

Jaarplan 2024 Faculteit BETA

Over dit document

<i>URL</i>	Jaarplan 2024 Faculteit BETA
<i>URL (English)</i>	
<i>status</i>	concept
<i>versie</i>	3
<i>auteurs</i>	FB, Beleidsteam, Faculteitsbureau, Business Control, HR, Huisvesting/Veiligheid-BETA, Onderwijsbureau, Technische Werkplaatsen, Demonstrator Lab, UPC/AARC
<i>redactie</i>	Maaïke Verbree, Esther van den Hengel
<i>opdrachtgever</i>	College van Bestuur
<i>datum</i>	06-09-2023
<i>verspreiding</i>	CvB, Faculteit

Versies

#	Datum	Auteur(s)	Aanpassingen
1	23-08-2023	Beleidsteam, HR, Huisvesting, OWB	Versie voor discussie met FB
2	25-08-2023	Beleidsteam, HR, Huisvesting, OWB	Versie voor feedback FGOV, AHO, AMO, DHO, OD's
3	08-09-2023	Beleidsteam, FB	Versie waarin feedback is verwerkt van FGOV, AHO, AMO, DHO en OD's

Inhoudsopgave

1 Dashboard en bespreekpunten CvB	2
1.1 Dashboard	2
1.2 Top drie prioriteiten 2024	4
1.3 Belangrijkste vragen c.q. bespreekpunten met het CvB	4
2 Bijdrage aan speerpunten strategie 2020-2025	4
3 Toelichting hoofdlijnen van de begroting	4
3.1 Hoofdlijnen van de begroting	4
3.2 Speerpunten voor de centrale medezeggenschap	4
4 Onderwijs	5
4.1 Prioriteiten onderwijs	5
4.2 Facultair kwaliteitsplan onderwijs 2024	7
5 Onderzoek	8
5.1 Prioriteiten Onderzoek	8
6 Valorisatie en impact	9
6.1 Prioriteiten Valorisatie en Impact	9
6.2 Demonstrator Lab	11
7 Personeelsbeleid	11
8 Financiën	13
9 Risicomanagement	13
9.1 Strategische risico's	13
9.2 Vermijdbare risico's	19
10 Bedrijfsvoering	21
10.1 Basis op orde	21
10.2 Huisvesting	21
10.3 Fysieke Veiligheid	22
10.4 Kennisveiligheid	23
10.5 Privacy	25
Concrete verbeterplannen	26
10.6 UPC/AARC	26
Bijlage 1: Planning en totstandkoming jaarplan	28
Bijlage 2: Financiën	30

1 Dashboard en bespreekpunten CvB

1.1 Dashboard

Onderwijs	Plan 24/25	Progn 23/24	Plan 23/24	Werk 22/23	Werk 21/22	Werk 20/21
- Instroom BA (EOI)	nnb	1.599	1.828	2.035	2.188	2.119
- Instroom PM (EOI) (m.i.v. werk 20/21)	nnb	190	216	186	249	227
- Instroom MA (EOI)	nnb	1.377	1.648	1.309	1.486	1.365
- Instroom Totaal (EOI)	nnb	3.166	3.692	3.530	3.923	3.711
- % Internationale instroom	nnb	27%	nnb	34%	28%	17%

Onderzoek	Plan 2024	Progn 2023	Plan 2023	Werk 2022	Werk 2021	Werk 2020
- Promoties #	110	100	100	96	111	122
- KNAW-lidmaatschappen, totaal #	nvt	nvt	nvt	19	18	17
- Nieuwe toekenn. VI/ERC/MC	nvt	nvt	nvt	17	19	22
- Participatie H2020 (€k) (excl ERC)	nvt	nvt	nvt	nnb	21	19
- % Baten 2e Geldstroom	6%	7%	7,5%	5,6%	6%	9%
- % Baten 3e Geldstroom Onderzoek	11%	9%	10,5%	11,9%	13%	10%

Valorisatie	Plan 2024	Progn 2023	Plan 2023	Werk 2022	Werk 2021	Werk 2020
- Actieve Spin-offs #	nvt	nvt	nvt	17	19	15
- Deelnemers aan LLO (PGO, HOVO etc) #	nvt	nvt	nvt	0	0	0
- Aantal keren genoemd in media	nvt	nvt	nvt	nvt	?	156

	Plan	Progn	Plan	Werk	Werk	Werk
HRM	2024	2023	2023	2022	2021	2020
- Fte (aangesteld per ultimo)	nnb	nnb	1.388	1.287	1280	1150
- % Gevoerde jaargesprekken (80%)	nnb	nnb	nnb	32,0%	nvt	0%
- % WP tijdelijk < 4 jr. (22%)	nnb	nnb	nnb	18,0%	nvt	11%
- % BKO (85%)	nnb	nnb	nnb	77,0%	83%	82%
- % Reg. Nevenwerkzaamheden	nnb	nnb	nnb	73,0%	nvt	90%
- % Vrouwelijke hgl. (35%)	nnb	nnb	24,4%	24,3%	24%	24%
- % Ziekteverzuim	nnb	nnb	nnb	3,0%	1,9%	2,0%
- % OBP	nnb	nnb	24,0%	22,0%	18%	20%
- % tijdelijke dienstverbanden / eigen fte personeel	nnb	nnb	62,5%	61,5%	nvt	69%
- % Opleidingskosten/loonkosten (1%)	1,0%	1,1%	1,1%	1,4%	0,8%	0,0%
- % Verloftegoed/loonkosten (2,6%)	nnb	nnb	nnb	5,6%	1,8%	0,0%
- % Kosten ingehuurd personeel/ kosten eigen personeel	1,36%	1,63%	1,2%	1,4%	1,3%	1,2%

	Plan	Progn	Plan	Werk	Werk	Werk
Financiën	2024	2023	2023	2022	2021	2020
- Omzet (€m)	251	215	213,4	195,6	184,1	169,4
- 2e Geldstroom (€m)	16	14	16,1	11,08	11,9	15,9
- 3e Geldstroom Onderzoek (€m)	27,4	20,3	22,5	23,31	24,4	17,3
- 3e Geldstroom Onderwijs (€m)	0	0	0,0	0,02	0,0	0,0
- B.W. Collegegelden (€m)	11,5	9,5	7,8	7,8	5,3	4,1
- Resultaat (€m)	-6	1,6	1,1	-2,8	6,8	5,6
- GPL (€k)	84	77,7	78,2	76,1	75,6	73,5
- Externe inhuur (€m)	1,7	1,3	1,3	1,3	1,2	0,9
- Fte (gemiddeld doorbelast)	1484	1400	1.388	1.287	1176	1068

1.2 Top drie prioriteiten 2024

1. Bezuinigingsopgave
2. Grenzen aan de groei (zie S3 [Risicomanagement](#) en [Personeelsbeleid](#) - werkdruk) en [huisvesting](#)
3. Implementeren [Personeelsbeleid - Erkennen & Waarderen](#): focus op begeleiding en carrièrepad van (jonge) talenten (promovendi, postdocs, junior docenten, WP-staf met een career track)

1.3 Belangrijkste vragen c.q. bespreekpunten met het CvB

1. Implicaties van bezuinigingsopgave
2. [Grenzen aan de groei](#) (S3) inclusief [Huisvesting](#) en financiële impact (indirecte kosten) door verhuizingen
3. Samenwerking Universiteit Twente verbeteren

2 Bijdrage aan speerpunten strategie 2020-2025

- Ondernemend
 - [Valorisatie en Impact](#)
- Duurzaam
 - Penvoerder ASI
 - VU-hoogleraar (IVM) Klimaatverandering- en Adaptatie, Bart van den Hurk, is covoorzitter van werkgroep II van het Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)
 - [Onderwijs](#)
 - [Veiligheid](#)
- Divers
 - [Personeelsbeleid](#): werving en participatiebanen

Zie verder: [Strategisch Meerjarenplan BETA 2021-2025](#)

3 Toelichting hoofdlijnen van de begroting

3.1 Hoofdlijnen van de begroting

Zie bijlage [Financiën](#).

3.2 Speerpunten voor de centrale medezeggenschap

1. Addressing capacity issues/Adresseren capaciteit issues: [Huisvesting](#) en [Risico](#) S3
2. Sustainability/Duurzaamheid: zie speerpunt [Duurzaam](#).

3. Inclusive work and study environment/Inclusief werk- en studieklimaat: [Personeelsbeleid](#)
4. Education innovation/Onderwijsinnovatie: zie onderwijskwaliteit in [prio 2 Onderwijs](#) en [Risico S3](#)
5. Evaluating collaborations/Evaluatie samenwerkingen: BETA heeft een grote projectenportefeuille (800+ lopende projecten) met extern gefinancierde onderzoeksprojecten. De funding- en onderzoeksstrategie is bij de afdelingen belegd. Iedere afdeling heeft hiervoor een eigen strategie, afhankelijk van het werkveld.
6. Social security/Sociale veiligheid: [Personeelsbeleid](#) en [Risico V3](#)
7. VUture change programme/VUture verandertraject: zie bijvoorbeeld [Bèta wegwijzer](#) voor transparantie facultair beleid.
8. Student welfare/Studentenwelzijn: [Studentenwelzijn](#) (prio 3 H. Onderwijs)
9. Workload/Werkdruk: [prio 1 Onderwijs](#), [support bij ERC grants](#), [Personeelsbeleid](#) en [Risico V1](#), zie ook [VU-BETA Workload Covid](#) en [Note on Academic Admin](#) (deze notities worden herzien en samengevoegd in najaar 2023 door het HR-team)
10. Attention to international students and staff/Aandacht voor internationale studenten en staf: [Personeelsbeleid](#) - diversiteit en [taalbeleid Facultair Gezamenlijk Overleg](#) (FGOV)

4 Onderwijs

4.1 Prioriteiten onderwijs

Voor 2024 zijn er voor het onderwijs drie hoofdprioriteiten:

1. Toekomstbestendig opleidingen-portfolio: minoren, curriculumherzieningen etc.
2. Onderwijsinnovatie: activerend blended onderwijs (pilots, practicum, veldwerk)
3. Student-/studiebegeleiding: implementatie mentoraat/tutoraat, groepsbegeleiding stages

In onderstaande tabel staan de prioriteiten en activiteiten ten aanzien van het onderwijs samengevat. Daarbij zijn ook de relaties met het facultaire Strategisch Meerjarenplan 2021-2025 (SMJP) en meerjarenplan Onderwijs 2019-2024 (MJPO) weergegeven.

Tabel 4.1 Prioriteiten Onderwijs

Prioriteiten 2025	Doelstelling voor 2024	Relatie SMJP en MJPO
1. Toekomstbestendig opleidingen-portfolio: • optimalisatie van het aantal aangeboden vakken en de inrichting ervan, de omvang van opleidingen, het aanbod en begeleidingsproces van	Grenzen aan de groei (zie S3 Risicomanagement)	H.2 SMJP
	Ontwikkelen voorstel voor herinrichting van de opleidingen M Health Sciences, B Gezondheids-wetenschappen, B Gezondheid en Leven, M	

stages en eindprojecten, minoraanbod.	Bioinformatics and Systems Biology (jd), B Aarde, Economie en Duurzaamheid Implementatie nieuw curriculum bachelors Biomedische wetenschappen en Aardwetenschappen	
	- Domein Earth, Ecological & Environmental Sciences (EEE) implementatie aanbevelingen marktonderzoek in kader van duurzaamheid. - Domein Health & Life Sciences (HLS) marktonderzoek.	
	Implementatie advies Portfolio werkgroep fase 2 minoraanbod.	
	De geïdentificeerde problematieken t.a.v. begeleidingscapaciteit en labruimtes vertalen naar uitbreiding van mogelijkheden in vorm en begeleiding van de stages (individueel vs groep, extern vs intern, data vs lab).	
	Kwaliteitszorg: - Onderzoeken hoe accreditaties/midterm reviews (MTR's) op een efficiëntere manier kunnen worden vormgegeven (d.w.z. minder administratieve last en verminderde tijdsinvestering), i.v.m. verlaging werkdruk WP en OBP. - Verdere implementatie toetsbeleid.	
	Starten met optimalisatie inrichting opleidingen n.a.v. conclusies uit exploitatiemodel.	
	Implementatie diverse onderwijsapps met het doel werkdrukverlaging (WP en OBP) en eenduidige borging onderwijsprocessen en kwaliteitszorg (zie V1 Risicomanagement).	
2. Onderwijsinnovatie	Implementatie adviezen Werkgroep Toekomstbestendig Activerend Onderwijs BETA.	H.2 SMJP, prio 2 MJPO
	Brede implementatie van waardevolle digitale tools, zoals FeedbackFruits, in bachelor vakken.	
	Implementatie advies werkgroep 'Practicum van de toekomst': aanpassen practicum-onderwijs om het passend te maken in de faciliteiten van de AB-vleugel.	
3. Optimalisatie BETA studiebegeleiding	Implementeren adviezen n.a.v. evaluatie Facultair raamwerk mentoraat/tutoraat BETA (evaluatie gepland najaar 2023).	H.2 SMJP, prio 3 MJPO geen prio meer in 2024

4.2 Facultair kwaliteitsplan onderwijs 2024

BETA zet het huidige beleid rondom de studievoorschotmiddelen (SVM), dat in samenspraak en overeenstemming met de medezeggenschap is gestart, de komende jaren voort. De projecten, die hiervoor zijn opgezet, staan nader beschreven in het document 'Kwaliteitsplan 2.0 BETA'.

In de tabel hieronder staat een overzicht van de projecten met de doelen, beoogde resultaten en de acties, die in 2024 worden genomen om tot de beoogde resultaten te komen.

Tabel 4.2 Projecten SVM met doelen, beoogde resultaten en acties in 2024

Project	Doel	Acties in 2024	Beoogd resultaat t/m 2024
1.a Meer docenten			
Junior-docenten	Meer juniordocenten om de onderwijsvisie te kunnen uitvoeren: meer kleinschalig intensief en activerend onderwijs, ruimte voor onderwijsinnovatie.	Vacante judo posities invullen.	34 judo's met een 0,8 fte aanstelling in aanvulling op juniordocenten gefinancierd uit de reguliere begroting met SVM.
2.a. Versterken studieadvies			
Meer studie-begeleiders	Meer studiebegeleiding.	Vacante posities voor (student)-mentoren en (docent)-tutoren invullen.	2 fte ingezet voor student begeleiding in aanvulling op reguliere formatie.
3.f Evidence based onderwijs			
Studie-succes	Toolbox met innovatieve studiesucces-bevorderende maatregelen.	Onderwijs-ontwikkelaar aangesteld, toolbox wordt samengesteld	Toolbox klaar.
6.a Professionaliseringstrajecten			
Opleidings-kosten junior-docenten	Bekostiging van professionaliserings-trajecten van juniordocenten met een vierjarige aanstelling.	Bekostiging continueren. Deelname judo's professionalisering monitoren.	Juniordocenten met een vierjarig contract zijn opgeleid of zitten in het traject.
Materiële kosten junior-docenten	Materiële lasten van juniordocenten zijn bekostigd.	Bekostiging continueren	Materiële lasten van juniordocenten zijn bekostigd.

5 Onderzoek

5.1 Prioriteiten Onderzoek

Onderstaande tabel beschrijft de onderzoeksactiviteiten, waarvoor in 2024 extra aandacht is. Er zijn uiteraard veel andere onderzoeksactiviteiten (bijv. kwaliteitszorg onderzoek), die voor de faculteit belangrijk zijn, maar hier niet expliciet genoemd worden.

