



Jaarverslag 2024

Jaarverslag 2024

Inhoudsopgave Jaarverslag 2024 Universiteit voor Humanistiek

Voorwoord van het college van bestuur	4
A. Bestuursverslag	5
Verslag van de raad van toezicht	6
Jaarverslag universiteitsraad 2024	9
Kerncijfers	11
1. Missie en strategie	12
1.1 Diversiteit, Equity en Inclusie (DEI)	13
1.2 Samenwerkingsplan Netwerk Levensbeschouwelijke Universiteiten	13
2. Onderwijs	15
2.1 Onderwijs in kerncijfers	15
2.2 Ontwikkelingen in de curricula	16
2.3 Onderwijskwaliteit	19
2.4 Vooruitblik 2025	20
2.5 Verantwoording van het profileringsfonds	21
2.6 Digitaal klachtenloket	21
3. Kwaliteitsafspraken	22
3.1 Betrokkenheid van de medezeggenschap	22
3.2 Voortgang van de Kwaliteitsafspraken	22
3.3 Thema studentbegeleiding	22
3.4 Thema onderwijsdifferentiatie	24
3.5 Thema onderwijsfaciliteiten	28
3.6 Thema docentprofessionalisering	29
3.7 Reflectie van de Universiteitsraad	32
3.8 Reflectie van de raad van toezicht op de 12-maandenrapportage kwaliteitsafspraken 2024 en de eindevaluatie	34
4. Onderzoek en valorisatie	36
4.1. Resultaten doelstellingen strategisch plan	36
4.2 Jaarverslag UvH Academie	42
5. Organisatie en bedrijfsvoering	44
5.1 Organisatie	44

5.2 Bedrijfsvoering algemeen	45
5.3 Planning & Control.....	45
5.4 Personeelszaken.....	49
5.5 Infrastructuur en IT	53
5.6 Communicatie.....	54
5.7. Continuïteitsparagraaf en risicomanagement	56
Vooruitzichten voor 2025 en volgende jaren	56
Declaraties college van bestuur	65
B. Jaarrekening 2024	66
1. Balans per 31 december 2024	67
2. Staat van baten en lasten 2024	68
3. Kasstroomoverzicht 2024	69
4. Toelichting op de balans en de staat van baten en lasten over 2024.....	70
4.1 Algemeen.....	70
4.2 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling	71
4.3 Balans.....	76
4.4 Staat van baten en lasten	80
Vaststelling jaarverslag 2024 Stichting Universiteit voor Humanistiek	89
Goedkeuring jaarverslag 2024 door de raad van toezicht.....	90
C. Overige gegevens	91
Controleverklaring van de onafhankelijk accountant.....	92
Nevenfuncties leden college van bestuur (per 31 december 2024)	96
Nevenfuncties leden raad van toezicht	97
Leerstoelen aan de UvH.....	99
Bezwaren, beroepen en klachten	101
Eindevaluatie kwaliteitsafspraken	105

Voorwoord van het college van bestuur

Voor u ligt het jaarverslag 2024 van de Universiteit voor Humanistiek (UvH). De UvH heeft een unieke positie in academische landschap. We doen ons wetenschappelijke werk in onderzoek en onderwijs vanuit een levensbeschouwelijke positie binnen de kaders van de wetenschap. Het humanisme vormt een rijke inspiratie, en nodigt tegelijk uit tot kritische reflectie. Het jaarverslag laat de resultaten van dat academische werk zien: van hoge kwaliteit en met veel externe en interne support.

De leidende thema's uit het strategisch plan -internationalisering, diversiteit en duurzaamheid- gaven ook dit jaar sturing en kleur aan de UvH. Dit jaar is ingezet op intensieve onderzoekssamenwerking met internationale partners, zowel in projecten als op instellingsniveau. De groei van het aantal internationale promotietrajecten past in deze ontwikkeling.

Diversiteit en inclusie staan in de academische wereld onder druk. Voor de UvH horen diversiteit en inclusie echter onverminderd bij het streven naar een rechtvaardige wereld. Binnen de UvH-gemeenschap maken we daarom zoveel mogelijk ruimte voor diverse perspectieven van studenten en medewerkers. De gezamenlijke UvH-HKU boot op de Utrecht Pride was in dit kader een hoogtepunt. De intense en persoonlijke discussies onderling en met het CvB over de positie van de UvH in het Israël-Gaza conflict lieten zien dat diversiteit en inclusie complexe waarden zijn die ook samengaan met pijn en negatieve emoties.

Stappen in duurzaamheid blijken tijd te kosten, soms meer tijd dan gedacht of gewenst. De stappen die we dit jaar gezet hebben zijn misschien niet groot, maar wel betekenisvol, variërend van een gewijzigd aanbod in de kantine tot het ontstaan van een multidisciplinaire onderzoeksgroep rond het thema eco-humanisme.

In het onderwijs kregen dit jaar verschillende verbetertrajecten hun beslag. Aansluiting tussen bachelor en master, studeerbaarheid en flexibiliteit vragen voortdurend aandacht. De bereidheid van docenten om zich te ontwikkelen en te professionaliseren is hoog. Niet vanzelfsprekend met de hoge werkdruk in de universiteit, wel een voorbeeld van de hoge betrokkenheid van medewerkers (en studenten!) op de UvH als gemeenschap.

De UvH Academie is dit jaar na een fase van opstarten en uitproberen serieus doorontwikkeld. Een divers aanbod van leergangen en trainingen trekt een professioneel publiek. De impact van de UvH op de samenleving groeit, evenals de mogelijkheden om in vormen van co-creatie nieuwe kennis te ontwikkelen.

Voor de toekomst van de UvH vormt samenwerking het sleutelbegrip. Binnen het verband van levensbeschouwelijke universiteiten (NLU) groeit de samenwerking rond onderwijs en onderzoek. Binnen Utrecht zijn we een belangrijke partner voor andere instellingen voor hoger onderwijs, maar ook voor de gemeente en maatschappelijke organisaties. Vanuit een geheel eigen identiteit, maar met open ogen en oren naar de wereld om ons heen werken we als UvH aan onze missie en visie: bijdragen aan een humane, duurzame en zinvolle samenleving voor alle mensen. Het geeft de UvH een overtuigende positie binnen de academische wereld.

Eigentijds, toonaangevend en professioneel: dat is kenmerkend voor de UvH. Zo geven we ruimte aan betekenis. Om de UvH kan niemand heen!

Namens het college van bestuur,

Joke van Saane, voorzitter

A. Bestuursverslag

Verslag van de raad van toezicht

Inleiding

Dit verslag richt zich op de toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol van de raad van toezicht. Als verdere leidraad naast de WHW en de statuten gelden voorts het bestuurs- en beheersreglement van de universiteit en de Code Goed Bestuur van UNL. De raad kent twee commissies: de auditcommissie en de remuneratiecommissie. Binnen de UvH is sprake van een two tier model, waarin de bevoegdheden van raad van toezicht en college van bestuur gescheiden zijn. Het college van bestuur is sinds 2023 tevens belast met het besturen van de Stichting Universiteit voor Humanistiek.

Bijeenkomsten en betrokkenheid bij de UvH in 2024

De raad van toezicht heeft in 2024 vijf keer vergaderd met het college van bestuur. Enkele keren vond (voorafgaand) vertrouwelijk onderling overleg plaats binnen de raad. Bij bespreking van onderwerpen die betrekking hebben op individuele leden van college of raad, vinden deze altijd plaats zonder aanwezigheid (en stem) van deze persoon.

In 2024 sprak de raad van toezicht ook zoals gebruikelijk tweemaal met de universiteitsraad. Tevens heeft de RvT in elke vergadering met het CvB de relatie met de Universiteitsraad besproken. Het college heeft de raad geïnformeerd over het traject met een externe begeleider dat heeft geleid tot aanbevelingen die zowel UR als CvB delen. Verder zijn zorgen uitgesproken over de beperkte animo voor het zich verkiesbaar stellen voor het lidmaatschap van de UR.

De raad van toezicht was als geheel maar ook vaak op individuele basis betrokken bij voor de UvH belangrijke gebeurtenissen. Denk hierbij aan de Opening van het Academisch Jaar, oraties van (bijzonder)hoogleraren, de Diesviering of bij de kennismaking met de nieuwe voorzitter van UNL waar de UvH sinds 2023 geassocieerd lid van is. Voorts tracht de raad periodiek te spreken met leden van de UvH-gemeenschap om voeling te blijven houden met onderwerpen die voor leden belangrijk zijn. In 2024 heeft de raad van toezicht een themasessie belegd waarin zij door een hoogleraar van de UvH, expert op het gebied van integriteit uitgebreid is bijgepraat over de ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid.

Voorafgaand aan de Opening Academisch Jaar heeft de raad van toezicht samen met het college van bestuur een informele kennismaking gehad met de leden van het Hoofdbestuur van het Humanistisch Verbond. Naast kennismaking is de prettige nieuwe wijze waarop UvH en HV de laatste jaren samenwerken benoemd en zijn uitdagingen en kansen voor zowel UvH als HV individueel als gezamenlijk gemarkeerd.

Eind 2023 vond de jaarlijkse zelfevaluatie plaats. Omdat er gedurende 2024/5 meerdere wisselingen binnen de raad zijn geweest, heeft de raad besloten om de zelfevaluatie niet eind 2024 te doen maar in het najaar van 2025 wanneer de raad weer voltallig is en de nieuwe leden enige tijd hebben meegedraaid. Om dezelfde reden zullen de voorbereidingen voor een nieuwe visie op toezicht / toezichtskader in het najaar van 2025 pas worden opgepakt.

Overzicht van besproken dossiers en besluiten in 2024

In verband met de rechtsgeldigheid van genomen besluiten in januari 2023-december 2023 heeft de raad van toezicht in 2024 de volgende besluiten bekrachtigd: goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2023, statutenwijziging, 12- maanden rapportage kwaliteitsafspraken.

Tijdens de vergaderingen heeft het bestuur de raad periodiek geïnformeerd over alle belangrijke dossiers en actualiteiten die op de UvH spelen, zoals het dossier sociale veiligheid, de situatie in Gaza in relatie tot de UvH, de voortgang van de vormgeving van een nieuwe master Social Work, maar ook de resultaten van de NSE en de resultaten van het Stakeholderonderzoek. Voorts is de RvT periodiek bijgepraat over de stappen die worden gezet op het gebied van Strategische Huisvesting. De RvT is geïnformeerd over het taalbeleid en de visie internationalisering. Op al deze en andere onderwerpen

heeft de raad niet alleen geluisterd maar heeft zich ook als sparringpartner van het bestuur opgesteld.

Tevens is de raad van toezicht geïnformeerd over het vervolgonderzoek sociale veiligheid en is het plan van aanpak van het college hierover besproken.

De analyses van de kengetallen onderwijs (1-oktober telling) zijn besproken met de raad, meer in het bijzonder de zorgen over de grote uitval bij de master humanistiek. Op het gebied van onderzoek is voorts het plan van aanpak “resultaten midterm onderzoek” besproken. De raad vond het plan duidelijk en adviseerde voldoende aandacht te besteden aan begeleiding van eerstejaars. Verder is het nieuwe hooglerarenbeleid besproken met de RvT.

Remuneratiecommissie

De raad van toezicht fungeert tevens als werkgever voor het college van bestuur. In 2024 heeft de remuneratiecommissie de jaarlijkse functioneringsgesprekken gevoerd met de leden van het college van bestuur. Vanwege het aflopen van de eerste termijn van de rector heeft de raad bij enkele leden van het MT feedback opgehaald en heeft de raad na het doorlopen van de daarvoor vereiste gesprekken besloten om de termijn van Prof. dr. Joke van Saane te verlengen. De raad van toezicht feliciteert haar van harte met haar herbenoeming.

Ten aanzien van de vergoeding die de leden van de raad van toezicht ontvangen heeft de remuneratiecommissie in 2024 voorgesteld de bezoldiging als *vast percentage* van het maximaal toegestane bedrag van de bezoldigingsklasse D WNT vast te stellen. Dit komt neer op de volgende bedragen: 5.430 euro per jaar voor gewone leden en 8.145 euro voor de voorzitter van de raad van toezicht. Dit bedrag is gebaseerd op 10% (voor gewone leden) resp. 15% (voor de voorzitter) van het wettelijk toegestane bedrag van de bezoldigingsklasse D WNT voor 2024, € 181.000. Dit wettelijk toegestane bedrag is aldus 18.100 euro voor een gewoon lid, en 27.150 euro voor de voorzitter. De RvT van de UvH hanteert een norm van 30% van deze maximaal toegestane bedragen. De nieuwe norm is per 1 september 2024 gehanteerd voor zowel zittende als nieuwe leden.

Auditcommissie

In de auditcommissie worden alle relevante financiële onderwerpen en risico's voorbereid en besproken. Deze voorbereiding ontlast de RvT. In iedere RvT wordt uitgebreid verslag gedaan vanuit de auditcommissie. Op basis van de adviezen van de auditcommissie heeft de raad van toezicht de jaarrekening 2023 en de begroting 2025 goedgekeurd. Er is sprake van een rechtmatige verwerving en een rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Ook zijn de managementletter, de controles door de accountant en de triaalrapportages in de AC voorbesproken.

De AC heeft in 2024 periodiek aandacht besteed aan de introductie van AFAS, privacy, informatiebeveiliging en de huisvestingsproblematiek. Verder worden de door de Overheid aangekondigde bezuinigingen op het onderwijs op de voet gevolgd en worden financiële scenario's (de gevolgen voor de UvH) besproken en uitgewerkt.

Voorts is van belang te vermelden dat de RvT sinds 2024 een contract met een nieuw accountantskantoor heeft afgesloten. De samenwerking verloopt voorspoedig naar tevredenheid en zal komend jaar geëvalueerd worden.

Naleving wet- en regelgeving

De UvH opereert binnen de kaders van de WHW. De raad van toezicht constateert dat het college van bestuur waarborgt dat de universiteit opereert conform de gedragscodes die reeds binnen UNL-verband zijn afgesloten of nog worden afgesloten. Dit zijn ten minste (niet uitputtend bedoeld) de code persoonsgegevens, de gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek, de code goed bestuur universiteiten, de gedragscode internationale student hoger onderwijs, de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit en de Gedragscode internationale student hoger onderwijs.

Personele wisselingen

Het lidmaatschap van mr. dr. J. Hoitink is op 26 februari 2024 in goed overleg beëindigd. Op 1 september is drs. A. Biemans RC herbenoemd voor een tweede termijn. Prof. dr. E. Sterken, voorzitter RvT, besloot om af te zien van een tweede termijn, waardoor zijn lidmaatschap op 1 januari 2025 is beëindigd. Onder begeleiding van een extern search bureau is, prof. dr. H. van Krieken gekozen als zijn opvolger en zal hij per 1 september 2025 het team komen versterken. De raad van toezicht is dan weer op volle kracht. Op 1 maart 2025 is Prof. dr. L.W. Nauta herbenoemd voor een tweede termijn. In 2024 is met ondersteuning van een ander extern search bureau geworven voor twee nieuwe leden van de raad van toezicht. Wij zijn verheugd dat drs. M. Karssen en drs. C. Euving per 1 september 2024 lid zijn van onze raad.

Rooster van aftreden raad van toezicht

Lid	Functie	Datum eerste benoeming	Termijn nr.	Datum aftreden
Dhr. prof. dr. E. Sterken	Voorzitter	1-1-2021	1	1-1-2025
Mw. mr dr. J.E. Hoitink	Vicevoorzitter / voorzitter remuneratiecommissie	1-1-2018	2	26-2-2024
Mw. M. Karssen	Aandachtsgebied Onderwijs Voorzitter remuneratiecommissie per 1-1-2025	1-9-2024	1	1-9-2028
Mr. C. Euving	Lid auditcommissie	1-9-2024	1	1-9-2028
Dhr. drs. A. Biemans RC	Voorzitter auditcommissie	1-9-2024	2	1-9-2028
Dhr. prof. dr. L.W. Nauta	Aandachtsgebied onderzoek, Humanisme, medezeggenschap Voorzitter remuneratiecommissie per 26-2-2024	1-3-2025	2	1-3-2029

Namens de raad van toezicht,
Prof. dr. L.W. Nauta
Interim-voorzitter

Jaarverslag universiteitsraad 2024

De universiteitsraad UvH is conform de WHW artikel 9.31 ingesteld als wettelijk medezeggenschapsorgaan binnen de Universiteit voor Humanistiek. De rechten en plichten van de universiteitsraad zijn beschreven in de WHW en de statuten en reglementen van de universiteit. De universiteitsraad bestaat uit een studentgeleding en een personeelsgeleding met ieder vier zetels. De universiteitsraad behartigt de belangen van studenten en medewerkers van de universiteit, binnen de hem gegeven rechten en plichten. Omdat de universiteit uit één faculteit bestaat is de universiteitsraad tevens faculteitsraad.

Een paar speerpunten uit 2024

Sociaal-morele veiligheid

In voorgaande jaren bleek uit medewerkersonderzoeken dat sociale veiligheid binnen de UvH een punt van zorg is. Naar aanleiding van het laatste medewerkersonderzoek rees de vraag wat het onderzoeksbureau verstaat onder 'sociale veiligheid'. In het laatste medewerkersonderzoek scoorde sociale veiligheid namelijk een 7,5. Het bleek dat het onderzoeksbureau onder sociale veiligheid de scores over zaken als 'het durven maken van fouten', 'het bespreekbaar maken van fouten' en dergelijke verstaat. Grensoverschrijdende gedrag valt voor het onderzoeksbureau niet onder sociale onveiligheid. Uit het onderzoek blijkt wel dat ongeveer 17 procent van de medewerkers grensoverschrijdend gedrag ondervindt. Slechts 25 procent daarvan meldt dit bij bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon. Omdat de universiteitsraad dit zorgelijke cijfers vindt, dringt de raad al langere tijd aan op houden van een diepgaand onderzoek. Mede daardoor gaat in 2025 een risico-inventarisatie en -evaluatie plaatsvinden met bijzondere aandacht voor sociale veiligheid.

Slimmer collegejaar

De raad stemde in met de pilot 'Slimmer Collegejaar'. Voor de raad was het belangrijk dat de pilot enerzijds is bedoeld om studiedruk van studenten te verlagen en hun welzijn te bevorderen en anderzijds ook de werkdruk van docenten te verlagen. De raad adviseerde om de pilot bij alleen de master Humanistiek en pas vanaf collegejaar 2025-2026 in te voeren, zodat er voldoende tijd is voor een goede uitwerking en evaluatie van de pilot, en voor onderzoek naar het draagvlak onder studenten en docenten.

Beleid werving en selectie

De universiteitsraad is om instemming gevraagd met de wijziging van het wervings- en selectiebeleid. Voor de raad was het belangrijk dat in het beleid werd opgenomen dat bij gelijke geschiktheid eigen alumni voorkeur genieten. Volgens de raad zou continuïteit van het humanistische gedachtegoed de hoogste prioriteit moeten hebben. De raad is ervan overtuigd dat het humanistische kennis het beste kan worden overgedragen door alumni die zelf humanisticus zijn.

Hoofdpijnen begroting 2025

De universiteitsraad heeft ingestemd met de hoofdpijnen begroting 2025. Wat 'hoofdpijnen' zijn is een punt van discussie, omdat elke instelling dat zelf moet bepalen. Afspraak is dat alle bedragen boven € 100.000 een hoofdpijn zijn. Los van genoemd bedrag is de universiteitsraad kritisch op alle bedragen, aangezien de begroting een belangrijk beheersinstrument is voor onze universiteit.

Verkiezing UR

Per 1 september 2024 liep de zittingsperiode af voor alle leden van de universiteitsraad. Alle vier de zetels van de studentengeleding en de vier van de medewerkersgeleding kwamen vacant. Ondanks de inzet van de kiescommissie, de universiteitsraad en het college van bestuur waren er slechts vier

kandidaten voor de acht zetels. Twee studenten en twee medewerkers stelden zich kandidaat. Zij zijn daarmee automatisch gekozen.

De raad heeft drie speerpunten opgesteld: een per geleding en een overkoepelend.

Medewerkersgeleding: sociale onveiligheid in de organisatie en binnen de UR.

Studentengeleding: latente interesse onder studenten voor medezeggenschap activeren en manifest krijgen.

Overkoepelend: eigenaarschap over de UR medezeggenschap versterken.

Samenstelling van de universiteitsraad

Tot september 2024 bestond de universiteitsraad uit:

Medewerkers: Pien Bos (vicevoorzitter; plaatsvervangend voorzitter van 28 februari tot 17 april), Pieter Dronkers (voorzitter van 17 april tot 1 september), Obiozo Ukpabi.

Studenten: Jan de Jong (voorzitter en lid tot 28 februari), Yannick Brito Alves, Zoë van Woerkens, Maaïke Stalman (assessor).

Vanaf september 2024:

Medewerkers: Pien Bos (voorzitter), Martien Schreurs

Studenten: Anne-Pien van Wees (vicevoorzitter), Estelle Geurts

De raad werd ambtelijk ondersteund door Helene Hubers

Overzicht stukken voorgelegd ter instemming of advisering

De universiteitsraad behandelde in 2024 9 adviesaanvragen en 14 instemmingsverzoeken.

Ter advisering	Ter instemming
Reglement in- en uitschrijven	Taalbeleid
Duurzaamheidsbeleid	Begroting 2024
Slimmer collegejaar	Huisreglement
Huisvestingsscenario	Verlofregelingen
Actualisatie BBR	Bijgesteld hooglerarenbeleid
Statuten (deels advies en deels instemming)	Statuten (deels advies en deels instemming)
Rolomschrijving opleidingsdirecteur	OER's
Samenwerkingsverbanden	Profileringsfonds
Profiel voorzitter raad van toezicht	Kwaliteitsafspraken
	Studentenstatuut
	Vergoedingsregeling medezeggenschap
	Beleid werving en selectie
	Hoofdlijnen begroting 2025
	Onderwijskalender 2025-2026

Kerncijfers

	Realisatie						MJR 2025 - 2029				
	2019	2020	2021	2022	2023	R 2024	P 2025	P 2026	P 2027	P 2028	P 2029
Exploitatie											
(Bedragen x € 1.000)											
Rijks- en overige bijdragen	5.782	6.057	6.431	6.963	9.625	10.277	10.038	10.011	9.971	9.946	9.946
Baten werk voor derden / cursusgeld	1.453	1.020	1.812	1.829	2.067	2.321	1.970	1.745	1.445	1.445	1.445
Aandeel werk voor derden	20%	14%	22%	21%	18%	18%	16%	15%	13%	13%	13%
Exploitatie resultaat	-171	-476	-138	-695	890	-102	0	1	1	1	2
Vermogen en liquiditeit											
(Bedragen x € 1.000)											
Eigen Vermogen	5.972	5.497	5.359	4.664	5.554	5.453	5.453	5.453	5.453	5.453	5.453
Solvabiliteitsratio	0,78	0,61	0,4911	0,43	0,48	0,59	0,59	0,59	0,59	0,59	0,59
Liquide middelen	3.869	5.010	4.846	3.788	4.110	3.928	3.928	3.928	3.928	3.928	3.928
Liquiditeitsratio	2,39	1,51	1,3	1,07	1,23	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30
Personeel											
Gemiddelde personeelsbezetting (FTE)	80	83	87	89	93	101	102	98	93	91	89
Totale lasten personeel in dienst	6.374	6.829	7.443	7.813	8.518	10.255	10.487	10.234	9.894	9.868	9.868
Gem. personeelslasten per fte	79.625	82.178	85.180	87.421	91.470	101.540	102.713	104.749	106.847	108.918	111.126
Instroom studenten											
Bachelor	73	80	72	73	62	75	72	72	72	72	72
Master Humanistiek	30	83	58	53	48	38	57	57	57	57	57
Master Zorgethiek	25	42	42	39	38	29	38	38	38	38	38
Master BKS			16	25	13	19	18	18	18	18	18
Totaal instroom (excl. premaster)	128	205	188	190	161	161	185	185	185	185	185
Totaal aantal ingeschreven studenten	530	601	655	569	523	479	565	565	565	565	565
Onderzoek											
Aantal promoties	4	9	7	8	9	5	7	7	7	7	7

1. Missie en strategie

De Universiteit voor Humanistiek in het kort

De Universiteit voor Humanistiek is een universiteit op levensbeschouwelijke grondslag die zich laat inspireren door humanistische tradities. Opgericht in 1989 als ambtsopleiding voor humanistisch geestelijk verzorgers is de universiteit anno 2024 uitgegroeid tot een ambitieus academisch kenniscentrum op het brede terrein van levensbeschouwing en zingeving, waar de ethische reflectie op en de morele dimensie van het menselijk handelen centraal staan.

Het is de missie van de UvH bij te dragen aan betekenisvol leven en rechtvaardig samenleven. Vanaf 2021 biedt de universiteit één bachelor- en drie masteropleidingen aan voor ongeveer 500 studenten. Het universitaire onderzoeksprogramma krijgt vorm in diverse onderzoeksprojecten, die in vijf leerstoelgroepen onder leiding van een hoogleraar georganiseerd worden. Alle promotietrajecten verlopen via de Graduate School. De UvH academie is een belangrijke schakel met de samenleving en voorziet in valorisatie van kennis.

De humanistische inspiratie

Ons onderwijs en onderzoek richt zich op betekenisvol leven en rechtvaardig samenleven. We bestuderen deze thema's door de lens van zingeving, ethiek en sociale en ecologische verantwoordelijkheid voor de wereld om ons heen. Dit doen we met waarden gedreven wetenschap: geïnspireerd door humanistische bronnen en waarden combineren we kennis en methoden uit sociale en geesteswetenschappen. Zo ontwikkelen en delen we kennis, en leiden we studenten en professionals op om mensen en organisaties te begeleiden bij belangrijke vragen over leven en samenleven.

Wij streven naar een betekenisvolle bijdrage aan de samenleving, organisaties en het leven van mensen in een duurzame wereld voor toekomstige generaties. Onze houding is open, zelfkritisch en bevragend omdat dat de manier is om elkaar te begrijpen, in elkaar te kunnen verplaatsen en van elkaar te kunnen leren. We vinden verschillende ideeën, culturen en achtergronden verrijkend. We kijken met een open blik naar dilemma's en schurende gesprekken die deze verschillen kunnen opleveren. We zijn betrokken bij de wereld om ons heen, bij onze missie en bij elkaar. Alleen in uitwisseling met onze omgeving ontstaan nieuwe vormen van kennis en verbinding die het verschil kunnen maken.

Waarden gedreven wetenschap gaat gepaard met hoge wetenschappelijke standaarden. Al het onderwijs en onderzoek vindt plaats binnen de kaders van de vigerende academische waarden. De universiteit onderschrijft voluit de academische waarden voor integere wetenschap zoals vastgelegd in de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening. Onderzoek en onderwijs volgen alle wettelijke en wenselijke richtlijnen voor wetenschapsethiek.

Vanuit de humanistische waarden heeft de universiteit het landelijke project Erkennen en Waarderen volledig onderschreven. De universiteit onderkent het grote belang van ruimte voor ieders talent binnen de academische context.

Strategische keuzes

De UvH zet voor de planperiode vanaf 2022 in op versterking van internationalisering, duurzaamheid diversiteit en inclusie. Dat past bij het profiel van de UvH als autonome zelfstandige levensbeschouwelijke universiteit, verbonden met de brede humanistische traditie en geeft de mogelijkheid tot geleidelijke groei. Prioriteit blijft de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, dat is het noodzakelijke fundament. Ten behoeve daarvan zet de UvH in op een robuuste fysieke en digitale infrastructuur met adequate voorzieningen. Voorwaardelijk is een duurzaam gezonde financiële positie. In 2024 is vervolg gegeven aan het in 2021 vastgestelde strategische plan (instellingsplan in de zin van de WHW) voor de periode 2022-2026, dat rond deze lijnen is opgesteld. 2024 was daarmee het derde jaar van de strategische periode. Op alle strategische speerpunten is voortgang

geboekt, waarbij dit steeds meer zichtbaar wordt in de reguliere werkzaamheden. De voortgang op de speerpunten internationalisering en duurzaamheid en Diversiteit, Equity en Inclusie is beschreven in de hoofdstukken onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering.

1.1 Diversiteit, Equity en Inclusie (DEI)

In 2024 zette de Universiteit voor Humanistiek (UvH) belangrijke stappen op het gebied van Diversiteit, Equity en Inclusie (DEI). Het College van Bestuur bekrachtigde het integrale beleidsadvies van de DEI-stuurgroep, onder leiding van Caroline Suransky, inclusief strategische doelstellingen voor de komende jaren. Dit advies werd ontwikkeld in samenwerking met alle geledingen binnen de UvH en besproken tijdens een inloopsessie waarin de gehele UvH-gemeenschap werd geïnformeerd en geconsulteerd.

Op basis van dit beleid zet de UvH zich actief in voor een inclusieve en diverse academische gemeenschap. Door de bewustwording en betrokkenheid van studenten en medewerkers te vergroten, wordt DEI structureel verankerd in het onderwijs, onderzoek, de organisatiecultuur en de maatschappelijke impact van de universiteit.

Concrete acties in 2024 waren onder meer:

- Onderwijs en onderzoek: Drie DEI-workshops voor docenten die hun onderwijs herzien, georganiseerd in samenwerking met de leerstoel Disability Studies en het door NRO-Comenius gefinancierde project *Woke en Weerstand*. Daarnaast leverde de DEI-stuurgroep een inhoudelijke bijdrage aan de midterm evaluatie van het UvH-onderzoeksprogramma.
- Dialoog: Een reeks dialogen met studenten en medewerkers over de oorlog in Gaza en de samenwerking met universiteiten in Israël.
- Zichtbaarheid en actie: Deelname aan de Utrecht Pride met een feestelijke en inclusieve boot, in samenwerking met de HKU.
- Inclusief leiderschap: DEI werd expliciet opgenomen in professionaliseringscursussen ter bevordering van inclusief leiderschap.
- HR en toegankelijkheid: Het Gender Equity Plan werd geüpdatet, en er werd een start gemaakt met de ontwikkeling van nieuw wervings- en selectiebeleid. Daarnaast werd de Engelstalige HR-informatie op intranet voor internationale medewerkers uitgebreid en volgden HR-medewerkers een cursus 'inclusieve vacatureteksten schrijven'.
- Fysieke en digitale toegankelijkheid: Op korte termijn werden diverse aanpassingen gerealiseerd om de toegankelijkheid van zowel de fysieke als digitale infrastructuur te verbeteren.

1.2 Samenwerkingsplan Netwerk Levensbeschouwelijke Universiteiten

Sinds 2023 ontvangen de levensbeschouwelijke universiteiten die samenwerken binnen het NLU aanvullende middelen via de rijksbijdragen.

Het college van bestuur heeft zich ook in 2024 actief opgesteld in het verband van de vier levensbeschouwelijke universiteiten (NLU). Dit bestuurlijk netwerk wordt ervaren als waardevol voor kennisdeling, positionering en de wens voor toenemende samenwerking. Dit heeft geleid tot concrete acties op het gebied van gezamenlijke PhD-trajecten en de aanstelling door de vier instellingen van een subsidieadviseur.

