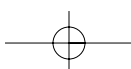
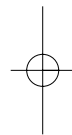
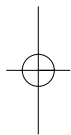
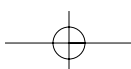
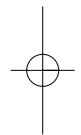
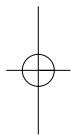
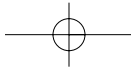
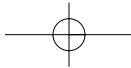


Jaarverslag 2004



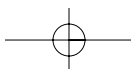
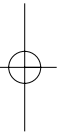
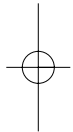


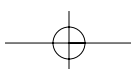
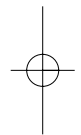
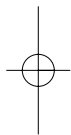
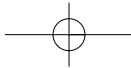


Voorwoord

Met dit jaarverslag legt de Hogeschool van Utrecht (HvU) verantwoording af aan het ministerie van OC&W over 2004. De inhoud en opbouw van dit document is conform de Richtlijn Jaarverslaggeving HO en WO 2000 met wijzigingen 2002 en 2004. Gelijktijdig met het verzenden naar het ministerie plaatst de HvU dit jaarverslag op de website www.hvu.nl van de hogeschool.

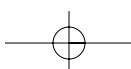
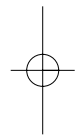
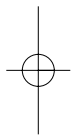
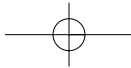
Naast dit officiële jaarverslag over 2004 is (vanaf 1 september) ook een jaarbeeld van de Hogeschool van Utrecht beschikbaar. In dat document wordt in het kader van horizontale verantwoording voor (externe) belangstellenden een beeld geschetst van ontwikkelingen in en rond het onderwijs en onderzoek in 2004. Dat gebeurt aan de hand van een aantal herkenbare en aansprekende voorbeelden. Het jaarbeeld is geen formeel jaarverslag en voldoet niet aan de Richtlijn Jaarverslaggeving HO en WO.





Inhoudsopgave

Bericht van de raad van toezicht	7
Hoofdstuk 1: De weg van Lissabon naar Utrecht	9
Hoofdstuk 2: Strategisch beleid	12
Hoofdstuk 3: Onderwijs	15
Hoofdstuk 4: Studenten	21
Hoofdstuk 5: Personeel	24
Hoofdstuk 6: Huisvesting	31
Hoofdstuk 7: Financiën	32
 Bijlagen	
• 1: Onderwijsaanbod	35
• 2: Personalía	38
• 3: Afgestudeerden	40
• 4: Verblijfsduur in de propedeutische fase	42
• 5: Totale verblijfsduur	45
• 6: Studierendement	47
• 7: Bindend negatieve Studie Adviezen	49
• 8: Studentenuitwisseling	52



Bericht van de raad van toezicht

De raad van toezicht heeft het genoegen u het jaarverslag over 2004 aan te bieden. Wij hebben kennis genomen van het verslag dat door het college van bestuur is vastgesteld. De raad van toezicht stemt in met het jaarverslag. Accountantskantoor Price Waterhouse Coopers heeft haar goedkeuring verleend aan de jaarrekening 2004 van de Hogeschool van Utrecht.

Het positieve financiële resultaat over 2004 bedraagt € 0,7 miljoen. Dit saldo zal worden toegevoegd aan het eigen vermogen.

De raad van toezicht in 2004

De raad van toezicht is in 2004 vijf keer bijeen geweest. De vergaderingen werden telkens bijgewoond door het college van bestuur. Op de agenda stonden (o.a.) de jaarrekening 2003, begroting 2005, tussentijdse financiële resultaten, procedure benoeming nieuw lid college van bestuur, de samenwerkingsovereenkomst die de HvU sloot met de Universiteit Utrecht, de fusie met Hogeschool De Horst, de splitsing van Hogeschool Dierenoord, de Verbeteragenda van de hogeschool, de ontwikkeling van een nieuwe merkstructuur, de nieuwbouw van de Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen (FSAO) en de Faculteit Educatieve Opleidingen (FEO), het eindrapport van de commissie Vervolgonderzoek Rekenschap en ontwikkelingen rond het onderwijsaanbod. Buiten aanwezigheid van het college van bestuur sprak de raad van toezicht over het functioneren van de raad zelf en over dat van het college van bestuur.

Voor het eerst was er in 2004 namens de raad van toezicht een auditcommissie actief. Deze besprak voorafgaand aan de besluitvorming door de raad van toezicht de begroting 2005 en het jaarverslag 2004. Ook sprak de commissie over de financiële indicatoren ten behoeve van het interne en het verticale toezicht. Herijking van de bestaande criteria is noodzakelijk door meer centrale aansturing van de hogeschool en de doorgevoerde reorganisatie van de backoffice.

Binnen de HvU is het de gewoonte om de taken die tegenwoordig worden toegeschreven aan een benoemings- en remuneratiecommissie namens de raad te laten vervullen door de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de raad.

Corporate governance

De raad van toezicht staat zeer positief tegenover de ontwikkeling van een branchecode voor het hbo door de HBO-raad die tot stand is gekomen onder voorzitterschap van mevrouw Bonhof, voorzitter van het college van bestuur van de Hogeschool van Utrecht. Deze code wordt in de loop van 2005 ingevoerd; zowel in het hbo landelijk als binnen de Hogeschool van Utrecht. Om aan te sluiten bij de branchecode zal de HvU waar nodig haar statuten en het huishoudelijk reglement van de raad van toezicht aanpassen.

De invoering van de branchecode in het hbo is een volgende stap in de ontwikkeling van het afleggen van horizontale en verticale verantwoording over beleid en resultaten door onderwijsinstellingen. Als grote maatschappelijke instelling acht de Hogeschool van Utrecht dergelijke transparantie van groot belang.

In de afgelopen jaren is bij de aansturing binnen de HvU een steeds groter accent komen te liggen op het in kaart brengen en beheersen van mogelijke risico's en op aanscherping van controlemechanismen. In de toekomst zal daarover uitgebreid verslag worden gedaan. De raad van toezicht stimuleert en ondersteunt deze ontwikkeling van harte.

Ook de verhouding tussen de raad van toezicht en de centrale medezeggenschapsraad (CMR) van de HvU is in het afgelopen jaar intensiever geworden. In een bijeenkomst met de CMR en het college van bestuur heeft de raad van toezicht zich gebogen over de noodzaak en uitdagingen van een aangepaste governance-structuur.

Personalia

Mede op aanbeveling van de CMR is het aantal portefeuilles in de raad van toezicht in 2004 uitgebreid van vier naar vijf. Op 1 maart trad mevrouw A.M. (Margo) Vliegenthart toe tot de raad. Haar achtergrond en expertise sluiten uitstekend aan bij de profielschets die vooraf was opgesteld.

In 2004 kondigde de heer drs. H. (Harm) Noordhof, lid van het college van bestuur, aan zijn functie neer te leggen per 1 maart 2005. De heer Noordhof speelde in de afgelopen decennia een belangrijke rol in de ontwikkeling van het hoger onderwijs in ons land; eerst in Amsterdam en sinds 1989 in Utrecht. Als voormalig voorzitter van het college van bestuur van de Hogeschool voor Economie & Management werd hij na de fusie met andere hogescholen in 1995 lid van het college van bestuur van de Hogeschool van Utrecht. De raad van toezicht dankt de heer Noordhof voor de waardevolle bijdrage die hij heeft geleverd aan de totstandkoming en vorming van de HvU.

In maart 2005 benoemde de raad van toezicht drs. F.C. (Frits) Gronsveld tot lid van het college van bestuur. Hij trad op 1 juni 2005 in dienst.

Slot

De raad van toezicht constateert dat de commissie Vervolgonderzoek Rekenschap op 1 april 2004 haar eindrapport uitbracht. Naar aanleiding daarvan vordert het ministerie van OC&W een bedrag terug van de HvU. Voor het betwiste bedrag is een voorziening opgenomen in de jaarrekening 2004.

De HvU heeft een goed jaar achter de rug. Het college van bestuur en de faculteitsdirecties hebben gezamenlijk een verbeteragenda opgesteld. Daarin komen aan bod het reorganiseren van de backoffice, het ontwikkelen van een gezamenlijke onderwijsvisie voor de HvU en het stimuleren van een professionele cultuur. In 2004 is hard, enthousiast, in goede sfeer en met goede resultaten gewerkt aan het realiseren van de verbeteragenda. Hiermee heeft de HvU een belangrijke stap gezet in haar ontwikkelingsproces naar een geïntegreerde onderwijsinstelling. De raad van toezicht spreekt zijn waardering hiervoor uit en bedankt alle medewerkers van de HvU voor hun inzet in 2004.

Utrecht, 28 juni 2005

De raad van toezicht:
J.L.M. Bartelds RA (voorzitter)
Prof. dr. H.P.M. Adriaansens
Mevr. Drs. L.J. Helwig Nazarowa
Ir. J.W. Hillege
Mevr. A.M. Vliegenthart

1

De weg van Lissabon naar Utrecht

In dit hoofdstuk belicht het college van bestuur de hoofdlijnen van het beleid van de Hogeschool van Utrecht (HvU) centraal en komen enkele belangrijke mijlpalen in 2004 aan bod. Een aantal thema's wordt elders in dit jaarverslag nader uitgewerkt.

Het jaar 2004 stond bij de Hogeschool van Utrecht (HvU) in het teken van de weg van Lissabon naar Utrecht. In Lissabon spraken de regeringsleiders van de EU in 2000 de ambitie uit dat Europa in 2010 de meest concurrerende kenniseconomie van de wereld is. De 'Lissabon-agenda' brengt een maatschappelijke opdracht met zich mee voor het Nederlands hoger beroepsonderwijs. Ons land heeft meer hoger opgeleiden nodig en bedrijven en instellingen moeten beter profiteren van de aanwezige kennis. Hogescholen veranderen van traditionele onderwijsinstellingen in moderne kennisondernemingen. In Utrecht was de verbouwing in 2004 in volle gang.

Aan de ene kant moet het hoger onderwijs meer studenten opleiden, nieuwe doelgroepen bedienen en nieuwe onderwijsvormen ontwikkelen. Aan de andere kant moeten hogescholen zorgen dat bedrijven en instellingen kunnen profiteren van de kennis die aanwezig is binnen de instelling. En ze delen niet alleen bestaande kennis met hun omgeving, maar ontwikkelen bovendien nieuwe kennis. Dat is één van de kerntaken van de hedendaagse hogeschool. De 21 lectoren van de HvU vervullen daarbij een centrale rol. Samen met een aantal collega's vormen zij kenniskringen, die nauwe banden onderhouden met de beroepspraktijk. Wat zij onderzoeken, bepalen zij op basis van de behoefte die in de praktijk bestaat. De opbrengsten van het onderzoek stellen zij vervolgens ter beschikking aan diezelfde praktijk. Lectoren ademen de beroepspraktijk in en ademen innovatie uit.

SWOT-analyse

Begin 2004 heeft het college van bestuur samen met de faculteitsdirecties onderzocht in hoeverre de HvU is voorbereid op haar taak. Op basis van een SWOT-analyse kwamen zij tot de conclusie dat de HvU het op een aantal punten goed doet. Met 30.000 studenten is de HvU een grote, toonaangevende hogeschool in het midden van het land. Er zijn inmiddels ruim twintig lectoren, die zich met hun kenniskringen richten op toegepast onderzoek en kennisontwikkeling.

Maar, zo ontdekten CvB en faculteitsdirecties, er zijn ook punten waarop de HvU moet verbeteren. Als grote organisatie heeft de HvU heel veel kennis en ervaring in huis. Maar daar wordt nog niet altijd slim gebruik van gemaakt. Door beter samen te werken en meer ervaringen en ideeën uit te wisselen kan de HvU beter en efficiënter werken. Dat geldt op alle terreinen: onderwijs, onderzoek en ondersteunende processen. Bovendien maakt de HvU onvoldoende zichtbaar wie ze is en wat ze doet. De HvU wil dit beter duidelijk maken aan haar omgeving.

Verbeteragenda

Op basis van bovenstaande analyse heeft de HvU een 'Verbeteragenda' opgesteld en is daar vervolgens hard mee aan de slag gegaan. Het belangrijkste uitgangspunt is dat er meer wordt samengewerkt over de grenzen van opleidingen, afdelingen en faculteiten heen. De HvU ontwikkelt zich tot één hechte, als eenheid opererende organisatie. Waar mogelijk worden zaken samen opgepakt. Het leidende principe 'decentraal, tenzij...' is vervangen door 'gezamenlijk, tenzij...' Daarmee laat de HvU het fusieverleden definitief achter zich.

Drie zaken staan centraal in de Verbeteragenda. Ten eerste meer sturing geven aan het onderwijs en onderzoek vanuit één gezamenlijke visie. Ten tweede reorganisatie van de ondersteunende processen. Ten derde het stimuleren van een professionele cultuur, waarin vijf kernwaarden centraal staan: externe oriëntatie, student centraal, erkennen en benutten van elkaars expertise, samenwerken en delen en open communiceren.

Nieuwe merkstructuur

Uit de SWOT-analyse die de HvU begin 2004 maakte, bleek dat de HvU actiever naar buiten moet treden en beter duidelijk moet maken waar zij voor staat. De concurrentie in het hoger onderwijs neemt toe en de noodzaak om maatschappelijke verantwoording af te leggen voor het handelen wordt steeds groter. Het is daarom noodzakelijk actief en herkenbaar naar buiten te treden. Dat deed de HvU in het verleden niet voldoende. Het onderwijsaanbod is niet altijd transparant voor de verschillende doelgroepen. En doordat het accent lange tijd lag op de afzonderlijke eenheden van de hogeschool, was voor buitenstaanders niet erg duidelijk waar de Hogeschool van Utrecht voor staat. Als je bij de HvU komt studeren of werken, of als je met de hogeschool samenwerkt, waar kies je dan voor?

In het voorjaar van 2004 ging de werkgroep Positionering aan de slag met de opdracht het profiel van de hogeschool te versterken. Dat heeft na een aantal maanden geleid tot een nieuwe merkstructuur voor de hogeschool. Aan dat proces heeft een groot aantal medewerkers en studenten meegewerkt. Dankzij de nieuwe merkstructuur, die op 1 september 2005 wordt ingevoerd, is het aanbod van de hogeschool voor iedereen helder. Schoolverlaters kunnen terecht bij instituten, wie een masteropleiding zoekt vindt die in de academies en bedrijven en instellingen kunnen terecht in centra. Bij het nieuwe profiel hoort ook een nieuwe huisstijl en een nieuwe naam. Op 1 september 2005 verandert de naam Hogeschool van Utrecht in Hogeschool Utrecht. Het oude logo met de verschillende vingerafdrukken wordt vervangen door een eenduidig en krachtig symbool.

Samenwerkingsovereenkomst met de Universiteit Utrecht

In juni 2004 sloten de HvU en de Universiteit Utrecht (UU) een convenant waarin zij verregaande afspraken maken over samenwerking. Er studeren meer dan 50.000 studenten in het Utrechts hoger onderwijs. Door de komst van de bachelor-masterstructuur zien de HvU en de UU goede mogelijkheden om samen voor iedere student een passende leerroute te ontwikkelen. De hogeschool en de universiteit stemmen het onderwijsaanbod goed op elkaar af en ontwikkelen samen nieuwe trajecten. Bewust is ervoor gekozen om niet te fuseren. Universiteit en hogeschool hebben ieder een eigen functie binnen het binaire stelsel voor het hoger onderwijs. Zo heeft de universiteit een rijke traditie op het gebied van fundamenteel onderzoek, terwijl het onderwijs en onderzoek bij de hogeschool volledig gericht is op de beroepspraktijk. Wél willen beide instellingen hun studenten samen de mogelijkheid geven om te profiteren van het goede van beide kanten. Ze kunnen aan beide instellingen minoren volgen. Hogeschoolstudenten kunnen al tijdens de bachelorfase een minor volgen waarmee zij zich voorbereiden op een masteropleiding aan de universiteit.

Een goed voorbeeld is de Academie Gezondheidszorg Utrecht. Dat is een samenwerkingsverband tussen de Universiteit Utrecht, het Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMC) en de Hogeschool van Utrecht. Binnen de AGU zijn in 2004 o.a. de masteropleidingen physician assistant en nurse practitioner ontwikkeld. Het gaat om twee nieuwe beroepsgroepen, die een oplossing bieden voor urgente problemen in de medische sector. Een ander voorbeeld is de samenwerking in het domein Recht. De nieuwe opleiding hbo-recht van de HvU werd ontwikkeld in nauwe samenwerking met de UU.

De samenwerking tussen UU en HvU beperkt zich niet tot het onderwijs. Ook op het gebied van onderzoek bundelen de hogeschool en universiteit – waar dat mogelijk én nuttig is – de krachten.

HvU fuseert met Hogeschool De Horst

In oktober 2004 besloten de HvU en Hogeschool De Horst te fuseren per september 2005. De Horst heeft een uitstekende reputatie in het sociaal-pedagogische werkveld. Datzelfde geldt voor de Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen van de Hogeschool van Utrecht. Het aanbod en de doelgroepen van de twee instituten sluiten goed bij elkaar aan. De verwachting is daarom dat beide partijen door te fuseren samen een aantrekkelijker aanbod kunnen bieden en meer studenten zullen trekken. En dat is nodig, want het werd in de afgelopen jaren steeds moeilijker voor De Horst om het hoofd zelfstandig boven water te houden. De Horst verhuist naar Amersfoort. De opleidingen in het domein Social Work worden in de toekomst zowel in Utrecht als in Amersfoort aangeboden.

Eindrapport commissie Schutte

Op 1 april verscheen het eindrapport van de commissie Schutte over vermeende onregelmatigheden rond de bekostiging van het hoger onderwijs. De commissie Schutte had de opdracht om voor eens en voor altijd duidelijkheid te scheppen over vermeende onrechtmatigheden rond de bekostiging van het onderwijs. Net als bij alle andere hogescholen, mbo-instellingen en universiteiten werd de administratie

van de Hogeschool van Utrecht in opdracht van de commissie Schutte uitgebreid onderzocht door accountants.

Het eindrapport dat de commissie op 1 april uitbracht, bevat twee heldere conclusies over de Hogeschool van Utrecht. Ten eerste bevestigde de commissie de twijfels die in 2001 voor het eerst werden geuit over de bekostiging van een aantal onderwijstrajecten in de periode 1998-2001. De commissie adviseerde het ministerie een bedrag van 5,7 miljoen terug te vorderen van de Hogeschool van Utrecht. Het ministerie van OC&W week echter van dit advies af en vorderde in december 2004 10,2 miljoen. Daartegen is de HvU in beroep gegaan.

