

CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 3.10.2018

Commissievergadering : FPB 19.09.2018

Agendapunt : Managementrapportage t/m mei 2018

Bijgevoegde stukken : Managementrapportage + bijlagen

Betrokken concerndirectie: FEZ

paraaf: 

Secretaris: Wichman

paraaf: 

Portefeuillehouder: Bult

paraaf: 

1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- o Ter informatie

2. Eerder behandeld in:

Naam gremium: CvB

Datum behandeling: 9 juli 2018 2018

Naam agendapunt: Managementrapportage t/m mei 2018

Conclusie toen:

Kennis te nemen van de ontwikkelingen en waar nodig bespreekpunten te agenderen in de daarvoor geëigende gremia (CvB-D, UCB en RvT).

3. Toelichting/samenvatting:

In deze managementrapportage is de eenheden gevraagd om naast de financiële en personele ontwikkelingen, te rapporteren over de ontwikkelingen ten aanzien van onderwijs en onderzoek.

De managementrapportage is besproken en vastgesteld door het CvB op 9 juli 2018. Hieronder de bespreekpunten en de besluitvorming per onderwerp.

Onderwijs

De ontwikkelingen binnen het Onderwijs blijven positief, al is een kritische kanttekening te plaatsen bij de ontwikkeling van ons bachelor marktaandeel.

Vooraanmeldingen Bachelor:

Voor 1 mei lag de UT boven het landelijk gemiddelde. Op basis van de huidige stand (18.6.2018) lijkt het of de groei in aantal vooraanmeldingen van de UT met 8% onder het landelijk gemiddelde ligt (12%). Enig voorbehoud moet worden gemaakt bij de beoordeling van de actuele cijfers. De stand wordt beïnvloed door het pro-actieve annuleringsbeleid dat de UT voert na 1 mei. Niet in aanmerking komende vooraanmeldingen worden door UT verwijderd. Dit kan betrekking hebben op visa, vooropleiding, etc. Dit pro-actieve beleid wordt niet door alle universiteiten gevoerd. Hierdoor kan niet worden bepaald of UT uiteindelijk boven, onder of op het landelijke gemiddelde zal liggen qua groei van de instroom. Dit kan met de 1cHO cijfers van Q1 2019 worden bepaald.

Eerste voorzichtige conclusies uit de analyse:

- Bèta stijgt voor de gehele Bachelor met 13%, Gamma daalt 4%. De daling Gamma wordt met name veroorzaakt door COM (-19%).
- 16 opleidingen stijgen ten opzichte van vorig jaar, 4 opleidingen dalen.

- Grote en/of opvallende stijgers zijn TCS (+32%), ME (+30%), BIT (+24%), AM (+23%) en ChE (+22%).
- Dalers zijn PSY (-1%), MST (-3%), COM (-19%) en UCT ATLAS (-32%). COM laat de laatste jaren een dalende trendlijn zien. De vernieuwde opleiding MST lag voorgaande maanden achter op het schema van vorig jaar, maar ligt nu vrijwel gelijk t.o.v. 2017.

Vooraanmeldingen Master: Het marktaandeel in de Masters groeit enigszins.

Eerste voorzichtige conclusies uit de analyse:

- Bèta stijgt met 14%, Gamma stijgt exclusief M-EEM 5%.
- Sterke en opvallende stijgers zijn BME (+42%), ME (+47%), PSTS, (+105%) en SPE (+115%). Spatial Engineering zal dit jaar voor het eerst worden aangeboden.
- Sterke en opvallende dalers zijn COM (-20%) en M-GEO (-14%). Bij M-GEO lijkt de kwaliteit van de aanvragen wel hoger. Momenteel ligt het aantal geaccepteerde studenten 5% hoger dan vorig jaar. Mogelijke oorzaak is de verandering van de studieduur van M-GEO: van 18 naar 24 maanden.

Besluit: De opleidingen die dalen in aantal eerstejaars studenten kunnen voor het komende studiejaar nauwelijks nog iets bijsturen. Besloten is de faculteiten te verzoeken om een analyse uit te voeren op oorzaken en passende maatregelen in gang te gaan zetten.

Ontwikkeling niet bekostigde studenten

In de bachelorfase zien we een toenemende populatie, waarbij de verhouding bekostigd/niet-bekostigd min of meer gelijk blijft. Het overgrote deel van de studenten die niet-bekostigd zijn, betreft de groep studenten die haar nominale studiejaren reeds verbruikt heeft.

In de masterfase zien we een toename in het aantal niet-bekostigde studenten; ook hier geldt dat dit voor het merendeel studenten betreft die hun nominale studieduur hebben overschreden. Dit heeft een directe link met de masterrendementen. Het aandeel van de studenten dat hun studie binnen de nominale studieduur afrondt is laag; de meeste studenten slagen er echter wel in om in het jaar daarna te slagen. Overigens is het oplopen van vertraging van de studie binnen de eigen opleiding nog enigszins beïnvloedbaar door de opleiding zelf.

Besluit: Aan faculteiten verzoeken een analyse uit te voeren naar de ontwikkeling van niet-bekostigde studenten en indien nodig passende maatregelen te nemen.

Kwaliteit van het onderwijs: In kwalitatieve zin doet de UT het goed zoals blijkt uit de scores uit de laatste Nederlandse Studenten Enquête (NSE).

Kwaliteitsafspraken: Alle faculteiten zorgen voor draagvlak voor de plannen voor de kwaliteitsafspraken. Binnen elke faculteit worden de opleidingscommissies en de faculteitsraad betrokken bij de planvorming. Opleidingen leveren hierbij nuttige en concrete ideeën voor de verbetering van de onderwijskwaliteit. Faculteitsraden denken mee over opleidingsoverstijgende aspecten. Faculteiten passen verschillende methoden toe om meningen en plannen onder studenten op te halen. Bijvoorbeeld door het organiseren van lunchbijeenkomsten, het afnemen van een enquête of het nauw betrekken van studieverenigingen.

Besluit: de eerste ideeën voor kwaliteitsafspraken worden langzaam bekend; echter het aantal concrete acties welke zijn/ worden uitgevoerd in 2018 lijken momenteel beperkt. Het risico bestaat dat de in 2018 toegekende WSV-middelen niet geheel worden besteed. Aan de faculteiten zal een prognose worden gevraagd met verwachte besteding van de WSV-middelen in 2018 en worden gevraagd afspraken te maken met de FR over niet bestede middelen. Indien de middelen in 2018 niet volledig worden besteed, zal een bestemmingsreserve worden gevormd.

Onderzoek

Onderzoeksprogramma's en –projecten uit 2^e en 3^e geldstroom bronnen blijven onder druk staan. Konden we in de vorige marap nog melden dat het aantal nieuwe projecten licht stijgt, nu zien we een afvlakking van deze stijging. Los van de financiële consequenties heeft dit invloed op de mate van impact (bijv. citatiescores en prijzen & Grants) en overige wetenschappelijke output.

Prijzen en grants:

De UT heeft tot op heden in de Vernieuwingsimpuls 1 VIDJ subsidie verworven (ET), en 1 VICI subsidie (TNW). Ten opzichte van de gemiddelde realisatie van persoonlijke grants in de voorgaande jaren (VIDI: gemiddeld 3, VICI: gemiddeld 1,5) blijft de realisatie nog achter. Voor de VICI mag de UT tussen de 1 en 2 honoreringen per jaar verwachten. Voor de VIDJ ongeveer 4-5. De uitslag van de VENI-ronde is nog niet bekend, deze wordt medio juli verwacht. In de volgende marap kan een meer volledig beeld gepresenteerd worden. De afgelopen periode is door de UT ingezet op een versterking van de ondersteuning bij de aanvragen door de inzet van SBD, verdere ontwikkeling van talent management en het ontwikkelen van een lange termijn visie op persoonlijke grants bij de faculteiten.

Door de European Research Council is 1 Consolidator grant aan de UT toegekend (BMS), en 1 Advanced grant (EWI). De uitslag van de Starting grants is nog niet bekend.

1 Advanced grant is ongeveer gelijk aan het aantal van de voorgaande jaren. Ambitie is om vanaf 2020 jaarlijks 6 Advanced grants te realiseren.

Besluit: Dit onderwerp wordt besproken met de decanen in het CvB-D overleg om te komen tot acties om aantallen prijzen en grants te verhogen.

Omzet Werk voor Derden

In onderstaande tabel zijn de omzetcijfers 2017 (Jaarrekening) afgezet tegen de begroting 2018 en de prognoses 2018.

Faculteit	Begroot 2017	Jaarrekening 2017	Begroot	Prognose	Prognose	verschil
			2018	mrt-18	mei-18	
			A		B	B - A
BMS	12.113	12.726	13.040	13.040	13.834	794
ET	14.102	13.919	16.580	14.395	14.818	-1.762
EWI	14.100	12.930	14.196	12.832	13.795	-401
ITC	5.488	4.205	5.361	4.751	3.813	-1.548
TNW	31.900	26.458	29.600	29.600	30.658	1.058
totaal	77.703	70.238	78.777	74.618	76.918	-1.859
				-5,3%		-2,4%

Uit de tabel is een aantal conclusies af te leiden:

- Faculteiten zijn aan het begin van het jaar voorzichtig in het afgeven van prognoses met betrekking tot de omvang van de omzet en geven een lagere omzet prognose af dan in de begroting is opgenomen. Met uitzondering van ITC hebben alle faculteiten hun prognose in positieve zin naar boven bijgesteld ten opzichte van de voorgaande periode
- Met uitzondering van ITC geven alle faculteiten een hogere prognose af dan gerealiseerd in 2017 en TNW en BMS verwachten voor 2018 zelfs een hogere omzet dan over 2018 begroot.

Besluit: Gezien het feit dat we in de 2^e helft van het lopende boekjaar zitten is naar verwachting in slechts beperkte mate bijsturing mogelijk op 2^e/3^e geldstroom omzet 2018. In de begrotingsbrief is expliciet gevraagd aan de faculteiten om ook de initiatieven van de Instituten mee te nemen in de Jaarplannen. Dit zou potentieel tot een hogere 2^e/3^e geldstroom bij de faculteiten moeten leiden in 2019 en verder. Besloten is om bij de najo bespreking de in het Jaarplan opgenomen ambities ten aanzien van de ontwikkeling van de 2^e/3^e geldstroom expliciet stil te staan bij bijdrage van de Instituten hierin.

Personeel

In de personele fte ontwikkeling is aandacht voor de invulling van de vacatures binnen de functiecategorie UD. Daarnaast wordt ingegaan op de 'flexibele schil', het ziekteverzuim en werkdruk. Tot slot wordt ingegaan op de implementatie van de participatiewet en wordt aandacht besteed aan de nieuwe CAO (zie ook hfdst. 5 Financiën)

De meest opvallende ontwikkelingen in deze MARAP betreffen:

Personele fte ontwikkeling

Zoals in de marap t/m maart reeds is geconstateerd wijkt bij het WP vooral de bezetting van de UD-functie af t.o.v. de begroting als gevolg van niet ingevulde vacatures. De invulling van de UD-posities blijkt lastig te zijn in de huidige arbeidsmarkt. Om toch aan de onderwijsvraag te kunnen voldoen worden de onderwijstaken veelal opgevangen door docenten met een tijdelijke aanstelling. Het risico bestaat dat door deze ontwikkeling de academische functie-pyramide wordt uitgehold, wat doorstroom in de wetenschappelijke carrières mogelijk belemmert. Deze kwestie is nadrukkelijk besproken in het CvB-decanen overleg. De situatie per faculteit blijkt verschillend: Een faculteit geeft aan dat aanstellingen van UD's in de pijplijn zitten en andere faculteit meldt een groot verloop naar elders.

Besluit: Tijdens de bespreking van de Kaderstelling 2019-2023 met de UR is reeds de zorg geuit over de ontwikkeling van het aantal vacatures UD. Aan de UR is toegezegd dat zowel in de MARAP als in de begroting specifieke aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling en de genomen maatregelen. De huidige ontwikkeling van de vacatures/ aantallen UD's geven aanleiding tot een nadere analyse. HR-managers uit faculteiten en de dienst HR worden verzocht deze verdiepende analyse uit te voeren. Daarbij zullen per faculteit de verschillen en de onderliggende oorzaken in kaart worden gebracht. Vervolgens wordt onderzocht waar dit leidt tot problemen en welke acties genomen moeten te worden om de problemen op te lossen. Dit onderwerp zal tevens onderwerp van gesprek zijn tijdens de Najo's.

Verhouding vast : tijdelijk

In de CAO is afgesproken dat werkgevers passende beleidsmaatregelen zullen nemen om het percentage tijdelijke dienstverbanden van 4 jaar of korter in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en docent binnen de sector terug te brengen tot 22% in fte's. Binnen de UT ligt het percentage van de totale tijdelijke aanstellingen op 19,9 % en voldoen we ruim aan de norm.

Ziekteverzuim

Stand van zaken per 31 mei 2018:

- In vergelijking met 2016 is in 2017 en de eerste maanden van 2018 het UT verzuimpercentage licht gestegen met 0,08% tot 3,32%. De langdurige griepgolf zal hier mede debet aan zijn.

