



Geïntegreerd
Jaarverslag 2018
Stichting Hout- en Meubileringscollege

INHOUDSOPGAVE

Leeswijzer	4
I. Bestuursverslag	5
- Verslag Raad van Toezicht	
- Verslag College van Bestuur	
- Profiel van het HMC	
- Samenstelling Raad van Toezicht, College van Bestuur, directie en Ondernemingsraad	
- Kerncijfers 2018	
- Missie en onderwijsvisie	
- Governance en bedrijfsvoering	
- Risicoparagraaf	
- Continuïteitsparagraaf	
- Notitie helderheid BVE	
- Code Goed bestuur	
- Maatschappelijke verbinding	
- Bestuurlijke afstemming met stakeholders	
- Beheersmatige ontwikkelingen	
- HMC cursus en training	
- Kwaliteitszorg	
- Kwaliteitsafspraken	
- Sociaal jaarverslag	
- Verantwoording aanvullende subsidies	
- Analyse resultaat 2018 en balansontwikkelingen	
- Benchmark	
- Resultatenbox	
- Verslag Ondernemingsraad	
II. Jaarrekening 2018	104
III. Toelichting op de jaarrekening 2018	107
IV. Overige gegevens	136
- Accountantsverslag	
- Statutaire bepaling	
Bijlage 1 Overzicht nevenactiviteiten leden Raad van Toezicht	140

Leeswijzer

Beste lezer,

Voor u ligt het geïntegreerd jaarverslag 2018 van de Stichting Hout- en Meubileringscollege. In dit geïntegreerd jaarverslag verantwoordt het HMC zich als mbo vakschool voor hout, meubel en interieur voor zijn prestaties in 2018. De kerncijfers op bladzijde 17 geven u in één oogopslag een kwantitatieve indruk van de ontwikkelingen bij het HMC. Het verhaal achter deze cijfers vindt u in dit jaarverslag.

In hoofdstuk I staat het bestuursverslag centraal. Hierin komen o.a. aan bod het verslag van de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de ondernemingsraad. Naast de missie en (onderwijs)visie, de governance en de risico- en continuïteitsparagraaf beschreven, worden belangrijke ontwikkelingen in de bedrijfsvoering en de kwaliteitszorg belicht, alsmede de analyse van het resultaat. Ook zijn in dit hoofdstuk opgenomen het sociaal jaarverslag, de benchmark en de resultaten van de HMC cursus en training en de overige verplichte onderwerpen. Het overzicht nevenactiviteiten van de leden van de Raad van Toezicht is weergegeven in bijlage 1.

De cijfermatige jaarrekening over 2018 en de toelichting hierop zijn opgenomen in hoofdstuk II respectievelijk III. Tot slot maakt de accountantsverklaring onderdeel uit van hoofdstuk IV.

Heeft u vragen over dit jaarverslag, dan verzoeken wij u vriendelijk contact op te nemen met de secretaresse College van Bestuur, mevrouw A. Dijkstra. Dit kan telefonisch via 010-2855558 of via een e-mail aan s.cvb@hmcollege.nl.

Wij wensen u veel leesplezier!

HMC mbo vakschool voor hout, meubel en interieur

I Bestuursverslag

Verslag van de voorzitter van de Raad van Toezicht over 2018

Voor het eerst was dit jaar de Raad van Toezicht nieuwe stijl in functie: niet langer bestaande uit vertegenwoordigers van de branches maar onafhankelijk samengesteld op basis van een matrix van bedrijfstakken en expertisegebieden. De Raad is tevens in omvang teruggebracht, in het verslagjaar tot vijf leden, en staat sinds januari 2018 onder leiding van een onafhankelijke voorzitter die niet voortkomt uit het beroepenveld.

Dit verslag is van de hand van de voorzitter en zal voortaan dezelfde indeling kennen. Ik volg de diverse onderwerpen waarop we in hoofdzaak toetsen en besluit met een paragraaf over het functioneren van de Raad van Toezicht en een wens voor de HMC-gemeenschap.

A. Strategische koers

De Raad van Toezicht besteedt in het verslagjaar extra tijd aan het bespreken met de bestuurder van een strategische update. Daaruit komen drie speerpunten naar voren: de innovatie van het onderwijs, met het oog op veranderende behoeften van de bestaande doelgroepen en de instroom van nieuwe doelgroepen, en een intensivering van het stakeholdermanagement gericht op het behoud van de unieke positie van de vakschool. Steeds is het uitgangspunt dat de aangescherpte strategie 'lijnt' met missie en visie;

B. Uitvoering strategie

Het derde speerpunt heeft betrekking op de realisatiekracht van het HMC. Hoe weet de organisatie ruimte te vinden voor de noodzakelijke vernieuwingen, naast de reguliere, dagelijkse intensieve onderwijsopdracht? We spreken regelmatig met de bestuurder over wat is gaan heten de ontwikkelkracht van het HMC. Daarvan is ook ontwikkelsnelheid een wezenlijk onderdeel. De organisatie versterkt de laag van de teamleiders op beide locaties en intensiveert het management development programma. In het jaargesprek verkent de personele commissie met de bestuurder diverse scenario's voor het tegelijkertijd vergroten van de ontwikkelkracht en de borging van de bestuurlijke continuïteit;

C. MBO-raad

De Raad van Toezicht spreekt verschillende keren met de bestuurder over de representatie door de MBO-Raad van met name de vakscholen. Hoe zorgvuldig gaat de MBO-raad om met deze minderheid en worden voldoende resultaten geboekt voor de vakscholen? De voorzitter van het College van Bestuur en de voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangen in Rotterdam de voorzitter van de MBO-Raad voor wat heet een concreet en openhartig gesprek over verschillende voorvallen die bij het HMC de wenkbrauwen deed fronsen. Deze contacten worden voortgezet;

D. Onderwijsprestatie

De onderwijsinspectie voert in het verslagjaar uitvoerig onderzoek uit en spreekt tevens met een delegatie van de Raad van Toezicht. Het eindrapport is fraai met in formeel opzicht een voldoende (de onderwijsresultaten van één kleinere opleiding zijn lager dan de driejaarlijkse gemiddelde inspectienorm). De Raad van Toezicht ervaart dit als in lijn met de eigen waarnemingen: het HMC is een vitale vakschool die op professionele wijze de grote groei

van de afgelopen jaren 'verwerkt', voldoende weet te vernieuwen binnen het vakgebied en mede dank zij de vernieuwing van gebouwen, inrichting en apparatuur een dynamische en stimulerende leer- en werkomgeving vormt. Tijdens de eindexamen expo's is de 'output' kwalitatief te beleven in de vorm van originele producten en vaak gepassioneerde verhalen van jonge vakmensen op weg naar een eigen toekomst.

In het algemeen is het voor het MBO in zijn geheel een 'heilige' opdracht om het percentage vroegtijdige schoolverlaters te beperken. Dat is en blijft een grote maatschappelijke opdracht;

E. Organisatie prestatie

Zie hiervoor onder andere het speerpunt vergroten ontwikkelkracht;

F. Intern klimaat

De komende jaren met een krimp van het aantal studenten en grotere uitdagingen op het vlak van beroepspraktijkvorming en uitvoering van het kwaliteitsplan zullen beduidend meer vergen van docenten en management. De Raad van Toezicht zal de ontwikkeling van de school formeel nauwgezet volgen via onderzoeken van de tevredenheid van medewerkers, verzuimcijfers et cetera. De Raad van Toezicht vraagt en krijgt in het tweede halfjaar een diepere analyse van de verzuimcijfers en zal een figuurlijke vinger aan de pols houden op dit punt.

Het regelmatige overleg met OR en Studentenraad draagt bij aan inzicht in het interne klimaat: het HMC lijkt zich intern gemakkelijk uit te spreken. Ook de vele informele contacten binnen en buiten de school dragen bij aan het beeld. De Raad van Toezicht zal zich blijven inspannen om telkens een zo volledig mogelijk beeld van de ontwikkelingen en resultaten te hebben. Zie verder de zelf-evaluatie;

G. Financiële prestatie

De financiële commissie met in het kielzog de Raad van Toezicht zijn zeer te spreken over de aard en de kwaliteit van de financiële resultaten en parameters en de transparantie. Ook constateert de Raad van Toezicht met genoegen dat actief wordt gewerkt aan en met prognoses van onder andere krimpende aantallen studenten en hoe daarop adequaat in te spelen.

Het conservatieve financiële beleid kan intern en extern ook vragen oproepen. De toezichthouders roepen daarom de bestuurder op explicieter te communiceren over de uitgangspunten van het financiële beleid van het HMC.

Op verzoek van het bestuur besteedt de accountant in 2018 extra aandacht aan de risico's in de administratieve organisatie van de winkels. De financiële commissie zal toezien op de nakoming door de organisatie van de diverse aanbevelingen. De financiële commissie blijft met de bestuurder in gesprek over de uitvoering van diverse inkomstenafhankelijke plannen zoals de beroepspraktijkvorming en het kwaliteitsplan;

H. Zelfevaluatie Raad van Toezicht

Het team van de (op)nieuw(e) samengestelde Raad van Toezicht stelt zich in de loop van het verslagjaar goed op elkaar in. De telefonische voorvergadering van uitsluitend de leden van de Raad van Toezicht draagt bij aan het vroegtijdig duidelijk worden van eventuele vraagpunten en twijfels. De los/vast contacten tussendoor maken duidelijk dat leden van de

Raad van Toezicht elkaar gemakkelijk vinden. De informele netwerken van de leden zullen we in het nieuwe verslagjaar systematischer in kaart brengen om eventuele hiaten tijdig te kunnen wegwerken.

Mede op basis van de matrix constateert de Raad van Toezicht in het tweede halfjaar dat een extra versterking vanuit ondernemerskant en op het creatieve vlak wenselijk is. Een nadere verkenning volgt en zal in het volgende verslagjaar resultaat te zien geven.

De voorzitter van de Raad van Toezicht voert regulier werkoverleg met de voorzitter van het College van Bestuur. De wederzijdse werkwijze en verstandhouding wordt tijdens het jaargesprek besproken en positief bevonden. Ook heeft de voorzitter buiten aanwezigheid van de voorzitter College van Bestuur contact met de 'financiële kolom'.

De Raad van Toezicht is tevreden over de gevraagde en ongevraagde informatieverstrekking door het College van Bestuur en kan zich ook langs andere kanalen steeds goed op de hoogte stellen.

Tot slot: in mijn eerste jaar als voorzitter van de Raad van Toezicht heb ik het HMC leren kennen als een maatschappelijk zeer relevante, open en constructieve onderwijsinstelling. De prestaties op diverse terreinen zijn goed tot zeer goed. Het HMC is levenskrachtig!

Nederland heeft met deze vakschool een waardevol instituut in handen. De toekomst is echter niet verzekerd. De komende jaren zullen uitdagender worden, dan komt het nog meer aan op de robuustheid én wendbaarheid van de organisatie, een organisatie die de optelsom is van vakmensen.

Kritische zelfreflectie is noodzakelijk voor elke professionele organisatie, elke professional, elke toezichthouder, om de toekomst vol vertrouwen tegemoet te kunnen gaan. Die zelfreflectie wens ik alle medewerkers, studenten, bestuur en Raad van Toezicht toe. Ik dank jullie hartelijk voor jullie inzet, passie en saamhorigheid!

Jan Bonjer, voorzitter Raad van Toezicht

Juni 2019

Verslag College van Bestuur

De belangstelling van aspirant-studenten voor onze vakschool blijft onveranderd groot. In 2018 is niet alleen de instroom van nieuwe studenten toegenomen, maar ook in de hogere leerjaren zette de groei zich nog even door. We merken dat we nog steeds bezig zijn om die groei van de afgelopen jaren te "verwerken". Een grotere organisatie vraagt een andere wijze van verantwoordelijkheidsdeling, meer uitgewerkte kaders en minder informele afspraken. Ook hebben we in onze missie en visie afgesproken dat we meer ruimte willen maken voor de individuele talentontwikkeling van onze studenten. Ook dit vraagt een andere manier van organiseren waarvan de schaduw zich al vooruitwerpt. Ondanks deze veranderingen is onze basiskwaliteit op orde, is het onderwijs prima verzorgd en stijgt de tevredenheid van onze studenten. Dit is een geweldige prestatie waaraan alle HMC'ers, ieder op zijn of haar eigen manier zijn steentje heeft bijgedragen.

Het jaar 2018 stond naast het "gewoon" verzorgen van het onderwijs, verder in het teken van de finale afronding van de nieuwbouw in Rotterdam, een ingrijpende verbouwing van de praktijkvleugel en machinale in Amsterdam, het implementeren van het BPV verbeterplan en het opstellen van het kwaliteitsplan 2019-2022, waarin onze eerder vastgestelde missie en visie in maatregelen worden uitgewerkt.

Kwaliteitsplan HMC 2019 -2022

In 2018, is zoals gezegd, is veel energie gestoken in het opstellen van het HMC Kwaliteitsplan. Het kwaliteitsplan is een directe uitwerking van de missie en visie van het HMC. In de uitwerking van de thema's zijn ook de landelijke speerpunten (jongeren in kwetsbare positie, gelijke kansen in het onderwijs en onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt) en regionale ambities meegenomen. Het kwaliteitsplan is vormgegeven aan de hand van de volgende thema's / ambities:

1. Onderwijs op het HMC
2. Professionaliteit en competenties medewerkers
3. Trends en innovaties
4. Onderwijscentrum branches
5. Duurzaamheid

In het eerste kwartaal van 2019 wordt het kwaliteitsplan namens de minister van OCW beoordeeld door de hiervoor aangestelde commissie. Het kan zijn dat er nog aanpassingen in het kwaliteitsplan noodzakelijk zijn.

BPV verbeterplan

Door de uitvoering van het BPV verbeterplan is het bpv-proces op beide locaties gestroomlijnd en is een digitaal begeleidingssysteem ingevoerd. Hierdoor is er voor alle betrokkenen meer inzicht ontstaan in het bpv-proces en is er ook meer tijd beschikbaar om de studenten te begeleiden. Deze veranderingen zijn echter dusdanig groot gebleken dat de implementatie meer tijd vergt dan de 2 jaar die staan voor het bpv-verbeterplan. Door deze vertraging is het nog niet mogelijk gebleken om de verbeteringen af te meten aan de hand van hogere scores in de JOB-enquête. Om deze reden heeft MBO in bedrijf geconcludeerd dat het HMC niet aanmerking komt voor de resultaatafhankelijke financiering van € 300.000.

Financiën

In financieel opzicht heeft het HMC 2018 met een positief resultaat van € 1.026.000

afgesloten, hetgeen 2,8% van de totale baten is (2017: 2,5%). Met name door aanvullende dotaties aan voorzieningen is het resultaat uiteindelijk lager uitgevallen dan begroot.

Huisvesting

In Rotterdam is begin 2018 overeenkomstig de planning en binnen het budget (€ 5,7 mln) het Paviljoen opgeleverd.

In Amsterdam is in de zomer gestart met de grondige verbouwing van de parkeergarage en machinale in de praktijkvleugel. Met de verbouwing en de daardoor noodzakelijke aanpassingen van afzuiginstallatie en klimaat is een investeringsbedrag gemoeid van € 2,7 mln. Begin 2019 is de verbouwing opgeleverd, waardoor ook de locatie Amsterdam beschikt over een modern en ruim ingerichte machinale.

Studentenaantallen

De belangrijkste risico's voor onze bedrijfsvoering zijn geschetst in de risico- en continuïteitsparagraaf. Een belangrijke factor van betekenis blijft de ontwikkeling van het (verwachte) aantal studenten. Het HMC is het schooljaar 2018/2019 gestart met 3.943 leerlingen. Ten opzichte van het voorgaande schooljaar is dat een toename met 173 leerlingen. Ook het begrote aantal van 3.797 studenten is ruimschoots (+ 146) overtroffen door met name een hogere instroom van nieuwe studenten. Vooralsnog verwachten wij dat het aantal studenten zich de komende jaren stabiliseert rond de 4.000 leerlingen.

Rendement en schoolverlaters

Over het schooljaar 2017/2018 heeft het HMC op de opleidingsniveaus 2, 3 en 4 zowel voor het jaarresultaat als het diplomaresultaat een hoger rendement behaald dan de inspectienormen. Het overall jaarresultaat voor het HMC is in 2017/2018 uitgekomen op 70,9% (2016/2017: 70,0%).

De vsv cijfers 2017/2018 zitten voor zowel niveau 2, 3 en 4 onder de respectievelijke normen van OCW. Overall bedraagt de vsv 3,3% (2016/2017: 4,0%).

Werkdruk

In het kader van het landelijk onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting (psa) op onderwijsinstellingen heeft de Inspectie SZW een bezoek gebracht aan het HMC. Het psa-onderzoek is gericht op 3 onderdelen: Agressie & geweld, Ongewenste omgangsvormen en Werkdruk. De eerste twee onderdelen zijn in orde bevonden. Op het onderdeel Werkdruk is de arbeidsinspectie echter van mening dat in de beleidscyclus de aanpak en evaluatie van werkdruk onvoldoende prioriteit krijgt. Als gevolg hiervan heeft de inspectie een overtreding op dit onderdeel geconstateerd.

Hierna is een werkgroep gevormd die een nadere analyse van de bronnen van werkdruk heeft gemaakt. Op grond daarvan heeft de werkgroep aanbevelingen gedaan om tot de gevraagde verbeteringen te komen en voorstellen geformuleerd om de werkdruk bij de medewerkers te verminderen. Inmiddels is dit zgn Werkdrukplan in het voorjaar van 2019 ter instemming voorgelegd aan de OR.

Passend onderwijs

Het HMC biedt binnen de budgettaire en organisatorische mogelijkheden die een relatief kleine mbo school heeft, extra begeleiding aan voor overbelaste studenten en studenten met een bijzonderheid/beperking. Hoewel het streven is gericht op een zorgvuldige begeleiding, loopt het HMC tegen de grenzen aan van wat mogelijk is. In 2018 zijn er op het HMC 454 (+

9% tov 2017) studenten ingestroomd met een of meer bijzonderheden. Hiertegenover stond dat het aantal ouderejaars studenten in 2018 met één of meerdere bijzonderheden/ beperkingen is gedaald naar 671 studenten (- 23% t.o.v. 2017).

Wetgeving toelatingsrecht

In 2018 zijn we voor het eerst geconfronteerd met de gevolgen van de wetgeving rond het toelatingsrecht. Studenten die zich voor 1 april aanmelden moeten worden toegelaten tenzij er voor de opleiding van hun keuze een numerus fixus geldt vanwege de toekomstige arbeidsmarkt of vanwege de capaciteit van de school. We hebben gemerkt dat nieuwe studenten zich eerder aanmelden dan de jaren hiervoor. We hebben de planning van onze open dagen hierop aangepast. Tevens hebben we voor alle opleidingen een maximaal aantal plaatsen voor nieuwe studenten vastgesteld. Plaatsing in de opleiding gebeurt op volgorde van aanmelding. Is de opleiding vol, dan volgt plaatsing op een wachtlijst. Omdat veel nieuwe studenten zich bij meerdere opleidingen en op meerdere scholen aanmelden, blijkt het moeilijk te zijn om later vrijgekomen plaatsen, alsnog vanuit de wachtlijst in te vullen.

Medewerkers

Met de stijging van het aantal studenten is ook de gemiddelde personeelsformatie verder toegenomen van 295 FTE in 2017 naar 312 FTE in 2018. Deze groei is deels opgetreden door inzet van meer onderwijspersoneel als gevolg van de toename van het aantal leerlingen en deels door uitbreiding in de ondersteuning.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft in 2018 zes maal met het College van Bestuur vergaderd, vier maal formeel en twee maal informeel. De volgende onderwerpen zijn besproken:

- Geschillencommissie en vertrouwenspersonen HMC
- HRM beleid
- Aanstellingsbeleid onderwijsfuncties/afstemming functiemix LB/LC/LD
- ICT/Office365
- Werkdrukplan
- Onderwijsinspectie
- Lerarenregister/Wet beroep leraar
- OER-en
- AVG/privacyregeling/integriteitscode
- Medewerkerstevredenheidsenquête 2018
- Uitslag Job-monitor 2018
- Handboek examens/Examenbureau
- Geschil aanbod opleidingen ROC's en vakscholen en (macro)doelmatigheid opleidingen
- Arbobeleid HMC
- Verbouwing locatie Amsterdam
- Missie en visie HMC
- Scholingsbudget 2017 rapportage/evaluatie en Scholingsbudget 2018
- Taaktoedeling (transparantie, overzicht lesuren)
- Lerarenregister en Wet beroep leraar
- Vakantie- en verlofregeling 2018
- Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)

- Flexibilisering van onderwijs en teamindeling
- Hoofdlijnen van de begroting
- Aanstelling nieuwe teamleider locatie Rotterdam per 1 augustus 2018
- Werving nieuwe locatiedirecteur Rotterdam
- Duurzaamheid/Groene Zaken
- Kwaliteitsplan 2019-2022
- Vervanging or-leden en or verkiezingen 2019
- Contact met Algemene Onderwijsbond (Aob)
- Agendering onderwerpen or/CvB 2018-2019
- Servicedocument schoolkosten
- Onderwijstijd

De ondernemingsraad heeft instemming verleend op de volgende onderwerpen:

- Aanstellingsbeleid onderwijsfuncties (instemming or januari 2018)
- Scholingsbudget 2018 (instemming or januari 2018)
- Hoofdlijnen van de begroting (instemming or februari 2018)
- Regeling promotie LB/LC (instemming or maart 2018)
- Plan van aanpak RI&E (instemming or maart 2018)
- Vakantie- en verlofregeling 2018 (instemming or maart 2018)
- OER-en (instemming or juni 2018)
- Privacyregeling medewerkers (instemming or december 2018)
- Privacyregeling ICT medewerkers (instemming or december 2018)
- Regeling Integriteitscode HMC (instemming or december 2018)
- Arbobeleid (instemming or begin 2019)

Klachten

In 2018 zijn op de locatie Rotterdam 4 algemene klachten ingediend. Twee klachten zijn voor beide partijen naar tevredenheid opgelost. In één geval is de klager in het gelijk gesteld, maar was hij ten tijde van de uitslag al van school gewisseld. Eén klacht is nog in de fase van advies aan het college van bestuur. Er zijn geen examenklachten ingediend voor de locatie Rotterdam.

Op de locatie Amsterdam zijn geen algemene of examenklachten ingediend, er is één klacht over ongewenst gedrag ingediend.

In 2018 zijn geen geschillen aangemeld bij de interne geschillencommissie.

Incidenten

In 2018 zijn verdeeld over de beide locaties in totaal 50 (2017:46) incidenten geregistreerd. Het merendeel (33) zijn gevallen waarbij de leerling zich heeft gesneden aan handgereedschap. Slechts in een enkel geval moest een dokter of het ziekenhuis worden ingeschakeld. De incidenten waren met 24 in Amsterdam en 26 in Rotterdam redelijk in evenwicht. De meeste ongelukken gebeurden in de eerste twee lesperiodes en vooral bij eerstejaars leerlingen.

HMC Cursus en Training

De omzet van de vakopleidingen is in 2018 verder gestegen door de groei van het aantal deelnemers. Door relatief sterker gestegen kostprijs is de brutomarge enigszins teruggelopen. In 2018 heeft een inhaalslag plaatsgevonden bij het opleiden van medewerkers in

de bouwsector. Hierdoor is de omzet van Hibin aanzienlijk gestegen. In totaal blijft er sprake van een positieve bijdrage van Cursus en Training aan het geconsolideerde resultaat.

Sponsoring

Als sponsor van de Vliegende Meubelmakers, die met behulp van vrijwilligers en HMC studenten meubelprojecten in met name ontwikkelingslanden tot stand brengen, heeft het HMC dit uitstekende initiatief ook in 2018 weer op verschillende terreinen ondersteund.

Conclusie

Op basis van onze resultaten over 2018, het geschetste meerjarenbeeld in de continuïteitsparagraaf en de begroting 2019 kunnen we concluderen dat het HMC er financieel goed voor staat. Ook de waardering van onze studenten, medewerkers, overheid en stakeholders is goed. We kunnen mijns inziens daarom met tevredenheid terugkijken op het verslagjaar. Ik hoop dat deze tevredenheid ons stimuleert om het dit jaar minstens net zo goed te doen.

Juni 2019

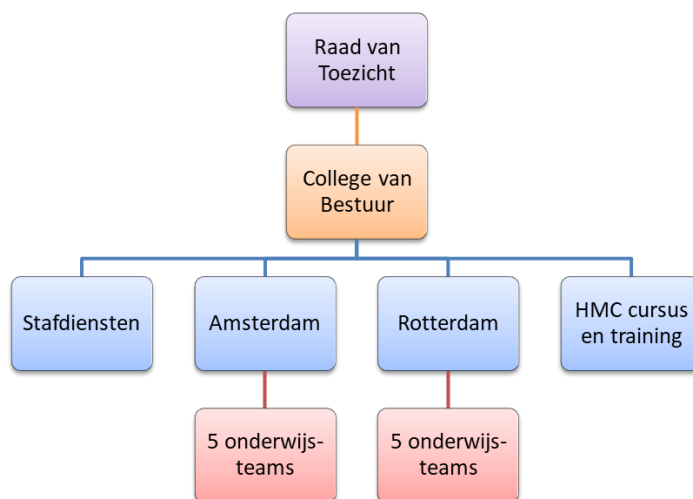
Frans Veringa

Voorzitter College van Bestuur

Profiel van het HMC

Het HMC is een zelfstandige mbo vakschool waar leerlingen worden opgeleid voor een beroep in de sectoren hout, meubel of interieur. Het HMC heeft onderwijslocaties in Amsterdam en Rotterdam. De meeste opleidingen worden op beide locaties aangeboden. Het HMC is een relatief kleine school en dit geeft de school een persoonlijk karakter en een veilige sfeer. De docenten van het HMC hebben zelf vaak jarenlang in de praktijk gewerkt of doen dat nog steeds. In de loop der jaren zijn er intensieve contacten opgebouwd met het bedrijfsleven, zodat het onderwijs goed aansluit op de werkpraktijk en er voor onze leerlingen een ruime keuze aan stageplaatsen is.

Het HMC biedt regulier voltijd- en deeltijdonderwijs aan (BOL en BBL), op grond van de wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). HMC cursus en training BV biedt voor werknemers in de branches en voor particulieren een breed scala van cursorische onderwijstrajecten aan, waaronder de vakopleidingen meubelmaken, meubelrestaureren en meubelstofferen en verschillende hobbycursussen.



Figuur 1 : Organigram HMC MBO vakschool

Organisatiestructuur HMC

Het College van Bestuur vormt het bevoegd gezag van de stichting Hout- en Meubileringscollege en bestuurt als zodanig de onderwijsinstelling en is eindverantwoordelijk voor beleid en uitvoering. Het College van Bestuur bestaat uit één persoon die tevens de voorzitter van het College van Bestuur is.

De beide onderwijslocaties in Rotterdam en Amsterdam worden geleid door de locatiedirecteur. De locatiedirecteur en de 5 teamleiders van de onderwijsteams vormen op de locatie het locatiemanagement. De centrale stafdiensten worden aangestuurd door de directeur stafdiensten.

Overlegstructuur HMC

Overleg Raad van Toezicht – College van Bestuur

Een twee maandelijks overleg van Raad van Toezicht en het College van Bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Directieoverleg

Een wekelijks overleg van College van Bestuur, locatiedirecteuren en directeur stafdiensten (onder voorzitterschap van de voorzitter van het College van Bestuur), waar ook regelmatig directeur HMC cursus en training aanschuift. In dit overleg komen zowel bestuurlijke zaken als directievoering en operationeel management aan de orde. Specifieke besluiten die vanwege statuten en/of reglementen door het College van Bestuur dienen te worden genomen, worden in dit overleg geagendeerd.

Locatieoverleg

Een wekelijks overleg van de locatiedirecteur en de teamleiders onder voorzitterschap van de locatiedirecteur.

Teamoverleg

Een periodiek overleg van de teamleider met zijn teamleden onder voorzitterschap van de teamleider.

Stafoverleg

Een wekelijks overleg van hoofden van centrale stafdiensten met de directeur stafdiensten onder voorzitterschap van de directeur stafdiensten.

Managementteam-overleg

Een zeswekelijks overleg van College van Bestuur, locatiedirecteuren, directeur stafdiensten en teamleiders onder voorzitterschap van de voorzitter van het College van Bestuur

Managementteamplus-overleg

Een halfjaarlijks overleg van College van Bestuur, locatiedirecteuren, directeur stafdiensten, teamleiders en hoofden van stafdiensten onder voorzitterschap van de voorzitter van het College van Bestuur.

Overleg Ondernemingsraad – Raad van Toezicht

Een halfjaarlijks overleg van de ondernemingsraad en de Raad van Toezicht onder voorzitterschap van de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Overleg Leerlingenraad – Raad van Toezicht

Een jaarlijks overleg van de leerlingenraad en de Raad van Toezicht.

Overleg Ondernemingsraad – College van Bestuur

Een zeswekelijks overleg van de ondernemingsraad en het College van Bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de ondernemingsraad.

Overleg Leerlingenraad – College van Bestuur

Een halfjaarlijks overleg van de leerlingenraad en het College van Bestuur.

Samenstelling Raad van Toezicht, College van Bestuur, Directie en Ondernemingsraad

Raad van Toezicht

De heer J. Bonjer	Voorzitter
Mevrouw M. Fledderman	
De heer K. Hoogendijk	
Mevrouw drs. M.H.T. Jansen	
De heer J. Meerman	

College van Bestuur

De heer F.H.J. Veringa	Voorzitter
------------------------	------------

Directie

Mevrouw H.J. van Baarsen	Locatiedirecteur Amsterdam
De heer D. Terlouw	Locatiedirecteur Rotterdam
De heer drs. A.C. van Veen	Directeur Stafdiensten
De heer G.H.J.G. Verweij	Directeur HMC cursus en training BV

Ondernemingsraad

De heer B. Bekkers	Voorzitter
Mevrouw M. Bosman	Secretaris
De heer P. van der Arend	
De heer B. van Baar (tot 1 augustus 2018)	
Mevrouw K. Sovová	
De heer M. Stravers	
Mevrouw J. de Vries	

Kerncijfers 2018

	2018	2017	2016	2015	2014
Financieel (x € 1.000)					
Totale baten	37.085	33.526	30.952	29.142	24.560
Totale lasten	-36.028	-32.689	-29.536	-25.749	-22.471
Financiële baten en lasten	-31	-14	-14	50	124
Exploitatieresultaat	1.026	823	1.402	3.443	2.213
Algemene reserve	15.838	14.390	14.066	13.664	11.221
Bestemmingsreserves	9.900	10.500	10.000	9.000	8.000
Eigen Vermogen	25.738	24.890	24.066	22.664	19.221
Totaal vermogen (E.V. + V.V.)	36.859	34.021	30.610	28.374	26.442
Werkkapitaal	-7.006	-6.593	-4.085	-184	8.655
Investerings materiële vaste activa	5.175	6.064	7.313	13.888	2.712
Liquiditeit (current ratio)	0,1	0,1	0,2	1,0	2,6
Solvabiliteit (EV/TV)	70%	73%	79%	80%	73%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	2,8%	2,5%	4,5%	11,8%	9,0%
Weerstandsvermogen (alg.res./totale baten)	42%	43%	45%	47%	45%
Rijksbijdrage / totale baten	91%	91%	90%	91%	91%
Personele lasten / Rijksbijdrage	75%	74%	72%	69%	71%
Personele lasten / totale lasten	71%	70%	69%	71%	70%
Rijksbijdrage / aantal leerlingen (gew.)	€ 9.018	€ 8.436	€ 7.980	€ 8.214	€ 7.412
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober					
• BOL	3.638	3.524	3.406	3.124	2.946
• BBL	293	246	240	222	175
• Totaal ongewogen	3.931	3.770	3.646	3.346	3.121
• Totaal gewogen (BOL 1,0 / BBL 0,4)	3.755	3.622	3.502	3.213	3.016
• Vakopleiding (contractonderwijs)	298	273	239	241	217
Rendementen onderwijs					
Aantal diploma's (kalenderjaar)	987	891	814	760	849
Diplomaresultaat (schooljaar)	70,7%	67,6%	71,1%	70,0%	75,2%
Jaarresultaat (schooljaar)	72,0%	70,0%	72,2%	71,2%	76,0%
VSV percentage (schooljaar)	3,3	4,0	3,2%	3,1%	2,9%
Personeel in dienst per 31 december					
Onderwijzend personeel	239,0	228,8	214,5	188,6	170,3
Niet onderwijzend personeel	76,1	73,6	63,5	60,6	54,5
HMC cursus en training	2,7	4,5	3,8	2,2	2,0
Totaal FTE	317,8	306,9	281,9	251,4	226,8
Totaal personen	378	362	336	295	268
Verhouding OP : niet OP	76:24	76:24	77:23	76:24	76:24

Missie en onderwijsvisie

Missie

Het HMC is de enige gespecialiseerde mbo vakschool in Nederland op het gebied van hout-, meubel- en interieuropleidingen. Het HMC biedt voor deze branches beroepsonderwijs, cursussen en opleidingen aan. De hout- meubel- en interieurbranches herkennen en erkennen de status van het HMC en zijn daarom nauw bij het HMC betrokken. De bij het HMC beschikbare concentratie van kennis, vakmanschap en leermiddelen wordt ingezet ter versterking van de kennisinfrastructuur van de branches.

Het HMC is een sterk merk en onderscheidt zich door:

- passie voor het onderwijs,
- liefde voor het vak,
- focus op ontwikkelingen en mogelijkheden
- onmisbaar voor de branche.

De **missie** van het HMC mbo vakschool voor hout, meubel en interieur luidt als volgt:

Het HMC stelt als mbo vakschool talentontwikkeling centraal en leidt leerlingen op tot bevlogen, creatieve en ondernemende vakmensen voor hun toekomst en onze branches.

De kernwaarden die aan de basis staan van alles wat we doen zijn:

- respect
- vertrouwen
- samenwerken
- nieuwsgierigheid
- liefde voor het vak

Trends die de komende vijf jaar relevant zijn voor het HMC:

- samenwerken en delen
- talentontwikkeling
- duurzaamheid
- inzet van technologie

De **visie** voor de toekomst van het HMC is:

Het HMC wil als vakschool de verbindende factor zijn tussen leerlingen, alumni, medewerkers en branches. We dagen iedereen uit om leef-, woon- en werkomgevingen optimaal en duurzaam vorm te geven.

Stakeholders

Het HMC heeft een aantal belangrijke stakeholders. De ouders en leerlingen van het HMC, de branches en bedrijven waar wij de leerlingen voor opleiden en de overheid die ons financiert.

Het uitvoeren van de missie betekent voor ons:

- Het bieden van een goede en prettige schooltijd voor leerlingen
- Zorgen voor een goede aansluiting tussen het leren op school en het leren in de praktijk
- Zorgen voor een zo goed mogelijk startpositie op de arbeidsmarkt voor leerlingen
- Zorgen voor een goede aansluiting op mogelijke vervolgstudies
- Het kunnen beantwoorden van alle vragen vanuit de branches betreffende opleidingen en kennisontwikkeling
- Het voldoen aan de eisen die door de overheid aan de verzorging van het onderwijs worden gesteld en dit op een adequate manier verantwoorden

Onderwijsvisie

Het onderwijs op het HMC

Het HMC heeft het concept van het werkplaatsleren ontwikkeld. Dit concept houdt in dat de beroepspraktijk leidend is in alle opleidingen. De beroepspraktijk is duidelijk waarneembaar in de leeromgeving. Dit vraagt van de leerlingen een actieve houding en verschillende rollen, waarbij zij leren door te doen. Door het gebruik van meerdere onderscheidende didactische werkvormen leren de leerlingen de benodigde kennis, vaardigheden en beroepshouding. De opleidingen van het HMC zijn gericht op vakmanschap, creativiteit en ondernemerschap. Dit komt tot uiting in de werkstukken en projecten. In de opleidingen wordt gewerkt aan individuele en groepsopdrachten. Het vakmanschap wordt gecombineerd met de nieuwste trends en ontwikkelingen. Zo worden leerlingen gedegen, innovatief en ondernemend opgeleid.

De hoge kwaliteit van de werkstukken en projecten is hét visitekaartje van het HMC. De werkstukken en projecten geven weer wat de leerlingen op het HMC hebben geleerd. HMC specialisaties geven de leerlingen de ruimte om te excelleren in hun vakgebied. De veilige en prettige leeromgeving op het HMC dragen hier aan bij.

Het werkplaatsleren

Het werkplaatsleren kenmerkt zich door gevarieerde didactiek en een contextrijk curriculum. Bij werkplaatsleren is de beroepspraktijk het voorbeeld voor onze opleidingen. Er is zo min mogelijk verschil tussen school, beroepspraktijkvorming (stage) en het werken in de sector.

Dit willen we bereiken door:

1. de manier van leren op school zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de manier van werken in de praktijk.
2. de schoolomgeving (inrichting, inventaris, cultuur) zoveel mogelijk in te richten op basis van de beroepspraktijk.
3. een soepele overgang te creëren tussen leren op school en werken in een bedrijf.

Het werkplaatsleren in de school heeft evenveel gezichten als er opleidingen zijn: zo beschikt de school voor de hout- en meubelopleidingen over een up to date machinepark en diverse praktijklokalen waar meubels en andere (houten) objecten ontworpen en gemaakt worden. Daarnaast zijn er praktijkruimtes voor meubel- en woningstofferen en worden er diverse

producten voor de timmerindustrie gemaakt. Het zijn dus meubelmakerijen, stoffeer- en timmerbedrijven in het klein. Het ontwerpen en de voorbereiding van de producten vindt plaats in goed geoutilleerde ruimtes en met up-to-date leermiddelen en programma's.

De werkplaatsen voor de interieuropleidingen geven het beeld van woonwinkel tot ateliers en studio's. Hier vinden simulaties van verkoopgesprekken plaats, worden winkelpresentaties gemaakt en inrichtingen van woningen en andere ruimtes ontworpen.

Voor de opleiding Creatief vakman wordt met de materialen hout, leer en textiel gewerkt en wordt veel aandacht besteed aan nieuwe technieken, zoals digitale tekenprogramma's, laser snijden en CNC-technieken. De beroepspraktijk van het ontwerpen, maken en op de markt zetten van unieke producten is de rode draad door de opleiding en de leerlingen worden uitgedaagd de daarvoor benodigde creativiteit, vakmanschap en ondernemerschap te ontwikkelen.

In de pianowerkplaats bevinden zich piano's en vleugels van verschillende klanten, die gestemd, gereviseerd of gerepareerd moeten worden.

Leerlijnen

Het onderwijs wordt gegeven in drie leerlijnen:

1. de integrale leerlijn
2. de kennis en vaardigheden leerlijn en
3. de leerlijn studieloopbaanbegeleiding

Passend onderwijs

Uitgangspunt bij de start van de opleiding is dat we een reëel perspectief zien op het behalen van een diploma. Wij gaan daarbij uit van de mogelijkheden van de leerlingen en niet van de beperkingen. Het HMC biedt leerlingen een zo passend mogelijke begeleiding, binnen de mogelijkheden die de school heeft.

Examens

De kwalificatiedossiers vormen de meetlat voor de inhoud van de examens. Het bedrijfsleven wordt actief betrokken bij het ontwikkelen en vormgeven van examens en de beoordelingen. Het examen bestaat uit een mix van verschillende exameninstrumenten. De beoordeling is objectief en transparant en wordt uitgevoerd door geschoolde beoordelaars. Het oordeel van de praktijkopleider wordt betrokken bij de beoordeling van de examens.