Ten tweede werden tijdens het onderzoek geen nieuwe onrechtmatigheden geconstateerd. "Onderwijsland is geen fraudeland", concludeerde de commissie Schutte. Aanleiding voor aanscherping van het in- en extern toezicht op de bekostiging van het onderwijs zag de commissie wél. Dat is de HvU met de commissie eens. In de afgelopen jaren heeft de HvU het interne toezicht flink verbeterd. Zo wordt de inschrijving van studenten centraal ondergebracht binnen Bureau Studenten Inschrijvingen. Bedrijfskundige processen zijn gestandaardiseerd en gecentraliseerd. Bovendien stimuleert het college van bestuur binnen de organisatie een cultuur met normen en waarden die aansluiten bij de verplichte en gewenste handelwijze.

Het oordeel van de commissie Schutte sterkt de HvU in de overtuiging op de goede weg te zijn.

De plannen voor 2005

Allereerst gaat de HvU de kennisfunctie van de hogeschool verder uitbreiden en versterken. Dat proces heeft een flinke impuls gekregen door de komst van prof. dr. Frans Leijnse, de voormalige voorzitter van de HBO-Raad. Hij is sinds 1 januari 2005 lector Kenniscirculatie aan de hogeschool.

Twee andere speerpunten zijn diversiteit en internationalisering. Diversiteit, omdat de HvU te maken krijgt met nieuwe doelgroepen en met nieuwe vragen uit de beroepspraktijk. De HvU moet daarom zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde van het onderwijs en onderzoek vernieuwen. De hogeschool streeft ernaar dat meer mbo'ers bij de HvU doorstuderen op hbo-niveau. Er wordt gewerkt aan vernieuwing en verbetering van het onderwijsaanbod aan werkende mensen die zich willen blijven scholen en ontwikkelen. Allochtone studenten zijn steeds beter vertegenwoordigd binnen de instelling. Hoe dient de HvU deze groep optimaal? Rond het thema 'diversiteit' gebeurt al van alles, maar er zit nog te weinig lijn in. Dat wordt in 2005 verbeterd. De HvU beschouwt diversiteit als een realiteit die de maatschappij en het onderwijs verrijkt. De hogeschool wil de mogelijkheden die diversiteit met zich meebrengt optimaal benutten.

Een ander speerpunt betreft de verbetering van de ondersteunende processen. Door meer samen te werken, kan de hogeschool de kwaliteit verbeteren en de logistieke ondersteuning van het onderwijs op een hoger peil brengen.

Internationalisering

Internationalisering is om twee redenen belangrijk. Ten eerste omdat studenten na hun studie gaan werken in een beroepspraktijk die sterk internationaal georiënteerd is. Ze vliegen uit naar Azië, Amerika of naar andere Europese landen. Of ze blijven in Nederland, maar krijgen hier te maken met mensen uit andere landen en andere culturen. Op die praktijk moet de hogeschool ze voorbereiden. Ook vakinhoudelijk valt er veel te halen in het buitenland. Ten tweede is er vanuit het buitenland vraag naar onderwijs en onderzoek in ons land. Dat geldt bijvoorbeeld voor China, waar universiteiten grote belangstelling hebben voor onze manier van lesgeven. Maar dat geldt ook voor andere landen. Samenwerking met die landen kan voor de HvU heel interessant zijn. De hogeschool gaat zich oriënteren op de mogelijkheden die er zijn en de internationale koers bepalen. Eind 2005 moet die koers vaststaan.

Utrecht, 28 juni 2005

Het college van bestuur:
Drs. G.T.C. Bonnhof (voorzitter)
Drs. R. Gerritsen
Drs. F.C. Gronsveld

2

Strategisch beleid

Visie, missie en strategisch beleid

De Hogeschool Utrecht wil een bijdrage leveren aan een duurzame kennissamenleving met een menselijke maat. De HU staat voor het bieden van sociaal, economische en intellectuele ontplooiingsmogelijkheden van studenten en medewerkers gericht op "eruit halen wat er inzit". De HU leidt hoogwaardige professionals op en werkt door ondernemerschap en kennisontwikkeling aan de innovatie van de beroepspraktijk.

In het strategisch plan 'Scherp op Koers' staat beschreven hoe de hogeschool bovenstaand streven gestalte wil geven. In het plan worden de volgende doelen benoemd:

- a. Bijdrage aan de ontwikkeling van het beroepsonderwijs
- b. Versterken onderwijsbeleid en onderzoeksbeleid
- c. Organisatieontwikkeling: meer dan de som der delen
- d. Professioneel personeel
- e. Gezonde financiële basis
- f. Versterking van de strategische samenwerking
- g. Versterken van ICT in Onderwijs
- h. Ontwikkelen van een assortimentsbeleid
- i. Versterken van de kwaliteit van het onderwijs
- j. Versterken van verantwoord ondernemerschap

Onder leiding van college van bestuur en faculteitsdirecties wordt in strategische projecten gewerkt aan het bereiken van de doelen. Op basis van een verbeteragenda zijn de sturing op onderwijs en kennisontwikkeling en de versterking van de backoffice centraal gesteld. Hiervoor wordt de toezienende en regisserende rol van het college van bestuur versterkt en wordt gewerkt aan een professionele organisatiecultuur.

In diverse projecten wordt onder leiding van programmadirecties gewerkt aan het realiseren van de doelen. In 2004 waren vier werkprogramma's in werking. Hieronder worden ze één voor één kort toegelicht.

Maatschappelijke binding

Er is gewerkt aan de bijdrage die de hogeschool kan leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen en behoeften. Een sterke set waarden en hun normering is hierbij van belang: samenwerking en externe oriëntatie staan voorop. Ook is een krachtig communicatiebeleid een voorwaarde.

In het deelproject 'werkgever' zijn concrete aanbevelingen ontwikkeld voor het verhogen van de instroom van jonge allochtone docenten in de hogeschool. Het project wordt in 2005 voortgezet onder de thema's diversiteit en traineeship onder de verantwoordelijkheid van de stafdienst P&O.

Het project 'interne waarden' is uitgevoerd in de vorm van een cultuurtraject over professioneel onderwijskundig leiderschap. Onder begeleiding van bureau APS is het project gestart met sessies in de top van de organisatie (CvB en directies). In oktober 2004 is ook het bredere facultaire management bij het project betrokken.

De kernwaarden van de hogeschool zijn externe oriëntatie, student centraal, erkennen en benutten van elkaars expertise, samenwerken en delen en open communiceren. In het cultuurtraject is ook het managementoverleg verrijkt: cvb en faculteitsdirecties overleggen gezamenlijk over strategische thema's en over lopende zaken. In werkgroepen worden onderwerpen voorbereid en na overleg verder uitgewerkt. In de loop van 2005 wordt het cultuurtraject ook in faculteiten voortgezet.

Het project 'positionering' heeft een nieuwe merkenstructuur voor de hogeschool ontworpen. Hiermee wordt voor verschillende doelgroepen een helder en eenduidig beeld gegeven over de hogeschool. Vervolgens is een nieuwe huisstijl ontworpen. Huisstijl en merkenstructuur worden op 1 september 2005 gepresenteerd. In samenhang met het cultuurtraject heeft dit project een belangrijke bijdrage geleverd aan versterking en samenhang van de hogeschool.

Klanten en opdrachtgevers

In het project 'assortimentsbeleid' is onderzocht of de hogeschool haar assortiment aan opleidingen en onderzoek kan ontwikkelen in een twaalfal kennisgebieden. Het is in 2004 gebleken dat het nog te vroeg is om domeinontwikkeling als leidend principe te hanteren. Een samenhangende visie op onderwijs en onderzoek en op de kennisorganisatie moet eerst ontwikkeld worden. Hiermee is eind 2004 een aanvang gemaakt. Tevens wordt in twaalf domeinen onderzocht hoe het assortiment kan worden verbreed.

In het project 'samenwerkend leren' werd gezocht naar aanbod voor werkenden. Een ander doel is meer grip krijgen op het beoordelen van eerder verworven competenties. Het onderwerp bleek te zwaar en te weinig geordend om veel voortgang te maken. In 2005 wordt verder gewerkt.

In het project 'nieuwe doelgroepen, nieuwe markten' is een systeem van kengetallen voor marketing en communicatie geïntroduceerd en op opleidingsniveau uitgetest (position papers met relatieve markt-aandelen). Het werk wordt voorgezet in de afdeling Marketing en Communicatie. Ook is de inrichting van accountmanagement naar scholen opnieuw ingericht, waarbij meer aandacht wordt besteed aan de relatie met het mbo.

Tot slot is een eerste aanbod aan breed toegankelijke minoren succesvol van start gegaan in september 2004 met 24 minoren en 632 deelnemende studenten.

Kennisonderneming

De modernisering in de opleidingen vraagt om vormen en inhouden die de verdere inzet van ICT in het onderwijs noodzakelijk maken. Bij nieuwe masteropleidingen is het geheel van de hogeschool nadrukkelijk aan de orde. Leerstoelen en expertisecentra hangen samen met onderwijs, onderzoek en assortiment maar zijn ook belangrijk genoeg om afzonderlijk te ondersteunen bij de ontwikkeling van de kennisfunctie van de hogeschool.

In 2004 is het concept van de HvU als kennisonderneming verder uitgediept en verhelderd. Er is een samenhangend kader ontwikkeld waarin de hogeschool de ontwikkeling van de kennisfunctie kan plaatsen. In de loop van 2004 is het expertisecentrum masteropleidingen verder uitgewerkt en is een verbreding opgetreden naar nieuwe bacheloropleidingen en minoren. Het project is daarmee overgedragen naar de stafafdeling Onderwijs en Onderzoek.

In november 2004 is besloten het onderdeel 'Onderwijs en ICT' over te dragen aan de staande organisatie. Er zijn drie speerpunten: samenwerken en kennisdelen, digitaal portfolio en toetsen en beoordelen. Hoewel hieraan krachtig is gewerkt, ook in samenhang met de participatie in SURF en Digitale Universiteit, valt op dat het lastig blijft om de stap van pilot naar transformatie te maken. Het project 'professionalisering en werkgeverschap' heeft de beleidnotitie 'Uitdaging tot professionalisering' opgesteld. Deze is in het najaar van 2004 door het CvB vastgesteld. Mede op basis van deze notitie wordt nu de agenda voor een nieuw personeelsbeleid ontwikkeld.

Organisatorische samenhang en ontwikkeling

De ontwikkeling naar een kennisorganisatie met een sterke externe orientatie kan niet zonder een sterke interne samenhang gebaseerd op eenvoud, standaarden en concentratie in secundaire processen, inclusief de interne beleidscommunicatie.

In het project 'bestuurlijke structuur' is vooral ingezet op het ondersteunen van de bestuurlijke vernieuwing. Ondersteuning is geboden bij het meerjaren personeelsplan, het verhelderen van een sociaal plan bij de reorganisatie van de backoffice en bij workshops over planning en control. In de loop van 2004 is in het project 'kwaliteit ondersteunende processen' het reeds lopende regioproject 2 voortgezet en afgerond. De projecten die binnen het shared services-model zijn opgestart (zie elders in dit verslag) zijn inmiddels aan de staande (re)organisatie overgedragen.

Sturing en coördinatie

Het strategisch programma wordt geleid door vier programmadirecties bestaande uit leden van het college van bestuur en faculteitsdirecteuren. Projectleiders hebben in 2004 tweemaal gerapporteerd over voortgang en stand van zaken. Regelmatig werd over het werk overlegd met de programmadirectie. In het begin van 2004 hebben de programmadirecties nog aanzienlijke denkkraft moeten besteden aan de goede definiëring van de diverse projectopgaven. Ook was het niet altijd eenvoudig om de goede projectleider te vinden. In sommige gevallen nam de programmadirectie in feite zelf de dagelijkse leiding op zich. In een zich verschuivende cultuur van een politiekambtelijke oriëntatie naar professionaliteit, hebben de programmadirecties zelf geparticipeerd en tegelijkertijd leiding gegeven aan de interventies.

In het verslagjaar is duidelijk geworden dat de sturing van het strategisch programma veranderd zou moeten worden. Aansluitend op de reorganisatie van de stafafdelingen in de hogeschool werd duidelijk dat hier een mogelijkheid lag om de implementatie van de projectresultaten beter te garanderen. In de beoogde stafafdelingen wordt immers per functioneel gebied de gehele beleidsketen hersteld. Tegelijkertijd garandeert het vernieuwde managementoverleg met de bijbehorende werkgroepen een betrokkenheid vanuit het lijnmanagement (cvb en faculteitsdirecteuren). Hiermee kan de afzonderlijke programmatische aansturing van het strategische programma aanzienlijk worden verminderd en nemen de stafdirecteuren de coördinerende rol over, elk op hun eigen functionele domein. In het najaar 2004 is deze overgang voorbereid om begin 2005 in werking te treden. De verwachting is dat de slagkracht hiermee wordt versterkt.

Samenwerking

In het verslagjaar is een overeenkomst van samenwerking gesloten met de Universiteit Utrecht. De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de 50.000 Utrechtse studenten en de eigen en elkaars plaats in het stelsel van hoger onderwijs spelen hierin een belangrijke rol. Voor iedere student die zich kwalificeert komt er een weg door het hoger onderwijs tot en met de masterfase. Belangrijke elementen zijn de onderlinge verwijsfunctie en de mogelijkheid tot voorbereiden op toegang tot een masteropleiding. De werkerreinen van samenwerking zijn: onderwijs, studenten, internationalisering, regiofunctie, onderzoek, huisvesting en voorzieningen. De samenwerking is pragmatisch en partijen beschouwen elkaar als preferred supplier. De inrichting van premaster-trajecten wordt op facultair niveau gerealiseerd. De oprichting van een gezamenlijke studieverwijsfunctie is in voorbereiding genomen. De overeenkomst met TNO (bouw, techniek) is vernieuwd, waarbij TNO belangrijke bijdragen levert in de ontwikkeling van de leerstoelen in de faculteit natuur en techniek (regie stedelijke vernieuwing en microsysteemtechnologie).

3

Onderwijs

Competentiegericht, vraaggestuurd en ingebed in krachtige leeromgevingen. Dat zijn de sleutelbegrippen in de gemeenschappelijke onderwijsvisie van de Hogeschool van Utrecht. Het ontwerpen daarvan is in de loop van 2004 gestart.

Aan een gemeenschappelijke visie voor de hele hogeschool is behoefte. Aan afzonderlijke faculteiten en opleidingen gebeurde weliswaar van alles op het gebied van onderwijsinnovatie. Maar de afgelopen jaren bleek steeds meer dat dat niet genoeg is. Want uitwisseling van ervaringen tussen de faculteiten kwam vaak moeizaam tot stand. De ene faculteit sprak vaak een andere taal dan de andere, er heerste verwarring over wat nu precies bedoeld werd met bepaalde onderwijsconcepten. Omdat innovatie zich juist vaak afspeelt op gebieden tussen de faculteiten, dreigde die verwarring remmend te gaan werken. Een gemeenschappelijk doordachte, door alle faculteiten gedragen visie moet daar een eind aan maken. Een interfacultaire werkgroep droeg daar in het najaar de bouwstenen voor aan. Ook docenten, studenten en managers leverden in de loop van 2004 een bijdrage. Medio 2005 wordt de definitieve tekst vastgesteld.

De drie sleutelbegrippen moeten de onderwijsinnovatie aan de hogeschool richting geven. Studenten moeten meer dan nu de mogelijkheid krijgen keuzes te maken die passen bij hun eigen behoeften; ook vragen vanuit de beroepspraktijk moeten meer dan nu opgepakt worden. En ten slotte: onderwijs moet plaatsvinden in een omgeving die studenten uitdaagt. Dat zal niet altijd de collegezaal zijn, maar steeds meer ook 'the real life', de beroepspraktijk waarin studenten vragen tegenkomen en oplossingen moeten aandragen. Dat gebeurt nu bijvoorbeeld al in de Faculteit Educatieve Opleidingen, waar studenten vrijwel vanaf dag één van hun studie in scholen aan het werk zijn.

De nadruk die wordt gelegd op de ontwikkeling van competenties van studenten betekent niet dat kennis minder aandacht krijgt. Integendeel. Een flinke dosis vakkennis is en blijft het fundament onder elke beroepshandeling. Maar alleen dat fundament is niet voldoende. Studenten moeten de kennis waarover zij beschikken onder uiteenlopende omstandigheden kunnen toepassen. Dat vraagt om competentiegericht opleiden.

Met de uitwerking van het begrip vraagsturing is al in 2004 begonnen: in september gingen voor het eerst minoren van start. Ongeveer zeshonderd studenten maakten gebruik van de mogelijkheid om zo'n minor, een groot bijvak van een half jaar studietijd, te volgen. Daarvoor konden ze kiezen uit een aanbod van minoren binnen en buiten hun eigen faculteit. Een overzicht daarvan staat in een bijlage bij dit document.

In 2004 is in een aantal faculteiten ook hard gewerkt aan het opzetten van brede bachelors, opleidingen die voor een breed beroepenveld opleiden en in nauwe samenspraak met de beroepspraktijk zijn opgezet. Studenten kunnen straks binnen die brede opleiding kiezen tussen verschillende afstudeervarianten en zo hun studie meer afstemmen op hun eigen ambities. Ook is er voortgang geboekt met de trajecten die de doorstroom van mbo naar hbo en van hbo naar universiteit versoepelen. In 2004 is er een convenant getekend met de Universiteit Utrecht dat voor onder meer deze doorstroom een kader biedt; in 2005 zullen er convenanten met mbo-instellingen volgen. Ten slotte is ook in 2004 gewerkt aan de door de overheid bekostigde masteropleidingen advanced nursing practice, physician assistant, education, dovenstudies / leraar Nederlandse gebarentaal en ecologische pedagogiek. In 2005 krijgt de ontwikkeling van masteropleidingen veel aandacht.

Behalve aan de inhoud van het onderwijs heeft de Hogeschool van Utrecht in 2004 ook veel aandacht besteed aan de organisatie van het onderwijs. Studenten moeten snel en gemakkelijk kunnen beschikken over actuele informatie over roosters, tentamenuitslagen, examenreglementen en dergelijke. Dergelijke zaken op het gebied van de 'onderwijslogistiek' vormen een vast onderdeel van het bestuurlijk overleg tussen faculteitsdirecties en college van bestuur.

Kennisontwikkeling en onderzoek

Hogescholen maken de omslag van onderwijsinstelling naar kennisinstituten. Ze beperken zich niet langer tot het verspreiden van bestaande kennis, maar ontwikkelen zelf ook nieuwe, toepasbare inzichten en delen die met bedrijven en instellingen.

Lectoren vervullen in dit proces een spilfunctie. Samen met hogeschooldocenten vormen zij kenniskringen, die de verbindende schakel zijn tussen de regio, ontwikkelingen in de beroepsuitoefening en innovatie binnen de hogeschool. Zij verrichten toegepast onderzoek. Ze onderhouden nauwe contacten met beroepsgroepen. Twee jaar geleden ging de Hogeschool van Utrecht van start met de leerstoelen. In 2004 waren dat er inmiddels 21.