Bij de diensten is de daling die zich in 2017 is ingezet vastgehouden (2017 5,32% 2018 5,28%).

Invoering Participatiewet

Het quotumpercentage is voor 2018 vastgesteld op 1,93%. Het quotum voor de UT staat op 76 banen (25,5 uur per baan) die eind 2018 moeten zijn gerealiseerd. Lukt het de UT niet om dit aantal te halen, dan gaat de quotumheffing in werking (k€ 5 per niet gerealiseerde baan). De UT had in eind 2017 11,0 banen gerealiseerd, momenteel is de stand 8,04 baan (door vertrek). Voor de quotumwet mogen de banen van vóór 2013 meetellen, dit zijn er 9. Totaalstand is dus 17,04. Het is nog niet duidelijk of de SROI-banen (uitbesteed werk op de UT) mogen meetellen (het aantal banen van 25,5 uur wordt opgevraagd). Er is een plan in de maak waarin de reeds in gang gezette initiatieven vanuit de organisatie worden meegenomen.

CAO:

Op 1 juni is een onderhandelaarsakkoord bereikt voor de cao. Op 1 juli is dit akkoord definitief geworden. Met de financiële consequenties is rekening gehouden in deze marap.

Financiën

Resultaatsprognose:

Op basis van de gerealiseerde cijfers ultimo mei 2018 en opgestelde prognoses voor het restant van het jaar verwacht de Universiteit Twente over het boekjaar 2018 een negatief resultaat van - M€ 1,5 te realiseren. Dit is M€ 0,6 positiever dan het begrote resultaat van -M€ 2,1. Dit is een verbetering van verwacht resultaat volgens de MARAP maart met M€ 0,8.

In onderstaande tabel is een nadere uitsplitsing weergegeven van het geprognosticeerde resultaat 2018:

Tabel 1: Resultaat uitsplitsing (in M€)

Hoofdkostenplaatsen	Begroot resultaat 2018	Marap maart 2018	Marap mei 2018	Marap augustus 2018	Marap oktober 2018
Faculteiten	-3.131	-3.013	-359	0	0
Diensten	0	-939	-1.104	0	0
Centrale UT Eenheid	1.451	2.016	409	0	0
Deelnemingen	-400	-400	-400	0	0
Totaal	-2.080	-2.336	-1.454	0	0

Hieronder wordt op de belangrijkste afwijkingen in de resultaatprognoses ten opzichte van de Begroting 2018.

Resultaatsontwikkelingen primair proces

De faculteiten prognosticeren een negatief resultaat van M€ 0,4. Dit is M€ 2,8 positiever dan het begrote resultaat (MARAP maart prognose resultaat - M€ 3,0). Grotendeels wordt dit veroorzaakt door de verdeling extra baten collegegelden welke in juni in de begrotingen van de faculteiten zijn verwerkt en waarvan wordt verwacht dat dit (grotendeels) niet in het resterende jaar tot bestedingen zal leiden. Daarnaast is er voor sprake van overige effecten, welke hieronder worden beschreven.

Faculteit **ET** verwacht een klein overschot en heeft hun taakstelling van M€ 0,6 kunnen invullen door de hogere inkomsten collegegelden en lagere personele lasten.

Faculteit **EWI** verwacht naast de extra inkomsten collegegelden positiever uit te komen door een vrijval voorziening wachtgelden (uit 2016) en AIO-verplichtingen (M€ 0,6) en lagere huisvestingslasten door doorschuiven uitbreiding CreaTE naar 2019 (M€ 0,2).

Faculteit **TNW** verwacht M€ 0,1 positiever uit te komen dan begroot, veroorzaakt door lagere personele lasten (M€ 0,5), later invullen van vacatures en lagere overige lasten (M€ 0,5), minder uitgaven leerstoelen en achterblijven van de reis, verblijf- en congreskosten. Het resultaat wordt negatief beïnvloed door extra investeringskosten i.v.m. uitbreiding van practica-faciliteiten.

Faculteit **BMS** verwacht een positiever resultaat van M€ 1,0 door lagere personele lasten inzake STEAM-transitie (M€ 0,9). De taakstelling van M€ 0,6 wordt ingevuld door extra dekkingsbijdrage (M€ 0,3) en afspraken over minder uitgaven (M€ 0,3). Faculteit **ITC** verwacht een lager resultaat (M€ 0,3) door een lagere dekkingsbijdrage.

UCT, Nanolab en Pre-University prognosticeren een resultaat conform begroting.

Diensten

Het totaal verwachte resultaat van de diensten komt M€ 1,1 negatiever uit dan begroot. In de MARAP maart is een prognose resultaat afgegeven van - M€ 0,9), derhalve is de prognose M€ 0,2 negatiever dan eind maart. Dit betreft niet begrote kosten inhuur interim Directeur S&B en extra inzet van S&B beleidsmedewerkers (totaal M€ 0,2).

De diensten C&H, M&C, FEZ, HR, CvB en SU prognosticeren, evenals in de voorgaande MARAP, een resultaat conform begroting.

Centrale Eenheid (CUTE)

Het resultaat van CUTE komt naar verwachting uit op nihil. Dit is M€ 1,0 negatiever dan het begrote resultaat. In de MARAP van maart was dit een geprognoseerd positief resultaat van M€ 0,6. De bijstelling van de prognose CUTE wordt met name veroorzaakt doordat het resultaat van de reserve personele lasten M€ 1,8 negatiever uitvalt door een niet begrote stijging van de pensioenpremie per 1 januari 2018 met 1,4%.

Het geprognoseerde resultaat **HTT** voor 2018 is vooralsnog gelijk aan het begrote resultaat van -M€ 0,4. Dit betreft het resultaat exclusief het resultaat uit minderheidsdeelnemingen.

4. Besluit CvB:

Deze managementrapportage is besproken en vastgesteld in de CvB-vergadering van 9 juli 2018.

GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen) **Eerder in URaad aan de orde geweest?**

X Nee.

Ja, op

Conclusie toen:

Nadere toelichting: (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft)

Managementrapportage t/m mei 2018

Aan: College van Bestuur

Van: FEZ

Kenmerk: CvBUIT 3496

Datum: 7 juli 2018

1. Inleiding

In deze managementrapportage is de eenheden gevraagd om naast de financiële en personele ontwikkelingen, te rapporteren over ontwikkelingen binnen onderwijs en onderzoek. Om de faculteiten en diensten daarbij te faciliteren zijn dashboards met performance indicatoren beschikbaar gesteld (zie bijlage 2 voor het UT-totaal). Ten behoeve van deze marap is door de diensten S&B en M&C een uitgebreide analyse van meerdere aspecten binnen het onderwijs opgesteld. In de marap zelf beperken we ons tot de highlights en/of conclusies uit deze analyse. Met betrekking tot het onderzoek worden de verworven prijzen en grants en de omzet uit onderzoeksprojecten uitgelicht. Tot slot wordt stilgestaan bij een aantal HR-aspecten die actueel zijn en wordt een financiële resultaatsprognose voor 2018 inclusief afwijkingen ten opzichte van de begroting aangegeven.

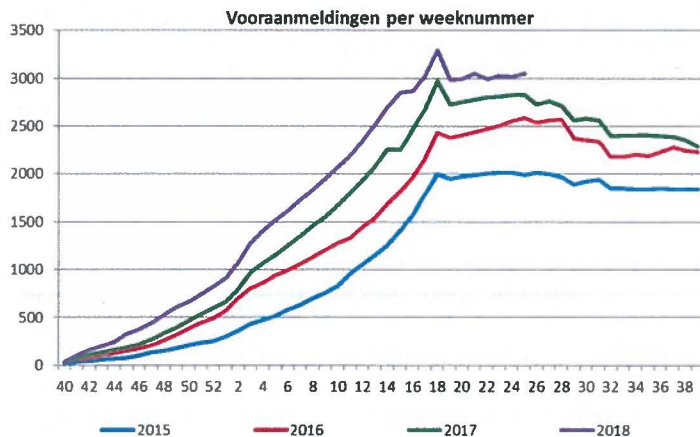
2. Onderwijs

De ontwikkelingen binnen het Onderwijs blijven positief, al is een kritische kanttekening te plaatsen bij de ontwikkeling van ons marktaandeel. Met betrekking tot de bachelorstudenten groeit de UT in aantal, echter de overige universiteiten groeien in totaal meer. Het is noodzaak ons relatieve marktaandeel van bacheloropleidingen in het oog te houden.. Het marktaandeel in de Masters groeit enigszins. In kwalitatieve zin doet de UT het goed zoals blijkt uit de scores uit de laatste Nederlandse Studenten Enquête (NSE) In de volgende paragrafen wordt hier nader op ingegaan.

2.1 Vooraanmeldingen

Vooraanmeldingen Bachelor

Evenals voorgaande jaren laten meerdere opleidingen grote fluctuaties in de instroom zien. De voortekenen voor de overall instroom in de bachelor per september zien er gunstig uit, wat inhoudt dat we ten opzichte van vorig jaar een stijging van de instroom verwachten. Enige terughoudendheid is echter te betrachten bij deze cijfers. De conversie van vooraanmelding naar 'harde' inschrijvingen is pas een feit wanneer de student zijn collegegeld voor het komende studiejaar heeft betaald. Wel zien we door de jaren heen dat de trend van de vooraanmeldingen overeenkomt met die van de Inschrijvingen. Over het algemeen liggen echter het aantal inschrijvingen in absolute zin lager.



Vanaf de start liggen de vooraanmeldingen dit jaar boven voorgaande jaren. De onderbreking in de lijn rond week 15 in 2017 en 2018 komt door de deadline van PSY op 1 april. Na deze deadline worden niet toelaatbare vooraanmeldingen opgeschoond en verwijderd.

Voor 1 mei lag de UT boven het landelijk gemiddelde.

Voor 1 mei lag de UT boven het landelijk gemiddelde. Op basis van de huidige stand (18.6.2018) lijkt het of de groei in aantal vooraanmeldingen van de UT met 8% onder het landelijk gemiddelde ligt (12%). Enig voorbehoud moet worden gemaakt bij de beoordeling van de actuele cijfers. De stand wordt beïnvloed door het pro-actieve annuleringsbeleid dat de UT voert na 1 mei. Niet in aanmerking komende vooraanmeldingen worden door UT verwijderd. Dit kan betrekking hebben op visa, vooropleiding, etc. Dit pro-actieve beleid wordt niet door alle universiteiten gevoerd. Hierdoor kan niet worden bepaald of UT uiteindelijk boven, onder of op het landelijke gemiddelde zal liggen qua groei van de instroom. Dit kan met de 1cHO cijfers van Q1 2019 worden bepaald.

Eerste voorzichtige conclusies uit de analyse:

- De groei van 8% in de bachelor doet zich voor bij alle herkomsten. Nederlandse aanmeldingen groeien 6%, EER 2% en non-EER 36%. De switch naar Engelstalig onderwijs bij ChE en IEM is een van de oorzaken van de groei van internationale vooraanmelders. Bij beide opleidingen daalt echter het absolute aantal NL vooraanmelders. Kanttekening is tevens dat de conversie naar inschrijvingen van de internationale vooraanmelders in het algemeen veel lager ligt dan NL vooraanmelders.
- De groei bij Nederlandstalige opleidingen (+10%) ligt hoger dan Engelstalige opleidingen (+8%). Nederlandse aanmeldingen stijgen gemiddeld meer bij Nederlandstalige opleidingen (+10%) dan bij Engelstalige opleidingen (+5%).
- Bèta stijgt voor de gehele Bachelor met 13%, Gamma daalt 4%. De daling Gamma wordt met name veroorzaakt door COM (-19%). Een vergelijking van de groei van de vooraanmeldingen met Delft en Eindhoven is niet goed mogelijk door wijziging van de administratie aan hun zijde.
- 16 opleidingen stijgen ten opzichte van vorig jaar, 4 opleidingen dalen.
 - o Grote en/of opvallende stijgers zijn TCS (+32%), ME (+30%), BIT (+24%), AM (+23%) en ChE (+22%).
 - o Dalers zijn PSY (-1%), MST (-3%), COM (-19%) en UCT ATLAS (-32%). COM laat de laatste jaren een dalende trendlijn zien. De vernieuwde opleiding MST lag voorgaande maanden achter op het schema van vorig jaar, maar ligt nu vrijwel gelijk t.o.v. 2017. Hoewel ATLAS minder vooraanmelders op dit moment kent, is er op basis van de ingediende aanvragen een gelijke verwachting van de uiteindelijke instroom.

Vooraanmeldingen Master

De instroom in de master wordt gevormd door doorstroom vanuit bachelor en pre-masters en zij-instroom. Ongeveer de helft van de instroom in de masters komt uit doorstroom. Dit verschilt per opleiding. Zo kennen M-EEM en M-GEO vrijwel geen doorstroom vanuit UT bachelor.

De externe (niet UT-bachelors) vooraanmeldingen voor Masteropleidingen liggen 19% hoger dan vorig jaar op dit moment (18-6-2018). Omdat deze cijfers niet de doorstromers laten zien is de werkelijke instroom in de master nog moeilijk in te schatten.

