



HOUT- EN
MEUBILERINGS
COLLEGE



JAARVERSLAG

2019

Inhoudsopgave

Leeswijzer	5
I Bestuursverslag	6
Verslag Raad van Toezicht	6
Verslag College van Bestuur	9
1. Profiel van het HMC	15
1.1 Missie en Onderwijsvisie	15
1.2 Organisatie en toezicht	17
1.3 Kerncijfers 2019	20
1.4 Verslag Ondernemingsraad	21
1.5 Governance	23
1.6 Code Goed Bestuur	24
1.7 Notitie Helderheid BVE	24
1.8 Menselijke maat	26
1.9 Horizontale en verticale verantwoording	26
2. Omgeving	27
2.1 Branches	27
2.2 Externe contacten en vertegenwoordiging	28
2.3 Bestuurlijke afstemming met stakeholders	28
2.4 Alumni	29
2.5 Maatschappelijke verbinding	30
2.6 Marketing en Communicatie	30
2.7 HMC cursus en training BV	34
3. Onderwijs	36
3.1 Instroom	36
3.2 Resultaten	36
3.3 Beroepspraktijkvorming (BPV)	38
3.4 Terugdringen Voortijdige Schooluitval (VSV)	39
3.5 Passend Onderwijs	40

3.6	Loopbaan en burgerschap	45
3.7	Professionalisering	45
4.	Kwaliteitszorg	47
4.1	Heronderzoek inspectie: Studiesucces Creatief vakmanschap	47
4.2	Kwaliteitsplan 2019-2022	47
4.3	A3 jaarplan methodiek	51
4.4	Kwaliteitsafspraken	52
4.5	Examenverslag	52
4.6	Klachten, geschillencommissie en incidentenmonitor	54
5.	Sociaal Jaarverslag	56
5.1	Omvang en samenstelling personeel	56
5.2	Leeftijdsverdeling over 2019	57
5.4	Ziekteverzuim	59
5.5	Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	61
5.6	Werkdruk	61
5.7	Vertrouwenspersonen	63
5.8	Studentenreis Milaan	63
6.	Beheersmatige ontwikkelingen en bedrijfsvoering	64
6.1	Aantal studenten 2019 2020	64
6.2	Planning & control	64
6.3	Formatieplan 2019 2020	65
6.4	ICT	66
6.5	Risicoparagraaf	68
6.6	Continuïteitsparagraaf	74
6.7	Benchmark MBO	79
6.8	Resultatenbox MBO	80
6.9	Verantwoording aanvullende subsidies	82
6.10	Analyse resultaat 2019 en balansontwikkelingen	83
6.11	Treasuryparagraaf	92



II	Jaarrekening 2019	93
III	Toelichting op jaarrekening 2019	96
IV	Overige gegevens	125
	-Accountantsverslag	
	-Statutaire bepaling	
	Bijlage 1 Projecten 2019 projectbureau Ondernemen@HMC	
	Bijlage 2 Verantwoording kwaliteitsplan over 2019	
	Bijlage 3 Overzicht nevenactiviteiten leden Raad van Toezicht	

Leeswijzer

Beste lezer,

Voor u ligt het geïntegreerd jaarverslag 2019 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 2019. De kerncijfers op bladzijde 20 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 deel 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 beschrijving van missie en (onderwijs)visie, de governance en de risico- en continuïteitsparagraaf, worden belangrijke ontwikkelingen in de bedrijfsvoering en de kwaliteitszorg belicht, alsmede de analyse van het resultaat. Ook zijn in dit eerste deel het sociaal jaarverslag, de benchmark en de resultaten van HMC cursus en training opgenomen.

In bijlage 1 worden enkele projecten beschreven van het projectbureau Ondernemen@HMC. Bijlage 2 bevat de verantwoording voor het kwaliteitsplan over 2019. Het overzicht nevenactiviteiten van de leden van de Raad van Toezicht is weergegeven in bijlage 3.

De cijfermatige jaarrekening over 2019 en de toelichting hierop zijn opgenomen in deel II respectievelijk deel III. Tot slot maakt de accountantsverklaring onderdeel uit van deel 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!

Hout- en Meubileringscollege

I Bestuursverslag

Verlag Raad van Toezicht

Verlag van de voorzitter van de Raad van Toezicht over 2019

a. Versterking bestuurlijke slagkracht

Om drie redenen zag de Raad van Toezicht, in goed overleg met de voorzitter/enig lid van het College van Bestuur en de OR, aanleiding voor het op zijn minst tijdelijk versterken van het CvB met een tweede lid:

- De interne realisatiekracht van het HMC dient te groeien, onder andere om een voortvarende uitvoering van het voor de onderwijsinstelling zeer wezenlijke kwaliteitsplan mogelijk te maken;
- De ontwikkeling van de unieke positie van de vakscholen binnen het MBO verdient extern extra tijd en inzet;
- De grote kennis en het indrukwekkende netwerk van de huidige en enige bestuurder willen we tijdig zo goed mogelijk borgen.

We hebben in het voorjaar een zorgvuldig proces ingericht voor de werving en selectie van het tweede bestuurslid. Voor het toetsen van het voornemen van de RvT en het opstellen van een scherp en diep profiel sprak de personele commissie met OR en Studentenraad en de leden van de directie. Ook hield de commissie op de locaties Rotterdam en Amsterdam inloopsprekuren waarvan intensief gebruik werd gemaakt. De raad kon dankzij de openheid en de concrete suggesties het conceptprofiel aanscherpen en verdiepen.

Voor het wervingstraject kozen we na een pitch van verschillende bureaus voor Maes & Lunau Executive Search in Amsterdam. Na diverse rondes en een assessment besloot de Raad van Toezicht in de decembervergadering mevrouw drs. Joke Bos te benoemen tot tweede bestuurder van het HMC. Zij maakte op 1 maart 2020 de overstap van de stichting H3O in Dordrecht naar het HMC.

b. Uitvoering kwaliteitsplan

Met de goedkeuring van het kwaliteitsplan in het afgelopen jaar is het HMC aan de slag om het onderwijs verder te verbeteren en bestendig te maken voor de toekomst. De Raad van Toezicht heeft over het proces en de inhoud tijdens verschillende vergaderingen gesproken. Dit plan zit immers in het hart van het HMC: kwalitatief goed onderwijs dat aansluit bij wat de branches vragen. In het kwaliteitsplan zijn de ambities geclusterd in de programmalijnen talentontwikkeling, trends en innovatie en duurzaamheid.

Het uitgangspunt voor de uitvoering van het kwaliteitsplan is dat zoveel mogelijk wordt gerealiseerd in en vanuit de teams (teams aan zet). De RvT evalueerde met de bestuurder het proces van totstandkoming en de wijze van implementeren. De raad wordt regelmatig over de voortgang bijgepraat. Het is goed te constateren dat er breed draagvlak bestaat en energie vanuit de organisatie is voor de ambities en plannen.

c. Versterking Raad van Toezicht

Op basis van de hier afgebeelde matrix zocht de raad in het verslagjaar naar versterking en diversificatie van achtergronden. In juni trad Fred Schoorl toe, directeur van BNA, de branchevereniging van Nederlandse Architectenbureaus (zie ook verder in dit verslag). Ook verwelkomde de raad medio 2019 Jeroen van Erp als deskundige. Hij is oprichter en creatief directeur van Fabrique en hoogleraar concept design aan de faculteit industrieel ontwerpen van de TU Delft.

Portefeuille	Onafhankelijk voorzitter	Industrieel	Retail	Creatief	Voordracht OR	Deskundige
Innovatie, duurzaamheid, circulariteit		Kees Hoogendijk Monique Fledderman				Jeroen van Erp
Finance	Jan Bonjer		Jan Meerman			
HRM			Jan Meerman		Marjolein Jansen	
Onderwijsbeleid en onderwijskwaliteit ICT		Kees Hoogendijk Monique Fledderman			Marjolein Jansen	
Arbeidsmarkt		Kees Hoogendijk Monique Fledderman	Jan Meerman			
Governance	Jan Bonjer				Marjolein Jansen	
Ondernemerschap			Jan Meerman	Fred Schoorl		
Remuneratie cje	Jan Bonjer	Kees Hoogendijk			Marjolein Jansen	

d. Formele en informele informatieverwerking

Naast de reguliere vergaderingen van de raad, de financiële commissie en de personele commissie met het college, de OR en de Studentenraad legden de afzonderlijke leden informele bezoeken af op de beide locaties en werden diverse informele contacten onderhouden. Het nieuwe lid van de RvT Fred Schoorl volgde een speciaal introductieprogramma waarop hij hierna terugblijkt:

Twee ochtenden bracht ik een informeel werkbezoek aan de vestigingen Amsterdam en Rotterdam (het laatste met RvT deskundige Jeroen van Erp). Het ging om vragen als: wie zijn de mensen op de vestiging? Wat speelt er op de werkvloer? Wat is de sfeer/cultuur? Uiteraard stond het persoonlijk contact met de leiding en de leerlingen daarbij centraal. Steeds werd gestart met een gesprek met het managementteam van de vestiging. Daarna werd een korte rondgang in de gebouwen gemaakt, met ontmoetingen met leerlingen en onderwijzend en ondersteunend personeel. In beide vestigingsgesprekken was veel aandacht voor de dagelijkse gang van zaken op de vestigingen en voor de relatie tussen management, CvB en RvT. Er bleek sprake van enorme betrokkenheid, energie en vertrouwen in de toekomst. Ook was er oog voor de uitdagingen van het HMC en is in een open sfeer over de situatie ter plekke gesproken.

e. Ontwikkelingen in de directie

Mede op basis van de veelvuldige contacten binnen de werkorganisatie met het oog op de opstelling van het profiel van een tweede bestuurder sprak de RvT tegenover de bestuurder de wens uit om de eendrachtige samenwerking in de directie te vergroten. De bestuurder heeft hierin binnen het verslagjaar adequaat gehandeld.

Zeker in een terugblik vanuit coronatijd kunnen we vol overtuiging vaststellen dat in het HMC de energie en het ondernemerschap overal voelbaar zijn. De kracht en inspiratie van het hier verkregen vakmanschap betekenen veel voor onze samenleving. Al degenen die deze missie dagelijks waarmaken, wil ik namens de Raad van Toezicht van harte dankzeggen.

Juni 2020

Jan Bonjer

Voorzitter Raad van Toezicht

Verslag College van Bestuur

Na een sterke stijging van het aantal studenten in de afgelopen jaren lijkt er nu een omslag te zijn van groei naar stabilisatie. Maar ook in 2019 waren we nog bezig de groei van de afgelopen jaren te “verwerken”.

In 2019 zijn we als HMC gegroeid met 19 medewerkers. Deze groei heeft vooral te maken met de nieuwe teamindeling (met ingang van schooljaar 2018/2019 uitbreiding met twee teamleiders en twee studietoördinatoren) en de inzet voor het kwaliteitsplan (3 fte voor de uitvoering, 1 fte voor de aanstelling van een programmamanager). Daarnaast zijn ook twee projectcoördinatoren en een beleidsmedewerker aangesteld. Deze uitbreiding was nodig om onze realisatiekracht in 2019 te vergroten. En daarnaast was deze uitbreiding één van de maatregelen om de ervaren werkdruk te verlagen.

In 2019 hebben we, met het HMC kwaliteitsplan 2019-2022 als fundament, belangrijke stappen gezet om de organisatie en uitvoering van het onderwijs toekomstbestendig te maken. Centraal thema daarin is talentontwikkeling, zowel van studenten als docenten.

Voor HMC stond 2019 in het teken van implementatie. Niet alleen zorgdragen dat de beoogde resultaten voor het HMC-kwaliteitsplan behaald worden, maar ook de implementatie van de nieuwe stagesoftware B3net vroeg de nodige inzet, evenals de implementatie van Office 365.

Om ruimte te maken hebben we ons examenbeleid en de organisatie van onze examinering tegen het licht gehouden: hoe borgen we de kwaliteit, maar maken we de uitvoering meer simpel en uitvoerbaar.

Een hele uitdaging om al deze veranderingen op te pakken in een organisatie met veel nieuwe medewerkers. Dat kan alleen maar als er ook aandacht is voor hoe het werk met elkaar georganiseerd wordt en hoe er wordt samengewerkt. Het managementteam heeft een MD traject gevolgd, met als doel de onderlinge samenwerking, communicatie en afstemming te verbeteren. In de teams komt steeds meer aandacht voor teamscholing en -ontwikkeling en om dit te faciliteren wordt naast het algemene scholingsbudget ook per team een scholingsbudget beschikbaar gesteld. Tot slot zijn ook de studiedagen in 2019 benut om in de teams en teamoverstijgend samen te werken aan de uitvoering van het kwaliteitsplan en kennis te delen.

De samenstelling van de directie, die bestaat uit twee locatiedirecteuren en een directeur stafdiensten is in het verslagjaar gewijzigd. Het dienstverband met de locatiedirecteur Amsterdam is per 1 december beëindigd, zij zocht een nieuwe uitdaging.

De locatiedirecteur Rotterdam heeft aan het begin van het jaar de stap gezet om zijn carrière als interim manager voort te zetten. Vervolgens heeft hij nog tot het aantreden van zijn opvolger per 1 maart, als interim locatiedirecteur bij ons gefunctioneerd. De directeur stafdiensten heeft na een dienstverband van zestien jaar aangegeven nog een carrièrestap te willen maken en hij heeft het HMC per 1 januari 2020 ingeruild voor een andere werkkring.

Om onze realisatiekracht te vergroten is er niet alleen aandacht voor de interne samenwerking. Ook extern hebben we in 2019 ons netwerk voor samenwerking met branches, scholen, gemeenten en maatschappelijke organisaties versterkt. Dit wordt bijvoorbeeld zichtbaar in onze structurele samenwerking met de gemeente Amsterdam en Rotterdam bij de uitvoering van projecten voor het mbo-onderwijs.

Ons externe netwerk helpt ons ook steeds meer om in ons onderwijs de maatschappelijke verbinding te leggen. In [bijlage 1](#) van dit jaarverslag wordt een aantal voorbeelden gegeven hoe de projectbureaus van HMC A'dam en R'dam externe opdrachten binnen halen die het onderwijs voor onze studenten verrijken en hen helpen hun talenten te ontwikkelen.

Studentenaantallen

Zoals al aangegeven laat de ontwikkeling van het aantal studenten een omslag zien van groei naar stabilisatie.

Uitgaande van 3.980 studenten (gewogen 3.817) op de peildatum 1 oktober 2019 is er ten opzichte van 1 oktober 2018 sprake van een groei met 37 studenten. Afgezet tegen de begroting respectievelijk de prognose is sprake van een daling met 72 (gewogen 72) studenten respectievelijk 112 (gewogen 116) studenten.

Vanwege de t-2 systematiek werkt het financiële effect (ca € 0,5 miljoen op jaarbasis) van een daling met 72 studenten door in de meerjarenraming van 2021 en volgende jaren.

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. Ook melden nieuwe studenten zich aan bij meerdere opleidingen en op meerdere scholen.

In de voorspelling van het aantal studenten brengt dit grotere onzekerheid met zich mee. Dit heeft ertoe bijgedragen dat per 1 oktober het aantal studenten 100 lager was dan begroot.

Rendement en schoolverlaters

In schooljaar 2018-2019 (peildatum 1-10) voldoet niveau 2 en niveau 4 niet aan de inspectienorm. Op niveau 2 wijkt het diplomaresultaat -0,5% af en het startersresultaat -1,1%. Na analyse is er geen duidelijke reden aan te geven waarom het diploma- en startersresultaat lager ligt dan vorige jaren. De VSV cijfers 2018-2019 zitten momenteel voor niveau 2, 3 en 4 onder de norm van OCW voor 2018-2019.

Op niveau 4 zien we dit jaar een trendbreuk. Alle indicatoren scoren lager dan de inspectienorm. Dit is een trend die ook strookt met de landelijke VSV cijfers. De betreffende teams zijn op de hoogte van de mindere rendementen in schooljaar 2018-2019 en nemen dit mee in hun A3- verbeter jaarplan.

Heronderzoek inspectie van het onderwijs

De onderwijsinspectie heeft in juli 2019 een heronderzoek uitgevoerd naar de opleiding Creatief vakman op het gebied van Studiesucces. Het onderzochte driejaarsgemiddelde van 2014-2017 lag onder de inspectienorm. Er is intern geanalyseerd waar de studenten op uitvielen en daarna is het programma aangepast. In het onderzoekjaar 2017-2018 waren de vooruitzichten een stuk gunstiger en de stijging heeft doorgezet. Deze stijging gaf de inspectie in 2019 (72,2%) voldoende vertrouwen om geen vervolgonderzoek in te stellen. In hoofdstuk 4 (Kwaliteitszorg) worden de cijfers nader toegelicht.

HMC kwaliteitsplan 2019-2022

Met de realisatie van het kwaliteitsplan wil het HMC meer ruimte maken voor talentontwikkeling van studenten en docenten en beter inspelen op ontwikkelingen in de branches. Het kwaliteitsplan is maart 2019 goedgekeurd door OCW. De eerste helft van 2019 is de implementatie van het kwaliteitsplan in de steigers gezet:

- HMC-breed is ervoor gekozen een aantal ambities uit het kwaliteitsplan te clusteren in een drietal programmalijnen: talentontwikkeling; trends en innovaties; duurzaamheid;
- Uitgangspunt is dat de resultaten die in het kwaliteitsplan zijn geformuleerd, zoveel mogelijk in en vanuit de teams worden gerealiseerd;

- Waar nodig zijn kaders geformuleerd voor de uitvoering in de teams (bijv. kaders voor een variabel curriculum);
- Verdere concretisering van de visie op onderwijs/leren (als onderdeel van de missie en visie van HMC) is opgepakt en biedt input voor deze kaders.

In de tweede helft van 2019 is in en met de teams vooral gewerkt aan de programmalijnen talentontwikkeling, trends en innovaties en duurzaamheid.

De eerste voortgangsrapportage over de uitvoering van het kwaliteitsplan dient najaar 2020 te worden aangeleverd bij de commissie Kwaliteitsafspraken MBO. In [bijlage 2](#) wordt de verantwoording van het kwaliteitsplan over 2019 gegeven.

Skillswedstrijden

Skills wedstrijden passen uitstekend bij talentontwikkeling, programmalijn 1 van het kwaliteitsplan. HMC strijdt mee om podiumplaatsen bij Skills wedstrijden op nationaal en internationaal niveau. In 2019 stonden vijf HMC'ers in de finale van Skills Heroes. En voor het eerst in de geschiedenis heeft in 2019 een HMC'er meegedaan (en gewonnen) aan de Skills wereldkampioenschappen Cabinetmaking. In het Russische Kazan kreeg Guus van Velthuijsen de gouden medaille uitgereikt.

Het programma met workshops en trainingen dat HMC aanbiedt ter voorbereiding op de wedstrijden is de afgelopen jaren steeds professioneler geworden. Deelnemers leren veel meer dan vakmanschap. Bij de opleidingen Meubel en Interieur wordt bekeken hoe meer studenten hiervan kunnen profiteren.

Teamscan en teamontwikkeling

De noodzaak om samen te werken en kennis te delen tussen teams en locaties is met de gezamenlijk te realiseren doelstellingen uit het kwaliteitsplan toegenomen. Dit geldt ook voor de samenwerking van de onderwijsteams met de centrale stafdiensten. Op 5 november 2019 heeft de programmamanager voor alle medewerkers van de centrale stafdiensten een bijeenkomst georganiseerd over het kwaliteitsplan.

Omdat naast individuele scholing de ontwikkeling en samenwerking van de teams steeds belangrijker wordt om goed op de vele ontwikkelingen in te kunnen spelen, heeft het HMC een teamscholingsplan opgesteld. Als onderdeel hiervan is in 2019 een teamscan geselecteerd om meer inzicht te krijgen in de kwaliteiten van individuele teamleden en de fase van teamontwikkeling. Begin 2020 is deze teamscan inmiddels in het managementteam en vrijwel alle onderwijsteams uitgevoerd en besproken.

Office 365

Om de communicatie en samenwerking intern te verbeteren is in 2019 een belangrijke slag gemaakt met digitale communicatie. Gestart is met de implementatie van Office 365 om binnen het HMC beter en efficiënter digitaal samen te werken met elkaar, te communiceren en bestanden te delen. Een projectgroep bestaande uit medewerkers van ICT en communicatie, samen met ambassadeurs (een doorsnee van collega's van het HMC) en ondersteund door een externe organisatie geeft dit traject handen en voeten en maakt collega's wegwijs in Office 365. Ook in 2020 zal de implementatie van Office 365 nog de nodige aandacht vragen om de mogelijkheden optimaal te benutten.

Gemeente Rotterdam

Het HMC onderhoudt sinds jaar en dag een goede relatie met de gemeente Rotterdam en deze is in de afgelopen jaren sterker geworden. Beide partijen hebben (het verzorgen van) goed mbo onderwijs hoog in het vaandel staan.

Vanuit het perspectief subsidies heeft het HMC te maken met de afdelingen onderwijs en jeugd binnen de gemeente Rotterdam. De subsidie zet het HMC o.a. in op het versterken van het burgerschapsonderwijs, het intensiveren van Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) en het verminderen van werkdruk. Daarnaast worden de subsidies afkomstig vanuit de afdeling Jeugd ingezet voor het terugdringen van uitval/VSV. Van hieruit zet het HMC extra in op Schoolmaatschappelijk Werk en Loopbaanbegeleiding.

Het afstemmingsoverleg georganiseerd door de gemeente Rotterdam is het orgaan waarin de gemeente haar rol pakt als gesprekspartner. Binnen dit overleg worden belemmeringen, kansen en initiatieven vanuit het onderwijs gedeeld. De afstemming bereikt hierin ook de andere mbo-scholen binnen Rotterdam. Het is een samenwerking die ervoor zorgt dat alle betrokkenen vanuit het Rotterdamse mbo-onderwijs elkaar vinden, inspireren en versterken.

Gemeente Amsterdam

HMC onderhoudt al jaren een goede relatie met de gemeente Amsterdam. Met het opstellen van de mbo-agenda in 2015 is deze relatie verder verstevigd en is het HMC intensiever gaan samenwerken met mbo-instellingen in Amsterdam. De scholen werken samen op twee hoofddambities, namelijk een toekomstbestendig middelbaar beroepsonderwijs en een optimale schoolloopbaan voor mbo-studenten. De mbo-agenda met de gemeente is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met de Amsterdamse mbo-instellingen, onderwijsexperts, mbo-studenten en vertegenwoordigers van het regionale bedrijfsleven. Mbo-instellingen kunnen gebruik maken van de Subsidieregeling MBO-Agenda, met daarin de subsidie Amsterdamse Teambeurs mbo en de subsidie Projectplannen mbo.

In 2019 was HMC actief betrokken bij het opstellen en vormgeven van de nieuwe mbo-agenda. Deze loopt over een periode van 2019-2023. Nieuw is dat twee uitvoeringsagenda's zijn toegevoegd aan de mbo-agenda rondom de link onderwijs en arbeidsmarkt en kwetsbare jongeren. HMC onderhield over deze onderwerpen al nauw contact met de gemeente, onder andere vanuit VSV. Vanaf 2019 zijn deze gesprekken opgenomen in de mbo-agenda van Amsterdam.

In het schooljaar 2018-2019 voerde HMC drie eigen projecten uit onder de mbo-agenda, waaronder Onderwijsassistent en drie gezamenlijke projecten met andere scholen, waaronder Mediawijsheid. Ook voerden de teams twee teambeurzen uit. In september 2019 zijn opnieuw drie projecten opgestart vanuit de agenda. Deze projecten lopen door tot het einde van het schooljaar 2019-2020.

Naast financiering vanuit de mbo-agenda ontving HMC in 2019 ook middelen vanuit de plusvoorziening van het Rijk. Hiermee heeft het HMC-Amsterdam een verzuimcoördinator in dienst.

MBO raad en vakscholen

Rond de zomer leidde de sluimerende onvrede van de vakscholen over de MBO raad tot een initiatief om te zoeken naar een manier om de vakscholen sterker te organiseren. De onvrede ten aanzien van de MBO raad werd veroorzaakt door onvoldoende kennis van en inzicht in de specifieke problematiek en daardoor het ontbreken van een goede "antenne" voor kwesties waardoor de vakscholen individueel of als groep in problemen konden komen. Ook in het HMC is de afgelopen jaren vaak gesproken over de wijze van belangenbehartiging door de MBO raad, met als "dieptepunt" het door de MBO raad namens alle MBO scholen ondertekende servicedocument schoolkosten. De Raad van Toezicht heeft meermalen het signaal afgegeven aan het bestuur dat er gezocht zou moeten worden naar manieren om de belangenbehartiging te versterken. Uiteindelijk is ervoor gekozen om een vereniging van vakscholen op te richten. Doelstelling is om de belangen van de vakscholen beter bij de MBO raad en andere partijen onder de aandacht te brengen en om als vakscholen beter samen te werken en de onderlinge afstemming en kennisdeling beter te borgen. Ondergetekende is benaderd om voorzitter te worden van deze vereniging in oprichting en heeft hierin toegestemd.

Financiën

In financieel opzicht heeft het HMC 2019 met een positief resultaat van € 1.766.000 afgesloten, hetgeen 4,3% van de totale baten is (2018: 2,8%). Dit resultaat ligt in lijn met de begroting. De vermogenspositie van het HMC is nog steeds zeer solide te noemen. De solvabiliteit nam toe naar 78% en de tijdelijke kredietfaciliteit bij de ING (voor de nieuw- en verbouw investeringen in de afgelopen jaren) is ultimo 2019 geheel afgelost.

Naar aanleiding van de bespreking met de Raad van Toezicht van de halfjaar cijfers hebben we nagedacht over de vermogenspositie van het HMC. Door het goede resultaat van 2019 is deze verder versterkt en in 2019 is het rekeningcourant krediet volledig terugbetaald. Dit kan aanleiding zijn om de rendementsdoelstelling voor de begroting, die nu tussen de 2-5 % ligt, te verlagen. Tegelijkertijd vraagt de lange termijn huisvestingssituatie van HMC Amsterdam onze aandacht. Een van de opties is volledige nieuwbouw, een andere optie is bijbouwen op de huidige kavel. Beide opties zullen een grote investering vragen. Net als voor de nieuwbouw in Rotterdam kunnen we hiervoor sparen door een reserve nieuwbouw te vormen. Hierdoor hoeven we de kapitaallasten niet of in mindere mate door te schuiven naar de toekomst.

Afgesproken is de rendementsdoelstelling bij de vaststelling van de hoofdlijnen van de begroting voor 2021 te herbezien.

Huisvesting

In februari 2019 is de verbouwing van de machinale bij HMC Amsterdam opgeleverd, waardoor ook de locatie Amsterdam beschikt over een modern en ruim ingerichte machinale.

Arbo-en veiligheid

Arbo- en veiligheid is een vast agendapunt op het directie-overleg. Alle incidenten worden geregistreerd in Topdesk (zie ook hoofdstuk 4: Kwaliteitszorg). In 2017 is in samenwerking met een externe deskundige (CCB) op beide locaties een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. In 2019 is een aanvullende risico-inventarisatie uitgevoerd.

Op beide locaties zijn ontruimingsoefeningen gehouden en geëvalueerd. Ook de reguliere BHV- en EHBO-trainingen zijn in 2019 op beide locaties meerdere malen verzorgd.

Op 11 november 2019 bezochten Staatssecretaris Tamara van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voorzitter Ton Heerts van de MBO raad het HMC. Het bezoek stond in het teken van het belang van gezond en veilig werken tijdens de beroepsopleiding.

HMC cursus en Training

De omzet van Cursus en Training van 2019 is stabiel ten opzichte van het jaar daarvoor.

Het aanbod aan cursussen en trainingen is gelijk gebleven, het bedrijfsaanbod is echter beperkt geweest. Gezien de ontgroening en vergrijzing in de branche en onvoldoende toevoer vanuit het initiële onderwijs liggen er veel mogelijkheden voor cursus en training.

Sponsoring

Als sponsor van de Vliegende Meubelmakers, die met de hulp van vrijwilligers en HMC studenten meubelprojecten in met name ontwikkelingslanden tot stand brengen, heeft het HMC dit uitstekende initiatief ook in 2019 weer op verschillende terreinen ondersteund.

Conclusie

Met alle ontwikkelingen die spelen, kunnen we trots zijn dat we er met elkaar in geslaagd zijn om ook in 2019 te zorgen dat de basis op orde is en onze studenten kwalitatief goed onderwijs hebben gekregen. We hopen de waardering van studenten en medewerkers ook weer terug te zien in de JOB-enquête en medewerkerstevredenheidsenquêtes die voorjaar 2020 worden gehouden. Voor de komende jaren is het een uitdaging om onze studenten en docenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Om dit te realiseren staat talentontwikkeling centraal en is het cruciaal om in de programmering van het onderwijs en de begeleiding meer aan te sluiten bij de talenten en behoeften van onze studenten.

Juni 2020

Frans Veringa

Voorzitter College van Bestuur

1. Profiel van het HMC

Het HMC is een zelfstandige mbo vakschool waar studenten 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 studenten 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. Deze vakopleidingen hebben een branche erkenning. Dit wil zeggen dat de branche het diploma van de vakopleidingen mede valideert.

1.1 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 studenten 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

Deze trends zijn terug te zien in de strategische agenda zoals opgesteld in het HMC kwaliteitsplan 2019-2022, met daarin een uitwerking van de volgende vijf speerpunten:

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

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

Het HMC wil als vakschool de verbindende factor zijn tussen studenten, 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 studenten van het HMC, de branches en bedrijven waar wij de studenten voor opleiden, de overheid die ons financiert en zowel in de regio Amsterdam als Rotterdam de lokale overheid en mbo-instellingen waar we mee samenwerken.

Het uitvoeren van de missie betekent voor ons:

- Het bieden van een goede en prettige schooltijd voor studenten;
- 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 studenten;
- 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 HMC leidt studenten op tot bevoegen, creatieve en ondernemende vakmensen. Voor hun toekomst en onze branches. Wat betekent het om studenten op te leiden tot de juiste vakmensen? De onderstaande uitgangspunten geven richting aan het leren op het HMC:

- Maken met passie;
- Ontdekken van talent;
- Delen binnen een optimale omgeving.

Medewerkers van het HMC zijn makers en begeleiders van onderwijs. Zij creëren en begeleiden optimale leeromgevingen. De uitgangspunten - maken, ontdekken en delen - hebben ieder op eigen wijze invloed op de docenten, studenten en leeromgeving binnen het HMC.

1.2 Organisatie en toezicht



Figuur 1 : Organogram HMC MBO vakschool

Organisatiestructuur HMC

Het College van Bestuur vormt het bevoegd gezag van de stichting Hout- en Meubilerings-college en bestuurt als zodanig de onderwijsinstelling en is eindverantwoordelijk voor beleid en uitvoering. Het College van Bestuur bestaat in 2019 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 vijf 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 de manager 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 Studentenraad – Raad van Toezicht

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

Overleg Ondernemingsraad – College van Bestuur

Een zes wekelijks overleg van de ondernemingsraad en het College van Bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de Ondernemingsraad.

Overleg Studentenraad – College van Bestuur

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

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

Raad van Toezicht

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

College van Bestuur

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

Directie

Mevrouw H.J. van Baarsen	Locatiedirecteur Amsterdam (tot 1-12-2019)
De heer S. Welie	Locatiedirecteur Amsterdam (vanaf 1-12-2019)
De heer D. Terlouw	Locatiedirecteur Rotterdam (tot 1-2- 2019)
De heer A. van Nieuwamerongen	Locatiedirecteur Rotterdam (vanaf 1-2-2019)
De heer drs. A.C. van Veen	Directeur Stafdiensten
De heer G.H.J.G. Verweij	Directeur HMC cursus en training BV (tot 1-8-2019)

Ondernemingsraad

Tot 1 augustus 2019:

De heer B. Bekkers

Mevrouw M. Bosman

De heer P. van der Arend

Mevrouw K. Sovová

De heer M. Stravers

Mevrouw J. de Vries

Voorzitter

Secretaris

Vanaf 1 augustus 2019:

De heer B. Bekkers

De heer S. de Jong

Mevrouw M. Bosman

De heer van der Jagt

Mevrouw K. Sovová

De heer M. Stravers

De heer K. Klaassen

Mevrouw M. Asma

Voorzitter

Vice-voorzitter

Secretaris

Vice-secretaris

1.3 Kerncijfers 2019

	2019	2018	2017	2016	2015
Financieel (x € 1.000)					
Totale baten	40.711	37.285	33.526	30.952	29.142
Totale lasten	-38.897	-36.228	-32.689	-29.536	-25.749
Financiële baten en lasten	-48	-31	-14	-14	50
Exploitatieresultaat	1.766	1.026	823	1.402	3.443
Algemene reserve	18.382	15.515	14.390	14.066	13.664
Bestemmingsreserves	9.300	10.400	10.500	10.000	9.000
Eigen Vermogen	27.682	25.915	24.890	24.066	22.664
Totaal vermogen (E.V. + V.V.)	35.571	36.859	34.021	30.610	28.374
Werkkapitaal	-3.379	-7.006	-6.593	-4.085	-184
Investerings materiële vaste activa	1.477	5.175	6.064	7.313	13.888
Liquiditeit (current ratio)	0,3	0,1	0,1	0,2	1,0
Solvabiliteit (EV/TV)	78%	70%	73%	79%	80%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	4,3%	2,8%	2,5%	4,5%	11,8%
Weerstandsvermogen (alg.res./totale baten)	45%	42%	43%	45%	47%
Rijksbijdrage / totale baten	91%	91%	91%	90%	91%
Personele lasten / Rijksbijdrage	73%	75%	74%	72%	69%
Personele lasten / totale lasten	70%	71%	70%	69%	71%
Rijksbijdrage / aantal leerlingen (gew.)	€ 9.778	€ 9.018	€ 8.436	€ 7.980	€ 8.214
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober					
• BOL	3.676	3.638	3.524	3.406	3.124
• BBL	271	293	246	240	222
• Totaal ongewogen	3.947	3.931	3.770	3.646	3.346
• Totaal gewogen (BOL 1,0 / BBL 0,4)	3.784	3.755	3.622	3.502	3.213
• Vakopleiding (contractonderwijs)	255	298	273	239	241
Rendementen onderwijs					
Aantal diploma's (kalenderjaar)	967	987	891	814	760
Diplomaresultaat (schooljaar)	65,2%	70,7%	67,6%	71,1%	70,0%
Jaarresultaat (schooljaar)	65,9%	72,0%	70,0%	72,2%	71,2%
VSV percentage (schooljaar)	4,1	3,3	4,0	3,2%	3,1%
Personeel in dienst per 31 december					
Onderwijzend personeel	244,5	239,0	228,8	214,5	188,6
Niet onderwijzend personeel	86,8	76,1	73,6	63,5	60,6
HMC cursus en training	3,5	2,7	4,5	3,8	2,2
Totaal FTE	334,8	317,8	306,9	281,9	251,4
Totaal personen	396	378	362	336	295
Verhouding OP : niet OP	74:26	76:24	76:24	77:23	76:24

1.4 Verslag Ondernemingsraad

Algemeen: samenstelling, ontwikkeling/scholing, communicatie

Samenstelling OR

De OR bestond uit zes leden. In het voorjaar van 2019 zijn er verkiezingen gehouden waardoor de OR een nieuwe samenstelling heeft en vanaf 1 augustus 2019 uit acht leden bestaat.