De extra middelen geven daarnaast de mogelijkheid om instelling specifieke knelpunten op te lossen. Voor de UvH zijn dit het vergroten van de matchingsmogelijkheden voor promotieonderzoek, meer ruimte voor onderzoeksmedewerkers, een bredere basis door uitbreiding van het onderwijs- en onderzoeksportfolio met een master social work en investeringen in bedrijfsvoering om het sterk gegroeide onderwijs en onderzoek te kunnen ondersteunen, alsmede ruimte voor de strategische

thema's. In 2024 is nadere invulling gegeven aan bovengenoemde thema's. Dit is onder andere terug te zien in de toegenomen bestedingen. Daarnaast is er ook een gezamenlijke aanvraag geschreven om binnen de NLU vorm te geven aan beleid rondom het erkennen en waarderen van Open Science activiteiten. Deze beurs van 50K is gehonoreerd door het Regieorgaan Open Science. Een andere aanvraag om aan een gezamenlijk Digital Competence Center te gaan werken is ook ingediend. In de loop van 2025 ontvangt de NLU daar de uitkomst van. De bestuurders van de NLU komen meermaals per jaar samen om de voortgang te bespreken. Sinds 2023 hebben de controllers van de vier NLU gezamenlijk overleg, waarbij de focus ligt op het vaststellen van een gezamenlijke visie op verantwoording in het jaarverslag. In 2024 is een herstart gemaakt met een gezamenlijk overleg van de bestuurssecretarissen van de vier NLU-instellingen. In 2026 vindt er een evaluatie plaats op de gestelde doelstellingen.

2. Onderwijs

De Universiteit voor Humanistiek streeft ernaar studenten op te leiden tot academisch gevormde professionals en maatschappelijk betrokken burgers die een beargumenteerde en doorleefde opvatting hebben van een menswaardig bestaan en een samenleving die dat mogelijk maakt. Ze kunnen handelen vanuit humanistische waarden en een daarop gebaseerde morele oriëntatie. Om dit te realiseren, biedt de universiteit een inspirerende leeromgeving waarin onderwijzen en leren worden gezien als betekenisvolle, zingevende activiteiten, met aandacht voor de intellectuele, professionele en persoonlijke vorming van studenten.

Afgestudeerden hebben een uniek profiel. Als academisch gevormde professionals kunnen afgestudeerden in uiteenlopende contexten verschillende rollen vervullen. Zij kunnen individuen, groepen en organisaties begeleiden bij zingevingsvragen en existentiële kwesties, kunnen bijdragen aan de doordinking van morele vraagstukken en processen van humanisering in maatschappelijke, organisatorische en beleidsmatige contexten en kunnen een initiërende en/of uitvoerende rol vervullen bij het oplossen van problemen en conflicten in diverse contexten, bijvoorbeeld in de zorg, het onderwijs, beleid, organisaties of bedrijven, en onderzoek.

2.1 Onderwijs in kerncijfers

Het reguliere onderwijsaanbod van de universiteit bestaat uit vier academische opleidingen: de bacheloropleiding Humanistiek en de masteropleidingen Humanistiek, Zorgethiek en Beleid, en Burgerschap en Kwaliteit van Samenleven.

Studenten die niet voldoen aan de toelatingseisen voor de masteropleidingen kunnen een schakelprogramma volgen in de vorm van een premastertraject. Met ingang van studiejaar 2021-2022 kent de premaster een assessment. De (gewenste) afname van het aantal premasterstudenten schrijven wij mede toe aan deze maatregel. Inmiddels is gebleken dat premasterstudenten nauwelijks nog uitvallen uit de premaster en dat deze groep vervolgens succesvol de master doorloopt. De stijgende trend van het aantal diploma's heeft zich ook in 2024 doorgezet. Maatregelen gericht op het stimuleren van doorstroom en afstuderen lijken hun vruchten af te werpen. We hopen deze positieve effecten te consolideren.

Het totaal aantal ingeschreven studenten neemt enkele jaren op rij af. Dit komt deels door het hogere aantal afstudeerders en verlaagde instroom in de premaster. Tegelijkertijd zien we ook dat de verhoogde instroom in de masters die vanaf 2020 plaatsvond -vanwege verruiming van de ingangseisen- afneemt en terug lijkt te zijn op het niveau van voor 2020, deels vanwege beperkte instroom via de premaster. Sinds 2023/2024 is er veel aandacht voor verbeterde werving en grotere naamsbekendheid van de UvH in het algemeen en de opleidingen in het bijzonder. We hopen dat deze inzet leidt tot stopzetten en omkeren van de dalende trend. Daarbij is met name een hogere instroom in de bachelor het doel, aangezien dat op termijn ook leidt tot stabiele hogere instroom in de master.

Kerncijfers onderwijs								
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ingeschreven studenten per 01-10								
Bacheloropleiding	215	224	248	256	256	225	217	218
Instroom bachelor	63	77	73	80	72	73	62	75
Masteropleidingen totaal	210	217	196	265	297	308	285	240
M Humanistiek	158	159	142	196	206	199	180	154
Instroom M Humanistiek	37	47	30	83	58	53	48	38
M Zorgethiek en Beleid	52	58	54	69	75	78	79	63
Instroom M Zorgethiek en Beleid	23	31	25	42	42	39	38	29
M Burgerschap en Kwaliteit van Samenleven	-	-	-	-	16	31	26	23
Instroom M Burgerschap en Kwaliteit van Samenleven	-	-	-	-	16	25	13	19
Premastertraject	106	112	86	80	102	36	21	21
Instroom PM UvH	90	94	70	74	93	30	18	21
Totaal ingeschreven studenten	531	553	530	601	655	569	523	479
Diploma's								
Bachelor diploma's	54	49	28	46	54	68	41	56
Master Diploma's	57	57	56	39	61	60	92	88
M Humanistiek	27	34	33	18	36	36	48	48
M Zorgethiek en Beleid	30	23	23	21	25	22	24	29
M Burgerschap en Kwaliteit van Samenleven	-	-	-	-	-	2	20	11
Totaal diploma's	111	106	84	85	115	128	133	144

2.2 Ontwikkelingen in de curricula

Opleidingsaanbod

Bachelor Humanistiek

In 2022 constateerden we, onder andere naar aanleiding van de curriculumevaluatie door studenten, dat het bachelorprogramma toe is aan een kritische evaluatie. Er is in 2023 een begin gemaakt met een analyse van het curriculum, de studeerbaarheid, opbouw van leerlijnen, keuzeruimte, flexibiliteit en de studiecultuur. Deze analyse kende een vervolg in 2024 en heeft geleid tot een verbeterde studeerbaarheid vanaf september 2025. In 2025 zal een definitief plan ontwikkeld worden voor actualisering van het curriculum, te implementeren vanaf september 2026.

Master Humanistiek

In 2024 is het tweede cohort studenten gestart in het herziene curriculum en is verder gewerkt aan de herprofilering van het derde jaar van de master. Hierin stond de vormgeving van keuzeruimte centraal. Vanaf september 2025 is de herprofilering van de master afgerond en zal focus gelegd worden op monitoring en aanscherping als deel van het kwaliteitszorgbeleid.

Master Burgerschap en Kwaliteit van Samenleven

In de Master Burgerschap en Kwaliteit van Samenleven hebben geen grote veranderingen plaatsgevonden.

Master Zorgethiek en Beleid

In de Master Zorgethiek en Beleid hebben geen grote veranderingen plaatsgevonden.

Vorbereiding master Sociaal werk en Sociale Rechtvaardigheid

In 2024 is een start gemaakt met vormgeving van een nieuwe master. De aanvraag voor deze master zal in 2025 worden ingediend bij de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs. Beoogde start van dit programma is september 2026.

Toegankelijkheid opleidingen

De UvH heeft geen selectieve opleidingen of een numerus fixus. De bachelor humanistiek ken naast de wettelijke ingangseisen voor een universitaire bachelor, de vereiste Engels op vwo-niveau voor studenten die niet op basis van een vwo-diploma instromen.

Voor studenten die niet direct toelaatbaar zijn tot een van de masteropleidingen, biedt de UVH een premasterprogramma van 30 ECTS. In 2024 is een analyse gedaan van de toelating tot- en de doorstroom naar de masters. Dit zal in 2025 leiden tot een advies met mogelijke aanbevelingen tot verandering.

Activerend Onderwijs

Het onderwijs op de UvH heeft door het relatief kleinschalige karakter van de opleidingen altijd een activerend karakter gehad, wat geëxpliciteerd is in het didactisch onderwijsconcept uit 2020 en de notitie activerend en blended onderwijs, die geactualiseerd is in 2023. Om docenten te equiperen met aanvullende expertise, hebben zij in 2024, net als de jaren hiervoor, trainingen kunnen volgen op het vlak van activerende didactiek.

In aanvulling daarop is in 2024 een onderwijskundig expert ingehuurd vanuit de kwaliteitsmiddelen die trainingen en advies verzorgt, gerelateerd aan relevante thema's in het onderwijs zoals peerfeedback en Slimmer Collegejaar. Op deze manier verbinden we docentexpertise op het vlak van activerende didactiek aan andere actuele beleidsdoelstellingen.

Diversiteit, equity en inclusie (DEI)

In 2024 zijn er verschillende ontwikkelingen geweest op het gebied van DEI, in het verlengde van het vaststellen van de visie DEI in 2024. De plannen die er waren voor het aanbieden van workshops voor docenten over het Mixed Classroom Educational Model zijn geconcretiseerd in samenwerking met experts van de Vrije Universiteit Amsterdam. In 2025 zullen de workshops plaatsvinden.

Een aantal aanbevelingen uit het advies *uitbreiding voorzieningen neurodivergente studenten UvH* zijn geïmplementeerd:

1. Het kader 'studeren met een functiebeperking' is herzien (nu: kader studeren met een ondersteuningsbehoefte) en ligt in het voorjaar van 2025 bij de UR ter instemming;
2. De aanvraag voor toetsvoorzieningen is aangepast en zijn nu gedurende de hele inschrijving aan de UvH geldig;
3. Er is een Universal Design for Learning-spel georganiseerd in de kantine voor studenten en medewerkers.

Generative AI

In 2024 was de aandacht voor AI-chatbots groot. We werken langs verschillende lijnen aan dit thema, in relatie tot de kwaliteit van ons onderwijs.

1. Het beleid rondom toetsing en generative AI wordt elk collegejaar geactualiseerd. Enerzijds concentreert dit beleid zich op het borgen van de kwaliteit van de examens en toetsing door het tegengaan van fraude. Anderzijds legt het de nadruk op alignment van het onderwijs en de mogelijkheden die er zijn om toetsvormen en onderwijsactiviteiten op een andere manier in te richten, zodat ze aansluiten bij de snel veranderende praktijk.
2. Vanaf september 2024 is er in alle opleidingen expliciet aandacht voor de ethisch-morele component van het gebruik van AI.
3. Tot slot schenken we doorlopend aandacht aan het vergroten van bewustzijn en bekendheid onder docenten. Dit betreft zowel op de mogelijkheden als de risico's omtrent de inzet van generative AI in onderwijs en onderzoek.

Werkdruk docenten & Slimmer Collegejaar

Om de ervaren werkdruk in het onderwijs te adresseren, participeert de UvH in het landelijk programma 'Slimmer Collegejaar'. Een van de maatregelen die in 2023 genomen zijn en in 2024 bestendigd, is het vrijhouden van docent-onderzoekers van cursorisch onderwijs voor minimaal één onderwijsperiode. In deze periode kunnen zij dan de focus op onderzoek leggen.

Voorts is in 2024 na advies van medezeggenschap en examencommissie een plan ontwikkeld om met ingang van september 2025 in de masteropleidingen de eerste week van elke periode collegevrij te roosteren. Deze week wordt ingezet om op een andere wijze aandacht te besteden aan het behalen van leerdoelen en eindtermen, waarbij de inzet is meer rust en ruimte te creëren bij de wisseling van periodes.

Studiecultuur in de bachelor

Sinds september 2023 geldt een aanwezigheidsplicht in de werkgroepen van het eerste jaar, waarbij specifiek aandacht wordt geschonken aan 'leren studeren'. In collegejaar 2024 wordt deze inzet gecontinueerd en geëvalueerd.

Inzet NPO-gelden

De NPO-gelden zijn vanuit het ministerie van OCW gealloceerd voor het opvangen van uitval en studievertraging veroorzaakt door de coronamaatregelen. De UvH zet voornamelijk in op twee kernthema's uit de corona-enveloppe. Voor 2024 is ervoor gekozen om de resterende middelen uit dit budget te besteden aan items die succesvol zijn gebleken.

Thema 1) Soepele in- en doorstroom

Voor het eerste thema, soepele in- en doorstroom, is een contract gesloten met de Universiteit Utrecht zodat studenten van de UvH kosteloos deel kunnen nemen aan trainingen en cursussen op het gebied van academische of studievaardigheden van UU onderwijsadvies & training (O&T). In 2023-2024 hebben opnieuw 34 UvH studenten een cursus en/of training bij O&T gevolgd.

Daarnaast hebben de studieadviseurs in 2024 o.a. workshops en trainingen aangeboden omtrent studeren met ADHD, uitstelgedrag aanpakken en loopbaanoriëntatie. De benodigde expertise op dit vlak hebben zij opgedaan door opleidingen die gefinancierd konden worden vanuit de NPO middelen. Studenten maken veelvuldig gebruik van dit interne aanbod.

Thema 2) Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Het thema welzijn en sociale binding wordt aangepakt door middel van het organiseren van meer sociale contactmomenten tussen studenten naast de onderwijscontacturen. Zo is in 2024 het mentoraat in de master Humanistiek opnieuw aangeboden en zijn er vanuit de studenten sociale activiteiten georganiseerd met behulp van de NPO-gelden. Daarnaast heeft de UvH een participatie overeenkomst met cultuurcentrum Parnassos met als doel het verbeteren van studentenwelzijn. In 2023-2024 hebben 27 UvH studenten op basis van de overeenkomst een cursus gevolgd bij Parnassos. Tot slot zijn resterende middelen ingezet voor inrichting van een studentenhuiskamer, die afgerond wordt in 2025.

Ontvangen/besteed NPO-gelden

	Ontvangen	Ontvangen	Besteed	Besteed	Besteed	Besteed	Te besteden
(bedragen x €1.000)	2021	2022	2021	2022	2023	2024	2025
Hogescholen/universiteiten							
Bekostiging							
Bekostiging onderwijsdeel: corona-enveloppe	€ 55	€ 41	€ 12	€ 60	€ 14	€ 12	€ 0
Bekostiging onderzoek	€ 55	€ 35	€ 55	€ 35			
Bekostiging onderwijsdeel: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	-	-					
Bekostiging onderwijsdeel: compensatie verlagen collegegeld	€ 190	€ 406	€ 190	€ 406			
Subsidies	-	-					

Internationalisering

Op peildatum 1 oktober 2024 stonden er vier EER-studenten ingeschreven voor een voltijdsopleiding aan de UvH, die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten. Daarnaast was er 2024 opnieuw interesse in studeren/een stage lopen in het buitenland en er was een toename in interesse voor korte mobiliteiten in het buitenland. Twee collega's hebben deelgenomen aan stafmobiliteit bij een partnerinstelling in Tallinn via Erasmus+.

Uitgaande studenten

Onze studenten zijn op uitwisseling in het buitenland geweest: vier studenten bij partnerinstellingen van de UvH via Erasmus+. Geen van de studenten hebben in 2024 een NL Scholarship ontvangen. Daarnaast liep één student een stage via het Erasmus + programma.

Inkomende studenten

Daarnaast hebben drie studenten van onze partnerinstellingen via Erasmus+ en vijf InclUUsion studenten onderwijs bij de UvH gevolgd in het eerste semester. Ze schuiven aan bij de reguliere Engelstalige vakken in de curricula. InclUUsion is een initiatief van de UU dat gelegenheid aan vluchtelingstudenten biedt om Engelstalig onderwijs aan de universiteit te kunnen volgen. De UvH heeft al een aantal jaren deze samenwerking met de UU en stelt haar Engelstalige vakken voor deze studenten open.

Virtueel Internationaal Samenwerken (VIS)

Twee van onze docenten hebben in 2024 een VIS-subsidie ontvangen. In de Master Humanistiek heeft Caroline Suransky een serie dialogen rondom 'Dekolonisatie en Hoger Onderwijs' in internationaal vergelijkend perspectief georganiseerd in samenwerking met Stellenbosch University in Zuid-Afrika. Neha Miglani organiseerde een aantal virtuele sessies met studenten van de UvH en het Tata Institute of Social Sciences in India waarin de impact van technologie op onderwijsbeleid werd besproken aan de hand van thema's zoals studentenwelzijn, AI-gebruik en privacy.

Stuurgroep internationalisering

In 2024 is er door de stuurgroep internationalisering een visie vastgesteld en vervolgens een werkprogramma opgesteld. De UvH is primair een Nederlandstalige instelling, gegrond in de Nederlandse samenleving. Daarom is het uitgangspunt dat het onderwijs aan de UvH in het Nederlands wordt aangeboden. Dit sluit aan bij de Wet Internationalisering in Balans. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk dat onze studenten ook het Engels voldoende machtig zijn aangezien het Engels de lingua franca is van de wetenschap. Daarnaast is ook de Nederlandse samenleving een internationale gemeenschap. De interculturele vaardigheden die daarbij horen zijn ook van belang voor onze afgestudeerden. Om die reden bieden we in de bachelor enkele Engelstalige vakken aan, geflankeerd met een kosteloze en vrijwillige taaltraining voor studenten, waar zij zowel Engelse taalvaardigheden opdoen als in aanraking kunnen komen met studenten uit andere landen.

Docerend personeel dat nog niet voldoet aan de taaleisen van het taalbeleid, is in 2024 uitgenodigd een entreetoets Engels te maken, met eventueel een vervolgtraining. De norm is C1-Engels voor al het docerend personeel.

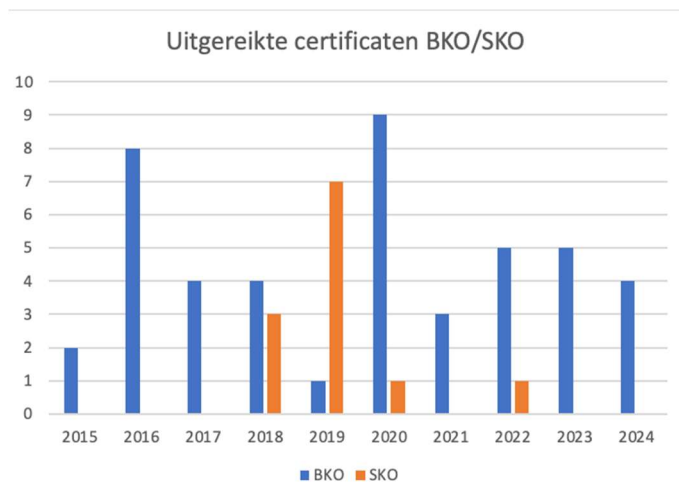
2.3 Onderwijskwaliteit

Kwaliteitszorg

De UvH kenmerkt zich door een sterke kwaliteitscultuur, waarbij studenten, docenten en ondersteuners actief samenwerken om het onderwijs op hoog niveau te houden. In de visitatie van 2019 is het kwaliteitszorgsysteem van de UvH als excellent beoordeeld. Het kwaliteitszorgplan onderwijs dat hieraan ten grondslag ligt is in 2024 geactualiseerd.

Docentkwaliteit

De Universiteit voor Humanistiek werkt continu aan het verbeteren van de expertise van docenten. Hiertoe heeft de universiteit een eigen Basiskwalificatie Onderwijs (BKO). Alle docenten (jonger dan 60 jaar) zijn inmiddels in het bezit van een BKO of volgen een BKO-traject vanwege een recente aanstelling. In 2024 waren 12 docenten actief bezig met hun BKO en hebben 4 docenten hun BKO-traject afgerond. Het eigen Senior Kwalificatie Onderwijs-traject van de Universiteit voor Humanistiek is in 2019 afgerond, met ingang van 2020 kunnen senior UvH-docenten aansluiten bij het VU/UvA SKO-traject. In 2024 is 1 docent met het SKO traject gestart.



In aanvulling daarop is in 2024 een onderwijskundig expert ingehuurd vanuit de kwaliteitsmiddelen die trainingen en advies verzorgt. Deze waren in 2024 gericht op bevordering van docentexpertise op het vlak van activerende didactiek, mede in relatie tot aan andere actuele beleidsdoelstellingen. Ook is in 2024 gestart met begeleide docent-intervisie bijeenkomsten.

Studenttevredenheid

De NSE laat al jaren op rij een positief beeld zien van de studenttevredenheid op de UvH. Dat was in 2024 niet anders. Op een grote meerderheid van de vragen scoren de UvH-studenten hun universiteit significant hoger dan de landelijke benchmark. Hoe tevreden studenten zijn over de opleiding in het algemeen, over de sfeer op de universiteit en of ze opnieuw voor deze opleiding zouden kiezen, scoorde de UvH boven de 4 (op een schaal van 1-5). Ook is de beoordeling van de studiedruk verbeterd, 62,7% van de studenten antwoordde hierop 'precies goed', terwijl dat in 2023 nog 50,2% was.

Twee zaken die lager scoren dan landelijk zijn de studiefaciliteiten en de Engelse taalvaardigheid van docenten. Aan beide zaken is gewerkt en de scores zijn gestegen ten opzichte van 2023, ook al is het alsnog lager dan de landelijke benchmark.

De studenttevredenheid wordt bovendien jaarlijks gepeild met een curriculumevaluatie per opleiding, evaluatie per vak en gesprekken met studentvertegenwoordigers. Uit de curriculumevaluaties blijkt dat de praktijkvakken en vaardigheidenvakken het meest worden gewaardeerd. De gepassioneerde docenten en de persoonlijke en warme sfeer op de UvH worden veel geprezen. Tegelijkertijd zien studenten graag meer aandacht voor het scherper afbakenen wat humanisme en humanistiek precies is.

2.4 Vooruitblik 2025

Een centraal thema voor 2025 is de onderwijsvisitatie die in augustus plaatsvindt. Daarnaast werken we verder aan ontwikkelingen die de afgelopen jaren zijn ingezet. Het gaat hierbij om het versterken van docentexpertise, actualisering van het bachelorcurriculum met daarin plek voor exchange, de kwaliteitsborging van de herprofilering van de master humanistiek en aandacht voor studentenwelzijn en werkdruk. Afhankelijk van bezuinigingen op het hoger onderwijs kan dat laatste weer een prangender onderwerp kunnen worden.

De periode na de onderwijsvisitatie zal voor ons -ten behoeve van stabiliteit en continuïteit- ook in het teken staan van borging van de ingezette veranderingen en consolidering van zaken die succesvol zijn. Uitzonderingen daarop zal de actualisering van het bachelorcurriculum zijn en specifieke aandacht voor toetsexpertise van onze docenten en toetsplannen op curriculum-, vak- en toetsniveau, onder andere in relatie tot AI.

2.5 Verantwoording van het profileringsfonds

Studenten die door overmacht of bijzondere omstandigheden studievertraging oplopen kunnen een beroep doen op financiële ondersteuning vanuit het Profileringsfonds Universiteit voor Humanistiek. Dit is een profileringsfonds zoals bedoeld in de wet (art. 7.51 WHW). In 2024 zijn er totaal tien aanvragen voor financiële ondersteuning ingediend, waarvan negen aanvragen zijn toegekend. Het merendeel van de aanvragen betreft studenten die studievertraging hebben opgelopen vanwege medische omstandigheden. Alle aanvragen en toewijzingen betreffen EER-studenten.

Overzicht uitkeringen Profileringsfonds

Omschrijving	Aantallen ho- studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen	Gemiddelde duur van de toekenningen
Ho-studenten in overmachtssituaties Ziekte, functiebeperking, familieomstandigheden, mantelzorg of niet- studeerbare opleidingen	Aanvragen: 10 Toekenningen: 9	€ 10.350	€ 1.150	3,8 maanden
Bestuurders van studie- of studentenverenigingen of MR	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0	-	-	-
Overige categorieën: Prestaties op het gebied van sport of cultuur, fin. Steun aan niet-EER ho-studenten, uitgaande beurzen, e.a.	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0	-	-	-

2.6 Digitaal klachtenloket

De UvH beschikt over een digitaal klachtenloket waar studenten een klacht kunnen indienen over een gedraging, overeenkomstig artikel 7.59a van de WHW. De klachten worden in behandeling genomen door de klachtencoördinator. In studiejaar 2023-2024 zijn er drie formele klachten ingediend. Dit is een stijging ten opzichte van voorgaande jaren. Twee van de drie klachten betreffen situaties van ongewenst gedrag en sociale veiligheid. Twee klachten zijn via het formele traject afgehandeld. Eén (complexe) klacht en is nog in behandeling via het formele traject. Naast de formele klachten zijn er afgelopen studiejaar ook meer meldingen binnengekomen bij de klachtencoördinator over ongewenst gedrag en sociale veiligheid. Deze meldingen zijn via de informele route afgehandeld, vaak door middel van een gesprek met de betrokken partijen.

3. Kwaliteitsafspraken

De Universiteit voor Humanistiek heeft kwaliteitsafspraken gemaakt op vier thema's.

1. Studentbegeleiding;
2. Onderwijsdifferentiatie;
3. Onderwijsfaciliteiten;
4. Docentprofessionalisering.

3.1 Betrokkenheid van de medezeggenschap

De plannen op deze thema's zijn met instemming van de medezeggenschap vastgesteld en in 2021 naar aanleiding van een midterm Kwaliteitsafspraken herzien, wederom met instemming van de medezeggenschap. Gezien de bescheiden omvang van de Universiteit voor Humanistiek is de uitvoering van de plannen op instellingsniveau geformuleerd en belegd. Het gaat om aanvullende investeringen, aangezien de universiteit in brede zin werkt aan onderwijskwaliteit. De uitvoering van plannen is op sommige thema's dan ook verweven met het realiseren van bredere ambities van de universiteit.

3.2 Voortgang van de Kwaliteitsafspraken

De NVAO heeft in 2022 een tussentijdse beoordeling van de Kwaliteitsafspraken uitgevoerd zoals vastgelegd in het sectorakkoord "Investeren in Onderwijskwaliteit, Kwaliteitsafspraken 2019-2024" en het protocol beoordeling Kwaliteitsafspraken Hoger Onderwijs uit 2018. De NVAO heeft hierbij positief advies uitgebracht over de uitvoering van de Kwaliteitsafspraken bij de UvH.

3.3 Thema studentbegeleiding

Bij het thema studiebegeleiding zijn vele verschillende activiteiten ontplooid, waarbij de studieadviseurs voor signalering, ontwerp en uitvoering van groot belang zijn. Veel van de onderstaande activiteiten worden dus ook (mede) door de studieadviseurs uitgezet.

In 2024 zijn er veel activiteiten ondernomen door de studieadviseurs op het gebied van studentbegeleiding. Studentbegeleiding en studentenwelzijn blijft een beleidsthema op de UvH, waar deze activiteiten aan bijdragen.

Terugblik op besteding

De studieadviseurs hebben ook in 2024 veel georganiseerd om het aanbod op interne studentbegeleiding te vergroten. Daarnaast is veel geïnvesteerd in de ondersteuningsfaciliteiten voor studenten, zoals geluiddempende koptelefoons. Dat maakt dat in 2024 veel stappen zijn gezet wat betreft het verbeteren van studentbegeleiding op de UvH.

Doelen 2024	Terugblik 2024
1. De toegang tot begeleiding voor alle studenten laagdrempeliger te maken; 2. De voorzieningen rondom studentenwelzijn uit te breiden of aan te passen; 3. Studenten met een functiebeperking of ondersteuningsvraag beter te	A. Aanbod interne studentbegeleiding [1, 2, 3]: a) In semester II 2023-2024 zijn de scriptiegroepen opnieuw aangeboden voor ondersteuning tijdens het scriptietraject voor de MA-Humanistiek (10-12 studenten deelgenomen), de BA-Humanistiek (10-16 deelnemers) en de premaster (10-12 deelnemers).

begeleiden en problemen vroegtijdig te signaleren; 4. Studenten actief te betrekken bij de verdere verbetering van de voorzieningen rondom studentenwelzijn in brede zin.	b) In 2024 zijn de trainingen 'Uitstelgedrag aanpakken' (9 studenten deelgenomen) en 'studiegroep voor studenten met ADHD' (5 deelnemers) weer aangeboden. Daarnaast zijn er twee nieuwe trainingen ontwikkeld en aangeboden: 'Energiemanagement' (12 studenten deelgenomen) en 'Veerkracht ontwikkelen' (5 studenten deelgenomen). c) Er zijn middelen vrijgemaakt voor materiaal om studenten met een ondersteuningsbehoefte beter tegemoet te komen, bijv. in de vorm van geluiddempende koptelefoons. De koptelefoons zijn vanaf semester II 2023-2024 beschikbaar gesteld voor studenten bij tentamens. B. Continueren van het ondersteuningsaanbod voor studenten gericht op loopbaanoriëntatie. De 3-daagse training loopbaanoriëntatie 'Koers zetten op de arbeidsmarkt' is aangeboden in semester II 2023-2024 (10 studenten deelgenomen) en nogmaals in periode 2-3 2024-25 (9 studenten deelgenomen) voor alle masterstudenten . [1,2] C. Deskundigheidsbevordering van docenten gericht op studentenwelzijn [3]: In januari 2024 is de jaarlijkse lunchlezing voor docenten georganiseerd gericht op studentenwelzijn, met specifieke aandacht voor inclusief onderwijs. In oktober 2024 is een extra bijeenkomst georganiseerd voor docenten en studenten om met elkaar in gesprek te gaan over het studeren met een ondersteuningsbehoefte aan de hand van het UDL spel. D. Actieve deelname studieadviseurs UvH aan landelijke werkgroep Studentenwelzijn, Universitair Platform Studentenwelzijn (UPS) en regionaal overleg Utrecht. Daarnaast nemen ze actief deel aan het 'Facultair en UU breed Studentenwelzijnsoverleg', georganiseerd door Universiteit Utrecht. In januari 2024 werd ook het VN-verdrag hoger onderwijs getekend. [4]
---	---

	E. Verbeteren informatievoorziening rondom voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden [1, 3]: Naar aanleiding van het onderzoek naar studeren met neurodivergentie op de UvH is de aanvraagprocedure voor tentamenvoorzieningen vereenvoudigd, inclusief de informatievoorziening. In semester II is deze aanpassing voorbereid en per september 2024 is deze aanpassing doorgevoerd. F. Studieadviseurs organiseren jaarlijks bijeenkomst voor studenten over studentenwelzijn. In 2024 is de bijeenkomst in april georganiseerd in samenwerking met de SvH, in de vorm van dialoogsessies met studenten. Daarnaast hebben studieadviseurs regelmatig contact met portefeuillehouder studentenwelzijn van de UR en leden van de SvH over studentenwelzijn. [4] G. Naar aanleiding van het 'Advies uitbreiding voorzieningen neurodivergente studenten UvH' is in 2024 het kader 'Studeren met een ondersteuningsbehoefte' vernieuwd. Het kader bevat informatie over beschikbare voorzieningen/ondersteuningsaanbod voor studenten op de UvH. [1,2,3,4]
--	---

3.4 Thema onderwijsdifferentiatie

In 2020 zijn de eerste onderwijspilots gestart rond transferable skills en het versterken van de feedbackcultuur op de Universiteit voor Humanistiek. Daar is het werken met activerende onderwijsvormen bijgekomen. Het grootste deel van de bestedingen bestaat uit extra inzet van juniordocenten en ontwikkeluren en het aanbieden van trainingen voor seniordocenten, zowel om te werken aan onderwijsvernieuwing, als het behoud van kleinschalig onderwijs.