Prioriteiten 2025	Wat willen we eind 2024 bereikt hebben?	Relatie VU Strategie en BETA SMJP
1. Uitvoering Sectorplan BT-I: Natuur- en Sterrenkunde, Scheikunde & Farmaceutische wetenschappen, wiskunde en Informatica en de nieuwe sectorplan BT-II voor Aard- & Milieuwetenschappen, Biologie en Informatica	Werving en invulling sectorplan posities.	Ambitie 4 VU-strategie, key challenge 1 SMJP
2. Optimaliseren onderzoeks-ondersteuning en borgen van de wetenschappelijke integriteit door: uitbreiding van benodigde ondersteuning (bijv. op gebied van de medical device regulation, privacy en RDM) en optimaliseren van de procesondersteuning (w.o. project management pool, research support portal) in samenwerking met betrokken VU diensten.	<u>Research Support Portal:</u> De basis van het portaal staat inmiddels. Veel progressie geboekt rondom de veiligheidsthema's en projectmanagement. Ook is alle informatie over wetenschappelijke integriteit gebundeld. Begin 2024 moet de transitie gemaakt worden naar het centrale VU Research en Impact Support Portal (RISP). Als dat allemaal naar wens functioneert kan onze eigen portal offline. De BETA specifieke pagina's zullen wel blijven bestaan en via RISP bereikbaar zijn.	Ambitie 7 en 9 VU-strategie, thema Onderzoeksondersteuning SMJP
	<u>Trainingen projectmanagement voor PI's:</u> Verbetering ondersteuning, onder meer in het kader van subsidietrajecten, middels trainingen projectmanagement voor PI's.	Ambitie 4 VU-strategie en thema onderzoeksondersteuning MJP
	<u>Implementatie facultair RDM beleid:</u> - Doorontwikkelen van het netwerk van RDM coördinatoren om RDM ondersteuning op met name afdelingsniveau te versterken met dedicated data stewards en om verder te bouwen aan de thematische <i>digital competence center (DCC)</i> voor het domein <i>Natural Sciences and Engineering</i>; - Opstellen van RDM protocollen en best practices per afdeling, die gebruikt kunnen worden om de workflow en RDM-plan voor elk nieuw	Ambitie 4 VU-strategie en verbeteren van onderzoeksondersteuning uit facultair SMJP

	onderzoeksvoorstel te documenten op de afgesproken wijze.	
	<i>Kwaliteitszorg onderzoek</i> De voorbereiding voor een faculteitsbrede organisatorische evaluatie <i>Environmental, Natural and Life Sciences</i> van drie afdelingen (A-LIFE, N&S, S&F) inclusief de positionering van de onderzoeksinstituten (AIMMS, ASI en LaserLab) met afdelingsspecifieke zelfevaluaties. We voorzien dat er in de toekomst mogelijk weer op sectorniveau onderzoeksevaluaties gaan plaatsvinden.	Ambitie 3 en 4 VU-strategie en verbeteren onderzoeksondersteuning uit facultair SMJP
	<i>Technische Werkplaatsen:</i> Vergroten zichtbaarheid van het Technology Centre (https://vu.nl/nl/over-de-vu/onderzoeksinstituten/technology-centre) om het aantrekken van talentvolle wetenschappers te ondersteunen. Uitbouwen van de website en valorisatie activiteiten onder de naam Tec4Science en in de wereld zetten van de nieuwe promotiefilm.	Ambitie 4 VU-strategie en verbeteren van onderzoeksondersteuning uit facultair SMJP
3. Strategische samenwerking	Verbetering samenwerking Universiteit Twente (UT) o.a.: • met een focus op onderzoek (2 ME-UDers zullen op korte termijn starten bij de afdeling Natuur- en Sterrenkunde). Voorzien wordt de invulling van een zogenaamde dubbele positie tussen UT-VU gefinancierd uit de alliantie VU-UT. • De mogelijk nieuwe opleiding Advanced Technology wordt verder uitgewerkt. • Evaluatie opleiding ME ter voorbereiding op een mogelijke Joint Degree • Verbeteren faciliteiten onderwijs voor de bachelors ME en CT met een makerspace in samenwerking met Demonstrator Lab en het Technology Centre.	Kader over nationale samenwerking uit VU-strategie, key challenge 3 facultair SMJP
	Verkenning integratie organisatie van de UPC's VU en AMC	Ambitie 9 slagvaardig en wendbaar, onderzoeksondersteuning uit facultair SMJP

6 Valorisatie en impact

6.1 Prioriteiten Valorisatie en Impact

In onderstaande prioriteitentabel worden de acties gepresenteerd, die BETA komend jaar wil oppakken om het valorisatieprofiel verder te versterken. Zie [Valorisatiestrategie BETA](#).

Prioriteiten 2025	Waar willen we staan eind 2024?	Relatie met VU strategie en facultair SMJP
-------------------	---------------------------------	--

1. Valorisatie visie en strategie per afdeling	In 2023 heeft de directeur valorisatie een rondgang gedaan langs alle afdelingen om best practices, knelpunten en ideeën te verzamelen op het gebied van valorisatie. Naar aanleiding daarvan worden in 2024 verschillende impact seminars georganiseerd om best practices te delen of gesignaleerde knelpunten aan te pakken, bijvoorbeeld op het gebied van het gebruik van gestandaardiseerde contracten, uitbreiding van netwerken en een sterk verbeterde profilering van onderzoek. Voor elk seminar worden van tevoren deliverables gedefinieerd met direct betrokkenen, waaronder IXA-GO, project- en afdelingsmanagers, C&M en vertegenwoordigers binnen de afdelingen. De seminars vormen daarmee ook de valorisatieagenda en -strategie voor de komende periode, met ook specifieke aandacht voor branding.	Ambitie 5 VU-strategie en hoofdstuk 4 van het facultair meerjarenplan
2. Stimulering van valorisatie	- Delen van best practices met behulp van impact seminars (zie hierboven) met specifieke aandacht voor branding van afdelingen, onderzoekslijnen, projecten en producten i.s.m. C&M - Doorontwikkelen van de faculteitsbrede richtlijnen voor nevenwerkzaamheden op basis van de vernieuwde sectorale regeling en de vernieuwde VU toelichting daarop i.s.m. VU HRM en verbeteren van de monitoring nevenwerkzaamheden m.b.v. IT m.b.v. gestandaardiseerde, periodieke rapportages.	Ambitie 5 VU-strategie en hoofdstuk 4 van het facultair meerjarenplan
3. Ondersteuning spinning-in activiteiten	Geen prio in 2024, voorwaarde is dat de branding eerst op orde is.	Ambitie 5 VU-strategie en hoofdstuk 4 van het facultair meerjarenplan
4. Ondersteuning start-up initiatieven en stimulering ondernemerschaps-cultuur	Versterken interne en externe communicatie m.b.v. entrepreneurship ambassadors: student-assistenten die met hun fijnmazige netwerk en met activiteiten op het gebied van ondernemerschap de betrokkenheid binnen de faculteit kunnen versterken en een ondersteunende rol in externe marketing en communicatie kunnen spelen.	Ambitie 5 VU-strategie en hoofdstuk 4 van het facultair meerjarenplan
5. Ondersteuning en verder ontwikkelen aanbod Leven Lang Ontwikkelen (LLO)	- Continueren en, waar kan, uitbreiden outreach naar VO ism Bètapartners en VU Leraren Academie. Taken van Bètapartners goed definiëren en waar nodig updaten. - Onderzoeken mogelijkheden voor en waar mogelijk uitbreiden aanbod LLO voor professionals (voor zowel profit als non-profit organisaties)	Ambitie 2 VU-strategie

6.2 Demonstrator Lab

Vanaf 1 januari 2024 eindigt het penvoerderschap door BETA van het Demonstrator Lab. Het is nog niet duidelijk waar het Demonstrator Lab vanaf 2024 organisatorisch wordt geplaatst en waar de onderstaande activiteiten gaan plaatsvinden.

Het Demonstrator Lab is een plek waar startende academische ondernemers (wetenschapper of student) kunnen werken aan hun ondernemerschapsidee. Binnen het Demonstrator Lab worden projecten begeleid en gecoacht om hun idee verder te ontwikkelen, totdat de initiatiefnemers daadwerkelijk besluiten een onderneming op te richten (of niet). De begeleiding vindt plaats op technisch (prototype), commercieel, operationeel en financieel gebied.

In 2024 wordt gewerkt aan het verder professionaliseren van het Demonstrator Lab. Hiervoor wordt een plan van aanpak opgesteld en geïmplementeerd in 2024. Hierbij is het de intentie om deels aan te sluiten en op te gaan in Amsterdam Center for Entrepreneurship (ACE) 2.0.

Concreet gaat het om de volgende doelen:

1. Aansluiten van de programmatische ondersteuning Demonstrator Lab bij het aanbod van ACE, zodat er consolidatie binnen Amsterdam plaatsvindt terwijl de lokale coaching behouden blijft. .
2. Versterken van de ondernemerschapsgemeenschap binnen VU door de verbinding tussen Demonstrator Lab, VU StartHub en AVS te versterken. Twee keer per jaar gaan we een pitch en demonstratiemarkt organiseren, waarbij het externe ondernemerschapsecosysteem inclusief potentiële investeerders uitgenodigd worden, als showcase voor de projecten.

7 Personeelsbeleid

De afgelopen jaren heeft de faculteit doorlopend aandacht besteed aan een aantal belangrijke HR thema's. Deze thema's hebben continue aandacht, waarbij gedurende het jaar een aantal thema's expliciete aandacht krijgt. Voor 2024 staan deze weergegeven in de tabel.

HR prioriteiten 2025	Waar willen we staan eind 2024?	Relatie met VU strategie en facultair SMJP
Werkdrukverlaging	Uitvoering geven aan de starters- en stimuleringsbeurzen, zie plan van aanpak december 2022.	Ambitie 6 VU strategie en key challenge E&W facultair SMJP
	Overige maatregelen: • research support portal en project management poule, zie onderzoek, • herinrichting accreditaties en midterm reviews (MTR's) opleidingen, • ontwikkelen kader voor inrichting	Ambitie 1, 4, 7, 9 VU-strategie, verbeteren van onderzoeksondersteuning uit facultair SMJP, H2

	onderwijs (gebruikte onderwijsvormen, aantal contacturen, aantal vakken per opleiding, slagingspercentage per vak) • implementeren groepsbegeleiding stages • implementatie toetsbeleid, zie onderwijs.	Onderwijs van facultair SMJP
Duurzame inzetbaarheid	Maatwerk voor individuele gevallen. Zie verder Erkennen en Waarderen.	Ambitie 6 VU strategie en key challenge E&W facultair SMJP
Sociale veiligheid	Hierbij sluiten we aan bij VU brede thema's en reguliere processen. Stimulering voor het volgen van workshops Active Bystander/ Sociale Veiligheid. Daarnaast begeleiding van enkele afdelingsspecifieke trainingen op dit gebied.	Ambitie 1 VU strategie en Hoofdstuk 2 Onderwijs van facultair SMJP
Erkennen en Waarderen	<i>HR beleid vaste staf</i> Toetsing obv VU visie E&W en Academische loopbaanpaden: • Implementatie facultair Werving en Career Track beleid en opstellen UD beleid • Evaluatie UHD beleid • Herziening criteria HL (vervanging factsheet bèta/medisch) • Evaluatie docent beleid • Facultaire werkwijze vlootschouw <i>Early Careers</i> • Implementatie aanpassingen junior docent beleid • Opzetten postdoc community en vaststelling career guidelines specifiek voor postdocs • Vaststelling onkostenvergoeding voor promovendi, zoveel mogelijk onafhankelijk van type promovendus Een aantal maatregelen/beleid moet bijdragen aan het verkorten van de duur van promotietrajecten (zie ook par. 1.5.3 Begroting), waaronder: • Afronding benoemen van PhD candidate advisors en daarna organisatie kick-off meeting • Vaststelling richtlijn mbt inhoud van proefschriften (o.a. type hoofdstukken en publicaties) • Vaststelling richtlijn teaching load voor promovendi • Verbeteren zichtbaarheid en organisatie van de BETA graduate school(s) • Evaluatie uitvoering van de go/no-go	Ambitie 6 VU strategie en key challenge E&W facultair SMJP

	procedure	
	<i>Leiderschap</i> • Training leiderschap wordt meegenomen in opleidingsoverzicht SPP's afdelingen. • Er wordt gezocht naar een geschikte 360 graden feedback methode door het HR team. • Specifieke aandacht voor een goede introductie voor nieuwe leidinggevenden.	
Diversiteit	Contactpersonen diversiteit signaleren, agenderen, integreren en implementeren diversiteitsaspecten in facultair beleid en stimuleren of faciliteren afdeling initiatieven.	Speerpunt Divers VU strategie en key challenge facultair SMJP
Participatiebanen	In 2024 wordt - in samenwerking met het servicepunt participatie - verder gewerkt aan het realiseren van de gestelde doelen. Vooralsnog is het onzeker welk effect de financiële situatie van de VU en de daaruit voortvloeiende vacaturebeheersing bij BETA hierop zullen hebben.	Speerpunt Divers VU strategie
Hybride werken	De VU faciliteert hybride werken voor alle medewerkers, die een deel van hun werk thuis of op een andere locatie kunnen doen. Binnen de faculteit is een document met algemene richtlijnen over huisvesting principes . De afdelingen hebben de vrijheid om met hun teams afspraken te maken over het hybride werken en worden desgevraagd ondersteund om hier een plan voor te maken en te implementeren en evalueren.	Ambitie 6 VU strategie en key challenge E&W facultair SMJP

8 Financiën

Zie [Bijlage 2](#).

9 Risicomanagement

Hieronder volgt een inventarisatie en analyse van de belangrijkste risico's.

9.1 Strategische risico's

#	S1
Risico	Bezuinigingen
Beschrijving	BETA heeft een taakstelling van 4 MEUR afgesproken en is daarnaast - op basis van de begroting (zie bijlage 2) - bewust bezig met het gezond houden van de faculteit.
Mogelijke Impact	Grote impact op de werkdruk van medewerkers gezien de maatregelen rondom vacaturebeheersing. Met name op het gebied van onderwijs kan dit impact hebben op de werkdruk en op de kwaliteit van het onderwijs. Extreem voorbeeld is de staf-student ratio van 1:60 bij de afdeling Informatica. Hiervoor worden, ondanks de bezuinigingen, maatregelen genomen zoals het aanstellen van 10 extra UD's. Verdere impact moet in het najaar 2023 nader onderzocht en uitgewerkt worden.
Trend	↗
Trend verklaring	De bezuinigingen gaan komende jaren nog oplopen.
Risico bereidheid	Laag
Maatregelen	- De huidige maatregel op het gebied van vacaturebeheersing op de eerste geldstroom wordt gecontinueerd (zie par 1.5.1 Begroting). - Er worden maatregelen genomen n.a.v. de uitwerkingen van het exploitatiemodel onderwijs (zie hoofdstuk Onderwijs), waaronder beperken aanbod (keuze)vakken en norm voor aantal studenten per keuzevak, norm voor aantal vakken per opleiding, reduceren van het aantal nul EC vakken, inrichten van groepsbegeleiding bij stages en eindwerken etc. - Er wordt strakker gestuurd op de verliezen op de tweede en derde geldstroom projecten en op het financieel beheer van projecten. - Per afdeling en per team wordt besproken welke mogelijk aanvullende maatregelen nodig zijn om de afdelingen financieel gezond te krijgen en/of te houden. - Aanvullende maatregelen worden besproken in het najaar 2023 met afdelingen en opleidingsdirecteuren n.a.v. het opstellen van de begroting 2024 (zie verder par 1.5.2 Begroting).
Link strategie	Financieel beleid van +1.5% van de omzet.

#	S2
Risico	Nieuwbouw en verhuizingen
Beschrijving (a) -> (b) -> (c)	De faculteit heeft een enorme groei doorgemaakt, waardoor de bestaande en nieuwe huisvesting knelt. Met FCO wordt actief naar oplossingen gezocht. Hierbij moet worden gedacht aan hybride werken, maar ook mbt onderwijs naar curriculumherzieningen en een vijfde blok. Belangrijke onderdelen in de huisvesting: - Bouw SWT - Sloop en renovatie W&N A/B - Inhuizing Ecologie in O2 (incl. verhuizing klimaatkamers in W&N A/B) - Transitie UPC-knaagdieren naar ARIA (voltooid) en vervolgens naar SWT

	Plaatsing van onderdelen van Beta vanuit W&N A/B, die nu nog geen geschikte eindlocatie hebben (Athena en Faculteit- en onderwijsbureau).
Mogelijke Impact	Belangrijkste risico's: - Het tijdelijk stopzetten van onderzoek i.v.m. de verhuizing leidt tot een financieel risico en een risico bij het behalen van doelstellingen in onderzoek en promoties. Bij bepaalde onderzoeksgebieden kan het tijdelijk stopzetten van onderzoek oplopen van een half jaar tot een jaar i.v.m. kalibratie van apparatuur en/of het nog niet beschikking hebben over bepaalde faciliteiten. - Tekort aan onderwijs-/practicumruimte heeft invloed op de kwaliteit van het onderwijs. - Extra middelen (Sectorplangelden, starters- en stimuleringsbeurzen) geven extra druk op de al overvolle gebouwen. Hybride werken geeft verlichting, maar een deel van de medewerkers moet veelvuldig op de campus zijn i.v.m. labwerkzaamheden. - Het niet halen/opnieuw verschuiven van deadlines van verhuizing/oplevering, waardoor de planning moet worden aangepast en deze niet meer sluitend is voor een of meerdere groepen/faciliteiten. - Het feit dat een deel van de medewerkers nog niet definitief weet waar ze over 2 jaar zullen worden gehuisvest veroorzaakt onrust. Potentiële impact op een zeer breed spectrum: werktevredenheid, reputatie, wervend vermogen, behoud van talent, onderzoeks-output, financiën, kwaliteit van het onderwijs, studenteninstroom.
Trend	→
Trend verklaring	Door de sterke groei van de BETA-faculteit zitten alle gebouwen vol. Doordat de laatste 2 jaar een goed overzicht is van de groei in fte, kan - samen met FCO - meer vooruit worden gekeken naar passende maatregelen om de druk in gebouwen te beheersen. De afhankelijkheden in de gehele puzzel zijn groot, waardoor elke verandering een cascade aan gevolgen teweeg brengt, binnen een overall krappe planning.
Risico bereidheid	Laag
Maatregelen	- Goed inzicht in het aantal fte voor de komende jaren - Eigen projectorganisatie op orde. - Specifieke aandacht voor het stellen en behalen van deadlines. - Specifieke aandacht voor communicatie in het kader van verwachtingsmanagement. - Samenwerking en overleg met FCO en CvB op het huidige niveau handhaven. - Verder stimulering hybride werken. - Maatregelen buiten de gebaande paden, zoals curriculumherziening en vijfde blok.
Link strategie	Ambities: Bedrijfsvoering - Sociale campus (6) Adequate huisvesting is cruciale randvoorwaarde voor de strategische ambities van de faculteit

#	S3
Risico	Grenzen aan de groei: kwaliteit onderwijs staat onder druk voor snel groeiende opleidingen, zoals bacheloropleidingen in het HLS domein en Informatica-opleidingen
Beschrijving (a) -> (b) -> (c)	Door jaarlijks toenemende instroom ontstaat er een capaciteitsprobleem bij de onderwijsruimte m.n. practica ruimtes en begeleiding van (lab)stages voor studenten.
Mogelijke Impact	Kwaliteit van de betreffende opleidingen, werkdruk en tweebeinigheid van de staf in geding door hoge instroom en de financiering van de opleidingen.
Trend	→
Trend verklaring	De groei van de totale instroom lijkt na invoering van 3 numerus-fixi af te remmen, maar het probleem van exponentiële groei verschuift naar verwante opleidingen binnen het domein.
Risico bereidheid	gematigd
Maatregelen	Numerus fixus BSc Biomediacal Sciences (BMS), Gezondheid en Leven (G&L) en Computer Science (CS) is geïmplementeerd. Daarnaast nemen we andere maatregelen om de instroom te beperken: o.a. strengere instroomcriteria, meer selectieve masters, herinrichting curricula. De studiekeuzecheck (SKC) is bij een aantal bacheloropleidingen verplicht gemaakt om alleen studenten toe te laten die de SKC hebben gedaan. Best practices delen tussen opleidingen om uit te wisselen hoe we de groei beter kunnen accommoderen, zoals individuele bachelorprojecten vervangen door groepsprojecten. Verder gaan we een aantal marktonderzoeken laten uitvoeren naar verwante opleidingen. Dat moet helpen om opleidingen ten opzichte van elkaar sterker te profileren en studenten meer/betere doorstroomroutes van bachelor naar masters te bieden.
Link strategie	Ambities Strategie VU: Onderwijs - Toekomstbestendige onderwijsvormen (1) De toekomstbestendigheid van de onderwijsvormen komt in het gedrang en daarmee de kwaliteit van het onderwijs.