De OR bestaat uit twee medewerkers uit de groep docenten Rotterdam, vier medewerkers uit de groep docenten Amsterdam en twee medewerkers uit de groep onderwijsondersteunend personeel Rotterdam.

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 missie en visie van het HMC.

Ontwikkeling / Scholing

De OR heeft in het najaar van 2019 twee scholingsdagen genoten, te weten een WOR training voor de algemene kennis van zaken van de nieuwe OR-leden en een Profile Dynamics drijfverentraining om elkaar als team beter te leren kennen, te onderzoeken waar ieders kracht zit en beter te leren communiceren.

De OR is ook vanaf het najaar van 2019 bezig geweest om een inventarisatie te maken van de individuele scholingswensen van de OR-leden en deze zullen te zijner tijd worden aangeboden aan het 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-nieuws: Het OR-nieuws is in 2019 zes keer verschenen. Het OR-nieuws verschijnt in een online vorm via de Knoest, Kwast en HMC-intern;
- OR-intranet: De OR streeft ernaar om voor medewerkers relevante informatie zo snel mogelijk online te plaatsen. Het OR gedeelte op het intranet is vernieuwd en de OR streeft ernaar de informatie zoveel mogelijk update te houden;
- OR ronde tafel bijeenkomsten: de OR heeft in 2019 geen ronde tafel bijeenkomsten georganiseerd;
- OR-kaderbrief: de OR heeft in 2019 een kaderbrief opgesteld waarin zij haar speerpunten en de prioritering daarvan heeft geformuleerd. De OR heeft de kaderbrief formeel aangeboden aan het CvB en de inhoud is besproken tijdens de overlegvergadering van 21 november 2019. Voorzitter CvB zal nog een formele reactie op de kaderbrief van de OR toesturen;
- OR jaarverslag: de OR heeft in het voorjaar van 2019 haar eigen OR jaarverslag 2018 uitgebracht en is ook voornemens om in het voorjaar van 2020 een OR jaarverslag van 2019 te verzorgen.

Vergaderingen: structuur, frequentie, onderwerpen

OR onderling beraad

De ondernemingsraad heeft in 2019 zes keer formeel onderling vergaderd (24 januari, 21 maart, 18 april, 6 juni, 26 september en 21 november 2019). Verder treffen de OR-leden elkaar (op beide locaties) wekelijks voor het OR-werk.

OR / Studentenraad

In 2019 is er geen formeel contact geweest met de studentenraden van het HMC. Praktisch gezien blijft het een uitdaging om een afspraak te maken waarop alle leden van de betreffende raden beschikbaar zijn. De OR is voornemens om in het voorjaar van 2020 een afspraak te maken met de Studentenraad zodat een afvaardiging van de OR kennis kan maken.

OR / Raad van Toezicht (RvT)

De OR heeft in 2019 tweemaal een formele bijeenkomst met de Raad van Toezicht gehad, te weten op 24 juni en op 29 november. Hierbij heeft de OR de nieuwe leden aan de Raad van Toezicht voorgesteld, zijn de speerpunten van de OR besproken en heeft de OR gevraagd naar de visie van de Raad van Toezicht, onder meer met het oog op uitbreiding van het College van Bestuur van het HMC.

OR / College van Bestuur (CvB)

In 2019 heeft er zes keer (31 januari, 28 maart, 16 mei, 20 juni, 3 oktober en 12 december 2019) (deels) overleg plaatsgevonden tussen de ondernemingsraad en het College van Bestuur (CvB). Hiervan zijn twee bijeenkomsten van informele aard geweest, te weten de overlegvergadering van 20 juni en 12 december 2019. Bij deze bijeenkomsten zijn eerst een aantal agendapunten formeel besproken die ook zijn vastgelegd. Locatiedirecteuren Amsterdam en Rotterdam hebben in 2019 niet bij de (in)formele bijeenkomsten tussen de OR en het CvB aangezeten.

In 2019 zijn bij de formele vergaderingen de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

Vastgesteld/instemming OR

- Vakantie- en verlofregeling 2019 – vastgesteld/instemming van de or op 31 januari 2019;
- AVG privacywet – vastgesteld/instemming van de or op 31 januari 2019;
- Privacystatement – vastgesteld/instemming van de or op 31 januari 2019;
- Scholingsbudget 2019 – vastgesteld/instemming van de or op 31 januari 2019;
- Promotieregeling LB-LC – vastgesteld/instemming van de or met verwijdering van de uitzonderingsclausule op 31 januari 2019;
- Werkdrukplan – vastgesteld/instemming van de or op 16 mei 2019
- Jaarplanning 2019-2020;
- OER-en (examenonderdeel) – vastgesteld/instemming van de or op 16 mei 2019;
- Vakantie- en verlofregeling 2020 – vastgesteld/instemming van de or op 12 december 2019.

Voor 2020 zullen de volgende onderwerpen de aandacht hebben of houden:

- Begroting HMC 2020;
- Scholing OR: de OR streeft voortdurend naar het optimaliseren van het eigen functioneren en houdt, mede via scholing, voortdurend oog op eigen professionalisering en ontwikkeling, zowel op persoonlijk vlak als op teamniveau, en wenst ook zo goed mogelijk in 'OR-technisch' opzicht update te blijven;
- Taakbeleid/FUWASIS/Foleta: de OR blijft aandacht houden voor een juiste toepassing van het taakbeleid, voor functie- en taakomschrijvingen en voor uniform gebruik van bijbehorende taakbelasting formulieren en/of Foleta;
- Kwaliteitsplan;
- Resultaten Medewerkertevredenheidsenquête;
- Resultaten Onderwijsinspectie;
- Werkdrukplan;
- Consignatieregeling (ter instemming);
- ICT-zaken en Stuurgroep ICT: de OR hecht groot belang aan de ontwikkeling van een goede visie op ICT en volgt de activiteiten van de Stuurgroep ICT op de voet;

- Procedures: de OR blijft toezien op de juiste toepassing van regelingen en procedures binnen het HMC (zoals bijvoorbeeld de sollicitatieprocedure);
- Flexibilisering onderwijs;
- 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 leveren 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;
- Kaderbrief OR 2020: de OR is voornemens ook dit jaar weer een kaderbrief aan te bieden aan de bestuurder.

1.5 Governance

Het HMC hanteert een governance-model 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. 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;
- 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 is er sprake van 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 of belangenbehartiger namens de branche of stakeholder. In hoofdstuk 2 (Omgeving) wordt nader ingegaan op de relatie met de branches en bedrijven;
- 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 portefeuillevverdeling 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 is belegd en waarmee de leden invullingen geven aan een portefeuille. De volgende portefeuilles/deskundigheden worden onderscheiden:

- Innovatie/duurzaamheid/circulariteit
 - Financiën
 - HRM
 - Onderwijsbeleid, Onderwijskwaliteit, ICT
 - Arbeidsmarkt
 - Governance
 - Ondernemerschap
 - Remuneratiecommissie
- Naast de portefeuillevindeling zijn er twee specifieke commissies ingericht: een remuneratie-commissie en een financiële commissie. De remuneratiecommissie 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.

De financiële commissie bespreekt jaarrekening en begroting voor met het College van Bestuur en de financiële afdeling, voert het gesprek met de accountant en wordt voorafgaand aan majeure financiële beslissingen ingeschakeld.

1.6 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 3](#).

1.7 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 studenten. De gegevens die hieronder staan, geven een nadere toelichting op het totaal aantal bekostigde studenten.

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 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). De lokale examencommissies van A'dam en R'dam kennen vrijstellingen toe.

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 studenten dat de instelling in de periode 1 oktober – 31 december 2019 heeft verlaten, bedroeg 59. 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 2019 geen buitenlandse studenten ingeschreven.

1.8 Menselijke maat

Het HMC onderschrijft het belang van de menselijk 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.

1.9 Horizontale en verticale verantwoording

Het college van bestuur legt horizontale verantwoording af aan de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Studentenraad, maar voorziet met het jaarverslag ook in de behoefte aan informatie van andere belanghebbenden, zoals ouders, bedrijven, branches, lokale overheid en andere scholen.

Naast de horizontale verantwoording legt het CvB ook verticale verantwoording af aan OCW, de Onderwijsinspectie en de Inspectie SZW. Zie ook hoofdstuk 4 Kwaliteitszorg.

2. Omgeving

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst is een speerpunt voor alle vakscholen omdat dit aansluit op karakteristieken die alle vakscholen hebben. Door hun afgebakend, samenhangend opleidingsaanbod met een heel duidelijke focus, anticiperen zij gemakkelijker op ontwikkelingen in de markt, hebben slagkracht en zijn innovatief. De branches waarderen de vakscholen als echte vakopleider en hiermee als dé gesprekspartner voor innovaties en vragen die in onze branches spelen.

2.1 Branches

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 studenten van) het HMC en voor de branches. Een goede doorstroming naar de arbeidsmarkt (kwantitatief en kwalitatief) is immers voor bedrijven en studenten belangrijk. Het HMC leidt op voor acht te onderscheiden branches. Ruim 30 % van de gediplomeerde studenten gaat doorstuderen aan het HBO. Niet alle branches zijn even groot. Grofweg 50% van de studenten 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, meubelstofferen, woningstofferen, piano en creatief vakman) kunnen de eerste drie worden gerekend tot de traditionele branches van het HMC. Om een evenredige verdeling naar de binding met de branches te maken worden onze branches / afnemend beroepenveld in een drietal categorieën gedefinieerd:

- 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.

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

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 (SintLucas-Boxtel en HMC-Amsterdam als 'founding fathers', aangevuld met Cibap-Zwolle) die de opleiding creatief vakman aanbieden en de 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 Nederlandse Hoeden Vereniging, Nederlandse Vakgroep Keramisten en de Branchevereniging Mode Ambachten. Het voorzitterschap is in handen van de scholen en het vicevoorzitterschap is belegd bij de branches.

2.2 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 op verschillende manieren uitvoering. Voor interieur door het inrichten van een bedrijfsadviescommissie. Voor meubel vinden bijeenkomsten plaats met bedrijven over specifieke thema's, bijvoorbeeld over het gebruik van nieuwe technieken.

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. De voorzitter van het college van bestuur vertegenwoordigt het HMC in de ledenvergaderingen en ledenraadplegingen. Tevens volgt de voorzitter CvB de regiobijeenkomsten werkgeverszaken, bekostiging en onderwijs-arbeidsmarkt. De voorzitter CvB is vicevoorzitter van de kerngroep (Dagelijks bestuur) van de Bedrijfstakgroep Techniek en gebouwde omgeving en tevens instellingsvertegenwoordiger. Tevens maakt de voorzitter CvB deel uit van de regiegroep bekostiging en de werkgroep Governance, beiden adviescommissie voor het bestuur van de MBO raad. De locatiedirecteur Amsterdam is de instellingsvertegenwoordiger in de BTG Specialistische beroepen. De locatiedirecteur Rotterdam is instellingsvertegenwoordiger in de BTG Handel. Verschillende teamleiders nemen deel aan overleggen van de onderstructuur van de BTG' en zoals bijvoorbeeld de vak commissie Hout en meubel. De voorzitter CvB neemt ook deel aan het overleg met de andere vakinstellingen binnen de MBO raad. Ook is hij 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.

2.3 Bestuurlijke afstemming met stakeholders

Werkbezoeken

MKB

Woensdag 9 oktober 2019 brachten Jacco Vonhof (voorzitter MKB-Nederland) en Pieter van Klaveren (voorzitter MKB Rotterdam) een bezoek aan het HMC. Zij maakten kennis met het vakonderwijs door middel van het bezoeken van lessen van de opleiding meubelmaken en interieuradviseur. Ook namen zij een kijkje in het studiecetrum en in het HMC-Lab. Studenten lieten zien waar zij mee bezig waren en vertelden over hun ondernemersvaardigheden.

Na de rondleiding hadden zij rondetafelgesprekken met Frans Veringa (voorzitter College van Bestuur HMC), Jan Bonjer (voorzitter Raad van Toezicht HMC, hoofdredacteur FD) en Kees Hoogendijk (lid

Raad van Toezicht HMC, directeur Koninklijke CBM). Met elkaar bespraken zij de toekomst van specialistisch vakonderwijs en het leven lang ontwikkelen.

SZW en MBO raad

Op maandag 11 november bezochten Tamara van Ark, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Ton Heerts, voorzitter van de MBO raad het HMC. Het bezoek stond in het teken van het belang van gezond en veilig werken tijdens de beroepsopleiding. Van Ark en Heerts gingen in gesprek met studenten, docenten, slachtoffers van een bedrijfsongeval of beroepsziekte, en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven. De vraag die centraal stond deze middag was hoe gezond en veilig werken tijdens de beroepsopleiding een prominente plek in onderwijsprogramma's kan krijgen.

Wethouder van Onderwijs Rotterdam

Op 21 maart 2019, de dag van de leerplicht bezochten leerplichtambtenaren van de gemeente Rotterdam samen met de wethouder van Onderwijs Said Kasmi eerstejaars- en tweedejaarsklassen van het HMC. Aan de hand van een filmpje over de dag van de leerplicht gingen zij met elkaar in gesprek.

Samenwerking 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.

2.4 Alumni

HMC wil de betrokkenheid van alumni vergroten. In 2020 zijn op beide locaties alumni dagen gepland.

Alumni / Extern rendement (DUO)

Door gediplomeerde studenten (schooljaar 2017-2018) een half jaar nadat ze van school zijn gegaan in 2019 te enquêteren krijgen we een goed beeld van wat deze groep gediplomeerde oud-studenten van de school en hun opleiding vonden en wat ze zijn gaan doen na hun opleiding op het Hout- en Meubileringscollege.

<i>Wat gaat de student doen</i>	HMC 2018	HMC 2017	HMC 2016	HMC 2015
<i>Respons</i>	53%	61%	54%	52%
<i>Werken</i>	60%	63%	56%	52%
<i>Voltijds vervolgopleiding</i>	22%	22%	27%	32%
<i>Combinatie werken en leren</i>	14%	9%	9%	10%
<i>Werkloos</i>	2%	4%	4%	4%
<i>Anders</i>	2%	2%	4%	2%

Schema: extern rendement 2015-2018

Het aantal werkenden loopt iets terug (-3%) t.o.v. van het jaar daarvoor en we zien daar tegenover een stijging van het aantal alumni dat werken en leren combineert (+5%) en een verlaging van het aantal werklozen (-2%).

Gemiddeld genomen vindt 45% van de schoolverlaters binnen 1 maand een baan. 44% van de werkenden werkt bij een bedrijf/instelling waar zij ook een beroepspraktijkvorming hebben gedaan

(BOL) of tijdens de opleiding hebben gewerkt (BBL). Het aantal gediplomeerden dat (bewust) werkloos is in de periode dat dit onderzoek liep is iets gedaald (2%).

De percentages over de jaren heen fluctueren wel iets maar blijven in grote lijnen stabiel. Er zijn aan deze resultaten geen acties verbonden.

Alumni / Terugblik naar de school

In 2018 is door de DUO gebruikersgroep een evaluatie gehouden met betrekking tot de zeven kwaliteitsindicatoren. Vier van de zeven indicatoren zijn in 2019 onvergelijkbaar geworden met de vorige metingen en drie indicatoren zijn qua vraagstelling iets aangepast. Omdat deze terugblik naar school niet geheel vergelijkbaar is met vorige onderzoek jaren is deze alleen voor 2018 opgenomen met daarbij de landelijke resultaten als benchmark. Begeleiding bij keuze beroep/vervolgopleiding blijft met -7% achter bij de landelijke resultaten.

<i>Tevredenheid/ aandeel schoolverlaters dat positief is</i>	HMC 2018	Landelijk 2018
<i>Geleerd oplossingen voor problemen zoeken</i>	71%	70%
<i>Aandacht voor ondernemingsvaardigheden</i>	42%	43%
<i>Aandacht voor digitale vaardigheden</i>	61%	58%
<i>Aandacht voor samenwerken</i>	71%	76%
<i>Begeleiding bij keuze beroep/vervolgopleiding</i>	44%	51%
<i>Veel aan opleiding gehad</i>	68%	64%
<i>Voldoende vakkennis voor huidige werk/opleiding</i>	58%	60%

Schema: terugblik naar school 2018

2.5 Maatschappelijke verbinding

Het HMC heeft zowel in Amsterdam als Rotterdam het projectbureau Ondernemen@HMC.

Bij het projectbureau ontmoeten (oud)studenten en bedrijven elkaar. Er wordt onderscheid gemaakt in onderwijsprojecten (worden uitgevoerd in een schoolperiode) en zelfstandige projecten (worden uitgevoerd buiten schooltijd en zonder begeleiding van het HMC).

In [bijlage 1](#) van dit jaarverslag wordt een aantal voorbeelden gegeven hoe de projectbureaus van HMC A'dam en R'dam externe opdrachten binnen halen die het onderwijs voor onze studenten verrijken en hen helpen hun talenten te ontwikkelen.

2.6 Marketing en Communicatie

De afdeling Marketing & Communicatie speelt een belangrijke rol bij de communicatie met de omgeving en de uitstraling van het HMC. Maar ook de aandacht voor de interne communicatie is, gezien de groei van het HMC, in 2019 toegenomen.

De afdeling Marketing & Communicatie (M&C) hield zich vooral bezig met de studentenwerving door middel van het geven van voorlichtingen, aanwezig zijn op vak- en onderwijsbeurzen, het verzorgen van rondleidingen, het organiseren van decanendagen en het onderhouden van een netwerk van toeleverende scholen. Daarbij hield de afdeling zich ook bezig met de in- en externe communicatie. De afdeling was onder meer verantwoordelijk voor het realiseren van communicatiemiddelen, zoals presentatiematerialen, brochures, website, social media, intranet, studentenmagazines, persberichten, personeelsmagazine en andere middelen. Andere belangrijke taken waren het organiseren van open- en infodagen op beide locaties, het versterken van de interne communicatie en het bewaken van de huisstijl.

Vernieuwde huisstijl

De afdeling M&C heeft in het jaar 2019 de focus gelegd op het realiseren van een nieuwe uitstraling voor het HMC. Het logo, de naam van de school, de opleidingsrichtingen en de daarbij behorende middelen (waaronder een nieuwe website, nieuwe roll-up banners en een beurswand) zijn veranderd.

Naam van de school

Een aantal jaar geleden is besloten om naast de naam Hout- en Meubileringscollege ook de naam HMC mbo vakschool voor hout, meubel en interieur te gaan gebruiken om beter te duiden waar wij als vakschool voor opleiden. Uit de praktijk blijkt dat deze duiding gelukt is en we merkten dat de naam Hout- en Meubileringscollege nog veel werd gebruikt, zowel door medewerkers, door studenten als door externen. We concludeerden dat Hout- en Meubileringscollege een sterke merknaam is en daarom is besloten om deze naam weer te omarmen. De naam heeft dan ook een prominente plek in het logo gekregen.

Nieuw logo

Het logo is volledig op de schop gegaan. Voor de herkenbaarheid zijn de oude huisstijlkleuren grijs en rood behouden en het lettertype voor de afkorting HMC. Het HMC is enerzijds een creatieve, vrije, ondernemende en gezellige school, anderzijds biedt het HMC een veilige omgeving aan voor studenten. Het HMC is continue bezig om het beste uit studenten en docenten te halen. Wanneer er wordt gekeken naar vormen dan past een ronde vorm bij een creatieve, vrije en gezellige school. Een vierkante vorm staat juist voor veilig en voor professionaliteit. Wanneer beide vormen gecombineerd worden, ontstaat er een ruit. Deze vorm is dan ook het beeldmerk geworden van het nieuwe logo. Het logo oogt fris, eigentijds, tijdloos en is goed te gebruiken in diverse communicatiemiddelen.

Nieuwe opleidingsrichtingen

De opleidingen van het HMC werden voorheen ingedeeld in drie richtingen; interieur & wonen, meubel & hout en design & mode accessoires. In deze indeling zijn de kleine opleidingen niet goed zichtbaar. Er is daarom voor een nieuwe vierdeling gekozen: Interieur, Meubel, Techniek en Design.

Visuals met echte studenten

De beelden die bij de opleidingsrichtingen horen zijn ook aangepast. Deze waren niet meer van deze tijd en we misten hierin de passie en bevoegenheid van onze studenten. We hebben beelden gecreëerd waarin eindwerkstukken, lessituaties en echte studenten te zien zijn. Zo is er een fotoshoot gedaan met eerstejaars studenten. Zij gingen op de foto met attributen die zij tijdens hun opleiding gebruiken.

Opleidingengids en catalogus in één

Voorheen had het HMC een opleidingengids en een catalogus met daarin eindwerkstukken. Deze zijn gecombineerd tot één magazine. In dit magazine was alles te lezen over wat het HMC als school te bieden heeft.

Overige

Daarnaast is de website vernieuwd, zijn er nieuwe roll-up banners voor op middelbare scholen aangeschaft en een beurswand voor de onderwijsbeurzen. Het oude logo wordt in het schooljaar 2019/2020 stapsgewijs overal verwijderd en voorzien van het nieuwe logo.



Werving

Om nieuwe studenten te werven nam het HMC deel aan voorlichtingsactiviteiten op ongeveer 135 middelbare scholen in de regio's rondom Amsterdam en Rotterdam. Het HMC was ook te vinden op diverse onderwijsbeurzen in Zaandam, Breda, Almere, Rotterdam Alkmaar en Leiden. Daarnaast organiseerden we diverse impactvolle ontmoetingen met nieuwe studenten en decanen door het geven van rondleidingen aan nieuwe studenten, leerlingbezoekdagen, decanendagen en het organiseren van meeloopmomenten. Het HMC werkten daarnaast samen met brancheorganisaties om samen studenten te werven. Er werd o.a. samengewerkt met Hout dat werkt voor de houttechniekopleidingen, ECM voor de meubelmakers opleidingen en INretail voor de opleiding woningstofferen. Het HMC neemt zowel naar middelbare scholen als naar onderwijsbeurzen studenten mee. Studenten kunnen goed vertellen over de opleiding en wat ze van de school vinden. Studenten nemen vaak ook werk mee om te laten zien aan bezoekers.

Open dagen

In 2019 was er veel belangstelling voor de open dagen en opleidingen. Er waren drie open dagen en één infomiddag. We hebben in totaal ruim 7000 bezoekers mogen verwelkomen, waarvan ruim 1400 toekomstige studenten zich hebben ingeschreven voor een opleiding.

Vakbeurzen

Naast de onderwijsbeurzen staat het HMC ook op diverse vakbeurzen. De vakbeurzen zijn gericht op de naamsbekendheid van het HMC en het versterken van de banden met de branches. Op de vakbeurzen bieden we studenten aan om zichzelf en mogelijk hun bedrijf te presenteren aan de branche. In 2019 was het HMC te vinden op de volgende vakbeurzen: Ambacht in beeld Festival, Dutch Design Week, Meesterlijk, Masterly (onderdeel van Salone del Mobile) en Design District.

Masterly

Onder de naam Old masters & New masters by HMC presenteerden negen (oud) studenten hun ontwerpen tijdens Salone del Mobile 2019. Als enige Nederlandse (vak)school voor de woon- en meubelbranche stond het HMC tussen ontwerpers, ambachtelijk producerende bedrijven en ontwerp bureaus in het Palazzo Francesco Turati, onder de titel Masterly – The Dutch in Milano. De presentatie van het HMC viel op, aangezien werken van de oude meester Rembrandt te zien was, in combinatie met prachtig werk van jonge, nieuwe HMC-meesters. Dat het ambacht en vakmanschap niet iets van vroeger is, lieten de HMC'ers zien. Wanneer zij vertelden over hun ontwerp(en) verliet iedere bezoeker met een nog grotere glimlach de ruimte dan waar hij of zij mee binnen kwam.



Interne communicatie

Het HMC heeft in 2019 een aantal interne communicatiemiddelen vernieuwd. Zo is het personeelsblad (HMC-intern) van het HMC vernieuwd. Uit een enquête over de HMC-intern onder medewerkers bleek dat het merendeel de HMC-intern graag als online magazine zou willen ontvangen. Voorheen was het een gedrukt magazine en werd het bij elk personeelslid thuisbezorgd. Daarnaast speelde duurzaamheid ook mee als belangrijk argument om de HMC-intern online uit te brengen. Een ander bijkomend voordeel was dat we konden zien hoe vaak de HMC-intern werd geopend en hoe lang de lezers op een pagina bleven. Tot slot konden we met een online magazine goed verwijzen naar aanvullende en achtergrondinformatie bijvoorbeeld op het HMC-intranet. De eerste editie is inmiddels live gegaan en is positief ontvangen. De resultaten van de eerste HMC-intern worden meegenomen in nieuwe edities.

Naast het vernieuwen van het personeelsblad is het intranet ook vernieuwd. Het huidige intranet was verouderd, kon niet meer doorontwikkeld worden en bood te weinig mogelijkheden om informatie te delen en te communiceren.

Daarnaast heeft het HMC besloten om met Office 365 te gaan werken en hiermee kon ook een intranet gemaakt worden. Het HMC had voorheen één intranet waar zowel studenten als medewerkers informatie kon vinden. Hierdoor was er vrij beperkte ruimte. Er is daarom besloten om één intranet voor medewerkers en één intranet voor studenten te creëren. Het nieuwe intranet biedt meer ruimte om informatie te delen en afdelingen/projecten kunnen zelf een eigen site maken. Medewerkers en studenten hoeven maar één keer in te loggen en komen daarna automatisch op het intranet. Er is een betere zoekfunctie en het intranet is goed te bekijken op andere devices. Het intranet voor medewerkers is in maart 2019 online gegaan en het intranet voor studenten in mei 2019.

In het jaar 2020 blijft interne communicatie een belangrijk focus punt van de afdeling M&C.

Eindexamenexpositie: 'Nieuwe Meesters'

2019 was het jaar van Rembrandt en de Gouden Eeuw. Hij was destijds dé meester in zijn vakgebied. Maar wie zijn de meesters van nu en van de toekomst? Tijdens de eindexamenexposities van het HMC was het thema daarom: 'Nieuwe Meesters'. Bezoekers maakten kennis met de net afgestudeerde studenten. Deze studenten lieten vol trots hun meesterwerk zien. In de Expo campagne werden examenstudenten op de foto gezet in de stijl van Rembrandt met attributen die zij gebruikten bij hun opleidingen. De campagne was een groot succes.



Tijdens de Expo's werden diverse prijzen uitgereikt. Het HMC reikte zelf vakprijzen uit. Een vakjury (uit de branche) beoordeelde de eindwerkstukken en er werden prijzen uitgereikt. Deze prijzen waren bedoeld om talentvolle studenten te helpen om hun meubel- of interieurproduct te ontwikkelen en eventueel op de markt te brengen. Daarnaast reikte het bedrijf Baars & Bloemhoff een Talent Award uit aan zes meubelmakers studenten. Als prijs mochten zij zich zichzelf en hun meubel presenteren tijdens de Dutch Design Week. Ook kon het publiek stemmen tijdens de Expo's. De publieksprijs in Amsterdam werd gesponsord door het bedrijf Co van der Horst. In Rotterdam kregen studenten ook nog de mogelijkheid om zich te presenteren in de Woonmall Alexandrium in Rotterdam om uiteindelijk een geldbedrag te winnen.

2.7 HMC cursus en training BV

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

HMC cursus en training geeft gehoor aan de vraag naar volwassenonderwijs, gezien de tekorten aan vakmensen in de branche. Binnen de branche is sprake van ontgroening en vergrijzing. De toevoer vanuit het initiële onderwijs is lang niet altijd meer afdoende. Het stimuleren van leven lang ontwikkelen initiatieven kan hiervoor een uitkomst bieden. HMC cursus en training heeft daarom als missie dé vakopleider voor de branches te zijn en kwalitatief hoogwaardige, flexibele en innovatieve opleidingen aan te bieden die aansluiten bij de behoeftes vanuit de praktijk."

De omzet van Cursus en Training van 2019 is stabiel ten opzichte van het jaar daarvoor. Het aanbod aan cursussen en trainingen is ook gelijk gebleven, waardoor dit naar verwachting is. De cursussen en vakopleidingen die worden aangeboden lopen goed. Het bedrijvenaanbod (m.u.v. van de opleidingen via Hibin) is echter zeer beperkt geweest.

Particulieren aanbod

Cursussen

In 2019 hebben de cursussen meubelmaken en meubelstofferen goed gelopen. Deze cursussen zitten altijd ruime tijd voor aanvang vol en draaien daarom consistent met volle groepen. De pilot tassen maken heeft geen vervolg gekregen. Deze cursus lijkt gezien de concurrentie van zzp-ers die soortgelijke trainingen aanbieden te hoog geprijsd, waardoor het aantal aanmeldingen achterblijft.

Vakopleidingen

Er zijn geen grote veranderingen in het aantal deelnemers van de vakopleidingen. De klassen van de opleiding Meubelmaken zijn goed gevuld. Daarnaast stroomt er nog een klein deel door naar een derde

leerjaar waarin een module meubelontwerpen is opgenomen en kiest een aantal studenten voor een "strippenkaart"(1 blok van 10 lessen) om de opleiding af te kunnen ronden. Onder andere door middel van evaluaties zijn er afgelopen jaar plannen geformuleerd voor kwalitatieve verbeteringen van de opleiding en het verder uitbreiden van het derde leerjaar. De verwachting is daarom dat het aantal studenten dat hieraan zal deelnemen zal stijgen.

Het aantal deelnemers van de vakopleiding meubelstofferen is iets gedaald. Ook deze opleiding is geëvalueerd en zal daarom verbeterd worden op basis van deze uitkomsten. Daarnaast wordt verwacht dat ook het invoeren van (digitale) wervingstechnieken een positief effect zal hebben op het aantal deelnemers.

De vakopleiding interieuradvies en -ontwerp heeft dit jaar op beide locaties met een volle groep gedraaid en blijft daarmee stabiel.

Bedrijven aanbod

In-company maatwerk / trainingen voor bedrijven

Binnen de in-company trainingen en het bedrijvenaanbod in zijn algemeenheid liggen er veel mogelijkheden voor cursus en training. Het afgelopen jaar hebben er weinig trainingen plaatsgevonden. In het kader van leven lang ontwikkelen is dit juist het soort trainingen om meer op te focussen en de branche in hun scholingsbehoefte te voorzien, om zo de vakschool voor de branche te kunnen zijn. Afgelopen jaar heeft alleen de training veilig werken met houtbewerkingsmachines meerdere malen plaatsgevonden.

Hibin

Het aantal deelnemers dat zich voor een Hibin opleiding heeft aangemeld is naar verwachting. Wel is er een verschuiving merkbaar in het soort trainingen dat gevolgd wordt. We zien dat voornamelijk medewerkers worden aangemeld voor basis- en vervolgopleidingen. Voor de voortgezette opleidingen voor ervaren personeel is wat minder animo. Een mogelijke oorzaak zou kunnen zijn dat de branche er vooral op is gericht om nieuwe instroom snel inzetbaar te maken. Hibin heeft eind 2019 aangekondigd de overeenkomst met HMC Cursus en Training per 01-07-2020 te beëindigen.

Hout Opleidingscentrum (HOC)

De opleidingsbereidheid in deze sector is de afgelopen tijd erg laag geweest. We zien nu een lichte verbetering. De CTH (Commercieel Technisch medewerker Houthandel) loopt nu weer in kleinere groepen. De opleidingen worden wel via verschillende wervings-kanalen meegenomen (klantgesprekken, advertenties in vakbladen, nieuwsbrieven etc.). Deze initiatieven leveren echter maar een beperkte scholingsvraag op.

