


CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 14-06-2017
Commissievergadering : FPB 31-05-2017
Agendapunt : Managementrapportage t/m maart 2017
Bijgevoegde stukken : - Managementrapportage + bijlagen

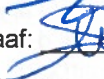
Betrokken concerndirectie: FEZ

paraaf: 

Secretaris: Mazier

paraaf: 

Portefeuillehouder: Bult

paraaf: 

1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- Ter informatie

2. Eerder behandeld in:

Naam gremium: CvB
Datum behandeling: 15mei 2017
Naam agendapunt: Managementrapportage t/m maart 2017

Conclusie toen:

Kennis te nemen van de ontwikkelingen en waar nodig bespreekpunten blijven agenderen.

3. Toelichting/samenvatting:

ONDERWIJS & ONDERZOEK

Onderwijs

Vooraanmeldingen bachelor

De voortekenen voor instroom in de bachelor per september zien er gunstig uit. Met een stijging in de aanmeldingen van +26% scoort UT hoger dan het landelijk gemiddelde van +16% (stand 17-4). Ook als de nieuwe Engelstalige opleidingen CE en ME niet worden meegerekend (deze groeien zeer hard, met name door internationale aanmeldingen) presteert de UT beter dan het landelijk gemiddelde. De groei doet zich voor bij alle herkomsten. Nederlandse aanmeldingen groeien 8%, EER 15% en non-EER 125%. De conversie van deze laatste groep zal echter relatief laag zijn.

De groei bij Engelstalige opleidingen (31%) ligt hoger dan Nederlandstalige opleidingen (5%). Ook Nederlandse aanmeldingen stijgen gemiddeld meer bij Engelstalige opleidingen (+10%) dan bij Nederlandstalige opleidingen (+5%).

Uit de meest recente landelijke vergelijkingen van instroom naar herkomst blijkt dat de UT-marktaandeel onder Nederlandse instromers aan het verliezen is. Het verschil is klein. De Nederlandse instroom ligt landelijk gemiddeld een procentpunt hoger. Zoals af te leiden uit de cijfers hierboven winnen de Engelstalige opleidingen gemiddeld dus ook Nederlands marktaandeel, terwijl de Nederlandstalige opleidingen gemiddeld marktaandeel verliezen.

Bèta stijgt met 24%, Gamma stijgt met 15%.

Grote en/of opvallende stijgers zijn EE +60%, EPA +70%, CE +86% en ME 133%. Over CS bestond eerder enige zorg, maar met +44% zit de opleiding inmiddels ruim boven de stand van vorig jaar.

Meerdere opleidingen laten grote fluctuaties in de instroom zien. Dit is waarschijnlijk een statistisch effect van relatief kleine opleidingen die in een groter wordende en volatiele markt opereren. Vanuit logistiek perspectief is dit problematisch.

GZW blijft op een zorgelijk laag niveau. Opvallende dalers zijn UCT ATLAS: -32% en AT -25%. ATLAS meldt dat in de eigen administratie voor de selectierondes juist meer aanmeldingen zitten. ATLAS heeft op het peilmoment 10 mei 47 studenten toegelaten. Er is geen directe referentie vanwege wijzigingen in de procedure. De inschatting is dat het aantal licht hoger uit zal komen. Ter vergelijking: vorig jaar zijn uiteindelijk 60 studenten toegelaten. De verklaring voor de afwijking t.o.v. ORIRIS is waarschijnlijk dat in de nieuwe procedure studenten sneller horen dat ze afgewezen worden. Als ze zich dan in Studielink afmelden, druk dat de resultaten in OSIRIS, dat alleen aanmeldingen telt.

Instroom masters

De Aanvragen voor een Masteropleidingen liggen 23% hoger dan vorig jaar op dit moment. 25 opleidingen stijgen, 5 dalen. Omdat deze cijfers niet de doorstromers laten zien is de werkelijke instroom in de master nog moeilijk in te schatten. Het merendeel van de instroom in de masters komt uit doorstroom.

Er zijn relatief veel kleine masters (instroom onder 30). Ook de masters 4TU-mastes SET en CME lijken langzaam in deze categorie te zakken. Internet Science and Technology (IST) maakt de belofte nog niet waar. De al lage instroom krimpt verder.

Onderzoek

In deze rapportage wordt volgens planning met name gekeken naar de promoties.

De promotieduur ontwikkelt zich bij alle onderdelen richting de ambitie. Bij BMS blijven promotietrajecten in verhouding tot de rest van de UT relatief lang, maar voor de betreffende disciplines is die lengte niet uitzonderlijk.

Over de linie laat het aantal promovendi een neergaande trend zien. Dit is eerder ook geconstateerd in het Strategisch Beraad. Met name het wegvallen van de FES-middelen is hier zichtbaar. Voor BMS/IGS is het niet doorgaan van Zwaartekracht een gevoelige klap.

EWI/CTIT laat de grootste neergang zien en formuleert nog geen concrete maatregelen. Er is gerichte versterking ingezet bij het EU-office.

ITC laat ook een achterblijvend resultaat zien voor dit jaar. Dit heeft te maken met planning. De massa van de promoties zit verderop in het jaar. Dit heeft deels te maken met het effect van beleid dat eerder is ingezet om de gemiddelde duur van promoties te verkorten. Deze maatregelen zorgen voor een kleine opstuwning.

Bij BMS en ET lijkt het stimuleren van nieuwe onderzoeksgebieden vruchten af te werpen.

Faculteiten/instituten rapporteren dat achterblijvende realisatie van promoties ook te maken heeft met (kwalitatief) gebrekkige respons op vacatures.

Er worden verder geen opvallende zaken gemeld.

Personeel

Personele fte ontwikkeling

De invulling van de vacatures ten opzichte van de begroting is t/m maart 2017 op UT-niveau in onderstaande tabel in beeld gebracht. Er ligt bij het WP vooral voor de UD-functie nog een opgave om de ruimte in te vullen.

	Begroting 2017	feb	mrt	gem. bezet.	verschil begroot
WP Management	22,0	18,5	18,5	18,5	-16,0%
Hoogleraar	134,8	130,7	130,5	131,5	-3,2%
UHD	136,4	149,2	149,2	147,9	9,3%
UD	298,5	251,5	254,8	259,4	-14,6%
Docent	99,5	103,9	104,5	104,9	5,0%
Onderzoeker	262,5	263,5	261,2	260,4	-0,5%
Promovendus / TWAIO	706,0	616,6	612,8	623,9	-13,2%
Niet ingedeeld WP	0,5	1,2	1,2	1,2	155,0%
Totaal WP	1660,3	1535,0	1532,7	1547,7	-7,7%
Schaal 13-18 / CvB leden	57,1	55,7	55,7	56,3	-2,3%
Schaal 11-12	213,2	212,2	213,2	211,6	-0,0%
Schaal 5-10	788,1	780,8	780,6	779,5	-0,9%
Schaal 1-4	44,0	49,3	49,3	49,2	12,1%
Niet ingedeeld OBP	0,4	2,3	2,3	2,3	485,3%
Totaal OBP	1102,8	1100,4	1101,2	1098,9	-0,1%
Overig	0,4	2,6	1,6	1,8	289%
Totaal UT	2763,5	2638,0	2635,6	2648,3	-4,6%

Verhouding WP/OBP

De actuele verhouding WP/OBP is minimaal gewijzigd t.o.v. vorig jaar.

Eén van de prestatieafspraken, indirecte kosten "Berenschot", had betrekking op generieke overhead. De afspraak fte generieke overhead/totale fte formatie dient onder de 19% te blijven. Op 31-12-2016 bedroeg het percentage 18,5%, wat een geringe toename t.o.v. 2015 betreft. Per 31-03-2017 zet deze stijging door (18,6%).

Verhouding Vast/Tijdelijk

De verhouding Vast/tijdelijk WP is al enige jaren stabiel (63,4% flexibel; 41,5% excl. promovendi bij stand ultimo maart 2017) met soms een geringe groei of krimp van 1%. De gewenste flexibele ruimte bij het OBP is op dit moment 12%.

Voor WP geldt vanuit de cao de eis van maximaal 22% voor HGL/UHD/UD/Docent. Deze 22% doelstelling verhoudt zich niet altijd even goed tot de door het primaire proces gewenste flexibiliteit in relatie tot de inkomsten. De UT bevindt zich onder het maximum van 22%

Vrouwen in hogere functies

Voor de hoogleraren is begin 2016 voor de UT een streefwaarde van 20% in 2020 afgegeven. Voor de overige functies is vanuit de faculteiten input gevraagd om tot reële streefwaardes te komen. Deze streefwaardes zijn echter nog niet vertaald naar beleid voor de gehele UT.

Vanuit de Westerdijk Talent Impuls komen voor de UT 4 Hoogleraar posities beschikbaar. Vanaf 1 april 2017 zal hier nadere invulling aan worden gegeven. Deze posities komen echter boven op de streefwaarde van 20% waarmee de totale streefwaarde naar 21,4% zal gaan stijgen.

Engelstaligheid

De Engelstaligheid voor onderwijzend personeel ontwikkelt zich bij de meeste faculteiten goed. Er is een start gemaakt om ook de gewenste Engelstaligheid voor het overige WP en het OBP in kaart te brengen. Van het onderwijzend WP is 87,5% op het niveau of bezig om op het niveau te komen. De faculteiten BMS (licht achter) en TNW (flijk achter) moeten de nodige stappen nog maken. Beide faculteiten hebben inmiddels stappen ondernomen om de achterstand weg te werken.

Werkdruk

In het cao-akkoord is werkdruk een belangrijke thema. De UR zal zitting nemen in een Taskforce die in het eerste kwartaal 2017 is opgericht om een plan van aanpak op te stellen gericht op werkdrukbeheersing in 2017-2018. In de afgelopen periode is dit onderwerp veelvuldig onder de aandacht gekomen;

- FNV heeft een lunchsessie georganiseerd waarin een landelijk onderzoek naar werkdruk onder de aandacht is gebracht
- Pilots opgestart bij HR en TNW met daarbij werksessies, lunchbijeenkomsten waarbij o.a. werkdruk en oorzaken in beeld gebracht werden
- ET is bezig om nieuwe medewerkers aan te trekken om zodoende de werkdruk terug te brengen
- Bij ITC heeft de faculteitsraad het onderwerp opgepakt
- Intentie om een etalage 'best practices' in te richten.