Beroepspraktijkvorming (BPV)

Het leren op het HMC sluit zoveel mogelijk aan op (het leren in) de beroepspraktijk. Daardoor zijn de leerlingen goed voorbereid op de beroepspraktijkvorming. Het HMC streeft naar een goede match tussen leerlingen en leerbedrijf. De leerlingen krijgen flexibele BPV-opdrachten mee, die passen bij de verschillende praktijksituaties in leerbedrijven. Een succesvolle BPV betekent structurele samenwerking en afstemming tussen leerlingen, lesprogramma en BPV-bedrijf.

Het leren in de beroepspraktijk is een waardevol onderdeel. De leerlingen hebben in de leerbedrijven een andere rol en verantwoordelijkheid. Factoren als bedrijfscultuur, het samenwerken met collega's en dilemma's als tijd en geld versus kwaliteit zorgen voor een realistisch beroepsbeeld en loopbaanperspectief. In de beroepspraktijkvorming worden de leerlingen begeleid door deskundige BPV-begeleiders en praktijkopleiders.

Internationale BPV

Het HMC biedt leerlingen de mogelijkheid een internationale BPV te volgen. Deze BPV draagt bij aan de persoonlijke en culturele ontwikkeling en eventueel ook aan het verbreden of verdiepen van het vakmanschap van leerlingen. Het HMC ontwikkelt een breed netwerk en een begeleidingsstructuur om leerlingen optimale kansen te bieden. De leerlingen voeren opdrachten uit die passen bij hun opleiding, ontwikkeling en het karakter van de internationale BPV.

Tot slot

De onderwijsvisie geeft richting aan de organisatie van ons onderwijs en aan het didactisch handelen op individueel niveau en op teamniveau. Teamleden zijn ook gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het aangeboden onderwijs. Teamleden vullen elkaar aan en ieder teamlid krijgt de mogelijkheid zoveel mogelijk datgene te doen waarin hij goed is. Docenten beschikken over een ruim repertoire aan didactische werkvormen en bespreken de inzet hiervan binnen teamverband.

Governance- en bedrijfsvoering

Het HMC hanteert een governance- en bedrijfsvoeringsmodel dat is gebaseerd op de volgende uitgangspunten.

Toezicht door Raad van Toezicht

De invulling van het toezicht is gebaseerd op de onderstaande uitgangspunten:

- De Raad van Toezicht moet zowel in totaal als voor wat betreft de individuele leden rolvast zijn in de governance. Dat wil zeggen dat de Raad van Toezicht (en de individuele leden) zich zelf steeds toetst op haar rolzuiverheid als het gaat om toezichthouden, de relatie tot het bestuur en de scherpe afbakening tussen de verantwoordelijkheden van het bestuur en de toezichthouder. Voorwaardelijk is een adequate en actieve informatievoorziening van het bestuur naar de Raad van Toezicht.
- De omvang van de Raad van Toezicht moet slagvaardig en betrokken toezicht mogelijk maken. Een kleinere omvang dan de huidige samenstelling is daarom wenselijk. De definitieve omvang is afhankelijk van de uitkomsten van de discussie over de verhouding van branches/stakeholders/deskundigheid. Flexibiliteit in de omvang van de Raad van Toezicht kan wenselijk zijn, afhankelijk van de mogelijkheden om zowel vanuit governance, relatie branches/beroepenveld en deskundigheid tot een adequate samenstelling van de Raad van Toezicht te komen. Te denken valt aan een omvang van tussen de 5 en 7 leden.
- Voor het HMC als vakschool is de relatie met de relevante branches en stakeholders van onderscheidend belang. Element voor dit belang is de aansluiting van de

opleidingen met de arbeidsmarkt en de afstemming rondom stageplaatsen. Een te rechtstreekse vertegenwoordiging, of met andere woorden belangenbehartiging, kan echter op gespannen voet staan met "good governance". Om deze reden wordt voorgesteld te kiezen voor een meer indirecte vorm van vertegenwoordiging vanuit branches en stakeholders met aandacht voor een actieve verbinding met de sector/branche. Leden van de Raad van Toezicht uit de kring van branches en stakeholders zijn primair toezichthouder. De relatie met branches en stakeholders is versterkend voor hun functioneren als toezichthouder, zij zijn geen vertegenwoordiger namens de branche of stakeholder.

- Branches zijn voor het HMC van belang vanwege de relatie met de arbeidsmarkt, de stages en de kwaliteit van de inhoud van de opleidingen. Deze onderwerpen kennen een gedeeld belang voor (de leerlingen van) het HMC en voor de branches. Een goede doorstroming naar de arbeidsmarkt (kwantitatief en kwalitatief) is immers voor bedrijven en leerlingen belangrijk. Het HMC leidt op voor 8 te onderscheiden branches. Ruim 30 % van de gediplomeerde leerlingen gaat doorstuderen aan het HBO. Niet alle branches zijn even groot. Grofweg 50% van de leerlingen volgt een opleiding voor de meubelindustrie, 40% voor de woon/interieurbranche en de overige 10% een opleiding voor een andere branche. Van deze 10% (timmer, meubelstofferers, woningstofferers, piano, creatief vakman, collectiebeheer) kunnen de eerste drie worden gerekend tot de traditionele branches van het HMC. Een opleiding als creatief vakman heeft een minder duidelijk af te bakenen arbeidsmarkt en op een aantal onderdelen overlap met andere opleidingen. Om een evenredige verdeling naar de binding met de branches te maken wordt voorgesteld een iets andere indeling te kiezen dan de bovenvermelde verdeling. De branches / afnemend beroepenveld kunnen in een drietal categorieën worden gecombineerd:
 - Industrieel
 - Retail
 - Creatief

Er is overlap tussen deze categorieën over de bestaande branches, maar tezamen vormen ze de kern van de opleidingen van het HMC en is het wel dekkend voor het hele afnemend beroepenveld.

- Naast de acht specifieke branches zijn er op basis van aangeboden specialisatie nog andere (deel)branches/beroepenvelden te onderscheiden. Bijvoorbeeld, scheepsinterieurbouw, restauratie en ambachtelijk. Voor deze te onderscheiden branches/beroepenvelden is het van belang om een goed en structureel overleg te borgen. De binding en relatie met deze branches hoeft niet via de Raad van Toezicht te verlopen, dit omdat de Raad van Toezicht geen vertegenwoordiging is van de branches maar toezichthouder. Afhankelijk van omvang en mogelijkheden wordt voorgesteld om kleine branches of niche markten dan wel branches waar extra aandacht nodig is, vorm te geven via een branche- of beroepenveldcommissie. Deze commissie adviseert het bestuur over actuele thema's in de branches die relevant zijn voor de opleidingen. Op initiatief van de bestuurder kunnen vertegenwoordigers vanuit deze beroepenveldcommissies aanschuiven bij een Raad van Toezicht vergadering als het gaat om relevante thema's. Op deze wijze wordt een heldere knip gemaakt tussen toezichthouden en adviseren en inhoudelijk meewerken/denken met het HMC.
- Er is voorgeschreven dat er een voordracht zetel in de Raad van Toezicht is voor de ondernemingsraad, deze zetel is naast de voorzitter van de Raad van Toezicht niet gebonden aan een band met het afnemend beroepenveld of een van de stakeholders

zoals hierboven genoemd. Wel kan vanwege de portefeuillevdeling in de Raad van Toezicht, om een specifieke deskundigheid worden gevraagd.

- Naast de generieke band met de stakeholders/afnemend beroepenveld is het van belang dat er in de Raad van Toezicht een aantal deskundigheden goed zijn belegd en waarmee de leden invullingen geven aan een portefeuille. Het voorstel is om te werken met een portefeuille-model en er kan voor voorkomende gevallen een ad-hoc commissie worden ingesteld om de bestuurder te ondersteunen of te adviseren. De volgende portefeuilles/deskundigheden worden onderscheiden:
 - Innovatie/duurzaamheid/circulariteit
 - Financiën
 - Ondernemerschap
 - Onderwijsbeleid (landelijk en regionaal) en Onderwijskwaliteit (inspectie)
 - HRM
 - (Sectorale) arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen in branches, rol ZZP'ers.

- Bij de verdeling van de zetels in de Raad van Toezicht wordt ernaar gestreefd de verdeling van portefeuilles te laten samenvallen met de zetel die vanuit een specifieke stakeholder/branche wordt gezocht. Uitzondering op de combinatie van stakeholder met portefeuille zijn de zetel van de voorzitter en de voordracht-zetel ondernemingsraad. Mocht er in deze matrix van portefeuilles en stakeholders een hiaat optreden in een noodzakelijke deskundigheid dan wordt voorgesteld eventueel een tijdelijke uitbreiding van de Raad van Toezicht vast te stellen, waarbij de zittingstermijn voor deze deskundige wordt aangepast. Hierdoor kan bij een volgende vacature worden heroverwogen of deze deskundigheid alsnog bij een nieuw lid van de Raad van Toezicht kan worden voorzien.

- Naast de portefeuillevdeling wordt er uit de Raad van Toezicht een remuneratie-commissie ingesteld. Deze commissie heeft tot taak:
 - werving en selectie van bestuursleden en Raad van Toezicht-leden
 - voortgang en functioneringsgesprekken met het bestuur
 - bezoldiging Raad van Toezicht en bestuur
 - Zelfevaluatie functioneren Raad van Toezicht

Externe contacten en vertegenwoordiging

Naast de betrokkenheid van de branches in de Raad van Toezicht is het op HMC niveau belangrijk om de bedrijven te betrekken bij het onderwijskundig beleid. Het HMC geeft hieraan uitvoering door het inrichten van bedrijfsadviescommissies voor meubel en interieur. De bijdrage van het HMC in de verschillende landelijke onderwijs-gremia is geleidelijk aan versterkt. In de sectorkamers en marktsegmenten wordt de mening van het HMC en het belang van het HMC nadrukkelijker ingebracht.

Het HMC heeft een vertegenwoordiging in bijna alle door de MBO Raad georganiseerde overleggen. Het College van Bestuur is voorzitter van het onderwijscluster Hout en Meubel (onderdeel van de BTG techniek en gebouwde omgeving) en van de onderwijscommissie van dit onderwijscluster. Daarnaast is het College van Bestuur bestuurslid (penningmeester) van de bestuurdersvereniging in het MBO, neemt deel aan het overleg van voorzitters van bedrijfstakgroepen en leden van sectorkamers, aan de kerngroep van de BTG Techniek en gebouwde omgeving en is lid van de stuurgroep die namens de MBO instellingen de

financiering van Skills Netherlands monitort.

In zowel de regio Amsterdam als Rotterdam onderhoudt het College van Bestuur samen met de locatiedirecteur het contact met de lokale overheid en mbo-instellingen over het regionale aanbod van de opleidingen en de mogelijkheden van samenwerken.

A3-plancyclus

Met de A3 jaarplannen wordt uitvoering gegeven aan de PDCA-cyclus (plan-do-check-act). Met de missie en onderwijsvisie als basis, gaat het management van het HMC de beleidsdoelstellingen verder uitwerken in succesbepalende factoren, prestatie-indicatoren en acties. Een A3(jaar)plan wordt op HMC niveau, op locatieniveau en op teamniveau gemaakt en is gericht op een kalenderjaar. De plannen op locatie- en teamniveau zijn afgeleid van het HMC-plan, waardoor de samenhang in de plannen is gewaarborgd.

Aan de hand van het A3 teamplan ziet elk team(lid) welke bijdrage het team levert aan de realisatie van de beleidsdoelstellingen van de organisatie. Input voor de A3 plannen komt o.a. uit in- en extern onderzoek, waaronder enquêtes, interne audits, inspectie audits, managementinformatie, administratieve- en bedrijfsprocessen en vanuit de teams zelf.

Met betrekking tot de voortgang worden jaarlijks A3 management gesprekken gehouden. Dit is een gesprek tussen twee managementlagen waarin wordt besproken of de organisatie op koers ligt met het behalen van haar resultaten, met het A3-plan als uitgangspunt. Jaarlijks worden de A3 plannen in het najaar geëvalueerd en geactualiseerd voor het volgende kalenderjaar.

Met de A3 systematiek beperken we ons tot die zaken die speciale aandacht nodig hebben. De lopende zaken ("going concern") die tot de reguliere werkzaamheden en resultaten behoren, worden hierin niet genoemd. De voortgang van enkele indicatoren / kengetallen, zoals (potentiele) vsv, verzuim, jaarresultaat, financiële kengetallen en dergelijke wordt gemonitord via het HMC-dashboard. Pas als er specifieke aandacht nodig is, bijvoorbeeld omdat de resultaten achterblijven bij de afspraken, komen onderwerpen terug in de A3 plannen. Door deze systematiek wordt voorkomen dat alle lopende zaken steeds opnieuw worden benoemd, wat de transparantie en werkbaarheid van de (meer)jaarplannen niet bevordert.

Planning & control

De begrotingscyclus omvat in oktober/november het opstellen van de begroting, gevolgd door een voortgangsrapportage over de uitvoering van de begroting inclusief prognose van de jaaruitkomst in september en het geïntegreerde jaarverslag als verantwoording over het afgelopen jaar in mei.

De meerjarige ontwikkeling van het aantal leerlingen maakt altijd onderdeel uit van de begroting. Het aantal leerlingen dient immers als basis voor de formatieplanning (zie hierna). Na de open dagen in januari wordt de ontwikkeling van de aanmeldingen voor het komende schooljaar wekelijks bijgehouden met een vergelijkend cijfer van het voorgaande jaar. Daarnaast wordt in april/mei de formatieplanning voor het komende schooljaar op basis van de meest actuele leerling prognose vastgesteld.

Bij de formatieplanning speelt de analyse en prognose van het (verwachte) aantal leerlingen per leerweg, opleiding en leerjaar een leidende rol. De uitkomsten van deze prognoses vormen vervolgens de input voor het formatiebudgetmodel.

Met het formatiebudgetmodel wordt de inzet van het onderwijskundig personeel in een

schooljaar expliciet gekoppeld aan het aantal leerlingen. Bij de bepaling van het budget wordt in ieder geval rekening gehouden met de verrekening van de T-2 bekostiging, met de verplichtingen voor niet direct inzetbaar personeel vanwege o.a. seniorenverlof/BAPO, ouderschapsverlof, langdurige ziekte, scholing en met de inzet op hmc brede projecten en met overige noodzakelijke reserveringen en voorzieningen. Het formatiebudget wordt op basis van het aantal leerlingen per team verdeeld over de onderwijsteams van de locaties. De toepassing van het formatiebudgetmodel is noodzakelijk omdat rond de 70% van de rijksbijdragen besteed wordt aan de totale personele kosten. Van de personele kosten wordt 70% besteed aan het onderwijzend personeel. Alle andere zaken (loonkosten ondersteunend personeel, huisvesting (inclusief afschrijvingen), ICT, PR, les- en leermiddelen enz.) moeten van de overige 51% worden betaald.

De inzet van het ondersteunend personeel varieert overigens niet direct met het verloop van het aantal leerlingen, maar meer stapsgewijs. De omvang van de formatie van het ondersteunend personeel is voorlopig gekoppeld aan de bandbreedte van 3.500 – 4.000 gewogen leerlingen. Wanneer het aantal leerlingen door de boven- of ondergrens gaat, is er aanleiding om deze formatie bij te stellen.

Risicoparagraaf

Risicobeheer

Het risicobeheer is ingericht aan de hand van de planning & control cyclus, de A3 plansystematiek, de deelname aan de MBO benchmark, voortgangsrapportages over de uitvoering van de Regeling kwaliteitsafspraken, het uitvoeren van eigen audits. Door de afdelingen Kwaliteitszorg, Financiën, ICT en Personeelszaken worden verschillende kengetallen en indicatoren, nu nog afzonderlijk, gemonitord. Door hier normen aan te verbinden en de informatie helder en beknopt te presenteren in een dashboard (Qlikview) komt een early warning system op basis van prestatie-indicatoren binnen bereik.

Omslag van groei naar stabilisatie

Naast het krimpscenario van – 20% leerlingen dat we al een aantal jaren hanteren, gaan we meer varianten van krimp en stabilisatie in ons model verwerken. In deze scenario's houden we rekening met de ontwikkeling van een variabel curriculum dat ook in het kader van leven lang ontwikkelen, voor medewerkers van bedrijven, ter beschikking komt. Daarbij zullen we niet alleen kijken naar de kwantitatieve gevolgen, maar ook een inschatting maken van de consequenties die krimp scenario's hebben op de kwalitatieve invulling van de personeelsformatie.

Kwaliteitsafspraken 2019 – 2022

Het Kwaliteitsplan van het HMC is per maart 2019 door de commissie kwaliteitsafspraken mbo goedgekeurd. Hierdoor is het HMC verzekerd van de toekenning van het investeringsbudget (75% van de kwaliteitsgelden) van in totaal € 9,6 mln in de periode 2019 – 2022. Naast gelden uit het investeringsbudget kunnen instelling ook gelden ontvangen uit het resultaatafhankelijke budget (25%) van de kwaliteitsgelden.

De toekenning van deze gelden is afhankelijk van de tussentijdse beoordeling in 2021 (midterm review) en eindbeoordeling in 2023 van de gerealiseerde resultaten uit het Kwaliteitsplan door de commissie. Daarom hebben wij voorzichtigheidshalve in de meerjarenraming vooralsnog geen rekening gehouden met de resultaatafhankelijke bijdragen uit de kwaliteitsgelden van maximaal € 3,5 mln.

Deze terughoudendheid is mede gebaseerd op de recente ervaring met het niet toekennen van de resultaatafhankelijke bijdrage BPV. Temeer daar het verre van transparant is op grond van welke afwegingen besloten is de resultaatafhankelijke BPV gelden uiteindelijk niet toe te kennen aan het HMC.

Er is op dit moment nog geen zekerheid over de beschikbaarheid van kwaliteitsgelden na 2022.

Aanwending incidentele middelen en flexwet

Zoals hierboven aangegeven ontvangt het HMC naast lumpsum ook substantiële rijksbijdragen uit hoofde van het kwaliteitsplan in de periode 2019-2022. Daarnaast ontvangt het HMC ook jaarlijks subsidies die door de lokale overheden incidenteel ter beschikking worden gesteld. Hierbij gaat het om een subsidie van gemiddeld € 0,5 mln per jaar. Om dit soort activiteiten goed te organiseren en uit te voeren is extra inzet van mankracht noodzakelijk.

Deze medewerkers zijn mede vanwege wettelijke regelgeving echter niet onbeperkt inzetbaar op basis van tijdelijke contracten. In het kader van aaneengesloten arbeidsovereenkomsten is namelijk sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien deze keten meer dan 2 arbeidsovereenkomsten betreft en/of de termijn van 24 maanden wordt overschreden en minimaal sprake is van 2 aaneengesloten arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd.

De keuze is dan ofwel het dienstverband met de betreffende medewerker te beëindigen en een nieuwe medewerker op basis van een tijdelijke aanstelling inzetten ofwel de betreffende medewerker in vaste dienst nemen, zonder dat er zekerheid bestaat over de structurele beschikbaarheid van deze financiële middelen. Het nadeel van de eerste oplossing is dat veel kennis verloren gaat en opnieuw moet worden opgebouwd (en mogelijk WW-kosten). Het nadeel van de tweede oplossing is dat als de incidentele geldstroom wordt stopgezet, de (personeels)kosten niet gelijktijdig kunnen worden afgebouwd. In de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is opgenomen dat de termijn van 2 jaar in de ketenbepaling wordt verlengd naar 3 jaar. De WAB zal naar verwachting met ingang van 1 januari 2020 in werking treden.

Eigen risico werkloosheidsuitkeringen

Werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs zijn verplicht eigen risicodragers voor wat betreft de werkloosheidswet. Dit betekent dat als een werknemer van het HMC werkloos wordt, het HMC de kosten betaalt van de door het UWV verstrekte WW-uitkering. Hier tegenover staat dat het HMC geen WW-premie betaalt.

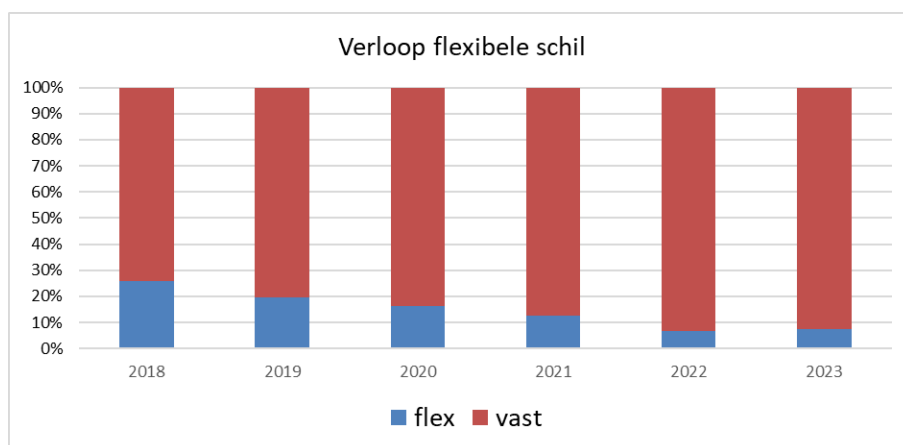
Tevens is de werkgever verantwoordelijk voor re-integratie van werkloze ex-werknemers. Het HMC heeft hiervoor een extern bureau in de arm genomen om deze ex-werknemers beter te begeleiden naar werk en zodoende ook de aanspraken op een WW-uitkering te beperken.

Daarnaast kan de ex-werknemer op grond van de BWR-BVE een beroep doen op de bovenwettelijke WW. Afhankelijk van leeftijd en dienstverband in de BVE-sector kan de ex-werknemer aanspraak maken op een aanvulling op WW-uitkering en/of een verlenging van de duur van de WW-uitkering. Overigens ontvangen de instellingen voor de dekking van dit soort kosten een aanvullende rijksbijdrage. Op basis van het huidige beroep op de WW-respectievelijk bovenwettelijke WW-regelingen is deze aanvullende bijdrage voorsnog kostendekkend.

Flexibele schil en natuurlijk verloop

De flexibele schil betreft het aantal medewerkers niet in vaste dienst bij het HMC. Het gaat dan vooral om medewerkers met een tijdelijk dienstverband, maar ook om medewerkers die worden ingehuurd, bijvoorbeeld via een uitzendbureau, of als ZZP worden ingezet. Het HMC streeft naar een flexibele schil van tussen de 5% en 10% om enige armslag te hebben om eventuele tegenvallers, die van invloed zijn op de formatie, zonder gedwongen ontslagen op te kunnen vangen. Bij de start van het schooljaar 2018/2019 bedroeg de flexibele schil 25%.

Uitgaande van de stabilisering van het aantal leerlingen op langere termijn zal ook de omvang van het personeelsbestand stabiliseren. Als gevolg van de omzetting (na maximaal 24 maanden) van tijdelijke naar vaste dienstverbanden zal daarmee de flexibele schil de komende jaren dalen. Overigens zal met ingang van 2020 de maximale duur van een tijdelijk dienstverband weer worden verhoogd van 24 maanden naar 36 maanden, hetgeen (tijdelijk) een gunstig effect heeft op de flexibele schil.



Dit betekent dat in een situatie van een stabiel personeelsbestand de flexibele schil voornamelijk beperkt blijft tot inhuur van personeel en instroom van nieuwe medewerkers als gevolg van het natuurlijk verloop. Wij zullen dan mogelijk meer gebruik (moeten) gaan maken van externe inhuur van medewerkers teneinde de flexibele schil op peil te houden.

In onderstaande tabel is het verwachte natuurlijk verloop weergegeven op grond van pensionering en een gemiddelde uitdiensstreding van 2 fte per jaar.

Natuurlijk verloop (FTE)	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal
pensioen	4,8	5,5	8,1	6,6	8,9	34,0
overige gem. Uitstroom	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	10,0
totaal	6,8	7,5	10,1	8,6	10,9	44,0

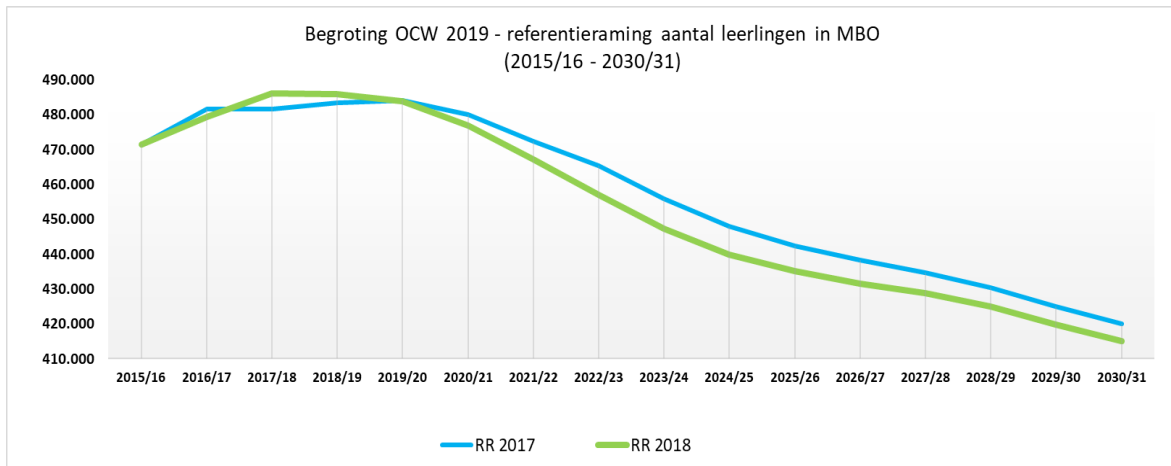
Demografische ontwikkeling en instroom in het MBO

De referentieraming 2018, met een projectie tot 2031, toont op middellange termijn de ontwikkeling voor het aantal studenten in het mbo. Het totaal aantal mbo-deelnemers bedraagt momenteel 486.900.

De verwachting voor de MBO sector is dat het aantal mbo-deelnemers eerst nog iets zal

stijgen, maar dat na 2020 een daling volgt door de bevolkingsontwikkeling, de afnemende deelname aan het VMBO en het verlagen van de studieduur van veel niveau 4 opleidingen van 4 naar 3 jaar.

In onderstaand grafiek is het verloop van Referentieramingen voor 2017 en 2018 weergegeven.



Bron: referentieraming 2018

De verwachting is dat in de grootstedelijke gebieden, zoals Amsterdam en Rotterdam, de bevolkingsontwikkeling minder snel zou kunnen afnemen. Het HMC heeft echter vooral nog relatief weinig instroom uit beide grote steden, rond 15%. Het merendeel van onze leerlingen komt uit de omliggende regio's, waar in veel gevallen ook sprake is van aanzienlijke teruggang van het aantal kinderen.

Daarnaast zijn maatschappelijke en conjuncturele ontwikkelingen van invloed op de landelijke instroom in het MBO. Maatschappelijke ontwikkelingen zijn onder meer de verschuivende voorkeuren van leerlingen. Verwacht wordt dat de omvang van het MBO zal afnemen door het voortdurend dalende aandeel van het VMBO binnen het voortgezet onderwijs ten gunste van vooral de HAVO.

Nu de economie weer aantrekt, zal de vraag naar arbeid mogelijk ten koste gaan van de instroom van nieuwe leerlingen in het onderwijs. Daarnaast kan ook de concurrentie van 3-jarige niveau 4 opleidingen van invloed zijn op het aantal aanmeldingen op onze school.

Effecten daling instroom aantal studenten

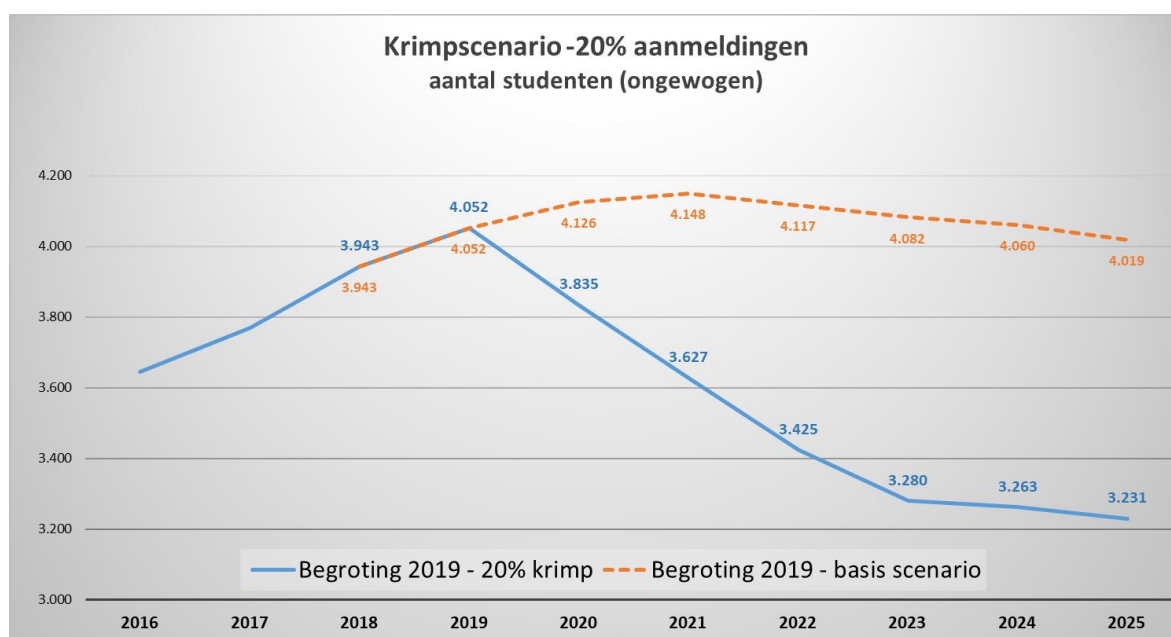
Indien zich een daling van het aantal aanmeldingen voordoet dan wordt het effect hiervan voor de exploitatie gedempt door enerzijds de systematiek van de T-2 bekostiging en anderzijds doordat het meestal 4 jaar duurt voordat het effect van krimp ten volle doorwerkt in de exploitatie. De T-2 systematiek betekent dat het HMC het komend jaar subsidie ontvangt voor het aantal leerlingen dat 2 jaar geleden op school was ingeschreven en het volgende jaar nog voor het aantal leerlingen dat vorig jaar op school zat. Dankzij de T-2 systematiek kan zodoende een behoorlijk grote terugval in het leerlingenaantal worden opgevangen. In feite heeft de organisatie dan 2 jaar de tijd om de docenten-formatie overeenkomstig af te bouwen. In eerste instantie vindt dat plaats via de zogenaamde flexibele schil.

In de begroting 2019 is de verwachte meerjarige ontwikkeling van het aantal studenten in de periode 2018 – 2025 geactualiseerd. In het basis scenario is rekening gehouden met een trendmatige daling van het aantal studenten bij de meubelopleidingen overeenkomstig de verwachtingen van de Referentieraming 2018. De verwachting op grond van het basis-scenario is dat het studentaantal zich vanaf 2025 stabiliseert rond 4.000 studenten.

Hoewel er geen signalen zijn die op korte termijn duiden op een forse afname in het aantal aanmeldingen is onderstaand inzichtelijk gemaakt wat de consequenties zijn van een (structurele) daling met 20% van het aantal studenten.

In de simulatie is er van uitgegaan dat vanaf schooljaar 2020/2021 de aanmeldingen met 20% dalen en in de periode 2020 – 2025 op dat lagere (instroom)niveau blijven.

Als gevolg van deze lagere instroom stabiliseert het aantal studenten zich vanaf 2023 rond 3.200 studenten (zie blauwe lijn in onderstaande grafiek), dat wil zeggen ruim 700 studenten minder dan in het basis-scenario.



Grafiek: ontwikkeling aantal leerlingen en exploitatieresultaat 2016 - 2025

Bij de financiële consequenties is rekening gehouden met het feit dat de inzet van het onderwijspersoneel weliswaar bij aanvang van het schooljaar kan worden verlaagd als het aantal studenten afneemt, maar dat dit niet geldt voor de loonkosten van deze medewerkers. In de calculatie is er rekening mee gehouden dat ongeveer 50% van de betreffende boventallige medewerkers nog tenminste circa 3 jaar voor rekening van het HMC zullen komen, dit vanwege het feit dat het UWV de werkloosheidskosten verhaalt op het HMC. In totaal gaat het om een kostenpost van circa € 3,5 mln.

De financiële consequenties van dit krimpscenario zijn dat het HMC op langere termijn te maken krijgt met negatieve exploitatieresultaten en daarmee zal interen op het eigen vermogen. Echter gezien de aanwezig bestemmingsreserves die hiervoor in het verleden zijn gevormd blijft sprake van een solide financiële basis. Om ook op langere termijn een positieve cashflow te hebben zullen aanvullende maatregelen naar verwachting niet uit te sluiten zijn.

De financiële consequenties van het krimp-scenario zijn weergegeven in onderstaande tabel:

Scenario: afnemende instroom 20% vanaf 2020	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gewogen leerlingen per 1/10	3.890	3.689	3.493	3.291	3.148	3.131	3.101
Minder leerlingen t.o.v. basisscenario	0	-276	-496	-668	-777	-773	-765
Personeel per 1/10	325,2	313,5	304,5	295,1	291,2	291,0	291,0
Minder personeel t.o.v. basisscenario	0,0	-15,0	-25,0	-33,0	-37,0	-37,0	-36,0
Exploitatieresultaat basis scenario (x EUR 1000)	1.686	1.648	1.460	1.327	919	900	900
Effect lumpsum bij 20% krimp	0	0	0	-1.932	-3.472	-4.676	-5.439
Effect loonkosten bij 20% krimp	0	438	1.750	2.310	2.590	2.590	2.520
Kosten boventaligheid (3 jaar)	0	-198	-604	-893	-911	-593	-304
Saldo van de effecten	0	240	1.146	-515	-1.793	-2.679	-3.223
Exploitatieresultaat krimp scenario (x EUR 1000)	1.686	1.888	2.606	812	-874	-1.779	-2.323
Cashflow (basis scenario)	3.341	3.268	3.280	3.197	2.789	2.800	2.800
Stand liquide middelen per 31/12 (basis scenario)	-500	2.768	6.048	9.245	12.034	14.834	17.634
Cashflow (krimp scenario)	3.341	3.508	4.426	2.682	996	121	-423
Stand liquide middelen per 31/12 (krimp scenario)	-500	3.008	7.434	10.116	11.112	11.233	10.810

Bekostigingssystematiek

De bij de modernisering van de bekostiging in 2015 ingevoerde cascade bekostiging is met ingang van 1 januari 2019 weer afgeschaft.

De eerste doorrekeningen van de financiële consequenties van deze maatregel duiden op een nadelig effect voor het HMC van circa € 300.000 op jaarbasis. Omdat hierdoor het HMC aandeel in de lumpsum omlaag gaat, heeft dit ook nadelige gevolgen voor rijksbijdragen die verdeeld worden overeenkomstig het lumpsum-aandeel van de instellingen, zoals bijvoorbeeld het geval is bij de verdeling van de kwaliteitsgelden.

Een andere onzekerheid in de bekostiging betreft de toenemende inzet van prestatiegerichte kwaliteitsgelden.

Concurrentiepositie 4 jarige opleidingen

Met de huidige 4-jarige programmering van onze opleidingen Meubelmaken, Creatief vakman en Interieuradviseur kan het HMC zich goed staande houden in vergelijking met andere instellingen die vergelijkbare opleidingen aanbieden. De langere programmering heeft (nog) geen negatief effect op het aantal aanmeldingen.

Het is echter mogelijk dat leerlingen in de toekomst toch meer gaan kiezen voor een 3 jarige in plaats van een 4-jarige opleiding. In dat geval valt niet uit te sluiten dat het HMC genoodzaakt zal zijn de opleiding interieuradviseur ook in 3 jaar aan te bieden, met als directe consequentie dat we circa 8 % minder leerlingen op school hebben. Daarnaast bestaat het risico dat wij onze meerwaarde als vakschool mogelijk niet goed meer kunnen invullen. Hiermee valt een van de belangrijke plussen van onze school in vergelijking met de concurrenten weg, met als mogelijk gevolg dat ook het aantal nieuwe leerlingen gaat afnemen.

Passend onderwijs

Dit voorheen afzonderlijke budget (LGF) is met ingang van 2015 toegevoegd aan de lumpsum op basis van het aantal leerlingen met een beperking die op 1 oktober 2014 op de instelling waren ingeschreven. Instellingen die dit adequaat hebben opgepakt en in de loop

der jaren een goede naam op dit terrein hebben opgebouwd kunnen tegen een knelpunt aanlopen. Aangezien in de lumpsumsystematiek de bijdrage niet meer 1 op 1 meegroeit met het aantal leerlingen met een bijzonderheid/beperking, zijn er qua bedrijfsvoering grenzen aan het aantal studenten dat kan worden ondersteund.

Vanuit dit kader biedt het HMC binnen de budgettaire en organisatorische mogelijkheden die een relatief kleine mbo school heeft, extra begeleiding aan voor deze groep studenten. Hoewel het streven is gericht op een zorgvuldige begeleiding, loopt het HMC tegen de grenzen aan van wat mogelijk is. In het licht van deze ontwikkelingen is in 2018 het beleid Passend Onderwijs herijkt voor wat betreft de aan te bieden zorgarrangementen en de bijbehorende financieringsmogelijkheden. Het uitgangspunt blijft dat ruim 90% van de studenten voldoende heeft aan het basis-arrangement die student krijgt van de SLB-er. Grofweg 9% van de studenten heeft behoefte aan een basis+ of een extra zorgarrangement. Uit de analyse is gebleken dat de verdeling tussen basis+ (van 7% naar 6%) en extra zorgarrangementen (van 2% naar 3%) iets is gewijzigd. Dit vraagt niet alleen om een zwaardere ondersteuning vanuit de extern ingehuurde ambulante zorg, maar ook om een aanvullende scholing van onze SLB-ers.

Treasury

Het HMC zet de liquiditeiten, die niet direct nodig zijn voor de financiering van haar activiteiten, volledig op vastrentende spaarrekeningen (verspreid over twee banken) conform het Treasurystatuut van het HMC. Dit statuut is in 2017 op grond van de regeling Beleggen, lenen en derivaten van het ministerie van Onderwijs geactualiseerd.

In 2018 is, zoals verwacht, begonnen met de afbouw van de inzet van de externe financiering. De planning is nog steeds dat eind 2019 volledig kan worden afgelost. Dit heeft te maken met het feit dat wij de nieuwbouw- en verbouwplannen grotendeels uit eigen middelen hebben gefinancierd. Voor de jaren 2017 - 2019 is een overbruggingsfinanciering ten bedrage van maximaal € 6 mln met de huisbankier overeengekomen. De liquiditeit en cashflow blijven op langere termijn positief.

Bekostigingsvoorwaarden: praktijkovereenkomst en erkend leerbedrijf

Met ingang van 2014 geldt als bekostigingsvoorwaarde dat van BBL-studenten een ondertekende praktijkovereenkomst (pok) aanwezig moet zijn en dat de student werkzaam is bij een erkend leerbedrijf. Als deze er niet is of als het bedrijf niet is erkend ontvangt de school voor deze student geen subsidie meer. Inmiddels beschikt het HMC over een degelijke procedure op de aanwezigheid van de pok. Voor wat betreft de erkenning van leerbedrijven is het HMC afhankelijk van de instanties die zorgdragen voor de erkenning.