Projecten

Momenteel lopen er verscheidene projecten. Er wordt een keuzedeel met MBO-certificaat ontwikkeld op het gebied van PVC-vloeren leggen. Daarnaast is er een CNC cursus ontwikkeld en zijn er twee opleidingen binnen de timmerindustrie toegevoegd aan het portfolio die in 2020 zullen gaan lopen. Het gaat om de management opleiding industrieel bouwen met hout en de opleiding houtskeletbouw voor professionals, die door de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie (NBvT) zijn ontwikkeld. Met het opnemen van deze trainingen hopen we ook meer connectie te creëren met de timmerindustrie wat tot nu toe vanuit cursus en training beperkt was. Dit initiatief sluit ook mooi aan bij het industrieel bouwen met hout project waarin het reguliere BOL timmer onderwijs modulair gemaakt wordt. Daarnaast heeft de cursus 'basis werkvoorbereider' in samenwerking met ECM één keer gedraaid, maar hiervoor is weinig animo. Vanuit de branche wordt wel een signaal gegeven dat er vraag is naar werkvoorbereiders. Er wordt verder onderzoek gedaan naar waar de mismatch ligt tussen de vraag en het aanbod op dit gebied.

3. Onderwijs

3.1 Instroom

Groei van het HMC

Het HMC is in 2019 minimaal gegroeid. Van 3949 studenten naar 3970 (+0,5%). De jarenlange groei lijkt zich in 2019 te stabiliseren.

<i>Schooljaren</i>	Aantal studenten	Groei per jaar in aantal	Groei per jaar in %
<i>1-10-2016</i>	3660		
<i>1-10-2017</i>	3786	+126	+ 3,3%
<i>1-10-2018</i>	3949	+163	+ 4,1%
<i>1-10-2019</i>	3970	+ 21	+ 0,5%

Schema: Groei HMC in de jaren 2016 t/m 2019 per 1-10

3.2 Resultaten

Indicator Jaarresultaat (JR), Diplomaresultaat (DR), Startersresultaat (SR)

De jaar-, diploma- en startersresultaten (het interne rendement van de opleiding) wordt op 1 oktober berekend volgens onderstaande formules op HMC niveau.

Definitie Jaarresultaat:

Het aantal gediplomeerden in de instelling in een teljaar *gedeeld door* het aantal gediplomeerden in de instelling in een teljaar + het aantal ongediplomeerde instellingsverlaters uit de instelling in hetzelfde jaar.

Definitie Diplomaresultaat:

Het aantal gediplomeerde instellingsverlaters vanuit de instelling in een teljaar *gedeeld door* alle instellingsverlaters vanuit de instelling in hetzelfde jaar.

Definitie Startersresultaat:

Het aantal gediplomeerde instellingsverlaters van de nieuwe instromers + aantal in de instelling gebleven studenten van de nieuwe instromers *gedeeld door* nieuwe instromers in de instelling in jaar t.

Studiesucces

In onderstaande schema's zijn in verschillende dwarsdoorsnedes overzichten gegeven van de rendementen per niveau/per jaar/per driejaarsgemiddelde afgezet tegen de normen van de onderwijsinspectie. Het studiesucces per niveau is voldoende als twee van de drie rendementen (JR, DR, SR) per niveau op of boven de inspectienorm ligt.

	JR HMC 2018-2019	DR HMC 2018-2019	SR HMC 2018-2019	JR inspectie norm	DR inspectie norm	SR inspectie norm
<i>Niveau 2</i>	67,4%	60,3%	77,9%	66,8%	60,8%	79,0%
<i>Niveau 3</i>	68,6%	65,7%	83,8%	67,9%	69,6%	82,0%
<i>Niveau 4</i>	64,0%	66,1%	77,9%	67,9%	69,6%	82,0%

Schema: Inspectienorm vs. HMC jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat rendement 2018-2019.

In schooljaar 2018-2019 (peildatum 1-10) voldoet niveau 2 en niveau 4 niet aan die inspectienorm. Op niveau 2 wijkt het diplomaresultaat -0,5% af en het startersresultaat -1,1%. Na analyse is er niet een duidelijke reden aan te geven waarom het diploma- en startersresultaat lager ligt dan vorige jaren. Er is veel geïnvesteerd in begeleiding en zorg. Vanuit de gemeentelijke subsidies van Amsterdam en Rotterdam zijn extra fte's ingezet en biedt het HMC studenten passende begeleiding, binnen de mogelijkheden die de school heeft.

Op niveau 4 zien we dit jaar een trendbreuk. Alle indicatoren scoren lager dan de inspectienorm. Dit is een trend die ook strookt met de landelijke VSV cijfers.

VSV cijfers	2016-2017 HMC	2016-2017 Landelijk	2017-2018 HMC	2017-2018 Landelijk	2018-2019 HMC (voorlopig)	2018-2019 Landelijk (voorlopig)
<i>Niveau 2</i>	7,36%	8,93%	7,46%	9,48%	9,28%	10,01%
<i>Niveau 3</i>	4,41%	3,44%	3,26%	3,88%	3,93%	4,17%
<i>Niveau 4</i>	3,23%	2,93%	2,58%	3,35%	3,33%	3,49%

Schema: VSV HMC vs Landelijk per niveau

Ons driejaargemiddelde laat een milder beeld zien. Bij de betreffende opleidingen onderzoeken we de mogelijke oorzaken en gaan we na of en welke maatregelen we kunnen treffen om de uitval tegen te gaan. De teams zijn op de hoogte van de mindere rendementen in schooljaar 2018-2019 en nemen dit mee in hun A3- verbeterjaarplan.

Rendement per niveau per leerjaar

Schooljaren	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
<i>2016/2017</i>	73,4%	60,9%	82,1%	66,8%	60,8%	79,0%
<i>2017/2018</i>	72,4%	64,9%	84,4%	66,8%	60,8%	79,0%
<i>2018/2019</i>	67,4%	60,3%	77,9%	66,8%	60,8%	79,0%

Schema: Rendement per niveau 2 per schooljaar

Schooljaren	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
<i>2016/2017</i>	74,4%	70,8%	86,4%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2017/2018</i>	70,7%	66,3%	80,6%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2018/2019</i>	68,6%	65,7%	83,8%	67,9%	69,9%	82,0%

Schema: Rendement per niveau 3 per schooljaar

Schooljaren	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
<i>2016/2017</i>	66,9%	68,0%	79,3%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2017/2018</i>	72,3%	73,3%	81,6%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2018/2019</i>	64,0%	66,1%	77,9%	67,9%	69,9%	82,0%

Schema: Rendement per niveau 4 per schooljaar

Drie-jaarsgemiddelde op HMC niveau en N2, N3, N4

Rendementen zijn onderhevig aan pieken en dalen. Het ene jaar boven de inspectie norm en het andere jaar onder de norm. Om deze fluctuaties enigszins te dempen is er de regel ingesteld dat er uitgegaan wordt van driejaars gemiddelden voor alle niveaus. Onderstaande schema's tonen de driejaars gemiddelden op HMC-niveau en niveau 2, 3 en 4.

Drie-jaarsgemiddelde	JR HMC	DR HMC	SR HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2014/2017	71,0%	69,4%	82,8%	67,9%	69,9%	82,0%
2015/2018	71,3%	69,7%	82,2%	67,9%	69,9%	82,0%
2016/2019	69,1%	67,7%	80,8%	67,9%	69,9%	82,0%

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2014/2017	70,0%	60,1%	79,9%	66,8%	60,8%	79,0%
2015/2018	71,5%	62,0%	82,4%	66,8%	60,8%	79,0%
2016/2019	71,0%	62,0%	81,4%	66,8%	60,8%	79,0%

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2014/2017	76,4%	74,1%	87,3%	67,9%	69,9%	82,0%
2015/2018	74,1%	70,9%	84,9%	67,9%	69,9%	82,0%
2016/2019	70,9%	67,4%	83,6%	67,9%	69,9%	82,0%

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2014/2017	69,0%	70,1%	82,1%	67,9%	69,9%	82,0%
2015/2018	70,0%	71,1%	81,2%	67,9%	69,9%	82,0%
2016/2019	67,7%	69,2%	79,6%	67,9%	69,9%	82,0%

Schema: driejaars gemiddelde op HMC niveau en N2, N3 en N4

3.3 Beroepspraktijkvorming (BPV)

Het leren in de beroepspraktijk is een belangrijk onderdeel van de opleiding. Het HMC hecht veel waarde aan een goede match tussen student en leerbedrijf. De studenten krijgen opdrachten op maat mee, die passen bij de praktijksituaties in leerbedrijven. De begeleiding vindt plaats door deskundige stagebegeleiders en praktijkopleiders. Het HMC biedt studenten ook de mogelijkheid om een internationale stage te volgen. Zo'n stage kan bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de student en aan zijn of haar vakmanschap.

De acties uit het BPV-verbeterplan zijn doorgezet in 2019. Voor wat betreft de BPV werken beide locaties nu op dezelfde manier volgens de nieuwe procedure. Het BPV-proces is gestroomlijnd en afgestemd. Slechts op detailniveau zijn er enkele verschillen in de uitvoering zichtbaar. Op beide locaties is een BPV-coördinator aangesteld die alles rondom de BPV coördineert. Daarnaast zijn BPV-plaatsingsbegeleiders, BPV-begeleiders en SLB'ers betrokken om het gehele proces uit te voeren en te faciliteren.

In het schooljaar 2018-2019 zijn op beide locaties pilots uitgevoerd met de nieuwe stagesoftware B3net. Vanaf schooljaar 2019-2020 is B3net HMC-breed ingevoerd. Dit betekent dat studenten een BPV-plaats zoeken met behulp van B3net en op hun mobiel aangeven dat ze een plaats hebben gevonden. Vervolgens keurt de BPV-plaatsingsbegeleider de BPV-plaats goed. Op dat moment wordt het digitale ondertekening proces van het BPV-blad in gang gezet. Dit betekent dat het BPV-blad achtereenvolgens digitaal wordt ondertekend door de school, de praktijkopleider van het BPV-bedrijf en de student. Naast een enorme besparing in de administratieve werkzaamheden worden hiermee per schooljaar ongeveer 45.000 A4-tjes minder afgedrukt en 4.500 postzegels en enveloppen minder gebruikt.

Tijdens de BPV faciliteert het systeem de begeleiding en beoordeling. Aan het begin van de BPV geeft de student in overleg met de praktijkopleider van het BPV-bedrijf in B3net aan op welke leerdoelen hij in de BPV-periode de focus wil leggen. Bijbehorende BPV-opdrachten kan de student in B3net downloaden. Tijdens de BPV houdt de student het dagjournaal en de urenregistratie digitaal bij. Vervolgens geeft de praktijkopleider van het stagebedrijf digitaal akkoord. De BPV-begeleider legt zijn/haar bezoekverslag vast in B3net. De praktijkopleider beoordeelt de student tussentijds en aan het einde van de BPV-periode via B3net en ook de student vult zijn eigen beoordeling in via B3net. Dit geldt ook voor de reflectie aan het einde van de BPV. Voor een volgende BPV-periode biedt B3net overzichtelijk inzicht in alle gegevens. Dit biedt de student handvaten bij het zoeken naar een nieuw BPV-bedrijf. SLB'ers hebben in alle fasen van het proces inzicht in de voortgang van hun eigen studenten, waardoor monitoring en bijsturing gemakkelijker is.

Ten behoeve van de implementatie van B3net zijn voorlichtingen en trainingen georganiseerd voor gebruikers en is divers materiaal ontwikkeld. Echter, nog niet alle medewerkers zijn voldoende op de hoogte van de werkwijze van en mogelijkheden in B3net. In 2020 wordt de focus gelegd op de verbetering hiervan.

3.4 Terugdringen Voortijdige Schooluitval (VSV)

Sinds 2017 worden teams maandelijks gerapporteerd over de voortgang van (dreigende) VSV. De cijfers op het gebied van VSV zitten momenteel voor niveau 2, 3 en 4 onder de norm van OCW voor 2018-2019.

Niveau	HMC 16/17	HMC 17/18	Norm OC&W 17/18	HMC 18/19	NORM OC&W 18/19
2	7,36%	7,71%	9,40%	11,0%	8,60 %
3	4,41%	3,26%	3,50%	4,2%	3,20 %
4	3,23%	2,54%	2,75%	3,5%	2,70%

De VSV-norm is voor vakscholen een lastig gegeven en het op peil houden van de VSV-cijfers derhalve een grote opgave. VSV-cijfers zijn voor vakscholen namelijk lastig te beïnvloeden, aangezien een vakschool een beperkt en zeer specifiek aanbod aan opleidingen biedt.

Hierdoor zijn er meestal nauwelijks tot geen mogelijkheden om studenten die dreigen uit te vallen een alternatief te bieden om een overstap naar een andere opleiding te maken.

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 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. Ze zijn vaak een rolmodel voor studenten, worden gezien als *peer* waardoor ze 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.

3.5 Passend Onderwijs

Visie van de instelling op Passend Onderwijs

Tot dit schooljaar benaderde het HMC het Passend Onderwijs vanuit een smalle benadering; studenten met een bijzonderheid konden in de vorm van een Basis+ of Extra Arrangement extra ondersteuning krijgen. De visie op onderwijs geeft echter aan dat het onderwijzend personeel van het HMC niet alleen maker/organisator/facilitator, maar ook begeleider van onderwijs is. Zij creëren en begeleiden leeromgevingen waar iedere student zo optimaal mogelijk kan leren. Dit betekent dat onderwijzend personeel gebruik maakt van verschillende didactische en pedagogische strategieën om te faciliteren dat elke student zich het beroep eigen maakt en de benodigde (beroeps)competenties ontwikkelt. Hiernaast zien we binnen het onderwijs ontwikkelingen als gedifferentieerd en zelfregulerend leren. Al deze ontwikkelingen vragen om een meer coachende manier van lesgeven. Dit houdt in dat docenten de studenten zo passend mogelijk begeleiden en coachen bij hun onderwijs-leertraject.

De komende jaren leggen we daarom de nadruk op een brede benadering; **Passend Onderwijs wordt vertaald naar Passend Onderwijzen**. Hierbij kan iedere student rekenen op passende begeleiding van de docent en de slb'er. Om dit te realiseren gaan we de komende periode in grote mate inzetten op deskundigheidsbevordering. Hierbij wordt blijvend geïnvesteerd in het nog sterker maken van de basis (1^e Lijn).

Organisatie van Passend onderwijs

Ondersteuningsbehoefte

Tijdens het intakeproces of de schoolloopbaan kan blijken dat een student niet voldoende heeft aan de basisbegeleiding en er meer specifieke ondersteuning nodig is om de kans op het behalen van een diploma te vergroten. In gesprek met de student wordt gekeken op welke manier extra ondersteuning aangeboden kan worden. Hierbij wordt altijd in overweging genomen of de ondersteuningsbehoefte past binnen de mogelijkheden die de school heeft.

Bij de opbouw van de begeleiding en/of ondersteuning binnen het HMC bestaat nog steeds de mogelijkheid ondersteuning te bieden vanuit specialistische hulp (begeleiders Passend Onderwijs of derden buiten de onderwijs). Bij basis+ arrangement hoort de slb'er en de studietoelichting en bij extra arrangement hoort de begeleider passend onderwijs. De adviseur student begeleider heeft tussen deze twee arrangementen een coördinerende en sturende rol.

Inrichting van de ondersteuning

Het HMC kent twee vormen van specifieke ondersteuning: het **Basis+ arrangement en Extra arrangement.**

Het Basis+ arrangement

- Wordt ingezet wanneer de student meer en/of individuele begeleiding nodig heeft bij schoolse vaardigheden zoals plannen en organiseren maar ook bij de positionering in de klas. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door de Slb'er.

Het Extra arrangement

- Wordt ingezet wanneer de student ondersteuning nodig heeft van een specialist die meer kennis van de problematiek van de student heeft;
- Deze ondersteuning wordt aangeboden door een Begeleider Passend Onderwijs in samenwerking met de Slb'er/docent;
- De afspraken m.b.t. deze ondersteuning worden vastgelegd in een ondersteuningsplan welke wordt toegevoegd als bijlage aan de Onderwijsovereenkomst (OOK).

Overig aanbod; begeleiding en hulpverlening

Naast bovengenoemde ondersteuning in het kader van Passend Onderwijs heeft het HMC een ondersteuningsaanbod van begeleiding en hulpverlening. Amsterdam heeft de beschikking over twee jeugdadviseurs (sociaal maatschappelijk werk), een jeugdarts en kan een beroep doen op een jeugdpsycholoog. Amsterdam kent het zogenaamde MBO jeugdteam, een multidisciplinair team dat bestaat uit o.a. jeugdadviseurs, jeugdartsen en jeugdpsychologen. Hun werkveld ligt binnen de Amsterdamse MBO instellingen.

In Amsterdam is de training plannen en organiseren twee keer aangeboden. Hiernaast hebben beide locaties een loopbaancoach om studenten te ondersteunen bij vragen over hun (onderwijs)loopbaan en een budgetcoach/schoolmaatschappelijk werker voor financiële zaken.

In Rotterdam werd een aantal maal de training 'baas over faalangst' aangeboden. Rotterdam kent het project Klas als Werkplaats waarbij gedurende ongeveer 8 uur per week één vaste ondersteuner in vier niveau 2 klassen aanwezig is om eerstejaars studenten samen met de schoolloopbaanbegeleider te ondersteunen. Daardoor zien ze hoe studenten in de klas functioneren en leren ze hen goed kennen. Bij dringende vragen zijn de Klas als Werkplaats-ondersteuners een directe schakel naar extra individuele hulp.

Bijlage onderwijsovereenkomst

Het HMC kiest ervoor om alleen voor die studenten (3%) bij wie sprake is van een Extra arrangement de afspraken vast te leggen in een bijlage bij de Onderwijsovereenkomst. Het gaat hier immers om aanpassingen met een structureel karakter en/of inzet van een specialist voor een langere periode. Het streven is om het ondersteuningsplan binnen 3 maanden vanaf de start van de begeleiding samen met student, Slb'er en ouders op te stellen en door hen laten ondertekenen.

Beschikbare informatie

Op de site van het HMC is voor (aankomende) studenten en ouders informatie te vinden over de begeleiding en ondersteuning op het HMC. Tevens zien ze hier hoe zij hiervoor in aanmerking kunnen komen. De komende maanden wordt gewerkt aan het zichtbaarder en vindbaar maken van deze informatie voor (aspirant) studenten en ouders. Voor de medewerkers staat er op het intranet een site voor passend onderwijs. Beleidsdocumenten en praktische tips zijn beschikbaar over hoe om te gaan met studenten met een bijzonderheid.

Omvang ondersteuning

Zowel landelijk als bij het HMC heeft een toenemend aantal studenten problemen op sociaal-emotioneel gebied en vragen hiervoor begeleiding. Ook zien we een toename van het aantal studenten dat extra ondersteuning nodig heeft vanuit hun bijzonderheid als AD(H)D of autisme. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om moeite met plannen en organiseren. Het aantal studenten met financiële problemen en/of vragen op het gebied van hun loopbaan groeit eveneens. Op het gebied van VSV (voortijdig schoolverlaten) herkennen we de landelijke trend en zien we een toename van het aantal VSV'ers op niveau 3 en 4.

<i>Arrangement en Amsterdam 2018-2019</i>	Instroom nieuwe studenten 2018	Zittende student en Per sep. 2019	Totaal Start schooljaar 2018-2019	Opstroom/afstroom Bv van basis + naar extra etc.	Uitstroom Gediplomeerd	Uitstroom Ongediplomeerd
<i>Basis +</i>	59	35	94	10 7 x ondersteuning niet meer nodig 2 x van basis+ naar extra	-	-
<i>Extra</i>	31	17	48	18 waarvan: 3 van extra naar basis+ 8 van extra naar basis	-	7 waarvan : 6 x Problematiek te zwaar 1 x tempo student te laag en onvoldoende motorische aansluiting
<i>Training planning en organiseren Sep. 2019</i>	Gestart met 11 studenten					

Aantal begeleide studenten

Totaal aantal studenten Amsterdam 2018-2019: 1948 (100%)

Aantal begeleide studenten: 142 (7,2 %)

Aantal begeleide studenten basis + arrangement: 94 (4,8 %)
Geen uitval.

Aantal begeleide studenten extra arrangement: 48 (2,4 %)
Waarvan 7 studenten zijn uitgevallen: 14,8%
85% van de studenten met een extra arrangement is overgegaan naar een volgend leerjaar.
Reden uitval: persoonlijke problematiek te zwaar en 1 x opleiding niet geschikt vanwege motorische en tempo problemen.

Stand van zaken studenten met een arrangement per september 2019 Amsterdam

Instroom van 64 studenten met een basis+ arrangement
Instroom van 36 studenten met een extra arrangement
Instroom van 2 studenten op de wachtlijst voor een extra arrangement

<i>Arrangementen Rotterdam 2018-2019</i>	Instroom nieuwe studenten 2018	Zittende studenten	Totaal	Opstroom/ afstroom Bv van basis + naar extra etc.	Uitstroom Gediplomeerd	Uitstroom Ongediplomeerd
<i>Basis +</i>	44	Niet bijgehouden			-	-
<i>Extra</i>	23	28	51	5	5	6 waarvan: 3x problematiek te zwaar 2 andere externe opleiding 1x werk
<i>Auris (externe begeleiding voor studenten met TOS, doof of slechthorend)</i>	5			2 naar plus	1	1x problematiek te zwaar
<i>Klas als Werkplaats</i>	4 klassen					
<i>Training omgaan met faalangst</i>			16			

De voortgang van de plus arrangementen werd door de slb'er en de studietoelators in Rotterdam te weinig gemonitord. De adviseur studentbegeleiding heeft voor schooljaar 2019-2020 dit als verbeterpunt opgenomen.

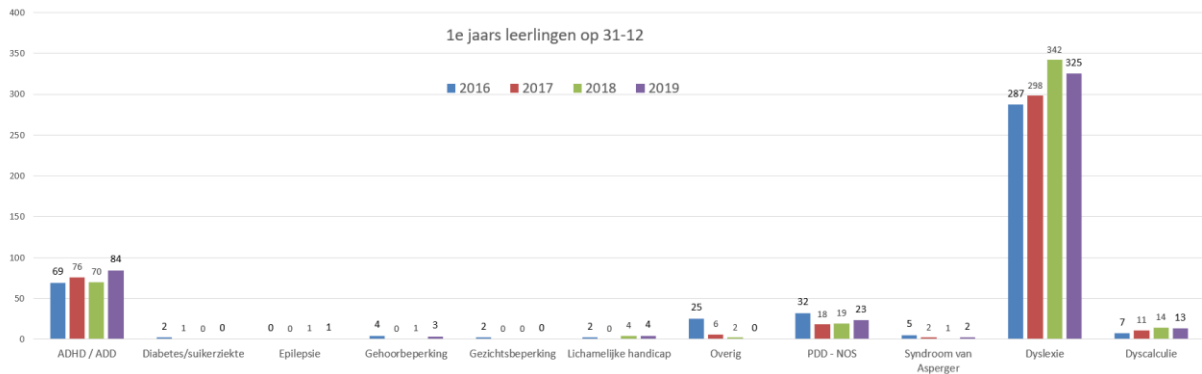
Stand van zaken studenten met een arrangement september 2019 Rotterdam

Instroom van 31 studenten met een basis+ arrangement
Instroom van 37 studenten met een extra arrangement
Verlenging van 21 studenten met een extra arrangement

Totaal 58 extra arrangementen september 2019

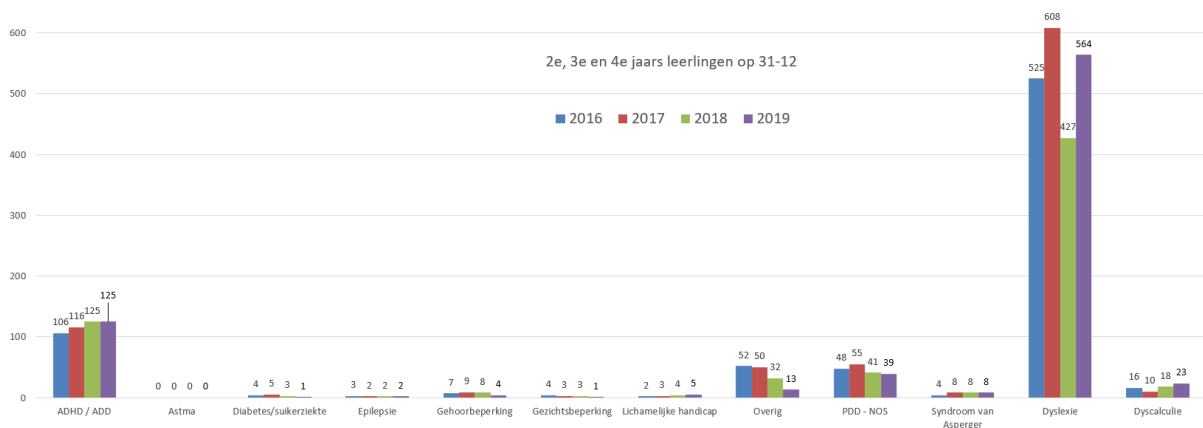
Studenten met een bijzonderheid

Op 31 december 2019 zijn er op het HMC 422 (-7%, 454 in 2018) eerstejaars studenten met één of meerdere bijzonderheden. Hiervan hebben 325 (-5%, 342 in 2018) studenten in meer of mindere mate een vorm van dyslexie en 84 (+17%, 70 in 2018) ADHD/ADD (zie onderstaande tabel).



Tabel: 1^e jaars studenten met een bijzonderheid

Op 31 december 2019 zijn er op het HMC 712 (+6%, 671 in 2018) tweede-, derde- en vierdejaars studenten met één of meerdere bijzonderheden. Hiervan hebben 564 (+39%, 342 in 2018) studenten in meer of mindere mate een vorm van dyslexie en 125 (0%, 125 in 2018) 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 14% toegenomen. Dit geldt ook voor alle studenten met ADHD/ADD met een plus van 7%. De overige categorieën zijn min of meer stabiel

3.6 Loopbaan en burgerschap

Onderwijs op het mbo betekent meer dan studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt. Het mbo kent een drievoudige kwalificering en leidt studenten op voor (1) een beroep, (2) een vervolgopleiding en (3) tot burgers die volwaardig deelnemen aan de maatschappij. Daarom gelden voor iedereen die een mbo-diploma wil halen naast beroepskwalificatie-eisen ook algemene eisen: Nederlands, rekenen, Engels (voor mbo 4) en loopbaan en burgerschap.

Het onderdeel loopbaan is vormgegeven binnen de lessen Studieloopbaanbegeleiding (SLB). Loopbaanoriëntatie & -ontwikkeling (LOB) is gericht op het sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. Het HMC heeft hiervoor kant- en klare lessen ontwikkeld die ieder team kan gebruiken. Vanuit onderwijsteams is gebleken dat zij behoefte hebben aan meer flexibiliteit binnen het SLB-aanbod. Zij willen graag zelf de regie in handen hebben om te bepalen welke lessen zij aan welke doelgroep aanbieden. Op grond hiervan zijn alle lessen "vrijgegeven" en zijn onderwijsteams zelf aan zet hierin een keuze te maken. De rode draad (dat wat moet worden aangeboden) blijft hierin wel leidend.

Het onderdeel burgerschap bereidt de mbo studenten voor op volwaardige deelname aan de maatschappij en goed kunnen functioneren in hun beroep. De vaardigheden, houding en kennis die daarbij horen zijn beschreven in vier burgerschapsdimensies: de politiek-juridische dimensie, de economische dimensie, de maatschappelijk-sociale dimensie en de dimensie vitaal burgerschap.

Binnen het Burgerschapsonderwijs staan de kernwaarden van het HMC centraal:

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.

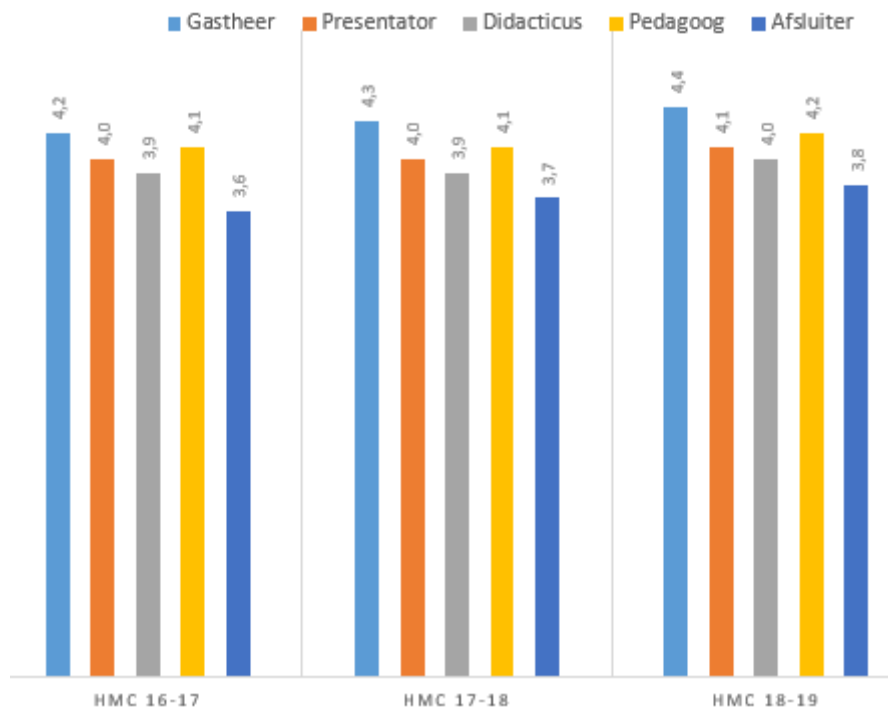
Samenwerking en delen: Met elkaar op zoek gaan naar oplossingen voor (maatschappelijke) dilemma's; het delen van kennis, ervaring, gevoelens en meningen.

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. Daarbovenop organiseren de locaties in een 3^e periode of eindweek aanvullende (keuze)activiteiten op het gebied van burgerschap, die per locatie kunnen verschillen. Zowel het lesmateriaal als de examenopdrachten voor burgerschap zijn ontwikkeld door het HMC zelf.

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

3.7 Professionalisering

De focus voor professionalisering van docenten heeft naast de vijf rollen van docent (de docent als gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter) ook op de nieuwste technieken in het vak gelegen. Op het gebied van examinering zijn assessoren getraind.



Over de vijf rollen van de docent worden tevredenheidsenquêtes gehouden onder studenten. Alle vijf rollen van de docent liggen boven de HMC-norm van 3,5 op een schaal van 5 en in schooljaar 2018-2019 heeft een verdere stijging plaatsgevonden van 0,1 punt voor alle vijf rollen.

Een goede basis om verdere stappen te maken naar talentontwikkeling van studenten en de zesde rol van de docent als coach daarbij. De zesde rol van de docent als coach is een belangrijk onderdeel van de professionalisering van docenten en zal toegevoegd worden aan de vijf rollen van de docent.

4. Kwaliteitszorg

4.1 Heronderzoek inspectie: Studiesucces Creatief vakmanschap

De onderwijsinspectie heeft in juli 2019 een heronderzoek uitgevoerd naar de opleiding Creatief vakman op het gebied van het Studiesucces. Het onderzochte driejaarsgemiddelde van 2014-2017 was onder de inspectienorm. Er is intern geanalyseerd waar de studenten op uitvielen en daarna is het programma aangepast. In het onderzoeksjaar 2017-2018 waren de vooruitzichten een stuk gunstiger en dat bleek met een jaarresultaat van ruim 72% in oktober 2018 ook uit te komen. Het uiteindelijke driejaarsgemiddelde jaarresultaat kwam daarmee uit op 61,2%. Een stijging van 10,7% t.o.v. 2014-2017. Er is voor het Jaar- en diplomarendement nu een goed zicht op de korte en lange termijn. Deze stijging gaf de inspectie in 2019 (72,2%) voldoende vertrouwen om geen vervolgonderzoek in te stellen

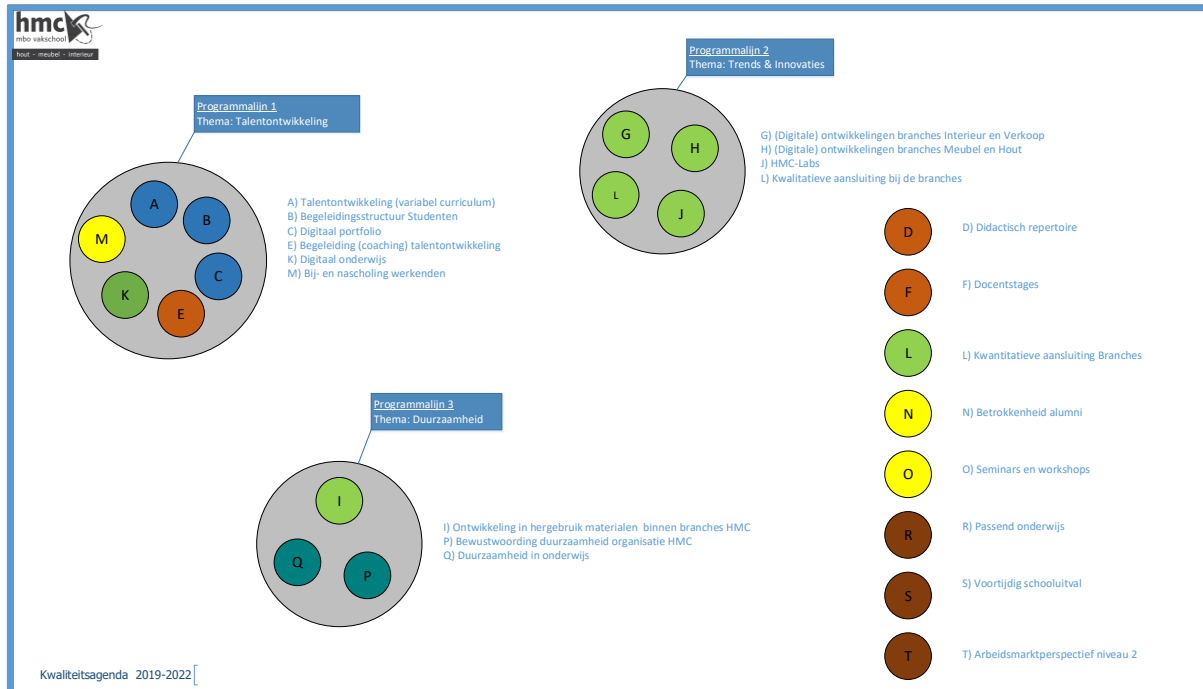
		Driejaars gemiddelde Creatief vakman					
		JR	JR	JR	JR	JR	JR norm insp.
Bc		2013-2016	2014-2017	2015-2018	2016-2019	2019	2015-2018
294/422	Creatief vakmanschap	45,6%	50,5%	61,2%	62,5%	72,2%	69,9%

4.2 Kwaliteitsplan 2019-2022

De belangrijkste conclusies die we op basis van onze brancheanalyse en interne analyse in 2019 hebben getrokken zijn:

- Studenten willen meer worden uitgedaagd zodat hun individuele talenten beter aan bod komen. Zij zouden meer keuzemogelijkheden in het curriculum toejuichen;
- Digitalisering van het productieproces, retailproces en circulaire productie zijn de belangrijkste trends en innovaties in onze branches. Hoe deze ontwikkelingen precies uitpakken is echter ook bij de branches niet duidelijk. Het HMC zal de studenten met zoveel mogelijk verschillende ontwikkelingen moeten confronteren en leren flexibel en vaardig zijn, zodat zij ook in hun verdere loopbaan zelf nieuwe ontwikkelingen kunnen signaleren en oppakken;
- Van het aanbod aan bij- en nascholing voor onze branches wordt onvoldoende gebruik gemaakt. De branches vinden het wel noodzakelijk dat met name op het gebied van innovatieve ontwikkelingen (verbreding en verdieping in het vakgebied) meer scholing plaatsvindt. De branches verwachten hierbij een actieve rol van het HMC;
- Duurzaamheid speelt een ondergeschikte rol in de opleidingen en in de scholen. Gezien de ontwikkelingen zowel in de branches als maatschappelijk moet hiervoor meer aandacht komen;
- Onze medewerkers kunnen meer worden uitgedaagd om hun specifieke talenten te onderkennen, in te zetten en verder te ontwikkelen.