Financiële ontwikkelingen

Op basis van de gerealiseerde cijfers ultimo maart 2017 en geprognosticeerde cijfers voor het restant van het jaar verwacht de Universiteit Twente over het boekjaar 2017 een negatief resultaat van circa M€ 1,6 te behalen.

Eenheid		2015	2016	2017
Totaal Faculteiten	Begroting	-1.300	-1.104	-1.587
	Prognose maart	-1.500	-1.206	-292
	Realisatie JR	3.625	1.764	
Totaal Instituten	Begroting	-2.900	-3.065	-2.257
	Prognose maart	-2.900	-2.755	-2.257
	Realisatie JR	-335	-2.810	
Totaal Diensten	Begroting	-100	0	-140
	Prognose maart	-400	-538	-1.071
	Realisatie JR	-617	-304	
Totaal Centrale UT Eenheid	Begroting	1.900	1.627	1.883
	Prognose maart	900	1.603	618
	Realisatie JR	3.953	8.060	
Resultaat Deelneming	Begroting			-288
	Prognose maart		1.270	1.400
	Realisatie JR	103	-757	
TOTAAL UT	Begroting	-2.400	-2.542	-2.389
	Prognose maart	-3.900	-1.626	-1.602
	Realisatie JR	6.729	5.953	

In het door de eenheden geprognosticeerde jaarresultaat van – M€ 1,6 is een verwacht positief resultaat uit deelnemingen van M€ 1,4 opgenomen. Het geprognosticeerde resultaat van – M€ 1,6 valt M€ 0,8 positiever uit dan het begrote resultaat van - M€ 2,4. De belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting zijn in onderstaande tabel weergegeven:

Omschrijving:	Afwijking t.o.v. begroting:
Positiever resultaat deelnemingen door dividend uit exit traject minderheidsdeelneming	+ M€ 1,7
CUTE: Vrijval voorzieningen Gallery (M€ 0,7) en Stadsweide (M€ 0,2)	+ M€ 0,9
Lagere personele kosten bij faculteiten ET (M€ 0,4) en TNW (M€ 0,3)	+ M€ 0,7
Vrijval reorganisatievoorziening faculteit EWI	+ M€ 0,6
Overbesteding verdeling middelen binnen CUTE	- M€ 0,9
Extra inkomsten uit Rijksbijdrage en Collegegelden (M€ 3,5) dekken stijging salarislasten en pensioenpremies (M€ 4,4) niet geheel af.	
Niet ingevulde bezuinigingstaakstellingen diensten CES (M€ 0,3), LISA (M€ 0,2), HR (M€ 0,1), AZ (M€ 0,1), M&C (M€ 0,04) en S&B (M€ 0,03)	- M€ 0,8
CUTE: niet begrote kostenpost voor budget UTS-beurzen 2e jaar	- M€ 0,6
CUTE: niet begrote kosten UT2020	- M€ 0,5
Geen bekostiging voor InnovationLab. Looptijd landelijke valorisatieplan EZ is afgelopen. Er zijn nog geen nieuwe middelen toegezegd.	- M€ 0,2
Overige kleine afwijkingen	- M€ 0,1
Totaal afwijking t.o.v. begroting:	+ M€ 0,8

Bij de **faculteiten** EWI (+M€ 0,6), TNW (+M€ 0,4) en ET (+M€ 0,2) valt het resultaat als gevolg van de in bovenstaande tabel genoemde verklaringen hoger uit dan begroot. De overige faculteiten verwachten vooralsnog conform begroting uit te komen.

De **instituten** verwachten een resultaat conform begroting.

Het totaal verwachte resultaat van de gezamenlijke **diensten** komt naar verwachting M€ 0,9 lager uit dan het begrote resultaat. Het volledige bedrag aan bezuinigingstaakstellingen voor de diensten ad M€ 0,8 is vooralsnog niet in te vullen door de diensten.

Het resultaat van **CUTE**, exclusief resultaat deelneming, komt naar verwachting M€ 1,3 negatiever uit dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door (i) overbesteding verdeling middelen (-M€ 0,9), (ii) nog niet opgenomen kosten UT2020 (-M€ 0,5), (iii) niet begrote kostenpost voor budget UTS-beurzen 2^e jaar (-M€ 0,6) en (iv) een positief resultaat op de voorzieningen (+M€ 0,9).

Binnen Centrale kosten HRM-beleid wordt de bezuinigingstaakstelling van M€ 0,1 niet gerealiseerd.

Daarnaast is er een positiever resultaat deelnemingen (+M€ 1,7) ten opzichte van begroot.

4. Besluit CvB:

Deze managementrapportage is besproken en vastgesteld in de CvB-vergadering van 15 mei 2017.

GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)

Eerder in URaad aan de orde geweest?

Nee.

Ja, op

Conclusie toen:

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

Managementrapportage t/m maart 2017

Aan: College van Bestuur

Van: FEZ

Kenmerk: CvB UIT - 2648

Datum: 11 mei 2017

1. Onderwijs & Onderzoek

1.1. Onderwijs

Aanmeldingen bachelors

De voortekenen voor instroom in de bachelor per september zien er gunstig uit. Met een stijging in de aanmeldingen van +26% scoort UT hoger dan het landelijk gemiddelde van +16% (stand 17-4). Ook als de nieuwe Engelstalige opleidingen CE en ME niet worden meegerekend (deze groeien zeer hard, met name door internationale aanmeldingen) presteert de UT beter dan het landelijk gemiddelde. De groei doet zich voor bij alle herkomsten. Nederlandse aanmeldingen groeien 8%, EER 15% en non-EER 125%. De conversie van deze laatste groep zal echter relatief laag zijn.

De groei bij Engelstalige opleidingen (31%) ligt hoger dan Nederlandstalige opleidingen (5%). Ook Nederlandse aanmeldingen stijgen gemiddeld meer bij Engelstalige opleidingen (+10%) dan bij Nederlandstalige opleidingen (+5%).

Uit de meest recente landelijke vergelijkingen van instroom naar herkomst blijkt dat de UT-marktaandeel onder Nederlandse instromers aan het verliezen is. Het verschil is klein. De Nederlandse instroom ligt landelijk gemiddeld een procentpunt hoger. Zoals af te leiden uit de cijfers hierboven winnen de Engelstalige opleidingen gemiddeld dus ook Nederlands marktaandeel, terwijl de Nederlandstalige opleidingen gemiddeld marktaandeel verliezen.

Bèta stijgt met 24%, Gamma stijgt met 15%.

Grote en/of opvallende stijgers zijn EE +60%, EPA +70%, CE +86% en ME 133%. Over CS bestond eerder enige zorg, maar met +44% zit de opleiding inmiddels ruim boven de stand van vorig jaar. Meerdere opleidingen laten grote fluctuaties in de instroom zien. Dit is waarschijnlijk een statistisch effect van relatief kleine opleidingen die in een groter wordende en volatiele markt opereren. Vanuit logistiek perspectief is dit problematisch.

GZW blijft op een zorgelijk laag niveau. Opvallende dalers zijn UCT ATLAS: -32% en AT -25%. ATLAS meldt dat in de eigen administratie voor de selectierondes juist meer aanmeldingen zitten. ATLAS heeft op het peilmoment 10 mei 47 studenten toegelaten. Er is geen directe referentie vanwege wijzigingen in de procedure. De inschatting is dat het aantal licht hoger uit zal komen. Ter vergelijking: vorig jaar zijn uiteindelijk 60 studenten toegelaten. De verklaring voor de afwijking t.o.v. ORIRIS is waarschijnlijk dat in de nieuwe procedure studenten sneller horen dat ze afgewezen worden. Als ze zich dan in Studielink afmelden, druk dat de resultaten in OSIRIS, dat alleen aanmeldingen telt.

Instroom masters

De Aanvragen voor een Masteropleidingen liggen 23% hoger dan vorig jaar op dit moment. 25 opleidingen stijgen, 5 dalen. Omdat deze cijfers niet de doorstromers laten zien is de werkelijke instroom in de master nog moeilijk in te schatten. Het merendeel van de instroom in de masters komt uit doorstroom.

Er zijn relatief veel kleine masters (instroom onder 30). Ook de masters 4TU-mastes SET en CME lijken langzaam in deze categorie te zakken. Internet Science and Technology (IST) maakt de belofte nog niet waar. De al lage instroom krimpt verder.

Instroom februari

Meerdere masteropleidingen werven gericht op instroom in het tweede semester. De informatiesystemen zijn nog niet goed genoeg ingericht om al solide trend-uitspraken te doen over deze populatie. Maar er lijkt sprake te zijn van gestage groei, die niet – of niet volledig - ten koste gaat van de september-instroom. Er is een groep studenten die in februari wil beginnen en als dat niet kan naar een andere aanbieder gaat. In het afgelopen jaar hebben 384 studenten zich tussen 1 september en 1 maart ingeschreven.

1.2. Onderzoek

In deze rapportage wordt volgens planning met name gekeken naar de promoties.

De promotieduur ontwikkelt zich bij alle onderdelen richting de ambitie. Bij BMS blijven promotie-trajecten in verhouding tot de rest van de UT relatief lang, maar voor de betreffende disciplines is die lengte niet uitzonderlijk.

Over de linie laat het aantal promovendi een neergaande trend zien. Dit is eerder ook geconstateerd in het Strategisch Beraad. Met name het wegvallen van de FES-middelen is hier zichtbaar. Voor BMS/IGS is het niet doorgaan van Zwaartekracht een gevoelige klap.

EWI/CTIT laat de grootste neergang zien en formuleert nog geen concrete maatregelen. Er is gerichte versterking ingezet bij het EU-office.