Uit een evaluatierapport van de Stichting Kennisontwikkeling (SKO) dat in mei 2005 verscheen, blijkt dat de lectoraten landelijk in een behoefte voorzien. In Utrecht hebben zij inmiddels een vaste plek ingenomen op het grensgebied tussen kennisinstellingen en beroepspraktijk. In 2003 werden de kenniskringen van de lectoren Poelman, Zaal en Middel door SKO met positief resultaat geëvalueerd. In 2004 gebeurde hetzelfde met de kenniskringen van de lectoren Wilken en Duynstee/Schuurmans. De lectoraten hebben de relatie tussen de beroepspraktijk en de hogeschool enorm versterkt; de praktijk weet de hogeschool te vinden met vragen waarmee ze eerder niét bij de hogeschool aanklopte. Bij het vinden van oplossingen voor praktijkproblemen worden regelmatig studenten en docenten ingezet, die zo in aanraking komen met praktijkgericht onderzoek. Ook hebben lectoren vaak een grote inbreng bij de inhoudelijke vernieuwing van het curriculum. Ten slotte hebben de lectoren ook gezorgd voor het aanhalen van de banden met andere kennisinstellingen, onder meer met de universiteiten. Al met al is er sprake van een ware cultuuromslag.

In 2004 is nagedacht over de volgende stap. De afgelopen jaren zijn het vooral de faculteiten geweest die met initiatieven voor lectoraten kwamen. Nu is de tijd rijp voor een meer beleidsmatige aanpak op hogeschoolniveau. Die vraag komt ook van buitenaf: de SKO vraagt hogescholen hun lectoraten in de toekomst goed in te bedden in het beleid van de instelling.

Kenniskringen en lectoraten per 31 december 2004

Lector	Faculteit	Kenniskring
Mr.drs. R. Middel	FCJ	Overheidscommunicatie
Drs. G. Silvius MBA	FEM	Professionaliteit binnen de bedrijfskundige advisering
Ir. M.E.D.A. Nota	FEM	Facility Management
Mevr. dr. M. Hajer	FEO	Doceren in de multiculturele school
Drs. J. Jansen	FEO	Vernieuwende opleidingsmethodiek en –didactiek
Prof. Dr. J. van der Wolf	FEO	Gedragsproblemen in de onderwijspraktijk
Mevr. Dr. M. Schuurmans	FG	Verpleegkundige en paramedische zorg voor mensen met chronische aandoeningen
Mevr. Prof. Dr. M.Duijnstee	FG	Verpleegkundige en paramedische zorg voor mensen met chronische aandoeningen
Prof. L. Vanhees PhD	FG	Leefstijl en gezondheid
Mevr. Dr. H.S.M. Kort	FG	Vraaggestuurde Zorg
Ir. T. Zaal	FNT	Integraal Ontwerpen
Ir. J. de Jong	FNT	Extended Enterprise Studies
Ir. W. Poelman	FNT	Product Design en Engineering
Drs. Ing.J.E. Bullema	FNT	Micro Systeem Technologie/Micro Engineering
Dr. P. Brinkman	FNT	Monumentenzorg in de praktijk
Mevr. Ir. M. Huffstadt	FNT	Regie Stedelijke Vernieuwing
Drs. J. Wilken Msc.	FSAO	Maatschappelijke (re)integratie en community support
Prof. Dr. J. Junggeburdt	FSAO	Organisatieconfiguraties en arbeidsrelaties in een post industrieel bestel
Dr. J van Ewijk	FSAO	Sociaal beleid, innovatie en beroepsontwikkeling
Mr. H.J.L.M van de Luytgaarden	FSAO	Beroepsuitoefening Juridische Bachelors

Onderwijsresultaten

Studiepuntenrendement (R) en het totale aantal studiepunten (T), berekend over het aantal bekostigd ingeschreven studenten (n) bij de Hogeschool van Utrecht, uitgesplitst naar opleidingsvormen en fasen over de jaren 1999 t/m 2003.

Vorm		1999			2000			2001			2002			2003		
		R%	T	n	R%	T	n	R%	T	n	R%	T	n	R%	T	n
Voltijd	Propedeuse	67,0	267264	9491	68,9	277481	9590	68,9	266004	9188	71,6	271808	9041	71,6	280651	9332
	Hoofdphase	75,9	292829	9189	74,7	296161	9445	75,9	294252	9233	75,2	293652	9296	75,1	265191	8412
	Voortgezet	30,6	90	7	89,5	1730	46	47,6	1200	60	89,4	1164	31	92,0	1971	51
		71,4	560183	18687	71,8	575372	19081	72,3	561456	18481	73,4	566625	18368	73,3	547813	17795
Deeltijd	Propedeuse	50,3	36569	1730	60,4	41371	1631	59,9	46199	1837	70,3	58772	1990	74,3	56470	1810
	Hoofdphase	43,5	46427	2541	63,4	63542	2386	56,8	66177	2773	63,0	59326	2242	64,8	62039	2279
	Voortgezet	26,0	3663	335	33,4	27141	1937	23,6	30953	3128	32,3	18272	1348	38,1	33453	2092
		44,8	86659	4606	52,8	132054	5954	44,1	143329	7738	58,2	136370	5580	58,5	151962	6181
Duaal	Propedeuse	73,1	10349	337	60,5	9282	365	59,4	11326	454	61,2	15077	587	68,3	19498	680
	Hoofdphase	72,7	10293	337	72,7	11820	387	77,6	24084	739	68,2	21281	743	69,0	22068	762
		72,9	20642	674	66,8	21102	752	70,7	35410	1193	65,1	36358	1330	68,6	41566	1442
(Totaal)		66,3	667483	23967	67,3	728528	25787	64,3	740194	27412	69,6	739352	25278	69,4	741341	25418

In het studiejaar 2003/2004 zijn er 741.341 studiepunten gerealiseerd met hetzelfde rendement van als in het vorige verslagjaar: 69,4 %. Het aantal afgestudeerden is licht (1%) gestegen naar 5.391. De gemiddelde verblijfsduur van gediplomeerden is 4,30 jaar, vorig verslagjaar 4,25 (voltijders). De verblijfsduur in de propedeuse is gemiddeld 1,82 jaar. Succesvolle mbo-studenten blijken korter over hun propedeuse te doen: 1,68 jaar. Opvallend is dat dit niet geldt voor de duale variant, daar is de verblijfsduur juist voor mbo-ers het hoogst: 1,89 jaar, terwijl zo'n 10% van de propedeusestudies in deze variant plaatsvindt tegen studenten met andere vooropleiding zo'n 5 %.

Bindend negatief Studie Advies (BSA)

	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom 2002	Aantal BSA 2003	Percentage BSA	Instroom 2003	Aantal BSA 2004	Percentage BSA
	aantal	aantal	%	aantal	aantal	%
FCJ	936	275	29,4 %	805	212	26,3 %
FEM	1.625	518	31,9 %	1.353	388	28,7 %
FEO	2.997	0	0,0 %	3.279	103	3,1 %
FG	1.284	69	5,4 %	1.383	109	7,9 %
FNT	1.804	268	14,9 %	1.667	200	12,0 %
FSAO	1.635	230	14,1 %	1.985	241	12,1 %
Totaal HvU	10.281	1.360	13,2 %	10.472	1.253	12,0 %

Het aantal bindende negatieve studieadviezen bedroeg in 2004 1253 (= 12,0 % van de instroom) tegen 1360 (=13,3% van de instroom) in 2003.

Onderwijsvisitaties en -accreditaties

De laatste visitaties volgens het oude visitatiestelsel hebben plaatsgevonden in 2003. Voor een belangrijk deel is hierover in het vorige jaarverslag gerapporteerd. Van drie opleidingen zijn de resultaten pas na het verschijnen van het HvU-jaarverslag gepubliceerd. Deze worden hieronder weergegeven.

Faculteit	Visitatie	Resultaat
Economie en Management	International Business Language	Op 19 kwaliteitsaspecten een voldoende beoordeling, op één het oordeel 'goed' en op 5 een onvoldoende beoordeling.
	Logistiek en Economie	Op 19 kwaliteitsaspecten een voldoende beoordeling, op één het oordeel 'goed' en op 5 een onvoldoende beoordeling. De deeltijdvariant en de duale variant kregen voor twee aspecten een extra onvoldoende in plaats van een voldoende.
Sociaal Agogische Opleidingen	Creatieve Therapie	De voltijdopleiding scoort op de kwaliteitsaspecten 3 keer 'goed', 18 keer 'voldoende' en 4 maal een 'onvoldoende'. Voor de deeltijdopleiding is dit 2 keer 'goed', 16 keer 'voldoende' en 7 keer 'onvoldoende'.

De afhandeling van de Evaluatie Bestuurlijke Hantering is in 2004 van de Inspectie overgenomen door de Nederlands- Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO).

Als naar aanleiding van de visitatieresultaten de Hogeschool van Utrecht werd gevraagd om aanvullende rapportages, zijn of worden deze volgens de instructies van de NVAO beantwoord.

Voor een aantal opleidingen is de Evaluatie Bestuurlijke Hantering in 2004 afgerond.

In 2005 lopen dergelijke trajecten nog voor 'Accountancy', 'Opleiding voor Management, Economie en Recht', 'Opleiding tot Verpleegkundige', 'Technische Bedrijfskunde', 'Elektrotechniek' en in 2006 voor 'Creatieve Therapie'.

Naar aanleiding van de visitaties stellen de opleidingen verbeterplannen op, waarbij men zich met name richt op de kwaliteitsaspecten die als onvoldoende werden beoordeeld.

Dit past in het kwaliteitszorgsysteem van de Hogeschool van Utrecht, dat nu in het nieuwe accreditatiestelsel wordt gehanteerd.

Binnen de Hogeschool van Utrecht beslaat het accreditatietraject van een opleiding een periode van zes jaar. Het werken aan de accreditatie is een continu proces.

Halverwege dit traject vindt een interne audit plaats, waarbij de verbeterplannen naar aanleiding van de laatste visitatie en de realisatie daarvan de input vormen.

De resultaten van deze interne audit zijn vervolgens aanleiding voor een actualisatie van de verbeterplannen ter voorbereiding van de externe audit die plaatsvindt ten behoeve van de accreditatie door de NVAO.

In het kader van het accreditatiestelsel dat 1 januari 2004 van kracht is geworden hebben in 2004 19 opleidingen van de HvU een auditbezoek gehad van Hobéon Certificering BV of Netherlands Quality Agency (NQA) als Visiterende en Beoordelende Instanties.

Met overlegging van de rapporten van deze VBI's vraagt de HvU accreditatie aan voor deze opleidingen bij de NVAO.

Elke opleiding is op 21 criteria beoordeeld. Er was slechts één opleiding met een onvoldoende voor een criterium. Verder scoorden de opleidingen veel 'voldoendes' en een groot aantal 'goede' beoordelingen. De verwachting is dat alle opleidingen door de NVAO geaccrediteerd zullen worden.

Uitbesteding onderwijsprogramma's aan private organisatie

Duitse studenten van de bacheloropleidingen fysiotherapie en logopedie krijgen de mogelijkheid om hun stage in Duitsland te lopen. Deze stages worden uitgevoerd op stageplaatsen die door de HvU geaccrediteerd zijn. In verband hiermee heeft de HvU een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de hogeschool Fresenius te Duitsland. Fresenius voerde in 2004 de stagebegeleiding en de begeleiding van afstudeerprojecten van 37 studenten fysiotherapie en logopedie uit. De kwaliteitsbewaking bleef in handen van de HvU. In de jaarrekening 2004 is hiervoor € 58.118 aan kosten verantwoord.

Maatwerktrajecten

In 2004 heeft de HvU voor het bedrijfsleven maatwerktrajecten uitgevoerd. Voor het studiejaar 2003/2004 en 2004/2005 heeft de hogeschool voor medewerkers van KPN en Fortis Nederland BV de bekostigde deeltijdopleiding commerciële economie in kleine groepen verzorgd en voor medewerkers van SVGB de bekostigde deeltijdopleiding management, economie en recht (MER). Voor het totaalpakket, inclusief boeken en dictaten, is – naast het collegegeld – voor 2004 in totaal € 116.991 aan extra bijdragen van de hiervoor genoemde bedrijven ontvangen. Hieronder volgt een overzicht van het aantal studenten per bedrijf per collegejaar.

	KPN	Fortis Nederland BV	SVGB
Collegejaar 2003/2004	54	23	9
Collegejaar 2004/2005	26	21	9

Internationalisering

In 2004 is internationalisering als beleidsonderwerp op hogeschoolniveau actueel geworden. Voorheen was internationalisering hoofdzakelijk een decentraal (op faculteits- of zelfs opleidingsniveau) aange-stuurd beleidsterrein.

Begin 2004 namen drie faculteiten (Economie en Management, Communicatie en Journalistiek, Natuur en Techniek) het initiatief om de in de faculteiten aanwezige internationaliseringsexpertise te bundelen. Dit initiatief leidde in juni 2004 tot het Interfacultair International Office en breidde zich in de loop van 2004, met de steun van het College van Bestuur, naar de andere faculteiten uit tot een hogeschool-breed opererend International Office. Belangrijke overwegingen bij het bundelen van deze expertise wa-ren de internationale ontwikkelingen in het Europees hoger onderwijs als gevolg van de Bolognaverklaring (waaronder de bachelor-master structuur), de behoefte aan gezamenlijke integrale belevingsvorming en verbetering van het inschrijvings- en registratieproces met betrekking tot buiten-landse studenten.

Het International Office is nadrukkelijk gepositioneerd als een combinatie van dienstverlening en be-leidsexpertise. Het biedt de faculteiten en de centrale organisatie de volgende internationaliserings "pro-ducten": beleidsvoorbereiding en –ondersteuning, internationaal relatiebeheer, internationale marketing en pr, ondersteuning op het gebied van internationale studenten- en stafmobiliteit, services op het ge-bied van huisvesting, toelating en visa

De hogeschool heeft de ambitie uitgesproken haar internationale positionering op concernniveau te versterken, in samenwerking met haar nationale en internationale (kennis)partners. In 2005 zal dit leiden tot een aantal beleidskeuzes die de komende periode richting zullen geven aan de internationalisering-sactiviteiten van de hogeschool.

Uitwisselingsovereenkomsten met buitenlandse instellingen

De samenwerking van HvU met hoger onderwijsinstellingen binnen Europa is meestal gebaseerd op een Socrates / Erasmus-overeenkomst. Het Europese programma Socrates stimuleert Europese samen-werking, uitwisseling, nascholing en stage door middel van subsidies. Erasmus is een onderdeel van het Socratesprogramma en is bedoeld om de Europese activiteiten van hoger onderwijsinstellingen te onder-steunen en de mobiliteit en uitwisseling van studenten, docenten en stafleden te bevorderen. De toe-gekende gelden worden door de HvU uitgezet als beurzen voor studenten-, docenten- en stafmobiliteit.

Een enkele samenwerking met een hogere onderwijsinstelling binnen Europa is gebaseerd op een bilate-rale overeenkomst. Buiten Europa is er alleen sprake van studentenuitwisselingen op basis van bilate-rale overeenkomsten.

Internationalisering in cijfers

Tabel 1 / Aantal buitenlandse studenten bij de HvU

Faculteit	2000			2001			2002			2003			2004		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
FCJ	21	24	45	27	52	79	25	38	63	42	70	112	59	79	138
FEM	308	220	528	309	289	598	302	303	605	260	254	514	194	211	405
FEO	5	26	31	8	27	35	6	27	33	12	35	47	70	136	206
FG	44	90	134	18	72	90	0	12	12	0	8	8	42	139	181
FNT	574	303	877	69	21	90	93	23	116	63	20	83	121	39	160
FSAO	4	14	18	1	18	19	2	10	12	3	15	18	28	85	113
HvU	956	677	1.633	432	479	911	428	413	841	380	402	782	514	689	1.203

Tabel 2/ Aantal studenten HvU studierend aan een buitenlandse instelling

Faculteit	2000			2001			2002			2003			2004		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
FCJ	9	27	36	32	62	94	14	14	28	23	32	55	5	38	43
FEM	22	22	44	43	46	89	55	61	116	51	56	107	51	65	116
FEO	17	38	55	10	33	43	6	43	49	36	176	212	6	33	39
FG	0	8	8	46	138	184	17	51	68	0	35	35	1	5	6
FNT	12	3	15	33	19	52	21	5	26	1	0	1	1	0	1
FSAO	4	28	32	0	17	17	1	18	19	4	14	18	1	7	8
HvU	64	126	190	164	315	479	114	192	306	115	313	428	65	148	213

Tabel 3/ Aantal studenten HvU op stage in het buitenland

Faculteit	2000			2001			2002			2003			2004		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
FCJ	12	7	19	12	23	35	4	0	4	20	32	52	10	23	33
FEM	53	43	96	62	50	112	56	64	120	70	71	141	58	65	123
FEO	12	64	76	14	67	81	1	46	47	12	39	51	13	57	70
FG	0	15	15	3	60	63	5	50	55	11	78	89	8	52	60
FNT	41	15	56	56	22	78	64	21	85	50	35	85	32	19	51
FSAO	2	25	27	1	19	20	3	12	15	2	28	30	2	21	23
HvU	120	169	289	148	241	389	133	193	326	165	283	448	123	237	360

Tabel 4/ Aantal buitenlandse medewerkers werkzaam bij de HvU

Faculteit	2000			2001			2002			2003			2004		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
FCJ	--	--	0	11	8	19	11	11	22	0	2	2	0	0	0
FEM	--	--	0	0	15	15	0	16	16	2	18	20	6	0	6
FEO	--	--	0	--	--	0	--	--	0	0	0	0	12	59	71
FG	--	--	0	--	--	0	0	2	2	2	1	3	0	0	0
FNT	--	--	0	--	--	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2
FSAO	--	--	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
HvU	0	0	0	11	23	34	12	29	41	4	21	25	24	59	83

Tabel 5/ Aantal medewerkers HvU werkzaam in het buitenland

Faculteit	2000			2001			2002			2003			2004		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
FCJ	--	--	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	11	8	19
FEM	--	--	0	3	2	5	4	3	7	7	7	14	2	4	6
FEO	--	--	0	--	--	0	--	--	0	0	0	0	16	15	31
FG	--	--	0	--	--	0	2	0	2	5	0	5	0	0	0
FNT	--	--	0	--	--	0	15	0	15	0	0	0	3	0	3
FSAO	--	--	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	4	14
HvU	0	0	0	3	2	5	21	3	24	13	7	20	42	31	73

In een bijlage bij dit jaarverslag wordt een overzicht gegeven van de partners met de aantallen studenten die in het kader van een uitwisselingsprogramma vanuit het buitenland respectievelijk naar het buitenland gaan.