Terugblik op besteding

In 2024 is er doorgewerkt aan de reeds gestarte activiteiten. Daarnaast is het Stimuleringsfonds Onderwijs doorgezet, een fonds waar docenten aanvragen voor onderwijsverbetering kunnen doen. In 2024 zijn de calls voor dat fonds uitgebreid, omdat er nog steeds behoefte was in de stuurgroep aan meer aanvragen, en de middelen daar ruimte toe lieten. Ook is er een nieuwe ronde docentprofessionalisering activerend onderwijs bij de Reflect Academy georganiseerd, waar drie docenten aan deel hebben genomen. Ook is in 2024 capaciteit ingehuurd voor het ondersteunen van docenten bij onderwijskundige vragen.

Doelen 2024	Terugblik 2024
1. Inbedding van transferable skills in alle curricula, middels een variatie aan interactieve en innovatieve onderwijsvormen; 2. Versterken van de feedbackcultuur (docent-student feedback; peer feedback); 3. Ondersteunen van nieuwe onderwijsvormen door digitalisering; a. een nieuwe Interactieve Elektronische Leeromgeving b. meer gebruik van IT-hulpmiddelen in het onderwijs 4. Kleinschaligheid praktijkvakken in de bachelor en masters behouden en versterken en verbeterde kruisbestuiving tussen praktijkvakken en andere vakken in de opleiding gerealiseerd.	A. In 2024 heeft een nieuwe ronde Activerend Onderwijs van de Reflect Academy plaatsgevonden. Drie docenten hebben een van hun vakken onder de loep genomen en aanpassingen doorgevoerd of voorbereid voor collegejaar 24/25. Feedback en innovatieve onderwijsvormen zijn onderdeel van deze training. [1,2] B. De aanpassingen die de vorige lichting collega's heeft gedaan naar aanleiding van de ronde Activerend Onderwijs vorig jaar, zijn in 2023 geëvalueerd en met de opleidingscommissie besproken. [1,2] De evaluatie wordt in 2025 aangevuld met de ervaringen van de docenten die in 2023 en 2024 de leergang hebben gevolgd. C. In 2024 is een marktonderzoek gedaan naar third party software op het gebied van (peer)feedback, bij voorkeur als plugin in Itslearning. De mogelijkheden beperkten zich al snel tot één leverancier, FeedbackFruits. Dit was het enige product dat aan de eisen voldeed. De aanschaf is uiteindelijk afgeketst op de kosten. Vanwege de aanbesteding door SURF namens de universiteiten bleek alleen aanschaf van de volledige suite mogelijk, in plaats van alleen de relevante modules, en het prijsmodel van de overeenkomst is zodanig opgesteld dat de prijs voor een kleine instelling als de UvH onevenredig hoog werd per gebruiker. In het najaar wordt verder gekeken naar alternatieven. Uit die verkenning bleek dat er vrijwel geen alternatieven zijn die in Itslearning geïntegreerd kunnen worden [3]. D. In het ontwerp van de herprofilering van de Master Humanistiek is de verbinding van transferable skills met het cursorisch onderwijs doorlopend een centraal verbeterpunt. [1] E. In de bachelor Humanistiek is gewerkt aan het versterken van de verbinding van de transferable skills. Sylvie de Kubber zoekt actief die verbinding vanuit de AAV-lijn en zal een brede bijeenkomst organiseren op dit thema met de examinatoren van de Bachelor en heeft daar 0,2 fte voor vanuit deze middelen. Zij houdt zich bezig met het afstemmen met de vaardighedendocenten over transferable skills. Ook is hiertoe een nieuw vak opgezet, AAV Basics 1. [1]

	F. Ook in 2024 hebben docenten gebruik kunnen maken van een specialist op toetsing en feedback van de afdeling Onderwijsadvies en Training van de UU.[2] G. Extra student-assistenten zijn ingezet in AAV3-Groepswerk en AAV3-Gespreksvaardigheden om de kleinschaligheid te behouden en waar mogelijk te versterken. Het AAV-onderwijs bestaat doorgaans uit een programma waarin telkens in verschillende subgroepen wordt gewerkt. De inzet van student-assistenten maakt het mogelijk dat in allerlei formaties geoefend wordt met het lesmateriaal (tweetallen, drietallen, viertallen etc.). Daarbij lopen de docent en de student-assistent rond om feedback en instructies te geven. Tevens maakt dit het mogelijk om groepen op te splitsen over verschillende lokalen om vaardigheden als presenteren in een kleinere setting te oefenen. [4] H. Net als in voorgaande jaren, is er in 2024 1,3 fte junior docenten aangesteld vanuit de Kwaliteitsafspraken. Dit is een grote uitgave post, maar van belang om ervoor te zorgen dat het onderwijs kleinschalig blijft. De juniordocenten geven vrijwel alle werkgroepen in de bacheloropleiding. Zij werken nauw samen met de coördinator van het vak, met elkaar en de opleidingsdirecteur. Ook hebben zij allen binnen één tot anderhalf jaar een BKO. Daardoor is er sprake van kwaliteit in de werkgroepen en dragen de juniordocenten ook bij aan continuïteit in de bacheloropleiding. Tevens kunnen de seniordocenten meer worden ingezet in de masteropleidingen, waardoor ook daar de werkgroepen kleiner blijven. [4] I. Stimuleringsfonds Onderwijs Het Stimuleringsfonds is in 2024 voortgezet. Hierin kunnen docenten en studenten ideeën aandragen voor de verbetering van het onderwijs. In 2024 zijn er 10 aanvragen gedaan, waarvan er 4 zijn goedgekeurd. [1,2] J. Sinds mei 2024 wordt een onderwijskundige ingehuurd om docenten te ondersteunen bij vragen over activerend en blended onderwijs, alignment, en andere onderwijskundige vragen. Zij doet dit door cursussen aan te bieden en docenten individueel te adviseren. [1,2]
--	---

Internationalisering

In september 2022 is de stuurgroep Internationalisering gestart. Hierin worden de ambities van de universiteit gebundeld en vormgegeven. Dat traject heeft geleid tot een visie op internationalisering¹. In 2024 wordt de UvH-visie op internationalisering uitgewerkt naar een werkprogramma. De doelen uit de kwaliteitsafspraken worden binnen deze context in samenhang met het bredere internationaliseringsbeleid verder uitgevoerd. Centraal in de bestedingen vanuit de kwaliteitsmiddelen staan de taalcursussen voor zowel studenten als docenten.

De UvH investeert naast de kwaliteitsafspraken ook zelf in de internationalisering. Omdat er op het gebied van internationalisering breder wordt gewerkt dan alleen de doelstellingen van de kwaliteitsafspraken, en het belangrijk is om de samenhang te blijven zien, geeft de beschrijving van de voortgang' soms bredere context dan slechts de bestedingen vanuit het potje 'kwaliteitsafspraken'. Zo is in juni 2023 een medewerker internationalisering gestart. Hiermee heeft de UvH extra capaciteit om de ambities op internationalisering waar te maken en te faciliteren. De functie wordt niet uit de kwaliteitsmiddelen betaald, maar de medewerker draagt wel zorg voor een deel van de uitwerking van de afspraken.

Terugblik op besteding

De investeringen in internationalisering vanuit de kwaliteitsmiddelen zijn met name de investeringen in de Engelse taalvaardigheid van docenten en daarmee direct in de kwaliteit van Engelstalig aanbod op de UvH.

Doelen 2024	Terugblik 2024
1. a) een goede vormgeving van de ondersteuning voor de Engelse taalvaardigheid van studenten b) een Engelstalig onderwijsaanbod van goede kwaliteit als basis voor uitwisseling, de internationale classroom en internationale (onderwijs-)samenwerking.	<u>Voor studenten [1]</u> A. Per studiejaar is er voor studenten aanbod om twee cursussen Academisch Engels (Academic Writing and Conversational Skills for Academic Purposes) te volgen. Hiervoor hebben zich in 2024 14 studenten aangemeld. B. In de studiekeuzecheck is meer aandacht besteed aan het Engelstalig onderwijs.
2. a) een goede vormgeving van de ondersteuning voor de competenties Engelstalig onderwijs van docenten b) verankering van de vereiste competenties Engelstalig onderwijs in beleid (personeelsbeleid, taalbeleid)	<u>Voor docenten [2]</u> C. Vanuit HR is in samenwerking met taleninstituut Babel aanbod voor deskundigheidsbevordering Engels voor WP. De ambities is dat alle WP vanaf 2024 aan de eisen voor niveau C1 voldoet, mogelijk door middel van en cursus. Mocht een WP-er dat willen, dan kan die een Cambridge certificaat behalen. Dit wordt niet direct uit de kwaliteitsmiddelen betaald, maar het punt raakt dusdanig aan de ambities van de kwaliteitsafspraken dat het volledigheidshalve in dit verslag is opgenomen. D. In 2024 heeft ook het OBP opleidingsmogelijkheden voor het Engels gekregen, om de taalvaardigheid te vergroten op de gehele UvH.

¹ Zie 'Visie & Doelstellingen Internationalisering', ([link](#))

	<u>Voor beleid en management [2]</u> E. In het verlengde van de in 2023 vastgestelde visie Internationalisering is in 2024 een werkprogramma opgesteld. F. In 2024 is het taalbeleid vastgesteld, met input van de UR. Hierin zijn afspraken gemaakt over de vereiste kwalificaties Engelse taal van docenten/WP en OBP en verankering daarvan in het personeelsbeleid.
--	--

3.5 Thema onderwijsfaciliteiten

In begin 2022 is het nieuwe Learning Management System Itslearning in gebruik genomen. De aanschaf zelf is niet vanuit de kwaliteitsmiddelen gefinancierd, maar het project was wel voorwaardelijk voor het behalen van de voornemens rond het thema onderwijsvernieuwing. Docenten kunnen in het LMS studenten feedback geven, er zijn mogelijkheden voor peerfeedback, online discussiefora en allerlei andere manieren om het onderwijs interactief vorm te geven. Vanaf september 2022 maken alle vakken gebruik van een digitale onderwijsruimte in Itslearning.

Terugblik op besteding

In 2024 is ingezet op verdere verbetering van (het gebruik) van Itslearning, en in andere studiefaciliteiten, bijv. samenwerkingsruimten en studentenwerkplekken. Zo zijn er overlegplekken voor studenten vormgegeven in de hal. Ook heeft de introductie van Narrowcasting gezorgd voor meer eenduidige communicatie over onderwijsactiviteiten en aanpalende studentenbegeleidingsinitiatieven naar studenten en docenten.

Het is jammer dat de investeringen in FeedbackFruits te groot waren voor de schaal van de UvH. Peer feedback is een kernconcept binnen het onderwijs op de UvH, dus er wordt gezocht naar een andere manier om dit op den duur te implementeren. Er blijft ruimte voor het verbeteren van software- en hardwarevoorzieningen voor onderwijsinnovatie. Dit hangt echter ook samen met investeringen in het gebouw, en de oriëntatie die gaande is op het gebied van huisvesting.

Doelen 2024	Terugblik 2024
1. Het aanbod van software-/hardware-voorzieningen zodanig uit te breiden dat dit de invoer van innovatieve onderwijsvernieuwing ondersteunt;	A. Het kernteam Itslearning werkt continu aan de ontwikkeling van Itslearning en neemt wensen vanuit de UvH daarin mee. [1, 2]
2. De Elektronische Leeromgeving te vervangen dan wel aan te passen tot een meer interactieve omgeving.	B. In het voorjaar van 2024 zijn in een aantal ruimtes op de UvH (de hal, de kantine) extra schermen geïnstalleerd met daarop actuele informatie (casting) over allerlei studie-gerelateerde zaken. Deze Narrowcasting-schermen zijn naar grote tevredenheid in gebruik genomen. [3]
3. Studieplekken en onderwijsfaciliteiten uitbreiden en verbeteren door deze aan te passen aan de moderne eisen en het aantal studieplekken op de	C. In 2024 zijn op voorstel van de stuurgroep Kwaliteitsmiddelen en betaald uit deze middelen 'treincoupebankjes' in de centrale hal geplaatst om extra samenwerkplekken voor studenten te creëren. [3]

UvH uit te breiden en te moderniseren.	D. Om de mogelijkheden voor het geven van (peer)-feedback binnen Itslearning te verbeteren is er in 2023 een aanbesteding gestart voor een derde partij feedbacktool die geïntegreerd kan worden in Itslearning. Daaruit is FeedbackFruits gekomen. Door onderhandelingen met SURF is er in de tussentijd een nieuw contract gesloten tussen de hoger onderwijspartijen en FeedbackFruits. De kosten daarvan vallen dusdanig hoog uit, dat de werkgroep heeft geadviseerd FeedbackFruits nu niet in te kopen. Onder gunstigere omstandigheden kan er in de toekomst wel weer met FeedbackFruits gesproken worden. [1] Zie ook hoofdstuk 3, punt C.
--	---

3.6 Thema docentprofessionalisering

Kwaliteit van onderwijs wordt in grote mate bepaald door de expertise van docenten. Om docenten te ondersteunen bij het behalen van doelen die in de kwaliteitsafspraken zijn gesteld, biedt de UvH hen mogelijkheden om hun docentexpertise uit te breiden. Veel van de thema's die onder docentprofessionalisering vallen, hangen dus samen met de thema's rondom onderwijsvernieuwing. In een eerder stadium van de stuurgroep is gekozen om de verantwoording samen met thema 3, Onderwijsvernieuwing, te bezien.

Risico's

Zie onder '3 Onderwijsvernieuwing'

2023/2024

Zie onder '3 Onderwijsvernieuwing'

Doelen 2024	Terugblik 2024
1. Docenten actief te begeleiden en ondersteunen in het behalen van de eisen, onder andere door een goed (intern dan wel extern) aanbod aan professionaliseringscursussen. 2. Hogere eisen te stellen aan taalvaardigheid Engels 3. Verankering van interculturele vaardigheden in het personeelsbeleid en onderwijsinnovatie.	A. Zie activiteiten onder '3 Onderwijsvernieuwing'

Financiële verantwoording

De realisatie van de begroting liep in 2024 naar verwachting. De Rijksbijdrage viel hoger uit dan eerder werd begroot. De meeste posten zijn grotendeels uitgeput, her en der zijn we nog in afwachting van laatste facturen.

Eindevaluatie Kwaliteitsmiddelen

2024 is het laatste jaar de Kwaliteitsafspraken gelden. Dat betekent dat er in dit jaarverslag tevens over de gehele periode een eindevaluatie is gedaan, met een integrale reflectie op de besteding van de middelen en de voortgang van de afspraken. Deze staat in de bijlage.

Bijlage 1 Kwaliteitsafspraken UvH: financiële verantwoording

Thema	Afspraken <i>Alle bedragen X €1000</i>	Realisatie					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Thema 2: studentbegeleiding	Verbeteren begeleiding studenten met functiebeperking	7	23	56	39	0,4	9
Thema 4: onderwijsdifferentiatie	A. Onderwijsvernieuwing	14	68	72	108	165	155
	B. Internationalisering en diversiteit	-	8	10	5	2	2
	C. Stimuleringsfonds Onderwijs					4	30
Thema 5: onderwijsfaciliteiten	Digitalisering, bibliotheek en studieplekken	1	15	1	27	13	20
Thema 6: docent-professionalisering	Professionalisering n.a.v. projecten Onderwijsvernieuwing en Internationalisering	1	2	7	19	10	26
	Totaal realisatie	23	115	145	198	195	242

Totaal begroot							
Rijksbijdrage kwaliteitsafspraken (d.d. dec 2024)	70	86	130	187	227	279	
verschil	47	-29	-15	-11	32	37	
cumulatief verschil*	47	18	2	-8	24	61	

3.7 Reflectie van de Universiteitsraad

Reflectie universiteitsraad op 12-maandenrapportage Kwaliteitsafspraken 2024

De universiteitsraad heeft de laatste voortgangsrapportage over de Kwaliteitsafspraken 2019–2024 goed ontvangen en wil graag zijn waardering uitspreken voor de inzet van alle betrokkenen bij de realisatie van de doelstellingen binnen de vier hoofdthema's: studentbegeleiding, onderwijsdifferentiatie, onderwijsfaciliteiten en docentprofessionalisering.

De universiteitsraad waardeert de inzet op het gebied van studentenwelzijn en begeleiding. Het brede scala aan activiteiten, waaronder de inzet van studieadviseurs, themabijeenkomsten, aangepaste tentamenvoorzieningen en de voortgang op het vlak van neurodivergentie, laat zien dat studentbegeleiding binnen de UvH serieus wordt genomen. Met name het betrekken van studenten bij de inrichting van voorzieningen rondom welzijn en de concrete actie op basis van het neurodivergentie-onderzoek zijn waardevolle stappen. Wel moedigen wij aan om deze initiatieven een plek te geven in het reguliere beleid en om structurele financiering te borgen, gezien het aflopen van de kwaliteitsmiddelen. Daarnaast ziet de raad de investeringen in activerend onderwijs en *transferable skills* als belangrijke bijdragen aan de onderwijspraktijk van de UvH. Ook het stimuleren van docentinitiatieven via het Stimuleringsfonds Onderwijs en de inzet op feedbackcultuur passen bij het kleinschalige, betrokken onderwijs dat de UvH kenmerkt. De terugkoppeling over FeedbackFruits maakt zichtbaar dat de instellingsgrootte van de UvH soms grenzen stelt aan innovatie.

Wij pleiten ervoor om in de toekomst aandacht te blijven besteden aan betaalbare alternatieven. Bovendien heeft de universiteitsraad waardering voor de investeringen die zijn gedaan in de studie- en ontmoetingsplekken en studiemiddelen zoals noise cancelling koptelefoons. Deze relatief kleine ingrepen hebben een merkbare impact op het studeerklimaat. Wij moedigen aan om dit type interventies, gebaseerd op studentenervaringen, te blijven stimuleren. Tot slot ziet de raad in de terugkerende trainingsrondes, in samenwerking met Reflect Academy, en de aandacht voor toetsing en feedback waardevolle bouwstenen voor een continu lerende onderwijsorganisatie. De verbinding tussen docentprofessionalisering en strategische doelen als inclusief onderwijs en studentenwelzijn is merkbaar in de organisatie. Tegelijkertijd adviseren we om de impact van deze professionalisering te blijven onderzoeken.

Eindevaluatie: integrale reflectie over de jaren 2019–2024

De universiteitsraad complimenteert de stuurgroep met de zorgvuldige monitoring en transparantie gedurende de looptijd van de kwaliteitsafspraken. Wij constateren dat er vanuit beperkte middelen veel is gerealiseerd, en dat er op een aantal punten zelfs sprake is van structurele verbetering. Tegelijkertijd roept het aflopen van de landelijke kwaliteitsmiddelen vragen op over de borging van deze vooruitgang. Daarom waarderen wij het dat er een commissie is opgezet die de ingezette verbeteringen borgt en verder uitbouwt binnen het reguliere beleid en de meerjarenbegroting van de universiteit.

Terugkijkend op de periode 2019–2024 spreekt de universiteitsraad zijn waardering uit voor de gezamenlijke inzet van studenten, docenten, beleidsmedewerkers en het bestuur in de realisatie van de kwaliteitsafspraken. Vanaf de start in 2019 is ingezet op brede participatie in het formuleren van prioriteiten, waarbij de betrokkenheid van alle geledingen van de UvH als uitgangspunt diende. De vier thema's, studentbegeleiding, onderwijsdifferentiatie, onderwijsfaciliteiten en docentprofessionalisering, zijn door de jaren heen steeds verder ingevuld en aangepast aan actuele ontwikkelingen.

Met name op het gebied van studentbegeleiding is er veel bereikt. De inzet van extra studieadviseurs, ondersteuningsgroepen voor specifieke studentdoelgroepen, aangepaste tentamenvoorzieningen en themabijeenkomsten hebben zichtbaar bijgedragen aan het studentenwelzijn. De stappen die gezet zijn in het erkennen van neurodiversiteit, inclusief concrete acties naar aanleiding van onderzoek, zijn waardevol en passen bij de humanistische identiteit van de universiteit. De raad benadrukt nogmaals het belang van structurele borging van deze initiatieven, bijvoorbeeld door opname in het reguliere beleid en budget.

Ook binnen het domein van onderwijsdifferentiatie zijn er belangrijke stappen gezet, zoals de inzet op activerend onderwijs, de ontwikkeling van transferable skills, en het aanbod van cursussen academisch Engels. Tegelijkertijd constateert de raad dat het gesprek over de effectiviteit en wenselijkheid van verschillende onderwijsvernieuwingen blijvend gevoerd moet worden. De UvH kiest nadrukkelijk voor kleinschaligheid en betrokkenheid, en initiatieven moeten hierop aansluiten. Het gesprek hierover is gedurende de jaren, mede door wisselende ervaringen met blended onderwijs en digitale innovaties, steeds opnieuw gevoerd, wat zorgvuldigheid laat zien.

De docentprofessionalisering is versterkt via terugkerende trainingsrondes en het stimuleren van docentinitiatieven via het Stimuleringsfonds Onderwijs. De koppeling tussen professionalisering en strategische doelen als inclusie en studentenwelzijn is daarbij expliciet gemaakt. De aanstelling van een onderwijskundig specialist vanaf 2024 vormt hierin een belangrijke structurele stap vooruit. De raad moedigt aan om ook in de toekomst aandacht te houden voor het zichtbaar maken van de impact van professionalisering op de onderwijskwaliteit.

Wat betreft de onderwijsfaciliteiten constateert de raad dat relatief kleine investeringen, zoals noise cancelling koptelefoons en studieplekken, een merkbare impact hebben gehad op het studeerklimaat. Ook de beperkingen in instellingsgrootte van de UvH, zoals zichtbaar werd bij het gebruik van FeedbackFruits, vragen om creatieve, schaalbare en betaalbare oplossingen die passen bij de onderwijspraktijk van onze universiteit.

Tot slot waardeert de universiteitsraad dat gedurende de gehele periode de raad, samen met onder andere de opleidingscommissie, een actieve rol heeft kunnen spelen in zowel de monitoring als het bijsturen van de kwaliteitsafspraken. Met enige trots constateren wij dat diverse suggesties en voorstellen, zoals het intensiveren van practica, het inzetten op sociale cohesie en diversiteit, en het betrekken van studenten bij initiatiefvoorstellen, hun weg hebben gevonden in de uitvoering.

De universiteitsraad ziet in de opgedane ervaringen waardevolle bouwstenen voor de toekomst. De kwaliteitsafspraken hebben geleid tot concrete verbeteringen in het onderwijs, tot meer betrokkenheid van studenten en docenten, en tot een versterkte feedback- en leercultuur. Nu deze stimuleringsmiddelen wegvallen, komt het aan op visie, beleidskeuzes en durf om het ingezette pad vast te houden en verder te verdiepen. Wij spreken dan ook de wens uit dat het college van bestuur, in samenspraak met medezeggenschap en andere betrokkenen, een toekomstbestendige koers uitstippelt waarin de geleerde lessen en gerealiseerde verbeteringen duurzaam worden verankerd in het onderwijs van de UvH.

Waar wij in het vervolg ook op willen letten, is de professionalisering van studenten waarbij AAV-input wenselijk is. Hoe presenteer je jezelf als humanistisch geestelijk raadspersoon? Bijvoorbeeld als het gaat om sollicitaties. Wij merken bij studenten op dit punt handelingsverlegenheid, want het

blijft een moeilijke opgave om voor de buitenwereld te verantwoorden wat de meerwaarde is van humanistiek als praktijkgerichte interdiscipline. Wij juichen het toe dat de leden van de opleidingscommissie hiervoor aandacht vragen. De implementatie van AAV in de mastermodules moet nog verder ontwikkeld worden.

Ook op het gebied van de bibliotheekfaciliteiten moet er nog een flinke slag worden gemaakt. We moeten er echt naar streven dat studenten en medewerkers net zo makkelijk toegang kunnen krijgen tot artikelen als studenten en medewerkers van andere universiteiten. Dit is ons gereedschap en dat moet goed zijn.

Ook moet de computerapparatuur in de lokalen verbeterd worden. Zie het gedoe in de Anton van Imbosch Zaal 1.40. Te vaak zijn er storingen waar de mannen van de technische dienst geen raad mee weten. Het zou mooi zijn als die apparatuur de hoogste prioriteit krijgt en dat de UvH in dit opzicht een volwassen universiteit wordt. Professionalisering heeft niet alleen betrekking op docenten en studenten, maar ook op de apparatuur die wij in de lokalen gebruiken om goed les te kunnen geven.

3.8 Reflectie van de raad van toezicht op de 12-maandenrapportage kwaliteitsafspraken 2024 en de eindevaluatie

De raad van toezicht heeft met instemming kennis genomen van de rapportage van de laatste 12 maanden kwaliteitsafspraken en van de eindevaluatie. De raad spreekt zijn waardering uit voor het vele werk dat is verricht door de medewerkers van de UvH en de coördinerende rol die de stuurgroep heeft gespeeld. De middelen die de UvH in het kader van de kwaliteitsafspraken kreeg zijn in de ogen van de raad van toezicht goed besteed en er zijn de nodige processen in gang gezet die een structurele inbedding in onderwijs en onderwijsbeleid hebben gekregen.

De raad van toezicht wil allereerst zijn waardering uitspreken voor het proces zelf. Gedurende de looptijd van de kwaliteitsafspraken is er goede regie gevoerd op het proces; zonder rigide vast te houden aan de eerste doelstellingen is soms naar bevind van zaken gehandeld en zijn doelstellingen aangepast. De medezeggenschapsorganen zijn continu betrokken geweest, en de stuurgroep heeft op adequate wijze verantwoording afgelegd gedurende de gehele looptijd.

Ten tweede is het begrijpelijk dat de bedragen in de loop der jaren onderhevig zijn geweest aan schommelingen, als gevolg van wijzigingen in het aandeel van de UvH in de rijksbijdrage. De raad van toezicht constateert dat de uitgaven goed zijn verantwoord en dat de gelden hebben bijgedragen aan een verbetering en verdieping van het onderwijs met betrekking tot de vier thema's die de UvH heeft gekozen aan het begin van het traject, te weten:

Thema 2 - Studentbegeleiding;

Thema 4 - Onderwijsdifferentiatie;

a) Onderwijsvernieuwing

b) Internationalisering en diversiteit

Thema 5 - Onderwijsfaciliteiten;

Thema 6 - Docentprofessionalisering.

Zoals bekend zijn er naar aanleiding van de midterm review in 2021 een aantal wijzigingen geweest ten opzichte van de originele kwaliteitsafspraken in 2019. De raad van toezicht constateert nogmaals dat deze wijzigingen goed zijn besproken binnen de UvH en akkoord zijn bevonden door het college van bestuur en de universiteitsraad.

Ten derde is de raad van toezicht tevreden met de reflectie die de stuurgroep zelf heeft aangeleverd, die als basis heeft gediend voor vaststelling van de eindevaluatie door het college van bestuur. De raad ziet dat er veel bereikt is op thema 2 *Studentbegeleiding* (bijvoorbeeld een extra studieadviseur, vergroting van het ondersteuningsaanbod voor studenten, vergroting van faciliteiten voor studenten met ondersteuningsbehoeften). Hetzelfde geldt voor thema 4 *Onderwijsdifferentiatie* waarbij met name de verhoging van de formatie van juniordocenten in het oog valt. Op thema 5 *Onderwijsfaciliteiten* is de raad van toezicht positief over de investeringen in extra studieplekken, faciliteiten en introductie van bijvoorbeeld een nieuwe elektronische leeromgeving. Ook zijn er cursussen, trainingen en adviezen op het gebied van activerend onderwijs gegeven.

De raad van toezicht merkt nog het volgende op:

- De raad is het eens met de constatering dat dit soort beleid centraal en structureel moet worden ingevoerd, en dat een eigen stuurgroep met eigen budget wellicht niet de aangewezen vorm is, hoewel dat in dit geval van de kwaliteitsafspraken met gekozen thema's voor de hand lag. Het ligt daarom in de rede dat de verantwoordelijkheid voor onderwijsbeleid – ook voor wat betreft de thema's uit de kwaliteitsafspraken – bij de directeur onderwijs en betrokken gremia ligt.
- De werkdruk is erg hoog, zo wordt geconstateerd; de extra middelen hebben hier kennelijk niet tot grote verlichting gezorgd. Het blijft daarom van belang om kritisch naar het eigen onderwijs en de eigen onderwijsvormen te kijken om te zien waar knelpunten zijn. Sommige nieuwe onderwijsvormen kunnen in de praktijk eerder tot meer dan minder werkdruk leiden. Ook is het voorstelbaar dat de zo gekoesterde kleinschaligheid, die bevorderd wordt met de inzet van juniordocenten, soms extra arbeidsintensief is.
- De raad hoopt van harte dat toegang tot digitale bronnen in de toekomst gemakkelijker gaat worden voor staf en studenten.
- De raad ondersteunt het idee dat beleid aangaande generatieve AI in het onderwijs ontwikkeld moet worden. Hierover is inmiddels de nodige gedachtevorming op gang gekomen binnen de universiteiten. De UvH kan hier aan meedoen en leren van *best practices* aldaar ontwikkeld.

4. Onderzoek en valorisatie

Het onderzoek aan de UvH draagt bij aan een betekenisvol leven in een zorgzame en rechtvaardige samenleving. Daarin staan onderwerpen als humanistische filosofie, zingeving en kunst, humanistische hulpverlening, zorg, ethiek, burgerschap en burgerparticipatie centraal. Dit vereist transdisciplinair samenwerken door empirische en normatieve benaderingen te combineren met een sociaalwetenschappelijk en geesteswetenschappelijk perspectief.

In de ontwikkeling en voortgang van onderzoek neemt de Graduate School een belangrijke plaats in. Een substantieel deel van het onderzoeksvolume en de daaruit voortvloeiende bijdragen aan de wetenschap en maatschappij komt immers voor rekening van promovendi. De UvH blijft de komende periode met kracht in onderzoek investeren. Dit doet ze vanuit een open en inspirerende organisatiecultuur waarin volop ruimte is voor uitwisseling en verdieping van kennis over inhoudelijke kwesties.

Verder draagt de UvH ook actief bij aan grotere nationale en internationale ontwikkelingen. Vanuit de humanistische waarden onderschrijft de universiteit het landelijke project Erkennen en Waarderen volledig. De universiteit onderkent het grote belang van ruimte voor ieders talent binnen de academische context. Ook zet de universiteit zich door haar humanistische wortels stevig in voor de Open Science transitie. Ons onderzoek, dat altijd op de maatschappij gericht is, dient ook voor die maatschappij toegankelijk te zijn. Op beide dossiers blijft de UvH zich de komende tijd inzetten.

4.1. Resultaten doelstellingen strategisch plan

De ambitie van de UvH voor onderzoek en impact is helder. In 2026 wil de UvH een internationaal leidend instituut zijn binnen de vakgebieden waarin zij opereert, waarbinnen een inspirerende en diverse gemeenschap van onderzoekers een indrukwekkende oogst aan wetenschappelijke en maatschappelijke resultaten en impact kan laten zien. De inhoudelijke focus is uitgewerkt in ons onderzoeksprogramma *A meaningful life in a just and caring society (2020)*. Het programma omvat actuele en urgente wetenschappelijke en maatschappelijke uitdagingen. De speerpunten uit het Strategisch Plan - duurzaamheid, internationalisering en de gevolgen van globalisering en diversiteit en inclusie - zijn daarin ook herkenbaar. We gaan deze uitdagingen aan door empirische en normatieve benaderingen van sociaalwetenschappelijke en geesteswetenschappelijke herkomst te combineren en samen te werken met stakeholders uit verschillende sectoren. Zo koersen wij op maximale wetenschappelijke én maatschappelijke impact.