Vorig jaar zat M-EEM nog niet in de cijfers. Exclusief M-EEM is de stijging 13% i.p.v. 19%. 22 opleidingen stijgen, 6 dalen.

Eerste voorzichtige conclusies uit de analyse:

- Bèta stijgt met 14%, Gamma stijgt exclusief M-EEM 5%.
- Sterke en opvallende stijgers zijn BME (+42%), ME (+47%), PSTS, (+105%) en SPE (+115%). Spatial Engineering zal dit jaar voor het eerst worden aangeboden.
- Sterke en opvallende dalers zijn COM (-20%) en M-GEO (-14%). Bij M-GEO lijkt de kwaliteit van de aanvragen wel hoger. Momenteel ligt het aantal geaccepteerde studenten 5% hoger dan vorig jaar. Mogelijke oorzaak is de verandering van de studieduur van M-GEO: van 18 naar 24 maanden.

2.2 Inschrijvingen / Marktaandeel

In het Spring Memorandum 2019-2022 is reeds verwoord dat de UT haar marktaandeel in zowel het bachelor- als het masteronderwijs wil consolideren of vergroten door een toekomstbestendige groei in graden en studenten te realiseren.

Het marktaandeel op basis van de vooraanmeldingen bepalen is moeilijk door het verschillend administreren van alle instellingen. Betrouwbaarder is het daarom om op basis van het 1 cijfer Hoger Onderwijs (1cHO: stand op 1 oktober) de UT te vergelijken met de andere instellingen. Kijken we naar de ontwikkeling van onze studentenpopulatie ten opzichte van de andere HO-instellingen in Nederland, dan zien we in de bacheloropleidingen een daling van het marktaandeel van de UT, bij een stijgende bachelorpopulatie in Nederland.

Ondanks de absolute groei van de instroom aan de UT blijft het noodzakelijk het relatieve marktaandeel in het oog te houden. De druk op het relatieve bachelor marktaandeel wordt met name veroorzaakt door

de afname qua Nederlandse instroom in de niet-technische opleidingen. In de afgelopen jaren zien we een verschuiving naar een meer technisch profiel van de UT in de bachelor (van 40% naar 61% in de HOOP-categorie Techniek. Gedrag & maatschappij van 40% naar 21%).

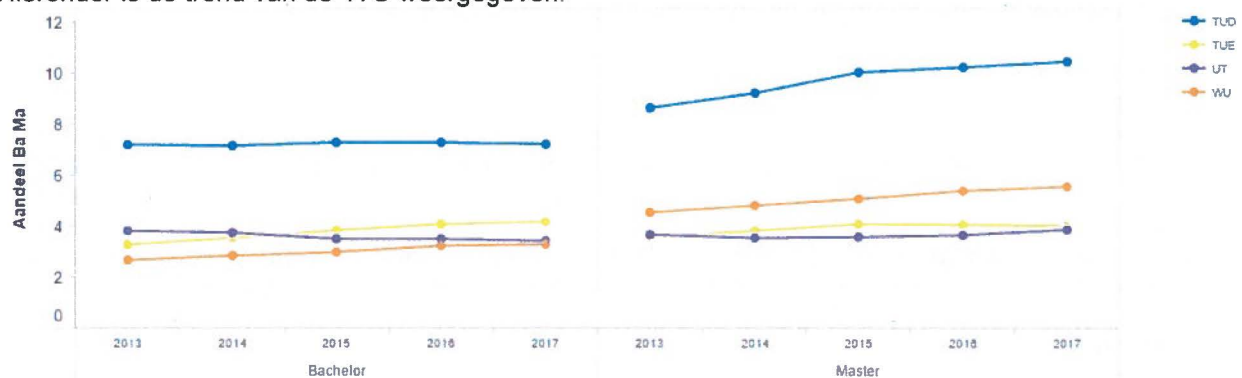
Qua masteropleidingen zien we een stijging van ons marktaandeel bij een stijgende masterpopulatie. In de master stijgen we door een toegenomen belangstelling in Techniek ten opzichte van de rest van Nederland. De UT-masters zitten voor bijna 70% in het bèta domein.

De UT weet hier dus te profiteren van de toegenomen interesse in technische masters. Voor de volledigheid is hieronder het marktaandeel in de bachelor en master voor alle instellingen opgenomen:

	Niveau B/M	Bachelor					Master				
		Aandeel Ba Ma					Aandeel Ba Ma				
	Studiejaar	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
4TU en overig	Instelling (afkorting)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
4TU	TUD	7,18	7,14	7,27	7,27	7,21	8,63	9,21	10,02	10,22	10,45
	TUE	3,26	3,53	3,83	4,07	4,17	3,57	3,81	4,07	4,05	4,01
	UT	3,81	3,73	3,49	3,49	3,42	3,66	3,53	3,57	3,64	3,86
	WU	2,66	2,83	2,97	3,22	3,28	4,53	4,80	5,06	5,38	5,55
NL overig	EUR	8,27	8,55	8,77	8,99	9,32	9,96	9,40	9,37	9,64	9,45
	LEI	9,69	9,92	10,25	10,30	10,30	8,57	8,93	9,25	9,53	9,55
	RU	7,73	7,64	7,56	7,51	7,71	6,93	6,97	6,95	6,97	6,86
	RUG	11,66	11,69	11,50	11,54	11,39	9,67	9,87	9,66	9,47	9,29
	TiU	4,91	4,63	4,90	5,12	5,33	5,35	5,04	4,69	4,61	4,85
	UM	6,30	6,36	6,62	6,60	6,52	5,48	5,39	5,38	5,13	5,14
	UU	12,55	12,40	12,28	12,02	11,63	11,43	11,27	10,93	10,75	10,44
	UVA	12,83	12,56	12,06	11,90	12,03	12,07	11,90	11,56	11,68	11,36
	VU	9,16	9,02	8,51	7,97	7,71	10,15	9,87	9,50	8,92	9,18

Bron: 1cHO

Hieronder is de trend van de 4TU weergegeven:



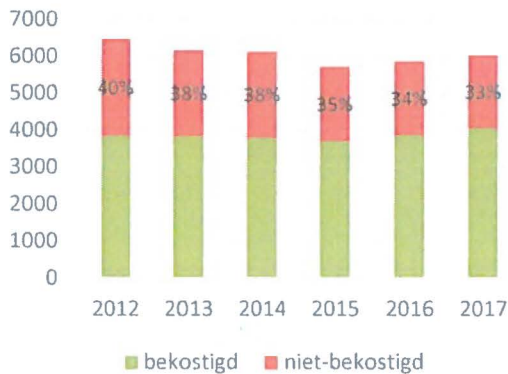
Wanneer we soortgelijke opleidingen binnen de 4TU met elkaar vergelijken dan zien we dat het marktaandeel van de UT binnen 4TU voor wat betreft de bacheloropleidingen onder druk staat. Hoewel de interesse in techniek leidt tot stijgende studentenaantallen in deze bachelor opleidingen weet de UT dus niet evenveel hiervan te profiteren als de andere 3 TU's.

Concluderend uit de 1cHOgegevens: stijging UT is conform het landelijk beeld in techniek en afnemende aantallen in gamma, mede als gevolg van sterkere technische UT-profilering, de demografische factor en afnemende regionale populatie. Dit weet de UT te compenseren door onze instroom elders vandaan te halen. Dit zien we terug in toenemende internationale studentenaantallen. Maatregelen zijn genomen zoals sterkere profilering in het westen van het land, VU-samenwerking en internationale werving.

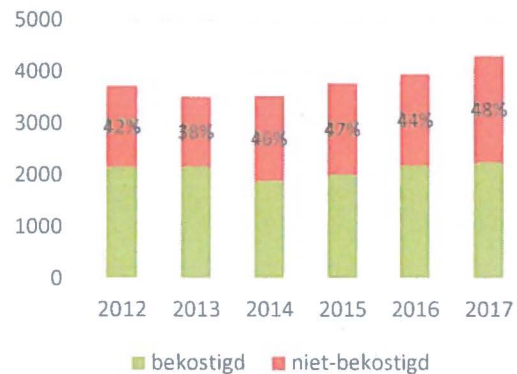
2.3 Ontwikkeling niet-bekostigde studenten

De bekostiging door de Minister van ingeschreven bachelor en master studenten is afhankelijk van een aantal factoren. Niet bekostigd zijn studenten die langer dan nominaal studeren, reeds een graad hebben behaald (nominaal+ 1 jaar) of tweede studie volgen en HBO zij-instromers (niet EER studenten reeds uitgenomen in onderstaande weergaven). Niet bekostigde studenten betalen overigens wel collegegeld. De situatie binnen de UT is in volgende grafieken weergegeven.

Bachelorinschrijvingen



Masterinschrijvingen



In de bachelorfase zien we een toenemende populatie, waarbij de verhouding bekostigd/niet-bekostigd min of meer gelijk blijft. Het overgrote deel van de studenten die niet-bekostigd zijn, betreft de groep studenten die haar nominale studie jaren reeds verbruikt heeft.

In de masterfase zien we een toename in het aantal niet-bekostigde studenten; ook hier geldt dat dit voor het merendeel studenten betreft die hun nominale studieduur hebben overschreden. Dit heeft een directe link met de masterrendementen. Het aandeel van de studenten dat hun studie binnen de nominale studieduur afrondt is laag; de meeste studenten slagen er echter wel in om in het jaar daarna te slagen. Overigens is het oplopen van vertraging van de studie binnen de eigen opleiding nog enigszins beïnvloedbaar door de opleiding zelf.

2.4 Doorstroom / studiesucces studenten

Een uitgebreide analyse van de doorstroom en het studiesucces van bachelor en master studenten leert dat uitval uit/switch van opleidingen conform de verwachting verloopt. De rendementen zijn goed en stijgen nog jaar na jaar. Hieronder de belangrijkste conclusies uit de analyse.

Uitval / switch

Bachelor

De totale uitval en switch in het eerste jaar van de bachelor beweegt zich binnen de verwachte en nagestreefde bandbreedte van resp. 20% en 10% van de studentenpopulatie.

Master

Anders dan in de bachelor vindt de uitval in de master verspreid over de studie jaren plaats. De totale uitval beweegt zich veelal tussen de 8 – 10 %. Dit is in lijn met onze verwachtingen en streefcijfers.

Rendement

Bachelor:

Het bachelor rendement na 4 jaar (nominale studieduur + 1 jaar) vertoont wederom een verbetering ten opzichte van het voorgaande cohort. Het cohort dat instroomde in het studiejaar 2013-2014, het eerste jaar lichte van het nieuwe Twentse Onderwijsmodel, laat dus een hoger rendement zien.

Master:

Zowel de 1- als 2-jarige masters vertonen een gemiddeld rendement (n+1) rond de 70%. Onze 3-jarige master Technical Medicine laat een beduidend hoger rendement zien: rond de 80% van een cohort rond de opleiding binnen de 4 jaar af.

Kijken we naar het slagingspercentage binnen de nominale studieduur, dan zien we beduidend lagere percentages, respectievelijk 12 % (cohort 2015, 1-jarige master), 12% (cohort 2014, 2-jarige master) 15% (cohort 2013, 3-jarige master). Dit heeft zijn weerslag op de ontwikkeling niet bekostigde studenten, zoals hiervoor aangegeven.

Uitstroom / resultaat

Aantal diploma's Ba en Ma (incl. aandeel bekostigd)

Op het moment van deze managementrapportage is nog geen exacte indicatie voor het verwachte aantal diploma's voor het studiejaar 2017-2018 af te geven. Verwachting is dat deze voor de bachelor ongeveer gelijk zal zijn aan vorig jaar op basis van de instroom in 2014-15 en een toegenomen bachelor rendement. Gezien de lagere instroom in het cohort 2015, zal naar verwachting komend studiejaar het aantal bachelor diploma's lager zijn.

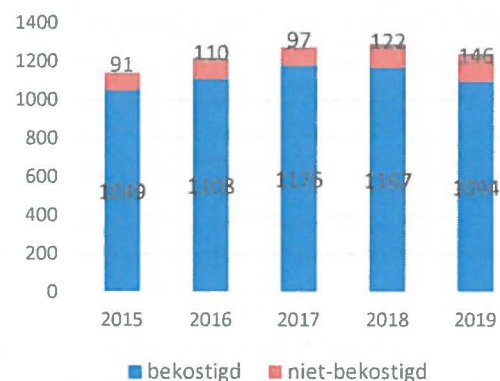
Voor de master is dit lastiger in te schatten, in verband met de verschillende instroommomenten in het jaar. De masterinstroom heeft de afgelopen jaren een groei laten zien. Bij een stabiele ontwikkeling van de rendementen en uitval, is de verwachting dat het aantal masterdiploma's iets boven het niveau van het vorig jaar zal zijn.

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van het aantal diploma's inclusief de bekostiging door de Minister weergegeven. Ter verduidelijking: de diploma's getoond in het jaar 2019, betreffen de diploma's die behaald zijn in het studiejaar 2016-2017. De bekostiging kent een vertraging van 2 jaar. De piek voor 2017 bij de bachelordiploma's heeft betrekking op de ingang van het leenstelsel in september 2015.

