

# **JAARVERSLAG HMC 2021**

## Inhoudsopgave

Voorwoord College van Bestuur	5
<b>1. Visie en besturing</b>	<b>8</b>
1.1. Missie en (Onderwijs)visie	8
1.1.1. Missie	8
1.1.2. (Onderwijs)visie	9
1.2. Kernactiviteiten	9
1.3. Kerncijfers	11
1.4. Juridische- en Organisatiestructuur	12
1.4.1. Juridische structuur	12
1.4.2. Organisatiestructuur	12
1.5. Governance	13
1.6. Horizontale verantwoording	14
1.7. Netwerken en samenwerkingsverbanden	14
1.7.1. Samenwerking met branches/bedrijfsleven	14
1.7.2. Samenwerking met gemeenten	15
1.7.3. Samenwerking met vo-scholen	16
<b>2. Studenten en Onderwijs</b>	<b>18</b>
2.1. Corona impact voor studenten	18
2.2. Ontwikkelingen in studentenaantallen	18
2.3. Resultaten studenten	18
2.4. Voortijdig schooluitval (vsv)	21
2.5. Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken	21
2.5.1. Nieuwe opleiding Keukenmonteur	21
2.5.2. Ontwikkeling extra, opleidingsoverstijgende keuzedelen	22
2.5.3. Passend onderwijs	23
2.5.4. Beroepspraktijkvorming	24
2.5.5. Loopbaan en burgerschap	25
2.6. Toelatingsbeleid en toegankelijkheid	26
2.6.1. Toelatingsbeleid	26
2.6.2. Schoolkostenbeleid	27
2.6.3. Studentenfonds	27
2.7. Internationalisering	28
2.7.1. Corona impact op internationalisering	28
2.7.2. Erasmus+ accreditatie	28
2.7.3. Financiële veranderingen	29
2.7.4. Keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland	29
2.7.5. Samenwerkingen t.b.v. internationalisering	29
<b>3. Kwaliteit</b>	<b>30</b>
3.1. Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit	30
3.2. HMC project- en teamplannen	31

3.3.	Verantwoording kwaliteitsafspraken	33
3.4.	Voortgang coronamaatregelen	34
3.5.	Examinering	36
3.6.	Alumnibeleid -en onderzoek	37
<b>4.</b>	<b>Medewerkers (Sociaal jaarverslag)</b>	<b>39</b>
4.1.	Corona impact voor de medewerkers	39
4.2.	Vitaliteit medewerkers	41
4.3.	Samenstelling personeel	41
4.4.	Professionalisering	43
4.5.	Voortgang werkdrukplan	45
<b>5.</b>	<b>Verslag Raad van Toezicht</b>	<b>46</b>
5.1.	Terugblik van de Raad van Toezicht	46
5.2.	Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties	49
<b>6.</b>	<b>Verslag Ondernemingsraad</b>	<b>52</b>
<b>7.</b>	<b>Bedrijfsvoering</b>	<b>54</b>
7.1.	Formatieplanning	54
7.1.1.	Aantal studenten 2021 2022	54
7.1.2.	Planning & control	54
7.1.3.	Formatieplan 2020 2021	55
7.2.	ICT en informatieveiligheid	56
7.2.1.	Algemeen	56
7.2.2.	Werkplekken	57
7.2.3.	Digitale middelen	57
7.2.4.	Onderwijsapplicaties	57
7.2.5.	Aanbestedingen	58
7.2.6.	IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy)	58
7.3.	Facilitair, Arbo & veiligheid, huisvesting en inkoop	58
7.3.1.	Facilitaire zaken	58
7.3.2.	Arbo- en veiligheid	59
7.3.3.	Huisvesting	59
7.4.	Marketing en communicatie	60
7.5.	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	60
7.5.1.	Duurzaamheid	60
7.5.2.	Vitaliteit (Regeling stimulering Vitaliteit)	62
7.5.3.	Inkoop	62
7.6.	Meldingen, klachten, geschillen en incidenten	62
<b>8.</b>	<b>Financieel beleid</b>	<b>64</b>
8.1.	Financiële resultaten 2021 en balansontwikkelingen	64
8.2.	Treasury paragraaf	73
8.3.	Continuïteitsparagraaf	74

8.4.	Risicoparaagraaf	81
8.5.	Notitie Helderheid in de bekostiging	86
9.	Jaarrekening	88
10.	Controleverklaring 2021	118
11.	Contactgegevens	122
	Bijlage 1 Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda	123
	Bijlage 2 Verantwoording corona-Maatregelen nationaal programma onderwijs	168
	Bijlage 3 Stand van zaken npo-acties	178
	Bijlage 4 Overzicht routes validering examens bij het HMC	194

## Voorwoord College van Bestuur

**Trots zijn we op de wendbaarheid en stevige inzet van alle HMC'ers in 2021. Een jaar dat opnieuw in het teken stond van het coronavirus. Opnieuw een jaar waarin HMC'ers steeds moesten schakelen tussen 'online' en dan weer (deels) 'fysiek' onderwijs, docenten en/of hele klassen in quarantaine moesten waardoor het roosterproces steeds weer voor nieuwe uitdagingen stond. Ondanks dit alles zijn inhaallessen, sociale activiteiten en extra begeleiders geregeld én hebben de meeste studenten hun bpv kunnen afronden. Een topprestatie!**

### **Trots op de inzet van HMC'ers**

In een tijd waarin corona-maatregelen steeds weer veranderden, is het HMC voortvarend aan de slag gegaan om zoveel mogelijk de negatieve effecten van het coronavirus weg te werken. Naast de inzet van de 'corona-subsidies' is voor de besteding van de 'corona-enveloppe' nog halverwege 2021 een actieplan opgesteld dat direct, na instemming van de studentenraad en de ondernemingsraad, in september ten uitvoer is gebracht. Dit vervult ons met trots. Zeker ook omdat de corona-maatregelen niet alleen impact hadden op onze studenten, maar ook op het welbevinden van onze medewerkers. Het welbevinden van zowel onze studenten als onze medewerkers zal ook in 2022 onze aandacht blijven houden. De corona-maatregelen hebben namelijk een flinke impact gehad op het sociale leven én de studiemotivatie van studenten. Dat trekken we niet zo maar even recht met een paar extra activiteiten. Dat kost tijd.

### **Trots op het vakmanschap van onze studenten**

Gelukkig konden we in juli 2021 weer onze HMC EXPO organiseren. Het event waarop HMC-studenten met trots hun meesterstuk presenteren aan de buitenwereld. Helaas, vanwege corona niet breed 'fysiek' toegankelijk maar dat mocht de pret niet drukken. Na afloop zijn onze talenten weer beloond met de nodige vak- en talentprijzen. Begin september hebben zelfs acht HMC-alumni tijdens de Masterly Milaan, onderdeel van Salone del Mobile, hun meesterstuk voor een internationaal publiek gepresenteerd. En in oktober mochten vijf HMC-alumni hun eigen werk exposeren tijdens 'Masterly The Hague'.

### **Trots op de goede samenwerkingen**

Goede gesprekspartners waren zowel de ondernemings- als studentenraad. In 2021 voerden we vele constructieve gesprekken om de steeds veranderende 'corona-situatie' met elkaar door te nemen. Dank voor deze fijne samenwerking!

Naast interne samenwerking heeft het HMC in 2021 ook veel gehad aan de samenwerking met partijen buiten het HMC. Allereerst binnen de MBO Raad en de Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVvV). Het HMC is tevreden over hoe de NVvV zich stevig weet te positioneren om de specifieke uitdagingen van vakscholen samen onder ogen te zien, te voorzien van analyses en waar nodig op diverse tafels onder de aandacht te brengen. Het unieke van een vakschool is uiteraard ook gelegen in de goede samenwerking met de branches. Ook daar ontbrak het in 2021 niet aan. Gezamenlijk trokken we onder meer op om de macrodoelmatigheid van onze opleidingen aan te tonen en het curriculum te onderhouden. Ook zijn de nodige brancheavonden georganiseerd waarop inspirerende ontmoetingen plaatsvonden tussen onze onderwijsmedewerkers en bedrijven waar het HMC studenten voor opleidt.

### **Ontwikkelingen in het HMC onderwijs gingen door**

Veel aandacht is in 2021 uitgegaan naar de invloed van corona op het primaire proces, maar gelukkig zijn diverse onderwijsontwikkelingen wel doorgegaan. Zo startte het HMC halverwege 2021, op nadrukkelijk verzoek en in samenwerking met de branche, in Rotterdam met de nieuwe BBL-opleiding 'Keukenmonteur'. De opleiding draait goed en zal daarom in schooljaar 2022-2023 ook in Amsterdam van start gaan. Ook de ambitie uit het kwaliteitsplan voor een variabel curriculum kreeg meer handen en voeten door de ontwikkeling van zes 'extra' opleidingsoverstijgende keuzedelen. Een pittige exercitie voor het HMC én een belangrijke stap voorwaarts omdat het werken met keuzedelen ook mogelijkheden biedt voor het aanbod van certificaten dat wij volwassen medewerkers uit onze opleidingsbranches willen bieden via HMC Cursussen en Trainingen. Leven lang ontwikkelen staat goed op de agenda van HMC!

Het HMC vindt het belangrijk dat iedere student de mogelijkheid krijgt zich internationaal te oriënteren. Dat het HMC ook dit, ondanks corona en weliswaar veelal online, studenten kon bieden in 2021 is een applausje waard. Eind 2021 vertrokken op de valreep nog drie studenten naar Denemarken om bij te dragen aan een grondige renovatie van een oud schip. Dit internationale voorbeeld sluit ook aan op de inzet van het HMC op het thema duurzaamheid. Een belangrijk thema voor onze opleidingsbranches. Zowel in onze eigen bedrijfsvoering als in het onderwijs is er daarom aandacht voor duurzaamheid. In juli 2021 hebben we in dit kader de 'CircuStek' geopend, een plek waar studenten restmaterialen van bedrijven kunnen kopen, en hebben we de visie en voorwaarden van de Sustainable Development Goals Nederland ondertekend.

### **Sturing op kwaliteit**

De kwaliteit van onze opleidingen is een dagelijks punt van aandacht voor alle medewerkers van HMC. In 2021 zijn zowel zelfevaluaties naar de kwaliteit van onze opleidingen uitgevoerd als een extern onafhankelijke audit. Deze onderzoeken hebben het HMC een goed beeld gegeven van de status en verbetermogelijkheden voor het onderwijs. De verbetermogelijkheden zijn inmiddels vertaald naar concrete acties en opgenomen in de team-, locatie- en/of HMC-plannen. Een eigen, integrale kwaliteitskalender is ingevoerd om gestructureerd de voortgang in gesprek met elkaar te kunnen volgen. Om de goede gesprekken over onderwijskwaliteit te voeren, zijn data onmisbaar. In 2021 is daarom hard gewerkt aan een dashboard dat alle HMC onderwijsdata overzichtelijk en toegankelijk weergeeft.

Financieel is het HMC in 2021 gezond gebleven. In de afgelopen jaren zien we dat de basisfinanciering voorspelbaarder is geworden en minder fluctuaties vertoont. Dit feit, in combinatie met het vertrouwen in onze goede bedrijfsvoering, heeft ons doen besluiten de rentabiliteit in de begroting voor 2022 naar beneden bij te stellen. Publieke middelen moeten immers zoveel mogelijk besteed worden aan het bieden van goed vakonderwijs.

Dankzij goede resultaten en prudent financieel beleid heeft het HMC in de afgelopen jaren een stevige liquiditeits- en vermogenspositie opgebouwd. De hieraan verbonden middelen zullen een belangrijke rol spelen bij de realisatie van de herhuisvestingsplannen voor onze locatie Amsterdam, zodat goed vakonderwijs op deze locatie ook op lange termijn gewaarborgd is.

### **Dankwoord voor de inzet van alle HMC'ers**

Het college van bestuur is alle medewerkers vanuit zowel het primaire als het ondersteunende proces zeer dankbaar voor hun onvermoeibare inzet in opnieuw een pittig coronajaar. Opnieuw zijn we als HMC wendbaar en flexibel gebleken door binnen de kaders van steeds veranderende corona-

maatregelen goed online en fysiek vakonderwijs te blijven geven. Het primaire proces en het wegwerken van de negatieve corona-effecten vroegen (weer) veel aandacht. Toch kijken we *ook* terug op een jaar waarin goed is samengewerkt met de branches, er hard is gewerkt om ons onderwijs nog een stukje beter te maken en HMC-alumni hun meesterstukken zelfs voor een internationaal publiek hebben geëxposeerd. Dat is oprecht een topprestatie te noemen!

Paul Oomens en Joke Bos  
College van Bestuur

# 1. Visie en besturing

## 1.1. Missie en (Onderwijs)visie

### 1.1.1. 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 Hout- en Meubileringscollege 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. Het HMC doet zijn uiterste best om ten behoeve van studenten, branches en medewerkers het beste te halen uit technieken, materialen en vooral: uit mensen.*

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 mogelijke 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.

### Kernwaarden

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

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

De 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.

### 1.1.2. (Onderwijs)visie

#### **Visie**

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.*

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 andere mbo-scholen waar we mee samenwerken.

#### **Onderwijsvisie: onze visie op het leren van een vak**

Wie komt studeren op het HMC wil een vak leren en erna bekwaam de arbeidsmarkt betreden of doorleren. Wij willen dit leerproces optimaal begeleiden.

Als medewerkers van het HMC zijn we makers en begeleiders van onderwijs. Samen streven we naar het creëren van een optimale leeromgeving. Met drie begrippen als uitgangspunt: Maken, Ontdekken en Delen. Deze begrippen zijn bepalend voor ons didactisch denken en doen en geven onze visie op het leren van een vak vorm in de dagelijkse praktijk.

## **1.2. Kernactiviteiten**

Het Hout- en Meubileringscollege biedt als zelfstandige mbo vakschool opleidingen voor de hout-, meubel- en interieurbranche aan. Het HMC heeft twee onderwijslocaties in Amsterdam en Rotterdam waar grotendeels dezelfde opleidingen worden aangeboden.

Het HMC biedt zowel regulier BOL- als BBL-onderwijs aan, op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Het gaat om opleidingen op zowel niveau 2, 3 als 4.

HMC cursus en training BV biedt voor werknemers in de branches en voor particulieren een breed scala aan cursorische onderwijstrajecten aan, waaronder de vakopleidingen meubelmaken, meubelrestaureren en meubelstofferen en verschillende cursussen. Deze vakopleidingen hebben een branche-erkenning. Dit wil zeggen dat de branche het diploma van de vakopleidingen mede valideert. Omdat er binnen de branche sprake is van ontgroening en vergrijzing, stimuleert HMC Cursus en Training initiatieven voor een leven lang ontwikkelen. HMC Cursus en Training heeft als

missie dé vakopleider voor onze branches te zijn en kwalitatief hoogwaardige, flexibele en innovatieve opleidingen aan te bieden die aansluiten bij de behoeftes vanuit de praktijk.

Hierna gaan we in op de gevraagde verantwoording vanuit de WEB ten aanzien van (aanpassingen in) het opleidingsaanbod en keuzedelen in 2021.

### **Verantwoording opleidingsaanbod**

In 2021 is het HMC met ingang van studiejaar 2021-2022 gestart met de BBL-opleiding keukenmonteur niveau 2 op de locatie in Rotterdam. Conform artikel 6.1.3 lid 4 WEB geeft het HMC hierna een toelichting op het arbeidsmarktperspectief en de mate waarin rekening is gehouden met een doelmatige verzorging van deze opleiding.

Het arbeidsmarktperspectief van afgestudeerden van de opleiding keukenmonteur, is volgens diverse marktverkenningen die door INretail in de keukenbranche zijn uitgevoerd, goed. Ook het UWW classificeert de keukenmonteur als een 'kansrijk beroep' en geeft daarmee aan dat het een beroep is met een voldoende tot goed arbeidsmarktperspectief<sup>1</sup>. De opleiding 'Keukenmonteur' is gestart als een 'cross-over' kwalificatie. Voor de start van deze cross-over heeft het HMC actief afstemming gezocht met een aantal andere mbo-scholen uit de omliggende regio's. HMC heeft daarmee instemming gekregen om het betreffende crebo uit te voeren en is daardoor de opleider voor keukenmonteurs in Noord- en Zuid Holland geworden. Voor het studiejaar 2022-2023 start de opleiding keukenmonteur ook op de locatie in Amsterdam.

Verder bood het HMC in 2021 geen opleidingsprogramma's aan die 'minder uren' omvatten dan de WEB in artikel 7.2.7 lid 3 en 4 voorschrijft.

### **Verantwoording keuzedelen**

In 2021 zijn er geen studenten geweest die één of meer keuzedelen hebben gevolgd die niet gekoppeld waren aan de kwalificatie van de opleiding, zoals bedoeld in artikel 7.2.7 lid 10 WEB. Ook zijn er geen onderdelen aangeboden die betrekking hebben op persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming die niet behoorden tot een kwalificatie of keuzedeel. Verantwoording hierover, zoals bedoeld in artikel 6.1.2a lid WEB, is daarom niet nodig.

-----  
<sup>1</sup> [https://www.werk.nl/imagesdxa/kansrijke\\_beroeopen\\_december2021\\_tcm95-434993.pdf](https://www.werk.nl/imagesdxa/kansrijke_beroeopen_december2021_tcm95-434993.pdf)

### 1.3. Kerncijfers

	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Financieel (x € 1.000)</b>					
Totale baten	45.690	42.171	40.711	37.285	33.526
Totale lasten	-43.528	-40.125	-38.733	-36.228	-32.689
Financiële baten en lasten	-31	-7	-48	-31	-14
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>2.131</b>	<b>2.039</b>	<b>1.930</b>	<b>1.026</b>	<b>823</b>
Algemene reserve	25.812	23.182	20.043	15.515	14.390
Bestemmingsreserves	7.700	8.200	9.300	10.400	10.500
<b>Eigen Vermogen</b>	<b>33.512</b>	<b>31.382</b>	<b>29.343</b>	<b>25.915</b>	<b>24.890</b>
Totaal vermogen (E.V. + V.V.)	40.524	38.463	36.960	36.859	34.021
Werkkapitaal	6.322	1.511	-3.379	-7.006	-6.593
Investerings materiële vaste activa	838	1.032	1.588	5.175	6.064
Liquiditeit (current ratio)	2,3	1,3	0,4	0,1	0,1
Solvabiliteit (EV/TV)	83%	82%	79%	70%	73%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	4,7%	4,8%	4,7%	2,8%	2,5%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	73%	74%	72%	70%	74%
Rijksbijdrage / totale baten	94%	93%	91%	91%	91%
Personele lasten / Rijksbijdrage	73%	73%	73%	75%	74%
Personele lasten / totale lasten	72%	72%	70%	71%	70%
Rijksbijdrage / aantal leerlingen (gew.)	€ 10.739	€ 10.080	€ 9.778	€ 9.018	€ 8.436
<b>Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober</b>					
• BOL	3.880	3.792	3.676	3.638	3.524
• BBL	277	265	271	293	246
• Totaal ongewogen	4.157	4.057	3.947	3.931	3.770
• Totaal gewogen (BOL 1,0 / BBL 0,4)	3.991	3.898	3.784	3.755	3.622
• Vakopleiding (contractonderwijs)	260	227	255	298	273
<b>Rendementen onderwijs</b>					
Aantal diploma's (kalenderjaar)	1.022	1.020	967	987	891
Diplomaresultaat (schooljaar)	69,7%	66,7%	65,2%	70,7%	67,6%
Jaarresultaat (schooljaar)	70,6%	67,7%	65,9%	72,0%	70,0%
VSV percentage (schooljaar)	2,7%	3,2%	3,9%	3,1%	4,0%
<b>Personeel in dienst per 31 december</b>					
Onderwijzend personeel	293,3	269,8	244,5	239,0	228,8
Niet onderwijzend personeel	96,9	89,8	86,8	76,1	73,6
HMC cursus en training	4,5	4,8	3,5	2,7	4,5
Totaal FTE	394,7	364,4	334,8	317,8	306,9
Totaal personen	480	443	396	378	362
Verhouding OP : niet OP	75:25	75:25	74:26	76:24	76:24

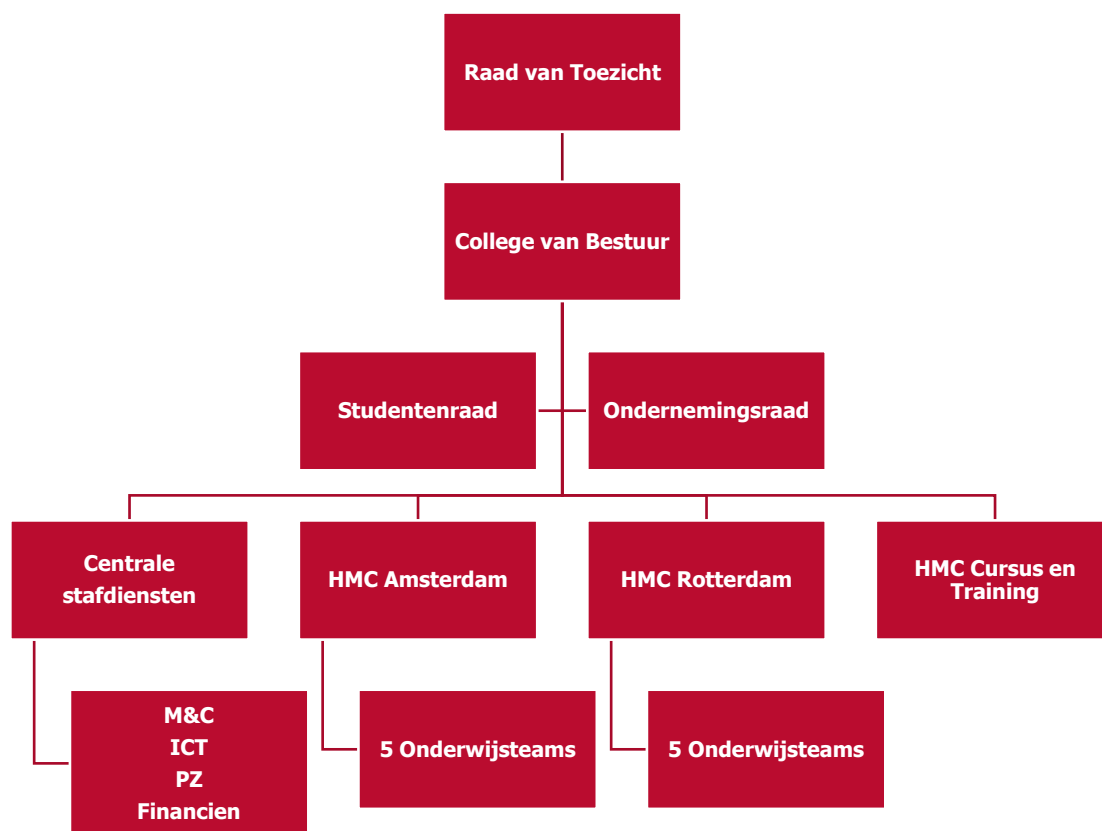
## 1.4. Juridische- en Organisatiestructuur

### 1.4.1. Juridische structuur

De statutaire naam van het Hout- en Meubileringscollege is Stichting Hout- en Meubileringscollege. De rechtsvorm is een stichting. HMC is statutair gevestigd te Rotterdam en bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 41135161. Het college van bestuur bestond in 2021 uit twee personen, een voorzitter en een lid van het college van bestuur. De raad van toezicht bestond uit zeven leden.

HMC cursus en Training BV is een vennootschap. De Stichting Hout- en Meubileringscollege is de enige aandeelhouder van HMC Cursus en Training BV. Statutair is HMC Cursus en Training gevestigd in Rotterdam.

### 1.4.2. Organisatiestructuur



*Figuur 1 Organogram Hout -en Meubileringscollege*

Het college van bestuur vormt het bevoegd gezag van de stichting Hout- en Meubileringscollege, bestuurt als zodanig de onderwijsinstelling en is eindverantwoordelijk voor beleid en uitvoering. Het college van bestuur bestond in 2021 zoals gezegd uit een voorzitter en een lid.

De beide onderwijslocaties in Rotterdam en Amsterdam worden geleid door een 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 in samenwerking met de hoofden van de afzonderlijke stafdiensten.

## 1.5. Governance

### Bestuur

Het bestuur en het toezicht van het HMC zijn gescheiden in een college van bestuur en een raad van toezicht. Het college van bestuur bestaat uit twee leden. Eind 2021 is bekend gemaakt dat Paul Oomens per 1 maart 2022 Frans Veringa als voorzitter van het college van bestuur zal opvolgen. Om de tussenliggende periode tot en met maart 2022 goed te kunnen overbruggen en te zorgen voor een 'warme overdracht' voor Paul Oomens, zijn de volgende overgangsregelingen getroffen:

- Joke Bos, lid van het college van bestuur, zal in januari en februari waarnemend voorzitter van het CvB zijn;
- In januari, februari en maart 2022 blijft Frans Veringa voor twee dagen per week als bestuurslid verbonden aan het HMC.

### Interne beheersing en toezicht

Het *interne 'beheersingssysteem'* van het HMC werkt sinds september 2020 volgens een vernieuwde overlegstructuur. Deze structuur heeft tot doel het proces van besluitvorming beter te laten verlopen en om ruimte te creëren voor actualiteiten. In de kern gaat het om de inrichting van effectief overleg binnen en tussen bestuur, directie, management en teams. Over het algemeen is het HMC tevreden met de aansluiting c.q. opvolging van het overleg op de verschillende niveaus in de organisatie. Wel bleek dat de hoeveelheid aan agendapunten tijdens het directieoverleg (hierna: DO), waarin zowel bestuur als directie zitting hebben, regelmatig te groot was. Er is daarom besloten de frequentie van het DO tijdelijk op te hogen en te onderzoeken in hoeverre sommige onderwerpen elders in de organisatie besproken kunnen worden.

Het interne toezicht is belegd bij de raad van toezicht, die hierover in hoofdstuk 5 verslag doet.

### Naleving nieuwe branchecode 2020

Sinds maart 2021 is de vernieuwde code Goed bestuur mbo 2020 van kracht. Deze vernieuwde code is door alle publiek bekostigde mbo-scholen in Nederland, dus ook door het HMC, erkend. Het CvB is over de invulling van deze code op het HMC in gesprek gegaan met de RvT. Dit heeft geleid tot de volgende visie:

*Het in de praktijk brengen van de code Goed bestuur mbo staat voor het HMC gelijk aan 'het zijn van een integer bestuur'. Het HMC ontvangt publieke middelen om daarmee zoveel mogelijk maatschappelijke waarde te creëren voor onze studenten en opleidingsbranches. We zien het als onze opdracht om ervoor te zorgen dat jonge mensen een goede plek krijgen in de maatschappij. Zij en hun wettelijke vertegenwoordigers vertrouwen ons dit toe. Dit is een fantastische opgave en tegelijkertijd een serieuze verantwoordelijkheid. Het afleggen van verantwoording over de wijze waarop we omgaan met die publieke middelen, hoort daar vanzelfsprekend bij. Om te laten zien 'hoe' we als HMC omgaan met de vijf waarden uit de branchecode dient het bestuur voorop te lopen. Het bestuur heeft hierin een voorbeeldfunctie. Alleen dan is het verhaal geloofwaardig en kunnen de goede gesprekken worden gevoerd met onze interne en externe belanghebbenden over de invulling van de code binnen het HMC.*

De hiervoor genoemde visie geeft het kader aan waarbinnen het HMC de 'eigen' integrale invulling van de vijf centrale waarden (verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef) uit de vernieuwde branchecode vormgeeft. De waarden zijn geen doel op zich, maar past het bestuur in onderlinge samenhang toe.

## 1.6. Horizontale verantwoording

Horizontale verantwoording ofwel inrichting van een goede dialoog tussen het CvB en zowel interne als externe actoren is voor het HMC cruciaal. Met de *interne actoren*, omdat het college van bestuur goed op de hoogte wil blijven van wat er speelt binnen de organisatie. Vanwege de coronacrisis was dit in 2021 meer dan ooit van belang om goed in te richten. De interne dialoog organiseert het HMC middels de volgende overlegstructuur:

- *Raad van Toezicht*: Een tweemaandelijks overleg tussen de raad van toezicht en het college van bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de raad van toezicht (zie ook hoofdstuk 5 Verslag Raad van Toezicht);
- *Ondernemingsraad*: Een zeswekelijks overleg tussen de ondernemingsraad en het college van bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de ondernemingsraad (zie ook hoofdstuk 6 Verslag Ondernemingsraad);
- *Studentenraad*: Een halfjaarlijks overleg tussen de studentenraad en het college van bestuur.

De samenwerking met *externe actoren* uit het bedrijfsleven is voor het HMC van belang voor de stage-mogelijkheden van HMC-studenten én de kwaliteit van de opleidingen. Ook werkt het HMC samen met gemeenten om onder meer voortijdige uitval van studenten te voorkomen en met vso-scholen ten behoeve van de overstap naar het HMC. Voor meer informatie over de samenwerkingsverbanden met externe partijen zie hierna subparagraaf 1.8.

## 1.7. Netwerken en samenwerkingsverbanden

### 1.7.1. Samenwerking met branches/bedrijfsleven

In deze paragraaf gaan we in op de relevante ontwikkelingen uit 2021 die zich in de samenwerkingen van het HMC met de keuken-, interieur- en meubelbranche hebben voorgedaan.

#### Keukenbranche

Voor de BBL-opleiding Keukenmonteur heeft het HMC de samenwerking met acht keukenbedrijven, die bij de start van deze nieuwe opleiding in Rotterdam betrokken waren, voortgezet middels een Branche Advies Commissie. Deze commissie is het afgelopen jaar regelmatig bij elkaar geweest om te reageren op inhoudelijke vragen vanuit de opleiding. Dit gaat dan met name om de invulling van het curriculum, onderbouwing van de keuzedelen en doorontwikkeling van examens. In de Branche Advies Commissie nemen inmiddels, bovenop de eerder genoemde 8, nog meer BBL-bedrijven zitting die hebben aangegeven voor aankomend studiejaar (2022-2023) BBL-plaatsen beschikbaar te hebben.

De samenwerking met relevante keukenbedrijven in de regio is ook zichtbaar in de lessen van studenten. Bedrijven leveren bijvoorbeeld werkmateriaal voor praktijklessen. Denk daarbij aan keukenkasten, werkbladen en kranen. Zo zijn studenten in staat om tijdens een BBL-lesdag naast de theoretische verdieping ook actief en praktisch bezig te zijn.

Het HMC neemt ook op landelijk niveau deel aan de opleidingscommissie keukenmonteur. Hierin zijn alle mbo-scholen vertegenwoordigd die de opleiding keukenmonteur nu en in de toekomst (gaan) verzorgen. In deze opleidingscommissie worden vraagstukken, zoals de doorontwikkeling examinering en ontwikkeling van keuzedelen, landelijk opgepakt.

## **Interieurbranche**

Voor de vakopleiding interieurvakman woningstofferen heeft het HMC met de volgende partners samengewerkt:

- Brancheorganisatie 'INretail' t.b.v. de opleiding woningstofferen: verantwoordelijk voor beschikbare werkplekken;
- Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR): verantwoordelijk voor het aanleveren van deelnemers;
- Leerwerkloket Rijnmond (LWLR): verantwoordelijk voor het aanleveren van deelnemers;
- UWV: verantwoordelijk voor het aanleveren van deelnemers.

De vakopleiding 'interieur vakman' is gestart, omdat uit onderzoek en overleg met de branche bleek dat er een tekort is aan beroepsbeoefenaars van woningstofferen. Dit tekort zal naar verwachting nog verder oplopen als gevolg van uitstroom door vergrijzing. Samen met brancheorganisatie INretail speelt het HMC hierop in door het ontwikkelen van een vakopleiding interieur vakman. Om de instroom in deze opleiding te bevorderen heeft het HMC samengewerkt met WSPR, LWLR en UWV om zo doelgroepen te bereiken waarvan het niet vanzelfsprekend is dat zij met het HMC in contact komen. Het HMC tracht zo de instroom te verbeteren voor de opleiding interieur vakman.

Niet alleen voor de vakopleiding interieurvakman werkt het HMC samen met externe partijen, maar ook voor de ontwikkeling van een aantal specifieke trainingen, zoals egaliseren en pvc-vloeren leggen. Bij verschillende bedrijven is opgehaald waar behoefte aan is. Vervolgens zijn gepaste trainingen ontwikkeld.

Om de kwaliteit van de opleidingen te waarborgen, wordt in verschillende opleidingen met een brancheadviescommissie gewerkt. Hierdoor blijven bedrijven betrokken bij de opleiding en faciliteren we een goede verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven. Er wordt ook met de brancheorganisaties samengewerkt, waardoor onze vakopleidingen een branche-erkenning hebben ontvangen. Dit vergroot het civiel effect van de opleiding.

## **Meubelbranche**

Voor de Rotterdamse BBL-opleidingen (allround) meubelmaken/(scheeps)interieurbouwer niveau 2 en 3 heeft het HMC de samenwerking met het samenwerkingsverband meubel (hierna: SWV) in 2021 doorgezet. De samenwerking is gericht op de werving van nieuwe BBL studenten, die bij het SWV in dienst komen

In november 2021 is een brancheavond georganiseerd waar veel bedrijven op afgekomen zijn. Tijdens deze avond hebben een aantal bedrijven zich aangemeld en vervolgens zitting genomen in onze brancheadviescommissie die op regelmatige basis met het HMC in overleg gaat over de inhoud van de opleiding in relatie tot het kwalificatiedossier. Met als doel de kwaliteit van de opleiding te vergroten en waarborgen.

### **1.7.2. Samenwerking met gemeenten**

Het HMC heeft te maken met twee gemeenten waarmee wordt samengewerkt binnen verschillende structuren voor overleg en samenwerking. Deze samenwerkingen lichten we hierna per gemeente toe.

## **Amsterdam**

In Amsterdam is er twee maal per jaar bestuurlijk overleg dat zich richt op het onderwijs. Daarnaast is er twee maal per jaar overleg met scholen uit de (sub)regio Amsterdam waarin VSV en de maatregelen die scholen nemen met elkaar worden besproken. Aan het bestuurlijk overleg nemen schoolbestuurders, wethouders en, afhankelijk van het besproken thema, deskundigen uit het onderwijsveld deel.

### *MBO – agenda Amsterdam*

De MBO-agenda is in het leven geroepen om meer samenwerking tussen mbo-scholen in Amsterdam te bereiken. Middels deze agenda worden budgetten beschikbaar gesteld voor innovatieve onderwijsprojecten en leraren(team)beurzen. De leraren(team)beurzen zijn bedoeld om groepen docenten te scholen op onderwijsontwikkeling en om hun docentvaardigheden te vergroten. Het HMC heeft hier in 2021 gebruik van gemaakt om een aantal HMC projecten te starten vanuit het kwaliteitsplan en er zijn teamscholingen aangevraagd om teams extra scholing te kunnen geven.

### *(Subregionaal) Overleg besteding VSV-A en VSV-B middelen Amsterdam*

Amsterdam maakt deel uit van de RMC-regio 21. In dit overleg worden de overheidsmiddelen verdeeld onder de instellingen binnen deze RMC-regio; deze middelen zijn bedoeld om schooluitval en met name voortijdig schoolverlaten (vsv) te verkleinen. HMC Amsterdam gebruikt deze middelen onder andere om meer 'handen' voor de klas te kunnen organiseren (onderwijsassistenten), LOB te versterken en studenten die dreigen uit te vallen, te begeleiden naar een andere opleiding of passende baan.

## **Rotterdam**

In Rotterdam staat het Rotterdamse onderwijsbeleid centraal in de samenwerking die het HMC met de gemeente Rotterdam heeft. Uitgangspunten die hierin genoemd staan, worden structureel besproken in het afstemmingsoverleg. Mbo-scholen en de gemeente Rotterdam sluiten hierbij aan. Buiten het Rotterdamse onderwijsbeleid worden de verschillende uitdagingen van het Rotterdams onderwijs ofwel de grootstedelijke problematiek besproken.

Ook is er een bestuurlijk overleg waarin het Rotterdams onderwijsbeleid centraal staat. Dit overleg wordt gevoerd met mbo-bestuurders en de wethouder van onderwijs.

Verder stelt de gemeente ieder jaar subsidies beschikbaar aan scholen voor het uitvoeren van activiteiten die gelinkt zijn aan het Rotterdams onderwijsbeleid. Het HMC heeft in 2021 Rotterdamse subsidies ingezet voor burgerschap, onderwijs en arbeidsmarkt, werkdrukvermindering en de lerarenbeurs.

In de afgelopen jaren is de samenwerking met de gemeente Rotterdam op diverse fronten versterkt. Ook in verschillende projecten op uitvoerend niveau weten beide partijen elkaar te vinden. Een voorbeeld hiervan is de deelname aan het Burgerschapsdebat.

### **1.7.3. Samenwerking met vo-scholen**

#### **HMC Amsterdam**

HMC Amsterdam werkt sinds schooljaar 2021-2022 actief samen met verschillende vmbo-scholen voor het aanbieden van workshops voor vo-leerlingen. Deze 'vo-workshops', die per opleidingsrichting zijn



aangeboden, hebben tot doel vo-leerlingen een beter beeld van het HMC te geven en hen te helpen bij het maken van een bewuste studiekeuze. Verder werkte HMC Amsterdam binnen verschillende werkgroepen, die vanuit de gemeente Amsterdam zijn opgezet, samen met vo-scholen. Denk aan de werkgroep 'LOB trajecten in de stad' en 'klankbordgroep doorlopende leerroutes'.

### **HMC Rotterdam**

HMC Rotterdam heeft sinds het begin van schooljaar 2021-2022 intensief ingezet op het versterken van de verbinding met het voortgezet onderwijs. Hiervoor zijn specifieke opleidingen als prioriteit aangewezen. Voor de inzet op een goede verbinding tussen het vo en het HMC heeft het HMC zich de volgende doelen gesteld:

1. De doorstroom naar het HMC te bevorderen/optimaliseren én de instroom van nieuwe studenten vergroten;
2. De doorstroom naar het HMC te bevorderen/optimaliseren waardoor de uitval van studenten verminderd wordt.

Voor het project de 'Verbinding – Van VO naar het HMC' wordt nauw samengewerkt met de interne afdeling Marketing & Communicatie en vo-scholen. Dit project heeft tot doel de leerlijnen van vo en het HMC beter op elkaar te laten aansluiten. Het schooljaar 2021-2022 wordt gebruikt om het fundament te leggen. Dit houdt o.a. in behoeftes peilen, positionering van het HMC in samenwerking met vo-scholen bepalen en een doorstroomstructuur opzetten. Een belangrijk einddoel van dit project is borging van deze samenwerking zowel binnen de vo-scholen als het HMC.

### **HMC breed**

Hierna volgt een overzicht van de activiteiten die het HMC in Amsterdam en Rotterdam in 2021 voor schooljaar 2021-2022 in samenwerking met vo-scholen uit de betreffende regio is gestart:

- Doorstroom (afstroom) richt zich op vo-mbo én mbo-ho (experimenteel/optioneel);
- Netwerken aanboren;
- Contacten binnen scholen onderhouden;
- Partnerscholen benoemen, met deze partnerscholen een "symbolische" samenwerkingsovereenkomst afsluiten, doorstroomdoelen (op basis van behoeften) benoemen en sturen op afspraken;
- Contacten partnerscholen onderhouden: zowel contacten op basis van inhoudelijke overlap (gericht op doorstroom algemeen) als op basis van marketingactiviteiten;
- Versnelde opleiding voor met name havisten verder ontwikkelen;
- Versnelde opleiding goed positioneren binnen de regio via communicatie.

## 2. Studenten en Onderwijs

### 2.1. Corona impact voor studenten

Om tot een verantwoord diplomabesluit te komen, is vanwege de corona-maatregelen besloten om studenten die onverhoopt meer tijd voor hun studie nodig hebben, extra tijd te geven om te diplomeren. Dit hield in dat het jaarresultaat en het diplomaresultaat, anders dan in andere jaren, in 2021 niet op 1 oktober definitief zijn vastgesteld. Studenten kregen namelijk tot 31 december 2021 de tijd om hun diploma te behalen. In totaal hebben hierdoor 68 studenten alsnog hun diploma behaald, wat een substantieel deel is van het totale aantal HMC-diplomeerden. In 2021 komt het HMC hierdoor voor alle opleidingsniveaus boven de inspectienorm uit. Het driejaarsgemiddelde zal op termijn de effecten weer uitvlakken.

TABEL 1 AANTAL GEDIPLOMEERDEN VOOR 1 OKTOBER 2021 EN ERNA TOT UITERLIJK 1 JANUARI 2022

Opleidingsniveau	Amsterdam	Rotterdam	HMC
Niveau 2	10	9	19
Niveau 3	10	6	16
Niveau 4	18	15	33
Aantal nog te diplomeren kandidaten 2019-2020 na 1 okt. 2020			68

### 2.2. Ontwikkelingen in studentenaantallen

Het HMC is in 2021 weer gegroeid met 2,3%: van 4.057 studenten naar 4.152, zie ook onderstaande tabel.

TABEL 2 ONTWIKKELINGEN IN STUDENTENAANTALLEN IN DE AFGELOPEN 4 JAAR

Schooljaren	Aantal bekostigde studenten	Groei per jaar in aantal	Groei per jaar in %
1-10-2018	3925		
1-10-2019	3946	+ 21	+ 0,5%
1-10-2020	4057	+ 154	+ 3,8%
1-10-2021	4152	+ 96	+ 2,3%

### 2.3. Resultaten studenten

#### 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 de onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de gemiddelde rendementen (jaar-, diploma- en startersresultaat) per niveau en studiejaar afgezet tegen de normen van de onderwijsinspectie. Het studiesucces per niveau is voldoende als twee van de drie rendementen per niveau op of boven de inspectienorm ligt.

TABEL 3 INSPECTIENORM VS. HMC JAARRESULTAAT, DIPLOMARESLAAT, STARTERSRESULTAAT RENDEMENT 2020-2021.

Niveau	JR HMC 2020-2021	DR HMC 2020-2021	SR HMC 2020-2021	JR inspectie norm	DR inspectie Norm	SR inspectie norm
Niveau 2	73,2%	63,6%	83,5%	66,8%	60,8%	79,0%
Niveau 3	73,0%	71,6%	84,4%	67,9%	69,6%	82,0%
Niveau 4	68,8%	70,1%	80,8%	67,9%	69,6%	82,0%

In studiejaar 2020-2021 (peildatum 1-10) voldeed niveau 2, 3 en 4 aan die inspectienorm waarbij minimaal 2 van de 3 indicatoren gelijk of hoger moeten zijn aan de inspectienormen. In het jaarverslag van 2020 was aangegeven dat er tussen 1-10 en 31-12 nog een substantieel aantal gediplomeerden bij zouden komen en dat zien we nu ook terug in de rendementscijfers. Het startersresultaat op niveau 4 ligt nog net onder de inspectie norm (-1,2%).

**Rendement per studiejaar en opleidingsniveau**

TABEL 4 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 2

Schooljaren	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2018-2019	67,4%	60,3%	77,9%	66,8%	60,8%	79,0%
2019-2020	71,9%	63,4%	82,8%	66,8%	60,8%	79,0%
2020-2021	73,2%	63,6%	83,5%	66,8%	60,8%	79,0%

TABEL 5 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 3

Schooljaren	JR Niveau 3 HMC			DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2018-2019	68,8%			65,8%	83,8%	67,9%	69,9%	82,0%
2019-2020	68,5%			65,8%	82,3%	67,9%	69,9%	82,0%
2020-2021	73,0%	71,6%	84,4%	67,9%			69,9%	82,0%

TABEL 6 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 4

Schooljaren	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2018-2019	64,1%	66,2%	77,8%	67,9%	69,9%	82,0%
2019-2020	68,2%	69,3%	77,8%	67,9%	69,9%	82,0%
2020-2021	68,8% 70,1% 80,8%	67,9%			69,9%	82,0%

**Driejaarsgemiddelde op totaal -en opleidingsniveau**

Rendementen zijn onderhevig aan pieken en dalen. Het ene jaar kan een instelling boven de inspectie norm uitkomen en het andere jaar eronder. Om deze fluctuaties enigszins te dempen, is ingesteld dat instellingen het driejaarsgemiddelde als uitgangspunt voor alle opleidingsniveaus mogen hanteren. De onderstaande tabellen laten de driejaarsgemiddelde voor het HMC in totaal zien en per niveau.

TABEL 7 DRIEJAARSGEMIDDELDE TOTAALNIVEAU HMC

Drie-jaarsgemiddelde	JR HMC	DR HMC	SR HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2016-2019	69,2%	67,7%	80,8%	67,9%	69,9%	82,0%
2017-2020	68,4%	67,4%	80,2%	67,9%	69,9%	82,0%
2018-2021	68,4%	67,5%	80,3%	67,9%	69,9%	82,0%

TABEL 8 DRIE-JAARSGEMIDDELDE NIVEAU 2

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2016-2019	71,0%	62,0%	81,4%	66,8%	60,8%	79,0%
2017-2020	68,1%	60,1%	81,6%	66,8%	60,8%	79,0%
2018-2021	70,7%	62,2%	81,4%	66,8%	60,8%	79,0%

TABEL 9 DRIE-JAARSGEMIDDELDE NIVEAU 3

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2016-2019	71,1%	67,4%	83,7%	67,9%	69,9%	82,0%
2017-2020	69,2%	65,7%	82,3%	67,9%	69,9%	82,0%
2018-2021	70,1%	67,8%	83,5%	67,9%	69,9%	82,0%

TABEL 10 DRIE-JAARGEMIDDELDE NIVEAU 4

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2016-2019	67,7%	69,2%	79,5%	67,9%	69,9%	82,0%
2017-2020	68,1%	69,5%	79,0%	67,9%	69,9%	82,0%
2018-2021	67,1%	68,5%	78,8%	67,9%	69,9%	82,0%

Corona afspraken hebben het mogelijk gemaakt om studenten die niet voor 1 okt. 2021 diplomeren dit konden uitstellen tot 1 jan. 2022. Voor het HMC waren dat 34 studenten. Dit beïnvloedt het jaar- en diplomaresultaat voor 2018-2021 iets nadelig. Het driejaarsgemiddelde 2019-2022 zal, als alle diplomakandidaten slagen hierdoor weer iets positiever uitvallen.

## 2.4. Voortijdig schooluitval (vsv)

Sinds studiejaar 2017-2018 ontvangen de onderwijsteams van het HMC maandelijks een rapportage over de voortgang van (dreigende) vsv. De vsv-cijfers voor de niveau 2 opleidingen zaten in studiejaar 2020-2021 (voorlopig) (-3,62%), niveau 3 (-1,22%) en niveau 4 (-1,27%) onder de in 2020-2021 naar beneden bijstelde norm vanuit het ministerie van OCW (zie ook onderstaande tabel).

TABEL 11 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE OCW-NORMEN<sup>2</sup>

Opleidingsniveau	HMC 18/19 (def)	NORM OCW 18/19	HMC 19/20 (def)	NORM OCW 19/20	HMC 20/21 (voorlopig)	NORM OCW 20/21
2	9,28%	8,60 %	7,18%	8,45%	6,09%	9,71%
3	3,93%	3,20 %	4,01%	3,10%	2,77%	3,99%
4	3,33%	2,70%	2,15%	2,55%	2,07%	3,34%

De vsv-normen zijn voor vakscholen, die qua studentenaantallen veel kleiner zijn dan andere mbo-scholen, lastiger om aan te voldoen. Eén vsv-er meer heeft een grotere impact op de vsv-percentages dan bij grote mbo-scholen. Toch is het in studiejaar 2020-2021 gelukt om op alle drie de opleidingsniveaus het aantal vsv'ers te verlagen tot onder de OCW-norm. Door met name de inzet van klassenassistenten, waaronder alumni van het HMC, zijn docenten meer dan in andere jaren ondersteund in het voorkomen van vsv. Dit is mede mogelijk gemaakt door subsidiebudgetten vanuit de gemeente Amsterdam en Rotterdam.

TABEL 12 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE LANDELIJKE VSV-CIJFERS<sup>2</sup>

Opleidingsniveau	2018-2019 HMC (def)	2018-2019 Landelijk	2019-2020 HMC (def)	2019-2020 Landelijk (def)	2020-2021 HMC (voorlopig)	2020-2021 Landelijk (voorlopig)
Niveau 2	9,28%	10,12%	7,18%	8,64%	6,09%	8,92%
Niveau 3	3,93%	4,21%	4,01%	3,75%	2,77%	4,16%
Niveau 4	3,33%	3,52%	2,15%	2,95%	2,07%	3,29%
HMC DUO	4,11%	4,86%	3,11%	4,12%	2,66%	4,46%

## 2.5. Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken

### 2.5.1. Nieuwe opleiding Keukenmonteur

In studiejaar 2021-2022 is de nieuwe tweejarige BBL-opleiding Keukenmonteur in Rotterdam van start gegaan. Zoals ook al in subparagraaf 1.8.1 is aangegeven, heeft het HMC voor deze opleiding een samenwerking met een aantal keukenbedrijven opgezet en geborgd binnen een zogenoemde 'Branche Advies Commissie'. Daarnaast heeft het HMC praktijkbegeleiders van het eerste cohort studenten betrokken bij de ontwikkeling van het curriculum van de opleiding. Immers voeren studenten een belangrijk deel van hun praktijkopdrachten tijdens het werk uit. Voor de uitvoering van de

-----

<sup>2</sup> De 'rode' cijfers geven de vsv-cijfers aan die boven de OCW-norm uitkomen, de 'zwarte' cijfers komen er onder uit.

praktijktoets, nodigt het HMC praktijkbegeleiders later opnieuw uit om hen te informeren over de inhoud en de beoordeling van de praktijktoets die aan het einde van het eerste jaar wordt afgenomen.

Hierna gaan we in op de inhoud van de nieuwe opleiding keukenmonteur.

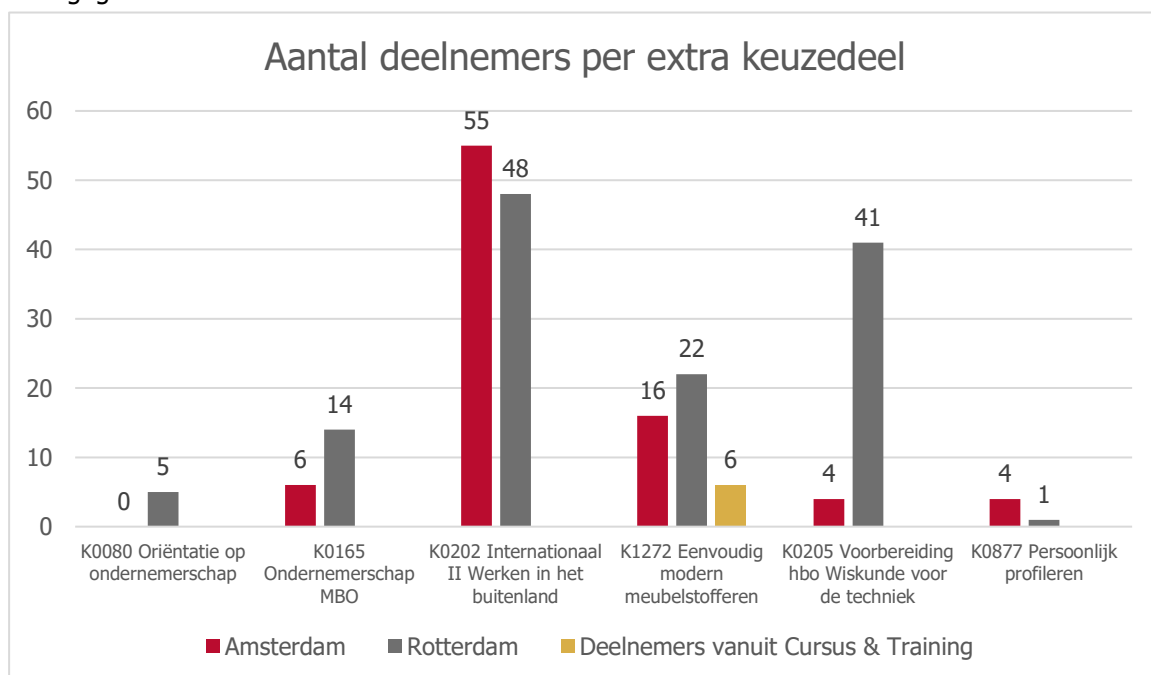
### Inhoud van de opleiding

Het curriculum van de opleiding geeft een goede weerspiegeling van de diversiteit van het vak van keukenmonteur. Studenten leren keukenmeubelen monteren, keukenapparatuur installeren en over het communiceren met de klant/opdrachtgever en collega's. In het eerste deel van het eerste leerjaar doen studenten praktische keuken montage oefeningen op school, waarbij wordt gelet op maatvoering, nauwkeurigheid en zorgvuldig werken met machines. Op deze manier bereiden zij zich voor op de praktijkopdrachten die zij op hun werkplek uitvoeren. In de tweede helft van het eerste leerjaar is er meer ruimte voor projecten uit de beroepspraktijk. Tijdens de opleidingsdag ligt de focus op het leren plannen van het werkproces, het uitvoeren van diverse werkzaamheden en de reflectie daarop ("Waarom doe ik het zo?"). Ook krijgen studenten vaktheorie over onder meer het oplossen van problemen tijdens het monteren. Hierbij gaat het zowel om het oplossen van het technische probleem als om de communicatieve vaardigheden die ze hierbij nodig hebben.

In het tweede leerjaar van de opleiding is er aandacht voor de complexere montage-werkzaamheden. Deze zijn complex vanwege het materiaalgebruik, de keukenopstelling en/of de apparatuur. Ook is er ruimte voor het volgen van keuzedelen en voor examenvoorbereiding.

### 2.5.2. Ontwikkeling extra, opleidingsoverstijgende keuzedelen

Er zijn in 2021 zes extra opleidingsoverstijgende keuzedelen ontwikkeld waarvoor studenten van alle opleidingen zich aan konden melden. Deze keuzedelen volgen studenten bovenop het programma van hun opleiding, als extra verdieping, verbreding of voorbereiding op een vervolgopleiding. In onderstaande figuur is het aantal deelnemers in studiejaar 2021-2022 per keuzedeel en per locatie weergegeven.



Figuur 2 Aantal deelnemers per keuzedeel studiejaar 2021-2022 (stand op februari 2022)

Deelname aan een extra, opleidingsoverstijgend keuzedeel is vrijblijvend. Momenteel lukt het nog niet om overlap tussen de lessen voor deze keuzedelen en de reguliere lessen te voorkomen. Dit leidt ertoe dat een aantal studenten zich voor de start of gedurende het studiejaar alsnog heeft afgemeld voor het keuzedeel.

Het aanbod en de diversiteit van keuzedelen wordt de komende jaren uitgebreid, passend bij Kwaliteitsplanambitie A Talentontwikkeling.

### 2.5.3. Passend onderwijs

Het HMC is in 2021 hard gewerkt om de overstap te maken van passend onderwijs (smalle benadering) naar passend onderwijzen (brede benadering). Voor deze verandering is naast individuele en groepsbegeleiding van studenten, door begeleiders passend onderwijs, ondersteuning aan studenten vanuit de onderwijsteams nodig.

Deze 'bredere' aanpak vraagt om voldoende scholing van de onderwijsteams over o.a. gedrags- en ontwikkelingsproblematiek, groepsdynamica en het versterken van de coachende vaardigheden. Om dit goed van de grond te krijgen, zijn één of meerdere begeleider(s) passend onderwijs gekoppeld aan de onderwijsteams. Deze begeleider begeleidt studenten van de desbetreffende opleiding en is daarnaast aanspreekpunt voor docenten als het gaat om begeleidingsvraagstukken, verzoeken tot scholing en coaching on-the-job. Hiervoor zijn uren voor de desbetreffende begeleider beschikbaar gesteld. Deze uren worden besteed aan het geven van trainingen aan docenten, individuele ondersteuning aan studenten, het kunnen aansluiten bij rapportvergaderingen/studentbesprekingen en het op verzoek afleggen van lesobservaties/coaching on the job etc.

#### **Invloed externe ontwikkelingen**

Opvallend is dat de persoonlijke problematiek waar HMC-studenten mee te maken hebben, toeneemt. Ook de doelgroep van niveau 2 vraagt meer specialistische aandacht. In Rotterdam wordt de methodiek Klas als Werkplaats (KAW) ingezet. Dit houdt in dat er aan de klas een Slb'er én een begeleider passend onderwijs is gekoppeld. De begeleider "ontzorgt" de Slb'er en houdt overzicht over de (studie)voortgang van de studenten. We zien dat er steeds meer studenten met diagnose (ASS, AD(H)D) instromen. Dit vraagt om veel extra aandacht van zowel de begeleider passend onderwijs als de Slb'er. Daarnaast is het opvallend dat docenten behoefte hebben aan meer kennis over deze diagnoses en hiervoor aankloppen bij het ondersteuningsteam.