#	S4
Risico	Gezamenlijke opleidingen Universiteit Twente (UT)
Beschrijving	• Inbedding in de afdelingen is een aandachtspunt; aan structurele oplossing wordt nog gewerkt door toe te werken naar een subgroep binnen een afdeling/aparte afdeling. • Instroom BSc Mechanical Engineering (ME) met UT loopt achter op niveau van de oorspronkelijke business case, met financiële impact tot gevolg. • Relatief hoge uitval ME studenten t.o.v. algemene universiteiten • Er is minder belangstelling onder studiekeuzers voor opleiding met een bi-locatie en de reisbelasting, blijkend uit onderzoek onder studiekeuzers en uitvallers van ME. • Aandacht voor administratie en onderwijsplanning met UT en de verborgen ondersteuningskosten om de samenwerking te faciliteren.

	• Momenteel neemt de faculteit nog de aanloopverliezen voor haar rekening.
Mogelijke Impact	Potentiële impact op inkomsten, instroom, onderwijsportfolio en reputatie van de faculteit/universiteit.
Trend	→
Trend verklaring	Instroom BSc ME met UT loopt achter op niveau van de oorspronkelijke business case. Strategische samenwerking met UT moet nog verder worden uitgebouwd.
Risico bereidheid	Gematigd
Maatregelen	• Stevige bemensing projectorganisatie. • Sturen op succesfactoren. • Inrichten van subgroep binnen een afdeling/aparte afdeling • Aanstelling van 2 ME-UDers bij BETA met een 0.5 fte onderzoek aanstelling. • Via goed inzicht in business case financiële risico's behouden. • Campagne starten om VU als universiteit met technisch onderwijsaanbod te promoten, ter ondersteuning van de werving voor de afzonderlijke opleidingen.
Link strategie	Ambitie: Onderwijs - Toekomstbestendige onderwijsvormen (1) Profiel thema: Connected World (zie kader samenwerking) UT is strategische partner van zowel VU als geheel als BETA in het bijzonder

#	S5
Risico	Kennisveiligheid
Beschrijving	Toenemende aandacht van overheid en media voor het weglekken van kennis naar mogelijke vijandige statelijke actoren.
Mogelijke Impact	Geen samenwerkingen met landen/instituten op sanctielijsten. Minder mogelijkheden bij aanname van nieuwe medewerkers. Veel tijdsinvestering in het uitzoeken wat er wel/niet mogelijk is in het kader van kennisveiligheid. Toename van uitvragen van bv. overheid en media met krappe deadlines, wat ook veel tijd kost.
Trend	↗
Trend verklaring	Toenemende aandacht in het afgelopen jaar voor kennisveiligheid door overheid en media. Waar instituten vóór 2018 nog graag wilden samenwerken met China om niet de boot te missen, wordt dat nu steeds lastiger.
Risico bereidheid	gematigd
Maatregelen	• Creëren van bewustzijn rondom kennisveiligheid door het regelmatig dit onderwerp te bespreken met de afdelingen. Daarnaast zo duidelijk mogelijke richtlijnen uitdragen en bijdragen aan het VU beleid op dit gebied, waaronder het opzetten van een archief/datasysteem voor het monitoren van externe projecten.

	• We willen graag betrokken worden bij het inzetten van de middelen die vanuit OCW zijn gekomen voor het borgen van de kennisveiligheid, zodat de ondersteuning en faciliteiten, die worden ingericht, aansluiten bij de vraagstukken uit de faculteit. • Per 1 september zijn we gestopt met de werving en toelating van CSC-promovendi.
Link strategie	Ambitie: Onderzoek - Wetenschappelijke reputatie (3)

#	S6
Risico	Vergoedingen onderwijs en middelen bekostiging onderzoek
Beschrijving	Vergoedingen voor onderwijs zijn niet kostendekkend, w.o. instellingstarief en KDM vergoeding voor interfacultaire opleidingen. Dit heeft als effect dat VUSAM middelen voor onderwijs wordt ingezet om onderzoek te kunnen verzorgen. Daardoor zijn er nauwelijks middelen meer voor ongebonden onderzoek behalve de starters- en stimuleringsbeurzen.
Mogelijke Impact	VUSAM middelen voor onderzoek worden nu ingezet om onderwijs te kunnen verzorgen. Daardoor zijn er geen middelen meer voor ongebonden onderzoek of matching van 2de en 3de geldstroomonderzoek en geen middelen meer voor strategische initiatieven zoals samenwerking met UT. Afname draagvlak voor interdisciplinaire opleidingen met andere faculteiten.
Trend	↗
Trend verklaring	Indexering van instellingstarief blijft achter bij de verhogingen van andere instellingen
Risico bereidheid	Laag
Maatregelen	• Gesprekken met SOZ en CvB over verhoging instellingstarieven met als uitkomst een pilot voor het verhogen van het instellingstarief van de informatica opleidingen. • Verdere gesprekken met SOZ en CvB over instellingstarieven van de komende jaren.
Link strategie	Meer interdisciplinair/interfacultair onderwijs, verbreden samenwerking met UT

#	S7
Risico	Gevolgen implementatie Make Administration Really Smart (MARS)
Beschrijving	De afdelingen worstelen nog dagelijks met de gebreken van het MARS-systeem, o.a. goedkeuringen die niet ingeregeld kunnen worden, projectadministratie die onhelder is, overzicht tijdschrijven is onmogelijk etc.
Mogelijke Impact	• Financiële impact: kans bestaat dat de accountant bij de controle van projecten waarbij tijdschrijven is vereist, geen volledig goedkeurende verklaring kan geven. Dat heeft gevolgen voor de definitieve subsidietoekenning.

	• Maatschappelijke impact: onboarding loopt nog niet soepel, waardoor we als werkgever een slechte indruk maken op medewerkers. • Operationele impact: te weinig inzicht in financiële cijfers, wat invloed heeft op de operationele sturing (incl. huisvesting) van de faculteit.
Trend	→
Trend verklaring	Hoewel er al een aantal zaken zijn verbeterd, is er nog een lange weg te gaan voordat alle problemen zijn opgelost.
Risico bereidheid	Laag
Maatregelen	• Vanuit VUture wordt er een projectgroep 'dagelijkse ergernissen' gestart en wij verwachten dat onze MARS ergernissen hoog op die agenda komen. • Beta heeft een team Informatiemanagement aangesteld om inzicht te krijgen in de gegevens, benodigd voor de operationele aansturing van de faculteit.
Link strategie	Ambitie 7: Verder digitaliseren van onze bedrijfsvoering en van ons onderwijs en onderzoek

9.2 Vermijdbare risico's

#	V1
Risico	Werkdruk
Beschrijving (a) -> (b) -> (c)	Hoge werkdruk doordat veel gevraagd wordt vanuit de organisatie, vanuit wet- en regelgeving, kwaliteit, onderwijs, stijgende studentenaantallen en daarbovenop de bezuinigingsopgave. Een deel van het werk is niet de primaire focus van de medewerkers.
Mogelijke Impact	Afnemende motivatie, vertrek van talent, stijgend ziekteverzuim, toenemende vervangingskosten, minder externe financiering.
Trend	↗
Trend verklaring	Werkdruk was hoog en de trend is stijgend o.a. door de bezuinigingsopgave.
Risico bereidheid	Laag
Maatregelen	• Prominent op de agenda van de belangrijkste overleggen. • Prioriteiten blijven stellen (zie Plan BETA Werkdruk), naast diverse interne maatregelen. • Verlaging van administratieve lasten door onderzoeksondersteuning en efficiency in bedrijfsvoering verder uit te breiden. • Facultaire deelname aan pilots van onderwijsapps om zo de succesvolle implementatie ervan te bevorderen. • Verminderen aantal keuzevakken.
Link strategie	Ambitie: Bedrijfsvoering - Ontwikkelen van een evenwichtig systeem van erkennen en waarderen in de universitaire organisatie (6)

#	V2
Risico	Ontbreken archiefsysteem voor projectcontracten.
Beschrijving	De VU heeft geen archiveringssysteem voor het archiveren van alle relevante officiële documenten van projecten (denk aan contracten, CDA, etc.) van alle externe projecten, en waaruit op een snelle en efficiënte manier relevante informatie gehaald kan worden.
Mogelijke Impact	Dit is een risico, omdat de archivering afhangt van slechts enkele personen en daarnaast is er slecht versiebeheer, omdat documenten op verschillende plekken worden opgeslagen. Dat laatste is ook inefficiënt. Ook kan bepaalde, gewenste informatie niet op een adequate wijze uit de systemen worden gehaald en aangeleverd.
Trend	↗
Trend verklaring	Er is toenemende vraag vanuit de overheid en maatschappij over transparantie van externe projecten, bijvoorbeeld op het gebied van kennisveiligheid, maar zonder goed archiveringssysteem kunnen we deze informatie niet bieden en dus niet aan deze vraag voldoen. De velden waarover nu wordt gerapporteerd door project control zijn te beperkt en bevatten niet alle projecten.
Risico bereidheid	gematigd
Maatregelen	• Beta heeft, tezamen met de betrokken diensten, een overzicht opgesteld van wensen over de informatie, die over de projecten snel beschikbaar zou moeten zijn. • De vervolgstap is om een plan van aanpak te maken hoe deze de informatie wel gearchiveerd kan worden en de benodigde informatie snel uit de systemen kan worden gehaald met de toegekende VUO onderzoeksbeleidsmiddelen.
Link strategie	Ambitie 7: Verder digitaliseren van onze bedrijfsvoering en van ons onderwijs en onderzoek

#	V3
Risico	Zorgwekkend gedrag studenten
Beschrijving (a) -> (b) -> (c)	Meldingen zorgwekkend gedrag bij studenten.
Mogelijke Impact	Persoonlijke problemen studenten en veilige omgeving medestudenten en docenten
Trend	→

Trend verklaring	Het aantal meldingen van zorgwekkend gedrag lijkt op hetzelfde niveau te liggen als de voorgaande twee jaren. De groei die het aantal meldingen tijdens en kort na de Corona-periode doormaakte, lijkt gestabiliseerd
Risico bereidheid	Laag
Maatregelen	• Goede samenwerking met regiehouders zorgwekkend gedrag en signalen over studenten met zorgwekkend gedrag snel oppakken. • Docenten en studenten informeren over VU Studentenstatuut: welk gedrag verwacht de VU van studenten en docenten, en over stappen die docenten en studenten kunnen ondernemen tegen ongewenst gedrag. • Creëren van open sfeer, aandacht en ruimte voor verschillen, o.a. door mixed classroom trainingen en trainingen active bystander voor studieverenigingen. • Er is een video gemaakt voor een jaarlijkse campagne aan de start van het academisch jaar over respectvolle communicatie voor studenten gebaseerd op o.a. Gedragscode VU.
Link strategie	Ambitie 8: Ontwikkelen van een bruisende en innovatieve campus

10 Bedrijfsvoering

10.1 Basis op orde

In 2023 hebben we de basis van de bedrijfsvoering verder op orde gebracht. Als de basis op orde is, dan heeft dat een positief effect op de werkdrukvermindering.

Een aantal ontwikkelingen zijn gestart, maar kosten meer tijd en lopen door in 2024:

1. Onderwijsverrekeningen intern met Amsterdam UMC en UvA
2. Verdere uitwerking, uitbreiding en implementatie van de onderzoeksondersteuning.
3. Verdere professionalisering van Quality, Health, Security, and Environment (QHSE).

10.2 Huisvesting

In een tijdsbestek van circa 5 jaar moet BETA geheel zijn ondergebracht in een aantal (nieuwe, bestaande en gerenoveerde) gebouwen. Daarom staat ook in 2024 huisvesting, net als voorgaande jaren, prominent op de facultaire agenda, met als belangrijkste aandachtspunten:

- de verhuizing van afdelingen van W&N naar SWT.
- tijdelijke schuif binnen W&N
- huisvesting van de groepen/afdelingen (Athena, Faculteit- en onderwijsbureau), die na de sloop van W&N nog geen permanente eindlocatie toegewezen hebben gekregen.

De uitgangspunten waar we de afgelopen jaren vanuit zijn gegaan, blijven hierbij voor BETA van belang.

Voor alle gebouwen geldt dat ook in 2024 aandacht wordt besteed aan het hybride werken, o.a. om de krapte op de campus (deels) op te kunnen vangen.

Hieronder wordt per gebouw kort aangegeven wat in 2024 te verwachten is:

Gebouw	Acties 2024
Onderzoeksgebouw SWT	Het gebouw wordt begin 2024 opgeleverd. De afdelingen zijn bezig met de voorbereiding op de verhuizing, zoals de inrichting van de zit-/werkplekken en labruimtes, het uitzoeken en registreren van wat bewaard wordt en wat moet worden verhuisd en welke (extra) investeringen nodig zijn. De daadwerkelijke verhuizing vindt in 2024 plaats.
O 2	In 2024 is naar verwachting de inhuizing van de zit-/werkplekken en de labruimtes (excl. klimaatkamers) van Ecologie (van A-life) in O2 afgerond. Ook zullen Theoretische Chemie en SBI in O2 zijn ingehuisd.
Sloop W&N	In 2024 worden de tussentijdse interne verhuizingen afgerond en zal verder worden gegaan met de sloop van het pand.
W&N A/B vleugel	Vanaf 2024 wordt gestart met de renovatie.
MF	-
Huisvesting studieverenigingen	In de renovatie van W&N AB wordt de ruimte voor de studieverenigingen meegenomen en het plan zoals vastgesteld in 2023 op enkele kleine aanpassingen na uitgevoerd.