HMC cursus en training BV

HMC cursus en training is voor een groot deel van haar omzet afhankelijk van in concurrentie aangeboden cursustrajecten aan medewerkers van met name onze branchebedrijven. Het financiële risico wordt verkleind door met de verschillende O&O-fondsen van de betrokken branches te overleggen over het bundelen van opleidingen, zodat ze vaker van start kunnen gaan.

Risicobereidheid

Op begrotingsbasis streeft het HMC naar een rentabiliteit van 2%–5%. Daarbij speelt risicobereidheid een belangrijke rol. Een hogere begrote rentabiliteit gaat samen met een

hogere risicobereidheid met betrekking tot geraamde inkomsten die gekoppeld zijn aan te leveren prestaties en/of een bepaald project/programma. Te denken valt aan prestatie-subsidies in het kader van de Kwaliteitsafspraken, maar ook aan door gemeenten ter beschikking gestelde subsidies.

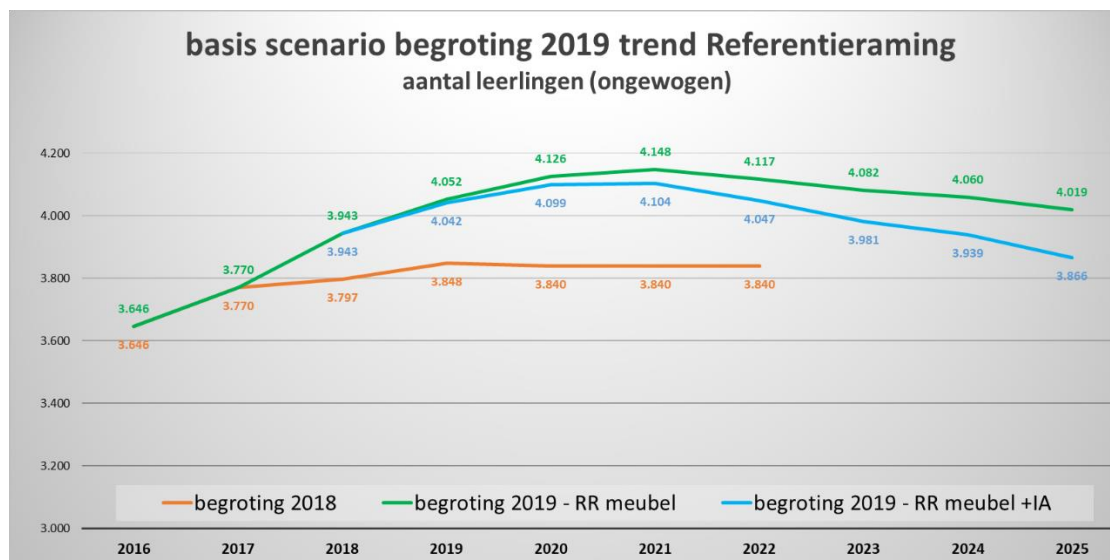
De risicobeheersing voor wat betreft de inkomstenkant richt zich er vooral op dat met incidentele inkomsten geen structurele uitgaven, zoals personeel in vaste dienst, worden bekostigd. Toetsing van dit criterium vindt jaarlijks plaats bij besluitvorming in de directie over de inzet van deze middelen en bij de vaststelling van het formatieplan voor het komende schooljaar. Daarnaast worden de risico's in de bedrijfsvoering bij het opstellen van de halfjaarrapportage ook tussentijds opnieuw beoordeeld.

Continuïteitsparagraaf

Voor wat betreft de verwachte, meerjarige ontwikkeling van de aantallen studenten, personeel, exploitatie en de balans is onderstaand de betreffende informatie uit de door de Raad van Toezicht goedgekeurde Begroting 2019 weergegeven.

Meerjarenraming aantal studenten

In onderstaand diagram is de verwachte ontwikkeling van het aantal studenten in de periode 2016 – 2025 (Begroting 2019: basis-scenario) weergegeven.



Op grond van het basis-scenario stabiliseert het aantal studenten zich op middellange termijn rond de 4.000 studenten. In het basis-scenario is uitgegaan van een gelijk aantal aanmeldingen als in het schooljaar 2018/2019, 70% aandeel van niveau 4, rendement van 70% en met ingang van 2021 het trendmatige dalingspercentage uit de referentieraming op de IA/wonen studentenaantallen.

Ontwikkeling formatie 2018 – 2023

Het budgettair kader voor de personeelslasten komt overeen met 70% van de rijksbijdragen.

Daarbinnen is de verhouding tussen onderwijzend en ondersteunend personeel 70 : 30. Met andere woorden 49% van de rijksbijdragen wordt besteed aan de onderwijsformatie.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie in de periode 2018 – 2023 is voor wat betreft de onderwijsformatie direct gekoppeld aan het aantal studenten. De formatie van het ondersteunend personeel is niet gekoppeld aan het aantal studenten, maar blijft (zoveel mogelijk) constant binnen de bandbreedte 3.500 – 4.000 studenten.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie blijkt uit onderstaande tabel:

ontwikkeling formatie (aantal FTE's)	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Onderwijzend personeel						
Normformatie	181,0	186,9	188,8	189,6	188,0	188,0
OP studiecentrum	11,7	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5
Detachering naar C&T	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Formatie via externe financiering	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9
HMC algemeen	11,5	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
Niet inzetbaar (BAPO, scholing, etc.)	15,6	15,8	16,0	16,2	16,4	16,5
Kwaliteitsplan	4,0	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
Extra / boven de sterkte	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	243,0	245,5	247,6	248,6	247,2	247,3
Locatiestaf						
Centraal	49,1	50,4	50,4	50,4	50,4	50,4
	27,0	30,5	30,5	30,5	30,5	30,5
Totaal HMC	319,1	326,4	328,5	329,5	328,1	328,2
HMC cursus en training	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2

Financiële meerjarenraming 2016 – 2023

Onderstaand zijn de geconsolideerde cijfers opgenomen, afgeleid van de enkelvoudige begroting 2019 welke door de Raad van Toezicht is goedgekeurd.

Exploitatie

De meerjarige ontwikkeling van het exploitatieresultaat is als volgt weer te geven:

Ontwikkeling exploitatieresultaat (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rijksbijdragen	30.556	33.861	35.510	36.180	37.005	37.430	37.530
Overige overheidsbijdragen	571	622	550	550	550	400	250
Leerlingbijdragen incl. winkelverkoop	1.034	1.079	1.175	1.185	1.185	1.185	1.185
Baten contractonderwijs	1.033	1.166	1.175	1.150	1.150	1.150	1.150
Overige baten	332	357	297	297	297	297	297
Totaal baten	33.526	37.085	38.707	39.362	40.187	40.462	40.412
Personeelslasten	-22.835	-25.537	-25.880	-26.605	-27.390	-27.690	-27.990
Afschrijvingen	-2.626	-2.684	-3.285	-3.300	-3.500	-3.550	-3.550
Huisvestingslasten	-2.789	-2.801	-2.740	-2.725	-2.735	-2.745	-2.755
Overige instellingslasten	-4.439	-5.006	-5.096	-5.081	-5.106	-5.156	-5.206
Totaal lasten	-32.689	-36.028	-37.001	-37.711	-38.731	-39.141	-39.501
Saldo baten en lasten	837	1.057	1.706	1.651	1.456	1.321	911
Financiële baten en lasten	-14	-31	-20	-3	4	6	8
Exploitatieresultaat	823	1.026	1.686	1.648	1.460	1.327	919

Kengetallen	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal leerlingen per 1 oktober	3.770	3.931	4.052	4.126	4.148	4.117	4.082
Aantal FTE per 1 oktober	306,9	316,2	325,2	328,5	329,5	328,1	328,2
Rentabiliteit (resultaat / totale baten)	2,5%	2,8%	4,4%	4,2%	3,6%	3,3%	2,3%
Personeelslasten / rijksbijdragen	74,7%	75,4%	72,9%	73,5%	74,0%	74,0%	74,6%
Afschrijvingen / totale lasten	8,0%	7,4%	8,9%	8,8%	9,0%	9,1%	9,0%

Het verloop van de rijksbijdrage is onderstaand nader toegelicht.

Specificatie Rijksbijdragen (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lumpsum	26.198	29.782	31.010	31.810	32.710	33.210	33.310
Kwaliteitsbudget (vast)	1.263	1.482	2.400	2.400	2.400	2.400	2.400
Kwaliteitsbudget (variabel)	0	0	0	0	pm	0	pm
- VSV	50	432	0	0	0	0	0
- Studiesucces	392	168	0	0	0	0	0
- BPV	394	0	0	0	0	0	0
	2.099	2.082	2.400	2.400	2.400	2.400	2.400
Overige Rijksbijdragen	2.259	1.997	2.100	1.970	1.895	1.820	1.820
Totaal Rijksbijdragen	30.556	33.861	35.510	36.180	37.005	37.430	37.530

De stijging van de rijksbijdragen hangt samen met de groei van het aantal leerlingen en toename van de kwaliteitsgelden.

De stijging van de personeelslasten houdt vooral verband met de groei van het aantal leerlingen. Tevens is rekening gehouden met hogere pensioenpremies en de jaarlijkse reguliere groei per 1 augustus.

De afschrijvingslasten nemen de komende jaren toe door de oplevering van de nieuw- en verbouwprojecten in 2018 en 2019 en de groei van investeringen in ICT, inventaris en machines.

Balans

Ontwikkeling balanspositie (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Materiële vast activa	33.096	35.587	34.752	33.202	31.452	29.652	27.852
Voorraden	253	253	250	250	250	250	250
Vorderingen kort	352	345	325	325	325	325	325
Liquide middelen	320	674	422	2.790	6.070	9.267	12.056
	34.021	36.859	35.749	36.567	38.097	39.494	40.483
Eigen vermogen	24.890	25.916	27.602	29.250	30.710	32.037	32.956
Voorzieningen	1.613	2.666	2.786	2.856	2.926	2.996	3.066
Bankkrediet ING	3.571	3.793	900	0	0	0	0
Overige kortlopende schulden	3.947	4.484	4.461	4.461	4.461	4.461	4.461
	34.021	36.859	35.749	36.567	38.097	39.494	40.483

Cashflow overzicht (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Exploitatieresultaat	823	1.026	1.686	1.648	1.460	1.327	919
Bij: afschrijvingen	2.626	2.684	3.285	3.300	3.500	3.550	3.550
Bij: dotatie voorziening onderhoud	165	270	270	270	270	270	270
	3.614	3.980	5.241	5.218	5.230	5.147	4.739
Af: investeringen	-2.056	-1.275	-1.750	-1.750	-1.750	-1.750	-1.750
Af: nieuw-/verbouw Rotterdam	-4.008	-1.550	0	0	0	0	0
Af: verbouw Amsterdam	0	-2.350	-700	0	0	0	0
Af: mutaties voorziening personeel	160	905	50	0	0	0	0
Af: uitgaven tlv voorziening onderhoud	-219	-122	-200	-200	-200	-200	-200
Mutatie overige vord./schuld.	283	544	0	0	0	0	0
Cashflow boekjaar	-2.226	132	2.641	3.268	3.280	3.197	2.789
Liquide middelen per 31/12	-3.251	-3.119	-478	2.790	6.070	9.267	12.056
Specificatie bankstand:							
Liquide middelen	320	674	422	2.790	6.070	9.267	12.056
Bank krediet ING	-3.571	-3.793	-900	0	0	0	0
	-3.251	-3.119	-478	2.790	6.070	9.267	12.056

De uitgaven op de regel nieuw-/verbouw Rotterdam hebben betrekking op de laatste tranche van de investering van in totaal € 26 mln in het schoolgebouw, in de periode 2014-2018. Het betreft hier een zgn majeure investering.

De uitgaven ad € 2,7 mln voor verbouw Amsterdam hebben betrekking op de grondige verbouwing van de parkeergarage en machinale in de praktijkvleugel in 2018/2019.

Gedurende de jaren 2016-2019 is de stand van de liquide middelen negatief als gevolg van de geplande investeringen in met name nieuw-/verbouw op beide locaties. Met de huisbankier ING is een tijdelijke overbruggingsfinanciering overeengekomen van maximaal EUR 6,0 mln voor de periode 2016 - 2020.

Kengetallen	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Liquiditeit (current ratio)	0,17	0,23	0,17	0,70	1,43	2,15	2,78
Solvabiliteit (EV / TV)	0,73	0,70	0,77	0,80	0,81	0,81	0,81
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	2,5%	2,8%	4,4%	4,2%	3,6%	3,3%	2,3%
Weerstandvermogen (reserve/baten)	0,43	0,45	0,50	0,56	0,60	0,65	0,69

De balansverhoudingen zijn sinds 2015 sterk gewijzigd als gevolg van de nieuw- en verbouw investeringen. Hierdoor stijgt de waarde van de vaste activa en nemen de liquide middelen fors af. De solvabiliteit blijft onverminderd hoog (boven de 70%) doordat onze financiering grotendeels met eigen vermogen plaatsvindt. Vanaf 2020 wordt een stevig herstel van de liquiditeit verwacht.

Notitie helderheid BVE

Volgens de notitie 'Helderheid in de bekostiging Beroepsonderwijs- en Volwasseneneducatie 2004' moet de instelling, conform het Onderwijsprotocol OCW, in het jaarverslag een aantal onderwerpen verantwoorden. De notitie helderheid geeft inzicht in de interpretatie en toepassing van de bekostigingsregels en bekostigingsparameters die gelden bij de telling van leerlingen. De gegevens die hieronder staan, geven een nadere toelichting op het totaal aantal bekostigde leerlingen.

Thema 1: Uitbesteding

Toelichting: Onder uitbesteding wordt verstaan: het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie tegen betaling voor de geleverde prestaties.

Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Toelichting: Hieronder vallen de situaties waarin de rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon, of waarin publieke middelen anderszins worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling/het KBB.

Het College van Bestuur is van mening dat een vakschool als het HMC de bedrijfstakken waarvoor wordt opgeleid, meer moet kunnen bieden dan alleen gesubsidieerd beroepsonderwijs. In principe moet het HMC alle opleidingsvragen die in de branches leven, alleen of in samenwerking met andere partijen, kunnen beantwoorden. Dit betekent dat ook cursorisch onderwijs, maatwerkopleidingen, incompany trainingen en andere (b.v. projectmatige) activiteiten op het raakvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, moeten worden aangeboden.

Door deze combinatie van regulier gesubsidieerd onderwijs en de hiervoor genoemde activiteiten kan de kennisinfrastructuur, die nodig is om de kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven te optimaliseren, op een efficiënte en effectieve wijze worden ingericht en gecontinueerd. Niet alleen leren de docenten van het geven van cursussen aan medewerkers uit het bedrijfsleven, maar door het geven van deze cursussen weten wij ook wat er in de branches speelt en welke nieuwe ontwikkelingen er zijn.

De gepleegde investering in HMC cursus en training BV draagt bij aan de kwaliteitsverhoging van het onderwijs in brede zin en is in het belang van zowel de docenten, de deelnemers als de werknemers in de bedrijfstakken waarvoor het HMC opleidt. Inmiddels draagt de BV sinds een aantal jaren bij aan het resultaat van het HMC.

In de onderlinge verrekening zit ook begrepen de doorbelasting van kosten voor o.a. winkelbeheerders en huisvesting, van het HMC naar HMC cursus en training. Daarbij moet echter opgemerkt worden dat als HMC cursus en training niet zou bestaan, het HMC deze kosten nog steeds zou hebben. Doorbelasting is noodzakelijk om de integrale kostprijs van de opleidingen te kunnen berekenen.

Daarnaast is het HMC naar verwachting in staat de werkgelegenheid van docenten (deels) te behouden en daarmee kosten van wachtgeld (deels) te voorkomen, indien docenten, waarvoor geen werk meer is in de bekostigde opleidingen, ingezet kunnen worden op cursussen en/of vakopleidingen van HMC cursus en training.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Toelichting: De instelling kan vrijstelling verlenen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen in het beroepsonderwijs. Dat kan op basis van eerder afgelegde toetsen of examens, of op basis van buiten het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden, ofwel Elders Verworven Competenties (EVC).

Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Toelichting: Deelnemers voldoen niet zelf hun cursusgeld (ingeval van BBL of deeltijd-BOL) of lesgeld (ingeval van voltijd BOL), maar dit geschiedt door de instelling of door een derde.

Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

Toelichting: Bij de inschrijving van deelnemers doen zich verschillende situaties voor: inschrijving van deelnemers voor de teldatum, inschrijving na de teldatum, uitschrijving van deelnemers kort na de teldatum, of inschrijving van deelnemers bij meerdere opleidingen tegelijk.

Het aantal leerlingen dat de instelling in de periode 1 oktober – 31 december 2018 heeft verlaten, bedroeg 50. De redenen voor beëindiging van de opleiding lopen uiteen van verkeerde studie c.q. beroepskeuze, naar persoonlijke en/of sociale omstandigheden en van school gebonden redenen tot kans op werk.

Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Toelichting: Inschrijving van een deelnemer voor een in het CREBO geregistreerde opleiding, terwijl hij daadwerkelijk een andere CREBO-opleiding of niet in het register opgenomen opleiding volgt.

Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Toelichting: Instellingen ontwikkelen maatwerktrajecten waarbij een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel.

Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Thema 8: Buitenlandse leerlingen

Toelichting: Bij het HMC waren in 2018 geen buitenlandse leerlingen ingeschreven.

Code Goed bestuur

Ten behoeve van de verantwoording over de naleving van de governance-code in het Geïntegreerd Jaardocument heeft de MBO Raad een checklist opgesteld. De checklist is opgebouwd uit de 'naar de letter elementen' van de code "Goed bestuur in de bve-sector" en overige governance-elementen in de regelgeving over jaarverslaggeving in het onderwijs.

Op grond van de checklist heeft het College van Bestuur geconstateerd dat aan vrijwel alle elementen wordt voldaan. In die gevallen waarin het HMC afwijkt komt de afwijking voort uit het feit dat in de statuten van het HMC voor dat betreffende element andere afspraken zijn

vastgelegd dan in de checklist.

Voor het overzicht nevenactiviteiten van leden van de Raad van Toezicht verwijzen wij u naar Bijlage 1.

Maatschappelijke verbinding

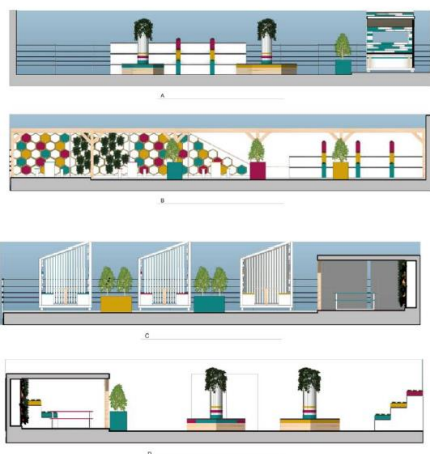
Woonzorgcentrum De Boogaert (Castricum)

Een aantal studenten van de opleiding interieuradviseur kregen de opdracht van Woonzorgcentrum De Boogaert in Castricum om de gesloten afdeling te herinrichten en te stylen. De afdeling moest meer sfeer krijgen en een huiselijker gevoel. De gangen en de zitplekken moesten aangepakt worden en er moesten beleefhoekjes gecreëerd worden. De opdrachtgever was zeer tevreden en vond dat de studenten overzichtelijk te werken gingen en goed communiceerden. De studenten vonden het leuk dat ze veel verantwoordelijkheid kregen en dat wat ze geleerd hadden op school nu in de praktijk konden toepassen.



Terras HMC Amsterdam (Amsterdam)

Studenten van de opleiding Interieuradviseur uit Amsterdam kregen de opdracht om een plan te bedenken voor het terras naast het studiecentrum van het HMC. Het moest een terras worden wat hufterproof was, maar ook een plek waar studenten graag willen verblijven. De studenten moesten o.a. schetsontwerpen maken, onderzoeken doen naar het hufterproof houden van het terras, kleur- en materiaalvoorstellen doen en een maquette maken met de lasersnijder. Het HMC was erg tevreden met de ontwerpen van de studenten. De studenten vonden het een erg gaaf project en hebben veel geleerd.



Het Grotius college (Delft)

Drie derdejaars studenten van de opleiding hebben gewerkt aan het interieurontwerp voor een praktijkschool in Delft, het Grotius college. Het gaat om een nieuwe school en daar hoorde een nieuwe

inrichting bij. De school vindt het belangrijk om zorg en aandacht aan de inrichting te besteden. Naast dat de inrichting functioneel moest zijn, moet het recht doen aan de doelgroep en medewerkers van de school. Praktijkonderwijs vertegenwoordigt een kwetsbare studentengroep. Deze studenten hebben, meer dan studenten uit regulier onderwijs, tijd en aandacht nodig om succesvol te kunnen functioneren in de maatschappij. De studenten hebben 10 weken lang gewerkt aan een ontwerp voor de centrale hal, de aula, kantoren, het kunstlokaal en het een restaurant. Ze hebben in overleg met de architect en de opdrachtgever een projectboek opgeleverd waarmee ze aan de slag kunnen.



Humanitas (Rotterdam)

Tien derdejaars studenten van de opleiding Interieuradviseur hebben gewerkt aan het interieurontwerp voor een huis voor ex-daklozen. Het was een hele bijzondere opdracht. In de wijk Feyenoord staat een huis waar ex-daklozen wonen. Zij zijn te oud of te kwetsbaar geworden om te zwerven en wonen nu in locatie De Skala. Het zijn Rotterdammers met een bijzonder levensverhaal. Deze mensen hebben weinig financiële middelen en weinig spullen, maar veel behoefte aan een thuis. De Skala is een voormalig verpleeghuis en zo ziet het er ook uit. De studenten die aan de slag gingen voor Humanitas hebben artistieke oplossingen bedacht voor verschillende ruimtes binnen de locatie. De centrale ruimten in de locatie moesten uitnodigen tot ontmoeting, om met elkaar in gesprek te gaan. De twee groepen zijn begonnen met het in gesprek gaan met de managers, de bewoners én het personeel. Daarna hebben ze alle ruimtes geobserveerd, opgemeten en gefotografeerd en zijn ze aan de slag gegaan met het ontwerpen. De ene groep heeft het project de naam 'Thuishaven' gegeven.



een nieuwe mooie en passende naam. De andere groep heeft per verdieping een thema bedacht en daar de inrichting op aangepast. De studenten hebben twee mooie presentatieboeken geschonken aan de

managers van locatie de Skala waarmee zij met het bestuur in gesprek kunnen gaan om het plan financieel rond te krijgen.

Vliegende meubelmakers

Het HMC is hoofdsponsor van de Vliegende Meubelmakers sinds 2009. De steun van het HMC bestaat uit een bijdrage aan het houtgeld voor de zomerprojecten. Van dit houtgeld wordt het hout en materiaal gekocht voor de projecten. Het HMC biedt de organisatie ook de mogelijkheid om gebruik te maken van de school voor voorbereiding van bijeenkomsten en het houden van vergaderingen. Het geld wordt direct besteed aan de aanschaf van hout en materiaal wat ter plaatse wordt gekocht, maar ook aan elektrisch gereedschap, EHBO dozen, documentatiemateriaal etc.



In 2018 vlogen Vliegende Meubelmakers uit naar Liberia, Kenia en Nepal. De Vliegende Meubelmakers maakten meubels voor scholen en kindertehuizen. Ook leerden zij de plaatselijke bevolking hoe ze zelf meubels konden maken.

Inzetten voor kwetsbare doelgroepen

Op maandag 17 en donderdag 20 december 2018 kwamen ouderen en gezinnen uit de gezinsopvang naar het HMC in Rotterdam. Het HMC vindt het belangrijk dat we studenten laten zien dat het goed is om je in te zetten voor anderen. Daarom kwamen deze groepen dan ook een workshop volgen bij het HMC. Ze werden begeleid door de studenten. Beiden groepen hebben een erg leuke én gezellige middag gehad.



Expositie werkstukken eindexamenkandidaten, uitreiking prijs voor ontwerp & vakmanschap en vakbeurzen

Expo en relatiedag

Aan het eind van het schooljaar is op beide locaties een geslaagde en druk bezochte expoweek geweest. Tijdens deze expoweek presenteerden de eindexamenkandidaten hun werkstukken en werden de HMC vakprijzen door een vakkundige jury uitgereikt. De HMC vakprijzen zijn bedoeld om talentvolle studenten te helpen om hun meubel- of interieurproduct te ontwikkelen en eventueel op de markt te brengen.

Tijdens de expoweek was er ook een relatiedag georganiseerd. Deze relatiedag stond in het teken van inspiratie, ontmoeting en gezelligheid. Vertegenwoordigers van onze branche- en BPV bedrijven, docenten, (oud)-studenten, (oud)-medewerkers en andere relaties van het HMC waren van harte uitgenodigd voor deze dag.

VT wonen&design beurs

De stand op de woonbeurs is net als vorig jaar gebruikt om gediplomeerde studenten die een eigen bedrijf zijn begonnen te introduceren bij het Woonbeurs publiek. Ter voorbereiding is er een bijeenkomst geweest met de studenten die vorig jaar in de HMC stand stonden. Zij waren nog steeds erg enthousiast over de kans die ze hadden gekregen en over de opdrachten die ze op de beurs hebben binnen gesleept.

Meesterlijk

Het HMC stond ook op de beurs Meesterlijk. Hier stonden huidige studenten die al een eigen bedrijf hadden hun eigen producten te promoten en te verkopen. Er was veel animo voor hun producten.

Salone del Mobile

In 2018 heeft het HMC zich voor weer gepresenteerd tijdens Salone del Mobile in Milaan. Het HMC biedt hiermee (oud)-studenten, die startende ondernemer zijn, de mogelijkheid om zich te presenteren aan de branche.

Bestuurlijke afstemming met stakeholders

Werkbezoeken

De lijstrekker van D'66 van de gemeenteraad van Amsterdam heeft in februari een werkbezoek gebracht aan het HMC Amsterdam. Na een rondleiding is onder andere gesproken over de continuering van de MBO agenda als onderdeel van het collegeprogramma van Amsterdam. D'66 is hier een groot voorstander van.

De voorzitter van de MBO raad/vicevoorzitter S-BB is op bezoek geweest in het HMC Amsterdam in het kader van zijn kennismaking met de opleidingen uit de verschillende sectorkamers van S-BB. De voorzitter kwam specifiek kijken naar kleine unieke opleidingen uit sectorkamer 8. Bij ons pianotechniek en creatief vakman.

Belastingdienst horizontaal toezicht

Met de belastingdienst heeft bestuurlijk overleg plaatsgevonden over de werking van het horizontaal toezicht. Het horizontaal toezicht maakt dat er geen boekenonderzoek plaatsvindt mits de vier pijlers van horizontaal toezicht tot tevredenheid zijn ingevuld. Deze vier pijlers zijn: transparantie, fiscale beheersing, fiscale strategie en behandelstrategie. Tijdens het overleg bleek dat de invoering van het systeem bij de belastingdienst nogal wat voeten in de aarde heeft mede als gevolg van de reorganisaties en dat er nog intern discussie is over nut en noodzaak van horizontaal toezicht. Een van de laatste stappen die het HMC nog moet zetten is het opleveren van het tax control framework. Vooral nog voldoen wij naar het oordeel van de belastingdienst aan de voorwaarden voor horizontaal toezicht.

Werkbezoek Ministerie OCW

Jaarlijks brengen MT leden van de afdeling MBO van het ministerie van OCW een werkbezoek aan een MBO school. Dit jaar is de adjunct directeur een ochtend op het HMC Amsterdam langs geweest. Naast een bezoek aan de lessen en gesprekken met medewerkers en studenten, hebben we met name gesproken over de regeldruk en administratieve last. We hebben expliciet gevraagd vaker na te gaan of regelgeving wel voor alle soorten MBO instellingen moet gelden of dat er niet beter onderscheid kan worden gemaakt. Afgesproken is een lijst met knelpunten met OCW te gaan bespreken.

Gemeente Amsterdam en Rotterdam

In het kader van de MBO agenda van de gemeente Amsterdam en de onderwijsagenda in de gemeente Rotterdam heeft het HMC subsidie ontvangen voor een aantal projecten. De voortgang van de projecten is in de bestuurlijke overleggen met de respectievelijke wethouders besproken.

Beheersmatige ontwikkelingen

Kwaliteitsplan HMC 2019 – 2022

De inkomsten en uitgaven die samenhangen met de uitvoering van het Kwaliteitsplan zijn van grote invloed op de bedrijfsvoering van het HMC. De inkomsten die voortvloeien uit het vaste deel (75%) van de kwaliteitsgelden (investeringsbudget) bedragen in de periode 2019 – 2022 alleen al € 9,6 mln. Daarbovenop kunnen nog aanvullende gelden tot maximaal € 3,5 mln uit het resultaatafhankelijke budget ter beschikking worden gesteld. De toekenning van deze gelden is afhankelijk van de mate waarin de beoogde resultaten worden gerealiseerd.

In de begroting / meerjarenraming 2019-2023 hebben wij voorzichtigheidshalve alleen rekening gehouden met de gelden uit het investeringsbudget. De toekenning van deze gelden (kasritme) in de bekostiging door het ministerie van OCW is onevenwichtig gespreid over de jaren 2019 - 2022, met relatief hoge bijdragen in 2019 (en 2020) en relatief lage in 2021 en 2022. Omdat de uitgaven die gekoppeld zijn aan het kwaliteitsplan gewoon doorlopen hebben wij het vaste deel (investeringsbudget, i.c. 75% van de kwaliteitsgelden) gelijkmatig verdeeld over de jaren 2019 -2022. Deze mogelijkheid is ook aan de hand gedaan bij de toelichting op de kwaliteitsgelden in het bekostigingsoverleg van de MBO raad.

Het kwaliteitsplan van het HMC is een directe uitwerking van de missie en visie van het HMC. In de uitwerking van de thema's zijn ook de landelijke speerpunten (jongeren in kwetsbare positie, gelijke kansen in het onderwijs en onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt) en regionale ambities meegenomen.

Het kwaliteitsplan is vormgegeven aan de hand van volgende thema's / ambities:

1. Onderwijs op het HMC
2. Professionaliteit en competenties medewerkers
3. Trends en innovaties
4. Onderwijscentrum branches
5. Duurzaamheid

Hierbij kan worden opgemerkt dat thema Onderwijs op het HMC (1) het grootste deel van het budget is gereserveerd voor de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van het variabel curriculum (1A). Bij het thema professionaliteit en competenties medewerkers (2) gaat het om de intensivering van de scholing in de keten MT (o.a. MD programma) – studie-coördinatoren – SLB-ers.

Voor het thema Trends en innovaties (3) geldt dat ongeveer de helft van het budget gaat naar de implementatie en uitvoering van digitaal onderwijs (3E). Ten slotte wordt het grootste deel van het budget voor het thema Onderwijscentrum branches (4) gereserveerd voor de ambitie gericht op de bij- en nascholing van werkenden (4A).

De beoordeling van de ambities van de kwaliteitsplannen en de mate waarin de beoogde resultaten worden gerealiseerd / bereikt, wordt uitgevoerd door de commissie kwaliteitsafspraken mbo. Inmiddels is eind Maart 2019 het HMC Kwaliteitsplan door de commissie voorzien van een positief oordeel.

BPV Verbeterplan

Na de zomer is de eindrapportage van het BPV verbeterplan opgeleverd. Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat in het kader van de doelstellingen van het bpv-verbeterplan de afgelopen twee jaar veel werk is verzet en veel concrete producten heeft opgeleverd. De

beoogde veranderingen zijn echter dusdanig groot (gebleken) dat de implementatie daarvan meer tijd vergt dan de twee jaar die staan voor het bpv-verbeterplan. Mede hierdoor is MBO in bedrijf tot de conclusie gekomen dat het HMC niet in aanmerking komt voor de resultaatafhankelijke financiering ad € 300.000 voor de beroepspraktijkvorming. Voor nadere informatie wordt u verwezen naar de Kwaliteitszorgrapportage (pag 53).

Europese aanbestedingen

In 2018 zijn 3 Europese aanbestedingstrajecten succesvol uitgevoerd.

Vervanging desktops

In 2018 hebben wij de reguliere vervanging van de desktops (275 stuks) op basis van een Europese aanbesteding aanbesteed. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een meerjaren-overeenkomst met een drietal leveranciers die tot 2022 jaarlijks op basis van een mini-competitie offerte kunnen uitbrengen aan het HMC voor de vervanging van de desktops.

Schoonmaken gebouwen

De schoonmaak op de beide locaties is in één aanbestedingstraject uitgevoerd. De aanbesteding is voor beide locaties gegund aan hetzelfde schoonmaakbedrijf. Het betekende dat op beide locaties een nieuwe schoonmaakpartij aan de slag is gegaan. De implementatie in Amsterdam vergt daarbij nog wel onze aandacht.

Inhuur personeel

Het derde aanbestedingstraject had betrekking op de inhuur van personeel. Uiteindelijk had zich hiervoor maar één partij ingeschreven aan wie de opdracht ook gegund is.

Onderzoek psychosociale arbeidsbelasting en Werkdrukplan

In het kader van het landelijk onderzoek naar PSA op onderwijsinstellingen heeft de Inspectie SZW een bezoek gebracht aan het HMC. Het PSA onderzoek is gericht op 3 onderdelen: Agressie & geweld, Ongewenste omgangsvormen en Werkdruk. De eerste twee onderdelen zijn in orde bevonden. Op het onderdeel Werkdruk is de arbeidsinspectie echter van mening dat in de beleidscyclus geen evaluatie van de maatregelen en/of geen evaluatie van de aanpak van de werkdruk en de effecten van de getroffen maatregelen wordt uitgevoerd. Naar aanleiding van deze constatering heeft de Inspectie SZW het HMC formeel in kennis gesteld van een overtreding op het onderwerp werkdruk. In reactie hierop hebben wij een werkgroep gevormd die een plan van aanpak gaat opstellen om tot de gevraagde verbeteringen te komen en voorstellen te formuleren om de werkdruk bij de medewerkers te verlagen. Begonnen is om aan het MTO 2018 nog een aantal vragen over de "bronnen" van ervaren werkdruk toe te voegen. Vervolgens is een analyse opgesteld van het afgenomen MTO. Aangezien in diezelfde periode in het kader van de nieuwe cao MBO is afgesproken dat elke instelling een Werkdrukplan moet opstellen voor 1 juli 2019 zal de werkgroep de analyse en aanbevelingen verder uitwerken tot het Werkdrukplan. Inmiddels is dit plan in het voorjaar 2019 opgeleverd voor bespreking in de OR.

Huisvesting

In Amsterdam is in de zomer begonnen met de grondige verbouwing van de parkeergarage en machinale in de praktijkvleugel. Met de verbouwing en de daardoor noodzakelijke aanpassingen van afzuiginstallatie en klimaat is een investeringsbedrag gemoeid van € 2,7 mln. De medewerkers en de studenten konden na de herfstvakantie al gebruik gaan maken van een groot deel van de vernieuwde machinale, de twee nieuwe botenlokalen en de

heringerichte winkel. Hiermee beschikt ook de locatie Amsterdam dan over een modern en ruim ingerichte machinale.

In Rotterdam is begin 2018 overeenkomstig de planning en binnen het budget (€ 5,7 mln) het Paviljoen opgeleverd. Het Paviljoen biedt onderdak aan o.a. het HMC Lab, het talentcentrum, diverse leslokalen en enkele kantoren. Daarnaast is in de zomer van 2018 een aanvullend drainagesysteem aangelegd rondom het schoolgebouw om het grondwater sneller te kunnen afvoeren, zodat er geen water blijft staan in de kruipruimten. Vooralsnog lijkt deze ingreep succesvol te zijn.

HMC-Lab

Het HMC-Lab is bedoeld om leerlingen en docenten kennis te laten maken en ervaring op te doen met de toepassingsmogelijkheden van nieuwe technieken als 3D-printing & scanning, lasersnijden en andere moderne (digitale) fabricagetechnieken. De inrichting van het HMC-Lab wordt als groeimodel opgezet, jaarlijks kunnen aanvullende investeringen in machines en inventaris worden ingediend voor de begroting.

Ouders en studenten

De ouders en studenten worden regelmatig via brieven en andere vormen van schriftelijke / digitale communicatie (studiewijzer, leerlingennieuws en dergelijke) op de hoogte gesteld van de actuele ontwikkelingen op school. Op de locatie Rotterdam is tevens een ouderklankbordgroep actief. Deze komt viermaal per jaar bijeen waarin vooral de operationele zaken aan de orde komen.

Studentenraad

Naast locatieraden is binnen het HMC ook een formele Studentenraad met advies en instemmingsbevoegdheden actief. Het College van Bestuur, de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht hebben elk twee maal per jaar overleg met de Studentenraad. In de overleggen is o.a. gesproken over de Job-enquete, de verkiezing van nieuwe leden, de hoofdlijnen van de begroting, het BPV verbeterplan, het leerlingenstatuut, de schoolkosten en het verbeteren van het onderlinge contact tussen studenten bijv dmv social media op de locaties.

Aantal studenten 2018/2019

Voor de ontwikkeling op langere termijn verwijzen wij u naar de continuïteitsparagraaf op pagina 32 van dit jaarverslag.

Het aantal studenten in het schooljaar 2018/2019 (begroot, prognose en realisatie) is in onderstaande tabel per locatie en leerjaar weergegeven.

2018/2019

Realisatie 1 oktober	1e jr	2e jr	3e jr	4e jr	totaal	BOL	BBL	gewogen
Amsterdam	732	540	425	247	1.944	1.827	117	1.874
Rotterdam	726	585	459	229	1.999	1.819	180	1.891
HMC	1.458	1.125	884	476	3.943	3.646	297	3.765

Prognose 1 oktober	1e jr	2e jr	3e jr	4e jr	totaal	BOL	BBL	gewogen
Amsterdam	744	525	427	248	1.944	1.828	116	1.874
Rotterdam	762	600	452	237	2.051	1.881	170	1.949
HMC	1.506	1.125	879	485	3.995	3.709	286	3.823

Begroting 1 oktober	1e jr	2e jr	3e jr	4e jr	totaal	BOL	BBL	gewogen
Amsterdam	666	528	443	245	1.882	1.804	78	1.835
Rotterdam	666	568	448	233	1.915	1.776	139	1.832
HMC	1.332	1.096	891	478	3.797	3.580	217	3.667

Tabel : Aantal leerlingen

De toename ten opzichte van de begroting (146 studenten) is in belangrijke mate ontstaan door hogere dan begrote instroom van nieuwe studenten. Ten opzichte van de prognose is het aantal nieuwe studenten 59 lager uitgevallen dan verwacht.

Ten opzichte van 1 oktober 2017 is sprake van een toename met 173 studenten, verdeeld over 126 studenten meer instroom en 47 studenten meer in de hogere leerjaren.

Formatieplan 2018/2019

Op basis van het begrote aantal studenten (3.797 leerlingen) is de formatie van het onderwijspersoneel in de begroting 2018 begroot op 232,9 fte. Vermeerderd met de formatie voor locatiestaf (49,1 fte) en centrale staf (27,0 fte) bedraagt de totale begrote formatie 309,0 fte.

De personele inzet op directe onderwijstaken (normformatie) is begroot op 168,0 fte. Aan niet-direct inzetbare formatie vanwege o.a. scholing, seniorenverlof, inzet docenten op HMC brede projecten, studietoelators, instructeurs Studiecentrum, Kwaliteitsplan en knelpunten is in totaal 54,8 fte geraamd. Voor extern gefinancierde activiteiten en inzet in vakopleidingen van Cursus en Training is 10,1 fte begroot.