Bachelor



Master



Een analyse van de effecten van deze ontwikkelingen ten opzichte van de uitgangspunten in de begroting heeft nog niet plaatsgevonden vanwege het feit dat hier gaat om indicatieve cijfers. Hierop wordt teruggekomen in de eerstvolgende MARAP.

2.5 NSE-score

Onlangs is de NSE-rapportage 2018 ontvangen. Algemeen beeld is dat de waarderingen van studenten stijgen. Aandachtspunt is de kwaliteit van docenten (beheersing Engelse taal, didactische vaardigheden).

De scores op de 3 hoofdvragen (schaal 1 – 5):



- Je studie in het algemeen:
 - o UT scoort 4,10
 - o UT stijgt daarmee van plek 7 naar plek 4 in de ranking van de 13 NL universiteiten
 - o Stijging t.o.v. vorig jaar met 0,02 en stijgt daarmee het meest van alle universiteiten. 11 van de 13 universiteiten dalen op deze vraag
- De algemene sfeer op je opleiding:
 - o UT scoort 4,36
 - o UT blijft op plek 2
 - o Stijging t.o.v. vorig jaar met 0,04 en stijgt daarmee het meest. 9 van de 13 universiteiten dalen op deze vraag.
- Zou je jouw opleiding aanraden aan vrienden, familie of collega's?
 - o UT scoort 4,23
 - o UT stijgt van plek 5 naar plek 3
 - o Stijging t.o.v. vorig jaar met 0,03 en stijgt daarmee het een-na-meest van alle universiteiten. 9 van de 13 universiteiten dalen op deze vraag
 - o Wageningen staat net als vorig jaar op 1 bij deze 3 vragen.

Naast deze drie vragen zijn er nog 15 algemene tevredenheidsoordelen.

- Op alle oordelen scoort de UT hoger dan vorig jaar
- UT scoort op 14 van de 15 oordelen hoger dan het NL gemiddelde
 - o Studiefaciliteiten, Studiebegeleiding en Betrokkenheid bij verbetering van de opleiding zijn de 3 oordelen die het hoogst boven het NL gemiddelde scoren
 - o Docenten scoort als enige onder het NL gemiddelde

2.6 Kwaliteitsafspraken:

Conform het projectplan kwaliteitsafspraken zijn faculteiten in de fase aangekomen waarbij op faculteitsniveau de voorstellen voor verbetering en vernieuwing van het onderwijs worden besproken. Op basis van de inbreng van opleidingen formuleren faculteiten meer generieke plannen voor kwaliteitsafspraken die van toepassing zijn op de gehele faculteit. Uit de plannen die binnen de faculteiten bij opleidingen zijn opgehaald, kan opgemaakt worden dat een aantal thema's instellingsbreed leven, namelijk studiebegeleiding en studiefaciliteiten. Ook komt docentprofessionalisering op verschillende plaatsen terug in de voorlopige plannen die binnen de faculteiten zijn opgehaald. De focus op studiebegeleiding past bij de kleinschaligheid die kenmerkend is voor de Universiteit Twente. De ideeën om te investeren in onderwijsfaciliteiten komen voort uit de behoefte om faciliteiten te hebben die beter aansluiten bij gehanteerde onderwijsvormen en leersituaties, bijvoorbeeld meer faciliteiten voor kleinschalig groepswork. Ook noemen faculteiten dat goede faciliteiten bijdragen aan community vorming.

Alle faculteiten zorgen voor draagvlak voor de plannen voor de kwaliteitsafspraken. Binnen elke faculteit worden de opleidingscommissies en de faculteitsraad betrokken bij de planvorming. Opleidingen leveren hierbij nuttige en concrete ideeën voor de verbetering van de onderwijskwaliteit. Faculteitsraden denken mee over opleidingsoverstijgende aspecten. Faculteiten passen verschillende methoden toe om mening- en en plannen onder studenten op te halen. Bijvoorbeeld door het organiseren van lunchbijeenkomsten, het afnemen van een enquête of het nauw betrekken van studieverenigingen.

Wat betreft de studievoorschotmiddelen voor 2018 is indertijd met de universiteitsraad afgesproken dat faculteitsraden instemmingsrecht hebben op inzet van deze middelen voor kwaliteitsverbetering van onderwijs in 2018. De inspanningen die een faculteit in 2018 pleegt of nog wil plegen, zullen naar verwachting in lijn zijn met het voorgestelde lange termijn plan voor onderwijsverbetering van een faculteit. Verschillende faculteiten gaan op dit moment na hoe de suggesties voor kwaliteitsverbetering, die binnen een faculteit zijn opgehaald, in 2018 al uitgevoerd kunnen worden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het vergroten van onderwijscapaciteit, investeringen in onderwijsfaciliteiten en trainingen voor docenten met een BKO ontheffing. Faculteitsraden zullen uiterlijk in september gevraagd worden om in te stemmen met de plannen voor kwaliteitsafspraken, waaronder de inzet van de studievoorschotmiddelen in 2018.

Nu de plannen van de faculteiten meer vorm krijgen, kan gewerkt gaan worden aan het instellingsbrede plan voor de kwaliteitsafspraken. Hierbij zal besproken worden wat de lange termijn aanpak van de Universiteit Twente zal zijn om op de gemeenschappelijke thema's het onderwijs te verbeteren. 10 juli zullen de portefeuillehouders onderwijs, directeuren bedrijfsvoering en vanuit het CvB de rector en de vicevoorzitter een overleg hebben over de vraag wat gemeenschappelijke thema's voor kwaliteitsafspraken kunnen zijn, mede gezien de input vanuit de faculteiten. Na augustus zal het instellingsbrede plan voor kwaliteitsafspraken uitgewerkt worden zodat de UT dit eind december, na instemming door de universiteitsraad, ter beoordeling kan aanleveren bij de NVAO.

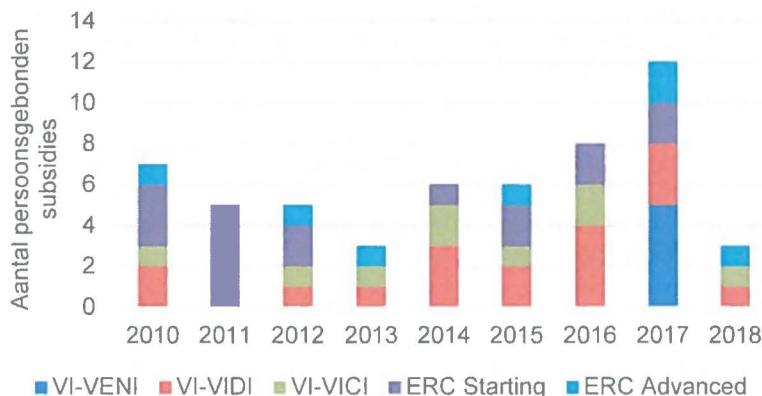
3. Onderzoek

Onderzoeksprogramma's en -projecten uit 2^e en 3^e geldstroom bronnen blijven onder druk staan. Konden we in de vorige marap nog melden dat het aantal nieuwe projecten licht stijgt, nu zien we een afvlakking van deze stijging. Los van de financiële consequenties heeft dit invloed om de mate van impact (bijv. citatiescores en prijzen & Grants) en overige wetenschappelijke output.

3.1 Prijzen en grants

De UT heeft tot op heden in de Vernieuwingsimpuls 1 VIDI subsidie verworven (ET), en 1 VICI subsidie (TNW). Ten opzichte van de gemiddelde realisatie van persoonlijke grants in de voorgaande jaren (VIDI: gemiddeld 3, VICI: gemiddeld 1,5) blijft de realisatie nog achter. Voor de VICI mag de UT tussen de 1 en 2 honoreringen per jaar verwachten. Voor de VIDI ongeveer 4-5. De uitslag van de VENI-ronde is nog niet bekend, deze wordt medio juli verwacht. In de volgende marap kan een meer volledig beeld gepresenteerd worden. De afgelopen periode is door de UT ingezet op een versterking van de ondersteuning bij de aanvragen door de inzet van SBD, verdere ontwikkeling van talent management en het ontwikkelen van een lange termijn visie op persoonlijke grants bij de faculteiten.

Door de European Research Council is 1 Consolidator grant aan de UT toegekend (BMS), en 1 Advanced grant (EWI). De uitslag van de Starting grants is nog niet bekend.
 1 Advanced grant is ongeveer gelijk aan het aantal van de voorgaande jaren. Ambitie is om vanaf 2020 jaarlijks 6 Advanced Grants te realiseren.



3.2 Omzet Werk voor Derden

In onderstaande tabel zijn de omzetcijfers 2017 (Jaarrekening) afgezet tegen de begroting 2018 en de prognoses 2018.

Uit de tabel is een aantal conclusies af te leiden:

- Faculteiten zijn aan het begin van het jaar voorzichtig in het afgeven van prognoses met betrekking tot de omvang van de omzet. Met uitzondering van ITC hebben alle faculteiten in de mei rapportage hun prognose in positieve zin naar boven bijgesteld ten opzichte van de voorgaande periode.
- Met uitzondering van ITC geven alle faculteiten een hogere prognose af dan gerealiseerd in 2017 en TNW en BMS verwachten voor 2018 zelfs een hogere omzet dan over 2018 begroot.

ET en ITC geven een fors lagere prognose af dan begroot (resp. -11% en -29%). ET geeft aan dat de ambitie, die in de begroting tot uiting is gebracht, te hoog is gebleken. Met name is geconstateerd dat vacatures later worden ingevuld (bijv. TT) en dat daardoor minder snel dan gedacht de projectenportefeuille aan wordt gevuld. Opvallend is dat ITC nu een fors lagere prognose van de omzet afgeeft dan in maart. ITC licht toe dat in maart het al wel duidelijk dat het bij de begroting 2018 ingeschatte niveau niet gehaald zou worden als gevolg van verhoogde de inzet op de transitie naar een tweejarige master M-Geo en de master Spatial Engineering. Een afwaardering, qua omzet, naar het niveau van de jaarrekening 2017 leek op dat moment nog opportuun. Bij de nadere analyse ten behoeve van deze marap bleek de eerdere inschatting nog te ambitieus en is de omzet naar beneden bijgesteld.

Tabel: Omzet WvD: begroot vs. Prognoses vs. Jaarrekening (2017)

Faculteit	Begroot 2017	Jaarrekening 2017	Begroot	Prognose	Prognose	verschil B - A
			2018 A	mrt-18	mei-18 B	
BMS	12.113	12.726	13.040	13.040	13.834	794
ET	14.102	13.919	16.580	14.395	14.818	-1.762
EWI	14.100	12.930	14.196	12.832	13.795	-401
ITC	5.488	4.205	5.361	4.751	3.813	-1.548
TNW	31.900	26.458	29.600	29.600	30.658	1.058
totaal	77.703	70.238	78.777	74.618	76.918	-1.859
				-5,3%		-2,4%

3.3 Projecten "in de Pijlijn"

De pijplijn bestaat uit 2 belangrijke delen:

1. van projectaanvraag tot ontvangst subsidiebeschikking respectievelijk, afwijzing van de aanvraag.
2. Het registreren van de ontvangen subsidiebeschikking in de projectenadministratie.

Het eerste deel van de pijplijn hebben wij binnen de UT niet inzichtelijk. Het doen van een projectaanvraag wordt op dit moment nog niet vastgelegd in systemen. Om goed het lerende vermogen ten aanzien

van projectrealisatie te organiseren, is inzicht in scoringskansen van groot belang. Uit ervaringen is bekend dat slechts 15-20% van de aanvragen leidt tot een gehonoreerd project. Inzicht in de oorzaken van deze relatief lage scoringskansen is noodzakelijk om daarop gericht te kunnen anticiperen. De verwachting is dat de implementatie (rond de zomer 2018) van de voorcalculatie module in de projectenadministratie hier uitkomst kan bieden. Al zal eerst nieuwe data in dit systeem moeten worden ingevoerd. De mate waarin de organisatie van deze vastlegging succesvol zal zijn is afhankelijk van de welwillendheid van de individuele wetenschapper/projectaanvrager om de gegevens van de projectaanvraag vast te leggen. De wijze waarop deze organisatie verder vorm zou moeten krijgen is een verantwoordelijkheid van het faculteitsbestuur.

Met betrekking tot het tweede deel van de pijplijn, het opvoeren van nieuwe, gehonoreerde projecten in de administratie, konden we in de marap t/m maart nog melden dat een voorzichtige stijging van het aantal nieuwe projecten eind 2017/begin 2018 te zien was, inmiddels lijkt deze stijgende lijn af te vlakken. Aandacht voor acquisitie van projecten blijft noodzakelijk.

4. Personeel en Organisatie

In de personele fte ontwikkeling is aandacht voor de invulling van de vacatures binnen de functiecategorie UD. Daarnaast wordt ingegaan op de 'flexibele schil', het ziekteverzuim en werkdruk. Tot slot wordt ingegaan op de implementatie van de participatiewet en wordt aandacht besteed aan de nieuwe CAO (zie ook hfdst. 5 Financiën).