ITC laat ook een achterblijvend resultaat zien voor dit jaar. Dit heeft te maken met planning. De massa van de promoties zit verderop in het jaar. Dit heeft deels te maken met het effect van beleid dat eerder is ingezet om de gemiddelde duur van promoties te verkorten. Deze maatregelen zorgen voor een kleine opstuwning.

Bij BMS en ET lijkt het stimuleren van nieuwe onderzoeksgebieden vruchten af te werpen.

Faculteiten/instituten rapporteren dat achterblijvende realisatie van promoties ook te maken heeft met (kwalitatief) gebrekkige respons op vacatures.

Er worden verder geen opvallende zaken gemeld.

2. Personeel en Organisatie

De aandacht in deze kwartaalrapportage is vooral gericht op de personele fte ontwikkeling (begroote bezetting vs. werkelijke bezetting), de acties m.b.t. de werkdruk en de ontwikkeling m.b.t. de diversiteit (=vrouwen in hoger functies). De aandacht op de personele fte ontwikkeling heeft te maken met het directe effect van afwijkingen op de financiële resultaatprognose en afwijkingen direct om actieve bijsturing vragen.

2.1. Personele fte ontwikkeling

De invulling van de vacatures ten opzichte van de begroting is t/m maart 2017 op UT-niveau in onderstaande tabel in beeld gebracht. Er ligt bij het WP vooral voor de UD-functie nog een opgave om de ruimte in te vullen. In het geval van de promovendi ligt er een verband tussen de omvang van de 2^e en 3^e geldstroom en de invulling van de vacatures. Dat betekent dat de al dan niet ingevulde vacatures voor promovendi veelal resultaat-neutraal zijn.

Voor het OBP zal de verwachte uitstroom binnen schaal 1-4 pas later dit jaar effect hebben op de cijfers.

Tabel: personele fte ontwikkeling

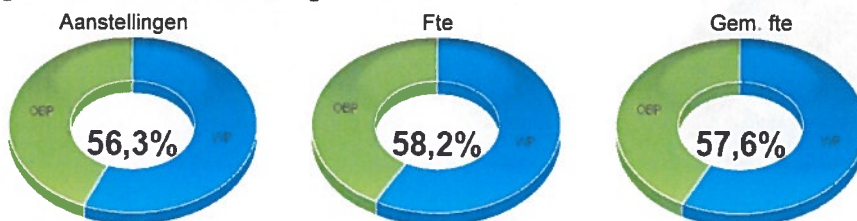
	Begroting 2017	feb	mrt	gem. bezet.	verschil begroot
WP Management	22,0	18,5	18,5	18,5	-16,0%
Hoogleraar	134,8	130,7	130,5	131,5	-3,2%
UHD	136,4	149,2	149,2	147,9	9,3%
UD	298,5	251,5	254,8	259,4	-14,6%
Docent	99,5	103,9	104,5	104,9	5,0%
Onderzoeker	262,5	263,5	261,2	260,4	-0,5%
Promovendus / TWAIO	706,0	616,6	612,8	623,9	-13,2%
Niet ingedeeld WP	0,5	1,2	1,2	1,2	155,0%
Totaal WP	1660,3	1535,0	1532,7	1547,7	-7,7%
Schaal 13-18 / CvB leden	57,1	55,7	55,7	56,3	-2,3%
Schaal 11-12	213,2	212,2	213,2	211,6	-0,0%
Schaal 5-10	788,1	780,8	780,6	779,5	-0,9%
Schaal 1-4	44,0	49,3	49,3	49,2	12,1%
Niet ingedeeld OBP	0,4	2,3	2,3	2,3	485,3%
Totaal OBP	1102,8	1100,4	1101,2	1098,9	-0,1%
Overig	0,4	2,6	1,6	1,8	289%
Totaal UT	2763,5	2638,0	2635,6	2648,3	-4,6%

Door HR centraal zal op korte termijn contact worden gezocht met de betreffende faculteiten om te bezien waar extra ondersteuning t.b.v. de werving kan worden geboden. De achterstand bij de promovendi is gekoppeld aan het binnenhalen van 2^e en 3^e geldstroom projecten en daardoor niet direct te beïnvloeden, maar wel erg zorgelijk.

2.2. Verhouding WP/OBP

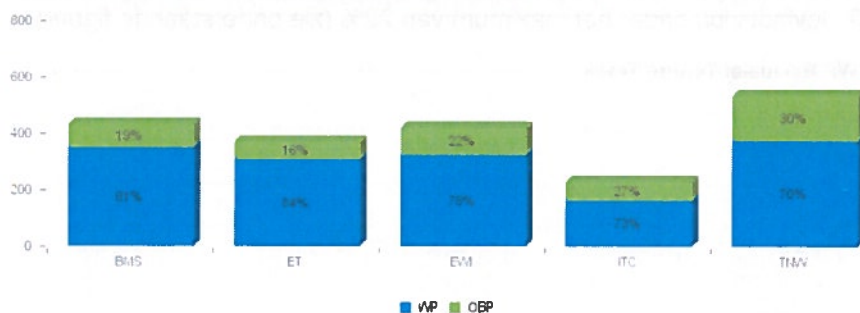
In de afgelopen jaren is de verhouding WP/OBP minimaal gewijzigd. Figuur 2.2.1. en 2.2.2. laten de actuele cijfers zien.

Figuur 2.2.1.: Actuele verhouding WP/OBP



Bron Oracle HR

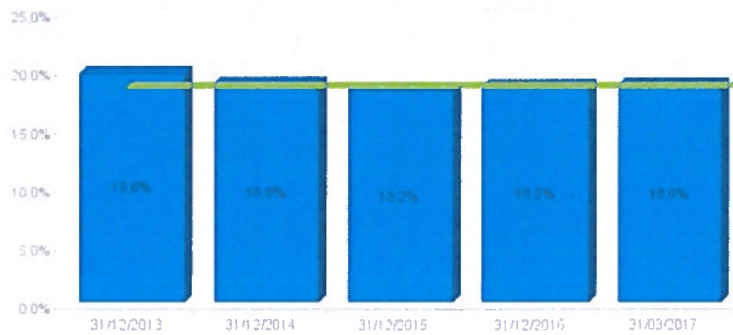
Figuur 2.2.2.: Actuele verhouding WP/OBP per Faculteit in fte



Bron Oracle HR

Figuur 2.2.3. toont de ontwikkeling van de generieke overhead conform de prestatieafspraken op de indirecte kosten "Berenschot" van 19% (fte generieke overhead/totale fte formatie). Op 31-12-2016 bedroeg het percentage 18,5%, wat een geringe toename t.o.v. 2015 betreft. Per 31-03-2017 zet de stijging door. De stijging is een gevolg van het moeilijk kunnen invullen van wetenschappelijke vacatures en het snel kunnen invullen van ondersteunende vacatures. Met extra aandacht voor de werving van het wetenschappelijk personeel verwachten we verdere groei te voorkomen en mogelijk een daling te bewerkstelligen.

Figuur 2.2.3.: Ontwikkeling Generieke overhead conform Berenschot

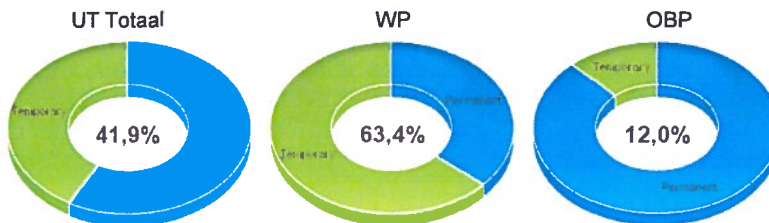


Bron Oracle HR

2.2.1. Verhouding Vast/Tijdelijk

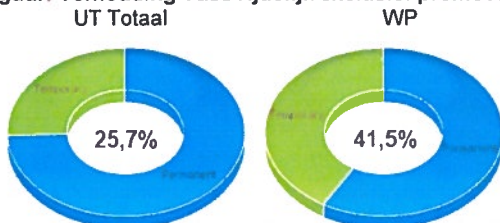
De verhouding Vast/Tijdelijk is bij WP al enige jaren stabiel met soms een geringe groei of krimp van 1%. De gewenste flexibele ruimte bij het OBP is op dit moment 12%.

Figuur: Verhouding Vast/Tijdelijk inclusief promovendi



Bron Oracle HR

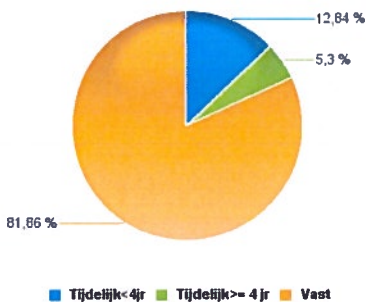
Figuur: Verhouding Vast/Tijdelijk exclusief promovendi



Bron Oracle HR

Voor WP geldt vanuit de cao de eis van maximaal 22% voor HGL/UHD/UD/Docent. Deze 22% doelstelling verhoudt zich niet altijd even goed tot de door het primaire proces gewenste flexibiliteit in relatie tot de inkomsten. De UT bevindt zich onder het maximum van 22% (zie onderstaande figuur).