Onderstaand schema geeft inzicht in de ambities per programmalijn, te weten Talentontwikkeling, Trends & Innovaties en Duurzaamheid. Overige ambities voor 2019-2022 bevinden zich in de lijn.



Op basis van de analyses en conclusies is er een strategische agenda opgesteld bestaande uit de volgende concrete speerpunten:

1. Onderwijs op het HMC in het kader van talentontwikkeling

Door middel van een uitgebreid variabel curriculum wordt naast het basis- en profieldeel van het kwalificatiedossier, een aanvullend keuzeaanbod verzorgd. Dit variabel curriculum bestaat onder andere uit keuzedelen, specialisaties, vakwedstrijden, workshops, (internationale) stages, seminars, experimenteren, medezeggenschap, excursies, workshops, externe projecten e.d. De studenten worden gestimuleerd en geholpen (in samenhang met LOB, Burgerschap, SLB en BPV) om een bij hun talent passend programma samen te stellen. Hierbij is het creëren van een ondernemende en onderzoekende houding bij de student uitgangspunt. Het variabel curriculum is verplicht en wordt door de branche gedragen. De onderwijsorganisatie zal het mogelijk moeten maken om naast het standaardcurriculum, optimale flexibiliteit voor dit variabele curriculum te bieden.

2. Professionaliteit en competenties medewerkers in het kader van talentontwikkeling

Docenten en instructeurs worden uitgedaagd en gestimuleerd hun eigen talent te ontwikkelen om daarmee een onderscheidende bijdrage (passend binnen de visie en missie) te leveren aan het variabel curriculum.

Om de talentontwikkeling van onze studenten te stimuleren is naast adequaat vakmanschap, de aanwezigheid van een optimaal didactisch repertoire noodzakelijk. De ingezette professionaliseringslijn 'de vijf rollen van de docent' dient hiervoor als uitgangspunt. SLB'ers én vakdocenten zijn in staat om het talent van de studenten te herkennen en hen te helpen en uit te dagen bij het kiezen van de variabele onderdelen van het curriculum zodat zo goed mogelijk wordt aangesloten bij hun talent en behoefte.

De benodigde ontwikkeling van competenties van alle medewerkers wordt bepaald door de vraag wat op team, locatie, staf en HMC niveau en vanuit onze stakeholders, nodig is om onze missie en visie te realiseren.

3. Trends en innovaties

Digitalisering en de circulaire productie worden als de voor het HMC belangrijkste trends gezien. Innovaties zullen onder andere via de HMC-labs in het variabele curriculum worden aangeboden. De verdere digitalisering van het onderwijs wordt op de voet gevolgd en zogenaamde 'proven technology' kan worden geïmplementeerd, onder voorwaarde dat dit past in het ICT- en beveiligingsbeleid van het HMC.

4. Onderwijscentrum branches

Het onderwijscentrum voor onze branches wordt ingevuld door onderdelen van het variabele curriculum ook open te stellen voor werkenden uit onze branches, herstarters en alumni.

5. Duurzaamheid

Duurzaamheid is een zeer belangrijk maatschappelijk thema. Voor het HMC als organisatie gaat het om de bewustwording dat duurzaam gedrag en concrete acties noodzakelijk zijn. Medewerkers en studenten wordt gevraagd voortdurend na te denken over het verduurzamen van de school en hiervoor voorstellen te doen. Mits passend in en bij de bedrijfsvoering zullen deze voorstellen worden gehonoreerd.

Naast de genoemde vijf speerpunten werkt het HMC bij de uitvoering van het kwaliteitsplan ook aan de volgende drie speerpunten van OCW :

- Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie;
- Gelijke kansen in het onderwijs;
- Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

Binnen het HMC is het belangrijk dat alle studenten, ook jongeren in kwetsbare posities, de juiste en passende begeleiding krijgen. Iedere student heeft hiervoor een SLB'er (maar ook vakdocenten) die de begeleiding biedt. In het licht van de veranderingen in het kader van de talentontwikkeling wordt de begeleidingsstructuur van studenten op termijn aangepast. Bij de inrichting hiervan wordt vanzelfsprekend ook rekening gehouden met jongeren in kwetsbare posities. Het aantal jongeren in kwetsbare posities dat gebruik maken van een arrangement passend onderwijs groeit. De begeleiding in het kader van passend onderwijs doet een groot appèl op de begeleiding, zodat de grenzen qua deskundigheid zijn bereikt. Het HMC wil daarom haar aanbod van passend onderwijs herijken en de kennis op het gebied van gedragsproblematiek, ontwikkelingsstoornissen en de omgang hiermee vergroten. De herijking is voornamelijk gericht op de deskundigheidsontwikkeling van docenten en SLB'ers.

Bij de uitvoering van het kwaliteitsplan leveren de volgende onderdelen een bijdrage aan het speerpunt 'Jongeren in kwetsbare posities':

- Passend onderwijs
- Voortijdige schooluitval (VSV)
- Arbeidsmarktperspectief studenten niveau 2

Gelijke kansen in het onderwijs

De indicatoren met betrekking tot het succes van eerstejaars HMC-studenten, de kwalificatiewinst van niveau 2 en 3, de doorstroom van niveau 4 naar het HBO en het succes van gediplomeerde

HMC-studenten binnen het eerste jaar van het HBO kunnen aanleiding zijn om specifieke maatregelen te nemen met als doel gelijke kansen voor alle studenten te bevorderen. Binnen het HMC geven deze indicatoren geen aanleiding om specifieke maatregelen te nemen in het kader van het speerpunt 'Gelijke kansen voor alle studenten'. Echter, de interne en externe analyse van het HMC geven wel aanleiding om aandacht te besteden aan dit speerpunt.

Bij de uitvoering van het kwaliteitsplan leveren de volgende onderdelen een bijdrage aan het speerpunt 'Gelijke kansen voor alle studenten':

- Talentontwikkeling
- Begeleidingsstructuur studenten
- Begeleiding talentontwikkeling (coaching)
- Passend onderwijs

Door in de programmering van het onderwijs meer aan te sluiten bij de talenten en behoeften van onze studenten met behulp van de invoering van een variabel curriculum wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan het speerpunt 'Gelijke kansen voor alle studenten'. Hierdoor kan een student zijn studieprogramma zodanig samenstellen dat er – indien gewenst - wellicht vaker kwalificatiewinst kan worden geboekt bij studenten van niveau 2 en 3. Studenten van niveau 4 kunnen in een variabel curriculum hun studieprogramma beter afstemmen op de HBO-opleiding die ze willen volgen, waardoor de aansluiting tussen MBO en HBO beter zal zijn

Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

De indicatoren met betrekking tot het arbeidsmarktperspectief van HMC-studenten en de mogelijkheden voor stageplaatsen en leerbanen kunnen aanleiding zijn om specifieke maatregelen te nemen met als doel het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst te bevorderen. Binnen het HMC geven deze indicatoren geen aanleiding om specifieke maatregelen te nemen in het kader van het speerpunt 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst'. Echter, de interne en externe analyse van het HMC geven wel aanleiding om aandacht te besteden aan dit speerpunt in de vorm van talentontwikkeling.

Het speerpunt 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst' maakt deel uit van de 'going concern' activiteiten van het HMC. Op basis van de interne analyse die we bij het opstellen van onze missie en visie hebben gemaakt, is het voor de toekomst van onze studenten en onze branches noodzakelijk om te vertalen wat de arbeidsmarkt van de toekomst nodig heeft aan competenties bij (toekomstige) medewerkers. Hoe de arbeidsmarkt van de toekomst er uit gaat zien is echter nog onduidelijk. Vandaar dat we inzetten op een grotere flexibiliteit zodat we snel en soepel kunnen inspelen op alle mogelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de toekomst. Dit speerpunt sluit daarom naadloos aan bij onze eigen missie en visie en de hieruit voortvloeiende ambities en maatregelen uit het kwaliteitsplan.. De volgende onderdelen uit het kwaliteitsplan leveren een bijdrage aan het speerpunt 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst':

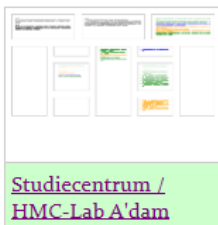
- Talentontwikkeling
- (Digitaal) portfolio
- Docentenstages
- (Digitale) ontwikkelingen branches Interieur & Verkoop
- (Digitale) ontwikkelingen branches Hout & Meubel
- Ontwikkelingen in hergebruik materialen binnen branches HMC
- HMC-labs
- Bij- en nascholing werkenden
- Seminars en workshops
- Duurzaamheid in onderwijs

4.3 A3 jaarplan methodiek

Er zijn vanuit het kwaliteitsplan drie programmalijnen in een matrixplan weggezet en voor de overige lijnambities zijn deze opgenomen in de HMC, locatie en team/clusterstructuur van het A3 systeem. Vanuit het A3-plan wordt de voortgang gevolgd en in december 2020 vastgelegd in een resultaatgericht verantwoordingsdocument.



M
A
T
R
I
X





Schema: A3-plansystematiek t.b.v. speerpunten op basis van kwaliteitsplan 2019-2022

4.4 Kwaliteitsafspraken

Taal en rekenen centrale examinering

Dit jaar is voor de tweede keer het centraal examen Engels lezen en luisteren afgenomen. Ook nu bestond voor Engels de mogelijkheid examen te doen op een hoger niveau, namelijk B2. Op het HMC hebben 40 kandidaten hiervan gebruik gemaakt.

Ten opzichte van examenjaar 2017-2018 zien we bij Nederlands opnieuw een daling: het gemiddelde cijfer is van 7,7 gedaald naar 7,2, terwijl er bij niveau 3 sprake is van een stijging: van 6,2 naar 7,2. Bij niveau 4 is sprake van een lichte stijging van het gemiddelde met 0,1 punt.

Bij rekenen zien we bij niveau 2/3 een lichte daling met 0,1 punt, terwijl bij niveau 4 het gemiddelde resultaat gelijk gebleven is. Voor Engels B1 is het resultaat gelijk gebleven en voor het niveau B2 is het gemiddelde met 0,2 punt gestegen.

2018-2019	N2	N3	N4	N2	N3	N4	N4	N4
	Ned	Ned	Ned	Rek	Rek	Rek	Eng B1	Eng B2
HMC Rotterdam	7,3	7,3	6,0	6,4	6,4	6,1	7,9	7,1
HMC Amsterdam	7,1	7,1	6,3	6,3	6,3	5,5	8,1	7,1
Gem. cijfer	7,2	7,2	6,1	6,3	6,3	5,8	8,0	7,1

Landelijke gegevens van de centrale examens waren ten tijde van dit jaarverslag nog niet beschikbaar, waardoor bovenstaande gegevens niet vergeleken kunnen worden met de landelijke gegevens.

4.5 Examenverslag

In het jaarverslag van de centrale examencommissie van het HMC over de periode 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019 wordt teruggeblikt op de organisatie van de examencommissie en de kwaliteitsborging van de examenprocessen op de locaties Amsterdam en Rotterdam.

De examencommissie van het HMC heeft de volgende structuur:

- Eén Centrale examencommissie (CEC);
- Twee Lokale examencommissies (LEC), een voor de Amsterdamse locatie en een voor de Rotterdamse locatie.

Samenstelling en verantwoordelijkheid Centrale en Lokale Examencommissies

De Centrale examencommissie (CEC) bestaat uit twee externe leden afkomstig uit het beroepenveld, twee docenten, twee teamleiders en twee beleidsmedewerkers onderwijs. Met deze samenstelling voldoet de CEC aan de wettelijke eisen.

De CEC is verantwoordelijk voor het monitoren van en toezicht houden op de borging van de examenprocessen en de examenkwaliteit van het HMC.

De beide Lokale Examencommissies (LEC's) zijn ieder samengesteld uit:

Locatiedirecteur (voorzitter), beleidsmedewerker onderwijs (secretaris), de teamleiders en een docent.

De Lokale examencommissies (LEC's) zijn verantwoordelijk voor:

- Het nemen van een onafhankelijk en deskundig diplomabesluit;
- Het borgen van de kwaliteit van de examinering op locatie volgens jaarplan;
- Bewaken van en sturing geven aan de processen van het handboek examinering;
- Aanleveren van opleidings- en examengegevens voor het jaarverslag (gediplomeerden; analyses, resultaten borgingsactiviteiten, etc.).

Deskundigheid en objectiviteit examencommissies

Gezien de samenstelling van de examencommissies is een groot deel van de leden zowel verantwoordelijk voor het zorgen als het borgen. In het kader van deskundigheidsbevordering is op een studiedag zowel bij de CEC als de LEC's aandacht besteed aan bewustwording van de leden van een duidelijke scheiding tussen het zorgen voor een goede examenkwaliteit en het borgen daarvan.

In cursusjaar 2018-2019 heeft de secretaris van de locatie Amsterdam, tevens lid van de Centrale examencommissie een studiedag 'Ruimte in regels' gevolgd;

Twee nieuwe leden van de Lokale examencommissie Rotterdam hebben de

tweedaagse workshop voor beginnende examencommissieleden bijgewoond, georganiseerd door het kennispunt MBO.

Door de CEC en de secretarissen van de LEC's is regelmatig de toolkit kwaliteitsborging voor examencommissies geraadpleegd en zijn instrumenten voor kwaliteitsborging ontwikkeld op basis van de procesarchitectuur examinering.

De objectiviteit van de leden van de LEC's is geborgd doordat de leden interne examenaudits uitvoeren bij de andere teams. Elk lid woont steekproefsgewijs de uitvoering van een of meer examens uit een ander team bij en rapporteert daarover middels een vast format in de examencommissie, waarna indien nodig een verbeteractie wordt uitgevoerd. De objectiviteit van de examencommissies is verder nog vergroot door het invoeren van een huishoudelijk reglement.

Functioneren van de examencommissies

CEC

De Centrale examencommissie kwam in 2018-2019 acht keer bij elkaar, waarvan twee hele dagen en de overige keren een dagdeel. Deze frequentie is voldoende gebleken.

In de vergaderingen van de CEC is veel informatie uitgewisseld over de werkwijze van beide LEC's en die van de CEC zelf. Veel aandacht is geschonken aan de scheiding tussen borgende taken van de LEC's en de zorgende taken van het management.

De CEC heeft de risico's en de verbeterpunten uit het inspectieonderzoek in 2017-2018 omgebogen tot kwaliteitsdoelstellingen.

LEC

De Lokale examencommissies vergaderen in principe één keer per maand, met uitzondering van de zomervakantie. Voor deze commissies was het aantal vergaderingen in 2018-2019 als volgt:

- Amsterdam: 10 keer inclusief vaststellen diplomakandidaten;
- Rotterdam: 12 keer inclusief vaststellen diplomakandidaten.

De LEC's hebben hun werkzaamheden gericht op de uitvoerende en borgende taken.

In het voorjaar van 2019 hebben zowel de CEC als de LEC's een tussentijdse evaluatie gehouden van hun eigen functioneren. Daaruit kwam onder meer naar voren dat er vorderingen zijn gemaakt wat betreft het oppakken van de borgende rol, maar dat verdere stappen nodig zijn.

4.6 Klachten, geschillencommissie en incidentenmonitor

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 2019 zijn er op de locatie Rotterdam drie en op de locatie Amsterdam twee examenklachten ingediend. Alle vijf de ingebrachte examenklachten zijn door interne bemiddeling voor beide partijen naar tevredenheid opgelost. Voor de locatie Amsterdam is er één klacht ingediend door een praktijkopleider van een erkend leerbedrijf. De klacht is volgens de procedure doorlopen en in het advies aan het CvB ongegrond verklaard. Het CvB heeft het advies overgenomen en de klager daarvan binnen de gestelde termijn op de hoogte gesteld.

Op beide locaties zijn er geen klachten van ongewenst gedrag ingediend.

<i>Klachten t.a.v.:</i>	HMC 2019	HMC 2018	HMC 2017	HMC 2016
<i>Algemeen</i>	0	4	2	2
<i>Examen</i>	5	0	5	2
<i>Ongewenst gedrag</i>	0	0	0	0
<i>Geschil</i>	1	0	0	0

Schema: ingediende klachten HMC 2016-2019

Geschillencommissie

Het HMC heeft een Interne geschillencommissie waaraan geschillen tussen werknemer en werkgever, over de toepassing van de CAO BVE, kunnen worden voorgelegd. Het College van Bestuur heeft in 2019 eenmaal vergaderd met de twee externe leden van de geschillencommissie om het contact te onderhouden.

In 2019 is één geschil aangemeld bij de commissie. Het geschil is door de interne geschillencommissie behandeld en ongegrond verklaard. De werkgever is hierbij in het gelijk gesteld.

Topdesk incidentenmonitor

Per januari 2019 wordt van het programma Topdesk gebruik gemaakt om incidenten te registreren.

Er hebben zich op beide locaties in kalenderjaar 2019 75 incidenten voorgedaan (50 in 2018). De meeste (40) 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. (19), en de categorie anders 13 waren o.a. de oorzaken. De incidenten waren met 26 (A'dam) en 49 (R'dam) op de locatie Rotterdam haast 2x zoveel. Het grote verschil zit niet in het aantal ongevallen 19 A'dam/21 R'dam maar in de categorie gezondheid met resp. 5 en 15 gevallen die betrekking hebben op de gezondheid van de student. Aan de hand van deze gegevens zijn er geen redenen om extra aandacht te besteden om incidenten te voorkomen.

5. Sociaal Jaarverslag

5.1 Omvang en samenstelling personeel

In 2019 zijn er veel nieuwe medewerkers bij het HMC begonnen. Dat leidde, op 31 december 2019, tot een totale omvang van 396 personen (391 bij HMC, 5 bij Cursus en Training (C&T)) die samen 334,75 Full Time Equivalent (FTE) werkten. Vergeleken met 2018 is dit een stijging van 5,33% in FTE. De omvang en samenstelling zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Functiegroep		31-12-2019		31-12-2018	
		Aantal Personen	FTE	Aantal Personen	FTE
HMC	Aantal Personen	391,0	331,3	374,0	315,1
C&T	Aantal Personen	5,0	3,5	4,0	2,7
	Totaal # personen	396,0		378,0	
	Totaal # FTE		334,8		317,8

Tabel samenstelling personeel

De FTE-verhouding tussen het onderwijzend personeel en de staf (exclusief HMC cursus en training) is 74%: 26%. De inzet van de staf is hiermee licht (2%) gestegen t.o.v. 2018.

De verhouding voltijd – deeltijd, man - vrouw, ziet er binnen het HMC als volgt uit:

2019	totaal	%	man	%	vrouw	%
voltijd	173	44	126	73	47	26
deeltijd	218	56	82	27	136	74
totaal	391		208		183	

Tabel verhouding voltijd – deeltijd, man – vrouw

Instroom / uitstroom van medewerkers

De instroom en uitstroom van medewerkers in 2019 bedraagt 56 (2018 = 49) respectievelijk 37 (2018 = 35) personen. Daarmee zijn we als HMC gegroeid met 19 medewerkers.

Funciemix

Onder de funciemix wordt verstaan de verdeling van de docenten over de bezoldigings-schalen LB, LC en LD. Door de groei van het aantal studenten 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 lang genoeg in dienst zijn om in aanmerking te komen voor de jarenis die geldt in de doorgroeieregeling. Hierdoor konden per 1 augustus 2019 twee 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). Een doorrekening van de funciemix op langere termijn laat zien dat de streefwaarden in studiejaar 2022/2023 worden gerealiseerd.

Schaal	streef- waarde	reguliere doorstroom		Begroting 2020		2021/2022		2022/2023	
		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
		FTE	%	FTE	%	FTE	%	FTE	%
LB	25%	69,1	37%	65,0	35%	58,8	32%	48,7	26%
LC	65%	98,5	53%	103,0	55%	109,2	59%	119,3	64%
LD	10%	17,1	9%	18,0	10%	18,0	10%	18,0	10%
Totaal	100%	184,7	100%	186,0	100%	186,0	100%	186,0	100%

Tabel funciemix

5.2 Leeftijdsverdeling over 2019

In onderstaande grafiek is de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van het HMC weergegeven over het jaar 2019. De gemiddelde leeftijd van het personeel in 2019 was afgerond 51 jaar.

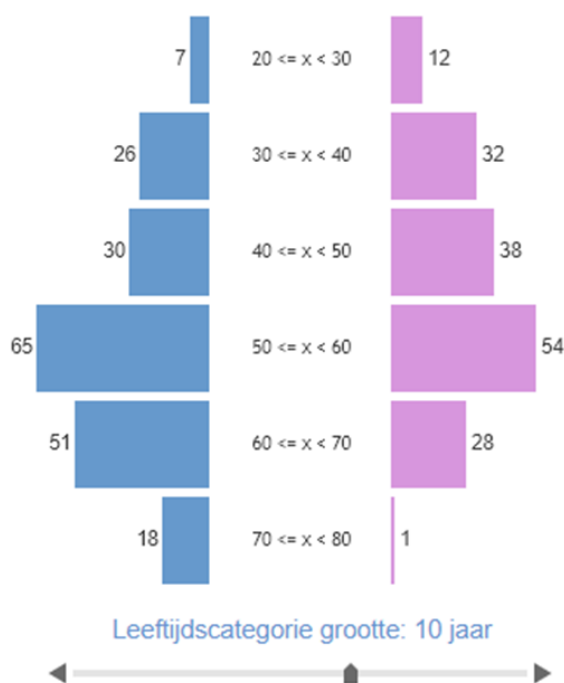
Wat is de gemiddelde leeftijd per geslacht?

51



Figuur gemiddelde leeftijd per geslacht

Wat is de verdeling per leeftijdscategorie?

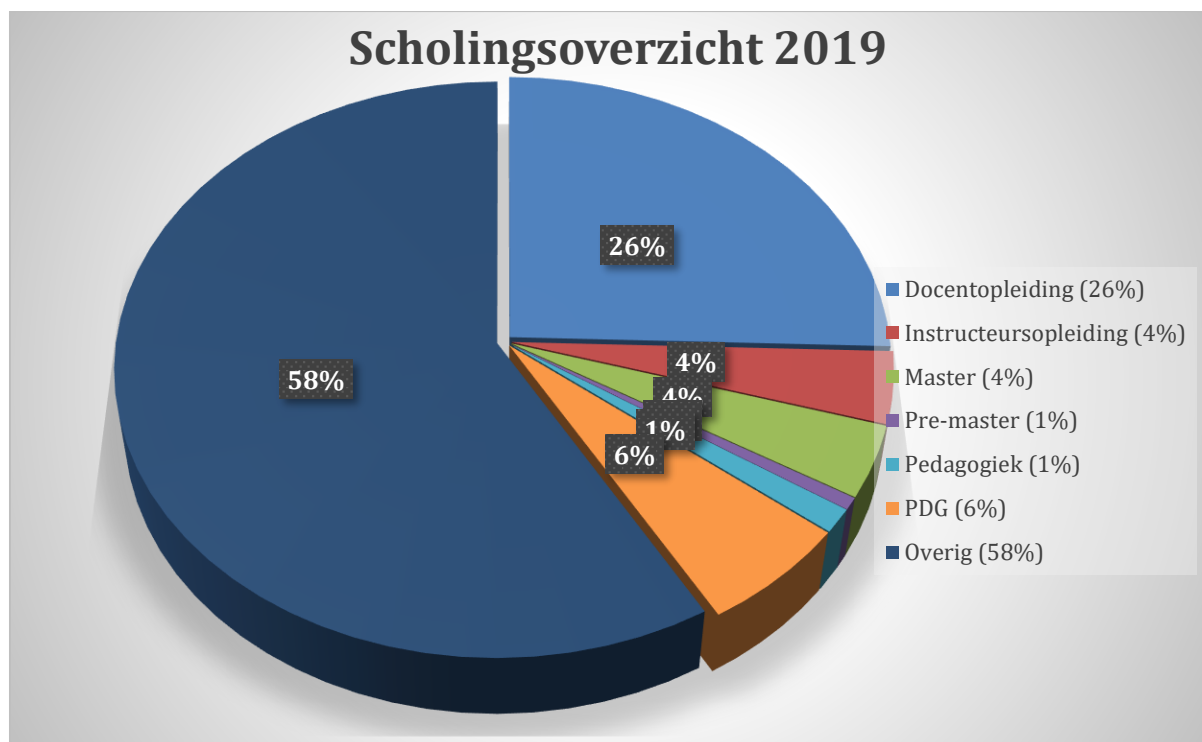


Figuur leeftijd per leeftijdscategorie en geslacht 2019

5.3 Scholing

Aanvragen voor scholing worden door middel van een scholingsverzoek gemotiveerd ingediend. In 2019 zijn alle ingediende scholingsverzoeken gehonoreerd. Daar waar mogelijk wordt een beroep gedaan op de Lerarenbeurs en/of de zij-instroom subsidie. In 2019 zijn er 2 aanvragen voor een Lerarenbeurs toegekend.

In onderstaande taartdiagram is een overzicht van in 2019 uitgevoerde/gestarte scholingstrajecten weergegeven:



In aantallen:

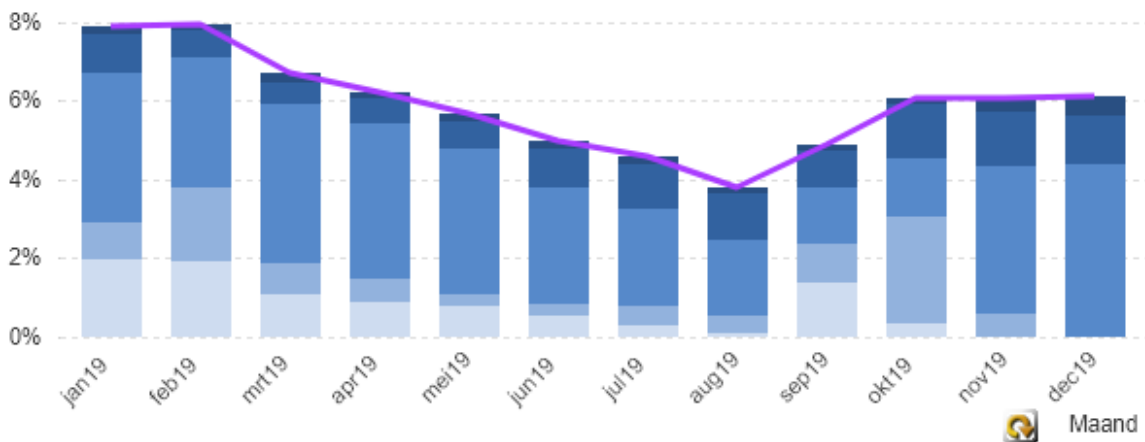
Docentopleiding (26%)	38
Instructeursopleiding (4%)	6
Master (4%)	6
Pre-master (1%)	1
Pedagogiek (1%)	2
PDG (6%)	9
Overig (58%)	87
	149

5.4 Ziekteverzuim

In 2019 is het ziekteverzuim iets afgenomen t.o.v. 2018. Dit is o.a. het gevolg van de uitstroom van medewerkers die langer dan 2 jaar ziek waren.

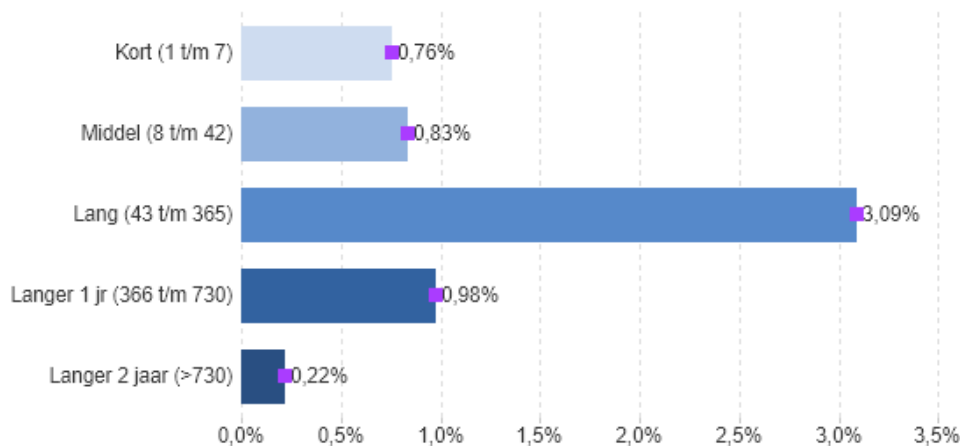
Wat is de trend van het verzuimpercentage?

5,89%



Het voortschrijdend verzuimpercentage per maand geeft het gemiddelde ziekteverzuim over de voorgaande 12 maanden weer. De piek in februari hangt samen met de griepgolf. Naar aanleiding van het hogere verzuimpercentage begin 2019 zijn er trainingen geweest voor leidinggevenden op het gebied van wetgeving (Wet verbetering Poortwachter) en regie op verzuim. Begin 2020 is er een pilot gestart op de locatie Rotterdam met de inzet van een Praktijkondersteuner van de bedrijfsarts.

Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse?



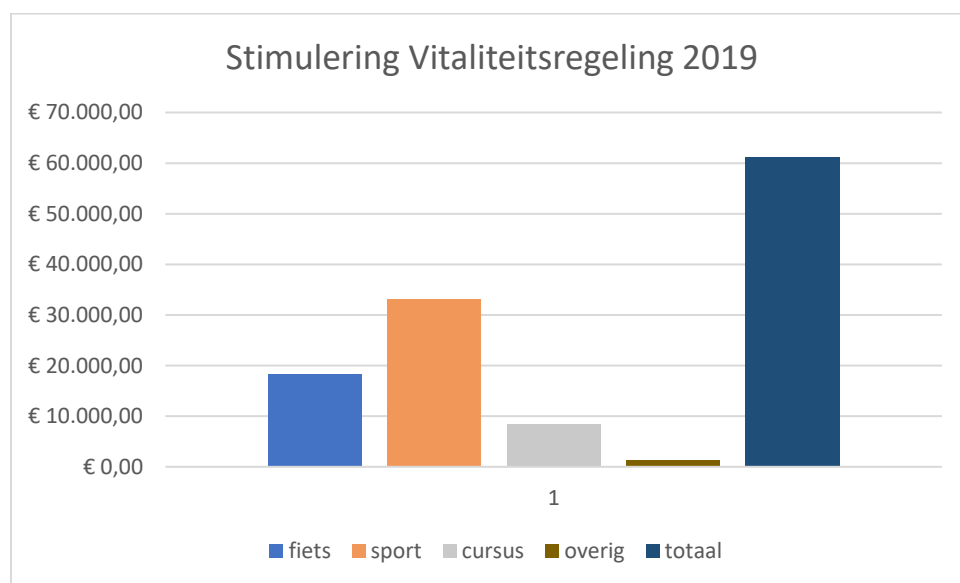
Figuur ziekteverzuimpercentage naar verzuimduurklasse

Het langdurig verzuim is in 2019 met 0,5 FTE afgenomen omdat er een medewerker uit dienst is gegaan. Dit is een natuurlijk proces conform de wet verbetering Poortwachter. Een en ander houdt in dat ex-medewerkers van de loonlijst gaan maar via het (verplichte) eigenrisicodragerschap alsnog op de begroting drukken. Hiervoor zijn voorzieningen geregeld.

