in overeenstemming gebracht met de toen opnieuw vastgestelde *Regeling belenen, beleggen en derivaten 2016* van OCW. De leningen, kredietlijnen en de resterende renteswap zijn in de geconsolideerde jaarrekening verder toegelicht onder de langlopende schulden.



#### 26 NOVEMBER

Leonie von Platen, bachelorstudent PPLE, wint de Create a Course Challenge. Het door haar bedachte vak *"Everything is some kind of plot, man": A Critical Perspective on Conspiracy Theories* zal de complexe aard van samenzweringen onderzoeken.

# 11. Continuïteitsparagraaf

De inkomsten van de UvA nemen naar verwachting de komende jaren toe, maar op basis van de begroting 2022 niet genoeg om alle ambities van de UvA voor 2022 en verdere jaren te realiseren. Net als andere universiteiten ontvangt de UvA te weinig geld om de kwaliteit die wordt geleverd. Daarnaast biedt het budget onvoldoende financiële ruimte om de ambities uit het Instellingsplan 2021-2026 in volle breedte op te pakken en te realiseren. Uit faculteiten en diensten komen aanhoudend berichten naar boven van hoge werkdruk en druk op de beschikbare middelen. In 2021 concludeert PwC Strategy& in het rapport 'Toereikendheid, doelmatigheid en kosten-toerekening in het mbo, hbo en wo&o' dat de financiering voor het wo&o op totaalniveau niet toereikend is.

Voor een structurele oplossing van dit probleem is de UvA afhankelijk van de regering. In het regeerakkoord zijn extra middelen gereserveerd voor het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Deze middelen zouden een belangrijke en hoogstnoodzakelijke bijdrage kunnen leveren aan het verminderen van de werkdruk en het vergroten van de (strategische) ruimte bij de UvA.

De plannen voor de middelen moeten nog door OCW uitgewerkt worden. Op dit moment is er dus nog steeds een hoog risico voor de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, de werkdruk op onze mensen en de mentale gezondheid van onze studenten. De UvA probeert de balans te vinden in de komende maanden en jaren tussen ruimte geven voor ambities en een zorgvuldig financieel beleid.

Daarnaast zijn er andere ontwikkelingen die aandacht vragen. De coronapandemie heeft nog steeds groot effect op (het gedrag van) onze studenten, de planning van ons onderwijs, de ruimtebehoefte en de medewerkers. Prijs- en loonontwikkelingen beperken verder de ruimte voor vernieuwing en de inflatie is in de afgelopen periode hoog opgelopen.

De uitvoering van het Instellingsplan is gestart. Om zeker te stellen dat voldoende ruimte beschikbaar blijft om de strategische vernieuwing van de UvA te realiseren, is deze volledig in de (meerjaren) begroting opgenomen.

De continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de eind 2021 vastgestelde begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2023-2026. In 2022 begroot de UvA een nulresultaat. In deze begroting is nog geen rekening gehouden met de extra middelen uit het regeerakkoord. In de meerjarenbegroting houdt de UvA ook nog geen rekening met eventuele extra inkomsten.

## Begroting 2022 en meerjarenbegroting 2023-2026

Bij het opstellen van de begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2023-2026 is uitgegaan van de in het najaar 2021 opgestelde prognose voor het jaar 2021. Ten behoeve van deze continuïteitsparagraaf heeft actualisatie met de jaarcijfers 2021 plaatsgevonden. De tabellen vatten de jaarrekening 2021, de begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2023-2026 samen in M€, inclusief relevante financiële ratio's. Het betreft de UvA enkelvoudige cijfers.

De meerjarencijfers zijn gebaseerd op de prognoses van de faculteiten en diensten voor de studenten-aantallen, onderwijsprestaties, formatieomvang (exclusief medewerkers die zijn aangesteld bij het AMC) en af te nemen dienstverlening. De verwachte studentenaantallen zijn gelijk aan de aantallen in de (meerjaren)begroting 2022-2026.



30 NOVEMBER

De UvA kent een eredoctoraat toe aan econome Ngozi Okonjo-Iweala, voor haar cruciale werk als Directeur-Generaal van de Wereldhandelsorganisatie (WTO) en als erkenning voor haar bijdragen aan de strijd voor wereldwijde gelijkheid, eerlijke handel en ecologisch duurzame ontwikkeling.