Inschrijving eigen personeel voor initiële opleidingen

In 2004 stonden 59 medewerkers ingeschreven aan een initiële opleiding van de HvU. 16 van hen kregen de opleiding geheel vergoed door de HvU als werkgever. 7 van hen gedeeltelijk. 36 medewerkers kregen géén vergoeding van de HvU.

4 Studenten

Totaal aantal bekostigde studenten

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
HvU totaal	29277	28729	28325	29618
FCJ	3571	3494	3189	3402
FEM	5209	5232	4881	5347
FEO	6486	6560	6725	7008
FG	3769	3808	3863	4013
FNT	6340	5768	5427	5215
FSAO	3902	3867	4240	4633

Jaarlijkse instroom nieuwe studenten

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
FCJ	1.064	971	936	805	1.090
FEM	1.766	1.699	1.625	1.353	1.783
FEO	2.765	3.147	2.997	3.279	3.255
FG	1.110	1.482	1.284	1.383	1.391
FNT	2.691	2.175	1.804	1.667	1.631
FSAO	1.346	1.245	1.220	1.559	1.702
TOTAAL HvU (TOTAAL)	10.742	10.719	9.866	10.046	10.852

De instroom van bekostigde studenten stijgt jaarlijks met iets meer dan 1% (afgezien van enkele eenmalige correcties in 2002 en 2003).

Landelijk marktaandeel HvU

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
HvU totaal	9,84	9,68	9,08	8,76	8,76
Voltijd	8,05	7,66	7,26	6,9	7,27
Deeltijd	15,76	15,34	14,67	14,91	14,18
Duaal	11,06	14,88	13,45	13,84	15,77

Vanaf 2000 vertoonde het landelijk marktaandeel van de HvU jaarlijks een (geringe) daling. Die daling blijkt nu tot staan gebracht te zijn. Het totale marktaandeel van de HvU in 2004-2005 is gelijk aan dat in 2003-2004.

Op hoofdlijnen heeft de hogeschool in 2004 de conclusie getrokken dat de positionering van de HvU moet worden verhelderd en dat de werving van studenten moet worden versterkt. Bovendien moeten de studierementen in de komende jaren worden verhoogd.

Afgestudeerden

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
HvU totaal	5287	5350	5391
FCJ	506	535	578
FEM	681	625	643
FEO	1341	1486	1436
FG	765	870	902
FNT	1313	1196	1131
FSAO	681	638	701

In het verslagjaar werden 5.391 diploma's verstrekt: 3.276 in voltijd, 1.858 in deeltijd en 257 in de duale variant. In de afgelopen jaren is het aantal voltijdse diploma's gedaald met circa 10%; inmiddels lijkt een stabilisatie op te treden. Waar de inschrijvingen nog stijgen, kan dit duiden op een afnemend rendement. Het totaal aan uitgereikte diploma's is in het verslagjaar nog met 1% gestegen: de voltijdse afname is ruim gecompenseerd door toename bij de deeltijdse en duale opleidingen.

In het verslagjaar 2004 zijn de analyse-instrumenten van de hogeschool aanzienlijk verbeterd. Er is een breed inzicht ontstaan dat de HvU moet gaan werken aan de versterking van de instroom, vooral vanuit het mbo en vanuit regio's waar het relatieve marktaandeel te laag is.

Ook verbetering van het rendement en beperking van de studie-uitval behoren tot de doelstellingen. Hier wordt op drie manieren aan gewerkt. Allereerst besteden docenten veel aandacht aan inhoudelijke begeleiding van studenten. Ten tweede worden studenten door mentoren begeleid bij planning en voortgang van de studie. Hiertoe is een mentorproject opgezet. Ten derde bieden studentendekanen persoonlijke begeleiding rond thema's op het raakvlak van studie en privé-leven. Indien nodig verwijzen zij door naar psycholoog en/of arts.

Naarmate de inrichting van de studies flexibeler wordt en de complexiteit in beroepsvoorbereiding toeneemt, stijgt de behoefte aan studiebegeleiding. De hogeschool werkt aan een professionalisering van mentoren door een systeem van interne certificering. In samenwerking met de UU wordt gewerkt aan een uitbreiding van de onderlinge verwijfsfunctie. Bovendien veronderstelt de wens tot rendementsverbetering een scherpere studiebegeleiding.

Het beleid van de HvU is gericht op 15% verhoging van het aantal studenten in beta-techniek.

Voor 2005 zijn aanzienlijke inspanningen op deze terreinen voorzien: werving, positionering, organisatieversterking, strategische samenwerking met mbo en hbo-sprint maatregelen.

Werving en opvang

De hogeschool heeft in de loop van 2004 een analyse-instrument in gebruik genomen waarmee per studierichting het relatieve marktaandeel kan worden bepaald (feitelijke aantal inschrijvingen versus demografische verwachting). Hiermee zullen regionale accenten aan de werving kunnen worden gegeven.

De Hogeschool van Utrecht en de Universiteit Utrecht (UU) werken intensief samen (oa) op het gebied van opvang van studenten. Beide instellingen zijn opdrachtgevers voor de UIT, de introductie voor eerstejaars studenten, die dit collegejaar (2004/2005) door de beide CvB-voorzitters samen geopend werd. In 2004 ontwierpen HvU en UU een gezamenlijke regeling voor subsidies en bestuursbeurzen voor studentenorganisaties. Ook stelden beide instellingen in overleg met de gezelligheidsverenigingen een gedragscode op om uitwassen tijdens de kennismakingstijd van de verenigingen te voorkomen. Het boekje 'Utrecht Studiestad', de gids voor aankomende studenten, en het boekje 'op kamers in Utrecht' zijn uitgaven van bijna alle hoger onderwijsinstellingen in Utrecht.

De Utrechtse Brug is het samenwerkingsproject tussen HvU, Universiteit Utrecht en ROC Midden Nederland en heeft tot doel gesteld de doorstroom van allochtonen naar het hoger onderwijs te bevorderen. Zij sloot in 2004 het succesvolle Utrechtse Mentorproject af. 70 leerlingen van de het Thorbecke College en het Niels Stensen College – scholen die hun deuren sloten - zijn door studenten van de drie instellingen begeleid bij de overstap naar hun nieuwe school.

In 2004 is besloten tot aanstelling van een beleidsmedewerker op hogeschoollniveau voor Studeren met een functiebeperking. Na vaststelling van het beleid in 2005, waarbij gebruik wordt gemaakt van de best practices zoals die in verschillende onderdelen van de organisatie bestaan, zal het nieuwe beleid worden uitgevoerd.

Numerus Fixus

In het studiejaar 2004-2005 kennen de volgende opleidingen van de Hogeschool van Utrecht een numerus fixus en het aantal toegelaten studenten.

Journalistiek: 360
Fysiotherapie: 255
Mondhygiëne: 80
Huidtherapie: 100

De Hogeschool van Utrecht stelt het aantal toe te laten studenten vast op basis van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, na overleg met andere hbo-instellingen die dezelfde opleiding verzorgen.

Aansluiting van voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs

De hogeschool wil de relatie met het voortgezet onderwijs versterken door een betere inrichting van voorlichting en werving. De relatie met de scholen wordt verder in persoon versterkt door accountmanagers die namens de gehele hogeschool de relatie onderhouden.

De toegang vanuit het mbo moet worden versterkt, zodat de keten in de beroepskolom over de gehele breedte wordt gerealiseerd. In samenwerking met roc's wordt onderzocht hoe voor mbo-studenten de overgang het best kan verlopen. De HvU realiseert zich dat hierbij ook aanpassingen in de eigen curricula nodig zullen zijn, met name in vormgeving en werkstijlen.

Met de scholen voor mbo in de regio worden overeenkomsten van strategische samenwerking voorbereid. Ambitie is hier vooral om de aansluiting beter te laten verlopen en meer studenten de weg naar het hbo te laten vinden. De gemiddelde verblijfsduur van de mbo-ers in de propedeuse is gunstig maar het rendement kan hoger.

Speciale aandacht is verder nodig voor studenten aan de (Utrechtse) universiteit die willen overstappen naar een hbo-studie. In oprichting is een gezamenlijk studieverwijscentrum. Ook hier is het doel om studievertraging of uitval zonder diploma te voorkomen. Het centrum is in 2004 voorbereid en zal in 2005 starten.

5

Personeel

De omslag van onderwijsinstelling naar kennisinstituut is in volle gang bij de Hogeschool van Utrecht. Dat stelt hoge eisen aan medewerkers; zowel aan docenten als aan ondersteunend en beheerspersoneel. Docenten staan voor nieuwe opdrachten. Zij nemen deel aan onderzoek en intensiveren contacten met de beroepspraktijk. Ze nemen op een andere manier deel aan de leergemeenschap die de hogeschool is. Ook voor ondersteunend en beheerspersoneel brengt de nieuwe rol die de hogeschool speelt veranderingen met zich mee.

Het beleid van de Hogeschool van Utrecht op het gebied van personeel en organisatie is door deze ontwikkelingen toe aan herijking. In het verleden waren de zes faculteiten redelijk autonoom op het gebied van P&O-beleid. Hoewel dat soms goed werkte, was de onderlinge samenhang die nodig is om het nieuwe gezicht van de Hogeschool van Utrecht vorm te geven onvoldoende aanwezig. Daarom ging de hogeschool in 2004 van start met de ontwikkeling van nieuw P&O-beleid. Twee uitgangspunten staan daarin centraal. Ten eerste: ieder individu telt. Verschillen tussen werknemers worden beschouwd als kracht. Het tweede uitgangspunt is dat ieders bijdrage gericht is op het realiseren van de doelstellingen van de hogeschool.

In 2004 heeft ieder onderdeel van de hogeschool voor het eerst in één hogeschoolbreed format een meerjarenpersoneelsplan gemaakt. Daarin wordt aandacht besteed aan zowel het huidige personeelsbestand als aan het gewenste toekomstige bestand. Zo werd een eerste stap gezet naar het ontwikkelen van een gemeenschappelijke personeelsplanning.

Ook op het gebied van professionalisering is een belangrijke stap gezet. In 2004 is namelijk het Bureau Talent opgericht. In dit bureau zijn alle activiteiten gebundeld op het gebied van loopbaanbegeleiding en het begeleiden van personeel bij reorganisaties. Maar daarnaast is ook professionalisering een belangrijke taak van het nieuwe bureau; het gaat voor medewerkers trainingen, intervisie, coaching en dergelijke organiseren.

Centrale medezeggenschapsraad (CMR)

Medewerkers en studenten spelen een belangrijke rol in de hogeschool. De centrale medezeggenschapsraad (CMR) en facultaire medezeggenschapsraden (FMR) zijn nauw betrokken bij de beleidsvorming rond thema's op het gebied van onderwijs, onderzoek en organisatie.

Het jaar 2004 was voor de centrale medezeggenschapsraad (CMR) in elk geval in één opzicht een bijzonder jaar: aan het begin van dat jaar nam de raad zich voor een andere, pro-actieve werkwijze te hanteren. Niet langer wordt gewacht tot het eind van het besluitvormingstraject, als het college van bestuur zijn voorstellen ter instemming aan de raad voorlegt. Voortaan worden al eerder de hoofdlijnen van het voorgenomen beleid besproken – waarna aan het eind van het traject uiteraard nog wel de instemming van de raad nodig is. “We willen niet meer alleen controleren, maar ook meedenken”, zegt CMR-voorzitter Tim Helsloot. “En dat is goed bevallen.”

In de loop van het jaar is een serie voor de CMR belangrijke onderwerpen op tafel gekomen. Zo heeft de raad bereikt dat er een sociaal plan komt rond de reorganisatie van de backoffice, is er op initiatief van de raad een cumlauderegeling in het onderwijs- en examenreglement opgenomen en is er een projectleider aangesteld die zich gaat bezighouden met onder meer het professionaliseren van opleidingscommissies. Ten slotte heeft de CMR zich gebogen over de fusie tussen de Hogeschool van Utrecht en Hogeschool De Horst en de financiële risico's daarvan. “Ik denk dat we het college van bestuur op een constructieve en kritische manier tegenspel hebben geboden”, concludeert Helsloot.

Aantal medewerkers ultimo 2004*Aantal medewerkers OP; verdeling fulltime/parttime*

Fte	Man	Perc.	Vrouw	Perc.	Totaal
tot 0,3	145	15,4%	136	16,4%	281
0,3 tot 0,5	76	8,1%	106	12,8%	182
0,5 tot 0,7	110	11,7%	229	27,6%	339
0,7 tot 1,0	192	20,4%	252	30,4%	444
Totaal parttime	523	55,7%	723	87,2%	1.246
Totaal fulltime	416	44,3%	106	12,8%	522
Totaal	939	100,0%	829	100,0%	1.768

Het aantal personeelsleden is gegroeid van 2.834 personen in 2003 naar 2.943 personen in 2004.
De omvang van het personeel houdt gelijke tred met de ontwikkeling van studentaantallen.

Aantal medewerkers OBP; verdeling fulltime/parttime

Fte	Man	Perc.	Vrouw	Perc.	Totaal
tot 0,3	19	4,1%	32	4,5%	51
0,3 tot 0,5	12	2,6%	53	7,4%	65
0,5 tot 0,7	30	6,6%	195	27,2%	225
0,7 tot 1,0	77	16,8%	236	32,9%	313
Totaal parttime	138	30,1%	516	71,9%	654
Totaal fulltime	320	69,9%	202	28,1%	522
Totaal	458	100,0%	718	100,0%	1 176

De stijging van de personeelsomvang vindt niet gelijk plaats over de twee personeelscategorieën OP en OBP. De groei van het aantal docenten blijft achter bij de toename van het OBP. In 2002 had 62 procent van het personeel een OP-aanstelling, in 2004 was dat 60 procent.

Leeftijdsverdeling personeel OP en OBP in aantallen

Categorie	Aantal			Percentage		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
< 20 - 24	62	70	85	2,3	2,4	2,9
25 - 29	156	186	209	5,8	6,6	7,1
30 - 34	207	223	227	7,6	7,9	7,7
35 - 39	308	311	289	11,4	11	9,8
40 - 44	406	405	427	15	14,3	14,5
45 - 49	500	486	496	18,5	17,1	16,9
50 - 54	518	536	550	19	18,9	18,7
55 - 59	442	478	499	16,3	16,9	17
60 - 64	109	134	156	4	4,7	5,3
65 -	2	5	5	0,1	0,2	0,2
Totaal	2710	2834	2943	100	100	100,1
Gem. leeftijd	45,4	45,4	45,5			

Leeftijdsverdeling personeel OP 2004 in aantallen

Categorie	Aantal		Totaal	2004
	Man	Perc. Vrouw		
<20 - 24	0	4	4	0,2%
25 - 29	26	53	79	4,5%
30 - 34	36	58	94	5,3%
35 - 39	46	84	130	7,4%
40 - 44	99	158	257	14,5%
45 - 49	163	168	331	18,7%
50 - 54	231	156	387	21,9%
55 - 59	253	115	368	20,8%
60 - 64	84	31	115	6,5%
65 -	3	0	3	0,2%
Totaal	941	827	1.768	100,0%
Gem. leeftijd	50,2	45,5	48,8	

Parallel aan de ontwikkeling binnen Nederland en ook binnen het hbo, is binnen de HvU sprake van vergrijzing. In de bijlage is een tabel opgenomen van de leeftijdsopbouw in de jaren 2002 tot en met 2004. Het aandeel personeelsleden van 50 jaar of ouder liep op van 39 procent in 2002 naar 41 procent in 2004. De gemiddelde leeftijd van het personeel steeg in dezelfde periode nauwelijks.

De toenemende vergrijzing doet zich niet in beide personeelscategorieën in gelijke mate voor. Het OP is sterker vergrijsd dan het OBP. De helft van de docenten is 50 jaar of ouder. De gemiddelde leeftijd van de mannelijke docent is inmiddels 50,2 jaar. De vrouwelijke docent is gemiddeld jonger: 45,5 jaar.

De leeftijdsverdeling binnen het OBP is meer in evenwicht. Het percentage werknemers van vijftig jaar en ouder, bedraagt 29 procent. De leeftijd van de OBP'er is gemiddeld 41,6 jaar.

Het aandeel werknemers jonger dan dertig jaar steeg van 8,1 procent in 2002 naar 10 procent in 2004. Het grootste deel van deze groei wordt veroorzaakt door OBP: 72 procent.

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd bij het OBP (61 procent) en iets ondervertegenwoordigd bij het OP (47 procent). In de hoger functies (schaal 13 en hoger) zijn vrouwen ondervertegenwoordigd: 21 procent. Zowel mannen als vrouwen werken veel in deeltijd: 47 procent van de mannen en 80 procent van de vrouwen.

OBP verdeling salarisschalen

Schaal	2002		2003		2004	
	fte	perc.	fte	perc.	fte	perc.
4	87,7	10,7%	87,4	9,8%	91,1	9,7%
5	111,9	13,7%	140,2	15,8%	148,8	15,9%
6	139,7	17,1%	145,4	16,4%	145,9	15,6%
7	87,9	10,8%	96,6	10,9%	118,9	12,7%
8	108,2	13,2%	119,6	13,5%	114,7	12,2%
9	55,5	6,8%	58,8	6,6%	73,8	7,9%
10	40,9	5,0%	40,9	4,6%	43,1	4,6%
11	37,6	4,6%	45,4	5,1%	47,7	5,1%
12	148,2	18,1%	154	17,3%	153,9	16,4%
Totaal	817,6	100,0%	888,3	100,0%	937,9	100,0%

Definitie: De verdeling over de salarisschalen van het OBP naar de feitelijke inschaling van de werknemers en het gemiddelde aantal fte over het jaar.

Verdeling man/vrouw OP en OBP in aantal

OP/OBP	2002			2003			2004		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
OP	70	54,7	62,2	68,7	53,6	61	67	53	60
OBP	30	45,3	37,8	31,3	46,4	39	33	47	40
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Medewerkers hogere functies

Functie-schaal 13	2002			2003			2004		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Leidinggevend	77	23	100	75	25	100%	71	29	100
Overige functies	83	17	37,8	86	14	39	86	14	40
Totaal	80	20	100	80	20	100	78,5	21,5	100

SOP-regeling

Verplichte en werkelijke kosten	2002	2003	2004
1,08% van de bruto loonsom		1.236.560	1.324.824
Werkelijke kosten	1.820.065	1.790.399	1.206.227

Instroom

Jaar	OP	OBP	Totaal	Percentage
2002	394	234	628	23,2%
2003	328	212	540	19,1%
2004	314	179	493	16,7%

Definitie: De medewerkers die in het verslagjaar in dienst van de HvU zijn gekomen (in aantal)

Opmerking: Bij het OP vindt 76 procent van de instroom in 2004 bij de FEO plaats (deze faculteit neemt 28 procent van de instroom OBP voor haar rekening).