Daarnaast zien we op beide locaties dat nu studenten vanwege corona lange tijd weinig fysieke lessen hebben ontvangen en uit het schoolritme zijn geraakt. Dit is vooral terug te zien bij de eerstejaars studenten. Er is onrust ontstaan door de wisselingen in fysiek en online onderwijs. Dit zorgt ervoor dat studenten moeilijker te motiveren zijn, maar ook dat het docenten veel moeite kost om studenten weer mee te laten doen met het onderwijs. Studenten hebben achterstanden opgebouwd, zowel voor de theorie- als praktijkvakken. Sommige BPV bedrijven valt dit ook op. Daarnaast merken we dat angst- en somberheidsklachten bij studenten zijn toegenomen.

De extra studiekلاس in Amsterdam die bedoeld is voor studenten die thuis moeilijker met hun schoolwerk aan de slag kunnen, zich eenzaam voelen en/of extra ondersteuning nodig hebben, is ook in 2021 voortgezet. In totaal hebben 42 studenten daar in meer of mindere mate gebruik van gemaakt.

### **Aantal studenten in passend onderwijsarrangementen**

Het aantal studenten die in 2021 gebruik maakte van een extra arrangement lag in Rotterdam op 83 studenten in Amsterdam op 132 studenten. Dat het aantal studenten in Rotterdam lager ligt dan in Amsterdam komt vermoedelijk doordat er in Rotterdam 4 extra KAW-klassen zijn ingezet. In deze klassen zitten ook studenten met een extra arrangement, deze worden alleen niet zo geregistreerd.

In 2021 zijn 37 trainingen aan HMC-medewerkers gegeven. Vaak ging het om een train-de-trainer-workshop over het leren plannen en organiseren door studenten.

### **Deskundigheidsbevordering Passend onderwijs**

In 2021 zijn de volgende trainingen ten behoeve van deskundigheidsbevordering door begeleiders passend onderwijs aan HMC-medewerkers in Rotterdam gegeven:

- 1 x Training ASS instructeurs machinale;
- 1 x Training Plannen & Organiseren team IA;
- 1 x Voorlichting middelengebruik (YOUZ) (ondersteunend personeel: conciërges, receptionisten en schoonmakers);
- 1 x (digitale) workshop ASS (onderwijsteam IA onderbouw en bovenbouw);
- 1 x faalangstraining voor studenten.

In Amsterdam zijn de volgende trainingen door begeleiders passend onderwijs gegeven:

- 1 x "Hoe kom ik goed in beeld" Voorbereiding op de stage voor studenten;
- 28 x Train de trainers workshop "Plannen en Organiseren" voor studenten en slb;
- 1 x "Autisme de schakelaar" voor een onderwijsteam;
- 2 x "Plannen en Organiseren" groepstraining voor studenten.

#### **2.5.4. Beroepspraktijkvorming**

Het leren in de beroepspraktijk is een belangrijk onderdeel van de opleidingen van het HMC. Het HMC hecht veel waarde aan een goede match tussen student en leerbedrijf. Voor de bpv krijgen studenten opdrachten op maat mee, die passen bij de praktijksituaties in leerbedrijven. De begeleiding vindt plaats door deskundige bpv-begeleiders van het HMC en praktijkopleiders vanuit de bedrijven. 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.

#### **Bpv-proces**

Het bpv-proces binnen het HMC is eenduidig en is voor alle opleidingen op beide locaties gelijk. Op beide locaties is een bpv-coördinator werkzaam 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. Voor alle rollen binnen het BPV-proces zijn taakoverzichten beschikbaar.

#### **B3net**

Het bpv-proces wordt ondersteund door het begeleidingssysteem B3net, bestaande uit het systeem B3net en de B3net-studentenapp. Voorafgaand aan een bpv-periode zoeken studenten een bpv-plaats met behulp van de B3net-studentenapp. Zodra een student een bpv-plaats heeft gevonden en deze plaats is geaccordeerd, wordt het bpv-blad via B3net vastgelegd en digitaal ondertekend. Tijdens de bpv faciliteert B3net de begeleiding en beoordeling. Voor een volgende bpv-periode biedt B3net overzicht over en inzicht in alle gegevens. Dit biedt de student handvaten bij het zoeken naar een



nieuw bpv-bedrijf. Slb'ers en bpv-begeleiders hebben in alle fasen van het bpv-proces inzicht in de voortgang van hun eigen studenten, waardoor monitoring en bijsturing eenvoudig is. Voor alle stappen van het BPV-proces en het gebruik van B3net zijn stappenplannen en video's als instructiemateriaal beschikbaar.

### **B3net-begeleidingsapp**

B3net is een uitgebreid systeem met veel functionaliteiten die niet allemaal door alle gebruikers worden gebruikt. In 2021 heeft de leverancier van B3net de B3net-begeleidingsapp doorontwikkeld vergelijkbaar met de B3net-studentenapp. Dit is feitelijk een uitgekilde versie van B3net waarin de belangrijkste functies voor de bpv-begeleider en de slb'er zijn opgenomen en kan zowel worden gebruikt op een laptop als op een tablet of mobiele telefoon. Vanwege de beperkte functionaliteit is het gebruiksgemak van de B3net-begeleidingsapp groter dan van het complete systeem. Aan het einde van 2021 is binnen het HMC gestart met een pilot waarin een aantal bpv-begeleiders, slb'ers en praktijkopleiders werkt met de B3net-begeleidingsapp. In 2022 zal de begeleidingsapp HMC-breed worden uitgerold. Ten behoeve van de implementatie en het gebruik zullen de nodige instructiematerialen worden ontwikkeld en voorlichtingen c.q. demonstraties worden verzorgd.

### **Bpv en corona**

Over de gehele linie waren er in 2021 minder bpv-plaatsen beschikbaar als gevolg van de coronacrisis. Het vinden van een passende bpv-plaats kostte meer moeite en een deel van de bpv-trajecten vond (deels) online plaats. Ondanks de voorgenoemde problematiek hebben de meeste studenten tijdig een passende bpv-plaats kunnen vinden en zijn er nauwelijks achterstanden op het gebied van de bpv ontstaan (zie ook paragraaf 3.4).

### **2.5.5. Loopbaan en burgerschap**

Op het HMC worden de lessen in burgerschap zowel in leerjaar 1 als 2 gegeven. In beide leerjaren krijgen studenten gedurende één periode twee lessen per week waarin onderwerpen over vitaliteit (denk aan geestelijke verslaving, gezondheid en bewegen, hoe duurzaam leef jij?) sociaal maatschappelijke thema's (zoals cultuur, normen en waarden en hoe mediawijs ben jij?), economische thema's (denk aan budgetchallenges, Arbo loon en verzekeringen, duurzaamheid binnen jouw toekomstige werkveld en wat komt erbij kijken als je straks op jezelf gaat wonen?) en politiek-juridische zaken (denk aan politiek binnen Nederland en Europa, wat is het nut van het uitbrengen van jouw stem?).

### **Corona impact op burgerschapslessen**

Tijdens de coronacrisis zijn de lessen deels online en deels fysiek aangeboden. Tijdens de lockdown waren de klassen in twee groepen verdeeld. Op het moment dat één van deze groepen op school was voor praktijklessen en aansluitend voor Burgerschap ingeroosterd stond, nam die desbetreffende groep fysiek deel aan de les. De andere groep schoof dan online aan. Er waren ook groepen die in zijn geheel online deelnamen.

### **Gastlessen**

In 2021 werden er gastlessen gegeven door Prodemos vanwege de gemeenteraadsverkiezingen die in maart 2022 plaatsvinden. Ook waren er gastlessen met de titel 'Lang Leve de Liefde' waarbij een groep Young Professionals van Academie aan de Stad kwamen praten over relaties en seksuele diversiteit met studenten. In Rotterdam werd een Masterclass aangeboden i.s.m. gemeente

Rotterdam waarin studenten aan de slag gingen met een casus rondom democratisch burgerschap. Hiervoor droegen studenten een oplossing aan en presteerde deze aan de opdrachtgever. Ook bezochten studenten de theatervoorstelling 'Het verrotte leven van Floortje Bloem'. De voorstelling sluit aan bij de belevingswereld van toekomstige volwassenen, refereert aan maatschappelijk relevante onderwerpen en nodigt uit tot openheid, kwetsbaarheid en reflectie.

## 2.6. Toelatingsbeleid en toegankelijkheid

### 2.6.1. Toelatingsbeleid

Vanaf studiejaar 2021-2022 hanteren we op het HMC een nieuwe, uniforme manier voor aanmelding en intake. We gebruiken hiervoor een systeem genaamd 'PortalPlus'. Hierna geven we een toelichting op de intake -en aanmeldingsprocedure (inclusief de voorwaarden) voor studenten.

De student meldt zich aan via de website van het HMC of via de landelijke website [www.inschrijvenmbo.nl](http://www.inschrijvenmbo.nl). De student verrijkt zijn/haar aanmelding met een aantal al dan niet opleidings-/leerwegspecifieke intake-opdrachten, zoals de AMN-talentscan. Met deze scan krijgen we zicht op de capaciteiten en talenten van de student en handvatten voor de optimale begeleiding. Als de student aan de vooropleidingseisen voldoet zijn er twee scenario's mogelijk, namelijk:

1. Er vloeien geen vragen voort uit de intakegegevens. In dat geval wordt de student direct ingeschreven en uitgenodigd voor een groepsactiviteit ter kennismaking op het HMC;
2. Er komen vragen voort uit de aanmelding of de intakeopdrachten. In dat geval nodigen we de student, afhankelijk van het type vragen dat uit de aanmelding komt, uit voor een 'regulier' of verlengd intakegesprek:
  - a. De doelen van het 'reguliere' intakegesprek zijn kennismaken, vragen over de opleiding behandelen en eventuele begeleidingsbehoeften bespreken.
  - b. Wanneer er vergaande begeleidings- of ondersteuningsvragen zijn, dan nodigen we de student uit voor een 'verlengd' intakegesprek waarbij ook een collega uit het ondersteuningsteam aanwezig is. De doelen van het verlengde intakegesprek zijn kennismaken, vragen over de opleiding behandelen, begeleidingsbehoefte(n) uitvragen en ondersteuningsmogelijkheden bespreken.

Het proces van aanmelding, intake en plaatsing is met deze nieuwe werkwijze geactualiseerd, meer geautomatiseerd en versimpeld. Het aanmeldings- en intakeproces voldoet hiermee aan het toelatingsrecht op het mbo (wetswijziging 2017) en aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Dit proces is inzichtelijk gemaakt voor aankomend studenten middels een informatief filmpje, dat [hier](#) te vinden is.

### Numerus fixus

Het HMC heeft in 2021 voor zeven opleidingen een maximaal aantal deelnemers vastgesteld dat rekening houdt met de beschikbare opleidingscapaciteit binnen HMC Rotterdam en HMC Amsterdam en daarmee dus met het kunnen verzorgen van kwalitatief goed mbo-vakonderwijs. Het gaat om de opleidingen creatief vakman, interieuradviseur, verkoopadviseur wonen, verkoper wonen, ondernemend meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, de allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer en de meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer.

### 2.6.2. Schoolkostenbeleid

In 2021 heeft het college van bestuur, na instemming van de studentenraad, besloten een aantal veranderingen in de bekostiging van drie leermiddelen door te voeren. Het gaat specifiek om de gereedchapskist, de laptop en de tekenpakketten.

Vanwege de toegenomen digitalisering is het noodzakelijk dat alle nieuwe studenten vanaf studiejaar 2022-2023 een eigen laptop mee naar school nemen. Ook de gereedchapskist en het tekenpakket blijven verplicht, maar de kosten hiervan gaat het HMC voor haar rekening nemen. Voor de gereedchapskist gaat een bruikleen-constructie gelden. Om ervoor te zorgen dat studenten de gereedchapskist echt als hun "eigendom" gaan beschouwen en er goed voor zorgen, wordt de gereedchapskist zonder kosten voor de student na twee jaar ook daadwerkelijk van hen. Het tekenpakket wordt direct bij de start van het studiejaar al van de studenten zelf. Met deze besluiten wil het HMC het volgende bereiken:

- Dat iedere student op school de beschikking heeft over een laptop;
- Dat iedere student de beschikking heeft over een gereedchapskist en/of een tekenpakket;
- Dat ons beleid meer aansluit bij de regels uit het servicedocument schoolkosten van de JOB, de MBO Raad en het ministerie van OCW;
- Dat studenten deze onderwijsmiddelen zorgvuldig beheren en gebruiken.

Voor alle huidige studenten handhaaft het HMC de huidige verdeling in leermiddelenbekostiging. Zij kunnen nog uitsluitend tot en met 14 april 2022 aanspraak maken op de stimuleringsbijdrage voor de aanschaf van een laptop bij The Rent Company.

### 2.6.3. Studentenfonds

Per 1 augustus 2021 is de landelijke regeling MBO Studentenfonds in werking getreden, als onderdeel van de Wet versterken positie MBO studenten. Doel van de regeling is te voorkomen dat studenten vanwege financiële redenen afzien van het volgen van beroepsonderwijs óf van deelname aan organisaties of raden die ten goede komen van het MBO. Op basis van de landelijke regeling is door HMC een eigen regeling Studentenfonds opgesteld, welke in het najaar is goedgekeurd door de studentenraad. In deze regeling wordt per doelgroep beschreven hoe de ondersteuning vanuit HMC is vormgegeven. Hierbij worden 4 doelgroepen onderscheiden:

1. Studenten (BOL of BBL) die lid zijn van de studentenraad
2. Studenten (BOL of BBL) die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied welke naar het oordeel van HMC mede in belang zijn van de school of het mbo
3. BOL-studenten tot 18 jaar (cq de wettelijk vertegenwoordiger) die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van de verplichte onderwijsbenodigdheden
4. BOL studenten die wegens een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen en geen recht meer hebben op studiefinanciering.

De regeling is gepubliceerd op de HMC website en via meerdere kanalen onder de aandacht van de studenten gebracht. In de periode augustus tot december 2021 hebben ruim 20 studenten (cq hun ouders) ondersteuning ontvangen vanuit het Studentenfonds.

## 2.7. Internationalisering

### 2.7.1. Corona impact op internationalisering

Na de eerste corona lockdown in maart 2020 lag de fysieke mobiliteit in schooljaar 2020-2021 totaal plat. Door het stilvallen van de fysieke mobiliteit, blijft er veel geld in de subsidiepotten van de verschillende binnengekomen internationale CALLS c.q. subsidies. De subsidie vanuit het Erasmus+ programma bood de mogelijkheid tot uitstel van afronding voor CALL2019 (€ 244.904) en CALL2020 (€ 272.164) en verzocht om een realistische aanvraag in te dienen voor de subsidie CALL2021. Voor CALL2021 is daarom ingezet op nieuwe mogelijkheden binnen het nieuwe Erasmus+ programma (Skills wedstrijden, kortere mobiliteitsmogelijkheden voor studenten met minder kansen, landen buiten Europa). Het aangevraagde bedrag van € 88.615 is in 2021 toegekend.

In 2021 verschoof de focus, vanwege de coronacrisis, in het internationaliseringsbeleid naar mogelijkheden op het gebied van internationalisation@home. Hierna volgt een opsomming van een aantal activiteiten uit 'internationalisation@home', die uitgebreider beschreven zijn in het beleidsplan 2021-2025.

- Twee coördinatoren binnen het team internationaal zijn ook eTwinning captains geworden. Zij werken aan onlineprojecten met HMC docenten, studenten en partnerscholen;
- De geplande uitwisseling met Newcastle college werd omgezet naar een zeer succesvolle online samenwerking 'One Crazy Concept Week' met gastlezingen, ontwerp opdrachten en samenwerking in teams met Nederlandse en Britse studenten;
- Kennis en durven communiceren in vreemde talen is een essentiële interculturele competentie die een drempel kan vormen voor het starten van internationale mobiliteit. Het vooronderzoek m.b.t. tot het aanbieden van taalcursussen wees uit dat bij veel medewerkers de wens heerst om hun taalvaardigheden in een vreemde taal te verbeteren of te beginnen met leren van een nieuwe taal en die vaardigheid graag inzetten bij internationale activiteiten. In september 2021 startten daarom de taalcursussen Engels, Frans en Spaans voor docenten;
- Om meer zichtbaarheid te geven aan internationalisering in het onderwijs koos team internationalisering ervoor om een aantal belangrijke internationale themadagen te organiseren. Ook is het aantal internationale PBV-voorlichtingen opgeschroefd.

In het begin van schooljaar 2021-2022 kwam de fysieke mobiliteit voor zowel studenten als docenten weer op gang. In periode 1 gingen er 32 studenten op een internationale BPV en, dankzij de pilot voor docentenstages (zie ook beleidsstuk docentenstages), gingen er ook 9 docenten op internationale docentenstages. In periode 2 waren dat 8 studenten en 5 docenten. Daarnaast begonnen de vliegende meubelmakers een project waarin (oud-)studenten en docenten in ontwikkelingslanden meubels gaan maken voor o.a. scholen en ziekenhuizen, in september 2021 weer met de organisatie van reizen naar Zambia en Kenia.

### 2.7.2. Erasmus+ accreditatie

In 2021 is een nieuwe accreditatieaanvraag ingediend voor het Erasmus+ programma van 2021-2027 en goedgekeurd. De toelichting bij de accreditatie (100% score) luidde:

*HMC heeft het Erasmus-accreditatiekader begrepen dat de VET Charter zal vervangen. Zij is erin geslaagd haar internationaliseringsstrategie te vertalen in een Erasmus Plan. Het voorgestelde Erasmus Plan is coherent, duidelijk en consistent met de internationaliseringsstrategie van HMC.*

Door bovenstaande kwaliteitscertificaat kan het HMC meer en gemakkelijker internationale stages en uitwisselingen realiseren.

### 2.7.3. Financiële veranderingen

Sinds begin schooljaar 2021-2022 zijn de nieuwe regels van het Erasmus+ programma doorgevoerd. De belangrijkste verandering is dat de eigen bijdrage voor studenten (€ 100) is opgeschort en dat de DUO gelden (voor de aanvraag uitwonende beurs en opschorten OV kaart gedurende de IBPV-periode) niet meer worden afgetrokken van de Erasmus+ subsidie. Studenten krijgen het totale bedrag van de berekende Erasmus+ subsidie uitgekeerd.

### 2.7.4. Keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland

Als onderdeel van de vakoverstijgende extra keuzedelen zijn de internationale BPV-coördinatoren op beide HMC-locaties in 2021 gestart met het keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland. Studenten kregen in deze lesperiode (acht weken, twee lessen per week) voor hun vertrek naar het buitenland begeleiding bij hun voorbereidingen en een verdieping op relevante internationale competenties. De opdrachten die studenten voor deze acht lessen maakten, zijn verwerkt in een portfolio waaraan zij tijdens hun stage of IBPV verder werken. Bij terugkomst wordt het keuzedeel afgerond met een examinerend gesprek.

### 2.7.5. Samenwerkingen t.b.v. internationalisering

In navolging van de Rotterdamse internationaliseerders is er in 2021 ook een samenwerking met Amsterdamse internationaliseerders gestart, waarin expertise op het gebied van internationalisering zijn gedeeld en activiteiten in samenwerking met andere regionale vakscholen zijn georganiseerd.

Via de European Training Foundation werkt het HMC mee aan een Skills for Smart Specialisation strategy voor de sector houtbewerking en meubelmaken in de regio Rivne, Ukraine.

HMC vormt met de 22 Allview partners uit acht Europese landen een Centre of Vocational Excellence in de Hout- en meubelsector. De kennis en vaardigheden m.b.t. circulaire economie, digitalisering en Active Assisted Living staan hierin centraal.

## 3. Kwaliteitszorg

### 3.1. Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit

#### Onderwijsscan (zelfevaluatie opleidingen)

Om de paar jaar houden we op het HMC in het kader van kwaliteitszorg een zelfevaluatie. De laatste dateerde uit 2018 en is o.a. gebruikt door de inspectie voor de 'Staat van de instelling' waarvoor zij onderzoek deden naar de kwaliteit van de opleidingen op het HMC. Nu, door corona een jaar later dan gepland, hebben we de zelfevaluatie met wat aanpassingen herhaald. Voorheen kregen teamleiders de opdracht om per opleiding een evaluatie, op basis van alle kwaliteitsgebieden van de inspectie, te schrijven. In de nieuwe opzet van de zelfevaluatie zijn meerdere actoren per onderwijsteam geënquêteerd met op maat gemaakte vragen over de kwaliteit van een of meer HMC-opleiding(en).

Naast de huidige studenten werden oud-studenten (alumni), teamleiders, docenten, leden van de LEC en praktijkopleiders van de BPV bedrijven geënquêteerd. Alumni en BPV praktijkopleiders zijn telefonisch bevraagd. Alle actoren kregen medio februari 2021 een op maat gemaakt vragenlijst (gebaseerd op het inspectiekader) over het onderwijsproces, examinering en diplomering, studieresultaten, kwaliteitszorg en ambitie over of voor het opleidingsteam waarin men zat. De inhoud van dit instrument komt overeen met de kwaliteitsgebieden van het waarderingskader MBO en past binnen de fase 'check' van de kwaliteitszorgcyclus: plan-do-check-act. Doordat de opleidingen vanuit verschillende invalshoeken is geëvalueerd, ontstond er een breed gedragen onderwijsscan per team. Het uitgebreide rapport waarin per inspectiegebied de gemiddelde scores per actor zijn afgezet tegen de score van de betreffende teamleider, geeft een goed beeld van de onderwijskwaliteit per team. Alle tien de onderwijsteams (vijf in A'dam en vijf in R'dam) ontvingen de onderwijsscan na afronding van de afname. Vervolgens zijn er per team ontwikkelpunten benoemd en zijn er diverse verbeteracties in de A4-teamplannen gezet. Om de status van deze verbeteracties te kunnen monitoren is er een kwaliteitskalender opgesteld die stimuleert dat dit elke schoolperiode (4 p/j) op teamniveau wordt besproken.

In het voorjaar van 2022 staat een bezoek van de inspectie van het onderwijs op de planning in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek naar de 'Staat van de instelling'. Door de combinatie van de eerdergenoemde zelfevaluatie en de onafhankelijke externe audit (zie hierna), zijn we hierop goed voorbereid.

#### Externe onafhankelijke audit

In de periode oktober t/m december 2021 heeft het HMC een onafhankelijke audit laten uitvoeren door TriamFloat. Het herziene onderzoekskader van de inspectie, die per 1 augustus 2021 is ingegaan, was de basis voor deze audit. De verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit ligt primair bij het HMC-bestuur. Om die reden voerde TriamFloat allereerst een startgesprek met het bestuur waarin zij aan moest geven hoe de kwaliteit van het onderwijs binnen HMC is geborgd. In het startgesprek kwamen vragen aan bod zoals: Is men in control? Weet men wat er in de school speelt? Zijn er risico opleidingen etc. Het auditteam heeft het bestuur later op basis van een documentanalyse en kruisvalidaties tijdens een mondelinge terugkoppeling goed beeld kunnen geven van de onderwijskwaliteit per team. Hierna volgt een samenvatting van de bevindingen van TriamFloat.

#### Punten die het HMC moet koesteren volgens TriamFloat:

- Professioneel, maar tegelijk familiair;

- Betrokken en gepassioneerd;
- Veilige omgeving voor studenten en docenten;
- Breed aanbod aan specialistische begeleiding voor studenten;
- Goede en gedegen vakopleidingen;
- Gedegen kwaliteitssystemen, kwaliteitscultuur is zichtbaar op alle niveaus en er zijn veel data beschikbaar.

**(Verbeter)kansen voor het HMC volgens TriamFloat:**

- Het aanbrengen van focus in de vele projecten;
- Behoeft aan duidelijkheid qua communicatie;
- Kansen voor het professionaliseren van externe BPV begeleiders;
- Kansen voor het doorontwikkelen van SLB.

Het HMC heeft de genoemde verbeterkansen omgezet in acties in de A4-projectplannen, de A4- team- en locatieplannen.

**Heronderzoek inspectie: Studiesucces Creatief vakmanschap**

In november 2021 heeft de onderwijsinspectie een herstel bureauonderzoek uitgevoerd naar de opleiding Creatief vakman ten aanzien van studiesucces. Het onderzochte driejaarsgemiddelde ligt namelijk nog onder de inspectienorm. Het jaarresultaat Creatief vakman niveau 4 (beroepsopleiding-id: bc294) was in 2017-2020 60%, het diplomaresultaat 60% en het startersresultaat 77%.

**Reactie van het bestuur**

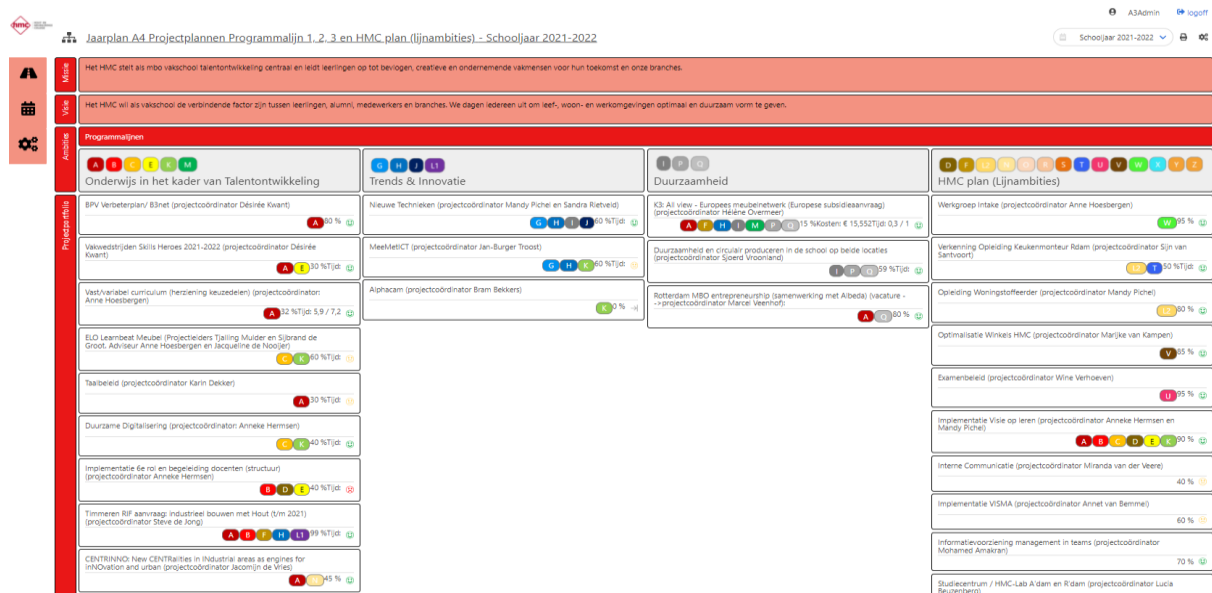
Het bestuur van het HMC is zich er terdege van bewust dat de diplomaresultaten en jaarresultaten van deze opleiding achterblijven ten opzichte van de door de inspectie gehanteerde norm. Zowel binnen het team van deze opleiding als tijdens overleg op managementniveau komt dit regelmatig ter sprake. De conclusies die hieruit worden gehaald is dat met name de complexiteit van het kwalificatiedossier en het beeld dat startende studenten hebben van de opleiding, leiden tot een hoger percentage studenten dat voortijdig stopt. De student die op de 'creatieve' opleiding afkomt, heeft er soms een ander beeld bij. Uit de gesprekken die met elke student gevoerd worden die voortijdig stopt, blijkt dat de reden voor het stoppen niet komt door de opleiding zelf, maar te maken heeft met andere factoren, zoals persoonlijke redenen. Binnen de opleiding creatief vakman wordt verder gewerkt aan het aanpassen van het curriculum, om te voorkomen dat studenten te vroeg in de opleiding meervoudig complexe projecten krijgen. Die leiden te snel tot faal- in plaats van succeservaringen. Deze ontwikkeling gaat hand in hand met veranderingen in de personele bezetting van het team van deze opleiding. Tot slot gaat er ook in dit team veel aandacht naar de persoonlijke begeleiding van studenten.

### **3.2. HMC project- en teamplannen**

Het HMC kwaliteitsplan 2019-2022 bestaat uit drie programmalijnen en de HMC-lijn, te weten:

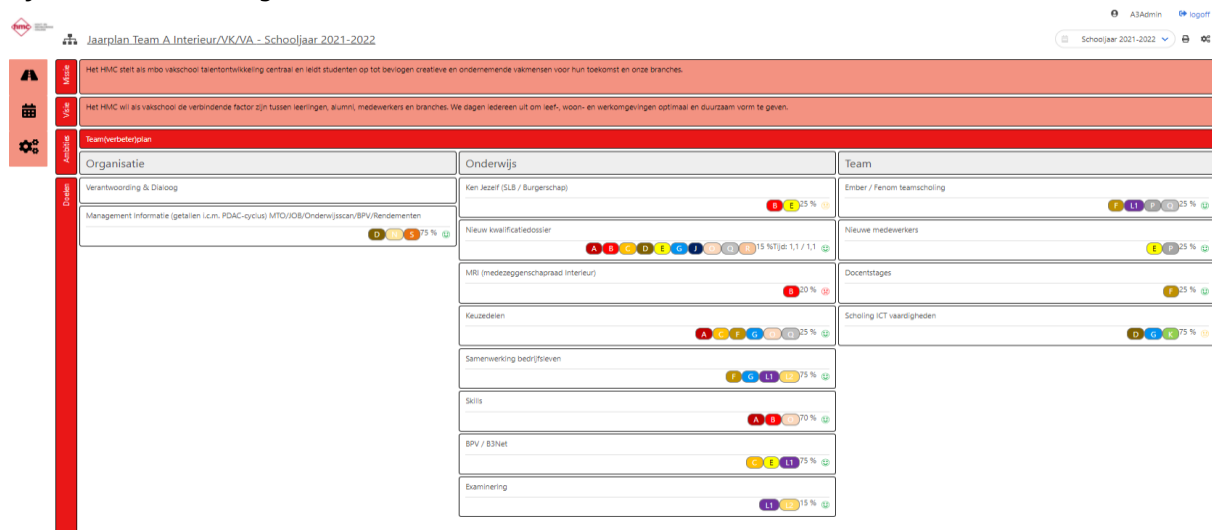
1. Talentontwikkeling
2. Trends en innovaties
3. Duurzaamheid
4. HMC-lijn

De programmaliijnen en de HMC-lijn bestaan uit diverse ambities welke het HMC heeft geformuleerd en die in diverse samenstellingen terugkomen in 45 projectplannen. In de tijd dat het kwaliteitsplan startte zijn al lopende projecten ondergebracht in een van de drie programmaliijnen. Projecten die niet behoorden bij een van de programmaliijnen zijn ingedeeld in de HMC-lijn. Nieuw opgestarte projecten zijn/worden ingekaderd in een van de drie programmaliijnen. Alle projecten worden gemonitord in het A4-systeem (zie figuur 3). Projectcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de voortgang van de projecten en de programmamanager is verantwoordelijk voor het geheel en de link naar het bestuur.



Figuur 3 Structuur projectplannen

Alle onderwijsteams beschikken over een A4-teamplan structuur (zie figuur 4) waarin team gerelateerde activiteiten en verbeteractiviteiten staan vermeld. Onderzoeksresultaten uit o.a. enquêtes zijn de basis voor de geformuleerde verbeteracties.



Figuur 4 Structuur teamplannen



### 3.3. Verantwoording kwaliteitsafspraken

Halverwege 2021 was het formele moment voor de subsidieverstrekker OCW om zich een beeld te vormen van de vorderingen van de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 op basis van de midterm review. Op 1 juli 2021 is de midterm review aangeleverd aan de secretaris van de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo (CKMBO). Hierin rapporteerden we onder andere over de stand van zaken op 31 december 2020, de behaalde resultaten in 2019 en 2020, de merkbaarheid hiervan bij de stakeholders (studenten, docenten, bedrijfsleven, etc.) en de afwijkingen ten opzichte van het oorspronkelijke plan.

De midterm review is opgenomen in het jaarverslag 2020 en geeft een goed beeld van waar we op dat moment stonden. Een deel van de beoogde resultaten zijn behaald en op sommige vlakken liepen we zelfs voor op de planning, ondanks én ook dankzij de uitbraak van Covid-19. Denk hierbij aan de enorme digitaliseringsslag die we in 2020 hebben doorgemaakt. De midterm review gaf ons duidelijke inzichten en handvatten om te herijken en bij te sturen waar nodig. In september 2021 heeft de CKMBO op basis van de aangeleverde informatie uit de midterm review een positieve beoordeling gegeven over de voortgang van het kwaliteitsplan. Op basis van dit advies adviseerde de CKMBO het resultaatafhankelijke deel van de subsidie voor 2021 definitief toe te kennen. OCW heeft dit vervolgens ook gedaan.





Verder kunnen we stellen dat alle docenten en projectleiders met grote voortvarendheid en ondanks Covid-19 in 2021 hun schouders onder de projecten hebben gezet. Op een totaal van 65 projecten vanaf de start van het kwaliteitsplan in 2019, resulteerde dit in 20 projecten die tot aan december 2021 succesvol zijn afgerond. Na de zomervakantie van 2021 is het HMC gestart met 45 projecten, waaraan vele stakeholders hun bijdrage hebben geleverd. Daardoor zijn er in 2021 grote stappen gezet in de ontwikkeling van het vast-/variabel curriculum. Zo zijn er het afgelopen jaar zes opleidingsoverstijgende keuzedelen bijgekomen. Het project Docentstages is met veel succes en positieve feedback afgerond. Dit heeft geleid tot, het op beide locaties, altemerend inzetten van docentstages. Het plan is om alle docenten in eenzelfde periode op stage te laten gaan. Daarnaast is de nieuwe tweejarige BBL-opleiding Keukenmonteur in Rotterdam van start gegaan en heeft de werkgroep Burgerschap een handreiking opgesteld. Het project Rekenen is afgerond waarbij een aanbod aan beroepsgerichte rekenlessen, met name voor studenten die vrijgesteld zijn voor het rekenexamen of die het examen rekenen voor het einde van de opleiding afgerond hebben, is gerealiseerd.

Een doorkijk naar volgend schooljaar leert ons dat er onder andere wordt gestreefd om:

- zeventien nieuwe opleidingsoverstijgende keuzedelen te ontwikkelen;
- in het kader van Rekenbeleid II een keuze te maken tussen twee aanbieders van examens;
- een HMC-breed taalbeleid te schrijven voor Nederlands en Engels dat motiverend taalonderwijs voorstaat. Ingekochte TOA-taalexamens worden daarbij geïmplementeerd;
- ten aanzien van duurzaamheid en circulair produceren de contacten met de branches, om wensen en kennis vanuit bedrijven om te zetten in onderwijs, verder te intensiveren en de inzet van duurzame materialen, duurzaam ontwerpen en duurzaam ondernemen te vergroten;
- de aanbesteding van een HMC-breed digitaal leerboek en portfolio af te ronden. Zodat in 22/23 gestart kan worden met de implementatie van beide systemen ten behoeve van duurzame digitalisering in het onderwijs.

Het Kwaliteitsplan ligt op koers!

Overzicht projecten 2021

Thermometer projecten HMC op 31-12-2021					
					
Aantal projecten	39	5	1	20	
<b>Totaal aantal projecten</b>					<b>65</b>
<b>Projecten afgerond</b>					<b>20</b>
<b>Totaal aantal projecten actueel</b>					<b>45</b>

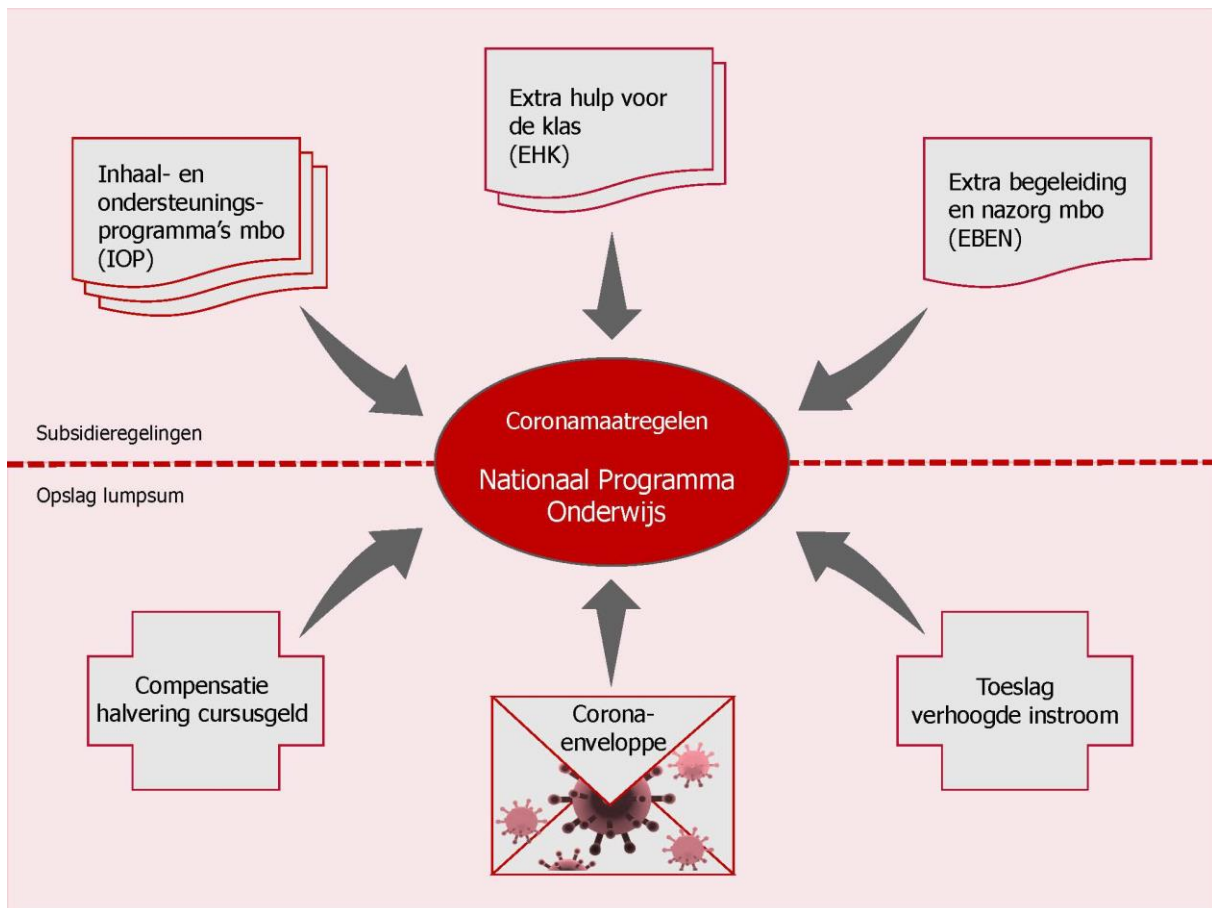
-  = project ligt op koers
-  = project heeft enige achterstand
-  = project heeft achterstand
-  = project is afgerond

Zie verder bijlage 1 voor meer details. In deze bijlage wordt verder ingegaan op de ontwikkelingen van de projecten in 2021.

### 3.4. Voortgang coronamaatregelen

Sinds het voorjaar van 2020 heeft de coronacrisis invloed op onze samenleving en daarmee ook op het onderwijs. Er zijn achterstanden ontstaan in het onderwijs en de ontwikkeling van studenten. Studentenwelzijn ging achteruit en de uitval van studenten lag in 2021 substantieel hoger dan de jaren daarvoor. Ten slotte vielen ook medewerkers meer uit dan normaal door ziekte en quarantaineplicht en dat genereerde weer veel ervaren werkdruk bij docenten en instructeurs die wel les konden geven.

Het kabinet heeft maatregelen genomen om de negatieve gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs te herstellen. In eerste instantie is vanaf augustus 2020 een aantal subsidieregelingen beschikbaar gesteld onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs (hierna: NPO). In het voorjaar van 2021 is het NPO uitgebreid met een aantal opslagen op de lumpsum voor de jaren 2021 en 2022. In onderstaande figuur is schematisch weergegeven uit welke financieringsstromen het NPO bestaat en waarmee de coronamaatregelen van het HMC grotendeels zijn/worden gefinancierd.



*Figuur 5 Overzicht financieringsstromen coronamaatregelen NPO*

De drie subsidieregelingen hebben een vastomlijnde doelstelling en kennen vastgestelde eisen en randvoorwaarden waaraan de besteding van de subsidie moet voldoen. Ten behoeve van de besteding van de corona-enveloppe is in de zomer van 2021 het NPO-actieplan opgesteld gericht op extra begeleiding en ondersteuning van studenten met mentale problemen, studievoortgangsproblemen of achterstanden in brede zin die studenten hebben opgelopen door het verlies van de mogelijkheid om fysiek onderwijs te volgen. De doelstelling van het HMC is om achterstanden van studenten zoveel mogelijk weg te werken, zodat zij op het niveau worden gebracht waarop zij onder normale omstandigheden hadden gezeten en op de lange termijn geen hinder ondervinden van de coronacrisis.

In het kader van het NPO heeft het HMC in 2021 acties ingezet om de problematiek als gevolg van de coronacrisis te repareren. De subsidies IOP en EHK zijn volledig besteed ten behoeve van de daarvoor gestelde doelstellingen. De besteding van de subsidie EBEN loopt door in 2022 en loopt op schema. Ook de uitvoering van het NPO-actieplan loopt op schema. De verwachting is dat de middelen uit de corona-enveloppe aan het einde van studiejaar 2022-2023 grotendeels zijn besteed.

Bijlage 2 bevat de verantwoording van alle onderdelen van het NPO, dus zowel van de drie subsidieregelingen als van de corona-enveloppe. In deze bijlage wordt ook de coronaproblematiek binnen het HMC geschetst. In bijlage 3 zijn voor alle acties uit het NPO-actieplan de stand van zaken en resultaten per 31 december 2021 en het plan voor 2022 opgenomen.

### **3.5. Examinering**

#### **Examencommissie**

De examencommissie van het HMC bestaat uit één lokale examencommissie in Rotterdam en één in Amsterdam. Daarnaast is er een Centrale examencommissie die er o.a. op toeziet dat de examenprocessen op beide locaties gelijkwaardig verlopen.

In 2021 heeft de examencommissie gewerkt met een portefeuillevordering. Ieder portefeuille heeft twee portefeuillehouders per locatie, die onderling met elkaar afstemmen en zich verantwoorden aan de lokale commissie. Het examenproces hebben we op deze wijze inzichtelijker gemaakt waardoor we beter kunnen evalueren en bijsturen.

Bij de afname van de examens vindt regelmatig een audit plaats om objectieve informatie te genereren. Bij die betreffende examens wordt ook een studentenenquête afgenomen om de input van de studenten mee te kunnen nemen. Communicatie rondom examinering heeft onze aandacht. Hier werken we blijvend aan en hiervoor worden we ondersteunt door de afdeling ICT.

Gedurende de Covid-pandemie zijn voor een aantal examens aanpassingen in de uitvoering doorgevoerd, waarvoor vanuit het ministerie ruimte was gegeven. Alle examens waarin we een aanpassing hebben gemaakt zijn vastgesteld door de vaststellingscommissie van het HMC. In totaal heeft de commissie 102 examenproducten vastgesteld, waaronder ook dit jaar weer een aantal examens die door Corona niet in de eerder vastgestelde vorm konden worden afgenomen. In bijlage 4 is te zien welke routes het HMC heeft gevolgd om tot valide examenproducten te komen. Het HMC volgt uitsluitend route 1 en 2. Voor de examens met een verkorte procedure uit route 1 geldt dat zij ook door de vaststellingscommissie worden vastgesteld.

Verder hebben de beide lokale examencommissie gezamenlijk een training gevolgd ten behoeve van deskundigheidsbevordering. De vaststellingcommissie heeft een specialistische training gevolgd.

#### **Diplomabesluiten**

Aan het eind van het schooljaar draagt elk onderwijsteam kandidaten voor diplomering voor. Al deze kandidaten worden vervolgens vastgesteld in een overleg van de betreffende lokale examencommissie. Op beide locaties heeft het hoofd kwaliteitszorg als externe adviseur (zonder stem- of beslissingsbevoegdheid) de vaststellingsvergadering bijgewoond. Aan de hand van de examenboom uit magister (ons studenten volg systeem) stellen de leden gezamenlijk vast of de kandidaat voldoet aan de voorwaarden voor diplomering. Hiervoor moet een kandidaat alle kwalificerende beroepsgerichte examenonderdelen met een voldoende resultaat hebben afgesloten.

De diplomabesluiten zijn ondanks corona goed verlopen. Tevens is het aantal studenten dat door corona een studieachterstand heeft opgelopen beperkt gebleven.

Het aantal klachten is zeer beperkt en adequaat afgehandeld.

De lokale examencommissies kunnen, zoals is gebleken is in het afgelopen schooljaar, een onafhankelijk besluit nemen.

### 3.6. Alumnibeleid -en onderzoek

#### Alumnibeleid

HMC wil de betrokkenheid van alumni vergroten. Om dit te bewerkstelligen, is het nodig om te werken aan het netwerk van alumni. Hiervoor is er een CRM-systeem geïmplementeerd waardoor de alumni makkelijker door het HMC te benaderen zijn en de gegevens actueel blijven. In oktober 2020 heeft er een online alumni event plaatsgevonden. Dit event was locatieoverstijgend en ging voornamelijk in op de trends en innovaties binnen de branche. Daarnaast werden er succesverhalen gedeeld van alumni. De bedoeling was om in 2021 meer alumni-activiteiten te organiseren. Vanwege corona hebben deze activiteiten niet plaatsgevonden. Mede doordat we uit de alumni terugkregen dat ze vooral behoefte hadden aan een fysieke bijeenkomst en niet aan een online bijeenkomst. Dit was in 2021 niet mogelijk en daarom uitgesteld naar 2022.

#### Resultaten alumni-onderzoek van DUO

In 2021 zijn gediplomeerde HMC-studenten van het studiejaar 2019-2020 een halfjaar na hun vertrek geënquêteerd. Hiermee krijgt het HMC een beeld van wat zij zijn gaan doen na diplomering, wat zij vonden van de school en hun waardering over de kwaliteit van de gevolgde opleiding.

TABEL 13 SITUATIE VAN HMC-ALUMNI NA DIPLOMERING

	HMC 2020	HMC 2019	HMC 2018	HMC 2017
<b>Totale respons</b>	52%	59%	53%	61%
Werken	54%	60%	60%	63%
Voltijds vervolgopleiding	27%	25%	22%	22%
Combinatie werken en leren	10%	8%	14%	9%
Werkloos	3%	5%	2%	4%
Anders	6%	2%	2%	2%

Bovenstaande tabel laat zien dat zowel het aantal werkenden (-6%) als het aantal werklozen (-2%) onder HMC-alumni gedaald is ten opzichte van de afgestudeerden uit 2019. Het aantal alumni die werken en leren combineert (+2%) is juist iets gestegen. Gemiddeld genomen vindt 50% van de alumni binnen 1 maand een baan en dat ligt daarmee 13% hoger dan het jaar daarvoor. Van de werkenden werkt 45% (+ 2%) bij een bedrijf/instelling waar zij ook een beroepspraktijkvorming hebben gedaan (BOL) of tijdens de opleiding hebben gewerkt (BBL).

In de afgelopen jaren zijn de resultaten uit het alumni-onderzoek over de situatie van alumni een halfjaar na diplomering, in grote lijnen stabiel gebleven. Het percentage werkenden, die een vervolgopleiding doen en degene die werken en leren combineren wisselen onderling wel iets als gevolg van de conjunctuur en mogelijk ook door de coronacrisis.

TABEL 14 TEVREDENHEID ALUMNI OVER DE SCHOOL EN DE GEVOLGDE OPLEIDING

Aandeel alumni dat positief is over...	HMC 2020	Landelijk 2020	HMC 2019	Landelijk 2019
Geleerd oplossingen voor problemen te zoeken	65%	66%	71%	67%
Voldoende aandacht voor ondernemingsvaardigheden	34%	41%	42%	41%
Voldoende aandacht voor digitale vaardigheden	67%	57%	65%	59%
Voldoende aandacht voor samenwerken	72%	77%	72%	77%
Tevreden over de begeleiding door de school bij de keuze voor een beroep/vervolgopleiding	39%	49%	41%	47%
Veel aan de opleiding gehad	64%	63%	69%	61%
Voldoende vakkennis geleerd voor mijn huidige werk/vervolgopleiding	52%	56%	55%	55%

Vijf van de zeven kwaliteitsindicatoren, waarop alumni de school en de gevolgde opleiding beoordelen, zijn (iets) achteruitgegaan t.o.v. van 2019 (zie bovenstaande tabel). De grootste dalers zijn de indicatoren 'aandacht voor ondernemingsvaardigheden' (-8%) en 'geleerd oplossingen voor problemen te zoeken' (-6%). De indicatoren 'veel aan de opleiding gehad', 'begeleiding bij keuze beroep/vervolgopleiding' en 'voldoende vakkennis' zijn licht gedaald. Of dit een tijdelijke dip is en te maken heeft met de coronaomstandigheden moeten uit het volgende alumni-onderzoek (2021) blijken.

Tot slot geven alumni het HMC als school een 7,4 (landelijk 7,1) en de opleiding een 7,1 (landelijk 7,1).

Er zijn aan deze resultaten geen directe acties verbonden. Wel is helder dat het regelmatig bevragen en betrekken van alumni bijdraagt aan een scherp beeld van waar HMC nog verder kan verbeteren. Het verder uitbouwen van alumnibeleid staat voor de komende jaren op de rol.

## 4. Medewerkers (Sociaal jaarverslag)

Het jaar 2021 heeft natuurlijk grotendeels in het teken gestaan van de COVID-19 pandemie. De hieruit voortgekomen maatregelen hebben ingrijpende gevolgen gehad voor ons onderwijs, voor onze organisatie en voor onze medewerkers. Het heeft veel gevraagd van het aanpassingsvermogen, mentale weerbaarheid en veerkracht van onze medewerkers.

We hebben te maken gehad met uitval van personeel als gevolg van ziekte en quarantaineplicht. Dit betreft aan de ene kant medewerkers met coronabesmettingen, maar er zijn ook meer medewerkers dan normaal langdurig arbeidsongeschikt

Er is nieuw beleid vastgesteld voor het gehele schooljaar, waarmee het thuiswerken, inclusief de vergoedingen en faciliteiten, is geregeld. Ondersteuning voor medewerkers in vitaliteit sluit hierin goed aan bij de behoefte van de medewerkers.

Tevens is in 2021 ons nieuwe personeelsinformatiesysteem in gebruik genomen. Wij hebben gekozen voor een systeem die veel HR-gerelateerde processen kan ondersteunen. Het personeelssysteem biedt de mogelijkheid om personeelsgegevens te beheren en om HRM-managementinformatie op te vragen. Medewerkers en leidinggevenden krijgen hiermee meer regie en 'selfservice' over HRM-gerelateerde zaken. Daarbij sturen we op zorgvuldige omgang met persoonlijke gegevens (conform AVG). Het systeem wordt in 2022 verder ontwikkeld met als doel verdere digitalisering en daardoor een efficiëntere inrichting voor de interne HRM processen.

Er is een online HRM portaal ontwikkeld. Nieuwe regelingen, arbeidsvoorwaarden, beleidsinformatie en praktische zaken hebben wij via dit portaal onder de aandacht gebracht en actief gedeeld met onze medewerkers. HRM-gerelateerde informatie is hierdoor voor de medewerkers beter te vinden.

Voor nieuwe medewerkers zijn introductiebijeenkomsten georganiseerd ondersteund door een speciaal ingerichte "ik ben nieuw" pagina. Verder kregen nieuwe medewerkers een buddy toegewezen die hen wegwijs maakt in de organisatie. Tijdens een terugkombijeenkomst worden de eerste ervaringen gedeeld.

### 4.1. Corona impact voor de medewerkers

De ontwikkeling in het gemiddelde ziekteverzuimpercentage bij het HMC was in november 2021 met 6,36% het hoogst (zie ook tabel 17). Griep en corona waren in september, oktober en november 2021 de belangrijkste veroorzakers van het verzuim. Vanaf de start van de pandemie schommelt het aandeel coronaverzuim in het totale aantal verzuimdagen tussen de 7 en 10 dagen. Medewerkers die in deze periode zijn uitgevallen, houden langere tijd klachten waardoor 48% van het verzuim langdurig wordt. We zien dat als mensen bij de ziekmelding aangeven veel last te hebben van ziekteverschijnselen, dit vaak een voorspeller is van langdurig verzuim. Begeleiding van deze medewerkers is maatwerk en waar nodig wordt op tijd specialistische hulp ingeschakeld.

TABEL 15 VERZUIMPERCENTAGE 2021 HMC INCLUSIEF C&T

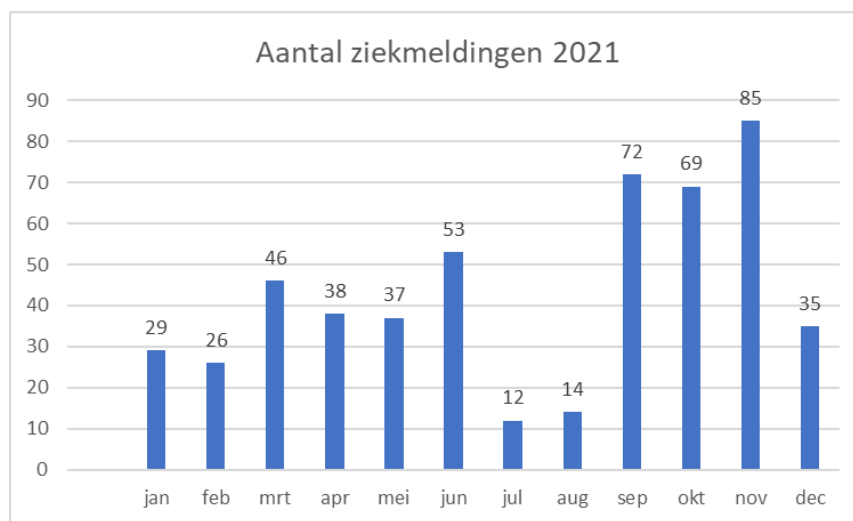
Maanden in 2021

jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec	Totaal
4,99	5,08	5,55	5,65	5,18	5,66	5,74	5,16	5,69	5,87	6,36	5,81	<b>5,57</b>

TABEL 16 VERZUIMPERCENTAGE 2021 HMC C&T

Maanden in 2021

jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec	Totaal
0,00	0,00	0,00	1,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,46	0,67	0,42	<b>0,34</b>



Figuur 6 Aantal ziekmeldingen in 2021

TABEL 17 VERZUIMDUUR PER CATEGORIE 2021

TOTAAL	KORT 0-7	MIDDEL 8-42	LANG 43-365
<b>5,57%</b>	1,40 %	1,62 %	2,54%

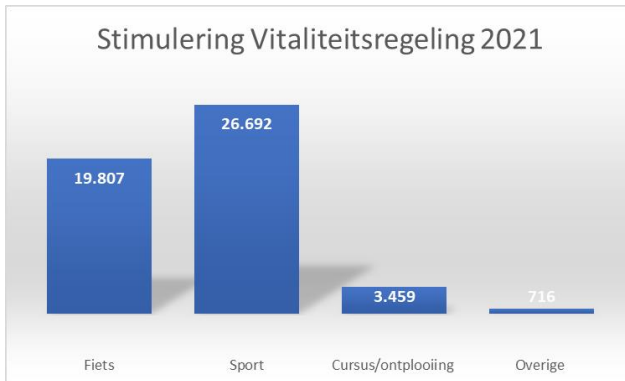
**Eigenrisicodragers voor WGA en ZW**

In 2021 is het HMC eigenrisicodragers geworden voor WGA en ZW. Dit houdt in dat het HMC zelf voorzieningen treft voor uitkeringen, de uitvoering hiervan en de re-integratieverplichtingen aan een gespecialiseerde partij heeft uitbesteed. Grip en actief begeleiden van onze medewerkers met een uitkering is van groot belang. De lopende WGA-dossiers en het ziekteverzuim voor 1 januari 2021 blijven financieel volledig bij het UWV.