10.3 Fysieke Veiligheid

Thema	Acties 2024
Algemeen	• implementeren proces voor keuringen & kalibraties. • verder uitbouwen van de onderzoeksondersteuning, ook op het gebied van veiligheid.
Duurzaamheid	• verder uitbouwen van duurzaamheid, onder meer door een tool, zoals LEAF, aan te bieden aan de labs en labs te stimuleren na te denken over gemakkelijk te nemen duurzame maatregelen. • ideeën over energiebesparing en vermindering van verpakkingsafval delen binnen groep van labgebruikers, in onder meer Veiligheidsoverleg, • visie duurzaamheid VU-breed vertalen naar de Bètafaculteit
Arboveiligheid	• verdiepende Risico-Inventarisatie & -Evaluaties (RI&E's) voor Gevaarlijke stoffen, chemicaliën. • rekentool voor bepaling van blootstelling aan chemicaliën gerelateerd

	aan wijze van toepassing, bijvoorbeeld Stoffenmanager dat door de Arbeidsinspectie wordt geaccordeerd. • voor nieuwe medewerkers/studenten een toets ontwikkelen gericht op werken in het lab. Met name voor degenen die nog geen labervaring hebben. Als voorbeeld de huidige Safety toetsen in CANVAS. • in de Research Portal Bèta verwijzen naar bestaande richtlijnen en/of nieuwe opnemen met algemene veiligheidsaspecten. Denk hierbij onder meer aan elektromagnetische velden (EMV) en geluid.
Stralingshygiëne	• implementeren adviezen audits. • evaluatie en actualiseren RI&E's. • uitvoeren periodieke besmettingscontroles, extra aandacht voor mogelijke vondsten bij opruimen en verhuisvoorbereidingen. • in kaart brengen exacte locaties van huidige stralingstoepassingen na verhuizing. • samen met Stralingsbeschermings Eenheid uitbreiding van terreingrens in complex vergunning aanvragen bij Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) • transportvergunning voor verhuizen splijtstoffen naar SWT voorbereiden met Stralingsbeschermingseenheid en indienen bij Euratom en ANVS • checks uitvoeren op installatie en inrichting nieuwe B-lab in SWT conform plan van eisen
Bioveiligheid	• implementatie fyto-sanitaire regeling: inventarisatie en uitbreiding van de huidige vergunning en aanpassen van de bijbehorende documentatie. Opzetten training voor medewerkers. • uitbouwen registraties GGO risk assessments en biologisch materiaal onder Fyto-sanitaire vergunning of onder Nagoya verplichtingen in LabServant. • audits ingeperkt gebruik GGO en Fyto-sanitair op wet- en regelgeving. • verkennende gesprekken over Veilige Microbiologische Technieken (VMT) en veiligheid in het curriculum van biomedische wetenschappen. • commissioning en decommissioning van laboratoria.

10.4 Kennisveiligheid

Kennisveiligheid VU		
Onderwerp	Beschrijf wat de situatie in uw eenheid op dit moment is	Beschrijf welke acties u gaat uitvoeren in het komende jaar om de bewustwording te stimuleren

Bewustzijn van het wettelijk kader: • EU of VN-sanctielijst • Dual use verordening (m.n. beta gerelateerd) • Samenwerking met risicovolle landen	We hebben, vooruitlopend op het VU-brede proces rondom kennisveiligheid en in afstemming met het VU-team kennisveiligheid, facultaire richtlijnen voor kennisveiligheid m.b.t. aanstelling nieuwe medewerkers en samenwerkingen opgesteld. Hierin wordt verwezen naar de VU webpagina en adviesgroep kennisveiligheid en naar de nationale leidraad kennisveiligheid. Er is een goede samenwerking met het VU adviesteam kennisveiligheid. De faculteit heeft de huidige werkwijze rondom kennisveiligheid gereviewed en gepilot. Verder heeft de faculteit, als voorloper van het huidige proces rondom kennisveiligheid, een procesdocument kennisveiligheid opgesteld met informatie welke stappen te zetten bij aanname personeel en aangaan van samenwerkingen. Aandacht voor onderwerp in facultaire nieuwsbrief.	We gaan een facultaire workshop organiseren voor alle PI's over het opzetten van projecten en de voorwaarden hierbij, daarin wordt het onderwerp kennisveiligheid ook behandeld.
Inzicht in en grip op internationale samenwerkingen binnen de eenheid.	100% grip is niet mogelijk, maar het is belangrijk bewustzijn te vergroten bij de afdelingen en de HR adviseurs. Per 1 september 2023 zijn we gestopt met de werving en toelaten van CSC promovendi mede vanuit het oogpunt van kennisveiligheid. Het is noodzakelijk om zorgvuldig te overwegen in hoeverre het aangaan van overeenkomsten met CSC promovendi wenselijk is en dit is soms lastig vast te stellen.	Kennisveiligheid blijft geregeld onderwerp van gesprek met de afdelingsmanagers- en hoofden. We kunnen een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van een VU-breed archiefsysteem/databestand voor het monitoren van externe projecten met informatie die nodig is voor kennisveiligheid, zie ook S5 Risico's

10.5 Privacy

Prioriteiten VU-breed			
Onderwerp	Beschrijf wat de situatie in uw eenheid op dit moment is	Beschrijf welk doel is gesteld en welke acties u gaat uitvoeren in het komende jaar om daar te komen	Voortgang prioriteiten (deze kolom pas invullen bij de 12-maandsrapportage, kolom wel laten staan in het jaarplan. Indien mogelijk graag kwantificeren)
Accuraatheid en volledigheid verwerkingsregister (<i>PrivacyPerfect en DMPonline</i>)	Voor de onderdelen bedrijfsvoering en onderwijs is het verwerkingsregister up to date. Voor onderzoek is dat niet te overzien omdat niet al het onderzoek met persoonsgegevens via PC verloopt.	Via de koppeling met de UB-tool voor Data Management Plannen (DMP) wordt zoveel mogelijk registerplichtig onderzoek geregistreerd. Onderzoekers worden actief verwezen naar de UB.	
Privacybewustzijn	Aansluiten bij VU brede initiatieven.	Medewerkers verwijzen naar VU brede regelingen/informatie en updates via BETA nieuwsbrief en BETA wegwijzer en research support	
Bezetting privacy champions	Er is op dit moment één privacy champion binnen de Bètafaculteit. Tijdens vakanties wordt hulp gevraagd van andere faculteiten en de centrale juristen.		

Inzicht in en grip op samenwerkingen en leveranciers. Hoe is uw overzicht m.b.t. het delen van persoonsgegevens met externe partijen. Bijvoorbeeld in onderzoeksconsortia.	Inzicht in onderzoeksconsortia is afhankelijk van het inschakelen van de juristen en/of de privacy champion.	Bewustwording “delen persoonsgegevens” onder de aandacht brengen.	
--	--	---	--

Concrete verbeterplannen

	Prioriteiten 2024		
A. Concrete verbeteracties	B. Prioriteiten en doelstellingen voor 2024	C. Prioriteiten gereed per:	D. Voortgang prioriteiten <i>(deze kolom pas invullen bij de 12-maandsrapportage, kolom wel laten staan in het jaarplan)</i>
Onboarding	Onder alle nieuwe medewerkers bij aanvang het privacy onboardingsdocument verspreiden	1 ^e kwartaal 2024	
Goede vindbaarheid Privacy Champion	Binnen alle afdelingen kenbaar maken dat de faculteit een PC heeft bij wie collega's terecht kunnen voor eerstelijns vragen.	1 ^e kwartaal 2024	
Draagvlak afdelingen	Er voor zorgen dat MT's van de afdelingen het onderwerp privacy onder de aandacht brengen van hun medewerkers. Hierin ook aandacht besteden aan het voorkomen en melden van datalekken	2 ^e kwartaal 2024	

10.6 UPC/AARC

Per 31 december 2022 is het UPC in het W&N gebouw gesloten voor het werken met knaagdieren. Tijdelijke huisvesting en experimenten met knaagdieren vindt plaats in het

ARIA (proefdierfaciliteit van het Amsterdam UMC, locatie AMC). Na oplevering van het SWT zullen er in 2025 weer langzaam dierexperimenten in knaagdieren naar de Zuidas worden verplaatst. Het jaar 2024 zal worden gebruikt voor de inrichting van het nieuwe UPC in SWT. Daarbij zal gekeken worden naar de gehele breedte van de bedrijfsvoering (dierenwelzijn, financieel, procedures, werkbeleving, arbo, efficiëntie, klantvriendelijkheid etc.). Tevens zal na oplevering eerst een en ander gevalideerd moeten worden, voordat er dieren in SWT gehuisvest kunnen worden.

Bijlage 1: Planning en totstandkoming jaarplan

Wat	Wie	Wanneer
☒ Overleg jaarplan 2024	Beleidsteam en FB	27 juni 2023
☒ Opstellen eerste versie jaarplan	beleidsteam bèta, business control, team arbo, milieu en veiligheid, team HR	22 juni - 18 augustus 2023
☒ Redactieslag 1	Esther >18 aug en Maaïke >22 aug	23 augustus 2023
☒ Overleg jaarplan inhoudelijk en financieel	FB (Esther, Iwan, Johan, Mareanne, Maaïke)	24 augustus 2023
☒ Opstellen tweede versie jaarplan	beleidsteam bèta, business control, team arbo, milieu en veiligheid, team HR	24 augustus - 29 augustus
☒ Informeel bespreken	FB	29 augustus
☒ Bespreken concept jaarplan	FGOV	29 augustus
☒ Voorleggen via mail OD-beraad	OD-beraad	31 augustus
☒ Bespreken concept jaarplan	AMO	31 augustus
☒ Voorleggen via mail en toelichten op DHO	DHO	31 augustus
☒ Bespreken concept jaarplan	AHO	1 september
☒ Verwerken feedback AMO/DHO/OD/AHO/FGOV	beleidsteam bèta, business control, team arbo, milieu en veiligheid, team HR	1 - 7 september 2023
☒ Redactieslag 2	Maaïke & Esther (inhoudelijk) en Johan (financieel)	7 september 2023
☒ Vaststellen	FB	8 september 2023
☒ Insturen jaarrapportage naar planning.control@vu.nl	Maaïke & Johan	11 september 2023
☐ BO BETA	FB & CvB	12 oktober 2023

☐ Terugkoppeling BO en Bespreken jaarrapportage	FGOV	10 oktober 2023
☐ Terugkoppeling BO aan AMO/DHO/AHO/OD/FGOV	AMO AHO DHO OD FGOV	5 oktober 2023 6 oktober 2023 26 oktober 2023 24 oktober 2023 10 oktober 2023
☐ Bespreken geaggregeerde jaarplan VU en begroting 2023	CvB en GV CvB en RvT	
☐ Vaststellen jaarrapportage	FB	... januari 2023

Bijlage 2: Financiën

[BETA Begroting Jaarplan 2024](#)

Begroting 2024 Faculteit der Bètawetenschappen

Business Control Bèta,

vrijdag 08-09-2023

Inhoud

1	Bestuurlijke samenvatting.....	3
1.1	Exploitatieverlies.....	3
1.2	Oorzaak exploitatieverlies	3
1.2.1	Taakstelling.....	3
1.2.2	Verlies projecten.....	3
1.2.3	Achterblijvende loon- en prijscompensatie op beleidsbudgetten	4
1.2.4	Onderzoeksvertraging en verhuizing experimentele afdelingen	4
1.3	Bezuinigingsopgave 2024.....	5
1.4	Beïnvloedbaarheid budgetten	5
1.5	Organisatorische maatregelen vanwege taakstelling.....	6
1.5.1	Vacaturebeleid	6
1.5.2	Onderwijs.....	6
1.5.3	Onderzoek	7
1.6	Bekostigingsonderzoek PWC	7
1.7	Gevraagde initiatieven en/of besluiten van het CvB	7
2	Exploitatiebegroting 2024	8
2.1	VUSAM Budget.....	8
2.2	Externe baten.....	9
2.3	Personele lasten.....	9
2.4	Materiële lasten.....	9
2.5	Interne dienstverlening.....	9
2.6	Resultaat	10
3	Loonkosten.....	10
3.1	Formatie en loonkosten 2024.....	10
3.2	Doorwerking cao-verhoging 2024 op de 2 ^e en 3 ^e geldstroom projecten	11
4	VUSAM en KDM.....	11
4.1	Ontwikkeling Beta-budget 2023-2028.....	11
4.2	Ontwikkeling KDM-gat.....	12
5	ICG-Tarieven niet EER-studenten	13
6	UPC	14
7	Investerings.....	16
8	Bijlagen	17
8.1	Groene tabel	17
8.2	NPO	17
8.3	SVM	18
8.4	SSB's.....	18
8.5	Investerings	19
8.6	Detail begroting 2024 op hoofdactiviteit en geldstroom	23

1 Bestuurlijke samenvatting

1.1 Exploitatieverlies

Het begrote exploitatieresultaat van Bèta voor 2024 bedraagt -/- m€ 6. Na administratieve correctie van de financiën van het UPC, de NPO middelen en de onttrekking uit de bestemmingsreserve voor de Sectorplannen bedraagt het werkelijke resultaat -/-m€ 3,5.

Exploitatieresultaat BETA 2024		Resultaat
(alle bedragen in k€)		2024
Exploitatieverlies begroting 2024 BETA		-6.000
Correctie en balansmutaties		
Toegestane overschrijding volgens Transitieplan UPC	1.200	
NPO-middelen van balans	800	
Resultaat Sectorplannen Exacte Wetenschappen via bestemmingsreserve	500	
Werkelijk exploitatieverlies BETA 2024		-3.500

1.2 Oorzaak exploitatieverlies

Er zijn diverse oorzaken voor het ontstaan van het exploitatieresultaat. Hieronder worden de belangrijkste negatieve oorzaken van het verlies benoemd:

1. Taakstelling van m€ 4 vanwege de universiteitsbrede bezuinigingsopgave;
2. Verlies op de projecten van m€ 4,1 (ongedekte cao-stijging m€ 3,4 + verhoging KDM/overhead m€ 0,7);
3. Achterblijvende loon- en prijscompensatie op de doeltoekenningen en/of beleidsbudgetten (voorlopig nog PM);
4. Kosten en onderzoeksvertraging door verhuizing experimentele afdelingen (PM).

1.2.1 Taakstelling

Bij het opstellen van de continuïteitsparagraaf is in het kader van de universiteitsbrede bezuinigingsopgave afgesproken dat Bèta m€ 4 bezuinigt. Die bezuiniging van m€ 4 is in de begroting voor 2024 direct in mindering gebracht op het facultaire budget (via VUSAM F).

1.2.2 Verlies projecten

Op de lopende tweede en derde geldstroom projecten is bij het opstellen van de projectbegrotingen geen rekening gehouden met de cao-stijging van 9%. De lopende projecten zijn doorerekend met een loonkostenindexering van 2,78% conform een NWO-norm. Voor de zomer is bekend geworden dat NWO vanaf 2024 het indexeringspercentage verhoogd naar 3,78%. De niet gedekte cao-stijging op de projecten leidt tot een verlies van m€ 3,4.

Verder leidt de verhoging van de overhead (via het medewerkerstarief in de KDM) tot een extra verlies op de projecten van m€ 0,7. Het verlies door de niet-gedekte cao-stijging plus de verhoging van de KDM leidt bij elkaar opgeteld tot een extra verlies op de lopende projecten van m€ 4,1.

Op een begrote projectomzet van de tweede en derde geldstroom projecten van ruim m€ 43,5 leiden in 2024 deze projecten tot een totaalverlies van m€ 8,5. Dat is meer dan alleen het hierboven genoemde verlies van m€ 4,1. Het totale verlies bestaat namelijk uit een deel vooraf overeengekomen matching (veelal via inzet vaste staf op de projecten) en voor een deel uit ongedekte loonkosten (cao-stijging) en overhead (KDM). Hierin zijn loonkosten en overhead de grootste componenten. Afhankelijk van de betreffende subsidieregeling bedraagt het gemiddelde verlies 20% op de projecten.

Samenvattend leiden alle lopende onderzoeksprojecten komende jaren verlies door een combinatie van drie factoren: hoge cao-indexering, de stijging van de KDM¹ en de achterblijvende indexering op tweede en derde geldstroom projecten. Dit geldt zelfs nu ook voor de eerste geldstroom doeltoekenningen van OCW (want dat zijn in feite ook projecten).

In de doeltoekenningen sinds 2022 wordt door OCW inmiddels wel rekening gehouden met een overheadpercentage van 20%, zoals bij de nieuwe ronde sectorplannen en de starters- en stimuleringsbeurzen. Maar dat overheadpercentage is onvoldoende om de werkelijke overheadkosten op zowel universitair als facultaire niveau te dekken.

Om deze projecten toch uit te kunnen voeren moet Bèta structureel een deel van het reguliere eerste geldstroom budget inzetten als matching. Daardoor wordt ongewenst het eerste geldstroom budget van de faculteit, aangewend voor de matching van externe projecten en de doeltoekenningen van OCW². Uiteindelijk is onvoldoende matchingsbudget beschikbaar, waardoor er keuzes moeten worden gemaakt in de aanvraag van projecten, waardoor vervolgens mogelijk de ontwikkeling en carrière van onderzoekers wordt beperkt.

Bèta benadrukt daarom de urgentie van overleg met de nationale subsidie instellingen over de impact van de cao-verhoging en inflatie op de benodigde subsidiebedragen.

1.2.3 Achterblijvende loon- en prijscompensatie op beleidsbudgetten

Op de doeltoekenningen en beleidsbudgetten via VUSAM C en D bedraagt de gemiddelde indexering circa 3,6%. Dat betekent dat op belangrijke doeltoekenningen, zoals de sectorplanbudgetten en starters- en stimuleringsbeurzen, onvoldoende budget beschikbaar is om de geplande taken en personele inzet te realiseren (ook weer door cao 9% loonsverhoging en overhead-KDM).