Bij het OP vindt 76 procent van de instroom bij één faculteit, de FEO, plaats. Dit komt omdat bij deze faculteit veel kortlopende wisselende aanstellingen bestaan, veelal voor een zeer kleine omvang. Als de FEO buiten beschouwing wordt gelaten, daalt het instroompercentage van de HvU in 2004 van 17 procent naar 9 procent.

Tussen de personeelscategorieën bestaan grote verschillen. De instroom bestaat voor het grootste deel uit OBP, namelijk 63 procent exclusief de FEO. Inclusief de FEO bedraagt het percentage instroom OBP 36 procent.

Doorstroom

Mobiliteit structureel	OP	OBP	Totaal	Percentage
Jaar				
2002	44	51	95	3,5%
2003	144	179	323	11,4%
2004	137	104	241	8,1%

Definitie: de medewerkers in vaste of tijdelijke dienst die van functie en/of organisatieonderdeel zijn veranderd. Bij gelijktijdige verandering van functie en organisatieonderdeel, of bij meer dan één ongelijktijdige verandering in een kalenderjaar, telt de medewerker één keer mee. Opmerking: De sterke stijging in 2003 wordt grotendeels veroorzaakt door de reorganisatie bij de FEM. In 2004 blijft het aandeel van de FEM van de totale structurele mobiliteit hoog (54 procent).

8 procent van de medewerkers van de HvU veranderde in 2004 van functie en/of van organisatie-onderdeel. Ook hier speelt echter één faculteit (de FEM) een grote rol. De oorzaak hiervoor ligt voor een groot deel bij de interne reorganisatie van deze faculteit. Als gevolg hiervan vallen werknemers technisch gezien onder een andere afdeling terwijl zij dezelfde werkzaamheden blijven doen. Als de FEM buiten beschouwing wordt gelaten, daalt het percentage "mobiliteit structureel" (het veranderen van functie of organisatieonderdeel) van 8 procent naar 4 procent.

In 2004 werd 5% van de medewerkers gedetacheerd naar een ander organisatie-onderdeel.

In 2004 zijn 148 interne vacatures bij Bureau Talent, het mobiliteitscentrum van de hogeschool, aangevuld. Hiervan zijn er 100 intern ingevuld.

Uitstroom

Jaar	OP	OBP	Totaal	Percentage
2002	309	170	479	17,7%
2003	306	118	424	14,9%
2004	363	133	496	16,8%

Definitie: De medewerkers die in het verslagjaar bij de HvU uit dienst zijn getreden (in aantal)

Opmerking: Bij het OP vindt 69 procent van de uitstroom in 2004 bij de FEO plaats (bij het OBP neemt deze faculteit 27 procent voor haar rekening).

17 procent van de medewerkers van de HvU stroomde uit in 2004. In lijn met de instroomcijfers, vindt het overgrote deel van deze uitstroom plaats bij de FEO (69 procent). Als de FEO buiten beschouwing wordt gelaten, zakt het uitstroompercentage naar 10 procent.

Mobiliteit tijdelijk (detacheringen: tijdelijke overgang voor een deel of voor de gehele omvang van de aanstelling)

Detachering

Jaar	OP	OBP	Totaal	Percentage
2002	119	43	162	6,0%
2003	102	39	141	5,0%
2004	96	47	143	4,8%

Definitie: detacheringen van eigen faculteit naar andere faculteit en buiten de hogeschool

Toelichting: In verband met dubbeltellingen op HvU-niveau wordt alleen de uitleensituatie geteld.

Opmerking: Bij het OP vindt 43 procent van de tijdelijke mobiliteit in 2004 plaats bij de FEM (OBP: 17 procent).

Kosten deskundigheidsbevordering (€)

	2002	2003	2004
Totaal	2.049.720	2.186.000	2.294.906
Percentage van bruto loonsom	1,90%	1,90%	1,87%

In 2004 werd 1,8 procent van de loonsom van de HvU (767 per medewerker) aan deskundigheidsbevordering besteed.

Het grote belang dat de hogeschool hecht aan deskundigheidsbevordering wordt onder andere aangetoond door de oprichting van Bureau Talent. Met de oprichting van dit centrale mobiliteits- en professionaliseringsbureau, in 2004, zijn de activiteiten op het gebied van loopbaanbegeleiding, professionalisering en het begeleiden van personeel bij reorganisaties gebundeld.

Bureau Talent houdt zich bezig met:

- Loopbaanbegeleiding: begeleiding van individuele medewerkers bij de inrichting van hun loopbaan, gericht op het in evenwicht houden van de eigen kwaliteiten en de wensen vanuit de organisatie;

- Professionalisering: trainingen, intervisie, coaching, werkinstructies, themadagen, in beginsel voor alle werknemers binnen de hogeschool, op basis van vragen en opdrachten uit de organisatie-onderdelen;
- Management development;
- Begeleiding van reorganisaties: matching tussen vacatures en kandidaten, begeleiden van herplaatsingskandidaten en -procedures, profielgesprekken, outplacement.

In 2004 is voor de tweede maal een Management Development Leergang gestart, met 8 deelnemers. Het doel was wederom doelgerichte selectie en ontwikkeling van potentiële managers.

Ziekteverzuimpercentage

	2002			2003			2004		
	OP	OBP	Totaal	OP	OBP	Totaal	OP	OBP	Totaal
Mannen	4.0	5.4	4.4	4,0	6,6	4,9	3,5	5,7	4,2
Vrouwen	6.9	8.4	7.6	5,6	9,4	7,4	5,6	7,7	6,6
Totaal	5.3	7.2	6.0	4,7	8,3	6,1	4,4	6,9	5,4

*Definitie ziekteverzuim: het aantal verzuimdagen vermenigvuldigd met het aantal fte's en het percentage verzuim gedeeld door het totaal beschikbare dagen * fte. Het aantal dagen is het aantal wekdagen. Met weekenden en vakantiedagen wordt geen rekening gehouden. Het ziekteverzuim is inclusief verzuim langer dan een j*

Percentage flexibele bezetting

Jaar	Totaal	D4, D5, D6	
	Fte	Fte	Perc.
2002	1945,2	198,6	10,2%
2003	2037,8	259,9	12,8%
2004	2105,4	261,2	12,4%

Toelichting: Fte betreft het gemiddelde over het jaar.

Definitie D4 en D5: Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Definitie D6: Alle tijdelijke uitbreidingen wegens vervanging (de reden van de vervanging speelt geen rol).

Salariskosten personeel niet in loondienst (PNIL) in €

Realisatie

PNIL	2002	2003	2004
Totaal	10,431,488	14,655,000	17.183.321

Definitie: de totale loonkosten (euro's) PNIL inclusief vervanging wegens ziekte.

Toelichting: Bij de flexibele formatie worden de salariskosten van personeel niet in loondienst (kortweg PNIL) niet vermeld. Daarom worden deze kosten in aanvulling op de gegevens flexibele formatie apart vermeld.

Doelgroepenbeleid

In de afgelopen jaren zijn de volgende budgetten besteed aan doelgroepenbeleid:

Bedragen in €	2002	2003	2004
Onbetaald ouderschapsverlof	92.940	10.858	93.880
Kinderopvang	294.231	326.357	395.416
Ouderenbeleid	215.678	638.706	991.060
Doelgroep: arbeidsgehandicapten		40.204	21.663
Doelgroep: vrouwen (emancipatie)	56.410		8.100
ID-banen		5.861	1.320

In overleg met de centrale medezeggenschapsraad en de vakorganisaties heeft de hogeschool in haar doelgroepenbeleid de prioriteit gelegd bij kinderopvang (inclusief buitenschoolse opvang) en ouderenbeleid.

In het voorjaar van 2004 is het budget voor kinderopvang verhoogd in verband met ontstane wachtlijsten. Met de verhoging van het budget kon de vraag naar kinderopvang volledig worden gedekt. Tevens werd buitenschoolse opvang (4 tot 13 jaar) ingevoerd.

In het kader van ouderenbeleid is in 2004 veel aandacht geschonken aan een pré-FPU-regeling. Deze eenmalige regeling gaf oudere werknemers de gelegenheid om stapsgewijs vervroegd uit te treden waarbij negatieve financiële effecten voor betrokkenen afgezwakt werden. Zeventig werknemers hebben van de mogelijkheid gebruik gemaakt.

De HvU wil graag de diversiteit van haar personeelsbestand vergroten. In dat kader is in 2004 het project Nieuw Goud gestart. Een verkenning binnen en buiten de HvU met het doel praktische aanbevelingen te doen om het aandeel allochtone medewerkers te vergroten.

Het project is eind 2004 afgerond. In 2005 wordt in ieder geval gestart met een groep allochtone trainee-docenten.

Gezondheidsbeleid

Het gezondheidsbeleid van de HvU is gericht op het voorkomen van verzuim en het bevorderen van een snelle terugkeer van zieke medewerkers. Bijzondere aandacht is in de afgelopen jaren gegeven aan:

- kort frequent verzuim als mogelijke voorbode van langdurig verzuim
- reïntegratie van medewerkers met langdurig verzuim
- psychosociale achtergronden van ziekteverzuim (werkdruk).

De inspanningen van de afgelopen jaren zijn goed zichtbaar in de cijfers; het ziekteverzuimpercentage (inclusief verzuim langer dan een jaar) daalt van 6,1 procent in 2003 naar 5,4 procent in 2004. Als het verzuim langer dan een jaar niet wordt meegenomen, daalt het cijfer van 4,4 procent in 2003 naar 4,0 procent in 2004.

Binnen de hogeschool werd in 2004 375.000 uitgegeven aan preventie van arbeidsongeschiktheid. Te denken valt aan psychologische begeleiding, bedrijfsmaatschappelijk werk, aangepast kantoormeubilair, RSI-voorlichting en RSI-training.

Naar aanleiding van de resultaten van het in 2003 gehouden werkbelevingsonderzoek, is in 2004 hogeschoolbreed specifieke aandacht geweest voor coaching door leidinggevenden. Daarnaast zijn er per faculteit of afdeling specifieke aandachtspunten bepaald, zoals het structureel extra aandacht besteden aan de vermindering van ziekteverzuim, maatregelen met betrekking tot klimaatbeheersing en aandacht en het bespreekbaar maken van een te hoge werkdruk.

Arbobeleid

Het ARBO-beleid binnen de HvU is gebaseerd op risico inventarisatie en evaluatie. De HvU heeft het beleidsvoornemen om de algemene brede Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) eens per vijf jaar uit te voeren. Iets later dan gepland, is dat in 2004 opnieuw gebeurd op alle faculteiten. De hogeschool stelt jaarlijks op basis van evaluaties vast welke HvU-brede doelstellingen voor het volgende jaar gelden. Dit wordt vastgelegd in een ARBO jaarplan waarbinnen tevens de doelstellingen omtrent veiligheid een plek krijgen. In het ARBO jaarverslag wordt hierover gerapporteerd.

6

Huisvesting

In totaal heeft de HvU 28.985 m² grond op de Uithof in erfpacht. Daarnaast heeft de HvU 22.069 m² grond in de gemeente Utrecht in eigendom.

De HvU heeft als lange termijn doelstelling het gebouwenbestand in de periode tussen 2002 en 2012 in te krimpen met ongeveer 10% en de kwaliteit van de fysieke onderwijs- en werkomgeving te verbeteren door onder meer huurpanden te vervangen door nieuwbouw en door renovatie, waaronder upgradering van de technische installaties, van de bestaande panden van de hogeschool. In samenspraak met de faculteiten en stafdiensten wordt momenteel onderzoek gedaan naar de bezetting en benutting van ruimtegebruik en naar de kwaliteit van ruimte. Op basis hiervan worden ruimtebehoefte plannen opgesteld om de gewenste functionele aanpassingen van de bestaande gebouwen inzichtelijk te maken om daardoor de beoogde kwaliteitsverbetering geleidelijk te realiseren. Binnen de FG, FEM en FSAO worden momenteel plannen ontwikkeld en uitgevoerd.

In januari 2005 is gestart met de uitbreiding van het gebouw van FSAO, waarvan de oplevering gepland staat voor 2006. In november 2005 zal met de nieuwbouw voor FEO worden begonnen.

Deze uitbreiding en nieuwbouw vinden plaats op de Uithof te Utrecht, waarbij de grond voor 75 jaar in erfpacht van de Universiteit Utrecht is verkregen.

Voor de opleidingen die gehuisvest zijn in Amersfoort heeft de hogeschool tijdelijk ruimte gehuurd. Momenteel zijn plannen in ontwikkeling voor permanente huisvesting van deze opleidingen in Amersfoort.

In onderstaand schema wordt een overzicht gegeven van de feitelijke ruimtecapaciteit, gesplitst in gehuurd en in eigendom.

Plaats	locatie	BVOm ² totaal	FNm ² totaal	eigendom	gehuurd
Utrecht / De Uithof	Padualaan 99	15.000	10.000	ja	
	Padualaan 101	23.268	12.927		ja, van FEHU
	Archimedeslaan 16	22.269	14.846		ja,
	Bolognalaan 101	18.292	12.195	13.867 BVO m ²	4.425 BVO m ² , van SSHO
Utrecht / Centrum	Heidelberglaan	13.837	9.225	ja	
	Kassencomplex	466	311	ja	
	Jenalaan 18	1.262	841	ja	
	Nijenoord 1	20.802	13.868	ja	
	Oudenoord 700	9.678	6.452	ja	
	FC Donderstraat 65	8.808	5.872	ja	
	Oudenoord 370	3.503	2.335		ja
Amersfoort	Oudenoord 340	5.154	3.436		ja
	Oudenoord 330	3.382	2.255		ja
	Hooglandseweg	4.745	3.163		ja
	Berkenweg 7	3.182	2.121		ja
	Berkenweg 11	5.926	3.951		ja
		159.574	103.798		

Het bestuur van de stichtingen Financiering en Exploitatie Huisvesting de Uithof (FEHU) en Stichting Huisvesting Hoger Onderwijs in de Uithof (SHHO) bestaan voor 50% uit vertegenwoordigers van Universiteit Utrecht en voor 50% uit vertegenwoordigers van HvU.

7 Financiën

Het in 2004 gevoerde financieel beleid heeft zich nagenoeg voltrokken binnen de financiële kaders van de geconsolideerde exploitatiebegroting van de hogeschool.

Het exploitatieresultaat bedraagt € 0,7 miljoen. Het resultaat is daarmee € 2,0 miljoen hoger dan begroot. De geconsolideerde exploitatierekening 2004 is als volgt:

	2004		2004		2003	
	Realisatie	%	Begroting	%	Realisatie	%
Normatieve Rijksbijdrage	122.411	58,8	117.280	58,5	120.400	60,0
Rijksbijdrage Huisvesting	16.031	7,7	15.647	7,8	15.641	7,8
Geormerkte Rijksbijdrage	2.615	1,3	2.017	1,0	2.466	1,2
<i>Totaal rijksbijdragen</i>	<i>141.057</i>	<i>67,7</i>	<i>134.944</i>	<i>67,4</i>	<i>138.507</i>	<i>69,0</i>
College, cursus- en examengelden	38.342	18,4	36.358	18,1	35.336	17,6
Werk voor derden	13.352	6,4	15.661	7,8	13.389	6,7
Resultaat uit deelnemingen	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Overige opbrengsten	15.523	7,5	13.374	6,7	13.589	6,8
<i>Totaal baten exclusief financiële baten</i>	<i>208.274</i>	<i>100,0</i>	<i>200.336</i>	<i>100,0</i>	<i>200.822</i>	<i>100,0</i>
Personele lasten	147.647	70,9	141.267	70,5	138.235	68,8
Huisvestingslasten	15.490	7,4	17.384	8,7	14.705	7,3
Beheerslasten	28.331	13,6	29.793	14,9	27.000	13,4
Afschrijvingen	11.405	5,5	11.724	5,9	10.671	5,3
<i>Totaal lasten exclusief financiële lasten</i>	<i>202.873</i>	<i>97,4</i>	<i>200.167</i>	<i>99,9</i>	<i>190.612</i>	<i>94,9</i>
<i>Saldo baten en lasten exclusief financiële baten en lasten</i>	<i>5.401</i>	<i>2,6</i>	<i>169</i>	<i>0,1</i>	<i>10.210</i>	<i>5,1</i>
Totaal financiële baten	1.350	0,6	5	0,0	1.410	0,7
Totaal financiële lasten	1.588	0,8	1.472	0,7	1.296	0,6
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>	<i>-238</i>	<i>-0,1</i>	<i>-1.467</i>	<i>-0,7</i>	<i>114</i>	<i>0,1</i>
<i>Resultaat gewone bedrijfsvoering</i>	<i>5.163</i>	<i>2,5</i>	<i>-1.299</i>	<i>-0,6</i>	<i>10.324</i>	<i>5,1</i>
Buitengewone baten	66	0,0	0	0,0	593	0,3
Buitengewone lasten	4.573	2,2	0	0,0	0	0,0
<i>Resultaat buitengewone bedrijfsvoering</i>	<i>-4.507</i>	<i>-2,2</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>	<i>593</i>	<i>0,3</i>
Totaal resultaat	656	0,3	-1.299	-0,6	10.917	5,4

(Bedragen x € 1.000 // % t.o.v. baten exclusief financiële baten)

Hieronder volgt een beknopte toelichting op de geconsolideerde jaarrekening. Een uitgebreide presentatie hiervan en een toelichting op de verschillende posten worden gegeven in de jaarrekening zelf.

Een belangrijke oorzaak van de hogere inkomsten is gelegen in de toekenning van een hogere (dan begrote) rijksbijdrage ad € 5,1 miljoen. Deze toekenning is vooral ter compensatie van hogere studentenaantallen zoals die achteraf door OCW zijn berekend.

De inkomsten uit werk voor derden zijn licht achtergebleven bij de verwachtingen en blijven op het niveau van 2003.

De personeelslasten zijn hoger uitgevallen dan begroot. Belangrijke factor daarbinnen zijn de kosten voor de inzet van personeel niet in loondienst. Daarbij gaat het enerzijds om inzet die samenhangt met de groei van het aantal studenten en het starten van nieuwe opleidingen, anderzijds gaat het om het opvangen van een tijdelijke capaciteitsvraag en een versnelde invulling van nieuwe functies.

Het positieve exploitatieresultaat uit gewone bedrijfsvoering ad mio € 5,2 is negatief beïnvloed door de additionele vordering van OCW (Cie. Schutte). De toevoeging van mio € 4,5 aan de reeds eerder getroffen voorziening bepaalt volledig het negatieve resultaat uit buitengewone bedrijfsvoering

De totale salariskosten (incl. werkgeverslasten) van het college van bestuur dat in 2004 uit 3 personen bestond, bedragen € 513.000. Daarnaast is er een eenmalige vergoeding van € 500.000 uitgekeerd i.v.m. het beëindigen van het dienstverband van één van de leden. De loon- en salariskosten bestaan uit:

- Bruto salarislsten, met inbegrip van vaste en incidentele toelagen (maandelijkse toelage, gratificatie, prestatiebonus) en uitkeringen (vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, tegemoetkoming premie ziektekosten);
- Overige kosten (werkgeversaandeel pensioenpremie en sociale premies en bijvoorbeeld auto- en representatiekosten, voor zover fiscaal belast);

De financiële positie van de hogeschool is in 2004 nauwelijks gewijzigd. Het eigen vermogen bedraagt € 75,0 miljoen en wordt gevormd door de algemene reserve en de bestemde reserves (€ 20,0 miljoen). De solvabiliteit in ruime zin bedraagt per ultimo 2004 43,0 %, de hogeschool voldoet daarmee aan de gestelde voorwaarden.