## 4.2. Vitaliteit medewerkers

Medewerkers van het HMC kunnen werken aan hun vitaliteit en welzijn. Het HMC doet dit door de medewerkers een financiële bijdrage te leveren in de kosten die zij maken om hun vitaliteit en welzijn te behouden of te vergroten (zie ook subparagraaf 7.5.2). In onderstaande figuur is te zien waaraan HMC-medewerkers de stimuleringsbijdrage in 2021 hebben uitgegeven.



Figuur 7 Middelen waarvoor de vitaliteitsregeling in 2021 is ingezet

## 4.3. Samenstelling personeel

Jaarlijks wordt de beschikbare formatie in de begroting vastgesteld. Voor meer informatie hierover verwijzen wij door naar hoofdstuk 7.

Voorop staat dat de bezetting van de afdelingen en de onderwijsteams toereikend is, zowel kwantitatief als kwalitatief. In de samenstelling van het personeel gaat het over bekwaamheden en bevoegdheden, maar ook de professionalisering van onze medewerkers staat centraal. Alles komt in het teken te staan van talentontwikkeling, een omgeving het beste uit zichzelf kan halen. De personeelssamenstelling hangt af van de beschikbaarheid en het behoud van medewerkers op alle niveaus. Het gaat om binden en boeien.

### Samenstelling naar geslacht en leeftijdscategorieën

De samenstelling van het personeelsbestand bij het HMC bestaat uit vrijwel evenveel vrouwen als mannen, hoger opgeleiden en ouderen. De verdeling over de verschillende leeftijdsgroepen heeft wel aandacht nodig. Zo is de jongste leeftijdsgroep ( $\leq 25$  jr) ondervertegenwoordigd en zullen tegelijkertijd een groter aantal medewerkers in de komende jaren de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. De leeftijdsgroep (45-55 jr en  $> 55$  jr) stelt het HMC voor uitdagingen als het gaat om inclusieve arbeidsmarkt en duurzame, vitale inzetbaarheid.

TABEL 18 SAMENSTELLING PERSONEEL NAAR GESLACHT 2021 PER 31 DECEMBER 2021

Aantal	Man (in %)	Vrouw (in %)
508	49%	51%

TABEL 19 SAMENSTELLING PERSONEEL LEEFTIJDSCATEGORIEËN 2021 PER 31 DECEMBER 2021

Leeftijd	<=25 jr	25-35 jr	35-45 jr	45-55 jr	> 55 jr
	12,43 %	19,33 %	19,33%	23,87%	25,05%

### Soort aanstelling - flexibele schil

Om de fluctuaties in studentenaantallen op te kunnen vangen en de continuïteit van het HMC zeker te stellen, hanteert het HMC een flexibele schil.

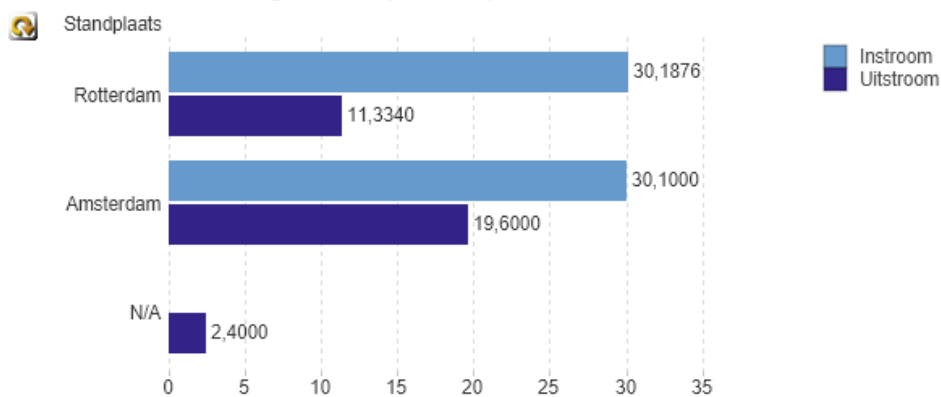
TABEL 20 PERSONEELSVERDELING NAAR TYPE CONTRACT 2021 PER 31 DECEMBER 2021

Type contract	Aantal medewerkers	% medewerkers	Fte	Fte %
	508	100 %	378	100 %
Onbepaald		62%	270	70%
Bepaald		38%	117	30%

### Instroom en uitstroom

In 2021 zijn er 127 medewerkers aangenomen en 60 medewerkers zijn uitgestroomd. In fte gaat het om een instroom van 60,28 fte en een uitstroom van 30,93 fte. Als we de uitstroom per HMC-locatie analyseren valt op dat er in Amsterdam meer medewerkers zijn uitgestroomd dan in Rotterdam (zie ook figuur 8). De instroom is vrijwel gelijk.

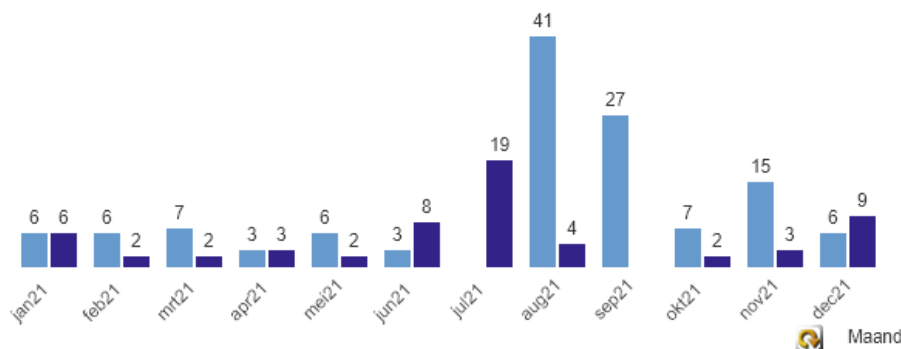
#### Hoeveel fte is er in- of uitgestroomd per standplaats?



Figuur 8 In- en uitstroom in fte per HMC-locatie

De piek in de uitstroom ligt aan het einde van het schooljaar. De instroom is in de maanden augustus en september significant hoger dan in de andere maanden. Deze hoge instroomcijfers uit 2021 zijn een gevolg van de NPO gelden waarmee het HMC extra personeel kon aanstellen.

Wat is de trend van het verloop in aantal personen?



Figuur 9 De uitstroom per maand (in aantallen)

De voornaamste uitstroomredenen zijn beëindiging van tijdelijke contracten en het bereiken van de AOW leeftijd.

#### Funciemix docenten (in aantallen en fte)

Het HMC streeft voor de verdeling van docenten over de bezoldigingsschalen naar de volgende verhouding: 25% LB, 65% LC en 10% LD. Dit wordt ook wel de funciemix genoemd. De laatste jaren staat de realisatie van de funciemix onder druk door de instroom van nieuwe docenten als gevolg van de groei van het aantal studenten. Nieuwe docenten worden bij hun aanstelling in de regel ingeschaald in schaal LB.

TABEL 21 FUNCTIEMIX DOCENTEN (IN AANTALLEN EN FTE) 1 OKTOBER 2021

Schaal	Dienstverband	WTF	% WTF	Streefwaarde	Vershil %	Vershil WTF
LB	128	97,68	48 %	25 %	22,54 %	46,315
LC	120	92,51	45 %	65 %	-19,97%	-41,039
LD	19	15,27	7 %	10 %	-2,57%	-5,276
<b>Totaal</b>	267	205,46	100 %			

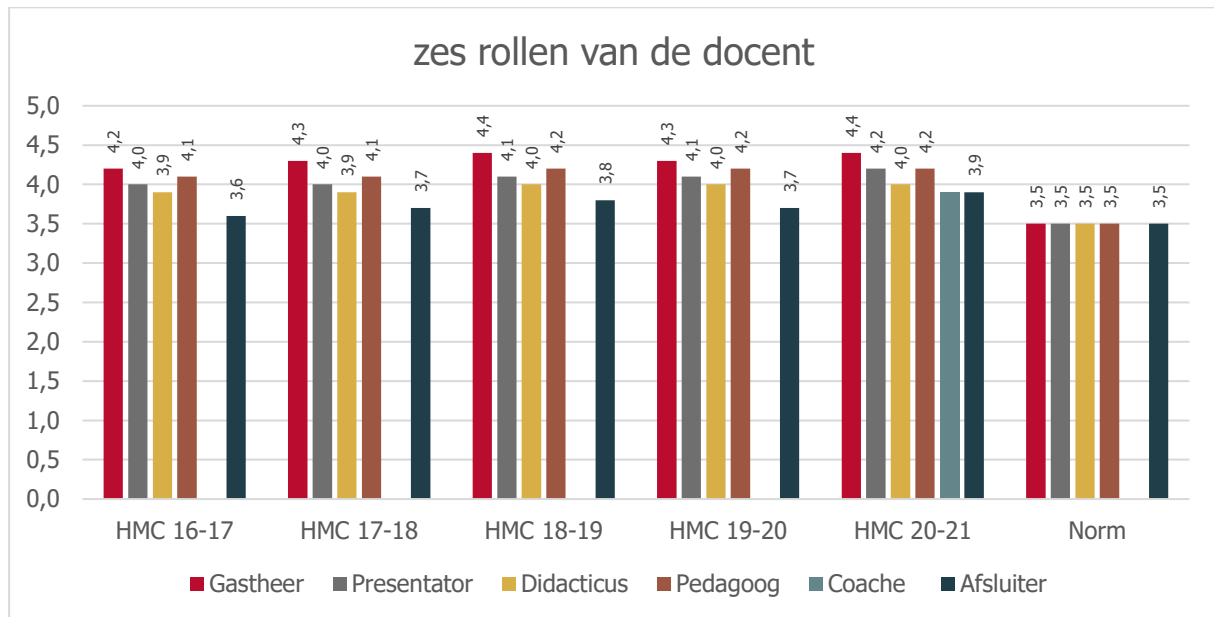
Vanwege de hoge instroom in LB-functies (128 in 2021 t.o.v. 78 in 2020) zijn de vooraf gestelde prognoses ten aanzien van de streefwaarde voor LB-, LC- en LD-functies op 1 oktober 2021 niet behaald. Dit werd in de loop van 2021 duidelijk en daarom zijn er in het schooljaar 2021–2022 13 LB-docenten gepromoveerd naar LC-docent. Verder is het HMC eind 2021 gestart met de voorbereidingen voor de interne werving en selectie van LD docenten.

## 4.4. Professionalisering

### Enquête zes rollen van de docent

In het kwaliteitsplan heeft het HMC de professionaliteit en competenties van medewerkers als een belangrijk aandachtsgebied benoemd. Docenten en instructeurs worden uitgedaagd en gestimuleerd om hun eigen (didactische) talenten te ontwikkelen. De kennis- en vaardighedenleerlijn met daarin een training gericht op werken met de zes rollen van de docent dient hiervoor als uitgangspunt. Om de voortgang hiervan te monitoren enquêteert het HMC de tevredenheid onder studenten over de zes rollen van de docent. Hierna gaan we in op de enquêteresultaten van 2021.

Alle zes de rollen van de docent liggen boven de HMC-norm van 3,5 op een schaal van 5, zie onderstaande figuur. In het studiejaar 2020-2021 is de rol van coach, als zijnde de 'zesde' rol, erbij gekomen en deze scoort met een 3,9 ook direct goed. De enquête '6 rollen van de docent' is voor 132 van de in totaal 238 docenten minimaal één keer ingevuld. Dat is 55,5% (-8,5% t.o.v. 2019-2020) van alle docenten. Voor het einde van studiejaar 2021-2022 moet minimaal 70% van de docenten deze enquête eenmaal hebben ingevuld volgens onze ambitie E 'Begeleiding talentontwikkeling' uit het HMC kwaliteitsplan.



Figuur 10 Scores op de zes rollen van de docent

### Scholing

Het HMC hecht veel waarde aan goed geschoold en professioneel personeel. Dit komt onder meer tot uiting in de gestelde scholingseisen voor onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. Om een goed beeld te krijgen van het functioneren van het HMC-personeel worden jaarlijks functionerings- en ontwikkelingsgesprekken gevoerd tussen medewerker en leidinggevende. Tijdens deze gesprekken worden ook de opleidingsbehoefte vastgesteld. De redenen voor scholingsbehoefte kunnen zijn:

- Loopbaanperspectief met functie-eisen;
- (Onderwijs-)vernieuwingen;
- Tekortkomingen in de scholing voor de eigen functie.

In 2021 zaten medewerkers van het HMC in de volgende scholingstrajecten, zie tabel 23.

TABEL 22 SCHOLINGSDEELNAME NAAR TYPE SCHOLING (IN AANTALLEN EN %) IN 2021

Type scholing	Aantal medewerkers	In %
Overig	35	41%
Docentopleiding	17	20%
Pedagogiek	10	11%
Master	8	7%
Instructeursopleiding	5	6%
PDG	5	6%

#### 4.5. Voortgang werkdrukplan

De status van de maatregelen uit het HMC-werkdrukplan 2019-2022 is in november 2021 tussentijds geëvalueerd. De uitkomsten zijn met de ondernemingsraad gedeeld. De conclusie was dat nagenoeg alle maatregelen uit de vijf thema's (Rol leiderschap binnen het HMC, Voldoende tijd versus taken, Samenwerking en efficiënt werken, Communicatie en Doorgroeimogelijkheden en persoonlijke ontwikkeling) die in het plan staan, zijn gerealiseerd. Continue aandacht voor dit thema blijft uiteraard belangrijk. Ook de impact van het tweede Covid-jaar heeft gevolgen gehad voor de werkdruk van het personeel. Hiervoor zijn zowel vanuit het HMC zelf als met behulp van de NPO-gelden (zie ook bijlage 2 en 3) de nodige maatregelen getroffen.

In 2022 vindt op basis van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) weer een uitgebreidere evaluatie van het werkdrukplan plaats.

## 5. Verslag Raad van Toezicht

### 5.1. Terugblik van de Raad van Toezicht

'Ronduit intensief' is de karakterisering van 2021 volgens de leden van de raad van toezicht. Zo hadden we met het oog op de aanstaande voorzitterswisseling en de besluitvorming over de huisvesting Amsterdam behoefte aan een diepgravende update van de strategie.

We vroegen de leden van het college van bestuur om een toetsing en bespreking van de missie, visie en strategie van het HMC, in het licht van actuele kansen en bedreigingen.

In het tweede Covid-jaar was deze bijeenkomst op Rotterdam Airport met het CvB en alle directieleden een uiterst relevant 'uitje'. Mede dank zij begeleiding van Turner konden we goed ingaan op de toekomstbestendigheid van de vakschool HMC en de wijze waarop we de kwaliteit van het beroepsonderwijs beter kunnen borgen. Duidelijk tekent zich de behoefte af om enkele keren per jaar de kwaliteit en de resultaten van de opleidingen scherper te agenderen. De vraag of een onderwijscommissie toegevoegde waarde heeft, wordt geadresseerd.

#### Overlegklimaat (ook tijdens de pandemie)

De bijeenkomst op Vergaderlocatie Zestienhoven, de formele vergaderingen van de RvT met het CvB, de informele bezoeken, de ontmoetingen tijdens de Expo of een open dag: ze worden binnen het HMC steeds gekenmerkt door openhartigheid, concreetheid en gedrevenheid.

De raad van toezicht heeft bewondering voor de wijze waarop CvB, directie, docenten, medewerkers en studenten zich tijdens het tweede Covid-jaar hebben geweed. Van iedereen werd inventiviteit, wendbaarheid en doorzettingsvermogen gevraagd. De mensen die het HMC 'dragen', zijn daartoe goed in staat gebleken. De RvT realiseert zich dat velen zich hiervoor grote inspanningen hebben getroost. We zeggen jullie daarvoor heel hartelijk dank!

De informatievoorziening aan de raad van toezicht over de vele stappen die het HMC moest zetten om tijdens Covid te kunnen blijven 'leveren', was steeds alert, duidelijk en beknopt. Speciale complimenten aan bestuurder Joke Bos die met rust aan de vele improvisaties leiding gaf.

De raad van toezicht kwam voor de reguliere vergaderingen vrijwel uitsluitend digitaal bijeen. We wisten elkaar ook dankzij de standaard vooroverleggen goed te vinden en onze taken goed uit te voeren (daarover later meer). De informele contacten zijn minstens zo wezenlijk. Daarom was de Rotterdam Airport bijeenkomst ook zo wezenlijk. En ook daarom was het belangrijk dat de toezichthouders Jeroen van Erp en Fred Schoorl onder leiding van directeur Marjolein Hesselink de Rotterdamse locatie uitgebreid konden bezoeken. Fred en Joke bezochten daarna ook fysiek de Amsterdamse vestiging van het HMC. De voorzitter van de RvT maakte dankbaar gebruik van de Expo in Rotterdam die aan het begin van de zomer tussen alle lockdowns door gelukkig kon plaatshebben.

#### Zelfevaluatie

Of we als raad van toezicht onze taken goed uitvoeren, is een vraag die onder andere tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie aan de orde komt. Ditmaal kozen we één van de directiekamers van Hotel New York om onszelf op de onderzoekstafel te leggen, onder strenge en rechtvaardige leiding van Turner. Meer tijd maken voor informeel overleg, meer tijd voor regelmatige reflectie op onze toezichthoudende taken, meer diversiteit in de samenstelling van de Raad. Het actielijstje mag er zijn.

We besloten om in 2022 twee keer ruimte te maken voor onze zelfreflectie, voor verdieping van het onderzoek naar de 'realdrives' van de leden en voor een 360-graden feedback in het najaar.

### **Overleg met OR en Studentenraad**

Ook de opzet van het overleg met de ondernemingsraad en studentenraad willen we graag evalueren. Dit regelmatige overleg bleek het afgelopen jaar overigens uiterst nuttig te zijn om een beter beeld te krijgen van de continuïteit en kwaliteit (vordering kwaliteitsplan) van het onderwijs tijdens Covid.

Ondanks de personele wisselingen in de ondernemingsraad heeft de naar de waarneming van de RvT zijn werk goed kunnen doen. De toezichthouder die op voordracht van de OR werd benoemd, kon dit tijdens frequente contacten vaststellen. Een belangrijk punt van zorg, de hoge werkdruk voor de roostermakers, heeft de OR constructief bespreekbaar gemaakt.

Een belangrijk aandachtspunt van de OR in de afgelopen jaren betrof de interne informatievoorziening. Deze is verbeterd. Mede daardoor functioneert de lijn tussen zeggenschap en medezeggenschap in de ogen van de RvT goed. De bijdragen van de OR aan het profiel van de nieuwe voorzitter van het CvB en het deelnemen door de OR-voorzitter aan de selectiecommissie komen ook elders in dit verslag aan bod.

### **Vergroting diversiteit**

Met het vergroten van de diversiteit maakten we een begin door goede gesprekken te voeren over de opvolger van Monique Fledderman die ons aan het einde van 2021 na acht productieve en stimulerende jaren verliet. Monique zorgde destijds zelf voor een diversiteitsimpuls door als eerste vrouw, met als achtergrond de timmerindustrie, de raad van toezicht te komen verrijken.

Monique wist steeds aandacht te vragen en te krijgen voor innovatie, duurzaamheid en de sociale component. HR-vragen kwamen vaak uit haar koker. We zijn Monique dankbaar voor de consistente en positief-prikkelende rol die zij voor het HMC zolang vervulde!

### **Opvolging Frans Veringa**

Meer wisselingen van de wacht dienden zich aan. 'Onze Frans' bereikte aan het einde van 2021 de pensioengerechtigde leeftijd. Aan dat idee moest iedereen en zeker ook Frans zelf ernstig wennen. We namen ruim de tijd om van gedachten te wisselen over de volgende fase van de onderwijsinstelling, over het al dan niet bestendigen van de structuur met een tweeledig college van bestuur, over het profiel en de persoonlijkheid van de nieuwe voorzitter. Ondernemingsraad, Studentenraad, directieleden, docenten en medewerkers leverden hun input. De laatste groepen deden dat tijdens speciale (digitale) spreekuren die de personele commissie van de RvT belegde. Ook raadpleegden de leden van de personele commissie in interviewvorm het externe netwerk. Velen dachten actief mee over de nieuwe voorzitter van het CvB en gaven blijk van hun grote betrokkenheid bij de vakschool. De gunfactor van het HMC is hoog!

Zo groeide een streefbeeld en konden we direct na de zomer naar buiten. De opdracht voor de werving ging na een intensieve pitch naar Ebbinge. De selectiecommissie (Marjolein Jansen, Kees Hoogendijk, Joke Bos, OR-voorzitter Mart Stravers en ondergetekende) besteedde veel tijd en energie aan het proces. In de decembervergadering kon de raad van toezicht met plezier en vol vertrouwen Paul Oomens, directeur van de MBO Raad, benoemen als voorzitter CvB per 1 maart 2022. Met Joke Bos heeft hij de opdracht de onderscheidende kracht van het HMC (onder andere hoge kwaliteit voor de afnemende branches) en de vitale verbindingen met de buitenwereld te vergroten en te versterken.

### **Afscheid van een icoon**

Afscheid nemen van Frans is, ik schreef het al, niet gemakkelijk. Hij heeft gedurende twaalf intensieve jaren de onderwijsinstelling 'lichtjaren' verder gebracht. Frans is een onderwijsbestuurder in hart en nieren. Hij wist steeds de balans te houden tussen uitdagende vernieuwingen, een prudent financieel beleid en doordachte bedrijfsvoering. Over de zelfstandige toekomst van het HMC waakte Frans als een Cerberus.

De raad van toezicht zwaait Frans lof toe voor zijn vakmanschap en bevlogenheid en de immer constructieve en plezierige wisselwerking met ons. Op het verdienstenlijstje van Frans staat zeker de nieuwbouw van het HMC in Rotterdam. Wie daar werkt of als bezoeker rondloopt, voelt de visie op vakonderwijs en ervaart in vele opzichten de hoge kwaliteit waarnaar wordt gestreefd. Deze 'benchmark' daagt uit tot een vernieuwingsslag in Amsterdam waar de verdeling over twee locaties allesbehalve ideaal is.

### **Nieuwe huisvesting Amsterdam**

Tijdens de strategiesessie ging het uiteraard over de impact die de Covid-pandemie en de mede daardoor ontstane 'boost' in digitalisering op het vakonderwijs en de fysieke vertaling daarvan heeft. Zo groeit het HMC ook naar een streefbeeld voor de nieuwe vestiging die in de planning staat voor Amsterdam of zeer nabije omgeving. De landelijke en regionale taak van het HMC vereisen onder meer een goede bereikbaarheid per openbaar vervoer. De mogelijkheid om de gehuurde locatie langer te kunnen gebruiken, biedt ruimte voor het klaren van een complexe klus. Die zal van het nieuwe CvB en de Raad van de Toezicht de komende jaren zeer veel aandacht krijgen.

Ook de financiële impact van een nieuwe vestiging voor het HMC Amsterdam is groot. En dat in een tijd met prognoses van krimpende studentenaantallen, een tendens die op het HMC nog niet zichtbaar is. Daarbij houden we rekening met een rijksoverheid die minder goed bij kas zit in de toekomst. Het eerder genoemde prudente financiële beleid van het HMC legt een gezonde basis voor een doordachte en ambitieuze planontwikkeling voor het nieuwe HMC in Amsterdam.

### **Doelmatige besteding rijksmiddelen**

Bij de beoordeling van de begroting en de jaarrekening bespreekt de raad van toezicht enerzijds uitgebreid de ontvangen rijksmiddelen en anderzijds de rechtmatige besteding hiervan waarbij wij met name de doelmatigheid van de uitgaven beoordelen en daar waar nodig bevorderen. Speciale aandacht is er ook in dit verslagjaar geweest voor de grootte van het eigen vermogen. De accountant droeg bij aan een prikkelend debat. De vraag is steeds wanneer het prudente financiële beleid gaat afwijken van het primaire doel van de bekostiging. Het voortgaande gesprek staat ook in het teken van de aanstaande grote investering in de herhuisvesting in Amsterdam. De wisselwerking tussen toezicht en bestuur is op dit punt scherp en productief.

Voor de officiële vergaderingen van de raad van toezicht is er altijd een vergadering van de Financiële Commissie waarin meer gedetailleerd op dit vraagstuk wordt ingegaan. Aan de orde komen dan ook de meerjarenbegroting, aspecten van het HRM-beleid (zoals het studentenaantal per medewerker), het strategisch huisvestingsplan (onder andere aantallen m<sup>2</sup> per student) en de benchmarks van de MBO Raad.

De leden van de financiële commissie treffen stevast het CvB, de stafdirecteur, het hoofd financiën en geregeld de accountant. De aanmoediging van de financiële commissie aan de voorzitter CvB om



de uitgangspunten en aanpak van het bestuur nog explicieter te verwoorden in het kader van de nakende overdracht is goed opgevolgd!

### De passie van de HMC-gemeenschap

Velen zetten het afgelopen jaar de schouders onder het HMC, velen droegen bij aan een inspirerend leer- en werkklimaat ofschoon dat door de pandemie geen simpele opdracht was. Het optimisme, de professionaliteit en de passie van de HMC-gemeenschap vormen de basis voor een gezonde toekomst.

Namens de raad van toezicht dank ik allen die bijdroegen en in het bijzonder onze roerganger gedurende vele jaren, Frans Veringa!

Jan Bonjer, voorzitter

## 5.2. Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties

In totaal zaten in 2021 zeven leden in de raad van toezicht. De leden van de raad van toezicht treden af volgens een door hen zelf gemaakt rooster, conform de statuten. Deze houdt in dat ieder lid maximaal één keer herbenoemd mag worden voor een zittingstermijn van vier jaar. Zoals in het verslag in paragraaf 5.1 al genoemd, nam in 2021 een lid van de raad van toezicht afscheid. In 2022 hoopt het HMC hiervoor een waardige opvolger te vinden.

### Samenstelling raad van toezicht 2021

In onderstaande tabel zijn de namen, hoofd- en nevenfuncties van de zeven leden van de raad van toezicht in 2021 weergegeven.

TABEL 23 SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT IN 2021

Naam/Functie in RvT	Hoofd- en nevenfuncties	
	Functienaam	Organisatie
<b>J.F. Bonjer</b> Voorzitter RvT sinds 1-1-2018	Dijkgraaf	Waterschap Hollandse Delta
	Lid Raad van Advies	Advies Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming
	Lid	Gemeentelijke lijstadviescommissie D66 Zeeland
	Lid	Team Verantwoord Gedrag D66
	Voorzitter	Convenant Transitie Mosselsector, op voordracht mosselvisserij
<b>M. Fledderman</b> Lid RvT 17-10-2013 t/m 17-10-2021	Manager	Kenniscentrum Gevelbouw
	Voorzitter commissie	International Facade Master (IFM) TU Delft
	Lid	diverse NEN-commissies -en werkgroepen
	Voorzitter	circulaire geveleconomie

<b>K. Hoogendijk</b> Lid RvT sinds 18-12-2014	Directeur	Koninklijke CBM
	Boardmember	European Furniture Industries Confederation (EFIC)
	Voorzitter (deelname namens werkgevers)	EU Social Dialogue Furniture
	Algemeen Secretaris	Vereniging Orgelbouwers Nederland (VON)
	Lid	VNO-NCW CBON
	Bestuurslid	Expertisecentrum Meubel (ECM)
<b>J. Meerman</b> Lid RvT sinds 16-6-2016	Bestuurslid	Detailhandel Nederland
	Vice voorzitter	MKB Nederland
	Lid adviesraad MKB	ING
	Voorzitter Raad van Toezicht	TMO/DETEX
	Lid Centrale Advies Raad	Kamer van Koophandel
	Voorzitter adviesraad	Berichtgevers CBS
	Bestuurslid	Platform De Nieuwe Winkelstraat
	Bestuurslid	Stichting Retail Insiders
<b>M.H.T. Jansen</b> Lid RvT sinds 29-09-2016	Lid Raad van Bestuur	Kadaster
	Vice voorzitter	Stichting Sail Amsterdam
	Lid RvC	Havenbedrijf Moerdijk
	Lid RvT	The Hague Security Delta (HSD)
<b>F. Schoorl</b> Lid RvT sinds 16-09-2019	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
<b>J. van Erp</b> Deskundige RvT sinds 13-11-2019	Voorzitter	Dutch Creative Council
	Lid Raad van Toezicht	What Design Can Do
	Bestuurslid	Kunsten '92
	Voorzitter Raad van Toezicht	Eurosonic Noorderslag
	Voorzitter Raad van Commissarissen	Arco Groep bv

**Portefeuilleverdeling**

Binnen de raad van toezicht zijn 8 portefeuilles onderscheiden, die elk in 2021 verdeeld zijn over 2 à 3 leden. In onderstaande tabel is deze verdeling weergegeven. Eén lid wordt in dit overzicht niet benoemd omdat de heer Van Erp geen portefeuille heeft maar als deskundige aansluit bij de RvT.

TABEL 24 PORTEFEUILLEVERDELING RAAD VAN TOEZICHT IN 2021

<b>Portefeuille</b>	<b>J.F. Bonjer</b>	<b>M. Fledderman</b>	<b>K. Hoogendijk</b>	<b>J. Meerman</b>	<b>M.H.T. Jansen</b>	<b>F. Schoorl</b>
Innovatie, duurzaamheid & circulariteit		x	x			
Finance	x			X		
HRM				X	x	
Onderwijsbeleid, onderwijskwaliteit & ICT		x	x		x	
Arbeidsmarkt		x	x	X		
Governance	x				x	
Ondernemerschap				X		x
Remuneratie cie.	x		x		x	

## 6. Verslag Ondernemingsraad

### Inleiding

Ook in 2021 heeft de OR voornamelijk online vergaderd en gefunctioneerd. Daarnaast waren één of enkele leden regelmatig samen met de studentenraadaanwezig bij het overleg van het coronateam, bestaande uit locatiedirectie, College van Bestuur en het hoofd M&C. De aanwezigheid van de OR bij dit overleg had als voornaamste doel het toezien op de veiligheid ofwel de werkomstandigheden van medewerkers. Alsmede het monitoren van de voortgang van de kwaliteit van het onderwijs. De OR heeft de inzet van het coronateam als positief en efficiënt ervaren. Gelukkig kon de OR bij de start van het schooljaar in september weer fysiek bij elkaar komen.

### Samenstelling OR

Aan het eind van het schooljaar 2020-2021 heeft de heer Van der Jagt zijn OR-lidmaatschap moeten neerleggen vanwege uitdiensttreding. De heer Tahamata is toegetreden. Hierdoor bestond de OR tot 1 augustus 2021 uit acht leden en daarna uit zeven leden. Eind 2021 ging het om drie docenten vanuit de locatie Rotterdam, twee docenten vanuit de locatie Amsterdam en één onderwijsondersteunend personeelslid vanuit Rotterdam.

Om de onderbezetting van de OR op te lossen, zijn twee mogelijkheden onderzocht namelijk tussentijdse verkiezingen of het aanstellen van commissieleden. Uiteindelijk is besloten voor de optie om commissieleden aan te stellen. Met de werving hiervan wordt in het voorjaar van 2022 gestart.

### Rolververdeling en scholing

Per 1 januari 2021 fungeert de heer Stravers als voorzitter, de heer Stout als vicevoorzitter en mevrouw Asma als secretaris.

De OR heeft twee gezamenlijke scholingsdagen gevolgd. Naast teambuilding zijn een aantal thema's aan de orde gekomen zoals persoonlijke werkstijlen om de samenwerking te optimaliseren, aandacht voor rollenspelen en oefeningen om een goed gesprek met het bestuur te kunnen voeren. Gedurende 2021 heeft de OR verder gewerkt aan de missie en de visie die inmiddels is uitgewerkt en gecommuniceerd met de organisatie. Deze keer heeft de OR gekozen voor een visuele presentatie van de eigen visie.

Verder is de OR gestart met het verdelen van dossiers waardoor OR-leden zich kunnen focussen op hun deskundigheid in de belangrijkste dossiers. Het gaat om dossiers als de cao, arbeidsvoorwaarden, financiën, begroting en de functiemix. Scholing zal gekoppeld worden aan het dossier waarvoor een lid is toegewezen om hiermee de individuele expertise te vergroten.

### Overleg

De kern van onze werkzaamheden bestaat uit de voorbereidingen op ons periodiek overleg met het college van bestuur. De OR blijft zich ervoor inzetten om samen met de bestuurder scherp te blijven op transparante werkwijzen en procedures, onderwijskwaliteit en professionalisering. We plannen ook informeel overleg in met het college van bestuur om op minder formele wijze van gedachten te wisselen. De OR monitort of de onderwerpen die informeel besproken worden, ook formeel geagendeerd worden.

In 2021 heeft het contact met de studentenraad voornamelijk plaatsgevonden tijdens het overleg met het coronateam.

De OR heeft in 2021 ook weer een (en deze keer online vanwege de Corona maatregelen) bijeenkomst gehad met de raad van toezicht. De raad van toezicht was vooral geïnteresseerd in hoe de organisatie aankijkt tegen onderwerpen zoals de grote hoeveelheid lopende projecten, de druk op roosters en gebouwen én wensen ten aanzien van de huisvesting.

### **Communicatie**

Waar nodig communiceert de OR via de Knoest en de Kwast. Voor iedere HMC Intern levert de OR ook een bijdrage. Het afgelopen jaar waren dat vooral interviews met OR-leden. In 2021 heeft de OR het HMC-spel uitgebracht waarmee op speelse wijze de werkzaamheden van de OR zijn toegelicht. Sinds de toetreding van nieuwe OR-leden hebben we ervoor gekozen om onze communicatie vaker visueel te presenteren om de onderwerpen op een toegankelijke manier over te brengen.

In 2021 heeft de OR het periodiek informele overleg met locatiedirecteuren opgezet. Het doel van dit overleg is de onderlinge relatie te versterken en om beter geïnformeerd te raken over de dagelijkse gang van zaken op beide locaties.

Alle informatie over agendapunten en onderwerpen voor instemming en advies, evenals alle notulen van formele overleggen, zijn terug te vinden op de OR intranetpagina.

## 7. Bedrijfsvoering

### 7.1. Formatieplanning

#### 7.1.1. Aantal studenten 2021-2022

In de begroting 2021 is het aantal studenten voor het studiejaar 2021-2022 geraamd op 4.173 studenten (gewogen 4.066). Op basis van het verloop van de aanmeldingen en de verwachte doorstroming van studenten binnen het HMC is in mei de prognose van het totale aantal studenten vastgesteld op 4.302 studenten (gewogen 4.125).

Het aantal ingeschreven studenten in het studiejaar 2021-2022 lag op de peildatum van 1 oktober 2021 op 4.198 studenten (gewogen 4.018). Ten opzichte van 1 oktober 2020 is het studentenaantal nog gegroeid met 64 studenten. Afgezet tegen de begroting respectievelijk de prognose is sprake van een stijging met 25 (gewogen daling 48) studenten respectievelijk een daling van 104 (gewogen 107) studenten.

Vanwege de t-2 systematiek werkt het financiële effect (ongeveer € 500.000 op jaarbasis) van een stijging met 64 (gewogen 50) studenten door in de meerjarenraming van 2023 en in de navolgende jaren. In de begroting van 2022 zullen de formatieve en financiële gevolgen van deze stijging van het aantal studenten tezamen met andere ontwikkelingen nader uiteen worden gezet. In onderstaande tabel is een samenvatting gegeven van het verloop van het aantal studenten.

TABEL 25 - ONTWIKKELING AANTAL STUDENTEN

Aantal studenten	Jaarrekening 2020		Begroting 2021		Prognose mei 2021		Stand 1 oktober 2021	
		gewogen		gewogen		Gewogen		gewogen
Amsterdam	2010	1945	1992	1967	2143	2066	2021	1953
Rotterdam	2124	2023	2181	2099	2159	2059	2177	2065
<b>Totaal</b>	4134	3968	4173	4066	4302	4125	4198	4018

#### 7.1.2. Planning & control

De begrotingscyclus van het HMC start in oktober/november met het opstellen van de begroting, gevolgd door een voortgangsrapportage over de uitvoering van de begroting (incl. 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 deel 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 studiejaar wekelijks bijgehouden en vergeleken met de cijfers van het voorgaande jaar. Vervolgens wordt in april/mei de formatieplanning voor het komende studiejaar op basis van de meest actuele studentprognose vastgesteld.

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

Met het formatiebudgetmodel wordt de inzet van het onderwijskundig personeel in een studiejaar 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, 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 beide locaties.

De toepassing van het formatiebudgetmodel is noodzakelijk omdat het HMC circa 70% van de rijksbijdragen aan personele kosten besteedt. 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.) worden van de overige 51% betaald. Deze verhouding houden we goed in de gaten.

De inzet van het ondersteunend personeel verandert overigens niet direct als gevolg van het wijzigingen in het aantal studenten, maar verloopt meer stapsgewijs.

### 7.1.3. Formatieplan 2020 2021

In de begroting 2021 is op basis van het begrote aantal studenten (4.173 studenten) de totale inzet van onderwijspersoneel begroot op 264,1 fte. Vermeerderd met de formatie voor de locatiestaf (57,2 fte) en de centrale staf (33,6 fte) bedraagt de totale begrote formatie 354,9 fte. In deze begroting was geen rekening gehouden met aanvullende corona inzet.

Gedurende het studiejaar 2021-2022 kwamen er NPO gelden beschikbaar om studie- en welzijn achterstanden van studenten in te halen. Hiervoor is een NPO plan 2021-2022 opgesteld waardoor vacatures ontstonden die zijn ingevuld. In totaal wordt er voor het studiejaar 2021-2022, 29 fte extra ingezet om de negatieve gevolgen van de coronacrisis tegen te gaan.

Op basis van de prognose (september 2021) van 4.306 studenten is de inzet (incl. corona-inzet) van het onderwijspersoneel in 2021-2022 in totaal 293,3 FTE, zie ook onderstaande tabel formatieplan 2021. De aan dit aantal studenten te koppelen normformatie onderwijzend personeel bedraagt dan volgens het formatie-inzetmodel 203,7 fte voor het studiejaar 2021-2022. De overige OP inzet wordt besteed aan de corona inhaallessen en diverse (interne en externe) projecten. Daarnaast bestaat een deel uit 'inactief' waarbij men moet denken aan diverse verloven en ziekte. De werkelijke inzet van onderwijspersoneel is bij de start van het studiejaar 2021-2022 uitgekomen op ruim 260 FTE; dit is incl. corona inzet. De formatiebegroting bevatte nog ruimte voor aanvullende inzet in het onderwijs. Deze is gedurende het studiejaar ingevuld.

Gedurende 2021 hebben we in samenspraak met directie en teamleiders de keuze gemaakt om in studiejaar 2021-2022 extra te investeren in het kwaliteitsplan. Hierdoor is de realisatie van HMC algemene taken (bijv. internationalisering en begeleiding van nieuwe docenten) en de inzet voor het kwaliteitsplan hoger uitgekomen dan eerder begroot (+5,2 fte).

De FTE-uitgaven aan niet direct inzetbaar onderwijspersoneel (o.a. ouderschapsverlof, seniorenverlof (bapo) en studieverlof) is nagenoeg uitgekomen zoals begroot. Dit is op dit moment nog exclusief de

interne langdurige ziektevervanging. Deze stelpost zal naar verwachting iets hoger uitkomen dan begroot. Dit begrote aantal fte is afgelopen jaren niet meegegroeid met de omvang van de organisatie en gaan we bijstellen in de begroting voor 2022.

De formatie van de HMC-locaties valt lager uit dan begroot en voor de centrale staf hoger dan begroot, dit komt doordat we dit jaar:

1. Functionarissen die voorheen extern werden ingehuurd nu hebben opgenomen in de formatiebegroting. Te denken valt aan salarisadministrateur en adviseurs studentbegeleiding t.b.v passend onderwijs;
2. De onderwijskundigen (5,7 fte) van de locatiestaf hebben ondergebracht onder de centrale staf.

TABEL 26 - FORMATIEPLAN 2021

Formatieplan (FTE) (incl. externe inzet)	2021-2022 Begroting 2021	2021-2022 Halfjaars- rapportage 2021
	4,173ll;13,5 uur bpv	4.306 ll;13,5 uur bpv
Normformatie onderwijspersoneel	202,9	203,7
<i>Corona inzet</i>	0	23,6
Niet inzetbaar (studieverlof, bapo, ouderschapsverlof, langdurig ziekteverlof, etc )	21,5	20,3
studiecentrum + HMC Lab	11,7	11,9
Detachering naar C&T	4	5,9
Externe (project) financiering	4	4,6
	244,1	270,1
HMC algemeen / kwaliteitsplan	18	23,2
knelpunten	2	0,0
<b>Totaal onderwijspersoneel</b>	<b>264,1</b>	<b>293,3</b>
Locatiestaf	57,2	51,1
<i>Corona inzet</i>	0	3,1
Centraal	33,6	40,2
<i>Corona inzet</i>	0	2,4
<b>Totaal staf en management</b>	<b>90,8</b>	<b>96,9</b>
<b>Totaal HMC</b>	<b>354,9</b>	<b>390,2</b>
<i>Excl corona inzet</i>	354,9	361,0
<i>Corona inzet</i>	0,0	29,1

## 7.2. ICT en informatieveiligheid

### 7.2.1. Algemeen

De afdeling ICT is één van de vijf stafafdelingen binnen het HMC die het onderwijs ondersteunt. Door de hoge ambities van het HMC blijven het onderwijs, de onderwijslogistiek en de bedrijfsvoering permanent in ontwikkeling. ICT is daarom een belangrijke stafafdeling ten dienste van het primaire



proces en de andere diensten. Onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van ICT, ook als de coronapandemie ooit ten einde is. Het HMC hecht veel waarde aan het in gezamenlijkheid verbeteren van de (onderwijs)voorzieningen. De samenwerking met andere partijen in de onderwijssector, leveranciers en 3e partijen maar ook de arbeidsmarkt is belangrijk voor de continuïteit en de doorontwikkeling. De afdeling ICT bepaalt natuurlijk het ICT beleid en de uitvoering daarvan maar draagt ook formeel zorg voor informatiebeveiliging en security.

### 7.2.2. Werkplekken

Adaptief onderwijs, blended learning, digitaal toetsen, decentraal lesgeven e.d. maakten in 2019 al een stormachtige groei door in onderwijsland. Nieuwe technologie was steeds meer een vereiste om onderwijs te bieden waar studenten, docenten en het vakgebied om vroegen. De coronacrisis en de daardoor ontstane noodzaak om thuis te kunnen werken heeft tot gevolg gehad dat vrijwel elke medewerker via het HMC een laptop heeft aangeschaft. Om het werken met de laptop op school makkelijker te maken, zijn alle werkplekken in de lokalen vervangen door een dockingstation waarmee een docent de laptop kan koppelen aan een extra beeldscherm, muis, toetsenbord en beamer.

### 7.2.3. Digitale middelen

De behoefte aan moderne beamers in het lokaal maar vooral ook (verrijdbare) schermen met of zonder een video-opstelling is door de toename in online vergaderen én lesgeven flink toegenomen. Zowel individueel als groepsvergaderingen via MS Teams nemen een zeer belangrijke plek in sinds de coronacrisis begon en blijkt ook na Corona gecontinueerd en geïntegreerd in de manier van vergaderen en lesgeven. De ervaring leert dat goede middelen daarbij een belangrijk onderdeel vormen om een online vergadering of les goed te kunnen volgen. Dit vergt meer en meer professionele video- en geluidsoplossingen. Aangezien de ontwikkelingen op dit gebied ook in vogelvlucht zijn geraakt, verwachten wij daar in de toekomst ook nog de nodige investeringen in te zullen doen.

In coronatijd is al het lesmateriaal wat voorheen op een lokale fysieke server bij het HMC óf op papier stond verhuist naar de Microsoft cloud (MS Teams/Onedrive en Sharepoint). Meer dan ooit zijn in de lessen, nu ook fysiek weer op school, laptops nodig. Ook bij lessen waar voorheen geen noodzaak voor een laptop was. Als gevolg hiervan was er een groeiende behoefte aan meer internetcapaciteit. Beide HMC-locaties hebben in het najaar dan ook een flinke upgrade gehad van de internetcapaciteit. Het WiFi-netwerk van beide HMC-locaties is ook aangepast en uitgebreid. Door deze invoering is de dekking en beschikbaarheid ervan sterk verbeterd ten opzichte van de voorgaande situatie. Ook is er nu sprake van proactief beheer waardoor storingen beter kunnen worden voorkomen.

### 7.2.4. Onderwijsapplicaties

Begin 2021 is Windows Virtual Desktop (WVD) in gebruik genomen: een Clouddienst (MS Azure) die het mogelijk maakt om plaats, tijd en device onafhankelijk gebruik te kunnen maken van zware onderwijsapplicaties die bij het HMC gebruikt worden. In coronatijd is WVD i.c.m. online onderwijs een onontbeerlijke toevoeging aan ons dienstenpakket gebleken. Het gebruik is een 'pay-per-use' systeem, de dienst wordt geschaald al naar gelang het gebruik. WVD is ook essentieel in de ontwikkeling van het 'Bring you own device' (BYOD) beleid wat het HMC voornemens is medio 2022 in

te voeren. Door WVD zullen zowel medewerkers als studenten geen restricties in het gebruik van de benodigde applicaties ondervinden.

Hoe kun je gebruikelijke werkvormen toch inzetten in je online les? Welke werkvormen zijn geschikt voor zowel de offline als de online les? En welke werkvorm kies je wanneer, voor welke rol van de docent? Om het online onderwijs in coronatijd beter te kunnen ondersteunen zijn er in 2021 een flink aantal Edutools toegevoegd aan het standaard Onderwijspakket.

Per 1 oktober 2021 is PortalPlus in gebruik genomen. PortalPlus is de automatiseringsoplossing in de cloud voor het instroomproces van mbo-scholen. De software levert verrijkte informatie met modules voor gespreksplanning, intake-opdrachten, vo-scholen info, vragenlijsten en beroepskeuzetesten. PortalPlus sluit daarmee aan op bestaande, centrale studenten informatiesystemen en de toekomstige software voor centraal aanmelden. PortalPlus zorgt voor een sneller en beter instroomproces, voor een goede, zekere start van studenten.

### 7.2.5. Aanbestedingen

De aanbesteding en implementatie van nieuwe multifunctionele printers is in 2021 afgerond. Het HMC heeft in de aanbestedingsprocedure ingezet op een groene en duurzame oplossing en daar is een aanbieder uitgekomen die werkt met printers op basis van inkjettechnologie. Door de conversie van laser naar inkjet gaat het HMC gedurende de contractperiode een CO2-reductie van 71% realiseren.

### 7.2.6. IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy)

Ook in 2021 is er op een flink aantal momenten aandacht geweest voor AVG wetgeving en de omgang hiermee binnen het HMC. Via diverse campagnes en voorlichting is er aandacht geweest voor de omgang met gegevens, data en communicatie. Het HMC heeft in 2021 geen datalekken bij de Autoriteit Persoonsgegevens hoeven melden. Het service managementsysteem biedt de mogelijkheid om digitaal incidenten en datalekken te melden conform de vastgestelde procedure meldplicht datalekken. Tot slot heeft het HMC met de meeste leveranciers inmiddels verwerkersovereenkomsten gesloten.

Eind 2021 heeft het HMC weer meegedaan aan de benchmarks voor Informatiebeveiliging en Privacy. Het HMC bleek zijn score ten opzichte van 2020 wederom in 2021 verbeterd te hebben (van 2,7 naar 2,9).

## 7.3. **Facilitair, Arbo & veiligheid, huisvesting en inkoop**

### 7.3.1. Facilitaire zaken

In 2021 hebben de volgende ontwikkelingen op het gebied van facilitaire zaken zich voorgedaan:

- De receptiebalie in Rotterdam is verbouwd ten behoeve van de veiligheid en verbetering van de werkplekken voor de receptionisten;
- Op diverse werkplekken in Rotterdam zijn zit-stabureaus geïntroduceerd;
- In het kader van Corona zijn er tijdelijke lokalen op het terrein geplaatst en volledig ingericht voor praktijkonderwijs Meubel;
- Er zijn een aantal klaslokalen voorzien van nieuw meubilair;
- Er is in Rotterdam een project gestart om het water onder het gebouw te verwijderen;

- In de grote entreehal in het hoofdgebouw van Amsterdam zijn de oude (inmiddels poreuze) koepelramen vanwege de veiligheid vervangen door nieuwe ramen. Omdat het pand inmiddels 20 jaar oud is worden sommige onderdelen onbetrouwbaar zo ook deze ramen;
- Het team facilitaire zaken heeft diverse bijeenkomsten georganiseerd over het herkennen van middelengebruik en/of de handel in middelen.

### 7.3.2. Arbo- en veiligheid

In januari 2021 heeft het HMC een nieuwe Risico- Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) laten uitvoeren door het externe bureau Perspectief. Naar aanleiding van de RI&E zijn er een aantal zaken (weer) in orde gemaakt om de veiligheid van onze studenten en personeelsleden te kunnen waarborgen.

De volgende zaken zijn, mede naar aanleiding van de RI&E, in 2021 uitgevoerd op het gebied van arbo- en veiligheid:

- Alle praktijklokalen zijn weer voorzien van een EHBO-koffer;
- In de machinale hangen bij iedere machine weer veiligheidsinstructies;
- Noodknoppen zijn in de noodlokalen aangebracht;
- Er is een 'protocol medicijnverstrekking en medisch handelen' opgesteld waarin helder wordt gemaakt hoe een HMC-medewerker dient te handelen in verschillende praktijksituaties;
- Alle EHBO'ers/BHV'ers zijn (net zoals andere jaren) getraind door externe partij;
- Het Crisis Management Team heeft een basistraining CMT gevolgd;
- Een interne campagne is gestart om medewerkers zich ervan bewust te maken hoe zij ervoor kunnen zorgen dat hun werkplek goed is ingesteld;
- In Amsterdam is er een extra koeling in de Roostermakers-kamer aangelegd, omdat deze kamer op het zuiden ligt en geen airco heeft;
- Vanaf het begin van Corona en ook in 2021 is een installatiebedrijf in Amsterdam bezig geweest het klimaat en ventilatie optimaal te houden. Wel binnen de mogelijkheden van de bestaande installatie;
- De uitschietrichting van sommige machines in de machinale was een aandachtspunt dat tijdens de RI&E werd geconstateerd. De machines zijn inmiddels zo geplaatst dat er weinig gevaar is om te worden geraakt door wegschietend materiaal. Verder zijn op de vloer risicogebieden afgeplakt en zijn de risico's in werkinstructies en huisregels opgenomen;
- In 2021 zijn de grote magazijnstellingen ook gekeurd;
- Er is een procedure voor vervanging van messen in machines.
- Verder is eind 2021 een externe partij gekozen voor de uitvoering van een gevaarlijke stoffen onderzoek die begin 2022 van start zal gaan.

### 7.3.3. Huisvesting

Voor de HMC locatie in Amsterdam wordt nagedacht en gewerkt aan een toekomstbestendige oplossing voor de huisvesting. Het voorkeursscenario, uitgesproken door directie bestuur en raad van toezicht, is nieuwbouw op een makkelijk met OV bereikbare locatie. Om in ieder geval de komende jaren zeker te zijn van voldoende ruimte is een nieuw huurcontract tot 2031 afgesloten met de eigenaar van het Solaris gebouw en is de gebruiksvergunning voor onderwijs voor dit pand verlengd. In 2021 is er een meerjaren-onderhoudsplan opgesteld met diverse huisvestingsscenario's. Hierin zijn keuzes gemaakt die zijn opgenomen in de begrotingen van 2022 en verder.

In Rotterdam was de afvoer van het grondwater sinds de nieuwbouw een knelpunt. Hiervoor is in 2018 een aanvullend drainagesysteem rondom het schoolgebouw aangelegd. Dit functioneert nog niet optimaal en in 2021 is daarom gestart met werkzaamheden om het drainagesysteem te verbeteren, naar verwachting zal dit plan eind 2022 afgerond zijn.

## 7.4. Marketing en communicatie

De afdeling Marketing & Communicatie (M&C) van het HMC houdt zich o.a. bezig met studentenwerving en de in- en externe communicatie. De afdeling was onder meer betrokken bij het realiseren van communicatiemiddelen, het organiseren van open dagen, eindexamenexpositie en andere activiteiten om het merk HMC te laten zien en te laden.

De meest in het oog springende activiteiten van de afdeling M&C in 2021 waren:

- Het faciliteren van impactvolle ontmoetingen met potentiële studenten en decanen: voorlichtingen op vo-scholen, onderwijsbeurzen, open dagen, workshops, rondleidingen, decanendagen;
- De opzet van een Content Management Systeem (CRM) om de contacten met middelbare scholen in weer te geven en bij te houden;
- De verdere inrichting van het systeem Portal Plus waardoor het HMC meer data kan verzamelen over nieuwe studenten. Hiermee kan het HMC de customer journey van nieuwe studenten beter volgen en hierop anticiperen;
- De inzet op het verder verbeteren van de interne communicatie o.a. door de lancering van de digitale personeelsgids en doordat interne communicatie als agendapunt bij diverse interne vergaderingen is gekomen;
- De deelname van het HMC op diverse vakbeurzen zoals Masterly in Milaan en Design District in Rotterdam.

## 7.5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het HMC besteedt, in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, aandacht aan zowel duurzaamheid als de vitaliteit van medewerkers. De activiteiten die in 2021 op dit gebied hebben plaatsgevonden, komen in de volgende subparagrafen aan de orde.

### 7.5.1. Duurzaamheid

De afgelopen drie jaar heeft het HMC zich geprofileerd op het thema duurzaamheid. Dit is terug te zien in de HMC missie, visie en als een van de drie speerpunten in het kwaliteitsplan 2019-2022. In juli 2021 is het belang van duurzaamheid tijdens de HMC EXPO extra bekrachtigd door de ondertekening van de visie en voorwaarden van de Sustainable Development Goals (hierna: SDG) Nederland. Hiermee heeft het HMC-bestuur het belang van de SDG's onderschreven en zich bereid getoond om deze 17 'duurzame ontwikkelingsdoelen' een plek te geven in het onderwijs en de bedrijfsvoering.

Hieronder gaan we in op de specifieke activiteiten die het HMC op het gebied van duurzaamheid binnen het onderwijs en de bedrijfsvoering in 2021 heeft uitgevoerd. De onderstaande opgave is niet limitatief:

### Duurzaamheid in het HMC Onderwijs

- Het schoolplein van HMC Amsterdam heeft een zogenoemde 'CircuStek' 'gekregen'. In deze hergebruikte 'zeecontainer' is voor studenten restmaterialen van bedrijven en ook nieuwe (meer duurzame) alternatieven voor het standaard plaatmateriaal, te koop;
- Studenten van de meubelopleidingen hebben voor hun werkstukken gebruik moeten gemaakt van restmaterialen uit de CircuStek. Hierdoor konden 'best practices' worden getoond van het gebruik van circulair materiaal;
- Derdejaarsstudenten van de opleiding interieuradviseur deden mee aan een 'circulaire challenge'. Deze challenge had tot doel het hergebruik van reststromen te integreren in interieuradvies;
- Het HMC heeft op beide locaties een tentoonstelling georganiseerd waarin de vier duurzame trends uit de interieurwereld centraal stonden. Tijdens de tentoonstelling zijn diverse workshops voor studenten georganiseerd;
- Het HMC heeft ervoor gekozen om vanaf studiejaar 2022-2023 te starten met het gebruik van duurzaam plaatmateriaal genaamd 'Greenfield biobased' in de lessen;
- In november 2021 zijn in samenwerking met de stichting Groeiend g'Hout de eerste bomen geplant in het kader van het initiatief 'voor ieder afgestudeerde student een boom'. Een initiatief ter compensatie van het gebruikte hout door de student tijdens de opleiding maar heeft vooral ook tot doel het bewustzijn en de kennis van studenten te vergroten;
- Scholing van docenten over duurzaamheid door onder meer:
  - Diverse externe sprekers hebben het HMC bezocht om hun kennis over duurzaamheid te delen in onze docententeams. Zo sprak Kees Hoogendijk (directeur CBM) over duurzaamheid in team Meubel Amsterdam en Rotterdam. Het doel van deze lezingen is om kennis over duurzaamheid onder docenten te vergroten en hen te inspireren;
  - Er zijn vanuit CIRCO zogenoemde 'circular design classes' voor docenten gegeven waarin onder meer aandacht was voor circulaire businessmodellen, circulair design en het enthousiasmeren van studenten hiervoor;
- Scholing van studenten door onder meer:
  - De introductie van een lessencyclus over duurzaamheid voor de Rotterdamse eerstejaars studenten;
  - Een masterclass Burgerschap met het thema Duurzaamheid voor de opleiding Verkoopadviseur. Hiervoor zijn studenten in gesprek gegaan met experts op het gebied van duurzaamheid.
- Tot slot hebben laatstejaars studenten in 2021 een 'Tiny House' gebouwd van duurzame materialen als afstudeerproject. Het gaat onder meer om de volgende duurzame materialen: Inlands hout, duurzaam isolatiemateriaal genaamd 'Isovlas' dat een restproduct is uit de linnenindustrie en een duurzaam soort multiplex met minder chemische stoffen genaamd 'Ecoplex';

### Duurzaamheid in de bedrijfsvoering van het HMC

Op het gebied van bedrijfsvoering hebben zich in 2021 o.a. de volgende ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid voorgedaan:

- De HMC locatie Rotterdam beschikt over zonnepanelen. De stroom die hieruit opgewerkt wordt, gaat weer terug het gebouw in;
- Het HMC koopt 100% groene stroom in die de energiepartij opwekt met behulp van Europese wind;
- De beide HMC-locaties maken steeds meer gebruik van LED-verlichting;

- HMC Rotterdam is voorzien van gevelglas;
- Sinds 1 maart 2021 heeft het HMC printers aangeschaft die gebruik maken van cold-press inktjetprinting. Hierdoor kan het HMC een CO2-reductie van 31.200 (97%) realiseren en ons energieverbruik verminderen met 48.075 kWh;
- Op het schoolplein in Amsterdam zijn banken van gerecycled beton geplaatst, die gemaakt zijn door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### 7.5.2. Vitaliteit (Regeling stimulering Vitaliteit)

Vitaliteit van medewerkers is belangrijk, zowel voor de medewerkers als voor de organisatie waarin zij werken. Het HMC wil hierin een rol spelen door de medewerkers te stimuleren aan de eigen vitaliteit te werken. Om die reden biedt het HMC medewerkers een financiële bijdrage in de kosten die zij maken om zichzelf vitaal te houden of dit te vergroten. Denk daarbij aan de aanschaf van een fiets, sportabonnement, een Rotterdam- of Amsterdampas etc.