Figuur: Tijdelijke dienstverbanden WP Exclusief Tenure Track



Bron Oracle HR

2.3. Vrouwen in hogere functies

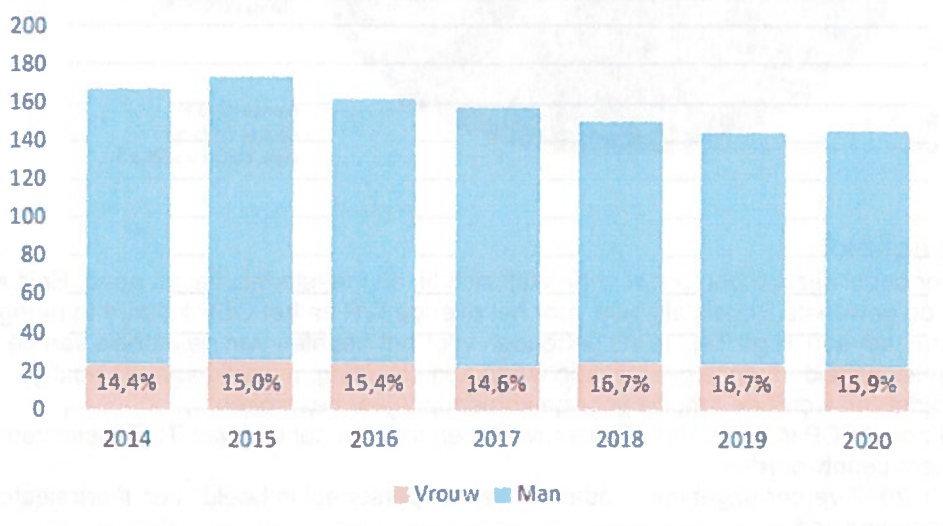
Met betrekking tot het beleid voor vrouwen in hogere functies vindt er op dit moment een herijking van het beleid m.b.t. de hoogleraar posities plaats. Voor de hoogleraren is begin 2016 voor de UT een streefwaarde van 20% in 2020 afgegeven. Voor de overige functies is vanuit de faculteiten input

gevraagd om tot reële streefwaardes te komen. Deze streefwaardes zijn echter nog niet vertaald naar beleid voor de gehele UT.

Onderstaande figuur toont een groei van het percentage bij natuurlijk verloop (incl. groei vanuit de Tenure Track). Door de diversiteit extra aandacht te geven bij het invullen van hoogleraar posities in de komende jaren zijn er mogelijkheden om de streefwaarde van 20% te halen.

Vanuit de Westerdijk Talent Impuls komen voor de UT 4 Hoogleraar posities beschikbaar. Vanaf 1 april 2017 zal hier nadere invulling aan worden gegeven. Deze posities komen echter boven op de streefwaarde van 20% waarmee de totale streefwaarde naar 21,4% zal gaan stijgen.

Figuur: Ontwikkeling vrouwen in Hoogleraar positie (in aantallen/percentage)

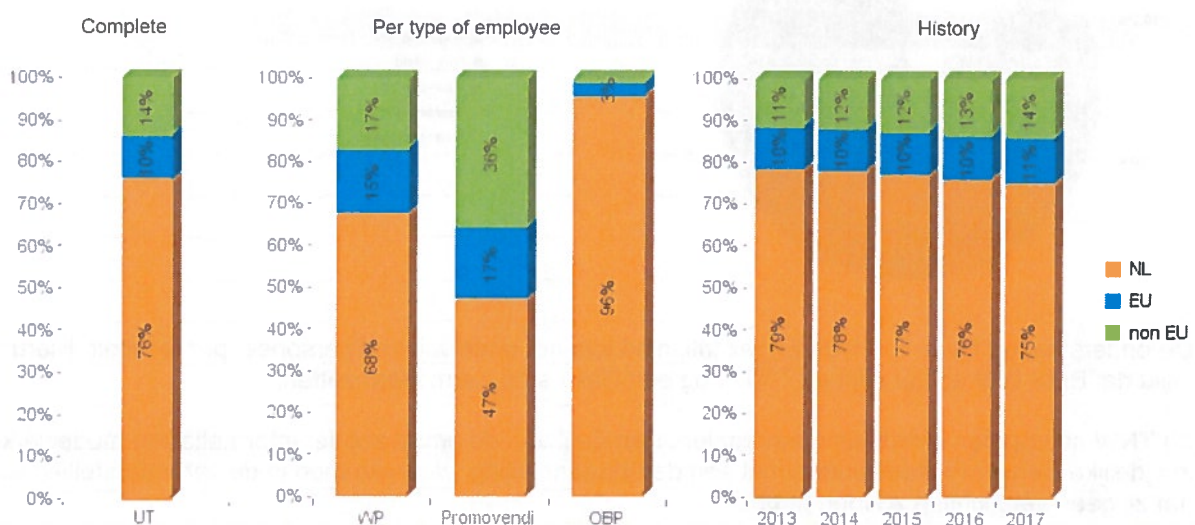


Bron Oracle HR

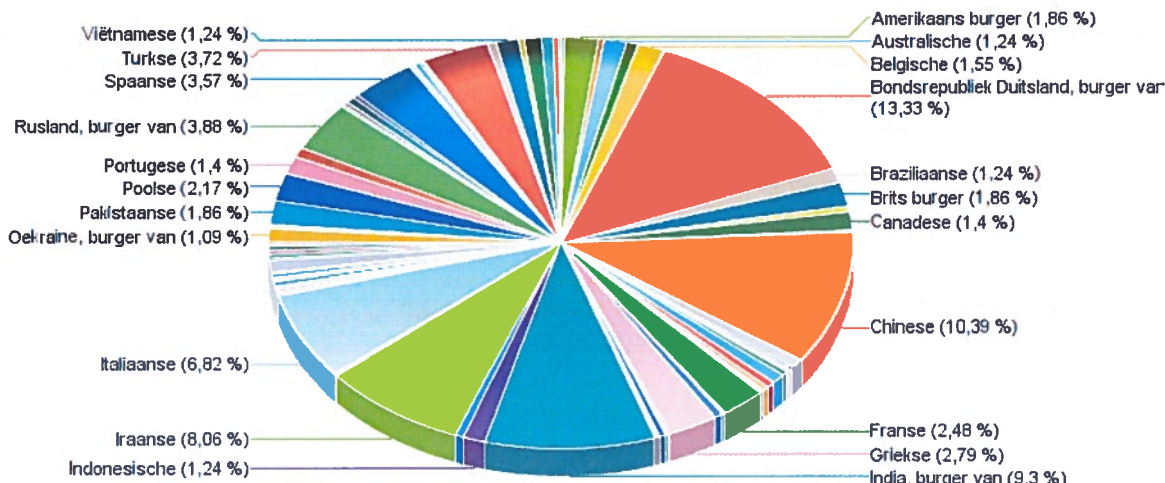
2.4. Nationaliteiten

In het kader van de internationalisering is in onderstaande figuur de huidige stand en de ontwikkeling ten aanzien van de nationaliteiten van medewerkers in kaart gebracht. Zoals de figuur aangeeft is er een lichte groei van het aantal buitenlandse medewerkers.

Figuur: Ontwikkeling Nationaliteiten medewerkers



Figuur: Nationaliteitenpallet WP (incl. Promovendi & excl. NL)



2.5. Engelstaligheid

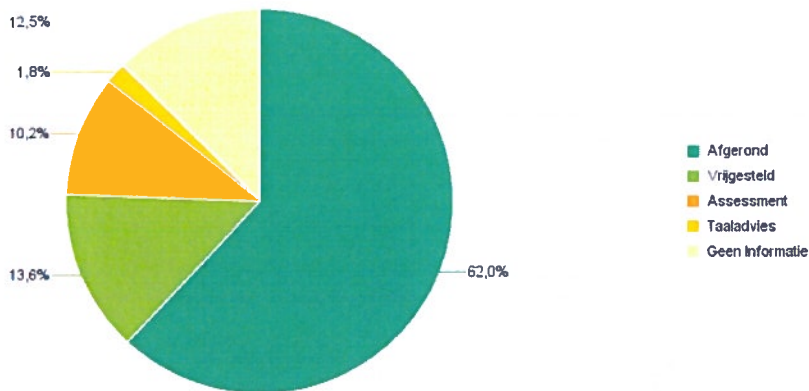
De Engelstaligheid voor onderwijzend personeel ontwikkelt zich bij de meeste faculteiten goed. Er is een start gemaakt om ook de gewenste Engelstaligheid voor het overige WP en het OBP in kaart te brengen. Daarvoor zijn in de vorm van een 'High Tea' pilots gehouden voor het bepalen van de ambitie van de medewerker voor Engelstaligheid. In deze gesprekken wordt een schatting gemaakt van het huidige niveau van de medewerker en wordt de ambitie voor de komende 2 jaar besproken.

Het Taal en Coördinatiepunt TCP is bij de High Tea aanwezig en kan het aanbod van TCP toelichten en vragen van medewerkers beantwoorden.

Deze sessies worden in 2017 verder uitgebreid, zodat het gehele personeel in beeld is en leertrajecten op maat kunnen worden opgestart.

Onderstaand figuur toont de actuele stand van het WP (onderwijzend personeel). Hiervan is 87,5% op niveau of bezig om op niveau te komen.

Figuur: Actuele stand Engelstaligheid WP (onderwijzend personeel)

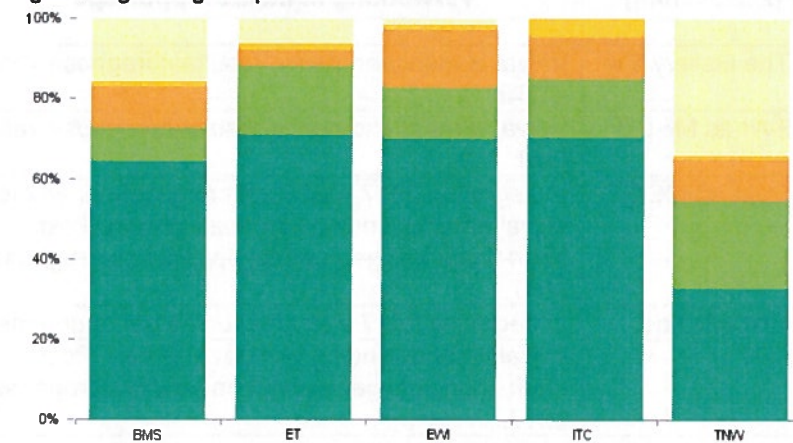


De onderstaande figuur toont de Engelstaligheid van het onderwijzend personeel per faculteit. Hieruit blijkt dat BMS licht achter blijft en TNW nog een flinke stap zal moeten zetten.

Bij TNW neemt men inmiddels maatregelen. Een deel van de groep zonder informatie zijn medewerkers in tijdelijke dienst of medewerkers met een deeltijdaanstelling, waarvan men in de veronderstelling was dat zij geen verplichting zouden hebben.