Op basis van de prognose van 3.995 studenten is het formatieplan 2018/2019 in juli 2018

vastgesteld zoals weergegeven in onderstaande tabel. Hierin zijn overigens ook enkele technische mutaties verwerkt met betrekking tot de normformatie. Een deel van de budgetopbouw is verschoven van normformatie naar het Kwaliteitsbudget. Daarnaast heeft een ophoging van het urenbudget plaatsgevonden zodat de studietoelators (max. 10 fte in de nieuwe situatie) voortaan ook uit de normformatie kunnen worden "betaald". De formatie die gelabeld is en betaald wordt uit externe financiering, m.n. gemeentelijke subsidies, bedraagt 9,9 fte. Het betreft hier vooral de inzet van onderwijsassistenten. De werkelijke onderwijsformatie-inzet (per 1 oktober 2018) is 1,3 fte lager uitgevallen door een lagere toekenning aan HMC Algemeen / Kwaliteitsplan en een lager beroep op niet direct inzetbaar en hogere inzet op normformatie en studietoelator.

Formatieplan (FTE) (inclusief externe inzet)	2018/2019 Begroting 2018	2018/2019 Prognose juni	2018/2019 halfjrrapp 2018
	3.797 ll; 13,5 uur bpv	3.995 ll; 13,5 uur bpv	3.943 ll;13,5 uur bpv
Normformatie onderwijspersoneel (incl extra bpv)	168,0	185,3	186,0
studietoelators	7,6	0,0	0,0
Niet inzetbaar (scholing, ouderschapsverlof, sen. verlof)	17,4	17,0	15,6
studietoelator + HMC Lab	11,3	11,3	11,7
Detachering naar C&T	4,1	4,3	4,3
Externe (project) financiering	6,0	9,9	9,9
	214,4	227,8	227,5
HMC algemeen	12,0	12,0	11,5
kwaliteitsplan (inclusief uitloop BPV verbeterplan)	4,5	4,5	4,0
knelpunten	2,0	0,0	0,0
Totaal onderwijspersoneel	232,9	244,3	243,0
Locatiestaf	49,1	49,1	49,1
Centraal	27,0	27,0	27,0
Totaal HMC	309,0	320,4	319,1
HMC cursus en training	5,1	3,5	3,1
	314,1	323,9	322,2

Tabel formatieplan 2018 /2019

Marketing en communicatie

In 2018 heeft marketing en communicatie verder ingezet op de vergroting van de naamsbekendheid van het HMC. Het HMC stond ook dit jaar weer op onderwijsbeurzen in het oosten en het noorden van het land. In de rest van het land is het HMC ook goed vertegenwoordigd. Op deze beurzen pakt het HMC groots uit. Bezoekers kunnen van alles zien en doen. Naar de beurzen worden studenten meegenomen die bezoekers enthousiast maken over de opleidingen. In de stands zijn eindwerkstukken van studenten te zien waarin nieuwe technieken een rol spelen. In dit jaar heeft marketing en communicatie de focus gelegd op de kleinere opleidingen onder andere Timmeren, Meubelstofferers, Creatief Vakman en Collectiebeheer om hiervoor meer studenten te werven.

Het HMC is ook nog steeds te vinden op allerlei voorlichtingsmarkten van middelbare scholen. Op deze voorlichtingsmarkten zijn er ook eindwerkstukken te zien en worden er ook studenten ingezet. Het afgelopen jaar en het komende jaar zal marketing en communicatie tijd en energie blijven investeren in de voorlichtingsmarkten op middelbare scholen.

In 2018 heeft het HMC zich voor de derde keer gepresenteerd tijdens Salone del Mobile in Milaan. Als enige Nederlandse (vak)school voor de woon- en meubelbranche liet het HMC tijdens Masterly – The Dutch in Milano de volgende generatie jonge ontwerpers zien aan de bezoekers. Hiermee kan het HMC de internationale banden tussen bedrijven, organisaties en het HMC aanhalen én versterken om zo kennis uit te wisselen en samenwerkingen aan te gaan. Daarbij biedt het HMC (oud)-studenten, die startende ondernemer zijn, de kans om zich te presenteren aan de branche.

ICT

ICT scholing

Een van de speerpunten op het gebied van HMC brede scholing voor het schooljaar 2017/2018 is het verbeteren van de ICT kennis en vaardigheden van onze medewerkers. Om inzicht te krijgen in het (gemiddelde) kennisniveau en de digitale vaardigheden van de medewerkers is eind 2017 een nul-meting gestart onder het personeel. De uitkomsten zijn begin 2018 opgeleverd en zijn onderstaand op hoofdlijnen weergegeven:

Uitgenodigd	362
Nulmeting gedaan	190
Deelname percentage	52%
Gemiddelde score	53%

score 0-meting	onderwijs- personeel	ondersteunend personeel	management
< 25%	0%	20%	0%
25% - 50%	26%	22%	14%
50% - 75%	30%	29%	43%
75% - 100%	23%	29%	43%

Aan de hand van deze uitkomsten is een scholingsprogramma op basis van E-learning dat met name gericht is op Excel en Word trainingen aan de medewerkers aangeboden. Het is de bedoeling dat de medewerkers voor het eind van het schooljaar 2018/2019 hun ict kennis en vaardigheid kunnen aantonen aan de hand van een scorelijst van gevolgde modules. Ook is het mogelijk om de trainingsmodules af te sluiten met een examen wat recht geeft op een certificaat van bijv het Europees computer rijbewijs. De deelname is vooralsnog facultatief.

Inzet van ict middelen

In de Hoofddijnen van de begroting is als richtlijn voor de omvang van de investeringsruimte afgesproken dat het aandeel van de afschrijvingslasten in de totale kosten niet structureel boven de 10% mag uitkomen. Vanwege de relatief grote invloed van de ict-investeringen op dit kengetal is voor de komende jaren berekend wat dan de maximale investeringsruimte zou zijn.

Door de afdeling ICT zijn alle lokalen geactualiseerd voor wat betreft de aanwezige ict-middelen (pc's, laptops, beamer's). Op basis van deze inventarisatie is voor de komende 6 jaar de vervangingsplanning herzien. Ervan uitgaande dat er geen significante uitbreidingen meer zullen plaatsvinden heeft dit geleid tot een lagere en meer gelijkmatige verloopend investeringsvolume van ict-middelen in de periode 2018-2024.

Het geactualiseerde verloop is in onderstaande tabel weergegeven:

Na actualisatie	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale investeringen	1.750	1.900	1.900	1.600	1.650	1.850	1.850
ICT investeringen	500	900	800	500	550	850	750
% ict	29%	47%	42%	31%	33%	46%	41%
Afschrijvingen / totale lasten	9,0%	9,7%	9,6%	10,0%	10,0%	10,0%	9,8%

Het aandeel totale afschrijvingen / totale lasten loopt eerst nog op naar 10% en neemt dan weer af. De ophoop naar 10% komt overigens ook voort uit de stijging van de afschrijvingen huisvesting door oplevering paviljoen (€ 5,7 mln) en verbouwing Amsterdam (€ 2,7 mln). De bovenstaande investeringsplanning illustreert wat ons betreft een maximaal budget-scenario voor de investeringen in ICT-middelen. Door de verwachte technologische ontwikkelingen op het terrein van oa. streaming- en cloudtechnologie, mogelijke flexibele inzet (op afroep) van ict-middelen en de eventueel via het "onderwijs" nog te realiseren efficiency slag zijn mogelijk nog inverdieneffecten te behalen. Daarnaast zal naar verwachting ook de invoering van O365 een positieve invloed kunnen hebben op het efficiënter gebruik van ICT middelen.

Invoering Office 365

Samen met een externe deskundige partij hebben wij in kaart gebracht hoe wij als HMC optimaal gebruik kunnen en willen gaan maken van de Office 365 omgeving. In het traject wordt veel ruimte gecreëerd voor kennisoverdracht en zorgen we, door het betrekken van de medewerkers, dat het resultaat gedragen wordt door de organisatie.

Het plan van aanpak bevat o.a. de scenario's die voor het HMC relevant zijn, geprioriteerd in een roadmap en een adoptiestrategie. Daarnaast geeft het plan van aanpak inzage op de impact van de diverse scenario's op de organisatie.

In 2018 zijn wij gestart met de implementatie van het O365 platform (Office 2016, Sharepoint, Onedrive & Skype for Business). In de eerste fase stond vooral het op orde brengen van een aantal basisvoorzieningen (zoals e-mail migratie naar O365, netwerkvoorzieningen en licenties) centraal. De tweede fase is de adoptie van de nieuwe functionaliteit, die eind 2018 van start is gegaan en doorloopt tot eind 2019. Het betreft hier o.a. de migratie van de persoonlijke U-schijf en V-schijf naar respectievelijk de onedrive- en Sharepoint-omgeving van O365 en de introductie van Teams als nieuw digitaal platform om samen te werken met collega's. Verder zijn op verschillende momenten in het jaar instructies / workshops, trainingen en communicatie naar de medewerkers ingepland. Uiteindelijk zal

O365 kunnen leiden tot een andere manier van (samen)werken binnen het HMC. We gaan tenslotte van vaste werkplekken met servers on-premise en applicaties op vaste werkplekken meer en meer toewerken naar flexplekken in Microsoft Azure/Office 365 wat het mogelijk maakt dat studenten en docenten altijd en overal – device onafhankelijk - kunnen studeren en werken. Bovendien zijn nieuwe (applicatie)diensten van o.a. Microsoft gebaseerd op betalen voor gebruik i.p.v. vaste kosten voor een heel jaar. Dit maakt dat gebruik van applicatiesoftware effectiever gebruikt kan worden en dat zowel in dal- als piekmomenten 'afgepast' afgerekend wordt. Het wachten is nog op ontwikkelingen voor de onderwijsbranche waar bijvoorbeeld producten van Microsoft gekoppeld kunnen worden aan externe applicaties als Magister. Die combinatie zal het werken in de klas én met studenten meer simpel en moderner moeten maken. Verwacht wordt dat tegen eind 2019 hier mogelijk gebruik van gemaakt kan worden.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) en wetgeving Algemene verordening gegevensverwerking (AVG)

Het onderwerp informatiebeveiliging en privacy is in korte tijd hoog op de agenda van het mbo gekomen. In het onderwijs worden steeds meer gegevens bijgehouden en de mbo-sector realiseert zich hoe belangrijk het is om op een goede en veilige manier met deze informatie om te gaan. Dit geldt zeker voor alle persoonsgegevens die de mbo-instelling beheert. Met de invoering van de AVG per 25 mei 2018 is een Functionaris Gegevensbescherming benoemd en een IBP-beleidsnotitie opgesteld, waarin de uitgangspunten en principes van informatiebeveiliging en privacy uiteen zijn gezet. De beginselen uit de notitie zijn ook meegenomen in de awarenesscampagnes voor het personeel op het HMC, waarvan na fase 1 (weten), fase 2 (beleven) in het najaar van 2018 fase 3 (toepassen) is uitgerold. Hierin staat o.a. het toepassen van de AVG wet in de dagelijkse praktijk van de medewerkers centraal.

Verder zijn in 2018 verschillende regelingen opgesteld dan wel bestaande aangepast naar aanleiding van de invoering van de AVG. Het betreft o.a. privacystatements voor medewerkers en studenten, integriteitscode, dataregisters, verwerkingsovereenkomsten, e.d.. Eind 2018 heeft het HMC meegedaan aan de benchmarks voor Informatiebeveiliging en Privacy. Bovenstaande inspanningen hebben er toe bijgedragen dat het HMC op de onderdelen informatiebeveiliging en privacy de score heeft verbeterd van 2,0 naar 2,3 resp. van 1,5 naar 2,4 ten opzichte van 2017 op een schaal van 1 tot 4. Volgens Sambo-ict, die de benchmarks organiseert, heeft HMC in 2018 een mooie progressie laten zien.

Om de IBP beleidscyclus beter te kunnen borgen zullen wij in 2019 nog invulling gaan geven aan de functie IBP-adviseur.

Arbo- en veiligheid

Arbo- en veiligheid is een vast agendapunt op het directie-overleg. Daarnaast worden alle incidenten geregistreerd in Topdesk (zie ook Kwaliteitszorg). In 2017 is in samenwerking met een externe deskundige (CCB) op beide locaties een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Op beide RI&E's is begin 2018 instemming verkregen van de OR. Op beide locaties zijn ontruimingsoefeningen gehouden en geëvalueerd. De ontruimingenvoltrokken zich binnen de daarvoor gestelde tijd. Met nabij gelegen uitwijklocaties, in Rotterdam het gemeentelijk zwembad en in Amsterdam met het ROC Amsterdam, zijn afspraken gemaakt over de opvang van medewerkers en leerlingen in geval van een calamiteit. Ook de reguliere BHV- en EHBO-trainingen zijn in 2018 op beide locaties meerdere malen verzorgd.

HMC cursus en training BV

De Stichting Hout- en Meubileringscollege is enig aandeelhouder van HMC Cursus en Training BV. De vennootschap richt zich op contractactiviteiten en de exploitatie van de winkels op de locaties.

De omzet van het aantal trainingen is in 2018 voor Cursus en Training als geheel, beperkt gestegen. Het betere resultaat komt voornamelijk uit een hogere bezetting van de diverse trainingen en cursussen.

Hibin

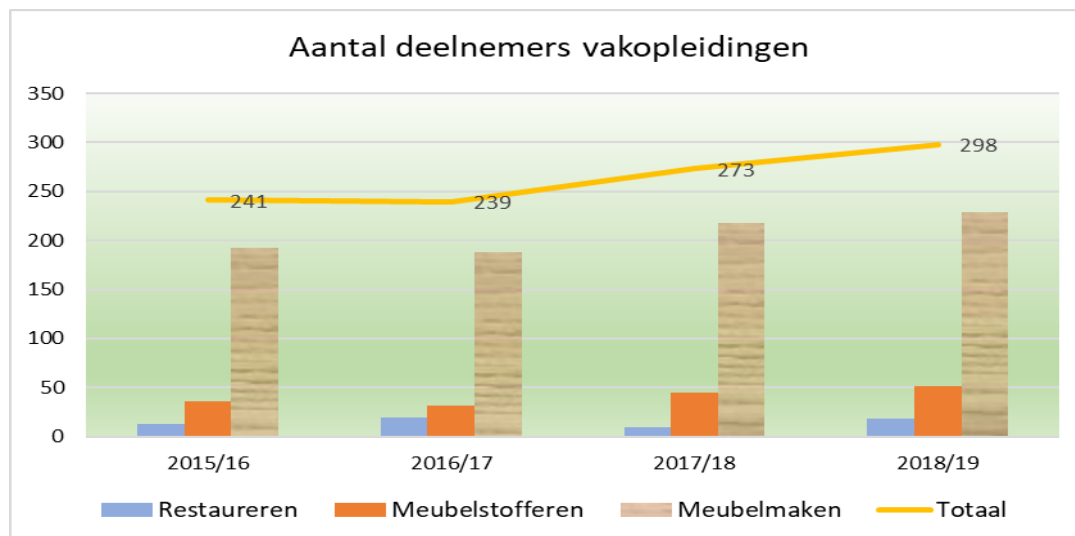
Het is duidelijk te merken dat het beter gaat in de bouwsector. Er zijn 389 mensen opgeleid en het betrof 851 opleidingsdagen. In 2017 waren de marktontwikkelingen ook al positief echter was het capaciteitstekort dermate dat het opleiden van mensen werd uitgesteld. De verwachting dat deze vertraging zich in 2018 zou voortzetten is onjuist gebleken. Als gevolg hiervan is de omzet aanzienlijk hoger uitgekomen namelijk ruim boven de € 300.000.

Hout Opleidingscentrum (HOC)

De opleidingsbereidheid in deze sector is en blijft zeer laag. Ook de bezoeken door ed accountmanager worden maar beperkt op prijs gesteld en leveren nauwelijks een scholingsvraag op. Wellicht gaat hier verandering in komen wanneer de Houthandel en de Timmersector een gemeenschappelijk opleidingsbeleid gaan opzetten. De opleidingsbereidheid in de Timmersector is namelijk aanzienlijk hoger.

Vakopleiding

Wederom is besloten het aantal klassen gelijk te houden, zodat we over de jaren een stabiele omvang hebben. Dit zorgt voor rust en overzicht voor de inzet van mensen en de lokalenplanning. Ook de deelnemers willen niet geconfronteerd worden met andere lesdagen doordat er een extra klas in de planning bijkomt of afgaat. De klassen Meubelmaken zijn weer volledig gevuld, daarnaast zijn er meer leerlingen met een "strippenkaart" (1 blok van 10 lessen). De klassen Meubel stofferen blijven matig gevuld. Om Veilig te kunnen werken in de machinale 's heeft er de laatste jaren een groei van de instructeurs bezetting plaats gevonden. Om de stijgende kosten het hoofd te bieden is er voor gekozen de prijs met ingang van volgend schooljaar (2019/2010) te verhogen met 7%. Het aantal deelnemers is in 2018/2019 verder gegroeid naar 298 deelnemers. De verdeling over de verschillende vakopleidingen is in onderstaande grafiek weergegeven.



Grafiek: aantal deelnemers aan de vakopleidingen

Particulieren

De omzet van de hobby cursussen en trainingen is lager uitgekomen. Dit komt mede omdat er vanwege planningstechnische redenen 1 sessie minder gegeven kon worden. Daarnaast was de animo voor Meubelmaken 2 minder.

De Pilot met de cursus "Tassen maken" is goed verlopen. Wel blijkt dat de prijs nu aanzienlijk te hoog (30%) is waardoor er te weinig aanmeldingen zijn. Het lijkt er op dat we niet meer mogen vragen dan andere marktpartijen. De prijs is daarop aangepast. Door een gescheiden leslokaal en machinale zijn initieel 2 docenten nodig. Dit blijft een belangrijke reden voor de stevige prijs.

In-company maatwerk

Er zijn verschillende maatwerk trajecten gerealiseerd. Vaak worden de kosten te hoog ervaren ten opzichte van de verwachting. Veel maatwerk vraagt echter een aanzienlijke voorbereiding vanwege de juiste afstemming van de training op het niveau van de mensen en het type werk. Ook omdat het HMC als school gezien wordt en C&T als verlengstuk, verwacht men een andere (lees lagere) prijsstelling.

De in-company trainingen op basis van bestaand lesmateriaal lopen daarentegen beter dan begroot.

Projecten

Met de overheveling van de projectcoördinator naar het HMC zijn ook een aantal projecten voor C&T komen te vervallen. Het project 'Industrieel Bouwen met Hout', een publiek private samenwerking tussen diverse bedrijven, de NBvT en de SSWT loopt nog 2,5 jaar door.

Daarnaast lopen er nog twee leven-lang-leren-projecten, namelijk MBO certificaat "Opsluiten en voormonteren Houten Kozijnen en Ramen" en de cursus 'basis werkvoorbereider'.

Exploitatieresultaat 2018

Het resultaat op de contractactiviteiten bedroeg over 2018 EUR 178.618 positief

Het resultaat van Facilicon (exploitatie van de winkels) kwam uit op EUR 58.863.

In totaal is het resultaat van HMC Cursus en Training B.V. hiermee uitgekomen op een positief resultaat van EUR 235.481 (2017: EUR 161.976).

Voor nadere specificaties wordt verwezen naar de paragraaf Analyse resultaat 2018 (blz 90) verderop in dit jaarverslag.

Kwaliteitszorgrapportage

Inspectieonderzoek 'Staat van de instelling':

Onderzoek bestuur

In de periode januari-maart 2018 heeft de inspectie van het onderwijs het vierjaarlijks onderzoek 'De staat van de instelling' gehouden. Op het niveau van het bestuur richt het onderzoek zich op de standaarden binnen de kwaliteitsgebieden Kwaliteitszorg en ambitie en Financieel beheer.

Tabel: uit inspectierapport juni 2018

Kwaliteitszorg en ambitie		V		
	O	V	G	
KA1 Kwaliteitszorg		•		
KA2 Kwaliteitscultuur		•		
KA3 Verantwoording en dialoog		•		

Financieel beheer		V		
	O	V	G	
FB1 Continuïteit		•		
FB3 Rechtmatigheid		•		

Wat gaat goed?

Het bestuur van het HMC heeft voldoende zicht en grip op de onderwijskwaliteit van de opleidingen. Zo weet het bestuur bij welke opleiding er een risico's is. Ook is het bestuur op de hoogte wat bij de opleidingen nog beter moet en kan. Feedback van studenten, bedrijven en docenten wordt serieus opgepakt. Wat ook goed gaat is de aandacht en interesse voor de mening van de studenten. Positief is ook het respectvolle, stimulerende en inspirerende schoolklimaat waarin studenten en docenten studeren en werken. Tot slot heeft het bestuur voldoende zicht op de financiën en weet hoeveel geld het nu en in de toekomst nodig heeft om goed onderwijs te kunnen blijven geven.

Wat moet beter?

De onderwijsresultaten van een opleiding zijn lager dan de driejaarlijks gemiddelde inspectienorm.

Wat kan beter?

Het bewaken en borgen van het proces van examinering en diplomering, de samenwerking in een aantal teams en begeleiding van studenten in de praktijk kan beter.

Vervolg

De onderwijsresultaten bij één opleiding is onvoldoende. De inspectie komt een jaar na vaststelling terug om te bepalen of de onderwijsresultaten verbeterd zijn.

Verificatieonderzoek opleidingen

Bij drie opleidingen zijn vijf standaarden uit het waarderingskader onderzocht, te weten:

- Didactisch handelen;
- Beroepspraktijkvorming;
- Kwaliteitszorg;
- Kwaliteitscultuur;
- Verantwoording en dialoog.

Daarnaast is bij een opleiding (Ondernemend meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer) ook het kwaliteitsgebied Examinering in het kader van het toezicht op het stelsel onderzocht en er is een opleiding (Meubelstoffeerder) waarbij er een onderzoek is gedaan naar voortijdig schoolverlaten.

De procedure van de onderzocht opleiding Meubelstoffeerder betreffende de verzuimregistratie en uitvoering in de praktijk voldoet. De functionarissen zijn goed op de hoogte van de afspraken rondom registratie van verzuim.

Onderstaand de resultaten van de opleidingen Ondernemend meubelmaker/ (scheeps) interieur-bouwer, Verkoopadviseur en Meubelstoffeerder.

Tabel: uit inspectierapport juni 2018

Onderwijsproces	O	V	G
OP3 Didactisch handelen		•	
OP7 Beroepspraktijkvorming		•	

Het didactisch handelen van het docententeam is van voldoende kwaliteit om studenten in staat te stellen zich te ontwikkelen.

Examinering en diplomering	V		
	O	V	G
ED1 Kwaliteitsborging examinering en diplomering		•	
ED2 Exameninstrumentarium		•	
ED3 Afname en beoordeling		•	

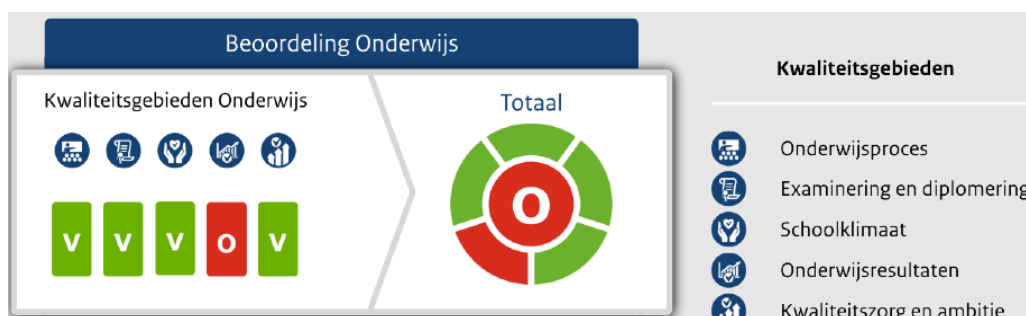
De examinering en diplomering wordt als voldoende beoordeeld omdat de lokale examencommissie een deugdelijke examinering en diplomering waarborgt.

Kwaliteitszorg en ambitie	V		
	O	V	G
KA1 Kwaliteitszorg		•	
KA2 Kwaliteitscultuur		•	
KA3 Verantwoording en dialoog		•	

De opleiding kent een stelsel van kwaliteitszorg en verbetert op basis daarvan het onderwijs.

Risico-onderzoek opleiding

De opleiding Creatief vakman (ontwerpend meubelmaker) is als een risico opleiding bestempeld omdat één van de vijf kwaliteitsgebieden (Onderwijsresultaten) een onvoldoende scoort.



Met de uitkomsten van dit inspectieonderzoek zijn in de tweede helft van 2018 een aantal maatregelen genomen om de aandachtspunten die de inspectie benoemde in haar verslag op te pakken. De werkgroep examinering heeft bv. tot taak gekregen om onze examenstructuren verder te professionaliseren o.a. door versterking van de onafhankelijkheid van de centrale examencommissie waardoor de borging van een objectieve en betrouwbare examinering wordt vergroot.

Het risico van onvoldoende onderwijsresultaten in 2019 zijn klein omdat het HMC al anderhalf jaar voor het inspectieonderzoek forse maatregelen heeft genomen om resultaten aan de inspectienorm te laten aansluiten. De voldoende oordelen over de overige vier kwaliteitsgebieden illustreren dit. Op peildatum 1 okt. 2018 zijn de onderwijsresultaten voor de opleiding Creatief vakman voor het Jaarresultaat en Diplomaresultaat t.o.v. 2017 verhoogt met 21,0% resp. 19,0%.

BPV verbeterplan (eindrapportage aug. 2018)

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat in het kader van de doelstellingen van het bpv-verbeterplan de afgelopen twee jaar veel werk is verzet en veel concrete producten heeft opgeleverd. De beoogde veranderingen zijn echter dusdanig groot (gebleken) dat de implementatie daarvan meer tijd vergt dan de twee jaar die staan voor het bpv-verbeterplan.

Veelomvattende verbeteringen als gevolg van deze veranderingen zullen daarom ook pas later zichtbaar worden in het bpv-proces en de meetbare, kwantitatieve resultaten van deze inspanningen en veranderingen zijn er derhalve nog niet op alle vlakken positief. In de organisatie heeft de verandering echter toegevoegde waarde en is duidelijk merkbaar en waarneembaar. Alle betrokkenen van de bpv zijn zich bewust van de veranderingen en verbeteringen en staan in de startblokken om in het volgende schooljaar te gaan werken volgens de nieuwe procedure, met het nieuwe systeem. Hiervoor zijn inmiddels alle voorbereidingen getroffen. Ook de geheel verbeterde informatievoorziening rondom de bpv wordt in augustus gelanceerd zodat deze informatie direct aansluit op de nieuwe procedure en het werken met het nieuwe systeem.

Binnen het HMC is er veel aandacht voor het bpv-verbeterplan bij alle bpv-begeleiders en betrokkenen. Veel medewerkers zijn betrokken geweest bij het voorbereiden van de veranderingen waardoor er draagvlak is gecreëerd. Dit heeft binnen het HMC gewerkt als een olievlek, waardoor alle medewerkers op de hoogte zijn.

Al met al heeft het HMC veel werk verzet, zijn concrete producten opgeleverd en zijn merkbaar positieve resultaten geboekt gedurende de afgelopen twee jaar, waarvan in de komende schooljaren steeds meer vruchten zullen worden geplukt. Het bpv-proces zal op beide locaties gestroomlijnd en afgestemd zijn. De invoering van het digitale begeleidingssysteem zal meer inzicht geven in het bpv-proces voor alle betrokkenen en zal ervoor zorgen dat de administratieve last afneemt en er meer tijd is om studenten te begeleiden.

Beoordeling door mbo in bedrijfMBO in bedrijf is op basis van de regeling kwaliteitsafspraken mbo tot de conclusie gekomen dat het HMC niet in aanmerking komt voor de resultaatafhankelijke financiering voor de beroepspraktijkvorming in 2018. Op de gebieden Matching, Begeleiding en Programma zijn de door onszelf opgelegde resultaten geheel of gedeeltelijk niet gehaald.

Medewerkersonderzoek (Effactory)

In het voorjaar van 2018 heeft het HMC voor de derde keer met het externe onderzoeksbureau Effactory het MTO uitgezet. De respons was weer zeer hoog met 83,3%. In vergelijking met het resultaat uit 2016 liggen nu bijna alle scores van de teams/afdelingen grotendeels rond het gemiddelde van het HMC-niveau, één team scoort zelfs hoger dan het gemiddelde van het HMC. Ondanks deze mooie resultaten zijn er altijd punten die voor verbetering in aanmerking komen en elk team/afdeling heeft twee positieve punten (hoe behouden/benutten we dit) en twee verbeterpunten benoemt (hoe verbeteren we dit). In 2018 is het HMC wederom door Effactory bekroond met het keurmerk 'Beste werkgever' op het thema onderwijs.



Naar aanleiding van het MTO onderzoek zijn vanuit de teams/afdelingen de volgende positieve en aandachtspunten benoemd.

Positieve punten:

- Er heerst in de school een open en collegiale sfeer waarbij men veelvuldig gebruik maakt van elkaars kennis, zowel vakinhoudelijk als op het sociaal gebied.
- Je mag zijn wie je bent.
- De collegialiteit en de samenwerking binnen de teams is voldoende.
- Er is ruimte voor intervisie en informele tijd (b.v. teamuitje) met elkaar maar is nog niet voor alle geledingen ingebed.
- De diversiteit en kwaliteit van de collega's is zichtbaar aanwezig.

Aandachtspunten:

- Buiten de positieve punten die genoemd worden zijn er ook punten ter verbetering.
- Team- en in mindere mate locatie overstijgend samenwerken kan bij gelijke onderwerpen nog verbeterd worden. Samen praktisch aan het werk met materialen en gereedschappen op basis van bv. een teamchallenge.
- Het afstemmen van lessen tussen docenten die hetzelfde vak geven.
- Efficiënt vergaderen is een breed gedragen wens waarbij er o.a. veel behoefte is om casuïstieken te bespreken en hiervan te leren.
- Diepgaander vervolgonderzoek met studenten om gericht feedback te ontvangen.

Alumni / Extern rendement (DUO)

Door gediplomeerde studenten (schooljaar 2016-2017) een half jaar nadat ze van school zijn gegaan te enquêteren krijgen we ook een goed beeld van wat deze groep gediplomeerde oud-studenten (gem. respons 61%) van de school en hun opleiding vonden en wat ze zijn gaan doen na hun opleiding op het Hout- en meubileringscollege.

Wat gaat de student doen	HMC 2017	HMC 2016	HMC 2015	HMC 2014
Respons	61%	54%	52%	48%
Werken	63%	56%	52%	54%
Voltijds vervolgopleiding	22%	27%	32%	25%
Combinatie werken en leren	9%	9%	10%	11%
Werkloos	4%	4%	4%	6%
Anders	2%	4%	2%	4%

Schema: extern rendement 2014-2017

Het aantal werkende loopt behoorlijk op (+7%) t.o.v. van het jaar daarvoor en gaat voor het grootste gedeelte ten koste van voltijds vervolgopleiding (-5%) en de categorie 'Anders' (-2%). Gemiddeld genomen vinden gediplomeerden van het HMC binnen 1 maand na het behalen van hun diploma een baan. 55% van de werkende gaat werken bij het bedrijf waar ze stage hebben gelopen. Het aantal gediplomeerden die (bewust) werkloos zijn in de periode dat dit onderzoek liep is op een gelijk niveau gebleven (4%).

Alumni / Terugblik naar de school

Oud studenten beoordelen het HMC op twee van de zeven clusters hoger dan 2016. Het cluster examinering is met 2% gestegen en het cluster Zinvolheid steeg met 3%. De overige clusters zijn met max 2% gezakt of gelijk gebleven. De opgaande trend vanaf 2014 lijkt hiermee enigszins te stagneren en rond de scores uit 2016 te stabiliseren.

Tevredenheid	HMC 2017	HMC 2016	HMC 2015	HMC 2014
Examinering	87%	85%	77%	75%
Begeleiding BPV (op school + BPV)	70%	71%	70%	72%
Persoonlijke begeleiding (alleen bol)	85%	85%	81%	83%
Voorbereid op zoeken	53%	53%	52%	45%
Zinvolheid	87%	84%	79%	81%
Aansluiting theorie op praktijk	75%	77%	73%	71%
Inhoud	90%	91%	88%	89%

Schema: terugblik naar school 2014-2017

Indicator Jaarresultaat en diplomaresultaat

De jaar- en diplomaresultaten (het interne rendement van de opleiding) is op 1 oktober 2018 berekend volgens onderstaande formules.

Jaarresultaat:

Formule op niveau instelling:
$$\frac{\text{Het aantal gediplomeerden in de instelling in een teljaar}}{\text{Het aantal gediplomeerden in de instelling in een teljaar} + \text{het aantal ongediplomeerde instellingsverlaters uit de instelling in hetzelfde jaar}}$$

Diplomaresultaat:

Formule op niveau $\frac{\text{Het aantal gediplomeerde instellingsverlaters* vanuit de instelling in een teljaar}}{\text{Alle instellingsverlaters vanuit de instelling in hetzelfde jaar}}$
Instelling:

* ongeacht wanneer het diploma is behaald

Jaar- en Diplomaresultaat

Het HMC heeft deze indicatoren niet alleen op HMC niveau en de niveaus 2, 3 en 4 maar ook per locatie, branche, opleiding en leerweg tot haar beschikking. Juist deze cijfers geven de opleidingsteams en het management specifieke informatie per opleiding, niveau en leerweg. Na analyse van de gegevens worden verbeterpunten opgenomen in de jaarlijkse A3 HMC-, locatie-, staf- en teamplannen.

De onderwijsinspectie heeft vanuit haar taak de kwaliteit van het onderwijs te bewaken een minimale inspectienorm op de niveaus vastgesteld. Per aug. 2017 is het nieuwe toezichtkader van de onderwijsinspectie van kracht en daarbij zijn de inspectienormen op de niveaus 2, 3 en 4 voor Jaar- en Diplomaresultaat verhoogd. In onderstaand schema is een overzicht gegeven van de nieuwe inspectienormen per niveau op Jaar- en Diplomaresultaat afgezet tegen de HMC resultaten.

Norm	JR HMC	DR HMC	JR inspectie	DR inspectie
Niveau 1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Niveau 2	70,2%	78,3%	66,8%	60,8%
Niveau 3	68,9%	71,2%	67,9%	69,6%
Niveau 4	71,0%	71,9%	67,9%	69,6%

Schema: *Inspectienorm vs. HMC jaarresultaat- en diplomaresultaat score 2017-2018*

Het HMC moet met zijn Jaar- of Diplomaresultaat per niveau gelijk of hoger zijn dan de inspectienormen. Zoals bovenstaand schema laat zien voldoet het HMC op alle niveaus voor Jaar- en Diplomaresultaten aan de inspectienormen. De Jaarresultaten op HMC niveau 2 zijn wel met 3,2% gezakt en op niveau 3 met 5,2% gezakt. Op niveau 4 zijn deze met 5% gestegen t.o.v. 2017. Daarentegen zijn alle diplomaresultaten fors gestegen 17,7% voor niveau 2, 0,4% voor niveau 3 en 3,8% voor niveau 4.

Schooljaren	JR Niv. 2 HMC	DR Niv. 2 HMC	JR Inspectie	DR Inspectie
2014/2015	68,2%	59,8%	56,5%	45,2%
2015/2016	66,3%	50,0%	56,5%	45,2%
2016/2017	73,4%	60,6%	66,8%	60,8%
2017/2018	70,2%	78,3%	66,8%	60,8%

Schema: *inspectienorm vs. HMC jaarresultaat- en diplomaresultaat score per niveau 2*

Schooljaren	JR Niv. 3 HMC	DR Niv. 3 HMC	JR Inspectie	DR Inspectie
2014/2015	77,7%	75,3%	65,3%	67,3%
2015/2016	76,4%	67,6%	65,3%	67,3%
2016/2017	74,1%	70,8%	67,9%	69,9%
2017/2018	68,9%	71,2%	67,9%	69,9%

Schema: *inspectienorm vs. HMC jaarresultaat- en diplomaresultaat score per niveau 3*

Schooljaren	JR Niv. 4 HMC	DR Niv. 4 HMC	JR Inspectie	DR Inspectie
2014/2015	69,5%	70,8%	64,2%	67,3%
2015/2016	69,9%	69,8%	64,2%	67,3%
2016/2017	67,0%	68,1%	67,9%	69,9%
2017/2018	72,0%	71,9%	67,9%	69,9%

Schema: *inspectienorm vs. HMC jaarresultaat- en diplomaresultaat score per niveau 4*

Startersresultaat

Nieuw dit jaar is het startersresultaat. Het startersresultaat vormt het omgekeerde van eerstejaarsuitval. Het startersresultaat is het aandeel van de nieuwe instromers in de instelling dat een jaar later nog studeert bij de eigen instelling of is uitgestroomd met een diploma behaald in het eerste jaar op de instelling. Startersresultaat jaar t.

aantal gediplomeerde instellingsverlaters van de nieuwe instromers + aantal in de instelling
gebleven studenten van de nieuwe instromers

_____ x 100
nieuwe instromers in de instelling jaar t

Voor niveau 2 voldoen we aan de inspectienorm (+2,1%). Niveau 3 en 4 zitten daar met resp. 1,5% en 0,2% onder de inspectienorm.

Schooljaren	SR Niv. 2 HMC	SR Inspectie
2017/2018	82,1%	79,0%

Schooljaren	SR Niv. 3 HMC	SR Inspectie
2017/2018	80,5%	82,0%

Schooljaren	SR Niv. 4 HMC	SR Inspectie
2017/2018	81,8%	82,0%

Groei van het HMC

Ook in 2018 is het HMC weer gegroeid. Van 3786 studenten naar 3951 (+4,2%). In vier jaar tijd met 809 studenten (20,5%).

Schooljaren	Aantal studenten	Groei per jaar in aantal	Groei per jaar in %
1-10-2014	3142	+102	+3,2%
1-10-2015	3381	+239	+7,1%
1-10-2016	3659	+278	+7,6%
1-10-2017	3786	+127	+3,4%
1-10-2018	3951	+165	+4,2%

Schema: Groei HMC in de jaren 2014 t/m 2018

MBO Benchmark

Vergelijken we de HMC rendementen met de vergelijkingsgroep mbo benchmark dan zien we dat het HMC minder scoort op jaar- (72,5%) en diplomaresultaat (72,9%). Dit is te verklaren door de grote groei (zie boven) van het HMC. Bij gelijkblijvende studentaantallen vanaf 1-10-2018 zou deze negatieve invloed over minimaal twee jaar weer moeten zijn weggewerkt. Dit kan zelfs een forse verbetering laten zien omdat het totaal aantal MBO'ers de komende jaren i.v.m. demografische ontwikkelingen in het mbo afneemt.

Schooljaren	Jaarresultaat HMC	Jaarresultaat MBO (Benchmark)	Diplomaresultaat HMC	Diplomaresultaat MBO (Benchmark)
2013 - 2014	76,0%	74,4%	75,2%	73,4%
2014 - 2015	71,2%	75,7%	70,0%	75,0%
2015 - 2016	72,2%	74,3%	71,1%	73,2%
2016 - 2017	70,0%	74,4%	67,6%	73,8%
2017 - 2018	72,0%	72,5%	70,7%	72,9%

Schema: HMC jaar- en diplomaresultaat t.o.v. vergelijkingsgroep van mbo benchmark

HMC-, locatie en teamplannen met behulp van de A3 methodiek

Op HMC niveau zijn voor 2018 bepaald welke succesbepalende factoren (SBF's) er worden doorgezet naar de beide locatieplannen en het centrale stafplan. De onderwijsteams dragen bij aan deze plannen en zetten hun eigen teamspecifieke SBF's in hun teamplan. Dit kan per team verschillend zijn.