5.5 Duurzame inzetbaarheid en 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. Dit onderwerp staat in heel Nederland op de kaart. Hoe doe je je werk waar je zelf voldoening uit haalt en waarmee je waardevol bent voor de organisatie, nu en in de toekomst. Een onderwerp waar je veel deelonderwerpen onder kunt plaatsen: van mentale, fysieke en financiële gezondheid tot en met werk-privé balans, (om)scholing en vitaliteit. Het financiële punt en dan heel specifiek je pensioenopbouw en de mogelijkheden die je voor en na je pensionering hebt komen in de beginweek na de zomervakantie aan bod in een voorlichtingsbijeenkomst van het ABP.

Medewerkers hebben van de stimulering vitaliteitsregeling in 2019 ook vaker gebruik gemaakt dan in 2018. In 2018 werd er in totaal voor 49.000 euro een beroep op de regeling gedaan in 2019 was dat (inclusief Cursus en Training) 61.000 euro totaal. In onderstaande grafiek de uitsplitsing naar doeleinde: fiets, lidmaatschap sportvereniging, overig en het totaal.



5.6 Werkdruk

Werkdruk is een belangrijk thema in het onderwijs. De resultaten van het MTO onderzoek 2018 op het onderwerp 'Werk & energie' waar o.a. 'ervaren werkdruk' een onderdeel van is, geeft aan dat dit ook bij het HMC een aandachtspunt is waar veel medewerkers iets van vinden en/of ervaren.

In mei 2019 heeft de inspectie SZW, een jaar na het onvoldoende rapport over werkdruk op het HMC, een vervolgonderzoek gehouden. Het HMC heeft aan de hand van het medewerkers-onderzoek in 2018 een analyse gemaakt van de zes zogenoemde werkdrukbronnen op de verschillende afdelingen en teams. Deze analyse en de verplichting een werkdrukplan op te stellen met instemming van de OR per 1 juli heeft geresulteerd in een werkdrukplan voor de periode 2019-2022. De inspecteurs waren positief over al deze activiteiten en het werkdrukplan en hiermee is het onderzoek afgerond.

Uit het MTO onderzoek 2018 bleek dat 30,4 % van de medewerkers een te hoge werkdruk ervaren en 3,7 % een veel te hoge werkdruk. In opdracht van het CvB heeft een werkgroep een analyse gemaakt van de ervaren werkdruk op basis van zes werkdrukbronnen/portretten.



Schema: de zes werkdrukbronnen

De resultaten van de verschillende teams/afdelingen zijn aan deze werkdrukbronnen gekoppeld en hierbij is inzicht verkregen in werkdrukbronnen die de meeste werkdruk veroorzaken bij onderwijsteams of afdelingen.

In 2018/2019 zijn al ingezette maatregelen gecontinueerd en nieuwe maatregelen getroffen om de ervaren werkdruk op de geanalyseerde werkdrukbronnen te verlagen. Dit zijn o.a.:

- Meer onderwijs fte's beschikbaar voor dezelfde taken;
- Uitbreiding van ondersteunend personeel;
- MD-programma voor management;
- Maatregelen om werk meer Simpel & uitvoerbaar te organiseren;
- Meer inzetbare dagen ter vermindering van piekbelasting conform cao;
- Beginnende docenten worden conform de afspraken in de nieuwe cao 100 uur minder ingezet;
- Vernieuwd intranet opgericht, waarbij collega's makkelijker informatie kunnen vinden;
- Werken binnen Office 365 om daarmee slimmer samen te werken en te communiceren;
- Werken conform HMC-kwaliteitsplan 2019-2022 waarin team- en locatie overstijgend samengewerkt wordt;
- Training efficiënt vergaderen.

Het medewerkeronderzoek in 2020 zal inzicht geven of de geïmplementeerde maatregelen effectief zijn geweest om de werkdrukervaring te verminderen en het werkplezier te verhogen.

5.7 Vertrouwenspersonen

Voor de vertrouwenspersonen binnen het HMC zijn in 2019 plannen gemaakt om deze te koppelen aan de externe vertrouwenspersonen. De uitrol hiervan is in 2020 gepland en in relatie hiermee wordt ook de klokkenluidersregeling opgepakt.

5.8 Studentenreis Milaan

Bij de studentenreis voorjaar 2019 naar Milaan voor een bezoek aan de Internationale Meubelbeurs zijn studenten besmet met het norovirus. Er zijn extra kosten gemaakt voor onder andere overnachtingen en tickets, maar er is geen sprake van substantiële financiële effecten. Het gehele proces is geëvalueerd en de leerpunten zijn verwerkt in het vernieuwde calamiteitenplan.

6. Beheersmatige ontwikkelingen en bedrijfsvoering

6.1 Aantal studenten 2019 2020

In de begroting 2019 is het aantal studenten voor het schooljaar 2019/2020 geraamd op 4.052 studenten (gewogen 3.889). Op basis van het verloop van de aanmeldingen en de verwachte doorstroming van studenten binnen het HMC is begin juli de prognose van het totaal aantal studenten vastgesteld op 4.092 studenten (gewogen 3.933).

Het aantal ingeschreven studenten in het schooljaar 2019/2020 op de peildatum 1 oktober 2019 is 3.980 studenten (gewogen 3.817).

Ten opzichte van 1 oktober 2018 is derhalve nog sprake van een groei met 37 studenten. Afgezet tegen de begroting respectievelijk de prognose is sprake van een daling met 72 (gewogen 72) studenten respectievelijk 112 (gewogen 116) studenten.

Vanwege de t-2 systematiek werkt het financiële effect (ca € 0,5 mln op jaarbasis) van een daling met 72 studenten door in de meerjarenraming van 2021 en volgende jaren.

In de begroting 2020 zullen de formatieve en financiële gevolgen van deze daling van het aantal studenten tezamen met andere ontwikkelingen nader uiteenzetten.

Onderstaand is het samenvattend beeld van het verloop van het aantal studenten weergegeven.

Aantal leerlingen	Jaarrekening 2018		Begroting 2019		Prognose juli 2019		Halfjaarrapportage stand 1 oktober 2019	
	gewogen		gewogen		gewogen			
Amsterdam	1.944	1.874	1.997	1.933	2.047	1.981	1.941	1.871
Rotterdam	1.999	1.891	2.055	1.957	2.045	1.952	2.039	1.947
Totaal	3.943	3.765	4.052	3.889	4.092	3.933	3.980	3.817

Tabel ontwikkeling aantal studenten

6.2 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 studenten maakt altijd onderdeel uit van de begroting. Het aantal studenten 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 student prognose vastgesteld.

Bij de formatieplanning speelt de analyse en prognose van het (verwachte) aantal studenten 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 studenten. 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 studenten 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 studenten, maar meer stapsgewijs. De omvang van de formatie van het ondersteunend personeel is voorlopig gekoppeld aan de bandbreedte van 3.500 – 4.000 gewogen studenten. Wanneer het aantal studenten door de boven- of ondergrens gaat, is er aanleiding om deze formatie bij te stellen.

Het kwaliteitsplan wordt gemonitord aan de hand van de A3-systematiek (zie hoofdstuk Kwaliteitszorg 4.3) en in december 2020 vastgelegd in een resultaatgericht verantwoordingsdocument.

6.3 Formatieplan 2019 2020

In de begroting 2019 is op basis van het begrote aantal studenten (4.052 studenten) de totale inzet van onderwijspersoneel begroot op 245,6 fte. Vermeerderd met de formatie voor locatiestaf (50,4 fte) en centrale staf (31,5 fte) bedraagt de totale begrote formatie 327,5 fte.

Op basis van de prognose van 4.092 studenten is de inzet van het onderwijspersoneel in 2019/2020 in juli vastgesteld op 245,8 FTE, zie verderop de tabel van het formatieplan.

De aan dit aantal studenten te koppelen normformatie onderwijzend personeel bedraagt dan volgens het formatie-inzetmodel 192,3 fte voor het schooljaar 2019/2020.

De werkelijke inzet van onderwijspersoneel is bij de start van het schooljaar 2019/2020 vooralsnog uitgekomen op ruim 242 FTE doordat nog niet alle FTE's voor het Kwaliteitsplan zijn ingevuld. In de loop van het schooljaar zal met de verdere invulling van de projecten uit het Kwaliteitsplan de resterende formatie naar verwachting verder worden ingevuld. Het aandeel onderwijspersoneel kan dan nog met 3,8 FTE oplopen naar 245,8 FTE.

Het aantal studenten per 1 oktober is ruim 100 lager uitgevallen dan de prognose. Omdat op basis van de prognose de lesroosters en daarmee de inzet van onderwijspersoneel voor het schooljaar 2019-2020 is vastgezet, betekent 100 studenten minder dan de prognose dat er sprake is van een (theoretische) overbezetting van ca 4 FTE onderwijspersoneel.

De FTE-uitgaven aan niet direct inzetbaar onderwijspersoneel vanwege aanvragen voor o.a. ouderschapsverlof, seniorenverlof (bapo) en studieverlof, is licht hoger uitgevallen (1,2 fte) dan begroot, m.n. door extra scholingsaanvragen en ouderschapsverlof.

De formatie voor locatie en centrale staf valt licht hoger uit dan begroot vanwege o.a. noodzakelijke extra inzet op het examenbureau in Rotterdam.

Formatieplan (FTE) (inclusief externe inzet)	2019/2020 Begroting 2019	2019/2020 Prognose juli	2019/2020 halfjrrapp 2019
	4.052 II;13,5 uur bpv	4.092 II;13,5 uur bpv	3.980 II;13,5 uur bpv
Normformatie onderwijspersoneel	186,9	192,3	191,6
Niet inzetbaar (studie, bapo, ouderschapsverlof et studiecentrum + HMC Lab	15,8	15,8	17,0
Detachering naar C&T	11,5	11,5	11,5
Externe (project) financiering	4,3	4,0	4,0
	9,9	7,0	7,0
	228,4	230,6	231,1
HMC algemeen / kwaliteitsplan	15,2	15,2	14,7
knelpunten	2,0	0,0	0,0
Totaal onderwijspersoneel	245,6	245,8	245,8
Locatiestaf	50,4	51,4	51,1
Centraal	31,5	31,5	31,8
Totaal staf en management	81,9	82,9	82,9
Totaal HMC	327,5	328,7	328,7

6.4 ICT

ICT speelt een steeds grotere rol in het onderwijs. Een logische ontwikkeling want je kunt je studenten moeilijk voorbereiden op morgen met technologie van gisteren. Dat vraagt van een afdeling ICT dus om steeds op zoek te zijn naar slimme oplossingen waarmee een volgende stap in de ontwikkeling gezet kan worden.

Met stip boven aan de wensenlijst van het HMC staat al sinds 2017 één gedeelde omgeving waar samenwerking tussen docenten en studenten centraal staat. Eén plek waar alle informatie ook echt vindbaar is en waarmee de bestaande en inmiddels verouderde omgeving uit gefaseerd kon worden. Maar óók op het HMC heb je veel verschillende werkwijzen, dus dat is nog best een uitdaging om daar een goede balans én basis in te vinden.

Gelukkig is het aardig gelukt om die basis te vinden en is in 2019 begonnen met de daadwerkelijke bouw en invoering gebruik makend van Office 365. Want dankzij Office 365 kunnen zowel studenten als docenten op verschillende manieren bij informatie komen. Dit geeft studenten de kans om zich optimaal te ontwikkelen terwijl docenten zich focussen op lesgeven in plaats van administratieve rompslomp. Alleen de weg naar die laatste stap heeft nog tijd nodig. Tijd die in 2020 vrij gemaakt gaat worden om dit doel te bereiken.

Office 365

Adaptief onderwijs, blended learning, digitaal toetsen, decentraal lesgeven e.d. maken een stormachtige groei door in onderwijsland. Nieuwe technologie is steeds meer een vereiste om onderwijs te bieden waar studenten, docenten en het vakgebied om vragen. Het antwoord op deze vraag is een goed beveiligd, schaalbaar platform dat de nieuwste mogelijkheden biedt. De migratie naar Office 365 is daarom een logische stap geweest, een proces waar het HMC eerder in 2018 al mee begonnen is en waar in 2019 een aantal grote vervolgstappen in zijn gezet. Na afronding van fase 1 (technische implementatie Office 365 platform) in 2018 is de focus in 2019 vooral gericht geweest op fase 2, de adoptie en gebruik van de nieuwe functionaliteiten. De migratie van de persoonlijke U-schijf en V-schijf naar respectievelijk de OneDrive- en Sharepoint-omgeving van Office 365 en de introductie van Teams als nieuw digitaal platform om samen te werken met collega's zijn in gang gezet. Verder zijn op verschillende momenten in het jaar instructies / workshops en trainingen aan de medewerkers gegeven en is alle communicatie omtrent Office 365 gebundeld binnen het nieuwe HMC Intranet. De volgende doelstelling is om medio 2020 de gehele transitie naar Office 365 te voltooien voor de HMC medewerkers.

Inzet ICT middelen

- **Investeringsen**

De geplande investeringen vielen lager uit dan begroot en dit heeft duidelijke oorzaken. Zo is bij de investering voor de vervanging van 300 desktops oorspronkelijk uitgegaan van de prijsstelling zoals deze in 2018 van toepassing was. Bij de uiteindelijke aanbesteding viel de stuksprijs, mede door een sterke onderhandelingspositie, een stuk lager uit dan verwacht. Mede hierdoor is de totale investering fors lager uitgevallen dan begroot was voor 2019.

Verder heeft de ontwikkeling van de Microsoft Cloud (Azure) er toe bijgedragen dat zaken als testomgeving, opslag en uitbreiding steeds meer in de Cloudomgeving worden toegepast waarbij de hardware vervangingen in feite verschuiven naar virtuele oplossingen in Azure en daarmee naar (maandelijkse) exploitatie van de genoemde middelen. Ook is besloten om investeringen in de ontwikkeling van Office 365 en investeringen in de migratie van Windows 7 naar Windows ook op te nemen in de exploitatie aangezien het merendeel van deze kosten inzet van consultants en inhuur van specialisten bevat.

Voor de vervanging van de Surfaces is in de zomer besloten een contract aan te gaan met The Rent Company waarbij deze hardware (laptops) niet meer wordt aangeschaft maar via een huurcontract wordt afgenomen. De investering is hiermee beperkt gebleven tot aan aantal laptops ter test en voor gebruik in een uitgiftepool t.b.v. tijdelijke uitgifte en gebruik bij presentaties door derden.

Aangezien deze nieuwe laptops voor de medewerkers voornamelijk een laptop zal zijn die op de werkplek volledig ingezet gaat worden voor het doen van het dagelijks werk, dienen meer en meer werk- en flexplekken voorzien te worden van een docking waar een scherm, toetsenbord en muis op aangesloten worden en een volwaardige werkplek wordt gecreëerd als men de laptop op het dock aansluit. Deze dockings waren in de oorspronkelijke begroting niet meegenomen en zijn bij de tussentijdse evaluatie (half jaar begroting) toegevoegd.

- Exploitatie

Kijkend naar de exploitatie over 2019 vallen vooral drie zaken op.

Ten eerste liepen de kosten inzake de invoering van Office 365 en de migratie van Windows 7 naar Windows 10 hoger op. We hebben bij beide trajecten hoog ingezet op kwaliteit en de ondersteuning die daarbij nodig was. De hoeveelheid ondersteuning op gebied van adoptie en dus acceptatie van de nieuwe Office 365 omgeving was sterk afhankelijk van hoe snel de HMC-medewerkers de veranderingen oppakten en daadwerkelijk gingen toepassen voor hun dagelijkse werk. Gedurende het traject bleek dat er veel energie in dit stuk van het project gestoken diende te worden om het tot een succes te maken. Meer dan voorzien was en voorzien kon worden. De kosten over 2019 zijn daarom op dit specifieke project hoger uitgevallen dan voorzien.

Ten tweede valt op dat op gebied van software en licenties (niet onderwijs) een flinke achterstand bestaat t.o.v. wat oorspronkelijk begroot is. Dit is o.a. te verklaren door het laten vervallen in de zomer van 2019 van Z-Scaler, een product dat gebruikt werd ter inspectie van ons Internetverkeer. Deze inspectie vindt nu op een andere wijze plaats middels een tool die inclusief in onze Firewall licenties zit en waar geen extra kosten aan verbonden zijn.

Als laatste valt vooral op dat de kosten voor Magister hoger uitvallen. Buiten het feit dat de licenties in prijs zijn verhoogd, is ook het (hogere) aantal studenten natuurlijk van invloed geweest hierop.

- Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Ook in 2019 is er op een aantal momenten aandacht geweest voor AVG-wetgeving en hoe hier mee om te gaan binnen het HMC. Eenmaal heeft het HMC bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) een melding gedaan van wat intern bij het HMC beoordeeld werd als een datalek. Op woensdag 20 februari 2019 is er een datalek ontdekt met betrekking tot het organiseren van een productieverleg tussen IA-leerlingen en Meubelleerlingen waarbij enkele persoonsgegevens per mail gedeeld werden. Na ontdekking van de fout is een verzoek gedaan aan alle geadresseerden om de mail te verwijderen en is een melding gedaan bij de AP. De AP heeft hier verder geen actie op ondernomen, de genomen stappen om het datalek te corrigeren zijn voldoende gebleken. Eind 2019 heeft het HMC ook weer meegedaan aan de benchmarks voor Informatiebeveiliging en Privacy. Het HMC bleek zijn score ten opzichte van 2018 wederom verbeterd te hebben (van 2,3 naar 2,5) en heeft daarmee een mooie progressie laten zien.

Om de IBP-beleidscyclus beter te kunnen borgen heeft het HMC in 2019 nog invulling gegeven aan de functie IBP-coördinator, deze functie wordt tot medio 2020 vervuld door tijdelijk inhuur van een gecertificeerde IBP expert.

6.5 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. Dit wordt 2020/2021 verder uitgewerkt.

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 kwaliteitsegelden) van in totaal € 9,6 mln in de periode 2019 – 2022. Naast gelden uit het investeringsbudget kan de instelling ook gelden ontvangen uit het resultaatafhankelijke budget (25%) van de kwaliteitsegelden. 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. In de meerjarenbegroting zijn wij er van uitgegaan dat deze beoordelingen voldoende zullen zijn. Derhalve zijn zowel het investeringsbudget als het resultaatafhankelijke budget volledig mee begroot.

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 onbepaald 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 3 arbeidsovereenkomsten betreft en/of de termijn van 36 maanden wordt overschreden.

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.

Eigen risico werkloosheidsuitkeringen

Werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs zijn verplicht eigen risicodrager 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 vooralsnog kostendekkend.

Flexibele schil en natuurlijk verloop

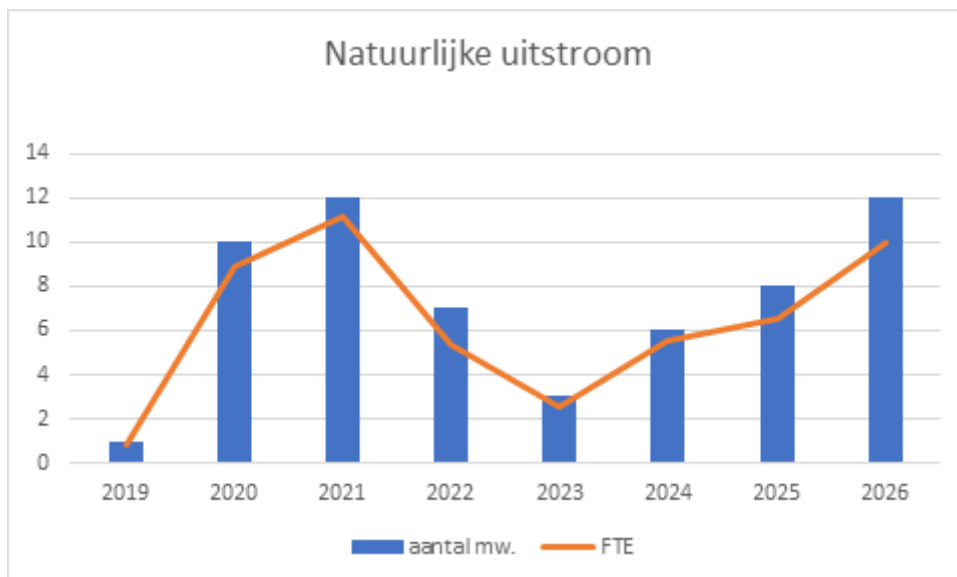
De flexibele schil betreft het aantal medewerkers niet in vaste dienst bij het HMC. Het gaat dan vooral om medewerkers met een tijdelijk dienstverband, maar ook om medewerkers die worden ingehuurd, bijvoorbeeld via een uitzendbureau, of als ZZP worden ingezet. Het HMC streeft naar een flexibele schil 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 2019/2020 bedroeg de flexibele schil 27,6% vanwege de grote instroom aan nieuwe (en dus in de eerste twee jaar van hun dienstverband, tijdelijke) medewerkers.

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.



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 natuurlijk verloop weergegeven op grond van pensionering.



Daarbij ligt de totale uitstroom in 2019 rond de 37 personen, ongeveer 26,9 FTE (2018: 35 medewerkers, 25,4 FTE). Als die aantallen hetzelfde blijven, betekent dat ook dat de flexibele schil ver boven de gewenste norm zal blijven de komende jaren.

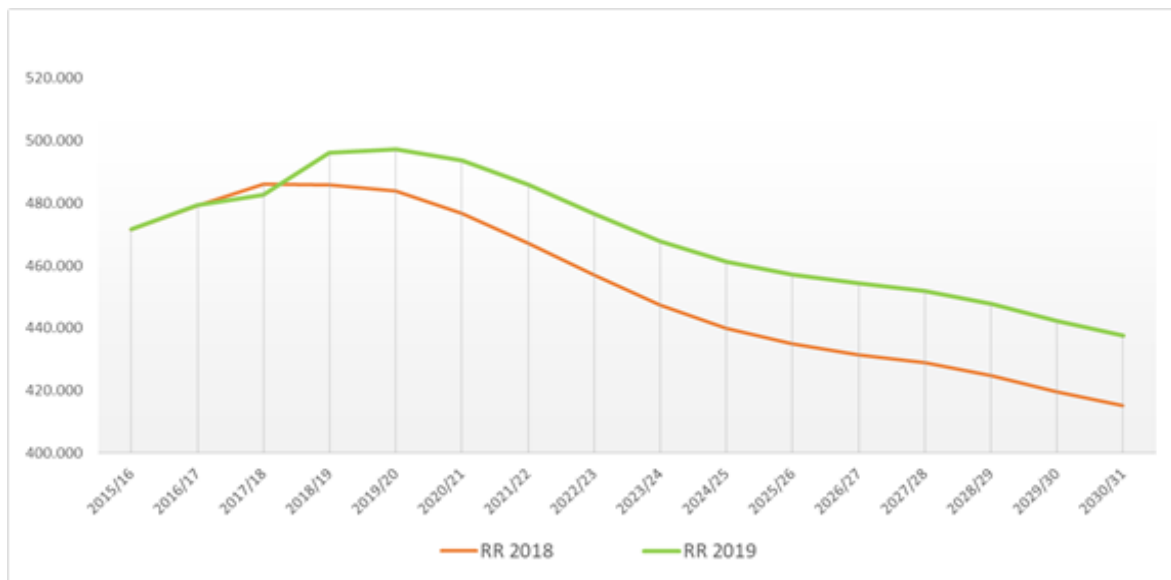
Demografische ontwikkeling en instroom in het MBO

De referentieraming 2019 van het aantal studenten in het onderwijs dient als onderbouwing voor de begroting 2020 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De meerjarenraming voor het mbo is naar boven bijgesteld ten opzichte van 2018. Er blijft sprake van een daling, maar deze daling is minder sterk dan de geraamde daling volgens de referentieraming 2018. Dit komt o.a. doordat er meer leerlingen uit het vmbo doorstromen naar het mbo en dan ook nog vaker naar een mbo 3 of 4 opleiding waardoor ze langer in het mbo verblijven. Ook de instroom in het mbo van buiten het onderwijs is hoger.

Het totaal aantal mbo-deelnemers bedroeg op 1 oktober 2018 496.200 studenten.

In onderstaand grafiek is het verloop van Referentieramingen voor 2018 en 2019 weergegeven.



Indien we onderscheid maken naar de verschillende niveaus dan zien we dat de daling in de periode 2020 – 2025 vooral plaatsvindt bij niveau 2 en dat bij niveau 4 zelfs sprake is van een lichte stijging. Mede omdat 62% van onze studenten instroomt op een niveau 4 opleiding, verwachten wij dat we tot 2025 slechts beperkt te maken krijgen met een structurele daling bij de instroom van nieuwe studenten.

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 docentenformatie overeenkomstig af te bouwen. In eerste instantie vindt dat plaats via de zogenaamde flexibele schil.

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 2021/2022 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 vanaf 2025 op ruim 3.200 studenten (gewogen: 3.100), dat wil zeggen 800 studenten minder dan in het basis-scenario.

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 de 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 € 3,8 mln.

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

Scenario: afnemende instroom 20% vanaf 2021	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Gewogen leerlingen per 1/10	3.842	3.627	3.399	3.230	3.178	3.119	3.100
Minder leerlingen t.o.v. basisscenario	0	-273	-491	-660	-714	-773	-792
Personeel per 1/10	333,4	320,6	310,8	303,0	301,0	299,0	298,0
Minder personeel t.o.v. basisscenario	0,0	-15,2	-24,6	-32,4	-34,5	-36,5	-37,5
Exploitatieresultaat basis scenario (x EUR 1000)	1.804	1.405	1.242	870	852	1.200	1.200
Effect lumpsum bij 20% krimp	0	0	0	-2.100	-4.100	-5.400	-6.100
Effect loonkosten bij 20% krimp	0	500	1.400	2.000	2.400	2.550	2.700
Kosten boventalligheid (3 jaar)	0	-222	-669	-975	-943	-876	-188
Saldo van de effecten	0	278	731	-1.075	-2.643	-3.726	-3.588
Exploitatieresultaat krimp scenario (x EUR 1000)	1.804	1.683	1.973	-205	-1.791	-2.526	-2.388
Cashflow (basis scenario)	3.364	3.305	3.292	2.920	2.952	3.250	3.250
Stand liquide middelen per 31/12 (basis scenario)	3.616	6.921	10.213	13.133	16.085	19.335	22.585
Cashflow (krimp scenario)	3.364	3.583	4.023	1.845	309	-476	-338
Stand liquide middelen per 31/12 (krimp scenario)	3.616	7.200	11.222	13.068	13.377	12.900	12.562

Uit deze tabel blijken de volgende effecten van de dalende instroom met 20% vanaf 2021:

- Het aantal gewogen studenten daalt op lange termijn naar 3.100 (daling 800)
- De personeelsformatie neemt gefaseerd met bijna 40 FTE af.
- Vanaf 2021 dalen de loonkosten jaarlijks, met een maximum effect in 2026
- Vanaf 2023 daalt de lumpsum (vertraagd door t-2) met een maximum effect in 2027
- Kosten boventalligheid (50%) over 2021-2026 totaal 3,8 mln. en na 2026 nihil
- Exploitatieresultaat daalt naar ca. 2,5 mln. negatief (zie echter opmerking hieronder)
- Kasstroom (na investeringen) neemt af naar ca. 0,4 mln. negatief

NB: In deze opstelling zijn alleen de effecten op de normformatie en de lumpsum meegenomen. Er is nog geen rekening gehouden met overige effecten zoals lagere kosten van leermiddelen (door minder studenten) en mogelijke besparingen en bezuinigingen op personeelslasten en overige lasten. Een gemiddelde besparing op de totale lasten van 5 à 6% zou naar verwachting voldoende zijn om

een sluitende exploitatie te bereiken, alsmede een positieve kasstroom. Ook de vermogenspositie is in deze situatie nog steeds zeer solide.

We kunnen dus concluderen dat het HMC voldoende bestand is tegen een krimp-scenario waarbij een sterke daling (in dit voorbeeld 20%) van het aantal studenten plaatsvindt.

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 ~studenten 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 studenten gaat afnemen.

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 prestatiesubsidies in het kader van de Kwaliteitsafspraken, maar ook aan door gemeenten ter beschikking gestelde subsidies.

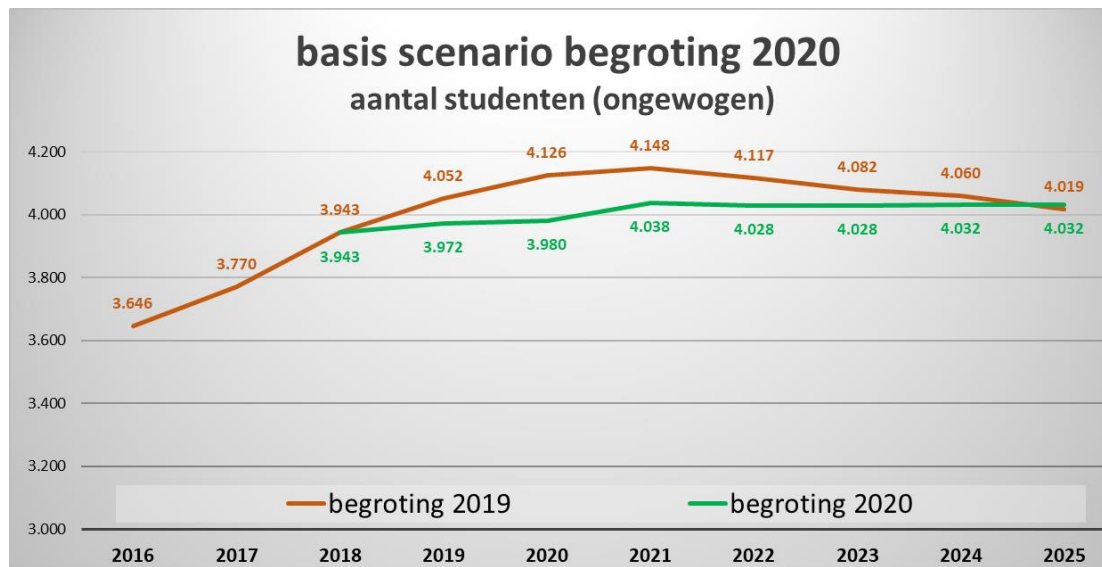
De risicobeheersing voor wat betreft de inkomstenkant richt zich er vooral op dat met incidentele inkomsten geen structurele uitgaven, zoals personeel in vaste dienst, worden bekostigd. Toetsing van dit criterium vindt jaarlijks plaats bij besluitvorming in de directie over de inzet van deze middelen 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.

6.6 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 2020 weergegeven.

Meerjarenraming aantal studenten

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



Op grond van het basis-scenario stabiliseert het aantal studenten zich op middellange termijn rond de 4.000 studenten (ongewogen). In het basis-scenario is uitgegaan van een gelijk aantal aanmeldingen als in het schooljaar 2019/2020, 60-70% aandeel van niveau 4 en een rendement van 65-67%.

Ontwikkeling formatie 2019 – 2024

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 2019 – 2024 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	2024 / 2025
Onderwijzend personeel							
Normformatie	181,0	186,3	183,7	186,1	185,7	185,7	185,8
Inzet boven normformatie (o.a. BPV)	0,0	5,3	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2
Niet inzetbaar (ziekte, BAPO etc.)	15,6	17,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0
OP studiecentrum / HMC-lab	11,7	11,5	12,7	12,7	12,7	12,7	12,7
Detachering naar C&T	4,3	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Externe (project-)financiering	9,9	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
HMC algemeen / kwaliteitsplan	15,5	14,7	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0
Extra / knelpunten	5,0	0,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	243,0	245,8	256,6	259,0	258,6	258,6	258,7
Bestuur/management	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Locatiestaf	47,1	49,1	52,2	52,2	52,2	52,2	52,2
Centrale staf	25,0	29,8	29,6	29,6	29,6	29,6	29,6
Totaal HMC	319,1	328,7	343,4	345,8	345,4	345,4	345,5
HMC cursus en training	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2

Financiële meerjarenraming 2019 – 2024

Onderstaand zijn de geconsolideerde cijfers opgenomen, afgeleid van de enkelvoudige begroting 2020 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				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdragen	33.861	37.001	38.651	39.249	39.459	39.660	39.970
Overige overheidsbijdragen en subsidies	622	778	600	600	450	300	300
College-, cursus- en/of examengelden	1.079	1.193	1.205	1.210	1.215	1.220	1.220
Baten in opdracht van derden	1.166	1.191	1.230	1.230	1.230	1.230	1.230
Overige baten	558	548	347	347	347	347	347
Totaal baten	37.286	40.711	42.033	42.636	42.701	42.757	43.067
Personeelslasten	-25.537	-27.171	-28.386	-29.060	-29.060	-29.360	-29.660
Afschrijvingen	-2.684	-3.172	-3.670	-3.810	-3.960	-4.010	-4.010
Huisvestingslasten	-2.801	-2.950	-2.845	-2.875	-2.905	-2.935	-2.965
Overige lasten	-5.207	-5.604	-5.300	-5.460	-5.510	-5.560	-5.560
Totaal lasten	-36.229	-38.897	-40.201	-41.205	-41.435	-41.865	-42.195
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	1.057	1.814	1.832	1.431	1.266	892	872
Financiële baten en lasten	-31	-18	2	4	6	8	10
Vennootschapsbelasting	0	-30	-30	-30	-30	-30	-30
Totaal resultaat	1.026	1.766	1.804	1.405	1.242	870	852

Kengetallen exploitatie	Werkelijk		Begroot					Norm
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Aantal leerlingen per 1 oktober	3.943	3.972	3.980	4.038	4.028	4.028	4.032	
Aantal FTE per 1 oktober	319,1	334,6	343,4	345,8	345,4	345,4	345,5	
Rentabiliteit (resultaat / totale baten)	2,8%	4,3%	4,3%	3,3%	2,9%	2,0%	2,0%	2-5%
Personeelslasten / rijksbijdragen	75,4%	73,4%	73,4%	74,0%	73,6%	74,0%	74,2%	70-75%
Afschrijvingen / totale lasten	7,4%	8,2%	9,1%	9,2%	9,6%	9,6%	9,5%	<10%

Toelichting op hoofdlijnen:

De relatief grote stijging van de rijksbijdragen in 2019 en 2020 hangt samen met de groei van het aantal studenten in 2017 resp. 2018 (referentiejaar t-2), alsmede de hogere kwaliteitsgelden. Vanaf 2021 stijgen de rijksbijdragen minder snel door stabilisering van de studentenaantallen.