De doelstellingen die in het Strategisch plan 2022 – 2026 benoemd worden zijn:

1. Versterken samenhang van het onderzoeksprogramma;
2. Uitbreiding onderzoekscapaciteit;
3. Minimaal 10 gerealiseerde promoties per jaar
4. Standaard voor wetenschappelijke publicaties wordt Open Access;
5. Versterken impact van onderwijs en onderzoek in kenniscentrum (zie 4.3 Academie);

Ad 1 – Versterken samenhang van het onderzoeksprogramma

Voor wat betreft de eerste doelstelling zijn al in 2023 diverse projecten gestart die het onderzoeksprogramma verder versterken. Voorbeelden daarvan zijn 'Zinvol netwerken, gericht op zorg voor zingeving voor palliatieve patiënten en hun naasten', en 'Levensverhalen over werk', waar gekeken wordt naar de stap van dagbesteding naar (beschut) werk. Europese samenwerking werd gevonden in het Horizon Europe project Raphael, dat samenwerkt voor palliatieve zorg voor patiënten met hartfalen. In dit project werken vijftien partners uit verschillende landen samen onder penvoerderschap van het Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMCU). De aanzet voor een kennisnetwerk 'Alledaags Burgerschap' werd gestimuleerd door het verwerven van een promotieplaats met steun van de gemeente Utrecht.

Op de UvH hebben in 2024 tal van inhoudelijke onderzoek bijeenkomsten plaatsgevonden, vaak met een internationale spreker. Op 5 april vond de jaarlijkse Graduate School conferentie plaats, ditmaal georganiseerd door de leerstoelgroep Zorgethiek. Centraal thema van de conferentie was "*Valuable knowledge – getting wiser about transdisciplinarity*". Daarnaast omvatte de conferentie twee rondes met workshop- en postersessies.

Ook in 2024 werd een maandelijks studieseminar gehouden, gedragen door PhD's (werknemer en extern), postdocs en gastonderzoekers. Verder is tijdens het zogenaamde WP-overleg voor de hele academische staf elke keer door een stafid een korte presentatie over zijn/ haar onderzoek gegeven. Het Strategisch Plan 2022-2026 noemt Internationalisering van onderwijs en onderzoek als één van de strategische doelen. De bijbehorende doelstellingen uit het Strategisch Plan zijn tijdens een visievormend traject in 2023 herzien en vastgelegd in de UvH Visie Internationalisering. Daarna is via diverse inspraaksessies samengewerkt aan de totstandkoming van de UvH Visie Internationalisering waar vele medewerkers en studenten hebben meegedacht. De visie is een dynamisch groeidocument en bevat de beoogde resultaten voor 2024 en daarna. De visie richt zich vooral op het realiseren van organisatie brede voorwaarden (waaronder taal, menskracht en technologie), het stimuleren van uitwisseling van studenten en wetenschappelijke staf (uitgaand en inkomend), het vertalen van de internationaliseringsvisie naar curricula en het verankeren van internationale samenwerking in onderzoek en onderwijs via strategische allianties met een selecte groep partners. In 2024 is onder meer gewerkt aan het ontwikkelen van een taalbeleid, het inventariseren van partnerschappen en zijn via de Stimuleringsregeling Internationalisering Onderzoek vier voorstellen toegekend die ons internationale profiel versterken.

Versterking in de samenhang van het onderzoek bereiken we ook door transparant, open en integer onderzoek te doen, in lijn met de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit. De UvH voldoet in belangrijke mate aan de zorgplichten die uit dit kader voortvloeien. Het databeheer en ethische toetsing zijn op orde. Het research datamanagementbeleid is vernieuwd voor de periode 2023-2027. Er vonden trainingen over research datamanagement plaats voor PhD studenten en Master- en BA-studenten. Datamanagementplannen worden online ingevuld en in 2024 zijn er door medewerkers, promovendi en masters studenten in totaal 155 datamanagementplannen ingevuld. Richtlijnen voor dataverzameling, data-analyse en data archivering zijn geactualiseerd, vindbaar via het intranet, dat actueel wordt gehouden, en er wordt naar verwezen in het online DMP. Publicaties en de link naar de data worden geregistreerd en ontsloten in het Research Portal van de UvH. Het is

belangrijk blijvend aandacht te besteden aan de zorgplichten van en het bewustzijn onder stafleden, promovendi en studenten. Dit wordt bijvoorbeeld ondersteund door de standaard evaluatielijst datamanagement, die stafleden kunnen gebruiken bij de uitvoering van de zorgplicht.

In 2023 vond een midterm beoordeling van ons onderzoek en de opleiding en begeleiding van promovendi plaats. Er is een zelfstudie opgesteld die op 31 oktober 2023 met prof. Tineke Abma (Leiden Academy on Vitality and Ageing/LUMC) en prof. Anthony Pinn (Rice University, Houston) is besproken. Zij hebben op basis van die gesprekken aanbevelingen opgesteld. De volgende punten worden in 2024-2025 verder uitgewerkt en opgevolgd:

- De verdere ontwikkeling van een meer gemeenschappelijke onderzoek agenda met speciale aandacht voor een uitgewerkt idee van transdisciplinariteit en humanisme;
- De verbetering van het management van extern gefinancierde projecten;
- De verdere ontwikkeling van impact strategieën en het beter in beeld brengen van de wetenschappelijke en maatschappelijke impact van ons onderzoek;
- Meer aandacht voor diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI);
- De bijstelling van het onderwijsprogramma voor promovendi en de verbetering van de inbedding van promovendi;
- Het gebruik van robuuste data over de financiering, resultaten en impact van onderzoek en data over promotieonderzoek.

Ad 2 – Uitbreiding onderzoekscapaciteit

Ook in 2024 is gewerkt aan de tweede doelstelling ‘Uitbreiding onderzoekscapaciteit’. Daarbij speelden twee factoren een belangrijke rol. Ten eerste werd een tweede subsidie-adviseur aangetrokken. Hij werkt als schrijfcoach voor drie NLU-partners, en werkt nauw samen met de onderzoekers om de succesansen van aanvragen te versterken. Hij richt zich voornamelijk op de grotere NWO-fondsen. Ten tweede de invoering van AFAS, als systeem van kennisdeling en informatie-vastlegging en -uitwisseling binnen de UvH stafdiensten. Zodra alle gegevens er correct en toegankelijk in staan, zal de grip en regie op de externe onderzoeksportefeuille daarvan profiteren.

In 2024 is een begin gemaakt met een meer proactieve benadering van de projectaanvragen. Dit houdt in dat in nauw overleg met de leerstoelgroepvoorzitters wordt gekeken naar de beste match tussen kansen en onderzoekers, en dat gewerkt wordt aan een manier om de financiële processen voorspelbaarder te maken.

In totaal werden in 2024 dertig aanvragen ingediend. Van de twintig uitgewerkte voorstellen werd 45% toegekend. Opvallend was de toekenning van een groot vervolgproject voor de Kenniswerkplaats Zorg en Zingeving, dat al sinds 2021 loopt, maar voor de periode 2025-2027 bijna 3 miljoen euro vervolgsubsidie kreeg van ZonMW.

De UvH ontving in 2024 een bijdrage in de Matching Horizon Europe regeling, beheerd door RVO. De middelen zijn bedoeld om externe financieringsaanvragen, met name die in Europa, te bevorderen. De UvH heeft besloten de middelen via de afdeling Onderzoek en Valorisatie in te zetten voor a. de inzet van een schrijfcoach ter verbetering van de slagingskansen van onderzoeksaanvragen, en b. lidmaatschap en deelname aan bijeenkomsten van de Europese beroepsvereniging EARMA.

Met het oog op de werkdruk heeft het college van bestuur voor de looptijd van het huidige Strategische Plan een stimuleringsregeling Tijd voor Schrijven ingesteld. Hierbij kent een interne commissie tijd toe aan één of enkele wetenschappers met als doel een kwalitatief uitstekende en kansrijke projectaanvraag te ontwikkelen, of een Engelstalig wetenschappelijk artikel te schrijven waarvoor materiaal beschikbaar is uit een derde geldstroom project. In 2024 zijn zes aanvragen voor Tijd voor Schrijven goedgekeurd.

In 2024 waren de inkomsten uit tweede en derde geldstroom € 1.991.800 dat is een stijging ten opzichte van 2023(€ 1.843.000).

Inkomsten	2020	2021	2022	2023	2024
Inkomsten 2 ^e geldstroom als percentage totale inkomsten	9%	12%	10%	7%	9%
Inkomsten 3 ^e geldstroom als percentage totale inkomsten	4%	5%	4%	8%	7%
Totaal	13%	17%	15%	14%	16%

Ad 3 - Minimaal 10 gerealiseerde promoties per jaar

In het verlengde van de midterm-evaluatie van ons onderzoek is besloten om voor wat betreft de opleiding en begeleiding van onze promovendi is in 2024 en 2025 op de volgende punten in te zetten:

1. De verbetering van het onderwijsprogramma;
 2. De verbetering van de inbedding van promovendi;
 3. Het terugdringen van de uitval van externe promovendi;
 4. Het vergroten van het aantal werknemer-promovendi.
1. De verbeteringen van het onderwijsprogramma zijn bedoeld om de samenhang te verbeteren tussen de elementen die centraal worden onderwezen en de individuele onderzoeksprojecten, en om het gemeenschapsgevoel en de inbedding in de PhD-gemeenschap aan de UVH te verbeteren. Bijvoorbeeld, deze drie punten:
 - a. Focus op onderzoeksvoorstel – in het vernieuwd programma is er ruimte om meer aandacht te besteden aan het onderzoeksvoorstel dat elke promovendus moet indienen om te worden toegelaten tot het doctoraatsprogramma. Dit werd gerealiseerd door de inhoud en portfolio opdrachten van het eerste jaar van de Graduate School zo te ontwerpen dat de promovendi hun eigen onderzoeksvoorstel konden ontwikkelen en aanscherpen.
 - b. Peer sessies – deze groepsvorm werd toegevoegd om het mogelijk te maken dat promovendi onderling kennis en ervaring uitwisselen.
 - c. Het programma herstructureren van 3 tot 4 modules - Dit is gedaan om tegemoet te komen aan de wensen van de promovendi - hun feedback was dat drie modules te

intensief waren. Met 4 modules zijn de promovendi beter in staat om te reflecteren en het materiaal in zich op te nemen.

2. Voor wat betreft de inbedding is in samenwerking met de promovendiraad een training op het gebied van Embedding en Community building ontwikkeld, waarvan de pilot in april 2024 heeft plaatsgevonden. Dit was erg succesvol en zal ook in april 2025 worden herhaald. Er zijn ook aanvullende activiteiten en trainingen aangeboden om de promovendi samen te brengen en een gemeenschapsgevoel te bevorderen.

Beide verbeterlagen zijn ook bedoeld op termijn de uitval van externe promovendi te doen verminderen. In 2025 zal worden gezien of in dat verband aanvullende verbeterlagen nodig zijn.

Het aantal werknemer-promovendi is in 2024 opnieuw met 10% toegenomen.

Promovendi ingeschreven in de Graduate School (conform UNL -categorie)	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
werknemer-promovendi (1a)	21	18	20	22
promoverende medewerker (1b)	1	1	1	0
externe promovendi (2b, 3 en 4)	73	69	67	88
Totaal	95	88	88	110

Ondertussen blijft het aantal promoties in 2024 met vijf achter bij wat we ons ten doel stelden. Er zijn in 2024 wel veel externe promovendi ingestroomd.

Aantal promoties	2021	2022	2023	2024
werknemer-promovendi (1a)	1	3	1	3
externe promovendi (2b, 3 en 4)	6	5	8	2
Totaal	7	8	9	5

Ad 4 - Standaard voor wetenschappelijke publicaties wordt Open Access

Driekwart van de peer-reviewed artikelen uit 2024 is Open Access gepubliceerd. We stimuleren Open Access publiceren met beschikbaar budget voor Article Processing Charges en aandacht voor Open Access (en andere Open Science praktijken) in bijeenkomsten van wetenschappelijk personeel en via intranet.

In juni hebben we het amendement Taverne onder de aandacht gebracht bij het wetenschappelijk personeel. Dit deel van de Nederlandse auteurswet geeft auteurs van wetenschappelijk werk het recht om dat werk na een kort embargo vrij beschikbaar te stellen via hun universiteit. Hiermee is een aantal van de voorheen *closed* publicaties uit de periode 2020–2023 alsnog Open Access beschikbaar gemaakt. Dit maakt dat de percentages van voorgaande jaren zijn veranderd ten opzichte van eerdere jaarverslagen.

We zetten in op meer bewustwording over Open Science en een bredere implementatie van het amendement Taverne om in 2025 een grote stap richting 100% Open Access te maken.

Peer-reviewed artikelen - open access	2021	2022	2023	2024
Totaal	87%	84%	89%	74%

Het absolute aantal publicaties fluctueert over de jaren, afhankelijk van het aantal, de inhoud en de doorlooptijd van de lopende projecten. Dit is een natuurlijke fluctuatie en er lijkt vooralsnog geen duidelijke trend te zijn.

Publicaties	2021	2022	2023	2024
Dissertaties	7	8	8	5
Wetenschappelijke publicaties	126	138	103	128
Vakpublicaties voor professionals	48	68	29	50
Publicaties voor een breder publiek	13	15	18	14
Totaal	187	221	158	197

Academic	128	67%
Article	94	49%
Chapter	17	9%
Book	6	3%
Review article	4	2%
Inaugural speech	2	1%
Book editing	2	1%
Book/film/article review	2	1%
Report	1	1%
Professional	50	26%
Article	36	19%
Report	5	3%
Chapter	3	2%
Book	2	1%
Editorial	2	1%
Web publication	1	1%
Book editing	1	1%
Popular	14	7%
Article	10	5%
Web publication	3	2%
Book/film/article review	1	1%
Eindtotaal	192	100%

4.2 Jaarverslag UvH Academie

In 2022 is de UvH Academie opgericht en werd het Masterplan UvH Academie eerste fase vastgesteld door het College van Bestuur. Hiermee werd tevens gewerkt aan het strategisch doel 'Impact van onderwijs en onderzoek versterken'.

Het is de missie van de UvH Academie om de uitwisseling tussen de voor de UvH belangrijkste maatschappelijke doelgroepen en haar wetenschappers te bevorderen en te optimaliseren. Zo ondersteunt de UvH Academie bij het vergroten van de maatschappelijke impact van onderwijs en onderzoek.

Op basis van het Masterplan is in 2024 verder gewerkt aan de ontwikkeling, experimenteren met en de inbedding van drie soorten activiteiten:

1. Kennismakelaar / ontsluiten van kennis: dit betreft vooral het plaatsen van agenda-items en communicatie daarover.
2. Ondersteuning bij valorisatie van onderzoeksprojecten, dit kwam tot uiting via onder andere het internationale Zorgethiek congres (CERC).
3. Cursussen en leergangen, onder andere goed bezocht en goed gewaardeerd:
 - a. Summer School The Politics of Disablement;
 - b. Leergang Anders Leiden;
 - c. Lenteschool Participatief Actieonderzoek;
 - d. Workshops Luisterkunst.

Ook de zeer goed lopende Celebrantenopleiding is ondergebracht bij de UvH Academie, dit jaar rondden 20 deelnemers de opleiding af, en is een nieuwe groep van 20 deelnemers het nieuwe opleidingsjaar begonnen.

Daarnaast zijn er activiteiten gericht op/voortvloeiend uit (strategische) partnerschappen die ook bij de UvH Academie terecht komen. In 2024 betrof dat o.a.:

- Betweter Festival;
- Meaningful Artistic Research, meerjarige samenwerking tussen HKU en UvH;
- Samenwerking Utrecht SummerSchool, met toetreding als officiële partner per 1 januari 2024.

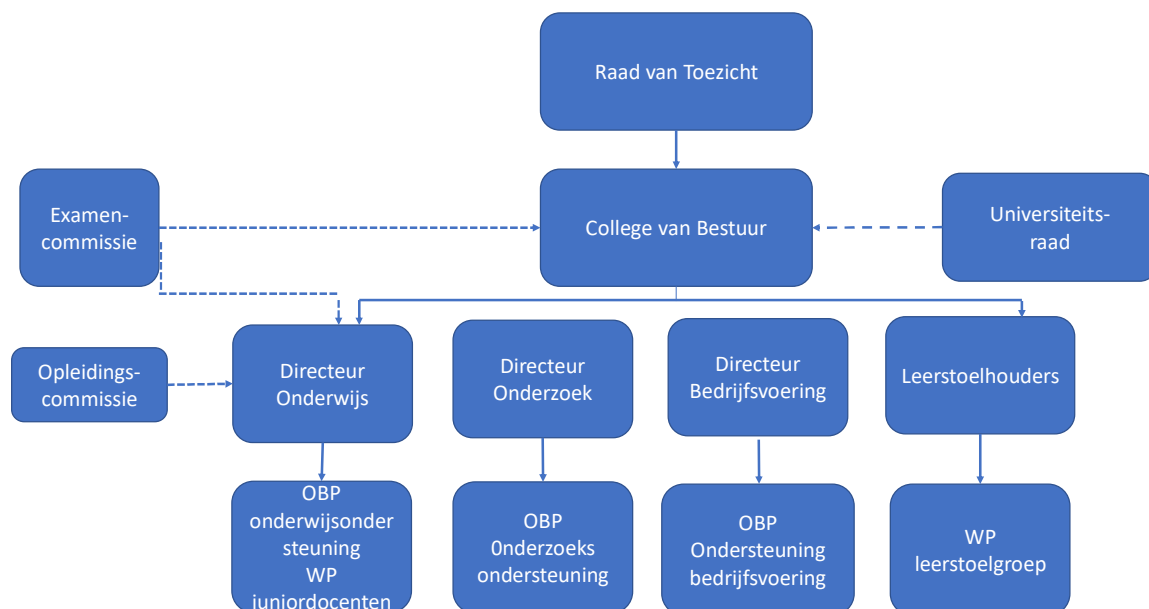
Ook wordt er vanuit de UvH Academie nauw samengewerkt met andere afdelingen van de UvH rondom ondersteuning van evenementen, congressen en symposia. Op deze manier wordt intern kennis gedeeld en gebruik gemaakt van elkaars expertise op het gebied van valorisatie en impact. Ten slotte werkt de Academie aan de inbedding en (door)ontwikkeling van werkprocessen. Dit betreft processen op het gebied van communicatie, inschrijving, relatiemanagement, financiën, contracten, congresbureau, inzet van studenten, et cetera.

De Academie wordt door het WP steeds beter gevonden als het gaat om faciliteren van valorisatie-activiteiten en het bereiken van impact. Dat is mooi, en stelt tegelijkertijd ook vragen over verwachtingen, de inbedding binnen de UvH en over het businessmodel. Om de UvH Academie te

versterken startte in 2024 een programmamanager voor de UvH Academie, die aan de slag gaat met de volgende fase van de Academie. Dit betreft onder andere een visie op het gewenste portfolio en de inzet van WP daarbij. De uitkomsten van het stakeholdersonderzoek dat de UvH heeft laten uitvoeren vormen hierbij belangrijke vertrekpunten.

5. Organisatie en bedrijfsvoering

5.1 Organisatie



De UvH is de grootste door de Rijksoverheid bekostigde levensbeschouwelijke universiteit van Nederland. Zij werkt samen met de andere bekostigde levensbeschouwelijke universiteiten binnen het Netwerk Levensbeschouwelijke Universiteiten (NLU).

Het college van bestuur stuurt een drietal functionele afdelingen aan, die elk vertegenwoordigd zijn door een directeur. De beleidsvoorbereiding en uitvoering vinden plaats in de beleidsafdeling onderwijs, de beleidsafdeling onderzoek en valorisatie en de beleidsafdeling bedrijfsvoering. De afdelingshoofden zijn hiërarchisch ondergeschikt aan de directeur van hun afdeling. Elke afdeling heeft zijn eigen specifieke taken. De functie directeur bedrijfsvoering is als zodanig niet meer actief. De taakgebieden zijn overgeheveld naar de afdelingshoofden OBP en zijn deels onderdeel van het takenpakket van het lid college van bestuur. In het organogram ontbreekt de UvH-Academie (anno 2022). De UvH Academie houdt zich primair bezig met valorisatie en wordt aangestuurd door een programmanager. Het jaarverslag van de Academie is opgenomen in het hoofdstuk 5, paragraaf 2.

De wetenschappelijke en onderwijs-staf is verdeeld in leerstoelgroepen. Aan het hoofd van elke leerstoelgroep staat een voorzitter. Dat is altijd een hoogleraar. Die legt verantwoording af aan en wordt aangestuurd door de rector magnificus. De voorzitters van de leerstoelgroepen kwamen in 2024 periodiek bijeen met de directeurs en het college van bestuur in het managementteam, waar universiteitsbrede kwesties worden besproken. Het managementteam had een adviserende rol ten

aanzien van het college van bestuur. In 2025 zal in het kader van verbetering van transparantie van besluitvormingsprocessen voor een andere opzet worden gekozen.

Het college van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De directeuren en voorzitters van de leerstoelen worden aangestuurd door het college van bestuur, de afdelingshoofden worden aangestuurd door een directeur en de afdelingsmedewerkers worden aangestuurd door hun afdelingshoofd. Onder het college van bestuur valt ook de concerncontroller, die tevens de functie van afdelingshoofd vervult. De medezeggenschap van de universiteit bestaat uit de universiteitsraad en de opleidingscommissie. Gezien de grootte van de UvH fungeert de universiteitsraad tevens als faculteits/dienstraad. Aan de universiteit gelieerd is de studievereniging met haar diverse commissies.

5.2 Bedrijfsvoering algemeen

De afdeling bedrijfsvoering stelt zich tot doel een optimaal functioneren en continuïteit van het onderwijs en onderzoek van de universiteit mogelijk te maken. Dat doet zij vanuit alle bedrijfskundige invalshoeken. Dit hoofdstuk geeft vanuit de verschillende disciplines binnen de afdeling bedrijfsvoering het overzicht van de wijze waarop de afdeling dit in 2024 heeft gedaan. In 2024 is in de volle breedte ingezet op professionalisering van de UvH met als belangrijke speerpunten kwaliteit, samenhang en gezamenlijkheid in de ondersteunende functies en de continuïteit daarvan.

5.3 Planning & Control

Het strategisch plan en het daarvan afgeleide instellingsplan vormen een belangrijke basis voor de begroting en deelbudgetten.

Ten aanzien van het control-aspect 'evaluatie en verantwoording' is een juist en betrouwbaar beeld van bestedingen in de loop van het jaar, afgezet tegen het budget tot dat tijdstip ('year-to-date') een belangrijke voorwaarde om te kunnen sturen. Hetzelfde geldt voor de batenzijde: het verloop van de zeer diverse inkomsten ten opzichte van de begroting gedurende het jaar, is een basis voor de prognose, maar ook voor tussentijdse evaluatie en eventuele stuurmaatregelen.

Het jaarverslag over 2024, voorzien van een goedkeuring van de accountant en van overige onderliggende documenten, en de begroting voor 2025 (opgenomen in het instellingsplan) zijn tijdig en naar tevredenheid opgeleverd.

Sinds een aantal jaren heeft de UvH een portefeuille van onderzoeksprojecten van de UvH. Het is een positief signaal voor de UvH dat het onderzoek ertoe doet. Echter, dit stelt ook hogere eisen aan de projectbeheersing en administratieve ondersteuning. Met behulp van het nieuwe in 2024 in gebruik genomen bedrijfsvoeringssysteem wordt de planning & control cyclus beter ondersteunt en kan deze ook toekomstbestendig worden gemaakt. In 2024 is nog veel geïnvesteerd in het nieuwe systeem voor wat betreft de HR processen.

Financiële terugblik op 2024

Resultaat 2024

De UvH heeft in 2024 een negatief exploitatieresultaat gerealiseerd van -101 k€. Dat is lager dan begroot en beduidend lager dan het resultaat over 2022.

- De baten waren fors hoger dan begroot met name de externe financiering projecten en de Rijksbijdrage van in totaal 1.100 k€. In de Rijksbijdrage is de indexatie voor de cao-loonstijging verdisconteerd.
- Daartegenover staan een verhoging van de loonkosten als gevolg van enerzijds de loonstijging van 3,7% per 1 augustus en de vaste uitkering van € 300 per fte. Dit kon in 2024 worden opgevangen door de indexering van de Rijksbijdrage over 2024. Anderzijds was er een toename van de bezetting en externe inhuur. Per saldo realiseerde dit in een stijging van de lasten met 1.200 k€.
- Eind 2022 heeft OCW de financiering van UvH meerjarig verhoogd met 2.500 k€. In de begroting 2023 was hiervan 1.527 k€ beleidsrijk begroot. In 2024 was de beleidsrijke begroting opgelopen tot 1.920 k€. Hierdoor resteerde een beleidsruimte van 580 k€. De beleidsruimte is in 2024 volledig ingevuld.
- De doelstelling om een dekking van 1.200 k€ van de personeelslasten te genereren via extern gefinancierde onderzoeksopdrachten is niet gerealiseerd. In de begroting is de hoogte van materiële lasten ten behoeve van projecten te laag ingeschat. Dit heeft een negatief effect op de realisatie.
- Als gevolg van het negatieve resultaat is het eigen vermogen met 101 k€ afgenomen, waardoor het bovenmatig eigen vermogen ook gedaald is.

Balans per 31 december 2024

Het negatieve resultaat is verrekend met het eigen vermogen dat met 1.8% is afgenomen.

In afwijking van voorgaande jaren zijn de vlottende activa verlaagd met de niet ontvangen bedragen van toegekende externe financiering. Aan de passiva zijde is het onderhandenwerk positie van extern gefinancierd onderzoek met hetzelfde bedrag verlaagd. Met name hierdoor is het balans totaal ten opzichte van 2023 met 2.300 k€ afgenomen. Wij zijn van mening dat de balanspositie op deze wijze beter en een getrouw beeld geeft van de vermogenspositie.

De solvabiliteit, gedefinieerd als eigenvermogen gedeeld door totaal vermogen, neemt hierdoor autonoom toe naar 59% hetgeen naar ons inzicht een juister beeld geeft van de solvabiliteit.

De overige balansposten zijn marginaal gewijzigd.

Kasstromen

De kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg 181 k€, de kasstroom uit investeringsactiviteiten bedroeg -/- 363 k€ waardoor de liquiditeitspositie per saldo met 181 k€ is afgenomen. De liquiditeitsratio is met 1,3 ruim boven de signaleringswaarden van OCW.

Financiële positie per 31 december 2024

In onderstaande tabel worden de kengetallen gerelateerd aan het wettelijk kader:

Kengetal	Realisatie	Signaleringswaarde
Liquiditeitsratio	130%	100%
Banktegoeden	3.928 k€	2.000 k€
Solvabiliteit	59%	30%

De financiële positie is onveranderd gezond en voldoet in ruime mate aan de signaleringswaarden van het wettelijk kader.

Treasurybeleid

De universiteit beschikt over een treasurystatuut, waarin het beheer van de financiële middelen is beschreven, zoals maatregelen in het kader van beheersing van financiële risico's. In het gehele boekjaar 2024 zijn er geen beleggingen geweest. Evenmin had de universiteit leningen uitstaan bij derden. Eenmaal per vier maanden informeert het college van bestuur de raad van toezicht over de ontwikkelingen op dit terrein, zowel mondeling als door middel van de triaalrapportage. De derde triaalrapportage is gecombineerd met de besprekingen in het kader van de jaarrekening en het jaarverslag.

De regeling 'Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016', laatst gewijzigd 19 december 2018, wordt nageleefd. De universiteit maakt geen gebruik van speculatieve instrumenten en derivaten. Het treasurystatuut is eind 2021 geactualiseerd en door de raad van toezicht in de vergadering van 21 maart 2022 goedgekeurd. Dit had vooral betrekking op enkele technische aanpassingen om te voldoen aan actuele regelgeving.

Helderheid in de bekostiging van het HO

Uitbesteding

Het gedeeltelijk uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een niet door de overheid bekostigde private organisatie heeft in boekjaar 2024 niet plaatsgevonden.

Buitenlandse studenten

Thema 4 van de notitie helderheid vereist dat informatie wordt verstrekt over buitenlandse studenten die:

- in het buitenland deelnemen aan leren op afstand;
- in feite (grotendeels) in het buitenland studeren;
- in Nederland een deel van de opleiding c.q. stage volgen;
- het laatste jaar zowel bij een buitenlandse als een Nederlandse instelling voor hoger onderwijs zijn ingeschreven en die een Nederlands diploma behalen.

In de paragrafen over internationalisering, uitgaande studenten, inkomende studenten en uitwisseling in hoofdstuk 2 is beschreven of en in hoeverre deze situaties op de UvH van toepassing zijn.

Publiek-private activiteiten

De investeringen in publiek-private activiteiten, te omschrijven als de activiteiten die buiten de uitvoering van de bekostigde wettelijke taak (de WHW) vallen, betreffen voor het grootste deel projecten die worden gefinancierd uit de derde geldstroom. Dit zijn projecten in het kader van kennisbenutting, contractonderzoek en -onderwijs en universitaire faciliteiten.

Maatwerktrajecten

Er zijn geen maatwerktrajecten met externe organisaties, zoals bedoeld in 'helderheid ho'.

Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten

In het kader van de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten', legt de UvH hieronder verantwoording af van activiteiten die vallen onder deze beleidsregel. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen activiteiten waarvoor geen verantwoording noodzakelijk is onder de beleidsregel, activiteiten waarvoor een versoepelde verantwoording geldt en activiteiten waarvoor een volledige verantwoording geldt.

- Geen verantwoording onder de beleidsregel
Activiteiten waarvoor geen verantwoording onder de beleidsregel noodzakelijk is zijn:
 1. Kantine, dit is een kleinschalige voorziening, alleen opengesteld voor studenten en medewerkers, onder de publieke activiteiten van de UvH.
 2. (Europese) subsidieprojecten, deze vloeien voort uit de wettelijke taak van onderzoek door de universiteit.
 3. Seminars en congressen, dit betreft hier wetenschapscommunicatie, waarbij vanuit het regulier onderzoek de onderzoeksresultaten worden gedeeld conform de wettelijke taak van de UvH.
- Volledige verantwoording onder de beleidsregel geldt voor de UvH academie.
Het betreft een vorm van contractonderwijs die privaat wordt bekostigd.

Activiteit	Contractonderwijs
Classificatie volgens beleidsregel	Privaat
Privaat bekostigd	100%
Omvang baten	246 K€
Inschatting hiermee samenhangende kosten	246 K€
(risico) Beleid en beheer	De academie is onderdeel van de missie en strategie van de UvH
Juridische en organisatorische inbedding	De uitvoering is geborgd in de bedrijfsvoering van UvH
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De opzet van de UvH academie voorziet in wederzijdse kruisbestuiving van docenten van de UvH en cursusdeelnemers en is daardoor gerelateerd aan de onderzoekstaak van de UvH.

Alle kosten worden toegerekend aan de activiteiten van de Academie op basis van integrale kostprijs met een risico-opslag op de loonkosten.

Normatief publiek eigen vermogen

Het eigen vermogen is in 2024 afgenomen en is en desondanks nog hoger dan het normatieve (maximale) eigen vermogen conform de richtlijn van OCW. De overschrijding ten opzichte van het genormeerde eigen vermogen is wel gedaald.