## Meerjarenbegroting 2022-2026 en realisatie 2021

PROGNOSEGEGEVENS	2021	2022	2023	2024	2025	2026
- wetenschappelijk personeel (fte)	3.225	3.355	3.497	3.595	3.663	3.658
- ondersteunend personeel (fte)	2.172	2.260	2.356	2.422	2.468	2.464
- bestuur en management (fte)	49	50	53	54	55	55
Totaal personeel (fte)	5.446	5.666	5.906	6.071	6.186	6.177
Studenten	39.050	41.200	42.500	43.250	44.000	44.000

EXPLOITATIE IN M€	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Rijksbijdragen OCW	555,5	577,1	576,9	580,7	593,0	596,8
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	-	-	-	-
College-, cursus-, les- en examengelden	94,1	87,9	114,4	115,3	116,1	115,1
Baten werk in opdracht van derden	116,1	120,3	119,2	124,4	125,7	125,7
Overige baten	18,9	21,3	21,5	21,2	21,0	20,5
<b>Totale baten</b>	<b>784,6</b>	<b>806,6</b>	<b>832,0</b>	<b>841,7</b>	<b>855,7</b>	<b>858,1</b>

Personeelslasten	548,8	565,7	582,8	580,4	592,3	594,7
Afschrijvingen	40,0	44,1	49,2	54,2	52,7	52,7
Huisvestingslasten	56,0	53,6	56,3	57,1	54,7	54,7
Overige lasten	104,7	139,6	142,6	143,6	152,9	153,9
<b>Totale lasten</b>	<b>749,5</b>	<b>803,0</b>	<b>830,9</b>	<b>835,3</b>	<b>852,6</b>	<b>855,9</b>

<b>Saldo Baten en lasten</b>	<b>35,1</b>	<b>3,6</b>	<b>1,1</b>	<b>6,4</b>	<b>3,2</b>	<b>2,2</b>
------------------------------	-------------	------------	------------	------------	------------	------------

Financiële baten en lasten	-6,8	-2,0	0,4	-5,1	-2,1	-1,4
Incidentele baten/lasten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Resultaat</b>	<b>28,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>

Belastingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultaat deelnemingen	-1,3	-1,6	-1,6	-1,3	-1,1	-0,8
<b>Resultaat na belastingen</b>	<b>27,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

### *Verwachting*

De baten van de UvA nemen in 2022 toe met 6% ten opzichte van de begroting 2021, met name door de rijksbijdrage en baten van werk in opdracht van derden. De stijging in de rijksbijdrage wordt in belangrijke mate veroorzaakt door de compensatie van de NPO korting van het collegegeld.

Wat betreft de lasten groeien de personeelslasten voor 2022 sterker dan de andere lasten (8% bij een stijging van de totale lasten van 6%).

Meerjarig laten zowel de baten als kosten een stijging zien, maar deze ontwikkeling is onvoldoende om alle ambities te kunnen realiseren. Voor 2022 is het gezien de meerjarige onzekerheid een uitdaging om de beschikbare middelen volledig in te zetten zoals is gepland. Voor de UvA als geheel is sprake van een nulresultaat, maar om hierop uit te komen moet voor de jaren na 2022 actie worden ondernomen.

### *Financiële gezondheid*

Uit de begroting 2022 blijkt de financiële gezondheid van de UvA. De solvabiliteit II op een vrijwel onveranderd niveau te houden, binnen de gestelde bandbreedte. De DSCR blijft ruim boven het minimum van 1,0 dat met de banken is afgesproken. Dankzij structurele verbetering in resultaat en de stabiliteit in de financiële ratio's beschikt de UvA over het financiële vermogen om te investeren in de strategische doelstellingen uit het Instellingsplan.