Voorbeeld starters- en stimuleringsbeurzen

Het geïndexeerde budget voor de starters- en stimuleringsbeurzen (max 300 k€) is ontoereikend voor de aanstelling van een promovendus voor de duur van 4 jaar, inclusief een klein budget voor overige lasten en de afgesproken overheadbijdrage. Komende jaren zal bij iedere beurs, waar een promovendus op wordt aangesteld, een aanvullende budgettaire bijdrage (matching) moeten worden bijgeboekt ten laste van het reguliere eerste geldstroom budget. Daarbij is ook nauwelijks budget beschikbaar voor materiaalverbruik voor experimentele onderzoek. Zonder deze aanvullende bijdrage zal iedere beurs met een verlies van ten minste k€ 20-25 afgesloten worden (nog exclusief facultaire overhead). Dat leidt bij de financiële afsluiting van de eerste tranche beurzen over enkele jaren tot een structureel verlies van m€ 0,5 – 0,75 per jaar.

1.2.4 Onderzoeksvertraging en verhuizing experimentele afdelingen

In deze begroting is nog geen inschatting opgenomen van de impact op de exploitatie als gevolg van de onderzoeksvertraging bij de afdelingen die in 2024 verhuizen. Drie grote experimentele afdelingen (Aardwetenschappen, Neurowetenschappen en Natuur- en Sterrenkunde) verhuizen vanuit W&N naar het VU Onderzoeksgebouw (SWT). Daarnaast verhuist Ecologie, onderdeel van de afdeling A-life, begin 2024 naar het gebouw O2, waar de andere onderdelen van A-Life al enkele jaren zijn gevestigd.

¹ KDM-technisch betreft dit het zogenaamde *medewerkerstarief* dat stijgt van k€ 15,6 naar k€ 21,6 per fte per jaar (38%). Dus op een project waar een promovendus is aangesteld voor de reguliere duur van 4 jaar stijgen de overheadkosten met k€ 24 (= 4 jaar x k€ 6 stijging overhead).

² Dit issue is ook heel adequaat benoemd in het universitaire jaarverslag over 2022 in de continuïteitsparagraaf.

Verder zal de volledige uithuizing uit het W&N-gebouw niet alleen tot onderzoeksvertraging leiden (dus achterblijvende omzet), maar ook tot directe (verhuis)kosten bij de betrokken afdelingen. Daarnaast is het niet onwaarschijnlijk dat onderzoeksapparatuur onderweg beschadigd raakt en vervangen zal moeten worden. In de begroting is een bedrag opgenomen van m€ 0,9 voor de verhuiskosten³.

1.3 Bezuinigingsopgave 2024

Bèta heeft bij het opstellen van de Continuïteitsparagraaf 2022 een taakstelling afgesproken van m€ 4. Op dat moment was nog niet bekend hoe de cao-afspraken zich zouden ontwikkelen. Zoals in paragraaf 1.3 genoemd, neemt als gevolg van de cao-verhoging en de ontbrekende dekking daarvoor op de projecten het facultaire verlies toe. In onderstaande tabel is een berekening opgenomen van de feitelijke bezuinigingsopgave voor 2024.

Bezuinigingsopgave BETA 2024		Bijsturing
(alle bedragen in k€)		2024
Werkelijk exploitatieverlies BETA 2024		-3.500
Bezuiniging		
Taakstelling via CP22	4.000	
Verlies projecten vanwege ongedekte cao-verhoging (m€ 3,4)	<i>ten laste van reserve</i>	
Verlies projecten ongedekte overhead	700	
Achterblijvende loon- en prijscompensatie beleidsbudgetten	PM	
Verhuiskosten uit W&N-gebouw	900	
Aanpassing resultaatsdoelstelling (oorspronkelijk +/- m€ 1,5)	-1.500	
Totale bezuinigingsopgave 2024		4.100
Vacaturebeheersing conform CP22 bezuiniging van 50 fte à k€ 80		-4.000
Exploitatieresultaat tlv algemene reserve		-3.400

De totale bezuinigingsopgave van Bèta voor 2024 bedraagt m€ 4,1. In de loonkostenbegroting van de bijgestelde CP22 is voor 2024 en bezuiniging opgenomen van circa 50 fte voor een vergelijkbaar bedrag van m€ 4.

Bèta vraag het CvB toestemming om de verliezen op de tweede en derde geldstroom projecten als gevolg van de cao-verhoging voor een bedrag van m€ 3,4 ten laste te brengen van de facultaire reserve. De omvang van de algemene reserve van Bèta bedraagt ultimo 2022 m€ 38,1.

De reden om de cao-verhoging op de projecten als verlies ten laste te brengen van de algemene reserve is dat anders eerste geldstroom medewerkers ontslagen zouden moeten worden om de ongedekte loonkostenverhoging in de tweede en derde geldstroomprojecten te compenseren.

1.4 Beïnvloedbaarheid budgetten

De bezuinigingsopgave moet worden gerealiseerd via het eerste geldstroom budget.

³ Verhuiskosten: k€ 250 voor Natuurkunde, Aardwetenschappen en Neuro plus k€ 150 voor Ecologie.

Beïnvloedbare aandeel eerste geldstroom budget 2024	Doeltoekenning?		Totaal
(bedragen x € 1.000)	Niet	Wel	
Onderwijs (VUSAM A+C)	51.115	4.608	55.723
Onderzoek (VUSAM B+D)	27.817	31.222	59.039
Overige budgetten (VUSAM F)	0	216	216
VUSAM I (KDM)	0	85.397	85.397
Subtotaal regulier facultair budget excl. taakstelling	78.932	121.443	200.375
Procentuele aandeel prestatiebudgetten versus doeltoekenningen	40%	60%	100%

In bovenstaande tabel is zichtbaar gemaakt dat op slechts 40% van het eerste geldstroom budget gestuurd kan worden. Andersom kan niet worden bezuinigd op 60% van het eerste geldstroom budget, want dat betreft de doeltoekenningen (zoals de studievoorschotmiddelen, sectorplanbudgetten, SSB's, Van Meenen, enz.) en het VUSAM I budget. Op een totale omzet van m€ 250 moet Bèta de taakstelling inpassen in 1/3 van de totale exploitatie. De resterende 2/3 deel van de exploitatie is volledig vastgelegd met in- en externe verplichtingen.

1.5 Organisatorische maatregelen vanwege taakstelling

1.5.1 Vacaturebeleid

Vanaf maart 2023 is door Bèta via de vacaturebeheersing direct een maatregel ingezet om de taakstelling in 2024 te kunnen realiseren. Een dergelijke maatregel lijkt in eerste instantie niet specifiek of doelgericht, maar daar is in de uitvoering nadrukkelijk wel op gestuurd.

De vacaturebeheersing houdt een stabilisatie van de formatie op de eerste geldstroom in (behalve op de doeltoekenningen). Generiek hebben de afdelingen toestemming gekregen om de vacatures vanwege de eerste geldstroom doeltoekenningen in te vullen. De afgelopen maanden zijn alle eerste geldstroom vacatures door het Faculteitsbestuur beoordeeld. Het belangrijkste beoordelingskader betreft de continuïteit van het onderwijs en de werkdruk voor de achterblijvende collega's. Hiermee wordt voorkomen dat de afdelingen door de vacaturebeheersing in feite door toeval in hun personele formatie worden getroffen als een collega met pensioen gaat of een andere functie accepteert

1.5.2 Onderwijs

Vanaf het najaar van 2023 wordt onder verantwoordelijkheid van de directeur onderwijs een aantal maatregelen in gang gezet om de onderwijsdruk te verlagen.

- Op kortere termijn gaat het vooral over maatregelen om de onderwijsdruk te verlagen. Voorbeelden zijn: minder keuzevakken, norm voor het aantal vakken per opleiding, norm minimaal aantal studenten in een keuzevak en het sterk reduceren van het aantal nul EC-vakken.
- Op de langere termijn wordt een kader geformuleerd voor de organisatie en inrichting van het onderwijs. Tevens wordt de onderwijsportfolio opnieuw beoordeeld.

Verder vragen we om aanpassing van het beleid voor het instellingscollegegeld (ICG). De ICG-tarieven worden betaald door studenten van buiten de EER, bij Bèta zijn dat veelal studenten uit China en Amerika. In 2024 leidt Bèta ongeveer m€ 3,5 verlies op het onderwijs aan deze studenten (zie verder hoofdstuk 5).

1.5.3 Onderzoek

De gemiddelde promotieduur binnen de VU bedraagt bijna 6 jaar en is de één na langste duur in Nederland. De promotieduur van Bèta zit op het gemiddelde van de VU (bijna 6 jaar), maar het bestuur wil snel de promotieduur terugbrengen naar de nominale duur van 4 jaar, o.a. door geen verlengingen toe te staan op de eerste geldstroom en heldere instructies voor begeleiders te geven. Verder onderzoeken we de mogelijkheden om de promotieduur nog verder te bekorten voor beurzen die een maximale bekostigingsduur kennen van 3 jaar, zoals Marie Curie Actions Research Networks (ITN). Hiermee wordt voorkomen dat de loonkosten van promovendi zonder bekostiging hun laatste jaar ten laste van de eerste geldstroom exploitatie worden gebracht.

1.6 Bekostigingsonderzoek PWC

Kort voor indiening van deze begroting is het conceptrapport van het bekostigingsonderzoek voor de Bètafaculteiten van UvA en VU gepresenteerd door *PWC Strategy*. Onderstaand enkele alinea's uit de samenvatting:

"In het onderzoek wordt geconstateerd dat het budget van de bètafaculteiten in de onderzoeksperiode 2011-2021 niet toereikend is om bij deze toename in studentenaantallen de bestaande verhouding van onderwijs en onderzoek én de ambitie van kleinschalig onderwijs in te vullen. Om de ambities over de volle breedte te realiseren komen de bètafaculteiten van de UvA en de VU structureel, gecorrigeerd voor de additionele middelen in Rutte IV, respectievelijk ~€84 miljoen en €57 miljoen tekort. (...) Tegelijk zijn zowel de UvA als de VU bij de bètafaculteit niet in staat gebleken de kwaliteitsambitie van kleinschalig onderwijs en intensievere begeleiding te realiseren. De grote toename in studentenaantallen en het niet kunnen matchen van deze groei in inzet van wetenschappelijk personeel in het onderwijs, leidt juist tot een stijgende netto student-stafratio (in andere woorden: grotere groepen)."

"Het onderzoek stelt vast dat de interne allocatiemodellen van de UvA en VU de ontoereikendheid van de bekostiging van de bètafaculteiten verzachten. De interne modellen leiden tot meer gealloceerde middelen voor de bètafaculteiten dan de landelijke bekostigingsmethodiek zou voorschrijven (+€30 miljoen voor de UvA Bèta en +€23 miljoen voor de VU Bèta)."

"Hoewel de interne allocatiemodellen van de UvA en de VU en de extra middelen uit Regeerakkoord Rutte IV een verzachtend effect hebben op de ontoereikendheid van de bekostiging, zullen, zonder extra budget, de verborgen kosten oplopen en kan de verhouding van tijdsbesteding aan onderwijs en onderzoek niet in stand blijven. Zonder aanvullende bekostiging kan het tekort worden gedempt door alternatieven van lagere ambities ten aanzien van kwaliteit en toegankelijkheid. Dit betreft afruilen tussen (gewenste) kwaliteit, toegankelijkheid en bekostiging, ook bekend onder het trilemma van het onderwijs- en onderzoekssysteem..."

Bèta wil graag later dit jaar – na de start van de nieuwe voorzitter – in gesprek met het CvB over de consequenties en de vervolgstappen van dit bekostigingsonderzoek.

1.7 Gevraagde initiatieven en/of besluiten van het CvB

1. Instemming op onttrekking aan de algemene reserve vanwege de ongedekte cao-verhoging op de tweede en derde geldstroom projecten (m€ 3,4).
2. Verzoek om aanpassing tariefbeleid voor niet-EER studenten waarbij in de tariefstelling meer aansluiting wordt gezocht bij marktconformiteit en de kostprijs van opleidingen.
3. Overleg met de nationale subsidie instellingen over de impact van de cao-verhoging en inflatie op de hoogte van de subsidiebedragen.
4. Overleg met Bèta en Finance over de vervolgstappen van het PWC bekostigingsonderzoek voor de Bèta's.

2 Exploitatiebegroting 2024

In onderstaande tabel is de begroting voor 2024 opgenomen.

Omschrijving	Realisatie	Begroting Prognose		Meerjarenraming				
(alle bedragen x € 1.000)	2022	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Interne baten								
Toewijzing Onderwijs (VUSAM A+C)	-46.518	-50.833	-52.576	-55.723	-55.780	-55.124	-54.832	-55.269
Toewijzing Onderzoek (VUSAM B+D)	-44.313	-46.267	-57.905	-59.038	-57.698	-57.415	-57.365	-52.108
Toewijzing VUSAM I	-59.361	-65.094	-65.094	-85.527	-86.956	-87.395	-86.693	-86.658
Toewijzing Overig (VUSAM F)	-229	-116	9.655	3.784	3.784	3.784	3.784	3.784
Dekking uit variabele interne leveringen	-666	-2.000	-653					
Subtotaal interne baten	-151.087	-164.311	-166.574	-196.504	-196.650	-196.150	-195.106	-190.251
Externe baten								
Rijksbijdrage	0	0		4.300	1.900	0	-1.900	-4.300
College- en Examengelden	-7.774	-7.833	-9.500	-11.500	-12.400	-12.900	-12.900	-12.900
Baten GS2 Onderzoek	-11.081	-16.075	-14.000	-16.035	-16.000	-16.000	-16.000	-16.000
Baten GS3 Onderzoek	-23.308	-22.492	-20.250	-27.414	-27.500	-27.500	-27.500	-27.500
Baten GS3 Onderwijs	-17	0		0				
Overige externe baten	-3.070	-2.300	-4.250	-4.200	-4.200	-4.200	-4.200	-4.200
OHW		0		0				
Subtotaal externe baten	-45.251	-48.700	-48.000	-54.849	-58.200	-60.600	-62.500	-64.900
Totaal baten	-196.338	-213.010	-214.574	-251.354	-254.850	-256.750	-257.606	-255.151
Personele lasten								
Loonkosten personeel in dienst	97.310	107.800	108.600	124.600	128.000	128.000	130.000	132.000
Overige personele lasten	2.699	956	900	2.400	2.400	2.400	2.400	2.400
Kosten ingehuurd personeel	1.316	1.250	1.250	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
Mutatie personele voorzieningen	827	1.250	1.250	800	1.000	1.000	1.000	1.000
Subtotaal personele lasten	102.151	111.256	112.000	129.500	133.100	133.100	135.100	137.100
Materiële lasten								
Afschrijvingslasten	1.244	1.600	1.500	2.250	2.500	2.600	2.600	2.600
Huisvestingslasten	730	600	750	1.750	750	750	750	750
Inkomensoverdrachten	981	1.300	1.300	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Overige instellingslasten	21.643	18.800	19.000	26.000	24.900	25.400	25.400	25.400
Subtotaal materiële lasten	24.599	22.300	22.550	31.000	29.150	29.750	29.750	29.750
Interne dienstverlening								
KDM	70.540	76.644	76.644	95.379	95.830	95.902	95.803	95.803
Interne baten en lasten	1.885	1.700	1.780	1.474	1.270	1.498	1.453	1.498
Overhead	-33	0		0				
Bijdragen aan 2e en 3e gs	5	0		0				
Overige doorbelastingen	-3	0		0				
Subtotaal interne leveringen	72.394	78.344	78.424	96.854	97.100	97.400	97.256	97.301
Totaal lasten	199.144	211.900	212.974	257.354	259.350	260.250	262.106	264.151
Exploitatieresultaat	2.806	-1.110	-1.600	6.000	4.500	3.500	4.500	9.000

Technische toelichting en uitgangspunten exploitatiebegroting voor Concern Control

In bijlage 8.6 is een gedetailleerde begroting opgenomen verdeeld naar onderwijs en onderzoek en per geldstroom.

2.1 VUSAM Budget

- De VUSAM baten zijn overgenomen uit de Kadernota.
- De VUSAM tarieven voor de prestatiebudgetten onderwijs en onderzoek dalen in de jaren na 2024. Bijvoorbeeld het studiepunt tarief voor Bèta voor 2024 bedraagt € 113,48. Dat tarief

daalt naar 2028 naar € 101,86. Het eerste geldstroom budget wordt daarmee voor de meerjarenraming op een lager prijspeil berekend dan de kosten.

- De dekking uit variabele interne leveringen is begroot op nul. Vanaf 2024 worden de interne baten en lasten als saldo begroot onder de interne dienstverlening. Rijksbijdrage
- Op de regel Rijksbijdrage is een bedrag opgenomen van m€ 4,3. Dit bedrag heeft betrekking op de niet-bestede starters- en stimuleringsbeurzen en sectorplanbudgetten (SSB's) in 2024. Administratief worden de niet-bestede middelen in 2024 via de Revenue Recognition gepassiveerd op de balans.
- Voor de SSB's wordt ervan uitgegaan dat jaarlijks ruwweg een kwart van het budget wordt besteed. Het jaar 2024 is het tweede jaar waarin de SSB's worden toegekend. We laten daarom 2/4 deel van het budget vrijvallen in de exploitatie en in de begroting corrigeren we de andere 2/4 via de post rijksbijdrage. In 2026 is het 4^e jaar van de SSB's en is het saldo nul op de regel rijksbijdrage. In dat jaar wordt voor het eerst het volledige budget benut en in de jaren daarna valt budget vrij.
- Administratief wordt bovenstaande correctie via 'Toewijzing overig' uitgevoerd. Voor de inzichtelijkheid van de begroting 2024-2028 wordt door ons gekozen voor de regel 'Rijksbijdrage'. Bèta wil graag de werkelijke VUSAM-toewijzingen apart inzichtelijk houden en de administratieve correcties op de budgetten over een andere rekening laten lopen.
- In 2028 daalt het VUSAM D doordat de sectorplanbudgetten niet zijn opgenomen.