Bij BMS is men zich bewust van een achterstand en zijn maatregelen genomen om die zo spoedig mogelijk in te halen.

Figuur: Engelstaligheid per faculteit



2.6. Werkdruk

In de huidige cao en het nieuwe cao-akkoord is werkdruk een belangrijk aandachtspunt. De resultaten van het laatste medewerkersonderzoek hebben dit nog eens bevestigd. In het eerste kwartaal 2017 is er, in vervolg op de op werkdruk gerichte activiteiten uit 2016, een Taskforce ingesteld die een plan van aanpak heeft opgesteld gericht op werkdrukbeheersing in 2017-2018. De UR neemt plaats in de taskforce om vooral aan het begin van het traject goede afstemming te hebben. Het werkplan is eind april 2017 bij het CvB ter besluitvorming aangeboden. Terugkerende elementen in het werkplan zijn:

- Themamaand: in het afgelopen kwartaal zijn de budgetten geregeld en ter beschikking gesteld. Dit zal voor de zomer worden geëvalueerd.
- Pilot HR: in werksessies met alle teams wordt werkdruk en haar grondoorzaken in beeld gebracht, op basis waarvan een plan de campagne wordt gemaakt.
- Faculteit TNW: Er heeft een eerste oriëntatie met hoogleraren plaatsgevonden. Hier zijn een aantal signaleringen uitgekomen die een follow-up hebben gekregen:
 - Stress-signalering, voorbeeldgedrag van managers, bijvoorbeeld rondom mailing in de avonduren
 - Vacaturebeleid t.b.v. het verminderen van de werkdruk
- Faculteit ET zet in op het werven van medewerkers in het kader van de gevoelde werkdruk. Men hoopt dat de administratieve werklast van TOM zal verminderen na de Themamaand van 2016.
- Faculteit BMS richt zich op onderwijscapaciteitsmodel en wil daarbinnen ook werkdruk inzichtelijk maken (verhouding onderwijs/onderzoek instroom studenten), en is in dit kader bezig met strategische personeelsplanning. Tevens richt zij zich op beter structureren van de administratieve processen en willen zij tools ontwikkelen voor leidinggevenden (gericht op bespreekbaar maken van functioneren, preventie en snelle terugkeer).
- Bij faculteit ITC heeft de faculteitsraad het onderwerp opgepakt en staat onderzoek naar de signalen (geen tijd agenda beheer vanwege dagelijkse werkzaamheden, extra (horizontale en verticale) taken) en vervolgactie op de agenda.
- Er zijn diverse onderzoeken geweest waaruit de best practices geanalyseerd worden. Intentie is een 'etalage best practices' met goede ideeën voor de UT in te richten (bijvoorbeeld de workshop stress signalering).

3. Financiële ontwikkelingen

3.1 Resultaatprognose

Op basis van de gerealiseerde cijfers ultimo maart 2017 en geprognosticeerde cijfers voor het restant van het jaar verwacht de Universiteit Twente over het boekjaar 2017 een negatief resultaat van circa M€ 1,6 te behalen (inclusief M€ 1,4 positief resultaat uit deelnemingen)

Bij de controle van de jaarrekening 2016 heeft de accountant enkele controleverschillen gerapporteerd. De afwijking van de gerapporteerde controleverschillen vindt deels in het boekjaar 2017 plaats en is als volgt in deze rapportage terecht gekomen:

Omschrijving controleverschil jaarrekening 2016	Verwerking in maart-rapportage
1. Vrijval voorziening huurgarantie The Gallery BV ad M€ 0,7	Vrijval is meegenomen in resultaatprognose van CUTE
2. Vrijval reorganisatievoorziening EWI ad M€ 0,6	Vrijval is meegenomen in resultaatprognose van EWI
3. Vrijval Sectorplan Techniek middelen ad M€ 0,3	In begroting 2017 was al rekening gehouden met vrijval en aanwending van deze gelden. Post heeft financieel geen effect op resultaatprognose 2017.
4. Vrijval OCW-subsidie 2 ^e graden HBO/WO ad M€ 0,5	In begroting 2017 was al rekening gehouden met vrijval en aanwending van deze gelden. Post heeft financieel geen effect op resultaatprognose 2017.

Het geprognosticeerde resultaat van - M€ 1,6 valt M€ 0,8 positiever uit dan het begrote resultaat van - M€ 2,4. De belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting zijn in onderstaande tabel weergegeven:

Omschrijving:	Afwijking t.o.v. begroting:
Positiever resultaat deelnemingen door dividend uit exit traject minderheidsdeelneming	+ M€ 1,7
CUTE: Vrijval voorzieningen Gallery (M€ 0,7) en Stadsweide (M€ 0,2)	+ M€ 0,9
Lagere personele kosten bij faculteiten ET (M€ 0,4) en TNW (M€ 0,3)	+ M€ 0,7
Vrijval reorganisatievoorziening faculteit EWI	+ M€ 0,6
Overbesteding verdeling middelen binnen CUTE Extra inkomsten uit Rijksbijdrage en Collegegelden (M€ 3,5) dekken stijging salarislsten en pensioenpremies (M€ 4,4) niet geheel af.	- M€ 0,9
Niet ingevulde bezuinigingstaakstellingen diensten CES (M€ 0,3), LISA (M€ 0,2), HR (M€ 0,1), AZ (M€ 0,1), M&C (M€ 0,04) en S&B (M€ 0,03)	- M€ 0,8
CUTE: niet begrote kostenpost voor budget UTS-beurzen 2e jaar	- M€ 0,6
CUTE: niet begrote kosten UT2020	- M€ 0,5
Geen bekostiging voor InnovationLab Looptijd landelijke valorisatieplan EZ is afgelopen. Er zijn nog geen nieuwe middelen toegezegd	- M€ 0,2
Overige kleine afwijkingen	- M€ 0,1
Totaal afwijking t.o.v. begroting:	+M€ 0,8

In onderstaande tabel is een nadere uitsplitsing weergegeven van het geprognosticeerde resultaat 2017:

Tabel 1: Resultaat uitsplitsing (in M€)

Eenheid		2015	2016	2017
Totaal Faculteiten	Begroting	-1.300	-1.104	-1.587
	Prognose maart	-1.500	-1.206	-292
	Realisatie JR	3.625	1.764	
Totaal Instituten	Begroting	-2.900	-3.065	-2.257
	Prognose maart	-2.900	-2.755	-2.257
	Realisatie JR	-335	-2.810	
Totaal Diensten	Begroting	-100	0	-140
	Prognose maart	-400	-538	-1.071
	Realisatie JR	-617	-304	
Totaal Centrale UT Eenheid	Begroting	1.900	1.627	1.883
	Prognose maart	900	1.603	618
	Realisatie JR	3.953	8.060	
Resultaat Deelneming	Begroting			-288
	Prognose maart		1.270	1.400
	Realisatie JR	103	-757	
TOTAAL UT	Begroting	-2.400	-2.542	-2.389
	Prognose maart	-3.900	-1.626	-1.602
	Realisatie JR	6.729	5.953	

Voor een verdere uitsplitsing van het resultaat per eenheid wordt verwezen naar bijlage 1. Hieronder wordt in de paragrafen 3.2 en 3.3 nader ingegaan op de belangrijkste afwijkingen in de resultaatprognoses ten opzichte van de Begroting 2017.

3.2 Huidige resultaatsontwikkelingen primair proces:

Het primair proces, bestaande uit de faculteiten en instituten, prognosticeert voor 2017 een negatief resultaat van M€ 2,5. Dit is M€ 1,3 positiever dan het begrote resultaat en vindt volledig zijn oorsprong bij de faculteiten. Voor een groot deel wordt dit veroorzaakt door een niet begrote vrijval reorganisatievoorziening van M€ 0,6 bij faculteit **EWI**.

Faculteit **TNW** verwacht M€ 0,4 positiever uit te komen door lagere personele lasten door het later invullen van vacatures (M€ 0,3), niet begrote inkomsten uit enkele afrekeningen (M€ 0,2) en extra compensatie waarnemend wetenschappelijk directeur (M€ 0,1). Daarentegen brengt de nieuwe leerstoel Health hogere huisvestings- en apparatuurlasten met zich mee (M€ 0,2).

Verder verwacht faculteit **ET** een positiever resultaat van M€ 0,2. Lagere personele lasten door vertraging op invulling vacatures heeft een positief effect van M€ 0,4 op het resultaat. Anderzijds worden er lagere SEO-inkomsten (M€ 0,2) verwacht door een daling van het aantal EU-projecten dat gehonoreerd wordt.

De eenheden BMS, ITC, Pre-U, FPC, Nanolab en UCT verwachten vooralsnog conform begroting uit te komen.

De instituten verwachten een resultaat conform begroting. Instituut **MIRA** verwacht de bezuinigingstaakstelling van M€ 0,3 te realiseren door het later invullen van vacatures voor stafleden en het later van start gaan van de geplande samenwerkingsovereenkomst met UMC Utrecht.

Instituut **IGS** geeft aan de besparing op de personele kosten door niet invullen begrote vacatures (M€ 0,3) volledig aan te wenden voor extra uitgaven stimuleringsmiddelen onderzoek.

3.3 Resultaatsontwikkelingen diensten en CUTE:

Diensten

Het totaal verwachte resultaat van de gezamenlijke diensten komt naar verwachting M€ 0,9 lager uit dan het begrote resultaat. Het volledige bedrag aan bezuinigingstaakstellingen voor de diensten CES, LISA, HR, AZ, S&B en M&C ad M€ 0,8 is vooralsnog niet in te vullen door deze diensten. De resultaten vallen hierdoor lager uit dan begroot.

Het resultaat van **CES** valt hiernaast nog eens M€ 0,2 lager uit door hogere personele lasten door extra inhuur uitzendkrachten.

De eenheid **AZ** verwacht verder een tekort van M€ 0,2 doordat er geen overeenstemming is bereikt over de bekostiging van twee projecten binnen het InnovationLab door HTT.