Met betrekking tot de liquiditeit van de universiteit is in de kaderbrief 2022 reeds geconstateerd dat de omvang van de investeringsplannen voor de periode 2022 tot en met 2026 niet volledig uit de interne kasstroom of liquide middelen gefinancierd kan worden. In 2022 zal gemonitord worden hoe de liquiditeitspositie zich ontwikkelt en zal nader onderzocht worden met welke acties het tekort overbrugd kan worden. Mogelijke oplossingen zijn onder meer het vertragen van investeringen, het temporiseren van reguliere aflossingen en het optimaliseren van het werkkapitaal van de UvA als geheel. Ook kunnen efficiencybesparingen in de exploitatie van de UvA als mogelijkheid worden gezien om de financiële ruimte voor investeringen te vergroten. Uiteindelijk zal dit moeten resulteren in een pakket van maatregelen waarbij de liquiditeitsratio meerjarig boven de signaleringswaarde van 0,5 blijft. Dat is de signaleringswaarde die het ministerie van OCW heeft vastgesteld. Bij het verschijnen van de kaderbrief 2023 zal hierover meer informatie beschikbaar komen.

### *Huisvesting*

De afschrijvingen voor huisvesting zullen de komende jaren toenemen door het gereedkomen van een aantal grote bouw- en renovatieprojecten. In het Huisvestingsplan staan de uitdagingen beschreven om op een gematigde ontwikkeling uit te komen. In de meerjarenbegroting 2022-2025 is ook een geactualiseerde investeringsplanning van het Huisvestingsplan opgenomen ter grootte van M€ 315,5 voor de periode 2022-2025 en M€ 91,7 voor de periode daarna (tot en met 2035).

### *Financiering*

De na balansdatum opgelopen inflatie heeft de aandacht van de UvA. 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. Dit komt doordat verwacht wordt dat de inkomsten van de UvA uit de Rijksbijdrage in substantiële mate geïndexeerd zullen worden voor prijspeilstijgingen en doordat de leningenportefeuille van de UvA vrijwel volledig rentevast is.

### *Ict*

In de meerjarenbegroting 2022-2025 zijn investeringen opgenomen om binnen afzienbare termijn docenten en onderzoekers betere ondersteuning te bieden waar het gaat om onderwijslogistiek, informatiebeveiliging en het UvA Data Science Centre. Daarnaast wordt in 2022 gestart met de implementatie van de digitale agenda. Voor 2022-2025 bedragen deze ict-programmagelden M€ 42. Dit is inclusief het jaarbedrag van M€ 6,5 voor ict-ontwikkeling. In de begroting 2022 is een uitgebreide toelichting op de financiële toekomstverwachting van de UvA opgenomen.

## Meerjarenprognose enkelvoudige balans 2022-2026 en realisatie 2021

BALANS IN M€	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Immateriële vaste activa	1,1	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Materiële vaste activa	518,4	593,3	628,9	652,0	684,2	690,7
Financiële vaste activa	55,8	54,5	53,3	52,3	51,5	51,0
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>575,3</b>	<b>648,5</b>	<b>682,8</b>	<b>704,9</b>	<b>736,4</b>	<b>742,4</b>
Voorraden	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Vorderingen	67,2	67,2	67,2	67,2	67,2	67,2
Effecten	-	-	-	-	-	-
Liquide middelen	191,7	111,5	70,1	41,0	2,2	(11,4)
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>259,1</b>	<b>178,9</b>	<b>137,5</b>	<b>108,4</b>	<b>69,6</b>	<b>56,0</b>
<b>Totaal activa</b>	<b>834,4</b>	<b>827,4</b>	<b>820,4</b>	<b>813,4</b>	<b>806,1</b>	<b>798,5</b>
Algemene reserve	177,4	177,4	177,4	177,4	177,4	177,4
Bestemmingsreserve	135,6	135,6	135,6	135,6	135,6	135,6
Overige reserves en fondsen	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>318,6</b>	<b>318,6</b>	<b>318,6</b>	<b>318,6</b>	<b>318,6</b>	<b>318,6</b>
Voorzieningen	31,2	31,2	31,2	31,2	31,2	31,2
Langlopende schulden	190,1	183,1	176,1	169,1	161,8	154,2
Kortlopende schulden	294,5	294,5	294,5	294,5	294,5	294,5
<b>Totaal vreemd vermogen</b>	<b>515,8</b>	<b>508,8</b>	<b>501,8</b>	<b>494,8</b>	<b>487,5</b>	<b>479,9</b>
<b>Totaal passiva</b>	<b>834,4</b>	<b>827,4</b>	<b>820,4</b>	<b>813,4</b>	<b>806,1</b>	<b>798,5</b>
<b>FINANCIËLE RATIO'S</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Solvabiliteit I	38%	39%	39%	39%	39%	40%
Solvabiliteit II	42%	42%	43%	43%	43%	44%
Liquiditeit	0,9	0,6	0,5	0,4	0,2	0,2
Rentabiliteit	8%	0%	0%	0%	0%	0%
DSCR	5,0	5,2	7,4	5,0	5,8	6,1
Huisvestingsratio OCW	12%	11%	11%	12%	11%	12%
Weerstandsvermogen	41%	39%	38%	38%	37%	37%
Signaleringswaarde bovenmatige reserves	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3