4.1 Personele fte ontwikkeling

Onderstaande tabel toont de bezetting per rangcategorie op UT-niveau op 31/05/2018 ten opzichte van de begroting 2018. Zoals in de marap t/m maart reeds is geconstateerd wijkt bij het WP vooral de bezetting van de UD-functie af t.o.v. de begroting als gevolg van niet ingevulde vacatures. De invulling van de UD-posities blijkt lastig te zijn in de huidige arbeidsmarkt. Om toch aan de onderwijsvraag te kunnen voldoen worden de onderwijstaken veelal opgevangen door docenten met een tijdelijke aanstelling. Het risico bestaat dat door deze ontwikkeling de academische functie-pyramide wordt uitgehold, wat doorstroom in de wetenschappelijke carrières mogelijk belemmert. Deze kwestie is nadrukkelijk besproken in het CvB-decanen overleg. De situatie per faculteit blijkt verschillend: Een faculteit geeft aan dat aanstellingen van UD's in de pijplijn zitten en andere faculteit meldt een groot verloop naar elders.

Binnenkort wordt door de HR-managers binnen de faculteiten en de dienst HR een verdiepende analyse gemaakt. Daarbij zal per faculteit de verschillen en de onderliggende oorzaken nader in kaart worden gebracht. Vervolgens zal worden onderzocht waar dit leidt tot problemen en welke acties genomen dienen te worden om de problemen op te lossen.

Zoals in de voorgaande rapportage is aangegeven is op dit moment een relatief klein verschil tussen de begrote omvang en werkelijke omvang promovendi. Dit is een gevolg van een meer voorzichtige en reële begroting van de faculteiten. De omvang van de promovendi is gerelateerd aan de successen m.b.t. het binnenhalen van de 2^e en 3^e geldstroom projecten. In de vorige management rapportage is aangegeven dat het aantal projecten weer voorzichtig toeneemt. In deze management rapportage zien we echter dat de stijgende lijn weer afvlakt. Traditioneel is er een hogere (vervangings-)instroom van aio's in de maanden augustus t/m oktober, een lichte toename is dus nog te verwachten.

Tabel: personele fte ontwikkeling

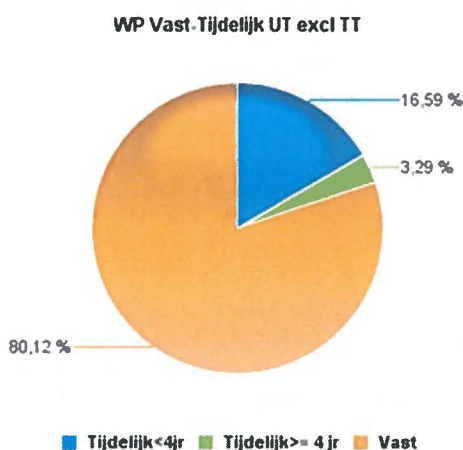
	Begroting 2018	Apr	Mei	gem. bezet.	verschil begrot.
WP Management	22,2	20,0	18,4	20,1	-8,9%
Hoogleraar	139,7	140,9	139,0	139,4	-0,5%
UHD	140,8	142,3	142,2	143,3	1,0%
UD	311,8	271,5	271,2	274,6	-13,0%
Docent	110,9	121,2	121,1	121,0	9,2%
Onderzoeker	250,3	257,9	255,1	261,8	1,9%
Promovendus/TWAIO	689,9	643,9	620,4	631,9	-10,1%
Niet ingedeeld WP	0	0,8	0,8	0,8	100,0%
Totaal WP	1663,6	1598,5	1568,2	1592,8	-5,7%
Schaal 13-18 / CvB leden	59,8	57,9	58,0	58,2	-3,0%
Schaal 11-12	227,2	220,5	214,6	224,0	-5,5%
Schaal 5-10	812,8	796,7	767,1	800,9	-5,6%
Schaal 1-4	39,8	46,9	45,5	47,9	14,4%

Niet ingedeeld OBP	1,0	2,3	1,5	1,8	54,1%
Totaal OBP	1140,6	1124,3	1086,8	1132,9	-4,7%
Overig	0,4	2,8	1,8	2,6	327%
Totaal UT	2804,6	2725,6	2656,8	2728,3	-5,3%

Bron: HR via af-boeking (PPST)

4.2 Verhouding Vast-Tijdelijk

De verhouding vast-tijdelijk geeft een beeld van de flexibiliteit van de organisatie. Er is op dit moment nog geen KPI m.b.t. de 'Flexibele Schil' vastgesteld. In de CAO is afgesproken dat werkgevers passende beleidsmaatregelen zullen nemen om het percentage tijdelijke dienstverbanden van 4 jaar of korter in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en docent binnen de sector terug te brengen tot 22% in fte's. Binnen de UT ligt het percentage van de totale tijdelijke aanstellingen op 19,9 % en voldoen we ruim aan de norm.



Tabel: Verhouding Vast-Tijdelijk per functiegroep

Gender in Persons	Vast	Tijdelijk	% Tijdelijk
WP Management	16,8	3,2	16%
Hoogleraar	134,4	4,5	3%
Universitair hoofddocent	140,6	1,5	1%
Universitair docent	163,7	89,0	33%
Onderzoeker	31,0	231,1	88%
Docent	74,7	49,8	40%
Promovendus		591,9	100%
Ontwerper in Opleiding		35,6	100%
Niet ingedeeld WP		0,8	100%
Totaal WP	581,3	1007,5	63,4%
Onderwijs- en Onderzoek ondersteuning	207,6	42,2	17%
Adm. en secr. Ondersteuning	249,8	21,3	8%
Arbo en Milieu	8,4		0%
Facilitaire Zaken	79,4	10,0	11%
ICT	119,1	7,5	6%
Management en Bestuur ondersteuning	166,1	22,9	12%
Personeel en Organisatie	30,9	4,2	12%
PR, Voorlichting en Communicatie	42,6	17,2	27%
Studentgerichte Ondersteuning	70,7	20,1	22%
Zeldzame functies	4,3		0%
Overig	3,3	6,0	64%
Totaal OBP	982,1	151,5	13%
Totaal	1563,4	1159,0	43%

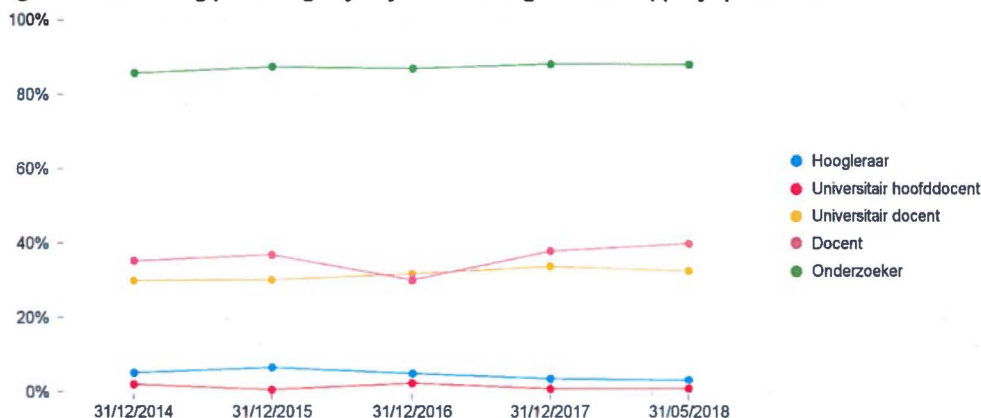
Bron: ORACLE HR

De wijziging in de nieuwe CAO geeft mogelijkheden naast de UD-ers ook de docenten meerjarige (5-6 jaar) contracten aan te bieden. De UD-ers met een tijdelijk contract zitten veelal in een Tenure Track met als doelstelling door te groeien naar UHD en uiteindelijk Hoogleraar met een vast contract. M.b.t. het onderzoek is de Universiteit Twente grotendeels afhankelijk van het binnenhalen van 2^e & 3^e geldstroom projecten. Promovendi en onderzoekers worden per definitie tijdelijk aangesteld op projecten vandaar de hoge percentages tijdelijke aanstellingen.

Voor het ondersteunende personeel is er een lichte groei van het percentage tijdelijke aanstellingen t.o.v. 2016 (11% naar 13% van de totale tijdelijke bezetting). Een analyse van deze daling wordt door HR nog uitgevoerd.

Na een afname in 2016 is het percentage tijdelijke dienstverbanden in 2017 en begin 2018 voor docenten toegenomen. Dit heeft mede te maken met het moeilijk kunnen invullen van UD-posities zoals eerder is vermeld.

Figuur: Ontwikkeling percentage tijdelijke aanstelling wetenschappelijk personeel



4.3 Duurzame inzetbaarheid

Eén van de aspecten van duurzame en optimale inzetbaarheid is een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Andere aspecten zijn gezondheidsbeleid en beleid op gebied van diversiteit en inclusiviteit. Deze zomer wordt gewerkt aan een heldere definitie en een kapstok voor beleid en praktijk.

Leeftijd

In leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt rekening gehouden met de dynamiek van de verschillende levensfasen en de daaraan gekoppelde behoeften en mogelijkheden van de medewerkers. Daarbij is ook relevant te kijken hoe de kennis en capaciteiten optimaal benut kunnen blijven voor de UT.

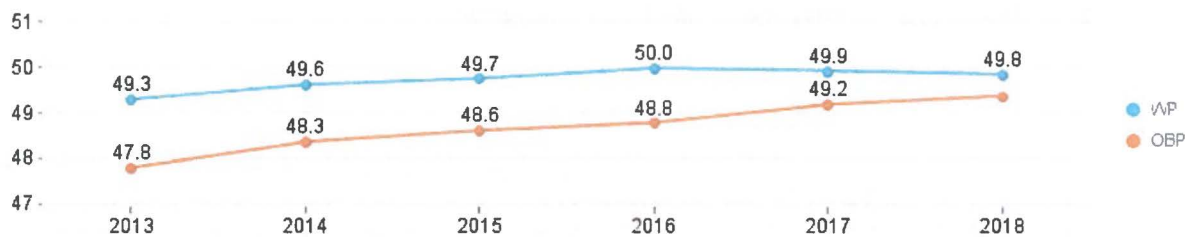
Leeftijdsbewust personeelsbeleid draagt bij aan de organisatiedoelstellingen, bijvoorbeeld in relatie tot verzuim, arbeidsmarktprofilering en een evenwichtige opbouw als het gaat om inclusieve teams die beter kunnen presteren. Dit vormt ook een onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Dit vraagt t.z.t. verdiepende analyses op doelgroepen en onderzoek naar correlaties met determinanten.

Leeftijdsopbouw medewerkers met een vaste aanstelling

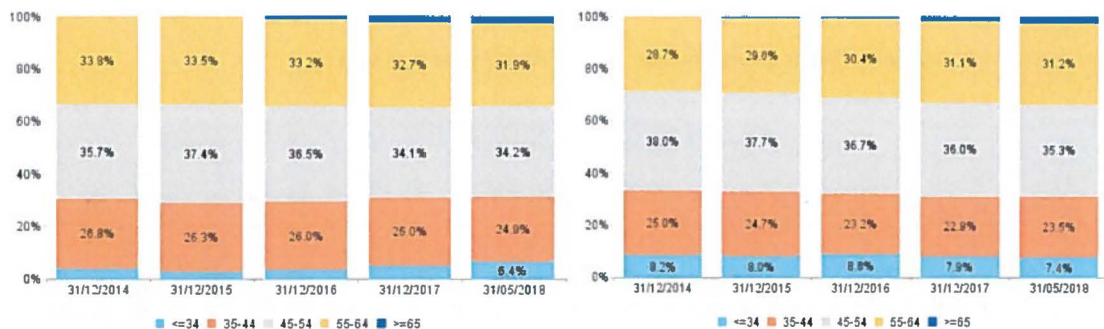
Een jonge organisatie is veelal aantrekkelijk voor jongere medewerkers. De ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het wetenschappelijk personeel en de gemiddelde leeftijd ontwikkelt zich m.b.t. die doelstelling positief. Door natuurlijk verloop is de gemiddelde leeftijd van het WP in de afgelopen jaren iets gedaald. De verdeling per leeftijds categorie is globaal gezien weinig veranderd in de afgelopen jaren op een lichte groei van de jongste categorie (<34 jaar) na.

Het OBP wordt steeds 'ouder' en indien deze trend zich voorzet zal in 2019 de gemiddelde leeftijd van het WP worden gepasseerd. Het OBP is veelal meer 'honkvast' waardoor de gemiddelde leeftijd toeneemt. Met een relatief grote groep medewerkers van boven de 55 jaar zal in de komende jaren mogelijk wel verandering komen in de samenstelling van het OBP door middel van natuurlijk verloop (pensioen/vitaliteitspact).