De dienst **FEZ** verwacht een positiever resultaat van M€ 0,1 door extra baten uit detachering personeel bij het primair proces.

Tenslotte verwacht de dienst **FB** positiever uit te komen (M€ 0,1), voornamelijk door een correctie in 2017 van kosten die ten onrechte in 2016 gemaakt zijn. Hier tegenover staan extra kosten om de nieuwe organisatie rond Campus en huisvesting vorm te geven.

CUTE (incl. Deelnemingen)

Het resultaat van **CUTE**, inclusief resultaat deelnemingen, komt naar verwachting M€ 0,4 positiever uit dan begroot.

Op de deelnemingen verwachten wij in 2017 een positiever resultaat van M€ 1,7 doordat het in 2016 verwachte dividend uit een exit traject binnen een minderheidsdeelneming is doorgeschoven naar 2017. In de voorzieningen wordt een positiever resultaat van M€ 0,9 verwacht door het geheel vrijvallen van de voorziening Gallery (M€ 0,7) en vrijval voorziening Stadsweide (M€ 0,2).

De Rijksbijdrage valt op basis van de zeer recent ontvangen concept-derde bekostigingsbrief 2017 M€ 2,5 hoger uit dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de loon-prijsbijstelling 2017 en de referentieraming die OCW heeft toegekend. Naast de hogere Rijksbijdrage schatten wij in dat de collegegelden M€ 1,0 hoger zullen uitvallen dan in de begroting was verwerkt.

Tegenover deze extra inkomsten staan extra lasten. Zowel de pensioenpremies als de salarislasten zullen in 2017 hoger uitvallen dan begroot. De pensioenpremies zijn per 1 januari verhoogd en de regering heeft al vroeg in het jaar beloofd deze stijging te compenseren. Wij hebben besloten deze extra pensioenlasten via de opslag sociale lasten te verrekenen. Het tekort in deze opslag ad M€ 2,4 zal centraal worden opgevangen.

Daarnaast is de verwachting dat binnenkort de nieuwe cao zal worden afgesloten. De extra salarislasten zullen bij de eenheden terecht komen. Zij hebben echter in deze rapportage hun salarislasten nog niet verhoogd, omdat de cao nog niet officieel bekrachtigd is. De verwachting is dat de salarislasten in 2017 UT breed M€ 2,0 hoger zullen uitvallen dan in de begroting opgenomen. In deze rapportage hebben wij deze extra kosten centraal mee genomen.

De loon-prijscorrectie en referentieraming zijn dus onvoldoende om de gestegen kosten te dekken. Het is nog onduidelijk in hoeverre OCW deze gestegen kosten vanaf 2018 gaat compenseren.

Negatieve effecten op het resultaat zijn verder een niet begrote kostenpost voor budget UTS-beurzen 2e jaar ad M€ 0,6 (heeft betrekking op beursstudenten die nu voor het 2^e jaar een beurs ontvangen) en nog niet opgenomen kosten UT2020 van M€ 0,5. Daarnaast wordt binnen Centrale kosten HRM-beleid de bezuinigingstaakstelling van M€ 0,1 niet gerealiseerd.

3.4 Vastgoedplan 2017

In het vastgestelde Vastgoedplan 2017-2021, dat mede gebaseerd is op de uitkomsten van het Lange Termijn Strategisch Huisvestingsplan (LTSH), is voor 2017 een investeringsbegroting opgenomen van M€ 15,0. Dit bedrag is als volgt onder te verdelen:

Gebouw gerelateerde investeringen	M€ 11,1 (waaronder renovatie Technohal; 2017 M€ 8,8)
Onderhoud en vervanging	M€ 1,8
Renovatie	M€ 0,6
Overige projecten vanuit LTSH	<u>M€ 1,5</u>
Totaal begroot voor 2017	M€ 15,0

Op totaalniveau wordt voor 2017 verwacht dat de investeringen met M€ 10,3 binnen het hierboven gestelde budget blijven. Van deze onderbesteding van M€ 4,7 is M€ 4,0 toe te schrijven aan de lagere uitgaven die dit jaar gedaan gaan worden voor het project Technohal en doorschuiven naar de volgende jaren 2018 en 2019. Dit neemt niet weg dat voor het gehele project Technohal, dat een looptijd heeft tot en met 2019, een overschrijding van het in het LTSH geraamde projectbudget (M€ 25,8) wordt voorzien van ca. M€ 2,6. Uitgangspunt hierbij blijft dat de totale investeringen opgenomen in het LTSH, waaronder de renovatie Technohal, gerealiseerd dienen te worden binnen de hiervoor in het LTSH vastgestelde investeringsruimte van M€ 81,5.

Voortgang uitvoering LTSH:

Vanuit het LTSH zijn er twee grote projecten die naast de reguliere onderhoudsinvesteringen de rode draad vormen van de vastgoedinvesteringen voor de komende jaren. Dit zijn het project Technohal en het realiseren van nieuwbouw op de locatie Citadel voor de huisvesting van de faculteit ITC. Daarnaast is als extern herontwikkelingsproject het gebouw Hogekamp voor de realisatie van studentenhuisvesting en conferentiehôtel momenteel in uitvoering.

Een ander project is de herontwikkeling is van Gallery fase 2. De eerste helft van 2017 wordt gebruikt om een concept te ontwikkelen dat duurzaam is en zodanig dat het gebouw van een eenduidige identiteit wordt voorzien die bijdraagt aan de ondernemende ambities van de UT. De toekomstige gebruikers en stakeholders zijn en worden betrokken om mee te denken over het concept. Tevens zal een grove haalbaarheidstoets worden uitgevoerd, waarna meer in detail een businesscase kan worden uitgewerkt. Gedurende het proces wordt gezocht naar partners voor de realisatie.

Technohal:

Op dit moment loopt het aanbestedingsproces voor de renovatie van de Technohal. Kort na de zomer van 2017 zal de bouw kunnen starten, zodat het gebouw medio 2019 opgeleverd kan worden en Health in september 2019 het gebouw in gebruik kan gaan nemen.

Nieuwbouw ITC:

Het opstellen van het Programma van Eisen verkeert in een afrondende fase. Op basis hiervan zal een aantal architecten gevraagd worden een schetsontwerp te maken en zal er een kostenraming opgesteld gaan worden. In hoofdlijnen komt de planning erop neer dat het gebouw in december 2019 opgeleverd moet worden. Uitgaande van een bouwtijd van anderhalf jaar zal in de zomer van 2018 gestart moeten worden met de bouw en het hieraan voorgaande aanbestedingstraject dient eind 2017 ingezet te worden.

Hogekamp:

In december 2016 is het gebouw Hogekamp in erfpacht overgedragen aan de projectontwikkelaar. Het gebouw wordt voor rekening en risico van de projectontwikkelaar verbouwd tot studentenhuisvesting, te exploiteren door Camelot, en tot conferentiehôtel dat teruggekocht gaat worden door Hogekamp BV. Het huidige hotel Drienerburght, dat hiervoor zal verhuizen naar de Hogekamp, zal het conferentiehôtel gaan exploiteren en het gebouw hiervoor huren van Hogekamp BV. De (asbest)sanering van het gebouw wordt op dit moment uitgevoerd, waarna aansluitend de verbouwing van het gebouw kan gaan starten. De verwachting is nog steeds dat de studenthuisvesting voor aanvang van het studiejaar 2018/2019 in gebruik genomen kan gaan worden. Het conferentiehôtel zal in september 2018 opgeleverd worden.

3.5 Liquiditeit en cashflow ontwikkeling

Op basis van de resultaatprognose per ultimo maart van – M€ 1,6 verwachten we voor 2017 een cashflow van circa M€ 2,1 (begroting - M€ 4,9). Ten opzichte van de begroting betekent dit een afwijking van M€ 7,0. Zie onderstaande tabel voor een nadere uiteenzetting (in M€).

Cashflow	Begroting 2017	Prognose mrt 2017
Resultaat	-2,4	-1,6
Afschrijving	20,9	20,9
Investerings (vastgoed & apparatuur)	-18,1	-13,4
Financieringsactiviteiten	-5,3	-5,3
Leningen u/g	0,0	1,5
Overige balansmutaties	0,0	0,0
Totaal 2017	-4,9	2,1

Investerings vastgoed en apparatuur (begroot - M€ 18,1; prognose - M€ 13,4)

Voor 2017 wordt verwacht dat er circa M€ 13,4 wordt besteed aan investeringen in vastgoed en apparatuur. We houden op dit moment voor het lopende jaar rekening met een investeringsvolume van M€ 3,1 voor apparatuur en M€ 10,3 aan investeringen in vastgoed.

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€ 0; prognose M€ 1,5)

Op dit moment verwachten we dat er M€ 1,5 zal worden afgelost van door de UT verstrekte leningen.

Overige balansmutaties (begroot M€ 0; prognose M€ 0)

Voor 2017 voorzien we op dit moment geen mutatie in de overige balansposten.

Liquide middelen

De liquide middelen bedroegen eind 2016 M€ 118,3. Op basis van de huidig verwachte cashflow (M€ 2,1) voorzien we een eindstand liquide middelen per ultimo 2017 van circa M€ 120,4.

Netto schuldpositie

De netto schuldpositie (liquide middelen -/- saldo leningen) bedraagt per eind maart 2017:

Liquide middelen	111,8
Saldo leningen	<u>118,3</u>
Netto schuldpositie	6,5 -/-

Ratio's

Op basis van deze prognose bedraagt de solvabiliteit I eind 2017 circa 38,3% en de solvabiliteit II circa 41,4%. De percentages per ultimo vorig jaar voor deze ratio's bedroegen respectievelijk 38,0% en 41,1%. De current ratio komt volgens de huidige prognose eind 2017 uit op 1,29 (1,27 eind 2016). Genoemde ratio's blijven binnen de door de UT vastgestelde normen.