## 2 DECEMBER

Sisters in Science winnen de NWO Diversity Initiative Award. Mimi den Uijl, Noor Abdullhussain en Lotte Schreuders laten op Instagram hun dagelijkse leven als junior wetenschappers zien, waarmee ze stereotypen over wetenschap ontkrachten en jongeren inspireren.

## 12. Risicoparagraaf

In 2021 is de UvA gestart met het beleidsinitiatief *Verbeteren Risicomanagement*. In dit initiatief is de kennis en ervaring van de afdeling Audit, FP&C en de bedrijfsvoeringskolom ingezet om verbetermogelijkheden te identificeren en te komen tot een vernieuwd integraal risicomanagementsysteem. Beoogd wordt om in 2022 te starten met de implementatie van de geïdentificeerde verbetermogelijkheden en het vernieuwd risicomanagementsysteem. Het risicomanagementsysteem van de UvA kent al verschillende elementen die erop gericht zijn onzekerheden en negatieve invloeden van buiten beperkt te houden.

Belangrijke elementen uit de interne risicobeheersing zijn:

- *De 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. Monitoringsinstrumenten voor het Instellingsplan 2021-2026 zijn nog in ontwikkeling.
- *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. Onderdeel van de rapportage is een risicoparagraaf. 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.
- *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 (UOC, UCO en BVO).
- *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 lijnmanagement (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.

Ter ondersteuning van het drielijnenmodel zal de UvA komend jaar een integraal systeem voor risicomanagement, dat ondersteunend is voor de eerste, tweede en derde lijn, inrichten. De afdeling FP&C is verantwoordelijk voor het beheer van dit systeem.

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste risico's, onzekerheden en beheersingsinstrumenten voor de UvA. Dit betreft de risico's met de hoogste negatieve impact voor de instelling, waar de risicobereidheid van de UvA laag is. Om het restrisico te beperken, is voor elk van deze risico's beheersmaatregelen getroffen. De kleuren van de risico's geven aan rood: mogelijke impact zeer groot en directe actie is noodzakelijk en oranje: mogelijk impact groot en actie is noodzakelijk om risico te verminderen.

RISICO	RISICO-OMSCHRIJVING	BEHEERSMAATREGELEN
<b>1</b>	<b>Investerings in huisvesting</b>	
	In het Universiteitskwartier in de binnenstad ligt een majeure opgave met specifieke risico's. De bouwlogistiek in zijn algemeenheid, maar meer specifiek het transport voor de aan- en afvoer van bouwmaterialen naar en van de bouwlocaties, is door de ligging zeer kostenintensief. Dit wordt nog ingewikkelder door wijzigingen in regelgeving en de interpretatie hiervan door gemeentelijke instanties. Uit het dit jaar afgeronde funderingsonderzoek blijkt dat een aantal bestaande funderingen minder solide zijn dan aangenomen en renovatie nodig is.	In 2021 is voor de UB het vervoer over water gestart en de eerste indrukken zijn positief.
	De stijgende inflatie heeft (ook) gevolgen voor de bouwkosten. Prijsstijgingen kunnen naast de stijgende materiaalkosten op de langere termijn gevolgen hebben voor de kosten van arbeid.	In de budgetten voor de komende jaren is rekening gehouden met een bepaald niveau van prijsstijging. In de praktijk moet blijken of dit aansluit op de realiteit. In 2021 is een intensief traject doorlopen om te komen tot besparingen en is naar aanleiding hiervan besloten een aantal projecten met een aangepaste opdracht te realiseren.
	De coronapandemie en de inzet van online onderwijs hebben invloed op huisvesting, maar het is de vraag hoe dit zich op de langere termijn zal gaan ontwikkelen. Het is onzeker wat op termijn de ruimtebehoefte zal zijn. Op basis van de toename van de instroom van (internationale) studenten in de afgelopen jaren is het nodig om extra huisvesting voor onderwijsruimten te realiseren.	De planvorming voor tijdelijke voorzieningen is in 2021 gestart.