### 7.5.3. Inkoop

De aansturing van inkoopprocessen binnen HMC is in 2021 wat strakker getrokken. De volgende ontwikkelingen hebben in 2021 op het gebied van inkoop plaatsgevonden:

- Duidelijke verdeling van de rollen en verantwoordelijkheden rondom het inkoopproces;
- Standaard contract- en aanbestedingsdocumenten zijn voor het HMC opgesteld en in gebruik genomen;
- Alle contractafspraken zijn centraal opgeslagen bij de afdeling inkoop;
- Inzicht is verkregen in alle lopende en aflopende contracten met behulp van het systeem van TOPdesk;
- Tijdens het inkoopproces binnen het Europese aanbestedingen worden de mogelijkheden voor Social Return on Investments (SROI) en duurzaamheid onderzocht en waar mogelijk meegenomen in de uitvraag.

De volgende Europese aanbestedingen zijn geheel of gedeeltelijk doorlopen in 2021:

1. De aanbesteding van de schoonmaakdienstverlening is afgerond en in uitvoering;
2. De aanbesteding van de sanitair voorzieningen is afgerond en de uitvoering hiervan is gestart;
3. Er zijn multifunctionele printers aangeschaft in 2020 en in 2021 zijn deze geplaatst;
4. Het PSA-systeem is in 2020 afgerond en in 2021 geïmplementeerd.

## 7.6. Meldingen, klachten, geschillen en incidenten

### Klachten

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

Studenten kunnen klachten, ongeacht de aard, indienen bij het secretariaat van de klachtencommissie (sec.klachtencommissie@hmcollege.nl). De commissie beoordeelt in eerste instantie waar de klacht

thuishoort. Examenklachten worden doorgezeten naar de examencommissie, klachten over ongewenst en/of overige klachten worden door de commissie zelf behandeld of bij ongewenst gedrag eventueel doorgezeten naar het CvB of de onderwijsinspectie naar gelang de ernst van de klacht.

In het kalenderjaar 2021 zijn er op de locatie Rotterdam drie examenklachten en op de locatie Amsterdam vier examenklachten ingediend. Alle zeven ingebrachte examenklachten zijn met behulp van interne bemiddeling voor beide partijen naar tevredenheid opgelost. Op beide locaties zijn er geen klachten van ongewenst gedrag of geschillen ingediend.

TABEL 27 AANTAL INGEDIENDE KLACHTEN DOOR STUDENTEN

	HMC 2021	HMC 2020	HMC 2019	HMC 2018
Algemeen	3	2	0	4
Examen	7	4	5	0
Ongewenst gedrag	0	0	0	0
Geschil	0	0	1	0

### Geschillen

Het HMC heeft een interne geschillencommissie waaraan geschillen tussen werknemer en werkgever, over de toepassing van de CAO BVE, kunnen worden voorgelegd. Geschillen hebben zich in 2021 niet voorgedaan. Het college van bestuur heeft in 2021 eenmaal vergaderd met de twee externe leden van de geschillencommissie om het onderlinge contact goed te onderhouden.

### Incidentenmonitor

Het programma TOPdesk wordt gebruikt om incidenten te registreren voor studenten en medewerkers. Er hebben zich op beide HMC-locaties in het kalenderjaar 2021 in totaal 61 incidenten voorgedaan (75 in 2020). De meeste (34) zijn het gevolg van ongevallen waarbij de student of medewerker (8x) zich heeft gesneden bij het gebruik van handgereedschap zoals bv. een stanleymes of beitel. Overige oorzaken: gezondheidsproblemen, flauwvallen, niet lekker worden e.d. hadden betrekking op 18 meldingen en onder de categorie 'anders' staan 7 meldingen. De meeste meldingen vonden plaats in het praktijklokaal (23), in de klas (22), in de kantine (6), op het schoolplein (2), op de gang (1) of anders (7). Aan de hand van deze gegevens zijn er geen redenen om extra aandacht te besteden aan het voorkomen van incidenten. Alle incidenten zijn naar het oordeel van de medewerkers met EHBO of BHV taken adequaat opgelost.

### Vertrouwenspersoon

In 2021 is de samenwerking tussen de externe vertrouwenspersonen van Centrum Vertrouwenspersonen Plus geïntensiveerd met de interne vertrouwenspersonen, college van bestuur en de OR. Dit heeft geleid tot vaststelling van de wijze van samenwerking en het inplannen van structurele overlegmomenten. In 2021 zijn er geen kwesties aan Centrum Vertrouwenspersonen Plus en aan de interne vertrouwenspersonen van het HMC voorgelegd.

Het overzicht van de afgelopen 3 jaar is als volgt:

2019	2020	2021
N.v.t	2 kwesties	0 kwesties

## 8. Financieel beleid

### 8.1 Financiële resultaten 2021 en balansontwikkelingen

Het boekjaar 2021 is afgesloten met een positief resultaat van € 2.131.000 ofwel 4,7% van de baten. Hiervan wordt 1,9% veroorzaakt door corona effecten. De rentabiliteit van 4,7% blijft nog binnen de streefwaarde van 2-5% die HMC hanteert.

Het resultaat is € 844.000 hoger dan begroot en € 92.000 hoger dan het resultaat over 2020. Dit blijkt uit onderstaande tabel, waarbij onderscheid is gemaakt tussen verschillen die veroorzaakt zijn door de corona crisis en overige verschillen.

<b>Exploitatieresultaat 2021</b>					<b>Analyse verschil</b>	
EUR x 1.000	2020 Werkelijk	2021 Begroting	2021 Werkelijk	Vershil	Corona	Overige
<b>Baten</b>						
Rijksbijdragen	39.292	39.817	42.859	3.042	2.640	402
Overige overheidsbijdragen	710	700	652	-48	0	-48
Studentenbijdragen	1.048	1.160	1.060	-100	-40	-60
Baten contractonderwijs	938	905	892	-13	0	-13
Overige baten	183	250	227	-23	0	-23
	<b>42.171</b>	<b>42.832</b>	<b>45.690</b>	<b>2.858</b>	<b>2.600</b>	<b>258</b>
<b>Lasten</b>						
Personele lasten	28.714	29.855	31.379	1.524	1.215	309
Afschrijvingen	3.691	3.950	3.602	-348	0	-348
Huisvestingslasten	2.774	2.830	3.007	177	50	127
Overige lasten	4.946	4.864	5.540	676	150	526
	<b>40.125</b>	<b>41.499</b>	<b>43.528</b>	<b>2.029</b>	<b>1.415</b>	<b>614</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>2.046</b>	<b>1.333</b>	<b>2.162</b>	<b>829</b>	<b>1.185</b>	<b>-356</b>
Financiële baten en lasten	-4	-40	-27	13	0	13
Vennootschapsbelasting	-3	-6	-4	2	0	2
<b>Nettoresultaat</b>	<b>2.039</b>	<b>1.287</b>	<b>2.131</b>	<b>844</b>	<b>1.185</b>	<b>-341</b>

<b>Kengetallen</b>				
	2020 Werkelijk	2021 Begroting	2021 Werkelijk	Streef waarde
Aantal studenten per 1 oktober	4.057	4.173	4.157	
Aantal FTE per 31 december	364,4	371,9	384,0	
Rentabiliteit (resultaat / baten)	4,8%	3,0%	4,7%	2 - 5%
Huisvestingsratio	13,1%	12,6%	12,3%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	9,2%	9,5%	8,3%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	73,1%	75,0%	73,2%	70-75%

#### **Invloed van de coronacrisis**

De inkomsten en uitgaven van het HMC zijn in 2021 (evenals in 2020) in belangrijke mate beïnvloed door de coronacrisis. Enerzijds zijn er meer uitgaven, met name in de vorm van extra personele inzet voor begeleiding van studenten en het organiseren van extra lessen. Anderzijds zien we ook minder uitgaven voor bijvoorbeeld excursies, studiereizen en dienstreizen.



Corona subsidies (NPO)

Daarnaast zijn er voor 2021 en 2022 extra subsidies beschikbaar gesteld via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), een fors investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor studenten op te vangen.

Deze gelden waren niet opgenomen in de HMC begroting 2021, omdat de regelingen toen nog niet door OCW waren uitgewerkt en pas in 2021 zijn gepubliceerd.

Effect corona op financieel resultaat HMC

Per saldo schatten wij de financiële impact van corona in 2021 op een bedrag van € 880.000 positief (1,9% van de baten). Over 2020 was dit € 520.000 positief (1,2% van de baten).

Het voordelige coronaverschil over 2021 wordt grotendeels veroorzaakt door de extra subsidie van € 0,8 mln voor verhoogde instroom van studenten in het MBO. Dit wordt nader toegelicht bij de analyse van de rijksbijdragen.

**TOELICHTING OP DE BATEN****Rijksbijdragen OCW**

De rijksbijdragen zijn € 3.042.000 hoger uitgekomen dan begroot, waarvan € 2.640.000 is gerelateerd aan corona. De ontwikkeling van de rijksbijdragen is als volgt te specificeren:

<b>Rijksbijdragen</b>	<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>Vershil</b>	<b>Analyse verschil</b>	
	EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk		Corona	Overige
Lumpsum regulier		33.565	33.750	34.123	373	0	373
Lumpsum NPO corona toeslagen		0	0	1.415	1.415	1.415	0
		33.565	33.750	35.538	1.788	1.415	373
<b>Net lumpsum:</b>							
Kwaliteitsafspraken		3.427	3.740	3.822	82	0	82
NPO coronasubsidies (G1)		211	210	1.435	1.225	1.225	0
Wachtgeldsubsidie		1.001	1.067	1.093	26	0	26
Salarismix MBO Randstad		737	750	754	4	0	4
Regionaal investeringsfonds (RIF)		234	250	182	-68	0	-68
Lerarenbeurs		117	50	35	-15	0	-15
		<b>39.292</b>	<b>39.817</b>	<b>42.859</b>	<b>3.042</b>	<b>2.640</b>	<b>402</b>

Lumpsum

De reguliere lumpsum subsidie 2021 komt € 373.000 hoger uit dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere loonbijstelling. Deze was door HMC begroot op € 600.000 en is uitgekomen op € 860.000. Dit is een post die tevoren moeilijk in te schatten is. Hier staat tegenover dat de loonkosten in 2021 ook fors zijn gestegen als gevolg van de nieuwe cao-afspraken (zie toelichting personeelslasten).

Daarnaast is in december een extra uitkering ontvangen van € 100.000 wegens vrijval van de knelpuntenpot in het macrobudget.

Corona subsidies NPO

Zoals hiervoor reeds beschreven, zijn voor 2021 en 2022 extra subsidies beschikbaar gesteld via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Voor het HMC gaat dit om totaal € 4,5 mln in 2 jaar, waarvan € 2,8 mln betrekking heeft op 2021. Deze gelden waren grotendeels niet opgenomen in de HMC begroting 2021, omdat de regelingen toen nog niet door OCW waren uitgewerkt en pas in 2021 zijn gepubliceerd en toegekend (te weten in maart en juli 2021).

De NPO subsidies zijn weergegeven in onderstaande tabel:

<b>Corona subsidies NPO</b>					
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Bestedingsdoelen</b>
EUR: x 1.000					
<b>Toeslagen op de lumpsum</b>					
> Corona enveloppe (begeleiding studenten)	0	496	1.564	0	<i>Actieplan 21/22 + 22/23</i>
> Compensatie halvering BBL cursusgeld		91	0	0	<i>Compensatie cursusgeld</i>
> Verhoogde instroom 20/21	0	828	0	0	<i>Exploitatie 2021</i>
	<b>0</b>	<b>1.415</b>	<b>1.564</b>	<b>0</b>	
<b>Extra doelsubsidies (G1)</b>					
> Inhaal- en ondersteuning (IOP)	210	417	0	0	<i>Extra uitgaven in 2021</i>
> Extra hulp voor de klas (EHK)	0	971	0	0	<i>Extra uitgaven in 2021</i>
> Extra begeleiding en nazorg	0	47	150	0	<i>Extra uitgaven in 21+22</i>
	<b>210</b>	<b>1.435</b>	<b>150</b>	<b>0</b>	
<b>Totaal NPO</b>	<b>210</b>	<b>2.850</b>	<b>1.714</b>	<b>0</b>	

*Toelichting lumpsum toeslagen NPO:*

Voor de besteding van de corona enveloppe is door HMC een actieplan opgesteld voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Het ministerie van OCW heeft voor de corona enveloppe in samenwerking met de MBO Raad vier relevante thema's geformuleerd:

1. Soepele in- en doorstroom
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages
4. Aanpak jeugdwerkloosheid

Per thema zijn door het HMC actiepunten uitgewerkt en in gang gezet welke worden gefinancierd vanuit de Corona enveloppe. De besteding is verantwoord in de corona paragraaf (zie bijlage bij dit jaarverslag).

De toeslag voor verhoogde instroom 2020/2021 van € 0,8 mln is een vrij te besteden lumpsumbedrag om de (mogelijke) extra aanwas van studenten op te vangen. Hiervan was bij HMC nauwelijks sprake, zodat een groot deel van deze toeslag niet is besteed. Via de lumpsum van 2022 wordt dit overigens deels weer verrekend in het macrobudget.

*Toelichting extra doelsubsidies NPO:*

Voor extra begeleiding en ondersteuning van studenten en het organiseren van inhaallessen en andere specifieke acties zijn extra subsidieregelingen in het NPO programma opgenomen. HMC heeft hiervoor plannen opgesteld en aanvragen ingediend. Er is voor 2021 en 2022 totaal € 1,6 mln subsidie toegekend. Een groot deel van deze gelden is in 2021 besteed aan extra personele inzet. Het restant van € 150.000 zal in 2022 worden uitgegeven.

De besteding is tevens verantwoord in de corona paragraaf (zie bijlage bij dit jaarverslag) alsmede in model G1 van de jaarrekening.

*Kwaliteitsafspraken*

De baten uit de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken (2019-2022) zijn in 2021 een fractie hoger dan begroot. Na een positieve midterm review werd eind 2021 de resultaat afhankelijke bijdrage uitgekeerd ter grootte van € 1,9 mln. Voor de toerekening van de ontvangen gelden aan de 4 subsidiejaren wordt het kasritme van OCW aangehouden, waarmee een redelijk gelijkmatige verdeling over de jaren wordt bereikt.

*Regionaal Investeringsfonds (RIF)*

Uit het Regionaal Investeringsfonds zijn subsidies toegekend aan het project Topcentrum Meubel

(2016-2021) en het timmerproject Industrieel Bouwen met Hout (2017-2021). Naarmate de projecten vorderen en er uitgaven plaatsvinden, worden deze ontvangsten als bate verantwoord. Beide RIF projecten zijn in 2021 geheel afgerond en de subsidies zijn volledig benut.

### **Overige overheidsbijdragen**

Dit betreft subsidies van gemeentelijke overheden, te weten de gemeente Amsterdam (MBO Agenda) en Rotterdam, alsmede de regionale VSV plusmiddelen. De baten liggen redelijk in lijn met de begroting.

### **Studentenbijdragen**

Hieronder zijn begrepen de bijdragen inzake wettelijk cursusgeld BBL en leermiddelen (€ 385.000) en de verkoopopbrengst van de beide winkels (€ 675.000 inclusief teamuitgaven).

### **Baten contractonderwijs**

Dit betreft de netto cursusomzet van de 100% deelneming HMC Cursus en Training B.V. Door corona was de omzet evenals in 2020 lager dan gebruikelijk maar wel in lijn met de begroting. Voor meer informatie zie het exploitatieoverzicht van de B.V. elders in deze paragraaf.

### **Overige baten**

De overige baten betreffen met name Europese subsidies (Erasmus). Een deel van deze subsidies is doorgeschoven naar 2022/2023 wegens uitstel van buitenlandstages door corona.

Onder de overige baten staan normaal gesproken ook de bijdragen voor de studiereizen van de studenten, echter deze zijn niet doorgegaan (en ook niet begroot) wegen de coronacrisis.

## **TOELICHTING OP DE LASTEN**

### **Personele lasten**

De personele lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

<b>Personele lasten</b>					<b>Analyse verschil</b>	
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>Vershil</b>	<b>Corona</b>	<b>Overige</b>
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk			
Loonkosten	25.323	26.315	27.909	1.594	1.025	569
Personeel derden	1.454	1.520	1.813	293	150	143
Mutaties in voorzieningen	191	160	-108	-268	0	-268
Reis- en verblijfkosten	496	520	371	-149	-50	-99
Scholing	474	450	502	52	0	52
Thuiswerkvergoedingen	146	140	134	-6	40	-46
Overige vergoedingen (oa laptops)	137	160	183	23	0	23
Kosten WW en WGA uitkeringen	133	150	97	-53	0	-53
Overige personele lasten	412	465	595	130	50	80
Doorbelastingen en uitkeringen	-52	-25	-117	-92	0	-92
	<b>28.714</b>	<b>29.855</b>	<b>31.379</b>	<b>1.524</b>	<b>1.215</b>	<b>309</b>
Gemiddeld aantal FTE	343,5	351,0	373,0	22,0		
Loonkosten per FTE (x 1.000)	73,7	75,0	74,8	-0,1		
Personeelkosten per FTE	83,6	85,1	84,1	-0,9		

De personele lasten als geheel kwamen uit op 73% van de rijksbijdragen en 72% van de totale lasten, ruim boven de streefwaarde van 70%

### *Loonkosten*

De loonkosten stegen van € 25.323.000 in 2020 naar € 27.909.000 in 2021, een toename van maar liefst € 2,6 mln. ofwel ruim 10%.

Deze forse stijging ten opzichte van 2020 is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 28 FTE (8%) welke nagenoeg geheel is toe te schrijven aan extra inzet wegens corona
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1%)
- cao verhoging 1,6% per 1 juli en eenmalige uitkering € 500 p/p (effect op jaarbasis 1%)

Ten opzichte van de begroting 2021 waren de loonkosten ruim € 1,6 mln. hoger (6%).

De belangrijkste oorzaken zijn:

• Extra personele inzet wegens corona	1.025.000
• Hogere reguliere inzet personeel	150.000
• Extra bonus in december	250.000
• Overige oorzaken per saldo (o.a. pensioenpremies)	150.000

De reguliere FTE inzet (dus zonder corona) is over het hele jaar gezien fractioneel hoger (0,5%) dan begroot. Per 1 juli 2021 is een nieuwe cao gesloten, waardoor de loonkosten in 2021 met 1% zijn toegenomen, dit is conform begroting.

### *Extern personeel*

Bij het extern personeel kwamen de kosten € 293.000 hoger uit (19%) waarvan € 150.000 extra corona inzet betreft. Daarnaast waren er hogere kosten voor ambulante begeleiding, deze post was te laag begroot.

### *Dotatie aan voorzieningen*

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo € 108.000 (5%) afgenomen naar een stand van € 2.065.000 (zie toelichting voorzieningen elders in deze paragraaf). Dit wordt met name veroorzaakt door een daling van het lang ziekteverzuim eind 2021 / begin 2022.

### *Reis- en verblijfkosten*

De reis- en verblijfkosten bleven € 149.000 (29%) onder begroting, doordat er minder woonwerk kilometers zijn gereden wegens corona en deze op declaratiebasis zijn vergoed. Begroot was 100% vaste vergoeding zoals in 2020 nog het geval was. Tevens zijn er minder dienstreizen gemaakt.

### *Werkkostenvergoedingen*

Wegens corona zijn in 2020 en 2021 thuiswerkvergoedingen aan het personeel versterkt, te weten een vaste maandelijkse vaste vergoeding en eenmalige vergoedingen voor werkplekmiddelen.

### *Overige personele lasten*

De overige personeelslasten komen € 130.000 (28%) hoger uit. Deze verzamelpost omvat o.a. catering, werving, arbodienst, team- en locatie uitjes, kerstgeschenken en vergaderkosten. Bijna alle posten vielen hoger uit dan begroot, deels in verband met de forse stijging van de formatie.

## **Afschrijvingen**

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027. In de begroting werd nog uitgegaan van een kortere periode, namelijk 2020-2025. Het bedrag van de extra afschrijving is daardoor ca. € 250.000 lager dan begroot. Op termijn loopt het huurcontract voor de dependance (Solaris) af. Voor de herhuisvesting bestaan meerdere scenario's waarvan nieuwbouw de voorkeur heeft.

**Huisvestingslasten**

De huisvestingslasten zijn € 177.000 (6%) hoger dan de begroting. Met name onderhoud en energie waren hoger dan verwacht, maar ook de schoonmaak, opstalverzekering en huur noodlokalen vielen hoger uit.

**Overige lasten**

De overige lasten komen per saldo € 676.000 (14%) hoger uit dan begroot. Overzicht van de belangrijkste verschillen:

- Hogere kosten leermiddelen € 284.000. De studenten dragen steeds minder bij aan kosten van leermiddelen, waardoor de kosten voor HMC stijgen. Deze post was te laag begroot.
- Hogere kosten ICT € 154.000
- Hogere overige kosten € 238.000 waaronder promotiekosten, fiscaal advies, projectuitgaven (deels gedekt door subsidies)

**HMC cursus en training B.V.**

In de geconsolideerde balans en exploitatierekening zijn de cijfers van de deelneming HMC Cursus en Training B.V. verdisconteerd. Het resultaat van de deelneming over 2021 is uitgekomen op een winst van € 22.147 tegenover een winst van € 14.308 in 2020.

Omzet en brutomarge waren in 2020 en 2021 lager dan voorheen als gevolg van corona. Elders in dit jaarverslag zijn de ontwikkelingen nader toegelicht.

In onderstaande tabel zijn de cijfers uitgesplitst per activiteit (winkelverkoppen en cursussen):

**Exploitatie HMC Cursus en Training**

x EUR 1.000

<b>Exploitatie 2021</b>	<b>Jaarcijfers 2021</b>			<b>Jaarcijfers 2020</b>		
	<b>Cursussen</b>	<b>Winkels</b>	<b>Totaal</b>	<b>Cursussen</b>	<b>Winkels</b>	<b>Totaal</b>
Omzet	892	675	1.567	938	592	1.530
Kostprijs	-720	-570	-1.290	-684	-530	-1.214
<b>Brutomarge</b>	<b>172</b>	<b>105</b>	<b>277</b>	<b>254</b>	<b>62</b>	<b>316</b>
Algemene kosten	-215	-36	-251	-275	-24	-299
Vennootschapsbelasting	6	-10	-4	4	-7	-3
<b>Netto resultaat</b>	<b>-37</b>	<b>59</b>	<b>22</b>	<b>-17</b>	<b>31</b>	<b>14</b>

<b>Cursus resultaten</b>	<b>Jaarcijfers 2021</b>			<b>Jaarcijfers 2020</b>		
	<b>Omzet</b>	<b>Kostprijs</b>	<b>Marge</b>	<b>Omzet</b>	<b>Kostprijs</b>	<b>Marge</b>
Vakopleiding	695	-590	105	649	-507	142
Hibin	0	10	10	135	-83	52
Consumentencursussen	49	-21	28	46	-25	21
Bedrijfskursussen	4	-3	1	15	-8	7
Timmeropleiding	144	-116	28	93	-61	32
<b>Totaal cursusactiviteiten</b>	<b>892</b>	<b>-720</b>	<b>172</b>	<b>938</b>	<b>-684</b>	<b>254</b>

## Balansontwikkelingen

### Liquiditeits- en vermogenspositie

De liquiditeitspositie van het HMC was in de jaren 2015-2018 fors gedaald door investeringen in nieuwbouw/verbouw op beide locaties, welke grotendeels met eigen geld zijn gefinancierd. In de jaren daarna zien we een flink herstel. Het werkkapitaal nam in 2021 per saldo met € 4,8 mln toe, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

<b>Werkkapitaal</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
EUR x 1.000		
Vorderingen en voorraden	901	2.097
Liquide middelen	10.368	4.322
Totaal vlottende activa	11.269	6.419
Totaal schulden kort	-4.947	-4.908
<b>Werkkapitaal</b>	<b>6.322</b>	<b>1.511</b>
Liquiditeitsratio (current ratio)	2,28	1,31

De current ratio (vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden) nam toe van 1,31 eind 2020 tot 2,28 eind 2021. Een ratio van 1,2 of meer is gewenst conform de normen die het ministerie van OCW hanteert. In 2022 verwachten wij een verder herstel van de liquiditeit.

De cashflow heeft zich in 2021 als volgt ontwikkeld:

<b>Cashflow</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk
Exploitatieresultaat	2.039	1.287	2.131
Bij: afschrijvingen	3.691	3.950	3.602
	5.730	5.237	5.733
Af: investeringen	-909	-1.300	-652
Af: idem groot onderhoud	-123	-500	-160
Mutaties voorzieningen	191	160	-108
Mutatie kortlopende vorderingen en schulden	-1.698	0	1.233
<b>Cashflow boekjaar</b>	<b>3.191</b>	<b>3.597</b>	<b>6.046</b>
Liquide middelen per 1 januari	1.131	4.322	4.322
Liquide middelen per 31 december	4.322	7.919	10.368

Uit deze opstelling blijkt dat de stand van de liquide middelen per 31 december 2021 fors hoger is dan begroot, een verschil van € 2,4 mln. De oorzaken hiervan zijn:

- Het resultaat over 2021 is € 0,8 mln hoger dan begroot
- De investeringen zijn ruim € 0,6 mln lager dan begroot, waardoor er meer geld in kas bleef. Dit is inclusief een teruggave BTW nieuwbouw van € 0,25 mln. welke in mindering is gebracht op de investeringen.
- De uitgaven voor groot onderhoud waren ruim € 0,3 mln lager (doorgeschoven naar 2022).
- Een incidentele vordering uit 2020 van € 0,7 mln is alsnog in 2021 ontvangen.

De vermogenspositie kan als volgt worden weergegeven:

<b>Vermogenspositie</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
EUR x 1.000		
Algemene reserve	25.812	23.181
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	4.700
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000
Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	0	500
<b>Eigen vermogen</b>	<b>33.512</b>	<b>31.381</b>
<b>Totaal vermogen</b>	<b>40.524</b>	<b>38.463</b>
Totaal baten	45.691	42.171
Solvabiliteit (EV/TV)	83%	82%
Kapitalisatiefactor (TV/totale baten)	89%	91%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	73%	74%

Deze kengetallen duiden op een zeer solide vermogenspositie. Het eigen vermogen is in 2021 met € 2,1 mln toegenomen door de bestemming van het positieve exploitatieresultaat. Hierdoor komt de stand per 31 december 2021 op € 25,8 mln.

Daarmee beschikt het HMC over een weerstandsvermogen (EV/baten) van 73%. De solvabiliteit (verhouding eigen/vreemd vermogen) is licht gestegen naar 83%.

De bestemmingsreserves bedragen eind 2021 € 7,7 mln.

De bestemmingsreserve herhuisvesting is in het verleden gevormd wegens de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam, die inmiddels in de jaren 2015-2018 zijn gerealiseerd. Het College van Bestuur heeft besloten om vanaf 2021 deze reserve niet verder af te bouwen met het oog op de nieuwe herhuisvestingsplannen voor de locatie Amsterdam. Zodra de financiële impact van die plannen bekend is zal de gewenste omvang van deze bestemmingsreserve worden vastgesteld.

Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd 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 is vanaf 2019 in 3 jaar afgebouwd.

### ***Beleid HMC ten aanzien van vermogenspositie***

Dankzij goede onderwijsresultaten en gezond financieel beleid heeft het HMC in de afgelopen jaren een stevige liquiditeits- en vermogenspositie opgebouwd. Het bestuur is zich bewust van het belang om de beschikbare (geld)middelen de komende jaren actief in te zetten ten behoeve van het onderwijsproces.

De middelen zullen o.a. een belangrijke rol spelen bij de realisatie van de herhuisvestingsplannen voor onze locatie Amsterdam. Deze plannen zijn essentieel om goed onderwijs voor deze locatie op lange termijn te waarborgen. De beoogde nieuwbouw of verbouw zal voor een belangrijk deel uit eigen middelen plaatsvinden.

In dat licht bezien biedt de solide vermogenspositie van het HMC een goede waarborg voor de continuïteit en kwaliteit van onze instelling.

### ***Investerings***

In 2021 bedroegen de investeringen per saldo € 812.000, na aftrek van een teruggave BTW inzake de nieuwbouw Rotterdam van € 251.000. De investeringen zijn inclusief € 160.000 groot onderhoud, wat sinds 2020 wordt geactiveerd en afgeschreven.

**Voorzieningen**

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

<b>Voorzieningen</b>	<b>Stand</b>	<b>Af:</b>	<b>Bij:</b>	<b>Stand</b>
EUR x 1.000	31-12-20	uitgaven	dotatie	31-12-21
Lang ziekteverzuim	535	-522	207	220
WGA eigen beheer	0	0	115	115
Afvloeiingskosten	10	0	0	10
Jubilea	148	-25	37	160
Werkloosheidskosten	210	-77	47	180
Seniorenverlof	1.270	0	110	1.380
	<b>2.173</b>	<b>-624</b>	<b>516</b>	<b>2.065</b>

*Voorziening lang ziekteverzuim*

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2021 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2021 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2022 langer dan 3 maanden aanhoudt. Ten opzichte van vorig jaar is het lang ziekteverzuim afgenomen.

*WGA eigen beheer*

Vanaf 1 januari 2021 is het HMC eigen risicodragers voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), onderdeel van de WIA. Dit betekent dat HMC maximaal 10 jaar de WGA uitkering betaalt voor werknemers die na 1 januari 2021 ziek zijn geworden en vervolgens na 2 jaar (dus vanaf 2023) in de WIA belanden. Voor werknemers die langer dan 26 weken ziek zijn (en vanaf 2023 ook voor de lopende WGA uitkeringen) wordt een voorziening voor WGA verplichtingen berekend. Dit wordt door een externe deskundige uitgevoerd. Ultimo 2021 zijn 2 werknemers in deze voorziening opgenomen.

*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:

- de werknemer is 57 jaar of ouder;
- 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
- 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.



## 8.2 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 van overtollige financiële middelen;
3. Liquiditeiten- en werkkapitaalbeheer: het optimaliseren van de financiële logistiek (geldstromenbeheer en saldo- en liquiditeitenbeheer).

### 2.2 Liquiditeiten

Het 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. 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 het HMC tenminste € 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 € 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 € 2.000.000 gelijkmatig te verdelen over tenminste nog een andere bankinstelling naast de huisbankier ING. Momenteel is dat ABNAMRO.

## 8.3 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 2022 weergegeven.

### **Meerjarenraming aantal studenten**

De referentieraming 2021 voor het mbo is licht naar beneden bijgesteld. Het aantal MBO studenten daalt van ca. 506.100 in 2020 naar 470.100 in 2027 (dit was 472.100 in de vorige raming).

De dalende trend betreft met name de BBL-ers. Opvallend is dat het aantal BOL studenten juist heel licht stijgt. Pas in de jaren na 2025 wordt bij de BOL een lichte daling ingezet.

Het aantal niveau 4 studenten blijft meerjarig heel stabiel, niveau 3 licht dalend. Niveau 2 daalt het snelst. Mede omdat bij HMC de nadruk ligt op BOL 4 opleidingen (een aandeel van ruim 60%), houden wij voor de komende 5 jaar rekening met een stabiele instroom van nieuwe studenten.

Op grond van het basisscenario stabiliseert het aantal studenten zich vanaf 2022 op circa 4.200 studenten (ongewogen). In het basis-scenario is uitgegaan van een gelijk aantal aanmeldingen als in het schooljaar 2020/2021, 60-65% aandeel van niveau 4 en een rendement van 65-67%.

### **Ontwikkeling formatie**

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 2022 – 2026 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 – 4.200 studenten.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie blijkt uit onderstaande tabel:

<b>Ontwikkeling formatie</b>							
(aantal FTE 's)	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	2025 / 2026
<b>Onderwijzend personeel</b>							
Normformatie	191,6	199,4	203,7	198,6	199,3	200,4	200,4
Extra corona inzet	0,0	22,0	23,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Strategische personeelsplanning	0,0	0,0	0,0	16,0	8,0	2,0	0,0
Niet inzetbaar (ziekte, BAPO etc.)	17,0	19,0	20,3	27,4	27,4	27,4	27,4
OP studieceterium / HMC-lab	11,5	11,7	11,9	11,9	11,9	11,9	11,9
Detachering naar C&T	4,0	4,0	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9
Externe (project-)financiering	7,0	4,0	4,6	6,1	6,1	6,1	6,1
HMC algemeen / kwaliteitsplan	14,7	18,0	23,2	24,4	24,4	24,4	24,4
Keuzedelen	0,0	0,0	0,0	4,0	6,0	2,0	0,0
Extra / knelpunten	0,0	2,0	0,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	<b>245,8</b>	<b>280,1</b>	<b>293,2</b>	<b>297,3</b>	<b>292,0</b>	<b>283,1</b>	<b>279,1</b>
<b>Ondersteunend personeel</b>							
Locatiestaf	49,1	53,2	52,2	52,3	50,7	50,2	49,2
Centrale staf	29,8	33,6	39,6	39,6	39,2	38,7	38,2
	<b>78,9</b>	<b>86,8</b>	<b>91,8</b>	<b>91,9</b>	<b>89,9</b>	<b>88,9</b>	<b>87,4</b>
<b>Bestuur en directie</b>	<b>4,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>Totaal HMC</b>	<b>328,7</b>	<b>371,9</b>	<b>390,0</b>	<b>394,2</b>	<b>386,9</b>	<b>377,0</b>	<b>371,5</b>

## Financiële meerjarenraming 2020 – 2026

In deze paragraaf zijn de geconsolideerde cijfers opgenomen, afgeleid van de enkelvoudige begroting 2022 welke door de Raad van Toezicht is goedgekeurd in december 2021.

### Exploitatie

Onderstaand een meerjarig overzicht van de kengetallen inzake de exploitatie, gevolgd door een tabel met de ontwikkeling van het exploitatieresultaat.

Kengetallen	Werkelijk		Begroting					Streef waarde
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Aantal studenten per 1 oktober	4.057	4.198	4.215	4.224	4.251	4.238	4.237	
Aantal FTE per 1 oktober	371,9	390,0	394,2	386,9	377,0	371,5	371,5	
Rentabiliteit (resultaat / baten)	4,8%	4,7%	1,8%	0,8%	1,5%	1,6%	1,7%	0-3%
Huisvestingsratio	13,1%	12,3%	12,1%	12,0%	12,3%	12,5%	12,5%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	9,2%	8,3%	8,2%	8,1%	8,2%	8,3%	8,3%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	73,1%	73,2%	76,0%	76,7%	75,3%	74,7%	74,6%	70-75%
Idem incl. baten contractonderwijs	71,4%	71,7%	73,8%	74,5%	73,2%	72,5%	72,4%	70-75%

De verschillende kengetallen inzake de exploitatie laten een stabiele ontwikkeling zien en blijven binnen de streefwaarden.

Staat van baten en lasten	Werkelijk		Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
EUR x 1.000							
<b>Baten</b>							
Rijksbijdragen	39.292	42.859	43.375	42.888	43.038	43.038	43.299
Overige overheidsbijdragen & subs.	710	652	700	675	550	400	400
College-, cursus en examengelden	1.048	1.060	1.150	1.200	1.203	1.202	1.202
Baten in opdracht derden	938	892	1.271	1.271	1.271	1.271	1.271
Overige baten	183	227	400	560	560	560	560
	<b>42.171</b>	<b>45.690</b>	<b>46.896</b>	<b>46.594</b>	<b>46.622</b>	<b>46.471</b>	<b>46.732</b>
<b>Lasten</b>							
Personeelslasten	28.714	31.379	32.952	32.891	32.426	32.143	32.280
Afschrijvingen	3.691	3.602	3.775	3.735	3.780	3.800	3.820
Huisvestingslasten	2.774	3.007	3.037	3.002	3.047	3.092	3.112
Overige lasten	4.946	5.540	6.257	6.550	6.600	6.600	6.600
	<b>40.125</b>	<b>43.528</b>	<b>46.021</b>	<b>46.178</b>	<b>45.853</b>	<b>45.635</b>	<b>45.812</b>
<b>Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering</b>	<b>2.046</b>	<b>2.162</b>	<b>875</b>	<b>415</b>	<b>769</b>	<b>836</b>	<b>920</b>
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-4	-27	-40	-60	-80	-100	-120
Vennootschapsbelasting	-3	-4	-4	-4	-4	-4	-4
<b>Totaal resultaat</b>	<b>2.039</b>	<b>2.131</b>	<b>831</b>	<b>351</b>	<b>685</b>	<b>732</b>	<b>796</b>
<i>Rentabiliteit</i>	<i>4,8%</i>	<i>4,7%</i>	<i>1,8%</i>	<i>0,8%</i>	<i>1,5%</i>	<i>1,6%</i>	<i>1,7%</i>

## Toelichting op hoofdlijnen:

De relatief grote stijging van de rijksbijdragen in 2021 en 2022 hangt samen met de groei van het aantal studenten in 2019 resp. 2020 (referentiejaar t-2), alsmede de NPO subsidies in beide jaren. Vanaf 2023 stijgen de rijksbijdragen minder snel door stabilisering van de studentenaantallen.

De stijging van de personeelslasten in 2021 en 2022 houdt voor een flink deel verband met de extra corona inzet in beide jaren. Anderzijds is rekening gehouden met 2% cao ontwikkeling in 2022, lichte stijging van de pensioenpremies en de reguliere groei met een loontrede per 1 augustus.

De extra corona inzet wordt vanaf schooljaar 22/23 stapsgewijs afgebouwd, als kweekvijver voor toekomstige vervangingsvragen (strategische personeelsplanning).

De afschrijvingslasten laten vanaf 2020 een behoorlijke stijging zien. Dit heeft te maken met de versnelde afschrijving van het schoolgebouw te Amsterdam, vanwege beoogde nieuwbouw in 2027. Om die reden wordt het oude pand van 2020-2027 versneld afgeschreven. De totale afschrijvingslasten blijven meerjarig wel ruim onder onze signaleringsgrens van 10% van de totale lasten.

*Contractactiviteiten*

De activiteiten van HMC cursus en training (commerciële cursussen en winkelverkoop) zullen naar verwachting vanaf 2022 weer toenemen, na een corona dip in 2020 en 2021. Voor de jaren 2022-2026 is een omzet begroot van ca. € 2,0 mln wat vergelijkbaar is met de jaren voor corona.

**Rijksbijdragen**

Het verloop van de rijksbijdragen is onderstaand nader gespecificeerd.

Rijksbijdragen	Werkelijk		Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
EUR x 1.000							
<b>Lumpsum</b>							
Reguliere lumpsum	33.565	34.123	35.886	37.037	37.258	37.258	37.488
NPO corona toeslagen	0	1.415	1.564	0	0	0	0
	<b>33.565</b>	<b>35.538</b>	<b>37.450</b>	<b>37.037</b>	<b>37.258</b>	<b>37.258</b>	<b>37.488</b>
<b>Net-lumpsum</b>							
Kwaliteitsafspraken - invest.budget	3.427	3.822	3.860	3.800	3.823	3.823	3.846
NPO corona doelsubsidies (G1)	211	1.435	150	100	0	0	0
Wachtgeldsubsidie	1.001	1.093	1.115	1.151	1.158	1.158	1.165
Salarismix MBO Randstad	737	754	750	750	750	750	750
Regionaal investeringsfonds (RIF)	234	182	0	0	0	0	0
Lerarenbeurs	117	35	50	50	50	50	50
	<b>39.292</b>	<b>42.859</b>	<b>43.375</b>	<b>42.888</b>	<b>43.038</b>	<b>43.038</b>	<b>43.299</b>

**Balans ontwikkelingen**

De ontwikkeling van de balanspositie blijkt uit onderstaand overzicht:

<b>Ontwikkeling balanspositie</b>							
	Werkelijk	Werkelijk	Begroting				
EUR x 1.000	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>VASTE ACTIVA</b>							
Materiële vaste activa	32.044	29.254	27.529	25.744	23.914	22.064	20.194
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>							
Vorderingen en voorraden	2.097	902	200	200	200	200	200
Liquide middelen	4.322	10.368	13.124	15.361	17.976	20.658	23.424
	<b>38.463</b>	<b>40.524</b>	<b>40.853</b>	<b>41.305</b>	<b>42.090</b>	<b>42.922</b>	<b>43.818</b>
<b>EIGEN VERMOGEN</b>							
Eigen vermogen	23.181	25.812	26.643	26.995	27.680	28.412	29.208
Bestemmingsreserves	8.200	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700
	31.381	33.512	34.343	34.695	35.380	36.112	36.908
Voorzieningen	2.173	2.065	2.265	2.365	2.465	2.565	2.665
Kortlopende schulden	4.908	4.947	4.245	4.245	4.245	4.245	4.245
	<b>38.462</b>	<b>40.524</b>	<b>40.853</b>	<b>41.305</b>	<b>42.090</b>	<b>42.922</b>	<b>43.818</b>
Liquiditeit (current ratio)	1,31	2,28	3,14	3,67	4,28	4,91	5,57
Solvabiliteit (EV / TV)	82%	83%	84%	84%	84%	84%	84%
Weerstandsvermogen (EV/baten)	74%	73%	73%	74%	76%	78%	79%

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

Vanaf 2020 zien we een stevig herstel van de liquiditeit en blijven solvabiliteit en weerstandsvermogen op een stabiel niveau. De indicatoren getuigen van een solide meerjarige balanspositie.

### **Investerings 2022-2026**

In de komende 5 jaar zijn geen majeure investeringen of grootschalige projecten gepland.

### **Huisvestingsbeleid**

In de komende 5 jaar blijft de huisvestingssituatie ongewijzigd, met 2 panden in eigendom en een gehuurde dependance in Amsterdam. Er zullen plannen worden ontwikkeld voor de beoogde nieuwbouw in Amsterdam in 2027, ter vervanging van het huidige hoofgebouw + dependance.

### **Vermogenspositie**

Uitgaande van de begrote resultaten in de komende jaren stijgt het totale vermogen van € 33,6 mln. ultimo 2021 naar circa € 37,0 mln. ultimo 2026. Het vermogen bestaat uit een algemene reserve en een aantal bestemmingsreserves, welke elders in dit verslag nader zijn toegelicht. Daarmee kan de algemene reserve in de komende jaren op een verantwoord niveau blijven.

<b>Vermogenspositie</b>							
	Werkelijk	Werkelijk	Begroting				
EUR x 1.000	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Algemene reserve	23.181	25.812	26.643	26.995	27.680	28.412	29.208
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Bestemmingsreserve egalisatie FOV	500	0	0	0	0	0	0
	<b>31.381</b>	<b>33.512</b>	<b>34.343</b>	<b>34.695</b>	<b>35.380</b>	<b>36.112</b>	<b>36.908</b>

**Signaleringswaarde voor het eigen vermogen**

De onderwijsinspectie hanteert een nieuwe signaleringswaarde voor het eigen vermogen. Deze waarde wordt berekend op basis van het eigen vermogen, boekwaarde en aanschafwaarde van de gebouwen, de boekwaarde van de totale vaste activa en het totaal van de baten.

Voor HMC komt de signaleringswaarde ultimo 2021 uit op € 36,1 miljoen. Het werkelijke eigen vermogen van HMC bedraagt € 33,6 miljoen ofwel 93% van de norm.

Er is daarmee geen sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Voor instellingen waarbij dat wel het geval is moedigt het Ministerie van OCW aan een bestedingsplan op te stellen voor de bovenmatige middelen. HMC zal zich de komende jaren inzetten om onder de desbetreffende norm te blijven.

**Beleid HMC ten aanzien van vermogenspositie**

Dankzij goede onderwijsresultaten en gezond financieel beleid heeft het HMC in de afgelopen jaren een stevige liquiditeits- en vermogenspositie opgebouwd. Het bestuur is zich bewust van het belang om de beschikbare (geld)middelen de komende jaren actief in te zetten ten behoeve van het onderwijsproces. In dat kader is ondermeer de keuze gemaakt om ons begrotingsbeleid vanaf 2022 aan te passen waarbij de bandbreedte van onze rentabiliteit is bijgesteld naar 0-3% (was 2-5%).

De beschikbare geldmiddelen zullen o.a. een belangrijke rol spelen bij de realisatie van de herhuisvestingsplannen voor onze locatie Amsterdam. Deze plannen zijn essentieel om goed onderwijs voor deze locatie op lange termijn te waarborgen. De beoogde nieuwbouw of verbouw zal voor een belangrijk deel uit eigen middelen moeten plaatsvinden.

In dat licht bezien biedt de solide vermogenspositie van het HMC een goede waarborg voor de continuïteit en kwaliteit van onze instelling.

**Cashflow prognose**

De ontwikkeling van de cashflow blijkt uit onderstaand meerjarig overzicht:

Cashflow	Werkelijk		Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
EUR x 1.000							
Exploitatieresultaat	2.039	2.131	831	351	685	732	796
Bij: afschrijvingen	3.691	3.602	3.775	3.735	3.780	3.800	3.820
	5.730	5.733	4.606	4.086	4.465	4.532	4.616
Af: investeringen	-909	-652	-1.600	-1.700	-1.700	-1.700	-1.700
Af: idem groot onderhoud	-123	-160	-450	-250	-250	-250	-250
Mutaties voorzieningen	191	-108	200	100	100	100	100
Mutatie overige balansposten	-1.698	1.233	0	0	0	0	0
<b>Cashflow boekjaar</b>	<b>3.191</b>	<b>6.046</b>	<b>2.756</b>	<b>2.236</b>	<b>2.615</b>	<b>2.682</b>	<b>2.766</b>
Liquide middelen per 1 januari	1.131	4.322	10.368	13.124	15.361	17.976	20.658
Liquide middelen per 31 december	4.322	10.368	13.124	15.361	17.976	20.658	23.424

Vanaf 2020 zien we een forse groei van de liquiditeit. De jaarlijkse cashflow bedraagt gemiddeld € 2,7 mln waardoor de stand van de liquide middelen in 2026 circa € 23 mln. bedraagt.

Dit is een goede uitgangspositie voor de beoogde nieuwbouw in Amsterdam in 2027, waarvoor in de periode 2026-2027 investeringen gedaan zullen moeten worden.

**Krimpscenario: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2022**

Hoewel er geen signalen zijn die duiden op een meerjarige forse afname van het aantal aanmeldingen, willen wij inzichtelijk maken wat hiervan de consequenties zouden kunnen zijn.

In deze simulatie is ervan uitgegaan dat vanaf schooljaar 2022/2023 de aanmeldingen met 20% dalen en in de jaren daarna op dat lagere (instroom)niveau blijven.

Als gevolg van deze lagere instroom stabiliseert het aantal studenten vanaf 2026 op circa 3.300 studenten (gewogen: 3.200), dat wil zeggen 900 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 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 ruim € 4,0 mln.

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

<b>Scenario: Krimp 20% vanaf 2022</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Gewogen studenten per 1/10	4.023	3.919	3.713	3.491	3.238	3.200	3.200	3.200
Minder studenten t.o.v. basisscenario	0	-128	-334	-581	-828	-865	-870	-865
Personeel per 1/10	390,0	387,5	369,2	346,9	329,3	328,1	328,2	328,1
Minder personeel t.o.v. basisscenario	0,0	-6,7	-17,7	-30,1	-42,2	-43,4	-43,3	-43,4
<b>Exploitatieresultaat basis scenario (x EUR 1000)</b>	<b>2.635</b>	<b>831</b>	<b>351</b>	<b>685</b>	<b>732</b>	<b>796</b>	<b>796</b>	<b>796</b>
Effect lumpsum bij 20% krimp	0	0	0	-1.024	-2.672	-4.648	-6.624	-6.920
Effect loonkosten bij 20% krimp	0	200	600	1.500	2.700	3.400	3.400	3.400
Effect variabele kosten personeel+studenten	0	28	178	338	507	584	595	594
Kosten boventaligheid (3 jaar)	0	0	-395	-800	-1.132	-1.082	-675	-248
<b>Saldo van de effecten</b>	<b>0</b>	<b>228</b>	<b>383</b>	<b>13</b>	<b>-597</b>	<b>-1.746</b>	<b>-3.304</b>	<b>-3.174</b>
<b>Exploitatieresultaat krimp scenario (x EUR 1000)</b>	<b>2.635</b>	<b>1.059</b>	<b>735</b>	<b>699</b>	<b>135</b>	<b>-950</b>	<b>-2.508</b>	<b>-2.379</b>
Cashflow (basis scenario)	5.175	2.746	2.226	2.605	2.672	2.756	2.756	2.756
Stand liq. middelen per 31/12 (basis scenario)	8.747	11.493	13.720	16.325	18.997	21.753	24.508	27.264
Cashflow (krimp scenario)	5.175	2.974	2.610	2.619	2.075	1.010	-548	-419
Stand liq. middelen per 31/12 (krimp scenario)	8.747	11.721	14.331	16.950	19.024	20.034	19.486	19.067

Uit deze tabel blijken de volgende effecten van de dalende instroom met 20% vanaf 2022:

- Het aantal gewogen studenten daalt in vier jaar naar 3.200
- De personeelsformatie OP neemt gefaseerd met 43 FTE af.
- Vanaf 2023 dalen de loonkosten jaarlijks fors tot 2026 en vlakken daarna af
- Vanaf 2024 daalt de lumpsum (vertraagd door t-2) met een maximumeffect in 2028
- Kosten boventaligheid (50%) over 2023-2028 ruim 4,0 mln. en na 2028 nihil
- Exploitatieresultaat daalt naar ca. 2,4 mln. negatief (zie echter opmerking hieronder)
- De kasstroom (na investeringen) neemt af naar ca. 0,5 mln. negatief

In deze opstelling zijn alleen de effecten op de normformatie en de lumpsum meegenomen, en de variabele kosten van studenten en medewerkers. Daar treden immers de grootste verschillen op.

Er is nog geen rekening gehouden met overige effecten zoals mogelijke besparingen en bezuinigingen op personeelslasten en overige lasten. Een gemiddelde besparing op de totale lasten van 6% zou naar verwachting voldoende (en haalbaar) zijn om een sluitende exploitatie te bereiken, alsmede een positieve kasstroom.

De vermogenspositie is in dit scenario nog steeds zeer solide, mede dankzij de reserves die afgelopen jaren zijn gevormd. Voor de kosten van boventaligheid is reeds een bestemmingsreserve gevormd.

*Conclusie t.a.v. meerjarig krimpscenario:*

Alles afwegend kunnen we concluderen dat het HMC voldoende weerstandsvermogen heeft om een sterke daling (in dit voorbeeld 20% vanaf 2022) van het aantal studenten financieel en organisatorisch op te vangen. Elk jaar zullen we dit scenario opnieuw tegen het licht houden.

Maatregelen:

1. Weerstandsvermogen onderhouden en monitoren.
2. Continuïteitsparagraaf monitoren en steeds actualiseren aan de hand van de (meerjaren)begroting
3. Wekelijks de studentprognoses monitoren en hierop de vacatureruimte voor het nieuwe studiejaar vaststellen.
4. Mocht dit alles onvoldoende effect hebben, heeft het HMC twee jaar de tijd om de formatie overeenkomstig af te bouwen. In eerste instantie vindt dat dan plaats via de zogenaamde flexibele schil en het niet invullen van vacatures die ontstaan door natuurlijk verloop.



## 8.4 Risicoparagraaf

### Inrichting van risicobeheer

Het risicobeheer is ingericht aan de hand van de planning & control cyclus, de systematiek met A4 projectplannen (zie paragraaf kwaliteitszorg), de deelname aan de MBO benchmark, voortgangsrapportages over de uitvoering van de Regeling kwaliteitsafspraken en het uitvoeren van eigen audits. De methodiek die we hierbij hanteren, is in ontwikkeling en komt in de kern op het volgende neer.

Door de afdelingen Kwaliteitszorg, Financiën, ICT en Personeelszaken worden verschillende kengetallen en indicatoren nu nog afzonderlijk gemonitord. Door de informatie helder en beknopt te presenteren in een dashboard (Qlikview) komt een early warning systeem op basis van prestatie-indicatoren binnen bereik.

Vanaf 2022 staan de dashboards aan de basis van periodieke rapportages aan teamleiders, directeuren en CvB. Deze rapportages zijn onderdeel van het gesprek tussen directeuren en CvB, directeuren en locatiemanagement in de (onderwijs) teams. Het andere onderdeel wordt gevormd door de team-plannen die beschrijven welke activiteiten met welk doel elk team ter hand neemt en hoe die activiteiten ook ingrijpen op de resultaten in het dashboard. Het HMC zal deze aanpak in 2022-2023 vervolmaken en vervolgens steeds bijstellen.

Daarnaast worden de risico's in de bedrijfsvoering bij het opstellen van de halfjaarrapportage ook tussentijds steeds opnieuw beoordeeld.

### Risicogebieden

Binnen het HMC zien wij de volgende risicogebieden die op termijn de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs zouden kunnen raken.

- 1) Onderwijs:
  - a. Onderwijsresultaten onder de norm
  - b. Niet halen van de onderwijsdoelen uit het kwaliteitsplan door vele ambities bij HMC
- 2) Financieel:
  - a. Bij structurele krimp de bedrijfsvoering niet meer overeind kunnen houden: zie aparte continuïteitsparagraaf in hoofdstuk 8.3.
  - b. Een steeds verder oplopende vraag naar passend onderwijs vanwege een veranderende studentenpopulatie
- 3) Personeel:
  - a. Het niet kunnen voorzien in de behoefte aan gekwalificeerd onderwijsgevend personeel
  - b. Geen beheersbaarheid van personele kosten op lange termijn door te weinig flexibiliteit in personeel bij wegvallen bekostiging/subsidies
  - c. Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WW-uitkeringen
  - d. Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WGA-uitkeringen
- 4) Gebouwen en faciliteiten:
  - a. Ruimtegebrek HMC Rotterdam zorgt voor niet kunnen aannemen van alle studenten
  - b. Kwaliteit en beschikbaarheid onderwijsgebouwen Amsterdam
- 5) ICT:
  - a. Cyber security aanval zorgt voor het stilleggen onderwijs of financiële kosten.
- 6) HMC Cursus en training
  - a. Rode cijfers bij LLO activiteiten waarbij het de stichting kan raken

In de hiernavolgende sub-paragrafen zullen we per risico benoemen wat de impact en de kans is. En we geven aan welke beheersmaatregelen we hebben getroffen en monitoren.