Activa	31-12-2004		31-12-2003		Passiva	31-12-2004		31-12-2003	
	€	%	€	%		€	%	€	%
Vaste Activa									
Materiële vaste activa	82.969	47,6	81.072	47,3	Eigen Vermogen	75.089	43,0	74.477	43,5
Financiële vaste activa	3.333	1,9	3.564	2,1					
Totaal vaste activa	86.303	49,5	84.636	49,4	Voorzieningen	18.045	10,3	15.579	9,1
					Langlopende schulden	17.930	10,3	24.623	14,4
					Kortlopende schulden	63.407	36,3	56.728	33,1
					Totaal vreemd vermogen	99.382	57,0	96.931	56,6
Vlottende activa									
Vorraden	392	0,2	456	0,3					
Vorderingen	28.168	16,1	25.858	15,1					
Liquide middelen	59.608	34,2	60.457	35,3					
Totaal vlottende activa	88.169	50,5	86.771	50,6					
Totaal Activa	174.471	100,0	171.408	100,0	Totaal Passiva	174.471	100,0	171.408	100,0

(bedragen x € 1.000 // % t.o.v. balans totaal)

Grondslagen voor de consolidatie

De deelneming Interval B.V. (100%) is in de geconsolideerde jaarrekening van de HvU opgenomen. De onderlinge leveranties en rekening-courantverhoudingen tussen de deelneming en de HvU zijn geëlimineerd. Dit laatste geldt tevens ten aanzien van de onderlinge leveranties en rekening-courantverhoudingen tussen de te onderscheiden faculteiten en diensten van de HvU.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Algemeen

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva gewaardeerd op nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa wordt gewaardeerd op aanschaffingswaarde, vermindert met de toegepaste lineaire afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur, rekeninghoudend met de door het ministerie afgegeven richtlijnen.

Vlottende activa

De voorraden die in een specifieke voorraadadministratie worden geregistreerd, worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele incourantheid.

De vorderingen worden gewaardeerd op nominale waarde, waarbij rekening wordt gehouden met een voorziening voor mogelijke oninbaarheid.

Overlopende projecten worden gewaardeerd tegen de daaraan per balansdatum bestede kosten op basis van uitgaafprijs, vermindert met de hiervoor ontvangen subsidies van derden c.q. ter beschikking gestelde bedragen welke ten laste van de exploitatie zijn gebracht.

Eigen vermogen

Kapitaal betreft het geplaatste en volgestorte aandelenkapitaal, verhoogd met de wettelijke reserve in verband met de minimale storting op aandelen, in de 100% deelneming Interval B.V.

De algemene reserve bestaat uit gecumuleerde exploitatiesaldi (initieel en derde geldstroom) die op grond van de resultaatbestemming op de algemene- of bestemmingsreserve worden gemuteerd.

Voorzieningen

Op de balans worden voorzieningen opgenomen tegen:

- a. verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op de balansdatum onzeker is, maar redelijkerwijs is te schatten;
- b. op de balansdatum bestaande risico's ter zake van bepaalde te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs is te schatten
- c. kosten welke in een volgend boekjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong vindt in het boekjaar of in een voorafgaand boekjaar en de voorziening strekt tot gelijkmatige verdeling van lasten over een aantal boekjaren.

Aanwending van rijksbijdrage voor private activiteiten

Voor een bedrag van € 60.451 is de rijksbijdrage besteed aan de voorfinanciering van de ontwikkeling van de onbekostigde masteropleidingen master of informatics en master of engineering. De inhoud van deze masteropleidingen sluit aan op de vastgestelde onderwijscurricula van bekostigde bacheloropleidingen en ze leveren een belangrijke bijdrage aan de kwaliteitsverhoging van deze opleidingen. De masteropleidingen worden geaccrediteerd.

Om het ondernemerschap te stimuleren is er een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de Europese Commissie, de gemeente Utrecht, de provincie Utrecht en het Technocentrum Utrecht om via het project Centrum Utrecht Bedrijven Expertise (CUBE) jonge ondernemers en net afgestudeerden die willen ondernemen begeleiding en ondersteuning bij het opstarten van hun bedrijf te verlenen.

Daarnaast heeft CUBE als doelstelling het ondernemen dichterbij de student te brengen. De HvU biedt de starters ondersteuning in de vorm van faciliteiten op het gebied van datacommunicatie en stelt hen de kennis en expertise ter beschikking van docenten en lectoren. In 2004 is € 126.320 aan kosten voor het starterscentrum CUBE besteed.

Bijlage 1

Onderwijsaanbod 2004

Bacheloropleidingen

Faculteit Communicatie en Journalistiek

- Communicatiemanagement (voltijd/deeltijd/duaal)
- Journalistiek (voltijd)
- Digitale Communicatie (voltijd/deeltijd)
- Integrated Communication Management (voltijd)

Faculteit Economie en Management

- Accountancy (voltijd/deeltijd/duaal)
- Bedrijfseconomie (voltijd/deeltijd/duaal)
- Bedrijfskundige Informatica (voltijd/deeltijd/duaal)
- Commerciële Economie (voltijd/deeltijd/duaal)
- Facility Management (voltijd/ deeltijd)
- Financial Services Management (voltijd/duaal)
- International Business and Management Studies (voltijd)
- International Business and Languages (voltijd)
- Logistiek en Economie (voltijd/deeltijd/duaal)
- Management, Economie en Recht (voltijd/deeltijd/duaal)
- Small Business & Retail Management (voltijd)

Faculteit Educatieve Opleidingen

Archimedes Lerarenopleiding – leraar voortgezet onderwijs tweedegraads

- Aardrijkskunde (voltijd/deeltijd/duaal)
- Biologie (voltijd/deeltijd/duaal)
- Duits (voltijd/deeltijd/duaal)
- Engels (voltijd/deeltijd/duaal)
- Frans (voltijd/deeltijd/duaal)
- Geschiedenis (voltijd/deeltijd/duaal)
- Gezondheidszorg en welzijn (voltijd/deeltijd/duaal)
- Natuurkunde (voltijd/deeltijd/duaal)
- Nederlands (voltijd/deeltijd/duaal)
- Omgangskunde (voltijd/deeltijd/duaal)
- Scheikunde (voltijd/deeltijd/duaal)
- Spaans (voltijd/deeltijd/duaal)
- Techniek (voltijd/deeltijd/duaal)
- Verpleegkunde (voltijd/deeltijd)
- Wiskunde (voltijd/deeltijd/duaal)

Theo Thijssen Academie

- Lerarenopleiding primair onderwijs (voltijd/deeltijd)

Seminarium voor Orthopedagogiek

- Opleiding leraar speciaal onderwijs (voltijd / deeltijd),voortgezette hbo-opleiding
- Gehoorgestoorde A en B (deeltijd),voortgezette hbo-opleiding
- Opleiding leraar / tolk Nederlandse gebarentaal (voltijd / deeltijd)

Faculteit Gezondheidszorg

- Farmakunde (voltijd)
- Fysiotherapie (voltijd)
- Huidtherapie (voltijd)
- Verpleegkunde (deeltijd)
- Logopedie (voltijd)
- Mondhygiëne (voltijd)
- Oefentherapie Ceaser (voltijd)
- Optometrie (Oogzorg) (voltijd/deeltijd)
- Opleiding kader in de gezondheidszorg (deeltijd)
- Orthoptie (Oogzorg) (voltijd)
- Verpleegkunde (voltijd/deeltijd/duaal)
- Verpleegkundige in de maatschappelijke gezondheidszorg (deeltijd)

Faculteit Natuur en Techniek

- Algemene operationele technologie (voltijd)
- Bedrijfskader (voltijd)
- Bouwkunde (voltijd/duaal)
- Bouwtechnische bedrijfskunde (voltijd/duaal)
- Chemische technologie (voltijd/duaal)
- Chemistry/ chemie (voltijd/deeltijd/duaal)
- Civiele techniek (voltijd/duaal)
- Elektrotechniek (voltijd/deeltijd/duaal)
- Geodesie/ geo-informatica (voltijd/duaal)
- Industriële automatisering (voltijd)
- Informatica (voltijd/deeltijd/duaal)
- Life sciences/ biologie en medisch laboratoriumonderzoek (voltijd/deeltijd/duaal)
- Mechanical engineering/ werktuigbouwkunde (voltijd/duaal)
- Milieukunde (duaal)
- Ruimtelijke ordening en planologie (voltijd)
- Technische bedrijfskunde (voltijd/duaal)
- Technische informatica (voltijd)

Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen

- Culturele en maatschappelijke vorming (voltijd/deeltijd)
- Creatieve therapie (voltijd/deeltijd)
- Hbo rechten (voltijd/deeltijd)
- Integrale veiligheidskunde (voltijd/deeltijd)
- Maatschappelijk werk en dienstverlening (voltijd/deeltijd)
- Personeel & arbeid (voltijd/deeltijd)
- Sociaal juridische dienstverlening (voltijd/deeltijd)
- Sociaal pedagogische hulpverlening (voltijd/deeltijd)

Masteropleidingen

In 2004 werden de volgende geaccrediteerde hbo-masteropleidingen aangeboden door de Hogeschool van Utrecht:

- Advanced nursing practice
- Dovenstudies / leraar Nederlandse gebarentaal
- Ecologische pedagogiek
- Education (aardrijkskunde, biologie, Duits, Engels, Frans, natuurkunde, Nederlands, Spaans en wis- kunde)
- European journalism studies (i.s.m. Cardiff en Arhus)
- International applied communication (i.s.m. Lancashire)
- International communication management (i.s.m. Hebo, Den Haag)
- Physician assistant

Minoren

	<i>deelnemers</i>
<i>Faculteit Communicatie en Journalistiek</i>	
• Communicatie voor managers, coördinatoren en projectleiders	6
• E-publishing	4
• Het ontwerpen en managen van evenementen	29
• Journalistiek	17
• Nieuwe dingen doen	1
<i>Faculteit Economie en Management</i>	
• Consultancy	13
• Filosofie, ethiek en praktijk	2
• International business skills	22
• International Management by Study Abroad	3
• Managementvaardigheden gezondheidszorg en soc. maatsch. Werk	17
• Masterclass Business ICT Alignment	12
• Small Business Skills	21
<i>Faculteit Educatieve Opleidingen</i>	
• Taal en cultuur Nederlandse Gebarentaal (NGT)	15
<i>Faculteit Gezondheidszorg</i>	
• International Health Studies	43
• Schakel naar de Wetenschap	28
<i>Faculteit Natuur en Techniek</i>	
• E-Business	15
• People Planet Profit	4
• Technisch Commercieel Ingenieur	43
<i>Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen</i>	
• Conflicthantering en Mediation	25
• Human Resource Development	5
• In Ontwikkeling, ontwikkelingsgericht leren trainen	23
• Kunst en cultuureducatie	31
• Publiek Projectmanagement	19
• Spelbegeleiding	29

Bijlage 2

Personalia

Raad van Toezicht

J.L.M. Bartelds RA (voorzitter)
Mevr. drs. L.J. Helwig Nazarowa (plaatsvervangend voorzitter)
Prof. dr. H.P.M. Adriaansens
Ir. J.W. Hillege
Mevr. A.M. Vliegenthart

College van Bestuur

Mevr. drs. G.T.C. Bonhof (voorzitter)
Drs. R. Gerritsen
Drs. H. Noordhof

Faculteitsdirecties

Faculteit Communicatie en Journalistiek

Drs. S. Vellenga (voorzitter)
Dr. J. Welmers

Faculteit Economie en Management

Drs. J. van Rossum (voorzitter) tot 1 oktober 2004)
J. Bogerd MBA (voorzitter) vanaf 1 oktober 2004)
Mevr. drs. W.A.M. van der Linden

Faculteit Educatieve Opleidingen

Drs. J.G. Brandsma (directeur)

Faculteit Gezondheidszorg

Mr. H. Drost (voorzitter)
Mevr. drs. A.M. Roestenberg-Sinnige

Faculteit Natuur en Techniek

Ir. R. Blom (voorzitter)
Mevr. drs. E.L. Konigsberger

Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen

Drs. L.N.M. Vroomans (voorzitter) tot 1 september 2004
Mr. W. Rietvelt (voorzitter a.i.) vanaf 1 september 2004
Mevr. C.K. Kamp-Vinckers

Centrale Organisatie

Centraal Bureau

Directeur: mevr. drs. M.J. van Breene

Bureau Planning en Control

Directeur a.i.: drs. J.A. van Tok

Bureau Strategisch Beleid en Implementatie

Directeur: drs. M.F. Kramer

IT-support

Directeur: W.R.F. Nijenhuis

Servicebureau

Directeur: drs. W.A.W. Kuus

Stafafdeling Onderwijs en Onderzoek

Directeur: drs. L.N.M. Vroomans vanaf 1 september 2004

Stafafdeling Marketing en Communicatie

Directeur: drs. C.T. Jansen vanaf 1 december 2004

Stafafdeling Personeel en Organisatie

Directeur: mevr. drs. J. Troost vanaf 1 november 2004

Centrale Medezeggenschapsraad

Personeelsgeleding

Pieter Jan André

Nancy van den Barselaar

Timo ter Berg

Tim Helsloot

Jeroen Heuts

Gert Lijkendijk

Hettie Siemons

Ton Stiekema

Ferdinand van Wijk

Karin Zitzen

Studentengeleding

Per 1-1-2004:

Vincent de Bijl

Erwin Blok

Cees de Groot

Oliver van Loo

Koen van Ramshorst

Marius Schulte Nordholt

Hüseyin Uçar

Koen Vermeulen

Johnny van de Vliert

Per 1-9-2004 (na verkiezingen):

Joyce van Binsbergen

Thijs van de Gouw

Cees de Groot

Maïke Koolhaas

Koen van Ramshorst

Marius Schulte Nordholt

David van Swol

Hüseyin Uçar

Johnny van de Vliert

Marthe van der Wolf

Bijlage 3

Afgestudeerden

Aantal afgestudeerden bij de Hogeschool van Utrecht, uitgesplitst naar de verschillende faculteiten, opleidingsvormen en opleidingsfasen over de jaren 1999 t/m 2003 (vorm, fase).

Faculteit	Vorm	Fase	1999		2000		2001		2002		2003		
			Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
FCJ	Voltijd	Hoofdphase	500	100 %	486	100 %	478	100 %	471	100 %	516	100 %	
			500	92 %	486	96 %	478	94 %	471	88 %	516	89 %	
	Deeltijd	Hoofdphase	13	100 %	4	100 %	6	100 %	19	100 %	23	100 %	
			13	2 %	4	1 %	6	1 %	19	4 %	23	4 %	
	Duaal	Hoofdphase	31	100 %	14	100 %	22	100 %	45	100 %	39	100 %	
			31	6 %	14	3 %	22	4 %	45	8 %	39	7 %	
	(Totaal)			544	11 %	504	9 %	506	10 %	535	10 %	578	11 %
	FEM	Voltijd	Hoofdphase	494	100 %	541	100 %	537	100 %	510	100 %	504	100 %
				494	74 %	541	81 %	537	79 %	510	82 %	504	78 %
Deeltijd		Hoofdphase	118	100 %	77	100 %	120	100 %	81	100 %	85	100 %	
			118	18 %	77	11 %	120	18 %	81	13 %	85	13 %	
Duaal		Hoofdphase	53	100 %	54	100 %	24	100 %	34	100 %	54	100 %	
			53	8 %	54	8 %	24	4 %	34	5 %	54	8 %	
(Totaal)				665	13 %	672	12 %	681	13 %	625	12 %	643	12 %
FEO		Voltijd	Hoofdphase	287	89 %	240	85 %	209	80 %	234	90 %	258	84 %
			Voortgezet	36	11 %	42	15 %	53	20 %	27	10 %	48	16 %
			323	26 %	282	22 %	262	20 %	261	18 %	306	21 %	
	Deeltijd	Hoofdphase	180	20 %	221	22 %	277	26 %	316	26 %	293	26 %	
		Voortgezet	731	80 %	762	78 %	793	74 %	903	74 %	833	74 %	
			911	74 %	983	77 %	1.070	80 %	1.219	82 %	1.126	78 %	
	Duaal	Hoofdphase	0	0 %	8	100 %	9	100 %	6	100 %	4	100 %	
			0	0 %	8	1 %	9	1 %	6	0 %	4	0 %	
	(Totaal)			1.234	24 %	1.273	24 %	1.341	25 %	1.486	28 %	1.436	27 %

Faculteit	Vorm	Fase	1999		2000		2001		2002		2003	
			Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
FG	Voltijd	Hoofdphase	436	100 %	402	100 %	489	100 %	535	100 %	583	100 %
			436	68 %	402	65 %	489	64 %	535	61 %	583	65 %
	Deeltijd	Hoofdphase	208	100 %	214	100 %	244	100 %	290	100 %	267	100 %
			208	32 %	214	35 %	244	32 %	290	33 %	267	30 %
	Duaal	Hoofdphase	0	0 %	0	0 %	32	100 %	45	100 %	52	100 %
			0	0 %	0	0 %	32	4 %	45	5 %	52	6 %
	(Totaal)		644	12 %	616	11 %	765	14 %	870	16 %	902	17 %
	FNT	Voltijd	Hoofdphase	1.403	100 %	1.542	100 %	984	100 %	929	100 %	845
1.403				95 %	1.542	92 %	984	75 %	929	78 %	845	75 %
Deeltijd		Hoofdphase	68	100 %	138	100 %	276	100 %	196	100 %	178	100 %
			68	5 %	138	8 %	276	21 %	196	16 %	178	16 %
Duaal		Hoofdphase	2	100 %	0	0 %	53	100 %	71	100 %	108	100 %
			2	0 %	0	0 %	53	4 %	71	6 %	108	10 %
(Totaal)			1.473	29 %	1.680	31 %	1.313	25 %	1.196	22 %	1.131	21 %
FSAO		Voltijd	Hoofdphase	496	100 %	524	100 %	526	100 %	524	100 %	522
	496			83 %	524	81 %	526	77 %	524	82 %	522	74 %
	Deeltijd	Hoofdphase	102	100 %	126	100 %	155	100 %	114	100 %	179	100 %
			102	17 %	126	19 %	155	23 %	114	18 %	179	26 %
	(Totaal)		598	12 %	650	12 %	681	13 %	638	12 %	701	13 %
	HvU	Voltijd	Hoofdphase	3.616	99 %	3.735	99 %	3.223	98 %	3.203	99 %	3.228
36				1 %	42	1 %	53	2 %	27	1 %	48	1 %
3.652				71 %	3.777	70 %	3.276	62 %	3.230	60 %	3.276	61 %
Deeltijd		Hoofdphase	689	49 %	780	51 %	1078	58 %	1016	53 %	1.025	55 %
			731	51 %	762	49 %	793	42 %	903	47 %	833	45 %
			1.420	28 %	1.542	29 %	1.871	35 %	1.919	36 %	1.858	34 %
Duaal		Hoofdphase	86	100 %	76	100 %	140	100 %	201	100 %	257	100 %
			86	2 %	76	1 %	140	3 %	201	4 %	257	5 %
(Totaal)			5.158		5.395		5.287		5.350		5.391	