#### 16 DECEMBER

Negen veelbelovende jonge wetenschappers van de UvA ontvangen een veni-subsidie van de NWO. Met de financiering, van maximaal 280.000 euro per onderzoeker, kunnen de laureaten gedurende drie jaar hun eigen onderzoeksideeën verder ontwikkelen.

RISICO	RISICO-OMSCHRIJVING	BEHEERSMAATREGELEN
	<p>De realisatie van de UB blijft vragen om technisch ingewikkelde oplossingen die leiden tot extra kosten en vertraging. Hierbij is het ook zoeken naar een goede samenwerking tussen gemeente en UvA. Zowel de planning als het budget van o.a. het project OMHP zijn hierdoor onder druk komen te staan. Tussen de verschillende renovatie- en nieuwbouwprojecten in het UK zijn veel afhankelijkheden. Vertraging in één project, zoals bijvoorbeeld de OMHP, kan consequenties hebben voor andere projecten en voor de bouwlogistiek. Daarnaast zijn er ook afhankelijkheden met trajecten buiten de UvA, bijvoorbeeld met het programma Kades en Bruggen van de gemeente.</p>	<p>Een in 2020 uitgevoerde second opinion heeft aangegeven dat de UvA, bij eerdere aanpassingen van het budget, een reële inschatting van onzekerheden en risico's heeft gemaakt. De leerervaringen van de UB worden meegenomen in andere projecten en de resultaten hiervan zijn inmiddels in zichtbaar.</p>
	<p>Met betrekking tot de liquiditeit van de universiteit is in de kaderbrief 2022 reeds geconstateerd dat de omvang van de investeringsplannen voor de periode 2022 tot en met 2026 niet volledig uit de interne kasstroom of liquide middelen gefinancierd kan worden.</p>	<p>In 2022 zal gemonitord worden hoe de liquiditeitspositie zich ontwikkelt en zal nader onderzocht worden met welke acties het tekort overbrugd kan worden. Mogelijke oplossingen zijn het vertragen van investeringen, het temporiseren van reguliere aflossingen en het optimaliseren van het werkkapitaal van de UvA als geheel.</p>
<b>2</b>	<b>Inflatie</b>	
	<p>Het merendeel van de inkomsten van de UvA is van de Rijksoverheid afkomstig. Daarop vindt jaarlijks een indexatie plaats die compensatie biedt voor inflatie. Daarnaast is het zo dat voor de eerstkomende jaren de rente is vastgezet op de leningen die UvA heeft aangetrokken. Hierdoor is de eventuele impact van stijgende inflatie op de financiële positie van de UvA op korte termijn onder normale omstandigheden beperkt. Dat betekent niet dat UvA geen enkel inflatierisico kent. In geval van aanhoudende hoge inflatie is het denkbaar dat het Rijk de indexatie op een lager niveau vaststelt, dus geen volledige compensatie biedt. Ook kunnen extreme sectorspecifieke prijsstijgingen in de bouwsector een impact op de UvA hebben, gegeven het investeringsprogramma van de UvA (zie vorig risico). Bovendien zou een aanhoudend hogere inflatie na verloop van tijd ook geleidelijk doorwerking krijgen in de rentetarieven van de leningenportefeuille.</p>	<p>Het risico wordt beheerst door maatschappelijk aandacht te vragen voor de financiële positie van universiteiten, door de ontwikkelingen te monitoren met het oog op lange termijnplanning en binnen de UvA te (blijven) zoeken naar mogelijkheden tot efficiency.</p>