4. Overige bedrijfsvoeringsaspecten:

4.1 Inkoopcontract compliance meting t/m maart 2017

Het inkoopvolume dat in deze eerste meting van 2017 onder de loep werd genomen bedraagt ca. M€ 3,6 ofwel ca. 21% van het totaal inkoopvolume van de Universiteit Twente in het eerste kwartaal 2017 (M€ 17,6). Dat is het inkoopvolume van de 14 inkooppakketten in de scope van de rapportage.

De totaal compliance op UT-niveau bedraagt 91%. Gezien de goede resultaten uit de laatste metingen zijn de doelpersentages voor de inkooppakketten Catering, Audiovisuele middelen, Kantoorinrichting, Tolken en vertaaldiensten en Promotieartikelen verhoogd met 10 procentpunten. Alle doelpersentages zitten hiermee op minimaal 80%.

Opvallend is het resultaat voor het inkooppakket Telecommunicatie (75%); deze is roodgekleurd omdat de afwijking ten opzichte van de doelcompliance groter is dan 10 procentpunten. Aanleiding voor de achteruitgang van de compliance zijn de toenemende kosten. LISA zal acties in gang zetten om deze kosten te verminderen.

Totaal Contract Compliance		91%	€ 3.606.402
Totaal aantal inkooppakketten		14	
Totaal aantal pakketten met behaald doelpercentage		9	
Inkooppakketten	Doel 2017	Totaal UT	
		Compliant	
Aanschaf/onderhoud hardware en randapparatuur	90%	89%	€ 728.562
Netwerken/infrastructuur	90%	93%	€ 428.495
Schoonmaak	90%	100%	€ 420.931
Reis - & verblijfkosten buitenland	90%	95%	€ 416.920
Uitzendkrachten	90%	81%	€ 414.574
Catering	90%	95%	€ 355.298
Autohuur & personenvervoer	90%	96%	€ 284.830
Audiovisuele middelen	80%	86%	€ 159.472
Kantoorinrichting	80%	83%	€ 109.231
Tolken en vertaaldiensten	80%	91%	€ 83.474
Drukwerk	90%	82%	€ 77.500
Kantoorartikelen	90%	88%	€ 44.087
Telecommunicatie	90%	75%	€ 43.573
Promotieartikelen	80%	92%	€ 39.455

Bijlage 1

Geprognosticeerde resultaten 2017 (bedragen x € 1.000,=)

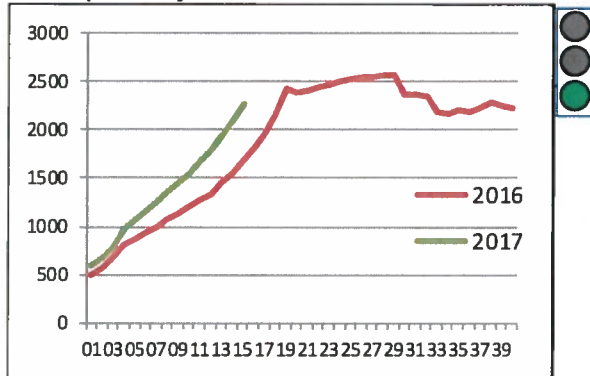
Beheerseenheid	Begrote baten 2017 *	Begroot resultaat 2017	Resultaat jaar 2017 prognose Mrt-17	Afwijking prognose Mrt-17 +/- begroting	Normale bedrijfsvoering	Bijzondere bedrijfsvoering	Stand reserve ultimo 2016
Faculteiten							
ET	32.438	0	199	199	199		7.022
FPC	0	0	0	0			0
EWI (EEMCS)	26.513	-90	604	694	94	600	17.525
UCT	1.310	-637	-637	0			1.306
Nanolab	2.779	0	0	0			820
TNW (S&T)	54.695	0	402	402	401	1	22.496
BMS	33.397	-860	-860	0			14.981
ITC	27.028	0	0	0			35.297
ITC - Pre-University	1.531	0	0	0			165
Totaal Faculteiten	179.691	-1.587	-292	1.295	694	601	99.614
Instituten							
CTIT	13.118	-567	-567	0			4.818
MESA+	20.260	-184	-184	0			2.449
MIRA	9.429	-1.406	-1.406	0			4.975
IGS	8.042	-100	-100	0			380
Totaal Instituten	50.849	-2.257	-2.257	0	0	0	12.622
Diensten							
LISA	16.676	0	-115	-115	-115		
CES	8.279	0	-393	-393	-393		
SU	2.149	0	0	0			
FB	12.453	-140	-66	74	74		
S&B	4.285	0	-138	-138	-138		
M&C	6.839	0	-100	-100	-100		
FEZ	3.655	0	100	100	100		
HR	3.874	0	-131	-131		-131	
AZ	9.954	0	-228	-228	-228		
CvB	1.337	0	0	0			
Totaal Diensten	69.501	-140	-1.071	-931	-800	-131	0
Centrale UT Eenheid							
CSL	4.397	-425	-425	0			
CHRM	964	0	-127	-127	-127		6.011
CE	16.075	2.308	1.170	-1.138	-1.138		44.295
Totaal Centrale UT Eenheid	21.436	1.883	618	-1.265	-1.265	0	50.305
Eliminatie intd ae **	-5.677						
Resultaat Deelneming		-288	1.400	1.688	1.688		
TOTAAL RAPPORTAGE	315.800	-2.389	-1.602	787	317	470	162.540

* 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

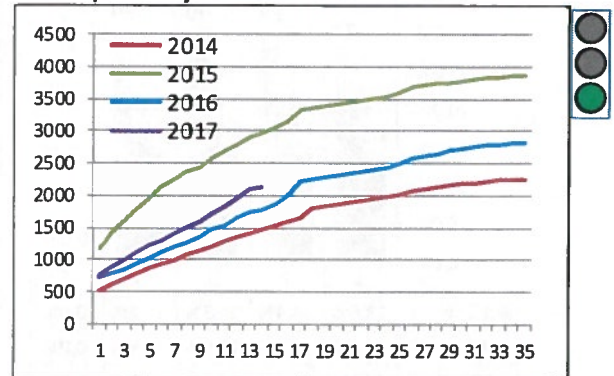
1. Performance indicatoren Onderwijs

Verloop inschrijverzoeken Bachelor UT



bron: Studielink

Verloop inschrijverzoeken Master UT

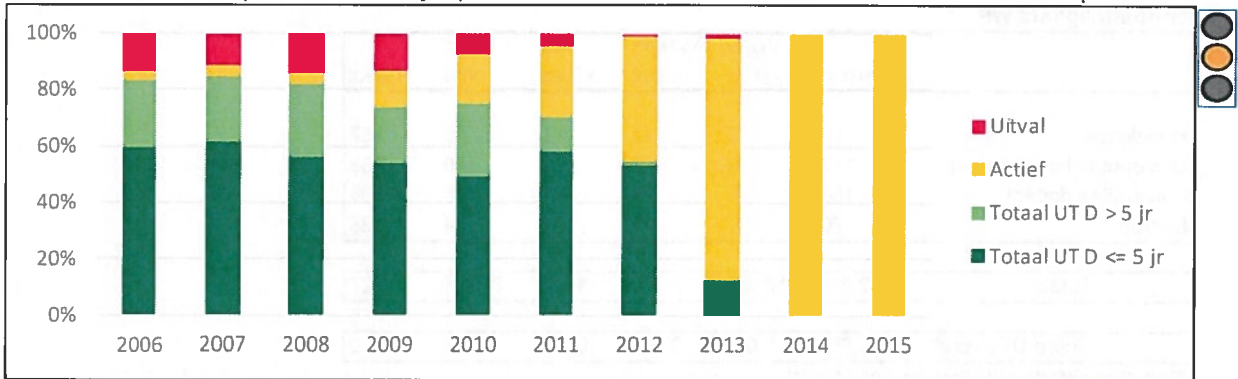


bron: Osiris

2. Performance indicatoren Onderzoek

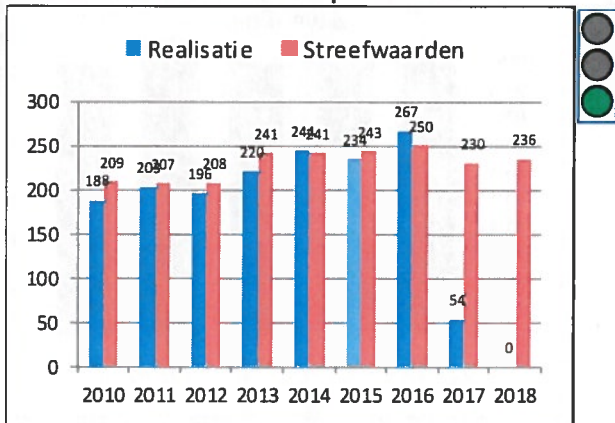
Promotierendement (excl. uitval eerste jaar)

uitsluitend werknemerpromovendi



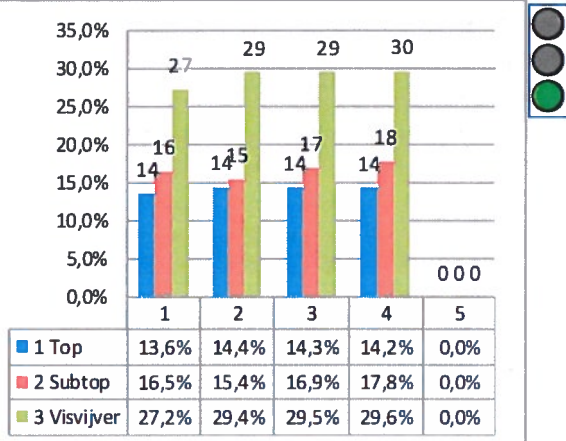
Totaal UT 2006 95 2007 88 2008 102 2009 125 2010 100 2011 119 2012 78 2013 17
Bron: CvP (Realisatie t/m maart 2017, GATS)