Bijlage 4

Verblijfsduur in de propedeutische fase

Gemiddelde verblijfsduur in de propedeutische fase voor studenten die hun propedeusegetuigschrift ontvingen bij de Hogeschool van Utrecht, uitgesplitst naar de verschillende faculteiten, opleidingsvormen en vooropleidingen over de jaren 1999 t/m 2003 (faculteit, vorm, vooropleiding)

Faculteit	Vorm	Vooropl.	1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		
			Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	
FCJ	Voltijd	HAVO	2,19	375	2,16	356	2,03	364	1,94	307	2,07	242	
		VWO	1,66	140	1,61	140	1,68	157	1,66	114	1,76	66	
		MBO	2,51	90	2,38	47	1,89	64	1,85	48	2,02	57	
		Overig	2,21	52	1,94	54	2,38	40	1,97	32	2,22	45	
			2,12	657	2,03	597	1,95	625	1,87	501	2,03	410	
	Deeltijd	HAVO	1,25	8	2,23	13	2,18	11	1,81	16	1,73	15	
		VWO	1,80	5	1,55	11	1,88	16	1,17	6	1,80	5	
		MBO	1,86	7	2,00	8	1,00	8	1,82	11	1,67	3	
		Overig	1,43	7	1,29	7	2,43	7	1,60	10	1,89	9	
			1,56	27	1,82	39	1,88	42	1,67	43	1,78	32	
	Duaal	HAVO	1,58	24	1,93	15	1,96	27	1,77	22	2,47	15	
		VWO	1,27	11	1,50	6	2,33	12	2,00	7	2,00	1	
		MBO	2,25	8	2,82	11	1,92	12	1,40	10	2,18	11	
		Overig	2,00	1	1,25	8	1,71	7	2,00	9	3,00	2	
			1,64	44	1,98	40	2,00	58	1,77	48	2,38	29	
	(Totaal)			2,07	728	2,02	676	1,95	725	1,85	592	2,04	471
	FEM	Voltijd	HAVO	2,17	379	1,93	377	2,02	380	2,14	227	1,95	259
			VWO	1,80	192	1,55	136	1,52	127	1,71	56	1,75	67
			MBO	2,13	165	1,87	159	1,69	160	1,95	104	1,76	148
			Overig	2,13	85	2,25	76	2,19	94	2,06	89	1,87	55
			2,07	821	1,88	748	1,89	761	2,03	476	1,86	529	
Deeltijd		HAVO	1,38	21	1,75	20	1,59	34	1,92	26	2,00	16	
		VWO	1,36	22	1,27	11	1,00	9	1,54	13	2,25	4	
		MBO	1,35	46	1,45	44	1,98	40	1,78	27	1,77	22	
		Overig	1,68	19	1,50	12	1,92	25	1,67	18	2,00	7	
			1,42	108	1,51	87	1,76	108	1,76	84	1,92	49	
Duaal		HAVO	1,62	29	1,72	18	2,17	24	2,40	15	2,09	11	
		VWO	1,38	8	1,58	12	1,63	8	1,90	10	1,80	5	
		MBO	1,73	11	2,15	13	2,10	21	1,67	6	2,20	15	
		Overig	1,67	3	1,67	3	1,33	3	1,60			5	
			1,61	51	1,80	46	2,02	56	2,10	31	2,03	36	
(Totaal)				1,98	980	1,84	881	1,88	925	2,00	591	1,88	614

Faculteit	Vorm	Vooropl.	1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		
			Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	
FEO	Voltijd	HAVO	2,61	128	2,41	158	2,67	135	2,82	144	2,28	161	
		VWO	2,60	25	1,67	12	1,63	38	2,71	28	2,20	15	
		MBO	2,57	35	2,54	41	2,69	32	2,60	48	2,40	25	
		Overig	2,19	42	2,41	29	1,91	43	3,21	24	1,71	35	
			2,53	230	2,40	240	2,38	248	2,80	244	2,20	236	
	Deeltijd	HAVO	2,15	67	1,75	76	1,81	77	2,13	38	2,21	38	
		VWO	1,11	57	1,61	56	1,52	46	2,29	14	2,35	17	
		MBO	1,45	44	1,45	40	1,55	73	2,00	41	1,88	50	
		Overig	1,27	128	1,25	154	1,21	150	1,92	36	2,17	41	
			1,47	296	1,45	326	1,45	346	2,05	129	2,10	146	
	Duaal	HAVO	1,00					1	1,00	2	1,24	17	
		VWO	1,00									5	
		MBO	1,00									6	
		Overig	1,00									2	
			1,00					1	1,00	2	1,13	30	
	(Totaal)			1,93	526	1,85	566	1,84	595	2,53	375	2,09	412
	FG	Voltijd	HAVO	1,85	237	1,84	246	1,86	259	1,95	307	2,09	229
			VWO	1,48	133	1,37	100	1,50	121	1,47	116	1,68	74
			MBO	1,84	83	1,88	76	1,66	82	1,81	93	1,96	93
			Overig	1,97	31	2,17	24	1,88	25	1,75	32	1,78	18
			1,75	484	1,76	446	1,74	487	1,81	548	1,97	414	
Deeltijd		HAVO	1,80	5	1,67	3	1,50	2	2,50	4	1,29	7	
		VWO	2,00	3	1,33	3	1,50	2	1,20	5			
		MBO	2,16	31	2,29	7	2,00	11	2,22	9	2,27	11	
		Overig	1,58	19	2,00	2	1,00	2	2,00	2	2,00	8	
			1,93	58	2,08	12	1,72	18	2,18	17	1,81	31	
Duaal		HAVO	1,00	29	1,27	26	1,10	21	1,22	23	1,00	29	
		VWO	1,00	8	1,00	10	1,00	7	1,00	13	1,00	6	
		MBO	1,00	6	1,20	10	1,20	5	1,00	4	1,00	4	
		Overig	1,67	6	1,00	1	1,80	5	1,50	2			
			1,08	49	1,19	47	1,09	33	1,20	45	1,02	41	
(Totaal)				1,72	591	1,71	505	1,70	538	1,78	610	1,88	486

Faculteit	Vorm	Vooropl.	1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		
			Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	
FNT	Voltijd	HAVO	1,89	374	1,82	422	1,81	403	1,70	364	1,80	297	
		VWO	1,50	163	1,51	201	1,46	162	1,48	109	1,40	82	
		MBO	1,63	294	1,66	294	1,34	333	1,43	315	1,29	254	
		Overig	1,48	62	1,75	95	1,86	66	2,10	42	2,07	30	
			1,71	893	1,71	1012	1,59	964	1,58	830	1,57	663	
	Deeltijd	HAVO	2,60	5	2,44	9	1,91	11	2,42	24	2,50	20	
		VWO	3,17	6	2,00	9	2,22	9	1,91	22	2,09	11	
		MBO	1,81	79	1,67	93	1,65	156	1,47	119	1,63	80	
		Overig	1,29	21	2,13	16	1,69	32	2,19	31	1,91	34	
			1,82	111	1,80	127	1,70	208	1,75	196	1,85	145	
	Duaal	HAVO	2,00			1	1,50			4	1,50	2	
		VWO	1,00							3	1,67	3	
		MBO	1,85			26	1,88	26	1,66	44	1,91	64	
		Overig	2,00			1	1,40	5	1,00	3	2,17	6	
			1,86			28	1,81	31	1,57	54	1,91	75	
	(Totaal)			1,72	1004	1,72	1167	1,62	1203	1,61	1.080	1,64	883
	FSAO	Voltijd	HAVO	1,68	315	1,67	363	1,69	333	1,74	307	1,79	433
			VWO	1,34	90	1,29	72	1,24	78	1,20	76	1,28	80
			MBO	1,77	138	1,79	173	1,85	146	1,99	139	1,88	145
			Overig	1,53	55	1,73	51	1,82	39	1,73	40	1,79	33
			1,64	598	1,67	659	1,68	596	1,73	562	1,75	691	
Deeltijd		HAVO	1,55	29	1,79	19	2,00	22	1,79	19	1,70	53	
		VWO	1,59	17	1,79	14	1,54	26	2,13	8	1,08	26	
		MBO	1,47	34	1,49	35	1,83	53	2,19	16	1,53	83	
		Overig	1,51	35	1,30	40	1,19	42	1,58	33	1,28	60	
			1,52	115	1,51	108	1,62	143	1,82	76	1,45	222	
(Totaal)				1,62	713	1,64	767	1,67	739	1,74	638	1,68	913
HvU		Voltijd	HAVO	2,02	1808	1,93	1922	1,94	1874	1,96	1656	1,95	1621
			VWO	1,62	743	1,50	661	1,51	683	1,57	499	1,58	384
			MBO	1,92	805	1,84	790	1,63	817	1,75	747	1,68	722
			Overig	1,91	327	1,98	329	2,03	307	2,07	259	1,93	216
				1,91	3.683	1,84	3.702	1,80	3.681	1,86	3.161	1,84	2.943
		Deeltijd	HAVO	1,85	135	1,84	140	1,82	157	2,06	127	1,95	149
			VWO	1,40	110	1,62	101	1,59	109	1,86	65	1,69	68
			MBO	1,66	241	1,59	227	1,69	341	1,70	223	1,69	249
			Overig	1,38	229	1,34	231	1,36	258	1,84	130	1,75	159
			1,56	715	1,56	699	1,60	865	1,84	545	1,77	625	
	Duaal	HAVO	1,39	82	1,58	60	1,77	73	1,68	66	1,53	74	
		VWO	1,22	27	1,36	28	1,78	27	1,48	33	1,35	20	
		MBO	1,72	25	1,98	60	1,91	64	1,58	64	1,89	100	
		Overig	1,70	10	1,38	13	1,53	15	1,76	17	1,88	17	
			1,44	144	1,68	161	1,80	179	1,62	180	1,71	211	
	(Totaal)			1,84	4.542	1,79	4.562	1,76	4.725	1,84	3.886	1,82	3.779

Bijlage 5

Totale verblijfsduur

Gemiddelde totale verblijfsduur voor studenten die hun getuigschrift ontvingen bij de Hogeschool van Utrecht, uitgesplitst naar de verschillende faculteiten, opleidingsvormen en fasen over de jaren 1999 t/m 2003 (faculteit, vorm, fase).

Faculteit	Vorm	Fase	1999		2000		2001		2002		2003		
			Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	Jaren	Aantal	
FCJ	Voltijd	Hoofdphase	4,73	500	4,67	486	4,88	478	4,95	471	4,95	516	
			4,73	500	4,67	486	4,88	478	4,95	471	4,95	516	
	Deeltijd	Hoofdphase	5,62	13	4,25	4	4,17	6	4,47	19	5,04	23	
			5,62	13	4,25	4	4,17	6	4,47	19	5,04	23	
	Duaal	Hoofdphase	5,77	31	5,57	14	4,91	22	5,07	45	5,05	39	
			5,77	31	5,57	14	4,91	22	5,07	45	5,05	39	
(Totaal)			4,81	544	4,69	504	4,87	506	4,94	535	4,96	578	
FEM	Voltijd	Hoofdphase	4,46	494	4,52	541	4,45	537	4,49	510	4,78	504	
			4,46	494	4,52	541	4,45	537	4,49	510	4,78	504	
	Deeltijd	Hoofdphase	4,71	118	5,01	77	4,84	120	4,46	81	4,89	85	
			4,71	118	5,01	77	4,84	120	4,46	81	4,89	85	
	Duaal	Hoofdphase	6,02	53	5,46	54	4,92	24	4,59	34	4,46	54	
			6,02	53	5,46	54	4,92	24	4,59	34	4,46	54	
(Totaal)			4,63	665	4,65	672	4,54	681	4,49	625	4,77	643	
FEO	Voltijd	Hoofdphase	4,56	287	4,55	240	4,41	209	4,37	234	4,48	258	
		Voortgezet	1,00	36	1,00	42	1,08	53	1,48	27	1,02	48	
			4,17	323	4,02	282	3,73	262	4,07	261	3,94	306	
	Deeltijd	Hoofdphase	3,59	180	3,35	221	3,39	277	3,69	316	3,56	293	
		Voortgezet	2,29	731	2,40	762	2,42	793	2,34	903	2,43	833	
			2,54	911	2,62	983	2,67	1070	2,69	1219	2,72	1126	
	Duaal	Hoofdphase	1,75		8		1,78	9	2,00	6	3,25	4	
			1,75		8		1,78	9	2,00	6	3,25	4	
	(Totaal)			2,97	1234	2,92	1273	2,87	1341	2,93	1486	2,98	1436

FG												
Voltijd	Hoofdphase		4,25	436	4,35	402	4,10	489	3,95	535	3,89	583
			4,25	436	4,35	402	4,10	489	3,95	535	3,89	583
Deeltijd	Hoofdphase		2,80	208	2,71	214	2,87	244	2,72	290	2,69	267
			2,80	208	2,71	214	2,87	244	2,72	290	2,69	267
Duaal	Hoofdphase		5,31				32	4,96	45	4,40	52	
			5,31				32	4,96	45	4,40	52	
(Totaal)			3,78	644	3,78	616	3,76	765	3,59	870	3,57	902

FNT												
Voltijd	Hoofdphase		3,34	1403	3,28	1542	3,77	984	3,95	929	4,01	845
			3,34	1403	3,28	1542	3,77	984	3,95	929	4,01	845
Deeltijd	Hoofdphase		4,44	68	3,05	138	2,93	276	3,34	196	3,42	178
			4,44	68	3,05	138	2,93	276	3,34	196	3,42	178
Duaal	Hoofdphase		5,00	2	3,26		53	4,24	71	3,89	108	
			5,00	2	3,26		53	4,24	71	3,89	108	
(Totaal)			3,40	1473	3,26	1680	3,57	1313	3,87	1196	3,90	1131

FSAO												
Voltijd	Hoofdphase		4,05	496	4,17	524	4,24	526	4,33	524	4,33	522
			4,05	496	4,17	524	4,24	526	4,33	524	4,33	522
Deeltijd	Hoofdphase		3,82	102	3,84	126	3,90	155	3,97	114	4,11	179
			3,82	102	3,84	126	3,90	155	3,97	114	4,11	179
(Totaal)			4,01	598	4,11	650	4,16	681	4,27	638	4,27	701

HvU													
Voltijd	Hoofdphase		3,99	3616	3,96	3735	4,22	3223	4,28	3203	4,35	3228	
		Voortgezet		1,00	36	1,00	42	1,08	53	1,48	27	1,02	48
				3,96	3652	3,93	3777	4,17	3276	4,25	3230	4,30	3276
Deeltijd	Hoofdphase		3,70	689	3,37	780	3,39	1078	3,45	1016	3,55	1025	
		Voortgezet		2,29	731	2,40	762	2,42	793	2,34	903	2,43	833
				2,97	1420	2,89	1542	2,98	1871	2,93	1919	3,05	1858
Duaal	Hoofdphase		5,91	86	5,09	76	4,18	140	4,58	201	4,28	257	
			5,91	86	5,09	76	4,18	140	4,58	201	4,28	257	
(Totaal)			3,72	5158	3,65	5395	3,75	5287	3,79	5350	3,87	5391	

Bijlage 6

Studierendement

Studiepuntenrendement (R) en het totale aantal studiepunten (T), berekend over het aantal bekostigd ingeschreven studenten (n) bij de Hogeschool van Utrecht, uitgesplitst naar de verschillende faculteiten, opleidingsvormen en fasen over de jaren 1999 t/m 2003 (faculteit, vorm, fase).