De stijging van de personeelslasten in 2020 betreft enerzijds de groei van de personeelsformatie met circa 3%, als gevolg van groei van het aantal studenten. Anderzijds is rekening gehouden met hogere pensioenpremies, de reguliere groei met een loontrede per 1 augustus en een cao verhoging van 1,0% op jaarbasis. Tevens zijn extra uitgaven in kader van het kwaliteitsplan opgenomen.

De afschrijvingslasten laten de komende jaren een forse stijging zien. Dit heeft te maken met de versnelde afschrijving van het schoolgebouw te Amsterdam. Tot en met het schooljaar 2024/2025 is het pand Solaris gehuurd als dependance. Voor de herhuisvesting bestaan verschillende scenario's. Voor de huidige meerjaren begroting is uitgegaan van een nieuwbouwsenario. In dat kader zal het huidige hoofdgebouw uit 2002 versneld afgeschreven moeten worden. Hiertoe is een inhaalafschrijving van € 650.000 per jaar opgenomen. De totale afschrijvingslasten blijven meerjarig wel onder onze signaleringsgrens van 10% van de totale lasten.

Het verloop van de rijksbijdragen is onderstaand nader toegelicht.

Specificatie Rijksbijdragen (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lumpsum	29.782	31.320	33.177	33.595	34.000	34.400	34.700
Kwaliteitsgelden (investeringsbudget)	1.482	2.857	3.427	1.864	1.864	3.500	3.500
Kwaliteitsgelden (resultaatbudget)	0	0	0	1.840	1.840	0	0
Prestatiesubsidie VSV / BPV	600	639	0	0	0	0	0
	2.082	3.496	3.427	3.704	3.704	3.500	3.500
Wachtgeldregeling	950	1.010	967	970	975	980	990
Versterking functiemix docenten	682	697	700	700	700	700	700
RIF/Lerarenbeurs/overige	365	478	380	280	80	80	80
	1.997	2.185	2.047	1.950	1.755	1.760	1.770
Totaal Rijksbijdragen	33.861	37.001	38.651	39.249	39.459	39.660	39.970

Balans ontwikkelingen

De ontwikkeling van de balanspositie blijkt uit onderstaand overzicht:

Ontwikkeling balanspositie (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VASTE ACTIVA							
Materiële vast activa	35.587	33.892	32.422	30.362	28.152	25.892	23.632
VLOTTENDE ACTIVA							
Vorraden	253	228	225	225	225	225	225
Vorderingen kort	345	320	300	300	300	300	300
Liquide middelen	674	1.131	4.505	7.820	11.122	14.052	17.014
	36.859	35.571	37.452	38.707	39.799	40.469	41.171
Eigen vermogen	25.915	27.682	29.486	30.891	32.133	33.003	33.855
Voorzieningen	2.666	2.832	2.832	2.832	2.832	2.832	2.832
Kortlopende schulden	8.278	5.057	5.134	4.984	4.834	4.634	4.484
	36.859	35.571	37.452	38.707	39.799	40.469	41.171

De balansverhoudingen zijn sinds 2015 sterk gewijzigd als gevolg van de nieuw- en verbouw investeringen in de jaren 2015-2019. Hierdoor is de waarde van de vaste activa gestegen en zijn de liquide middelen fors afgenomen. De solvabiliteit blijft onverminderd hoog (ca. 80%) doordat onze financiering grotendeels met eigen vermogen heeft plaatsgevonden.

Vanaf 2020 wordt een stevig herstel van de liquiditeit verwacht.

Uitgaande van de begrote resultaten in de komende jaren stijgt het totale vermogen van EUR 28 mln. ultimo 2019 naar circa EUR 34 mln. ultimo 2024.

Het vermogen bestaat uit een algemene reserve en een aantal bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserve herhuisvesting wordt vanaf 2018 ingezet ter verrekening van extra kapitaallasten als gevolg van de nieuwbouw. De bestemmingsreserve personeel heeft als doel om voldoende buffer te hebben voor o.a. mogelijk stijgende kosten van werkloosheid. Door deze maatregelen kan de algemene reserve in de komende jaren op een verantwoord niveau blijven.

Vermogenspositie per 31/12 (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Algemene reserve	15.515	18.382	21.286	23.791	25.633	27.103	28.555
Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.900	5.300	4.700	4.100	3.500	2.900	2.300
Bestemmingsreserve egalisatie FOV	1.500	1.000	500	0	0	0	0
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Eigen vermogen per 31/12	25.915	27.682	29.486	30.891	32.133	33.003	33.855

Kengetallen balans	Werkelijk		Begroot					Norm
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Liquiditeit (current ratio)	0,05	0,29	0,94	1,63	2,36	3,10	3,86	1-3%
Solvabiliteit (EV / TV)	0,70	0,78	0,79	0,80	0,81	0,82	0,82	50-90%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	2,8%	4,3%	4,3%	3,3%	2,9%	2,0%	2,0%	2-5%
Weerstandvermogen (reserve/baten)	0,42	0,45	0,51	0,56	0,60	0,63	0,66	>0,40

De ontwikkeling van de cashflow blijkt uit onderstaand meerjarig overzicht:

Cashflow overzicht (x € 1.000)	Werkelijk		Begroot				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Exploitatieresultaat	1.026	1.766	1.804	1.405	1.242	870	852
Bij: afschrijvingen	2.684	3.172	3.670	3.810	3.960	4.010	4.010
Bij: dotatie voorziening onderhoud	270	270	0	0	0	0	0
	3.980	5.208	5.474	5.215	5.202	4.880	4.862
Af: investeringen	-1.275	-1.239	-1.700	-1.750	-1.750	-1.750	-1.750
Af: nieuw-/verbouw Rotterdam	-1.550	0	0	0	0	0	0
Af: verbouw Amsterdam	-2.350	-238	0	0	0	0	0
Af: uitgaven groot onderhoud	-122	-111	-500	-200	-150	-200	-150
Af: mutaties voorziening personeel	905	7	0	0	0	0	0
Mutatie vooruitontvangen subsidies	544	623	100	50	0	0	0
Mutatie overige vord./schuld.	0	0	0	0	0	0	0
Cashflow boekjaar	132	4.250	3.374	3.315	3.302	2.930	2.962
Liquide middelen per 31/12	-3.119	1.131	4.505	7.820	11.122	14.052	17.014
Specificatie bankstand:							
Liquide middelen	674	1.131	4.505	7.820	11.122	14.052	17.014
Bank krediet ING	-3.793	0	0	0	0	0	0
	-3.119	1.131	4.505	7.820	11.122	14.052	17.014

Vanaf 2020 wordt een stevig herstel van de liquiditeit verwacht.

De liquiditeitspositie is afgelopen jaren sterk beïnvloed door nieuw- en verbouw investeringen, welke in de periode 2015-2019 in totaal circa EUR 26 mln. bedroegen. Dit is vrijwel geheel gefinancierd met eigen vermogen. In de jaren 2016-2020 is voorzien in een tijdelijke overbruggingsfinanciering via onze huisbankier ING van maximaal EUR 6,0 mln. Vanaf 2020 zullen wij dit krediet niet meer nodig hebben.

Onder de investeringen is nog geen rekening gehouden met een mogelijk nieuwbouw scenario voor de locatie Amsterdam, in afwachting van definitieve besluitvorming hieromtrent.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gevolgen Covid-19 virus

De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van de jaarrekening 2019 zijn gebaseerd op de continuïteitsveronderstelling van het HMC voor de jaren na 2019.

Sinds maart 2020 vindt er in Nederland een uitbraak plaats van het Covid-19 virus (Corona). Deze uitbraak en de maatregelen die het kabinet heeft genomen om de uitbraak in te dammen hebben consequenties voor de bedrijfsvoering van het HMC in 2020. Vanaf maart tot 15 juni is de school gesloten voor het reguliere onderwijs en is er vooral digitaal onderwijs gegeven. Vanaf 15 juni is de school weer open maar zijn er majeure beperkingen voorgeschreven in de bezetting. Hoe schooljaar 2020-2021 moet worden ingericht is nog niet bekend.

De voorschriften van de overheid voor de beperking van het onderwijs hebben niet geleid tot aanpassingen in de bekostiging. Ook zijn de uitgaven op vrijwel hetzelfde peil gebleven omdat we geen kostenbesparende maatregelen hebben genomen.

Het aantal uit te geven diploma's zal voor het schooljaar 2019-2020 op het begrote niveau liggen waardoor er voor het output deel van de bekostiging geen consequenties worden verwacht. Er zijn tot nu toe op beperkte schaal extra uitgaven gedaan als gevolg van de benodigde aanpassingen. Het gaat hierbij om de aanschaf van beschermende materialen (plexiglas, handgel en dergelijke), incidentele faciliteiten voor thuiswerken en het beschikbaar stellen van laptop computers voor studenten ten behoeve van het online lesprogramma. Tegelijkertijd constateren we verminderde uitgaven op het gebied van energie en materiaalverbruik.

De aanmelding voor het schooljaar 2020-2021 komen vrijwel overeen met de prognose. Uiteindelijk zal pas op 1 oktober definitief blijken of het begrote aantal studenten staat ingeschreven. Daarbij zal het kunnen realiseren van een "warme" ontvangst op school belangrijk zijn. Misschien zijn hiervoor extra uitgaven nodig.

Afhankelijk van de toegestane bezettingsgraad voor volgend schooljaar overwegen we om extra praktijklessen in de avonduren en op zaterdag te verzorgen. Eventueel zoeken we hiervoor ook extra praktijkruimte extern. Deze extra praktijklessen zijn bedoeld voor die studenten die in het schooljaar 2019-2020 achterstand in hun praktijk (BPV en praktijklessen) hebben opgelopen. Voor extra onderwijsactiviteiten bedoeld om achterstanden in te halen heeft het ministerie van OCW een steunregeling in het leven geroepen. Wij hebben hiervoor een aanvraag ingediend. Goedkeuring wordt voor de zomervakantie verwacht. Wij houden er rekening mee dat de kosten van de extra praktijklessen hoger zullen zijn dan de bijdrage uit de steunregeling.

Tot nu toe verwachten we dat vrijwel alle studenten die in het schooljaar 2020-2021 op stage gaan ook daadwerkelijk een stageplaats zullen vinden. Dit ondanks de verslechterende economische vooruitzichten.

Afhankelijk van de mate waarin online onderwijs wordt gecontinueerd, zullen we een regeling voor vergoedingen voor thuisfaciliteiten in het leven roepen. De kosten hiervoor zijn afhankelijk van het aantal onderwijsmedewerkers dat de lessen structureel vanuit huis verzorgt en het aantal stafmedewerkers dat (afhankelijk van de mogelijke bezettingsgraad) wij vragen om structureel vanuit huis te werken.

De wervingsactiviteiten voor schooljaar 2021-2022 zullen niet op de gebruikelijke manier kunnen plaatsvinden. Onderwijsbeurzen, voorlichtingen en dergelijk zullen naar verwachting geen of beperkt doorgang vinden. Momenteel wordt nagedacht over alternatieve campagnes, bijvoorbeeld nog meer online met nieuwe vormen van interactie. Ook wordt bekeken of we met de mbo-vakscholen gezamenlijk een extra mediacampagne kunnen opzetten.

Door de stabiele inkomstenstroom vanuit de Rijksoverheid verwachten wij (ondanks de hierboven genoemde eventuele extra uitgaven) geen problemen voor de liquiditeit van het HMC. Waarschijnlijk zijn er wel consequenties voor het verwachte exploitatieresultaat over 2020 maar de begroting is ruim genoeg opgezet om dit te kunnen opvangen.

De conclusie van het college van bestuur is dat op basis van de nu bekende gegevens de Corona crisis geen effecten heeft op de continuïteit van het Hout- en meubileringscollege en in die zin ook geen effect heeft op jaarrekening over 2019.

6.7 Benchmark MBO

Het HMC doet vanaf het begin mee aan de MBO benchmark. In juli 2019 is de benchmark over 2018 verschenen. In deze benchmark zijn de kerncijfers van 60 van de 61 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 lang vreemd vermogen heeft. De (tijdelijk) lagere waarde voor de liquiditeit heeft te maken met de financiering van de nieuw- en verbouw projecten met eigen geld.

Een negatieve afwijking betreft de ontvangen subsidie per gewogen deelnemer. Dit heeft grotendeels een positieve oorzaak, namelijk de groei van het aantal leerlingen. De rijkssubsidie is gebaseerd op de studentenaantallen van 2 jaar terug, waardoor het gemiddelde bedrag per student wat achterblijft.

Kengetallen MBO Benchmark	2018		2017	
	HMC	vakscholen	HMC	vakscholen
Liquiditeit	0,2	2,2	0,1	2,0
Rentabiliteit	2,8%	4,1%	2,5%	3,6%
Solvabiliteit	70%	65%	73%	66%
Aantal gewogen deelnemers per fte onderwijzend pers	15,4	16,3	15,8	16,7
Rijksbijdrage per gewogen deelnemer	€ 8.945	€ 9.769	€ 8.379	€ 9.034
personeelskosten onderw personeel/totale personeelskosten	74%	70%	74%	71%
totale personeelskosten/totale lasten	73%	72%	72%	72%

Bron: MBO benchmark 2018
vakscholen betreft het gemiddelde van 7 vakscholen
HMC, MA, Cibap, GLR, Nimeto, GLU, St Lucas

Tabel MBO Benchmark 2018 (rapport juli 2019)

Voor meer kerncijfers en kengetallen wordt u verwezen naar de tabel kerncijfers (paragraaf 1.3)

6.8 Resultatenbox MBO

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. Diplomasresultaat

Het diplomasresultaat over het schooljaar 2018/2019 bedraagt op het HMC 65,2%.

Voor een toelichting op dit kengetal verwijzen wij u graag naar het hoofdstuk kwaliteitszorg.

3. Jaarresultaat

Het jaarresultaat over het schooljaar 2018/2019 bedraagt op het HMC 65,9%.

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 2018/2019 bedraagt op het HMC 4,1%. Voor een toelichting op dit kengetal verwijzen wij u graag naar het hoofdstuk kwaliteitszorg.

5. Personeel

De samenstelling van het personeelsbestand is als volgt:

Functiegroep		31-12-2019	31-12-2018		
			FTE	FTE	
HMC	Aantal Personen	391,0	331,3	374,0	315,1
C&T	Aantal Personen	5,0	3,5	4,0	2,7
	Totaal # personen	396,0		378,0	
	Totaal # FTE		334,8		317,8

Tabel samenstelling personeel

De FTE-verhouding tussen het onderwijzend personeel en de staf (exclusief HMC cursus en training) is 74%: 26%. De inzet van de staf is hiermee licht (2%) gestegen t.o.v. 2018.

De verhouding voltijd – deeltijd, man - vrouw, ziet er binnen het HMC als volgt uit:

2019	totaal	%	man	%	vrouw	%
voltijd	173	44	126	73	47	26
deeltijd	218	56	82	27	136	74
totaal	391		208		183	

Tabel verhouding voltijd – deeltijd, man – vrouw

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

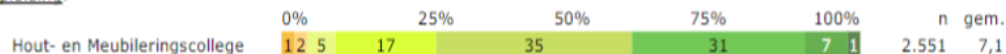
6. Tevredenheid studenten

Het verloop van de tevredenheidsscore 2020 is in onderstaand diagram weergegeven.

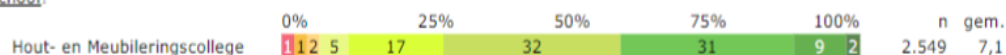
Legenda



Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding?



Welk rapportcijfer geef je jouw school?



Bron: JOB-monitor 2020 © JOB | ResearchNed

7. Financiële indicatoren

Solvabiliteit (EV/VV):	78%
Liquiditeit (current ratio):	0,3
Rentabiliteit (resultaat / totale baten):	4,3%

6.9 Verantwoording aanvullende subsidies

Verantwoording regeling versterking salarismix

In het kader van de regeling versterking salarismix leraren MBO in de Randstadregio 's heeft het HMC in 2019 EUR 697.346 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 2019 weer de mogelijkheid benut om een tegemoetkoming in de studiekosten aan te vragen in het kader van de regeling Leraren-beurs. In 2019 is uit hoofde van deze aanvragen aan het HMC EUR 131.805 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 2019 een prestatiesubsidie ontvangen van EUR 639.253. Dit is gebaseerd op een vermindering van het aantal VSV-ers in het schooljaar 2017/2018 ten opzichte van het schooljaar 2005/2006. Voor aanvullende informatie wordt u kortheidshalve verwezen naar de paragraaf Kwaliteitszorg in het bestuursverslag.

Daarnaast zijn voor het schooljaar 2019/20 op regionaal niveau zogenaamde plusmiddelen toegekend. Voor Amsterdam gaat het om een totaalbedrag van EUR 107.949 en voor Rotterdam EUR 38.904. 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 2018/19 en 2019/20 diverse projectsubsidies toegekend, zoals blijkt uit onderstaande specificatie:

Subsidies gemeente Amsterdam	2019/20	2018/19	2017/18
MBO Agenda (diverse projecten)	203.814	195.540	146.887
Aanval op de uitval	60.000	60.000	67.000
Scholenbeurs (m.n. Summerschool)	100.545	100.000	83.121
Lerarenbeurs	0	8.587	13.994
	364.359	364.127	311.002

De subsidies tot en met 2018/2019 zijn inmiddels definitief vastgesteld en uitbetaald. Inzake 2019/20 zijn in 2019 voorschotten ontvangen van EUR 204.570. Afrekening vindt plaats op basis van de verantwoording die het HMC voor 1 november 2020 moet indienen.

6.10 Analyse resultaat 2019 en balansontwikkelingen

Het boekjaar 2019 is afgesloten met een positief resultaat van EUR 1.766.000.

Dit is EUR 80.000 meer dan begroot en EUR 740.000 hoger dan het resultaat over 2018. Onderstaande tabel geeft een analyse van het resultaat ten opzichte van de begroting 2019 en het resultaat over 2018.

Geconsolideerde staat van baten en lasten						
EUR x 1.000	2019	<i>in %</i>	2019	<i>in %</i>	2018	<i>in %</i>
	Werkelijk	<i>baten</i>	Begroting	<i>baten</i>	Werkelijk	<i>baten</i>
Baten						
Rijksbijdragen OCW	37.001	91%	35.510	91%	33.861	91%
Overige overheidsbijdragen	778	2%	585	2%	622	2%
Deelnemersbijdragen	1.193	3%	1.175	3%	1.079	3%
Baten contractonderwijs	1.191	3%	1.175	3%	1.166	3%
Overige baten	548	1%	462	1%	558	1%
	40.711	100%	38.907	100%	37.286	100%
Lasten						
Personele lasten	27.171	67%	25.945	67%	25.537	68%
Afschrijvingen	3.172	8%	3.295	8%	2.684	7%
Huisvestingslasten	2.950	7%	2.745	7%	2.801	8%
Overige lasten	5.604	14%	5.216	13%	5.207	14%
	38.897	96%	37.201	96%	36.229	97%
Saldo baten en lasten	1.814	4%	1.706	4%	1.057	3%
Financiële baten en lasten	-18	0%	-20	0%	-31	0%
Vennootschapsbelasting	-30		0		0	
Nettoresultaat	1.766	4%	1.686	4%	1.026	3%

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

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen zijn EUR 1.491.000 hoger uitgekomen dan begroot. De ontwikkeling van de rijksbijdragen is als volgt te specificeren:

Rijksbijdragen				
EUR x 1.000	2019	2019	Vershil	2018
	Werkelijk	Begroting	W/B	Werkelijk
Lumpsum	31.320	31.010	310	29.782
Kwaliteitsafspraken 2019-2022	2.857	2.100	757	0
Kwaliteitsafspraken oud	639	300	339	2.082
Wachtgeldsubsidie	1.010	970	40	950
Salarismix MBO Randstad	697	700	-3	682
Regionaal Investeringsfonds (RIF)	256	300	-44	202
Overige geormerkte subsidies	222	130	92	163
	37.001	35.510	1.491	33.861

De lumpsum subsidie 2019 is EUR 310.000 hoger dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de hogere loon- en prijsbijstelling. Dit is een post die van tevoren altijd lastig in te schatten is.

De baten uit de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken (2019-2022) kwamen per saldo EUR 757.000 hoger uit. Dit komt doordat bij de begroting van een andere verdeling over de jaren werd uitgegaan, waarbij alleen het vaste deel werd meegenomen. Er lag toen nog geen goedgekeurd plan. Inmiddels is het kwaliteitsplan goedgekeurd en is het uitgangspunt dat de volledige subsidie inclusief prestatiedeel zal worden ontvangen. Voor de toerekening aan de 4 subsidiejaren wordt het kasritme van OCW aangehouden, waarmee een redelijk gelijkmatige verdeling over de jaren wordt bereikt.

Inzake de oude kwaliteitsregeling is in 2019 nog een afrekening van de prestatiesubsidie VSV ontvangen van EUR 639.000 terwijl EUR 300.000 was begroot. Een forse meevaller dus door betere VSV cijfers dan tevoren ingeschat.

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 gemeentelijke overheden, te weten de gemeente Amsterdam (MBO Agenda) en Rotterdam, alsmede de regionale plusmiddelen.

Deelnemersbijdragen

Hieronder zijn begrepen de leerling bijdragen inzake wettelijk cursusgeld en leermiddelen (EUR 445.000) en de verkoopopbrengst van de beide winkels (EUR 748.000).

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), bijdragen studenten voor de studiereizen alsmede opbrengsten uit verhuur kluisjes en toekenning printtegoeden.

Personele lasten

De personele lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Personele lasten	2019	2019	Vershil	2018
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	W/B	Werkelijk
Loonkosten	23.812	22.760	1.052	21.397
Onttrekking aan voorzieningen	-433	-350	-83	-433
	23.379	22.410	969	20.964
Personeel derden	1.175	1.020	155	1.186
Ambulant personeel en smw-ers	577	325	252	411
Scholing	420	425	-5	381
Reiskosten	571	570	1	582
Kosten WW/BWW uitkeringen	136	175	-39	148
Dotatie aan voorzieningen	440	400	40	1.338
Overige personele lasten	611	645	-34	528
Af: uitkeringen ZW	-138	-25	-113	-1
	27.171	25.945	1.226	25.537
Gemiddeld aantal FTE	328,2	311,7		312,0
Loonkosten per FTE (x 1.000)	72,6	73,0		68,6
Personeelslasten per FTE	82,8	83,2		81,8

Loonkosten

De loonkosten stegen van EUR 21.397.000 in 2018 naar EUR 23.812.000 in 2019, een toename van EUR 2,4 mln. ofwel ruim 11%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 16 FTE (5%),
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1,5%)
- cao verhoging 2,6% per 1 oktober 2018 en 2,3% per 1 juni 2019
- hogere pensioenlasten, eenmalige uitkering cao en extra bonus in december

Ten opzichte van de begroting 2019 waren de loonkosten EUR 1,1 mln. hoger (4,6%).

Dit houdt verband met een 4 FTE hogere formatie dan begroot, toename pensioenlasten, hogere afvloeiingskosten en de extra bonus in december.

Dotatie aan voorzieningen

De dotatie aan de personeelsvoorzieningen is per saldo EUR 0,9 mln lager dan vorig jaar. Dit wordt veroorzaakt door de eenmalig hoge dotatie in 2018 aan de voorziening seniorenverlof, door aanpassing van de berekeningsgrondslagen. 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

Bij het extern personeel kwamen de kosten voor ambulante begeleiding hoger uit dan begroot door een toename van het aantal externe zorgmedewerkers.

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 2019 zijn iets lager dan begroot door het opschonen van de activa administratie.

Huisvestingslasten

In 2019 zijn naheffingen ontvangen inzake de OZB voor het pand in Rotterdam over de jaren 2017-2019, wegens de gestegen WOZ waarde van dit nieuwbouwpand. Deze naheffingen waren aanmerkelijk hoger dan verwacht en om die reden is er bezwaar ingediend bij de gemeente Rotterdam. Dit bezwaarschrift is nog in behandeling.

Overige lasten

De overige lasten (leermiddelen, ICT, werving en promotie, beheerkosten) kwamen per saldo een kleine 4 ton hoger uit dan begroot.

Dit betreft enerzijds lagere kosten voor o.a. promotie en anderzijds hogere kosten voor leermiddelen en teamuitgaven, accountants- en advieskosten en diverse overige kosten.

Financiële baten en lasten

De rentelasten van EUR 18.000 betreffen grotendeels de kredietfaciliteit bij ING.

Vennootschapsbelasting

In de afgelopen jaren konden de positieve resultaten van de 100% deelneming HMC cursus en training B.V. fiscaal worden verrekend met verliezen uit het verleden. Deze verliezen zijn inmiddels volledig gecompenseerd zodat vanaf 2019 weer vennootschapsbelasting over de fiscale winst verschuldigd is.

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 2019 is uitgekomen op een winst van EUR 176.890 tegenover een winst van EUR 235.481 over 2018. Elders in dit verslag is een toelichting opgenomen op de ontwikkelingen.

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

Exploitatie 2019

	Jaarcijfers 2019			Jaarcijfers 2018		
	Cursussen	Winkels	Totaal	Cursussen	Winkels	Totaal
Omzet	1.191.255	748.398	1.939.653	1.166.109	712.398	1.878.507
Kostprijs	-762.073	-673.257	-1.435.330	-760.082	-625.104	-1.385.186
Brutomarge	429.182	75.141	504.323	406.027	87.294	493.321
Algemene kosten	-273.747	-23.331	-297.078	-227.409	-30.431	-257.840
Vennootschapsbelasting	-20.511	-9.844	-30.355	0	0	0
Netto resultaat	134.924	41.966	176.890	178.618	56.863	235.481

Cursus resultaten

	Jaarcijfers 2019				Jaarcijfers 2018			
	Omzet	Kostprijs	Marge		Omzet	Kostprijs	Marge	
Vakopleiding	738.892	-500.926	237.966	32%	698.519	-484.788	213.731	31%
Hibin	279.843	-172.334	107.509	38%	291.214	-182.654	108.560	37%
Consumenten cursussen	97.173	-58.819	38.354	39%	118.833	-73.864	44.969	38%
Bedrijfscursussen	75.348	-29.994	45.354	60%	57.543	-18.776	38.767	67%
Totaal cursusactiviteiten	1.191.256	-762.073	429.183	36%	1.166.109	-760.082	406.027	35%

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 2019 per saldo met EUR 3,6 mln. toegenomen, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

Werkkapitaal	2019	2018
EUR x 1.000		
Vorderingen en voorraden	548	598
Liquide middelen	<u>1.131</u>	<u>674</u>
Totaal vlottende activa	1.679	1.272
Bank krediet	0	-3.793
Overige kortlopende schulden	<u>-5.058</u>	<u>-4.485</u>
Totaal schulden kort	<u>-5.058</u>	<u>-8.278</u>
Werkkapitaal	-3.379	-7.006
Liquiditeitsratio (current ratio)	0,33	0,15

De current ratio (vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden) bedraagt 0,33 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 want eind 2019 is het tijdelijke bankkrediet geheel afgelost en vanaf 2020 zal de liquiditeit weer fors toenemen. De cashflow heeft zich in 2019 als volgt ontwikkeld:

Cashflow	2019	2019
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting
Exploitatieresultaat	1.766	1.686
Bij: afschrijvingen	3.172	3.295
Bij: dotatie voorziening onderhoud	<u>270</u>	<u>270</u>
	5.208	5.251
Af: (des-)investeringen	-1.239	-1.750
Af: idem verbouw Amsterdam	-238	0
Af: uitgaven t.l.v. voorziening onderhoud	-111	-200
Mutaties voorziening personeel	7	50
Mutatie overige kortlopende vorderingen en schulden	623	40
Cashflow boekjaar	4.250	3.391
Bankstand per 1 januari	-3.119	-3.141
Bankstand per 31 december	1.131	250

Specificatie bankstand:

Liquide middelen	1.131	750
Bank krediet ING	0	-500
	1.131	250

Uit deze opstelling blijkt dat de stand van de liquide middelen per 31 december 2019 gunstiger uitviel dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere inkomsten en lagere investeringen dan geraamd.

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 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	2019	2018
EUR x 1.000		
Algemene reserve	18.382	15.515
Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.300	5.900
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000
Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.000	1.500
Eigen vermogen	27.682	25.915
Totaal vermogen	35.571	36.859
Totaal baten	40.711	37.286
Financiële baten	0	0
Totaal baten weerstandvermogen	40.711	37.286
Solvabiliteit (EV/TV)	78%	70%
Kapitalisatiefactor (TV/totale baten)	87%	99%
Weerstandvermogen (AR/totale baten)	45%	42%

Noot: weerstandvermogen = algemene reserve / totale baten

Het eigen vermogen is in 2018 met EUR 1,8 mln toegenomen door de bestemming van het positieve exploitatieresultaat over 2019.

De bestemmingsreserves bedragen eind 2019 EUR 9,4 mln.

Met het oog op de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur destijds besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen. Nu de nieuwbouw is opgeleverd wordt deze reserve vanaf 2019 stapsgewijs afgebouwd. Daarnaast is besloten om een 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. Deze reserve wordt vanaf 2019 in 3 jaar afgebouwd.

Ultimo 2019 bedraagt de algemene reserve EUR 18,4 mln. Daarmee beschikt het HMC over een weerstandvermogen (EV/TV) van 45%, 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 2019 bedroegen de investeringen EUR 1,5 mln, waarvan EUR 0,4 mln. verbouwingen en 1,1 mln. machines, ICT en inventaris.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

Voorzieningen	Stand	Af:	Bij:	Stand
EUR x 1.000	31-12-18	uitgaven	dotatie	31-12-19
Groot onderhoud R'dam	113	-5	110	218
Groot onderhoud A'dam	578	-106	160	632
	691	-111	270	850
Personele voorzieningen:				
Lang ziekteverzuim	538	-292	255	501
Afvloeiingskosten	10	-	-	10
Jubilea	130	-5	12	137
Werkloosheidskosten	357	-136	-17	204
Seniorenverlof	940	-	190	1.130
	1.975	-433	440	1.982
	2.666	-544	710	2.832

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 2019 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2019 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim tot einde 2020 aanhoudt.

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 is 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 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.

6.11 Treasury paragraaf

1 Algemene uitgangspunten

Het financiële beleid en het beheer van de instelling is dienstbaar aan het realiseren van de publieke doelstellingen, en is daartoe op transparante wijze gericht op financiële continuïteit. Het aangaan van risicovolle financiële producten (beleggingen, derivaten) is dan ook onwenselijk. Ondanks dat private middelen niet onder de regeling van OCW vallen, mogen met private middelen niet zodanige risico's worden aangegaan dat deze negatief effect zouden kunnen hebben op de publieke middelen. Derivaten zijn alleen toegestaan met het doel om opwaartse renterisico's te beheersen. Het speculeren met derivaten door instellingen is verboden. De instelling heeft dan ook geen derivaten of beleggingen, waardoor het beleid hieromtrent niet is opgenomen in de treasuryparagraaf.

Bank- en spaarrekeningen bij een financiële onderneming die aan de ratingeisen voldoen, vallen niet onder de regeling van OCW, evenmin als een hypothecaire lening. Het gangbare dagelijkse financiële verkeer valt buiten de reikwijdte van deze regeling.

2.1 Treasuryfunctie

De treasuryfunctie omvat alle activiteiten die zich richten op het besturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. De treasuryfunctie bestaat uit drie deelfuncties:

1. Risicobeheer: het beschermen tegen financiële risico's (renterisico, koersrisico, intern liquiditeitsrisico en kredietrisico);
2. Financiering: het verzekeren van de toegang tot de financiële markten (relatiebeheer) en het aantrekken (financiering) van benodigde en het uitzetten (beleggen) van overtollige financiële middelen;
3. Liquiditeiten- en werkkapitaalbeheer: het optimaliseren van de financiële logistiek (geldstromenbeheer en saldo- en liquiditeitenbeheer).

2.2 Liquiditeiten

De Stichting HMC zal ervan verzekerd moeten zijn te allen tijde aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen en zo nodig ook altijd in staat moeten zijn om middelen aan te kunnen trekken. Voor het plannen van de omvang en het tijdstip waarop middelen benodigd zijn is een goede informatievoorziening vanuit de organisatie noodzakelijk. Het gaat dan met name om inzicht in de kasstromen die de bedrijfsprocessen met zich meebrengen. Met dit doel wordt jaarlijks in de begroting het Treasuryplan opgenomen (zie HS 4). Uit het Treasuryplan blijkt of er de komende jaren tijdelijk overtollige middelen kunnen worden uitgezet dan wel of externe financiering moet worden aangetrokken. Teneinde steeds aan haar korte termijn verplichtingen te kunnen voldoen, zal de Stichting HMC tenminste EUR 1.000.000 aan liquide middelen moeten aanhouden, hetzij uit eigen middelen, hetzij op grond van een contractueel overeengekomen financieringsovereenkomst (bijv. rekening courant faciliteit).