2.2 Externe baten

- De externe baten – behalve de regel rijksbijdrage – zijn gehandhaafd op het niveau van 2024 (de bedragen zijn wel afgerond op k€ 100).
- De omzet tweede en derde geldstroom is voor 2024 gebaseerd op alle lopende projecten.
- De omzet uit de bovenwettelijke collegegelden van de niet-EER-studenten is

2.3 Personele lasten

- De gemiddelde personeelslast (GPL) waarmee de loonkosten zijn berekend is gebaseerd op de GPL van januari tot juni 2023, vermeerderd met 9% vanwege de cao en 1% voor periodieke verhogingen en bevorderingen. Voor de loonkostenberekening ná 2024 is de GPL van 2024 gehanteerd.
- De formatie is gebaseerd op de strategische personeelsplannen en formatieprognoses van de afdelingen van Bèta. De eerste geldstroom formatie is gefixeerd op het niveau van maart/april 2023, behalve voor de doeltoekenningen.
- Voor de tweede en derde geldstroom is wel zo goed mogelijk een lange termijn schatting gemaakt op basis van de ontwikkeling van de projectportefeuille.
- De loonkosten ná 2024 stijgen vooral door de geplande besteding van de SSB's.

2.4 Materiële lasten

- De afschrijvingslasten voor 2024 zijn her-berekend op basis van de huidige investeringsraming voor Bèta en UPC. De afschrijvingen voor 2025-2028 zijn overgenomen uit de CP22.
- De huisvestingslasten zijn voor 2024 incidenteel met m€ 0,9 verhoogd vanwege de kosten van de verhuizing (projectcoördinatie, transport en schade).
- De overige instellingslasten stijgen door een "investering" direct ten laste van de exploitatie vanwege een subsidie van NWO (van m€ 4,8) voor de aanschaf van onderzoeksapparatuur voor de afdeling Aardwetenschappen.

2.5 Interne dienstverlening

- De KDM is overgenomen uit de overzichten van Concern Control.
- Saldo interne baten en lasten betreft interne verrekeningen tussen faculteiten en diensten, die op concernniveau geen resultaatseffect heeft (of zou moeten hebben).

2.6 Resultaat

- Meerjarig is het begrote exploitatieresultaat -/- m€ 6 in 2024 oplopend naar 2029: -/- m€ 9.
- Oorzaak: de kosten zijn (vrijwel) gelijk gehouden, maar het budget daalt.

3 Loonkosten

3.1 Formatie en loonkosten 2024

In onderstaande tabel is de loonkostenbegroting voor 2024 opgenomen. In deze tabel is een vergelijking gemaakt met de gerealiseerde loonkosten over 2022 en de begrote loonkosten voor 2023.

Loonkosten per functiecat.	Realisatie 2022			Begroting 2023			Begroting 2024			Verschil loonsom 2023-2024		
	Fte's	GPL	Loonsom	Fte's	GPL	Loonsom	Fte's	GPL	Loonsom	Fte's	CAO 9%	Kosten
Decaan	1	228,3	228	1	245,0	245	1	226,1	226	0	-19	-19
Hoogleraar	91	158,3	14.382	96	160,4	15.366	92	175,1	16.143	-586	1.363	777
Universitair hoofddocent	62	117,7	7.274	68	121,2	8.242	78	129,7	10.113	1.202	669	1.871
Universitair docent	151	92,7	13.998	181	94,4	17.116	203	102,1	20.714	2.031	1.567	3.598
Subtotaal wp	305	117,8	35.883	346	118,4	40.968	374	126,2	47.195	2.647	3.580	6.227
Onderzoeker / Postdoc	184	71,6	13.186	197	73,0	14.357	174	77,9	13.551	-1.648	842	-806
Docent	101	71,4	7.248	100	74,9	7.503	115	82,5	9.478	1.103	872	1.975
Promovendus	387	53,9	20.842	403	55,1	22.246	465	59,2	27.495	3.374	1.875	5.249
Subtotaal overig wp	673	61,4	41.276	700	63,0	44.106	754	67,0	50.524	2.830	3.588	6.418
OBP ≥ schaal 10	80	90,3	7.218	97	81,1	7.846	105	100,5	10.566	678	2.043	2.721
OBP < schaal 10	155	65,3	10.123	168	67,2	11.326	165	72,3	11.936	-234	843	609
Subtotaal obp	235	73,8	17.341	265	72,3	19.172	270	83,3	22.502	445	2.886	3.330
Student-assistenten	75	46,1	3.475	76	46,3	3.544	86	50,2	4.334	457	333	790
Aansluiting SAC PP1 vs SAP	0		-663									
Totaal (afgerond op k€ 100)	1.287	75,6	97.300	1.388	77,7	107.800	1.484	84,0	124.600	6.400	10.400	16.800

In de huidige planning stijgt het aantal formatieplaatsen in 2024 t.o.v. de begrote formatie voor 2023 met 96 fte naar 1.484 fte. De totale loonkostenstijging bedraagt m€ 16,8. De loonkostenstijging is in bovenstaande tabel gesplitst in een tariefs- en bezettingseffect. De loonkosten stijgen met m€ 6,4 door groei van de personele formatie en m€ 10,4 door de cao-stijging, periodieke verhogingen en bevorderingen.

In onderstaande tabel wordt de formatiegroei verder uitgewerkt. Het belangrijkste deel van de formatiegroei heeft betrekking op de besteding van de doeltoekenningen en nieuwe projecten.

Samenstelling en dekking formatiegroei 2023-2024	Begroting loonsom 2024			Dekking?		
	Fte's	GPL	Loonsom	Wel	Geen	Totaal
Starters- en stimuleringsbeurzen (promovendi)	48	59,2	2.840	2.840		2.840
Sectorplan Beta/Techniek 2 (2023)	18	102,1	1.838	1.838		1.838
Projecten 2e gs (overig wp)	31	67,0	2.078	2.078		2.078
Projecten 3e gs (overig wp)	24	67,0	1.609	1.609		1.609
UD'ers en/of docenten afdeling Informatica	10	82,5	825		825	825
UD'ers ivm Twente/ME	4	102,1	409		409	409
Taakstelling (start via vacature beheersing=natuurlijk verloop; daarna maatregelen)	-39	82,1	-3.200		-3.200	-3.200
Toename fte's en loonsom	96		6.400	8.366	-1.966	6.400

In de begroting van 2023 was nog niet het budget opgenomen voor de SSB's. In bovenstaande tabel zijn voor 2024 de tranche voor 2023 en 2024 tegelijk opgenomen (2x24 beurzen).

Bèta heeft ervoor gekozen om twee belangrijke personele uitbreidingen te realiseren:

- 10 UD'ers voor de afdeling Informatica, omdat die afdeling groeit naar een staf-studentratio van 1:60 terwijl het facultair gemiddelde ongeveer 1:25 bedraagt en het landelijk gemiddelde voor

dit type opleidingen ook véél lager ligt dan 1:60. De huidige staf-student ratio leidt tot een enorme werkdruk.

- De aanstelling van eerst 2 UD'ers en later oplopend naar 4 vanwege de samenwerking met de universiteit Twente voor de opleiding Mechanical Engineering.

De kosten van deze personele uitbreiding bedragen in totaal m€ 1,25.

3.2 Doorwerking cao-verhoging 2024 op de 2^e en 3^e geldstroom projecten

Voor 2024 bedragen de kosten van de cao-verhoging van augustus 2023 m€ 3,4. Voor de gehele looptijd van alle actieve projecten tot en met 2026 bedragen de extra kosten als gevolg van de cao-verhoging bijna m€ 6,7. Dit bedrag betreft uitsluitend de huidige loonkostenstijging vanuit de cao 2023-2024. De vraag is hoe we VU-breed om willen gaan met deze problematiek.

Loonkosten stijging als gevolg van cao 9% (alle bedragen x € 1.000)	Meerjarenraming						Totaal
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Tweede geldstroom	2.268	802	573	254	70	38	4.005
Derde geldstroom	1.222	773	437	149	67	5	2.654
Totaal	3.490	1.575	1.010	403	137	43	6.659

Bovenstaande bedragen zullen zeker nog oplopen. Bijvoorbeeld begin september sluit de calls voor de Veni-aanvragen bij NWO. Alle projectbegrotingen zijn nog doorgerekend met "oude" loonkosten tarieven en overhead. Op voorhand is al duidelijk dat al die projectbegrotingen overschreden gaan worden.

4 VUSAM en KDM

4.1 Ontwikkeling Bèta-budget 2023-2028

Het totale budget van Bèta stijgt van m€ 175,9 in 2023 naar m€ 196,5 in 2024. Dat is een stijging van m€ 20,6. Effectief betreft dat verschil uitsluitend de stijging van het VUSAM I budget, bestemd voor de dekking van de KDM-lasten.

BETA Samenvatting budget 2023-2028 (bedragen in € 1.000)	Prognose	Jaarplan 2024-2028				
	2023 2020/21	2024 2021/22	2025 2022/23	2026 2023/24	2027 2024/25	2028 2025/26
VUSAM A Prestatiebudget onderwijs	48.494	51.115	51.283	50.628	50.336	50.772
VUSAM C Beleidsbudget onderwijs	4.082	4.608	4.497	4.497	4.497	4.497
Subtotaal onderwijs	52.576	55.723	55.780	55.124	54.832	55.269
VUSAM B Prestatiebudget onderzoek	25.856	27.817	27.285	27.177	27.212	27.602
VUSAM D Beleidsbudget onderzoek	32.054	31.222	30.413	30.238	30.153	24.506
Subtotaal onderzoek	57.910	59.039	57.698	57.415	57.365	52.108
VUSAM E Reorganisatie (OBP-korting)	0	0	0	0	0	0
VUSAM F Overige toewijzingen	309	216	216	116	116	116
VUSAM F Taakstelling	0	-4.000	-4.000	-4.000	-4.000	-4.000
VUSAM I KDM-Budget	65.094	85.527	86.956	87.395	86.693	86.658
Totaal intern budget (VUSAM)	175.890	196.504	196.650	196.052	195.006	190.152

Het budget voor onderwijs en onderzoek stijgt wel, maar wordt daarna volledig tenietgedaan door de taakstelling van m€ 4. Afgezien van de doeltoekenningen (zoals SSB's, Sectorplannen, enz.) heeft Bèta afgelopen jaar geen groei gerealiseerd bij de prestatiebudgetten onderwijs (VUSAM A) en

onderzoek (VUSAM B). De hierboven zichtbare stijgingen wordt vooral gerealiseerd door de indexering van het budget.

Voor het onderwijsbudget (VUSAM A) ontvangen we in 2024 8% loon- en prijscompensatie. Voor het onderzoek (VUSAM B) verschilt het indexeringspercentage per onderdeel. De indexering voor de doeltoekenningen, zoals de SSB's en de sectorplannen, bedraagt 3,6%. De toegekende compensatie is bedoeld voor het dekken van de cao-stijging van 9% én de prijsstijging voor de overige lasten (6-10%). In sommige gevallen stijgen de kosten van lab-materialen en apparatuur met zelfs 20-25%. De huidige budgettaire loon- en prijscompensatie in VUSAM wordt volledig ingezet ter compensatie van de loonkostenstijging. In feite moeten de prijsstijging opgevangen worden door lager verbruik in het onderwijs en onderzoek. In deze begroting is veel druk gezet op het beheersbaar houden van de overige lasten.

Duidelijk is dat de toegekende indexering via VUSAM lager is dan de stijging van de cao en de inflatie. Effectief krimpt daardoor het facultaire budget in 2024 ten opzichte van 2023. Om die reden zal gestuurd moeten worden op krimp van de eerste geldstroom formatie.

4.2 Ontwikkeling KDM-gat

Uitgangspunt bij het Kostendoorbelastingsmodel (KDM) is dat de faculteiten voor de KDM-kosten worden gecompenseerd voor de taken waarvoor de VU vanuit het rijk wordt bekostigd. En andersom betekent dit, dat vanuit de rijksbijdrage geen KDM-kosten worden vergoed voor:

- De kosten van niet-EER-studenten. Deze studenten betalen (in theorie) een kostendekkend instellingstarief inclusief een opslag voor de studenten-KDM.
- De 3e geldstroom projecten. Hierbij is het uitgangspunt dat deze kosten kunnen worden opgevangen door middel van de betreffende projectbaten.
- Tevens is de zogenoemde OBP-korting uit een eerdere reorganisatie bij de VUSAM-herziening van 2020 omgezet naar een KDM-bijdrage.

In onderstaande tabel worden de meerjarige veranderingen weergegeven van het VUSAM I-budget (de KDM-baten) en de KDM-lasten sinds 2021.

VUSAM I (KDM) Budget en KDM-lasten (alle bedragen x € 1.000)	Realisatie		Prognose 2023	Jaarplan 2024-2028				
	2021	2022		2024	2025	2026	2027	2028
Totaal KDM Baten	54.885	59.361	65.094	85.527	86.956	87.395	86.693	86.658
KDM Lasten								
Vaste dienstverlening huisvesting (KDM)	-36.664	-37.685	-40.087	-50.487	-49.812	-49.842	-49.773	-49.773
Vaste dienstverlening IT	-7.535	-8.837	-10.146	-12.337	-11.117	-11.287	-11.478	-11.478
Overige vaste dienstverlening (KDM)	-20.237	-23.951	-26.411	-32.555	-34.902	-34.773	-34.552	-34.552
Totaal KDM Lasten	-64.436	-70.473	-76.644	-95.379	-95.830	-95.902	-95.803	-95.803
KDM Baten minus Lasten	-9.551	-11.112	-11.550	-9.853	-8.874	-8.507	-9.110	-9.144

Door de groei bij Bèta van het aantal niet-EER-studenten en het aantal fte's op de projecten is het verschil tussen de KDM-baten en -lasten (het zogenaamde "KDM-gat") met m€ 2 opgelopen van m€ 9,6 in 2021 naar m€ 11,6 in 2023.

In 2024 daalt – ondanks de verdere groei van Bèta – het KDM-gat naar m€ 9,9 (2023: m€ 11,6). Na 2024 is het beeld nog gevarieerder: in 2026 daalt het KDM-gat verder naar m€ 8,9 om daarna weer op te lopen naar m€ 9,1. Dit verloop bemoeilijkt het maken van goede meerjarenbegrotingen op facultair en op concernniveau.

5 ICG-Tarieven niet EER-studenten

In de afgelopen maanden heeft Bèta ervoor gepleit om de tarieven van het Instellingscollegegeld (ICG-tarieven) voor niet EER-studenten vanaf het collegejaar 2024-2025 met 15% te verhogen, terwijl SOZ een verhoging van 4,7% heeft berekend. In het huidige tariefbeleid wordt vooral aansluiting gezocht bij de stijging van het wettelijk collegegeld, maar daarbij wordt helaas onvoldoende rekening gehouden met de werkelijke kostenstijgingen en marktconformiteit.

Het doel van de door Bèta gevraagde tariefsverhoging is het streven naar marktconformiteit en een kostprijs dekkend tarief voor het onderwijs aan de niet-EER studenten. Uit een klein onderzoekje naar de tarieven bij de andere universiteiten met een bètafaculteit blijkt dat alle universiteiten (op de UvA na) hogere tarieven vragen. Die verschillen lopen in de master op tot ruim 20% ten opzichte van de Universiteit Utrecht. Op dit moment worden de opleidingen van Bèta onder de kostprijs verkocht aan de studenten die het instellingstarief moeten betalen.

Onderstaand wordt zichtbaar gemaakt hoe de afgelopen jaren het studententarief in de KDM is gestegen. Van 2023 naar 2024 stijgt het KDM-tarief voor de studenten met € 800 terwijl het ICG-tarieven voor de bachelor studenten met slechts € 240 stijgt. Daaronder zijn de instellingstarieven opgenomen.

Vergelijking tarieven KDM-studenten en ICG	2020	2021	2022	2023	2024	Stijging in % 2020-2024
KDM-tarieven studenten	€ 2.444	€ 2.445	€ 2.460	€ 2.581	€ 3.385	38,5%
ICG-tarieven	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Bachelor	€ 12.200	€ 12.335	€ 12.510	€ 12.660	€ 12.900	5,7%
Master 1-jarig	€ 14.500	€ 14.661	€ 16.530	€ 16.730	€ 17.050	17,6%
Master 2-jarig	€ 14.500	€ 14.661	€ 15.320	€ 15.500	€ 15.790	8,9%

Tot en met 2022 liepen de ontwikkeling van de KDM-studententarieven en de ICG-tarieven redelijk gelijk op. Sinds de begroting van 2023 is dit sterk veranderd, waarbij vooral de forse stijging van de KDM-tarieven in 2024 opvallen. Gemiddeld zijn de KDM-studententarieven in de periode 2020-2024 met 38,5% gestegen, terwijl de stijging van ICG-tarieven hierbij achterblijft. Dit is nog het sterkst bij de bachelor-tarieven (een stijging van slechts 5,7% sinds het collegejaar 2019-2020).