Faculteit	Vorm	fase	1999			2000			2001			2002			2003			
			R%	n	T	R%	n	T	R%	n	T	R%	n	T	R%	n	T	
FCJ	Voltijd	Propedeuse	67,0	47242	1680	65,2	43390	1585	66,4	41278	1480	67,5	37692	1330	72,6	36864	1209	
		Hoofdphase	71,5	49642	1653	66,2	46966	1690	69,2	49040	1688	67,5	48782	1721	70,5	45842	1549	
			69,2	96884	3333	65,7	90356	3275	67,9	90318	3168	67,5	86474	3051	71,4	82706	2758	
	Deeltijd	Propedeuse	55,2	1949	84	52,4	2111	96	56,0	2234	95	70,6	2580	87	60,3	1368	54	
		Hoofdphase	31,0	391	30	62,6	1183	45	63,2	1990	75	66,2	3002	108	63,5	3121	117	
			48,9	2340	114	55,6	3294	141	59,2	4224	170	68,2	5582	195	62,5	4489	171	
	Duaal	Propedeuse	72,6	3538	116	64,5	2789	103	75,1	3187	101	69,7	2664	91	69,6	1636	56	
		Hoofdphase	58,6	2337	95	77,4	3350	103	78,4	4214	128	72,1	4545	150	78,5	4549	138	
	(Totaal)			66,3	5875	211	71,0	6139	206	76,9	7401	229	71,2	7209	241	75,9	6185	194
				68,4	105098	3658	65,6	99789	3622	68,0	101943	3567	67,8	99265	3487	71,2	93380	3123
	FEM	Voltijd	Propedeuse	63,7	60871	2274	60,4	57549	2269	63,0	58298	2203	63,0	54990	2079	61,6	54703	2114
			Hoofdphase	72,2	45294	1494	71,5	54839	1825	74,3	58229	1865	68,2	52682	1840	60,3	44432	1755
			67,1	106165	3768	65,4	112388	4094	68,2	116527	4068	65,4	107672	3919	61,0	99135	3869	
Deeltijd		Propedeuse	57,0	7421	310	64,3	8107	300	65,6	9473	344	62,7	7483	284	72,2	6703	221	
		Hoofdphase	53,9	8985	397	69,0	11541	398	69,8	11199	382	65,3	9385	342	74,7	10322	329	
			55,3	16406	707	67,0	19648	698	67,8	20672	726	64,2	16868	626	73,7	17025	550	
Duaal		Propedeuse	70,7	4097	138	56,8	3390	142	62,2	4153	159	57,2	3746	156	64,3	3890	144	
		Hoofdphase	77,3	4804	148	71,2	4189	140	84,4	4503	127	65,4	4256	155	64,1	4924	183	
(Totaal)				74,1	8901	286	64,0	7579	282	72,1	8656	286	61,3	8002	311	64,2	8815	327
				65,7	131472	4761	65,5	139615	5074	68,4	145855	5080	65,0	132542	4856	62,7	124975	4746
FEO		Voltijd	Propedeuse	60,2	26533	1050	60,9	28386	1109	62,2	27653	1058	72,1	34046	1124	57,0	22728	950
			Hoofdphase	80,9	21462	632	76,5	18119	564	75,7	15229	479	80,3	16131	478	67,8	12990	456
	Voortgezet		30,6	90	7	89,5	1730	46	47,6	1200	60	89,4	1164	31	92,0	1971	51	
	Deeltijd	Propedeuse	67,8	48084	1689	66,8	48235	1719	65,7	44082	1597	74,9	51341	1633	61,6	37689	1457	
		Hoofdphase	40,5	9108	536	52,4	10836	492	62,1	13373	513	77,5	25114	772	67,2	14018	497	
		Voortgezet	32,4	8924	655	52,6	12584	570	63,3	14652	551	66,6	14724	526	53,8	19840	878	
	Duaal	Propedeuse	26,0	3663	335	33,4	27141	1937	23,6	30953	3128	32,3	18272	1348	38,1	33453	2092	
		Hoofdphase	33,8	21695	1526	40,1	50561	2999	33,5	58978	4192	52,3	58110	2646	46,2	67311	3467	
		Voortgezet	0,0	0	0	12,4	26	5	71,6	361	12	86,5	1308	36	61,1	4695	183	
	(Totaal)			0,0	0	0	32,8	138	10	71,3	509	17	82,9	1532	44	59,9	4832	192
				51,7	69779	3215	49,8	98934	4728	42,5	103569	5806	61,1	110983	4323	51,1	109832	5116

Faculteit	Vorm	fase	1999			2000			2001			2002			2003			
			R%	n	T	R%	n	T	R%	n	T	R%	n	T	R%	n	T	
FG	Voltijd	Propedeuse Hoofdfase	71,7	29767	988	73,3	31006	1007	74,0	36841	1185	79,7	42061	1257	78,1	45183	1378	
			75,2	40726	1290	74,2	39810	1277	77,9	46161	1410	83,2	50307	1439	84,6	48963	1378	
			73,7	70493	2278	73,8	70816	2284	76,2	83002	2595	81,6	92368	2696	81,3	94146	2756	
	Deeltijd	Propedeuse Hoofdfase	44,3	2328	125	37,8	952	60	41,1	1226	71	53,9	1473	65	71,5	1953	65	
			26,4	7252	655	45,5	6274	328	37,5	13609	864	35,6	5782	387	62,2	7761	297	
			29,2	9580	780	44,3	7226	388	37,8	14835	935	38,2	7255	452	63,9	9714	362	
	Duaal	Propedeuse Hoofdfase	88,2	2482	67	82,4	2216	64	84,2	2050	58	89,5	2367	63	91,6	1963	51	
			80,6	3080	91	71,7	4126	137	73,4	5518	179	72,9	5667	185	67,0	4589	163	
			83,8	5562	158	75,1	6342	201	76,0	7568	237	77,1	8034	248	72,9	6551	214	
	(Totaal)				63,4	85635	3216	69,9	84384	2873	66,6	105404	3767	75,5	107656	3396	78,9	110411
FNT	Voltijd	Propedeuse Hoofdfase	69,4	59829	2054	73,4	65769	2133	74,7	57316	1827	74,9	54622	1736	76,9	54782	1697	
			78,1	84579	2577	78,7	83209	2516	74,8	72893	2320	75,4	72218	2281	78,5	71336	2163	
			74,2	144408	4631	76,3	148978	4649	74,8	130209	4147	75,2	126840	4017	77,8	126118	3860	
	Deeltijd	Propedeuse Hoofdfase	51,1	8977	418	60,2	10036	397	49,0	9959	484	67,8	12394	435	70,8	11870	399	
			55,7	9854	421	70,3	16841	570	59,4	9978	400	74,2	11804	379	73,3	9668	314	
			53,4	18831	839	66,2	26877	967	53,7	19937	884	70,8	24198	814	71,9	21538	713	
	Duaal	Propedeuse Hoofdfase	34,5	232	16	40,2	861	51	30,2	1575	124	49,3	4992	241	70,8	7314	246	
			57,1	72	3	51,1	43	2	77,0	9701	300	64,0	6589	245	69,7	7869	269	
			38,1	304	19	40,6	904	53	63,3	11276	424	56,7	11581	486	70,2	15183	515	
	(Totaal)				70,9	163543	5489	74,2	176759	5669	70,5	161422	5455	72,8	162619	5317	76,2	162839
FSAO	Voltijd	Propedeuse Hoofdfase	70,9	43023	1445	82,3	51381	1487	74,0	44618	1435	76,0	48361	1515	79,7	66391	1984	
			78,9	51127	1543	80,6	53218	1573	85,3	52700	1471	82,7	50238	1446	89,2	41628	1111	
			75,0	94150	2988	81,4	104599	3060	79,7	97318	2906	79,3	98599	2961	83,1	108018	3095	
	Deeltijd	Propedeuse Hoofdfase	62,9	6786	257	77,7	9329	286	71,7	9934	330	67,5	9729	343	85,3	20558	574	
			68,5	11021	383	75,8	15119	475	70,1	14749	501	69,7	14629	500	78,4	11327	344	
			66,2	17807	640	76,5	24448	761	70,7	24683	831	68,8	24358	843	82,7	31885	918	
	(Totaal)				73,5	111957	3628	80,4	129047	3821	77,7	122001	3737	77,0	122957	3804	83,0	139903
HvU	Voltijd	Propedeuse Hoofdfase	67,0	267264	9491	68,9	277481	9590	68,9	266004	9188	71,6	271808	9041	71,6	280651	9332	
			75,9	292829	9189	74,7	296161	9445	75,9	294252	9233	75,2	293652	9296	75,1	265191	8412	
		Voortgezet	30,6	90	7	89,5	1730	46	47,6	1200	60	89,4	1164	31	92,0	1971	51	
			71,4	560183	18687	71,8	575372	19081	72,3	561456	18481	73,4	566625	18368	73,3	547813	17795	
	Deeltijd	Propedeuse Hoofdfase	50,3	36569	1730	60,4	41371	1631	59,9	46199	1837	70,3	58772	1990	74,3	56470	1810	
			43,5	46427	2541	63,4	63542	2386	56,8	66177	2773	63,0	59326	2242	64,8	62039	2279	
		Voortgezet	26,0	3663	335	33,4	27141	1937	23,6	30953	3128	32,3	18272	1348	38,1	33453	2092	
	Duaal	Propedeuse Hoofdfase	44,8	86659	4606	52,8	132054	5954	44,1	143329	7738	58,2	136370	5580	58,5	151962	6181	
			73,1	10349	337	60,5	9282	365	59,4	11326	454	61,2	15077	587	68,3	19498	680	
			72,7	10293	337	72,7	11820	387	77,6	24084	739	68,2	21281	743	69,0	22068	762	
(Totaal)				66,3	667483	23967	67,3	728528	25787	64,3	740194	27412	69,6	739352	25278	69,4	741341	25418

Bijlage 7

Bindend negatief Studie Adviezen (BSA)

Faculteit Communicatie en Journalistiek

Afdeling	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom	Aantal BSA	Percentage	Instroom	Aantal BSA	Percentage
	2002	2003	BSA	2003	2004	BSA
<i>naam</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Communicatie	489	119	24,3 %	345	87	25,2 %
Journalistiek	339	110	32,4 %	342	87	25,4 %
Communicatie-systemen (ADC)	108	46	42,6 %	118	38	32,2 %
Totaal FCJ	936	275	29,4 %	805	212	26,3 %

Faculteit Economie en Management

Afdeling	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom	Aantal BSA	Percentage	Instroom	Aantal BSA	Percentage
	2002	2003	BSA	2003	2004	BSA
<i>naam</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Bachelor of Business Administration	683	188	27,5 %	605	191	31,6 %
Bachelor of Commerce	632	284	44,9 %	521	149	28,6 %
Bachelor of Economics	310	46	14,8 %	227	48	21,1 %
Totaal FEM	1.625	518	31,9 %	1.353	388	28,7 %

Faculteit Educatieve Opleidingen

Afdeling	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom	Aantal BSA	Percentage	Instroom	Aantal BSA	Percentage
	2002	2003	BSA	2003	2004	BSA
<i>naam</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Basis-onderwijs	318	-	-	425	29	6,8 %
Speciaal Onderwijs	1.775	-	-	1.884	-	- %
Voortgezet Onderwijs	904	-	-	970	74	7,6 %
Totaal FEO	2.997	0	0,0 %	3.279	103	3,1 %

Faculteit Educatieve Opleidingen

Afdeling	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom	Aantal BSA	Percentage	Instroom	Aantal BSA	Percentage
	2002	2003	BSA	2003	2004	BSA
<i>naam</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Fysiotherapie	338	19	5,6 %	332	35	10,5 %
Logopedie	63	--	--	76	8	10,5 %
Management Gezondheids- zorg	136	--	--	111	--	--
Mondhygiëne	57	--	--	65	8	12,3 %
Oefentherapie CESAR	74	6	8,1 %	111	15	13,5 %
Opleiders voor de Gezond- heidszorg	97	--	--	71	--	--
Optometrie	52	7	13,5 %	62	--	--
Orthoptie	30	--	--	16	--	--
MGZ	43	--	--	50	--	--
Verpleegkunde	213	9	4,2 %	260	6	2,3 %
Farmakunde	40	--	--	50	3	6,0 %
Huidtherapie	141	28	19,9 %	179	34	19,0 %
Totaal FG	1.284	69	5,4 %	1.383	109	7,9 %

Faculteit Natuur en Techniek

Afdeling	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom	Aantal BSA	Percentage	Instroom	Aantal BSA	Percentage
	2002	2003	BSA	2003	2004	BSA
<i>naam</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Institute Business Engineering	359	41	11,4 %	259	44	17,0 %
Bouwnijverheid	467	38	8,1 %	427	67	15,7 %
Afdeling I3	709	124	17,5 %	744	42	5,6 %
Institute Life Sciences & Chemistry	269	65	24,2 %	237	47	19,8 %
Totaal FNT	1.804	268	14,9 %	1.667	200	12,0 %

Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen

Afdeling	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom	Aantal BSA	Percentage	Instroom	Aantal BSA	Percentage
	2002	2003	BSA	2003	2004	BSA
<i>naam</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>
Domein Social Work	1.013	94	9,3 %	1.075	96	8,9 %
Domein Recht Afd. Personeel en Arbeid	311	66	21,2 %	551	99	18,0 %
Afd. Integrale Veiligheidskunde	206	63	30,6 %	206	43	20,9 %
	105	7	6,7 %	153	3	2,0 %
Totaal FSAO	1.635	230	14,1 %	1.985	241	12,1 %

Faculteit Natuur en Techniek

Afdeling	Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2003			Aantal Bindend Neg. Studie Adviezen 2004		
	Instroom	Aantal BSA	Percentage	Instroom	Aantal BSA	Percentage
	2002	2003	BSA	2003	2004	BSA
<i>naam</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>%</i>
FCJ	936	275	29,4 %	805	212	26,3 %
FEM	1.625	518	31,9 %	1.353	388	28,7 %
FEO	2.997	0	0,0 %	3.279	103	3,1 %
FG	1.284	69	5,4 %	1.383	109	7,9 %
FNT	1.804	268	14,9 %	1.667	200	12,0 %
FSAO	1.635	230	14,1 %	1.985	241	12,1 %
Totaal HvU	10.281	1.360	13,2 %	10.472	1.253	12,0 %

Bijlage 8

Studentenuitwisseling

Aantal studenten naar en van het buitenland, binnen Europa, Socrates/codeprogramma's

Land	Partner	Socrates code	Outgoing	Incoming
Austria	Fachhochschule	A WIEN21		
Austria	FH Wiener Neustadt	A WIENER01	5	4
Austria	FH Wiener Wirtschaft	A WIENER21		3
Austria	FH Technikum kaeuten	A SPITTAL01	1	
Belgium	Ephec Brussels	B BRUXEL82	1	3
Belgium	HEC Liege	B LIEGE40	1	3
Belgium	IHECS Bruxelles	B BRUXEL84		2
Belgium	Hogeschool West-Vlaanderen	B KORTRIJK03		3
Belgium	Hogeschool Antwerpen	B ANTWERP57	1	
Belgium	Hogeschool Gent	B GENT25	1	
Belgium	Iris Hogeschool			2
Belgium	Haute Ecole Robert Schumann	B ARLON09		2
Belgium	Katholieke Hogeschool Leuven	B LEUVEN18		1
Denmark	Danish School of Journalism	DK ARHUS10	8	3
Denmark	Niels Brock Business College	DK KOBENHA32	3	
Estonia	Tartu Ulikool	EE TARTU02	1	
Finland	Humanities Polytechnic	SF KAUNIAI03	2	3
Finland	Helia Helsinki Business Polytechnic	SF HELSINK29	1	
Finland	University of Helsinki	SF HELSINKI01	2	3
Finland	North Karelia Polytechnic	SF JOENSUU09	1	
Finland	Turku Polytechnic	SF TURKU05	1	2
Finland	Jyvaskyla Polytechnic	SF JYVASKI11	1	
Finland	Mikkeli Polytechnic	SF MIKKEL06	1	1
Finland	Tampere Polytechnic	SF TAMPERE03	1	2
France	ESC Troyes	F TROYES07	2	6
France	ESG Paris	F PARIS256	5	9
France	ESPM Lille/Nice	F LILLE15	2	10
France	Université de Lille	F LILLE03	3	
France	ESC Normandie	F-LE-HAVR04	6	6
France	ISC Paris	F PARIS104	4	14
France	Université Paris	F PARIS008	3	1
France	ESDES Lyon	F LYON010	2	1
France	Montpellier Université	F MONTPELO1	3	5
France	ESCEM Tours	F POITIER07		1
France	INSEEC Paris/Lyon	F PARIS244		4
France	Université de Nancy 2	F NANCY02	1	
France	Université de Montpellier II	F MONTPELO2	1	
France	Université d'Anger	F ANGERS01	2	
France	Univesité de Nantes	F NANTES09	2	
Germany	Ludwig-Maximilians Univesitat	D MUNCHE01		2
Germany	Fachhochschule Fulda	D FULDA01		1
Germany	Alice Salomon Fachhochschule	D BERLIN05		1
Germany	Fachhochschule Bremen	D BREMEN04		1
Germany	Padderbom	D PADDERBOO01		4
Germany	FH Coburg	D COBURG01		1
Germany	FH Aalen	D AALEN01	1	
Germany	Universität Trier	D TRIER01	2	

Land	Partner	Socrates code	Outgoing	Incoming
Germany	FH Esslingen	D ESSLING03	1	
Germany	FH Kaiserslautern	D KAISERS02	1	
Germany	Universität Köln	D KÖLN01	3	
Greece	Tech.Ed.Institution of Athens	G ATHINE34	2	1
Hungary	Budapest Business School	HU BUDAPES20	2	
Italy	Milan Cattolica/Placenza	I MILANO01	2	2
Italy	Brescia Università degli Studi	I BRESCIA01		1
Portugal	Universidade do Minho	P BRAGA01	1	
Spain	Universidad del Pais Vasco	E BILBAO01	1	4
Spain	UAB (Autonoma-Barcelona)	E BARCELO02)	4	
Spain	Universidad Cardenal Herrera-CEU	E VALENCIO8	7	1
Spain	Alcala Universidad	E ALCAL-H01	3	6
Spain	San Pablo CEU Universidad	E MADRID21	10	9
Spain	Universidad de Leon	E LEON01	2	4
Spain	Universidad de Zaragoza	E ZARAGOZ01	2	
Spain	Universitat de Barcelona	E BARCELO01	14	19
Spain	Universidad de Navarra	E PAMPLON01	1	
Spain	UAM/El Pais Madrid	E MADRID04	1	
Spain	Universidad de Alicante	E ALICANT01	7	2
Spain	Universidad De Cartagena	E MURCIA04	1	
Spain	Universidad de Valencia	E VALENCIO2	2	
Spain	Universidad de Vigo	E VIGO01	1	
Spain	Universidad de Las Palmas	E LAS-PAL01	3	2
Spain	Universidad de Valladolid	E VALLADO01		2
Spain	Universidad de La Coruna	E LA-CORU01	2	
Sweden	Karlstad University	S KARLSTA01	1	
Sweden	Skövde University	S SKOVDE01	2	2
Sweden	Högskolan i Borås	S BORAS01	1	
Sweden	Karolinska Institutet	S STOCKHO03	1	
Tjech rep.	Masaryk University	CZ BRNO05		7
United Kingdom	Nottingham trent University	UK NOTTING01	1	1
United Kingdom	University of Bradford	UK BRADF01	4	
United Kingdom	University of Central Lancashire	UK PRESTON01	2	
United Kingdom	Leeds Metropolitan University	UK LEEDS02	2	
United Kingdom	Cardiff University	UK CARDIFF01	1	
United Kingdom	Napier University	UK EDINBURG09	1	
United Kingdom	City University London	UK LONDON83	2	
United Kingdom	Hertfordshire Business School	UK HATFIEL01	2	
United Kingdom	Glasgow Caledonian University	UK GLASGOW08	1	
United Kingdom	University of Brighton	UK BRIGHTO02	6	1
United Kingdom	University of Portsmouth	UK PORTSMO01	1	
United Kingdom	Roehampton University	UK LONDON93		2

Aantal studenten naar en van het buitenland binnen Europa, bilateraal

Land	Partner	Outgoing	Incoming
Italy	ESE ROME	7	
Sweden	Bengt Franzon leg. Tandklare	2	
Switzerland	University of Appl. Sc Solothurn	1	3

Aantal studenten naar en van het buitenland buiten Europa

Land	Partner	Outgoing	Incoming
Canada	Carleton University Ottawa	2	2
Canada	Concordia University Montreal	5	
Canada	CA, Ryerson Toronto	2	
Canada	Lethbridge University	14	10
Canada	Malaspina University College	5	1
China	Wuhan Technical University	1	4
China	National Yunlin University	1	
Mexico	Universidad Panamericana	1	
New-Sealand	Victoria University of Wellinton	2	
Russia	Plekhanov		7
Thailand	Assumption University Bangkok	5	
USA	State University New York	2	1
USA	Ohio University	2	2
USA	Knoxville Tennessee	1	2
USA	San Francisco State University		1
USA	Charleston College	5	1
USA	University of Florida	5	
USA	University of Missouri		1