	31-12-2024
	(x 1000)
Publiek Eigen Vermogen	5.453
Normatief Publiek Eigen Vermogen	5.363
Vershil	90

Het normatief Publiek Eigen Vermogen is relatief laag omdat er relatief weinig is geïnvesteerd in vaste activa de afgelopen decennia. De UvH zal de komende jaren een definitief besluit nemen over de toekomstige huisvesting. In 2023 is daarvoor een programma van eisen opgesteld. Een deel van het resultaat wordt gereserveerd voor strategische huisvesting. Toekomstige investeringen zullen aan de ene kant het Eigen Vermogen doen dalen en aan de andere kant het normatief publiek Eigen Vermogen doen stijgen.

5.4 Personeelszaken

CAO

Per juli 2024 is er een nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten (CAO-NU) gesloten voor de duur van 1 jaar zonder grote wijzigingen. De salarissen zijn structureel verhoogd met 3,7% per september 2024 en 1% per januari 2025. Tevens is er in september 2024 een eenmalige uitkering van € 300 naar rato van de aanstelling uitbetaald.

In 2024 is het lokaal overleg vijf maal bijeengekomen. Hieraan nemen deel: adviseurs van de vakbonden FNV en AOb en 4 medewerkers, aangesloten bij deze bonden, het lid college van bestuur en afgevaardigde HR.

Formatie

De gemiddelde personele bezetting is in 2024 met ruim 8 fte gestegen naar 102,6 fte, verdeeld over 149 personen (inclusief 8 Bijzonder Hoogleraren en 18 student-assistenten). Deze stijging betreft zowel WP als OBP, al stijgt de toename in fte sneller bij het WP.

Samenstelling personeel in fte WP/OBP/SA en verhouding WP/OBP						
	Type	2020	2021	2022	2023	2024
fte	WP	55	58	59	59	64
	OBP	25	28	29	32	35
	WP+OBP	79	85	88	91	99
	SA	4	3	2	3	4
	Totaal	83	89	91	95	103
% fte	WP	69%	68%	67%	65%	65%
	OBP	31%	32%	33%	35%	35%
	WP+OBP	100%	100%	100%	100%	100%

Qua genderverdeling stijgt het aantal mannen met ruim 2% naar 35%. Deze stijging vindt met name plaats binnen het WP. Toch blijft er een ruime meerderheid aan vrouwelijke personeelsleden. Dit geldt ook voor de hogere wetenschappelijke functies als (Bijzonder) Hoogleraar en Universitair Hoofddocenten. Hierin wijkt de Universiteit voor Humanistiek positief af van de benchmark Nederlandse Universiteiten.

Samenstelling personeel in aantallen WP/OBP/SA en verhouding man/vrouw						
	Type	2020	2021	2022	2023	2024
aantal	WP	77	80	81	81	86
	OBP	34	36	38	41	45
	WP+OBP	111	116	119	122	131
	SA	18	17	18	19	18
	Totaal	129	133	137	141	149
aantal	man	41	40	39	40	46
	vrouw	70	76	80	81	84
	ander				1	1
	WP+OBP	111	116	119	122	131
%	man	37%	34%	33%	33%	35%
	vrouw	63%	66%	67%	66%	64%
	ander				1%	1%
	WP+OBP	100%	100%	100%	100%	100%

Er is een verschuiving in leeftijdsopbouw te zien; de leeftijdscategorie 30-40 jaar werd in 2024 de grootste groep. Dit komt met name door hogere instroom van dertigers binnen het WP, maar ook binnen het OBP is het aantal dertigers gestegen. Een reden hiervoor kan zijn dat er extra aandacht is geweest voor een evenredige afspiegeling qua leeftijdscategorieën tijdens werving en selectie in 2024. Daarnaast zijn er een aantal vijftigers overgegaan naar de leeftijdscategorie 60-68 jaar.

Samenstelling personeel naar leeftijdscategorie			peildatum 31 december			
Leeftijdsklasse	31/12/22	31/12/23		31/12/24		
20-30 jaar	2	2%	8	6%	9	7%
30-40 jaar	33	28%	38	30%	41	30%
40-50 jaar	23	20%	25	20%	27	20%
50-60 jaar	39	33%	38	30%	35	26%
60-68 jaar	20	17%	18	14%	23	17%
	117	100%	127	100%	135	100%

De uitstroom gedurende de komende 5 jaar wordt met name veroorzaakt door promovendi en junior docenten wiens contracten aflopen. Daarnaast zullen 10 medewerkers met pensioen gaan.

Uitstroom personeel komende 5 jaar					
	2025	2026	2027	2028	2029
Tijdelijk	10	7	7	5	2
Pensioen	3	2	2	3	0

Tabel 4 Uitstroom personeel komende 5 jaar

Ziekteverzuim

Het algemene ziekteverzuimpercentage over 2024 is 4%. Dit betekent een stijging met 0,6% ten opzichte van vorig jaar. Bij de diverse verzuimmeldingen waren 68 medewerkers betrokken waarvan 23 personen vaker dan 2x. Deze stijging van het verzuimpercentage kan verklaard worden door een geringe toename in aantal en duur van het langdurige verzuim. Daarnaast wordt er vanwege het nieuwe laagdrempelige HR-systeem ook de kortdurende ziekmeldingen consequenter geregistreerd. Onder de 99 nieuwe verzuimmeldingen was er relatief weinig arbeidsgerelateerd verzuim. Ultimo 2024 waren bij 4 medewerkers langdurige en bij 2 medewerkers middellange verzuimperiodes nog niet afgesloten.

Sociale veiligheid (algemene deel)

In 2024 is een Plan van Aanpak Sociale Veiligheid opgesteld voor de UvH. Dit plan is een zogenaamd 'rolling' document, dat wil zeggen dat het evolueert op basis van gebleken behoefte. Het plan is gebaseerd op verschillende onderzoeken die recent zijn uitgevoerd met betrekking tot sociale veiligheid in universiteiten; de onderwerpen die spelen op de onderzochte universiteiten kunnen immers evengoed op de UvH spelen. Onder andere het onderzoek door de Arbodienst en de KNAW liggen ten grondslag aan het plan.

In de nieuwe Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) voor de UvH is als onderdeel een verdiepend onderzoek naar sociale veiligheid opgenomen. Dit zal in 2025 worden uitgevoerd en in aanvulling op het plan van aanpak sociale veiligheid worden behandeld.

Werkdruk

Uit het medewerkersonderzoek van 2024 blijkt dat de werkdruk over de hele linie vermindert. Bij het wetenschappelijk personeel blijft de werkdruk wel een aandachtspunt.

Onderstaand het % respondenten dat de werkdruk als goed ervaart:

	UvH	Benchmark NU	WP	OBP
2024	62%	53%	56%	72%
2022	44%	54%	32%	64%
2020	42%	57%	44%	50%

Sinds 2023 zijn er meerdere initiatieven ontplooid die in direct of indirect bijdragen aan een lagere werkdruk. Dit zit enerzijds in het creëren van ruimte voor de medewerkers zoals het eerder genoemde Tijd voor Schrijven, het werkindelingsbeleid en onderwijsvrije periodes voor wetenschappers. Anderzijds is er aandacht geweest voor bewustwording van werkdrukfactoren bij zowel de medewerkers, leidinggevende als in teams. De extra middelen die toegekend zijn vanuit OCW hebben hier ook aan bijgedragen.

Erkennen & Waarderen

In 2024 is een UD met een loopbaanaccent onderzoek benoemd in het kader van de loopbaandiversificatie Erkennen & Waarderen. Ook zijn voorbereidingen getroffen voor de benoeming van een Hoogleraar met een onderwijsprofiel.

In samenwerking met de andere levensbeschouwelijke universiteiten is een aanvraag gedaan voor een subsidie voor een project op het gebied van 'Open Science'. Deze aanvraag is gehonoreerd en wordt verder vormgegeven in 2025.

Loopbaan en mobiliteit

In 2024 hebben zes medewerkers gebruik gemaakt van een coach uit de coachpool, waarbij drie gericht op mobiliteit. Eén medewerker is met een VSO uit dienst gegaan wegens vermindering van werkzaamheden.

Ontwikkeling en leiderschap

In 2024 zijn er drie bijeenkomsten geweest voor alle leidinggevendenden van de UvH o.l.v. adviesbureau Ten Have Management, waarvan één tweedaagse bijeenkomst. Thema's waren de gezamenlijke verantwoordelijkheid als leiderschapsteam voor de UvH, rollen & mandaten, kwetsbaarheid in leidinggeven, sociale veiligheid en informele versus formele organisatie. Ook is er gezamenlijk gekeken naar de structuur en besturing van de UvH.

Voor medewerkers is een 360 graden feedbackinstrument beschikbaar gekomen. Bij een bevordering van UD naar UHD is deze verplicht. Het is ingericht als ontwikkelinstrument.

Diversiteit & Inclusie

In 2024 hebben een aantal leidinggevenden, medewerkers HR en het lid college van bestuur de training “Unlocking the code” gevolgd, gericht op inclusief selecteren. Uit de evaluatie zal blijken of deze training ook geschikt is voor de overige leidinggevenden. In elke benoemingsadviescommissie is het streven om iemand die deze training heeft gevolgd, te laten deelnemen. In het begin van het jaarverslag zijn de overige acties die in 2024 op het gebied van Diversiteit, Equity en Inclusie ondernomen zijn opgenomen.

Sociale veiligheid

In 2024 is een Plan van Aanpak Sociale Veiligheid opgesteld voor de UvH. Vanuit het Plan van Aanpak zijn meerdere sessies over sociale veiligheid met medewerkers van het wetenschappelijk personeel georganiseerd. Ook zijn een aantal voorgestelde maatregelen uit het plan van aanpak reeds geïmplementeerd. Om verdere verdieping aan te brengen in het plan van aanpak is er naast de uitkomsten van de bijeenkomsten ook een offerte opgevraagd bij Omwender, om een dergelijk onderzoek door een externe partij uit te laten voeren. De grootste zorg ligt bij het wetenschappelijk personeel. Uit het medewerkersonderzoek van 2024 bleek de score op het thema sociale veiligheid gelijk gebleven aan 2022 (score 7,5), maar onder het wetenschappelijk personeel werd meer sociale onveiligheid ervaren dan onder het OBP.

Beleid beheersing uitkering bij ontslag

Indien er sprake is van ontslag waarbij de medewerker recht heeft op een uitkering dan wordt dit vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst en goedgekeurd door het college van bestuur. De salarisadministratie ziet toe op juiste en tijdige betaling en financiën neemt het op in de cijfers als onderdeel van de reguliere P&C-cyclus.

Vooruitblik

In 2025 richt HR zich op verdere professionalisering van het HR-team en AFAS. Ook zal er aandacht zijn voor het borgen van eerder nieuw ingezet beleid. Nieuwe initiatieven komen voort uit het plan van Aanpak Sociale Veiligheid en het thema Vitaliteit.

5.5 Infrastructuur en IT

ICT

Er zijn verdere stappen gezet in de ontwikkeling van het gebruik van cloud-toepassingen in de OBP processen. Daarnaast is doorontwikkeld op de inzet van functioneel beheerders bij de verschillende OBP afdelingen.

Er is een update- en verbeteringsslag gemaakt op onze hardware binnen het UvH gebouw. We hebben onder andere aanpassingen gemaakt om de beveiliging op een hoger plan te brengen. Het groeiende aantal personeelsleden maakte investeringen noodzakelijk op het gebied van laptops en telefoons.

De WiFi voorziening is vernieuwd en daarmee aanzienlijk verbeterd.

In samenwerking met de afdeling onderwijs- en studentenzaken is een Narrowcasting-systeem opgetuigd waarbij er in het gebouw verschillende informatieschermen zijn opgehangen waarop

naast roosters ook aankondigen gedaan worden van verschillende activiteiten zowel in als buiten het onderwijs.

In samenwerking met de afdeling communicatie is een begin gemaakt om tot een project te komen voor de vernieuwing van de UvH-website.

We hebben wederom verbeteringen aangebracht in onze collegezalen. De gehele AV-installatie van zaal 0.38 is vervangen waarbij een optimalisatie is gemaakt voor hybride vormen van onderwijs waarbij er middels een “catchbox” betere communicatie mogelijk is tussen mensen in de zaal en mensen die via Teams deelnemen.

Cybersecurity

Er is een zogenaamde PEN test gedaan waarbij een door ons ingehuurd partij actief heeft geprobeerd in ons systeem in te breken. Er kwamen interessante conclusies en adviezen uit waarmee we aan de slag zijn gegaan. Algehele conclusie was dat ons netwerksysteem solide in elkaar zit en we de dreigementen goed in beeld hebben.

We monitoren actief op verschillende onderdelen in het systeem die kwetsbaar kunnen zijn voor aanvallen van buitenaf. We monitoren, analyseren en nemen indien maatregelen. Ook dit jaar hebben we weer getracht de awareness bij de UvH-gebruikers te stimuleren.

Cybersecurity is een onderwerp dat steeds meer aandacht vergt van de afdeling. Gezien de importantie van dit onderwerp beraden we ons op hoe we dit in de toekomst beheersbaar kunnen houden.

Huisvesting

Er is in 2024 weer onderhoud uitgevoerd op verschillende plekken aan de buitenkant van het gebouw. Aan de zuidwestkant is schilderwerk gedaan en op de binnenplaats aan de oostkant is naast het onderhoud ook verduurzaamd door op een aantal plekken enkel glas te vervangen door isolatieglas.

In opdracht van het college van bestuur is er kritisch naar het meerjarenonderhoudsplan gekeken om te zien waar de werkzaamheden zaten die we voor de middellange termijn konden uitvoeren omdat er momenteel onderzocht wordt of de UvH in het huidige pand blijft of dat er sprake zal zijn van een verhuizing. Daar wordt in 2025 een beslissing over verwacht.

5.6 Communicatie

Communicatiebeleid

Op basis van het strategisch plan en onderzoek onder stakeholders en studiekeuzers ontwikkelden we een nieuw merkkompas, met een bijpassend merkverhaal en de pay off *Kennis die verbindt / Connecting knowledge*. Het instrument is afgestemd op de inhoudelijke koers van de UvH en helpt om de kenmerkende manier van onderzoek en onderwijs van de UvH en de onderscheidende humanistische basis beter te profileren. Er is een bijpassende huisstijl ontworpen die inclusief en duurzaam is, en die zowel nationaal als internationaal zal bijdragen aan de positionering van de UvH. Ook is er een communicatie-aanpak ontwikkeld voor de afdeling en diverse doelgroepen zoals studiekeuzers en medewerkers. Daarnaast is een verkenning gedaan van het alumnibeleid van de UvH.

Het programma van eisen voor het intranet en de website zijn afgerond, in voorbereiding op de bouw van de nieuwe corporate website in 2025 en een nieuw intranet in 2026. Voor de corporate website is een *Request For Proposal* traject doorlopen voor de selectie van een nieuw web-bureau. Hiermee gaan we in 2025 een nieuwe samenwerking aan.

In het UvH mediaoverzicht 2023-2024 viel de opvallend sterke (organisch) groei op LinkedIn op: van ruim 9.000 (eind 2023) naar ruim 11.500 volgers (eind 2024). Ook op Instagram was een groei van 15%. Net als vele andere universiteiten is de UvH in 2024 gestopt met X om ethische redenen.

Studentenwerving

In het collegejaar 2023-2024 was er opnieuw veel belangstelling voor de voorlichtingsactiviteiten voor de opleidingen van de UvH. Er is via nieuwe kanalen gericht naar de jonge doelgroep geadverteerd. Ook is een aantal nieuwe testimonials en films ontwikkeld, waaronder een korte film waarin vier huidige UvH-studenten vertellen over humanistiek en de bachelor Humanistiek. De inzet en insteek sluit aan bij de aanbevelingen uit het onderzoek dat eind 2023 onder studiekeizers is uitgevoerd.

Evenementen

Op de Dies van 29 januari is het lustrumjaar van de UvH gestart. Het thema 'Ruimte voor betekenis' vormde de rode draad van deze feestelijke viering van het 35-jarig bestaan van de UvH. C&M ontwikkelde een huisstijl voor het lustrum en organiseerde de Diesviering waarin Prof. dr. Kristján Kristjánsson en econoom en journalist Sheila Sitalsing een eredoctoraat ontvingen. Op 30 januari vond het symposium 'What to do if you don't know what to do. On dilemmas of educators, chaplains and public officials' plaats met als hoofdgast prof. dr. Kristján Kristjánsson. Ook vond op 30 januari het event 'In gesprek over het koloniale verleden' plaats met als hoofdgast Sheila Sitalsing.

In het lustrumjaar zijn allerlei feestelijke activiteiten georganiseerd. We lichten graag de Pride Utrecht uit waar de UvH samen met Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU) aan deelnam. UvH- en HKU-studenten hebben intensief samengewerkt aan de deelname aan de botenparade. Daarnaast is een inhoudelijk programma rond diversiteit & inclusie georganiseerd voor partners van beide instellingen, met onder andere een bijdrage van UHD Louis van den Hengel, waarin werd benadrukt verder te kijken dan alleen acceptatie van diversiteit.

In september is tijdens opening van het academische jaar stilgestaan bij het thema: 'Wetenschap en activisme - hoe schep je ruimte voor betekenis?' De opening vond plaats in de Pieterskerk in Utrecht met bijdragen van bijzonder hoogleraar Manuela Kalsky, universitair hoofddocent Caroline Suransky en UvH-studenten.

Eind september nam de UvH als vaste partner deel aan de achtste editie van het Betweterfestival, dat met 2700 bezoekers uitverkocht was. Hoogleraar geestelijke verzorging Gaby Jacobs ging in gesprek met psychiater Jim van Oss over de vraag hoe we de zingeving terug kunnen krijgen in onze samenleving. Practicumdocent Sylvie de Kubber gaf een dialoogtrainingen in samenwerking met IederalNow en Harriëtte Borgdorff verzorgden we de *Reflect and Connect* beleving, over verbinding in samenwerking. Uit de eindrapportage van het Betweterfestival kwam Zingeving als derde 'meest besproken onderwerp' terug, gebaseerd op onderzoek onder bezoekers.

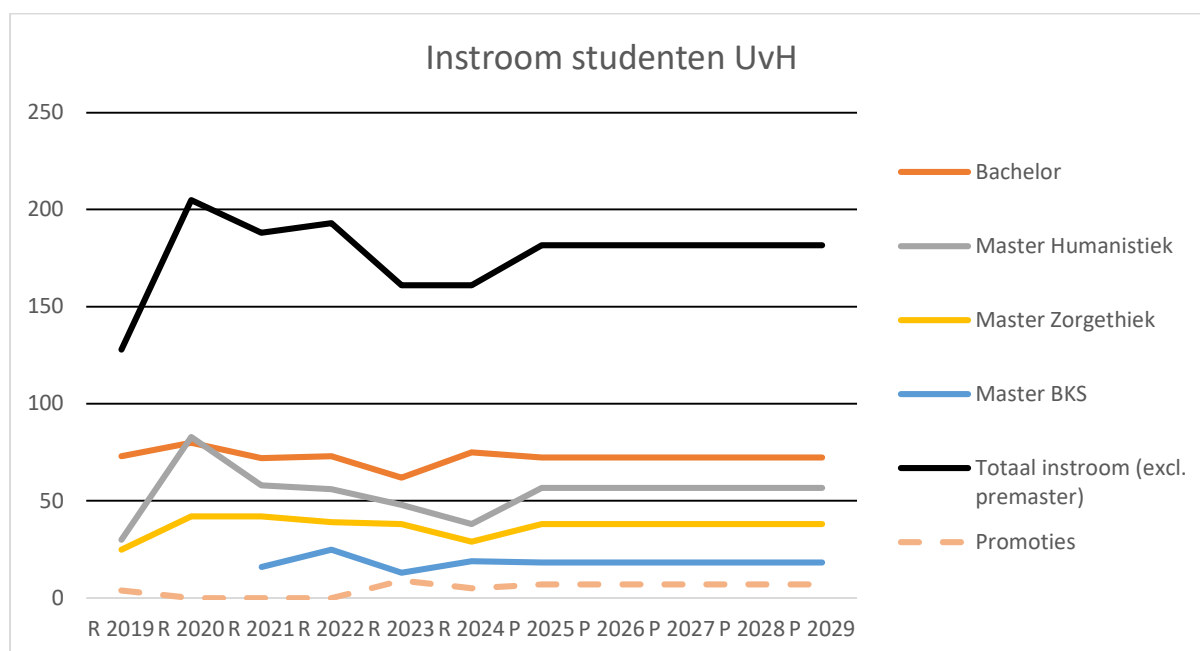
5.7. Continuïteitsparagraaf en risicomanagement

De in deze continuïteitsparagraaf (CP) opgenomen cijfers betreffen de cijfers zoals opgesteld bij de begroting 2025-2029. In de CP wordt uitgegaan van het Strategisch Plan 2022-2026. Voor een uitgebreide beschrijving van de strategie, van de profielthema's, de daarbij geformuleerde doelstellingen en de prioriteiten voor onderwijs, onderzoek en valorisatie verwijzen wij naar de vorige hoofdstukken in dit bestuursverslag.

Vooruitzichten voor 2025 en volgende jaren

A1 Gegevensset

In onderstaande overzichten zijn de telgegevens per 1 oktober weergegeven (met daarboven het jaar van bekostiging).



	Realisatie						MJR 2025 - 2029				
	R 2019	R 2020	R 2021	R 2022	R 2023	R 2024	P 2025	P 2026	P 2027	P 2028	P 2029
Instroom studenten											
Bachelor	73	80	72	73	62	75	72	72	72	72	72
Master Humanistiek	30	83	58	56	48	38	57	57	57	57	57
Master Zorgethiek	25	42	42	39	38	29	38	38	38	38	38
Master BKS			16	25	13	19	18	18	18	18	18
Totaal instroom (excl. premaster)	128	205	188	193	161	161	182	182	182	182	182
Totaal aantal ingeschreven studenten	530	601	655	569	523	479	565	565	565	565	565
Onderzoek											
Promoties	4	9	7	8	9	5	7	7	7	7	7

De studentaantallen per teldatum 1 oktober 2023 dalen ten opzichte van vorige jaren. Grotendeels wordt dit veroorzaakt door het actief terugbrengen van het aantal pre-master studenten, maar ook door minder aanmeldingen voor de bacheloropleiding. Het aantal master-studenten blijft nagenoeg gelijk. Het aantal bekostigde studenten daalt nauwelijks verder per 1 oktober 2023 en stijgt daarna. De bekostigingsgraad blijft nagenoeg stabiel en stijgt licht vanaf 2024.

Onderstaande tabel geeft de verwachte fte per eindejaar weer zoals die zijn meegenomen in de MJR.

	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028	Begroot 2029
FTE	102,1	97,7	92,6	90,6	88,8

De cijfers voor de jaren 2025 – 2029 zijn gebaseerd op de meerjarenraming (MJR 2025 - 2029).

A2 Meerjarenbegroting

	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028	Begroot 2029
Rijksbekostiging	€ 10.038.000	€ 10.011.000	€ 9.971.000	€ 9.946.000	€ 9.946.000
College gelden	€ 1.200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000
Projecten	€ 1.525.000	€ 1.400.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000
Overig	€ 445.000	€ 350.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000
Totaal Baten	€ 13.208.000	€ 12.961.000	€ 12.621.000	€ 12.596.000	€ 12.596.000
Loonkosten	€ 10.487.000	€ 10.234.500	€ 9.893.990	€ 9.868.470	€ 9.868.000
Overig P-kosten	€ 611.000	€ 611.000	€ 611.000	€ 611.000	€ 611.000
Huisvesting	€ 289.000	€ 289.000	€ 289.000	€ 289.000	€ 289.000
Afschrijving	€ 228.000	€ 228.000	€ 228.000	€ 228.000	€ 228.000
Bedrijfskosten	€ 1.593.000	€ 1.598.500	€ 1.599.010	€ 1.599.530	€ 1.600.000
Materieel projecten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Dotatie huisvesting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Investeringsruimte	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	€ 13.208.000	€ 12.961.000	€ 12.621.000	€ 12.596.000	€ 12.596.000
Resultaat	€ -	€ -0	€ 0	€ 0	€ -

Balans

Balans per 31 december

	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028	Begroot 2029
Vaste activa	€ 4.381.000	€ 4.381.000	€ 4.381.000	€ 4.381.000	€ 4.381.000
Vlottende activa					
Vorderingen	€ 1.165.000	€ 1.165.000	€ 1.165.000	€ 1.165.000	€ 1.165.000
Liquide middelen	€ 3.928.000	€ 3.928.000	€ 3.928.000	€ 3.928.000	€ 3.928.000
	€ 5.093.000	€ 5.093.000	€ 5.093.000	€ 5.093.000	€ 5.093.000
TOTAAL ACTIVA	€ 9.474.000	€ 9.474.000	€ 9.474.000	€ 9.474.000	€ 9.474.000
PASSIVA					
Eigen vermogen	€ 5.453.000	€ 5.453.000	€ 5.453.000	€ 5.453.000	€ 5.453.000
Voorzieningen	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000
	€ 5.563.000	€ 5.563.000	€ 5.563.000	€ 5.563.000	€ 5.563.000
Kortlopende schulden	€ 3.911.000	€ 3.911.000	€ 3.911.000	€ 3.911.000	€ 3.911.000
TOTAAL PASSIVA	€ 9.474.000	€ 9.474.000	€ 9.474.000	€ 9.474.000	€ 9.474.000

Investeringsbegroting

	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028	Begroot 2029
Meerjaren Onderhouds Plan pand	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000
ICT	€ 152.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000
Meubilair & overig	€ 94.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
Totaal	€ 281.000	€ 215.000	€ 215.000	€ 215.000	€ 215.000

Toelichting op de staat van baten en lasten

De begroting 2025-2029 is opgesteld op basis van de uitgangspunten zoals beschreven in de begroting op hoofdlijnen 2025-2029, zoals in november 2024 vastgesteld door het College van Bestuur. Meerjarig is begroot met het prijspeil per oktober 2024. In de loonkosten is een jaarlijkse indexering van 2% verwerkt. De ervaring is dat deze niet wordt gecompenseerd door de indexatie van de Rijksbijdrage. In hoofdlijnen betekent dit het volgende:

- Rijksbijdragen, collegegelden en cursusgelden zijn begroot o.b.v. de studentaantallen zoals bekend bij het Ministerie van OCW en/of uit onze eigen studentadministratie. In aanvulling op de Rijksbijdragen zoals de UvH deze heeft ontvangen tot en met 2022, wordt vanaf 2023 een extra Rijksbekostiging van € 2,5 mln. ontvangen conform de beleidsbrief van de minister van OCW inzake 'Extra middelen NLU 2023-2029' d.d. 24 november 2022. Deze middelen zijn een structurele investering om financiële knelpunten aan te pakken, om de basis van het onderzoek en onderwijs bij de Nederlandse levensbeschouwelijke universiteiten op peil te brengen en om de maatschappelijke relevantie van het levensbeschouwelijk onderzoek en onderwijs te versterken. Deze middelen zijn als baten in de meerjarenbegroting verwerkt en ook als lasten voor zover hier reeds beleidsrijke bestedingsplannen onder liggen.
- Projectopbrengsten zijn begroot op basis van een inschatting die structureel lager is dan de begroting voor 2024;
- Overige baten zijn begroot op basis van een inschatting die ten opzichte van 2024 structureel lager zal zijn;
- Personeelskosten zijn begroot op basis van de begrote bezetting rekening houdend met een autonome loonkosten stijging van 2% die niet gedekt wordt door de indexatie en een afname van de bezetting;
- Afschrijvingen zijn begroot op basis van de begroting van 2025 afgezien van de een eventuele verhuizing worden hier geen majeure wijzigingen in verwacht;
- Huisvestingslasten zijn begroot op basis van de begroting van 2025, er worden geen majeure wijzigingen verwacht.
- De overige lasten zijn begroot op basis van de begroting van 2025, er worden geen majeure wijzigingen verwacht.

Toelichting op balans 2025 - 2029

De balans is voor de jaren 2025-2029 gebaseerd op de vastgestelde meerjarenraming. In afwijking van de vastgestelde raming is de balanspositie van 2024 als uitgangspunt voor de meerjarenraming gehanteerd. Bijzondere ontwikkelingen worden onderstaand toegelicht.

Vaste activa

In deze paragraaf is uitgegaan van de continuering van de huidige huisvesting en huidig investeringsbeleid aan de Kromme Nieuwegracht te Utrecht onder volledig eigendom.

Vlottende activa

De universiteit heeft per balansdatum geen voorraden respectievelijk financiële instrumenten zoals bijv. obligaties of renteswaps. Alle voorgenomen investeringen in vaste activa moeten uit eigen middelen worden gefinancierd, er zijn voorsnog geen plannen om van deze lijn af te wijken.

Eigen vermogen

Resultaten in meerjarenperspectief zijn meegenomen in de mutaties in het eigen vermogen.

Het *gemeenschappelijk eigen vermogen* is in de afgelopen jaren gegroeid, met als doelstelling een buffer te vormen voor tegenvallers en te anticiperen op uitgaven in het kader van de te ontwikkelen huisvestingsscenario's.

Voorzieningen

De voorzieningen betreffen de ambtsjubilea, verlofrechten, langdurige ziekte van medewerkers en verwachte uitkeringslasten ten gevolge van werkloosheid (wachtgelden) van voormalige medewerkers. De voorzieningen worden op balansdatum opnieuw vastgesteld.

Langlopende schulden

De UvH maakt, in afwachting van eventuele verhuizing, geen gebruik van financiering en heeft geen langlopende schulden. Indien op langere termijn aanvullende financiering nodig is voor bijvoorbeeld grootschalige renovatie van de huisvesting, kan dit mogelijk door middel van schatkistbankieren.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden betreffen schulden die betrekking hebben op salarissen, sociale lasten, belastingen, vooruit ontvangen collegegelden en vooruit ontvangen termijnen van gesubsidieerde projecten. Doordat verschillende subsidiegevers een toegekende subsidie voor het grootste deel bij de start van een onderzoek uitbetalen (vooruit ontvangen termijnen), is het saldo van de kortlopende schulden relatief hoog.

Toelichting op de investeringsbegroting

In de investeringsbegroting wordt in de komende jaren rekening gehouden uitgegaan van beperkte investeringen voor het pand aan de Kromme Nieuwegracht 29. Het beleid is met het oog op eventuele verhuizing het onderhoud waar mogelijk te beperken zonder het voorzieningen niveau te verlagen.

Signaleringswaarden wettelijke kader en interne streefwaarden

	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028	Begroot 2029
Signaleringswaarde Liquiditeit >	100%	100%	100%	100%	200%
Liquiditeit	130%	130%	130%	130%	130%
Signaleringswaarde Eigen Vermogen <	€ 5.325.000	€ 5.312.000	€ 5.295.000	€ 5.294.000	€ 5.294.000
Eigen Vermogen	€ 5.453.000	€ 5.453.000	€ 5.453.000	€ 5.453.000	€ 5.453.000
Bovenmatig eigen Vermogen	€ 128.000	€ 141.000	€ 158.000	€ 159.000	€ 159.000
Signaleringswaarde Bank tegoed >	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000
Bank tegoeden	€ 3.928.000	€ 3.928.000	€ 3.928.000	€ 3.928.000	€ 3.928.000
Signaleringswaarde Solvabiliteit 2 >	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30
Streefwaarde Solvabiliteit 2	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35
Solvabiliteit 2	58,7%	58,7%	58,7%	58,7%	58,7%

Solvabiliteit

De solvabiliteit is een belangrijk kengetal voor geldverstrekkers en leveranciers. Als de solvabiliteit op orde is, betekent dit dat de instelling beschikt over een substantieel eigen vermogen. De organisatie heeft dan de mogelijkheid om voor bijvoorbeeld grote investeringen geld te lenen en daarmee de benodigde liquiditeit in huis te halen. Het Ministerie van OCW hanteert een signaleringswaarde van 30% voor de solvabiliteit 2. De UvH stelt veiligheidshalve een ondergrens 35% voor de solvabiliteit 2 ((eigen vermogen + voorzieningen) / totaal vermogen).