Figuur: Ontwikkeling gemiddelde leeftijd



Bron: ORACLE HR



Figuur: Leeftijdopbouw WP

Bron: ORACLE HR

Figuur: Leeftijdopbouw OBP

Bron: ORACLE HR

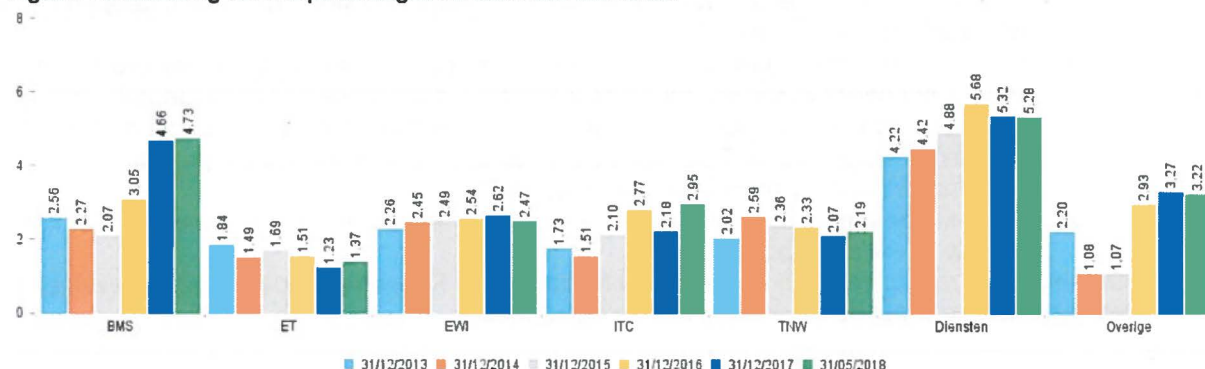
4.4 Verzuim

Verzuim is een complex fenomeen. Verzuimpercentages bieden slechts inzage in ziekmeldingen en niet in andere verschijnselen die mogelijk een relatie hebben met (gepercipieerde) gezondheid, zoals (een toename in) thuiswerk, terugtrekkingsgedrag (wel op de werkvloer aanwezig, maar minder productief), conflicten op het werk en vertrekpercentages. De onderstaande weergaves bieden een inzicht in verzuim a.g.v. ziekmeldingen (exclusief zwangerschappen). Onderzoek laat zien dat bijvoorbeeld geslacht, leeftijd en salarisniveaus een relatie met ziekteverzuim hebben.

Stand van zaken per 31 mei 2018:

- In vergelijking met 2016 is in 2017 en de eerste maanden van 2018 het UT verzuimpercentage licht gestegen met 0,08% tot 3,32%. De langdurige griepgolf zal hier mede debet aan zijn.
- Bij de diensten is de daling die zich in 2017 is ingezet vastgehouden (2017 5,32% 2018 5,28%).

Figuur: Ontwikkeling verzuimpercentages verdeelt naar eenheden



Bron: ORACLE HR

- UT breed tekent zich vanaf medio 2017 een daling van het langdurig verzuim af. Het langdurig verzuim bij het OBP is aan het dalen en het langdurig verzuim bij het WP is aan het stijgen.

Figuur: ontwikkeling verzuimcijfer WP verdeeld naar type verzuim



Bron: ORACLE HR **Figuur: ontwikkeling verzuimcijfer OBP verdeeld naar type verzuim**



Bron: ORACLE HR

Gezien de complexiteit van de materie zal na de zomervakantie door HR in samenwerking met de Arbo Unie een verdiepende analyse worden uitgevoerd om de cijfers beter te kunnen interpreteren en gericht te vertalen naar (toekomstige) maatregelen en/of acties.

4.5 Werkdruk

Het plan van aanpak werkdruk beheersing is vastgesteld in CvB en heeft instemming van de UR en LO(OPUT) gekregen.

- Iedere faculteit en dienst heeft een actieplan gemaakt in afstemming met de lokale medezeggenschap. Na afronding met de faculteits- en dienstleden wordt door de taskforce een analyse gemaakt. Er wordt bekeken op welke wijze de lokale aandacht verder vorm en inhoud kan krijgen.
- De komende themamaand (september-oktober 2018) staat in het teken van de wijze waarop de rol van de leidinggevende beter benut kan worden bij de beheersing van werkdruk. De themamaand kent een nieuwe opzet. Met een gastlezing wordt de maand geopend en er komen rondetafelgesprekken met CvB.
- Er is een verkenning geweest over de opzet van een uitvoeringstoets (het expliciteren van de impact van beleidsbeslissingen op de werkdruk), daar zal de komende periode verdere uitwerking op plaats vinden en hierover zal ook gesproken worden in de themamaand.
- De taskforce heeft i.s.m. TGS een eerste verkenning gemaakt op aanpak van werkdrukbeheersing binnen de doelgroep PhD's.
- In het kader van meten wordt in juli een kick-off met een experts gepland voor het komende medewerkers onderzoek.

De eenheden rapporteren ook in hun eigen Management Rapportages over de initiatieven binnen de eenheid. HR bewaakt de activiteiten binnen de eenheden.

4.6 Invoering Participatiewet

Het quotumpercentage is voor 2018 vastgesteld op 1,93%. Dit percentage wordt jaarlijks verhoogd volgens een formule om het uiteindelijk afgesproken aantal banen in Nederland te bereiken. Het quotum voor de UT staat op 76 banen (25,5 uur per baan) die eind 2018 moeten zijn gerealiseerd. Lukt het de UT niet om dit aantal te halen, dan gaat de quotumheffing in werking (k€ 5 per niet gerealiseerde baan). De UT had in eind 2017 11,0 banen gerealiseerd, momenteel is de stand 8,04 baan (door vertrek). Voor de quotumwet mogen de banen van vóór 2013 meetellen, dit zijn er 9. Totaalstand is dus 17,04. Het is nog niet duidelijk of de SROI-banen (uitbesteed werk op de UT) mogen meetellen (het aantal banen van 25,5 uur wordt opgevraagd). Er is een plan in de maak waarin de reeds in gang gezette initiatieven vanuit de organisatie worden meegenomen.

4.7 CAO

Op 1 juni is een onderhandelaarsakkoord bereikt voor de cao. In dit akkoord zijn naast afspraken over de loonontwikkeling (zie paragraaf 5) inhoudelijke afspraken gemaakt op het gebied van:

- De duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van het OBP. Iedere OBP-er vervult zijn of haar functie voor de duur van een vooraf vastgestelde periode van 4 tot maximaal 6 jaar.
- Meer perspectief voor junior docenten en postdocs door het kunnen aanbieden van contracten van 4-6 jaar.
- Een vitaliteitspact waarbij collega's vanaf 5 jaar voor de AOW leeftijd 20% of 40% minder kunnen gaan werken. De capaciteit die daarmee wegvalt zal worden ingevuld door het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen, zodat de werkdruk niet toeneemt.

In de tweede helft van 2018 wordt de impact van deze maatregelen uitgewerkt en geïmplementeerd binnen de UT. Daarbij wordt waar mogelijk samen opgetrokken met andere universiteiten om niet op verschillende plekken het wiel uit te hoeven vinden.

5 Financiële ontwikkelingen

Op basis van de gerealiseerde cijfers ultimo mei 2018 en opgestelde prognoses voor het restant van het jaar verwacht de Universiteit Twente over het boekjaar 2018 een negatief resultaat van - M€ 1,5 te realiseren. Dit is M€ 0,6 positiever dan het begrote resultaat van -M€ 2,1. Dit is een verbetering van verwacht resultaat volgens de MARAP maart met M€ 0,8.

In onderstaande tabel is een nadere uitsplitsing weergegeven van het geprognosticeerde resultaat 2018:

Tabel 1: Resultaat uitsplitsing (in M€)

Hoofdkostenplaatsen	Begroot resultaat 2018	Marap maart 2018	Marap mei 2018	Marap augustus 2018	Marap oktober 2018
Faculteiten	-3.131	-3.013	-359	0	0
Diensten	0	-939	-1.104	0	0
Centrale UT Eenheid	1.451	2.016	409	0	0
Deelnemingen	-400	-400	-400	0	0
Totaal	-2.080	-2.336	-1.454	0	0

Voor een verdere uitsplitsing van het resultaat per eenheid wordt verwezen naar bijlage 1. Hieronder wordt in de volgende paragrafen nader ingegaan op de belangrijkste afwijkingen in de resultaatprognoses ten opzichte van de Begroting 2018.

5.1 Ontwikkelingen Rijksbijdrage

Wij hebben inmiddels de tweede bekostigingsbrief 2018 ontvangen.

De tweede bekostigingsbrief 2018 laat een forse plus van M€ 7,5 zien ten opzichte van de eerste brief. M€ 4,8 hiervan was al in de begroting als eigen verwachting opgenomen en verdeeld aan de eenheden via het UT verdeelmodel.

Het meerdere van M€ 2,7 bestaat voor M€ 0,1 uit een doeluitkering (Comenius beurzen) die rechtstreeks aan de faculteiten ET en BMS zal worden toegewezen. Ook heeft OC&W een doelmatigheidskorting (lees: bezuiniging) verwerkt ad M€ 0,1. Verder wordt de UT gecompenseerd voor de halvering van de collegegelden die vanaf collegejaar 2018-2019 ingaat. Een bedrag van M€ 0,8 is toegevoegd aan de rijksbijdrage, maar ditzelfde bedrag zal minder aan collegegelden binnenkomen. In de begroting was deze budget neutrale schuif cijfermatig nog niet verwerkt, maar al wel aangekondigd.

M€ 1,7 betreft tenslotte een hoger dan verwachte loon- en prijsbijstelling. In de begroting 2018 waren we uitgegaan van een bijstelling van 1%, de werkelijke compensatie bedraagt 2,3%. Deze hogere loon-prijscompensatie wordt doorgegeven aan de eenheden om daarmee het financiële effect van de recent afgesloten CAO (grotendeels) op te vangen. Deze compensatie is resultaatneutraal in de marap verwerkt.

In deze rapportage zijn de effecten van de nieuwe concept CAO en de tweede Rijksbekostigingsbrief van OCW verwerkt.

5.2 Resultaatsontwikkelingen primair proces:

De faculteiten prognosticeren een negatief resultaat van M€ 0,4. Dit is M€ 2,8 positiever dan het begrote resultaat (MARAP maart prognose resultaat - M€ 3,0). Grotendeels wordt dit veroorzaakt door de verdeling extra baten collegegelden welke in juni in de begrotingen van de faculteiten zijn verwerkt en waarvan wordt verwacht dat dit (grotendeels) niet in het resterende jaar tot bestedingen zal leiden. Daarnaast is er voor sprake van overige effecten, welke hieronder worden beschreven.

Faculteit **ET** verwacht een klein overschot en heeft hun taakstelling van M€ 0,6 kunnen invullen door de hogere inkomsten collegegelden en lagere personele lasten. Faculteit **EWI** verwacht M€ 1,8 beter uit te komen dan begroot. Naast de extra inkomsten collegegelden ad. M€ 1,0 wordt het resultaat positief beïnvloed door een vrijval voorziening wachtgelden en AIO-verplichtingen (M€ 0,6) en lagere huisvestingslasten door doorschuiven uitbreiding CreaTE naar 2019 (M€ 0,2). Faculteit **TNW** verwacht M€ 0,1 positiever uit te komen dan begroot, per saldo veroorzaakt door enerzijds lagere personele lasten en overige lasten. Faculteit **BMS** verwacht een positiever resultaat van M€ 1,0 door lagere personele lasten inzake STEAM-transitie (M€ 0,9) en per saldo minder overige uitgaven (M€ 0,1). Faculteit **ITC** verwacht een lager resultaat (M€ 0,3) door een lagere dekkingsbijdrage.

UCT, Nanolab en Pre-University prognosticeren een resultaat conform begroting.

5.3 Resultaatsontwikkelingen diensten en CUTE:

Diensten

Het totaal verwachte resultaat van de diensten komt M€ 1,1 negatiever uit dan begroot. In de MARAP maart is een prognose resultaat afgegeven van - M€ 0,9), derhalve is de prognose M€ 0,2 negatiever dan eind maart. Dit betreft niet begrote kosten inhuur interim Directeur S&B en extra inzet van S&B beleidsmedewerkers (totaal M€ 0,2).

De diensten **C&H, M&C, FEZ, HR, CvB** en **SU** prognosticeren, evenals in de voorgaande MARAP, een resultaat conform begroting.

Centrale Eenheid (CUTE)

Het resultaat van CUTE komt naar verwachting uit op nihil. Dit is M€ 1,0 negatiever dan het begrote resultaat. In de MARAP van maart was dit een geprognosticeerd positief resultaat van M€ 0,6. De bijstelling van de prognose CUTE wordt met name veroorzaakt doordat het resultaat van de reserve personele lasten M€ 1,8 negatiever uitvalt door een niet begrote stijging van de pensioenpremie per 1 januari 2018 met 1,4%.

Het geprognosticeerde resultaat **HTT** voor 2018 is vooralsnog gelijk aan het begrote resultaat van -M€ 0,4.