RISICO	RISICO-OMSCHRIJVING	BEHEERSMAATREGELEN
<b>3</b>	<b>Sociale veiligheid, diversiteit en inclusie</b>	
	Bij het realiseren van een veilig werk- en studeer-klimaat is het van belang om voortdurend waakzaam te blijven en om het risico op onveilige situaties zo klein mogelijk te houden.	Het CvB heeft ook in 2021 veel aandacht besteed aan sociale veiligheid. Zo zijn het reglement vertrouwenspersonen ongewenst omgangsvormen en de klachtenregeling voor studenten en medewerkers herzien. Ook is het reglement ombudsfunctionaris vastgesteld en is er een nieuwe ombudsfunctionaris benoemd. In dat kader is voor alle studenten en medewerkers een bewustwordingscampagne gestart gericht op het herkennen en benoemen van ongewenst gedrag en er zijn diverse uitvoeringen van het toneel- en discussieprogramma The Learning Curve georganiseerd. Verder is sociale veiligheid geïntegreerd in professionaliseringsprogramma's zoals de centrale leergangen leiderschap. 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 van dominant manifesterende denkbeelden en omgangsvormen doorbreekt. We zijn ons ervan bewust dat dit niet vanzelf gaat en hebben daar in onze werving van nieuwe medewerkers extra aandacht voor. Zo werden vacature teksten gecheckt en werden leidinggevenden ondersteund in het objectiveren van het selectieproces.
<b>4</b>	<b>Privacy, data en informatiebeveiliging</b>	
	Door haar omvang moet de UvA voortdurend alert blijven om te borgen dat bij alle afzonderlijke eenheden de inrichting van de maatregelen aan de standaarden voldoet. Het risico op een inbreuk blijft niettemin bestaan. Belangrijk is dat op dat moment adequaat gehandeld wordt, de juiste functionarissen zijn betrokken en zowel het incident als de afhandeling achteraf worden geëvalueerd.	Uitvoeren audit en vertalen van bevindingen in aanbevelingen voor de organisatie, die kunnen worden ingezet om de bescherming van persoonsgegevens en privacy nog beter te waarborgen. Voor alle vernieuwingstrajecten wordt kritisch gekeken naar privacyaspecten en doelbinding waarvoor gegevens zijn vertrekt. Maatregelen genomen om tijdig informatie te vernietigen wanneer de wet dit van ons verlangt. Bewustzijn medewerkers vergroten door lancering "Alles over Archiveren" site.
<b>5</b>	<b>Kennisveiligheid</b>	
	De UvA wil zorgvuldig omgaan met de keuze voor samenwerking met derden en willen we onethisch gebruik van onderzoek(suitkomsten) van UvA-wetenschappers door derden zo veel mogelijk voorkomen. Een universiteitsbrede commissie wordt ingesteld en biedt wetenschappers binnen de UvA ondersteuning bij het balanceren van de genoemde academische vrijheid en de (morele) verantwoordelijkheid om misbruik zo veel als mogelijk te voorkomen.	Het instellen van een universiteitsbrede commissie ter ondersteuning van wetenschappers binnen de UvA bij het balanceren van de academische vrijheid en de (morele) verantwoordelijkheid om misbruik zo veel als mogelijk te voorkomen. Vaststellen van een beleidskader, dat UvA-medewerkers en afdelingen faciliteert, en in het bijzonder onderzoeksdirecteuren en de nieuw ingestelde adviescommissie voor ethische aspecten rond onderzoekssamenwerkingen, bij het vormgeven van beleid rond dit vraagstuk.