Bèta leidt door de achterblijvende tarieven en stijgende kosten een verlies van ongeveer m€ 3,5 op het onderwijs aan de niet-EER studenten. We vragen daarom om herziening van het universitaire beleid voor de vaststelling van de ICG-tarieven.

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde kostprijs weergegeven van de bachelor- en masteropleidingen van Bèta. Daaronder wordt het tarief vermeld en vervolgens wordt het verlies per ICG-student weergegeven. Bèta zou mogelijk een groot deel van de taakstelling kunnen absorberen door het verhogen van de omzet uit het onderwijs aan niet-EER studenten.

Exploitatieverlies op studenten die ICG tarief betalen	2022	2023	2024
Collegejaar (alle bedragen in € omzetverlies in m€)	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Bachelor			
ICG Tarief bachelor	12.510	12.660	12.900
Gemiddelde kostprijs bachelor opleidingen	-14.400	-15.800	-18.800
Verlies per bachelor student	-1.890	-3.140	-5.900
Master 2-jarig			
ICG Tarief master	15.320	15.500	15.790
Gemiddelde kostprijs master opleidingen	-16.300	-18.100	-21.200
Verlies per master student	-980	-2.600	-5.410
Totaal geraamde omzetverlies per jaar (in m€)	1,0	2,5	3,5

Vlak voor indiening van deze begroting is bekend geworden dat de USR heeft ingestemd met een stijging van de tarieven voor de Informatica-opleidingen met 15%. Uitgaande van een gelijkblijvend aantal studenten leidt dat voor vanaf 1 september 2024 tot een omzetstijging van m€ 0,5. Het begrote verlies op het onderwijs aan de niet-EER studenten daalt in 2024 dan naar m€ 3,0.

Hieronder is een tabel opgenomen die door Concern Control is voorbereid. In deze tabel wordt de verwachte omzetgroei weergegeven op basis van het verhoogde tarief voor de opleidingen van Informatica. Belangrijk om te vermelden dat in onderstaande berekening wordt uitgegaan van gelijkblijvende aantallen niet-EER studenten. Deze omzetgroei is verwerkt in de meerjarenraming.

Omzetstijging Informatica opleidingen vanwege aanpassing ICG	2024	2025	2026	2027	2028
Collegejaar (alle bedragen in k€)	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
B Artificial Intelligence	88	175	263	263	263
B Computer Science	318	637	955	955	955
M Artificial Intelligence	55	109	164	164	164
Totaal	460	921	1.381	1.381	1.381

In hoofdstuk 3 is onderaan pagina 10 een tabel opgenomen waarin de formatiegroei wordt gespecificeerd. Daar is een uitbreiding van de staf van de afdeling Informatica opgenomen van 10 UD'ers en/of docenten. Met bovenstaande omzetgroei wordt dekking gecreëerd voor die aanstellingen. Door uitbreiding van de formatie bij Informatica kan de netto staf-studentratio worden verbeterd en de werkdruk verlaagd.

6 UPC

Het 'Financieel overzicht transitie UPC' d.d. 28-10-2021 is zowel door het CvB VU alsmede de RvB Amsterdam UMC goedgekeurd. Daarnaast hebben beide besturen in het najaar van 2022 besloten tot een forse verhoging van de knaagdiertarieven om op aanzienbare termijn een kostendekkende exploitatie voor het UPC te bewerkstelligen. Aanvullend hierop heeft het CvB voor de VU-onderzoekers een tijdelijke prijscompensatie beschikbaar gesteld.

In het voorjaar van 2023 is een verkenning gestart met betrekking tot de mogelijke samenvoeging van de twee proefdierfaciliteiten van de VU/Amsterdam UMC (UPC) en van het Amsterdam UMC (ARIA) tot één proefdierfaciliteit. Bij het opstellen van deze begroting is nog onvoldoende bekend over de uitkomsten van deze verkenning en de mogelijke consequenties voor de meerjarenraming.

Op basis van de huidige inzichten is het kostprijsmodel UPC en de exploitatie van het UPC geactualiseerd. Onderstaande tabel geeft de begroting weer van het UPC.

UPC	Begroting	Meerjarenraming			
(alle bedragen x € 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028
Baten					
1.2 Toewijzing onderzoek	1.169	919	919	919	919
1.6 Baten uit variabele interne leveringen	0	18	37	38	39
1. Interne baten	1.169	937	956	957	958
2.6 Overige externe baten	122	564	1.121	1.162	1.205
2. Externe baten	122	564	1.121	1.162	1.205
Baten	1.291	1.501	2.077	2.119	2.163
Lasten					
3.1 Loonkosten eigen personeel	1.120	1.380	1.520	1.570	1.620
3.2 Overige eigen personeelskosten	30	25	25	25	25
3.3 Kosten ingehuurd arbeid	60	60	60	60	60
3. Personele lasten	1.210	1.465	1.605	1.655	1.705
4.1 Afschrijvingslasten	702	810	919	919	919
4.2 Huisvestingslasten	175	34	71	73	75
4.4 Overige instellingslasten	787	410	797	821	846
4. Overige primaire lasten	1.664	1.255	1.786	1.812	1.839
5.5 Overige doorbelastingen binnen eenheid	-410	-593	-1.118	-1.167	-1.219
5. Kosten van interne dienstverlening	-410	-593	-1.118	-1.167	-1.219
Lasten	2.464	2.127	2.273	2.300	2.325
Resultaat	-1.173	-626	-196	-181	-162

- In 2024 en deels 2025 zijn de opbrengsten van het UPC relatief laag door het tijdelijk terugbrengen van het aantal experimenten vanwege de transitie naar ARIA. De daling van de opbrengsten wordt slechts gedeeltelijk gecompenseerd door daling van de kosten vanwege het hoge aandeel vaste kosten bij het UPC. Daarnaast is er met name in 2024 nog sprake van aanzienlijke transitiekosten voor o.m. re-derivatie en aanhouden van foklijnen.
- Vanaf 2026 is het UPC volledig operationeel in het nieuwe SWT-gebouw. Het exploitatietekort is dan naar verwachting teruggebracht tot circa M€ 0,2. Ook dan is er dus nog geen sprake van een kostendekkende exploitatie. Dit houdt vooral verband met een lager aantal knaagdieren (circa 6.200) dan waarmee rekening is gehouden in het 'Financieel overzicht transitie UPC' van oktober 2021 (circa 8.200).

Investeringsinventaris In UPC-SWT

Overeenkomstig het 'Financieel overzicht transitie UPC' bedragen de geplande investeringen tot en met 2026 in het SWT met betrekking tot de inventaris UPC in totaal M€ 6,13. Aangezien de levering en ingebruikname van de investeringen vanaf begin 2024 plaatsvindt, zijn de bijbehorende afschrijvingslasten met ingang van 2024 in de exploitatielasten van het UPC opgenomen (zie ook het hoofdstuk 'Investerings en afschrijvingen' elders in dit jaarplan).

7 Investerings

In onderstaande tabel is een voorstel opgenomen voor de investeringen van BÈTA. In deze tabel wordt onderscheid gemaakt naar enerzijds de *structurele* investeringen ten laste van de eerste geldstroom en anderzijds de *incidentele* investeringen vanwege de verhuizingen uit W&N en de inrichting van het UPC. In Bijlage 8.5 is de gedetailleerde investeringsplanning opgenomen.

De voortgang van de incidentele investeringen vanwege de inrichting van het UPC en de laboratoria is afhankelijk van de opleverdatum van SWT. Voor 2023 is een investeringsbedrag opgenomen van m€ 4,5 voor het UPC. Een belangrijk deel van die investeringen worden momenteel gerealiseerd, en het resterende deel in 2024.

Eerste geldstroom investeringen Jaarplan BETA 2024 (Bedragen x € 1.000)	Meerjarenraming					Totaal
	2024	2025	2026	2027	2028	
Structurele eerste geldstroom investeringen						
Nieuw apparatuur	2.764	1.500	1.500	1.500	1.500	8.764
Geïnterpreteerde vervanging apparatuur	3.675	550	250	40	1.122	5.637
Minus: herprioritering vervanging apparatuur	-3.939	450	750	960	-122	-1.901
Sectorplan investeringen						
Exakte wetenschappen	800	800	800	800	800	4.000
Aarde, Milieu en Biologie	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	6.000
Subtotaal structurele investeringen	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500	22.500
Incidentele investeringen						
UPC Transitieplan	913	757	757	0	0	2.427
Verhuizingen uit W&N gebouw						
Inrichting SWT tbv werkplaatsen	1.046	106	40	0	51	1.243
Inrichting SWT tbv Neuro-, Aardwetenschappen en Natuurkunde	740	0	0	0	0	740
Verhuizing A-Life (Ecologie)	458	0	0	0	0	458
Subtotaal incidentele investeringen	3.157	863	797	0	51	4.868
Totaal eerste geldstroom investeringen	7.657	5.363	5.297	4.500	4.551	27.368

In bijlage 8.5 is de volledige investeringslijst opgenomen. De eerste geldstroom investeringen tellen in de gedetailleerde lijst op tot m€ 11,6. In de tabel hierboven is dat totaal bedrag verlaagd op de regel "her-prioritering vervanging apparatuur", hierdoor komt het totaal van begrote eerste geldstroom investeringen op een bedrag van m€ 7,7.

8 Bijlagen

8.1 Groene tabel

Activiteiten begroting van de primaire processen (afgeronde bedragen in k€)		plan 2024	plan 2025	plan 2026	plan 2027	plan 2028
ONDERWIJS						
Onderwijs eerste geldstroom		112.025	112.437	112.559	113.280	115.822
Onderwijs derde geldstroom		0	0	0	0	0
TOTAAL ONDERWIJS		112.025	112.437	112.559	113.280	115.822
ONDERZOEK						
Onderzoek eerste geldstroom		99.879	100.513	100.793	101.925	101.430
Onderzoek tweede geldstroom		16.035	16.000	16.000	16.000	16.000
Onderzoek derde geldstroom		27.414	27.500	27.500	27.500	27.500
TOTAAL ONDERZOEK		143.328	144.013	144.293	145.425	144.929
Ondersteuning/bedrijfsvoering						
TOTAAL KOSTEN		255.353	256.450	256.851	258.705	260.751

Formatieplan	real 2022	plan 2023	plan 2024	plan 2025	plan 2026	plan 2027	plan 2028
Aantal fte wp	1.052	1.123	1.214	1.251	1.253	1.250	1.240
Aantal fte obp	235	265	270	270	270	270	270
Aantal fte totaal	1.287	1.388	1.484	1.521	1.523	1.520	1.510

8.2 NPO

NPO gelden VU per Maatregel; facultaire plannen

WBS-nummer		Project	Nog in te zetten middelen				Totaal Begroot		Realisatie 2021 + Realisatie 2022		Nog te besteden middelen		Ingevoerd in jaarplan 2024
			2021/2022	Realisatie 2023	Prognose 2023 P6	Nog te besteden middelen	2021/2022		2021/2022		Begroting 2024		
FACULTEIT DER BATAWETENSCHAPPEN													
			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
M4T1			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
M4T1			Subtotaal M4.T1 Soepele in- en doorstroom										
M4T2.0.D.1			€ 330.146	€ 10.480	€ 330.146	€ 319.666	€ 996.807	€ 230.529	€ 766.278		€ 319.666		
			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
M4T2			€ 330.146	€ 10.480	€ 330.146	€ 319.666	€ 996.807	€ 230.529	€ 766.278		€ 319.666		
			€ 330.146	€ 10.480	€ 330.146	€ 319.666	€ 996.807	€ 230.529	€ 766.278		€ 319.666		
M5													
M5			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
M6													
M6			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	
M7T1.0.D.1			€ 800.000	€ 127.820	€ 600.000	€ 672.180	€ 2.807.828	€ 1.641.957	€ 1.165.871		€ 800.000		
			€ 800.000	€ 127.820	€ 600.000	€ 672.180	€ 2.807.828	€ 1.641.957	€ 1.165.871		€ 800.000		
			€ 1.130.146	€ 138.300	€ 930.146	€ 991.846	€ 3.804.635	€ 1.872.486	€ 1.932.149		€ 1.119.666		

8.3 SVM

Facultaire plannen

facultaire plannen			Inzet middelen						Nog in te zetten middelen			Toewijzing Begroting 2023	Toewijzing Begroting 2024	Totaal Plan 2021-2024	Totaal Plan 2019-2024	
voornemen	WBS-nummer	Project	Toewijzing 2023	2019-2022 in 2023	Begroting 2023	Realisatie 2023	Prognose 2023 P6	Saldo	Begroting 2019-2022	Realisatie 2019-2022	middelen 2019-2022					
FACULTEIT DER BATAWETENSCHAPPEN																
1.a	H/291100.192	Meer juniordocenten	€ 2.387.370	€ 0	€ 2.387.370	€ 1.189.024	€ 2.387.370	€ 1.198.346	€ 6.434.277	€ 6.487.745	€ 53.468	€ 2.387.370	€ 3.116.484	€ 9.395.247	€ 0	€ 11.726.782
1.a		Subtotaal 1.a meer docenten	€ 2.387.370	€ 0	€ 2.387.370	€ 1.189.024	€ 2.387.370	€ 1.198.346	€ 6.434.277	€ 6.487.745	€ 53.468	€ 2.387.370	€ 3.116.484	€ 9.395.247	€ 0	€ 11.726.782
1.b																
1.b																
1.b		Subtotaal 1.b meer activerende onderwijsvormen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Totaal thema 1 Onderwijsintensiteit	€ 2.387.370	€ 0	€ 2.387.370	€ 1.189.024	€ 2.387.370	€ 1.198.346	€ 6.434.277	€ 6.487.745	€ 53.468	€ 2.387.370	€ 3.116.484	€ 9.395.247	€ 0	€ 11.726.782
2.a	H/291100.193	Meer studiebegeleiders	€ 237.352	€ 0	€ 237.352	€ 0	€ 237.352	€ 237.352	€ 450.927	€ 376.427	€ 74.500	€ 237.352	€ 184.202	€ 915.344	€ 0	€ 988.177
2.a									€ 0	€ 0	€ 0					
2.a		Subtotaal 2.a versterken studieadvies	€ 237.352	€ 0	€ 237.352	€ 0	€ 237.352	€ 237.352	€ 450.927	€ 376.427	€ 74.500	€ 237.352	€ 184.202	€ 915.344	€ 0	€ 988.177
		Totaal thema 2 Begeleiding studenten	€ 237.352	€ 0	€ 237.352	€ 0	€ 237.352	€ 237.352	€ 450.927	€ 376.427	€ 74.500	€ 237.352	€ 184.202	€ 915.344	€ 0	€ 988.177
3.f		Toolbox studiesucces	€ 0		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 81.836	€ 74.877	€ 0	€ 74.877
3.f									€ 0	€ 0	€ 0			€ 0	€ 0	€ 0
3.f		Subtelling 3.f Meer evidence based	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 81.836	€ 74.877	€ 0	€ 74.877
3.g									€ 0	€ 0	€ 0			€ 0	€ 0	€ 0
3.g									€ 0	€ 0	€ 0			€ 0	€ 0	€ 0
3.g		Subtelling 3g. Studentenwelzijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
3.g		Totaal thema 3 Studiesucces	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 81.836	€ 74.877	€ 0	€ 74.877
											€ 0					
6.a	H/291100.192	Opleidingskosten juniordocenten	€ 133.562	€ 0	€ 133.562	€ 10.543	€ 133.562	€ 123.019	€ 310.974	€ 184.374	€ 126.600	€ 133.562	€ 224.895	€ 518.729	€ 600.774	€ 1.251.279
6.a	H/291100.192	Materiële kosten juniordocenten	€ 252.031	€ 0	€ 252.031	€ 134	€ 252.031	€ 251.897	€ 194.725	€ 76.334	€ 118.391	€ 252.031	€ 270.486	€ 620.904	€ 650.504	€ 1.251.279
6.a									€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
6.a		Totaal 6.a professionalisering docenten	€ 385.593	€ 0	€ 385.593	€ 10.677	€ 385.593	€ 374.916	€ 505.699	€ 260.708	€ 244.991	€ 385.593	€ 495.380	€ 1.139.634	€ 0	€ 1.251.279
		Totaal thema 6 Docentskwaliteit	€ 385.593	€ 0	€ 385.593	€ 10.677	€ 385.593	€ 374.916	€ 505.699	€ 260.708	€ 244.991	€ 385.593	€ 495.380	€ 1.139.634	€ 0	€ 1.251.279
			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