Liquiditeit (quick /current ratio)

De liquiditeit wordt uitgedrukt in de quick ratio en de current ratio. Aangezien de UvH geen voorraden aanhoudt, zijn deze ratio's gelijk aan elkaar. De door het Ministerie aangegeven ondergrens is 75%. De UvH houdt een streefwaarde aan van 90%. Door de voorgenomen investeringen in het gebouw en in nieuwe IT-gerelateerde systemen, zal de liquiditeit in de komende jaren licht kunnen teruglopen.

Publiek eigen vermogen

Naar verwachting is het eigen vermogen op balansdata in de komende jaren hoger dan het normatieve (maximale) eigen vermogen conform de richtlijn van OCW. Met de toename van het eigen vermogen wordt geanticipeerd op eventuele uitgaven die verband houden met het uitvoeren van een te ontwikkelen huisvestingsscenario. Gezien de omvang van de investeringen in huisvesting, waarmee een belangrijke en noodzakelijk verbetering van de functionaliteit wordt beoogd, acht het college van bestuur het opportuun om hierop te anticiperen door een buffer aan te leggen. De afwijking ten opzichte van de wettelijke signaleringswaarde is hiermee onderbouwd.

B. Overige rapportages

B1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersing- en controlesysteem

Risico's en onzekerheden

De vijf te onderscheiden aandachtsgebieden in het kader van risicomanagement betreffen: Strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaggeving en wet- en regelgeving.

Risicoprofiel

In de afgelopen jaren heeft de universiteit een risicobeheersings- en controlesysteem ontworpen en geïmplementeerd. De wijze waarop de universiteit de beheersing van de belangrijkste risico's en onzekerheden in de dagelijkse praktijk vormgeeft, is vastgelegd in een aantal documenten:

- Handboek AO: beschrijving van administratieve processen;
- Nota risicomanagement: beschrijving van potentiële financiële en niet-financiële risico's en de beheersing daarvan;
- Nota gegevensbescherming: de implementatie van de AVG in de praktijk;
- Handboek fraudepreventie: enkele belangrijke maatregelen om fraude te voorkomen of tijdig te signaleren.

Met de meerjarenbegroting is een solide basis gelegd voor de komende jaren. Middels de triaalrapportages en daarop gebaseerde triaalgesprekken tussen college van bestuur en hoofdbudgethouders (de directeuren en de leerstoelgroepvoorzitters) worden financiële en overige risico's gemonitord. De universiteit heeft een AO-handboek, een treasurystatuut, een functionaris gegevensbescherming, een commissie wetenschappelijke Integriteit en diverse regelingen en protocollen om risico's te beperken.

Interne risicobeheersing

Begin 2023 is het AO-handboek geactualiseerd en is het concept interne controleplan opgesteld. Voor alle kritieke processen zijn de controlemaatregelen uitgevoerd. Dit betreft in eerste instantie het gehele proces rondom aanstelling en ontslag van medewerkers, de controle op salarissen, de flattering van facturen en declaraties, het betalingsverkeer en de onderwijsadministratie. Dit stelsel heeft naar de mening van het college van bestuur adequaat gefunctioneerd, maar is voor verbetering vatbaar. In 2024 is de implementatie van een nieuw bedrijfsvoeringssysteem uitgevoerd, de interne controle en administratieve organisatie is hierdoor sterk verbeterd. In 2025 wordt dit volledig afgerond.

B2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

Studentenaantallen

Een schommelend aantal studenten en schommelingen in het percentage bekostigde studenten leidt tot schommelingen in de hoogte van de bekostiging. Ook het aantal graden en het aantal gerealiseerde promoties wisselt, wat tot gevolg heeft dat een langetermijnplanning van de rijksbijdrage en collegegelden met onzekerheden gepaard gaat. Het blijft van belang de kwaliteit van

de bekostigde opleidingen op een hoog niveau te houden, en het succesvol afronden van een opleiding of promotietraject de volle aandacht te geven. Het goed doorlopen van de onderwijs- en onderzoekvisitaties is een vereiste. Risico's die van invloed kunnen zijn en de toestroom van nieuwe studenten en op de goede naam van de universiteit, zijn onder meer demografische ontwikkelingen, een veranderende arbeidsmarkt, toenemende globalisering en het oplopen van imagoschade door bijvoorbeeld negatieve publiciteit. Om de uitstraling van de UvH richting studenten beter aan te sluiten, is de communicatieafdeling in 2022 en 2023 uitgebreid en versterkt.

Personeelsbestand

De samenstelling van het personeelsbestand is een afgeleide van de grote diversiteit aan activiteiten binnen de domeinen onderwijs resp. onderzoek en valorisatie. De ondersteuning van het primair proces, bedoeld om de continuïteit, de beheersing en de kwaliteit van die activiteiten te waarborgen, is de afgelopen jaren versterkt en wordt in de komende jaren bestendigd. Een gerichte benadering van de arbeidsmarkt is een continu speerpunt van het HR-beleid.

IT

De ontwikkelingen op het gebied van ICT gaan snel, maar de universiteit zorgt ervoor aan te sluiten bij de ontwikkelingen op dit terrein. Binnen de organisatie hebben we oog voor bijscholing van alle medewerkers, en voortdurende vernieuwing van de faciliteiten. De aanschaf en implementatie van een registratiesysteem van publicaties (PURE), een nieuwe digitale leeromgeving (LMS) en een nieuwe bedrijfsvoeringssysteem voor HR en Financiën leveren een grote kwaliteitsimpuls op. Het college van bestuur volgt continu de ontwikkelingen in de markt en zorgt voor implementatie van verbeteringen. Op het terrein van informatiebeveiliging is het beleid doorgelicht en geactualiseerd. In 2023 zijn maatregelen genomen met die specifiek zijn gericht op cybersecurity.

Bezuinigingen.

Het kabinet is voornemens te bezuinigen op starters- en stimuleringsbeurzen, internationale studenten en voornemens een langstudeerboete in te voeren. Naast de beurzen nog een deel van het fonds Onderzoek & Wetenschap, een subsidietaakstelling voor het HBO en WO en bezuinigingen op NWO én het Nationaal groeifonds. De exacte uitwerking hiervan op de UvH is nog niet helder. Daarnaast is nog niet zeker of de extra middelen gevrijwaard zijn van bezuinigingen.

Fraude

De UvH kent beheersingsmaatregelen ten aanzien van inkopen, aanbestedingen, opbrengsten, geldverkeer, financieel beheer, verslagleggingen, onderwijs- en onderzoeksresultaten, zoals vastgelegd in de Nota risicomanagement. De kans op fraude en frauduleus gedrag vereist daarnaast een voortdurende alertheid. Dit wordt opgevangen door maatregelen als functiescheidingen in betalingsverkeer, controles op wijzigingen stamgegevens, controle van salarismutaties, en controle op aanbestedingsbeleid. Naast de harde kant van de controles is er ook continu aandacht voor de evenzo belangrijke zachte kant hiervan. De eerdergenoemde implementatie van een nieuw bedrijfsvoeringssysteem zal ook hier een sterke verbetering laten zien in 2024 en verder.

Declaraties college van bestuur

	J. van Saane	P. Logtens
Representatiekosten		€ 660*
Reiskosten binnenland		
Reiskosten buitenland	€ 2.906	
Overige kosten		
Totaal	€ 2.906	€ 660

- De kosten voor representatie betrof het afscheid van een lid van de raad van toezicht.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie verslag raad van toezicht.

B. Jaarrekening 2024

1. Balans per 31 december 2024

(in euro's) na resultaatbestemming

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa (1)	4.381.419	4.259.158
Vlottende activa		
Vorderingen (2)	1.164.541	3.351.899
Liquide middelen (3)	<u>3.928.055</u>	<u>4.110.067</u>
	<u>5.092.596</u>	<u>7.461.967</u>
TOTAAL ACTIVA	<u><u>9.474.015</u></u>	<u><u>11.721.125</u></u>
PASSIVA		
Eigen vermogen (4)	5.452.794	5.553.920
Voorzieningen (5)	110.000	107.600
Kortlopende schulden (6)	<u>3.911.221</u>	<u>6.059.605</u>
TOTAAL PASSIVA	<u><u>9.474.015</u></u>	<u><u>11.721.125</u></u>

2. Staat van baten en lasten 2024

(in euro's)

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
BATEN			
Rijksbijdragen (7)	10.276.842	8.993.827	9.625.075
College- en examengelden (8)	1.108.475	1.049.659	1.072.341
Cursusgelden (8)	313.076	209.780	188.689
Baten werk in opdracht van derden (9)	2.008.134	1.588.802	1.878.467
Overige baten (10)	137.113	247.568	154.349
TOTAAL BATEN	13.843.640	12.089.636	12.918.920
LASTEN			
Personeelslasten (11)	11.141.072	8.792.061	10.197.374
Afschrijvingen (12)	240.678	262.917	226.183
Huisvestingslasten (13)	286.295	240.000	240.506
Overige lasten (14)	2.273.764	2.791.158	1.355.421
TOTAAL LASTEN	13.941.809	12.086.136	12.019.485
SALDO BATEN EN LASTEN	-/-98.169	3.500	899.435
Financiële baten en lasten (15)	-2.957	-3.500	-9.303
RESULTAAT	-/ 101.126	-	890.132

3. Kasstroomoverzicht 2024

	2024	2023
Saldo baten en lasten	-98	899
Aanpassingen voor:		
-Afschrijvingen	241	226
-Mutaties voorzieningen	2	33
	243	259
Mutaties in kortlopende vorderingen & schulden		
-vorderingen	2.187	-681
-schulden	-2.148	44
	39	-637
Ontvangen rente	3	8
Betaalde rente	-6	-17
	-3	-9
<i>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</i>	<i>181</i>	<i>512</i>
Kasstroom investeringsactiviteiten		
Investeringsmaterieel vaste activa	-363	-8
Desinvestering materieel vaste activa	-	-
<i>Totaal kasstroom investeringsactiviteiten</i>	<i>-363</i>	<i>-8</i>
Mutatie liquide middelen	-182	504
Beginstand liquide middelen	4.110	3.788
Mutatie liquide middelen	-182	322
Eindstand liquide middelen	3.928	4.110

4. Toelichting op de balans en de staat van baten en lasten over 2024

4.1 Algemeen

De rechtspersoon

Statutaire naam: Universiteit voor Humanistiek
Gevestigd: Kromme Nieuwegracht 29, 3512 HD te Utrecht
Rechtsvorm: Stichting
Nummer Kamer van Koophandel: 41182028

Continuïteit

Het college van bestuur van de Universiteit voor Humanistiek heeft de jaarrekening 2024 opgemaakt uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Er zijn geen omstandigheden op basis waarvan financiële discontinuïteit kan worden verondersteld.

Activiteiten

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit het aanbieden van onderwijs en het doen van onderzoek op wetenschappelijk niveau.

Stelselwijzigingen

In 2024 zijn er geen stelselwijzigingen geweest.

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

4.2 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en RJO 660, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. De staat van baten en lasten is opgesteld op basis van historische kosten.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten, zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Baten worden slechts genomen voor zover zij op de balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. Inventaris en apparatuur boven € 2.500 en aanpassingen aan het gebouw boven € 10.000 worden geactiveerd. Overheidssubsidies worden in mindering gebracht op de kostprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Planmatig groot onderhoud boven € 5.000 wordt volgens de componentenmethode verwerkt. Hierbij worden de kosten per afzonderlijke component geactiveerd en afgeschreven. De verschillende componenten zijn gerubriceerd op basis van de verwachte gebruiksduur.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingsperioden worden hierbij gehanteerd:

- gebouwen : 50 jaar
- technische installaties : 25 jaar
- verbouwingen : 10 jaar
- inventaris en apparatuur : 5 of 10 jaar

- groot onderhoud : 5, 10, 20 of 30 jaar

Voor een uiteenzetting ten einde vast te kunnen stellen of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar de paragraaf bijzondere waardeverminderingen.

Bijzondere waardeverminderingen

Vaste activa met een lange levensduur zijn beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Het bijzonder waardeverminderingsverlies wordt slechts teruggenomen indien er aanwijzingen zijn dat een in voorgaande jaren in de jaarrekening verwerkt verlies als gevolg van waardevermindering niet meer aanwezig is of veranderd is.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. De vervolgwaardering van de post vorderingen is de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Vorderingen projectsubsidies

De vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de nominale waarde van de subsidiebeschikking. De nominale waarde van de eerste verwerking kan worden verlaagd als onderbesteding van subsidiabele kosten wordt voorzien en/of is gerealiseerd. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Deze middelen staan vrij ter beschikking van de stichting. Ze zijn direct opvraagbaar.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een meer beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Rekening houdend met geactualiseerde wet- en regelgeving worden personele voorzieningen in eerste aanleg tegen contante waarde gewaardeerd. De langlopende delen (> 1 jaar) van de voorzieningen zijn contant gemaakt waarbij de marktrente (2023: 1,00%) als disconteringsvoet gehanteerd wordt.

Voorziening personele mobiliteit

In deze personeelsvoorziening is voor de periode 2024 en verder onder meer gereserveerd voor uitkeringskosten in verband met personeelsleden die uit dienst zijn getreden en die een WW-uitkering ontvangen. De uitvoering van deze uitkeringen ligt in handen van het UWV.

Voorziening jubilarissen

De voorziening jubilarissen wordt gevormd voor toekomstige uitkeringen in verband met het bereiken van een 25, 40 of 50-jarig dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Kortlopende schulden

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Nog te betalen projectgelden

Dit betreffen de toezegde onderzoeks- en projectsubsidies minus het reeds besteedde deel en minus de nog niet ontvangen bedragen van de subsidiegever. De UvH heeft een bestedingsverplichting, bestaande uit directe personele lasten, overige lasten en/of doorbetalingen aan bij de onderzoeken en projecten betrokken derden.

Deze post wordt op projectniveau bepaald.

Baten en lasten

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economische potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economische potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit

hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie van OCW).

College-, cursus- en examengelden

De college- en cursusgelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het collegejaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Resultaten van de tweede- en derde geldstroom projecten, inclusief eventueel medegefinancierde delen uit de eerste geldstroom, komen ten gunste of ten laste van de staat van baten en lasten.

Vooruit ontvangen bedragen voor tweede- en derde geldstroom projecten ten aanzien van deze projecten worden onder de kortlopende schulden op de balans verantwoord. Voorgefinancierde lasten worden onder de vorderingen op de balans verantwoord.

Overeengekomen baten voor onderzoeksprojecten worden aan de betreffende jaren toegerekend op basis van de (begrote) looptijd van het project welke 'matched' met de verwachte personele inzet en de besteding van materiële kosten. Een eventueel tussentijds blijkend aanvullend verlies op het project wordt direct door het treffen van een voorziening op het project in het verslagjaar ten laste van het resultaat gebracht.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering en overige opbrengsten.

Personeelslasten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden verwerkt op grond van de arbeidsvoorwaarden in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenlasten

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. De dekkingsgraad van het pensioenfonds (ABP) per ultimo 2024 bedraagt 110,5%.

Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Immateriële en Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Voor de bepaling van de afschrijvingen op de gedane investering in het pand aan de Kromme Nieuwegracht 29 is gekozen voor de componentenmethode. De componenten bestaan uit: gebouw, technische installaties en verbouwingen. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Renterisico

De UvH heeft geen leningen opgenomen of uitgegeven en loopt wat dat betreft geen risico's. Wel houdt de universiteit een groot deel van haar vermogen aan in liquide middelen, op bankrekeningen in rekening-courant en zakelijke spaarrekeningen. Uit het oogpunt van voorzichtigheid wordt in de begroting altijd uitgegaan van een beperkt bedrag aan rente-inkomsten.

Marktwaaarde

De marktwaaarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan. De financiële instrumenten (zowel financieel actief als financieel passief) worden gewaardeerd volgens de historische waarde.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Onder geldmiddelen wordt verstaan de liquide middelen. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen kasstromen uit operationele activiteiten, investerings- en financieringsactiviteiten. De ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

4.3 Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa (1)

	Pand	Meubilair	Automatisering	Overige	Totaal
Stand 1 januari 2024					
Historische aanschafprijs	5.726.062	288.704	817.776	157.999	6.990.541
Cum. afschrijvingen	2.518.201	187.427	578.826	144.446	3.428.899
	<u>3.207.861</u>	<u>101.277</u>	<u>238.950</u>	<u>13.553</u>	<u>3.561.642</u>
Mutaties 2024					
Investerings	7.508	21.404	168.338	18.662	215.912
Desinvesteringen	0	0	0	0	-
Afschrijvingen	54.467	12.812	104.653	8.834	180.766
	<u>61.975</u>	<u>34.215</u>	<u>272.992</u>	<u>27.495</u>	<u>396.677</u>
Stand 31 december 2024					
Historische aanschafprijs	5.733.570	310.107	986.114	176.661	7.206.453
Cum. afschrijvingen	2.572.668	200.239	683.479	153.280	3.609.665
	<u>3.160.902</u>	<u>109.869</u>	<u>302.635</u>	<u>23.381</u>	<u>3.596.787</u>

WOZ-waarde pand (peildatum 01-01-2024): € 6.197.000.

	Groot Onderhoud (5 jaar)	Groot Onderhoud (10 jaar)	Groot Onderhoud (20 jaar)	Totaal
Stand 1 januari 2024				
Historische aanschafprijs	104.497	87.139	586.955	778.591
Cum. afschrijvingen	30.530	25.793	24.751	81.074
	<u>73.968</u>	<u>61.346</u>	<u>562.203</u>	<u>697.517</u>
Mutaties 2024				
Investerings	0	0	147.027	147.027
Desinvesteringen	0	0	0	0
Afschrijvingen	20.013	8.714	31.186	59.912
	<u>20.013</u>	<u>8.714</u>	<u>178.212</u>	<u>206.939</u>
Stand 31 december 2024				
Historische aanschafprijs	104.497	87.139	733.981	925.618
Cum. afschrijvingen	50.542	34.507	55.937	140.986
	<u>53.955</u>	<u>52.632</u>	<u>678.044</u>	<u>784.631</u>

Vlottende activa

	<u>31.12.2024</u>	<u>31.12.2023</u>
Vorderingen		
Debiteuren	€ 1.139.966	€ 3.287.368
Overige vorderingen	€ 24.575	€ 64.531
	<u>€ 1.164.541</u>	<u>€ 3.351.899</u>

De vordering betreffen toekenningen van subsidiegevers minus uitgekeerde voorschotten. De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde ervan, gegeven het kortlopende karakter en het feit dat waar nodig voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd.

	<u>31.12.2024</u>	<u>31.12.2023</u>
Liquide middelen		
Bank	€ 3.928.055	€ 4.110.067
	<u>€ 3.928.055</u>	<u>€ 4.110.067</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de UvH. De UvH belegt niet in effecten of derivaten. Liquide middelen zijn ondergebracht in direct opvraagbare rente-/spaarrekeningen cf. de regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016 (gewijzigd d.d. 19 december 2018).

Eigen Vermogen (4)

	<u>Stand 01-01-2024</u>	<u>Resultaat boekjaar</u>	<u>Stand 31-12-2024</u>
Eigen vermogen			
Algemene reserve (publiek)	4.730.136	-101.126	4.629.010
Algemene reserve (privaat)	-		-
Bestemmingsreserve Huisvesting	600.000	-	600.000
Bestemmingsreserve	223.784	-	223.784
	<u>5.553.920</u>	<u>-101.126</u>	<u>5.452.794</u>

	Stand 01-01-2023	Resultaat boekjaar	Stand 31-12-2023
Eigen vermogen			
Algemene reserve (publiek)	4.440.004	290.132	4.730.136
Algemene reserve (privaat)	-	-	-
Bestemmingsreserve Huisvesting		600.000	600.000
Bestemmingsreserve	223.784	-	223.784
	<u>4.663.788</u>	<u>890.132</u>	<u>5.553.920</u>

Bestemmingsreserve

De bestemmingsreserve wordt gevormd door het saldo dat de UvH beheert vanuit het Leo Polakfonds, het UvH-profileringsfonds en leerstoelgroepen toe te rekenen baten, die op een later moment tot besteding komen.

Bestemmingsreserve Huisvesting

De bestemmingsreserve is ingesteld om incidentele kosten met betrekking tot het daadwerkelijk investeren in nieuwe huisvesting of investeren in de verbouwing van de huidige huisvesting. Beoogd wordt de reserve te laten groeien naar minimaal € 1.500.000.

Resultaatbestemming

Het college van bestuur heeft in zijn vergadering van 24 juni 2025 het besluit genomen het resultaat van € -/- 101.126 te verrekenen met de Algemeen Reserve.

Voorzieningen (5)

	Stand 01-01-2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Overige mutaties	Stand 31-12-2024
Voorziening personele mobiliteit	-	-	-	-	-	-
Voorziening langdurig zieken	-	14.000				14.000
Voorziening wachtgeld	88.000	-	17.000	-		71.000
Voorziening jubileum	19.600	5.400	-	-	-	25.000
	<u>107.600</u>	<u>19.400</u>	<u>17.000</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>110.000</u>
	Stand 31-12-2024	Kortlopend deel (< 1 jr)	Langlopend deel (> 1 jr)			
Voorziening personele mobiliteit	-	-	-			
Voorziening langdurig zieken	14.000	14.000	-			
Voorziening wachtgeld	71.000	58.000	13.000			
Voorziening jubileum	25.000	-	25.000			
	<u>110.000</u>	<u>72.000</u>	<u>38.000</u>			

Voorziening personele mobiliteit

De voorziening bestaat uit verplichtingen uit hoofde van transitievergoedingen en loondoorbetalingen.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening bestaat uit doorbetalingsverplichtingen.

Voorziening wachtgeld

De voorziening bestaat uit wachtgeldverplichtingen en WW, voor (oud-)medewerkers.

Voorziening jubileum

De voorziening bestaat uit de netto contante waarde van de verwachte jubileumuitkeringen voor het 25-, 40- of 50-jarig jubileum van medewerkers.

Kortlopende schulden en transitoria (6)

	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
Crediteuren	324.964	211.565
Overlopende college- en cursusgelden	782.298	564.751
Tussenrekening Rijksbijdrage	-	-
Nog te betalen projectgelden	1.318.941	4.286.012
Vakantiegeld en -dagen	456.571	361.003
Loonheffingen en premies	251.363	443.062
Pensioenpremies	136.340	121.571
Omzetbelasting	-	-
Transitoria	640.743	71.642
	<u>3.911.220</u>	<u>6.059.605</u>

De kortlopende schulden hebben allen een resterende looptijd van korter dan één jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

Kasstroomrisico en liquiditeitsrisico

De UvH wordt periodiek bevoorschot door haar financiers. Het kasstroomrisico en liquiditeitsrisico worden beperkt door de spreiding van betalingen. Het gehele banktegoed is direct opneembaar.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum te vermelden die van invloed (kunnen) zijn op de Jaarrekening 2024.

Investeringsverplichtingen

De UvH heeft een meerjarenonderhoudsplanung, maar per balansdatum zijn op basis van deze planning nog geen concrete investeringsverplichtingen aangegaan.

4.4 Staat van baten en lasten

Rijksbijdragen (7)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Rijksbijdragen	<u>10.276.842</u>	<u>9.761.000</u>	<u>9.625.075</u>

De rijksbijdrage 2024 is gebaseerd op een landelijk verdeelmodel, waarin variabelen als het gewogen aantal bekostigde inschrijvingen, het gewogen aantal bekostigde graden en het gewogen aantal promoties een rol spelen.

College, cursus- examengelden (8)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Collegegelden BA/MA	1.108.476	1.090.000	1.072.341
Cursusgelden Premaster	22.499	40.000	28.794
Cursusgelden Graduate School	34.527	35.000	28.302
Cursusgelden overige opleidingen	<u>256.050</u>	<u>150.000</u>	<u>131.592</u>
	<u>1.421.552</u>	<u>1.315.000</u>	<u>1.261.030</u>

De college-, cursus- en examengelden worden tijdsevenredig toegerekend aan het exploitatiejaar. De opbrengst collegegelden HO bestaat uit collegejaar 2023/243 en collegejaar 2024/25.

Baten werk in opdracht van derden (9)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Opdracht derden	2.008.135	1.600.000	1.878.467

Hier zijn de totale projectopbrengsten opgenomen van alle in 2024 lopende, opgestarte en/of afgeronde projecten.

Overige baten (10)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Detachering personeel	31.309	92.000	17.270
Overige baten	<u>105.802</u>	<u>155.846</u>	<u>137.079</u>
	<u>137.111</u>	<u>247.846</u>	<u>154.349</u>

De overige baten betreffen de inkomsten uit kortdurende en/of incidentele activiteiten, catering opbrengsten en een gemeentesubsidie voor de huisvesting. De detacheringopbrengsten van eigen personeel afgenomen ten opzichte van 2023. De daadwerkelijke detachering van personeel bij externe organisaties is zeer beperkt. De opbrengsten die gerelateerd zijn aan inzet van personeel in verband met onderzoek of andere activiteiten worden toegerekend aan 'Werk in opdracht van derden'.

Personeelslasten (11)

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Brutolonen en salarissen	8.060.161	7.054.312	6.703.426
Sociale premies	1.060.532	928.186	862.554
Pensioenpremies	1.134.020	992.503	951.702
Loonkosten	10.254.714	8.975.000	8.517.682
Personele voorzieningen	23.774	-	135.448
Personeel niet in loondienst	359.768	50.000	1.083.297
Overige personele lasten	529.107	370.000	492.528
	11.167.362	9.395.000	10.228.955
Af: ontvangen uitkeringen	-26.290	-	-31.581
	11.141.072	9.395.000	10.197.374
Bezetting in FTE	102,6	94,7	93,1
	78.559	74.491	72.002

De loonkosten zijn hoger dan begroot. De nieuwe cao Nederlandse Universiteiten, hield een loonsverhoging van 3,5% per 1 augustus 2024. In de begroting 2024 was geen rekening gehouden met een loonstijging in 2024.

De bezetting is toegenomen ten opzichte van 2023 en ook de gemiddelde loonkosten zijn toegenomen ten opzichte van 2023.

De stijging van de kosten voor personeel niet in loondienst wordt grotendeels veroorzaakt door de inhuur van extern personeel voor de bedrijfsvoering.

De overige personele lasten zijn in 2024 35% gestegen als gevolg van de opgenomen voorziening met betrekking tot langdurig zieken.

Er zijn werknemers in het buitenland werkzaam.

Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

Is er een bezoldiging van de bestuurders? ja

Is er een bezoldiging van de toezichthouders? ja

WNT-verantwoording 2024 Universiteit voor Humanistiek

De WNT is van toepassing op de UvH. Het voor de UvH toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 173.000. Dit betreft het WNT-maximum voor onderwijs, klasse D, waarbij met ingang van 2020 aan universiteiten minimaal 9 complexiteitspunten worden toegekend.

Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2024		
<i>bedragen x € 1</i>		
	J.W. van Saane	P. Logtens
Functiegegevens	Rector/voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	0,8
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	146.378	108.713
Beloningen betaalbaar op termijn	22.625	17.825
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	169.003	126.538
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	<i>181.000</i>	<i>144.800</i>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023		
<i>bedragen x € 1</i>		
	J.W. van Saane	P. Logtens
Functiegegevens	Rector/voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	0,8
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	140.605	108.354
Beloningen betaalbaar op termijn	22.351	17.880
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	162.956	126.234
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	<i>173.000</i>	<i>138.400</i>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

- Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen.

Gegevens 2024						
<i>bedragen x € 1</i>						
	E. Sterken	A. Biemans	J. Hoitink	M. Karssen	C. Euving	L.W. Nauta
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 26-2	01-09 – 31-12	01-09 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	4.651	4.910	765	1.810	1.810	4.910
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.651	4.910	765	1.810	1.810	4.910
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	<i>27.150</i>	<i>18.100</i>	<i>2.819</i>	<i>6.033</i>	<i>6.033</i>	<i>18.100</i>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023					
<i>bedragen x € 1</i>	E. Sterken	A. Biemans	J. Hoitink	D.M.G. Roovers	L.W. Nauta
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	4.517	4.517	4.517	4.649	4.517
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.517	4.517	4.517	4.649	4.517
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	25.200	16.800	16.800	16.800	16.800
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

1d. Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder.

- Niet van toepassing

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700.

De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen).

- Niet van toepassing

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700.

- Niet van toepassing

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

- Niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2024	
<i>bedragen x € 1</i>	J. Hoitink
Functiegegevens	Adviseur
Jaar beëindiging lidmaatschap	2024
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,16
Uitkering wegens beëindiging lidmaatschap	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging lidmaatschap	4.145
Individueel toepasselijk maximum	11.680
<i>Totaal uitkeringen wegens beëindiging lidmaatschap</i>	<i>4.145</i>
<i>Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	<i>0</i>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	0

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Afschrijvingen (12)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Afschrijvingen materiële vaste activa	<u>240.678</u>	<u>257.000</u>	<u>226.183</u>

In de begroting was rekening gehouden met de afschrijving van schilderwerk die in het najaar van 2023 zou plaatsvinden, dit is uitgesteld tot voorjaar 2024 omdat aannemer onvoldoende capaciteit beschikbaar had.

Huisvestingslasten (13)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Onderhoud	24.989	43.000	23.635
GWL	88.664	109.000	87.055
Schoonmaakkosten	83.846	70.000	77.823
Heffingen	57.039	60.000	43.906
Overige huisvestingslasten	<u>31.757</u>	<u>34.000</u>	<u>8.087</u>
	<u>286.295</u>	<u>316.000</u>	<u>240.506</u>

De schilderklus leidde tot extra schoonmaakwerkzaamheden.

Overige lasten (14)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Administratie en beheerslasten	449.806	812.000	939.273
Inventaris en apparatuur	-	-	-
Leer- en hulpmiddelen	366.537	510.000	217.865
Overige lasten	280.495	458.000	198.283
Projectkosten	<u>1.176.926</u>	<u>400.000</u>	<u>-</u>
	<u>2.273.764</u>	<u>2.180.000</u>	<u>1.355.421</u>

Administratie- en beheerslasten

De besteding is lager dan in 2023 en lager dan begroot. Specifieke kosten die samenhangen met projecten zijn onder projectkosten geclassificeerd.

Leer- en hulpmiddelen

Hieronder zijn met name ICT gerelateerde kosten geclassificeerd.

Overige lasten

Project gerelateerde en incidentele kosten zijn verantwoord onder de projectkosten in afwijking van de begroting.

Projectkosten

Materiele kosten van extern gefinancierde projecten, geormerkte Rijksbijdrage activiteiten en incidentele kosten worden hier verantwoord.