5.4 Vastgoedplan 2018

In het vastgestelde Vastgoedplan 2018-2023, dat mede gebaseerd is op de uitkomsten van het Lange Termijn Strategisch Huisvestingsplan (LTSH), is voor 2018 een investeringsbegroting opgenomen van M€ 39,2. Dit bedrag is als volgt onder te verdelen:

Gebouw gerelateerde investeringen	M€ 32,2 (waaronder Technohal)
Onderhoud en vervanging	M€ 2,6
Sportfaciliteiten	M€ 1,0
Overige projecten vanuit LTSH	M€ 3,4
Totaal begroot voor 2018	M€ 39,2

Voor heel 2018 wordt verwacht dat het totale investeringsvolume in vastgoed uitkomt op M€ 27,3 (Maart: M€ 29,3). Ten opzichte van het vastgoedplan 2018-2023 komen de vastgoedinvesteringen over 2018 nu ca. M€ 12 (Maart: M€ 10) lager uit. Deze laatste mutatie in verschil t.o.v. de investeringsbegroting wordt veroorzaakt doordat een deel van de investeringen voor de Technohal doorschuiven van 2018 naar 2019. Totaalbudget voor dit project blijft ongewijzigd. De omvang hiervan is op dit moment nog niet bekend. De verwachten opleveringsdatum van het gebouw Technohal wordt nu gesteld op 8 april 2019.

De gunning van de aanbesteding van het ontwerpteam voor de nieuwbouw ITC heeft plaatsgevonden. Eind juni zal de kick-off met het ontwerpteam plaatsvinden. Gunning van het ontwerpteam is binnen het hiervoor beschikbare budget gerealiseerd.

Zodra alle aanbestedingsprocedures zijn afgerond wordt in deze paragraaf de budgetrealisatie per 'anker' project gemonitord.

5.5 Liquiditeit en cashflow ontwikkeling

Op basis van de resultaatprognose per ultimo mei verwachten we voor 2018 een cashflow van circa - M€ 25,6 (begroting - M€ 36,5). Ten opzichte van de begroting betekent dit een afwijking van M€ 10,9. Zie onderstaande tabel (in M€).

Cashflow	Begroting 2018	Prognose mei 2018
Resultaat	-2,1	-1,5
Afschrijving	20,3	20,3
Investerings (vastgoed & apparatuur)	-43,3	-32,1
Cashflow uit operationele activiteiten	-25,1	-13,3
Financieringsactiviteiten	-5,3	-5,3
Leningen u/g	-6,1	-6,1
Overige balansmutaties	0	-0,9
Totaal cashflow 2018	-36,5	-25,6

Investerings vastgoed en apparatuur (begroot -/- M€ 43,3; prognose -/- M€ 32,1)

De totale investeringen in 2018 bedragen M€ 32,1. Zoals in § 5.4 aangegeven wordt voor 2018 een investering in Vastgoed verwacht van M€ 27,3. Voor 2018 wordt een investering verwacht van M€ 4,8 voor apparatuur, conform begroting.

Financieringsactiviteiten (begroot -/- M€ 5,3; prognose -/- M€ 5,3)

De financieringsactiviteiten betreffen de aflossingen van leningen voor in totaal M€ 5,3 aan het Ministerie van Financiën.

Leningen u/g (begroot -/- M€ 6,1; prognose -/- M€ 6,1)

Op dit moment verwachten we dat er per saldo M€ 6,1 aan nieuwe leningen zal worden verstrekt. Dit betreft een lening aan HogeKamp bv ten behoeve van de ontwikkeling van het Upark Hotel.

Overige balansmutaties (begroot M€ 0,0; prognose -/- M€ 0,9)

Op basis van de laatste berekeningen verwachten we een afname van de balanspost voorzieningen met -/- M€ 0,9. Deze mutatie bestaat uit een vrijval van de personeels- en EU voorziening ter grootte van respectievelijk M€ 0,5 en M€ 0,4.

Liquide middelen

De liquide middelen bedroegen eind 2017 M€ 129,9. Op basis van de huidig verwachte cashflow (-/- M€ 25,6) voorzien we een eindstand liquide middelen per ultimo 2018 van circa M€ 104,3.

Netto kaspositie (M€)

De netto kaspositie (liquide middelen -/- saldo leningen) bedraagt per eind mei 2018:

Liquide middelen	138,4
Saldo leningen	<u>113,1 -/-</u>
Netto kaspositie	25,3

Ratio's

Op basis van deze prognose bedraagt de solvabiliteit I eind 2018 circa 38,4% en de solvabiliteit II circa 41,3%. De percentages per ultimo vorig jaar voor deze ratio's bedroegen respectievelijk 38,1% en 41,1%. De current ratio komt volgens de huidige prognose eind 2018 uit op 1,11 (1,3 einde 2017). Genoemde ratio's blijven binnen de door de UT vastgestelde normen.

Geprognosticeerde resultaten 2018 (bedragen x € 1.000,=)

Beheerseheid	Begrote baten 2018 *	Begroot resultaat 2018	Resultaat jaar 2018 prognose mrt-18	Resultaat jaar 2018 prognose mei-18	Afwijking prognose mei-18 +/- begroting	Normale bedrijfsvoering	Bijzondere bedrijfsvoering	Stand reserve ultimo 2017
Faculteiten								
ET	40.262	-224	-471	-177	47	47		7.447
FPC	0	0	0	0	0			0
EWI (EEMCS)	44.189	342	778	2.127	1.785	1.785		20.592
UCT	2.490	-283	-283	-243	40	40		1.177
EWI-Nanolab	3.771	-55	0	0	55	55		1.268
TNW (S&T)	76.331	-627	-604	-527	100	132	-32	24.330
BMS	44.909	-2.284	-2.284	-1.214	1.070	1.070		13.814
ITC	27.110	0	-149	-325	-325	-325		35.685
Pre-University	1.757	0	0	0	0			135
Totaal Faculteiten	240.819	-3.131	-3.013	-359	2.772	2.804	-32	104.448
Diensten								
LISA	17.593	0	0	-7	-7	-7		
CES	8.675	0	-255	-255	-255	-255		
SU	2.635	0	0	0	0			
C&H	12.930	0	28	-2	-2	-2		
S&B	4.994	0	-25	-154	-154	-154		
M&C	7.308	0	0	0	0			
FEZ	3.924	0	0	0	0			
HR	3.952	0	-7	-31	-31	-31		
AZ	11.625	0	-680	-655	-655	-655		
CvB	1.315	0	0	0	0			
Totaal Diensten	74.951	0	-939	-1.104	-1.104	-1.104	0	0
Centrale UT Eenheid								
CHRM	855	0	0	0	0			6.011
CE	17.307	1.451	2.016	409	-1.042	-1.042		50.989
Totaal Centrale UT Eenheid	18.162	1.451	2.016	409	-1.042	-1.042	0	57.000
Eliminatie intd ae **	-6.032							
Resultaat Deelneming		-400	-400	-400	0			
TOTAAL RAPPORTAGE	327.900	-2.080	-2.336	-1.454	626	658	-32	161.448

* betreft posten Toewijzingen + Werk voor Derden + Overige opbrengsten uit Begroting

** betreft interne doorberekeningen tussen verschillende eenheden. Het is technisch niet mogelijk deze eliminatie per eenheid te bepalen

Vervolg Bijlage 1

Overzicht **Capital Expenditures** balans 1.1.2018 vs. prognose 2018:

BEGROTING 2018

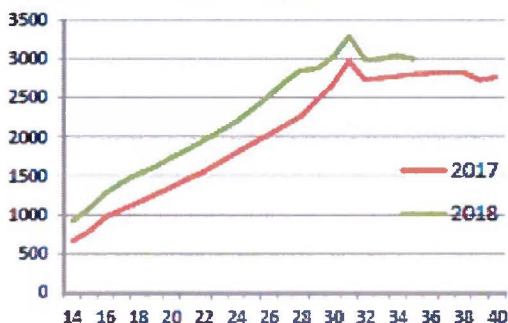
Materiële vaste activa (M€) enkelvoudig		Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Aanschafprijs 1-1-2018	a	466,3	32,1	68,2	6,9	573,5
Afschrijving cumulatief 1-1-2018	b	-278,2	-10,9	-58,2		-347,3
Boekwaarde 1-1-2018	c=a+b	188,1	21,2	10,0	6,9	226,2
Investeringen 2018	d	38,5		4,8		43,3
Aanschafwaarde desinvesteringen 2018	e					0,0
Afschrijvingen 2018	f	17,2		3,1		20,3
Afschrijvingen desinvesteringen 2018	g					0,0
Aanschafprijs 31-12-2018	h=a+d+e	504,8	32,1	73,0	6,9	616,8
Afschrijving cumulatief 31-12-2018	i=b+f+g	-261,0	-10,9	-55,1	0,0	-327,0
Boekwaarde 31-12-2018	j=h+i	243,8	21,2	17,9	6,9	289,8

PROGNOSE 2018

Materiële vaste activa (M€) enkelvoudig		Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Aanschafprijs 1-1-2018	a	466,3	32,1	68,2	6,9	573,5
Afschrijving cumulatief 1-1-2018	b	-278,2	-10,9	-58,2		-347,3
Boekwaarde 1-1-2018	c=a+b	188,1	21,2	10,0	6,9	226,2
Investeringen 2018	d	27,3		4,8		32,1
Aanschafwaarde desinvesteringen 2018	e					0,0
Afschrijvingen 2018	f	17,2		3,1		20,3
Afschrijvingen desinvesteringen 2018	g					0,0
Aanschafprijs 31-12-2018	h=a+d+e	493,6	32,1	73,0	6,9	605,6
Afschrijving cumulatief 31-12-2018	i=b+f+g	-261,0	-10,9	-55,1	0,0	-327,0
Boekwaarde 31-12-2018	j=h+i	232,6	21,2	17,9	6,9	278,6

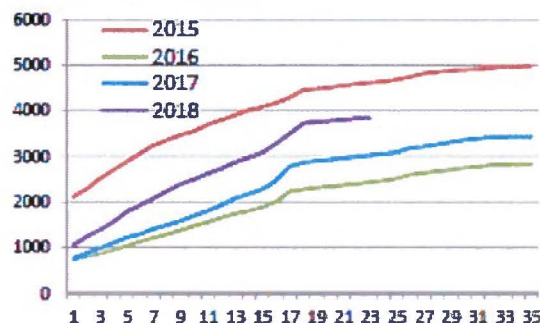
1. Developing global citizens

Verloop inschrijfverzoeken Bachelor UT



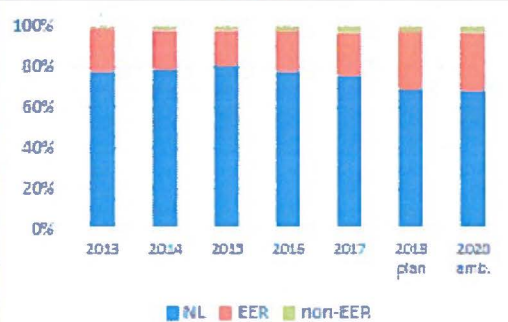
bron: Studietoelk

Verloop inschrijfverzoeken Master UT



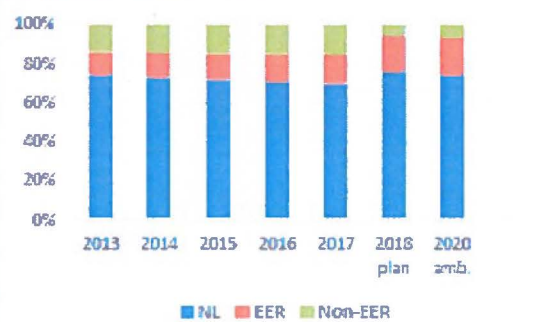
bron: Osis

International students - Bachelor



Source: ToHO

International students - Master



Source: ToHO

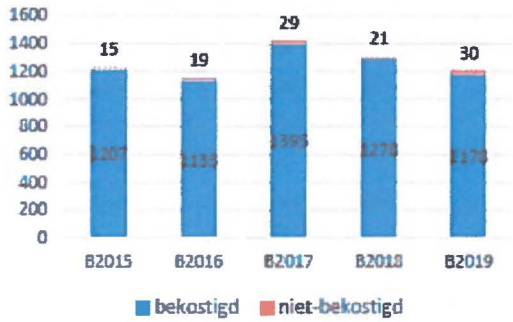
Number of nationalities: 88

Study success bachelor

Ambitie	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19
Realisatie t/m 2010/11 en ambitie t/m 2014/15									
# instroom b1	1439	1617	1801	1840	1909	1931	1946	1946	
% herinschrijvers na 1 jr	77%	79%	75%	71%	72%	73%	74%	75%	76%
% switch jr 1	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	
% switch jr 2	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
% switch jr 3	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
% dropout rate yr 1	17%	20%	23%	23%	21%	21%	20%	19%	
% dropout rate yr 2	8%	6%	4%	3%	3%	2%	2%	2%	2%
% dropout rate yr 3	3%	3%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
% pass rate after 4 yr	46%	48%	52%	58%	62%	66%	67%	68%	69%
jr 2 en jr 3 is % van herinschrijvers na 1 jr									
Study success bachelor									
# instroom b1		1525	1422	1489	1465	1355	1671	1736	
% herinschrijvers na 1 jr		81%	79%	81%	78%	81%	84%	82%	
% switch jr 1		6%	6%	5%	7%	8%	8%		
% switch jr 2		2%	1%	2%	1%	1%	1%		
% switch jr 3		1%	1%	1%	1%	1%	1%		
% dropout rate yr 1		20%	18%	21%	18%	16%	18%		
% dropout rate yr 2		8%	7%	4%	4%	5%	6%		
% dropout rate yr 3		3%	2%	3%	2%	2%	3%		
% pass rate after 4 yr		55%	59%	60%	68%	73%	76%		
jr 2 en jr 3 is % van herinschrijvers na 1 jr									