- 1) Onderwijs:
  - a. Onderwijsresultaten onder de norm, (jaar-, diploma – en startersresultaat) blijven op onderdelen laag

1. Impact: middelgroot voor de studenten die besluiten de opleiding niet af te maken en van school veranderen, omdat de opleiding hen niet bevalt; daarnaast loopt HMC (output-)bekostiging mis.
  2. Kans: groot, door combinatie van factoren, waaronder werking van Toelatingsrecht, beperkt assortiment van vakopleidingen dat ook nog eens divers is, corona (en daardoor beperkte oriëntatie van nieuwe studenten), niet kloppend beroepsbeeld. Aantal factoren zijn echter niet te beïnvloeden door het HMC.
  3. Maatregelen:
    - I. Maandelijks inzicht op uitval door managementinformatie (Qlikview) op teamniveau: opnemen ook in teamplannen
    - II. Beter beroepsbeeld in voorlichting realiseren
    - III. Begeleiding m.n. van 1e jaarsstudenten intensiveren
    - IV. Doorstroomklassen waarin de student tijdelijk even uit de wind wordt gehouden met als doel het weer op een later tijdstip op te pakken en door te gaan met de opleiding of een andere weg te kiezen.
    - V. Op landelijk niveau aandacht vragen voor realistische normen: er zijn grenzen aan wat (vak)school zelf kan beïnvloeden
- b. Niet halen van de onderwijsdoelen uit het kwaliteitsplan door vele ambities bij HMC
1. Impact: middelgroot; namelijk het niet ontvangen van de het resultaat afhankelijke budget van de kwaliteitsgelden (25% van de kwaliteitsgelden), ontevreden studenten, druk op onderwijsresultaten en werkdruk medewerkers
  2. Kans: klein; 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. De midterm review in 2021 was positief en heeft inmiddels geleid tot ontvangst van de 1e tranche van het resultaatafhankelijke budget. In de meerjarenbegroting zijn wij er van uit gegaan dat deze beoordelingen voldoende zullen zijn. Derhalve zijn zowel het investeringsbudget als het resultaatafhankelijke budget volledig mee begroot.
  3. Maatregelen:
    - I. In 2021 is besloten om geen nieuwe projecten te starten.
    - II. Er zijn prioritaire projecten aangewezen, indien noodzakelijk is hier aanvullende formatie aan gekoppeld.
    - III. Het komende kwaliteitsplan zal zich concentreren op een aantal prioritaire thema's en ook de ordening van voorgenomen activiteiten zal vereenvoudigd worden en meer worden verbonden aan teamplannen en de daarbij passende onderwijskundige ondersteuning. Om dit te kunnen doen is wel helderheid nodig van de kant van de overheid over de kaders.

## 2) Financieel:

- a. Bij structurele krimp de bedrijfsvoering niet meer overeind kunnen houden
  1. Impact: Groot, want ontslag van veel medewerkers is dan aan de orde.
  2. Kans: Klein. Voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van een mbo-school, zoals het HMC, zijn een voorspelbare instroom en uitstroom van studenten erg belangrijk. Daarom de vraag: kan het HMC een plotselinge, neerwaartse aanpassing van instroom van studenten aan?  
Voor een verdere uitwerking van dit risico inclusief maatregelen wordt verwezen naar de Continuïteitsparagraaf (hoofdstuk 8.3).
- b. Een steeds verder oplopende vraag naar passend onderwijs vanwege een veranderende studentenpopulatie
  1. Impact: Middelgroot
  2. Kans: Groot
  3. Maatregelen:

- I. Monitoren van het aantal studenten waarvoor een arrangement noodzakelijk is.
- II. Indien noodzakelijk het ondersteuningsbudget laten meebewegen met de toename van de behoefte aan passend onderwijs arrangementen. Immers: hier ligt een wettelijke taak voor de school.

3) Personeel:

a. Onvoldoende kwalitatief goed personeel

- 1. Impact: Middelgroot
- 2. Kans: Groot
- 3. Maatregel:
  - I. We blijven investeren in team- en individuele ontwikkeling van de medewerkers en koppelen dit tevens aan goed promotiebeleid. Dit is onze manier om te investeren in het behoud van medewerkers. Door ruimte die we bieden voor team- en persoonlijke ontwikkeling en door de mogelijkheid zelf invloed uit te oefenen, versterken we de medewerkerstevredenheid.
  - II. HMC profileert zich als een aantrekkelijke werkgever. Een werkgever waar je kunt ontwikkelen en die samen met medewerkers kijkt hoe hun talenten/drijfveren het beste tot hun recht kunnen komen. We vormen hiervoor een lerende organisatie met ruimte voor leren en ontwikkelen.
  - III. Verstevingen alumni beleid.

b. Geen goede beheersbaarheid van personele kosten op lange termijn door te weinig flexibiliteit in aanstellingen van personeel

- 1. Impact: Middel
- 2. Kans: Klein
- 3. Maatregelen:
  - I. Hanteren van een flexibele schil voor het opvangen van tegenvallers; 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 2020/2021 bedroeg de flexibele schil 23,54% vanwege de grote instroom aan nieuwe (en dus in de eerste twee jaar van hun tijdelijke dienstverband) medewerkers, dit hogere percentage is te herleiden naar extra inzet vanwege corona.
  - II. De risicobeheersing voor wat betreft de inkomstenkant richt zich er vooral op dat met incidentele inkomsten zo min mogelijk structurele uitgaven, zoals personeel in vaste dienst, worden bekostigd. Toetsing van dit criterium vindt jaarlijks plaats bij besluitvorming in het overleg tussen directeuren en College van Bestuur over de inzet van deze middelen en bij de vaststelling van het formatieplan voor het komende schooljaar.

c. Financieel risico onvoorspelbare uitgave op ww-uitkeringen

- 1. Toelichting: 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.
- 2. Impact: Middel
- 3. Kans: Klein
- 4. Maatregelen:

- I. Het HMC heeft een extern bureau in de arm genomen om ex-werknemers beter te begeleiden naar werk en zodoende ook de aanspraken op een WW-uitkering te beperken.
  - II. 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 mbo-sector kan de ex-werknemer aanspraak maken op een aanvulling op WW-uitkering en/of een verlenging van de duur van de WW-uitkering. HMC bevordert dat de werknemer hierbij een goed advies verwerft.
  - III. Scholen ontvangen 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 ruimschoots kostendekkend, zodat de financiële risico's voor HMC relatief beperkt zijn. HMC monitort dit punt.
  - IV. Daarnaast treft het HMC hiervoor een voorziening
- d. Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WGA-uitkeringen
1. Toelichting: HMC heeft bewust gekozen om WGA eigenrisicodragerschap in eigen beheer te brengen voor maximaal tien jaar. De WIA is per 2006 geïntroduceerd en bestaat uit twee onderdelen, de IVA-regeling voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikte werknemers en de WGA-regeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Voor de WGA is Hout- en Meubileringscollege eigenrisicodrager en heeft gekozen voor volledig eigen beheer, onder garantstelling aan de Belastingdienst, afgegeven door Loyalis. Door verschillen in premiestelling, het voeren van regie op het verzuimproces, re-integratie is het aantrekkelijk om WGA-eigenrisicodrager te worden.
  2. Impact: Middelgroot.
  3. Kans: Klein
  4. Maatregelen:
    - I. Jaarlijkse monitoring van de mogelijke langdurige ziekte gevallen binnen het HMC
    - II. Elk jaar de afweging maken om wel of niet eigen risicodrager te blijven
    - III. Oud-collega's die langdurig ziek zijn geworden, worden door een extern bureau ondersteund bij re-integratie. Onze indruk is dat dit beter wordt opgepakt dan door UWV.
    - IV. Het HMC treft een voorziening.
    - V. Het HMC heeft een verzekering tegen faillissementsrisico.
- 4) Gebouwen en faciliteiten:
- a. Ruimtegebrek Rotterdam zorgt voor niet kunnen aannemen van alle studenten
    1. Impact: Middelgroot
    2. Kans: Groot
    3. Maatregelen:
      - I. HMC monitort de studentprognoses in het voorjaar wekelijks, en bespreekt deze in de MT's en DO's.
      - II. Scenarioplanning wordt gebruikt om te prognosticeren hoeveel klassen er kunnen zijn in het nieuwe jaar schooljaar en hoeveel lokalen hiervoor noodzakelijk zijn. Vanaf 2022 zal ons nieuwe roostersysteem hier aanvullend bij ondersteunen.
      - III. Stabilisatie van studentenaantallen als dit nodig mocht zijn voor kwalitatief goed vakonderwijs.
      - IV. Branches worden jaarlijks gevraagd te onderzoeken hoeveel gediplomeerde HMC studenten zij nodig achten in de komende jaren.
      - V. Realisatie van (semi)permanente aanbouw

- b. Kwaliteit en beschikbaarheid onderwijsgebouwen Amsterdam op termijn onvoldoende
    - 1. Impact: Groot (op termijn)
    - 2. Kans: Groot (op termijn)
    - 3. Maatregelen:
      - I. Het huidige huurcontract bij Solaris wordt verlengd, incl. verlenging van onderwijsbestemming van deze locatie.
      - II. Huidige gebouwen onderhouden we goed, zodat dit een prettige leer- en werkomgeving blijft. Meerjaaronderhoudsplan is geactualiseerd.
      - III. CvB onderzoekt actief mogelijkheden van kwalitatief hoogwaardige nieuwbouw op een andere locatie in Amsterdam in de periode 2025-2030 en laat zich hierin (door deskundige externen) adviseren.
- 5) ICT:
- a. Cyber security aanval zorgt voor het stilleggen onderwijs of financiële kosten
    - 1. Impact: Groot
    - 2. Kans: Middelgroot
    - 3. Maatregel:
      - I. Sinds 2019 heeft het HMC een IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy) medewerker. Deze is sinds 2020 vast in dienst van het HMC.
      - II. Het HMC heeft beleid en daarnaast een plan van aanpak opgesteld voor de komende jaren en hier zijn al grote stappen in gezet.
      - III. HMC doet jaarlijks mee aan de benchmarks voor Informatiebeveiliging en Privacy. Het HMC bleek zijn score ten opzichte van 2020 wederom in 2021 verbeterd te hebben (van 2,7 naar 2,9).
      - IV. In 2022 staat een PEN test op de planning.
      - V. Het HMC heeft met de meeste leveranciers inmiddels verwerkersovereenkomsten gesloten.
      - VI. Via diverse campagnes en voorlichting aan personeel en studenten is er aandacht geweest voor de omgang met gegevens, data en communicatie.
- 6) HMC Cursus en training
- a. Rode cijfers bij LLO activiteiten waarbij het de totale stichting kan raken, dus ook het reguliere mbo-onderwijs
    - 1. Toelichting: 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. Ondanks zeer actieve inzet vanuit de gehele mbo-sector ligt hier (nog) geen wettelijke taak voor mbo-scholen. HMC heeft een grote inzet op dit thema. Vanwege de aard van deze activiteiten zijn hier potentieel financiële risico's aan de orde, mochten private partijen en individuele cursisten namelijk 'plotseling' besluiten om geen cursussen en trainingen meer te volgen bij HMC.
    - 2. Impact: Klein
    - 3. Kans: Klein
    - 4. Maatregel:
      - I. HMC Cursus en training is een aparte rechtspersoon en kent dus een eigen accountantscontrole, dus goed zicht op resultaten.
      - II. Strakke financiële monitoring gericht op zwarte cijfers.
      - III. Goed contact met Inspectie en accountant over interpretatie van beleidskaders (Notitie Helderheid).
      - IV. 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 met groepen cursisten; dit draagt bij aan goede bedrijfsvoering.

## 8.5 Notitie helderheid in de bekostiging

In deze paragraaf verantwoordt het HMC hoe en op welke manier de bekostiging van het onderwijs bij het HMC (inclusief de activiteiten van HMC Cursus & Training) is geregeld. Deze verantwoording wordt hieronder conform de relevante thema's uit de notitie 'Helderheid in de bekostiging Beroepsonderwijs- en Volwasseneneducatie 2004' vormgegeven.

TABEL 1 NOTITIE HELDERHEID IN DE BEKOSTIGING

Thema	Toelichting
Uitbesteding	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.
Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Het HMC biedt naast regulier gesubsidieerd onderwijs ook private onderwijsactiviteiten aan vanuit HMC C&T. 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 worden opgemerkt 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.
Het verlenen van vrijstellingen	De lokale examencommissies van Amsterdam en Rotterdam kennen vrijstellingen toe.
Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf	Het lesgeld is iets tussen de BOL deelnemer en DUO, hier staat de school geheel buiten.  Het cursusgeld BBL vanaf 18 jaar wordt aan de school betaald (via Studers) en hierbij heeft de deelnemer bij Studers de mogelijkheid om dit door te zetten naar een werkgever. Het HMC wordt via de subsidie gekort voor het totale bedrag aan cursusgeldens volgens de telling in DUO. Het HMC is ook verantwoordelijk voor de inning bij de deelnemer.
In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	In totaal hebben 53 studenten in de periode 1 oktober – 31 december 2021 het HMC verlaten. De redenen voor beëindiging van de opleiding hadden vrijwel altijd te maken met persoonlijke en/of sociale omstandigheden <i>of</i> met een verkeerde studie c.q. beroepskeuze.
De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.
Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	In 2021 heeft het HMC geen maatwerktrajecten in samenwerking met bedrijven aangeboden, zoals bedoeld onder thema 7 uit de notitie "Helderheid in de bekostiging

	van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie 2004”.
Onderwijs in het buitenland	Bij het HMC waren in 2021 geen buitenlandse studenten ingeschreven.

## 9. Jaarrekening 2021

### Geconsolideerde balans per 31 december 2021

(na resultaatbestemming)

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>Vaste activa</b>				
1.2 Materiële vaste activa	29.254.405		32.044.043	
1.3 Financiële vaste activa	1		1	
	<hr/>		<hr/>	
		29.254.406		32.044.044
<b>Vlottende activa</b>				
1.4 Voorraden	231.196		206.284	
1.5 Vorderingen	670.131		1.891.028	
1.7 Liquide middelen	10.368.399		4.321.693	
	<hr/>		<hr/>	
		11.269.726		6.419.005
		<hr/>		<hr/>
		<b>40.524.132</b>		<b>38.463.049</b>
		<hr/>		<hr/>
2.1 <b>Groepsvermogen</b>		33.512.149		31.381.534
2.2 <b>Voorzieningen</b>		2.065.000		2.173.000
2.4 <b>Kortlopende schulden</b>		4.946.983		4.908.515
		<hr/>		<hr/>
		<b>40.524.132</b>		<b>38.463.049</b>
		<hr/>		<hr/>



**Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021**

	<b>2021</b>		<b>Begroting 2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
<b>Baten</b>						
3.1	Rijksbijdragen OCW	42.859.399		39.817.000		39.291.806
3.2	Overige overheidsbijdragen en - subsidies	652.355		700.000		709.511
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.059.842		1.160.000		1.048.531
3.4	Baten werk in opdracht van derden	892.295		905.000		938.034
3.5	Overige baten	226.946		250.000		183.207
	<b>Totaal baten</b>		45.690.837		42.832.000	42.171.089
<b>Lasten</b>						
4.1	Personeelslasten	31.379.011		29.855.000		28.714.087
4.2	Afschrijvingen	3.601.715		3.950.000		3.691.078
4.3	Huisvestingslasten	3.007.311		2.830.000		2.774.415
4.4	Overige lasten	5.540.826		4.864.000		4.946.049
	<b>Totaal lasten</b>		43.528.863		41.499.000	40.125.629
	<b>Saldo baten en lasten</b>		2.161.974		1.333.000	2.045.460
5	Financiële baten en lasten		-27.451		-40.000	-3.904
	<b>Resultaat</b>		2.134.523		1.293.000	2.041.556
6	Belastingen		-3.908		-6.000	-2.827
	<b>Nettoresultaat</b>		<b>2.130.615</b>		<b>1.287.000</b>	<b>2.038.729</b>

**Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2021**

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten (excl. rente)		2.161.974		2.045.460
Gecorrigeerd voor:				
• Afschrijvingen	3.601.715		3.691.078	
• Mutatie voorzieningen	-108.000		191.000	
		3.493.715		3.882.078
Veranderingen in vlottende middelen				
• Voorraden	-24.912		21.453	
• Vorderingen	1.220.897		-992.905	
• Schulden kort	38.467		-727.194	
		1.234.452		-1.698.646
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		6.890.141		4.228.892
Betaalde interest	-27.451		-3.904	
Vennootschapsbelasting	-3.908		-2.827	
		-31.359		-6.731
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		6.858.782		4.222.161
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings in materiële vaste activa	-812.076		-1.031.568	
Ontvangen investeringssubsidies	-		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-812.076		-1.031.568
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Rekening-courant krediet bank	-		-	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<b>6.046.706</b>		<b>3.190.593</b>
Liquide middelen begin verslagjaar		4.321.693		1.131.100
<b>Liquide middelen einde verslagjaar</b>		<b>10.368.399</b>		<b>4.321.693</b>

## **Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2021**

### **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.

De jaarrekening is opgemaakt op 30 juni 2022.

#### **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.

### **Stelselwijziging 1 januari 2020 inzake groot onderhoud**

HMC heeft besloten om met ingang van boekjaar 2020 de onderhoudskosten niet langer via een voorziening groot onderhoud te verwerken. HMC past sindsdien de componentenbenadering toe, waardoor de onderhoudsbedragen als onderdeel van de materiële vaste activa worden geactiveerd, mits aan de activeringscriteria wordt voldaan. De reden voor de stelselwijziging is het tot stand brengen van een betere aansluiting met wat gebruikelijk is in de sector. Aangezien IFRS uitsluitend de methode van de componentenbenadering kent, kan geconcludeerd worden dat dit eveneens aansluit bij internationale opvattingen.

### **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.

Investeringssubsidies 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 : 5-15
- Inventaris en apparatuur : 10-33
- Groot onderhoud : 5-15
- Andere vaste bedrijfsmiddelen : 33

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

### **Financiële vaste activa**

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

### **Voorraden**

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

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

## Vorderingen

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

## Groepsvermogen

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

## Voorzieningen

Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de contante 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.

## 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 geoormerkte 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 110,2%. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening.

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

## **Opbrengstverantwoording**

### **Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies**

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

### **College-, cursus-, les- en examengelden**

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

### **Baten werk in opdracht van derden**

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

### **Kosten (algemeen)**

De kosten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen voor waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en overigens wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

### **Kasstroomoverzicht**

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

## Toelichting op de geconsolideerde balans

### 1 Materiële vaste activa

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

	1.2.1 Gebouwen en terreinen EUR	1.2.2 Inventaris en apparatuur EUR	1.2.3 Geactiveerd gr. Onderhoud EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2021:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.267.099	18.785.233	1.372.975	64.425.307
• Cumulatieve afschrijvingen	-18.322.611	-13.484.467	-574.186	-32.381.264
	<u>25.944.488</u>	<u>5.300.766</u>	<u>798.789</u>	<u>32.044.043</u>
• Boekwaarde				
Mutaties in de boekwaarde:				
• Investerings	-220.225	872.975	159.326	812.076
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.307.691	-1.146.175	-147.848	-3.601.714
	<u>-2.527.916</u>	<u>-273.200</u>	<u>11.478</u>	<u>-2.789.638</u>
• Saldo				
Stand per 31 december 2021:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.046.874	19.658.208	1.532.301	65.237.383
• Cumulatieve afschrijvingen	-20.630.302	-14.630.642	-722.034	-35.982.978
	<u>23.416.572</u>	<u>5.027.566</u>	<u>810.267</u>	<u>29.254.405</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 2021 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor €554.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is € 37.679.000 (peildatum 1-1-2021).

De verzekerde waarde van de gebouwen is € 48.376.000 (peildatum 1-1-2021).

### 2 Financiële vaste activa

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

### 3 Voorraden

Dit betreft voorraden hout, gereedschappen en materialen ten behoeve van het onderwijsproces. In de stand ultimo boekjaar is een voorziening voor incourantheid opgenomen ter grootte van € 25.700 zijnde 10% van de netto inkoopwaarde (2020: € 22.900).

## 4 Vorderingen

		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
1.5.1	Debiteuren		132.426		153.217
1.5.5	Studenten/cursisten		7.963		9.227
	• Vennootschapsbelasting	742		41.999	
	• Omzetbelasting	-		55.023	
1.5.6	Belastingvorderingen	<u>742</u>		<u>97.022</u>	
	• Te ontvangen bedragen	22.144		798.603	
	• Waarborgsommen	17.750		17.750	
	• Vooruitbetaalde bedragen	489.327		805.870	
	• Overige overlopende activa	<u>15.204</u>		<u>19.258</u>	
1.5.8	Overig vorderingen en overl. activa		544.425		1.641.481
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid		<u>-15.425</u>		<u>-9.919</u>
			<b><u>670.131</u></b>		<b><u>1.891.028</u></b>

### Overige vorderingen en overlopende activa

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

De post vennootschapsbelasting van € 742 betreft de afrekening 2021 van deelneming HMC Cursus en Training B.V.

Onder de te ontvangen bedragen is ultimo 2020 een incidentele vordering begrepen op Studers ter grootte van € 689.223 inzake studentenbijdragen voor leermiddelen 2020/2021. Deze is in januari 2021 ontvangen.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
Stand per 1 januari	9.919	20.108
Onttrekking	-2.401	-10.189
Dotatie	7.907	-
1.5.9	<u><b>15.425</b></u>	<u><b>9.919</b></u>

## 5 Liquide middelen

	<b>2021</b>	<b>2020</b>	
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	
1.7.1	Kasmiddelen	2.633	333
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	9.369.820	2.322.169



1.7.3	Spaarrekeningen	995.946	1.999.191
		<u>10.368.399</u>	<u>4.321.693</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het HMC.

## 6 Groepsvermogen

	Stand per 31 dec. 2020 EUR	Resultaat 2021 EUR	Stand per 31 dec. 2021 EUR
2.1.1	Algemene reserve	23.181.534	25.812.149
2.1.2	Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	4.700.000
2.1.2	Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	3.000.000
2.1.2	Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	500.000	-
		<u>31.381.534</u>	<u>33.512.149</u>

### **Bestemmingsreserves**

De bestemmingsreserve herhuisvesting is in het verleden gevormd wegens de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam, die inmiddels in de jaren 2015-2018 zijn gerealiseerd. Het College van Bestuur heeft besloten om vanaf 2021 deze reserve niet verder af te bouwen met het oog op de nieuwe herhuisvestingsplannen voor de locatie Amsterdam. Zodra de financiële impact van die plannen bekend is zal de gewenste omvang van deze bestemmingsreserve worden vastgesteld.

Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd 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 is 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 bestemt het positieve geconsolideerde resultaat van het boekjaar 2021 ad € 2.130.615 als volgt:

Algemene reserve	2.630.615
Bestemmingsreserve herhuisvesting	-
Bestemmingsreserve personeel	-
Bestemmingsreserve Focus op Vakmanschap	-500.000
	<u>2.130.615</u>

Dit is reeds verwerkt in deze jaarrekening.

## 7 Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven:

	Voorziening jubilea	Voorziening lang ziekteverzuim	Voorziening afvloeiingskosten	Voorziening wachtgeld	Voorziening seniorenverlof	Voorziening WGA eigen beheer	Totaal
	EUR	EUR	EUR				EUR
Stand per 31 dec. 2020	<b>148.000</b>	<b>535.000</b>	<b>10.000</b>	<b>210.000</b>	<b>1.270.000</b>	-	<b>2.173.000</b>
Onttrekkingen	-25.437	-521.652	-	-77.499	-	-	-624.588
Dotaties	37.437	206.652	-	47.499	110.000	115.000	516.588
Stand per 31 dec. 2021	<b>160.000</b>	<b>220.000</b>	<b>10.000</b>	<b>180.000</b>	<b>1.380.000</b>	<b>115.000</b>	<b>2.065.000</b>
Kortlopend deel < 1 jaar	20.000	220.000	10.000	80.000	100.000	-	430.000
Langlopend deel > 1 jaar	140.000	-	-	100.000	1.280.000	115.000	1.635.000

### 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 2021 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2021 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2022 nog minimaal 3 maanden aanhoudt. Ten opzichte van vorig jaar is het lang ziekteverzuim afgenomen.

### Voorziening afvloeiingskosten

Deze voorziening is gevormd voor incidentele afvloeiingskosten in 2022.

### Voorziening wachtgeld

Ultimo 2021 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:

- de werknemer is 57 jaar of ouder;
- 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
- 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 WGA eigen beheer**

Vanaf 1 januari 2021 is het HMC eigen risicodragers voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), onderdeel van de WIA. Dit betekent dat HMC maximaal 10 jaar de WGA uitkering betaalt voor werknemers die na 1 januari 2021 ziek zijn geworden en vervolgens na 2 jaar (dus vanaf 2023) in de WIA belanden. Voor werknemers die langer dan 26 weken ziek zijn (en vanaf 2023 ook voor de lopende WGA uitkeringen) wordt een voorziening voor WGA verplichtingen berekend. Dit wordt door een externe deskundige uitgevoerd.

Ultimo 2021 zijn 2 werknemers in deze voorziening opgenomen.

**8 Kortlopende schulden**

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.3 Crediteuren		363.563		555.661
• Loonheffing	1.454.092		1.330.627	
• Omzetbelasting	49.865		-	
2.4.7 Belastingen		1.503.957		1.330.627
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		409.923		348.241
• Vooruit ontvangen studentenbijdragen	94.200		298.000	
• Vooruit ontvangen subsidies OCW (zie model G)	150.000		476.985	
• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen	963.686		646.289	
• Vakantiegeld en verlofdagen	1.147.038		914.900	
• Overige nog te betalen bedragen	314.616		337.812	
2.4.10 Overlopende passiva		2.669.540		2.673.986
		<b>4.946.983</b>		<b>4.908.515</b>

**Vooruitontvangen studentenbijdragen**

Betreft 7/12e deel van de in 2021 ontvangen studentenbijdragen inzake het schooljaar 2021/2022.

**Vooruitontvangen subsidies OCW**

Betreft geormerkte subsidies, welke tot en met 2021 zijn ontvangen maar nog niet zijn besteed.

**Model G - verantwoordings subsidies OCW**

**G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt**

Omschrijving	Toewijzing (kenmerk)	Datum	Bedrag van de toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs	1164985-1	20-8-2021	8.461	ja
Lerarenbeurs	1179150-1	20-10-2021	7.051	ja
Zij instroom	1189548-1	21-12-2021	20.000	nee
Inhaal en ondersteuning (IOP2)	IOP2-40737-MBO	16-10-2020	210.600	ja
Inhaal en ondersteuning (IOP4)	IOP4-40737-MBO	9-6-2021	206.100	ja
Extra hulp voor de klas (EHK1)	EHK20049	30-3-2021	485.543	ja
Extra hulp voor de klas (EHK2)	EHK21061	5-8-2021	485.543	ja
Extra begeleiding en nazorg	EBEN21017	31-3-2021	196.800	nee

**G2B. Subsidies die uitsluitend mogen aangewend worden voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar**

Omschrijving	Toewijzing (kenmerk)	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december
RIF Topcentr.Meubel	16-21 RIF 16001	23-5-2016	1.095.000	1.095.000	-523.521	571.479	0	-17.388	554.091
Idem verrekend met partners									-554.091
RIF Bouwen met Hout	17-21 RIF 17002	23-5-2017	571.920	543.324	-407.493	135.831	28.596	-164.427	0
			<b>1.666.920</b>	<b>1.638.324</b>	<b>-931.014</b>	<b>707.310</b>	<b>28.596</b>	<b>-181.815</b>	<b>0</b>

## **Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen**

### **Claims**

Tegen de organisatie zijn geen claims ingediend.

### **Meerjarige financiële verplichtingen**

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ter zake operationele leasing van kopieerapparatuur en vervoermiddelen, alsmede de huur van een pand in Amsterdam en klaslokalen in Rotterdam.

De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen voor 2021 € 916.000 (2020: € 790.000). Van de totale restverplichting van € 5.798.000 heeft € 937.000 een looptijd van maximaal 1 jaar en € 1.419.000 een looptijd langer dan 5 jaar.

### **Bankgarantie**

Inzake het huurcontract met NSI betreffende het pand Solaris Eclips te Amsterdam is een bankgarantie afgegeven van € 150.000. Dit contract loopt tot 31 oktober 2028 met optie om daarna jaarlijks te verlengen tot uiterlijk 31 oktober 2031.

**Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten****9 Rijksbijdragen**

	2021		Begroting 2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW (lumpsum)		35.538.304		33.750.000		33.565.574
• Kwaliteitsafspraken	3.822.538		3.740.000		3.427.059	
• Aanvullende regelingen	2.063.971		2.117.000		2.088.573	
• Corona subsidies (G1)	1.434.586		210.000		210.600	
Totaal niet-lumpsum		<u>7.321.095</u>		<u>6.067.000</u>		<u>5.726.232</u>
		<b><u>42.859.399</u></b>		<b><u>39.817.000</u></b>		<b><u>39.291.806</u></b>

**10 Overige overheidsbijdragen en -subsidies**

	2021	Begroting	2020
	EUR	EUR	EUR
3.2.1 Regionale subsidies (plusvoorzieningen)	192.032	200.000	171.008
3.2.2 Gemeentelijke subsidies (o.a. MBO Agenda en VSV)	401.251	450.000	473.486
3.2.3 Overige subsidies	59.072	50.000	65.017
	<b><u>652.355</u></b>	<b><u>700.000</u></b>	<b><u>709.511</u></b>

**11 College-, cursus-, les en examengelden**

	2021	Begroting	2020
	EUR	EUR	EUR
3.3.1 Studentenbijdragen	384.573	460.000	456.840
3.3.2 Omzet winkels	675.269	700.000	591.691
	<b><u>1.059.842</u></b>	<b><u>1.160.000</u></b>	<b><u>1.048.531</u></b>

**12 Baten werk in opdrachten van derden**

	2021	Begroting	2020
	EUR	EUR	EUR
3.4.1 Omzet contractonderwijs HMC Cursus en Training	<b><u>892.295</u></b>	<b><u>905.000</u></b>	<b><u>938.034</u></b>

**13 Overige baten**

		<b>2021</b>	<b>Begroting</b>	<b>2020</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
3.5.1	Europese subsidies buitenlandstages e.d.	168.987	150.000	89.011
3.5.2	Opbrengsten uit verhuur	-	-	-
3.5.2	Opbrengsten uit detachering	-	-	-
3.5.3	Bijdragen studiereizen	-	-	25.470
3.5.3	Opbrengsten repro en kluisjes	16.039	50.000	26.132
3.5.5	Overige opbrengsten	41.920	50.000	42.594
		<b>226.946</b>	<b>200.000</b>	<b>183.207</b>

De baten uit hoofde van Europese subsidies (m.n. Erasmus) zijn in 2020 en 2021 lager dan gebruikelijk doordat de buitenland stages zijn uitgesteld wegens corona. Hierdoor waren ook de uitgaven lager. De subsidies zijn wel ontvangen maar gereserveerd op de balans ter besteding in 2022/2023.

De bijdragen studiereizen zijn nihil doordat de reizen niet hebben plaatsgevonden wegens corona.

**14 Personeelslasten**

		<b>2021</b>		<b>Begroting 2021</b>		<b>2020</b>	
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
	• Brutoloon	21.489.124		20.250.000		19.576.270	
	• Sociale lasten	2.911.111		2.740.000		2.776.087	
	• Pensioenpremies	3.508.637		3.325.000		2.970.752	
		<u>27.908.872</u>		<u>26.315.000</u>		<u>25.323.109</u>	
4.1.1	Loonkosten		27.908.872		26.315.000		25.323.109
	Af: onttrekking voorzieningen		-624.588		-665.000		-633.369
			<u>27.284.284</u>		<u>25.650.000</u>		<u>24.689.740</u>
	• Dotatie personele voorzieningen	516.588		825.000		824.369	
	• Extern personeel OP/OOP	1.157.874		1.195.000		869.579	
	• Ambulante begeleiders/SMW	654.925		325.000		584.821	
	• Reis- en verblijfkosten	370.860		520.000		495.622	
	• Kosten WW / BWW / WGA	97.163		150.000		133.362	
	• Scholing en coaching	502.157		450.000		474.378	
	• Werkkostenvergoedingen	316.157		300.000		282.630	
	• Overige	596.319		465.000		411.885	
		<u>4.212.043</u>		<u>4.230.000</u>		<u>4.076.646</u>	
4.1.2	Overige personele lasten		4.212.043		4.230.000		4.076.646
4.1.3	Af: uitkeringen		-117.316		-25.000		-52.299
			<u>31.379.011</u>		<u>29.855.000</u>		<u>28.714.087</u>

**Loonkosten**

De loonkosten stegen van € 25.323.000 in 2020 naar € 27.909.000 in 2021, een toename van maar liefst € 2,6 mln. ofwel ruim 10%.

Deze forse stijging ten opzichte van 2020 is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 28 FTE (8%) welke nagenoeg geheel is toe te schrijven aan extra inzet wegens corona
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1%)
- cao verhoging 1,6% per 1 juli en eenmalige uitkering € 500 p/p (effect op jaarbasis 1%)

Ten opzichte van de begroting 2021 waren de loonkosten bijna € 1,6 mln. hoger (6%).

De belangrijkste oorzaken zijn:

• Extra personele inzet wegens corona	1.025.000
• Hogere reguliere inzet personeel	150.000
• Extra bonus in december	250.000
• Overige oorzaken per saldo (o.a. pensioenpremies)	150.000

De reguliere FTE inzet (dus zonder corona) is over het hele jaar gezien fractioneel hoger (0,5%) dan begroot. Per 1 juli 2021 is een nieuwe cao gesloten, waardoor de loonkosten in 2021 met 1% zijn toegenomen, dit is conform begroting.

**Mutaties personele voorzieningen**

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo € 108.000 afgenomen naar een stand van € 2.065.000 (zie toelichting voorzieningen elders in deze paragraaf). Dit wordt met name veroorzaakt door een daling van het lang ziekteverzuim eind 2021 / begin 2022.

**Reis- en verblijfkosten**

De reis- en verblijfkosten blijven € 149.000 onder begroting, met name door corona en door de overgang naar declaratie op basis van het werkelijk aantal gereden kilometers. Begroot was 100% vaste vergoeding zoals in 2020 nog het geval was. Tevens zijn minder dienstreizen gemaakt.

**Werkkostenvergoedingen**

Wegens corona zijn in 2020 en 2021 thuiswerkvergoedingen aan het personeel versterkt, te weten een vaste maandelijkse vaste vergoeding en eenmalige vergoedingen voor werkplekmiddelen.

**Overige personele lasten**

De overige personeelslasten komen € 130.000 hoger uit. Deze verzamelpost omvat o.a. catering, werving, arbodienst, team- en locatie uitjes, kerstgeschenken en vergaderkosten. Bijna alle posten vielen hoger uit dan begroot, deels in verband met de forse stijging van de personeelsformatie.

**Personeelsbestand**

Gedurende het boekjaar 2021 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie omgerekend naar fulltime aanstellingen 373,0 FTE (2020: 343,5 FTE).

**15 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa**

	2021	Begroting	2020
	EUR	2020 EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	3.601.715	3.950.000	3.731.456
Af: verrekening investeringssubsidies	-	-	-40.378
	<b>3.601.715</b>	<b>3.950.000</b>	<b>3.691.078</b>



Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027. In de begroting werd nog uitgegaan van een kortere periode, namelijk 2020-2025. Het bedrag van de extra afschrijving is daardoor ca. € 250.000 lager dan begroot. Op termijn loopt het huurcontract voor de dependance (Solaris) af.

Tevens is vanaf 2020 de afschrijving op groot onderhoud begrepen in deze post. Vanaf 1 januari 2020 wordt onderhoud geactiveerd en afgeschreven naar rato van de onderhoudstermijn.

## 16 Huisvestingslasten

	2021	Begroting	2020
	EUR	2021 EUR	EUR
4.3.1 Huur dependance Amsterdam (Solaris)	748.007	740.000	721.660
4.3.1 Huur noodlokalen Rotterdam	105.260	80.000	37.870
4.3.1 Huur Alexandrium	15.620	20.000	15.333
4.3.2 Verzekeringen	106.242	75.000	81.371
4.3.3 Onderhoud	351.508	300.000	328.672
4.3.4 Energie en water	442.795	350.000	370.669
4.3.5 Schoonmaakkosten en vuilafvoer	849.940	825.000	801.061
4.3.6 Gemeentelijke heffingen	227.454	225.000	239.616
4.3.7 Beveiliging	67.384	90.000	79.193
4.3.7 Overige huisvestingskosten Rotterdam	21.623	25.000	23.633
4.3.7 Overige huisvestingskosten Amsterdam	71.478	100.000	75.337
	<b>3.007.311</b>	<b>2.830.000</b>	<b>2.774.415</b>

## 17 Overige lasten

	2021	Begroting	2020
	EUR	2021 EUR	EUR
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	783.967	730.000	975.764
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.237.672	2.870.000	2.658.396
4.4.4 Overige kosten	1.519.187	1.264.000	1.311.889
	<b>5.540.826</b>	<b>4.864.000</b>	<b>4.946.049</b>

### Administratie- en beheerskosten

	2021	Begroting	2020
	EUR	2021 EUR	EUR
4.4.1 Contributies	131.751	130.000	139.105
Accountantskosten en fiscaal advies	223.069	150.000	166.449
Advieskosten juridisch en overige	94.304	80.000	161.869
Drukwerk en kantoorbenodigdheden	45.983	75.000	73.172
Telefoon- en portokosten	125.602	125.000	104.314

Kosten personeelsadministratie	81.946	100.000	231.299
Overige administratie- en beheerkosten	81.312	70.000	99.556
	<b>783.967</b>	<b>730.000</b>	<b>975.764</b>

## Inventaris, apparatuur en leermiddelen

	2021	Begroting	2020
	EUR	2021 EUR	EUR
4.4.2 ICT (incl. copiers)	1.109.326	955.000	740.936
Onderhoud machines en inventaris	219.963	275.000	234.513
Leermiddelen en teamuitgaven	1.213.371	850.000	1.011.861
Kostprijs omzet winkels	570.088	650.000	529.413
Studiecentrum	30.495	30.000	26.145
Examenkosten	72.911	80.000	89.870
Overige	21.518	30.000	25.658
	<b>3.237.672</b>	<b>2.870.000</b>	<b>2.658.396</b>

## Overige kosten

	2021	Begroting	2020
	EUR	2021 EUR	EUR
4.4.4 Onderwijsvernieuwing	73.761	100.000	76.254
Werving en promotie	570.808	454.000	413.191
Directe kosten contractonderwijs	245.246	210.000	256.820
Excursiekosten en buitenlandstages	117.897	250.000	127.204
Kwaliteitszorg	34.299	50.000	67.554
Projectuitgaven en overige kosten	477.176	200.000	370.866
	<b>1.519.187</b>	<b>1.264.000</b>	<b>1.311.889</b>

## Specificatie accountantskosten

	EY	EY
	2021	2020
Controle jaarrekening en bekostiging	93.145	87.321
Andere controle opdrachten (subsidies)	34.720	4.840
Fiscale adviesdiensten (BTW/LH/OZB)	95.204	74.288
Andere niet-controle diensten	-	-
	<b>223.069</b>	<b>166.449</b>

**Financiële baten en lasten**

		<b>2021</b>	<b>Begroting</b>	<b>2020</b>
			<b>2021</b>	
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
5.1	Rentebaten	351	-	75
5.4	Rentelasten	-27.802	-40.000	-3.979
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
		<b>-27.451</b>	<b>-40.000</b>	<b>-3.904</b>
		<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

**Enkelvoudige balans per 31 december 2021***(na resultaatbestemming)*

		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
	<b>Vaste activa</b>				
1.2	Materiële vaste activa	29.248.805		32.033.549	
1.3	Financiële vaste activa	1.246.073		1.223.926	
		<hr/>		<hr/>	
			30.519.319		33.247.475
	<b>Vlottende activa</b>				
1.5	Vorderingen	567.453		1.660.834	
1.7	Liquide middelen	9.399.694		3.571.692	
		<hr/>		<hr/>	
			9.967.147		5.232.526
			<hr/>		<hr/>
			<b>40.462.025</b>		<b>38.480.001</b>
			<hr/>		<hr/>
2.1	<b>Eigen Vermogen</b>		33.512.149		31.381.534
2.2	<b>Voorzieningen</b>		2.065.000		2.173.000
2.4	<b>Kortlopende schulden</b>		4.884.876		4.925.467
			<hr/>		<hr/>
			<b>40.462.025</b>		<b>38.480.001</b>
			<hr/>		<hr/>

## Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021

	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
Aandeel in resultaat deelneming HMC cursus en training B.V. (*)	22.147	14.308
Overig resultaat na belastingen	2.108.468	2.024.421
	<hr/>	<hr/>
<b>Nettoresultaat</b>	<b>2.130.615</b>	<b>2.038.729</b>
	<hr/>	<hr/>

(\*) inclusief doorbelastingen vanuit stichting HMC ten bedrage van € 414.632 resp. € 389.897

## **Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2021**

### **Algemeen**

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2021 van de organisatie. Ten aanzien van de enkelvoudige staat van baten en lasten van de organisatie is gebruikgemaakt 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:

	<b>1.2.1</b>	<b>1.2.2</b>	<b>1.2.3</b>	<b>Totaal</b>
	<b>Gebouwen en</b>	<b>Inventaris en</b>	<b>Geactiveerd</b>	
	<b>terreinen</b>	<b>apparatuur</b>	<b>gr. onderhoud</b>	
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
Stand per 1 januari 2021:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.267.099	18.740.553	1.372.975	64.380.627
• Cumulatieve afschrijvingen	-18.322.611	-13.460.281	-574.186	-32.357.078
	<u>44.267.099</u>	<u>18.740.553</u>	<u>1.372.975</u>	<u>64.380.627</u>
• Boekwaarde	<b>25.944.488</b>	<b>5.280.272</b>	<b>798.789</b>	<b>32.023.549</b>
	<u><b>25.944.488</b></u>	<u><b>5.280.272</b></u>	<u><b>798.789</b></u>	<u><b>32.023.549</b></u>
Mutaties in de boekwaarde:				
• Investerings	-220.225	872.977	159.326	812.078
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.307.691	-1.131.283	-147.848	-3.586.822
	<u>-2.307.691</u>	<u>-1.131.283</u>	<u>-147.848</u>	<u>-3.586.822</u>
• Saldo	<b>-2.527.916</b>	<b>-258.306</b>	<b>11.478</b>	<b>-2.774.744</b>
	<u><b>-2.527.916</b></u>	<u><b>-258.306</b></u>	<u><b>11.478</b></u>	<u><b>-2.774.744</b></u>
Stand per 31 december 2021:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.046.874	19.613.530	1.532.301	65.192.705
• Cumulatieve afschrijvingen	-20.630.302	-14.591.564	-722.034	-35.943.900
	<u>44.046.874</u>	<u>19.613.530</u>	<u>1.532.301</u>	<u>65.192.705</u>
• Boekwaarde	<b>23.416.572</b>	<b>5.021.966</b>	<b>810.267</b>	<b>29.248.805</b>
	<u><b>23.416.572</b></u>	<u><b>5.021.966</b></u>	<u><b>810.267</b></u>	<u><b>29.248.805</b></u>

Investeringssubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2021 zijn geen nieuwe investeringssubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor € 554.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is € 37.679.000 (peildatum 1-1-2021).

De verzekerde waarde van de gebouwen is € 48.376.000 (peildatum 1-1-2021).

## 19 Financiële vaste activa

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

	<b>1.3.2</b>	<b>1.3.4</b>	<b>1.3.5</b>	<b>Totaal</b>
	<b>Andere deel-</b>	<b>Vorderingen</b>	<b>Vorderingen</b>	
	<b>nemingen</b>	<b>op deeln.</b>	<b>op OCW</b>	
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
Stand per 1 januari 2021	1.223.925	-	1	1.223.926
Mutaties:				
• Resultaat deelneming	22.147	-	-	22.147
• Stortingen en onttrekkingen	-	-	-	-
Stand per 31 december 2021	<b>1.246.072</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1.246.073</b>

### Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen	Resultaat	Art	Deel-	Consoli-
				vermogen	jaar 2021	2:403	name	datie
				31-12-21	Ja/Nee		%	%
				EUR	EUR			
HMC cursus en training	B.V.	Rotterdam	1, 4	1.246.072	22.147	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

		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
1.5.1	Debiteuren		36.695		33.102
1.5.5	Deelnemers		7.963		9.227
	• Te ontvangen bedragen	-		779.266	
	• Waarborgsommen	17.750		17.750	
	• Overige overlopende activa	505.045		821.489	
		<u>          </u>		<u>          </u>	
1.5.8	Overige vorderingen en overl. activa		522.795		1.618.505
			<u>          </u>		<u>          </u>
			<b><u>567.453</u></b>		<b><u>1.660.834</u></b>

### Overige vorderingen en overlopende activa

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

## 21 Liquide middelen

		<b>2021</b>	<b>2020</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
1.7.1	Kasmiddelen	2.633	333
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	8.401.115	1.572.168
1.7.3	Spaarrekeningen	995.946	1.999.191
		<u>          </u>	<u>          </u>
		<b><u>9.399.694</u></b>	<b><u>3.571.692</u></b>

## 22 Eigen vermogen

	Stand per 31 dec. 2020	Resultaat 2021	Stand per 31 dec. 2021
	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	23.181.534	2.630.615	25.812.149
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	-	4.700.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
2.1.2 Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	500.000	-500.000	-
	<b>31.381.534</b>	<b>2.130.615</b>	<b>33.512.149</b>

### **Bestemmingsreserves**

De bestemmingsreserve herhuisvesting is in het verleden gevormd wegens de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam, die inmiddels in de jaren 2015-2018 zijn gerealiseerd. Het College van Bestuur heeft besloten om vanaf 2021 deze reserve niet verder af te bouwen met het oog op de nieuwe herhuisvestingsplannen voor de locatie Amsterdam. Zodra de financiële impact van die plannen bekend is zal de gewenste omvang van deze bestemmingsreserve worden vastgesteld.

Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd 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 is 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

De personeelsvoorzieningen zijn als volgt te specificeren:

	Voorziening jubilea	Voorziening lang ziekte- verzuim	Voorziening afvloeiings- kosten	Voorziening wachtgeld	Voorziening senioren- verlof	Voorziening WGA eigen beheer	Totaal
	EUR	EUR	EUR				EUR
Stand per 31 dec. 2020	<b>148.000</b>	<b>535.000</b>	<b>10.000</b>	<b>210.000</b>	<b>1.270.000</b>	-	<b>2.173.000</b>
Onttrekkingen	-25.437	-521.652	-	-77.499	-	-	-624.588
Dotaties	37.437	206.652	-	47.499	110.000	115.000	516.588
Stand per 31 dec. 2021	<b>160.000</b>	<b>220.000</b>	<b>10.000</b>	<b>180.000</b>	<b>1.380.000</b>	<b>115.000</b>	<b>2.065.000</b>
Kortlopend deel < 1 jaar	20.000	220.000	10.000	80.000	100.000	-	430.000
Langlopend deel > 1 jaar	140.000	-	-	100.000	1.280.000	115.000	1.635.000

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

**24 Kortlopende schulden**

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.1 Kredietinstellingen (ING)		-		-
2.4.3 Crediteuren		356.171		514.326
2.4.5 Groepsmaatschappijen		478.285		302.706
2.4.7 Loonheffing en omzetbelasting		1.436.111		1.313.304
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		406.096		344.887
• Vooruit ontvangen deelnemersbijdragen		94.200		298.000
• Vooruit ontvangen subsidies OCW		150.000		476.985
• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen		528.250		441.094
• Vakantiegeld en verlofdagen		1.147.038		914.900
• Overige nog te betalen bedragen		288.725		319.265
		<u>          </u>		<u>          </u>
2.4.10 Overlopende passiva		2.208.213		2.450.244
		<u>          </u>		<u>          </u>
		<b><u>4.884.876</u></b>		<b><u>4.925.467</u></b>

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 2021	Duur functie vervulling in 2020	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2021	2020	2021	2020	2021	2020		2021	2020
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>	161.369	153.046	22.968	21.291	184.337	174.337	209.000	177.000	170.000
Lid Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	J.M. Bos	1-3-2020	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/3 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	139.833	105.295	22.432	17.294	162.265	122.589	209.000	177.000	142.131

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 2020 en 2021 klasse E, op basis van 13 complexiteitspunten (aantal deelnemers 3 + omzet 6 + sectoren 4).

Er is vanaf 1-1-2016 sprake van overgangsrecht inzake F.H. J. Veringa: tot en met 2019 wordt het overeengekomen salaris gerespecteerd, vanaf 2020 vindt er een afbouw plaats tot het dan geldende maximum. De bezoldiging van F.H.J. Veringa vloeit voort uit afspraken daterend voor in werking treding van het overgangsrecht d.d. 1 januari 2016 in verband met het verlaagde WNT2 sectorale bezoldigingsmaximum. Het overgangsrecht is van toepassing.

De bezoldiging van de heer Veringa overschrijdt het toepasselijke bezoldigingsmaximum met EUR 7.337. Dit bedrag bestaat uit twee delen, veroorzaakt door 1) het vakantiegeld voor een bedrag van EUR 6.127 dat is uitbetaald in 2021 maar is opgebouwd in 2020 en op grond van artikel 3 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT kan worden toegerekend aan voorgaande jaren en 2) het overgangsrecht.

Er is derhalve sprake van een optische overschrijding en geen onverschuldigde betaling.

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 2020).

#### 1.c Toezichthoudende topfunctionarissen

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2021	Duur functie vervulling in 2020	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2021	2020	2021	2020	2021	2020		2021	2020
Voorzitter R.v.Toezicht	J.F. Bonjer	1-1-2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	10.971	8.512	0	0	10.971	8.512	31.350	26.550	25.500
Lid Raad van Toezicht	M. Fledderman	17-10-2013	1/1 - 17/10	1/1 - 31/12	2.870	3.280	0	0	2.870	3.280	16.605	14.063	17.000
Lid Raad van Toezicht	K. Hoogendijk *)	18-12-2014	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	9.020	2.460	0	0	9.020	2.460	20.900	17.700	17.000
Lid Raad van Toezicht	J. Meerman *)	1-4-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	3.690	2.460	0	0	3.690	2.460	20.900	17.700	17.000
Lid Raad van Toezicht	M.H.T. Jansen	1-10-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	6.150	4.510	0	0	6.150	4.510	20.900	17.700	17.000
Lid Raad van Toezicht	F. Schoorl	1-9-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	3.545	3.280	0	0	3.545	3.280	20.900	17.700	17.000
Lid Raad van Toezicht	J. van Erp	1-11-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.858	1.640	0	0	2.858	1.640	20.900	17.700	17.000
					<b>39.104</b>	<b>26.142</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39.104</b>	<b>26.142</b>			

\*) betaald aan branche organisatie

## **Goedkeuring jaarrekening**

De jaarrekening 2021 is op 23 juni 2022 goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur.

## **Gebeurtenissen na balansdatum**

Niet van toepassing.

## IV Overige gegevens

### Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

### Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

#### *Ons oordeel*

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Hout- en Meubileringscollege te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Hout- en Meubileringscollege op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2021;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 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.

#### *Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd*

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o 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**

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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 op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

## **Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2021.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

### *Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening*

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, 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 bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het 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 instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan



hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

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

Rotterdam, 30 juni 2022

Ernst & Young Accountants LLP

A.W. Slagboom- de Ruiters 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.

## 11. Contactgegevens

### Hout- en Meubileringscollege

Postbus 12166

3006 GD Rotterdam

Contactpersoon Secretaresse College van Bestuur

E-mail [s.cvb@hmcollege.nl](mailto:s.cvb@hmcollege.nl)

Telefoon 010 285 55 58

Website [www.hmcollege.nl](http://www.hmcollege.nl)

### Locatie Amsterdam

Straatnaam [Arlandaweg](#) 173-175

Postcode 1043 HR

Plaats Amsterdam

Telefoon 020 680 28 28

### Locatie Rotterdam

Straatnaam [Erasmuspad](#) 10

Postcode 3052 KP

Plaats Rotterdam

Telefoon 010 285 55 55

## BIJLAGE 1 VOORTGANGSRAPPORTAGE KWALITEITSAGENDA

---

Deze bijlage geeft inzicht in de voortgang van de kwaliteitsagenda 2019-2022. Achtereenvolgens komen de voortgang op ambities (A), de betrokkenheid van docenten, studenten en het bedrijfsleven (B) en de verantwoording op hoofdlijnen van de inzet van middelen (C) aan de orde.

Kijkend naar de speerpunten en ambities kan worden gesteld dat veel geformuleerde resultaten voor 2021 zijn gerealiseerd. En van de resultaten die nog niet gerealiseerd zijn, is de verwachting dat deze alsnog worden gerealiseerd in 2022. Voor een aantal ambities geldt dat later is gestart met de realisatie in verband met het ontwikkelen van de herziene visie op leren. Voor andere ambities gold dat de vooraf geplande werkwijze in de praktijk niet (geheel) werkbaar bleek waardoor een aanpassing noodzakelijk was. Hierdoor zijn sommige resultaten (nog) niet behaald. Ook vanwege Covid-19 is binnen een aantal ambities vertraging opgelopen. Aan de andere kant werden we vanwege deze ontwikkeling gedwongen om bijvoorbeeld op het gebied van digitalisering veel sneller en ingrijpender actie te ondernemen waardoor veel meer resultaten zijn geboekt dan vooraf gepland. In algemene zin kan worden gesteld dat we tevreden zijn over de behaalde resultaten in het kader van het kwaliteitsplan tot nu toe.

### A. Voortgang op ambities

De Kwaliteitsagenda beschrijft hoe HMC de drie landelijke speerpunten heeft vertaald in haar eigen maatregelen. De focus lag daarbij in 2021 met name op onderwijsvernieuwing en co-creatie. De twee locaties van HMC dragen ieder op hun eigen wijze bij aan het bereiken van de gezamenlijke ambities.

De belangrijkste conclusies die we in het kwaliteitsplan 2019-2022 op basis van onze brancheanalyse, interne analyse en de analyse van DUO-indicatoren 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 te 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 op de locaties. 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.

Op basis van deze conclusies is in het kwaliteitsplan een vijftal speerpunten geformuleerd (1 t/m 5). Daarnaast heeft het Ministerie van OCW in overleg met de mbo-sector een drietal landelijke speerpunten geformuleerd (6 t/m 8) die ook deel uitmaken van het kwaliteitsplan. Om concrete invulling te geven aan deze speerpunten zijn ambities geformuleerd met daaraan gekoppelde resultaten.

### Speerpunten

#### 1. Onderwijs op het HMC in het kader van talentontwikkeling.

Met een variabel curriculum kan het HMC enerzijds beter aansluiten bij de talenten en behoefte van haar studenten en anderzijds beter en sneller aansluiten op de ontwikkelingen in de branches waarvoor zij werkt. De herziene visie op leren vormde de basis voor de uitwerking van de speerpunten en ambities op het gebied van talentontwikkeling;

#### 2. Professionaliteit en competenties medewerkers in het kader van talentontwikkeling.

Docenten en instructeurs worden binnen het HMC uitgedaagd en gestimuleerd hun eigen talent te ontwikkelen teneinde de talentontwikkeling van onze studenten te stimuleren en te begeleiden. Naast adequaat vakmanschap is de aanwezigheid van een optimaal didactisch repertoire noodzakelijk.

#### 3. De ingezette professionaliseringslijn 'de vijf rollen van de docent' dient hiervoor als uitgangspunt. Het begeleiden van talentontwikkeling en het maken van de juiste keuzes in een variabel curriculum vereisen een andere, nieuwe rol van de docent. Dit is de zesde rol van de docent; de docent als (student)coach;

#### 4. Trends en innovaties.

De belangrijkste trends binnen de branches van het HMC betreffen de digitalisering en de circulaire productie (in het bijzonder het hergebruik van materialen). De mogelijkheid tot digitaal onderwijs is nodig om de flexibiliteit van het aanbod in een variabel curriculum te maximaliseren en het onderwijs te moderniseren;

#### 5. Onderwijscentrum branches.

Het HMC wil een onderwijscentrum zijn voor bedrijven en branches in het kader van een leven lang leren. Naast de ca. 4.000 studenten volgen ca. 400 cursisten een vorm van cursorisch onderwijs bij HMC. Binnen de publieke mbo-sector is dit een aanzienlijk percentage.

#### 6. Duurzaamheid.

Bij duurzaamheid gaat het om bewustwording, duurzaam gedrag en concrete acties. Hierbij wordt het curriculum en de bedrijfsvoering van de school geprofessionaliseerd. In beide pijlers zijn de branches en de omgeving geïntegreerd. Uitgangspunt hierin is dat duurzaamheid niet op zich staat, maar verweven moet worden in de bestaande processen en structuren;

**7. Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie.**

Binnen het HMC is het belangrijk dat álle studenten, dus ook jongeren in kwetsbare posities, de juiste en passende begeleiding krijgen. Iedere student heeft hiervoor een SLB'er (maar ook vakdocenten) die deze begeleiding biedt.