RISICO	RISICO-OMSCHRIJVING	BEHEERSMAATREGELEN
<b>6</b>	<b>Digitale soevereiniteit</b>	
	De (kern)processen van de Universiteit zijn onderhevig aan de ontwikkelingen op gebied van informatietechnologie, zoals digitalisering. Risico's schuilen in steeds grotere afhankelijkheden van externe bedrijven (big tech) voor zowel reguliere ICT-dienstverlening, het geven van onderwijs als de toegang tot data, de gereedschappen voor data-analyse als de opslag, verwerking van data en het publiceren van de resultaten. Door de sterke marktpositie van de grote tech bedrijven zijn er ook serieuze risico's op het gebied van financiële lock-ins met mogelijk onredelijke contractuele eisen en prijsstijgingen tot gevolg. Daarnaast lopen we het risico niet in control te zijn als de UvA om belangrijke en noodzakelijke innovaties rond digitalisering te agenderen voor onderwijs en onderzoek. Het zijn de externe bedrijven die een onevenredige grote invloed uitoefenen op onze eigen digitale innovatie agenda.	Om een beter zicht te krijgen op de genoemde risico's en hoe deze te mitigeren is er in 2021 actief gewerkt aan een breed bewustzijn zowel binnen als buiten de UvA. Nadere uitwerkingen op hoe deze risico's te adresseren vormen een integraal onderdeel van de nieuwe UvA brede digitale agenda 2022 -2026.
<b>7</b>	<b>Studentenaantallen</b>	
	Als gevolg van internationale en maatschappelijke ontwikkelingen bestaat het risico dat de instroom van het aantal studenten in korte tijd zodanig fluctueert, dat er capaciteitstekorten of -overschotten ontstaan. In het geval van een hoger aantal ontstaat extra druk op de universiteit door voorfinancieringsproblematiek en de vaste voet en onderzoeksfinanciering die niet toeneemt. Dit kan ook leiden tot verwatering van de onderzoekstaak van UD's, hogere werkdruk en druk op de kwaliteit van het onderwijs en behoefte aan meer huisvesting. Bij een lager aantal studenten neemt deze druk juist af, maar ontstaat het risico dat de inkomsten op middellange termijn onvoldoende zijn om de kosten van voorziening te dekken.	Het risico wordt beheerst door aandacht te geven aan middellange termijn planning en de meerjarenbegroting zelf. Voor het huisvestingsplan is sprake van scenario analyses en specifiekere planningsberekeningen voor aantallen met een langere planningshorizon. De personeelsgerelateerde beheersmaatregelen staan bij risico 8 en 9 vermeld.
<b>8</b>	<b>Docenten zonder onderzoekstaak</b>	
	Faculteiten zien zich vaak genoodzaakt om niet-gepromoveerde docenten in te zetten, op basis van tijdelijke contracten. Deze docenten hebben beperkte mogelijkheden om zich te ontwikkelen, doordat onderzoekstijd geen deel uitmaakt van hun functie. Het risico is dat de UvA voor dit personeel zich een gebrekkige werkgever betoont en dat studenten naar verhouding te weinig onderwijs krijgen dat verzorgd is door personeel met een wetenschappelijke rang (ud, uhd of hoogleraar).	Om hierop te sturen werkt de UvA met een strategische personeelsplanning en hanteert de UvA een streefcijfer van maximaal 22% aan tijdelijke dienstverbanden voor het wetenschappelijk personeel met onderwijsgevende taken. In 2022 wordt een herijking van het loopbaanbeleid voor deze groep medewerkers ter hand genomen. Er wordt gewerkt aan een nieuw HR-programma 2021-2016 met veel aandacht voor (academisch) leiderschap, personeelsbeleid, diversiteit en erkennen & waarderen.

## 18 DECEMBER

Vanwege de zorgen over de snelle opmars van de Omikron-variant van het coronavirus wordt een harde lockdown ingesteld. Er is geen fysiek onderwijs op de campus meer toegestaan. Op 15 januari 2022 mocht het onderwijs weer open.