Overtollige liquide middelen

Met tijdelijk overtollige liquide middelen wordt bedoeld middelen die tijdelijk niet nodig zijn voor de publieke taak. Tijdelijk kan betekenen een periode van 3 maanden of langer. Indien het saldo (van liquide middelen) tijdelijk groter is dan EUR 1.000.000, wordt dit hogere deel bestempeld als overtollige liquide middelen. Bij de aanwending van de overtollige liquide middelen wordt eerst de mogelijkheid van een versnelde aflossing van (langlopende) leningen betrokken. Overtollige liquide middelen worden verder zodanig ingezet dat deze zonder al te hoge kosten snel liquide te maken zijn. De eerste optie voor het inzetten van overtollige liquiditeiten is het plaatsen hiervan op (vastrentende) spaarrekeningen en/of deposito's. Met het oog op een adequate risicobeperking heeft het de voorkeur een spaartegoed hoger dan EUR 2.000.000 gelijkmatig te verdelen over tenminste nog een andere bankinstelling naast de huisbankier.

II Jaarrekening 2019

Geconsolideerde balans per 31 december 2019

(na resultaatbestemming)

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa	33.891.930		35.587.287	
1.3 Financiële vaste activa	1		1	
	<hr/>		<hr/>	
		33.891.931		35.587.288
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	227.737		252.762	
1.5 Vorderingen	320.011		345.127	
1.7 Liquide middelen	1.131.100		673.775	
	<hr/>		<hr/>	
		1.678.848		1.271.664
		<hr/>		<hr/>
		35.570.779		36.858.952
		<hr/>		<hr/>
2.1 Groepsvermogen		27.681.615		25.915.441
2.2 Voorzieningen		2.831.567		2.665.634
2.4 Kortlopende schulden		5.057.597		8.277.877
		<hr/>		<hr/>
		35.570.779		36.858.952
		<hr/>		<hr/>

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019

	2019		Begroting 2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	37.000.316		35.510.000		33.861.514
3.2	Overige overheidsbijdragen en - subsidies	778.112		585.000		621.881
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.192.977		1.175.000		1.078.747
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.191.255		1.175.000		1.166.109
3.5	Overige baten	548.548		462.000		557.843 *)
	Totaal baten		40.711.207		38.907.000	37.286.094
Lasten						
4.1	Personeelslasten	27.170.563		25.945.000		25.536.980
4.2	Afschrijvingen	3.172.369		3.295.000		2.684.026
4.3	Huisvestingslasten	2.949.637		2.745.000		2.801.129
4.4	Overige lasten	5.603.756		5.216.000		5.207.476 *)
	Totaal lasten		38.896.325		37.201.000	36.229.611
	Saldo baten en lasten		1.814.882		1.706.000	1.056.483
5	Financiële baten en lasten		-18.353		-20.000	-30.830
	Resultaat		1.796.529		1.686.000	1.025.653
6	Belastingen		-30.355		-	-
	Nettoresultaat		1.766.174		1.686.000	1.025.653

*) aangepast voor vergelijkingsdoeleinden

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (excl. rente)		1.814.882		1.056.483
Gecorrigeerd voor:				
• Afschrijvingen	3.172.369		2.685.376	
• Mutatie voorzieningen	165.933		1.052.630	
		3.338.302		3.738.006
Veranderingen in vlottende middelen				
• Voorraden	25.025		571	
• Vorderingen	25.116		6.601	
• Schulden kort	572.766		537.843	
		622.907		545.015
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		5.776.091		5.339.504
Ontvangen interest	-		-	
Betaalde interest	-18.353		-30.830	
Vennootschapsbelasting	-30.355		-	
		-48.708		-30.830
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		5.727.383		5.308.674
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-1.477.012		-5.176.879	
Ontvangen investeringssubsidies	-		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.477.012		-5.176.879
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Rekening-courant krediet bank	-3.793.046		221.956	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-3.793.046		221.956
Mutatie liquide middelen		457.325		353.751

III Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2019

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. Voorzeningen 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.

Voorzeningen

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 pensioenuitvoerder 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 dekkingsgraad van het ABP bedraagt per jaareinde 97,8%. 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.

Kasstroombegroting

Het kasstroombegroting 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 EUR	1.2.2 Inventaris en apparatuur EUR	1.2.3 Andere vaste bedrijfs- middelen EUR	1.2.4 Activa in uitvoering EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2019:					
• 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
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
• Boekwaarde	27.248.505	6.069.703	-	2.269.079	35.587.287
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	384.751	1.092.261	-	-	1.477.012
• Overboeking nieuwbouw	2.269.079	-	-	-2.269.079	-
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-	-
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-1.909.220	-1.263.149	-	-	-3.172.369
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
• Saldo	744.610	-170.888	-	-2.269.079	-1.695.357
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december 2019:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.329.620	18.159.420	-	-	62.489.040
• Cumulatieve afschrijvingen	-16.336.505	-12.260.605	-	-	-28.597.110
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
• Boekwaarde	27.993.115	5.898.814	-	-	33.891.930
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2019 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 de 2^e helft van 2018 is de verbouwing in Amsterdam gestart welke begin 2019 is opgeleverd. Afschrijving vindt plaats vanaf het moment van oplevering.

Onder de materiële vaste activa is voor een bedrag van EUR 755.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is EUR 39.077.000 (peildatum 1-1-2019). 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 incurantheid opgenomen ter grootte van EUR 25.300 zijnde 10% van de netto inkoopwaarde.

4 Vorderingen

		2019		2018	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	126.794			269.143
1.5.5	Deelnemers/cursisten	8.527			14.667
	• Te ontvangen bedragen	191.809		29.140	
	• Waarborgsommen	750		200	
	• Overige overlopende activa	12.239		44.977	
1.5.8	Overig vorderingen en overl. activa		204.798		74.317
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid		-20.108		-13.000
			320.011		345.127

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2019	2018
	EUR	EUR
Stand per 1 januari	13.000	7.500
Onttrekking	-	-
Dotatie	7.108	5.500
1.5.9 Stand per 31 december	20.108	13.000

Overige vorderingen en overlopende activa

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

5 Liquide middelen

		2019	2018
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	333	306
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	980.401	523.180
1.7.3	Spaarrekeningen	150.365	150.289
		<hr/> 1.131.100	<hr/> 673.775

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het HMC.

6 Groepsvermogen

	Stand per	Resultaat	Stand per
	31 dec. 2018	2019	31 dec. 2019
	EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	15.515.441	2.866.174
2.1.2	Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.900.000	-600.000
2.1.2	Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-
2.1.2	Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.500.000	-500.000
		<hr/> 25.915.441	<hr/> 1.766.174

Met het oog op de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur destijds besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen. Nu de nieuwbouw is opgeleverd wordt deze reserve vanaf 2019 stapsgewijs afgebouwd. Daarnaast is besloten om een 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. Deze reserve wordt vanaf 2019 in 3 jaar afgebouwd.

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 2019 ad EUR 1.766.174 als volgt te bestemmen:

Algemene reserve	2.866.174
Bestemmingsreserve herhuisvesting	-600.000
Bestemmingsreserve personeel	-
Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	-500.000
	<hr/> 1.766.174

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 2018	1.975.000	690.634	2.665.634
Onttrekkingen	-432.686	-111.067	-543.753
Dotaties	439.686	270.000	709.686
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december 2019	1.982.000	849.567	2.831.567
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>
Kortlopend deel < 1 jaar	704.000	200.000	904.000
Langlopend deel > 1 jaar	1.278.000	649.567	1.927.567

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. 2018	130.000	538.000	10.000	357.000	940.000	1.975.000
Onttrekkingen	-4.793	-291.680	-	-136.213	-	-432.686
Dotaties	11.793	254.680	-	-16.787	190.000	439.686
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 dec. 2019	137.000	501.000	10.000	204.000	1.130.000	1.982.000
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>
Kortlopend deel < 1 jaar	10.000	501.000	10.000	128.000	55.000	704.000
Langlopend deel > 1 jaar	127.000	-	-	76.000	1.075.000	1.278.000

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 2019 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2019 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim tot eind 2020 aanhoudt.

Voorziening afvloeiingskosten

Deze voorziening is gevormd voor incidentele afvloeiingskosten in 2020.

Voorziening wachtgeld

Ultimo 2019 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 werkingsfeer 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 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.

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

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.1 Kredietinstellingen (ING)		-		3.793.046
2.4.3 Crediteuren		279.906		294.206
• Loonheffing	1.356.506		1.044.058	
• Vennootschapsbelasting	30.355		-	
• Omzetbelasting	-8.952		-21.280	
	<hr/>		<hr/>	
2.4.7 Loonheffing en omzetbelasting		1.377.909		1.022.778
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		313.648		274.579
• Vooruit ontvangen deelnemersbijdragen	220.000		246.000	
• Vooruit ontvangen subsidies OCW (zie model G)	523.247		556.377	
• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen	806.732		944.942	
• Vakantiegeld en verlofdagen	853.500		784.800	
• Overige nog te betalen bedragen	682.655		361.149	
	<hr/>		<hr/>	
2.4.10 Overlopende passiva		3.086.134		2.893.268
		<hr/>		<hr/>
		5.057.597		8.277.877
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>

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.

In 2019 is het rekening-courant krediet afgebouwd naar nihil, en naar verwachting zal de faciliteit in 2020 worden opgeheven.

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

Vooruitontvangen deelnemersbijdragen

Betreft 7/12 deel van de in 2019 ontvangen deelnemersbijdragen inzake het schooljaar 2019/2020.

Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt

Betreft geormerkte subsidies, welke tot en met 2019 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 2018 EUR	Ontvangen in 2019 EUR	Lasten 2019 EUR	Saldo 2019 EUR	Eigen bijdrage	Prestatie afgerond (G.1)
--------------	------	---------------------------------	----------------------	-----------------------------	-----------------------	----------------------	-------------------	--------------------------------

G.1 Geormerkte subsidies zonder verrekeningsclausule

Lerarenbeurs	2019	71.805	-	71.805	71.805	-	-	Ja
Lerarenbeurs	2018	60.000	-	60.000	60.000	-	-	ja
Minimagezinnen	2019	88.135	-	88.135	88.135	-	-	ja
				219.940	219.940	-	-	

G.2 Geormerkte subsidies met verrekeningsclausule

A. Aflopend ultimo verslagjaar

n.v.t.

B. Doorlopend naar volgend verslagjaar

Plusmid. 16-20 A'dam	17-18	107.949	-	-	-	-	-	
	18-19	107.949	62.970	-	62.970	-	-	
	19-20	107.949	-	107.949	44.979	62.970	-	
Plusmid. 16-20 R'dam	17-18	30.876	-	-	-	-	-	
	18-19	38.904	22.694	-	22.694	-	-	
	19-20	38.904	-	38.904	16.210	22.694	-	
RIF Topcentr.Meubel	16-20	1.095.000	553.932	219.000	128.050	644.882	-	
Af: Aandeel partners	16-20	-639.000	-138.611	-110.276	-	-248.887	-	
RIF Bouwen met Hout	17-21	571.920	141.056	114.384	128.188	127.252	-	
Totaal G.2			642.041	369.961	403.091	608.911	-	

Overige (niet geormerkte) subsidies

Kwaliteitsafspraken	2019		-	2.856.908	2.856.908	-	-	
Prestatiesubsidie VSV	2019		-	639.253	639.253	-	-	
Wachtgelduitkeringen	2019		-	1.010.448	1.010.448	-	-	
Versterking salarismix	2019		-	697.346	697.346	-	-	
				5.203.955	5.203.955	-	-	

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 2019 EUR 774.000 (2018: EUR 740.000). Van de totale restverplichting van EUR 4.188.000 heeft EUR 790.000 een looptijd van maximaal 1 jaar en EUR 481.000 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 10 jaar (2015-2025).

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

9 Rijksbijdragen

	2019		Begroting 2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW (lumpsum)		31.320.183		31.010.000		29.781.791
• Kwaliteitsafspraken	3.496.161		2.400.000		2.081.960	
• Aanvullende regelingen	2.183.972		2.100.000		1.997.763	
Totaal niet-lumpsum		<u>5.680.133</u>		<u>4.500.000</u>		<u>4.079.723</u>
		<u>37.000.316</u>		<u>35.510.000</u>		<u>33.861.514</u>

10 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2019	Begroting	2018
	EUR	EUR	EUR
3.2.1 Regionale subsidies (plusvoorzieningen)	146.853	140.000	142.170
3.2.2 Gemeentelijke subsidies (o.a. MBO Agenda en VSV)	517.558	400.000	416.854
3.2.3 Overige subsidies	113.701	45.000	62.857
	<u>778.112</u>	<u>585.000</u>	<u>621.881</u>

11 College-, cursus-, les en examengelden

	2019	Begroting	2018
	EUR	EUR	EUR
3.3.1 Deelnemersbijdragen	444.579	425.000	375.169
3.3.2 Omzet winkels	748.398	750.000	703.578
	<u>1.192.977</u>	<u>1.175.000</u>	<u>1.078.747</u>

12 Baten werk in opdrachten van derden

	2019	Begroting	2018
	EUR	EUR	EUR
3.4.1 Omzet contractonderwijs HMC Cursus en Training	<u>1.191.255</u>	<u>1.175.000</u>	<u>1.166.109</u>

13 Overige baten

		2019 EUR	Begroting EUR	2018 EUR
3.5.1	Europese subsidies buitenlandstages e.d.	201.136	175.000	185.904
3.5.2	Opbrengsten uit verhuur	-	-	19.785
3.5.2	Opbrengsten uit detachering	20.020	15.000	20.686
3.5.3	Bijdragen studiereizen	220.662	200.000	200.920
3.5.3	Opbrengsten repro en kluisjes	36.615	37.000	92.533
3.5.5	Overige opbrengsten	70.115	35.000	38.015
		548.548	462.000	557.843

*) aangepast voor vergelijkingsdoeleinden

14 Personeelslasten

		2019		Begroting 2019		2018	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	• Brutoloon	18.471.708		17.560.000		16.742.384	
	• Sociale lasten	2.568.478		2.500.000		2.220.225	
	• Pensioenpremies	2.771.532		2.700.000		2.434.814	
4.1.1	Loonkosten		23.811.718		22.760.000		21.397.423
	Af: onttrekking voorzieningen		-432.686		-350.000		-432.610
			23.379.032		22.410.000		20.964.813
	• Dotatie personele voorzieningen	439.686		400.000		1.337.610	
	• Extern personeel OP/OOP	1.174.816		1.020.000		1.186.076	
	• Ambulante begeleiders/SMW	576.709		325.000		410.557	
	• Reis- en verblijfkosten	571.059		570.000		581.913	
	• Kosten WW en BWW	136.213		175.000		148.370	
	• Scholing	420.155		425.000		380.768	
	• Overige	611.301		645.000		527.555	
4.1.2	Overige personele lasten		3.929.939		3.560.000		4.572.849
4.1.3	Af: uitkeringen		-138.408		-25.000		-682
			27.170.563		25.945.000		25.536.980

Loonkosten

De loonkosten stegen van EUR 21.397.000 in 2018 naar EUR 23.812.000 in 2019, een toename van EUR 2,4 mln. ofwel ruim 11%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 16 FTE (5%)
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1,5%)
- cao verhoging 2,6% per 1 oktober 2018 en 2,3% per 1 juni 2019
- hogere pensioenlasten, eenmalige uitkering CAO en extra bonus in december

Ten opzichte van de begroting 2019 waren de loonkosten EUR 1,1 hoger (4,6%). Dit houdt verband met een 4 FTE hogere formatie dan begroot, toename pensioenlasten, hogere afvloeiingskosten en de extra bonus in december.

Dotatie aan voorzieningen

De dotatie aan de personeelsvoorzieningen is per saldo EUR 0,9 mln lager dan vorig jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door een hoge dotatie aan de regeling seniorenverlof in 2018, door aanpassing van de berekeningsgrondslagen. Zie verder de toelichting op de voorzieningen elders in dit verslag.

Extern personeel

Bij het extern personeel kwamen de kosten voor ambulante begeleiding hoger uit dan begroot door een toename van het aantal externe zorgmedewerkers

Overige personele lasten

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

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2019 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie omgerekend naar fulltime aanstellingen 328,2 FTE (2018: 312,0 FTE).

15 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

	2019	Begroting	2018
		2019	
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	3.212.747	3.335.000	2.742.408
Af: verrekening investeringssubsidies	-40.378	-40.000	-58.382
	3.172.369	3.295.000	2.684.026

16 Huisvestingslasten

	2019	Begroting	2018
		2019	
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur dependance Amsterdam (Solaris)	737.028	715.000	625.671
4.3.1 Huur noodlokalen Rotterdam	-	-	47.057
4.3.1 Huur Alexandrium	15.133	20.000	16.055
4.3.2 Verzekeringen	71.361	60.000	54.289
4.3.3 Onderhoud	245.087	250.000	295.477
4.3.3 Dotatie onderhoudsvoorziening	270.000	270.000	270.000
4.3.4 Energie en water	286.398	325.000	252.506
4.3.5 Schoonmaakkosten en vuilafvoer	791.770	835.000	839.368
4.3.6 Gemeentelijke heffingen	401.082	100.000	108.095
4.3.7 Beveiliging	87.787	90.000	144.393

4.3.7	Kosten nieuw/verbouw Rotterdam	4.937	20.000	27.861
4.3.7	Kosten nieuw/verbouw Amsterdam	39.054	30.000	120.357
		2.949.637	2.715.000	2.801.129

Gemeentelijke heffingen

In 2019 zijn naheffingen ontvangen inzake de OZB voor het pand in Rotterdam over de jaren 2017-2019, wegens de gestegen WOZ waarde van het nieuwbouwpand. Deze naheffingen waren aanmerkelijk hoger dan verwacht en om die reden is er bezwaar ingediend bij de gemeente Rotterdam. Dit bezwaarschrift is nog in behandeling.

Kosten nieuw/verbouw Rotterdam en Amsterdam

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

17 Overige lasten

	2019	Begroting	2018
	EUR	2019	EUR
		EUR	
4.4.1	Administratie- en beheerskosten	761.147	810.622
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.928.734	2.680.611
4.4.4	Overige kosten	1.913.875	1.716.243
		5.603.756	5.207.476

Administratie- en beheerskosten

	2019	Begroting	2018
	EUR	2019	EUR
		EUR	
4.4.1	Contributies	117.181	96.172
	Accountantskosten en fiscaal advies	147.458	94.827
	Advieskosten juridisch en overige (m.n. aanbestedingen)	108.494	201.297
	Drukwerk en kantoorbenodigdheden	88.148	105.848
	Telefoon- en portokosten	104.589	104.072
	Kosten personeelsadministratie	114.858	131.225
	Overige administratie- en beheerskosten	80.419	77.181
		761.147	810.622

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

	2019	Begroting	2018
		2019	
	EUR	EUR	EUR
4.4.2 ICT (incl. copiers)	862.245	825.000	726.206
Onderhoud machines en inventaris	286.864	225.000	337.528
Leermiddelen en teamuitgaven	967.902	800.000	839.259
Kostprijs omzet winkels	673.257	700.000	625.104
Studiecentrum	23.191	30.000	25.029
Examenkosten	79.740	75.000	93.200
Overige	35.534	30.000	34.285
	2.928.734	2.685.000	2.680.611

Leermiddelen en teamuitgaven

De overschrijding van de begroting op deze post houdt deels verband met het (her-)inrichten van de verbouwde praktijk- en theorielokalen in Rotterdam en Amsterdam.

Overige kosten

	2019	Begroting	2018
		2019	
	EUR	EUR	EUR
4.4.4 Onderwijsvernieuwing	88.639	50.000	112.232
Werving en promotie	630.783	850.000	682.031
Directe kosten contractonderwijs	355.428	300.000	350.596
Excursiekosten en buitenlandstages *)	575.946	500.000	*) 426.779
Kwaliteitszorg	65.786	40.000	51.660
Overige	197.293	125.000	92.945
	1.913.875	1.865.000	1.716.243

*) aangepast voor vergelijkingsdoeleinden

Specificatie accountantskosten

	EY	EY
	2019	2018
Controle jaarrekening en bekostiging	83.410	75.083
Andere controle opdrachten (subsidies)	13.117	6.884
Fiscale adviesdiensten	50.931	12.860
Andere niet-controle diensten	-	-
	147.458	94.827

Financiële baten en lasten

	2019	Begroting	2018
	EUR	2019	EUR
		EUR	
5.1 Rentebaten	75	-	154
5.4 Rentelasten	-18.428	-20.000	-30.984
	<u>-18.353</u>	<u>-20.000</u>	<u>-30.830</u>

De rentelasten van EUR 18.000 betreffen grotendeels de kredietfaciliteit bij ING.

Enkelvoudige balans per 31 december 2019

(na resultaatbestemming)

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa	33.856.543	35.576.207	
1.3	Financiële vaste activa	1.209.618	1.032.728	
		<hr/>	<hr/>	
		35.066.161	36.608.935	
Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	253.615	137.440	
1.7	Liquide middelen	478.919	173.935	
		<hr/>	<hr/>	
		732.534	311.375	
		<hr/>	<hr/>	
		35.798.695	36.920.310	
		<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	
2.1	Eigen Vermogen	27.681.615	25.915.441	
2.2	Voorzieningen	2.831.567	2.665.634	
2.4	Kortlopende schulden	5.285.513	8.339.235	
		<hr/>	<hr/>	
		35.798.695	36.920.310	
		<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019

	2019	2018
	EUR	EUR
Aandeel in resultaat deelneming HMC cursus en training B.V. (*)	176.890	235.481
Overig resultaat na belastingen	1.589.284	790.172
	<hr/>	<hr/>
Nettoresultaat	1.766.174	1.025.653
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

(*) inclusief doorbelastingen vanuit stichting HMC ten bedrage van EUR 404.723 resp. EUR 396.752

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2019

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	1.2.2	1.2.3	1.2.4	Totaal
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfs- middelen	Activa in uitvoering	Totaal
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2019:					
• 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					
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	384.751	1.058.661	-	-	1.443.412
• Overboeking nieuwbouw	2.269.079	-	-	-2.269.079	-
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-	-
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-1.909.220	-1.253.856	-	-	-3.163.076
	<u>744.610</u>	<u>-195.196</u>	<u>--</u>	<u>-2.269.079</u>	<u>-1.719.664</u>
• Saldo					
Stand per 31 december 2019:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.329.620	18.114.740	-	-	62.444.360
• Cumulatieve afschrijvingen	-16.336.505	-12.251.312	-	-	-28.587.817
	<u>27.993.115</u>	<u>5.863.428</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>33.856.543</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 2019 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 de 2^e helft van 2018 is de verbouwing in Amsterdam gestart welke begin 2019 is opgeleverd. Afschrijving vindt plaats vanaf het moment van oplevering.

Onder de materiële vaste activa is voor een bedrag van EUR 755.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is EUR 39.077.000 (peildatum 1-1-2019). 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 2019	1.032.727	-	1	1.032.728
Mutaties:				
• Resultaat deelneming	176.890	-	-	176.890
• Stortingen en onttrekkingen	-	-	-	-
Stand per 31 december 2019	1.209.617	-	1	1.209.618

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-19 EUR	Resultaat jaar 2019 EUR	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie %
HMC cursus en training	B.V.	Rotterdam	1, 4	1.209.617	176.890	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

		2019		2018	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		31.621		67.205
1.5.5	Deelnemers		8.527		14.667
	<ul style="list-style-type: none">• Te ontvangen bedragen• Waarborgsommen• Overige overlopende activa	182.629		11.500	
		750		200	
		30.088		43.868	
1.5.8	Overig vorderingen en overl. activa		213.467		55.568
			253.615		137.440

Overige vorderingen en overlopende activa

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

21 Liquide middelen

		2019	2018
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	333	306
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	328.221	23.340
1.7.3	Spaarrekeningen	150.365	150.289
		478.919	173.935

22 Eigen vermogen

	Stand per 31 dec. 2018	Resultaat 2019	Stand per 31 dec. 2019
	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	15.515.441	2.866.174	18.381.615
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.900.000	-600.000	5.300.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
2.1.2 Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.500.000	-500.000	1.000.000
	25.915.441	1.766.174	27.681.615

Met het oog op de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur destijds besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen. Nu de nieuwbouw is opgeleverd wordt deze reserve vanaf 2019 stapsgewijs afgebouwd. Daarnaast is besloten om een 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. Deze reserve wordt vanaf 2019 in 3 jaar afgebouwd.

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	2.2.3 Voorziening onderhoud gebouwen	Totaal
	EUR	EUR	EUR
Stand per 31 december 2018	1.975.000	690.634	2.665.634
Onttrekkingen	-432.686	-111.067	-543.753
Dotaties	439.686	270.000	709.686
Stand per 31 december 2019	1.982.000	849.567	2.831.567
Kortlopend deel < 1 jaar	704.000	200.000	904.000
Langlopend deel > 1 jaar	1.278.000	649.567	1.927.567

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn als volgt te specificeren:

	Voorziening jubilea EUR	Voorziening lang ziekteverzuim EUR	Voorziening afvloeiings- kosten EUR	Voorziening wachtgeld	Voorziening senioren- verlof	Totaal EUR
Stand per 31 dec. 2018	130.000	538.000	10.000	357.000	940.000	1.975.000
Onttrekkingen	-4.793	-291.680	-	-136.213	-	-432.686
Dotaties	11.793	254.680	-	-16.787	190.000	439.686
Stand per 31 dec. 2019	137.000	501.000	10.000	204.000	1.130.000	1.982.000
Kortlopend deel < 1 jaar	10.000	501.000	10.000	128.000	55.000	704.000
Langlopend deel > 1 jaar	127.000	-	-	76.000	1.075.000	1.278.000

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

24 Kortlopende schulden

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.1 Kredietinstellingen (ING)		-		3.793.046
2.4.3 Crediteuren		211.825		209.338
2.4.5 Groepsmaatschappijen		722.701		727.253
2.4.7 Loonheffing en omzetbelasting		1.379.059		1.034.671
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		311.283		273.635
• Vooruit ontvangen deelnemersbijdragen		220.000		246.000
• Vooruit ontvangen subsidies OCW		523.247		556.377
• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen		406.862		394.527
• Vakantiegeld en verlofdagen		853.500		784.800
• Overige nog te betalen bedragen		657.036		319.588
2.4.10 Overlopende passiva		2.660.645		2.301.292
		5.285.513		8.339.235

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 2019	Duur functie vervulling in 2018	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2019	2018	2019	2018	2019	2018		2019	2019
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>	165.198	162.190	20.463	18.829	185.661	181.019	194.000	164.000	158.000

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 2018 en 2019 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 bezoldiging van de leidinggevend topfunctionaris FH.J. Veringa vloeit voort uit afspraken daterend voor in werking treding van het overgangsrecht d.d. 1 januari 2016 in verband met verlaagde WNT2 sectorale bezoldigingsmaximum. Het overgangsrecht is van toepassing. 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 2019	Duur functie vervulling in 2018	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2019	2018	2019	2018	2019	2018		2019	2019
Voorzitter R.v.Toezicht	J.F. Bonjer	1-1-2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	10.540	8.080	0	0	10.540	8.080	29.100	24.600	23.700
Lid Raad van Toezicht	M. Fledderman	17-10-2013	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	3.280	2.050	0	0	3.280	2.050	19.400	16.400	15.800
Lid Raad van Toezicht	K. Hoogendijk *)	18-12-2014	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	5.740	2.182	0	0	5.740	2.182	19.400	16.400	15.800
Lid Raad van Toezicht	J. Meerman *)	1-4-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	4.510	2.870	0	0	4.510	2.870	19.400	16.400	15.800
Lid Raad van Toezicht	M.H.T. Jansen	1-10-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	4.920	2.460	0	0	4.920	2.460	19.400	16.400	15.800
Lid Raad van Toezicht	F. Schoorl	1-9-2019	1/9 - 31/12	-	1.640	0	0	0	1.640	0	0	4.673	15.800
Lid Raad van Toezicht	J. van Erp	1-11-2019	1/11 - 31/12	-	1.488	0	0	0	1.488	0	0	2.202	15.800
Voorzitter R.v.Toezicht	R.A.J. Lahoye	8-10-2001	-	-	0	926	0	0	0	926	0	0	23.700
Lid Raad van Toezicht	D.A. Roodenrijs *)	13-12-1999	-	-	0	410	0	0	0	410	0	0	15.800
Lid Raad van Toezicht	M. Dalhuizen *)	13-12-2004	-	-	0	410	0	0	0	410	0	0	15.800
					32.118	19.388	0	0	32.118	19.388			

*) betaald aan branche organisatie

1) Nabetaaling 2017 in 2018

Goedkeuring jaarrekening

De jaarrekening 2019 is op 25 juni 2020 goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur, en op 30 juni 2020 definitief opgemaakt.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gevolgen Covid-19 virus

De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van de jaarrekening 2019 zijn gebaseerd op de continuïteitsveronderstelling van het HMC voor de jaren na 2019.

Sinds maart 2020 vindt er in Nederland een uitbraak plaats van het Covid-19 virus (Corona). Deze uitbraak en de maatregelen die het kabinet heeft genomen om de uitbraak in te dammen hebben consequenties voor de bedrijfsvoering van het HMC in 2020. Vanaf maart tot 15 juni is de school gesloten voor het reguliere onderwijs en is er vooral digitaal onderwijs gegeven. Vanaf 15 juni is de school weer open maar zijn er majeure beperkingen voorgeschreven in de bezetting. Hoe schooljaar 2020-2021 moet worden ingericht is nog niet bekend.

De voorschriften van de overheid voor de beperking van het onderwijs hebben niet geleid tot aanpassingen in de bekostiging. Ook zijn de uitgaven op vrijwel hetzelfde peil gebleven omdat we geen kostenbesparende maatregelen hebben genomen.

Het aantal uit te geven diploma's zal voor het schooljaar 2019-2020 op het begrote niveau liggen waardoor er voor het output deel van de bekostiging geen consequenties worden verwacht. Er zijn tot nu toe op beperkte schaal extra uitgaven gedaan als gevolg van de benodigde aanpassingen. Het gaat hierbij om de aanschaf van beschermende materialen (plexiglas, handgel en dergelijke), incidentele faciliteiten voor thuiswerken en het beschikbaar stellen van laptop computers voor studenten ten behoeve van het online lesprogramma. Tegelijkertijd constateren we verminderde uitgaven op het gebied van energie en materiaalverbruik.

De aanmelding voor het schooljaar 2020-2021 komen vrijwel overeen met de prognose. Uiteindelijk zal pas op 1 oktober definitief blijken of het begrote aantal studenten staat ingeschreven. Daarbij zal het kunnen realiseren van een "warme" ontvangst op school belangrijk zijn. Misschien zijn hiervoor extra uitgaven nodig.

Afhankelijk van de toegestane bezettingsgraad voor volgend schooljaar overwegen we om extra praktijklessen in de avonduren en op zaterdag te verzorgen. Eventueel zoeken we hiervoor ook extra praktijkruimte extern. Deze extra praktijklessen zijn bedoeld voor die studenten die in het schooljaar 2019-2020 achterstand in hun praktijk (BPV en praktijklessen) hebben opgelopen. Voor extra onderwijsactiviteiten bedoeld om achterstanden in te halen heeft het ministerie van OCW een steunregeling in het leven geroepen. Wij hebben hiervoor een aanvraag ingediend. Goedkeuring wordt voor de zomervakantie verwacht. Wij houden er rekening mee dat de kosten van de extra praktijklessen hoger zullen zijn dan de bijdrage uit de steunregeling.

Tot nu toe verwachten we dat vrijwel alle studenten die in het schooljaar 2020-2021 op stage gaan ook daadwerkelijk een stageplaats zullen vinden. Dit ondanks de verslechterende economische vooruitzichten.

Afhankelijk van de mate waarin online onderwijs wordt gecontinueerd, zullen we een regeling voor vergoedingen voor thuisfaciliteiten in het leven roepen. De kosten hiervoor zijn afhankelijk van het aantal onderwijsmedewerkers dat de lessen structureel vanuit huis verzorgt en het aantal stafmedewerkers dat (afhankelijk van de mogelijke bezettingsgraad) wij vragen om structureel vanuit huis te werken.

De wervingsactiviteiten voor schooljaar 2021-2022 zullen niet op de gebruikelijke manier kunnen plaatsvinden. Onderwijsbeurzen, voorlichtingen en dergelijk zullen naar verwachting geen of beperkt doorgang vinden. Momenteel wordt nagedacht over alternatieve campagnes, bijvoorbeeld nog meer online met nieuwe vormen van interactie. Ook wordt bekeken of we met de mbo-vakscholen gezamenlijk een extra mediacampagne kunnen opzetten.

Door de stabiele inkomstenstroom vanuit de Rijksoverheid verwachten wij (ondanks de hierboven genoemde eventuele extra uitgaven) geen problemen voor de liquiditeit van het HMC. Waarschijnlijk zijn er wel consequenties voor het verwachte exploitatieresultaat over 2020 maar de begroting is ruim genoeg opgezet om dit te kunnen opvangen.

De conclusie van het college van bestuur is dat op basis van de nu bekende gegevens de Corona crisis geen effecten heeft op de continuïteit van het Hout- en meubileringscollege en in die zin ook geen effect heeft op jaarrekening over 2019.

IV Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 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 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 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 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2019;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019; en
- 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 en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. 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.