**8. Gelijke kansen in het onderwijs.**

Indicatoren met betrekking tot dit speerpunt zijn: 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. Door met een variabel curriculum meer aan te sluiten bij de talenten en behoeften van onze studenten wordt een bijdrage geleverd om te zorgen voor gelijke kansen voor alle ingeschreven studenten. Om de kansen van kwetsbare jongeren te vergroten wordt begeleiding in het kader van passend onderwijs ingezet en goed gekeken naar de onderwijsprogrammering in het eerste studiejaar.

**9. 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 dit speerpunt.

Het HMC zet alles in om onderwijs te verzorgen dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst. Wij vinden 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. We zetten in op een grotere flexibiliteit (variabel curriculum) zodat we snel en soepel kunnen inspelen op alle mogelijke ontwikkelingen.

### **Visie op leren**

Bij de start van de uitvoering van het kwaliteitsplan in 2019 kwam direct een leemte aan het licht waarin het kwaliteitsplan niet had voorzien. Voor de invulling en uitwerking van de ambities gerelateerd aan talentontwikkeling (A, B, C, D, E en K) bleek het tot dan toe gehanteerde onderwijsconcept 'werkplaatsleren' te beperkt. Dit concept gaf niet de nodige handvatten voor een toekomstbestendige realisatie van de genoemde ambities. Het was noodzakelijk te starten met de ontwikkeling van een herziene, veelomvattende en toekomstgerichte visie op leren voor het HMC waarin de missie en visie van het HMC concreet werd verbonden met de speerpunten en ambities uit het kwaliteitsplan. Deze herziene visie op leren moest de basis vormen voor de uitwerking van de speerpunten en ambities op het gebied van talentontwikkeling. Met de ontwikkeling van de visie op leren in 2019 en 2020 zijn veel impliciete beelden die leven op het HMC expliciet gemaakt en zijn de al aanwezige goede voorbeelden concreet en zichtbaar geworden. Er is een eenduidig beeld gerealiseerd over het leren op het HMC, dat naadloos aansluit bij het kwaliteitsplan en dat de noodzakelijke kaders schetst voor de uitwerking van de speerpunten en ambities gerelateerd aan talentontwikkeling. Bovendien zijn hiermee zichtlijnen gecreëerd voor de toekomst en toekomstige ontwikkelingen. In december 2020 is de visie HMC-breed gelanceerd en is gestart met de implementatie. Op dit moment is de visie op leren nagenoeg afgerond, het heeft

veel inspanning, tijd en geld gekost die niet was begroot in het kwaliteitsplan. De ontwikkeling was echter een voorwaarde om de geformuleerde ambities toekomstbestendig aan te kunnen pakken en te kunnen realiseren. Bij de uitwerking van de ambities is dit nader toegelicht.

### **Voortgang per ambitie**

Hieronder is eerst de voortgang per ambitie beschreven.

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
--------------	------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------------------

Voor elke ambitie is allereerst een tabel opgenomen waarin de voortgang puntsgewijs wordt beschreven en direct kan worden gekoppeld aan en vergeleken met de doelstelling en de beoogd resultaten. De eerste vier kolommen van de tabel bevatten informatie zoals geformuleerd in het kwaliteitsplan: de doelstelling, de nulsituatie conform de kwaliteitsagenda, de ambitie 2022 conform de kwaliteitsagenda en de ambitie 2020 conform de kwaliteitsagenda. De vijfde kolom bevat de voortgang. Hierin is de stand van zaken per 31 december 2021 geformuleerd in de vorm van behaalde resultaten, indien mogelijk voorzien van kwantitatieve gegevens.

### **Voortgang projecten**

Nadere, specifieke informatie over afgeronde en lopende projecten die een bijdrage leveren aan het bereiken van de diverse beschreven ambities is beschreven vanaf pagina 94 onder C.@

## Ambitie A: Variabel curriculum

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
<p>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'.</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het onderwijsaanbod in het variabel curriculum is beschreven.</li> <li>• Het onderwijsaanbod uit het variabel curriculum is deels ontwikkeld.</li> <li>• Er is een werkwijze ontwikkeld om periodiek de mate waarin het aanbod past bij (te verwachten) ontwikkelingen in de branche en bij wensen van studenten te overwegen en eventueel te herzien.</li> <li>• Studenten maken keuzes uit het onderwijsaanbod uit het beschikbare variabel curriculum en volgen dit onderwijs.</li> <li>• Er worden 12 extra opleidingsoverstijgende keuzedelen aangeboden voor schooljaar 22-23.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het onderwijsaanbod in het standaard curriculum is afgebakend en beschreven.</li> <li>• De kaders voor het samenstellen van het variabele aanbod (aard en omvang) zijn opgesteld.</li> <li>• Voor het implementeren van het variabel curriculum is een implementatiemethode geselecteerd/ontwikkeld waardoor kort-cyclisch veranderingen kunnen worden doorgevoerd.</li> <li>• Met (delen van) het variabel curriculum is geëxperimenteerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Deze visie vormt de basis voor het variabel curriculum.</li> <li>• Het onderwijsaanbod in het vast curriculum is voor de meeste opleidingen afgebakend en beschreven. Een aantal opleidingen is nog bezig met de analyse van wat vast curriculum is en hoe/waar er ruimte kan worden gemaakt voor meer variabele onderdelen.</li> <li>• De kaders voor het samenstellen van het variabele aanbod (aard en omvang) zijn opgesteld.</li> <li>• Er zijn circa dertien experimenten met (delen van) het variabel curriculum uitgevoerd op beide locaties binnen de meeste opleidingen.</li> <li>• Er zijn 6 extra opleidings-overstijgende keuzedelen ontwikkeld. Deze worden in schooljaar 21-22 uitgevoerd. Er worden 17 extra opleidingsoverstijgende keuzedelen voorbereid voor schooljaar 22-23.</li> <li>• Allview raamwerk op basis van AI voor versterkend leren voor 80% afgerond.</li> </ul>

## Ambitie B: Begeleidingsstructuur studenten

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
De begeleidingsstructuur faciliteert en ondersteunt studenten bij het ontdekken van hun eigen talent en het maken van de juiste keuzes in het variabel curriculum.	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 kiezen van keuzedelen speelt 'individueel maatwerk' een rol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een aangepaste begeleidingsstructuur voor (individuele) talentontwikkeling, is ontwikkeld.</li> <li>• De aangepaste begeleidingsstructuur (individuele) talentontwikkeling, is geïmplementeerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een onderzoek naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling is uitgevoerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is het begeleiden van studenten door docenten.</li> <li>• Binnen een van de onderwijsteams is een onderzoek uitgevoerd naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten op het HMC.</li> <li>• Er is op een aantal plekken binnen het HMC concreet geëxperimenteerd met nieuwe/andere begeleidingsstructuren van studenten ten behoeve van talentontwikkeling.</li> <li>• Twee docentcoaches in Rotterdam. Scholing docentcoaches bijeenkomst 1 is uitgevoerd.</li> <li>• 2 studiedagen met thema 6e rol waarin docentcoaches een rol spelen.</li> <li>• Voortgangsgesprekken en plannen in de teams uitgevoerd.</li> <li>• Bijdrage geleverd aan studiedag op beide locaties.</li> </ul> <p>Aantal gevoerde gesprekken en lesbezoeken per team inzichtelijk.</p>



## Ambitie C: (Digitaal) portfolio

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Studenten maken gedurende hun opleiding een (digitaal) portfolio.	Momenteel wordt op beperkte schaal gebruik gemaakt van een (digitaal) portfolio. Hierbij gebruikt iedere opleiding haar eigen methode en medium.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid met betrekking tot een (digitaal) portfolio is ontwikkeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquête gehouden en interviews afgenomen onder docenten over wensen en eisen.</li> <li>• Programma van eisen is opgesteld.</li> <li>• aanbesteden en concept implementatieplan bijna af.</li> <li>• Portfolio wordt HMC breed ingevoerd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is het gebruik van een digitaal portfolio.</li> <li>• Er zijn tien experimenten op het gebied van (digitaal) portfolio bij verschillende opleidingen uitgevoerd.</li> <li>• Inventarisatie van initiatieven op het gebied van (digitaal) portfolio binnen het HMC is gedaan.</li> <li>• Evaluatie van de experimenten en ervaringen is afgerond.</li> <li>• Enquête gehouden en interviews afgenomen onder docenten over wensen en eisen.</li> <li>• Programma van eisen is opgesteld.</li> <li>• Klaar om te starten met aanbesteden en concept implementatieplan bijna af.</li> <li>• Portfolio wordt HMC breed ingevoerd voor bolopleidingen met één beoordelingssystematiek.</li> <li>• Student vult content zelf</li> <li>• ELO/Learnbeat: Rotterdam ontwikkelt nog voor een paar vakken / opleidingstrajecten.</li> </ul> <p>In Amsterdam is een projectleider bepaald. Die is weer aan de slag met ontwikkeling van het programma en het lesmateriaal.</p>

## Ambitie D: Optimaal didactisch repertoire

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Alle vakdocenten en SLB'ers van het HMC beschikken over een optimaal didactisch repertoire en ontwikkelen dat voortdurend.	In schooljaar 2017-2018 is van 53% van de docenten de score op de zes 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing van de competenties uit de zes rollen van de docent is een vast onderdeel van het professionaliseringsaanbod.</li> <li>• Voor 70% van de docenten is de enquête over de zes rollen van de docent minimaal eenmaal ingevuld.</li> <li>• Alle rollen van de docent scoren gemiddeld een 3,5 (op een schaal van 5) per rol op HMC-niveau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elk team heeft een 'teamfoto'.</li> <li>• Voor 60% van de docenten is de enquête over de zes rollen van de docent minimaal eenmaal ingevuld.</li> <li>• Alle rollen van de docent scoren gemiddeld een 3,5 (op een schaal van 5) per rol op HMC-niveau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is het een optimaal didactisch repertoire van docenten.</li> <li>• Alle medewerkers (368) hebben een Profile Dynamics kleurenscaan gemaakt. Hiervan zijn tevens teamscaans gemaakt.</li> <li>• Voor 56% van de docenten is de enquête over de zes rollen van de docent ingevuld.</li> <li>• Alle zes rollen van de docent scoren onder de norm (zie tabel 1). Reden lagere respons kan zijn de Covid19 maatregelen waardoor er een lockdown situatie ontstond.</li> </ul>

## Ambitie E: Begeleiding talentontwikkeling (coaching)

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Docenten zijn toegerust om de talentontdekking en – ontwikkeling van studenten te faciliteren en te begeleiden, zodat zij de juiste keuzes kunnen maken in het variabel curriculum.	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor 70% van de docenten is de enquête over de zes rollen van de docent (inclusief coaching) minimaal eenmaal ingevuld.</li> <li>• Docenten zijn een coach voor studenten; de rol coach scoort in de enquête gemiddeld een 3,0 (op een</li> </ul>	N.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is een stimulerende en coachende rol van docenten.</li> <li>• Voor 56% van de docenten is de enquête waarin de zesde rol is opgenomen inmiddels ingevuld.</li> <li>• De rol coach scoort in de enquête gemiddeld boven de gestelde norm</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
		schaal van 5) op HMC-niveau.		voor 2022 (3,9 op schaal van 5; nog niet representatief).

### Ambitie F: Docentstages

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Vakdocenten gaan structureel op stage bij bedrijven om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.	Het organiseren van docentstages 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal 5% van de vakdocenten heeft een docentenstage gelopen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid met betrekking tot docentstages is ontwikkeld.</li> <li>• Het beleid is uitgevoerd op beide locaties bij één opleiding als experiment.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid met betrekking tot docentstages is definitief ontwikkeld.</li> <li>• Docentstage is een vast item van het PIP-formulier (Persoonlijk InzetPlan).</li> <li>• Team meubel A'dam heeft experiment uitgevoerd. Hierbij zijn alle 28 teamleden op stage geweest in de week voor of in de herfstvakantie. Helaas is het R'dam niet gelukt aan het experiment deel te nemen.</li> <li>• Wel hebben 8 docenten uit de overige teams op individueel niveau stage gelopen.</li> <li>• In totaal hebben in 2021 36 docenten stage gelopen. Dit impliceert dat, op een totaal van 242 docenten HMC breed, een percentage is behaald van 14,9%</li> <li>• Het experiment is geëvalueerd. Alle 11 respondenten vonden het waardevol om stage te lopen en vonden dat het heeft bijgedragen aan hun ontwikkeling. 10</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
				Respondenten willen ieder jaar stage lopen en 8 vinden dat het verplicht gesteld moet worden. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentenstages van het project Allview vinden plaats tussen 2022 en 2024</li> </ul>

### Ambitie G: (Digitale) ontwikkelingen branches Interieur & Verkoop

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Digitale ontwikkelingen in de branches Interieur & Verkoop worden gevolgd en vertaald naar onderwijs.	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure om de branche Interieur en Verkoop te volgen en te vertalen naar onderwijs is geïmplementeerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld.</li> <li>• Indien mogelijk: merkbare resultaten zijn geformuleerd voor 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken opgericht die ontwikkelingen in de branches volgt.</li> </ul> Input Rotterdam: Werkgroep opgericht. Vertegenwoordigers vanuit alle opleidingen/LAB aangesloten. Concrete resultaten tot nu toe: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelingen volgen en lesmateriaal ontwikkelen VR/AR (in combi met Allview)</li> <li>- Aanbod (vanaf 2022-2023) keuzedeel "inspelen op innovaties"</li> <li>- Opbouw podium centrale hal (nieuwe technieken o.a. CNC in verwerkt) Laagdrempelig aanbieden van kennis over nieuwe technieken.</li> <li>- Project "van stembiljet naar stembok". Vervaardigen materiaal van gebruikt papier. Studenten</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
				<p>van wonen zijn hierbij betrokken en werken mee.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Online platform om kennis, ervaringen en inspiratie te delen is gecreëerd.</li> <li>• Rotterdamse groep MeeMetICT is actief om docenten te ondersteunen bij ICT-vraagstukken.</li> <li>• In Amsterdam worden in het LAB bijeenkomsten georganiseerd om digitale ontwikkelingen uit te proberen.</li> </ul>

#### Ambitie H: (Digitale) ontwikkelingen branches Hout & Meubel

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Digitale ontwikkelingen in de branches Hout & Meubel worden gevolgd en vertaald naar onderwijs.	Ontwikkelingen in de branche worden nog onvoldoende (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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure om de branche Hout en Meubel te volgen en te vertalen naar onderwijs is geïmplementeerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld.</li> <li>• Indien mogelijk: merkbare resultaten zijn geformuleerd voor 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken opgericht die ontwikkelingen in de branches volgt.</li> </ul> <p>Input Rotterdam: Werkgroep opgericht. Vertegenwoordigers vanuit alle opleidingen/LAB aangesloten.</p> <p>Concrete resultaten tot nu toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelingen volgen en lesmateriaal ontwikkelen VR/AR (in combi met Allview)</li> <li>- Aanbod (vanaf 2022-2023) keuzedeel "inspelen op innovaties"</li> <li>- Opbouw podium centrale hal (nieuwe technieken o.a. CNC in</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
				verwerkt) Laagdrempelig aanbieden van kennis over nieuwe technieken. - Project "van stembiljet naar stemhok". Vervaardigen materiaal van gebruikt papier. Studenten van wonen zijn hierbij betrokken en werken mee. • Online platform om kennis, ervaringen en inspiratie te delen is gecreëerd. • Rotterdamse groep MeeMetICT is actief om docenten te ondersteunen bij ICT-vraagstukken. • In Amsterdam worden in het LAB bijeenkomsten georganiseerd om digitale ontwikkelingen uit te proberen. • Allview: gestart met ontwikkeling van VR instructies voor machine handelingen (hout- en meubel)

### Ambitie I: Ontwikkelingen in hergebruik materialen binnen branches HMC

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
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.	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse van het rijksbrede programma en het beleid van de branches van het HMC in relatie tot toepasbaarheid binnen het onderwijs van het HMC is uitgevoerd.</li> </ul>	N.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan met visie duurzaamheid komende vijf jaar is ontwikkeld.</li> <li>Verskillende activiteiten om kennis over werken met duurzame materialen te versterken zijn uitgevoerd (lezingen uit het veld, trendtentoonstellingen, circo circulair design workshops)</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
	bij de docenten en studenten aanwezig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementatieplan voor het aansluiten van het onderwijs bij de mogelijkheden van het hergebruik van materialen is opgesteld.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Locatie Amsterdam: Circustek is ontwikkeld. Alumni ingezet om good practices te delen rondom werken met circulair materiaal</li> <li>• Locatie Rotterdam: besluit rondom gebruik van Inlands hout is genomen. Voorbereiding herinrichting houtwinkel is gestart.</li> <li>• Allview: Good practices in kaart gebracht, evaluatie leermateriaal gaande, feedback van bedrijven via SHG meetings</li> </ul>

### Ambitie J: HMC-Lab

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
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.	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% van de vakdocenten heeft zelf lessen gevolgd in het HMC-Lab.</li> <li>• Technieken die het HMC-Lab biedt hebben een structurele plek binnen het (variabel) curriculum van het HMC.</li> <li>• Het effect van de inzet van het lab-onderwijs wordt gemeten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan 'Van experimenteren naar implementeren Nieuwe Technieken' is opgesteld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experimenteren is onderdeel van het lesprogramma van enkele opleidingen.</li> <li>• Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam die ontwikkelingen in de branches volgt. Input Rotterdam: Werkgroep opgericht. Vertegenwoordigers vanuit alle opleidingen/LAB aangesloten. Concrete resultaten tot nu toe: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelingen volgen en lesmateriaal ontwikkelen VR/AR (in combi met Allview)</li> </ul> </li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
	beide locaties afzonderlijk gegeven. De samenhang hiertussen ontbreekt.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanbod (vanaf 2022-2023) keuzedeel "inspelen op innovaties"</li> <li>- Opbouw podium centrale hal (nieuwe technieken o.a. CNC in verwerkt) Laagdrempelig aanbieden van kennis over nieuwe technieken.</li> <li>- Project "van stembiljet naar stemhok". Vervaardigen materiaal van gebruikt papier. Studenten van wonen zijn hierbij betrokken en werken mee.</li> <li>• Communicatieplan van de werkgroepen Nieuwe Technieken is opgesteld.</li> <li>• Online platform om kennis, ervaringen en inspiratie te delen is gecreëerd voor de locatie Amsterdam.</li> </ul>

### Ambitie K: Digitaal onderwijs

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Digitaal onderwijs heeft een structurele plaats in het curriculum om de flexibiliteit van het aanbod te maximaliseren en het onderwijs te moderniseren.	Digitaal onderwijs wordt binnen het HMC beperkt ingezet op verschillende plekken en voor diverse vakken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het digitaal onderwijs is ingekocht of in fasen ontwikkeld, daar waar nodig gekoppeld aan de implementatie van het variabel curriculum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het onderwijsaanbod in het curriculum dat digitaal wordt aangeboden is afgebakend en beschreven.</li> <li>• Voor het implementeren van het variabel curriculum is implementatiemethode geselecteerd/ontwikkeld waardoor kort-cyclisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is de mogelijkheid tot online leren en het gebruik van digitale tools in het onderwijsproces.</li> <li>• Alle (technische) randvoorwaarden voor het</li> </ul>



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
			<p>veranderingen kunnen worden doorgevoerd (zie ambitie A).</p>	<p>implementeren van digitaal onderwijs zijn gerealiseerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is veel ervaring opgedaan met digitaal onderwijs door alle medewerkers en studenten.</li> <li>• De elektronische leeromgeving Learnbeat is geïmplementeerd voor de meubelopleidingen.</li> <li>• Het project Duurzame digitalisering is gestart.</li> <li>• Programma van eisen is opgesteld.</li> <li>• Klaar om te starten met aanbesteden en concept implementatieplan bijna af.</li> <li>• Portfolio wordt HMC breed ingevoerd voor bolopleidingen met één beoordelingssystematiek. Student vult content zelf</li> <li>• Mediawijsheid: project ligt op koers: alle docenten zijn gestart met hun experiment.</li> <li>• ELO/Learnbeat: Rotterdam ontwikkelt nog voor een paar vakken / opleidingstrajecten. In Amsterdam is een projectleider bepaald. Die is weer aan de slag met ontwikkeling van het programma en het lesmateriaal.</li> <li>• Project ligt op koers: alle docenten zijn gestart met hun experiment</li> </ul>

## Ambitie L: Kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting bij branches

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Het marktaandeel van gediplomeerden die het HMC aflevert blijft stabiel (kwantitatief) en kwalitatief wordt aangesloten bij de vraag vanuit de 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%.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50%<sup>3</sup>.</li> <li>• Plan om andere doelgroepen te benaderen is (deels) uitgevoerd.</li> <li>• Plan om actuele kwalitatieve knelpunten uit de branches op te lossen is uitgevoerd.</li> <li>• Plan om beter aan te sluiten bij de kwalitatieve vraag uit de branches is ontwikkeld (in samenwerking met de branches).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50%<sup>4</sup>.</li> <li>• Onderzoek naar het benaderen van andere doelgroepen is uitgevoerd.</li> <li>• Plan om andere doelgroepen te benaderen is opgesteld.</li> <li>• Onderzoek naar kwalitatieve knelpunten in de branches is uitgevoerd.</li> <li>• Plan om actuele kwalitatieve knelpunten uit de branches op te lossen is opgesteld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het aantal studenten vertoont groei in 2019 en 2020.</li> <li>• Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50%.</li> <li>• Onderzoek naar het benaderen van andere doelgroepen is uitgevoerd.</li> <li>• Op 1-10-21 is het aantal studenten gegroeid met 2,3%</li> <li>• Plan om andere doelgroepen te benaderen is opgesteld en deels uitgevoerd.</li> <li>• Naar aanleiding van signalen uit de branche zijn specifieke wervingsacties uitgevoerd en zijn aanpassingen gedaan in opleidingen en het opleidingsaanbod.</li> </ul>

-----  
<sup>3</sup> Deze doelstelling is aangepast van 60% naar 50% aangezien hij was geformuleerd op basis van foutieve cijfers.

<sup>4</sup> Deze doelstelling is aangepast van 60% naar 50% aangezien hij was geformuleerd op basis van foutieve cijfers.

## Ambitie M: Bij- en nascholing werkenden

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Het HMC levert een structurele bijdrage aan de bij- en nascholing van werkenden in het kader van 'een leven lang leren'.	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkenden kunnen zich inschrijven voor het volgen van onderdelen uit het variabel curriculum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid met betrekking tot bij- en nascholing werkenden is ontwikkeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitgangspunten voor om-, bij- en nascholing zijn ontwikkeld.</li> <li>• Het scholingsaanbod is uitgebreid met trainingen / opleidingen gericht op medewerkers voor de branches in samenwerking met bedrijven.</li> <li>• Contact met alumni is gelegd en start is gemaakt met uitvraag van scholingsbehoefte bij deze groep.</li> <li>• Er is ingezet op <i>blended</i> onderwijs door het inrichten van een elektronische leeromgeving.</li> <li>• Er is een start gemaakt met het aanbieden van reguliere keuzedelen met een MBO-certificaat aan de leven lang ontwikkelen doelgroep</li> <li>• Binnen de vakopleidingen zijn specialisatierichtingen ontwikkeld beter in de leerbehoefte van de doelgroep te kunnen voorzien.</li> <li>• Allview raamwerk op basis van AI voor versterkend leren voor 80% afgerond</li> </ul>

## Ambitie N: Betrokkenheid alumni

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Alumni zijn meer betrokken bij het HMC.	Het HMC beschikt over contactinformatie van alumni (proces is AVG-proof). Daarnaast is er informatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het ontwikkelde beleid is (deels) geïmplementeerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid met betrekking tot alumni is ontwikkeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een online HMC-breed event voor alumni georganiseerd.</li> <li>• Er is een CRM-systeem geselecteerd en er is gestart met</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
	beschikbaar over de bereidheid van alumni om zich in te zetten voor het HMC. Alumni worden nu marginaal betrokken bij het HMC. Zij ontvangen een uitnodiging voor de jaarlijkse Expo en er bestaat een LinkedIn-groep. In het HMC-Lab worden alumni ingehuurd als onderwijsassistent.			de inrichting hiervan. Hierin worden zowel reguliere mbo-studenten als alumni vanuit HMC Cursus en Training opgenomen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een enquête ontwikkeld om de leerbehoefte van alumni in kaart te brengen, met als doel hier specifiek trainingen voor te ontwikkelen.</li> <li>• In samenwerking met de projectgroep Centrinno wordt gewerkt aan het uitbreiden van het alumni netwerk door in gesprek te gaan met mensen uit de zogenaamde broeinesten.</li> </ul>

### Ambitie O: Seminars en workshops

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Het HMC organiseert structureel inspirerende seminars/workshops voor bedrijven, alumni, studenten en medewerkers.	Het studiecentrum <sup>5</sup> organiseert (onregelmatig) een aantal keer per jaar seminars waarvoor studenten en medewerkers zich kunnen inschrijven.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal vier keer per jaar organiseert het studiecentrum een seminar/workshop waarbij studenten, medewerkers, alumni en werkenden van BPV-bedrijven aanwezig zijn.</li> <li>• Georganiseerde seminars/workshops worden positief/voldoende gewaardeerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan voor structureel organiseren van seminars en workshops is ontwikkeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie van seminars en workshops is onderdeel van het meerjarenplan van het Studiecentrum/HMC-Lab.</li> <li>• Er zijn diverse lezingen en (gast)presentaties georganiseerd voor medewerkers en studenten.</li> <li>• Er is een event georganiseerd voor alumni.</li> <li>• Gegeven workshops aan studenten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 bij IA opl. (300 stud.)</li> </ul> </li> </ul>

<sup>5</sup> Het studiecentrum en het HMC-Lab vormen op beide locaties van het HMC een organisatorische eenheid, namelijk Studiecentrum/HMC-Lab. Deze organisatorische eenheid wordt hier bedoeld.

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 bij IA over Klein stationair gereedschap (60 studenten)</li> <li>- 1 over Duurzaamheid HMC Lab (10 studenten)</li> <li>- 14 bij meubel opl. over lasersnijden en 3 printers (300 studenten).</li> <li>• Gegeven workshops aan medewerkers (docenten):               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 voor team meubel (40 medewerkers)</li> <li>- 1 voor subteam meubel (9 medewerkers)</li> <li>- 1 voor medewerkers HMC (10 medewerkers)</li> <li>- 2 voor Interiormeetup (60 studenten/docenten).</li> </ul> </li> <li>• Extern VO scholen 7 ws voor studenten uit het VO. (170 studenten).</li> <li>• Extern BPV bedrijven en alumni               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Door Corona deels niet georganiseerd staat nu gepland in mei/juni 2022.</li> </ul> </li> <li>• Door Corona overgestapt op organiseren en maken van een Podcast serie:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 Podcasts voor intern en extern gebruik (schatting 600 luisteraars)</li> </ul> </li> <li>• Het is door de lockdowns niet gelukt om alle workshops 4x p.j. te houden.</li> <li>• Evaluatie/waardering moet nog</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
				plaatsvinden. Bij een aantal workshops is wel een nulmeting/Mentimeter gedaan.

### Ambitie P: Bewustwording duurzaamheid organisatie HMC

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Studenten en medewerkers zijn zich bewust van duurzaamheid in de school en handelen hiernaar.	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. <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een stijgende lijn zichtbaar in het aantal voorstellen dat wordt gedaan voor het verduurzamen van de school.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan met betrekking tot duurzaamheid in organisatie is opgesteld.</li> <li>• Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan met visie duurzaamheid komende vijf jaar is ontwikkeld.</li> <li>• Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school.</li> <li>• Activiteiten om bewustwording te vergroten als docentstages, trends tentoonstelling.</li> <li>• Ontwikkelde lessencyclus duurzaamheid voor 1e jaar. Pilot wordt gedraaid door docenten in Amsterdam</li> <li>• Plan in voorbereiding om meer medewerkers te betrekken en bewustwording en eigenaarschap te versterken (toekomstige leeromgeving)</li> <li>• Allview: Good practices in kaart gebracht, evaluatie leer materiaal</li> </ul>

<sup>6</sup> Daarbij gaat het om de volgende aspecten:

- 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.
- 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.*

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
				gaande, feedback van bedrijven via SHG meetings

### Ambitie Q: Duurzaamheid in het onderwijs

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Studenten en medewerkers hebben actuele kennis van duurzaamheid.	Het onderwerp duurzaamheid komt binnen alle opleidingen zijdelings aan de orde, maar is geen vastgesteld en beschreven onderdeel van opleidingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De module duurzaamheid is ontwikkeld voor alle opleidingen.</li> <li>• Alle studenten doorlopen in hun opleiding een module op het gebied van duurzaamheid gericht op gedragsontwikkeling en bewustwording en voldoen aan de vastgestelde criteria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het onderwijsaanbod met betrekking tot duurzaamheid binnen alle opleidingen is afgebakend en beschreven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een curriculumcoördinator aangesteld om duurzaamheid te integreren in de curricula van alle opleidingen.</li> <li>• Er is een globale leerlijn duurzaamheid ontwikkeld.</li> <li>• Er zijn veel pilots en tests gedaan rondom duurzaamheid in het onderwijs.</li> <li>• Hieruit zijn 3 pijlers voor het curriculum gerold: duurzame materialen, duurzaam ontwerpen en duurzaam ondernemen.</li> <li>• Voor zeven pilotopleidingen is gestart met de aanpassing van het curriculum en de ontwikkeling van bijbehorend lesmateriaal.</li> <li>• Er heeft een circulaire challenge plaatsgevonden waarbij 3<sup>e</sup> jaars studenten Interieuradviseur les kregen over circulariteit en tevens restmaterialen gingen toepassen in een interieuradvies (in samenwerking met Bureau Noorderwind, de NS, Fiction factory e.a.)</li> </ul>

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een duurzaam trendplein (tentoonstelling van diverse duurzame materialen) met bijbehorende workshop gerealiseerd rondom vier duurzame trends.</li> <li>• Er is een lessenserie duurzaamheid gemaakt voor de meubelopleidingen (evaluatie volgt)</li> <li>• Er zijn duurzaamheidsmeters ontwikkeld voor de meubelopleidingen en de opleiding interieuradviseur. Het is een tool waarmee studenten hun meubelstuk/interieuradvies kunnen scoren op de mate van duurzaamheid</li> <li>• Er zijn gastlezingen (o.a. Kees Hoogendijk van CBM) en trainingen voor docenten geweest.</li> <li>• Er zijn voorbereidende stappen gezet om biobased plaatmateriaal te integreren in standaard opdrachten.</li> <li>• Diverse bestaande opdrachten zijn herschreven om ze te 'verduurzamen' (inlandshout / circustek)</li> <li>• Allview: Good practices in kaart gebracht, evaluatie leermateriaal gaande, feedback van bedrijven via SHG meetings</li> </ul>



## Ambitie R: Passend onderwijs

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
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. <sup>7</sup>	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. <sup>7</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% van de docenten hebben trainingen gevolgd in het kader van omgang met studenten met een bijzonderheid of beperking in het onderwijs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herijkt beleid met betrekking tot passend onderwijs is ontwikkeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herijkt beleid met betrekking tot passend onderwijs is ontwikkeld (beleidsnotitie Passend Onderwijs).</li> <li>• Begeleiders passend onderwijs zijn gekoppeld aan onderwijsteams.</li> <li>• Het aanbod aan trainingen ten behoeve van deskundigheidsbevordering is vastgesteld.</li> <li>• De eerste trainingen aan docenten zijn gegeven.</li> <li>• Het Dashboard Financiën Passend Onderwijs is geïmplementeerd.</li> </ul>

## Ambitie S: Voortijdige schooluitval (VSV)

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Het niveau voortijdige schooluitval (VSV) binnen het HMC ligt op of rond het landelijk gemiddelde	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VSV-cijfers liggen op of rond de OCW-norm op niveau 2, 3 en 4 met een maximale afwijking van 1,5% naar boven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herijkt beleid (gekoppeld aan passend onderwijs etc.) met betrekking tot VSV is ontwikkeld.</li> <li>• VSV-cijfers liggen op of rond de OCW-norm op niveau 2, 3 en 4 met een</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VSV-cijfers liggen op alle niveaus (2,3 en 4) onder de norm van OCW.</li> <li>• Beleid VSV is ontwikkeld voor beide locaties.</li> </ul>

-----  
<sup>7</sup> 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 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.

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
	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.		maximale afwijking van 1,5% naar boven.	

### Ambitie T: Arbeidsmarktperspectief studenten niveau 2

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2021)
Het is duidelijk wat de oorzaken zijn van het (lagere) arbeidsmarktperspectief van studenten niveau 2.	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%. <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek naar het arbeidsmarktperspectief van studenten niveau 2 is uitgevoerd en maatregelen zijn geformuleerd.</li> </ul>	N.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er zijn verkenningen uitgevoerd voor drie opleidingen niveau 2 om ze beter aan te laten sluiten bij behoeften van de branche (kwantitatief en kwalitatief).</li> <li>Door arbeidsmarktkrapte zijn er geen problemen, het is dus niet opportuun hier nu verder onderzoek naar te doen; wel moeten we dit blijven monitoren.</li> </ul>

## B. Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

### Betrokkenheid studenten

Enquêtes onder studenten en alumni vormden de input voor het kwaliteitsplan. Bij het opstellen van het kwaliteitsplan is met de studentenraad gesproken over de beoogde ambities. Daar waar mogelijk zijn studenten betrokken bij de realisatie van de ambities.

-----  
<sup>8</sup> 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%).

### **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. Veel experimenten, ontwikkelingen en projecten die hun oorsprong kennen in het kwaliteitsplan worden uitgevoerd of zijn zelfs geïnitieerd door de onderwijsteams en/of docenten. Bij de realisatie van nagenoeg alle ambities zijn docenten betrokken.

### **Betrokkenheid bedrijfsleven**

De branches zijn betrokken geweest bij de vorming/herijking van de missie en visie van het HMC. De output van dit proces is gebruikt om het kwaliteitsplan vorm te geven. Bij verschillende experimenten, ontwikkelingen en projecten binnen het kwaliteitsplan is de samenwerking met de branche gezocht. De rol die het bedrijfsleven in de 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. Daar waar nuttig en mogelijk, is het bedrijfsleven betrokken bij de realisatie van de ambities.

## **C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen**

In de begroting voor het kwaliteitsplan is het budget verdeeld over de geformuleerde ambities. Halverwege de looptijd van de realisatie van het Kwaliteitsplan 2019-2022 geldt voor de meeste ambities dat het begrote bedrag toereikend is en lijkt ook het begrote bedrag voor het komende jaar voldoende. Dit geldt ook voor de versneld gemaakte digitaliseringsslag vanwege de uitbraak van Covid-19. Voor digitaal onderwijs (ambitie K) was een groot bedrag gereserveerd en dat is toereikend gebleken. Dit geldt ook voor de begrote bedragen voor de ambities op het gebied van duurzaamheid (ambities I, P en Q). Ondanks het feit dat in het kader van deze ambities meer is bereikt dan gepland was het begrote bedrag toereikend.

Er is momenteel een tweetal afwijkingen op hoofdlijnen zichtbaar:





- Zoals gerapporteerd bleek voor de invulling en uitwerking van de ambities gerelateerd aan talentontwikkeling het tot dan toe gehanteerde onderwijsconcept 'werkplaatsleren' te beperkt. Het was noodzakelijk een herziene en toekomstgerichte visie op leren voor het HMC te ontwikkelen om de geformuleerde ambities toekomstbestendig aan te kunnen pakken en te kunnen realiseren. Dit was qua planning en budget niet opgenomen in het kwaliteitsplan, maar wel essentieel. De totale kosten voor de ontwikkeling en lancering van de herziene visie op leren bedraagt circa € 100.000. Dit bedrag is bekostigd uit het bedrag dat was geraamd voor de realisatie van het variabel curriculum (ambitie A).
- Een van de beoogde resultaten van de ambitie betreffende optimaal didactisch repertoire (ambitie D) was het maken van 'teamfoto's'. Dit is groter opgepakt dan aanvankelijk de bedoeling was. Er is allereerst een teamscholingsplan opgesteld. Onderdeel hiervan is het maken van teamscans om meer inzicht te krijgen in de talenten van individuele teamleden en de fase van teamontwikkeling. Er is gekozen voor de Profile Dynamics kleurenscaan die medewerkers inzicht geeft in zichzelf, in wat hen drijft en helpt hen te kiezen voor de dingen die bij hen passen, ook naar de

toekomst toe wat betreft ontwikkeling en groei. In 2020 hebben alle medewerkers van het HMC (368 medewerkers in totaal) een Profile Dynamics kleurenscaan gedaan. Deze scans zijn vervolgens per team besproken, gefaciliteerd en begeleid door een externe partij. Hiermee hebben alle teams een startpunt voor de verdere teamontwikkeling (o.a. voor de realisatie van ambitie E). Het uitvoeren van de kleurenscaans en de bespreking hiervan in de verschillende teams heeft ongeveer € 225.000 gekost, bijna het dubbele van het begrote bedrag voor de realisatie van de gehele ambitie D in 2019 en 2020. Om dit te bekostigen wordt €200.000 verschoven van ambitie A naar ambitie D.

### Omschrijving projecten

Hieronder staan alle projecten die een bijdrage leveren aan het behalen van de beoogde ambities uit het kwaliteitsplan. De projecten staan op alfabetische volgorde.

#### Overzicht projecten 2021

Thermometer projecten HMC op 31-12-2021					
					
Aantal projecten	39	5	1	20	
<b>Totaal aantal projecten</b>					<b>65</b>
<b>Projecten afgerond</b>					<b>20</b>
<b>Totaal aantal projecten actueel</b>					<b>45</b>



= project ligt op koers






= project heeft enige achterstand








= project heeft achterstand






= project is afgerond




Projectnaam	Projectomschrijving
Allview 	Erasmus+ samenwerkingsproject van COVE's (Centres of Vocational Excellence) met 22 organisaties uit acht landen. Doelen: een raamwerk op basis van AI/ML voor versterkend leren om toekomstige vaardigheidsbehoeften te voorspellen en voorstellen te doen ten behoeve van voor carrièrepadplanning. Ontwikkeling van nieuwe curricula en leerresultaten in de volgende onderwerpen: Industrie 4.0, Circulaire Economie, AAL en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Nieuwe tools en lesmethoden met AR/VR en 3D-printen. Breed scala aan mobiliteitsacties van studenten en docenten ten behoeve van training in genoemde onderwerpen. Blauwdrukstrategie op het gebied van meubel- en houtsector. Verder: -SHG meeting 04112021 -Consort. meeting in YECLA -enquêtes bedrijven
Alphacam 	Doel: Implementatie van Alphacam, nieuwe software voor de CNC. Het huidige programma kan niet worden gebruikt bij Windows Virtual Desktop. Het vinden en implementeren van een geschikt CAM-softwarepakket voor de (grote) CNC-machines voor de locatie Rotterdam en Amsterdam: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventariseren mogelijkheden en behoeften</li> <li>• Lesmateriaal omzetten</li> <li>• Examen aanpassen</li> <li>• <i>Continu: informeren collega's</i></li> <li>• Het nieuwe softwarepakket moet kunnen draaien op Windows virtual desktop</li> <li>• Het programma moet beide machines kunnen aansturen (SCM &amp; Biesse)</li> <li>• Moet met 2D- en 3D-bestanden te programmeren zijn.</li> </ul>
Betrokkenheid alumni 	De doelstelling is het vergroten van de betrokkenheid van alumni en het opbouwen van een netwerk. We willen alumni binden aan het HMC door bijvoorbeeld events te organiseren. Daarnaast willen we scholingsbehoeftes ophalen in het kader van het leveren van een bijdrage aan een leven lang ontwikkelen. <b>Doelen geformuleerd in het kwaliteitsplan:</b> In 2020 is er alumnibeleid ontwikkeld In 2022 is het ontwikkelde beleid (deels) geïmplementeerd In 2020 organiseert het studiecetrum minimaal vier keer per jaar een seminar/workshop waarbij studenten, medewerkers, alumni en werkenden van BPV-bedrijven aanwezig zijn. Doelen geformuleerd in het projectplan van de MBO-agenda:  In 2020 is een alumniplatform ingericht In 2020 zijn de behoeften van de huidige alumni t.a.v. vervolgcactiviteiten en Leven Lang Ontwikkelen in kaart gebracht In 2020 is er een overzicht van vraag gestuurde activiteiten. In 2020 heeft een alumni dag plaatsgevonden op HMC Amsterdam Alumni zijn met diverse activiteiten meer betrokken bij het HMC







Projectnaam	Projectomschrijving
	<p>Doelen geformuleerd in het strategisch plan van cursus en training:</p> <p>Alumni zijn betrokken bij C&amp;T door het geven van gastlessen in de opleidingen, het zelf volgen van opleidingen, en het experimenteren en innoveren van het vakgebied door activiteiten hierop gericht voor alumni te organiseren          Het aantal deelnemers werkzaam in de branche (al dan niet alumni) of met de ambitie om te gaan werken in de branche is binnen 3 jaar met minimaal 20% gestegen.</p> <p>2020-2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CRM systeem is geïmplementeerd. Er wordt samenwerking gezocht met het Centrinno project</li> <li>• Activiteiten organiseren en opbouwen netwerk is door Covid19 wat beperkter geweest.</li> <li>• In okt. 2020 is een 1e HMC breed alumni event geweest. Hierdoor start met binden van alumni aan HMC en ook, ihkv Leven lang Leren, ophalen van scholingsbehoeftes. 40 Oud studenten en 12 collega's waren hierbij betrokken.</li> <li>• Project i.s.m. Xperity</li> <li>• Er is een vragenlijst opgesteld om onder alumni uit te zetten. Deze zal input leveren om een alumni event te organiseren. Daarnaast wordt er mede vanuit Centrinno gewerkt aan het uitbreiden van het alumni netwerk door de wijken in te gaan waar veel makers zijn.</li> </ul>
BPV Verbeterplan / Implementatie B3net  	<p>Het BPV-proces op beide locaties is op elkaar afgestemd. Ter ondersteuning van dit proces is/wordt de stagesoftware B3net en de bijbehorende studentenapp en begeleidingsapp schoolbreed geïmplementeerd en werken alle betrokkenen op een juiste manier met deze software. Op intranet is een omgeving beschikbaar waar het BPV-proces en het gebruik van B3net en de apps wordt uitgelegd door middel van stappenplannen en video's. Deze omgeving is bruikbaar voor zowel de beginnende als de ervaren B3net-gebruiker.</p> <p>Op het intranet zijn alle takenoverzichten, stappenplannen en instructiefilms up-to-date.</p> <p>De begeleidingsdossiers zijn vereenvoudigd, zodat BPV-begeleiders minder mails vanuit B3net krijgen.</p> <p>Er is een plan gemaakt om BPV-begeleiders en SLB'ers enerzijds en praktijkopleiders van bedrijven anderzijds op regelmatige basis te informeren over de BPV en B3net. De eerste nieuwsbrieven worden in december en januari verstuurd.</p> <p>Er is een plan om de mening van studenten in aanvulling op de resultaten van de JOB-enquête wat concreter en gedetailleerder te verzamelen. Hiervoor gaan de BPV-coördinatoren in periode 2/3 de klassen in.</p> <p>De begeleidingsapp voor BPV-begeleiders en SLB'ers is in béta-versie opgeleverd door de leverancier. In periode 2 worden pilots uitgevoerd bij een aantal BPV-begeleiders, SLB'ers en praktijkopleiders. Afhankelijk van de resultaten die uit deze pilot naar voren komen wordt de app in periode 3 of 4 HMC-breed uitgerold.</p>
Burgerschap  	<p>De werkgroep Burgerschap houdt zich bezig met het opstellen van een handreiking. Deze wordt ontwikkeld als paraplu voor het ontwikkelde curriculum. Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hiermee kan iedere docent (zonder mondelinge voorbereiding) direct aan de slag gaan met de les.</li> <li>• De docent is op de hoogte van de mogelijke invulling van lessen. In de handreiking worden o.a. werkvormen, gastsprekers etc. vermeld. Deze gelden als inspiratie.</li> </ul>






Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De docent wordt op de hoogte gesteld van de wettelijke kaders rondom het vak Burgerschap, denk hierbij aan examenvoorwaarden, aanwezigheid, herkansingen.</li> <li>• Er is verbinding met het project Masterclass What's on your mind? (R'dam).</li> <li>• Handreiking burgerschap is opgesteld. De werkgroep Burgerschap blijft bestaan maar wordt voorgezeten door docenten.</li> </ul>
CENTRINNO  	<p>In Amsterdam zijn we, samen met onze projectpartners Waag en Pakhuis de Zwijger op zoek naar een geschikte industriële locatie om het project uit te voeren. Deze komt waarschijnlijk in Amsterdam Noord. Het CENTRINNO project wil met een creatieve maakcultuur een positieve ontwikkeling van de wijk genereren. De creatieve cultuur is belangrijk voor lokale stedelijke ontwikkeling. Studenten en alumni van de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Creatief Vakman kunnen in het gebied aan het werk en creatieve projecten uitvoeren die niet alleen de zichtbaarheid voor de studenten/alumni vergroot maar ook voor de wijk. Waag zorgt ervoor dat de lokale gemeenschap kan aansluiten bij deze ontwikkeling. Het project zorgt er zo voor dat HMC kan aanhaken bij lokale ontwikkelingen in de stad en op deze manier naar buiten kan treden.</p> <p>2021: Na een lange brainstorm fase lijkt het project nu meer concreet vorm en worden er producten ontwikkeld. Project is op koers. Begin november was het einde van de eerste sprint. In deze sprint stond netwerken in Amsterdam Noord centraal. Er zitten daar veel alumni en noord is een potentiële broedplaats voor onze studenten om aan opgaven voor de stad te werken.</p>
Docentstages  	<p>Doel:            Minimaal 5% van de vakdocenten hebben in 2022 een docentstage gelopen.            De huidige situatie geeft aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid geschreven is</li> <li>• Dat docentstages onderdeel is van het PIP gesprek</li> <li>• 28 teamleden Meubel Adam zijn op stage geweest.</li> <li>• Daarnaast hebben 8 docenten uit de overige teams op individueel niveau stage gelopen.</li> <li>• In totaal hebben in 2021 36 docenten stage gelopen.</li> <li>• Op een totaal van 242 docenten HMC breed is een percentage behaald van 14,9%</li> <li>• Het experiment is geëvalueerd. Alle 11 respondenten vonden het waardevol om stage te lopen en vonden dat het heeft bijgedragen aan hun ontwikkeling. 10 Respondenten willen ieder jaar stage lopen en 8 vinden dat het verplicht gesteld moet worden.</li> </ul>
Duurzaamheid en circulair produceren in de school  	<p>Met dit project nemen we niet alleen het curriculum onder handen, maar kijken we ook naar wat er binnen de school, de winkel en onze contacten naar buiten toe verduurzaamd kan worden. Binnen onze branches spelen onderwerpen als inzet van duurzame materialen, duurzaam ontwerpen en duurzaam ondernemen een rol. We willen onze studenten hier goed op voorbereiden en onze docenten professionaliseren op deze veranderingen.</p> <p>Resultaten die we tot nu toe behaald hebben met het duurzaamheidsproject te verduurzamen in de bedrijfsvoering en het curriculum. Daarnaast willen we contacten met de branches intensiveren om zo de wensen en de kennis vanuit de bedrijven om te zetten in onderwijs.</p>




Projectnaam	Projectomschrijving
	<p>Gedragsverandering in het onderwijs tot stand brengen door studenten nieuwe manieren van ontwerpen aan te leren waarbij zij bewustere keuzes kunnen maken of ze al dan niet circulair gaan ontwerpen.</p> <p>12-11-21: Presentatie gegeven aan management over update project (bedrijfsvoering en curriculum). Aanpak en resultaten goedgekeurd.</p>
Duurzame Digitalisering 	<p>Met dit project willen we tot een HMC-aanpak komen waarmee het onderwijs zo optimaal mogelijk wordt ondersteund door digitalisering. Digitalisering wordt hierbij als middel gezien om de onderwijsvisie te realiseren. In fase 2 van dit project wordt een PVE opgesteld voor selectie van ELO, portfolio en toetsing en examinering, een digitaal informatiepunt ingericht en een scholingsplan uitgevoerd om collega's te ondersteunen bij het verzorgen van <i>blended</i> onderwijs.</p> <p><b>2021-2022:</b>            Advies over implementatie 3 PVE's gaat naar DO in P4            Advies over implementatie 3 PVE's gaat naar DO in P4            30-06-2021: uiterlijk besluit over systemen.            Voorbereiding aanbesteding.            Implementatieplan ontwikkelen.            Scholing en coaching collega's op digitale vaardigheden door i-coaches.            Plan van aanpak per i-coach.</p>
ELO Learnbeat Meubel 	<p>Het implementeren van een elektronische leeromgeving (Learnbeat) voor studenten van de vakopleiding Meubelmaken. De content wordt modulair toegevoegd. Door het gebruik van de elektronische leeromgeving kan de theorie door studenten thuis bestudeerd worden en kan op school meer tijd aan praktische vaardigheden worden besteed. Daarnaast worden de digitale vaardigheden van de student getraind. Dit project is er verder op gericht om de elektronische leeromgeving Learnbeat zó in te richten dat deze naadloos aansluit op het beroepsgerichte onderwijs dat wij bieden bij de meubelopleidingen. Daarnaast richten we ons op het benutten van de mogelijkheden van Learnbeat om <i>blended</i> onderwijs te realiseren. Stapje voor stapje werken we aan de inzet van Learnbeat om onze studenten op te leiden tot supervaardige vakmannen en -vrouwen.</p> <p>Rotterdam ontwikkelt nog voor een paar vakken / opleidingstrajecten.            In Amsterdam is een projectleider bepaald. Die is weer aan de slag met ontwikkeling van het programma en het lesmateriaal.</p>
Entrepreneurship Rotterdam MBO 	<p>Samenwerking tussen het HMC en het Albeda College waarbij jaarlijks het Global Entrepreneurship Event plaats vindt. In één week komen tweedejaarsstudenten Interieuradviseur en Meubel samen met studenten Ondernemen tot een ondernemingsplan waarbij de interieuradviseurs en meubelmakers kennis vanuit het HMC-Lab en werkplaats inbrengen en de Albeda-studenten kennis vanuit ondernemen. Aan het einde van de week wordt de onderneming en ondernemer van het jaar bekend gemaakt.</p> <p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanwege corona is dit project verplaatst naar het voorjaar van 2021.</li> </ul>










Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorbereidingen voor de wedstrijddagen, met collegae Albeda College, die van 9 tm 12 november heeft plaatsgevonden</li> </ul>
Examenbeleid 	Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>Veranderplan examenbeleid</li> <li>Uitvoering veranderplan examenbeleid (= herziene werkwijze en beleid ten aanzien van examinering in het kader van simpel en uitvoerbaar, geborgd in visie en handboek).</li> </ul> 2021-2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>De plaat van de procesarchitectuur is gepresenteerd aan het LO Rotterdam en aan de LD in Amsterdam.</li> <li>Met verschillende teamleiders is gesproken over het verminderen van het aantal examens.</li> <li>Beleidskader ontwikkelen met MT en vaststellen in stuurgroepen Meubel, Creatief Vakman, IA/Wonen, Houttechniek.</li> <li>Afdeling M&amp;C betrekken (comunicatieplan).</li> <li>Maatwerk document samenstellen met ontwikkelpunten ten aanzien van examenproces per onderwijsteam en examenbureaus, deze bespreken met LO's en onderwijsteams.</li> <li>Handboek ligt ter vaststelling bij het DO. Met M&amp;C wordt gekeken hoe het Handboek en de plaat procesarchitectuur op intranet een plaats kan krijgen. ER wordt een spelvorm ontwikkeld om beide documenten in de teams te introduceren.</li> </ul>
Examenbureau 	Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>Herziene werkwijze en beleid t.a.v. examinering i.h.k.v. Simpel en uitvoerbaar (geborgd in visie en handboek).</li> <li>Digitale processen zijn goed geïmplementeerd (Magister, koppeling met diverse systemen, etc.).</li> <li>Goed functionerend Examenbureau.</li> </ul> Werkzaamheden en (werk)processen op de examenbureaus A'dam en R'dam afstemmen en met elkaar in overeenstemming brengen. Met als doelstelling te streven naar efficiëntere werkwijzen, vanuit transparante en inzichtelijke procedures voor alle medewerkers, archiveringsprotocol/richtlijnen zijn geborgd en wordt er gestreefd naar één Examenbureau HMC. 2021-2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>Keuze voor automatiseringssysteem moet besluit genomen worden.</li> <li>De resultaten van de bijeenkomsten (procedures en werkwijze) moeten worden gedeeld met de examenmedewerker.</li> <li>Er moet een besluit worden genomen over het HMC breed aanstellen van een coördinator Examenbureau.</li> </ul>
Experimenten Amsterdam 	Evaluatie van experimenten en besluit om te implementeren in bestaande werkwijze.