Hout- en meubileringscollege - 2018 / Focus / Weergave / Rapport

Dit jaarplan is niet meer actueel				
MISSIE Het HMC stelt als mbo vakschool talentontwikkeling centraal en leidt leerlingen op tot bevoegen, creatieve en ondernemende vakmensen voor hun toekomst en onze branches. Visie: Het HMC wil als vakschool de verbindende factor zijn tussen leerlingen, alumni, medewerkers en branches. We dagen iedereen uit om leef-, woon- en werkomgevingen optimaal en duurzaam vorm te geven.		VISIE Strategisch beleidsdoelstellingen t.a.v. schooljaar 2017-2021 <ul style="list-style-type: none"> Aanbod van een uitgebreid variabel curriculum voor alle leerlingen dat aansluit bij hun specifieke talenten. Opstellen van het variabel curriculum voor werkenden uit onze branches, herstarters en alumni. Implementeren van "Proven technology" voor de ondersteuning van het onderwijsproces. Uitdagen van medewerkers om zich zo te ontwikkelen dat ze ook een inspirerende bijdrage kunnen leveren aan het variabel curriculum. Behoud van de kernwaarden van het HMC. Verduurzamen van de school op voorstel van medewerkers en leerlingen. 		SUCCESBEPALENDE FACTOREN <ol style="list-style-type: none"> Ontwikkelen van een model waarin een deel van het curriculum goed aansluit bij het individuele talent van de leerling De rol van afsluiter wordt minimaal even goed beoordeeld als de andere vier rollen. Ontwikkelen nieuw opleidingsaanbod om instroom op peil te houden Vormgeven van een aan de groei aangepast organisatie-model. Op teamniveau wordt een analyse gemaakt van aanwezige en ontbrekende competenties (kennis, vaardigheid, gedrag) Ontwikkelen van een beleidslijn om te bepalen of we lesstof en examens zelf ontwikkelen of inkopen Ontwikkelen van beleid om minder in ICT middelen te investeren met behoud van huidige voorzieningen Bijdrage leveren aan het wijzigen van wet- en regelgeving om de positie van de vakinstellingen te verbeteren.
1. LEIDERSCHAP & GOVERNANCE	3. HRM BELEID <ul style="list-style-type: none"> Studieprogramma op beide locaties hetzelfde (5) (VERF) 	5. PRIMAIR PROCES & ONDERWIJSKWALITEIT <ul style="list-style-type: none"> Brainstorm over organisatorische kant variabel curriculum ... (4) (VERF) <ul style="list-style-type: none"> 8-6-2018 Brainstorm inhoudelijk model variabel curriculum (1) (VERF) (BAAH/ TERD) Havo routes ontwikkelen ... (5) Ontwikkeling onderwijs ... (1) (VERF) <ul style="list-style-type: none"> 29-6-2018 Eén van de 5 docentrollen (lesafsluiter) verbeteren ... (2) (VEF) <ul style="list-style-type: none"> 28-6-2019 	7. MEDEWERKERS <ul style="list-style-type: none"> Uitbreiding teams op de locaties (norm: min. 5 #) (4) Kaders centrale stafhelder (norm: min. 60 %) (4) Task force simpel en uitvoerbaar gaat 'lean en mean' voorstellen aandragen (6) Plan van aanpak organisatorisch model voor variabel curriculum (norm: min. 100 %) (4) 	9. BESTUUR, TOEZICHT & OVERHEID
2. STRATEGIE & BELEID <ul style="list-style-type: none"> Nieuwe teamsamenstelling en invulling teams (4) (BAAH/ TERD) Inrichten task force met opdracht voorstellen te doen voor versimpeling (6) (VERF) 	4. FINANCIËEL BELEID	6. LEERLINGEN & BEDRIJFSLEVEN <ul style="list-style-type: none"> Inhoudelijk model voor variabel curriculum (norm: tussen 60 % en 80 %) (1) Rol van afsluiter wordt minimaal even goed beoordeeld als andere docentrollen (norm: tussen 3,5 # en 4 #) (2) Aanbod versneld traject Havisten expliciet benoemd (norm: tussen 2 # en 4 #) (3) 	8. MAATSCHAPPIJ	

HMC-niveau:

- Ontwikkelen van een model waarin een deel van het curriculum goed aansluit bij het individuele talent van de student
 - Studenten krijgen (deels) vernieuwd onderwijs dat bestaat uit een 'lean and mean' standaard curriculum en een variabel curriculum waaruit de student onderwijs kan kiezen dat past bij zijn/haar specifieke talenten en/of behoeften.*
- De rol van afsluiter wordt minimaal even goed beoordeeld als de andere vier rollen.
 - De lesgevende docent schenkt, als onderdeel van zijn pedagogische rol 5 minuten voor het einde van de les aandacht aan de rol van afsluiter.*
 De docent reflecteert op de gegeven les door:
 - aan het eind van de les kort te bespreken wat ze hebben geleerd
 - aan het eind van de les kort te bespreken hoe de les is verlopen
 - de opmerkingen die hij/zij van de leerlingen krijgt ter harte te nemen
 - duidelijke huiswerkopdrachten mee te geven
 Op HMC niveau is de rol van afsluiter beoordeeld van een 3,6 (2017) naar een 3,7 (2018).
- Ontwikkelen nieuw opleidingsaanbod om instroom op peil te houden
 - Het marktaandeel van gediplomeerden die het HMC aflevert blijft stabiel (kwantitatief) en kwalitatief wordt aangesloten bij de vraag vanuit de branches.*
- Vormgeven van een aan de groei aangepast organisatie-model.
 - De brainstorm met directie, management, LD docenten, onderwijskundigen, beleidsmedewerkers en centrale stafhoofden onder leiding van externe partij leverde bruikbare inzichten op hoe het vaste en variabele deel van alle opleidingen, rekening houdend met de schoolorganisatie vorm gegeven kan worden.*
- Op teamniveau wordt een analyse gemaakt van aanwezige en ontbrekende competenties (kennis, vaardigheid, gedrag)
 - Deze sbf is in 2018 niet uitgevoerd. In het kwaliteitsplan van 2019-2022 is het speerpunt 'Professionaliteit en competenties medewerkers in het kader van talentontwikkeling' opgenomen waarbij per team geïnventariseerd wordt welke competenties aanwezig en benodigd zijn (teamfoto).*
- Ontwikkelen van een beleidslijn om te bepalen of we lesstof en examens zelf ontwikkelen of inkopen
 - In juni 2018 is op initiatief van het management een Taskforce Simpel & Uitvoerbaar opgezet. Doel van de Taskforce was om voorstellen te formuleren voor o.a. verbetering van de uitvoerbaarheid van examen- en onderwijsregelingen. Het managementteam heeft een werkgroep ingesteld die (de onderdelen van) het*

examenbeleid van het HMC verzamelt en waar nodig expliciteert. Dit moet leiden tot een geüpdatet examenbeleid dat meer sturing geeft aan het examenproces.

7. Ontwikkelen van beleid om minder in ICT middelen te investeren met behoud van huidige voorzieningen
(zie bldz . 50 van dit jaarverslag)
8. Bijdrage leveren aan het wijzigen van wet- en regelgeving om de positie van de vakinstellingen te verbeteren.

Twee keer per jaar wordt de voortgang gemonitord in een A3 managementgesprek. Waar nodig kan dit leiden tot tussentijdse bijstelling. Aan het einde van het kalenderjaar worden de doelstellingen geëvalueerd en waar nodig afgevinkt of doorgezet. Doorgezette- en nieuwe doelstellingen worden in het A3-jaaplan 2019 opgenomen.

Passend Onderwijs HMC

Het HMC biedt studenten een zo passend mogelijke begeleiding, binnen de mogelijkheden die de school heeft. Het HMC gaat uit van de mogelijkheden van de studenten en niet van de beperkingen.

De zorgstructuur

De zorgstructuur is onderdeel van de begeleidingsleerlijn. Het startpunt om te bepalen of een student in aanmerking komt voor extra begeleiding is de intake. Alle extra begeleiding en zorg die docenten/begeleiders van het HMC geven naast de basis studieloopbaanbegeleiding aan studenten vallen hieronder. Het is een structuur van integrale zorg. Daar waar extra begeleiding gegeven kan worden door de studieloopbaanbegeleiders, studietoelators en adviseur leerlingbegeleiding wordt dat gedaan mede vanuit de ondersteuning van de schoolmaatschappelijk werker/ jeugdadviseur en de ambulante begeleider.

De organisatie van de begeleiding bestaat uit:

- de studieloopbaanbegeleider (1e lijn) = SLB'er
- de studietoelator (2e lijn)
- de adviseur leerlingbegeleiding (2e lijn)
- de schoolmaatschappelijk werker/jeugdadviseur (3e lijn)
- de ambulante begeleider (3e lijn)
- ZAT (Zorg Advies Team) (3e lijn)

Visie op de inhoud van het aanbod:

Het begeleidings- en ondersteuningsaanbod voor studenten met een ondersteuningsbehoefte levert een belangrijke bijdrage in het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. De SLB'er speelt hierbij een centrale rol, eventueel met ondersteuning van een specialist die binnen de school werkzaam is.

Kenmerk	I. Basis arrangement Reguliere Studieloopbaanbegeleiding	II. Basis+ arrangement Extra begeleiding Incidenteel/kortdurend	III. extra arrangement Extra begeleiding Structureel/langdurig
Extra begeleiding	SLB Verzuimsignalering (specialist) Onderwijssteuning (specialist)	SLB+: planning en organisatie (individueel) trainingen	Individuele begeleiding (specialist)* *Veronderstelt tevens SLB+ vanwege structurele extra inzet van en afstemming door SLB'er

Didactische ondersteuning	Dyslexie	Digitaal lesmateriaal/hulpmiddelen Aanpassing examinering (Vaktechnische) huiswerkbegeleiding	
Fysieke omgeving	Afspraken medisch handelen/ medicatie gebruik	Aanpassingen meubilair/werkmateriaal	
Expertise	Omgaan met verschillen Signalering risicokenmerken	Ernstige dyslexie / dyscalculie Advies specialisten	Specialistische kennis
Samenwerking	Onderwijsteam	Studiecoördinator Adviseur leerlingbegeleiding SMW/Jeugdadviseur Leerplicht Ambulant Begeleider Schoolarts	Expertise AB-diensten Leerplicht/RMC CJG/Jeugdzorg Reclassering
BPV	BPV voorbereiding	Extra ondersteuning BPV	Extra BPV bezoek Voorbereiding BPV-adres (voorlichten, aanpassingen)

Schema: Overzicht van ondersteunings- en begeleidingsarrangementen op basis van ondersteuningsbehoeften

Huidige situatie:

Een deel van de aspirant studenten meldt tijdens de intake niet dat er sprake is van een beperking(en) omdat ze met een schone lei willen beginnen. Na verloop van tijd blijkt dat er toch iets aan de hand is en dan zal de student opgenomen worden in de begeleiding die daar voor staat.

Het passend onderwijs binnen het HMC kent twee soorten arrangementen waarbinnen extra begeleiding wordt verzorgd: Basis+ verzorgd door docenten en Extra verzorgd door (externe) begeleiders passend onderwijs. De keuze voor de best passende vorm voor een student hangt samen met de aard van de benodigde begeleiding (vergelijke eerste- en tweedelijns ondersteuning). In Amsterdam bijvoorbeeld worden klassen-assistenten ingezet zodat de docent meer tijd heeft om aan kwetsbare studenten te besteden. Ambulante hulp valt onder het Extra aanbod en wordt door de extern begeleiders aangeboden.

De cijfers geven het volgende beeld met betrekking tot passend onderwijs:

- Gemiddeld ruim 6% van de studentenpopulatie binnen het HMC valt onder de doelgroep passend onderwijs.
- Locatie Amsterdam: 5,5%:
 - 3,1% Basis+: positief resultaat* 78%
 - 2,4% Extra: positief resultaat 67%
- Locatie Rotterdam: 6,7%:
 - 4,3% Basis+: positief resultaat 92%
 - 2,4% Extra: positief resultaat 84%

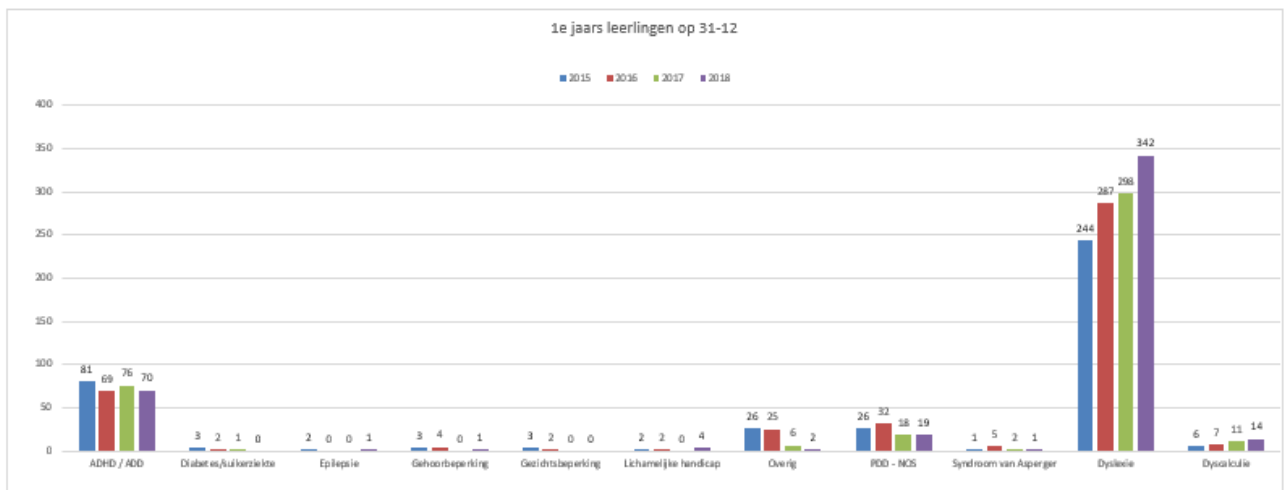
*Een positief resultaat betekent dat studenten nog ingeschreven staan bij het HMC en/of gediplomeerd zijn.

Het resultaat van het Basis+ aanbod lijkt een op basis van de cijfers beduidend effectiever dan dat van het Extra aanbod. Echter wanneer er een volgorde in het aanbod zit zou dit effect verklaard kunnen worden doordat studenten ernstiger zijn en daarom doorverwijzing heeft plaatsgevonden naar Extra.

Studenten met een bijzonderheid

Op 31 december 2018 zijn er op het HMC 454 (+9% (412) in 2017) eerstejaars studenten ingestroomd met één of meerdere bijzonderheden. Hiervan hebben 342 (+13%), 298 in 2017)

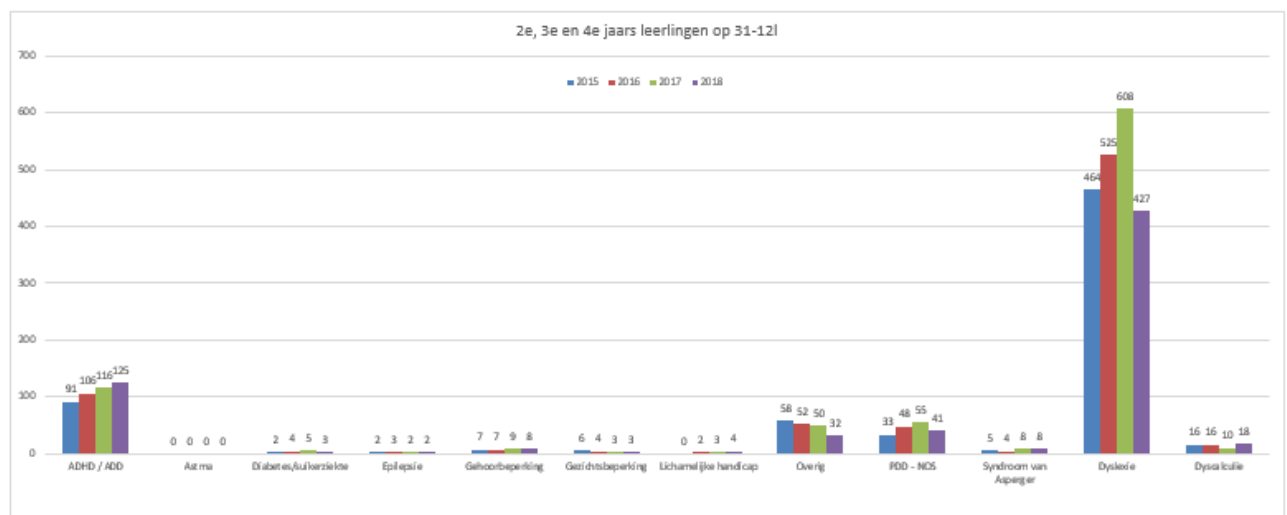
studenten in meer of mindere mate een vorm van dyslexie en 70 (-8%), 76 in 2017) ADHD/ADD (zie onderstaande tabel).



Tabel: 1^e jaars studenten met een bijzonderheid

Op 31 december 2018 zijn er op het HMC 671 (-23%), 869 in 2017) tweede-, derde- en vierdejaars studenten met één of meerdere bijzonderheden. Hiervan hebben 342 (-30%), 608 in 2017) studenten in meer of mindere mate een vorm van dyslexie en 125 (+7%), 116 in 2017) ADHD/ADD (zie onderstaande tabel).

Het aantal studenten (alle leerjaren) met in meer of mindere mate een vorm van dyslexie is de afgelopen vier jaar met 8% toegenomen. Dit geldt ook voor alle studenten met ADHD/ADD met een plus van 12%. De overige categorieën zijn min of meer stabiel.



Tabel: 2^e, 3^e en 4^e jaars studenten met een bijzonderheid

Onderwijsvisie en burgerschap

Het MBO onderwijs heeft als taak een student met een drievoudige kwalificatie af te leveren. Dit zijn de vakspecialist, in staat om leven lang te leren (de vervolgopleiding) en een "goede"

burger in de maatschappij. Ondanks dat er altijd verbindingen te ontdekken zijn, zet het burgerschapsonderwijs dat binnen het HMC aangeboden wordt vanzelfsprekend in op de "goede" burger in de maatschappij.

Het onderwijs dat binnen Burgerschap wordt aangeboden, richt zich op de dimensies Politiek juridisch, Economisch, Sociaal maatschappelijk en Vitaal burgerschap. De component kritische denkvaardigheden is later toegevoegd en wordt niet als apart thema gepositioneerd, maar komt in iedere les als element terug.

Binnen het Burgerschapsonderwijs staan de kernwaarden vanuit het HMC centraal. De student maakt hier kennis mee en wordt hierin uitgedaagd. Op deze manier geven wij de kernwaarden een plek binnen Burgerschap.

Respect: Openstaan en luisteren naar meningen en opvattingen van anderen.

Nieuwsgierigheid: Willen weten hoe anderen over bepaalde zaken denken; op zoek naar een leefwereld die anders is dan de jouwe ; een stap zetten buiten je eigen comfortzone.

Vertrouwen: Er vanuit gaan dat je kunt terugvallen op een ander en dat de ander ook kwaliteiten heeft.

Samenwerking en delen: Met elkaar opzoek gaan naar oplossingen voor (maatschappelijke) dilemma's; het delen van kennis, ervaring, gevoelens en meningen.

1. LOOPBAAN	WERKWIJZE HMC MBO VAKSCHOOL	LOCATIE
Loopbaanoriëntatie & -ontwikkeling: Het sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven	Studieloopbaanbegeleiding lesmateriaal docent en student niveau 2, 3 en 4. Materiaal is ontwikkeld door HMC mbo vakschool.	School
2. BURGERSCHAP DAARONDER VALT:		
2.1 Politiek-juridische dimensie: De bereidheid en het vermogen om deel te nemen aan politieke besluitvorming	Zowel het lesmateriaal als de examenopdrachten zijn ontwikkeld door het HMC zelf.	School
2.2 Economische dimensie: De bereidheid en het vermogen om <ul style="list-style-type: none"> • een bijdrage te leveren aan het arbeidsproces en aan de arbeidsgemeenschap • op adequate en verantwoorde wijze als consument deel te nemen aan de maatschappij 	Zowel het lesmateriaal als de examenopdrachten zijn ontwikkeld door het HMC zelf.	School
	BPV-beoordeling functioneert als werknemer in de arbeidsorganisatie	BPV
2.3 Sociaal-maatschappelijke dimensie: De bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van de gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren	Zowel het lesmateriaal als de examenopdrachten zijn ontwikkeld door het HMC zelf.	School
2.4 Vitaal burgerschap: De bereidheid en het vermogen om te reflecteren op de eigen leefstijl en zorg te dragen voor de eigen vitaliteit als burger en werknemer	Zowel het lesmateriaal als de examenopdrachten zijn ontwikkeld door het HMC zelf.	School

Opbouw onderwijs Loopbaan en Burgerschap

Het HMC heeft de dimensies van L&B opgedeeld in verschillende onderdelen:

Deel 1. Loopbaan is vormgegeven in de lessen Studieloopbaanbegeleiding (SLB).

Deel 2. Burgerschap: 2.1 politiek-juridische dimensie, 2.2 De economische dimensie (deels), 2.3 De sociaal-maatschappelijke dimensie en 2.4 de dimensie vitaal burgerschap en kritische denkvaardigheden.

Deel 3. Beroepspraktijkvorming: het tweede deel van 2.2 de economische dimensie: de beroepshouding komt tijdens elke beroepspraktijkvorming (BPV) van elke opleiding aan de orde.

Loopbaan

SLB: Het onderdeel loopbaan is vormgegeven in de lessen SLB. Vanaf studiejaar 2015-2016 volgen alle studenten studieloopbaanbegeleiding met dit nieuwe materiaal. Het materiaal is vanaf de invoering in 2009 meerdere malen geëvalueerd, wat ertoe heeft geleid dat er kleine aanpassingen in het document zijn doorgevoerd.

Burgerschap

BPV

Een deel van de economische dimensie (beroepshouding) wordt in elke opleiding beoordeeld tijdens de BPV met een beoordelingslijst.

Aanbod onderwijs vanaf cohort 2018

Vanaf cohort 2018 krijgen studenten van alle (BOL-)opleidingen en niveaus (2, 3 en 4) burgerschap aangeboden gedurende 1 periode in het 1^e jaar en 1 periode in het 2^e jaar. Daarmee trekt het HMC de situatie voor beide locaties gelijk. Daarbovenop organiseren de locaties in een 3^e periode of eindweek aanvullende (keuze)activiteiten op het gebied van burgerschap, welke per locatie kunnen verschillen. Dit betekent dat er vanaf dit cohort gewerkt wordt met twee situaties aangezien wij te maken hebben met een uitfaseringstraject van de oude situatie.

Klachten

Het HMC is aangesloten bij de Stichting Geschillencommissie Onderwijs (SGO) en beschikt over vastgestelde procedures voor 'ongewenst gedrag', onderwijs- en examenklachten. De klachtenregeling, -procedures en -formulieren zijn voor studenten, ouders of externe partijen toegankelijk op de HMC website en/of op het HMC-intranet. Alvorens een klacht officieel in te dienen moet men altijd eerst getracht hebben er onderling uit te komen. Lukt dit niet of niet voldoende dan ligt de weg open om een officiële klacht in te dienen.

Studenten kunnen bij klachten, ongeacht welke, hun klacht indienen bij het secretariaat van de klachtencommissie. De commissie beoordeelt in eerste instantie waar de klacht thuishoort. Examenklachten worden doorgezet naar de examencommissie, klachten over ongewenst en/of overige klachten worden door de commissie zelf behandeld of bij ongewenst gedrag eventueel doorgezet naar het CvB of onderwijsinspectie naar gelang de ernst van de klacht.

In het kalenderjaar 2018 zijn er op de locatie Rotterdam vier klachten ingediend. Twee ingediende klachten zijn door interne bemiddeling voor beide partijen naar tevredenheid opgelost. Eén is er opgelost nadat de gehele interne klachtencommissie deze in behandeling heeft genomen. De klager is in deze in het gelijk gesteld maar was ten tijde van de uitslag al van school gewisseld. Eén klacht is nog in de fase van advies aan het CvB. Het advies aan het CvB is om de klacht ongegrond te verklaren. Er zijn in 2018 geen examenklachten bij de klachtencommissie ingediend voor de locatie Rotterdam. In begin 2019 zal de interne klachtencommissie haar werkwijze, procedures en regelingen evalueren.

Op de locatie Amsterdam zijn geen algemene- en of examenklachten ingediend.

Op beide locaties is er geen klacht van ongewenst gedrag ingediend.

Klachten t.a.v.:	HMC 2018	HMC 2017	HMC 2016	HMC 2015
Algemeen	4	2	2	0
Examen	0	5	2	2
Ongewenst gedrag	0	0	0	0
Ombudslijn	*	0	1	1

* De ombudslijn is eind 2017 opgeheven
Schema: ingediende klachten HMC 2015-2018

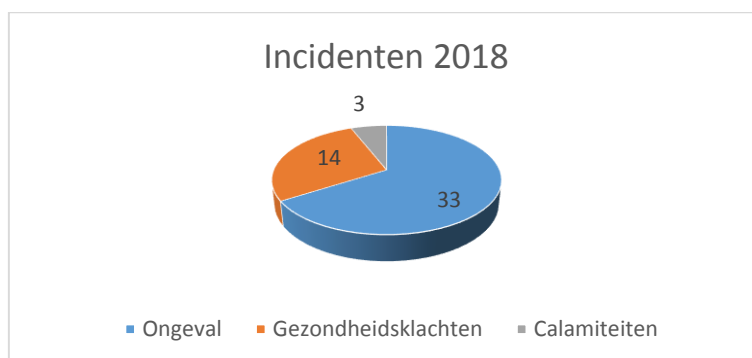
Geschillencommissie

Het HMC heeft een Interne geschillencommissie waaraan geschillen tussen werknemer en werkgever, over de toepassing van de CAO BVE, kunnen worden voorgelegd. In 2018 zijn geen geschillen aangemeld bij de commissie. Het College van Bestuur heeft in 2018 eenmaal vergaderd met de twee externe leden van de geschillencommissie om het contact te onderhouden.

IRIS+ veiligheidsmonitor

Eind mei 2018 is het bedrijf dat de software (IRIS+) voor incidentenregistratie levert opgeheven. Handmatig zijn de registraties hierna bijgehouden. Hierna is het registreren van incidenten als applicatie ingebouwd in ons huidige TOPdesk systeem. Per januari 2019 is dit operationeel.

Er hebben zich op beide locaties in kalenderjaar 2018 50 incidenten voorgedaan (46 in 2017). De meeste (33) zijn het gevolg van ongevallen waarbij de student zich heeft gesneden bij het gebruik van handgereedschap zoals bv. een stanleymes of beitel. Gezondheidsproblemen, flauwvallen, niet lekker worden e.d. (14), vastzittende lift (1) en een brandalarm (2) waren o.a. de oorzaken. De incidenten waren met 24 (A'dam) en 28 (R'dam) redelijk in evenwicht. Aan de hand van deze gegevens zijn er geen redenen om extra aandacht te besteden om incidenten te voorkomen.



Examenverslag

Inzet examenproducten

Alle scholen moeten bij de examinering gebruik maken van valide examenproducten gebruiken. Om te komen tot valide examenproducten, kan er per kwalificatie gekozen worden uit drie routes, te weten:

Route 1 = inkoop van examens bij gecertificeerde instantie

Route 2 = zelf examens maken binnen de collectieve afspraken

Route 3 = examens aanbieden voor externe validering

In de volgende tabel is per kwalificatie aangegeven welke route is gehanteerd.

De reden dat het HMC gebruik maakt van zelf geconstrueerde examens (route 2) is dat sommige examens niet te koop zijn bij andere gecertificeerde aanbieders. Examens zijn uit historisch oogpunt, zelf ontwikkeld omdat er vroeger geen aanbieders waren. Een van de uitgangspunten hierbij is dat de examenproducten voldoen aan de collectieve afspraken (gemaakt door de mbo-sector). Kort gezegd gaat het om vijf criteria:

- wettelijke kaders, kwalificatiedossier en standaarden zijn uitgangspunt;
- aantoonbare betrokkenheid scholen en bedrijfsleven;
- onafhankelijkheid is gewaarborgd (construeren en vaststellen van exameninstrumenten zijn separaat en onafhankelijk van elkaar georganiseerd);
- systematisch en volgens vastgestelde processen;
- constructeurs en vaststellers hebben inhoudelijke expertise en handelen professioneel.

Cohort (e.v.)	Kwalificatiedossier	Kwalificatie	Crebo	Niveau	Leerweg	Soort examens (beroepsgericht of talen)	Rating	Toegang tot route 2	Service document beschikbaar?	Gekozen route
2016	Industrieel produceren met hout	Montagemedewerker industrieel produceren met hout	25008	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Industrieel produceren met hout	Allround montagemedewerker industrieel produceren met hout	25007	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Industrieel produceren met hout	Werkvoorbereider industrieel produceren met hout	25009	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Industrieel produceren met hout	Montagemedewerker industrieel produceren met hout	25008	2	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 1
2016	Industrieel produceren met hout	Allround montagemedewerker industrieel produceren met hout	25007	3	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 1
2016	Machinaal houtbewerken	Machinaal houtbewerker	25016	2	BBL	beroepsgericht	A	ja	ja	route 1
2016	Machinaal houtbewerken	Machinaal houtbewerker	25016	2	BBL	taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Machinaal houtbewerken	Allround machinaal houtbewerker	25015	3	BBL	beroepsgericht	A	ja	ja	route 1
2016	Machinaal houtbewerken	Allround machinaal houtbewerker	25015	3	BBL	taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25018	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25017	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Ondernemend meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25019	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Werkvoorbereider meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw	25020	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25018	2	BBL	beroepsgericht	A	ja	ja	route 1
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25018	2	BBL	taal/talen	A	ja	ja	route 2

Cohort (e.v.)	Kwalificatiedossier	Kwalificatie	Crebo	Niveau	Leerweg	Soort examens (beroepsgericht of talen)	Rating	Toegang tot route 2	Service document beschikbaar?	Gekozen route
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25017	3	BBL	beroepsgericht	A	ja	ja	route 1
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25017	3	BBL	taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Werkvoorbereider meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw	25020	4	BBL	beroepsgericht	A	ja	ja	route 1
2016	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Werkvoorbereider meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw	25020	4	BBL	taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels stofferen	Meubelstoffeerder	25022	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels stofferen	Allround meubelstoffeerder	25021	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels stofferen	Meubelstoffeerder	25022	2	BBL	beroepsgericht	A	ja	ja	route 1
2016	Meubels stofferen	Meubelstoffeerder	25022	2	BBL	taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Meubels stofferen	Allround meubelstoffeerder	25021	3	BBL	beroepsgericht	A	ja	ja	route 1
2016	Meubels stofferen	Allround meubelstoffeerder	25021	3	BBL	taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Woningstofferen	Woning-/projectstoffeerder	25040	2	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	nee	route 2
2016	Woningstofferen	Allround woningstoffeerder	25039	3	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	nee	route 2
2016	Collectiebeheer	Behoudsmedewerker	25048	4	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	nee	route 2
2016	Creatief Vakmanschap	Ontwerpend Leer- en Textielverwerker	25051	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	nee	route 2
2016	Creatief Vakmanschap	Ontwerpend Meubelmaker	25052	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	nee	route 2
2016	Pianotechniek	Pianotechnicus	25060	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	nee	route 2
2016	Verkoop	Verkoper	25167	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Advies en leiding in de verkoop	Verkoopadviseur	25154	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Interieuradvies	Interieuradviseur	25158	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	ja	route 2
2016	Leidinggeven op basis van vakmanschap	Technisch Leidinggevende	25161	4	BOL	beroepsgericht	A	ja	nee	route 2
2016	Leidinggeven op basis van vakmanschap	Technisch Leidinggevende	25161	4	BOL	taal/talen	A	ja	nee	route 2
2016	Leidinggeven op basis van vakmanschap	Technisch Leidinggevende	25161	4	BBL	beroepsgericht	A	ja	nee	route 1
2016	Leidinggeven op basis van vakmanschap	Technisch Leidinggevende	25161	4	BBL	taal/talen	A	ja	nee	route 2

Menselijke maat

Het HMC onderschrijft het belang van de menselijke maat, van herkenbaarheid, zowel voor de studenten als voor de medewerkers. Binnen het HMC wordt de menselijke maat o.a. vorm gegeven door overzichtelijke onderwijslocaties van beperkte omvang en doordat het onderwijs is georganiseerd in duidelijk herkenbare onderwijsteams (5 teams per locatie). Met als resultaat kleinschalige leeromgevingen waarin studenten zich veilig en uitgedaagd voelen om het beste uit zichzelf te halen. De duidelijk herkenbare positionering en bereikbaarheid van de vertrouwenspersonen en een laagdrempelige klachtenregeling dragen eveneens bij aan de menselijke maat. Ook op bestuurlijk vlak, o.a. via het halfjaarlijkse formele overleg met de studentenraad, kunnen aspecten die raken aan de menselijke maat in het onderwijs onderwerp van gesprek zijn. Ook in de contacten met de bedrijven, is herkenbaarheid en erkenning voor elkaars positie de basis voor een constructieve samenwerking. Door middel van relevante vragen in de JOB/enquête en het medewerker tevredenheidsonderzoek, uitgevoerd door Effectory, monitort het HMC tweejaarlijks in hoeverre de inspanningen op dit terrein worden gewaardeerd door studenten respectievelijk medewerkers.

Kwaliteitsafspraken

Taal en rekenonderwijs

Taal en rekenonderwijs was de afgelopen jaren geen speerpunt maar was als 'going concern' aangemerkt. In de rapportages zijn de HMC scores van 2016-2017 naast de landelijke benchmark gelegd. Te zien is dat het HMC hoger scoort dan de benchmark. De HMC scores van 2017-2018 zijn voor (de categorie 5,5 en hoger) op Ned. (+3%) en rekenen (+1%) op niveau 4 iets gestegen en op niveau 2/3 (-2%) iets gedaald. Het niet meetellen voor zakken slagen m.b.t. rekenen heeft hier een negatief effect op gehad. Ook de aangepaste wet- en regelgeving wat betreft rekenen, waarbij het weer mee gaat tellen voor zakken en slagen zal hier zijn positieve invloed op hebben.

HMC 2016-2017				HMC 2017-2018			
Rek 2F niv. 2 en 3	categorie	%	landelijk	Rek 2F niv. 2 en 3	categorie	%	landelijk
	tussen 1 en 4	13%	37%		tussen 1 en 4	12%	nb.*
	5	16%	20%		5	19%	nb.
	6 en hoger	71%	43%		6 en hoger	69%	nb.
	Gem. cijfer	6,7	5,2		Gem. cijfer	6,4	nb.
Rek 3F niv. 4	categorie	%	landelijk	Rek 3F niv. 4	categorie	%	landelijk
	tussen 1 en 4	12%	19%		tussen 1 en 4	13%	nb.
	5	31%	33%		5	29%	nb.
	6 en hoger	57%	48%		6 en hoger	58%	nb.
	Gem. cijfer	5,8	5,5		Gem. cijfer	5,7	nb.
Ned 2F niv. 2	categorie	%	landelijk	Ned 2F niv. 2	categorie	%	landelijk
	tussen 1 en 4,4	1%	5%		tussen 1 en 4,4	0%	nb.
	tussen 4,5 en 5,4	1%	7%		tussen 4,5 en 5,4	1%	nb.
	tussen 5,5 en 10	99%	88%		tussen 5,5 en 10	98%	nb.
	Gem. cijfer	7,8	n.b**		Gem. cijfer	7,7	nb.
Ned 2F niv. 3	categorie	%	landelijk	Ned 2F niv. 3	categorie	%	landelijk
	tussen 1 en 4,4	1%	4%		tussen 1 en 4,4	2%	nb.
	tussen 4,5 en 5,4	6%	7%		tussen 4,5 en 5,4	7%	nb.
	tussen 5,5 en 10	93%	89%		tussen 5,5 en 10	91%	nb.
	Gem. cijfer	6,9	n.b		Gem. cijfer	6,7	nb.
Ned 3F niv. 4	categorie	%	landelijk	Ned 3F niv. 4	categorie	%	landelijk
	tussen 1 en 4,4	3%	7%		tussen 1 en 4,4	0%	nb.
	tussen 4,5 en 5,4	24%	33%		tussen 4,5 en 5,4	23%	nb.
	tussen 5,5 en 10	73%	63%		tussen 5,5 en 10	76%	nb.
	Gem. cijfer	6,0	n.b		Gem. cijfer	6,0	nb.

Nb* Benchmark gegeven zijn voor 2017-2018 nog niet bekend

NB** Gem. cijfer Ned. 2F/3F wordt op landelijk niveau niet gegeven

Terugdringen voortijdig schooluitval (VSV)

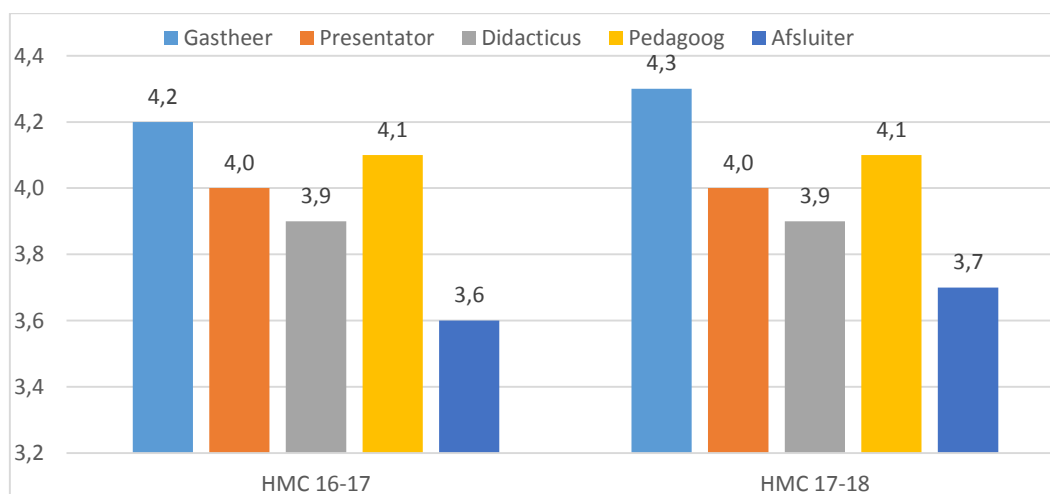
In Amsterdam wordt gewerkt met klassenassistenten. Dit zijn oud HMC-studenten die parttime voor deze rol worden ingezet. Dit initiatief komt voort uit de Amsterdam-MBO-agenda, waarvoor de gemeente Amsterdam tevens een ruim subsidiebudget beschikbaar stelt. De docent heeft meer tijd voor de begeleiding van echte hulpvragen, de klasse-assistent begeleidt eenvoudiger vragen. Het inzetten van alumni heeft diverse voordelen. Allereerst zijn ze vaak een rolmodel voor studenten, worden ze gezien als peer waardoor de makkelijk benaderbaar zijn en tenslotte houdt het HMC haar alumni dichtbij. Bij het HMC Rotterdam wordt (met subsidie van de gemeente Rotterdam) ingezet op trajectbegeleiding met als doel het aantal VSV'ers terug te dringen. Sinds 2017 worden teams maandelijks gerapporteerd over de voortgang van (dreigende) VSV. De voorlopige cijfers op het gebied van VSV zitten momenteel voor niveau 2 en 4 onder de norm van OCW, en voor niveau 3 licht (0,06%) boven de norm voor 2017/2018.