Benadrukking van onzekerheid omtrent Corona

De ontwikkelingen rondom de Corona (Covid-19) pandemie hebben grote invloed op mensen, onze samenleving en de economie. Dit heeft ook impact op de operationele en financiële prestaties van organisaties en de beoordeling van de mogelijkheid om de continuïteit te handhaven. De jaarrekening en onze controleverklaring daarbij zijn gebaseerd op de condities op het moment dat deze zijn opgemaakt en de situatie kan voortdurend wijzigen. De impact van deze ontwikkelingen op Stichting Hout- en Meubileringscollege is uiteengezet in het bestuursverslag op pagina 78 en 79 en in de

jaarrekening op pagina 123 en 124. Wij vestigen de aandacht op deze uiteenzettingen. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

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;
- de bijlagen.

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 2019 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 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van 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 college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van 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 college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne

beheersing die het college van 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 college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van 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 2019, 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,
 - 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 college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur 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 onderwijsinstelling 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, 30 juni 2020

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: projecten 2019 Ondernemen@HMC

Het clubhuis (Berkel en Rodenrijs)

Drie gemotiveerde derdejaars interieurstudenten (Ann, Ruchama en Hettie) uit Rotterdam hebben gewerkt aan een prachtig ontwerp voor een clubhuis voor de sportvereniging Omnisport2B in Berkel en Rodenrijs. De vereniging kocht een oud pand en wilde dit inrichten als een sportaccommodatie met twee sportzalen en een gemeenschapsruimte. De vereniging was op zoek naar advies voor het inrichten van het pand. Het ging om de algehele stijl, het kleurgebruik en materiaalkeuzes, maar ook om de inrichting van de hal, de verenigingsruimte en de kleedkamers.

Na een eerste klantgesprek en het bezoek van de studenten aan het clubhuis waren de studenten aan de slag gegaan met het maken van een concept en een sfeercollage. Ze hadden hiervoor drie opties uitgewerkt: OSB stoer, industrieel en Japans modern. Met het Japans modern zijn ze uiteindelijk, na overleg met de contactpersonen, verder gegaan met ontwerpen.

De hoofdkleur in deze stijl was de kleur blauw. In de huisstijl van Omnisport zit de kleur fuchsia en het leek de studenten goed om dit steeds in een klein detail in de ruimte terug te laten komen. Zo is het niet overheersend, maar geeft het een leuk effect én het is een kenmerk van Omnisport.

Verder zijn de blauwtinten gecombineerd met materialen zoals eikenhout, kurk en verschillende tegels. Voor de vloer is gekozen voor een marmoleum soort speciaal om op te sporten. De studenten Ann, Ruchama en Hettie vonden het ontzettend leerzaam om deze opdracht met z'n drieën uit te voeren en zijn heel trots op het eindresultaat.



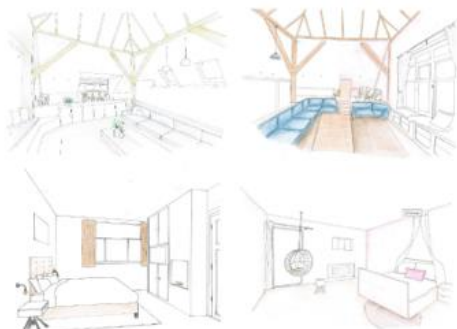
Sloopmateriaal Bijlmerbajes (Amsterdam)

In opdracht van medewerkers van het HMC-studiecentrum zijn derdejaars studenten Ontwerpend Meubelmaker uit Amsterdam aan de slag gegaan om van sloopmateriaal uit de Bijlmerbajes het plein achter het studiecentrum aan te pakken. Studenten mochten aan de slag met trapleuningen, de vloer van de gymzaal en tralies uit de gevangenis. Dit zijn niet alleen unieke materialen, maar het hergebruik van (sloop)materiaal past hiermee ook goed in het duurzaamheidsbeleid van het HMC. De medewerkers van het studiecentrum wilden graag dat de materialen zoveel mogelijk hun ruwe uiterlijk behielden. Daarbij moesten de meubels ook vanuit de trein goed zichtbaar zijn. Student Kees en zijn projectgenoot Elke hadden al snel het idee om een element te kiezen dat met het HMC te maken had. Het werd een mega duimstok die fungeert als bank.



Stolpboerderij (Vaartdijk)

Interieurstudenten van Amsterdam moesten een stolpboerderij inrichten. De gehele boerderij werd aangepakt en de stal moest ook verbouwd worden. De studenten vonden het erg leerzaam om een project in de praktijk te doen. Ze voelden een grote verantwoordelijkheid en zijn tevreden met het resultaat.



Huis verbouwen tot een mantelzorg woning (Velsen-Zuid)

Twee interieuradviseurs uit Amsterdam hebben een interieurontwerp gemaakt om een woning te verbouwen tot mantelzorg woning. De studenten hebben diverse ontwerpen gemaakt in Vectorworks. De opdrachtgever was erg tevreden met het geleverde resultaat.



Samenwerking met Stedelijk Museum Amsterdam

Het Stedelijk museum Amsterdam staat open om op een meer structurele basis met het HMC A'dam samen te werken. Dit biedt de mogelijkheid om projecten met het museum een goede plaats te geven in het onderwijs. Eerder werkte het HMC al samen met het Stedelijk museum rond de Expositie "Wonen in de Amsterdamse School". Begin 2019 is het HMC gevraagd mee te werken aan de eerste grote overzichtstentoonstelling van de Oostenrijkse kunstenaar Maria Lassnig in Nederland.

De derdejaars studenten van de opleiding Meubelmaken (specialisatie ontwerpen) Storm de Jong, Niels Hoogewerf en Dirk Schoutens hebben, geïnspireerd door de kleuren, vormen en thema's van Lassnig's werk, zitmeubilair ontworpen en gemaakt voor de educatieve ruimte bij de tentoonstelling van Maria Lassnig.

Een project dat niet alleen heel leerzaam was, maar ook nog eens heel bijzonder is. 'Je eigen ontwerp in een groot museum als het Stedelijk, dat is toch te gek?' Aldus Niels. Ook Storm benoemt het unieke van deze ervaring, 'het is iets wat waarschijnlijk nooit meer gaat gebeuren, je eigen werk in het Stedelijk'.



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. Deze projecten vinden altijd in het buitenland plaats en in 2019 waren de zomerprojecten in Suriname, Uganda en Ghana. 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 dat ter plaatse wordt gekocht, maar ook aan elektrisch handgereedschap, EHBO dozen, documentatiemateriaal etc.

<https://www.vliegendemeubelmakers.nl/>



Bijlage 2 bij jaarverslag 2019: Format - verantwoording voortgang kwaliteitsagenda

A. Voortgang op ambities

In onderstaande tabel gaat u in op stand van zaken op de voorgenomen ambities. De eerste drie kolommen zijn afkomstig uit uw kwaliteitsagenda (KA). De beschrijving van de stand van zaken (kolom 4) en eventuele verklaringen van afwijkingen (kolom 5) kunnen beknopt en in bullets worden weergegeven.

1. Beschrijving nul situatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken (2019)	5. Verklaring afwijkingen
A / Talentontwikkeling				
In het huidige onderwijs ligt het onderwijsaanbod per opleiding grotendeels vast. BPV, excursies en uren voor experimenteren in het HMC-lab zijn een vast onderdeel van het aanbod. Er is beperkte vrijheid in de keuze van keuzedelen, studiereizen, projecten (bij bedrijven) en internationale BPV. Studenten kunnen naar behoefte en in eigen tijd extra kennis en vaardigheden verwerven door deelname aan vakwedstrijden, medezeggenschap (studentenraad) en experimenteren in het HMC-lab.	Het onderwijsaanbod van het HMC is (deels) variabel en sluit aan bij specifieke talenten en behoeften van de studenten en van de branche. Het is (op termijn) ook beschikbaar voor werkenden in het kader van 'een leven lang leren'.	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijsaanbod in het standaard curriculum is afgebakend en beschreven. • De kaders voor het samenstellen van het variabele aanbod (aard en omvang) zijn opgesteld. • Voor het implementeren van het variabel curriculum is implementatiemethode geselecteerd/ontwikkeld waardoor kortcyclisch veranderingen kunnen worden doorgevoerd. • Met (delen van) het variabel curriculum is geëxperimenteerd. 	<p>Er is in 2019 een pilot gestart bij de opleiding Meubel niveau 3 om vast en variabel curriculum van elkaar te onderscheiden en tot werkbare methodiek te komen om dit aan te pakken.</p> <p>Alle teams zijn een of meerdere experimenten gestart op het gebied van variabel curriculum.</p>	
B / Begeleidingsstructuur studenten				
In het huidige curriculum ligt het aanbod per opleiding voor de studenten grotendeels vast, waardoor het voor SLB'ers en vakdocenten niet noodzakelijk is zich te richten op de talentontwikkeling van studenten. Of dit gebeurt, is nu individueel bepaald. Onder andere uit de JOB-resultaten is dit te herleiden. Slechts bij de begeleiding van het	De begeleidingsstructuur faciliteert en ondersteunt studenten bij het ontdekken van hun eigen talent en het maken van de juiste keuzes in het variabel curriculum.	<ul style="list-style-type: none"> • Een onderzoek naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling is uitgevoerd. 	Er is geïnventariseerd in welke teams er al ontwikkelingen gaande zijn om de begeleidingsstructuur anders in te richten waardoor talentontwikkeling beter tot	

kiezen van keuzedelen speelt 'individueel maatwerk' een rol.			zijn recht komt. Er is in beeld waar elk onderwijsteam staat.	
C / (Digitaal) portfolio				
Momenteel wordt op beperkte schaal gebruik gemaakt van een (digitaal) portfolio. Hierbij gebruikt iedere opleiding haar eigen methode en medium.	Studenten maken gedurende hun opleiding een (digitaal) portfolio.	<ul style="list-style-type: none"> • Experimenten met een (digitaal) portfolio zijn bij verschillende opleidingen uitgevoerd. • Inventarisatie van initiatieven (digitaal) portfolio binnen het HMC is gedaan. • Evaluatie van huidige ervaringen is uitgevoerd. 	Er is een pilot met een digitaal voortgangsportfolio gestart bij de Meubel opleidingen in A'dam en R'dam. Hiertoe is een plan van aanpak opgesteld. Met de docententeams zijn de didactische mogelijkheden, vorm en inhoud van een digitaal portfolio verkend.	
D / Optimaal didactisch repertoire				
In schooljaar 2017-2018 is van 53% van de docenten de score op de vijf rollen bekend (i.e. enquête ingevuld). Per locatie is twee keer een studiedag over de rollen uitgevoerd. De docent heeft momenteel de eigen regie om de enquête in te (laten) vullen. Aannemelijk is dat vooral docenten die zich zeker voelen over hun functioneren in de les, de enquête uitzetten.	Alle vakdocenten en SLB'ers van het HMC beschikken over een optimaal didactisch repertoire en ontwikkelen dat voortdurend.	<ul style="list-style-type: none"> • Elk team heeft een 'teamfoto'. • Voor 60% van de docenten is de enquête over de vijf rollen van de docent minimaal eenmaal ingevuld. • Alle rollen van de docent scoren gemiddeld een 3,5 (op een schaal van 5) per rol op HMC-niveau. 	Het proces voor de keuze van een goed instrument voor een teamscan is opgestart en uitgevoerd. In de eerste helft van 2020 is de scan in de teams uitgezet	
E / Begeleiding talentontwikkeling (coaching)				
Tot op heden zijn er geen activiteiten ontplooid om de vaardigheden van docenten op het gebied van coaching te ontwikkelen. Er zijn ongetwijfeld docenten die dergelijke vaardigheden reeds beheersen.	Docenten zijn toegestemd om de talentontdekking en -ontwikkeling van studenten te faciliteren en te begeleiden, zodat zij de juiste keuzes kunnen maken in het variabel curriculum.	n.v.t. in 2020	Tijdens de studiedagen in het najaar van 2019 is aandacht besteed aan coaching (A'dam), executieve functies en leerstijlen. In 2020 wordt hierop doorgepakt door de 6 ^e rol te	

			introduceren in de teams.	
F / Docentenstages				
Het organiseren van docentenstages heeft veel haken en ogen. Naast het organiseren van de stage zelf moeten ook op school allerlei zaken geregeld worden in het kader van vervanging en dergelijke. Hierdoor blijft het tot op heden veelal bij vakdocenten die zelf initiatief nemen om een stage te organiseren. De kennisverwerving op deze manier is derhalve ad hoc. Bij de collega's van het Topcentrum Meubelindustrie (Summa College en ROC van Twente) is in het najaar van 2018 een experiment gedaan waarin de herfstvakantie voor studenten is verlengd naar twee weken. Alle meubeldocenten zijn verplicht in een van beide weken op stage te gaan. Dit experiment lijkt succesvol te zijn. HMC wil dit onderzoeken en indien mogelijk vertalen naar een HMC-aanpak.	Vakdocenten gaan structureel op stage bij bedrijven om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid met betrekking tot docentenstages is ontwikkeld. • Het beleid is uitgevoerd op beide locaties bij één opleiding als experiment. 	Er hebben individuele stages plaatsgevonden in binnen- en buitenland. Een verkenning om te komen tot beleid op dit gebied is opgestart.	
G / (Digitale) ontwikkelingen branches Interieur & Verkoop				
Ontwikkelingen in de branche worden nog onvoldoende en niet gestructureerd in kaart gebracht. Dit heeft als gevolg dat ook de vertaling van de ontwikkelingen naar het onderwijs onvoldoende gestructureerd gebeurt. Ook de link richting keuzes in het curriculum is nog niet structureel.	Digitale ontwikkelingen in de branches Interieur & Verkoop worden gevolgd en vertaald naar onderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> • Methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld. • Indien mogelijk: merkbare resultaten zijn geformuleerd voor 2022. 	De werkgroepen Nieuwe Technieken zijn opgericht en inventariseren in de branche welke ontwikkelingen gaande zijn. Op basis daarvan zijn cursussen en workshops ontwikkeld om collega's mee te nemen in de ontwikkelingen in de branche.	
H / (Digitale) ontwikkelingen branches Hout & Meubel				
Ontwikkelingen in de branche worden nog onvoldoende (gestructureerd) in kaart gebracht. Dit heeft als gevolg dat ook de vertaling van de	Digitale ontwikkelingen in de branches Hout & Meubel worden	<ul style="list-style-type: none"> • Indien mogelijk: merkbare resultaten zijn geformuleerd voor 2022. 	De werkgroepen Nieuwe Technieken zijn opgericht en	

<p>ontwikkelingen naar het onderwijs onvoldoende gestructureerd gebeurt. Ook de link richting keuzes in het curriculum is nog niet structureel.</p>	<p>gevolgd en vertaald naar onderwijs.</p>		<p>inventariseren in de branche welke ontwikkelingen gaande zijn. Op basis daarvan zijn cursussen en workshops ontwikkeld om collega's mee te nemen in de ontwikkelingen in de branche.</p>	
<p>I / Ontwikkelingen in hergebruik materialen binnen branches HMC</p>				
<p>Het onderwerp hergebruik van materialen neemt geen prominente plaats in binnen het curriculum en de lesstof van de opleidingen binnen het HMC. Kennis en vaardigheden op dit gebied zijn individueel mogelijk wel bij de docenten en studenten aanwezig.</p>	<p>In het onderwijs wordt op het gebied van het hergebruik van materialen aangesloten bij de ontwikkelingen binnen de branches van het HMC en de wettelijke voorschriften.</p>	<p>N.v.t.</p>	<p>Binnen de programmalijn Duurzaamheid is een pilot gestart met het hergebruik van restmateriaal voor werkstukken van studenten. Dit is restmateriaal dat we zelf creëren als HMC maar ook restmateriaal van bedrijven of zwerfvuil.</p>	
<p>J / HMC-labs</p>				
<p>Na succesvolle zomeracademies (een week in de zomervakantie), is HMC nu overgegaan op de organisatie van een serie workshops voor docenten gedurende het schooljaar (avonden). Deelname aan de workshops is op basis van vrijwilligheid. De workshops zijn erop gericht om docenten interdisciplinair samen te laten werken en de mogelijkheden van het HMC-lab laten ervaren. De workshops worden nu op beide locaties afzonderlijk gegeven. De samenhang hiertussen ontbreekt.</p>	<p>Vakdocenten van het HMC zijn 'geloofwaardig' in hun rol en bijdrage in het HMC-lab omdat ze de leerervaring zelf ook hebben ondergaan. Hierdoor slagen ze erin om studenten optimaal te laten exploreren en experimenteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan 'Van experimenteren naar implementeren Nieuwe Technieken' is opgesteld. 	<p>De werkgroepen Nieuwe Technieken maken in 2020 een plan hoe ze van het faciliteren van het experiment komen tot het inbedden in het onderwijs.</p>	

K / Digitaal onderwijs

<p>Digitaal onderwijs wordt binnen het HMC beperkt ingezet op verschillende plekken en voor diverse vakken. In 2018 is door het Practoraat Mediawijsheid (waarvan het HMC deel uitmaakt) een vragenlijst 'Lesgeven en leren met ICT' afgenomen bij docenten. Hieruit komt naar voren dat 8% van de ondervraagde docenten met enige regelmaat of vaak gebruik maakt van vernieuwende ICT toepassingen in het onderwijs. Daarnaast maakt 36% gebruik van ICT voor differentiatie. 58% van de docenten laat studenten vakspecifieke programma's gebruiken en 48% leert studenten beroepsspecifieke toepassingen te gebruiken. Voor wat betreft de vaardigheid van docenten blijkt dat 21% van de docenten vaardig is om ICT te gebruiken voor differentiatie en 24% is creatief in het gebruik van ICT in het onderwijs. Ten slotte ziet 78% van de docenten een duidelijke toegevoegde waarde van ICT in het onderwijs. Op het gebied van digitaal onderwijs wordt binnen het HMC allereerst gebruik gemaakt van Quayn. Dit is een programma om kennistoetsen af te nemen. In het kader van computertekenvakken maken docenten daarnaast gebruik van (zelfgemaakte) filmpjes om ook leren op afstand te ondersteunen. Binnen enkele opleidingen wordt op kleine schaal geëxperimenteerd met een digitaal portfolio (zie ambitie C). Vanzelfsprekend wordt studenten geleerd om vakspecifieke en beroepsspecifieke toepassingen te gebruiken. Uitgangspunt is dat het HMC zelf geen digitale systemen wil ontwikkelen, maar daar waar nodig systemen wil inkopen. Momenteel wordt gewerkt aan de implementatie van een Office365-omgeving, waarin delen en samenwerken centraal staan en worden vergemakkelijkt.</p>	<p>Digitaal onderwijs heeft een structurele plaats in het curriculum om de flexibiliteit van het aanbod te maximaliseren en het onderwijs te moderniseren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijsaanbod in het curriculum dat digitaal wordt aangeboden is afgebakend en beschreven. • Voor het implementeren van het variabel curriculum is implementatiemethode geselecteerd/ontwikkeld waardoor kortcyclisch veranderingen kunnen worden doorgevoerd (zie ambitie A). 	<p>Er zijn experimenten met Office 365 Classroom opgezet in A'dam en R'dam. Medio 2020 verwachten we daar de eerste resultaten inzichtelijk te hebben.</p> <p>Binnen de meubelopleidingen loopt er een pilot naar de inzet van een voortgangsportfolio via Learnbeat.</p> <p>Op het gebied van Mediawijsheid zijn verschillende verkenningen en onderzoeken opgestart m.b.t. het ontdekken van de inzet van digitale onderwijstools, het inzetten van een i-coach binnen een team en het ontwerpen van een doorlopende leerlijn Mediawijsheid.</p> <p>Tevens zijn de eerste stappen gezet in het ontwerpen van een HMC brede visie op</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			digitalisering van onderwijs	
L / Kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting bij branches				
In de afgelopen jaren is het aantal studenten op het HMC gestaag gegroeid. Ook op 1 oktober 2018 was er weer sprake van een groei van 4,2%. De instroom (inclusief doorstroom) is weer-gegeven in tabel 10.	Het marktaandeel van gediplomeerden die het HMC aflevert blijft stabiel (kwantitatief) en kwalitatief wordt aangesloten bij de vraag vanuit de branches.	<ul style="list-style-type: none"> • Het marktaandeel van het HMC ligt rond 60%. • Onderzoek naar het benaderen van andere doelgroepen is uitgevoerd. • Plan om andere doelgroepen te benaderen is opgesteld. • Onderzoek naar kwalitatieve knelpunten in de branches is uitgevoerd. • Plan om actuele kwalitatieve knelpunten uit de branches op te lossen is opgesteld. 	Ten aanzien van de opleidingen Meubelstofferers, Woningstofferers en Houttechniek (montage) lopen pilots om samen met de branche organisaties te verkennen welke alternatieve trajecten gestart kunnen worden om in te spelen om de kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting met de arbeidsmarkt.	
M / Bij- en nascholing werkenden				
Bij het HMC kunnen werkenden zich momenteel bij- of nascholen via een cursus of vakopleiding bij HMC Cursus en Training. Dit onderwijs is specifiek ontwikkeld voor dit doel. In het kader van het experiment met MBO-certificaten wordt momenteel een deel van de reguliere timmeropleiding aangeboden door HMC Cursus en Training. Hierin wordt gebruik gemaakt van de reguliere opleiding en lesstof.	Het HMC levert een structurele bijdrage aan de bij- en nascholing van werkenden in het kader van 'een leven lang leren'.	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid met betrekking tot bij- en nascholing werkenden is ontwikkeld. 	HMC C&T heeft een nieuwe positionering in gang gezet met een duidelijke visie op een leven lang leren. De uitwerking naar beleid vindt plaats langs de lijn van enkele pilots roep het gebied van MBO certificering van keuzedelen.	
N / Betrokkenheid alumni				
Het HMC beschikt over contactinformatie van alumni (proces is AVG-proof). Daarnaast is er informatie beschikbaar over de bereidheid van alumni om zich in te zetten voor het HMC. Alumni	Alumni zijn meer betrokken bij het HMC.	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid met betrekking tot alumni is ontwikkeld. 	Er is onderzoek gedaan naar wat er reeds bekend is vanuit alumni. Dit om	

<p>worden nu marginaal betrokken bij het HMC. Zij ontvangen een uitnodiging voor de jaarlijkse Expo en er bestaat een LinkedIn-groep. In de HMC-labs worden alumni ingehuurd als onderwijsassistent.</p>			<p>vervolgens een interessant programma te ontwerpen voor alumni dagen op beide locaties (gepland in 2020). Daarnaast heeft er een verkenning plaatsgevonden naar een effectief CRM systeem om de doelgroep Alumni op de juiste wijze te kunnen bereiken, benaderen en het netwerk te onderhouden.</p>	
<p>O / Seminars en workshops</p>				
<p>Het studiecentrum organiseert (onregelmatig) een aantal keer per jaar seminars waarvoor studenten en medewerkers zich kunnen inschrijven.</p>	<p>Het HMC organiseert structureel inspirerende seminars/workshops voor bedrijven, alumni, studenten en medewerkers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan voor structureel organiseren van seminars en workshops is ontwikkeld. 		
<p>P / Bewustwording duurzaamheid organisatie HMC</p>				
<p>Op dit moment wordt een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om duurzaamheid en circulair produceren zichtbaar te maken in de alledaagse praktijk bij het HMC. Daarbij gaat het om de volgende aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewuste omgang t.a.v. inkoop, verkoop en gebruik materialen in lessen en voor te maken producten. • Structureel het gesprek op gang krijgen tussen personeel onderling, personeel met studenten en studenten onderling als het gaat om werken met materialen/grondstoffen. • Bewuste manier van omgaan met (rest)afval. 	<p>Studenten en medewerkers zijn zich bewust van duurzaamheid in de school en handelen hiernaar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan met betrekking tot duurzaamheid in organisatie is opgesteld. • Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school. 	<p>Op beide locaties is een plan van aanpak opgesteld t.a.v. duurzaamheid en hier wordt middels een werkgroep op beide locaties invulling aan gegeven. Verschillende workshops, debatten, expo's hebben plaatsgevonden in de school, zowel</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Verbinding aangaan met deskundigen op dit vlak ter ondersteuning voor te ontwikkelen beleid op dit vlak van het HMC. • Uiteindelijk het eigenstandig uitdragen van het beleid van het HMC dat circulaire productie en duurzame omgang met milieu en materialen deel uitmaakt van de dagelijkse praktijk. Resultaten van dit onderzoek kunnen worden gebruikt voor het realiseren van deze ambitie. 			<p>voor studenten als docenten.</p>	
Q / Duurzaamheid in onderwijs				
<p>Het onderwerp duurzaamheid komt binnen alle opleidingen zijdelings aan de orde, maar is geen vastgesteld en beschreven onderdeel van opleidingen.</p>	<p>Studenten en medewerkers hebben actuele kennis van duurzaamheid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijsaanbod met betrekking tot duurzaamheid binnen alle opleidingen is afgebakend en beschreven. 	<p>Het aanbod bestaat momenteel uit losse opdrachten – zo is op beide locaties een tiny house opdracht ontwikkeld. In 2020 wordt er binnen de verschillende opleidingen een stap gezet om curriculum te ontwerpen in de vorm van een doorlopende leerlijn.</p>	
R / Passend onderwijs				
<p>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 (vergelijking: eerste- en tweedelijns ondersteuning). Ambulante hulp valt onder het Extra arrangement en wordt door de externe begeleiders aangeboden. Een toenemend aantal studenten binnen het HMC maakt aanspraak op extra begeleiding vanwege een bijzonderheid of beperking. Uit de evaluatie</p>	<p>Het HMC biedt noodzakelijke en passende begeleiding aan jongeren in kwetsbare posities die instromen bij het HMC, zodat studenten zo veel mogelijk gelijke kansen krijgen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Herijkt beleid met betrekking tot passend onderwijs is ontwikkeld. 	<p>Met behulp van een werkgroep Passend Onderwijs zijn de eerste stappen gezet tot het actualiseren en ontwikkelen van een herzien beleidsplan. Hierbij is nadrukkelijk gekeken naar de behoeften van de onderwijs-teams, denk aan tools die behulpzaam</p>	

<p>van het beleid van passend onderwijs in 2016-2017 is naar voren gekomen dat betrokken docenten niet voldoende zijn toegerust om de eerstelijns ondersteuning te doen binnen het kader van passend onderwijs. De grenzen met betrekking tot deskundigheid zijn op dit moment bereikt.</p>			<p>zijn in het ondersteunen van specifieke doelgroepen die extra begeleiding vragen.</p>	
<p>S / Voortijdige schooluitval (VSV)</p>				
<p>De cijfers op het gebied van VSV zitten momenteel voor niveau 2 en 4 onder de norm van OCW, en voor niveau 3 licht boven de norm voor 2018/2019. Ten opzichte van de norm van 2019/2020 zou bij gelijkblijvende percentages VSV-ers niveau 2 onder de norm blijven, en zouden niveau 3 er 0,4% en niveau 4 0.03% boven de norm zitten.</p> <p>De VSV-norm is voor vakscholen een lastig gegeven en het op peil houden van de VSV-cijfers derhalve een grote opgave. VSV-cijfers zijn voor vakscholen namelijk lastig te beïnvloeden, aangezien een vakschool een beperkt en zeer specifiek aanbod aan opleidingen biedt.</p> <p>Hierdoor zijn er meestal nauwelijks tot geen mogelijkheden om studenten die dreigen uit te vallen een alternatief te bieden om een overstap naar een andere opleiding te maken.</p> <p>Bij het HMC Rotterdam wordt (met subsidie van de gemeente Rotterdam) ingezet op trajectbegeleiding met als doel het aantal VSV'ers op niveau 3 en 4 te beperken. In Amsterdam wordt gewerkt met onderwijsassistenten. Dit zijn oud HMC-studenten die parttime voor deze rol worden gevraagd. Dit initiatief komt voort uit de MBO-agenda van de gemeente Amsterdam. De docent heeft meer tijd voor de begeleiding van echte</p>	<p>Het niveau voortijdige schooluitval (VSV) binnen het HMC ligt op of rond het landelijk gemiddelde</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Herijkt beleid (gekoppeld aan passend onderwijs etc.) met betrekking tot VSV is ontwikkeld. • VSV-cijfers liggen op of rond de OCW-norm op niveau 2, 3 en 4 met een maximale afwijking van 1,5% naar boven. 	<p>Om het VSV beleid te herijken is gestart met een evaluatie naar de interne begeleidingsprocessen (voorafgaand aan VSV) verricht.</p>	

<p>hulpvragen, de onderwijsassistent begeleidt eenvoudigere vragen. Het inzetten van alumni heeft diverse voordelen. Allereerst zijn ze vaak een rolmodel voor studenten. Daarnaast worden ze gezien als 'peer' waardoor ze gemakkelijk benaderbaar zijn. Ten slotte houdt het HMC haar alumni dichtbij.</p>				
<p>T / Arbeidsmarktperspectief studenten niveau 2</p>				
<p>Het arbeidsmarktperspectief van HMC-studenten in 2015-2016 was voor niveau 2 72%, voor niveau 3 80% en voor niveau 4 75%. Gemiddeld liggen deze cijfers binnen het HMC voor alle niveaus boven de signaalwaarde van 70%. Voor niveau 2 kan een uitsplitsing worden gemaakt naar de verschillende opleidingen. Uit de cijfers van 2015-2016 blijkt dat het arbeidsmarktperspectief voor de verkoopopleidingen (BC-code 359) 88% is en voor meubelopleidingen (BC-code 326) 65%. Hieruit kan worden geconcludeerd dat binnen niveau 2 alleen van de meubelopleiding het arbeidsmarktperspectief onder de signaalwaarde van 70% ligt. Voor wat betreft het arbeidsmarktperspectief voor MBO-niveau 2 bestaat er landelijk een grote variatie tussen opleidingen ten aanzien van het vinden van werk door gediplomeerden. Gemiddeld heeft in de periode 2011 tot en met 2015 ongeveer 88% van alle MBO-niveau 2 gediplomeerden een jaar na schoolverlaten werk van 12 uur en meer per week. Dit is lager dan voor niveaus 3 en 4 in dezelfde periode (91%).</p>	<p>Het is duidelijk wat de oorzaken zijn van het (lagere) arbeidsmarktperspectief van studenten niveau 2.</p>	<p>N.v.t.</p>		

B. Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

In dit onderdeel beschrijft u op hoofdlijnen de wijze waarop stakeholders worden betrokken bij het realiseren van de ambities en hoe zij de voortgang waarderen. Denk hierbij aan de betrokkenheid binnen gestarte projecten, de monitoring van tevredenheid, formele betrokkenheid in bijvoorbeeld studentenraad en OR, etc.

Betrokkenheid studenten

- Alumni enquêtes vormden input voor het kwaliteitsplan
- Met de studentenraad is gesproken bij het vormgeven van de ambities voor het kwaliteitsplan
- Verschillende projecten en pilots waarin studenten centraal stonden zijn geëvalueerd met studenten (Skills, Excellentie programma....)

Betrokkenheid docenten

- De onderwijsteams zijn stap voor stap betrokken geweest bij de vorming van de missie en visie van het HMC. De output uit dit proces is gebruikt om het kwaliteitsplan vorm te geven. Vervolgens is het kwaliteitsplan met alle onderwijsteams gedeeld en besproken.
- Verschillende projecten die hun oorsprong kennen in het kwaliteitsplan worden uitgevoerd of zijn zelfs geïnitieerd door de onderwijsteams/docenten.

Betrokkenheid bedrijfsleven

- De branches zijn betrokken in de vorming/herijking van de missie en visie van het HMC. De output uit dit proces is gebruikt om het kwaliteitsplan vorm te geven.
- Bij verschillende projecten is de samenwerking met de branche geïntegreerd; Werkgroep Nieuwe Technieken, Aanbod voor bij- en nascholing, Pilots t.b.v. kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting, Topcentrum Meubel en Consortium Interieur advies. De rol die het bedrijfslevens in deze projecten vervult verschilt per project: soms denken ze mee in de keuzes die voorliggen (denktank/klankbord) en soms ontwerpen en bieden we samen aanbod aan (bij NT bijvoorbeeld).

C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

Op basis van de globale begroting in de kwaliteitsagenda beschrijft u op hoofdlijnen eventuele afwijkingen in de inzet van de middelen. Denk hierbij aan grotere verschuivingen in de oorspronkelijke toedeling en afwijkingen in uitputting die relevant kunnen zijn voor doelbereiking.

Zie begroting kwaliteitsplan. Op dit moment zijn er geen grote verschuivingen in de oorspronkelijke toedeling en afwijkingen in uitputting die relevant kunnen zijn voor de doelbereiking.

Bijlage 3: Overzicht nevenactiviteiten leden Raad van Toezicht 2019

J.F. Bonjer	Hoofdredacteur	FD Mediagroep
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	Algemeen directeur	Inretail
	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
	Bestuurslid	Platform De Nieuwe Winkelstraat
	Bestuurslid	Stichting Retail Insiders
M.H.T. Jansen	Lid Raad van Bestuur	Kadaster
	Vice voorzitter	Stichting Sail Amsterdam
	Lid RvC	Havenbedrijf Moerdijk
	Lid RvT	The Hague Security Delta (HSD)
F.F.J. Schoorl	Directeur/eigenaar	Bureau Arcadia
	Lid bestuur/ledenraad	Federatie Creatieve Industrie
	Lid hoofdbestuur	MKB-Nederland
	Lid Council	Architectural Council for Europe
	Lid	Mutual Gain Netwerk NL
J. van Erp	Voorzitter	Dutch Creative Council
	Lid	Raad van Toezicht van What Design Can Do
	Bestuurslid	Kunsten '92