VU-brede projecten, gehonoreerd

voornemen	WBS-nummer	Project	Inzet middelen					Nog in te zetten middelen			Toewijzing Begroting 2023	Toewijzing Begroting 2024	Totaal Plan 2021-2024	Totaal Plan 2019-2024
			Toewijzing 2023	2019-2022 in 2023	Begroting 2023	Realisatie 2023	Prognose 2023 P6	Saldo	Begroting 2019-2022	Realisatie 2019-2022				
1.b	H/291040.192	Blended learning	€ 256.378	€ 0	€ 256.378	€ 105.000	€ 256.378	€ 108.646	€ 487.688	€ 256.378	€ 231.310	€ 231.686	€ 110.989	€ 487.688
			€ 256.378	€ 0	€ 256.378	€ 105.000	€ 256.378	€ 108.646	€ 487.688	€ 256.378	€ 231.310	€ 231.686	€ 110.989	€ 487.688

8.4 SSB's

Uitvraag Starters- en stimuleringsbeurzen Jaarplan

Eenheid

BETA

Startersbeurzen

Begrotingsjaar	Aantal Begroting	Begroting	Aantal In pipeline	In pipeline	Aantal Nog in te zetten	Nog in te zetten	Aantal totaal	Totaal
		in euro		in euro		in euro		in euro
2023	3	147.555	13	325.624		100.000	17	573.179
2024	3	228.557	13	679.596		5.579.000	23	6.487.153
2025						5.161.000	11	5.161.000
2026						5.215.000	14	5.215.000
2027						5.268.860	18	5.268.860
2028						6.322.000	17	6.322.000

Stimuleringsbeurzen

Begrotingsjaar	Aantal Begroting	Begroting	Aantal In pipeline	In pipeline	Aantal Nog in te zetten	Nog in te zetten	Aantal totaal	Totaal
		in euro		in euro		in euro		in euro
2023			4	101.349			4	101.349
2024			4	285.298			7	2.690.264
2025					3	2.404.966	8	3.566.000
2026					8	3.566.000	11	3.921.000
2027					11	3.921.000	14	4.277.000
2028					14	4.277.000	17	4.632.000

8.5 Investerings

Afdeling	Investeringen	Econ.	Meerjarenraming				
		levens- duur	2024	2025	2026	2027	2028
Structurele eerste geldstroom investeringen							
S&F	CO2 laser (BAC)	7	75				
S&F	Investeringen in Biophysical screening (medchem)	7	500				
S&F	HPC (TC)	7	100				
ANW	FGA: opstart lab nieuwe UD	7	150				
ANW	Apparatuur voor het meten van moleculaire veranderingen op single cell niveau	7	53				
A-LIFE (AEW)	Flowkast (2) Mycorrhizalab/moleculair lab	7	62				
AAW	opvallend en doorvallend licht microscoop met camera	7	25				
AAW	opvallend en doorvallend licht microscoop met camera (n=2)	7	25				
AAW	Pollen/macro-resten microscopen (N=4) voor onderwijs (Nathalie Van der Putten)	7	40				
A-LIFE (MCB)	Flow cytometer Plateloader deepwell	7	25				
A-LIFE (MCB)	Flow cytometer detector upgrade	7	50				
A-LIFE (MCB)	coulter counter	7	60				
A-LIFE (MCB)	Update whitefield microscoop	7	25				
A-LIFE (MCB)	Update whitefield microscoop	5	25				
A-LIFE (MCB)	high speed centrifuge	7	40				
A-LIFE (E&H)	Stellaris 5 LIA Confocaal Microscoop	10	418				
A-LIFE (E&H)	Hoge Resolutie Massaspectrometer	10	725				
A-LIFE (E&H)	LC systeem voor HRMS	10	70				
A-LIFE (E&H)	µbalans	10	25				
A-LIFE (E&H)	Worm lab faciliteit	7	35				
A-LIFE (MCB)	Laboratorium apparatuur voor nieuwe Hgl	7	100				
A-LIFE (MCB)	New widefield microscope	7	100				
A-LIFE (E&H)	Stellaris 5 LIA Confocaal Microscoop	10	36				
				1500	1500	1500	1500
Subtotaal nieuwe apparatuur			2764	1500	1500	1500	1500

Vervanging apparatuur

AGW	Bodpod	10	90			
A-LIFE	Vervanging oude apparatuur onvoorzien	7	200			
A-LIFE (AEW)	Labauto	7	30			
A-LIFE (E&H)	Autosampler LC factiomate	7	40			
A-LIFE (E&H)	GC-MS voor Pyro unit	7	115			
A-LIFE (MCB)	Ultracentrifuge	7	110			
A-LIFE (MCB)	Fluorecentie/luminicentie imager	7	40			
A-LIFE (MCB)	Vervanging rotoren	7	32			
A-LIFE (MCB)	Injectierobot zebrafissen	10	35			
ANW	FGA: vervanging microscoop LAB	7	150			
ANW	INF: vervanging oude apparatuur	7	50			
ANW	ANW algemeen: vervangingsinvesteringen	7	150			
ANW	MCN: vervanging oude apparatuur o.a. GelDoc Go gel Imaging system van Biorad	7	100			
FMI-B	Meetmachine	10				94
FMI-B	CNC Bewerkingsstation	10				265
FMI-B	FMIB-Veldwerkbuis Long range Electric\Hydrogene	10				70
FMI-B	Paternosters vervanging voor AB	10				83
FMI-B	DMU 5 asser 5 vlaks ter vervanging Micron 1000	10				560
S&F	FractioMate (BAC)	7				50
S&F	Vacuüm centrifuge met koeler (BAC)	7			40	
S&F	Platereader met monochromators (BAC)	7		50		
S&F	NMR 300	7		350		
S&F	Vervanging apparatuur (streven)	7	200	200	200	
S&F	NMR Batterij noodstroom	7	50			
S&F	ion mobility mass spectrometer (BAC)	7	700			
S&F	Ion trap mass spectrometer - refurbished (BAC)	7	150			
S&F	HP LC systeem (BAC)	7	85			
S&F	Nano LC systeem (BAC)	7	130			
S&F	AKTA eiwitzuivering (Med Chem)	7	90			
S&F	Schudincubatoren voor eiwit productie (Med Chem)	7	70			
S&F	CESI upgrade (BAC)	7	30			
S&F	CE systeem (BAC)	7	100			
S&F	UHPLC upgrade (moltox)	7	80			
Informatica	vervanging apparatuur labs tbv onderwijs (streven)	5	200			
AAW	Thermo Finnigan C/N/S Elemental Analyser	10	70			
AAW	Leco TGA 701	10	75			
AAW	Sympatec QICPIC dynamic image analyser (particle size/shape)	10	70			
AAW	Sympatec HELOS KR laser-diffractie particle sizer	10	75			
AAW	Scanning Electron Microscope (SEM)	10	100			
AAW	LOC-100	10	25			
AAW	Carpco	10	30			
AAW	Erts Magneet	10	28			
AAW	Frantz Magneet	10	28			
AAW	Schijven Molen	10	27			
AAW	Vervanging labapparatuur	7	30			
AAW	Vervanging Brilliant 266 nm pulsed laser	7	60			
AAW	Vervanging röntgenbuis Axios XRF	7	30			
Subtotaal vervanging apparatuur			3675	550	250	40
<i>Aanpassing ivm spreiding vervanging en nieuwe apparatuur en</i>			-3939	450	750	960
			2500	2500	2500	2500
N&S/S&F			800	800	800	800
Aarde/Milieu/Biologie,			1200	1200	1200	1200
Subtotaal Sectorplan investeringen			2000	2000	2000	2000
Subtotaal structurele investeringen			4500	4500	4500	4500

Incidentele investeringen

<i>Incidentele Investeringsen</i>						
UPC	Dierhuisvesting en toebehoren	7	300	757	757	0
UPC	ICT voorzieningen	4	80			
UPC	Lab en OK inrichting	7	506			
UPC	Logistiek en opslag	10	27			
Subtotaal Transitieplan UPC			913	757	757	0
FMI-B	Handgereedschap	10	34,79			
FMI-B	CNCgereedschap en postprocessors	10	69,58			
FMI-B	Lean lift systeem SWT	10	83,49			
FMI-B	Kasten SWT	10	38,5			
FMI-B	Zaag en slijpmachines	10	45,92			
FMI-B	Professinal 3D printers	10	35			51
FMI-B	Revisie conventionele machines	10	34,79			
FMI-B	CNC freesbank 5 assen simultaan SWT	10	421,62			
FMI-B	DMU 5 assen 5 vlaks SWT	10	282,47			
ELE-B	PCB-prototype freesmachine voor AB	10			40	
ELE-B	PCB-assemblage voorzieningen SWT en AB	10		56		
ELE-B	Oscilloscopen SWT en AB	10		50		
Subtotaal werkplaatsen			1046	106	40	0
N&S	Onvoorzien (ook vanwege de verhuizing)	7	200			
N&S	Optical table(s)	10	170			
N&S	626 nm laser system	7	65			
N&S	Optical tweezer updates	7	30			
N&S	Centrifuge	10	75			
ANW	ANW investeringen apparatuur agv verhuizing vriezers etc	7	150			
ANW	CTG: vervanging oude apparatuur lab Vivi	7	50			
A-LIFE (AEW)	Klimaatkast (12) Mycorrhizalab/Taxonomische expertise centrum	7	218			
A-LIFE (AEW)	Q-PCR (1)	7	30			
A-LIFE (AEW)	High throughput, time laps imaging device	7	30			
A-LIFE (AEW)	minus 80 Freezer	7	30			
A-LIFE (MCB)	New widefield microscope	7	150			
Subtotaal Verhuizingen wetenschappelijke uit W&N gebouw			1198	0	0	0
Subtotaal incidentele Investeringsen			3157	863	797	0
Totaal investeringen			7657	5363	5297	4500
						4551

Tweede en derde geldstroom investeringen

Afdeling	Investeringsen	Meerjarenraming				
		2024	2025	2026	2027	2028
	2e en 3e geldstroom investeringen					
S&F	Investeringsen vanuit projecten	250	250	250		
S&F	Organ on a chip device (Moltox)					
S&F	VICI Rijs IRMS systeem (BAC)	90				
S&F	plate reader with fluorometer (OrgChem)					
S&F	Investeringsen vanuit projecten	250	250	250		
S&F	VICI Rijs IRMS systeem (BAC)	90				
N&S	Lasersystem for HHG needle development	80				
N&S	laser combiner with 3 different lasers from Omikron.	30				
N&S	Four electron-multiplied CCD cameras	220				
N&S	Laser multi-port wavelength meter	50				
N&S	Cesium atomic clock	70				
N&S	2050 nm Ba+ clock laser system	65				
N&S	Experiment control hardware system	50				
N&S	Laser system for H2+ quantum logic	65				
N&S	Ongedefinieerde investeringen uit beurzen	200				
AAW	EU H2020 ERC Thawson 676982	110				
AAW	NWO Carbon cycle change	65				
AAW	Replacement of Kiel Device II (from 1990) for a Kiel Device V	50				
AAW	Replacement of the Merchantek microdrill (from 1990)	157				
	Replacement of the continuous flow massspectrometer (from 1995) for Delta V Isotope Ratio Mass Spectrometer	58				
AAW	Pressure Chamber to test microbial growth and biomineralization processes	50				
AAW	Fourier-transform infrared spectroscopy (FT-IR)	100				
AAW	Portable laser system equipment (machines, instruments, components, etc.) See proposal section	886				
AAW	ThermoScientific Triton, Two multi-collector Thermal Ionisation Mass Spectrometer (TIMS)	2.924				
AAW	ThermoScientific for solution work, Two Multi-Collector - Inductively Coupled Plasmas Mass Spectrometer	113				
AAW	ThermoScientific ICP 7400, Inductively Coupled Plasma - Optical Emission Spectrometer (ICP-OES)	468				
AAW	ThermoScientific ICP TQ, Inductively Coupled Plasma - Mass Spectrometer (ICP-MS)	459				
AAW	ThermoScientific MC-ICPMS femtosecond Laser Ablation system (LA)	25				
AAW	Heating stage for melt/fluid inclusion homogenisation	25				
AAW	XRF core scanner	400				
AAW	Levitator furnace	35				
A-LIFE	Apparatuur GS2 en GS3 (extern gefinancierd) onvoorzien	200				
A-LIFE (AEW)	ZEISS Microscope AXIO Imager M2	36				
A-LIFE (AEW)	Respirometers with accessories	145				
A-LIFE (AEW)	anaerobe tabletop werkkamer	30				
Informatica	onderzoeken in lab - vervanging apparatuur	250				
	Totaal 2e en 3e geldstroom investeringen	8.096	500	500	-	-
	waarvan 4,8 m NWO- groot AAW					

8.6 Detail begroting 2024 op hoofdactiviteit en geldstroom

JP24 Begroting BETA 2024	1e geldstroom OW en OZ										2e en 3e geldstroom OZ			Totaal	
(alle bedragen x € 1.000)	Onderwijs				Onderzoek					Subtotaal	2e gs	3e gs	Subtotaal		
	Regulier	SVM	NPO 3&4	Subtotaal OW	Regulier	SSB's	SP's	NPO 7	UPC	Subtotaal OZ	1e gs	NWO enz.	Pub & Priv.		2e & 3e gs
Interne baten															
VUSAM A Prestatiebudget Onderwijs	-51.115			-51.115						0	-51.115			0	-51.115
VUSAM B Prestatiebudget Onderzoek	0			0	-27.817					-27.817	-27.817			0	-27.817
VUSAM C Beleidsbudget Onderwijs	-731	-3.877		-4.608						0	-4.608			0	-4.608
VUSAM D Beleidsbudget Onderzoek	0			0	-6.296	-7.637	-10.117	0	-1.170	-25.219	-25.219	-6.003		-6.003	-31.222
VUSAM F Overige toewijzingen	4.000			4.000	-216					-216	3.784			0	3.784
VUSAM I KDM Budget	-48.676			-48.676	-36.721					-36.721	-85.397			0	-85.397
Subtotaal interne baten	-96.522	-3.877	0	-100.399	-71.049	-7.637	-10.117	0	-1.170	-89.973	-190.372	-6.003	0	-6.003	-196.374
Externe baten															
Rijksbijdrage				0		3.800	500			4.300	4.300			0	4.300
College- en Examengelden	-11.500	0	0	-11.500						0	-11.500			0	-11.500
Baten GS2 Onderzoek				0						0	0	-16.035		-16.035	-16.035
Baten GS3 Onderzoek				0						0	0		-27.414	-27.414	-27.414
Baten GS3 Onderwijs				0						0	0			0	0
Overige externe baten				0	-4.080				-120	-4.200	-4.200			-4.200	-4.200
OHW				0						0	0			0	0
Subtotaal externe baten	-11.500	0	0	-11.500	-4.080	3.800	500	0	-120	100	-11.400	-16.035	-27.414	-43.449	-54.849
Totaal baten	-108.022	-3.877	0	-111.899	-75.129	-3.837	-9.617	0	-1.290	-89.873	-201.772	-22.038	-27.414	-49.452	-251.224
Personele lasten															
Loonkosten personeel in dienst	42.542	3.411		45.954	29.534	2.964	7.276	800	1.120	41.694	87.648	16.863	20.089	36.952	124.600
Overige personele lasten	1.070			1.070	400				30	430	1.500	400	500	900	2.400
Kosten ingehuurd personeel	1.250			1.250	240				60	300	1.550	50	100	150	1.700
Mutatie personele voorzieningen	500			500	300					300	800			0	800
Subtotaal personele lasten	45.362	3.411	0	48.774	30.474	2.964	7.276	800	1.210	42.724	91.498	17.313	20.689	38.002	129.500
Materiële lasten															
Afschrijvingslasten	1.550			1.550					700	700	2.250	0	0	0	2.250
Huisvestingslasten	1.375			1.375					175	175	1.550	75	125	200	1.750
Inkomensoverdrachten				0	900					900	900	50	50	100	1.000
Overige instellingslasten	6.025	466		6.491	3.262	873	2.840	0	785	7.760	14.251	7.000	4.750	11.750	26.001
Subtotaal materiële lasten	8.950	466	0	9.416	4.162	873	2.840	0	1.660	9.535	18.951	7.125	4.925	12.050	31.001
Interne dienstverlening															
KDM	54.366			54.366	41.013					41.013	95.379			0	95.379
Secundaire rekeningen	1.345			1.345						0	1.345			0	1.345
Overhead				0	-7.750					-7.750	-7.750	250	7.500	7.750	0
Bijdragen aan 2e en 3e gs				0	8.450					8.450	8.450	-2.700	-5.750	-8.450	0
Overige doorbelastingen				0	280				-380	-100	-100	50	50	100	0
Subtotaal interne leveringen	55.711	0	0	55.711	41.993	0	0	0	-380	41.613	97.324	-2.400	1.800	-600	96.724
Totaal lasten	110.024	3.877	0	113.901	76.629	3.837	10.116	800	2.490	93.872	207.773	22.038	27.414	49.452	257.225
Exploitatieresultaat	2.000	0	0	2.001	1.500	0	500	800	1.200	4.000	6.001	0	0	0	6.001