RISICO	RISICO-OMSCHRIJVING	BEHEERSMAATREGELEN
9	<b>Aantrekken en behouden van medewerkers en reduceren van werkdruk</b>	
	Als gevolg van schaarste op de arbeidsmarkt en de (internationale) concurrentie om talent, bestaat het risico dat op onvervulde vacatures en onvoldoende capaciteit om de toegenomen onderwijsvraag in te vullen en te ondersteunen. Dit zorgt voor een oplopende werkdruk bij medewerkers, die toch al heel hoog was en in negatieve zin beïnvloed is door corona.	Aantrekkelijkheid als werkgever als één van de uitgangspunten van het nieuwe HR programma. Ook voor de pandemie stond werkdruk hoog op de agenda en is gestart met het programma 'Grip op werkdruk'. In 2022 worden de ervaringen die binnen de verschillende projecten van het programma zijn opgedaan gedeeld en op basis daarvan verdere maatregelen genomen. Handreiking hybride werken waarbij maatwerk het uitgangspunt is. Daarnaast kan technologie kan ook helpen om werkdruk te verlagen. Het programma onderwijslogistiek is in 2021 bezig geweest om versimpeling aan te brengen in processen en daarmee naast een kwaliteitsverhoging daadwerkelijk ook in 2022 de administratieve lastendruk structureel te verlagen.
10	<b>Rijksbekostiging</b>	
	Het regeerakkoord biedt kansen voor de UvA, maar er bestaan ook onzekerheden in de bekostiging door het Rijk. Het risico bestaat dat in het coalitieakkoord afgesproken investeringen in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek aan nieuwe beleidsdoelen besteed (dienen te) worden, waardoor de onderfinanciering en hoge werkdruk zal blijven bestaan. In het coalitieakkoord is het voornemen opgenomen om de vaste voet in de financiering van universiteiten te herzien en te verhogen. Gezien het eerdere onderzoek door de commissie van Rijn, de lobby van de technische en jongere universiteiten en unieke activiteiten van de UvA (met name museaal) bestaat het risico dat herziening nadelig uitpakt voor de UvA. Daarnaast brengt de verhoging van de vaste voet en verlaging van de variabele rijksbijdrage het risico met zich mee dat bij stijgende studentaantallen de rijksbijdrage per student daalt en daarmee de onderfinanciering groeit. Er is afgesproken dat de basisbeurs vanaf 2023 weer ingevoerd wordt. Het risico bestaat dat het Rijk de (toekomstige) bekostiging van universiteiten (bijvoorbeeld de kwaliteitsgelden) zal korten om de plannen omtrent de basisbeurs te bekostigen.	Het risico wordt beheerst door maatschappelijk aandacht te vragen voor de financiële positie van universiteiten (o.a. via UNL bij Rijksoverheid en sociale partners), door de ontwikkelingen te monitoren met het oog op lange termijnplanning en binnen de UvA te (blijven) zoeken naar mogelijkheden tot efficiency.

RISICO	RISICO-OMSCHRIJVING	BEHEERSMAATREGELEN
11	<b>Instellingsplan</b> De risico's voor de implementatie van het Instellingsplan zijn in kaart gebracht en worden gemonitord. De belangrijkste risico's zijn: onduidelijkheid welke doelen het IP heeft of geen focus op de doelen in het IP waardoor deze onvoldoende gerealiseerd worden. Daarnaast kunnen externe ontwikkelingen de IP doelen minder relevant of haalbaar maken. Tevens bestaat het risico dat de lijnorganisatie (een deel) van de IP doelen niet kan of niet wil oppakken.	De kernboodschap wordt geformuleerd en gecommuniceerd en de doelen zo concreet mogelijk gemaakt. Daarnaast wordt jaarlijks een aantal bestuurlijke prioriteiten benoemd, uitgewerkt en gemonitord. De IP doelen en de voortgang ervan worden geagendeerd in bestuurlijke en andere overleggen. Jaarlijks worden relevante ontwikkelingen in kaart brengen en de impact daarvan op het IP bepaald. De Faculaire Strategische Plannen zijn in lijn met het IP. In de begroting worden budgetten gereiseerd voor IP doelen die niet direct onder een bestaand organisatieonderdeel vallen of extra stimulans behoeven. Tenslotte wordt ingezet op het versterken van de implementatievaardigheden en versneld waar nodig.

#### 31 DECEMBER

In februari 2021 ging het UvA-panel voor studenten en medewerkers van start. Tot eind december 2021 voerde het panel 26 onderzoeken uit. Ruim 1200 panelleden meldten zich aan en gaven hun mening over o.a. de campagne sociale veiligheid, het duurzaamheidsbeleid en de vakaanmelding.