Financiële baten en lasten (15)

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Rentebaten	3.272	-	8.355
Rentelasten	-552	-	-12.807
Bankkosten	-5.677	-4.000	-4.441
Rekenverschillen	-		-410
	<u>-2.957</u>	<u>-4.000</u>	<u>-9.303</u>

Overige gegevens

Verbonden Partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire zetel	Code activi- teiten	E.V. 31-12- 2024 €	Resultaat 2024 €	Artikel 2: 403 BW ja/nee	Deelname %	Consolidatie ja/nee
Universiteitsfonds Universiteit voor Humanistiek	Stichting	Utrecht	4	0	0	nee	100	nee
Totaal				0	0			

code activiteiten: 1 contractonderwijs, 2 contractonderzoek, 3 onroerende zaken, 4 overige

Naam	Omschrijving doelstelling	Samenstelling van bestuur en directie	
Universiteitsfonds Universiteit voor Humanistiek	Het bevorderen van wetenschappelijk	Voorz.	J.W. van Saane
	onderwijs en onderzoek aan de Universiteit voor Humanistiek	Overig	P. Logtens

Studievereniging Universiteit voor Humanistiek

De enige relatie met de studievereniging is een jaarlijkse bijdrage voor het organiseren van activiteiten. De UvH heeft hierop geen beleidsbepalende invloed.

Verantwoording Model G

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond		
	Kenmerk	Datum	Status Onderhanden	
Virtuele samenwerking HO 27206364	VIS239042	15-04 2024 tm 15-04-2025	*	
Virtuele samenwerking HO 27206364	VIS239043	15-04 2024 tm 15-04-2026	*	

*= ONDERHANDEN = DE SUBSIDIE LOOPT NOG CONFORM DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

Ja= DE SUBSIDIE IS AFGEROND CONFORM SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

Nee= DE SUBSIDIE IS AFGEROND IN STRIJD MET DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

Honoraria van de onafhankelijke accountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen inclusief BTW aan accountants honoraria ten laste van het resultaat gebracht:

	Van Ree Accountants 2024 (€)	Flynth Accountants 2024 (€)	Flynth accountants 2023 (€)
Onderzoek van de jaarrekening	54.655	44.319	37.263
Andere controle opdrachten		27.860	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein		0	0
Andere niet controlediensten		15.198	3.167
	54.655	87.377	40.880

Vaststelling jaarverslag 2024 Stichting Universiteit voor Humanistiek

Goedkeuring jaarverslag 2024 door de raad van toezicht

C. Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Universiteit voor Humanistiek

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Universiteit voor Humanistiek te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Universiteit voor Humanistiek op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Universiteit voor Humanistiek zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een

Meridiaan 59
2801 DA Gouda

T (0182) 23 20 32
gouda@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 64599892

leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2024. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur**) gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Gouda, 4 juli 2025

Van Ree Accountants

mr.drs. G.J. de Jong RA

Nevenfuncties leden college van bestuur (per 31 december 2024)

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	
		Organisatie	Functie
Prof. dr. J.W. van Saane	Rector magnificus en voorzitter van van het college van bestuur van de Universiteit voor Humanistiek, q.q. voorzitter bestuur Stichting Universiteit voor Humanistiek	Stichting Universiteitsfonds Universiteit voor Humanistiek	Voorzitter bestuur (q.q.) (onbezoldigd)
		Netwerk Levensbeschouwelijke Universiteiten (NLU)	Voorzitter (onbezoldigd)
		Pax voor Vrede	Lid raad van toezicht (onbezoldigd)
		Stichting Lucas Onderwijs	Lid raad van toezicht (bezoldigd)
		Marnix Academie Utrecht	Lid bestuur Steunfonds (bezoldigd)
P. Logtens MsC RC	Lid college van bestuur Universiteit voor Humanistiek, q.q. lid bestuur Stichting Universiteit voor Humanistiek	Stichting Universiteitsfonds Universiteit voor Humanistiek	Lid bestuur (q.q.)
		Stichting Vrienden van Hakoena	Penningmeester (onbezoldigd)
		V.V. OJC Rosmalen	Voorzitter (onbezoldigd)

Bij alle nevenfuncties van het college van bestuur heeft de raad van toezicht toestemming verleend en vastgesteld dat geen sprake is van conflicterende nevenfuncties.

Nevenfuncties leden raad van toezicht

Er is geen sprake van conflicterende nevenfuncties.

Prof. dr. E. (Elmer) Sterken

Hoofdfunctie:

Hoogleraar Monetaire Economie, Rijksuniversiteit Groningen

Nevenfuncties bezoldigd:

Voorzitter raad van toezicht Universiteit voor Humanistiek

Voorzitter Beleggingscommissie MM Funds at AEGON Asset Management

Member Council of the University of Tartu

Lid raad van toezicht Erasmus Universiteit Rotterdam

Nevenfuncties onbezoldigd:

Lid van de raad van toezicht van het Groninger Museum

Lid van de Centrale Plancommissie van het CPB

Lid van de External Advisory Board van de European University NEOLAIA

Voorzitter van de adviescommissie voor sport van de Gemeente Groningen

Secretaris-penningmeester Stichting Nicolaas Muleriusfonds

Mr. dr. J.E. (Jessica) Hoitink

Hoofdfunctie:

Maatschappelijke transitieopgaven, strategisch advies, (interim) bestuur & toezicht

Nevenfuncties bezoldigd:

Lid en vicevoorzitter van de raad van toezicht van de Universiteit voor Humanistiek
(tot 26-2-2024)

Onafhankelijk voorzitter Samenwerkingsverband VO Gelderse Vallei

Nevenfuncties onbezoldigd:

Lid maatschappelijke adviesraad faculteit Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Utrecht

Kwartiermaker van Stichting Caro*Nome (per 1 juni 2023)

Drs. A. (Anton) Biemans RC

Hoofdfunctie:

Concerncontroller/Directeur Concerncontrol Provincie Zuid-Holland

Nevenfuncties bezoldigd:

Lid raad van toezicht (voorzitter auditcommissie) van de Universiteit voor Humanistiek

Lid raad van toezicht van de SCOH in Den Haag

[Prof. dr. L. \(Lodi\) Nauta](#)

Hoofdfunctie:

Hoogleraar geschiedenis van de filosofie, Faculteit Wijsbegeerte, Rijksuniversiteit Groningen

Nevenfuncties bezoldigd:

Lid raad van toezicht Universiteit voor Humanistiek

[Mw. drs C. \(Calluna\) Euving, MBA](#)

Hoofdfunctie:

Lid van de Raad voor de rechtspraak

Nevenfuncties (bezoldigd):

Lid van de Raad van Toezicht (lid auditcommissie) van de Universiteit voor Humanistiek (vanaf 1 september 2024)

Voorzitter van de Raad van Toezicht van Stichting IRIS-CVO (vanaf 1 november 2024)

Lid van de Raad van Toezicht van Stichting IRIS-CVO (tot 1 november 2024)

Maatschappelijk lid van de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen (onbezoldigd)

[Drs. M. \(Mareanne\) Karssen](#)

Hoofdfunctie:

Directeur Onderwijs Faculteit der Bètawetenschappen, Vrije Universiteit

Nevenfuncties bezoldigd:

Lid raad van toezicht (portefeuille onderwijs) van de Universiteit voor Humanistiek

Lid en voorzitter raad van toezicht Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Progresso

Lid en voorzitter onderwijscommissie raad van toezicht Stichting Het Baken Almere voor interconfessioneel voortgezet onderwijs

Leerstoelen aan de UvH

Structurele leerstoelen in 2024

Leeropdracht	Hoogleraar	Omvang
Burgerschap en Humanisering van de Publieke Sector		
Sociaal werk	Prof. dr. T.Kampen	1,0 fte
Historical Memory and Transformative Justice	Prof. dr. N. Immler	1,0 fte
Democratie als mensenwerk <i>Impact leerstoel</i>	Prof. dr. M. Hurenkamp	1,0 fte
Educatie	prof. dr. D. de Ruyter	1,0 fte
Humanisme en Filosofie	prof. dr. Henning	1,0 fte
Humanistische Geestelijke Verzorging Studies voor een plurale samenleving	Prof. dr. G. Jacobs	1,0 fte
Zorgethiek	prof. dr. C. Leget	0,8 fte

Persoonlijke leerstoelen in 2024

Leeropdracht	Hoogleraar	Omvang
Zorg-ethische aspecten van informele zorg	prof. dr. A. Goossensen	0,8 fte
Zingeving en leiderschap	Prof. dr. J.W. van Saane	0,2 fte

Bijzondere leerstoelen in 2024

Het college van bestuur heeft de in het onderstaande overzicht genoemde rechtspersonen met volledige rechtsbevoegdheid in het verleden bevoegd verklaart om bij de UvH een bijzondere leerstoel te vestigen. In sommige gevallen is de financiering van de bijzondere leerstoel niet (geheel) afkomstig van de vestigende instantie. Waar dit het geval is, is dat in het overzicht duidelijk aangegeven. De meeste bijzonder hoogleraren hebben geen dienstverband met de UvH. Waar dit wel het geval is, is dit tevens in het overzicht aangegeven (DV UvH).

Naam leerstoel	Bijzonder hoogleraar	omvang	Gevestigd door	Financiering
Levensbeschouwing en geestelijke volksgezondheid met bijzondere aandacht voor de psychiatrie	Prof. dr. Arjan Braam	0,2fte	KSGV	KSGV
Grondslagen maatschappelijk werk	Prof. dr. Margo Trappenburg	0,2fte DV UvH/ detachering vanuit Universiteit Utrecht	Marie Kamphuis Stichting	Marie Kamphuis Stichting en Universiteit Utrecht
Sociale weerbaarheid van ouderen	Prof. dr. Anja Machielse	0,2 fte DV UvH	Gemeente Rotterdam	Gemeente Rotterdam
Vrijzinnige religie en humanisme	Prof. dr. Laurens ten Kate	0,2 fte DV UvH	Stichting Vrijzinnig Gedachtengoed	Stichting Vrijzinnig Gedachtengoed
Psychotrauma, verlies en rouw na rampen	Prof. dr. Geert Smid	0,2 fte	ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum	ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum
Leiderschapsethiek en menswaardige economie	Prof. dr. Patrick Nullens	0,4 fte DV UvH	Goldschmeding Foundation	Goldschmeding Foundation
Disability studies	Prof. dr. Alice Schippers	0,2 fte	Disability Studies in Nederland	Disability Studies in Nederland
Weerbaarheid bij de Politie	Prof. dr. Annika Smit	0,2 fte	politie.nl	politie.nl
Karen Armstrong leerstoel voor	Prof. dr. Manuela Kalsky	0,2 fte	Stichting Nieuw Wij	Stichting Woudschoten
Samenleven met verschil	Prof. dr. Femmiane Bredewold	0,2 fte	Ben Sajet Centrum	Ben Sajet Centrum
Kinderwensverkenning	Prof. dr. Hilmar Bijma (detachering vanuit Erasmus MC)	0,2 fte	GGD GHOR Nederland	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (Subsidie)

Bezwaren, beroepen en klachten

Geschillenadviescommissie en College van Beroep voor de Examens

Gremium	Verzoeken (beroep/geschil)	Schikking	Ingetrokken
College van Beroep voor de Examens	3	1	2

Ten opzichte van 2023 is het aantal ingediende beroepen bij het College van Beroep voor de Examens (hierna: het College) gehalveerd. De complexiteit van de zaken is wel toegenomen. In 2025 zijn geen zaken ingediend die betrekking hadden op de bevoegdheid van de Geschillenadviescommissie.

Naar aanleiding van een termijnoverschrijding voor het indienen van een beroep verklaarde het College het beroep niet ontvankelijk. Appelante vocht dit oordeel aan bij de Afdeling Rechtspraak van de Raad van State. In haar verweerschrift kwam nieuwe informatie naar voren waarover het College niet beschikte. Het College verklaarde de zaak daarop alsnog ontvankelijk, waarop appelante besloot het hoger beroep bij de Afdeling Rechtspraak in te trekken. De UvH besloot in dit geval de advocaatkosten voor de student te vergoeden. Het College verklaarde het beroep in 2^e instantie alsnog ontvankelijk en organiseerde toen een schikkingsgesprek met de docent en secretaris van de examencommissie. Na het gesprek heeft appelante besloten het beroep in te trekken.

In een andere zaak leidde een schikkingsgesprek met de directeur onderwijs tot het voorstel om financiële compensatie te verlenen aan een student die in een bepaalde periode wel collegegeld had betaald maar om bepaalde redenen niet had kunnen studeren in deze periode. De student accepteerde het schikkingsvoorstel en trok het beroep in.

Het student-lid van het College van beroep constateerde in 2024 dat niet alle studenten op de hoogte zijn van de mogelijkheid om pro-forma beroep aan te tekenen tegen een besluit en te verzoeken de bezwaargronden binnen een redelijke termijn op een later moment in te dienen. Dit kan in sommige gevallen verstandig zijn als sprake is van bepaalde oorzaken (of een samenloop van omstandigheden) waardoor het niet mogelijk is om het beroep binnen de gewone termijn in te dienen. Het College van beroep acht het altijd verstandig om in situaties die afwijken van de reguliere gang van zaken, contact te zoeken met de studieadviseur om te mogelijkheden te bespreken. De studieadviseur kan dan ook de mogelijkheid om pro-forma beroep aan te tekenen onder de aandacht brengen.

Op 1 maart 2024 heeft het CvB mr. Anton v.d. Hoeven herbenoemd tot Voorzitter van het College van Beroep voor de Examens en Voorzitter van de Geschillenadviescommissie voor een periode van 3 jaar.

Vertrouwenspersonen, VWI, klachtloket en ombudsfunctionaris

De UvH kent formeel drie vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon intimidatie en de vertrouwenspersoon personeelsaangelegenheden zijn twee afzonderlijke functies, maar deze functies zijn bij onze universiteit ondergebracht bij één persoon: drs. ir. Hielke Bosma. De vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit is Prof. dr. Anja Machielse. Onze externe ombudsfunctionaris is Prof. dr. Siebren Miedema.

Functionaris	Meldingen 2024	Resultaat
Vertrouwenspersoon intimidatie	10 meldingen (waarvan 3 stud) 4* klacht/beroep	*bij alle meldingen werd de casus uitgebreid besproken, werden handelingsalternatieven afgewogen en volstond het melden. *bij één melding is actie ondernomen in de onderwijsorganisatie en is de gemelde aangesproken. *3 klachten werden via het informele traject behandeld (mediation, met elkaar in gesprek) en werden naar tevredenheid afgerond. *1 (complexe) klacht wordt via het formele traject behandeld.
Vertrouwenspersoon personeel	1	*Bespreken casus en kunnen uiten van onvrede en soc.onveiligheid.
Vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit (VWI)	4 meldingen, 2 verzoeken om advies, 1 klacht	*2 meldingen en verzoeken om advies over intimidatie en grensoverschrijdend gedrag van collega. De casussen zijn uitgebreid besproken waarna de melders het gesprek konden aangaan. In beide gevallen heeft de melder besloten geen klacht in te dienen. *1 melding en verzoek in verband met conflict over eerste auteurschap van artikel. Advies gegeven voor het zoeken van een oplossing. De melder is het gesprek aangegaan en is tevreden over de gemaakte afspraken. *1 melding en verzoek om advies over aanspreken van collega over (herhaaldelijk) gebruik van ideeën en teksten van melder zonder bronvermelding. De melder heeft besloten geen klacht in te dienen. *1 verzoek om informatie over auteursvermelding van betrokkenen bij een onderzoek. Advies gegeven waardoor de medewerker het gesprek kon aangaan met medeauteurs.

		* 1 verzoek om advies vanwege dreigend conflict over aanstelling. Doorverwezen naar HR. * 1 (complexe) klacht die is overgedragen aan ombudsfunctionaris en de VP intimidatie. De klacht wordt via het formele traject behandeld.
Klachtloket	3	* Klacht over beoordeling stage. De klacht is via het formele traject afgehandeld. * Klacht over ongewenst gedrag en sociale veiligheid. De klacht is opgepakt door VP Intimidatie en afgehandeld. * (complexe) klacht over ongewenst gedrag en sociale veiligheid. De klacht wordt via het formele traject behandeld en is nog in behandeling.
Ombudsfunctionaris	5	*Melding en verzoek om advies van een student na doorverwijzing van de VP Intimidatie. Student wilde nadrukkelijk geen klacht indienen. Advies gegeven voor het zoeken van een oplossing. *Melding van een staflid over ervaren grensoverschrijdend gedrag door studenten en verzoek om advies. Doorverwezen naar VP Intimidatie. * Klacht van een student over behandeling door VP Intimidatie. Samen met deze het gesprek met VP Intimidatie aangegaan. Er is van beide kanten duidelijkheid geschapen en het dossier kon naar tevredenheid gesloten worden. *Melding en verzoek om advies van een staflid m.b.t. een kwestie over sociale onveiligheid. Advies opgevolgd en door betrokkene nadrukkelijk aangegeven geen klacht in te willen dienen. *Complexe casus waarover samen met de VP Intimidatie en ondersteund door de VP's WI en Klachtloket een klacht met toelichting is doorgestuurd via het formele traject. De klacht is nog in behandeling.

Horizontale verantwoording

Het college van bestuur legt horizontale verantwoording af. Via de universiteitsraad, formele en informele medezeggenschapsorganen en opleidingscommissies kunnen medewerkers en studenten hun stem laten horen. Daarnaast zoekt het college met grote regelmaat de dialoog met studenten, docenten en medewerkers. Elke drie weken vindt de Meet up plaats waarbij de collega's worden bijgepraat over UvH gerelateerde ontwikkelingen en mijlpalen door het CvB en collega's; en waar collega's zelf vragen en onderwerpen kunnen inbrengen. In de medewerkersnieuwsbrief worden ontwikkelingen uit het college van bestuur gedeeld. Er is eind 2024 een advies uitgebracht over interne communicatie waarin onder andere is afgesproken om de frequentie van de medewerkersnieuwsbrief en daarmee ook de updates van het CvB te vergroten van een keer per zes weken naar een keer per drie weken. Er wordt na elke CvB vergadering een besluitenlijst gedeeld met leidinggevendenden in de organisatie; waaruit deze leidinggevendenden relevante besluiten van het CvB voor hun teams eenvoudig kunnen inzien en overbrengen.

Eindevaluatie kwaliteitsafspraken

Inhoud

Inleiding.....	1
Totstandkoming en uitvoering van de Kwaliteitsafspraken	1
Betrokkenheid medezeggenschap	1
Financiële kaders	2
Thema's Kwaliteitsafspraken	2
Thema 2: Meer en betere begeleiding van studenten.....	2
Thema 4: Onderwijsdifferentiatie	3
Thema 5: Passende en goede onderwijsfaciliteiten	4
Thema 6: Verdere professionalisering van docenten (docentkwaliteit).....	4
Ontwikkelingen tijdens looptijd Kwaliteitsafspraken	5
Periode vóór de midterm review	5
Midterm review	5
Reflectie op de besteding van de Kwaliteitsafspraken	10
Wat is er goed gegaan?	10
Waar willen we mee verder?	11
Wat zijn nieuwe thema's?	11
Doelen en activiteiten 2019-2024.....	13
Bijlage: Hoofdstukken Kwaliteitsafspraken Jaarverslagen 2019-2023	22
Bijlage: Onderwijsvisie.....	22

Inleiding

De Universiteit voor Humanistiek is een kleine, door de overheid gefinancierde, levensbeschouwelijke universiteit, geïnspireerd door het humanistische gedachtengoed. Door de kleinschaligheid van de universiteit zijn de lijnen tussen studenten en docenten kort en persoonlijk.

Studenten worden actief betrokken bij het onderwijs, dat zo veel mogelijk plaatsvindt in kleine groepen waarin veel ruimte is voor de persoonlijke ontwikkeling van studenten. Docenten begeleiden studenten in het proces van academische, persoonlijke, levensbeschouwelijke en arbeidsmarktgerichte vorming, door hen te stimuleren zelf na te denken, te leren een eigen positie te bepalen en hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen en toe te passen in relevante praktijken.

Totstandkoming en uitvoering van de Kwaliteitsafspraken

De Kwaliteitsafspraken van de Universiteit voor Humanistiek zijn voorbereid door de Werkgroep Kwaliteitsafspraken, bestaande uit docenten en studentvertegenwoordigers van de twee medezeggenschapsorganen binnen de universiteit: de Universiteitsraad en de Opleidingscommissie. In januari 2019 zijn de afspraken door de Werkgroep Kwaliteitsafspraken geconcretiseerd met einddoelen, voornemens voor 2020 en 2021 en een concreet werkplan voor 2019. Deze plannen zijn in februari 2019 gepresenteerd aan het voltallige docententeam. Ze zijn tevens voorgelegd aan de Opleidingscommissie.

Per thema en sub-thema zijn in februari vanuit de Werkgroep Kwaliteitsafspraken voortrekkers aangewezen en werkgroepen ingesteld. De werkgroepen zijn in april 2019 — parallel aan het formele vaststellingstraject — van start gegaan. Deze werkgroepen bewaakten de voortgang van de plannen en de afspraken, en zetten maatregelen in gang om de voornemens te behalen. De werkgroepen bestonden uit ondersteunend personeel, wetenschappelijk personeel en studenten.

Betrokkenheid medezeggenschap

Na de planvorming en gedurende de looptijd van de Kwaliteitsafspraken is er een stuurgroep Kwaliteitsafspraken geweest die toezag op de voortgang van de besteding en de activiteiten. In de stuurgroep zaten de Directeur Onderwijs, een student-lid en docent-lid van de Opleidingscommissie, en een student-lid en docent-lid van de Universiteitsraad. Op die manier zijn alle (mede)zeggenschapsorganen continu betrokken geweest gedurende de hele looptijd van de Kwaliteitsafspraken. De stuurgroep legde verantwoording af in het jaarverslag, waar de Universiteitsraad en Raad van Toezicht apart op reflecteerden. De stuurgroep kwam vier keer per jaar bijeen, en schreef twee voortgangsrapportages per jaar. De jaarverslagen zijn bijgevoegd bij dit integrale overzicht van de realisatie van de Kwaliteitsafspraken.

Financiële kaders

De financiering voor de Kwaliteitsafspraken vanuit OCW is bij aanvang voor de UvH als volgt vastgesteld in de Rijksbijdrage:

Jaar	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Budget x € 1000						
beschikbare gelden (volgens Rijksbijdragebrief 2018)	81	138	172	182	205	205

Deze bedragen zijn in de loop der jaren onderhevig geweest aan schommelingen, als gevolg van wijzigingen in het aandeel van de UvH in de Rijksbijdrage. Het uiteindelijke bedrag viel in de eerste jaren lager uit en in de laatste jaren hoger. De UvH heeft intern zorggedragen voor de interne reservering van de bovengenoemde bedragen. De daadwerkelijke gelden zijn als volgt geweest:

Jaar	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Budget x € 1000						
beschikbare gelden (volgens Rijksbijdragebrief 2018)	70	86	130	187	227	279

Thema's Kwaliteitsafspraken

De Universiteit voor Humanistiek heeft Kwaliteitsafspraken gemaakt op vier van de zes thema's zoals gedefinieerd in de Kwaliteitsafspraken .

- A. Thema 2 - Studentbegeleiding;
- B. Thema 4 - Onderwijsdifferentiatie;
 - a. Onderwijsvernieuwing
 - b. Internationalisering en diversiteit
- C. Thema 5 - Onderwijsfaciliteiten;
- D. Thema 6 - Docentprofessionalisering.

Gezien de bescheiden omvang van de Universiteit voor Humanistiek is de uitvoering van de plannen op instellingsniveau geformuleerd en belegd. De uitvoering van plannen is op sommige thema's verweven met het realiseren van bredere ambities van de universiteit.

Thema 2: Meer en betere begeleiding van studenten

Relatief veel studenten lopen gedurende hun studie vast door persoonlijke problemen, medische omstandigheden of door een ervaren disbalans tussen studie, werk en privé.

In de afgelopen jaren is gewerkt aan het opzetten en uitvoeren van een actief beleid voor deze studenten, waarbij de focus is verbreed van studenten met een ondersteuningsbehoefte naar studentenwelzijn van de gehele studentenpopulatie.

De UvH wil alle studenten laagdrempelige begeleiding en toegankelijke informatie bieden. Om deze ambitie te realiseren is de formatie van studieadviseurs uitgebreid en is geïnvesteerd in

activiteiten om het studentenwelzijn te verbeteren, zoals het uitbreiden van ondersteuningsmogelijkheden voor studenten, nieuw trainingsaanbod voor studenten en deskundigheidsbevordering van docenten. De geboden voorzieningen worden regelmatig geëvalueerd en waar nodig uitgebreid of aangepast.

Aansluitend is er actief verbinding gezocht met landelijke en regionale ontwikkelingen en netwerken. Zo heeft de UvH actief deelgenomen aan de landelijke werkgroep Studentenwelzijn die rondom dit thema is opgezet door het ministerie van OCW, in samenwerking met onder andere Universiteiten van Nederland, de Vereniging Hogescholen, de LSVB en het ECIO. Actieve deelname aan de werkgroep past bij uitstek bij het profiel van de UvH als instelling die vragen over levensbeschouwing, zingeving en de inrichting van een menswaardige samenleving centraal stelt. Ook heeft de UvH het VN-verdrag Handicap in inclusief onderwijs [ondertekend](#).

Thema 4: Onderwijsdifferentiatie

Onderwijsvernieuwing

De UvH heeft van oudsher een sterke focus op inhoud en diepgang in het onderwijs. Docenten zijn bevlogen en dragen hun kennis graag over. Ze kiezen daarbij doorgaans voor hoorcolleges, aangevuld met werkgroepen of reflectiegroepen. De diepgaande hoorcolleges en de meer praktijkgerichte reflectiegroepen en practica worden door studenten zeer gewaardeerd. De ontwikkelingen in het hoger onderwijs en de verwachtingen vanuit de arbeidsmarkt en de samenleving vragen echter ook om andere onderwijsvormen.

In de Onderwijsvisie is verwoord dat de UvH nog meer wil inzetten op het aanleren van ‘*transferable skills*’ en de persoonlijke ontwikkeling van studenten. Hier is ook capaciteit voor docenten op ingezet, zodat transferable skills helderder terugkomen in de vakken. Ook activerend en blended onderwijs hoort hierbij. Dit vraagt een onderwijsconcept dat meer ruimte biedt voor interactie, tussentijdse feedback, het aannemen van nieuwe rollen, interculturele competenties, Engelse taalvaardigheid en het trainen van vaardigheden.

De UvH heeft de afgelopen jaren daarom de afgelopen jaren geïnvesteerd in het aanbrengen van differentiatie en vernieuwing in het aanbod van onderwijsvormen, met de nadruk op interactief, blended en activerend onderwijs. Docenten zijn in de gelegenheid gesteld om mee te doen aan trainingen van de Reflect Academy om het onderwijs meer activerend te maken, door middel van het inzetten van meer (peer) feedback, of het herontwerpen van werkvormen. Tevens is er een onderwijskundige ingehuurd om docenten te helpen bij het herontwerpen van vakken, het meedenken in curriculumherzieningen, en andere onderwijskundige vragen van docenten.

Internationalisering en diversiteit

Internationalisering

De UvH heeft de afgelopen jaren gewerkt aan de internationalisering van het onderwijs. Dat is ook benoemd in haar Strategisch Plan. Naast het vergroten van uitwisselingsmogelijkheden voor studenten, is gekozen voor een focus op *internationalisation-at-home*, waarbij studenten internationale en interculturele vaardigheden kunnen ontwikkelen en internationale ervaring kunnen opdoen in de eigen opleiding. Om dit te realiseren bevat het curriculum van alle opleidingen inmiddels Engelstalige cursussen, die ook gevolgd kunnen worden door internationale studenten. Ook worden de mogelijkheden voor uitwisseling met buitenlandse universiteiten uitgebreid door het creëren van een vrije ruimte.

Verdergaande internationalisering vereist ook het *actief* bevorderen van studentenmobiliteit en het versterken van de internationale dimensie van het onderwijs. Dit vraagt een inclusieve leergemeenschap waarvan zowel Nederlandse als buitenlandse studenten deel uitmaken.

Om die redenen is in de afgelopen jaren gewerkt aan de uitbreiding van het aantal uitwisselingsrelaties met buitenlandse universiteiten, versterking van de Engelse taalvaardigheid van studenten als onderdeel van het vaardighedenonderwijs (de eerdergenoemde ‘transferable skills’), opnemen van Engelse taalvaardigheid en interculturele didactiek in het programma voor docentprofessionalisering, en het versterken van de internationale dimensie van de opleidingen, zowel wat de vorm als de inhoud van het onderwijs betreft.

Diversiteit

Onder diversiteit verstaat de UvH een verscheidenheid van waarden, cultuur, nationaliteit, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, sociaaleconomische achtergrond, leeftijd, geslacht, vooropleiding, vaardigheden en levenservaring.

Omdat culturele diversiteit een belangrijk thema is in de samenleving en een grote rol speelt in het toekomstige werkveld van de afgestudeerden, heeft de UvH in de periode 2020-2024 interculturele competenties als onderdeel van het vaardighedenonderwijs in de bachelor ingevoerd. Dit draagt tevens bij aan het versterken van de internationale dimensie van het onderwijs.

Thema 5: Passende en goede onderwijsfaciliteiten

De bij thema 4 besproken plannen voor onderwijsvernieuwing vroegen om modernisering van de onderwijsvoorzieningen. Hierbij valt te denken aan aanpassing van de werkgroeplokalen of collegezalen, een meer interactieve Elektronische leeromgeving (ELO) en software voor peer review feedback, en een uitbreiding van studentenwerkplekken.

Daar is de afgelopen jaren aan gewerkt. Zo is er geïnvesteerd in een ELO vanuit reguliere middelen, maar houdt een kernteam betaald vanuit de Kwaliteitsafspraken Itslearning bij. Ook is er geïnvesteerd in het vergroten en moderniseren van het aantal studieplekken binnen de UvH. Tot slot is er in de eerste fase van de Kwaliteitsafspraken gewerkt aan het verbeteren van bibliotheekfaciliteiten. Na de midterm zijn die activiteiten verschoven naar het CvB.

Thema 6: Verdere professionalisering van docenten (docentkwaliteit)

De UvH had voorafgaand aan de Kwaliteitsafspraken al stevig ingezet op docentprofessionalisering door de ontwikkeling van een eigen (geaccrediteerd) BKO-traject dat verplicht is gesteld voor alle docenten. Daarnaast bood de UvH een eigen SKO-traject aan voor hoogleraren en UHD's (verplicht), en die tevens gevolgd kon worden door UD's die zich verder willen bekwamen in onderwijs. Nadat vrijwel alle hoogleraren en UHD's de SKO afgerond hadden, werd de groep te klein en wordt de SKO-opleiding van de VU afgenomen.

De plannen met betrekking tot docentprofessionalisering voor de Kwaliteitsafspraken waren vooral gericht op het bijscholen van docenten op specifieke onderwerpen die betrekking hebben op de Thema's 2 en 4: didactische training rondom nieuwe onderwijsvormen en toetsing, Engelse taalvaardigheid voor docenten, en het omgaan met studenten met een functiebeperking en herkennen van signalen van burn-out. Dat is op die manier ook vormgegeven.

De plannen rond docentprofessionalisering zijn mede vormgegeven op basis van de informatie en *best practices* uit het [Versnellingsplan Onderwijsinnovatie](#), waaraan de UvH gedurende de looptijd van het Versnellingsplan heeft deelgenomen, in de zone *Faciliteren en professionaliseren van docenten*.