Projectnaam	Projectomschrijving
Experimenten Rotterdam 	Evaluatie van experimenten en besluit om te implementeren in bestaande werkwijze.
Havo route IA BOL 4 Rotterdam 	Het ontwikkelen van een versnelde opleiding voor de opleidingen Interieuradviseur ten behoeve van havisten. Deze vierjarige opleidingen worden ingekort tot drie jaar.
Havo-route IA en Meubel BOL4 Amsterdam 	Het ontwikkelen van een versnelde opleiding voor de opleidingen Interieuradviseur en Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer ten behoeve van havisten. Deze vierjarige opleidingen worden ingekort tot drie jaar. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Havo-traject bij A'dam IA loopt al paar jaar.</li> <li>• 2020-2021: start havo-traject A'dam Meubel</li> </ul>
Havo-route Meubel BOL4 Rotterdam 	Het ontwikkelen van een versnelde opleiding voor de opleiding Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer ten behoeve van havisten. Deze vierjarige opleidingen worden ingekort tot drie jaar. 2021-2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzet gemaakt voor lessentabellen, geïnventariseerd wie de lessen gaat geven. Bezetting ingeregeld, lessentabellen definitief gemaakt</li> <li>• September 2021: start met verkort traject R'dam Meubel.</li> </ul>
Implementatie 6e rol en begeleiding docenten 	De doelstellingen van dit project zijn het ontwikkelen van een aangepaste begeleidingsstructuur voor (individuele) talentontwikkeling van studenten. Hierbij vervullen docenten de rol als studentcoach (6e rol). Aangestelde docentcoaches van elk team helpen hun collega's bij het ontwikkelen van de 6e rol door lesobservatie, coachinggesprekken en bijvoorbeeld intervisie. 2021-2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amsterdam: heeft 1e groep enthousiaste collega's gecoacht, waarvan grote groep nieuwe medewerkers.</li> <li>• Rotterdam is net gestart met coaching op locatie.</li> <li>• Na eindweek P3 totaaloverzicht maken.</li> <li>• Geen bijeenkomst in eindweek gedaan wel huiswerkopdracht.</li> </ul> Scholing docentcoaches bijeenkomst 1 is uitgevoerd. Deze periode 2 studiedagen met thema 6e rol waarin docentcoaches een rol spelen. Voortgangsgesprekken en plannen in de teams uitgevoerd. Bijdrage geleverd aan studiedag op beide locaties. Aantal gevoerde gesprekken en lesbezoeken per team inzichtelijk
Implementatie CRM 	De implementatie van een CRM-systeem ten behoeve van de registratie van alumni. Doel: Werkend CRM systeem voor het kunnen beheren van alle relaties van het HMC (alumni, bedrijven etc.) Dit project is eind 2020 gestart. De implementatie is in februari 2021 gestart. Door het implementeren van een CRM kunnen we onze relaties beter beheren en kunnen we makkelijker alumni benaderen, waardoor ons alumni netwerk versterkt kan worden. Project is gekoppeld aan 'Betrokkenheid alumni'. Project i.s.m. Xperity in april 2021 is het systeem geïmplementeerd en in gebruik genomen






Projectnaam	Projectomschrijving
Implementatie MS Office 365/MS Teams 	De implementatie van MS Office 365/MS Teams voor het gehele HMC: onderwijs en ondersteunende diensten.
Implementatie teamscans 	Om de talenten van studenten te ontwikkelen is het belangrijk dat docenten inzicht hebben in hun eigen talenten. Ten behoeve hiervan is de Profile Dynamics kleurenscaan ingezet. In de 1e helft van 2020 is bij alle medewerkers in de onderwijsteams deze scan afgenomen en besproken en ook bij de leden van het managementteam. In de tweede helft van 2020 is de scan ook afgenomen bij de medewerkers van de centrale en de lokale staf. Hiermee heeft het HMC een gemeenschappelijke taal die helpt om met elkaar te spreken over drijfveren als bron voor verdere ontwikkeling van talenten. De teams benutten de scan voor zowel talentontwikkeling van individuele medewerkers als teamontwikkeling.
Implementatie Visie op leren 	<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementatieplan gericht op de ondersteuning van de teams in het werken met / aan de hand van de visie op leren (daarna uitvoeringsfase).</li> <li>• Intranetpagina met betrekking tot visie op leren.</li> <li>• Opleveren twee HMC tv uitzendingen.</li> </ul> <p>2019-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visie op leren is ontwikkeld. Deze visie ligt ten grondslag aan het gehele onderwijsproces op het HMC.</li> <li>• In december 2020 is de visie op leren gelanceerd op beide locaties. In een film was een verzameling te zien van de visie op leren met voorbeelden uit de lespraktijk van een aantal collega's. Tijdens de lancering is ook de intranetpagina geïntroduceerd. Hierop vinden docenten meer voorbeelden, tips, hand-outs en verdieping op Maken, Ontdekken en Delen binnen het HMC.</li> <li>• Inhoud voor de intranetpagina is klaar.</li> <li>• Korte presentatie bij LO's.</li> </ul> <p>2020-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf september 2020: intranetpagina toetsen bij docenten.</li> </ul>
Implementatie Visma 	<p>Doel: HR en PSA systeem implementeren PvA en aanbestedingsdocumenten aanwezig Wekelijkse implementatie, opleidingen, intensieve samenwerking met Visma. 31-12-2021: oplevering project.</p>
Informatievoorziening management in Teams 	<p>Doel: realisatie Informatiemanagementsysteem in Teams. Ontwerp voor informatiemanagementsysteem is gereed.</p>
Interne Communicatie	Binnen het HMC willen we de interne communicatie verbeteren. Dit doen we aan de hand van oplossingsrichtingen binnen drie speerpunten:

Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vindbaarheid: intranet als startpunt, digitale personeelsgids, interne communicatie als agendapunt, overzicht van alle interne communicatiemiddelen</li> <li>• Rolverdeling: taakverdeling, inzicht in besluitvorming</li> <li>• Gedrag: rol leidinggevenden, haal- en brengcultuur</li> </ul> <p>2020-2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzetten digitale personeelsgids</li> <li>• Structuur HMC-intranet vernieuwen.</li> <li>• Intranet PZ vernieuwen qua structuur</li> <li>• Opzetten digitale personeelgids</li> <li>• HMC-intranet structuur vernieuwen.</li> <li>• Met DO focuspunten voor schooljaar 2021/2022 bepaalt.</li> </ul> <p>2021-2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 oktober 2021 is de digitale personeelsgids voor medewerkers live gegaan.</li> <li>• 22 oktober gaat het live voor studenten.</li> <li>• 26 oktober volgt een sessie met MT omtrent interne communicatie</li> </ul>
<p>Kans op werk: BPV-voorbereiding en gesprekstraining BPV-begeleiders</p> 	<p>Doel: Het vergroten van de kansen op het vinden van een passende BPV-plaats. Hiervoor worden BPV-begeleiders getraind in de coaching van studenten en het geven van trainingen op het gebied van gesprekstechnieken ten behoeve van het vinden van een BPV-plaats.</p>
<p>LeerKRACHT</p> 	<p>De doelstellingen van dit project zijn: alle vakdocenten en SLB'ers van het HMC beschikken over een optimaal didactisch repertoire en ontwikkelen dat voortdurend. Het onderwijsaanbod van het HMC is (deels) variabel en sluit aan bij specifieke talenten en behoeften van de studenten en van de branche. Subdoelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een evenredige werkverdeling over het team.</li> <li>• De focus ligt op wat er in de klas gebeurt met de studenten.</li> <li>• Er komt eenduidigheid in aanpak.</li> <li>• Kennisdeling.</li> </ul> <p>2020-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij Team Meubel BOL 4 en team Specialistisch vakmanschap zijn de werkgroepen doorgedaan met Leerkracht. In het team Specialistisch vakmanschap viel één schoolcoach volledig uit en één schoolcoach gedeeltelijk door ziekte.</li> <li>• In team Meubel BOL 4 zijn twee schoolcoaches opgeleid, waarvan één is gestart met een nieuwe groep.</li> <li>• In team Meubel BOL/BBL 2 en 3 is één schoolcoach opgeleid.</li> <li>• Bij team Meubel BOL 4 en Specialistisch vakmanschap is status gelijk aan periode 3. In team Meubel BOL 4 zijn daarnaast nieuwe werkgroepen gevormd die onder begeleiding van een schoolcoach met drie thema's aan de slag zijn gegaan.</li> <li>• Team Creatief vakman en MM 4 kan met aangepast programma aan de slag.</li> </ul>



Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>MM2/3 kan starten als eerstejaarschool.</li> </ul>
LOB traject Rotterdam: Kansrijk doorstromen: woningstoffen 	<p>Het opstellen van een LOB- kennismakingsprogramma gericht op instroom. Het LOB-kennismakingsprogramma is op die manier ingericht dat de toekomstige student breed wordt voorgelicht en workshops krijgt aangeboden. Alle branches komen hierin aan bod. Het LOB-kennismakingsprogramma bestaat uit verschillende lagen. Deze start met een algemeen gedeelte en gaat daarna de diepte in waarin de focusopleidingen een specifieke plek krijgen.</p> <p>Project is afgerond. Doelen zijn behaald behalve het borgen van de activiteiten in structurele plannen.</p> <p>Gerealiseerd: Klantreis student inzichtelijk, kader LOB progr./activ., inhoudelijk kader LOB progr., kandidaatprofiel opgesteld, website interieur vakman gevuld. Hierdoor plan vanuit M&amp;C omtrent inzet voor het verhogen van instroom.</p> <p>Tot december 2020: resultaten ophalen en rapporteren</p>
LOB traject Rotterdam: Kansrijk doorstromen: Werkvoorbereider Houttechniek 	<p>Er is een analyse van de doelgroepenpopulatie (havo, hbo afstroom) opgesteld waarin het regionale netwerk kenbaar is gemaakt en de ijkmomenten (voor voorlichtingsactiviteiten) bekend zijn. Binnen het netwerk zijn cruciale contactpersonen benoemd. Het is aan ons als HMC waar de keuze rondom de activiteiten (korte en lange termijn) komen te liggen. Op basis hiervan wordt een LOB kennismakingsprogramma opgesteld waar bovenstaande activiteiten onderdeel van zullen zijn.</p> <p>2020-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opdracht is geformuleerd voor uitvoeren analyse en realiseren kennismakingsprogramma en is extern uitgezet.</li> <li>Analyse naar havo en hbo naar gevoelsmatig minder goede aansluiting op mbo. Door analyse is duidelijk dat aansluiting er wel is maar investering nodig is. Analyse geeft advies welke acties wij uit kunnen voeren tbv verhogen instroom. Tevens is een kader van het LOB-progr. opgesteld.</li> <li>Extern expertise ingekocht voor uitvoering onderzoek.</li> <li>N.a.v. onderzoek zijn er potentiële samenwerkingspartners naar boven gekomen. Dit is vnl gericht geweest op de groep Havisten en Hbo-afstromers.</li> <li>Half november 2020: analyse gereed en contouren kennismakingsprogramma gereed</li> <li>Deel van de uitkomsten van het onderzoek zijn opgenomen in het project vo-mbo dat start in schooljaar 2021-2022</li> </ul>
Masterclass What's on your mind? 	<p>Er wordt een traject uitgewerkt dat direct een plek krijgt binnen het Burgerschapsonderwijs. Tijdens dit traject staat het thema Duurzaamheid centraal en wordt de student uitgedaagd een challenge uit te werken. Dit doen zij voor echte opdrachtgevers, namelijk het bestuur van het HMC en college Duurzaamheid van de gemeente Rotterdam.</p> <p>P3 2020-2021: lessenreeks gereed en pilot draaien bij twee klassen.</p> <p>Pilot uitgevoerd. Naar de tevredenheid van docent en studenten. pilot is in tegenstelling tot het vorige bericht in 1 klas uitgevoerd. Ontwikkeling en organisatie vroegen namelijk meer aandacht en tijd.</p> <p>Er is opnieuw subsidie aangevraagd en toegekend. Voor volgend schooljaar moet een thema worden gekozen dat beter aansluit op de belevingswereld van de student. Hierover zijn wij reeds in gesprek met de gemeente Rotterdam. startgesprek met de gemeente Rotterdam gevoerd. hen op de hoogte gesteld van de toegekende subsidieaanvraag. Ook dit jaar vindt een samenwerking plaats. doel is om de Masterclass uit te voeren in periode 3.</p>
Mediawijsheid	<p>Dit project is aangesloten bij het Practoraat Mediawijsheid: een diverse leergemeenschap gericht op het ontwikkelen van kennis, expertise en vaardigheden, die nodig zijn om in de snel veranderende gemedialiseerde onderwijspraktijk</p>




Projectnaam	Projectomschrijving
	verbinding te blijven maken met studenten. Om dit te bereiken is een nauwe samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven en praktisch onderzoek opgezet. Wekelijks komen docenten samen als schooloverstijgende leergemeenschap. De docenten toetsen nieuwe ideeën bij collega's en doen informeel onderzoek door behoeften en ideeën te inventariseren. We nemen de andere docenten mee in de bevindingen door workshops en andere methodes.
MeeMetICT 	MeeMetICT is een programma waarbij collega's inspiratie en kennis kunnen opdoen binnen digitale ontwikkelingen en nieuwe (les)toepassingen. Er is op beide locaties onder andere een avondacademie, er wordt hands-on support gegeven aan collega's en nieuwe ontwikkelingen en apps worden op een praktische, laagdrempelige manier uitgelegd. MeeMetICT is eigenlijk geen project maar bedoeld als continue inspiratie & support en valt onder Duurzaam Digitaal. Door Covid19 is het nog steeds lastig in te schatten, hoe bijv. een avondacademie doorgang & invulling kan gaan krijgen. Vanaf 01-01-2021: opnieuw opstarten actieve inspiratie collega's d.m.v. avondacademie in P3 en P4. Link maken met project Duurzame Digitalisering.
Nieuwe Technieken Amsterdam / Rotterdam 	<p>Het onderwijs van het HMC is up-to-date door de toepassing van nieuwe technieken en wij zijn voorloper in de branche waar dit mogelijk is. De werkgroep Nieuwe Technieken zet zich in om een structuur te ontwikkelen waar het signaleren, toetsen en vertalen een definitieve plek krijgt. Zichtbaar en meetbaar is dat studenten en afgestudeerden van het gewaardeerd worden voor hun kennis en ervaring van de laatste nieuwe ontwikkelingen op hun vakgebied. Wij als HMC hebben een verbinding met de branche en andere onderwijsinstellingen waarin de uitwisseling rondom Nieuwe Technieken centraal staat.</p> <p>Goed gestart met de NT groep in Rotterdam. De test met de SLS-printer is afgerond. De schroefjes zijn uitgedeeld bij de onderwijsteams. Er wordt nog gewerkt aan het podium voor het etaleren van de nieuwe technieken. Begin periode 2 zal een podium in de centrale hal staan waar steeds een andere nieuwe techniek geëtaleerd wordt. Ook heeft het DO goedkeuring gegeven voor het opleidingoverstijgende keuzedeel "inspelen op innovaties". Hier zal de werkgroep zich dit jaar mee bezig houden. VR/AR (vanuit Allview) is een van de technieken waar de werkgroep zich mee bezig houdt. Er is structurele afstemming met Amsterdam. Begin van het kalenderjaar zullen beide groepen elkaar ontmoeten</p> <p>Overzicht Werkzaamheden NT-werkgroep Amsterdam</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoek gedaan naar draadloze VRbrillen om in de lokalen in lessen te kunnen gebruiken.</li> <li>• Verschillende brillen vergeleken.</li> <li>• Keuze is geworden: Pico Neo 3 Vrbril</li> <li>• Inclusief verrijdbare kast voor opbergen</li> <li>• en desinfectie met behulp van UV-C licht</li> </ul>
Nieuwe website HMC Cursus en Training 	De nieuwe website voor HMC Cursus en Training ontwikkelen waardoor cursussen en trainingen gemakkelijker vindbaar zijn voor werkenden. Project loopt af in juli 2021. Website is live, maar er zou ook een ideal koppeling zijn om het gebruiksgemak te vergroten. De koppeling van het bedrijf waar we mee werken was niet veilig waardoor we een vertraging hebben opgelopen. Het HMC heeft een erkenning derde leerweg gekregen voor een drietal opleidingen waardoor keuzedelen met een MBO certificaat gegeven kunnen gaan worden Samenwerking met bedrijven Wortell en Qube.



Projectnaam	Projectomschrijving
Opleiding Interieurvakman / Woningstofferder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche) 	Naar aanleiding van tekorten in de branche wil het HMC een aangepaste, verkorte BBL-opleiding ontwikkelen, bestaande uit een basisdeel en een tiental losse modules (specialisaties). Hiermee kan maatwerk worden aangeboden en wordt aangesloten op de behoeften van de branche en toekomstige studenten. Dit project wordt opgepakt in samenwerking met de gemeente Rotterdam en het UWV. 2021-2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kick-off opleiding Woningstofferden gestart. Samen met werkgevers en potentiële kandidaten.</li> <li>• Opleiding gestart op 6 november 2021. 5 Kandidaten zijn de opleiding gestart.</li> <li>• In december opnieuw contact met alle UWV partners incl. INretail voor een tweede instroommoment in februari 2022.</li> </ul>
Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam) 	Deze nieuwe opleiding sluit aan bij de roep uit de branche naar meer werkvoorbereiders in de meubelindustrie. De opleiding kent enkele uitwerkingsvormen van het kwaliteitsplan: zo is de curriculumopbouw gestoeld op toenemende zelfregie en afnemende begeleiding, wordt er gewerkt met levensechte praktijkopdrachten en hebben de studenten keuze uit een ruim keuzedelenaanbod. In periode 3 en 4 is verder gewerkt aan inhoud portfolio (niveau gevorderden) en BPV-opdrachten. Dit is deels af maar moet nog verfijnd of verbeterd worden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er ligt een lijst met keuzedelen waaruit studenten kunnen kiezen, hiervoor zijn lesmateriaal en examens beschikbaar.</li> <li>• Er is een mondelinge evaluatie gehouden van de opleidingen met studenten [studentarena]. De studenten beoordeelden de opleiding als positief, met name op de punten: kleine groep, samen leren in de vorm van opdrachten, geeft goed beeld van de beroepspraktijk, goede begeleiding.</li> </ul> Voor komend schooljaar staat in elk geval het volgende op het programma: uitvoeren van examens beroepsgericht, keuzedelen en NRE. Plus intensievere samenwerking met docenten Nederlands, Engels en Rekenen, om die vakken meer beroepsgericht te gaan geven.
Opleiding Woningstofferder promotiematerialen (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche) 	Het vergroten van het aantal studenten dat inschrijft voor de opleiding Woningstofferder. Het vak bekender maken bij vmbo-leerlingen door de ontwikkeling van vmbo-keuzedelen. Promotiematerialen ontwikkelen. De opleiding beter positioneren op open dagen.
Optimalisatie Winkels HMC 	Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzicht in huidige inkoopprocessen winkels HMC. In control brengen van inkoopproces van winkels HMC (inclusief rollen en verantwoordelijkheden)</li> <li>• Plan van aanpak voor verbetering. Inventarisatie knelpunten en opstellen acties/verbeteringen afgerond.</li> </ul> 2021-2022:



Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Project ligt op koers Het streven is om het project voor de zomervakantie van 2022 af te ronden. Verbeterpunten en acties zijn geformuleerd. Uitvoering is op gang Personele inzet: Voldoende Winkelbeheerders, Leidinggevende winkel, Medewerker Financiën en Inkoopadviseur pakken dit op.</li> <li>• Een aantal verbeteringen worden uitgerold (zoals bestelkalender en bestellijsten). Met de nieuwe medewerkers in de winkel in Amsterdam is het project besproken en worden de laatste acties opgepakt.</li> <li>• Bestelkalender is uitgerold en basis acties zijn uitgevoerd. Samen met nieuwe medewerker Houtstek naar het project kijken en volgende acties uitzetten en met de houtwinkel Rotterdam bespreken.</li> </ul>
Pilot certificatenonderwijs Interieurvakman / Woningstofferen 	Het ontwikkelen van een opleiding Woningstofferen voor werkenden die in modules kan worden afgenomen en waarbij voor elke module een certificaat kan worden behaald (certificatenonderwijs). Deze opleiding wordt vormgegeven in samenwerking met de branche (onder andere Robool, Unifloor, Eurocol. Unilin, Coretec, Interieur aan huis, Moduleo, CVE Groep).
Pilot keuzedeel PVC-vloeren leggen (met mbo-certificaat) 	Het ontwikkelen van een keuzedeel PVC-vloeren leggen dat los aan werkenden kan worden aangeboden. Studenten ontvangen hiervoor een mbo-certificaat. Doel: Keuzedeel met een officieel examen / uitgeven van MBO-certificaten 09-2021: Keuzedeel is gestart, project afgerond.
Pilot vast curriculum 	Doel: Bij curriculum Meubel BOL3 in vergelijking met het kwalificatiedossier kunnen bepalen wat 'vast' curriculum is en wat 'variabel'. We hebben onderzocht of we aan de hand van het huidige curriculum Meubel BOL3 in vergelijking met het kwalificatiedossier kunnen bepalen wat 'vast' curriculum is en wat 'variabel'. Resultaat was dat eigenlijk alles wat we nu doen te kwalificeren is als onderdeel van het kwalificatiedossier. Daarom heeft het DO besloten een andere aanliegroute te kiezen om tot een variabel curriculum te komen: namelijk middels een groter en meer divers keuzedelenaanbod. Dat project is in oktober 2020 gestart als vervolg op deze eerste verkenning.
Printers 	Vervangen van alle Kyocera printers door nieuwe, duurzame printers van Epson.
Procesverbetering Aangepaste Examinering 	Dit project is erop gericht de processen rondom aangepaste examinering soepel en efficiënt te laten verlopen. Dit moet ertoe leiden dat ieder weet wie waarvoor verantwoordelijk is rondom aangepaste examinering en dat we realiseren waar studenten recht op hebben. Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesarchitectuur (gevisualiseerd stappenplan) met eenduidige, efficiënte en waar wenselijk geautomatiseerde stappen rondom het proces van aangepaste examinering.</li> <li>• Voorstel procesverbeteringen en eventueel ondersteunende middelen voor DO.</li> <li>• Implementatieplan van de gewenste werkwijzen.</li> <li>• Evaluatie van verbeteringen.</li> </ul> 2021:











Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schema AE is bijgewerkt op basis van nieuwste ontwikkelingen TOA en de nieuwe Special Needs Special. Gecommuniceerd naar organisatie.</li> </ul>
Rekenbeleid  	<p>De doelstelling van de het project Rekenbeleid is het realiseren van een aanbod aan beroepsgerichte rekenlessen, met name voor studenten die vrijgesteld zijn voor het rekenexamen of die het examen rekenen voor het einde van de opleiding afgerond hebben. Deze studenten worden dan vrijgesteld voor de generieke rekenlessen (en houden daarmee ruimte over voor variabele onderdelen van het curriculum), maar worden wel uitgenodigd voor lessen over rekenonderdelen die essentieel zijn voor het beroep.</p> <p>In Rotterdam wordt overzicht gecreëerd over welke beroepsgerichte rekenonderwerpen nu bij elke opleiding behandeld worden, waar de lacunes zitten en in welke periodes welke onderwerpen bij voorkeur van reken- en vakdocenten aanbod zouden moeten komen. Rotterdam stelt daarnaast voor rekendocenten in te zetten in praktijklessen. Er volgt een voorstel voor organisatie hiervan.</p> <p>In Amsterdam is geïnventariseerd welk beroepsgerichte rekenmateriaal er al is. Er is nog geen overzicht van de wensen m.b.t. de toekomst (wat wanneer aanbieden).</p> <p>Plan en verdeling maken voor te ontwikkelen/arrangeren materialen.</p> <p>Project is afgerond. Verdere ontwikkeling van het rekenonderwijs vindt plaats vanuit de vakgroepen rekenen van beide locaties. De ontwikkelde en verzamelde materialen zijn te vinden op de gezamenlijke sharepoint van de rekenvakgroepen.</p>
Rekenbeleid II  	<p>Doel: Keuze maken tussen twee aanbieders van examens rekenen.</p> <p>Voorheen was het HMC aangesloten bij de Coöperatie Examens MBO. Echter is er ook een andere aanbieder op de markt welke rekenexamens ontwikkelt, namelijk TOA. In opdracht is de verkenning m.b.t. aanbieders gestart.</p> <p><b>Besluit DO</b></p> <p>Zoals de zaken er nu voorstaan is de keuze voor TOA een logische. Redenen daarvoor zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagvlak onder docenten op beide locaties.</li> <li>• Geen extra ICT omgeving.</li> <li>• Minder werk voor de collega's Examenbureau (tijdelijk werken met Facet en TOA. Facet faseert uit) Geen derde systeem door keuze voor TOA.</li> <li>• Minder werk voor docenten.</li> </ul> <p>Een belangrijk criterium wordt ook dat we er scherp op moeten letten dat door de inkoop van gecertificeerd geconstrueerde en vastgestelde examens ook dat werk binnen de organisatie tot het minimum beperken.</p> <p><b>Vervolg Proces</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementatieplan rekenexamen volgt uiterlijk begin april 2022;</li> <li>- De werkgroep stelt voor om na twee jaar gebruik te maken van het TOA-examen een evaluatiemoment te plannen. Mits het product van TOA onvoldoende aansluit, de overstap naar de coöperatie alsnog te verkennen.</li> </ul>



Projectnaam	Projectomschrijving
Samenwerkingsverband Meubel in regio Rijnmond en Noord Holland 	HMC Locatie Rotterdam heeft in Schooljaar 2020-2021 een overeenkomst afgesloten tussen SWV Rijnmond en HMC. HMC Locatie Amsterdam doet dit in schooljaar 2021-2022. De basis van de overeenkomst tussen HMC en SWV Noord Holland is gelijk aan die uit de regio Rijnmond Op basis van de overeenkomst tussen HMC en SWV Rijnmond worden in de regio Noord Holland hernieuwde afspraken gemaakt om ook daar de samenwerking tussen SWV en HMC nieuw leven in te blazen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• November 2021, werkoverleg geweest tussen HMC en SWV Noord Holland bij Intos in Haarlem.</li> <li>• Einde november, samenwerkingscontract opgesteld en voorgelegd aan SWV Noord Holland.</li> <li>• SWV uitgenodigd om actief aanwezig te zijn bij open dagen van HMC Amsterdam, is uitgevoerd.</li> <li>• Overeenkomst HMC Amsterdam en SWV Noord Holland in februari 2022 besproken met CvB van het HMC.</li> <li>• April 2022, bijeenkomst HMC en SWV Noord Holland om overeenkomst te bekrachtigen.</li> </ul>
Schrijfgroep IA 	Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vastgesteld examenplan binnen het consortium.</li> <li>• 2- Ontwikkeld onderwijsprogramma richting de examinering.</li> </ul> 2021: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examenplan vastgesteld binnen HMC.</li> <li>• 27 oktober heidag HMC 010/020 inzake onderwijsplanning verkennen.</li> <li>• Teamsessies op 23/9 en 28/10.</li> <li>• Opzet gemaakt om normengids 020 en procesgids 010 samen te voegen tot een document.</li> <li>• Bolletjeslijst gemaakt ten gunste van onderwijsplanning.</li> <li>• Teamsessies op 25/11 en 5/12</li> <li>• Examenplan vastgesteld binnen consortium. Januari 2022.</li> </ul>
Schrijfgroep Wonen 	Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• het nieuwe KD is vertaald naar curriculum en examinering voor zowel de opleiding Verkoper als verkoopadviseur</li> <li>• er is een nieuw vastgesteld examenplan voor beide opleidingen (nieuwe KD, cohort 22 e.v.)</li> <li>• het curriculum is aangescherpt/herschreven op de nieuwe KD's</li> <li>• de examinering is voor beide opleidingen geconstrueerd</li> <li>• de BPV opdrachten zijn herschreven op de nieuwe KD's</li> </ul> 2021: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkenning huidig KD vs. nieuwe KD is gedaan</li> <li>• Gestart met het opstellen van nieuwe examenplannen</li> <li>• Heidag VK/VA heeft locatieoverstijgend plaatsgevonden</li> <li>• Nieuwe concept examenplannen aangeleverd aan stuurgroep (nog niet def, aanscherping nodig)</li> <li>• Eerste BPV opdrachten herschreven</li> <li>• Inkoop van het keuzedeel (basis) wonen is verkend</li> </ul>
Studiecentrum / HMC Lab Rotterdam/Amsterdam	Doel: Vakdocenten zijn bekend met en bekwaam in de mogelijkheden van het HMC-Lab (technieken en materialen), en kunnen studenten inspireren, motiveren en gericht naar het lab sturen voor groeps- en individuele opdrachten.

Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumni worden gevraagd voor opinie, deelname aan debat en onderzoek. Het HMC heeft kennis van behoeften alumni op het gebied van scholing, betrokkenheid en professionalisering. Alumni delen kennis en ervaring met HMC docenten en studenten, geven gastpresentaties, workshops of voorlichting.</li> <li>• Alumni worden gevraagd voor interviews t.b.v. de podcast-serie HMC Oorcollege.</li> <li>• Minimaal 4 x per jaar wordt een gastpresentatie, workshop of voorlichting gegeven voor docenten, medewerkers en studenten.</li> <li>• Studenten en docenten zijn zich bewust van, informeren zich en laten zich inspireren m.b.t. de duurzame initiatieven in de school en branche. Studenten en docenten zijn kritisch op het duurzaam gebruik van materialen en machines. Zij doen onderzoek naar en laten zich informeren over duurzame materialen en technieken en duurzamere alternatieven voor materialen.</li> <li>• Bedrijvenbezoek Bibliotheek Rotterdam      bedrijvenbezoek Blue City Rotterdam</li> <li>• Beursbezoek Design District n.a.v. bezoek expositie in RTD en AMS.</li> <li>• Vele presentaties op tentoonstellingen Adam</li> </ul>
	<p>De projectdoelstelling is tweeledig:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het komen tot een HMC-breed taalbeleid voor Nederlands en Engels. Dat taalbeleid moet uitmonden in motiverend taalonderwijs dat bijdraagt bij aan een zinvolle voorbereiding van de studenten op de (inter)nationale maatschappij, de (inter)nationale arbeidsmarkt en/of een succesvolle doorstroming binnen het mbo of naar het hbo.</li> <li>2. Het implementeren van de ingekochte TOA-taalexamens om de hoeveelheid examenversies te reduceren, waardoor de werkdruk rondom constructie en vaststelling vermindert, evenals de werkdruk (en mogelijke foutgevoeligheid) bij de examenbureaus.</li> </ol> <p>Het HMC-brede taalbeleid moet uitmonden in motiverend (taal)onderwijs dat bijdraagt aan een zinvolle voorbereiding van de studenten op de (inter)nationale maatschappij, de (inter)nationale arbeidsmarkt en/of een succesvolle doorstroming binnen het mbo of naar het hbo. Daarnaast zal een gezamenlijk beleid er voor moeten zorgen dat studenten dezelfde rechten met betrekking tot bijvoorbeeld vrijstellingen en lesafspraken gaan krijgen.</p> <p>Aanpak:</p> <p>Ten eerste beginnen we met een inventarisatie bij de opleidingen. Waar staan de opleidingen in de scheiding van het algemene (generieke) en het beroepsgerichte deel? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat voor alle studenten de juiste uitdaging of ondersteuning wordt aangeboden op het gebied van Engels en Nederlands? We brengen met alle betrokkenen de mogelijkheden in kaart, zodat studenten straks allemaal dezelfde kansen krijgen om hun talenten te kunnen ontwikkelen. Daarnaast buigen we ons over de implementatie van de ingekochte TOA-examens. Het onderdeel Schrijven wordt dit schooljaar (21-22) afgenomen en volgend jaar (22-23) komen daar de onderdelen Spreken en Gesprekken voeren bij. Het is belangrijk dat die implementatie zorgvuldig gebeurt, dat alle betrokkenen goed op de hoogte zijn, met deze examens kunnen werken en bij vragen of problemen bij de juiste personen terecht kunnen. Tot slot evalueren we met alle betrokkenen het project. De verbeterpunten uit die evaluatie leiden tot een nieuw plan van aanpak om het taalbeleid verder vorm te geven en te verbeteren.</p>
Telefonie	Vaste telefonie is HMC-breed vervangen en geïmplementeerd.

Projectnaam	Projectomschrijving
✓	Goedgekeurde offerte (inclusief inhoudelijke component) aanwezig. 26-10-2020: oplevering project
Timmeren RIF aanvraag: industrieel bouwen met hout 	Het ontwikkelen van lesmateriaal voor de opleidingen Houttechniek (niveau 2, 3 en 4). Het ontwikkelen van keuzedelen. Het realiseren van docentstages. Het stimuleren van de samenwerking met de branchevereniging en bedrijven. Het ontwikkelen van een simulatieomgeving voor de werkvoorbereider. Het ontwikkelen van een nieuwe begeleidingsstructuur. Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Processimulatieomgeving voor opleiding werkvoorbereider.</li> <li>• Structuur met workshops, gastcolleges, excursies voor studenten (in samenwerking met bedrijven) (coronaproof).</li> <li>• In formatieplanning wordt rekening gehouden met docentstages.</li> <li>• Instroombevordering: meer beurzen bezoeken, meer scholen bezoeken, havisten benaderen.</li> <li>• Speeddating is georganiseerd ten behoeve van matching studenten/bedrijven.</li> <li>• Herziene begeleidingsstructuur van studenten.</li> </ul>
✓	Topcentrum Meubelindustrie Doelstelling van het Topcentrum Meubelindustrie is het versterken van de innovatiekracht en (concurrentie)positie van aangesloten (meubel)bedrijven door het innoveren van het meubelonderwijs en het bieden van toegang tot excellente vakmensen. Het is een samenwerkingsverband van HMC, ROC van Twente, Summa College, Deltion College, Alfa-college, ECM en CBM. Het project wordt gesubsidieerd (RIF) en via de branchevereniging investeren bedrijven uit de meubelindustrie en interieurbouw. Het Topcentrum Meubelindustrie kent vijf programma's: Onderwijsontwikkeling (= o.a. keuzedelen), Docentstages, Praktijkcentra, Werving en instroombevordering, Netwerken.
	Vakwedstrijden Skills Heroes Alle studenten van het HMC worden in het kader van talentontwikkeling in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan de voorrondes van de landelijke vakwedstrijden van Skills Heroes. De winnaars van de voorrondes mogen deelnemen aan de landelijke competitie en krijgen masterclasses en trainingen ter voorbereiding. De doelstelling is om in de nationale finale podiumplaatsen te behalen voor het HMC. Voor de nationaal kampioen Meubelmaker is er een internationaal vervolg (EK of WK). De voorrondes voor de drie wedstrijden zijn geweest. Deze werden gehouden op 25 en 26 oktober 2021 verdeeld over beide locaties. De winnaars zijn inmiddels bekend. De nummers 1 en 2 gaan door naar de landelijke kwalificatiewedstrijden; de nummer 3 doet mee aan de voorbereidingen/trainingen als reserve kandidaat. Alle kandidaten en reservekandidaten vormen tezamen Team HMC voor de Skills-Heroes-editie 2021-2022. Voor alle wedstrijden zijn de voorbereidende trainingen inmiddels begonnen. De planning van de kwalificatiewedstrijden is als volgt: Meubelmaker: 1 december 2021 Interieuradviseur: 18 januari 2022 Verkoopspecialist: 15 of 16 februari 2022 Skills The Finals wordt gehouden op 31 maart en 1 april 2022.

Projectnaam	Projectomschrijving
Van docent naar bekwaam lid examencommissie  	Doel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Twee trainingdagen zijn georganiseerd en bijgewoond door leden van de lokale examencommissies.</li> <li>• Leden lokale examencommissie A'dam worden gecoacht.</li> </ul> Met ingang van schooljaar 20-21 zitten er meer docenten in de Lokale examencommissies van het HMC, in plaats van teamleiders. Met (o.a.) als doel om een duidelijkere scheiding tussen zorgen voor examinering (teams) en borgen van examinering (EC) te krijgen. Om docenten goed toe te rusten op hun rol als examencommissielid kopen we training en coaching on the job in bij een Examenexpert. Dit wordt (deels) bekostigd met subsidie uit de Amsterdamse teambeurs MBO.
Vast/Variabel curriculum (Herziening Keuzedelen)  	De doelstelling van dit project is het realiseren van een groter en meer divers keuzedelenaanbod en het realiseren van echte keuzevrijheid voor studenten. In 2021-2022 starten we met een opleidingsoverstijgend aanbod van een aantal keuzedelen, de jaren daarna bereiden we beetje bij beetje het keuzedelenaanbod en de keuzevrijheid per opleiding uit. De onderwijsteams realiseren dit resultaat, wij bereiden het proces voor en begeleiden de teams. <b>2021-2022</b> Periode 1: Start werkgroepen keuzedelen: stap 1 en 2: analyse huidig curriculum en keuzedelen en leerdoelen voor vaste deel van het curriculum formuleren. Uitvoering 6 opleidingsoverstijgende keuzedelen. Periode 2: Stap 1 en 2: analyse huidig curriculum en keuzedelen en leerdoelen voor vaste deel van het curriculum formuleren. Stap 3: Programmatisch ruimte creëren voor meer variabele onderdelen (= keuzedelen). Uitvoering 6 opleidingsoverstijgende keuzedelen. Voorbereiding opleidingsoverstijgende keuzedelen 22-23. Niet alle werkgroepen keuzedelen halen de tijdlijn; bij een aantal werkgroepen betekent het dat vast/variabel curriculum pas ingevoerd wordt vanaf cohort 23-24 (i.p.v. 22-23). Periode 3: Stap 1 en 2: analyse huidig curriculum en keuzedelen en leerdoelen voor vaste deel van het curriculum formuleren. Stap 3: Programmatisch ruimte creëren voor meer variabele onderdelen (= keuzedelen). Stap 4: Vaststellen gewenst keuzedelenaanbod voor cohort 22-23 i.s.m. stakeholders/klankbord. Uitvoering 6 opleidingsoverstijgende keuzedelen. Voorbereiding opleidingsoverstijgende keuzedelen 22-23. Periode 4: Stap 5: Uitwerken en realiseren keuzedelenaanbod. Lesmateriaal en examinering ontwikkelen/lesmateriaal en examinering inkopen/ontwikkeling lesmateriaal en examinering uitzetten in teams. Uitvoering 6 opleidingsoverstijgende keuzedelen. Voorbereiding opleidingsoverstijgende keuzedelen 22-23.
Verbinding vmbo - mbo	Voor het nieuwe vak Technologie & toepassing worden in samenwerking met een vijftal vmbo-scholen opdrachten ontwikkeld specifiek gericht op het werkgebied van het HMC (meubelmaken en meubelstofferen). Het is de bedoeling dat vmbo-leerlingen deze opdrachten deels uitvoeren op hun eigen vmbo-school en deels op het HMC. De verwachting

Projectnaam	Projectomschrijving
	<p>is dat leerlingen die al opdrachten hebben uitgevoerd in het werkveld van het HMC en op het HMC beter weten aan welke opleiding ze beginnen, waardoor voortijdige schooluitval wellicht kan worden voorkomen.</p> <p>20-21:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is aansluiting gezocht met Techniekschool Amsterdam.</li> <li>• Inventariseren van VO scholen die in aanmerking komen voor nieuwe richting T&amp;T met carrousel-opzet en opdrachten formuleren voor de leerlingen.</li> <li>• Integrale vo/mbo-teams die duurzaam samenwerken en kennis delen zijn ingericht.</li> <li>• Gezamenlijke opdrachten en de praktische componenten zijn ontwikkeld.</li> <li>• Combinatie van theorie en praktijk in technieksectoren zijn aangeboden.</li> <li>• Bedrijfsbezoeken voor vmbo-leerlingen zijn gerealiseerd.</li> </ul>
Verkennende gesprekken met Havenbedrijf en STC 	Verkennende gesprekken om doelen te bepalen voor de toekomst.
Verkenning kwantitatieve aansluiting Woningstofeerder N2/3 	Intentie om een opleiding te starten. Verkenning rondom certificaat loopt. Enthousiasme bij bedrijven over inrichting. Aanbod aan bedrijven voor bijscholingen. INretail heeft potentiële werkgevers erbij betrokken. Zij-instroom is aandachtspunt. Verkenning is afgerond. Opleiding staat in de startblokken
Verkenning opleiding Keukenmonteur Amsterdam 	BBL-opleiding Keukenmonteur, 2-jarig voor niveau 2, inclusief deelnemers en een convenant met enkele bedrijven die dit initiatief omarmen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Branches zijn benaderd en geïnformeerd over de opleiding</li> <li>• kandidaten worden geworven</li> </ul>
Verkenning opleiding Keukenmonteur Rotterdam (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche) 	In augustus 2021 start de eerste groep studenten Keukenmonteur in Rotterdam. De voorbereidingen zijn inmiddels opgestart, het curriculum wordt ontwikkeld en de werving van studenten start (in samenwerking met de Branche Adviescommissie). De opleiding Keukenmonteur zal een goede plek vinden binnen het HMC. <p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennismakingsworkshop voor toekomstige studenten (HMC ism Bruynzeel)</li> <li>• 17 studenten zijn ingeschreven voor de opleiding. Leslokaal wordt gefaciliteerd.</li> <li>• Eerste groep studenten is gestart, praktijkbegeleiders bijeenkomst gehad, curriculum periode 1 ontwikkeld</li> </ul>
VO-MBO 	Doelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De doorstroom te bevorderen/optimaliseren en de instroom aan nieuwe studenten vergroten</li> <li>• De doorstroom te bevorderen/optimaliseren waardoor de uitval van studenten verminderd wordt.</li> </ul> <p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tot nu toe is er gesproken met de volgende BWI-scholen. Mariscollege, Stanislascollege, GomarusCollege, GriendenCollege, CSG Lage Waard, Comenius College, Develstein College, en Vakcollege Hillegersberg.</li> </ul>

Projectnaam	Projectomschrijving
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle scholen zijn erg positief over de samenwerking en kunnen voor hun eigen leerlingen benoemen waar de behoefte ligt.</li> <li>• Er zijn 3 behoeften te onderscheiden.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- LOB (dus het beroepsbeeld)</li> <li>- Kennisdeling op docentniveau</li> <li>- Gezamenlijk organiseren van keuzedelen.</li> </ul> </li> <li>• Afgestemd dat leerlingen behoefte hebben aan het brede pallet van de opleidingen binnen het HMC. Bepaalde beroepen komen helemaal niet in hun gedachten op. Simpelweg omdat ze het beroep (de opleiding niet kennen).</li> <li>• Workshoprondes worden georganiseerd in de maanden december en januari. Daarna de vervolgstappen met de scholen bespreken.</li> <li>• Met iedere school afgesproken dat dit de start van de samenwerking is, en dat we hierna met elkaar bepalen wat de vervolgstap is. Hiermee bieden we maatwerk aan.</li> <li>• Einde van het jaar wordt een samenwerkingsovereenkomst per school opgesteld.</li> </ul>
Werkgroep Intake  	<p>Doel: Implementatie Portal Plus (incl. inrichting, professionalisering, voorlichting, etc.); ingebruikname vanaf 1 oktober 2021.</p> <p>Project Intake is erop gericht om een efficiënt en foutloos intakeproces neer te zetten, waarin we zaken meer automatisch, sneller en makkelijk afhandelen. In het intakeproces gaan we daarnaast uit van meer regie bij de student en willen we het warme welkom waar het HMC bekend om staat behouden. We gaan Portal Plus als ondersteunend systeem bij de intake gebruiken vanaf 1 oktober 2021.</p> <p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies Portal Plus is goedgekeurd door DO. We starten de implementatie volgens plan en gaan Portal Plus vanaf 1 oktober 2021 gebruiken voor alle intakes.</li> <li>• Vormgeving en inrichting Portal Plus naar wensen HMC</li> <li>• Trainingen organiseren voor intakers, begeleiders passend onderwijs, studentadministraties en studietoelators.</li> <li>• Tweede ronde trainingen voor intakers, begeleiders passend onderwijs, studentadministraties en studietoelators.</li> <li>• Puntjes op de i vormgeving en inrichting.</li> <li>• Portal Plus operationeel per 1 oktober 2021.</li> </ul>
Windows Virtual Desktop  	<p>Het mogelijk maken om belangrijke en zware HMC-applicaties aan te bieden vanuit de Cloud waardoor ze op ieder platform binnen en buiten school te gebruiken zijn.</p> <p>2021: Meest gangbare applicaties binnen het HMC zijn verhuisd naar een Cloud-omgeving.</p>

## BIJLAGE 2 VERANTWOORDING CORONA-MAATREGELEN NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

---

### Nationaal Programma Onderwijs

Naar aanleiding van de coronacrisis heeft het kabinet maatregelen genomen om de negatieve gevolgen hiervan voor het onderwijs te herstellen. In eerste instantie is vanaf augustus 2020 een aantal subsidieregelingen beschikbaar gesteld onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs (hierna: NPO). In het voorjaar 2021 is het NPO uitgebreid met een aantal opslagen op de lumpsum voor de jaren 2021 en 2022, namelijk de compensatie halvering cursusgeld, de toeslag verhoogde instroom en de zogenaamde 'corona-enveloppe'. In deze bijlage komen achtereenvolgens de problematiek die bij het HMC is ontstaan als gevolg van de coronacrisis en de getroffen maatregelen ondersteund door bovengenoemde subsidieregelingen en opslagen aan de orde.

### Problematiek

#### Achterstanden onderwijs

De coronacrisis en de daarmee gepaard gaande verstoring van het schoolritme heeft gezorgd voor achterstanden in het onderwijs en de ontwikkeling van studenten. Een deel hiervan is zichtbaar geworden in 2021, er zullen echter ook nog achterstanden aan het licht komen in 2022. Er zijn op diverse vlakken acties ingezet om de achterstanden te herstellen. In de praktijk blijkt dat dit hersteltijd nodig heeft. Dit geldt ook voor het weer wennen aan een schoolritme. Het herstellen van achterstanden is derhalve makkelijker te realiseren in lange opleidingen dan in korte opleidingen. Sinds maart 2020 hebben HMC-studenten te maken gehad met beperkt fysiek onderwijs, online onderwijs en lesuitval. Het gehele studiejaar 2020-2021 was de invloed van de coronacrisis zichtbaar in roosters, onderwijs en de indeling van klassen vanwege de geldende coronamaatregelen. Pas vanaf de start van studiejaar 2021-2022 verliep het onderwijs weer enigszins normaal. Alhoewel de lesuitval als gevolg van de afwezigheid van docenten en instructeurs ook toen veel groter was dan normaal. In het gehele studiejaar 2020-2021 kon het praktijkonderwijs fysiek doorgang vinden met inachtneming van anderhalve meter afstand. Om de anderhalve meter afstand te kunnen waarborgen werd gewerkt met halve klassen, waardoor slechts de helft van de praktijklessen kon worden aangeboden uitgaande van de normaal beschikbare ruimten, tijd en docenten. Om ervoor te zorgen dat de achterstanden in de praktijklessen beperkt bleven is vanaf de start van studiejaar 2020-2021 aan alle studenten een programma aangeboden om de praktijkachterstanden in te halen, 'vlieguren' te maken in de praktijk en verdere achterstanden zoveel mogelijk te voorkomen (zie subsidieregeling IOP).

Lessen die enigszins online konden worden gegeven werden online aangeboden. In de praktijk is echter gebleken dat bij online onderwijs het contact met studenten soms lastiger is en de aandacht voor specifieke (leer)vragen vanuit de studenten minder intensief. Ook klassikale feedback vindt door de beperkte interactie binnen een online setting minder plaats. Bij de start en in de loop van studiejaar 2021-2022 zijn op tal van plaatsen achterstanden geconstateerd, bijvoorbeeld bij vaktheorie, digitaal ontwerpen, commerciële technieken, productontwikkeling, taal en rekenen. Om deze achterstanden in te lopen zijn verschillende maatregelen genomen, zoals de inzet van extra



onderwijsassistenten en instructeurs en het aanbieden van extra lessen (zie ook subsidieregeling EHK).

### Achterstanden studiekeuzeoriëntatie

Voor eerstejaarsstudenten en ook potentiële studenten voor het studiejaar 2022-2023 geldt dat zij veel minder de gelegenheid hebben gehad om zich te oriënteren op hun toekomstige opleiding. Voorlichtingen vonden in het studiejaar 2020-2021 veelal online plaats. De eerstejaarsstudenten van 2021-2022 worden daarom extra begeleid. Desondanks was de uitval van eerstejaarsstudenten in 2021 hoger dan in andere jaren. Een verkeerde studiekeuze speelt hierin een rol. Voor potentiële studenten voor het studiejaar 2022-2023 is het wervingstraject in studiejaar 2021-2022 geïntensiveerd, zodat zij hun achterstand op het gebied van studiekeuzeoriëntatie kunnen inhalen en een juiste studiekeuze kunnen maken.

### Studentenwelzijn

In de JOB-monitor<sup>9</sup> van 2021 gaf 60% van de mbo-studenten aan zich veel slechter te voelen als gevolg van de coronacrisis. In een onderzoek<sup>10</sup> over schooljaar 2019-2020 gaf bijna de helft van de HMC-studenten aan veel minder contact te hebben gehad met hun docenten en medestudenten. Naast de onderwijsinhoudelijke aspecten misten HMC-studenten de sfeer van het op school zijn en de sociale contacten met onder andere medestudenten. Dit had gevolgen voor hun binding met de opleiding en het HMC, hun motivatie, studievaardigheden en het groepsgevoel c.q. de groepscohesie. Bij de start van het studiejaar 2021-2022 waren er vanzelfsprekend zorgen om het studentenwelzijn en zijn er diverse acties ingezet om de problematiek goed in kaart te kunnen brengen en extra contactmomenten tussen studenten te faciliteren. Echter in de loop van studiejaar 2021-2022 is gebleken dat de problematiek rondom studentenwelzijn ernstiger is dan gedacht. Het aantal studenten met sociaal-emotionele problemen is groter dan voor de coronacrisis en er is meer verzuim. De ingezette acties op dit vlak zullen worden bestendig en uitgebreid in 2022.

### Bpv en arbeidsmarkt

Over de gehele linie merkte het HMC dat er in studiejaar 2020-2021 minder bpv-plaatsen beschikbaar waren als gevolg van de coronacrisis. Het vinden van een passende bpv-plaats kostte meer tijd en moeite en een deel van de bpv-trajecten vond (deels) online plaats. Desondanks zijn de geconstateerde achterstanden op het gebied van de bpv beperkt gebleven. Als gevolg hiervan zijn de voorgenomen acties op het gebied van de bpv relatief beperkt. Wel is geïnvesteerd in de versteviging en uitbreiding van het netwerk met bpv-bedrijven.

Voor laatstejaarsstudenten uit studiejaar 2020-2021 hebben de beperkingen in de bpv (i.e. deels online en fysiek met coronamaatregelen) ervoor gezorgd dat hun oriëntatie op de arbeidsmarkt is belemmerd en hun beeld van de werkzaamheden in de branche is beperkt. Een deel van deze laatstejaarsstudenten heeft bovendien minder ervaring opgedaan in werkcompetenties die zij normaliter leren op de werkvloer tijdens de bpv. Een groot deel van deze problemen wordt aangepakt door de inzet van extra begeleiding van laatstejaarsstudenten en nazorg voor gediplomeerde schoolverlaters (zie subsidieregeling EBEN). De acties op dit vlak vanuit de corona-enveloppe zijn derhalve beperkt.

<sup>9</sup> <https://www.jobmbo.nl/bijna-de-helft-van-de-mbo-studenten-heeft-studievertraging-zestig-procent-voelt-zich-mentaal-slecht>, 23 februari 2021.

<sup>10</sup> Turner, Sectorbreed verduurzamen lessen en ervaringen coronatijdperk: Bijlagen Instellingsrapport Hout en Meubileringscollege, 26 augustus 2020.

## Uitval studenten

De uitval van studenten in de eerste maanden van 2021-2022 (i.e. tussen 1 augustus 2021 tot 31 december 2021) was substantieel hoger dan de jaren daarvoor. Dit geldt zowel voor eerstejaarsstudenten als voor studenten in hogere jaren.

Studiejaar	Uitval jaar 1	Uitval jaar>1	Uitval totaal
2018-2019	74	117	191
2019-2020	62	129	191
2020-2021	58	111	169
2021-2022	96	151	247

## Uitval en werkdruk personeel

Problematiek die niet eerder is benoemd betreft de uitval van personeel als gevolg van ziekte en quarantaineplicht. Dit betreft aan de ene kant personeel met coronabesmettingen, maar er zijn ook meer medewerkers dan normaal langdurig ziek (zie paragraaf 4.1). Buiten kijf staat dat de werkdruk bij docenten en instructeurs hoog is. Een deel van de maatregelen heeft als doel docenten te ontlasten, maar door de uitval van personeel treffen deze maatregelen niet altijd doel.

## Subsidierегeling: Inhaal- en ondersteuningsprogramma's mbo (IOP)

De subsidierегeling Inhaal- en ondersteuningsprogramma's mbo (hierna: IOP) heeft als doel het bieden van extra ondersteuning waarmee studenten een reëel perspectief krijgen om ontstane achterstanden weg te werken. De doelgroep betreft kwetsbare studenten met leer- en ontwikkelachterstanden of studievertraging én studenten met studievertraging in de bpv als gevolg van de coronacrisis. Het HMC maakt gebruik van drie van de vier IOP-subsidieregelingen (totaal: € 627.300).

Om de ontstane achterstanden in te lopen is in het studiejaar 2020-2021 een programma met extra praktijklessen aangeboden aan alle studenten die achterstanden hadden in praktijkvaardigheden. Door het verzorgen van extra praktijklessen in halve klassen kon er veel aandacht worden besteed aan de individuele student. Dit heeft een positieve invloed gehad op de effectiviteit van het praktijkonderwijs. Ook konden studenten door het ingezette programma meer 'vliegreuren' maken in de praktijk.

De subsidierегeling vereiste een programmaduur van minimaal 25 uur. In onderstaande tabel is weergegeven hoeveel studenten een programma met extra praktijklessen van minimaal 25 uur gevolgd hebben in de verschillende tijdvakken. Opgemerkt moet worden dat meer studenten het programma met extra praktijklessen hebben gevolgd dan waar de subsidie in voorziet. Een deel is daarom bekostigd uit eigen middelen.

Subsidieregeling	Looptijd van	tot	Aantal studenten gesubsidieerd	Aantal studenten gerealiseerd
IOP1	1-8-2020	31-12-2021	234	786
IOP2	1-10-2020	31-12-2021	234	635
IOP4	14-6-2021	31-12-2021	229	201

## Subsidieregeling: Extra hulp voor de klas (EHK)

De subsidieregeling Extra hulp voor de klas (hierna: EHK) heeft als doel scholen als gevolg van de coronamaatregelen tegemoet te komen in de kosten voor de inzet van tijdelijk extra personeel ten behoeve van de uitvoering van het onderwijs op anderhalve meter afstand (i.e. in halve klassen) en voor extra handhaving en toezicht die nodig is om de veiligheid te garanderen. Het HMC maakt gebruik van de twee beschikbare EHK-subsidieregelingen (totaal: € 971.086).

In het kalenderjaar 2021 heeft het HMC tijdelijk extra capaciteit (i.e. docenten, instructeurs en onderwijsassistenten) aangetrokken om het onderwijs te kunnen continueren volgens de geldende maatregelen en daar waar nodig lesuitval als gevolg van ziekte van personeel te voorkomen. Daarnaast hebben ook een aantal zittende docenten en instructeurs een tijdelijke uitbreiding van hun aanstelling gekregen. Ten behoeve van de extra benodigde handhaving en toezicht is ook de aanstelling van een aantal facilitair medewerkers uitgebreid. Ook is extra ondersteuning ingehuurd ter ondersteuning van de roostermakers, het examenbureau, schoolmaatschappelijk werk en begeleiding passend onderwijs. Ten slotte is extra capaciteit ingehuurd voor de werving en selectie van bovenstaand extra personeel. Met de inhuur van voorgenoemde extra capaciteit is in 2021 de gehele EHK-subsidie besteed.

## Subsidieregeling: Extra begeleiding en nazorg mbo (EBEN)

De subsidieregeling Extra begeleiding en nazorg mbo (hierna: EBEN) heeft als doel de jeugdwerkloosheid te bestrijden door laatstejaars studenten extra te begeleiden bij de overstap naar een vervolgopleiding of bij het vinden van werk én gediplomeerde schoolverlaters nazorg te geven bij de overstap naar een vervolgopleiding, het vinden van werk of het doorsturen naar instanties die hen kunnen begeleiden naar werk. De doelgroep betreft laatstejaarsstudenten en gediplomeerde schoolverlaters tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid. Het HMC maakt alleen gebruik van de eerste EBEN-subsidieregeling (€ 196.800). Deze regeling loopt door tot 31 december 2022.

Vanaf de start van studiejaar 2021-2022 is de mogelijkheid tot loopbaancoaching voor laatstejaarsstudenten versterkt en uitgebreid. Er is een communicatiestrategie uitgewerkt en geïmplementeerd waarin alle mogelijkheden voor studenten duidelijk zijn gepositioneerd. Daarnaast is (online) informatie gedeeld over solliciteren, netwerken, etc. In 2022 zullen aanvullend bijeenkomsten worden georganiseerd om laatstejaarsstudenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Er is tevens een loket geopend waar studenten op eigen initiatief terecht kunnen met loopbaanvragen of loopbaancoaching kunnen aanvragen.

Naar aanleiding van een analyse van de huidige laatstejaarsstudenten is duidelijk welke studenten mogelijk onder de participatiewet vallen of anderszins ondersteuning behoeven. Deze studenten zijn gewezen op de mogelijkheden van loopbaancoaching. Waar nodig zal een warme overdracht naar de betreffende gemeenten worden bewerkstelligd. Naast de extra ondersteuning voor laatstejaarsstudenten zijn ook acties uitgezet om gediplomeerden uit 2021-2022 te benaderen voor het verlenen van nazorg en het aanbieden van loopbaancoaching. In 2021 is persoonlijke loopbaancoaching ingezet voor 107 laatstejaarsstudenten en 12 gediplomeerden. In 2021 is circa 25% van de EBEN-subsidie besteed.

## Compensatie halvering cursusgeld

Door de coronacrisis lopen studenten mogelijk studievertraging op, waardoor zij langer studeren en langer les- en cursusgeld moeten betalen. Studenten zijn vanwege deze mogelijke vertraging gecompenseerd door het les- en cursusgeld voor het studiejaar 2021-2022 te halveren. Lesgeld (BOL) worden door studenten betaald aan het ministerie van OCW, terwijl cursusgeld (BBL) direct aan de instellingen worden betaald door studenten. Bekostigde instellingen worden via de lumpsum gecompenseerd voor dit gedeelde verlies aan cursusgeldinkomsten. Voor het HMC bedraagt de compensatie € 91.000.

## Toeslag verhoogde instroom

De toeslag voor verhoogde instroom (i.e. € 828.000) is een vrij te besteden lumpsumbedrag om de (mogelijk) extra aanwas van studenten op te vangen. Door de inzet van de NPO-subsidies (IOP en EHK) heeft het HMC in 2021 met veel inspanning en extra inzet van kwalitatief goed personeel de achterstanden als gevolg van de coronacrisis kunnen beperken en zijn meer studenten gediplomeerd dan in 2020. Hierdoor bleef de extra instroom beperkt, waardoor een groot deel van de extra gelden niet zijn uitgegeven. Via de lumpsum 2022 wordt dit deels weer gecorrigeerd.

## Corona-enveloppe

Voor de besteding van de corona-enveloppe is in de zomer van 2021 het NPO-actieplan opgesteld gericht op extra begeleiding en ondersteuning van studenten met mentale problemen, studievoortgangsproblemen of achterstanden in brede zin die studenten hebben opgelopen door het verlies van de mogelijkheid om fysiek onderwijs te volgen. De doelstelling van het HMC is om achterstanden van studenten zoveel mogelijk weg te werken, zodat zij op het niveau worden gebracht waarop zij onder normale omstandigheden hadden gezeten en op de lange termijn geen hinder ondervinden van de coronacrisis. De corona-enveloppe is een opslag op de reguliere bekostiging (lumpsum) en bedraagt voor het HMC in totaal € 2.054.000 (2021: € 495.000; 2022: € 1.559.000). In deze paragraaf komt allereerst het NPO-actieplan en het proces van de totstandkoming hiervan aan de orde. Vervolgens wordt per thema de stand van zaken beschreven. Ook wordt per thema kort vooruitgekeken naar 2022. Ten slotte wordt per thema de inzet van middelen besproken.