Realisatie en streefwaarden promoties



Vervolg bijlage 2

Vrouwen in hogere functies (WP in fte's) mrt-2017

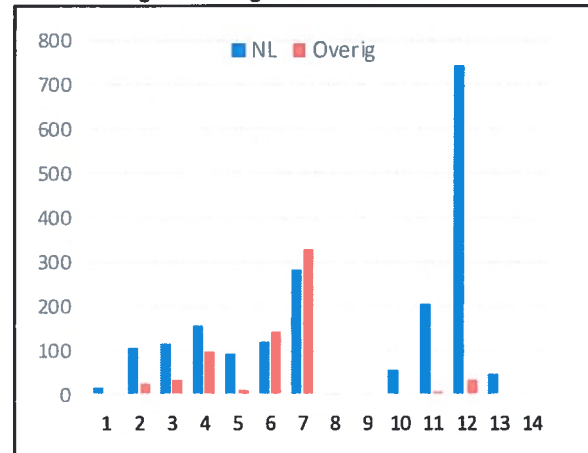


Peildatum: 31 december / 31 maart 2017 / *streefwaarde

* Streefwaarde; voor Visvijver geen streefwaarde

Bron: HR

Verhouding NL/overige nationaliteiten

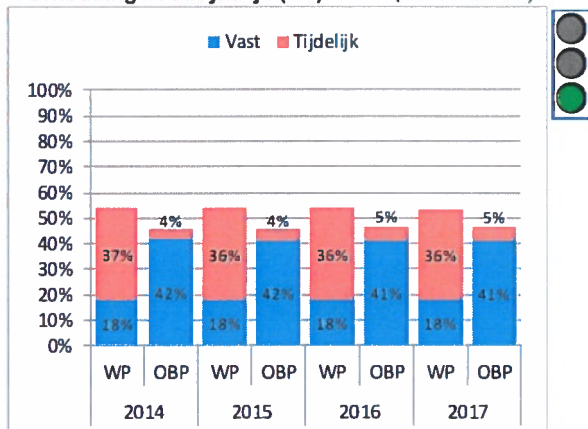


Engelstaligheid WP

	Afgerond	Vrije -steld	Assess -ment	Taal advies	Geen Info	Totaal
Hoogleraar	86	43	12	0	16	157
Universitair hoofddocent	117	22	7	2	10	158
Universitair docent	180	25	29	5	45	284
Docent	70	7	11	6	34	128
Totaal	62,3%	13,3%	8,1%	1,8%	14,4%	727
Score UT overall	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0

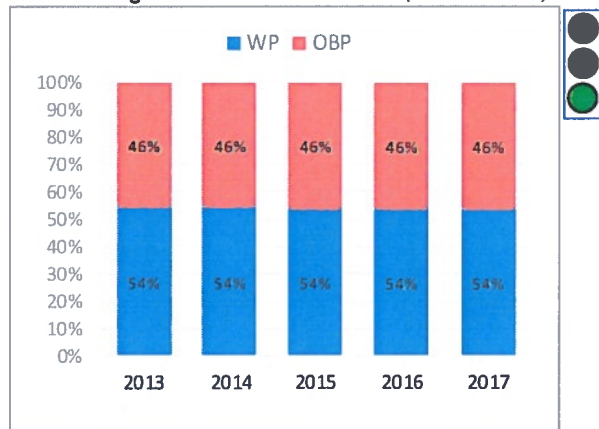
Bron: OracleHR (31 10.02 Taalbeleid; 06-04-2017)

Verhouding Vast/tijdelijk (fte) (stand 31-03-2017)



Bron: MISUT

Verhouding WP/OBP (stand 31-03-2017)



Bron: MISUT

Vervolg bijlage 2

BKO Monitor

	Behaald	Vrij- stelling	Ont- heffing	Gestart ervaren traject	Gestart regulier traject	Niet gestart ervaren traject	Niet gestart regulier traject	
Totaal UT - ALLE DOCENTEN								
27/06/2012 (781 Personen)	48	91	285	0	108	210	21	
percentage	6,1%	11,7%	36,5%	0,0%	13,8%	26,9%	2,7%	
BKO-CIJFER:	17,8%							
31/12/2016 (727 Personen)	291	117	169	25	66	10	48	
percentage	40,1%	16,1%	23,3%	3,4%	9,1%	1,4%	6,6%	
BKO-CIJFER:	56,2%							

4. Resultaatprognose (K€)

	Begroting 2017			t/m periode 03				prognose 2017	
	Netto eliminaties		Bruto	Realisatie 2017		%	totaal 2017	progn. / B2017	
	(extern)	INTDAE	(intern)	1e gs	2e + 3e gs	totaal			gereaal. / B2017
Baten									
Toew ijzingen	221.110	5.798	226.908	56.123		56.123	25%	228.509	101%
Werk voor Derden	81.344		81.344	53	14.663	14.716	18%	80.634	99%
Overige opbrengsten	13.223		13.223	2.707	899	3.606	27%	13.055	99%
Doorverdeling TOM (baten)		6.536	6.536	835		835	13%	6.537	100%
Doorsluizingen baten		167.175	167.175	22.373	10.993	33.366	20%	166.388	100%
Doorberekende interne opbrengsten		51.999	51.999	9.803		9.803	19%	52.178	100%
Bijzondere/Buitengew one baten	75		75	1		1	1%	135	180%
Resultaat deelnemingen	-288		-288				0%	1.400	-486%
Totaal baten	315.464	231.509	546.973	91.894	26.554	118.448	22%	548.836	100%
Lasten									
Personeel	212.681	6.287	218.968	40.538	8.593	49.131	22%	219.725	100%
Huisvesting	38.331	34.225	72.556	17.048	265	17.314	24%	73.119	101%
Apparatuur / Inventaris	12.851	-120	12.731	1.890	1.337	3.226	25%	13.989	110%
Materiaal	14.068	3.118	17.186	3.402	759	4.161	24%	15.379	89%
Overige Lasten	40.126	13.130	53.257	7.630	1.994	9.624	18%	53.276	100%
Doorverdeling TOM (lasten)		6.439	6.439	835		835	13%	6.439	100%
Doorsluizingen lasten		168.428	168.428	22.373	10.993	33.366	20%	167.674	100%
Bijzondere/Buitengew one Lasten	917		917	33		33	4%	837	91%
Bezuinigingstaakstelling	-1.120		-1.120				0%	0	0%
Totaal lasten	317.854	231.507	549.361	93.749	23.941	117.690	21%	550.438	100%
Verschil eliminatie intd ee						-5			
Resultaat	-2.390		-2.388	-1.854	2.613	763		-1.602	67%
Dekkingsbijdrage			16.726	2.729		2.729	16%	12.408	74%
Resultaat									
Bijzondere bedrijfsvoering			-812					-342	
Normale bedrijfsvoering			-1.576					-1.259	

English summary: **Management report March 2017**

In this report, the focus of the chapter Education and Research is especially on an analysis of the most recent inflow figures of Ba- and Ma-students.

Inflow bachelor programmes:

The omens for the inflow of the bachelor for 2017 seems to be good. Compared to other Universities, the UT (+26) scores higher than the national average inflow (+16%). Particularly the inflow of the non-Dutch students shows a disproportionate growth (Dutch +8%, European +15% and non-European +125%).

The English language courses are highly demanded and show a much bigger growth (+31%) compared to the dutch language courses (+5%).

Inflow master programmes:

The application for master programmes have increased with 23% compared to last year. 25 programmes shown an increase in these figures. 5 of the courses show a decrease. There are relatively many small master programmes (with an inflow of less than 30 students).

Research

Generally, the PhD period is developing towards the ambition that is desired. However, compared to the rest of the UT, the faculty BMS has a longer PhD period (not very extraordinary for these disciplines).

Overall we see the number of Phd's are decreasing. The main cause for this is the abolition of the FES-resources, not getting ahead of "Zwaartekracht" for IGS.

Staff

The figures below show that for several employment categories the fulfilling of vacancies is not in line with the budget 2017. Mainly the fulfilling of vacancies for university lecturers (UD's) and PhD's (promovendus/Twaio) is lagging behind.

	Begroting 2017	feb	mrt	gem. bezet.	verschil begroot
WP Management	22,0	18,5	18,5	18,5	-16,0%
Hoogleraar	134,8	130,7	130,5	131,5	-3,2%
UHD	136,4	149,2	149,2	147,9	9,3%
UD	298,5	251,5	254,8	259,4	-14,6%
Docent	99,5	103,9	104,5	104,9	5,0%
Onderzoeker	262,5	263,5	261,2	260,4	-0,5%
Promovendus / TWAIO	706,0	616,6	612,8	623,9	-13,2%
Niet ingedeeld WP	0,5	1,2	1,2	1,2	155,0%
Totaal WP	1660,3	1535,0	1532,7	1547,7	-7,7%
Schaal 13-18 / CvB leden	57,1	55,7	55,7	56,3	-2,3%
Schaal 11-12	213,2	212,2	213,2	211,6	-0,0%
Schaal 5-10	788,1	780,8	780,6	779,5	-0,9%
Schaal 1-4	44,0	49,3	49,3	49,2	12,1%
Niet ingedeeld OBP	0,4	2,3	2,3	2,3	485,3%
Totaal OBP	1102,8	1100,4	1101,2	1098,9	-0,1%
Overig	0,4	2,6	1,6	1,8	289%
Totaal UT	2763,5	2638,0	2635,6	2648,3	-4,6%

Indirect costs: 'Berenschot'-performance agreement:

One of the performance agreements made with the Government was an agreement concerning the generic overhead (Berenschot performance agreement of 19%). In this report period, the generic overhead rate slightly increased from 18.5% (on 31-12-2016) to 18.6% (31-3-2017).

Psychosocial workload

In the latest Working Conditions Act work pressure (work load) is an important theme. The UR will participate in the taskforce, which is set up to formulate a plan of approach to manage the workload. Lately, this theme has often attracted attention.

Forecast financial result UT-total:

Based on the figures at the end of March 2017, the University is expecting to achieve a negative result of M€ 1.6 in 2017.

This forecasted annual result includes an expected result from participating companies of +M€ 1.4.

The expected result is M€ 0.8 more positive than the budgeted result of -M€ 2.4. For more detailed information please see tables and figures in the management report.

This management report is discussed and ascertained in the Executive Board meeting of May 15th 2017.