Ontwikkelingen tijdens looptijd Kwaliteitsafspraken

Periode vóór de midterm review

Terugblik op 2019

Tijdens de opstart in 2019 zijn de uitgaven voor de Kwaliteitsafspraken beperkt gebleven tot iets meer dan 25% van het begrote budget. Dit had te maken met:

- vertraging in het opstarten van de twee pilots onderwijsvernieuwing
- vertraging van de uitvoering van het taalbeleid Engels voor docenten
- lager uitvallen surveillancekosten digitale tentamens.

Daarna is op advies van de werkgroep (daarna stuurgroep) Kwaliteitsafspraken de capaciteit van juniordocenten verhoogd met twee, om de kleinschaligheid van het onderwijs te waarborgen.

Terugblik op 2020

In 2020 zijn de middelen vanwege de Covid-19-pandemie op de volgende punten anders besteed dan voorgenomen:

- Studentbegeleiding: om de acute toename in de vraag naar studiebegeleiding op te vangen is vanuit de middelen een extra studieadviseur aangenomen. In 2020 werden deze kosten gedekt door af te zien van inkoop studieondersteunende trainingen, die sindsdien door de aangestelde studieadviseur worden aangeboden.
- Onderwijsvernieuwing: in 2020 is € 24.000 minder externe onderwijskundige expertise ingehuurd wegens uitstel van de voorgenomen onderwijspilots.
- Onderwijsfaciliteiten: In 2020 zijn geen uitgaven vanuit de middelen gedaan aan software ter ondersteuning van de pilots onderwijsvernieuwing. De uitgaven die wel zijn gedaan rondom facilitering online onderwijs zijn uit het Covid-19 -budget gefinancierd.
- Docentprofessionalisering: budget taalcursussen en certificering niet ingezet i.v.m. prioriteit bij online onderwijs.

Midterm review

In november 2021 hebben de projectgroep en de stuurgroep gezamenlijk een interne midtermevaluatie gehouden. De resultaten van de afgelopen tweeënhalf jaar werden gedurende deze bijeenkomst besproken evenals eventuele wijzigingen in de koers tot 2024. Daarbij is ook stilgestaan bij de actualiteit van de Covid-19 pandemie en het nieuwe Strategisch Plan van de universiteit en hoe deze ontwikkelingen impact hadden op de in 2019 vastgestelde doelen. Dit heeft tot een beperkt aantal wijzigingen in de afspraken voor 2024 geleid, die in januari 2022 zijn goedgekeurd door het College van Bestuur en Universiteitsraad.

Naar aanleiding van de midterm review in 2021 zijn er een aantal wijzigingen geweest ten opzichte van de originele Kwaliteitsafspraken in 2019. De grootste wijziging was om een aantal

doelen die de slagkracht van de werkgroepen te boven gingen en vroegen om een breder gedragen inspanning, op een andere wijze te realiseren. Het ging om:

- a) Internationalisering doel 1, *vormgeven Internationalisation at home en uitbreiden uitwisseling*: subdoelen rondom invoering international classroom, uitbreiding internationale studenten en de start van een internationale master of track
→ Verantwoordelijkheid voor de uitvoering is verplaatst naar Dean Internationalisation in samenwerking met de Directeur Onderwijs, in het kader van het strategisch plan.
- b) Internationalisering doel 2: *uitbreiding Erasmusovereenkomsten naar 10 instellingen*
→ Verantwoordelijkheid voor de uitvoering is verplaatst naar Dean Internationalisation, in het kader van het strategisch plan.
- c) Onderwijsfaciliteiten: *verbeteren digitale toegang tot wetenschappelijke literatuur en bronnen*
→ Verantwoordelijkheid voor de uitvoering is verplaatst naar het CvB.
- d) Er bleek onvoldoende animo voor het voorgenomen verdiepingstraject voor studenten. In plaats daarvan wordt er geïnvesteerd in de kleinschaligheid van onderwijs door het aanstellen van extra juniordocenten, en verbeterde kruisbestuiving tussen praktijkvakken en theorievakken (*transferable skills*).

Deze wijzigingen zijn in de stuurgroep besproken en daarna door het CvB en de Universiteitsraad akkoord bevonden.

Aangepaste Kwaliteitsafspraken per januari 2022

Thema	Afspraken
Thema 2 Studentbegeleiding	Terminologiewijziging. Kwaliteit van begeleiding verbeteren door: 1. De toegang tot begeleiding voor alle studenten laagdrempeliger te maken; 2. De voorzieningen rondom studentenwelzijn uit te breiden of aan te passen; 3. Studenten met een functiebeperking of ondersteuningsvraag beter te begeleiden en problemen vroegtijdig te signaleren; 4. Studenten actief te betrekken bij de verdere verbetering van de voorzieningen rondom studentenwelzijn in brede zin.
Thema 4 Onderwijsdifferentiatie: onderwijsvernieuwing:	Wijzigingen: Doelen 1, 2 en 3 blijven gelijk, doel 4: verdiepingstraject vervalt i.v.m. onvoldoende animo onder studenten. Nieuw doel 4 toegevoegd. Het onderwijs meer laten aansluiten bij actuele ontwikkelingen in het onderwijs door: 1. Inbedding van transferable skills in alle curricula, middels een variatie aan interactieve en innovatieve onderwijsvormen; 2. Versterken van de feedbackcultuur (docent-student feedback; peer feedback); 3. Ondersteunen van nieuwe onderwijsvormen door digitalisering; • een nieuwe Interactieve Elektronische Leeromgeving • meer gebruik van IT-hulpmiddelen in het onderwijs 4. Kleinschaligheid practica- en beroepsvaardighedenvakken in de bachelor en masters behouden en versterken, en een verbeterde

	kruisbestuiving tussen praktijkvakken en andere vakken in de opleiding.
Thema 4 Onderwijsdifferentiatie: onderwijsvernieuwing:	Wijzigingen: Doelen teruggebracht tot twee, de rest wordt via reguliere veranderingen in UvH (vanuit strategisch plan) uitgewerkt. 1. Studenten goede mogelijkheden bieden tot het aanleren van internationale en interculturele competenties door: • een goede vormgeving van de ondersteuning voor de Engelse taalvaardigheid van studenten • een Engelstalig onderwijsaanbod van goede kwaliteit als basis voor uitwisseling, de <i>international classroom</i> en internationale (onderwijs-)samenwerking. 2. De onderwijskwalificaties van docenten Engelstalig onderwijs verder verbeteren door: • een goede vormgeving van de ondersteuning voor de competenties Engelstalig onderwijs van docenten • verankering van de vereiste competenties Engelstalig onderwijs in beleid (personeelsbeleid, taalbeleid).
Thema 5 Onderwijsfaciliteiten	Wijzigingen: Doel rond bibliotheek is uit de taken van de werkgroep gehaald en belegd bij CvB. Overige doelen zijn ongewijzigd. 1. Het aanbod van software-/hardware-voorzieningen zodanig uitbreiden dat dit de invoer van innovatieve onderwijsvernieuwing ondersteunt; 2. De Elektronische Leeromgeving vervangen dan wel aanpassen tot een meer interactieve omgeving. 3. Studieplekken en onderwijsfaciliteiten uitbreiden en verbeteren door deze aan te passen aan de moderne eisen en het

	aantal studieplekken op de UvH uit te breiden en te moderniseren.
Thema 6 Docentprofessionalisering	Wijzigingen: Doelen blijven gelijk maar werkgroep docentprofessionalisering wordt opgeheven. Voortgang via overige werkgroepen. De ontwikkeling en onderwijskwalificaties van docenten nog verder verbeteren en bewerkstelligen zodat al het onderwijzend personeel voldoet aan de actuele eisen voor het ontwikkelen, uitvoeren en beoordelen van kwalitatief hoogstaand en vernieuwend onderwijs, door: 1. Docenten actief te begeleiden en te ondersteunen in het behalen van de eisen, onder andere door een goed (intern dan wel extern) aanbod aan professionaliseringscursussen. 2. Hogere eisen te stellen aan taalvaardigheid Engels 3. Verankering van interculturele vaardigheden in het personeelsbeleid en onderwijsinnovatie.

Reflectie op de besteding van de Kwaliteitsafspraken

Wat is er goed gegaan?

Algemeen

De Kwaliteitsmiddelen hebben ruimte geboden voor investeringen in onderwijskwaliteit die anders niet hadden kunnen plaatsvinden. Deze investeringen zijn veelal sterk verbonden met reeds bestaande beleidsdoelstellingen van de instelling. Zowel bij het opstellen van de plannen als de tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing is de medezeggenschap betrokken geweest. Er is daarbij in de opzet van de structuur gebruik gemaakt van de kleinschaligheid van de instelling, door één gezamenlijke stuurgroep te vormen.

Resultaten

Op thema 2 Studentbegeleiding, mede in combinatie met thema 5 Onderwijsfaciliteiten, heeft de UvH veel weten te realiseren. Een aantal van de ondernomen initiatieven zijn inmiddels in de reguliere begroting opgenomen. De meest belangrijke daarvan zijn een extra studieadviseur, de vergroting van het ondersteuningsaanbod voor studenten én de faciliteiten voor studenten met ondersteuningsbehoeften.

Binnen thema 4 Onderwijsdifferentiatie is stevig ingezet op de verhoging van de formatie van juniordocenten. Dit is van belang om ervoor te zorgen dat het onderwijs kleinschalig blijft. Dat is afgesproken na de midtermevaluatie. De juniordocenten zijn actief in een groot deel van de werkgroepen in de bacheloropleiding. Zij werken nauw samen met de coördinator van het vak, met elkaar en met de opleidingsdirecteur. Ook behalen zij allen binnen één tot anderhalf jaar een BKO. Daardoor is er sprake van kwaliteit in de werkgroepen en dragen de juniordocenten ook bij aan continuïteit in de bacheloropleiding. Tevens kunnen de seniordocenten meer worden ingezet in de masteropleidingen, waardoor ook daar de werkgroepen kleiner blijven.

Daarnaast hebben docenten op verschillende momenten tijdens de looptijd van de Kwaliteitsafspraken mogelijkheden gehad hun onderwijs en expertise te ontwikkelen. Dit is zoveel mogelijk verbonden aan het concrete ontwerp en de uitvoer van hun vakken. Deze activiteiten droegen bij aan thema 4 Onderwijsdifferentiatie, maar ook aan thema 6 Docentprofessionalisering. Voorbeelden hiervan zijn peer feedback, reflecteren, interculturele vaardigheden, het ontwikkelen van kennisclips en (met name) activerend en blended onderwijs.

Ook op thema 5 Onderwijsfaciliteiten heeft de UvH concrete zaken kunnen realiseren. Het gaat hierbij met name om investeringen in extra studieplekken, faciliteiten en de implementatie van de nieuwe elektronische leeromgeving Itslearning.

Binnen thema 6 Docentprofessionalisering is vooral door cursussen en trainingen op het gebied van activerend (en blended) onderwijs en individuele advisering door onderwijskundigen resultaat behaald.

Waar willen we mee verder?

In algemene zin is tijdens de looptijd van de Kwaliteitsafspraken gebleken dat de initiatieven die raakten aan generiek beleid of organisatiebreed moesten worden georganiseerd, beter vanuit de reguliere organisatie konden worden opgepakt. Dit heeft met name te maken met het mandaat van verschillende belanghebbenden, en de wijze waarop dat in de reguliere organisatie reeds gekanaliseerd wordt. Een extra stuurgroep met eigen budget en doelstellingen sluit daar niet altijd vanzelfsprekend op aan. Dat kost dan extra overlegtijd, die niet nodig is wanneer het budget wordt toegevoegd aan de lumpsum.

In samenhang met dat punt hebben we ervaren dat besteding van middelen soms later plaatsvindt. Dit maakt dat het budget momenteel nog niet geheel is uitgeput. Deze middelen zetten we in voor continuering van zaken die succesvol zijn gebleken.

Toegang tot digitale bronnen

Het verbeteren van digitale toegang tot wetenschappelijke literatuur en bronnen is taaie problematiek gebleken. Sinds de UvH geassocieerd lid is van de UNL, is er stevig gelobbyd om aan te kunnen sluiten bij de online bibliotheekpakketten van de UNL, maar de contracten met de uitgevers laten dat nog niet toe. Wij hopen opgenomen te worden zodra er nieuwe contracten worden afgesloten.

Studenten (en medewerkers) kunnen wel fysiek naar een bibliotheek van de UU om artikelen te downloaden. Er zijn verschillende locaties in de buurt van de UvH. Vanuit huis kan de online catalogus wel geraadpleegd worden, maar publicaties kunnen niet worden ingezien of gedownload. Met de toename van Open Access publicaties wordt de situatie gelukkig wel beter.

Disseminatie van onderwijsontwikkeling en docentprofessionalisering.

De werkdruk onder wetenschappelijk personeel is erg hoog. Dit maakt dat het niet voor alle docenten mogelijk is, of vanzelfsprekend, om de geleerde lessen van collega's te integreren in hun eigen onderwijs. Graag werken we hier de komende jaren aan verder, om dit te versterken.

Verankering van interculturele vaardigheden in het personeelsbeleid

De verankering van interculturele vaardigheden is (nog) niet gerealiseerd. Op HR-vlak zijn veel ontwikkelingen geweest, zowel in personele bezetting als op beleidsvlak. Daarnaast hebben andere projecten zoals Erkennen en Waarderen, internationalisering en de implementatie van een geheel nieuw HR-softwareinfrastructuur voorrang gekregen.

Wel zijn er op het punt interculturele vaardigheden stappen gezet in samenwerking met de UvH stuurgroep Diversiteit Equity en Inclusie. Dit heeft geresulteerd in een reeks workshops voor docenten, een rapport over de diversiteit van aangeboden literatuur en de inzet van een externe specialist interculturele vaardigheden in het bachelor onderwijs.

Wat zijn nieuwe thema's?

Gedurende de looptijd van de Kwaliteitsafspraken zijn er nieuwe thema's ontstaan, waarvoor we de lumpsummiddelen hopen te kunnen inzetten. De belangrijkste daarvan is het gebruik en misbruik van generatieve AI in het onderwijs. Dit kan veel invloed hebben op de kwaliteit van het onderwijs en we willen dan ook een deel van de gealloceerde middelen inzetten om daarop beleid te blijven aanpassen en docenten te professionaliseren.

Een commissie in dezelfde samenstelling als de stuurgroep zal blijven nadenken over de besteding van de gecontinueerde middelen.

Doelen en activiteiten 2019-2024

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
Thema studentenbegeleiding: Kwaliteit van begeleiding verbeteren door: 1) De toegang tot begeleiding voor alle studenten laagdrempeliger maken; 2) De voorzieningen voor studenten met een functiebeperking of hulpvraag uit te breiden of aan te passen; 3) Studenten met een functiebeperking of hulpvraag beter te begeleiden en problemen vroegtijdig te signaleren; 4) Studenten met een functiebeperking of hulpvraag actief te betrekken bij de verdere verbetering van de voorzieningen.	Thema studentenbegeleiding: Terminologie-wijziging: Kwaliteit van begeleiding verbeteren door: 1) De toegang tot begeleiding voor alle studenten laagdrempeliger maken; 2) De voorzieningen rondom studentenwelzijn uit te breiden of aan te passen; 3) Studenten met een functiebeperking of ondersteuningsvraag beter te begeleiden en problemen vroegtijdig te signaleren; 4) Studenten actief te betrekken bij de verdere verbetering van de voorzieningen rondom studentenwelzijn in brede zin.	Thema studentenbegeleiding: A. Er is uit de Kwaliteitsafspraken een extra studieadviseur geworven. Deze is later onderdeel geworden van de reguliere formatie. [1, 2, 3]: B. Aanbod interne studentbegeleiding is uitgebreid [1, 2, 3]: - Er zijn scriptiegroepen aangeboden voor ondersteuning tijdens het scriptietraject voor de MA-Humanistiek, de BA-Humanistiek en de premaster. - Er zijn trainingen 'Uitstelgedrag aanpakken' en 'studiegroep voor studenten met ADHD' aangeboden. Daarnaast zijn er twee nieuwe trainingen ontwikkeld en aangeboden: 'Energiemanagement' en 'Veerkracht ontwikkelen'. - Er zijn middelen vrijgemaakt voor materiaal om studenten met een ondersteuningsbehoefte beter tegemoet te komen, bijv. in de vorm van tentamenlaptops, ondersteunende software en geluiddempende koptelefoons. De koptelefoons zijn vanaf semester II 2023-2024 beschikbaar gesteld voor studenten bij tentamens. - Er is ingezet op het ondersteuningsaanbod voor studenten gericht op loopbaanoriëntatie. De 3-daagse training loopbaanoriëntatie 'Koers zetten op de arbeidsmarkt' is aangeboden voor alle masterstudenten. [1,2]

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
		C. Deskundigheidsbevordering van docenten gericht op studentenwelzijn [3]: Er zijn jaarlijks lunchlezingen voor docenten georganiseerd gericht op studentenwelzijn, met specifieke aandacht voor inclusief onderwijs. Ook zijn er extra bijeenkomsten georganiseerd voor docenten en studenten om met elkaar in gesprek te gaan over het studeren met een ondersteuningsbehoeften. D. Actieve deelname studieadviseurs UvH aan landelijke werkgroep Studentenwelzijn, Universitair Platform Studentenwelzijn (UPS) en regionaal overleg Utrecht. Daarnaast nemen ze actief deel aan het ‘Facultair en UU breed Studentenwelzijnsoverleg’, georganiseerd door Universiteit Utrecht. In januari 2024 werd ook het VN-verdrag hoger onderwijs getekend. [4] E. Verbeteren informatievoorziening rondom voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden (website, intranet en studielink). [1, 3] F. Studieadviseurs organiseren jaarlijks bijeenkomst voor studenten over studentenwelzijn. Daarover is ook goed en regelmatig contact met de studievereniging van de UvH, de SvH, geweest. Daarnaast hebben studieadviseurs regelmatig contact met portefeuillehouder studentenwelzijn van de UR en leden van de SvH over studentenwelzijn. [4] G. Naar aanleiding van het ‘Advies uitbreiding voorzieningen neurodivergente studenten UvH’ is in 2024 het kader 'Studeren met een ondersteuningsbehoefte' vernieuwd. Het kader bevat

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
		informatie over beschikbare voorzieningen/ondersteuningsaanbod voor studenten op de UvH. [1,2,3,4] Daarnaast is de aanvraagprocedure voor tentamenvoorzieningen vereenvoudigd, inclusief de informatievoorziening.
<u>Thema Onderwijsdifferentiatie: onderwijsvernieuwing:</u> Het onderwijs meer laten aansluiten bij actuele ontwikkelingen in het onderwijs door: 1. Inbedding van <i>transferable skills</i> in alle curricula, middels een variatie aan interactieve en innovatieve onderwijsvormen; 2. Versterken van de feedbackcultuur (docent-student feedback; peer feedback); 3. Ondersteunen van nieuwe onderwijsvormen door digitalisering; • een nieuwe Interactieve Elektronische Leeromgeving • meer gebruik van IT-hulpmiddelen in het onderwijs 4. Verdiepingstraject voor gemotiveerde studenten	<u>Thema Onderwijsdifferentiatie: onderwijsvernieuwing:</u> Doelen 1, 2 en 3 blijven gelijk, doel 4: verdiepingstraject vervalt ivm onvoldoende animo onder studenten. Nieuw doel 4 toevoegen: 4. Kleinschaligheid praktijkvakken in de bachelor en masters behouden en versterken en verbeterde kruisbestuiving tussen praktijkvakken en andere vakken in de opleiding gerealiseerd	<u>Thema Onderwijsdifferentiatie: onderwijsvernieuwing:</u> A. Er hebben meerdere cursussen Activerend Onderwijs van de Reflect Academy plaatsgevonden. In totaal hebben daar 39% procent van de universitair docenten aan deelgenomen. Tweederde van de bachelorexaminatoren heeft deelgenomen aan de Reflect Academy. De docenten hebben een van hun vakken onder de loep genomen en aanpassingen doorgevoerd. Feedback en innovatieve onderwijsvormen zijn onderdeel van deze training. [1,2] B. De aanpassingen die de vorige lichting collega's heeft gedaan naar aanleiding van de ronde Activerend Onderwijs vorig jaar, zijn in 2023 geëvalueerd en met de opleidingscommissie besproken. [1,2] C. In 2022 is Itslearning geïmplementeerd als universiteitsbreed leermanagementsysteem (LMS). Daarmee beschikt de UvH voor het eerst over een op de onderwijspraktijk toegespitst flexibel en interactief medium dat het leerproces faciliteert en ondersteunt. Het voorziet niet alleen in het overzichtelijk aanbieden van cursusprogramma en leermaterialen, maar ook in laagdrempelig contact tussen student en docent en tussen studenten onderling buiten de lesuren om, en

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
		mogelijkheden als online inleveren van werkstukken, feedback en becijfering. Tussentijdse evaluaties zowel bij studenten als docenten hebben geleid tot verbeteringen in de inrichting van het systeem. gebruikers worden getraind en ondersteund in het gebruik van Itslearning, en het platform wordt steeds breder ingezet. In 2024 is Itslearning de backbone van de elektronische leeromgeving die de UvH de studenten aanbiedt. [3] D. In 2024 is een marktonderzoek gedaan naar third party software op het gebied van (peer)feedback, bij voorkeur als plugin in Itslearning. De mogelijkheden beperkten zich al snel tot één leverancier, FeedbackFruits. Dit was het enige product dat aan de eisen voldeed. De aanschaf is uiteindelijk afgeketst op de kosten. Vanwege de aanbesteding door SURF namens de universiteiten bleek alleen aanschaf van de volledige suite mogelijk, in plaats van alleen de relevante modules, en het prijsmodel van de overeenkomst is zodanig opgesteld dat de prijs voor een kleine instelling als de UvH onevenredig hoog werd per gebruiker. In het najaar wordt verder gekeken naar alternatieven. Uit die verkenning bleek dat er vrijwel geen alternatieven zijn die in Itslearning geïntegreerd kunnen worden [3]. De interesse in peer feedback blijft, maar kosten moeten hiervoor ook doelmatig zijn. E. In het ontwerp van de herprofilering van de Master Humanistiek is de verbinding van transferable skills met het cursorisch onderwijs doorlopend een centraal verbeterpunt geweest. De herprofilering is voltooid in 2025. [1]

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
		F. In de bachelor Humanistiek is gewerkt aan het aan versterken van de verbinding van de transferable skills. Docenten hebben actief die verbinding vanuit de AAV-lijn gezocht en zich beziggehouden met het afstemmen met de vaardighedendocenten over transferable skills. Ook is hiertoe een nieuw vak opgezet, AAV Basics 1. [1] G. Docenten hebben gebruik kunnen maken van een specialist op toetsing en feedback van de afdeling Onderwijsadvies en Training van de UU.[2] H. Extra student-assistenten zijn ingezet in AAV3-Groepswerk en AAV3-Gespreksvaardigheden om de kleinschaligheid te behouden en waar mogelijk te versterken. Het AAV-onderwijs bestaat doorgaans uit een programma waarin telkens in verschillende subgroepen wordt gewerkt. Gedurende het onderwijs maakt de inzet van student-assistenten het mogelijk dat in allerlei formaties geoefend wordt met het lesmateriaal (tweetallen, drietallen, viertallen etc.) Daarbij lopen de docent en de student-assistent rond om feedback en instructies te geven. [4] I. Er is 1,3 fte junior docenten aangesteld vanuit de Kwaliteitsafspraken . De junior docent speelt uren voor seniordocenten vrij, die worden ingezet in de master Humanistiek, zodat ook daar de groepen klein blijven. [4] J. Stimuleringsfonds Onderwijs

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
		Het Stimuleringsfonds Onderwijs is in 2023 en 2024 uitgezet. Bij dit fonds kunnen docenten, en in 2024 ook studenten, ideeën aandragen voor de verbetering van het onderwijs. In totaal zijn er 14 aanvragen gedaan, waarvan er 7 zijn goedgekeurd. Dit heeft o.a. geresulteerd in excursies, de ontwikkeling van een keuzevak met de andere levensbeschouwelijke universiteiten, en de inzet van meer gastdocenten. [1,2] K. Sinds mei 2024 wordt er op de UvH een onderwijskundige ingehuurd om docenten te ondersteunen bij vragen over blended en activerend onderwijs, alignment, en andere onderwijskundige vragen. Dat is dus in-house aanbod voor onderwijskundige vragen van docenten. [1,2]
<u>Thema Onderwijsdifferentiatie: internationalisering:</u> Studenten goede mogelijkheden bieden tot het aanleren van internationale en interculturele competenties door: 1. Het verder vormgeven van <i>internationalisation-at-home</i> en het uitbreiden van de mogelijkheden voor culturele uitwisseling: • een goede vormgeving en uitvoering van de <i>international classroom</i>; • werven van meer internationale studenten voor deelname aan de Engelstalige vakken; • opnemen van interculturele vaardigheden en meer oefening met	<u>Thema Onderwijsdifferentiatie: internationalisering:</u> Doelen onder punt 1. voor de werkgroep terugbrengen tot onderstaande, rest via reguliere veranderingen in UvH (vanuit strategisch plan) uitwerken. 1. Studenten goede mogelijkheden bieden tot het aanleren van internationale en interculturele competenties door: • een goede vormgeving van de ondersteuning voor de Engelse taalvaardigheid van studenten • een Engelstalig onderwijsaanbod van goede kwaliteit als basis voor uitwisseling, de <i>international classroom</i>	<u>Thema Onderwijsdifferentiatie: internationalisering: Voor studenten [1]</u> • Per studiejaar is er voor studenten aanbod geweest om twee cursussen Academisch Engels (Academic Writing and Conversational Skills for Academic Purposes) te volgen. • In de studiekeuzecheck is meer aandacht besteed aan het Engelstalig onderwijs. <u>Voor docenten [2]</u> • Vanuit HR is in samenwerking met taleninstituut Babel aanbod voor deskundigheidsbevordering Engels voor WP. De ambities is dat alle WP vanaf 2024 aan de eisen voor niveau C1 voldoet, mogelijk door middel van een cursus. Mocht een WP-er dat willen, dan kan die een Cambridge certificaat behalen. Dit werd niet volledig uit de Kwaliteitsafspraken betaald, maar het punt raakt

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
de Engelse taal in het onderwijsaanbod van de bachelor; • versterken van de internationale dimensie in het onderwijs van alle opleidingen; • start van een nieuwe Engelstalige eenjarige master. 2. Het organiseren van meer mogelijkheden voor uitwisseling met een buitenlandse universiteit (aantal Erasmus tot 10).	en internationale (onderwijs-)samenwerking. 2. De onderwijskwalificaties van docenten Engelstalig onderwijs verder verbeteren door: • een goede vormgeving van de ondersteuning voor de competenties Engelstalig onderwijs van docenten • verankering van de vereiste competenties Engelstalig onderwijs in beleid (personeelsbeleid, taalbeleid)	dusdanig aan de ambities van de Kwaliteitsafspraken dat het volledigheidshalve in dit verslag is opgenomen. <u>Voor beleid en management [2]</u> • In het verlengde van de in 2023 vastgestelde visie Internationalisering is in 2024 een werkprogramma opgesteld. • In 2024 is het taalbeleid vastgesteld, met input van de UR. Hierin zijn afspraken gemaakt over de vereiste kwalificaties Engelse taal van docenten/WP en OBP en verankering daarvan in het personeelsbeleid.
<u>Thema onderwijsfaciliteiten</u> 1. Het aanbod van software-/hardware-voorzieningen zodanig uit te breiden dat dit de invoer van innovatieve onderwijsvernieuwing ondersteunt; 2. De Elektronische Leeromgeving te vervangen dan wel aan te passen tot een meer interactieve omgeving. 3. Het verbeteren van de digitale toegankelijkheid van bibliotheekvoorzieningen 4. Studieplekken en onderwijsfaciliteiten uitbreiden en verbeteren door deze aan te passen aan de moderne eisen en het aantal studieplekken op de UvH uit te breiden en te moderniseren.	<u>Thema onderwijsfaciliteiten</u> Doel 3 rond bibliotheek is uit de taken van de werkgroep gehaald en belegd bij CvB. Doelen verder ongewijzigd.	<u>Thema onderwijsfaciliteiten</u> A. Zoals hierboven beschreven is er een Elektronische Leeromgeving in gebruik genomen, Itslearning. Het kernteam Itslearning werkt continu aan de ontwikkeling van Itslearning en neemt wensen vanuit de UvH daarin mee. [1, 2] B. In het voorjaar van 2024 zijn een aantal extra schermen geïnstalleerd met daarop actuele informatie (casting) over allerlei studie-gerelateerde zaken (bijv. het trainingsaanbod van studieadviseurs). Deze Narrowcasting-schermen zijn naar grote tevredenheid geplaatst en in gebruik genomen. Ze dragen bij aan de zichtbaarheid van onderwijsgerelateerde en studieadviesgerelateerde informatie en activiteiten.[3] C. De hoeveel studie- en studentoverlegplekken is uitgebreid. Zo zijn er studieplekken voor studenten in

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
		het gebouw mogelijk gemaakt. In 2024 zijn naar wens van de stuurgroep Kwaliteitsafspraken de ‘treincoupebankjes’ in de centrale hal geplaatst om extra samenwerkplekken voor studenten te creëren. [3] D. Om de mogelijkheden voor het geven van (peer)-feedback binnen Itslearning te verbeteren is er in 2023 een aanbesteding gestart voor een derde partij feedbacktool die geïntegreerd kan worden in Itslearning. Daaruit is FeedbackFruits gekomen. Door onderhandelingen met SURF is er in de tussentijd een nieuw contract gesloten tussen de hoger onderwijspartijen en FeedbackFruits. De kosten daarvan vallen dusdanig hoog uit, dat de werkgroep heeft geadviseerd FeedbackFruits nu niet in te kopen. Onder gunstigere omstandigheden kan er in de toekomst wel weer met FeedbackFruits gesproken worden. [1] E. Wat betreft bibliotheekfaciliteiten, is dit nog steeds een punt van aandacht voor de Universiteit voor Humanistiek. Dit wordt opgepakt samen met de bredere ambities naar meer toegang tot bronnen voor onderzoekers en studenten, en is een lopend traject. [3]
<u>Thema docentprofessionalisering</u> De ontwikkeling en onderwijskwalificaties van docenten nog verder verbeteren en bewerkstelligen dat al het onderwijzend	<u>Thema docentprofessionalisering</u> Doelen blijven gelijk maar werkgroep docentprofessionalisering wordt opgeheven.	<u>Thema docentprofessionalisering</u> Deze doelen zijn opgenomen in Thema 4: Onderwijsvernieuwing.

Oorspronkelijke doelen eind 2024	Wijzigingen doelen per 1-1-2022	Gerealiseerde activiteiten tot eind 2024
personeel voldoet aan de actuele eisen voor het ontwikkelen, uitvoeren en beoordelen van kwalitatief hoogstaand en vernieuwend onderwijs, door: 1. Docenten actief te begeleiden en te ondersteunen in het behalen van de eisen, onder andere door een goed (intern dan wel extern) aanbod aan professionaliseringscursussen. 2. Hogere eisen te stellen aan taalvaardigheid Engels 3. Verankering van interculturele vaardigheden in het personeelsbeleid en onderwijsinnovatie.		

Bijlage: Hoofdstukken Kwaliteitsafspraken Jaarverslagen 2019-2023

Deze hoofdstukken worden separaat aan de NVAO toegezonden.

Bijlage: Onderwijsvisie

De onderwijsvisie wordt separaat aan de NVAO toegezonden.