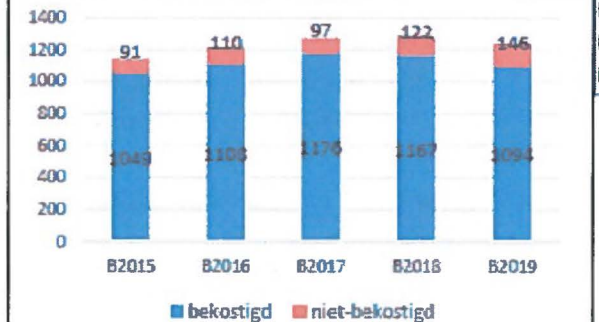
Source: ToHO

Studysuccess number of bachelor diplomas



B2015 zijn de diploma's van 2-10-2012 t/m 1-10-2013. Source: OCW

Studysuccess number of master diplomas



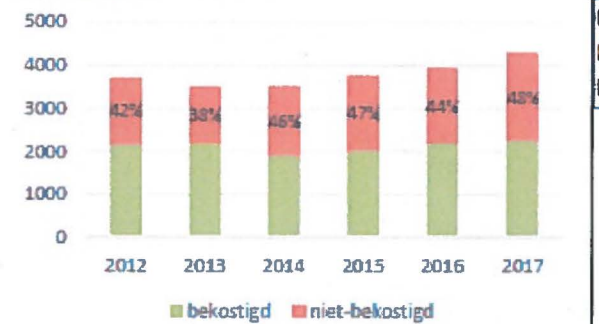
B2015 zijn de diploma's van 2-10-2012 t/m 1-10-2013. Source: OCW

Bekostigingsfoto - Bachelor



Source: DUO - definitieve foto

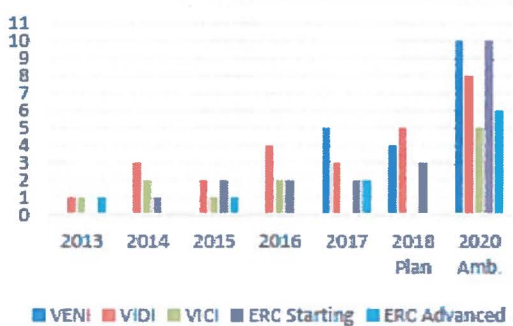
Bekostigingsfoto - Master



Source: DUO - definitieve foto

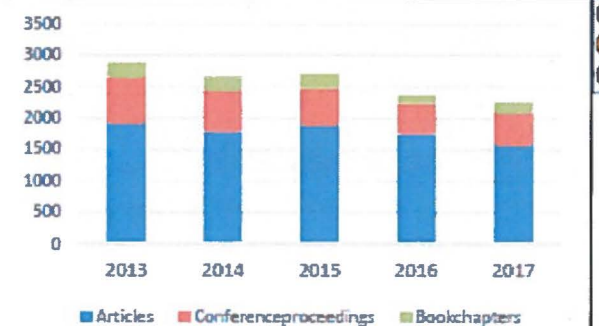
2. Making a real impact

Impact on society - grants and awards



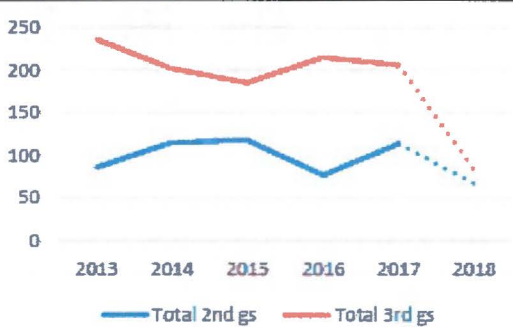
Source: Website UT

Impact on society - research output



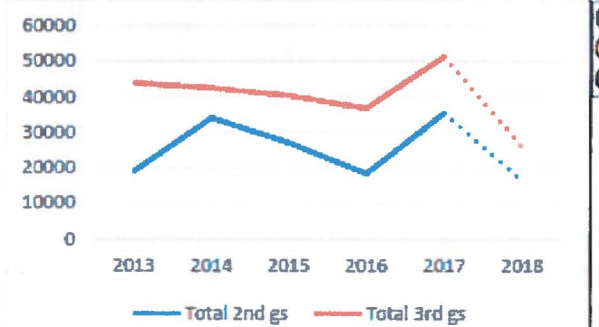
Source: PURE (refereed publications)

Granted project proposals - research grants

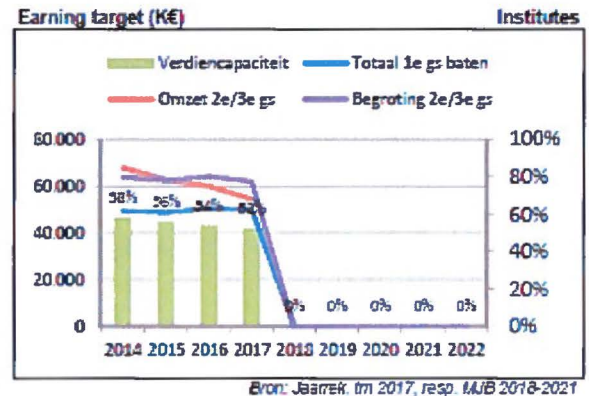
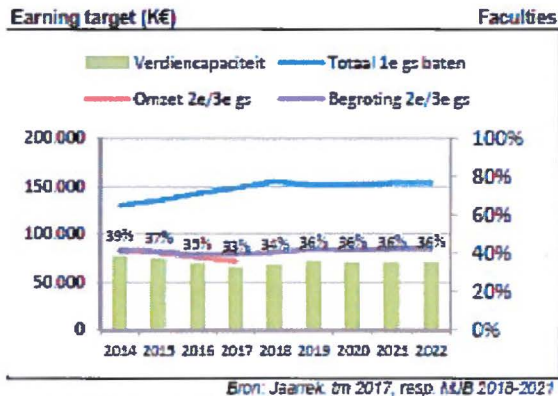


Source: OraclePA

Granted project proposals - contract research (k€)



Source: OraclePA



3. Stimulating an entrepreneurial mindset & behavior

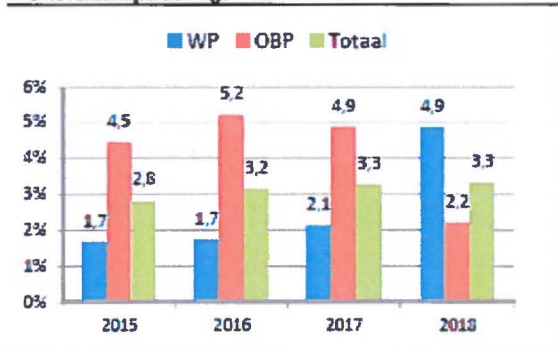
Staff UT (fte)

	Begroting 2018	apr	mei	gem. bezef.
WP Management	20,2	20,0	18,4	20,1
Hoogleraar	139,7	140,9	139,0	139,4
UHD	140,8	142,3	142,2	143,3
UD	311,8	271,5	271,2	274,6
Docent	110,9	121,2	121,1	121,0
Onderzoeker	250,3	257,9	255,1	261,8
Promovendus / TWAIO	689,9	643,9	620,4	631,9
Niet ingedeeld WP		0,8	0,8	0,8
Totaal WP	1663,6	1598,5	1568,2	1592,8
Schaal 13-18 / CvB leden	59,8	57,9	58,0	58,2
Schaal 11-12	227,2	220,5	214,6	224,0
Schaal 5-10	812,8	788,7	767,1	800,9
Schaal 1-4	39,8	48,9	45,5	47,9
Niet ingedeeld OBP	1,0	2,3	1,5	1,8
Totaal OBP	1140,6	1124,3	1088,8	1132,9
Overig	0,4	2,8	1,8	2,6
Totaal UT	2804,6	2725,6	2658,8	2728,3

	verschil begrot.
WP Management	-8,8%
Hoogleraar	-0,5%
UHD	1,0%
UD	-13,0%
Docent	9,2%
Onderzoeker	1,6%
Promovendus / TWAIO	-10,1%
Niet ingedeeld WP	100,0%
Totaal WP	-5,7%
Schaal 13-18 / CvB leden	-3,0%
Schaal 11-12	-5,5%
Schaal 5-10	-5,6%
Schaal 1-4	14,4%
Niet ingedeeld OBP	54,1%
Totaal OBP	-4,7%
Overig	327%
Totaal UT	-5,3%

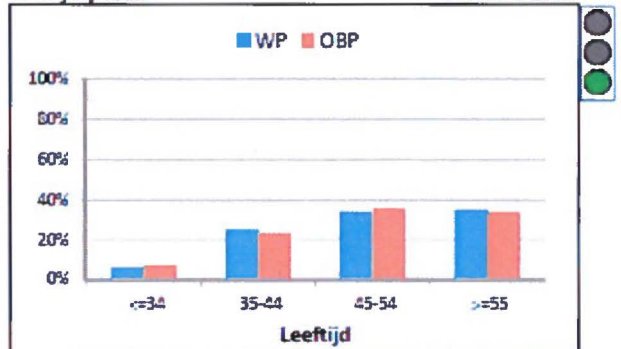
Source: HR via off-boeking

Ziekteverzuimpercentage 2015 t/m 2018

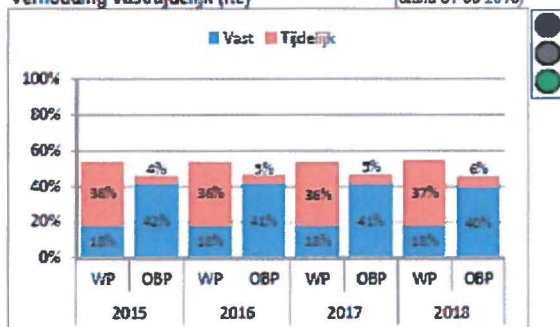


Leeftijdopbouw

Per 31/05/2018

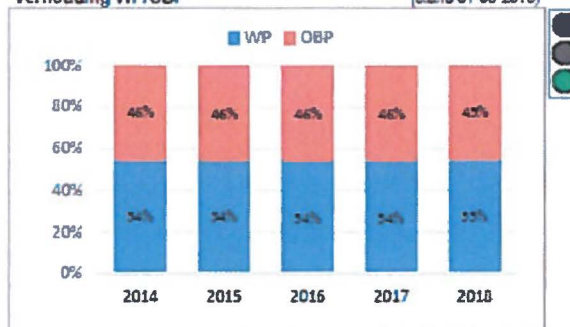


Verhouding Vast/tijdelijk (fte) (stand 31-05-2018)



Source: OracleHR

Verhouding WP/OBP (stand 31-05-2018)



Source: OracleHR

4. Experimenting, pioneering & innovating

Resultaatprognose (K€)

	Begroting 2018			t/m periode 05			prognose 2018	
	Netto eliminaties (extern)	INTD AE	Bruto (intern)	Realisatie 2018		% gereal. / B2018	totaal 2018	% progn. / B2018
				1e gs	2e + 3e gs	totaal		
Baten								
Toewijzingen	233.671	6.057	239.727	98.637		98.637	40%	243.520
Werk voor Derden	81.317		81.317	151	30.713	30.864	38%	79.218
Overige opbrengsten	12.888	-0	12.888	4.546	1.031	5.577	43%	12.452
Doorverdeling TOM (baten)		6.904	6.904			1.479	21%	6.711
Doorsluitingen baten		651	651			179	28%	678
Doorberekende interne opbrengsten		53.992	53.992	19.954	1	19.955	37%	54.249
Bijzondere/Buitengewone baten	15		15	30		30	188%	-10
Resultaat deelnemingen	-400		-400				0%	-400
Totaal baten	327.489	67.603	395.092	122.976	31.745	154.721	39%	396.413
Lasten								
Personeel	220.484	9.626	230.110	82.888	16.320	99.168	43%	233.021
Huisvesting	39.338	33.222	72.560	30.688	392	31.080	43%	72.189
Apparatuur / Inventaris	13.022	-166	12.856	2.995	2.532	5.527	43%	12.482
Materiaal	14.335	3.096	17.431	5.624	1.406	7.030	40%	15.374
Overige Lasten	42.520	14.131	56.651	14.138	3.493	17.632	31%	55.665
Doorverdeling TOM (lasten)		7.005	7.005			1.479	21%	7.048
Doorsluitingen lasten		689	689			179	26%	648
Bijzondere/Buitengewone Lasten	1.481		1.481	111		111	8%	1.431
Bezuinigingsstaakstelling	-1.612		-1.612				0%	0
Totaal lasten	329.567	67.604	397.170	138.064	24.142	162.206	41%	397.867
Verschi eliminatie intd ee						-213		
Resultaat	-2.078		-2.079	-15.088	7.603	-7.272		-1.453
Dekkingsbijdrage			15.541	6.178		6.178	40%	16.323
Resultaat								
Bijzondere bedrijfsvoering			-651					-683
Normale bedrijfsvoering			-1.428					-770