Niveau	HMC 16/17	HMC 17/18	Norm OC&W 17/18	NORM OC&W 18/19
2	7,36%	7,71%	9,40%	8,60 %
3	4,41%	3,26%	3,50%	3,20 %
4	3,23%	2,54%	2,75%	2,70%

Professionalisering

De focus voor professionalisering van docenten heeft naast de 5 rollen van docent ook op de nieuwste technieken in het vak gelegen in de z.g. HMC Zomeracademie. Op het gebied van examinering zijn assessoren getraind.

5 Rollen van docent



Grafiek 5 rollen van de docent

Alle 5 rollen van de docent liggen boven de HMC-norm van 3,5 op een schaal van 5 maar de rol van afsluiter wijkt van de overige af. De reden dat docenten de rol van afsluiter (hou tijd in de gaten, plan afsluiting 5 min. voor tijd bij 1 uurs vak, evalueer de les. ed.) zijn de relatief veel lokaalwisselingen waardoor de effectieve lestijd al is ingekort. Roostermakers hebben

deze wisselingen zoveel mogelijk beperkt en het onder de aandacht brengen heeft er toe geleid dat de rol van afsluiter op HMC niveau 0,1 punt hoger scoren. Ook de rol van gastheer is 0,1 punt gestegen.

Job monitor

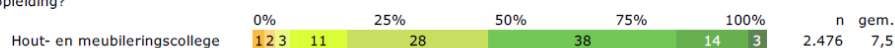
De JOB monitor is o.a. één van de indicatoren waarmee de tevredenheid van studenten wordt gemeten. Voor 2018 was de tevredenheid voor de school met 0,1 punt gestegen naar 7,6. Voor studenten zichtbare inspanningen van het HMC als het creëren van up-to-date lokalen en op beide vestigingen compleet ingerichte HMC-lab's met 'High-end' machines zijn door de studenten positiever beoordeeld.

Cijfer

Legenda



Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding?



Welk rapportcijfer geef je jouw school?



Bron: JOB-monitor 2018 © JOB | ResearchNed

Training en certificeringen

Tussen 2016-2018 hebben 42 docenten assessortrainingen gevolgd en daarvan zijn er 39 gecertificeerd (93%) door de firma "Groeien in organisaties". Drie docenten zijn door omstandigheden afgehaakt. De assessoren beoordelen op een systematisch en objectieve manier de kwaliteit van de examenproducten.

Overzicht trainingen en certificeringen examenfunctionarissen HMC cursusjaar 2016-2018				
Training	Deelnemers	Gecertificeerd	Aanbieder	Certificering door
Assessor proeve van bekwaamheid	42	39	Groeien in organisaties	Groeien in organisaties

Nieuwe professionaliseringsactiviteiten in 2018

In het addendum 2018 waren een aantal nieuwe indicatoren toegevoegd, te weten:

- Talentontwikkeling van docenten;
- Slb'ers richten zich op individuele talentontwikkeling van studenten;
- Onderwijs dat aansluit bij specifieke talenten van studenten;
- Aanbod passend onderwijs herijken.

In 2018 is de beleidsnotitie passend onderwijs herijkt. Op de andere indicatoren is in 2018 nog geen specifiek actie ondernomen. Tijdgebrek en de aanstaande kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn de reden voor (nog) niet ingezette activiteiten. Deze actiepunten maken overigens wel onderdeel uit van het Kwaliteitsplan 2019-2022.

Beeld doorgemaakte ontwikkelingen

Het HMC heeft de basis op orde. De onderwijsinspectie heeft het HMC daarvoor in het voorjaar van 2018 een voldoende gegeven voor 'De staat van de instelling'. De periode 2015-2018 was

een periode met bijna permanente veranderingen zowel wet- en regelgeving als interne aangelegenheden. De examencommissie is volgens de regels aangepast met een centrale en twee lokale examencommissies. Toelatingsrecht en bindend studieadvies is ingevoerd. De kwalificatiestructuur is herzien en keuzedelen zijn nu een standaard onderdeel van het curriculum. Groei van het aantal studenten met $\pm 15\%$ en daarmee samenhangende groei van het aantal docenten, ondersteunend personeel en bijkomende organisatorische uitdagingen zorgde ervoor dat er een zwaar beroep werd gedaan op inzet van medewerkers.

In het kader van macrodoelmatigheid zijn per branche samenwerkingsverbanden opgezet met de collega vakscholen en enkele ROC's.

De volgende samenwerkingsverbanden zijn:

Branche: Meubelindustrie en interieurbouw

- Het Topcentrum Meubelindustrie is een samenwerking tussen meubelbedrijven (verenigd in een zestal samenwerkingsverbanden), de landelijke Branche- vereniging voor interieurbouw en Meubelindustrie (CBM), het landelijke Expertisecentrum Meubel (ECM) en initieel een drietal voorlopers uit het onderwijs, te weten ROC van Twente, Summa College en het HMC.

Branche: Interieur

- De samenwerking is geformaliseerd in het Consortium opleiding Interieuradvies en vastgelegd in een convenant tussen de betrokken partijen: de onderwijsinstellingen het HMC, Koning Willem I College, Summa College en Deltion College en de brancheorganisatie INretail.

Branche: Timmer

- Het project Industrieel bouwen met Hout is een initiatief van HMC, SSWT, NBvT, Stichting Hout dat Werkt en een 16-tal timmerindustriebedrijven en leveranciers en wordt tevens ondersteund door ROC van Twente.

Branche: Creatief vakmanschap

- Convenant afgesloten tussen de drie scholen (waaronder SintLucas en HMC als 'founding fathers') die de opleiding creatief vakman aanbieden en de vier relevante brancheorganisaties waarin de samenwerking tussen partijen op het gebied van kwaliteit en kwantiteit wordt afgesproken. Bij het convenant zijn naast de genoemde scholen aangesloten: de Ondernemersvereniging van Glazeniers, de Nederlandse HoedenVereniging, Nederlandse Vakgroep Keramisten en de Branchevereniging ModeAmbachten.

Op alle vlakken zien we een trendmatig verbetering die langzaam oploopt. Het uitgezette BPV verbeterplan is wat moeizaam van start gegaan maar dit jaar verwachten we op basis van reacties van medewerkers op de uitgezette actie grote stappen te zetten. B3net (bpv-tool) neemt bv. nu al veel werk uit handen omdat formulieren digitaal verwerkt worden. Alumni beoordelen ons op zeven kwaliteitsaspecten en allen laten over de periode 2014-2018 een stijgende lijn zien. Het Job-rapport laat een kleine maar gestage verbetering over periode ('14-'16-'18) zien. Ook op het gebied van medewerker tevredenheid, door onderzoeksbureau Effactory onderzocht laat hoge resultaten zien op tevredenheid, betrokkenheid en bevlogenheid. In 2016 en 2018 is het HMC bekroond met het keurmerk 'Beste werkgever' op het thema onderwijs.

Effect van invoering op gemoderniseerde kwalificatiestructuur op de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het onderwijs/de opleidingen

Door de IHKS zijn de kwalificaties verbreed en zijn verwante kwalificaties geclusterd. Hierdoor is de overlap tussen kwalificaties weggenomen. Doordat het aantal kwalificatiedossiers zijn teruggebracht komen ze meer tot de kern van het beroep en de kwalificatie eisen. Hierdoor hebben we meer transparantie, zijn ze dunner én duidelijker. Kennis en vaardigheden komen meer voorop te staan en zijn beter te herkennen. We krijgen hierdoor meer houvast aangeboden bij het onderwijs en examinering.

Door het introduceren van keuzedelen kan er sneller ingespeeld worden op de ontwikkelingen in het beroepenveld en de regio. Met de introductie van de keuzedelen wordt een belangrijke impuls gegeven aan het flexibiliseren, actualiseren en innoveren. We hebben zo min mogelijk aan het onderwijsprogramma veranderd van onze opleidingen waar het onderwijsprogramma al goed is. Dit betekent dat keuzedelen zoveel mogelijk in de bestaande onderwijsprogramma's zijn ingepast. Keuzevakken en specialisaties (tot nu toe vrije ruimte) worden o.a. keuzedelen. Voor de kleine opleidingen is het voorgekomen dat er geen vrije ruimte was, dus geen eigen keuzevakken of specialisaties. In dat geval is er iets extra's gekomen, maar wel zo dat het voor meerdere van die opleidingen bruikbaar was.

De invoering van keuzedelen bij Kwalificatiestructuur 2016 heeft het onderwijs mogelijk aantrekkelijker gemaakt, door bijv. digitale technieken. Qua kwaliteit: reden om de examinering weer aan te pakken. Veel examens zijn daardoor beter geworden. Voor Ondernemend meubelmaker heeft het ook een positief effect gehad op de lessen 'Leidinggeven', o.a. door de interactie met de praktijklessen en de vele oefenmomenten.

De ontwikkeling van de innovatiecapaciteit en het implementatievermogen in deze periode

In mei/juni 2018 is op initiatief van het College van Bestuur een Taskforce Simpel & Uitvoerbaar opgezet. Directe aanleiding hiervoor was de steeds groter wordende regellast die werd ervaren, ook het Medewerkers Tevredenheid onderzoek toonde dit aan. Doel van de Taskforce was om voorstellen te formuleren voor verbetering van de uitvoerbaarheid van examen- en onderwijsregelingen onder het motto 'Simpel & Uitvoerbaar'.

Wil het HMC ruimte krijgen voor innovatiecapaciteit en implementatievermogen dan zal eerst op verschillende terreinen (aantal herkansingen verminderen, inkoop examens/keuzedelen i.p.v. zelf ontwikkelen, inkoop lesstof i.p.v. zelf lesstof ontwikkelen, optimaliseren examenadministratie e.d.) tijd moeten worden vrijgemaakt. In het kwaliteitsplan 2019-2022 is onder het thema 'Trends en innovaties' een zestal ambities beschreven, te weten: (Digitale) ontwikkelingen branches Interieur & Verkoop, (Digitale) ontwikkelingen branches Hout & Meubel, Ontwikkeling in hergebruik materialen binnen branches HMC, HMC-labs, Digitaal onderwijs en als laatste Kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting bij de branches.

Het tot stand komen van kwaliteitsbesef op de instelling

Het HMC kent een stelsel van kwaliteitszorg en verbetert op basis daarvan het onderwijs. Er is een samenhang in het gebruik van kwaliteitsinstrumenten en beleidsplannen om doelen op instellingsniveau en opleidingsniveau te realiseren. Zo werken de opleidingen met een jaarplan dat is opgesteld volgens de A3-systematiek van de instelling. Het jaarplan is afgeleid van de missie en visie van het HMC en sluit aan bij andere plannen in de organisatie. Naast de instellingsdoelen worden er eigen team jaarplandoelen beschreven om zo op specifieke onderdelen de kwaliteit te verbeteren. Er worden door het HMC verschillende evaluatie-instrumenten beschikbaar gesteld zoals o.a. A3-management systeem, Qlikview, ROC-enquêtespiegel en DUO alumni onderzoek. De wijze waarop het HMC haar kwaliteitsborging

vorm heeft gegeven geeft ons inziens blijk van kwaliteitsbesef. Ook de jarenlange hoge scores op het MTO op het gebied van tevredenheid, betrokken- en bevlogenheid geven hier inzicht in.

De ervaringen met het in positie brengen van opleidingsteams in relatie tussen opleidingsteams en het instelingsniveau

Het HMC hecht grote waarde aan het delen van indicatoren en resultaten op het gebied van kwaliteitscriteria met alle werknemers. Het is belangrijk dat de medewerkers weet hebben van kwaliteitscriteria die de overheid als subsidieverlener stelt aan onderwijsinstellingen. Dit vergroot het bewustzijn van de medewerkers dat hun rol er toe doet als het gaat om de prestaties die het HMC als onderwijsinstelling en onderneming levert en die vanuit de overheid van het HMC worden verwacht.

Structureel neemt de medewerker kwaliteitszorg tweemaal per jaar deel aan het Locatieoverleg op beide vestigingen om behaalde resultaten toe te lichten, te bespreken en waar nodig met elkaar te achterhalen wat er toe geleid kan hebben dat resultaten zo goed zijn of achterblijven. Deze resultaten zijn al eerder op directieniveau gedeeld en besproken.

Na deze bespreking wordt per locatie de afspraak gemaakt binnen welke termijn de resultaten in de diverse opleidingsteams worden besproken. Ook daar zal worden achterhaald waar mogelijke oorzaken liggen van het achterblijven van resultaten en worden de opleidingsteams geacht met een plan van aanpak te komen om waar nodig en mogelijk verbeteringen aan te brengen. Uiteraard zijn dit ook de momenten waarop successen met de teams worden gedeeld als dat uit de resultaten blijkt. Terugkoppeling van deze besprekingen vindt plaats op locatieniveau en op directieniveau. Alle resultaten van onderzoeken zijn via intranet terug te vinden.

Sociaal jaarverslag

Omvang en samenstelling personeel

De totale formatie is gestegen van 306,9 fte ultimo 2017 naar 317,8 fte ultimo 2018, een stijging van 3%. Deze groei is enerzijds opgetreden door inzet van meer onderwijspersoneel als gevolg van de toename van het aantal leerlingen. Daarnaast is de bezetting van de ondersteunende diensten toegenomen door enerzijds verschuiving van projectcoördinatoren van C&T naar centrale staf en anderzijds door uitbreiding met o.a. twee teamleiders, een p-adviseur en extra conciërge. Daarnaast heeft ook het hoge ziekteverzuim tot extra inzet geleid. De omvang en samenstelling zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Personeelssamenstelling (personen)	31-12-2018		31-12-2017		
Onderwijzend personeel	287	275	Onderwijzend personeel	239,0	228,8
Niet onderwijzend personeel	87	81	Niet onderwijzend personeel	76,1	73,6
HMC Cursus&Training	4	6	HMC Cursus&Training	2,7	4,5
	378	362		317,8	306,9

Tabel samenstelling personeel

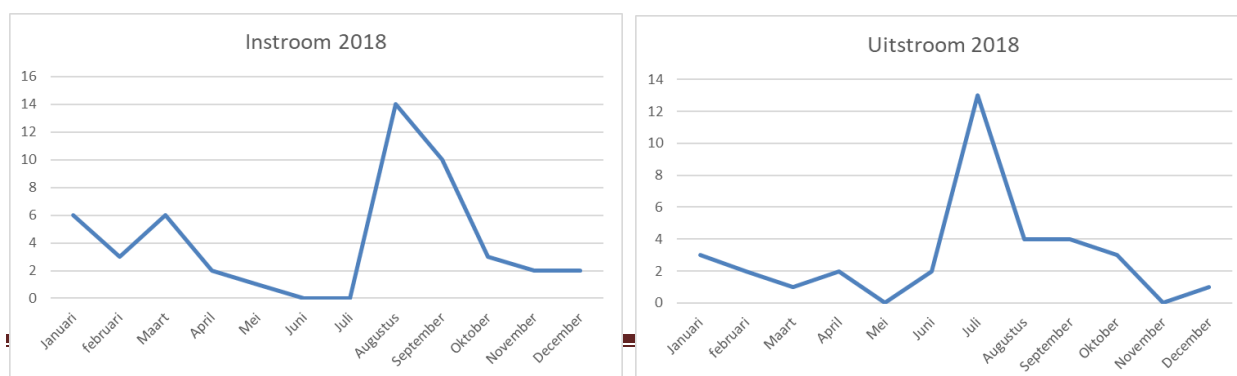
De FTE-verhouding tussen het onderwijzend personeel en het niet onderwijzend personeel (exclusief HMC cursus en training) is t.o.v. 2017 gelijk gebleven op 76%: 24%.

De verhouding voltijd – deeltijd ziet er binnen het HMC als volgt uit:

2018	totaal		man		vrouw	
voltijd	171	45%	121	60%	50	28%
deeltijd	207	55%	80	40%	127	72%
	378		201		177	

Instroom / uitstroom van medewerkers

De instroom en uitstroom van medewerkers in 2018 bedraagt 49 respectievelijk 35 personen. Dit betreft het aantal personeelsleden dat in dienst is getreden danwel uit dienst is gegaan. Van de uitdienst getreden medewerkers zijn 6 medewerkers met pensioen gegaan, hebben 20 medewerkers op eigen verzoek ontslag genomen en is van 8 medewerkers het tijdelijke contract niet verlengd danwel van rechtswege geëindigd en is van 1 medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigd.



Flexibele schil

De flexibele schil betreft het aantal medewerkers niet in vaste dienst bij het HMC. Het gaat dan vooral om medewerkers met een tijdelijk dienstverband (maximaal 24 maanden), en om medewerkers die worden ingehuurd, bijvoorbeeld via een uitzendbureau, of als ZZP-er worden ingezet. Door opnieuw een instroom van veel nieuwe medewerkers met ingang van het schooljaar 2018 /2019 is het aandeel medewerkers met een tijdelijke aanstelling gestegen. Daartegenover staat dat van een grote groep medewerkers de maximale termijn van 24 maanden voor een tijdelijke aanstelling per 1 augustus 2018 is verlopen. De meeste hiervan zijn per diezelfde datum in vaste dienst getreden. Per saldo is de flexibele schil op het niveau van 25% gebleven. Het verloop in tijdelijke en vaste aanstellingen is in onderstaande tabel weergegeven:

Aanstellingen	31-12-2018		31-12-2017	
Vast	233,8	75%	224,3	74%
Tijdelijk	79,9	25%	78	26%
Totaal	313,7		302,3	

Tabel vaste en tijdelijke aanstellingen (excl. HMC C&T)

Funciemix

Onder de funciemix wordt verstaan de verdeling van de docenten over de bezoldigingschalen LB, LC en LD. Door de groei van het aantal leerlingen in de afgelopen jaren zijn er veel nieuwe docenten ingestroomd. Aangezien de meeste nieuwe docenten beginnen in schaal LB zet dit de funciemix onder druk. Met name omdat zij nog niet beschikken over voldoende dienstjaren bij het HMC. Hierdoor konden per 1 augustus 2018 slechts een beperkt aantal docenten op basis van de promotieregeling doorstromen naar de LC schaal. De realisatie van de funciemix blijft daardoor achter op de streefpercentages (zie onderstaande tabel). Wanneer de nieuw ingestroomde medewerkers voldoen aan de criteria van de promotieregeling LB naar LC, zullen de streefwaarden naar verwachting worden gerealiseerd.

Funciemix	Personen		FTE			
	31-12-2018	31-12-2017	31-12-2018	%	31-12-2017	%
LB	66,0	72,0	53,8	31%	59,5	34%
LC	122,0	115,0	105,1	61%	100,5	57%
LD	15,0	16,0	14,1	8%	15,1	9%
Totaal	203	203	173,0	100%	175,1	100%

Tabel funciemix

Scholing

Aanvragen voor scholing worden door middel van een scholingsverzoek gemotiveerd ingediend. In 2018 zijn nagenoeg alle ingediende scholingsverzoeken gehonoreerd. Daar waar mogelijk wordt een beroep gedaan op de Lerarenbeurs en/of de zij-instroom subsidie. In 2018 zijn er 2 aanvragen voor een Lerarenbeurs toegekend.

In onderstaande tabel is een overzicht van in 2018 uitgevoerde/gestarte scholingstrajecten weergegeven:

	Studie/Cursus		Studie/Cursus
conferentie	Fablearn conference	opleiding	2 jarige vakopleiding
conferentie	Fablearn conference	opleiding	Algemene docentenopleiding
cursus	Agile Scrum Fundamentals	opleiding	Baak leiderschap programma
cursus	Auteursrecht voor informatiespecialist	opleiding	Coaching voor professionals
cursus	Bootcamp ondernemer tbv TL + docenten	opleiding	Docent Beelden Kunst deeltijd zij-instroom
cursus	Coachend Leiderschap	opleiding	Docent Beeldende Kunst (= geworden: Master Leren & Innoveren)
cursus	cursus Camera montage	opleiding	Docent Beeldende kunst en vormgeving
cursus	cursus Engels voor studie Educational Science	opleiding	Docent Beeldende Kunst verkorte opleiding
cursus	cursus Fineren	opleiding	Docent Omgangskunde
cursus	Differentieren in het MBO	opleiding	Docenten opleiding
cursus	Indesign	opleiding	HBO Veiligheidskunde (afroندن)
cursus	KD Styling	opleiding	ICT Beheerder niveau 4
cursus	Kwaliteitsmanagement	opleiding	Instructeur in het onderwijs
cursus	Kwaliteitsmanagement	opleiding	Instructeursopleiding
cursus	Leergang Onderwijslogistiek 2018-2019	opleiding	Leerjaar opleiding Essentiecoaching
cursus	Leerling coachen	opleiding	Leraar techniek
cursus	Lichtontwerp basis	opleiding	Lerarenopleiding
cursus	Masterclasses: Burgerschap	opleiding	Lerarenopleiding bouwtechniek
cursus	Masterclasses: jongeren en identiteitsontwikkeling	opleiding	Lerarenopleiding Mens & Technologie
cursus	Middenmanagement VO/MBO	opleiding	Lerarenopleiding Nederlands
cursus	Passend handelen bij complex gedrag	opleiding	Lerarenopleiding Technische beroepen
cursus	Pedagogiek	opleiding	Master of Education Management
cursus	presenteren en profileren bij Jantine Zeeman communicatie	opleiding	Nederlands
cursus	QRM Specialist	opleiding	Pedagogisch didactische getuigschrift
cursus	Rekencoördinator	opleiding	Professioneel leiderschap
cursus	Reparatie/restauratie kleine beschadigingen hout	opleiding	Senior communicatieprofessional C
cursus	Taaltraining zakelijk nederland voor anderstalligen: schrijven	opleiding	Veiligheidscoördinator in het onderwijs
cursus	Teach the Teachers 2018	opleiding	Wiskunde deeltijd 2e graad
master	Master education in Arts	opleiding	Zakelijk Engels HBO
master	Master Pedagogiek		
master	Onderwijswetenschappen & Master Educational Science		

Leeftijdverdeling

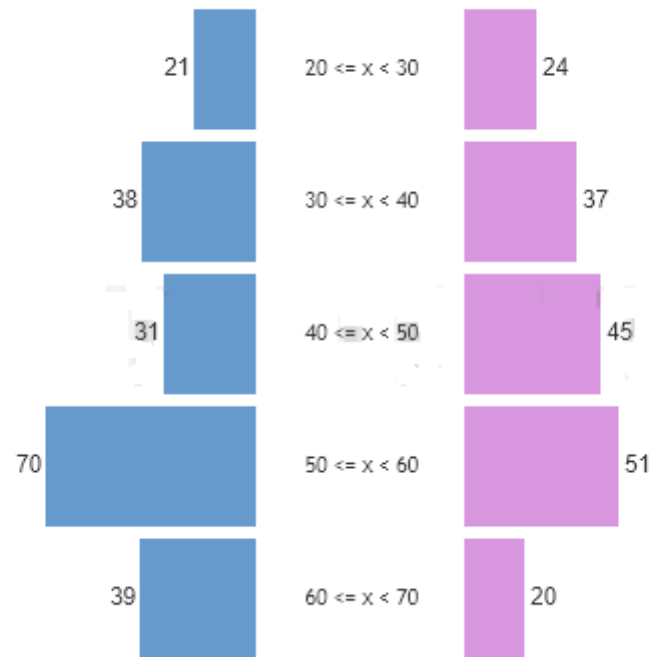
In onderstaande grafiek is de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van het HMC weergegeven over het jaar 2018. De gemiddelde leeftijd van het personeel in 2018 was afgerond 46 jaar. In de MBO sector ligt de gemiddelde leeftijd rond de 49 jaar. In 2018 was circa 48% van het personeel op het HMC ouder dan 50 jaar. Het landelijk gemiddelde ligt rond de 50%.

Wat is de gemiddelde leeftijd per geslacht?

46



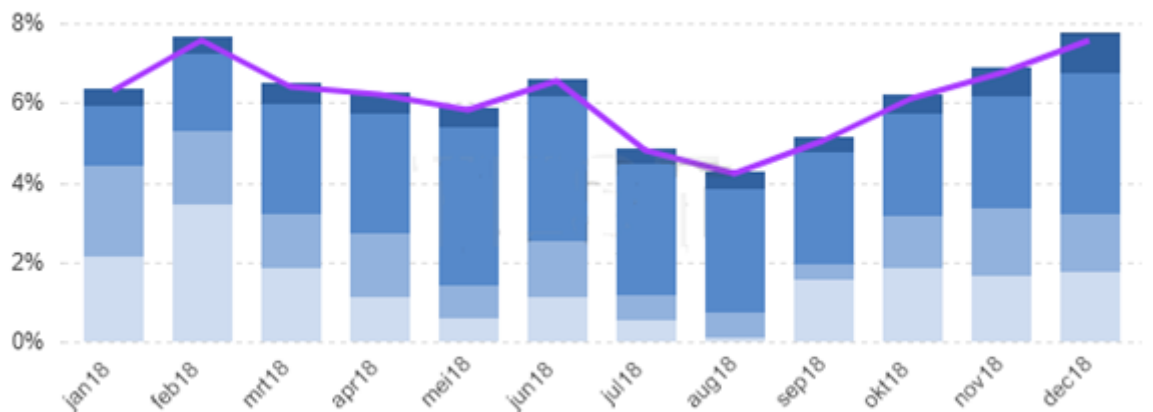
En wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



Ziekteverzuim

In 2018 is het ziekteverzuim flink opgelopen. Het voortschrijdend gemiddelde is in 2018 gestegen van 3,7% naar 6,2%. Dit is o.a. gevolg van een toename van medische klachten, die in de meeste gevallen niet-werkgerelateerd zijn.

Wat is de trend van het verzuimpercentage?



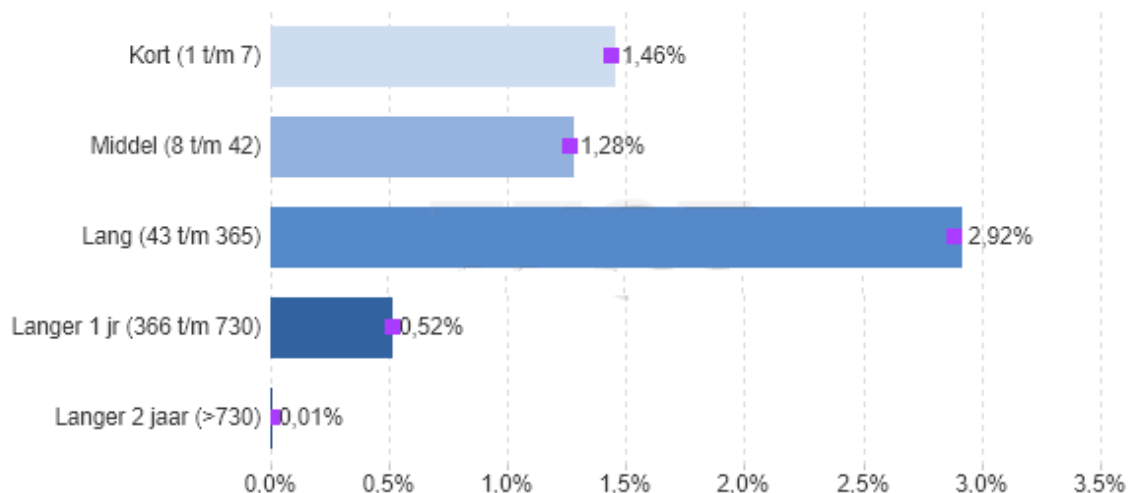
Figuur ziekteverzuimpercentage over 2018

Het voortschrijdend verzuimpercentage per maand geeft het gemiddelde ziekteverzuim over de voorgaande 12 maanden weer. De piek in februari hangt samen met de grote griepgolf. Deze heeft geduurd van december 2017 tot april 2018. De stijgende lijn van september tot en met december is te verklaren door de toename van met name het medisch verzuim. Dit

blijkt uit de door de afdeling PZ opgestelde verzuimanalyse van het 4^e kwartaal 2018. Hierin is o.a. geconstateerd dat het oplopend verzuim met name een medisch karakter heeft waardoor er sprake lijkt te zijn van een hoog aandeel niet werkgerelateerd verzuim.

Naar aanleiding van het oplopend verzuim is afgesproken dat er per kwartaal een verzuimanalyse wordt gemaakt en dat er in samenwerking met de arbo-arts in het periodieke verzuimoverleg tussen locatie en de arbo-arts extra aandacht komt voor preventie. Daarnaast wordt er een verzuimpreventie training georganiseerd voor de leidinggevenden.

Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse?



Figuur ziekteverzuimpercentage naar verzuimduurklasse

In onderstaande tabel is het verloop van enkele verzuim-kengetallen voor 2017 en 2018 weergegeven.

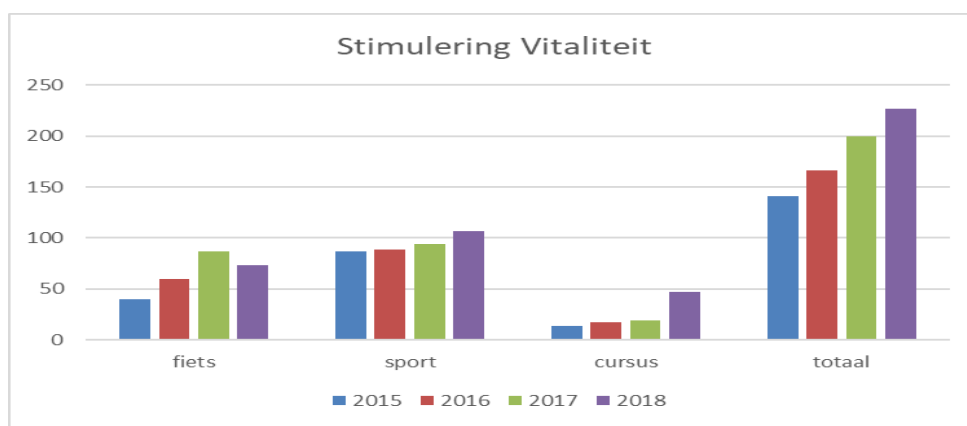
Jaar	Verzuimduurklasse				Totaal	Meldings- frequentie	Verzuim- duur
	kort 0-8 dg	middel 8 - 42 dg	lang 42-365 dg	> 365 dg			
2018	1,46%	1,28%	2,92%	0,52%	6,18%	1,31	13,79
2017	0,95%	0,71%	1,92%	0,12%	3,71%	1,09	10,92

Tabel kerncijfers ziekteverzuim

Vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is belangrijk zowel voor de medewerkers zelf als voor de organisatie waarin zij werken. Vitaliteit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid. Met de regeling Vitaliteit beoogt HMC de medewerkers te stimuleren aan de eigen vitaliteit te werken door o.a. meer te bewegen en gezonder te eten en te leven. Ook zelfontplooiing en persoonlijke ontwikkeling kunnen bijdragen aan vitaliteit. Vitale medewerkers hebben meer plezier in het werk en ervaren minder werkdruk.

In onderstaande grafiek zijn de aanvragen over de afgelopen jaren weergegeven in drie verschillende categorieën. In 2018 is de regeling uitgebreid met de mogelijkheid om naast een fiets, sportcontributie en cursussen ook een museumjaarkaart te declareren. De onderstaande grafiek laat zien dat het aantal deelnemers jaarlijks toeneemt. Ook in relatief opzicht neemt het aandeel medewerkers dat gebruik maakt van de regeling Vitaliteit toe. In 2018 bedroeg het aandeel 60%.



Verantwoording aanvullende subsidies

Verantwoording schoolmaatschappelijk werk

In het jaar 2018 is wederom gebruik gemaakt van schoolmaatschappelijk werk (SMW) voor 20 uur per week in Rotterdam en 16 uur in Amsterdam. Reden hiervoor blijft de grote behoefte aan ondersteuning bij complexe problematiek van leerlingen. Leerlingen met een hulpvraag worden via de studietoelichting of de adviseur leerlingbegeleiding doorverwezen naar de SMW. Meestal gaat het om meervoudige problematiek. Het afgelopen jaar is het aantal leerlingen dat gebruik maakte van SMW weer gestegen. Hier is onder andere een reden dat er meer uren SMW beschikbaar waren. Het vaakst melden leerlingen zich aan met emotionele problemen en problemen thuis. Financiële en huisvestingsproblemen komen overigens ook steeds vaker voor, alsmede problemen bij het functioneren op school. We zien hier geen veranderingen ten opzichte van het vorig jaar.

Uit evaluaties blijkt dat voor het grootste deel van de leerlingen die hulp krijgt van de SMW de problemen beter hanteerbaar worden, een derde geeft aan dat het probleem werd opgelost en een kleinere groep geeft aan dat de situatie ongewijzigd is gebleven. Op beide locaties was wederom een Zorgadviesteam (ZAT) actief. Het ZAT overlegt maandelijks. Deelnemers aan dit overlegteam zijn: studietoelichting van alle opleidingen, LGF begeleider, SMW en een leerplichtambtenaar van de gemeente Amsterdam of Rotterdam. Het ZAT in Rotterdam heeft vooral een intern karakter, externen sluiten aan op basis van behoefte.

Ter ondersteuning van het ZAT neemt een vertegenwoordiger van het HMC deel aan het landelijk overleg met andere vakscholen, ondersteund door het NJI.

In 2018 heeft het schoolmaatschappelijk werk aan 325 leerlingen (Amsterdam 123 en Rotterdam 202) een hulptraject verzorgd. Inzake de uitvoering van schoolmaatschappelijk werk binnen het HMC in 2018 is een bedrag van EUR 61.704 aan OCW subsidie gemoeid.

Verantwoording regeling versterking salarismix

In het kader van de regeling versterking salarismix leraren MBO in de Randstadregio 's heeft het HMC in 2018 EUR 682.000 ontvangen. De regeling is opgebouwd uit twee componenten: 25% van de subsidie kan besteed worden aan verminderen van de werkdruk en 75% kan besteed worden aan het creëren van extra LB en/of LC en/of LD-docenten. Het 25% deel heeft het HMC in 2010 al ingevuld door o.a. uitbreiding van het aantal instructeurs in onze organisatie. Het 75% deel wordt ingezet voor de doorstroming van docenten naar LC en LD-bezoldigingsschalen.

Verantwoording Lerarenbeurs

Docenten van het HMC hebben ook in 2018 weer de mogelijkheid benut om een tegemoetkoming in de studiekosten aan te vragen in het kader van de regeling Lerarenbeurs. In 2018 is uit hoofde van deze aanvragen aan het HMC EUR 15.000 uitgekeerd voor de dekking van de kosten van studieverlof.

Verantwoording VSV-subsidie (landelijk en regionaal)

Als beloning voor het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters heeft het HMC in 2017 een prestatiesubsidie ontvangen van EUR 432.000. Dit is gebaseerd op een vermindering van het aantal VSV-ers in het schooljaar 2016/2017 ten opzichte van het schooljaar 2005/2006. Voor aanvullende informatie wordt u korthedshalve verwezen naar de paragraaf Kwaliteitszorg in het bestuursverslag.

Daarnaast zijn voor het schooljaar 2018/19 op regionaal niveau zogenaamde plusmiddelen toegekend. Voor Amsterdam gaat het om een totaalbedrag van EUR 107.949 (100%) en voor Rotterdam EUR 38.904 (90%).

De bevoorschotting en verantwoording van deze middelen geschiedt via de regionale contactscholen (ROC Amsterdam respectievelijk ROC Albeda).

Verantwoording subsidie gemeente Amsterdam

Door de gemeente Amsterdam zijn voor de schooljaren 2017/18 en 2018/19 diverse projectsubsidies toegekend, zoals blijkt uit onderstaande specificatie:

Subsidies gemeente Amsterdam	2016/17	2017/18	2018/19
MBO Agenda (diverse projecten)	148.971	146.887	195.541
Aanval op de uitval	90.000	67.000	60.000
Scholenbeurs (m.n. Summerschool)	86.624	83.121	100.000
Lerarenbeurs	13.470	13.994	10.000
BPV verbeterplan	48.000	0	0
	387.065	311.002	365.541

De subsidies 2017/18 zijn inmiddels definitief vastgesteld en uitbetaald. Inzake 2018/19 zijn in 2018 voorschotten ontvangen van EUR 210.381. Afrekening vindt plaats op basis van de verantwoording die het HMC voor 1 november 2019 moet indienen.

Analyse resultaat 2018

Het boekjaar 2018 is afgesloten met een positief resultaat van EUR 1.026.000.

Dit is EUR 516.000 lager dan begroot en EUR 203.000 hoger dan het resultaat over 2017. Onderstaande tabel geeft een analyse van het resultaat ten opzichte van de begroting 2018 en het resultaat over 2017.

Geconsolideerde staat van baten en lasten						
EUR x 1.000	2018	<i>in %</i>	2018	<i>in %</i>	2017	<i>in %</i>
	Werkelijk	<i>baten</i>	Begroting	<i>baten</i>	Werkelijk	<i>baten</i>
Baten						
Rijksbijdragen OCW	33.861	91%	33.650	92%	30.556	91%
Overige overheidsbijdragen	622	2%	500	1%	571	2%
Deelnemersbijdragen	1.079	3%	1.015	3%	1.034	3%
Baten contractonderwijs	1.166	3%	956	3%	1.033	3%
Overige baten	357	1%	270	1%	332	1%
	37.085	100%	36.391	100%	33.526	100%
Lasten						
Personele lasten	25.537	69%	23.910	66%	22.835	68%
Afschrijvingen	2.684	7%	3.040	8%	2.626	8%
Huisvestingslasten	2.801	8%	2.742	8%	2.789	8%
Overige lasten	5.006	13%	5.127	14%	4.439	13%
	36.028	97%	34.819	96%	32.689	98%
Saldo baten en lasten	1.057	3%	1.572	4%	837	2%
Financiële baten en lasten	-31	0%	-30	0%	-14	0%
Nettoresultaat	1.026	3%	1.542	4%	823	2%

Onderstaand worden de belangrijkste plussen en minnen uit de staat van baten en lasten nader toegelicht.

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen zijn EUR 211.000 hoger uitgekomen dan begroot. De ontwikkeling van de rijksbijdragen is als volgt te specificeren:

Rijksbijdragen				
EUR x 1.000	2018 Werkelijk	2018 Begroting	Vershil W/B	2017 Werkelijk
Lumpsum	29.782	29.520	262	26.198
Kwaliteitsafspraken	2.082	1.985	97	2.099
Wachtgeldsubsidie	950	920	30	847
Regionaal Investeringsfonds (RIF)	202	275	-73	206
Salarismix MBO Randstad	682	750	-68	1.041
Overige geormerkte subsidies	163	200	-37	165
	33.861	33.650	211	30.556

De lumpsum subsidie 2018 kwam EUR 262.000 hoger uit dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere loon- en prijsbijstellingen.

De regeling *kwaliteitsafspraken* is als volgt te specificeren:

Kwaliteitsafspraken				
EUR x 1.000	2018 Werkelijk	2018 Begroting	Vershil W/B	2017 Werkelijk
Kwaliteitsafspraken (vast)	1272	1090	182	1069
Excellentie	210	195	15	194
Prestatiesubsidie VSV	432	300	132	50
Prestatiesubsidie studiesucces	168	100	68	392
Prestatiesubsidie BPV	0	300	-300	394
	2.082	1.985	97	2.099

De baten uit de regeling kwaliteitsafspraken kwamen per saldo EUR 97.000 hoger uit. Dit wordt veroorzaakt door enerzijds hogere prestatiesubsidies voor VSV en studiewaarde, alsmede voor het vaste kwaliteitsdeel. Daar staat tegenover dat de prestatiesubsidie BPV (begroot op EUR 300.000) niet is uitgekeerd, doordat de beoogde resultaten niet volledig zijn gerealiseerd.

Regionaal Investeringsfonds (RIF)

Uit het Regionaal Investeringsfonds zijn subsidies toegekend aan het project Topcentrum Meubel (2016-2020) en het project Industrieel Bouwen met Hout (2017-2021). Naarmate de projecten vorderen en er uitgaven plaatsvinden, worden deze ontvangsten als bate verantwoord.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft subsidies van regionale en gemeentelijke overheden, met name de gemeente Amsterdam (MBO Agenda) en Rotterdam.

Deelnemersbijdragen

Hieronder zijn begrepen de leerlingbijdragen inzake wettelijk cursusgeld en leermiddelen (EUR 375.000) en de verkoopopbrengst van de beide winkels (EUR 704.000).

Baten contractonderwijs

Dit betreft de netto cursusomzet van de 100% deelneming HMC Cursus en Training B.V. Voor meer informatie zie het exploitatieoverzicht van de B.V. elders in deze paragraaf.

Overige baten

Onder de overige baten zijn Europese subsidies voor buitenlandstages verantwoord (Erasmusprojecten) alsmede opbrengsten uit verhuur kluisjes en toekenning printtegoeden.

Personele lasten

De personele lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Personele lasten	2018	2018	Vershil	2017
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	W/B	Werkelijk
Loonkosten	21.397	21.285	112	19.803
Onttrekking aan voorzieningen	-433	-350	-83	-354
	20.964	20.935	29	19.449
Personeel derden	1.186	695	491	835
Ambulant personeel en smw-ers	411	250	161	273
Scholing	381	450	-69	453
Reiskosten	582	530	52	541
Kosten WW/BWW uitkeringen	148	200	-52	197
Dotatie aan voorzieningen	1.338	300	1.038	514
Overige personele lasten	528	575	-47	651
Af: uitkeringen ZW	-1	-25	24	-78
	25.537	23.910	1.627	22.835
Gemiddeld aantal FTE	312,0	311,7		294,6
Loonkosten per FTE (x 1.000)	68,6	68,3		67,2
Personeelslasten per FTE	81,8	76,7		77,5

Loonkosten

De loonkosten stegen van EUR 19.803.000 in 2017 naar EUR 21.397.000 in 2018, een toename van EUR 1,6 mln. ofwel 8%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 17 FTE (6%), o.a. door gestegen leerlingaantallen
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1,5%)
- cao verhoging 2,6% per 1 oktober 2018

Ten opzichte van de begroting 2018 waren de loonkosten EUR 112.000 hoger (0,6%).

Dotatie aan voorzieningen

De dotatie aan de personeelsvoorzieningen is per saldo ruim EUR 1,0 mln hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door een hogere reservering voor de regeling seniorenverlof, door aanpassing van de berekeningsgrondslagen. Daarnaast is er een toename van het lang ziekteverzuim. Zie verder de toelichting op de voorzieningen elders in dit verslag.

Kosten WW/BWW uitkeringen

Als mbo-instelling zijn wij niet verzekerd voor WW en BWW lasten, maar ontvangen ter compensatie wel wachtgeldsubsidie van de overheid (zie baten). De afgelopen jaren is het HMC beleid inzake re-integratie van oud werknemers aangescherpt, om enigszins grip te houden op de omvang van deze lasten.

Extern personeel

De post extern personeel kwam aanmerkelijk hoger uit dan begroot door o.a. ziektevervanging, meer inzet van tijdelijk personeel en extra inzet ondersteunend personeel waaronder project begeleiders en een educatief auteur.

Overige personele lasten

Dit betreft onder meer de kosten van werving, catering, vacatiegelden RvT, vergaderkosten en personeelsactiviteiten.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn afgelopen jaren gestegen door forse investeringen in huisvesting, inventaris en machines. De afschrijvingen 2018 zijn lager dan begroot door o.a. een correctie op de inhaalafschrijvingen van ca. EUR 275.000. Afschrijving vindt plaats vanaf de datum van ingebruikneming.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen per saldo in lijn met de begroting. Projectkosten huisvesting en kosten beveiliging komen hoger uit, daartegenover staan lagere kosten voor energie en schoonmaak. De aanbesteding van de schoonmaakcontracten heeft geleid tot lagere kosten vanaf augustus 2018.

Overige lasten

De overige lasten (leermiddelen, ICT, werving en promotie, beheerkosten) kwamen per saldo EUR 58.000 lager uit dan begroot.

Dit betreft enerzijds lagere kosten voor promotie (EUR 126.000) en vrijval van de post nieuw beleid (EUR 600.000), waarvan de uitgaven verspreid zijn geboekt op diverse exploitatieposten zoals personeelslasten en promotiekosten.

Anderzijds hogere kosten voor leermiddelen en teamuitgaven EUR 139.000, advieskosten (AVG en MD programma management) EUR 151.000, onderhoud machines en kosten contractonderwijs.

Financiële baten en lasten

De rentelasten van EUR 31.000 betreffen grotendeels de kredietfaciliteit bij ING.

HMC cursus en training BV

In de geconsolideerde balans en exploitatierekening zijn de cijfers van de deelneming HMC Cursus en Training B.V. verdisconteerd. Het vennootschappelijk resultaat van de deelneming over 2018 is uitgekomen op een winst van EUR 235.481 tegenover een winst van EUR 161.976 over 2017. Elders in dit bestuursverslag is een toelichting opgenomen op de ontwikkelingen.

In onderstaande tabel is het resultaat uitgesplitst. Hieruit blijkt dat zowel op het cursorisch onderwijs als de verkoop via beide winkels een positief resultaat is gerealiseerd.

Exploitatie HMC Cursus en Training B.V.

	Cursussen 2018	Facilicon 2018	Totaal C&T 2018	Cursussen 2017	Facilicon 2017	Totaal C&T 2017
Omzet	1.166.109	712.398	1.878.507	1.033.125	731.498	1.764.623
Kostprijs	-760.082	-625.104	-1.385.186	-663.591	-668.435	-1.332.026
Brutomarge	406.027	87.294	493.321	369.534	63.063	432.598
Algemene kosten	-227.409	-30.431	-257.839	-238.867	-31.755	-270.622
Netto resultaat	178.618	56.863	235.481	130.667	31.308	161.976

De omzet en brutomarge van de cursusactiviteiten zijn als volgt te specificeren:

Cursusresultaten	Jaarcijfers 2018				Jaarcijfers 2017			
	Omzet	Kostprijs	Brutomarge		Omzet	Kostprijs	Brutomarge	
Consumenten cursussen	118.833	-73.864	44.969	38%	145.992	-89.324	56.668	39%
Vakopleiding MM + MS	698.519	-484.788	213.731	31%	625.539	-433.424	192.115	31%
Bedrijfs cursussen	57.543	-18.776	38.767	67%	25.039	-10.232	14.807	59%
Hibin	291.215	-182.654	108.560	37%	236.555	-130.610	105.945	45%
Totaal cursus activiteiten	1.166.109	-760.082	406.027	35%	1.033.125	-663.591	369.534	36%

Balansontwikkelingen

Liquiditeits- en vermogenspositie

De liquiditeitspositie van het HMC daalde de afgelopen 3 jaar fors in verband met investeringen in nieuwbouw/verbouw op beide locaties. Het werkkapitaal is in 2018 per saldo met EUR 0,4 mln. afgenomen, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

Werkkapitaal	2018	2017
EUR x 1.000		
Vorderingen en voorraden	598	605
Liquide middelen	674	320
Totaal vlottende activa	1.272	925
Bank krediet	-3.793	-3.571
Overige kortlopende schulden	-4.485	-3.947
Totaal schulden kort	-8.278	-7.518
Werkkapitaal	-7.006	-6.593
Liquiditeitsratio (current ratio)	0,15	0,12

De current ratio (vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden) bedraagt 0,15 per 31 december wat zeer laag is. Een ratio van 1,2 of meer is gewenst conform de normen die het ministerie van OCW hanteert. Deze situatie is echter van tijdelijke aard en met de bank zijn goede afspraken gemaakt in de vorm van een kredietfaciliteit, zodat onze financiële positie niet in gevaar komt.

De cashflow heeft zich in 2018 als volgt ontwikkeld:

Cashflow	2018	2018
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting
Exploitatieresultaat	1.026	1.542
Bij: afschrijvingen	2.684	3.040
Bij: dotatie voorziening onderhoud	270	225
	3.980	4.807
Af: (des-)investeringen	-1.275	-1.750
Af: idem nieuwbouw Rotterdam	-1.550	-2.000
Af: idem verbouw Amsterdam	-2.350	-2.300
Af: uitgaven t.l.v. voorziening onderhoud	-122	-350
Mutaties voorziening personeel	905	-50
Mutatie overige kortlopende vorderingen en schulden	544	0
Cashflow boekjaar	132	-1.643
Bankstand per 1 januari	-3.251	-3.314
Bankstand per 31 december	-3.119	-4.957

Specificatie bankstand:

Liquide middelen	674	300
Bank krediet ING	-3.793	-5.257
	-3.119	-4.957

Uit deze opstelling blijkt dat de stand van de liquide middelen per 31 december 2018 gunstiger uitviel dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door hogere cash inkomsten, lagere investeringen en een verschuiving in de planning van de verbouwing Amsterdam.

Kredietfaciliteit ING

In 2017 is met de ING Bank een tijdelijke kredietfaciliteit overeengekomen van maximaal EUR 6 mln om de financieringsbehoefte in de periode 2017-2020 af te dekken. Vanaf medio 2020 zal deze faciliteit niet meer nodig zijn. Voor een meerjarenoverzicht van de liquiditeitspositie wordt verwezen naar de continuïteitsparagraaf in het bestuursverslag.

De vermogenspositie kan als volgt worden weergegeven:

Vermogenspositie	2018	2017
EUR x 1.000		
Algemene reserve	15.515	14.390
Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.900	6.500
Bestemmingsreserve personeel	3.000	2.500
Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.500	1.500
Eigen vermogen	25.915	24.890
Totaal vermogen	36.859	34.021
Totaal baten	37.085	33.526
Financiële baten	0	0
Totaal baten weerstandvermogen	37.085	33.526
Solvabiliteit (EV/TV)	70%	73%
Kapitalisatiefactor (TV/totale baten)	99%	101%
Weerstandvermogen (AR/totale baten)	42%	43%

Noot: weerstandvermogen = algemene reserve / totale baten

Het eigen vermogen is in 2018 met EUR 1,0 mln toegenomen door de bestemming van het positieve exploitatieresultaat over 2018.

De bestemmingsreserves bedragen eind 2018 EUR 10,4 mln. Gelet op de nieuw- en verbouw investeringen voor beide locaties is in de afgelopen jaren een bestemmingsreserve herhuisvesting gevormd, welke dient als buffer voor de hogere kapitaallasten (afschrijvingen) in de komende jaren.

Daarnaast is besloten om in verband met de vrijval (in 2010) van de BAPO voorziening een afzonderlijke bestemmingsreserve te vormen, ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten. Ultimo 2014 is een reserve Focus op Vakmanschap gevormd om toekomstige effecten van het nieuwe bekostigingsmodel te compenseren.

Ultimo 2018 bedraagt de algemene reserve EUR 15,5 mln. Daarmee beschikt het HMC over een weerstandsvermogen (EV/TV) van 42%, hetgeen ruimschoots voldoet aan de gewenste bandbreedte (BVE norm 10%-60%) voor gezond vermogensbeheer.

Het vermogen van het HMC bevat geen private onderdelen en kan derhalve geheel worden aangemerkt als publiek vermogen.

Investerings

In 2018 bedroegen de investeringen EUR 5,2 mln. Waarvan EUR 3,9 mln. nieuwbouw/verbouw Rotterdam en Amsterdam en EUR 1,3 mln. overige investeringen. De overige investeringen betreffen machines, ICT en inventaris.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

Voorzieningen				
EUR x 1.000	Stand 31-12-17	Af: uitgaven	Bij: dotatie	Stand 31-12-18
Groot onderhoud R'dam	12	-10	110	112
Groot onderhoud A'dam	531	-112	160	579
	543	-122	270	691
Personele voorzieningen:				
Lang ziekteverzuim	247	-247	538	538
Afvloeiingskosten	10	-	-	10
Jubilea	134	-37	33	130
Werkloosheidskosten	447	-148	58	357
Seniorenverlof	232	-	708	940
	1.070	-432	1.337	1.975
	1.613	-554	1.607	2.666

Onderhoudsvoorziening

De voorziening groot onderhoud gebouwen is gevormd ter egalisatie van de geraamde kosten van groot onderhoud in en aan de onderwijspanden. Voor de panden in Rotterdam en Amsterdam zijn in 2017/2018 nieuwe meerjarenonderhoudplannen (MJOP) opgesteld voor de komende 20-25 jaar. Op basis daarvan zijn de schema's van de onderhoudsvoorziening geactualiseerd en vormen deze vanaf 2018 de basis voor de jaarlijkse dotatie aan de voorziening.

Voorziening lang ziekteverzuim

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2018 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2018 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim tot einde schooljaar 2018/19 aanhoudt.

Voorziening afvloeiingskosten

Ultimo 2018 is een voorziening gevormd van EUR 10.000 voor afvloeiingskosten in 2019.

Voorziening jubilea

Dit betreft een voorziening voor de opbouw van de personeelsaanspraken volgens de CAO op een jubileumuitkering bij een 25-en 40 jarig dienstverband.

Voorziening wachtgeldverplichtingen

Voor wettelijke en bovenwettelijke wachtgeldverplichtingen inzake voormalige HMC medewerkers een voorziening gevormd. Deze is gebaseerd op actuele gegevens van de uitkeringsinstanties. De jaarlijkse uitgaven voor deze uitkeringen worden ten laste van de voorziening geboekt.

Voorziening seniorenverlof

Deze voorziening dekt de toekomstige werkgeverslasten van medewerkers die gebruik maken (of mogelijk gebruik zullen gaan maken) van de regeling seniorenverlof die sinds 2015 van kracht is uit hoofde van de cao regeling Duurzame Inzetbaarheid. Medewerkers hebben recht op seniorenverlof indien zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a. de werknemer is 57 jaar of ouder;
- b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao; en
- c. de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.

De rechten van de medewerker(s) die daadwerkelijk gebruikmaken van de regeling seniorenverlof worden als voorziening verantwoord. Tevens wordt vanaf 2018 op grond van de regelgeving ook rekening gehouden met mogelijk toekomstig gebruik door werknemers die nu (nog) geen gebruik maken van de regeling, maar daar binnen 5 jaar mogelijk wel recht op hebben. Hierbij wordt gerekend met gebruikmakingskansen en blijfkansen op basis van ervaringen in het verleden.

Benchmark MBO

Het HMC doet vanaf het begin mee aan de MBO benchmark. In augustus 2018 is de benchmark over 2017 verschenen. In deze benchmark zijn de sector gemiddelden van 63 van de 65 instellingen opgenomen. Onderstaand zijn enkele belangrijke financiële kengetallen van het HMC afgezet tegen het gemiddelde van de zeven grote vakscholen.

Met name op de solvabiliteit scoort het HMC hoger. Zoals bekend, houdt dit verband met het feit dat HMC geen vreemd vermogen heeft. De lagere waarde voor de liquiditeit heeft te maken met de betalingen van de nieuwbouw te Rotterdam.

Het aantal onderwijsmedewerkers is in 2017 meer toegenomen dan alleen op grond van het de groei van het aantal leerlingen. Het ging vooral om extra medewerkers in de directe ondersteuning van het onderwijs, zoals instructeurs en onderwijsassistenten.

Een negatieve afwijking betreft de ontvangen subsidie per gewogen deelnemer. Het blijkt dat het HMC net als in de voorgaande jaren per gewogen deelnemer minder subsidie ontvangt dan het gemiddelde van de grote vakscholen. Ten opzichte van het gemiddelde van de sector bedraagt het verschil bijna € 1.300. Dit verschil ontstaat met name doordat het HMC slechts in beperkte mate opleidingen stapelt, waardoor het HMC relatief weinig outputbekostiging ontvangt. Andere factoren die van invloed zijn op het lagere subsidiebedrag per gewogen deelnemer, zijn de voortdurende groei van het aantal leerlingen en de verdeling van het VOA-budget.

Kengetallen MBO Benchmark	2017		2016	
	HMC	vakscholen	HMC	vakscholen
Liquiditeit	0,1	2,0	0,2	0,2
Rentabiliteit	2,5%	3,6%	4,5%	3,6%
Solvabiliteit	73%	66%	79%	65%
Aantal gewogen deelnemers per fte onderwijzend pers	15,8	16,7	17,5	17,3
Rijksbijdrage per gewogen deelnemer	€ 8.379	€ 9.034	€ 7.921	€ 8.959
personeelskosten onderw personeel/totale personeelskosten	74%	71%	72%	70%
totale personeelskosten/totale lasten	72%	72%	72%	70%

Bron: MBO benchmark 2017
vakscholen betreft het gemiddelde van 7 vakscholen
HMC, MA, Cibap, GLR, Nimeto, GLU, St Lucas

Tabel benchmark 2016

Voor meer kerncijfers en kengetallen wordt u verwezen naar de tabel kerncijfers 2018 op bldz 17.

Resultatenbox

1. Verklaring bevoegd gezag

Het bevoegd gezag verklaart hierbij dat zij o.a. de volgende maatregelen heeft getroffen en instrumenten heeft ingezet opdat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke vereisten, d.w.z. alle relevante onderwijswet- en regelgeving.

Het gaat in dit verband om zaken als het volgens de wettelijke termijnen vaststellen van de onderwijs- en examenreglementen, het voldoen aan de urennorm van gemiddeld 1.000 klokuur voltijdopleidingen en 200 klokuur BBL en het instellen van een examencommissie die toeziet op het op juiste wijze doorlopen van het examinerings- en diplomeringsproces. Maar ook om het uitvoeren van interne en externe audits, onder andere blijkend uit de onderzoeken van de Inspectie en het periodiek laten opstellen van

rapportages over de uitvoering van de planning van de wettelijk voorgeschreven urennormen.

In de onderwijs en examenreglementen (OER) van de opleidingen heeft het HMC de informatieplicht aan de leerlingen (bij minderjarigheid ook ouders, verzorgers en/of voogd) vastgelegd. Daarnaast ontvangt elke leerling een onderwijsovereenkomst (OOK), de OOK-bijlage, de HMC-wijzer en indien van toepassing een praktijkovereenkomst (POK). In de bijlage van de OOK kan de leerling lezen welke rechten en plichten hij/zij heeft tijdens het volgen van de opleiding en in de HMC-wijzer staat alle algemene informatie. Alle nieuwe leerlingen krijgen na een intakegesprek en assessment een passend onderwijsaanbod geadviseerd.

2. Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat over het schooljaar 2017/2018 bedraagt op het HMC 70,7%. Voor een toelichting op dit kengetal verwijzen wij u graag naar het hoofdstuk kwaliteitszorg.

3. Jaarresultaat

Het jaarresultaat over het schooljaar 2017/2018 bedraagt op het HMC 72,0%. Voor een toelichting op dit kengetal verwijzen wij u graag naar het hoofdstuk kwaliteitszorg.

4. Aantal nieuwe VSV-ers

Het percentage nieuwe VSV-ers in het schooljaar 2017/2018 bedraagt op het HMC 3,27%. Voor een toelichting op dit kengetal verwijzen wij u graag naar het hoofdstuk kwaliteitszorg.

5. Personeel

De samenstelling van het personeelsbestand is als volgt:

Personeelssamenstelling (personen)	31-12-2018		31-12-2017		Personeelssamenstelling (fte)	31-12-2018		31-12-2017	
Onderwijzend personeel	287		275		Onderwijzend personeel	239,0		228,8	
Niet onderwijzend personeel	87		81		Niet onderwijzend personeel	76,1		73,6	
HMC Cursus&Training	4		6		HMC Cursus&Training	2,7		4,5	
	378		362			317,8		306,9	

De FTE-verhouding tussen het onderwijzend personeel en het niet onderwijzend personeel (exclusief HMC cursus en training) bedraagt 76% : 24%.

Het verloop in tijdelijke en vaste aanstellingen is als volgt geweest:

Aanstellingen	31-12-2018		31-12-2017	
Vast	233,8	75%	224,3	74%
Tijdelijk	79,9	25%	78	26%
Totaal	313,7		302,3	

Voor aanvullende informatie verwijzen wij u graag naar de paragraaf Sociaal jaarverslag.

6. Tevredenheid leerlingen

Het verloop van de tevredenheidsscore 2018 is in onderstaand diagram weergegeven.

Cijfer

Legenda



Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding?



Welk rapportcijfer geef je jouw school?



Bron: JOB-monitor 2018 © JOB | ResearchNed

7. Financiële indicatoren

Solvabiliteit (EV/VV): 70%

Liquiditeit (current ratio): 0,15

Rentabiliteit (resultaat / totale baten): 2,8%

Verslag Ondernemingsraad

Algemeen: samenstelling, ontwikkeling/scholing, communicatie

Samenstelling or

De or bestond in 2018 uit zeven en vanaf augustus 2018 uit zes leden.

De or bestaat uit twee medewerkers uit de groep docenten Rotterdam, twee medewerkers uit de groep docenten Amsterdam en twee medewerkers uit de groep onderwijsondersteunend personeel Rotterdam. Vanaf augustus 2018 heeft één or-lid (docent Amsterdam) geen activiteiten meer voor de or uitgevoerd wegens pensionering. De or heeft in overleg met het College van Bestuur getracht om medewerkers van het HMC te mobiliseren om te ondersteunen in de taken van de or vanwege de noodzakelijke vervanging van de twee or-leden die in 2017 respectievelijk 2018 uitgetreden zijn, maar helaas was hiervoor geen budget voorhanden. Er hebben zich wel enkele kandidaten ter ondersteuning van de or aangemeld.

or verkiezingen (voorjaar 2019)

De or zal in het voorjaar van 2019 nieuwe verkiezingen houden. In het najaar van 2018 is de or begonnen met de noodzakelijke en wettelijk verplichte voorbereidingen voor de verkiezingen. Het College van Bestuur is over de or verkiezingen geïnformeerd.

Alle or-leden dienen zich verkiesbaar te stellen. Het is nog niet duidelijk of alle huidige or-leden willen of kunnen aanblijven. De or hoopt voldoende kandidaten te kunnen werven voor de or in nieuwe samenstelling.

De or blijft zich er voor inzetten om samen met de bestuurder scherp te blijven op transparante werkwijzen en procedures, onderwijskwaliteit en professionalisering en wil zich bewust blijven van haar eigen missie en visie, naast de onlangs ontwikkelde nieuwe missie en visie van het HMC.

Ontwikkeling / Scholing

De or heeft op 30 mei 2018 een scholingsdag over toekomstgericht lesgeven bijgewoond, te weten: "Leraren maken het verschil". Ook heeft de or in het najaar van 2018 een inventarisatie gemaakt van de individuele scholingswensen van de or-leden. Deze scholingswensen zijn aangeboden aan voorzitter CvB.

De or blijft behoefte houden aan ondersteuning bij het lezen en interpreteren van financiële stukken.

De or blijft focus houden op de eigen professionalisering. Het werken in een team blijft de nodige aandacht vragen, zeker met het oog op de nieuwe samenstelling van de or in 2019. De or is zich ervan bewust dat het zinvol is om aandacht te blijven besteden aan goede communicatie en vergadertechnieken om deze nog meer te verbeteren.

Communicatie

- or-intranet: De or streeft ernaar om voor medewerkers relevante informatie zo snel mogelijk online te plaatsen. Er is door het HMC gewerkt aan een nieuw intranet en een nieuwe website. Ook het or gedeelte diende vernieuwd te worden. Twee or-leden hebben zich hier in het jaar 2018 mee bezig gehouden en het or gedeelte is voor zover op orde.
- or-kaderbrief: de or heeft in 2018 geen kaderbrief opgesteld, maar is voornemens om in juni 2019 een kaderbrief uit te brengen
- or jaarverslag: de or heeft in het voorjaar van 2018 haar eigen or jaarverslag 2017 uitgebracht.

Vergaderingen: structuur, frequentie, onderwerpen

or onderling beraad

De ondernemingsraad heeft in 2018 vijf keer formeel onderling vergaderd (8 maart, 19 april, 7 juni, 27 september en 22 november 2018). Verder treffen de or-leden elkaar (op beide locaties) wekelijks voor het or-werk.

or / Leerlingenraad

In 2018 is er geen contact geweest met de leerlingenraden van het HMC. Praktisch gezien blijft het een uitdaging om een afspraak te maken waarop alle leden van de betreffende raden beschikbaar zijn.

or / Raad van Toezicht (RvT)

De or heeft in 2018 één keer een formele bijeenkomst met de Raad van Toezicht gehad, te weten op 15 november. vraag notulist aan or: wanneer was dit precies?
De Raad van Toezicht heeft in 2018 gewerkt onder aansturing van de nieuw gekozen voorzitter. De or heeft in een apart gesprek nader kennis gemaakt met de nieuwe voorzitter.

or / College van Bestuur (CvB)

In 2018 heeft er vier keer (25 januari, 22 maart, 17 mei, 11 oktober 2018) formeel overleg plaatsgevonden tussen de ondernemingsraad en het College van Bestuur (CvB). Er zijn twee informele bijeenkomsten geweest (juni en december 2018). Locatiedirecteuren Amsterdam en Rotterdam hebben in 2018 niet bij de (in)formele bijeenkomsten tussen de or en het CvB aangezeten.

In 2018 zijn bij de formele vergaderingen de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

- Geschillencommissie en vertrouwenspersonen HMC
- HRM beleid HMC: de or heeft aandacht gevraagd voor verschillende onderdelen van het HRM beleid, waaronder ouderenbeleid, doelgroepenbeleid, afvloeiingsregeling medewerkers in geval van afname van leerlingenaantal, verplichte pensionering medewerkers. De or heeft het CvB gevraagd om een update van het inmiddels verouderde HRM-beleid en hierin ook de missie en visie en het nieuwe cao akkoord op te nemen.

- Aanstellingsbeleid onderwijsfuncties/afstemming functiemix LB/LC/LD: de or heeft ingestemd in januari 2018 met het aanstellingsbeleid onderwijsfunctie. Or en CvB hebben gesproken over de invulling van de LD-functie (welke rol en welke taken?). De or heeft bij het CvB aangegeven dat zij graag minimaal 10% LD-docenten in de functiemix zou willen zien.
- ICT/Office365: de or heeft aandacht gevraagd voor de implementatie en toepassing van de nieuwe software Office365 die door het HMC in gebruik is genomen. Ook heeft de or regelmatig bij het CvB gevraagd naar de voorgenomen acties en scholing naar aanleiding van de nulmeting van ICT vaardigheden van medewerkers. De or heeft hierbij ook aandacht gevraagd voor zorgvuldige communicatie aan medewerkers omtrent de nulmeting en eventuele (na)scholing.
- Werkdrukplan: naar aanleiding van het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar werkdruk waarbij de uitkomst voor het HMC negatief was, is een werkgroep Werkdruk opgericht, die zich bezighoudt met het opstellen van een beleidsdocument over werkdruk, het Werkdrukplan. Het is de bedoeling dat dit Werkdrukplan in juni 2019 gereed zal zijn. De or wordt door de werkgroep geraadpleegd en verzocht om input te geven voor het Werkdrukplan.
- Onderwijsinspectie: or en CvB hebben de resultaten besproken, waaronder de opleiding Creatief Vakman welke helaas als onvoldoende beoordeeld werd vanwege het niet op orde zijn van examendossiers.
- Lerarenregister/Wet beroep leraar: de or heeft het CvB regelmatig gevraagd naar een update van de stand van zaken omtrent deze regeling. Het CvB heeft laten weten dat het zeer waarschijnlijk is dat het Lerarenregister niet meer van toepassing zal zijn in de toekomst en zal de or indien van toepassing informeren met nieuwe informatie als deze voorhanden is.
- OER-en: de or heeft het CvB in het voorjaar van 2018 gevraagd naar de status van de OER-en om te monitoren dat deze tijdig gereed zouden zijn.
- AVG/privacyregeling/integriteitscode: de or heeft met het CvB gesproken over de AVG wetgeving. De or heeft ook een gesprek gevoerd met de functionaris gegevensbescherming over de stand van zaken omtrent de implementatie van de AVG binnen het HMC. De or heeft in december 2018 ingestemd met de nieuwe versies van de integriteitscode, de privacyregeling en privacyregeling voor ICT medewerkers
- Medewerkerstevredenheidsenquête: de or heeft de resultaten van het onderzoek met het CvB doorgenomen. De or heeft aandacht gevraagd voor het onderwerp werkdruk, waarvan de uitslag was dat er vooral door medewerkers van locatie Rotterdam en door het management te veel werkdruk werd ervaren.
- Uitslag Job-monitor 2018
- Handboek examens/Examenbureau: de or en het CvB hebben gesproken over de situatie dat er veel achterstand is v.w.b. het werk bij het Examenbureau en over de constructie van examens (inzet van docenten en mogelijke externe inkoop van examens). Het CvB heeft de or in dit kader geïnformeerd over een plan voor het beperken beheers- en ontwikkellast binnen het HMC.
- Geschil aanbod opleidingen ROC's en vakscholen en (macro)doelmatigheid opleidingen
- Arbobeleid HMC: de or heeft een aantal vragen en opmerkingen over het concept Arbobeleid gesteld en deze zijn door het CvB beantwoord respectievelijk verwerkt in

het definitieve document Arbobeleid HMC. De or heeft ingestemd met het Arbobeleid HMC.

- Verbouwing locatie Amsterdam: de or heeft het CvB regelmatig gevraagd over de status van de verbouwing.
- Missie en visie HMC: or en CvB hebben van gedachten gewisseld over mogelijkheden en beste manier van implementeren van missie en visie, onder andere via de A3-systematiek. De or en het CvB zijn het erover eens dat missie en visie niet altijd even goed terug te zien zijn in het beleid van HMC en daar dient aandacht aan besteed te worden.
- Scholingsbudget 2017 rapportage/evaluatie en Scholingsbudget 2018
- Taaktoedeling (transparantie, overzicht lessen): or en CvB blijven in gesprek over de transparantie van de taaktoedeling en het gebruik van Foleta hierbij. Ook de verdeling, rol en taken, en aanstelling van LB-, LC- en LD-docenten is aan de orde gekomen.
- Lerarenregister en Wet beroep leraar: het CvB en de or hebben regelmatig gesproken over de ontwikkelingen en stand van zaken omtrent deze wetgeving.
- Vakantie- en verlofregeling 2018: or en CvB hebben met elkaar gesproken over mogelijkheden voor praktische toepassing vakantieregeling om beide locaties zoveel mogelijk met elkaar te stroomlijnen. Het CvB heeft met de or gesproken over het gelijktrekken van de zomervakanties voor medewerkers van locatie Amsterdam en locatie Rotterdam.
- Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E): or en CvB hebben gesproken over de aanpak van aandachtspunten van de RI&E, zoals persoonlijk medisch onderzoek, de functie van preventiemedewerker en de externe vertrouwenspersoon.
- Flexibilisering van onderwijs en teamindeling: de or meent dat onderwijs flexibeler ingezet moet kunnen worden en heeft hierover tijdens overlegvergaderingen regelmatig overleg gehad met het CvB. Ook de teamindeling (samenstelling per locatie, per opleiding, etc.) is aan de orde gekomen.
- Hoofdlijnen van de begroting: or en CvB hebben regelmatig overleg over de inhoud van de begroting. De or heeft als aandachtspunten de vroegtijdig schoolverlaters (VSV) en de landelijke daling van het leerlingenaantal. In het najaar van 2018 heeft directeur Stafdiensten namens het CvB een toelichting gegeven op de begroting van 2019 aan een afvaardiging van de or.
- Aanstelling nieuwe teamleider locatie Rotterdam per 1 november 2018: de or heeft aangezet in de betreffende sollicitatiecommissie.
- Werving nieuwe locatiedirecteur Rotterdam: de procedure voor het vinden van een nieuwe locatiedirecteur Rotterdam is in het najaar van 2018 opgestart. Een afvaardiging van de or heeft aangezet bij de sollicitatieprocedure voor deze functie ter vervanging van de heer Terlouw die per 1 augustus 2018 uit dienst trad.
- Duurzaamheid/Groene Zaken: de or heeft het CvB geadviseerd om een rapportage omtrent de energiebesparende maatregelen bij het HMC op te stellen, een en ander overeenkomstig nieuwe Europese wetgeving.
- Kwaliteitsplan: or en CvB hebben over de inhoud van het plan gesproken en de landelijke speerpunten hiervan doorgenomen: kwetsbare jongeren, gelijke kansen en aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt. Het CvB heeft de or laten weten dat het HMC het Kwaliteitsplan te zijner tijd wil gebruiken om het de interne structuur te professionaliseren.
- Vervanging or-leden en or verkiezingen 2019

- Contact met Algemene Onderwijsbond (Aob)
- Agendering onderwerpen or/CvB 2018-2019
- Servicedocument schoolkosten: het CvB heeft de or geïnformeerd dat het voor het HMC ondoenlijk is om de voorwaarden hiervan te volgen en dat zij daarom bij de MBO Raad bezwaar heeft ingediend over dit document.
- 1000 uren norm: het CvB heeft de or laten weten dat er (vooral op locatie Rotterdam) problemen zijn met het behalen van de norm en dat men gaat uitzoeken waarom dat is. De or is benieuwd naar de uitkomst van de analyse.

De volgende regelingen of wijzigingen van regelingen zijn in 2018 formeel met instemming van de or vastgesteld of zijn (daar waar geen instemmingsrecht van toepassing is) inhoudelijk besproken tijdens de overlegvergaderingen or/CvB of over deze regeling is het volgende te melden:

- Aanstellingsbeleid onderwijsfuncties (instemming or januari 2018)
- Scholingsbudget 2018 (instemming or januari 2018)
- Hoofdlijnen van de begroting (instemming or februari 2018)
- Regeling promotie LB/LC (instemming or maart 2018)
- Plan van aanpak RI&E (instemming or maart 2018)
- Vakantie- en verlofregeling 2018-2019 (instemming or maart 2018)
- OER-en (instemming or juni 2018)
- Privacyregeling medewerkers (instemming or december 2018)
- Privacyregeling ICT medewerkers (instemming or december 2018)
- Regeling Integriteitscode HMC (instemming or december 2018)
- Arbobeleid (instemming or begin 2019)

Voor 2019 zullen de volgende onderwerpen de aandacht hebben of houden:

- Begroting HMC 2019
- Kaderbrief 2019
- Or verkiezingen 2019: werving kandidaten voor or verkiezingen, aanstelling nieuwe or per augustus 2019 en goede overdracht van "oude" naar "nieuwe" or
- Taakbeleid: de or blijft aandacht houden op een juiste toepassing van het taakbeleid en uniform gebruik van bijbehorende taakbelastingsformulieren en/of Foleta.
- resultaten Medewerkertevredenheidsenquête
- resultaten Onderwijsinspectie
- Werkdrukplan (op te stellen door werkgroep Werkdruk van HMC)
- procedures: de or blijft toezien op de juiste toepassing van regelingen en procedures binnen het HMC (zoals bijvoorbeeld de sollicitatieprocedure).
- Flexibilisering onderwijs
- Vakantie- en verlofregeling
- Missie en visie HMC: de or streeft ernaar om, samen met haar achterban, door het handhaven van haar (pro-)actieve rol voortdurend een bijdrage te kunnen zijn aan de missie en visie en mee te denken over de toekomst van het HMC.
- Contact met bestuurder: de or blijft zich inzetten om een gezond kritische sparringpartner voor het bestuur (CvB en RvT) te zijn.

II Jaarrekening 2018

Geconsolideerde balans per 31 december 2018

(na resultaatbestemming)

	2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa	35.587.287		33.095.784	
1.3 Financiële vaste activa	1		1	
	<hr/>		<hr/>	
		35.587.288		33.095.785
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	252.762		253.333	
1.5 Vorderingen	345.127		351.728	
1.7 Liquide middelen	673.775		320.024	
	<hr/>		<hr/>	
		1.271.664		925.085
		<hr/>		<hr/>
		36.858.952		34.020.870
		<hr/>		<hr/>
2.1 Groepsvermogen		25.915.441		24.889.788
2.2 Voorzieningen		2.665.634		1.613.004
2.4 Kortlopende schulden		8.277.877		7.518.078
		<hr/>		<hr/>
		36.858.952		34.020.870
		<hr/>		<hr/>

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018

	2018		Begroting 2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	33.861.514		33.650.000		30.555.470
3.2	Overige overheidsbijdragen en - subsidies	621.881		500.000		571.363
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.078.747		1.015.000		1.034.139
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.166.109		956.000		1.033.125
3.5	Overige baten	356.923		270.000		331.691
	Totaal baten		37.085.174		36.391.000	33.525.788
Lasten						
4.1	Personeelslasten	25.536.980		23.910.000		22.834.713
4.2	Afschrijvingen	2.684.026		3.040.000		2.626.191
4.3	Huisvestingslasten	2.801.129		2.742.000		2.789.321
4.4	Overige lasten	5.006.556		5.127.000		4.438.272
	Totaal lasten		36.028.691		34.819.000	32.688.497
	Saldo baten en lasten		1.056.483		1.572.000	837.291
5	Financiële baten en lasten		-30.830		-30.000	-13.910
	Nettoresultaat		1.025.653		1.542.000	823.381

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018

	2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (excl. rente)		1.056.483		837.291
Gecorrigeerd voor:				
• Afschrijvingen	2.685.376		2.626.191	
• Mutatie voorzieningen	1.052.630		106.488	
		<u>3.738.006</u>	<u>2.732.679</u>	
Veranderingen in vlottende middelen				
• Voorraden	571		-24.007	
• Vorderingen	6.601		113.140	
• Schulden kort	537.843		193.814	
		<u>545.015</u>	<u>282.947</u>	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>5.339.504</u>	<u>3.852.917</u>	
Ontvangen interest	-		-	
Betaalde interest	-30.830		-13.910	
		<u>-30.830</u>	<u>-13.910</u>	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>5.308.674</u>	<u>3.839.007</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-5.176.879		-6.064.401	
Ontvangen investeringssubsidies	-		-	
		<u>-5.176.879</u>	<u>-6.064.401</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-5.176.879</u>	<u>-6.064.401</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Rekening-courant krediet bank	221.956		2.286.856	
		<u>221.956</u>	<u>2.286.856</u>	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>221.956</u>	<u>2.286.856</u>	
Mutatie liquide middelen		<u>353.751</u>	<u>61.462</u>	

III Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2018

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De juridische vorm van de organisatie is een stichting. De voornaamste activiteiten van de Stichting Hout- en Meubileringscollege (HMC) bestaan uit het verzorgen van mbo- opleidingen voor de hout-, meubel- en interieurbranche. HMC is statutair gevestigd te Rotterdam en bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 41135161.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgelegd dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Aanpassing vergelijkende cijfers

Zoveel mogelijk wordt bij iedere post van de jaarrekening het bedrag van het voorafgaande boekjaar vermeld; voor zover nodig, wordt dit bedrag ter wille van de vergelijkbaarheid herzien en wordt de afwijking ten gevolge van de herziening toegelicht.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

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

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie.

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

Grondslagen voor consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft, of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Participaties die worden aangehouden om ze te vervreemden worden niet geconsolideerd.

Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed.

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de Groep gemaakte winsten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd, waarbij het minderheidsbelang van derden afzonderlijk tot uitdrukking is gebracht.

Voor een overzicht van de geconsolideerde groepsmaatschappijen wordt verwezen naar het onderdeel Financiële vaste activa.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

Investeringsubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de materiële vaste activa, en vervolgens naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord.

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

- Gebouwen en erfpacht : 3-5
- Verbouwingen : 10
- Inventaris en apparatuur : 10-33
- Andere vaste bedrijfsmiddelen: 33

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen.

Financiële vaste activa

De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde.

Voorraden

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden.

Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inbaarheid van de vorderingen.

Groepsvermogen

Onder het groepsvermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. Het vermogen van het HMC bevat geen private onderdelen en kan derhalve geheel worden aangemerkt als publiek vermogen. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen en de voorzieningen groot onderhoud gebouwen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- b. het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- c. er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Uitzondering op voorgaande voorwaarden betreft de egalisatievoorziening voor groot onderhoud. De toevoegingen aan deze voorziening zijn bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt, gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog

niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Personeelsbeloningen/pensioenen

De personeelsbeloningen van de organisatie zijn gebaseerd op de CAO-BVE. Voor de medewerkers is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP. De aan de pensioen-uitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst- en verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord. De regeling is conform het verplichtingenstelsel en de richtlijnen van de jaarverslaggeving opgenomen. De dekkinggraad van het ABP bedraagt per jaareinde 97,1%. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening.

De **personeelslasten** bestaan uit de periodieke loonkosten en dotaties aan personeelsvoorzieningen. De personeelskosten, die voortvloeien uit arbeidscontracten met het personeel, worden jaarlijks als last verwerkt.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Geormerkte subsidies worden toegerekend aan het jaar waarin de hieraan gerelateerde kosten zijn verantwoord; nog niet bestede gelden worden als vooruit ontvangen subsidie op de balans opgenomen.

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten indien zeker is dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de betreffende cursus op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van de verstreken cursusduur.

Kosten (algemeen)

De kosten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen voor waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde

van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en overigens wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. Hierbij worden de kasstromen afgeleid uit de staat van baten en lasten en de mutaties in de balansposten ultimo boekjaar.

Toelichting op de geconsolideerde balans

1 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste bedrijfs- middelen	1.2.4 Activa in uitvoering	Totaal
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2018:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	36.522.765	17.974.736	13.505	4.078.095	58.589.101
• Cumulatieve afschrijvingen	-13.598.764	-11.882.398	-12.155	-	-25.493.317
	<u>22.924.001</u>	<u>6.092.338</u>	<u>1.350</u>	<u>4.078.095</u>	<u>33.095.784</u>
• Boekwaarde					
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	55.454	1.230.441	-	3.890.984	5.176.879
• Overboeking nieuwbouw	5.700.000	-	-	-5.700.000	-
• Desinvesteringen (A.W.)	-602.429	-2.138.018	-13.505	-	-2.753.952
• Desinvesteringen (afschr.)	571.516	2.100.988	12.155	-	2.684.659
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-1.400.037	-1.216.046	-	-	-2.616.083
	<u>4.324.504</u>	<u>-22.635</u>	<u>-1.350</u>	<u>-1.809.016</u>	<u>2.491.503</u>
• Saldo					
Stand per 31 december 2018:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	41.675.790	17.067.159	-	2.269.079	61.012.028
• Cumulatieve afschrijvingen	-14.427.285	-10.997.456	-	-	-25.424.741
	<u>27.248.505</u>	<u>6.069.703</u>	<u>-</u>	<u>2.269.079</u>	<u>35.587.287</u>
• Boekwaarde					

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2018 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

De post activa in uitvoering betreft de geactiveerde bouwkosten van de lopende nieuw- en verbouw projecten in Rotterdam en Amsterdam. In februari 2018 is de nieuwbouw van het Paviljoen in Rotterdam opgeleverd en in gebruik genomen. In de 2^e helft van 2018 is de verbouwing in Amsterdam gestart welke in de loop van 2019 wordt opgeleverd. Afschrijving vindt plaats vanaf het moment van oplevering.

Onder de materiële vaste activa is voor een bedrag van EUR 808.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is EUR 18.902.000 (peildatum 1-1-2018 voor Amsterdam en 1-1-2016 voor Rotterdam, recentere waarde nog niet beschikbaar). De verzekerde waarde van de gebouwen is EUR 50.645.000 (peildatum 1-1-2019).

2 Financiële vaste activa

Betreft langlopende vorderingen op het ministerie van OCW inzake loonheffing en premie ABP over de maand juli 1991, alsmede overlopend vakantiegeld. Aangezien deze vorderingen eerst bij opheffing van de school tot uitbetaling komen zijn deze gewaardeerd op € 1.

3 Voorraden

Dit betreft voorraden hout, gereedschappen en materialen ten behoeve van het onderwijsproces. In de stand ultimo boekjaar is een voorziening voor incourantheid opgenomen ter grootte van EUR 28.100 zijnde 10% van de netto inkoopwaarde.

4 Vorderingen

		2018		2017	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		269.143		273.607
1.5.5	Deelnemers/cursisten		14.667		13.728
	<ul style="list-style-type: none">• Te ontvangen rente• Waarborgsommen• Overige overlopende activa	-		-	
		200		400	
		74.117		71.493	
1.5.8	Overlopende activa		74.317		71.893
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid		-13.000		-7.500
			345.127		351.728

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2018	2017
	EUR	EUR
Stand per 1 januari	7.500	23.000
Onttrekking	-	-20.500
Dotatie	5.500	5.000
1.5.9 Stand per 31 december	13.000	7.500

Overige vorderingen en overlopende activa

De overige vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

5 Liquide middelen

	2018	2017
	EUR	EUR
1.7.1 Kasmiddelen	306	820
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	523.180	169.072
1.7.3 Spaarrekeningen	150.289	150.132
	<u>673.775</u>	<u>320.024</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het HMC.

6 Groepsvermogen

	Stand per 31 dec. 2017	Resultaat 2018	Stand per 31 dec. 2018
	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	14.389.788	1.125.653	15.515.441
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	6.500.000	-600.000	5.900.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	2.500.000	500.000	3.000.000
2.1.2 Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.500.000	-	1.500.000
	<u>24.889.788</u>	<u>1.025.653</u>	<u>25.915.441</u>

Gelet op de in ontwikkeling zijnde herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen, waaraan sinds 2008 jaarlijks vanuit de bestemming van het resultaat een dotatie is gedaan. Daarnaast is besloten om in verband met de vrijval (in 2010) van de BAPO voorziening een afzonderlijke bestemmingsreserve te vormen, ter dekking van toekomstige BAPO lasten en andere (onvoorziene) personele lasten. Ultimo 2014 is een reserve Focus op Vakmanschap gevormd om toekomstige effecten van het nieuwe bekostigingsmodel te compenseren.

Het vermogen van het HMC bevat geen private onderdelen en kan derhalve geheel worden aangemerkt als publiek vermogen.

Bestemming geconsolideerde resultaat

Het College van Bestuur stelt voor het positieve geconsolideerde resultaat van het boekjaar 2018 ad EUR 1.025.653 als volgt te bestemmen:

Algemene reserve	1.125.653
Bestemmingsreserve herhuisvesting	-600.000
Bestemmingsreserve personeel	500.000
Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	-
	<u>1.025.653</u>

Dit voorstel is reeds verwerkt in deze jaarrekening.

7 Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven:

	2.2.1 Personeels- voorzieningen	2.2.3 Voorziening onderhoud gebouwen	Totaal
	EUR	EUR	EUR
Stand per 31 december 2017	1.070.000	543.004	1.613.004
Onttrekkingen	-432.610	-122.370	-554.980
Dotaties	1.337.610	270.000	1.607.610
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december 2018	1.975.000	690.634	2.665.634
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Kortlopend deel < 1 jaar	748.000	200.000	948.000
Langlopend deel > 1 jaar	1.227.000	490.634	1.717.634

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn als volgt te specificeren:

	Voorziening jubilea	Voorziening lang ziekteverzuim	Voorziening afvloeiings- kosten	Voorziening wachtgeld	Voorziening senioren- verlof	Totaal
	EUR	EUR	EUR			EUR
Stand per 31 dec. 2017	134.000	247.000	10.000	447.000	232.000	1.070.000
Onttrekkingen	-37.240	-247.000	-	-148.370	-	-432.610
Dotaties	33.240	538.000	-	58.370	708.000	1.337.610
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 dec. 2018	130.000	538.000	10.000	357.000	940.000	1.975.000
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Kortlopend deel < 1 jaar	10.000	538.000	10.000	150.000	40.000	748.000
Langlopend deel > 1 jaar	120.000	-	-	207.000	900.000	1.227.000

Voorziening jubilea

Dit betreft een voorziening voor de opbouw van de personeelsaanspraken op het recht op een jubileumuitkering bij een 25- en 40 jarig dienstverband.

Voorziening lang ziekteverzuim

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2018 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2018 met

ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim tot einde schooljaar 2018/19 aanhoudt.

Voorziening afvloeiingskosten

Deze voorziening is gevormd voor incidentele afvloeiingskosten in 2019.

Voorziening wachtgeld

Ultimo 2018 is voor de wettelijke en bovenwettelijke wachtgeldverplichtingen een voorziening gevormd. Deze is gebaseerd op gegevens van de uitkeringsinstanties.

Voorziening seniorenverlof

Deze voorziening dekt de toekomstige werkgeverslasten van medewerkers die gebruik maken (of mogelijk gebruik zullen gaan maken) van de regeling seniorenverlof die sinds 2015 van kracht is uit hoofde van de cao regeling Duurzame Inzetbaarheid.

Medewerkers hebben recht op seniorenverlof indien zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a. de werknemer is 57 jaar of ouder;
- b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao; en
- c. de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.

De rechten van de medewerker(s) die daadwerkelijk gebruik te maken van de regeling seniorenverlof worden als voorziening verantwoord. Tevens wordt vanaf 2018 op grond van de regelgeving ook rekening gehouden met mogelijk toekomstig gebruik door werknemers die nu (nog) geen gebruik maken van de regeling, maar daar binnen 5 jaar mogelijk wel recht op hebben. Hierbij wordt gerekend met gebruikmakingskansen en blijf-kansen op basis van ervaringen in het verleden.

Voorziening groot onderhoud gebouwen

De voorziening groot onderhoud gebouwen is gevormd ter egalisatie van de geraamde kosten van groot onderhoud in en aan de onderwijspanden. Voor de panden in Rotterdam en Amsterdam zijn in 2017/2018 nieuwe meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) opgesteld voor de komende 20-25 jaar. Op basis daarvan zijn de schema's van de onderhoudsvoorziening geactualiseerd en vormen deze vanaf 2018 de basis voor de jaarlijkse dotatie aan de voorziening.

Met ingang van boekjaar 2019 is een aangescherpte RJ-uiting gepubliceerd omtrent de waardering van de voorziening voor groot onderhoud. De Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO) heeft een uitzondering gemaakt voor onderwijsinstellingen waardoor deze voor HMC pas verplicht van toepassing is met ingang van het boekjaar 2020. HMC maakt gebruik van deze overgangsregeling.

8 Kortlopende schulden

		2018		2017	
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.1	Kredietinstellingen (ING)		3.793.046		3.571.090
2.4.3	Crediteuren		294.206		378.149
	• Loonheffing	1.044.058		947.288	
	• Omzetbelasting	-21.280		12.879	
2.4.7	Loonheffing en omzetbelasting		1.022.778		960.167
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		274.579		255.887
	• Vooruit ontvangen deelnemersbijdragen	246.000		165.000	
	• Vooruit ontvangen subsidies OCW (zie model G)	556.377		491.933	
	• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen	944.942		818.230	
	• Vakantiegeld en verlofdagen	784.800		743.100	
	• Overige nog te betalen bedragen	361.149		134.522	
2.4.10	Overlopende passiva		2.893.268		2.352.785
			8.277.877		7.518.078

Kredietinstellingen

Dit betreft het saldo van de met de huisbankier ING overeengekomen tijdelijke rekening-courant kredietfaciliteit. In 2017 is deze overbruggingsfinanciering uitgebreid naar maximaal EUR 6,0 mln. in verband met de geplande investeringen in 2017 en 2018.

Op basis van de huidige liquiditeitsprognoses zal de kredietfaciliteit in 2019 en 2020 worden afgebouwd naar nihil.

Als zekerheid voor dit krediet is er een pandrecht gevestigd op de bedrijfsuitrusting.

Vooruitontvangen deelnemersbijdragen

Betreft 7/12 deel van de in 2018 ontvangen deelnemersbijdragen inzake het schooljaar 2018/2019.

Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt

Betreft geoormerkte subsidies, welke tot en met 2018 zijn ontvangen maar nog niet zijn besteed. Hiervoor wordt verwezen naar de specificatie op de volgende pagina.

Vakantiegeld en verlofdagen

De stijging betreft m.n. de reservering vakantiegeld als gevolg van de toename van het aantal medewerkers.

Overzicht aanvullende subsidies OCW (model G)

Omschrijving	Jaar	Bedrag van toewijzing EUR	Saldo 2017 EUR	Ontvangen in 2018 EUR	Baten 2018 EUR	Saldo 2018 EUR	Prestatie afgerond (G.1)
G.1 Geormerkte subsidies zonder verrekeningsclausule							
Lerarenbeurs	2018	14.808	-	14.808	14.808	-	ja
Minimagezinnen	2018	87.427	-	87.427	87.427	-	ja
			-	102.235	102.235	-	
G.2 Geormerkte subsidies met verrekeningsclausule							
<i>Aflop end ultimo verslagjaar</i>							
Schoolmaatsch. werk	2018	61.704	-	61.704	61.704	-	
<i>Doorlopend naar volgend verslagjaar</i>							
Plusmid. 16-20 A'dam	16-17	45.000	-4.500	4.500	-	-	
	17-18	107.949	52.175	10.795	62.970	-	
	18-19	107.949	-	107.949	44.979	62.970	
Plusmid. 16-20 R'dam	16-17	30.876	-	-	-	-	
	17-18	30.876	18.011	-	18.011	-	
	18-19	38.904	-	38.904	16.210	22.694	
RIF Topcentr.Meubel	16-20	1.095.000	435.291	219.000	100.359	553.932	
Af: Aandeel partners	16-20	-639.000	-72.030	-66.581	-	-138.611	
RIF Bouwen met Hout	17-21	571.920	128.672	114.384	102.000	141.056	
			557.619	490.655	406.233	642.041	
Overige (niet geormerkte) subsidies							
Kwaliteitsafspraken	2018	1.272.031	-	1.272.031	1.272.031	-	
Idem excellentie	2018	209.864	-	209.864	209.864	-	
Idem Studiesucces	2018	167.791	-	167.791	167.791	-	
Idem VSV	2018	432.274	-	432.274	432.274	-	
Wachtgelduitkeringen	2018	949.934	-	949.934	949.934	-	
Versterking salarismix	2018	681.532	-	681.532	681.532	-	
			-	3.713.426	3.713.426	-	
Totaal G.2			557.619	4.204.081	4.119.659	642.041	

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Claims

Tegen de organisatie zijn geen claims ingediend.

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangaan ter zake operationele leasing van kopieerapparatuur en vervoermiddelen, alsmede de huur van klaslokalen.

De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen voor 2018 EUR 740.000 (2017: EUR 691.000). Van de totale restverplichting van EUR 3.158.000 heeft EUR 705.000 een looptijd van maximaal 1 jaar en EUR 0 een looptijd langer dan 5 jaar (huurcontract dependance Amsterdam).

Bankgarantie

Inzake het huurcontract met NSI betreffende het pand Solaris Eclips te Amsterdam is een bankgarantie afgegeven van EUR 150.000. De looptijd van dit contract is 8 jaar (2015-2023).

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

9 Rijksbijdragen

	2018		Begroting 2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW (lumpsum)		29.781.791		29.520.000		26.197.549
• Prestatiebox/kwaliteitsafspraken	2.081.960		1.985.000		2.098.925	
• Aanvullende regelingen	1.997.763		2.145.000		2.258.996	
Totaal niet-lumpsum		<u>4.079.723</u>		<u>4.130.000</u>		<u>4.357.921</u>
		<u>33.861.514</u>		<u>33.650.000</u>		<u>30.555.470</u>

10 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2018	Begroting	2017
	EUR	EUR	EUR
3.2.1 Regionale subsidies (plusvoorzieningen)	142.170	125.000	131.632
3.2.2 Gemeentelijke subsidies (o.a. MBO Agenda en VSV)	416.854	350.000	429.713
3.2.3 Overige subsidies	62.857	25.000	10.018
	<u>621.881</u>	<u>500.000</u>	<u>571.363</u>

11 College-, cursus-, les en examengelden

	2018	Begroting	2017
	EUR	EUR	EUR
3.3.1 Deelnemersbijdragen	375.169	290.000	311.866
3.3.2 Omzet winkels	703.578	725.000	722.273
	<u>1.078.747</u>	<u>1.015.000</u>	<u>1.034.139</u>

12 Baten werk in opdrachten van derden

	2018	Begroting	2017
	EUR	EUR	EUR
3.4.1 Omzet contractonderwijs HMC Cursus en Training	<u>1.166.109</u>	<u>956.000</u>	<u>1.033.125</u>

13 Overige baten

		2018 EUR	Begroting EUR	2017 EUR
3.5.1	Europese subsidies buitenlandstages e.d.	185.904	150.000	165.536
3.5.2	Verhuur lokalen	19.785	-	-
3.5.3	Opbrengsten repro en kluisjes	92.533	85.000	86.211
3.5.5	Overige opbrengsten	58.701	35.000	79.944
		356.923	270.000	331.691

14 Personeelslasten

	2018		Begroting 2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
• Brutoloon	16.742.384		16.700.000		15.603.467	
• Sociale lasten	2.220.225		2.175.000		1.983.775	
• Pensioenpremies	2.434.814		2.410.000		2.215.999	
4.1.1	Loonkosten	21.397.423	21.285.000		19.803.241	
	Af: onttrekking voorzieningen	-432.610	-350.000		-353.754	
		20.964.813	20.935.000		19.449.487	
•	Dotatie personele voorzieningen	1.337.610	300.000		514.044	
•	Extern personeel OP/OOP	1.186.076	695.000		834.747	
•	Ambulante begeleiders/SMW	410.557	250.000		273.378	
•	Reis- en verblijfkosten	581.913	530.000		541.296	
•	Kosten WW en BWW	148.370	200.000		197.159	
•	Scholing	380.768	450.000		452.682	
•	Overige	527.555	575.000		650.013	
4.1.2	Overige personele lasten	4.572.849	3.000.000		3.463.319	
4.1.3	Af: uitkeringen	-682	-25.000		-78.093	
		25.536.980	23.910.000		22.834.713	

Loonkosten

De loonkosten stegen van EUR 19.803.000 in 2017 naar EUR 21.397.000 in 2018, een toename van EUR 1,6 mln. ofwel 8%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 17 FTE (6%), o.a. door gestegen leerlingaantallen
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1,5%)
- cao verhoging 2,6% per 1 oktober 2018

Ten opzichte van de begroting 2018 waren de loonkosten EUR 112.000 hoger (0,6%).

Dotatie aan voorzieningen

De dotatie aan de personeelsvoorzieningen is per saldo ruim EUR 1,0 mln hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door een hogere reservering voor de regeling seniorenverlof, door aanpassing van de berekeningsgrondslagen. Daarnaast is er een toename van het lang ziekteverzuim. Zie verder de toelichting op de voorzieningen elders in dit verslag.

Extern personeel

De post extern personeel kwam aanmerkelijk hoger uit dan begroot door o.a. ziektevervanging, meer inzet van tijdelijk personeel en extra inzet ondersteunend personeel waaronder project begeleiders en een educatief auteur.

Overige personele lasten

Dit betreft onder meer de kosten van werving, catering, vacatiegelden RvT, vergaderkosten en personeelsactiviteiten.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2018 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie omgerekend naar fulltime aanstellingen 312,0 FTE (2017: 294,6 FTE).

15 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

	2018	Begroting	2017
		2018	
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	2.742.408	3.100.000	2.686.909
Af: verrekening investeringssubsidies	-58.382	-60.000	-60.718
	2.684.026	3.040.000	2.626.191

16 Huisvestingslasten

	2018	Begroting	2017
		2018	
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur dependance Amsterdam (Solaris)	625.671	650.000	551.713
4.3.1 Huur noodlokalen Rotterdam	47.057	55.000	276.340
4.3.1 Huur Alexandrium	16.055	20.000	35.548
4.3.2 Verzekeringen	54.289	52.000	49.974
4.3.3 Onderhoud	295.477	250.000	202.233
4.3.3 Dotatie onderhoudsvoorziening	270.000	225.000	165.000
4.3.4 Energie en water	252.506	325.000	237.541
4.3.5 Schoonmaakkosten en vuilafvoer	839.368	875.000	857.243
4.3.6 Heffingen	108.095	100.000	102.672
4.3.7 Beveiliging	144.393	90.000	79.926

4.3.7	Kosten nieuw/verbouw Rotterdam	27.861	50.000	116.827
4.3.7	Kosten nieuw/verbouw Amsterdam	120.357	50.000	114.304
		2.801.129	2.742.000	2.789.321

Kosten nieuw/verbouw Rotterdam en Amsterdam

Deze post betreft niet geactiveerde kosten inzake de nieuw/verbouw zoals verhuiskosten, opslagkosten en bouwcoördinatie.

17 Overige lasten

	2017	Begroting	2017
		2018	
	EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie- en beheerskosten	810.622	640.091
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.680.611	2.449.249
4.4.4	Overige kosten	1.515.323	1.348.932
		5.006.556	4.438.272

Administratie- en beheerskosten

	2018	Begroting	2016
		2018	
	EUR	EUR	EUR
4.4.1	Contributies	96.172	84.338
	Accountantskosten	94.827	81.404
	Advieskosten (aanbestedingen en AVG)	201.297	48.794
	Drukwerk en kantoorbenodigdheden	105.848	95.183
	Telefoon- en portokosten	104.072	103.851
	Kosten personeelsadministratie	131.225	117.465
	Overige administratie- en beheerskosten	77.181	109.056
		810.622	640.091

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

	2018	Begroting	2017
		2018	
	EUR	EUR	EUR
4.4.2	ICT (incl. copiers)	726.206	619.392
	Onderhoud machines en inventaris	337.528	336.931
	Leermiddelen en teamuitgaven	839.259	709.808

Kostprijs omzet winkels	625.104	675.000	668.435
Studiecentrum	25.029	30.000	16.423
Examenkosten	93.200	70.000	75.803
Overige	34.285	30.000	22.457
	2.680.611	2.455.000	2.449.249

Leermiddelen en teamuitgaven

De overschrijding van de begroting op deze post houdt voor een belangrijk deel verband met het (her-)inrichten van de verbouwde praktijk- en theorielokalen in Rotterdam en Amsterdam, alsmede de toename van de leerlingaantallen.

Overige kosten

	2018	Begroting	2017
		2018	
	EUR	EUR	EUR
4.4.4 Onderwijsvernieuwing	112.232	50.000	61.030
Werving en promotie	682.031	800.000	706.297
Directe kosten contractonderwijs	350.596	241.000	228.291
Excursiekosten en buitenlandstages	225.859	300.000	281.168
Kwaliteitszorg	51.660	40.000	39.900
Beleidsintensivering	-	600.000	-
Overige	92.945	50.000	32.246
	1.515.323	2.081.000	1.348.932

Beleidsintensivering

Onder de Overige kosten was voor 2018 een post nieuw beleid begroot van EUR 600.000. De betreffende uitgaven zijn verspreid geboekt op diverse exploitatieposten zoals personeelslasten en promotiekosten, en zijn voor een deel doorgeschoven naar 2019.

Specificatie accountantskosten

	EY	EY
	2018	2017
Controle jaarrekening en bekostiging	75.083	53.289
Andere controle opdrachten	6.884	13.673
Fiscale adviesdiensten	12.860	14.442
Andere niet-controle diensten	-	-
	94.827	81.404

Financiële baten en lasten

	2018	Begroting	2017
		2018	
	EUR	EUR	EUR
5.1 Rentebaten	154	-	-
5.4 Rentelasten	-30.984	-30.000	-13.910
	<u>-30.830</u>	<u>-30.000</u>	<u>-13.910</u>

De rentelasten van EUR 31.000 betreffen grotendeels de kredietfaciliteit bij ING.

Enkelvoudige balans per 31 december 2018

(na resultaatbestemming)

	2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa	35.576.207	33.094.434	
1.3	Financiële vaste activa	1.032.728	797.247	
		<u> </u>	<u> </u>	
		36.608.935	33.891.681	
Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	137.440	97.220	
1.7	Liquide middelen	173.935	183.078	
		<u> </u>	<u> </u>	
		311.375	280.298	
		<u> </u>	<u> </u>	
		36.920.310	34.171.979	
		<u> </u>	<u> </u>	
2.1	Eigen Vermogen	25.915.441	24.889.788	
2.2	Voorzieningen	2.665.634	1.613.004	
2.4	Kortlopende schulden	8.339.235	7.669.187	
		<u> </u>	<u> </u>	
		36.920.310	34.171.979	
		<u> </u>	<u> </u>	

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018

	2018	2017
	EUR	EUR
Aandeel in resultaat deelneming HMC cursus en training B.V. (*)	235.481	161.976
Overig resultaat na belastingen	790.172	661.405
	<hr/>	<hr/>
Nettoresultaat	1.025.653	823.381
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

(*) inclusief doorbelastingen vanuit stichting HMC ten bedrage van EUR 396.752 resp. EUR 393.301

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2018

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2018 van de organisatie. Ten aanzien van de enkelvoudige staat van baten en lasten van de organisatie is gebruik gemaakt van de vrijstelling ingevolge artikel 2:402 BW.

Voor zover posten uit de balans en staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin de groep invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid worden tegen de vermogensmutatiemethode gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode, worden de deelnemingen in de balans opgenomen tegen het aandeel van de groep in de nettovermogenswaarde vermeerderd met haar aandeel in de resultaten van de deelnemingen vanaf het moment van verwerving, bepaald volgens de grondslagen zoals vermeld in deze jaarrekening. In de winst-en-verliesrekening wordt het aandeel van de groep in het resultaat van de deelnemingen opgenomen.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de organisatie in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de organisatie en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Toelichting op de enkelvoudige balans

18 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste bedrijfs- middelen	1.2.4 Activa in uitvoering	Totaal
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2018:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	36.522.765	17.974.736	-	4.078.095	58.575.596
• Cumulatieve afschrijvingen	-13.598.764	-11.882.398	-	-	-25.481.162
	<u>22.924.001</u>	<u>6.092.338</u>	<u>-</u>	<u>4.078.095</u>	<u>33.094.434</u>
• Boekwaarde					
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	55.454	1.219.361	-	3.890.984	5.165.799
• Overboeking nieuwbouw	5.700.000	-	-	-5.700.000	-
• Desinvesteringen (A.W.)	-602.429	-2.138.018	-	-	-2.740.447
• Desinvesteringen (afschr.)	571.516	2.100.988	-	-	2.672.504
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-1.400.037	-1.216.046	-	-	-2.616.083
	<u>4.324.504</u>	<u>-33.715</u>	<u>-</u>	<u>-1.809.016</u>	<u>2.481.773</u>
• Saldo					
Stand per 31 december 2018:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	41.675.790	17.056.079	-	2.269.079	61.000.948
• Cumulatieve afschrijvingen	-14.427.285	-10.997.456	-	-	-25.424.741
	<u>27.248.505</u>	<u>6.058.623</u>	<u>-</u>	<u>2.269.079</u>	<u>35.576.207</u>
• Boekwaarde					

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2018 zijn geen nieuwe investeringssubsidies ontvangen.

De post activa in uitvoering betreft de geactiveerde bouwkosten van de lopende nieuw- en verbouw projecten in Rotterdam en Amsterdam. In februari 2018 is de nieuwbouw van het Paviljoen in Rotterdam opgeleverd en in gebruik genomen. In de 2^e helft van 2018 is de verbouwing in Amsterdam gestart welke in de loop van 2019 wordt opgeleverd. Afschrijving vindt plaats vanaf het moment van oplevering.

Onder de materiële vaste activa is voor een bedrag van EUR 808.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is EUR 18.902.000 (peildatum 1-1-2018 voor Amsterdam en 1-1-2016 voor Rotterdam, recentere waarde nog niet beschikbaar).

De verzekerde waarde van de gebouwen is EUR 50.645.000 (peildatum 1-1-2019).

19 Financiële vaste activa

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.3.2	1.3.4	1.3.5	Totaal
	Andere deel-	Vorderingen	Vorderingen	
	nemingen	op deeln.	op OCW	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2018	797.246	-	1	797.247
Mutaties:				
• Resultaat deelneming	235.481	-	-	235.481
• Stortingen en onttrekkingen	-	-	-	-
Stand per 31 december 2018	1.032.727	-	1	1.032.728

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-18	Resultaat jaar 2018	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie %
				EUR	EUR			
HMC cursus en training	B.V.	Rotterdam	1, 4	1.032.727	235.481	nee	100	100

Omschrijving doelstelling

Verzorgen van contractonderwijs in de hout- meubel en interieurbranche alsmede de verkoop van hout en gereedschappen

Samenstelling bestuur en directie

Stichting Hout- en Meubileringscollege

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. Overige

HMC Cursus en Training B.V. is in januari 2001 opgericht en is 100% eigendom van het Hout- en Meubileringscollege. Het maatschappelijk kapitaal bedraagt € 100.000 verdeeld in 100 aandelen van € 1.000. Het opgevraagde en gestorte kapitaal bedraagt € 20.000.

Vorderingen op OCW

Betreft langlopende vorderingen op het ministerie van OCW inzake loonheffing en premie ABP over de maand juli 1991, alsmede overlopend vakantiegeld. Aangezien deze vorderingen eerst bij opheffing van de school tot uitbetaling komen zijn deze gewaardeerd op € 1.

20 Vorderingen

		2018	2017
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	67.205	30.357
1.5.5	Deelnemers	14.667	13.728
	• Te ontvangen rente	-	-
	• Overige	55.568	53.135
1.5.8	Overlopende activa	55.568	53.135
		137.440	97.220

Overige vorderingen en overlopende activa

De overige vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

21 Liquide middelen

	2018	2017
	EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	820
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	32.126
1.7.3	Spaarrekeningen	150.132
	173.935	183.078

22 Eigen vermogen

	Stand per 31 dec. 2017 EUR	Resultaat 2018 EUR	Stand per 31 dec. 2018 EUR
2.1.1 Algemene reserve	14.389.788	1.125.653	15.515.441
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	6.500.000	-600.000	5.900.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	2.500.000	500.000	3.000.000
2.1.2 Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.500.000	-	1.500.000
	24.889.788	1.025.653	25.915.441

Gelet op de in ontwikkeling zijnde herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen, waaraan sinds 2008 jaarlijks vanuit de bestemming van het resultaat een dotatie is gedaan. Daarnaast is besloten om in verband met de vrijval (in 2010) van de BAPO voorziening een afzonderlijke bestemmingsreserve te vormen, ter dekking van toekomstige BAPO lasten en andere (onvoorziene) personele lasten. Ultimo 2014 is een reserve Focus op Vakmanschap gevormd om toekomstige effecten van het nieuwe bekostigingsmodel te compenseren.

Het vermogen van het HMC bevat geen private onderdelen en kan derhalve geheel worden aangemerkt als publiek vermogen.

23 Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven:

	2.2.1 Personeels- voorzieningen EUR	2.2.3 Voorziening onderhoud gebouwen EUR	Totaal EUR
Stand per 31 december 2017	1.070.000	543.004	1.613.004
Onttrekkingen	-432.610	-122.370	-554.980
Dotaties	1.337.610	270.000	1.607.610
Stand per 31 december 2018	1.975.000	690.634	2.665.634
Kortlopend deel < 1 jaar	748.000	200.000	948.000
Langlopend deel > 1 jaar	1.227.000	490.634	1.717.634

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn als volgt te specificeren:

	Voorziening jubilea EUR	Voorziening lang ziekteverzuim EUR	Voorziening afvloeiingskosten EUR	Voorziening wachtgeld	Voorziening seniorenverlof	Totaal EUR
Stand per 31 dec. 2017	134.000	247.000	10.000	447.000	232.000	1.070.000
Onttrekkingen	-37.240	-247.000	-	-148.370	-	-432.610
Dotaties	33.240	538.000	-	58.370	708.000	1.337.610
Stand per 31 dec. 2018	130.000	538.000	10.000	357.000	940.000	1.975.000
Kortlopend deel < 1 jaar	10.000	538.000	10.000	150.000	40.000	748.000
Langlopend deel > 1 jaar	120.000	-	-	207.000	900.000	1.227.000

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

24 Kortlopende schulden

	2018 EUR		2017 EUR	
2.4.1 Kredietinstellingen (ING)		3.793.046		3.571.090
2.4.3 Crediteuren		209.338		337.295
2.4.5 Groepsmaatschappijen		727.253		699.583
2.4.7 Loonheffing en omzetbelasting		1.034.671		929.560
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		273.635		253.195
• Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	246.000		165.000	
• Vooruitontvangen subsidies OCW	556.377		491.933	
• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen	394.527		363.720	
• Vakantiegeld en verlofdagen	784.800		743.100	
• Overige nog te betalen bedragen	319.588		114.711	
2.4.10 Overlopende passiva		2.301.292		1.878.464
		8.339.235		7.669.187

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1.a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2018	Duur functie vervulling in 2017	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum 2018	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2018	2017	2018	2017	2018	2017		2018	2017
Voorzitter Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	F.H.J. Veringa	1-1-2008	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	162.190	161.365	18.829	17.691	181.019	179.056	187.000	158.000	153.000

Per 1 januari 2016 is er binnen de WNT een classificatiesysteem ingevoerd voor de beloning (salaris plus pensioen) voor topfunctionarissen in het onderwijs.

De van toepassing zijnde bezoldigingsklasse voor het HMC is in 2017 en 2018 klasse E, op basis van 13 complexiteitspunten (aantal deelnemers 3 + omzet 6 + sectoren 4).

Er is vanaf 1-1-2016 sprake van overgangsrecht: tot en met 2019 wordt het overeengekomen salaris gerespecteerd, vanaf 2020 vindt er een afbouw plaats tot het dan geldende maximum.

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2018).

1.c Toezichthoudende topfunctionarissen

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2018	Duur functie vervulling in 2017	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum 2018	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.		
					2018	2017	2018	2017	2018	2017		2018	2017	
Voorzitter R.v.Toezicht	J.F. Bonjer	1-1-2018	1/1 - 31/12	-	8.080	0	0	0	8.080	0	28.050	23.700	22.950	
Lid Raad van Toezicht	M. Fledderman *)	17-10-2013	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.050	1.640	0	0	2.050	1.640	18.700	15.800	15.300	
Lid Raad van Toezicht	K. Hoogendijk *)	18-12-2014	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.182	2.050	0	0	2.182	2.050	18.700	15.800	15.300	
Lid Raad van Toezicht	J. Meerman *)	1-4-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.870	1.640	0	0	2.870	1.640	18.700	15.800	15.300	
Lid Raad van Toezicht	M.H.T. Jansen *)	1-10-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.460	2.050	0	0	2.460	2.050	18.700	15.800	15.300	
Voorzitter R.v.Toezicht	R.A.J. Lahoye	8-10-2001	-	1/1 - 31/12	1)	926	5.949	0	0	926	5.949	0	0	22.950
Lid Raad van Toezicht	H.W. Bax	10-12-2001	-	1/1 - 31/07		0	842	0	0	0	842	0	0	8.925
Lid Raad van Toezicht	J. Koster	14-10-2002	-	1/1 - 31/07		0	3.317	0	0	0	3.317	0	0	8.925
Lid Raad van Toezicht	D.A. Roodenrijs *)	13-12-1999	-	1/1 - 31/12	1)	410	1.230	0	0	410	1.230	0	0	15.300
Lid Raad van Toezicht	M. Dalhuizen *)	13-12-2004	-	1/1 - 31/12	1)	410	2.050	0	0	410	2.050	0	0	15.300
Lid Raad van Toezicht	O.S. Smeets	12-11-2009	-	1/1 - 31/12		0	431	0	0	0	431	0	0	15.300
Lid Raad van Toezicht	L.P. Raadgever *)	1-6-2016	-	1/1 - 31/10		0	2.050	0	0	0	2.050	0	0	12.750
					19.388	23.249	0	0	19.388	23.249				

*) betaald aan branche organisatie

1) De bezoldiging voor R.A.J. Lahoye / D.A. Roodenrijs / M. Dalhuizen is uitbetaald in het boekjaar 2018 en derhalve opgenomen als bezoldiging voor het boekjaar 2018. In het kader van de WNT is deze bezoldiging toegerekend aan het boekjaar 2017, daar dit een nabetaaling betreft op de toegekende bezoldiging 2017.

Goedkeuring jaarrekening

De jaarrekening 2018 is op 24 juni 2019 goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

IV Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: Het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Hout- en Meubileringscollege

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Hout- en Meubileringscollege te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Hout- en Meubileringscollege op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2018;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018;
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. *Bestuursverslag* van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. *Bestuursverslag* van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, en
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur¹ en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur¹ gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die

verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

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

Utrecht, 27 juni 2019

Ernst & Young Accountants LLP

M.A. Brandhorst MSc RA

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

De jaarrekening van de stichting, alsmede de resultaatbestemming, dient volgens de statuten binnen zes maanden na afloop van het boekjaar te worden vastgesteld door het College van Bestuur, na goedkeuring door de Raad van Toezicht.

Bijlage 1 Overzicht nevenactiviteiten leden Raad van Toezicht 2018

J.F. Bonjer	-	-
M. Fledderman	Voorzitter/facilitator	VMRG werkgroep opleidingen
	Betrokkene	Kenniscentrum Gevelbouw
	Lid CvT	Hogeschool Utrecht Technische Bedrijfskunde
	Lid commissie/betrokken bij	International Facade Master (IFM) TU Delft
	Lid	Diverse NEN commissies en werkgroepen
K. Hoogendijk	Directeur	Koninklijke CBM
	Lid	VNO-NCW CBON
	Boardmember	EFIC (European Furniture Industries Confederation) – EU Sectoral Social Dialogue Furniture
J. Meerman	Bestuurslid	Bedrijfstak pensioenfonds detailhandel (Bpfd)
	Bestuurslid	Detailhandel Nederland
	Vice voorzitter	MKB Nederland
	Lid adviesraad MKB	ING
	Voorzitter Raad van Toezicht	TMO/DETEX
	Lid Centrale Advies Raad	Kamer van Koophandel
	Lid ledenraad	Vereniging Achmea
	Lid adviesraad	Berichtgevers CBS
	Lid Raad van Toezicht	Hout en Meubileringscollege
	Bestuurslid	Platform De Nieuwe Winkelstraat
M.H.T. Jansen	Vice voorzitter	Stichting Sail Amsterdam
	Lid RvC	Havenbedrijf Moerdijk