### NPO-actieplan

In het NPO-actieplan zijn binnen de vier vastgestelde thema's voor het mbo actiecategorieën geselecteerd uit een keuzelijst. Voor deze actiecategorieën zijn concrete acties geformuleerd om de gestelde doelen te bereiken.

Voor het HMC ligt de focus van het NPO-actieplan op de thema's 'Soepele in- en doorstroom' (thema 1) en 'Welzijn studenten sociale binding met het onderwijs' (thema 2). 90% van de corona-enveloppe wordt besteed aan de acties binnen deze twee thema's. De inzet op thema 3 ('Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages') is beperkt omdat HMC-studenten relatief weinig bpv-achterstanden hebben opgelopen als gevolg van de coronacrisis. Ook de inzet op thema 4 ('Aanpak jeugdwerkloosheid') is beperkt aangezien het HMC ook gebruik maakt van de EBEN-subsidie die doorloopt tot eind 2022. Ten slotte is nog een enkele actie geformuleerd buiten de thema's en keuzelijst om, met goedkeuring van de centrale medezeggenschap.

Voor de realisatie van het NPO-actieplan was/is het noodzakelijk dat er fysiek onderwijs kan worden gegeven zonder beperkingen. Alleen op die manier kan het HMC optimaal fungeren als een inspirerende onderwijsomgeving voor studenten, waarin praktijkonderwijs een grote rol speelt en waar 'leren door doen' centraal staat. Bovendien draagt fysiek onderwijs bij aan het herstel van het welbevinden van studenten en de binding met hun opleiding en het HMC. Helaas werden er in het laatste kwartaal van 2021 opnieuw maatregelen opgelegd in verband met coronacrisis, waardoor de realisatie negatief is beïnvloed.

Al met al kan worden gesteld dat er al tijdens het opstellen van het NPO-actieplan geschakeld is om acties in gang te zetten, zodat het HMC hiermee direct bij aanvang van studiejaar 2021-2022 kon starten. De werving en inzet van extra personeel hiervoor was de grootste uitdaging. Daarnaast werd er een groot beroep gedaan op de flexibiliteit en wendbaarheid van veel HMC-medewerkers. Hierbij moet tevens worden opgemerkt dat de beschikbaarheid van de corona-enveloppe heeft gewerkt als een katalysator om achterstanden als gevolg van de coronacrisis versneld aan te pakken.

## Proces

Het NPO-actieplan is bottom-up tot stand gekomen door middel van het inventariseren van de problematiek en het formuleren van acties op team- en locatieniveau. Vervolgens zijn de vastgestelde problemen en geformuleerde acties HMC-breed op managementniveau besproken en afgestemd. De gestelde doelen en ingezette acties worden aangestuurd en gevolgd op teamniveau en tweemaal per jaar HMC-breed gemonitord. Op managementniveau wordt besloten over eventuele bijstellingen. De centrale medezeggenschap (i.e. de ondernemingsraad en de studentenraad; hierna: OR en SR) is in de laatste fase van de planvorming betrokken en heeft ingestemd met het NPO-actieplan. De OR en SR worden betrokken bij eventuele wijzigingen en halfjaarlijks op de hoogte gebracht van de stand van zaken. In 2021 zijn echter nog geen wijzigingen in het NPO-actieplan doorgevoerd.

## Thema 1: Soepele in- en doorstroom

De acties binnen het thema 'Soepele in- en doorstroom' hebben betrekking op het zoveel mogelijk wegwerken van de opgelopen vertraging in de studie, socialisatie en persoonsvorming van (instromende) HMC-studenten. Het uitgangspunt hierbij is een soepele in- en doorstroom bevorderen. De doelgroep betreft alle huidige HMC-studenten en potentieel nieuwe studenten voor studiejaar 2022-2023. Alle huidige studenten wordt extra begeleiding geboden en extra mogelijkheden om de studievertraging in te lopen. Voor potentieel nieuwe studenten worden de studiekeuzeactiviteiten versterkt en worden de intakegesprekken daar waar nodig uitgebreid.

De geplande acties binnen thema 1 zijn in 2021 grotendeels ingezet en worden in de eerste helft van 2022 voortgezet. Ook in het studiejaar 2022-2023 zal een deel van de acties worden voortgezet,

aangezien de verwachting is dat de achterstanden aan het einde van het studiejaar 2021-2022 nog niet geheel zijn weggewerkt. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 1 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2021 en het plan voor 2022 opgenomen.

### **Voortgang in 2021 en plan voor 2022**

Het aanbieden van extra begeleiding is binnen het HMC vanaf de start van studiejaar 2021-2022 geconcretiseerd in de vorm van de inzet van extra onderwijsassistenten en instructeurs en het formeren van kleinere klassen. Deze acties zorgen ervoor dat docenten worden ontlast, dat er meer ruimte is om te differentiëren in de klas en dat er meer individuele aandacht is voor studenten. Hierbij moet worden opgemerkt dat de extra onderwijsassistenten en instructeurs vanwege de regelmatige uitval van docenten door ziekte en/of quarantaine ook zijn ingezet voor vervanging om het onderwijs te kunnen continueren. Op dat moment kon dit personeel niet worden ingezet voor de beoogde ontlasting van docenten en extra aandacht voor studenten.

Naast extra begeleiding worden er op tal van plaatsen extra mogelijkheden geboden om studievertraging in te lopen. In studiejaar 2020-2021 was de extra ondersteuning vooral gericht op de inzet van extra praktijklessen om achterstanden weg te werken (zie ook de IOP-subsidies). In studiejaar 2021-2022 worden ook extra lessen vaktheorie, digitale vormgeving, werkvoorbereiding en taal aangeboden. Extra rekenlessen worden hier in 2022 aan toegevoegd. Daarnaast is maatwerk geboden aan niet geslaagde examenkandidaten uit studiejaar 2020-2021 met als doel alsnog een diploma te behalen en is de mogelijkheid gecreëerd om de examenkandidaten 2021-2022 extra herkansingen aan te bieden.

In het kader van de werving van nieuwe studenten zijn alle geplande acties ingezet om de achterstanden in te lopen die potentiële studenten voor het studiejaar 2022-2023 hadden in hun studiekeuzeoriëntatie. Dit betreft acties richting vmbo-scholen, rondleidingen in kleine groepen op beide locaties, online voorlichtingen, een LOB-traject en workshops voor vo-leerlingen en -docenten, een sterke doorlopende online campagne en de optimalisatie van de monitoring van aanmeldingen. Concrete resultaten van deze inzet waren aan het einde van 2021 nog niet zichtbaar.

Verder is geïnvesteerd in het organiseren van extra verlengde intakegesprekken aan de voorkant om ervoor te zorgen dat studenten extra worden ondersteund bij het maken van de juiste studiekeuze en uitval in een later stadium te beperken. Tot slot is het plan ontwikkeld om voor studenten die geen juiste keuze hebben gemaakt een doorstroomklas te starten in 2022. Hierin kunnen de potentiële uitvallers examens taal en rekenen doen en zich onder begeleiding oriënteren op de toekomst. Deze actie is naderhand toegevoegd aan het NPO-actieplan.

### **Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met opleiding**

De acties binnen het thema 'Welzijn studenten en sociale binding met opleiding' hebben betrekking op het aanpakken van de problemen die studenten ervaren rondom hun welzijn en sociale binding met hun school en opleiding als gevolg van de coronacrisis, maar gaat ook over de problemen van studenten die voortkomen uit hun deelname aan online/hybride onderwijs. Hiervoor wordt allereerst ingezet op meer ondersteuning voor studenten met als doel sociaal-emotionele problemen, gedragsproblemen en problemen op het gebied van studievaardigheden in beeld te brengen en (proactief) passende ondersteuning te bieden om uitval te voorkomen. In het kader van de binding met de school en de opleiding wordt ingezet op meer contactmomenten tussen studenten. Ten behoeve van het online/hybride onderwijs worden extra (technische) faciliteiten geboden om dit mogelijk te maken voor alle studenten en wordt gezorgd dat het onderwijzend personeel voldoende digitaal vaardig is.

De geplande acties binnen thema 2 zijn in 2021 deels ingezet, maar ook deels geannuleerd. De ingezette acties worden in 2022 voortgezet en de geannuleerde acties worden opnieuw geprogrammeerd. Gezien de zorgelijke problematiek op het gebied van het welzijn van studenten zal in 2022 ook nog eens worden bekeken of de voorgenomen acties moeten worden herzien. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 2 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2021 en het plan voor 2022 opgenomen.

### **Voortgang in 2021 en plan voor 2022**

Vanaf de start van het studiejaar 2021-2022 is ingezet op meer en betere ondersteuning voor studenten door slb'ers te koppelen aan maximaal één klas en de begeleiders passend onderwijs te koppelen aan vaste teams of slb-klassen. Begeleiders passend onderwijs staan zo dicht bij de teams en/of slb'ers, zowel ten behoeve van deskundigheidsbevordering als voor de inzet als expert voor de ondersteuning van studenten. Daarnaast zijn er meer mogelijkheden gecreëerd om daar waar nodig trainingen op het gebied van bijvoorbeeld plannen en organiseren aan te bieden in slb-lessen. Ook zijn er weerbaarheidstrainingen ontwikkeld om studenten proactief weerbaarder, zelfredzamer en bewuster van zichzelf te maken. Deze zijn in 2021 al beperkt gegeven en worden in 2022 verder uitgerold.

In het kader van het organiseren van meer contactmomenten tussen studenten staan in het NPO-actieplan veel acties. Deze acties zijn aan het einde van studiejaar 2020-2021 en in de eerste helft van studiejaar 2021-2022 geconcretiseerd. Na een rommelig jaar is het studiejaar 2020-2021 door veel klassen fysiek en naar tevredenheid afgesloten. Daarnaast zijn de introductieactiviteiten van het studiejaar 2021-2022 uitgebreid. Daar waar de introductieactiviteiten zich normaliter richten op eerstejaarsstudenten, zijn er aan het begin van studiejaar 2021-2022 ook fysieke gezamenlijke activiteiten voor andere leerjaren georganiseerd. Voor de rest van het studiejaar stonden extra inhoudelijk verrijkende activiteiten en extra sociale activiteiten zoals klassendiners op het programma, waarvan de meeste niet zijn doorgegaan vanwege aangescherpte coronamaatregelen. In 2022 staan deze activiteiten opnieuw op het programma.

Ten slotte is in 2021 in navolging op 2020 een grote stap gezet in het bieden van extra faciliteiten voor studenten om het volgen van online/hybride onderwijs te vergemakkelijken. Zo is er een extra stimuleringsbijdrage beschikbaar gesteld voor studenten voor de aanschaf van een leaselaptop. Hiervan is in 2021 al door meer dan 500 studenten gebruik gemaakt. Het aantal fysieke ict-helppdesks is uitgebreid op drukke momenten om zoveel mogelijk studenten te bereiken. Daarnaast is op school geïnvesteerd in het uitbreiden van laptopkarren, beamers en schermen en is het wifi-netwerk geoptimaliseerd. Ook is er systeem geïnstalleerd waarmee de docent traditioneel les kan blijven geven en de student altijd en overal de les kan volgen. In 2022 wordt besloten of het gebruik van dit systeem verder wordt uitgebreid. Om ervoor te zorgen dat docenten voldoende digitaal vaardig zijn om de technische ontwikkelingen bij te houden zijn i-coaches ingezet om het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied te verwerven. Deze inzet wordt in 2022 gecontinueerd.

### **Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages**

De acties binnen het thema 'Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages' hebben betrekking op de organisatie en uitvoering van de bpv en het beperken van bpv-tekorten. De problematiek op het gebied van de bpv binnen het HMC is beperkt. Derhalve worden acties ingezet op het gebied van het creëren van meer stages, meer flexibiliteit en een intensievere ondersteuning daar waar nodig.

De meeste geplande acties binnen thema 3 zijn in 2021 uitgevoerd. Deze acties worden in 2022 voortgezet. Er is geen stagemarkt georganiseerd voor studenten. Gezien de beperkte behoefte hieraan zal dit ook niet voor 2022 worden geprogrammeerd. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 3 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2021 en het plan voor 2022 opgenomen.

#### **Voortgang in 2021 en plan voor 2022**

Om het bpv-aanbod uit te breiden is ingezet op het organiseren van fysieke branchebijeenkomsten om onderwijsteams (hernieuwd) in contact te brengen met bpv-bedrijven en vice versa en bpv-bedrijven te stimuleren bpv-plaatsen beschikbaar te stellen voor HMC-studenten. In het najaar van 2021 zijn drie branchebijeenkomsten georganiseerd voor de houttechniek-, meubel- en keukenbranche. Deze branchebijeenkomsten zijn goed bezocht door zowel bestaande als nieuwe contacten, waardoor het netwerk aan bpv-bedrijven is verstevigd en uitgebreid. In het voorjaar van 2022 staat een branchebijeenkomst voor interieur/ wonen op het programma.

In het kader van flexibiliteit rondom de bpv zijn de mogelijkheden voor studenten om sectoroverstijgende bpv-trajecten te doorlopen uitgebreid. Deze worden door het HMC goed gefaciliteerd. In de praktijk blijkt dat niet veel studenten van deze mogelijkheid gebruik maken. De ondersteuning van studenten voorafgaand en tijdens de bpv is geïntensiveerd. Zo krijgen alle eerstejaarsstudenten een sollicitatietraining voor hun eerste bpv-traject. Gezien de problematiek bij het vinden van een passende bpv-plaats is meer capaciteit ingezet om studenten te begeleiden en ondersteunen bij het zoeken naar een passende bpv-plaats. Hierdoor hebben nagenoeg alle studenten in de eerste helft van het studiejaar 2021-2022 tijdig een passende bpv-plaats gevonden. Voor studenten met bijzondere omstandigheden als gevolg van de coronacrisis is de bpv-begeleiding tijdens de bpv uitgebreid en geïntensiveerd, zodat complexe problemen eerder aan het licht komen en snel en doeltreffend kunnen worden aangepakt.

#### **Thema 4: Aanpak jeugdwerkloosheid**

De acties binnen het thema 'Aanpak jeugdwerkloosheid' hebben betrekking op het (extra) begeleiden en voorbereiden van laatstejaarsstudenten op een veranderende arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om de intensivering van de loopbaanoriëntatie in aansluiting op bestaande lessen en begeleiding. De acties sluiten nauw aan bij de lopende acties die in het kader van de EBEN-subsidieregeling zijn opgezet voor extra begeleiding van laatstejaarsstudenten en nazorg voor gediplomeerde schoolverlaters. De geplande acties binnen thema 4 zijn in 2021 nog niet uitgevoerd. Deze acties staan gepland voor de laatste helft van het studiejaar 2021-2022 om ervoor te zorgen dat de examenkandidaten goed worden voorbereid op hun toekomst na het HMC. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 4 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2021 en het plan voor 2022 opgenomen.

#### **Voortgang in 2021 en plan voor 2022**

Het voornemen om een event te organiseren over het werken in de branche is in 2021 niet uitgevoerd. In 2022 zal dit kleinschaliger in de onderwijsteams worden opgepakt door bedrijven en alumni uit te nodigen voor gastlessen. Daarnaast zal voor een deel van de opleidingen ondernemersconsulting worden gepland. Voor laatstejaarsstudenten zullen in het kader van voorbereiding op de arbeidsmarkt sollicitatietrainingen worden georganiseerd. Ten slotte zal de HMC-vacaturedienst voor studenten worden geoptimaliseerd. Hiervoor is in 2021 een plan opgesteld dat in 2022 wordt geïmplementeerd. Met voorgaande acties ondersteunt het HMC laatstejaarsstudenten om in contact te komen met potentiële werkgevers en krijgen ze een beter beeld van de branche en de (veranderende) arbeidsmarkt.



### Acties buiten de keuzelijst

Naast de acties in de vastgestelde vier thema's heeft het HMC in het NPO-actieplan een actie opgenomen buitende keuzelijst gericht op extra ondersteuning voor teamleiders. In 2021 bleek dat ook de roostermakers extra ondersteuning nodig hebben. Deze actie wordt toegevoegd aan het NPO-actieplan en in 2022 geëffectueerd. In bijlage 3 zijn per actie buiten de keuzelijst de stand van zaken en resultaten per 31 december 2021 en het plan voor 2022 opgenomen.

### Voortgang in 2021 en plan voor 2022

In 2021 is de extra ondersteuning voor teamleiders voor een enkeling georganiseerd, voor de meesten zijn voorbereidingen getroffen die in 2022 worden geëffectueerd. Doel hiervan is de (administratieve) lasten van teamleider te beperken, zodat zij meer tijd hebben om het primaire onderwijsproces goed te ondersteunen.

### Inzet middelen




Op basis van de voortgang en stand van zaken per 31 december 2021 is gekeken naar de besteding van de middelen afkomstig uit de corona-enveloppe. De verwachting is dat aan het einde van het schooljaar 2021-2022, dus halverwege het kalenderjaar 2022, het grootste deel van de corona-enveloppe is besteed. Het grootste deel van de geplande acties zijn immers ingezet en worden in de tweede helft van het studiejaar 2021-2022 voortgezet. Daarnaast was de begroting voor de geplande acties groter dan de middelen uit de totale corona-enveloppe. De acties die nog niet zijn ingezet en de voortzetting van een deel van de acties in het studiejaar 2022-2023 wordt derhalve vooralsnog bekostigd uit eigen middelen.

Onderstaand overzicht geeft inzicht in de verdeling van de middelen uit de corona-enveloppe over de vier thema's en de acties buiten de keuzelijst. Hierbij is naast de materiële kosten rekening gehouden met de kosten voor onderwijzend en ondersteunend personeel.

Thema	Geschat aandeel geheel	Gepland aandeel geheel	Actueel aandeel geheel
1. Soepele in- en doorstroom	40%	50%	52%
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	40%	38%	40%
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	10%	3%	3%
4. Aanpak jeugdwerkloosheid	5%	1%	1%
5. Acties buiten keuzelijst	5%	9%	4%

## BIJLAGE 3 STAND VAN ZAKEN NPO-ACTIES



Deze bijlage bevat een totaaloverzicht van alle NPO-acties uit de corona-enveloppe die het HMC per thema en actiecategorie inzet. Per actie wordt de stand van zaken per 31 december 2021 op hoofdlijnen beschreven. De stand van zaken is tevens voorzien van een kleurcodering (zie legenda hieronder). Tot slot wordt per actie aangegeven wat het plan en/of de verwachting is voor 2022.

-  : Actie loopt op schema.  
 : Actie is deels gestart of gepland.  
 : Actie is nog niet gestart of gepland.




Ten opzichte van het oorspronkelijk ingediende NPO-actieplan zijn twee nieuwe acties toegevoegd. Deze acties zijn gemarkeerd met een asterisk (\*).





### Thema 1: Soepele in- en doorstroom




Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2021)	Plan voor 2022
<b>a. Het aanbieden van extra begeleiding</b>	(1) Inzetten van onderwijsassistenten in de klas.	De inzet van onderwijsassistenten zorgt ervoor dat vakdocenten meer tijd hebben voor remedial teaching en differentiatie in de klas. Docenten worden hiermee ontlast en hebben meer (individuele) aandacht voor studenten.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Op nagenoeg alle geplande plaatsen zijn extra onderwijsassistenten ingezet.</li> <li>Onderwijsassistenten worden voornamelijk ingezet bij praktijklessen, lessen productontwikkeling en lessen digitaal ontwerpen in alle leerjaren.</li> <li>In de klas worden docenten ontlast. Studenten krijgen meer individuele aandacht en persoonlijke instructie.</li> <li>Naast de inzet in de klas worden onderwijsassistenten ook ingezet voor andere taken waardoor docenten worden ontlast, zoals bijlessen, surveilleren bij examens en ondersteunen bij organisatorische zaken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De inzet van onderwijsassistenten wordt gecontinueerd in 2022.</li> </ul>



				<ul style="list-style-type: none"> <li>Vanwege regelmatige uitval van docenten door ziekte en/of quarantaine worden onderwijsassistenten ook ingezet voor de vervanging van docenten. Het onderwijs wordt als gevolg hiervan zoveel mogelijk gecontinueerd. Dit heeft als gevolg dat deze onderwijsassistenten op dat moment niet kunnen worden ingezet om docenten te ontlasten.</li> </ul>	
(2) Formeren van kleinere klassen.	Door het formeren van kleinere klassen wordt het aantal lesgroepen groter. Hierbij ontstaat ruimte voor docenten om te differentiëren in de les en dus in te kunnen spelen op de verschillende behoeften c.q. opgelopen achterstanden die per student kunnen verschillen.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Daar waar gepland zijn kleinere klassen geformeerd.</li> <li>De realisatie van kleinere klassen zorgt voor meer aandacht voor de student en kortere lijnen tussen docent en student.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De klassen zijn geformeerd voor het gehele schooljaar 2021-2022.</li> </ul>	
(3) Inzetten van instructeurs in de klas.	De inzet van instructeurs met praktische kennis zorgt ervoor dat docenten tijdens praktijklessen meer tijd hebben voor individuele behoeften van studenten.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Op alle geplande plaatsen zijn extra instructeurs ingezet voor praktijklessen.</li> <li>Tijdens de praktijklessen worden docenten ontlast. Studenten krijgen meer individuele aandacht en persoonlijke instructie.</li> <li>Vanwege regelmatige uitval van docenten door ziekte en/of quarantaine worden instructeurs ook ingezet voor de vervanging van docenten. Het onderwijs wordt als gevolg hiervan zoveel mogelijk gecontinueerd. Dit heeft als gevolg dat deze instructeurs op dat moment niet kunnen worden ingezet om docenten te ontlasten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De inzet van instructeurs wordt gecontinueerd in 2022.</li> </ul>	

	(4) Opzetten van een buddysysteem.	In het buddysysteem wordt gewerkt met peer-to-peer onderwijs waarin studenten uit verschillende leerjaren (en niveaus) in een zogenaamde buddygroep van elkaar leren.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen de opleidingen waar het buddysysteem al eerder was ingevoerd wordt ermee gestopt, vanwege de complexe organisatie, de kwetsbaarheid van het systeem en tegenvallende resultaten.</li> <li>• Binnen de opleiding waar men wilde starten met het buddysysteem is men hier nog niet mee gestart.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het schooljaar 2021-2022 wordt onderzocht of de implementatie van een buddysysteem haalbaar en wenselijk is binnen de opleiding waar dit op de planning stond.</li> </ul>
	(5) Afnemen van een behoeftepeiling onder studenten.	In deze studentenenquête wordt zowel de behoefte aan extra ondersteuning t.b.v. studieachterstanden als de welzijnsproblematiek (thema 2) in beeld gebracht.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de zomer van 2021 is een behoeftepeiling gedaan onder studenten.</li> <li>• Op basis van de resultaten van de behoeftepeiling zijn extra onderwijsassistenten ingezet (zie actie 1.a.(1)).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begin 2022 wordt wederom een behoeftepeiling gedaan. De resultaten hiervan worden meegenomen in de plannen voor schooljaar 2021-2022.</li> </ul>
	(6) Organiseren van doorstroomklas voor studenten die op de verkeerde plek zitten.*	De doorstroomklas is bedoeld voor studenten die er gedurende het jaar achter komen dat hun opleiding op het HMC niet de juiste keuze is. In de doorstroomklas kunnen ze examens taal en rekenen doen en het keuzedeel Persoonlijk profileren volgen ten behoeve van hun eigen ontwikkeling en oriëntatie voor het vervolg. De doorstroomklas behelst 8 lesuren per week.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het plan voor de doorstroomklas is gereed.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doorstroomklas wordt gestart in februari 2022.</li> </ul>
<b>b. Het investeren in een goede intake aan de voorkant</b>	(1) Organiseren van verlengd intakegesprek voor niveau 2 (en eventueel niveau 3) in het kader van passend onderwijs.	Door middel van een verlengd intakegesprek worden kwetsbare studenten extra ondersteund bij het maken van de juiste studiekeuze.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daar waar nodig zijn verlengde intakegesprekken georganiseerd.</li> <li>• Het aantal verlengde intakegesprekken was aanzienlijk hoger dan normaal. Ook het aantal eerstejaarsstudenten met een extra arrangement is tweemaal zo hoog dan normaal. Studenten lijken in coronatijd meer last te hebben van hun bijzonderheid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de aangemelde studenten voor het schooljaar 2022-2023 worden daar waar nodig verlengde intakegesprekken georganiseerd.</li> </ul>

<b>c. Het beter laten landen van studenten in het HO</b>	N.v.t.				
<b>d. Versterken (online) studiekeuze activiteiten</b>	(1) Actief benaderen van vmbo-scholen Bouw, Wonen en Interieur (BWI).	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Zowel voor bestaande contacten als voor nieuwe vmbo-scholen BWI zij voorlichtingen georganiseerd.</li> <li>Het netwerk met vmbo-scholen BWI is uitgebreid, waardoor het HMC meer potentiële studenten bereikt.</li> <li>Vanwege coronabeperkingen is een aantal voorlichtingen uitgesteld naar 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorlichtingen aan vmbo-scholen BWI worden in 2022 voortgezet om zoveel mogelijk potentiële studenten te bereiken.</li> </ul>
	(2) Organiseren van rondleidingen eerder in het schooljaar.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Op beide locaties zijn vanaf november 2021 tweemaal per week rondleidingen georganiseerd voor kleine groepjes studenten en hun ouders/verzorgers. De reacties op deze mogelijkheid zijn zeer positief.</li> <li>Maandelijks worden online voorlichtingen gehouden (webinar setting) om potentiële studenten een eerste kennismaking met het HMC te bieden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2022 worden de wekelijkse rondleidingen op beide locaties voortgezet tot de sluiting van de aanmeldtermijn.</li> <li>Ook de online voorlichtingen worden in 2022 voortgezet tot de sluiting van de aanmeldtermijn.</li> </ul>
	(3) Monitoren van aanmeldingen in een wervingstemplate.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Het aanmelden voor activiteiten geschiedt sinds het schooljaar 2021-2022 via Portal Plus. Hiermee kunnen potentiële studenten worden gevolgd in activiteiten en aanmelding. Op basis hiervan kunnen gerichte acties worden uitgevoerd.</li> <li>Voor de kleine opleidingen wordt gewerkt met een wervingstemplate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het monitoren van aanmeldingen wordt voortgezet in 2022.</li> </ul>


	(4) Organiseren van een doorlopende online campagne.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het gehele schooljaar is het HMC online meer zichtbaar (met name via social media).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doorlopende online campagne wordt voortgezet tot en met april 2022.</li> </ul>
	(5) Organiseren van extra workshops voor vo-leerlingen en -docenten.	Deze workshops zijn gericht op een bepaalde studierichting zodat met de geïnteresseerde vo-leerlingen inhoudelijk de diepte in kan worden gegaan.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een viertal workshops ontwikkeld (hout/creatief, HMC-Lab, meubelstofferen en interieurverkoop(advies)).</li> <li>• In 2021 zijn twee workshoprondes georganiseerd voor vo-leerlingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De workshops worden doorgezet in 2022 om potentiële studenten de mogelijkheid te bieden inhoudelijk kennis te maken met studierichtingen van het HMC.</li> <li>• Het plan is om het aanbod van workshops uit te breiden (leer/textiel, interieuradvies).</li> <li>• Voor 2022 zijn eveneens workshops voor vo-docenten gepland.</li> </ul>
	(6) Inzetten op doorlopende leerlijn met een aantal relevante vo-scholen.	In samenwerking met vo-scholen worden in elk geval workshops georganiseerd voor potentieel aankomende studenten uit het vo.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een LOB-traject vormgegeven dat bestaat uit een algemene beleving van het HMC, het 'verhaal' over een opleiding/beroep en een workshopcarrousel op het gebied van de opleiding. Acht vmbo-scholen willen hiervan gebruik maken.</li> <li>• Er is een programma ontwikkeld voor havo-decanen rondom de opleiding werkvoorbereiding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De LOB-trajecten worden ingezet. Na afloop worden vervolgesprekken geïnitieerd om de samenwerking met de vmbo-scholen verder vorm te geven en de doorlopende leerlijn te bestendigen.</li> <li>• Het programma voor havo-decanen wordt in 2022 uitgevoerd.</li> </ul>
<b>e. Het aanbieden van extra mogelijkheden om de studievertraging in te lopen</b>	(1) Inplannen van extra lessen vaktheorie en praktijk.	Het inplannen van extra lessen vaktheorie en praktijk wordt bij de meeste opleidingen mogelijk gemaakt door het (tijdelijk) aanpassen van lessentabellen, zodat alle studenten van de betreffende opleidingen de lessen volgen. Andere opleidingen bieden studenten extra lessen aan die niet verplicht zijn.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de eerste helft van 2021-2022 zijn binnen diverse opleidingen extra lessen ingeroosterd. Dit betreft het inhalen van lessen die eerder vanwege corona niet waren ingeroosterd, lessen waarin achterstanden zijn ontstaan als gevolg van online onderwijs, lessen vaktheorie en lessen ter voorbereiding op kennistoetsen en praktijkexamens.</li> <li>• In een enkel geval is het niet gelukt de extra lessen in te plannen vanwege de grote hoeveelheid uitval vanwege corona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De extra lessen worden in de rest van schooljaar 2021-2022 gecontinueerd.</li> <li>• Daar waar het inplannen van de extra lessen in de eerste helft van het schooljaar niet is gelukt, wordt dit in de tweede helft van het schooljaar alsnog georganiseerd.</li> </ul>

	(2) Organiseren van extra lessen in de eindweek van elke schoolperiode.	In de eindweek worden extra lessen gepland op basis van individuele achterstanden.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de eindweek van de eerste periode van schooljaar 2021-2022 zijn extra lessen georganiseerd voor studenten op het gebied van digitaal ontwerpen, werkvoorbereiding en praktijk. Deze lessen waren deels facultatief (op inschrijving) en deels verplicht voor bepaalde klassen (praktijklessen).</li> <li>• De extra praktijklessen hebben ervoor gezorgd dat in de ontwikkeling van praktijkvaardigheden een inhaalslag is gemaakt bij de betreffende studenten.</li> <li>• In de tweede eindweek van 2021-2022 is het niet gelukt extra lessen te organiseren vanwege de lockdown van december/januari, uitval van personeel en examens.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de periode voorafgaand aan een eindweek wordt steeds de behoefte aan extra lessen bepaald. Op basis hiervan worden lessen georganiseerd die direct aansluiten bij de actuele behoefte. Ook voor de eindweek van de derde periode van schooljaar 2021-2022 zal deze werkwijze worden gehanteerd.</li> </ul>
	(3) Aanbieden van extra lessen taal en rekenen.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het taal- en rekencentrum is volledig in werking met instructeurs en een coördinator.</li> <li>• Studenten kunnen in het taal- en rekencentrum nagenoeg altijd terecht om extra te werken met ondersteuning van instructeurs.</li> <li>• Ondersteuning door middel van bijlessen/workshops van vakdocenten was in 2021 alleen mogelijk voor Engels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De faciliteiten van het taal- en rekencentrum worden in 2022 gecontinueerd.</li> <li>• De ondersteuning door middel van bijlessen/workshops van vakdocenten wordt in 2022 uitgebreid met Nederlands en rekenen.</li> </ul>
	(4) Aanbieden van extra herkansingen voor examenkandidaten.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schoolbreed hebben teams de mogelijkheid om studenten extra herkansingen aan te bieden, zonder tussenkomst van de examencommissie. Hiervoor is een addendum op de OER gemaakt. Het gaat hierbij expliciet om extra herkansingen die nodig zijn als gevolg van corona.</li> <li>• Er is een systeem ontwikkeld voor het registreren van welke studenten een extra kans krijgen voor welke examens.</li> <li>• In 2020-2021 zijn 200 extra herkansingen afgenomen bij examenkandidaten die</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De mogelijkheid tot het aanbieden van een extra herkansing geldt het gehele schooljaar 2021-2022.</li> </ul>

				vanwege coronaomstandigheden recht hadden op een extra kans.	
	(5) Aanbieden van examentraining.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Het aanbieden van examentrainingen is nog niet aan de orde in de eerste helft van het schooljaar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examentrainingen zijn gepland voor de derde en vierde periode van schooljaar 2021-2022.</li> </ul>
	(6) Verzorgen van maatwerk voor nog niet geslaagde examenkandidaten 2020-2021.	De invulling van het maatwerk is per student verschillend. Naar verwachting zal het voornamelijk gaan om extra praktijk- en/of theorielessen voor de toeleiding naar een examen.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor alle niet geslaagde studenten uit schooljaar 2020-2021 zijn extra lessen vaktheorie of praktijk georganiseerd. De lessen zijn hierbij afgestemd op de behoefte van de betreffende studenten (maatwerk).</li> <li>Inmiddels hebben nagenoeg alle niet geslaagde studenten uit 2020-2021 hun diploma behaald.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Met de enkele studenten die nog niet zijn geslaagd is een plan gemaakt en wordt de begeleiding op maat voortgezet.</li> </ul>

\*Nieuw toegevoegde actie.




## Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2021)	Plan voor 2022
<b>a. Het inzetten op meer ondersteuning voor studenten</b>	(1) Inzetten van een vaste begeleider passend onderwijs per team (d.w.z. cluster van opleidingen) of slb-klas.	Aan elk team c.q. slb-klas wordt een vaste begeleider passend onderwijs gekoppeld. De begeleider passend onderwijs brengt de welzijnsproblematiek binnen een slb-klas in kaart en adviseert over een passend onderwijsaanbod. Het kan gaan om aanbod voor een gehele klas, een bepaalde groep of individuele studenten.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Begeleiders passend onderwijs zijn gekoppeld aan een vast team of een vaste klas en slb'er.</li> <li>De begeleiders passend onderwijs staan dichterbij de teams en/of slb'ers, zowel voor deskundigheidsbevordering als voor inzet als expert.</li> <li>Alle studenten zijn in beeld en daar waar nodig wordt direct actie ondernomen.</li> <li>Voor studenten is er een vaste begeleider in het kader van passend onderwijs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De vaste combinaties van begeleider passend onderwijs en team / klas / slb'er wordt het schooljaar 2021-2022 gecontinueerd.</li> </ul>





	(2) Inzetten van één slb'er op één klas.	Een slb'er is niet meer de studieloopbaanbegeleider van meerdere klassen maar kan zijn/haar onverdeelde aandacht geven aan één klas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke klas heeft een eigen slb'er.</li> <li>• Geen enkele slb'er hoeft zijn/haar aandacht te verdelen over meerdere klassen, waardoor elke slb-klas voldoende aandacht heeft.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het gehele schooljaar 2021-2022 heeft elke klas een eigen slb'er. Dit is ook wenselijk voor toekomstige schooljaren.</li> </ul>
	(3) Verzorgen van extra slb-workshops/-trainingen.	De slb-workshops gaan in op de materie die vanwege de opgelopen achterstanden in slb-uren is gemist. Voor eerstejaarsstudenten ligt de focus op het geven van een duidelijk beroepsbeeld, omdat zij hierover minder informatie hebben gekregen door de beperkte studiekeuzeactiviteiten.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er worden facultatieve trainingen aangeboden op het gebied van plannen en organiseren. Hiervoor wordt een externe trainer ingehuurd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daar waar nodig worden dergelijke trainingen verplicht aangeboden aan kleine groepen studenten.</li> </ul>
	(4) Creëren van een ruimte in het studiecentrum waar studenten terecht kunnen met vragen.	Studenten kunnen in het studiecentrum terecht met vragen over problemen die als gevolg van corona zijn ontstaan. Denk hierbij aan problemen met studievaardigheden (bv. studieplanning niet meer kunnen overzien, motivatie).		<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het schooljaar 2020-2021 was een ruimte in het studiecentrum gecreëerd waar studenten terecht konden met vragen.</li> <li>• In het schooljaar 2021-2022 blijkt het niet nodig om een dergelijke ruimte te creëren, aangezien het onderwijs grotendeels plaatsvindt op school.</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien de situatie verandert staat alles klaar om een dergelijke ruimte opnieuw in te richten.</li> </ul>
<b>b. Het bieden van extra faciliteiten voor studenten</b>	(1) Verzorgen van tegemoetkoming leaselaptops studenten.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• In schooljaar 2021-2022 kunnen studenten een stimuleringsbijdrage van €120 krijgen voor een leaselaptop.</li> <li>• In december 2021 hadden 509 studenten gebruik gemaakt van de tegemoetkoming leaselaptops.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De stimuleringsbijdrage van €120 geldt het gehele schooljaar 2021-2022</li> <li>• In de volgende schooljaren is de stimuleringsbijdrage €40 per jaar voor zittende studenten voor de duur van hun studie.</li> <li>• Voor nieuwe studenten geldt met ingang van 1 augustus 2022 'bring your own device'.</li> </ul>

(2) Inrichten van extra ict-helpdesk in het studiecentrum.	De extra ict-helpdesk is op bepaalde tijden open voor ict-vragen (inlog Magister, Teams, etc.).		<ul style="list-style-type: none"> <li>Op geijkte momenten (bv na de zomervakantie en aan begin van nieuwe periode) is een extra ict-helpdesk in de studiecentra op beide locaties gerealiseerd.</li> <li>De zichtbaarheid van de ict-helpdesk heeft een aanzuigende werking en levert veel positieve reacties op. De drempel is voor studenten lager om naar ict te stappen met een probleem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In het schooljaar 2021-2022 wordt een extra ict-helpdesk gerealiseerd op geijkte momenten.</li> </ul>
(3) Uitbreiden van laptopkarren.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Er zijn vier nieuwe laptopkarren (twee per locatie) aangeschaft en in gebruik genomen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen.</li> </ul>
(4) Optimaliseren van wifi-netwerk.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Het wifi-netwerk is op beide locaties geoptimaliseerd door het uitbreiden van het aantal accesspoints en het doorvoeren van software-updates. Op beide locaties werkt de wifi optimaal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen.</li> </ul>
(5) Uitbreiden van beamers en aanschaffen van schermen.	Beamers worden uitgebreid en schermen worden aangeschaft ten behoeve van hybride onderwijs.		<ul style="list-style-type: none"> <li>De geplande uitbreiding van beamers en schermen is gerealiseerd. Hiermee wordt het digitaal werken beter gefaciliteerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen.</li> </ul>
(6) Inrichten van Epson Learn Anywhere in lokalen.	Epson Learn Anywhere is een speciale video-aansturingsofstelling met meerdere camera's. Hierdoor kunnen klassen volledig of deels vanuit huis de les volgen. Ook aantekeningen die de docent op het bord maakt, worden door een tweetal camera's vastgelegd waardoor studenten die de lessen online volgen deze ook kunnen zien.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is één Epson Learn Anywhere-systeem aangeschaft en geïmplementeerd.</li> <li>Er wordt onderzocht of de toegevoegde waarde van een dergelijk systeem voldoende is om de andere geplande systemen eveneens aan te schaffen. Mede gezien het feit dat het onderwijs weer grotendeels op school plaatsvindt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2022 wordt een besluit genomen over de aanschaf van de andere geplande systemen.</li> </ul>






	<p>(7) Inzetten van i-coaches voor het verwerven van digitale vaardigheden bij docenten.</p>	<p>I-coaches zijn docenten die mede-docenten helpen bij het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied. Door de toenemende digitalisering is er een groep docenten waarvan de vaardigheden zijn achtergebleven ten opzichte van de actuele ontwikkelingen.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een plan van aanpak gemaakt waarin de activiteiten voor het schooljaar 2021-2022 zijn vastgelegd.</li> <li>• Alle i-coaches zijn gestart met het coachen van collega's op het gebied van digitale vaardigheden.</li> <li>• Beschikbare expertise en gestelde vragen worden geregistreerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2022 wordt de inzet van i-coaches gecontinueerd.</li> <li>• I-coaches worden ingezet als vraagbaak voor individuele vragen en als trainer om een trainingsbehoefte van een groep collega's te voldoen.</li> </ul>
	<p>(8) Inrichten van studieplekken voor kwetsbare studenten (in brede zin).</p>	<p>Studenten die thuis geen goede studieplek hebben of op een andere manier thuis niet aan studeren toekomen, wordt op school een plek geboden. Hiervoor is in het studiecentrum een plek ingericht. Er is tevens toezicht/begeleiding aanwezig.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• In schooljaar 2020-2021 zijn in de studiecentra op beide locaties studieplekken ingericht waar kwetsbare studenten onder toezicht kunnen studeren.</li> <li>• In schooljaar 2021-2022 blijkt het niet nodig om speciale studieplekken in te richten voor kwetsbare studenten, aangezien het onderwijs grotendeels plaatsvindt op school.</li> <li>• In de studiecentra is ruimte beschikbaar om te studeren voor alle studenten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien de situatie verandert staat alles klaar om dergelijke studieplekken opnieuw in te richten.</li> </ul>
<p><b>c. Het organiseren van meer contactmomenten tussen studenten</b></p>	<p>(1) Organiseren van (extra) inhoudelijk verrijkende activiteiten.</p>	<p>Het gaat hierbij om het organiseren van activiteiten zoals een beurs-, museum- of bedrijfsbezoek.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn voor diverse opleidingen inhoudelijk verrijkende activiteiten georganiseerd. In de meeste gevallen betrof dit activiteiten die vóór de coronabuitbraak ook werden georganiseerd en kunnen derhalve niet als extra worden aangemerkt.</li> <li>• Een deel van de georganiseerde activiteiten is vanwege coronamaatregelen geannuleerd, waardoor er uiteindelijk veel minder activiteiten zijn doorgegaan dan gepland.</li> <li>• De activiteiten die wel doorgang konden vinden zijn door studenten en docenten als zeer positief ervaren.</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de meeste opleidingen zijn in de tweede helft van het schooljaar 2021-2022 inhoudelijk verrijkende activiteiten gepland. Doorgang hiervan is afhankelijk van de dan geldende coronamaatregelen.</li> </ul>

	(2) Organiseren van (extra) sociale activiteiten.	Het gaat hierbij om het organiseren van informele bijeenkomsten zoals een schoolfeest of sportevenement.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn voor enkele opleidingen en/of groepen studenten sociale activiteiten georganiseerd. Voor een groot aantal opleidingen zijn nog geen sociale activiteiten georganiseerd.</li> <li>• Een deel van de georganiseerde activiteiten is vanwege coronamaatregelen geannuleerd, waardoor er uiteindelijk minder activiteiten zijn doorgegaan dan gepland.</li> <li>• De activiteiten die wel doorgang konden vinden zijn door studenten en docenten zeer enthousiast ontvangen.</li> <li>• Binnen de slb-lessen is veel aandacht voor groepsvorming en groepscohesie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de tweede helft van 2021-2022 zijn veel ideeën om sociale activiteiten te organiseren. Doorgang hiervan is afhankelijk van de dan geldende coronamaatregelen.</li> </ul>
	(3) Organiseren van gezamenlijke afsluiting schooljaar per klas.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aan het einde van schooljaar 2020-2021 hebben alle klassen het schooljaar gezamenlijk afgesloten.</li> <li>• Na een onrustig schooljaar hebben zowel studenten als slb'ers de gezamenlijke afsluiting als zeer positief en prettig ervaren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het plan is om schooljaar 2021-2022 op dezelfde manier gezamenlijk af te sluiten.</li> </ul>
	(4) Organiseren van introductieactiviteit en voor studenten van leerjaar 2, 3 en 4.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daar waar normaliter alleen een introductieprogramma voor eerstejaarsstudenten wordt georganiseerd is aan het begin van schooljaar 2021-2022 voor studenten van alle leerjaren een introductieprogramma georganiseerd. Dit programma is voor alle opleidingen op een eigen manier ingevuld.</li> <li>• Het introductieprogramma heeft gezorgd voor een goede, gezamenlijke start van het schooljaar en heeft bijgedragen aan de groepsvorming en bonding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen.</li> </ul>
	(5) Organiseren van klassendiner of -lunch voor iedere klas.	Aansluitend op een slb-les wordt voor iedere klas een klassendiner of -lunch georganiseerd door de slb'er.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn nog geen klassendiners of klassenlunches georganiseerd.</li> <li>• In de kerstperiode waren er activiteiten gepland. Deze zijn vanwege coronamaatregelen alle geannuleerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de tweede helft van het schooljaar 2021-2022 wordt door de slb'ers een klassendiner of klassenlunch georganiseerd.</li> </ul>

	(6) Inrichten van een HMC-café.	Het HMC-café is bedoeld voor studenten om elkaar informeel te ontmoeten.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn ideeën in ontwikkeling om een HMC-café in te richten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2022 worden de plannen voor de inrichting van een HMC-café geïmplementeerd.</li> <li>• In het eerste kwartaal van 2022 wordt de workshop Herkenning signaalgedrag gegeven aan medewerkers Studiecentrum/HMC-Lab.</li> </ul>
<b>d. Pro-actieve benadering bij kwetsbare studenten en studenten met zorgen over het welzijn</b>	(1) Aanbieden van weerbaarheidstrainingen.	Deze trainingen zijn gericht op sociaal-emotionele aspecten en hebben als doel zelfredzaamheid en weerbaarheid onder studenten te ontwikkelen. Studenten worden geholpen om bij zichzelf na te gaan in hoeverre zij kampen met welzijnsproblemen (bv. eenzaamheid) en/of zij professionele hulp nodig hebben. Deze trainingen vinden plaats onder begeleiding van een professional.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het programma Ken jezelf is ontwikkeld en gegeven aan de geplande groepen studenten.</li> <li>• Er is extra ondersteuning voor studenten van de schoolmaatschappelijk werker.</li> <li>• Er is een train-the-trainer traject ('Lab of life') ontwikkeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2022 wordt het programma Ken jezelf gecontinueerd.</li> <li>• De extra ondersteuning van de schoolmaatschappelijk werker wordt gecontinueerd.</li> <li>• In 2022 wordt een groep docenten getraind door de schoolmaatschappelijk werker volgens 'Lab of life'.</li> </ul>


### Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2021)	Plan voor 2022
<b>a. Meer stages</b>	(1) Organiseren van brancheavonden.	Het gaat om drie verschillende brancheavonden die ieder in het teken staan van een bepaalde studierichting (houttechniek, meubel of wonen). Hiervoor nodigt het HMC bedrijven uit. Tijdens deze avonden wordt er contact gelegd tussen de betreffende onderwijsteams en potentiële bpv-bedrijven met als doel de aansluiting te verbeteren.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn drie branchebijeenkomsten georganiseerd voor Houttechniek, Meubel en de Keukenbranche.</li> <li>• Alle branchebijeenkomsten zijn goed bezocht door zowel bestaande als nieuwe contacten. Het netwerk is als gevolg hiervan verstevigd en uitgebreid. De reacties waren positief en enthousiast.</li> <li>• Voor Houttechniek is een brantheadviescommissie (BAC) in het leven geroepen.</li> <li>• Voor Meubel is het idee gelanceerd een brantheadviescommissie (BAC) op te richten. Dit idee is positief ontvangen door het bedrijfsleven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het voorjaar van 2022 wordt de branchebijeenkomst Interieuradvies/Wonen georganiseerd. Vanwege coronamaatregelen is de datum van deze bijeenkomst gewijzigd.\</li> <li>• Concretiseren en uitbouwen BAC's.</li> </ul>
<b>b. Meer flexibiliteit</b>	(1) Inzetten van 'All you can learn' als instrument voor afwijkende bpv-trajecten.	Met het instrument 'All you can learn' kan een student digitaal een keuzedeel volgen als voorbereiding op een bpv-periode in een andere sector.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het instrument 'All you can learn' wordt ingezet als een student een bpv-traject wil lopen buiten de eigen opleiding.</li> <li>• Aan de behoefte van studenten om een bpv-traject te lopen buiten de eigen opleiding kan worden voldaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het instrument 'All you can learn' wordt ingezet indien nodig.</li> </ul>
	(2) Toestaan van meer sectoroverstijgende bpv-trajecten.	Het HMC wil meer sectoroverstijgende bpv-trajecten toestaan die passen bij de werkprocessen waar studenten van de betreffende opleiding kennis mee moeten maken.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten hebben de mogelijkheid om een sectoroverstijgend bpv-traject te lopen. In schooljaar 2021-2022 is van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2022 hebben studenten de mogelijkheid om een sectoroverstijgend bpv-traject te lopen.</li> </ul>
<b>c. Meer ondersteuning</b>	(1) Organiseren van sollicitatietraining.	Sollicitatietrainingen worden georganiseerd voor eerstejaarsstudenten.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle eerstejaarsstudenten die voor het eerst op bpv gaan, krijgen een sollicitatietraining.</li> <li>• Studenten zijn positief over de sollicitatietraining.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2022 worden de sollicitatietrainingen voor eerstejaarsstudenten gecontinueerd.</li> </ul>


(2) Intensiveren bpv-begeleiding voor het zoeken naar een bpv-plaats.	De intensivering van de bpv-begeleiding voor het zoeken naar een bpv-plaats vindt plaats tijdens de slb-lessen.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is meer capaciteit ingezet om studenten te begeleiden en ondersteunen bij het zoeken naar een passende bpv-plaats.</li> <li>• Nagenoeg alle studenten hebben in de eerste helft van schooljaar 2021-2022 tijdig een passende bpv-plaats gevonden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ook in de tweede helft van het schooljaar 2021-2022 is extra capaciteit beschikbaar voor de ondersteuning en begeleiding van studenten bij het zoeken naar een passende bpv-plaats.</li> </ul>
(3) Bieden van ondersteuning aan bpv-plaatsingsbegeleiders vanuit bpv-begeleiders.	Deze ondersteuning is erop gericht de bpv-plaatsingsbegeleiders te helpen bij het vinden van voldoende bpv-plaatsen voor studenten.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op een aantal plekken worden bpv-plaatsingsbegeleiders (meer) ondersteund door bpv-begeleiders om voldoende bpv-plaatsen voor studenten te vinden. Bij een enkele opleiding is dit nog niet het geval.</li> <li>• Nagenoeg alle studenten hebben in de eerste helft van schooljaar 2021-2022 tijdig een passende bpv-plaats gevonden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De ondersteuning van de bpv-plaatsingsbegeleiders wordt in de rest van schooljaar 2021-2022 gecontinueerd.</li> </ul>
(4) Organiseren van stagemarkt en/of speeddates tussen studenten en bedrijven.	Dit is een georganiseerde ontmoeting tussen bpv-bedrijven en studenten om met elkaar kennis te maken en het vinden van een passende bpv voor studenten te vergemakkelijken.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn geen speeddates georganiseerd tussen studenten en bedrijven. Het programma van de brancheavond leende zich hier niet voor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er lijkt geen mogelijkheid te zijn om in het schooljaar 2021-2022 nog speeddates te organiseren.</li> </ul>
(5) Intensiveren van bpv-begeleiding tijdens bpv.	Dit houdt in dat er actief wordt ingezet op uitleg en begeleiding van studenten vanuit de slb'er en de bpv-begeleider tijdens de bpv, specifiek gericht op de afronding van de bpv.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daar waar nodig is de bpv-begeleiding tijdens de bpv geïntensiveerd. Complexe problemen komen hierdoor eerder aan het licht en kunnen snel en doeltreffend worden aangepakt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In schooljaar 2021-2022 wordt de intensivering van de bpv-begeleiding gecontinueerd.</li> </ul>
(6) Afleggen van extra bpv-bezoeken.	Het afleggen van extra bpv-bezoeken is nodig voor studenten met bijzondere persoonlijke omstandigheden.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten met een arrangement passend onderwijs worden indien nodig tijdens de bpv bezocht door een begeleider passend onderwijs of eventueel een loopbaancoach. Praktijkopleider zijn hierdoor goed geïnformeerd over wat de betreffende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In schooljaar 2021-2022 wordt het afleggen van extra bpv-bezoeken daar waar nodig gecontinueerd.</li> </ul>

				student nodig heeft om de bpv goed af te ronden.	
--	--	--	--	--	--



## Thema 4: Aanpak jeugdwerkloosheid

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2021)	Plan voor 2022
<b>a. Intensivering van of een aanvulling op de loopbaanoriëntatie en begeleidingslessen</b>	(1) Organiseren van een event over 'Werken in de branche'.	Het gaat om een event waarin studenten informatie krijgen over het werkveld en het werken in de branche. De bedoeling is dat alumni en bedrijven hier ook een rol in spelen.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Het organiseren van een event 'Werken in de branche' is nog niet opgepakt of gepland. De timing van een dergelijk event past het best in de tweede helft van het schooljaar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er wordt gekeken of het mogelijk is een dergelijk event te organiseren in de tweede helft van het schooljaar 2021-2022.</li> </ul>
	(2) Optimaliseren van HMC-vacaturedienst voor studenten.	De HMC-vacaturedienst heeft betrekking op het verbeteren van de huidige internetpagina's voor studenten en bedrijven, het borgen van structurele updates en het onder de aandacht brengen van de websites bij (oud-) studenten en bedrijven.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Er wordt gewerkt aan een plan van aanpak voor het optimaliseren van de HMC-vacaturedienst.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De planning is dat het platform in april 2022 gereed is en kan worden gelanceerd bij examenstudenten.</li> </ul>
<b>b. Aansluiting bij bestaande vormen van coaching</b>	(1) Aanbieden ondernemersconsulting aan studenten.	Ondernemersconsulting houdt in dat ondernemers studenten coachen bij hun oriëntatie op hun carrière.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Het organiseren van ondernemersconsulting is nog niet concreet opgepakt, maar staat wel op de planning voor de tweede helft van schooljaar 2021-2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor een deel van de opleidingen is ondernemersconsulting gepland voor de tweede helft van schooljaar 2021-2022.</li> <li>Voor een ander deel van de opleidingen wordt dit verschoven naar schooljaar 2022-2023.</li> </ul>



<b>c. Matching op werk of stage</b>	(1) Organiseren sollicitatietraining voor laatstejaarsstudenten.	Zie actienaam.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sollicitatietrainingen voor laatstejaarsstudenten zijn nog niet georganiseerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sollicitatietrainingen voor laatstejaarsstudenten zijn gepland in de laatste twee periode van schooljaar 2021-2022.</li> </ul>
<b>d. Verkennen mogelijkheden omzetten van een stage of leerbaan naar een baan</b>	N.v.t.				
<b>e. Zorgen voor een 'warme overdracht'</b>	N.v.t.				

## Acties buiten de keuzelijst

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2021)	Plan voor 2022
<b>N.v.t.</b>	Organiseren van extra ondersteuning voor teamleiders.	Teamleiders worden extra ondersteund bij hun administratieve taken, zodat zij meer tijd en aandacht hebben voor het primaire proces.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Het blijkt lastig om concrete invulling te geven aan de ondersteuning van teamleiders. In 2021 zijn alternatieve methodes besproken en afgewogen.</li> <li>Voor een deel van de teamleiders zijn afspraken gemaakt met een externe (online) assistent. Deze assistent start in januari 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De inzet van de externe (online) assistent voor administratieve ondersteuning wordt in de meeste gevallen gecontinueerd tot aan de zomer van 2022.</li> <li>Naast externe administratieve ondersteuning wordt ook gezocht naar mogelijkheden van (meer inhoudelijke) ondersteuning vanuit de teams en externe onderwijskundige ondersteuning. Dit is nog niet concreet gepland.</li> </ul>
<b>N.v.t.</b>	(2) Organiseren ondersteuning roostermakers*	Vanwege een hoge werkdruk bij de roostermakers is extra ondersteuning nodig van februari tot de zomer 2022.	 <ul style="list-style-type: none"> <li>De werkdruk bij de roostermakers is te hoog, waardoor het nodig is externe ondersteuning te organiseren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Met ingang van februari 2022 zullen de roostermakers worden ondersteund door een externe professional.</li> </ul>

\*Nieuw toegevoegde actie.

## BIJLAGE 4 OVERZICHT ROUTES VALIDERING EXAMENS BIJ HET HMC

In deze bijlage is in onderstaande tabel per kwalificatiedossier aangegeven volgens welke examenroute(s) het HMC werkt. De legenda die hoort bij deze tabel is als volgt:

- Route 1= inkoop van examens bij een gecertificeerde instantie;
- Route 2= zelf examens construeren binnen de collectieve afspraken;
- Route 3= examens aanbieden voor externe validering.

Cohort (e.v.)	Kwalificatiedossier	Kwalificatie	Crebo	Niveau	Leerweg	Soort examen (beroepsgericht of talén)	Rating	Toegang tot route 2	Servicedocument beschikbaar?	Gekozen route B(eroepsgericht) en T(aal/talén)	route keuzedelen
2019	Meubels en (scheeps)interieur s maken	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25018	2	BOL	beroepsgericht en taal/talén	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2018	Meubels en (scheeps)interieur s maken	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25017	3	BOL	beroepsgericht en taal/talén	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2017	Meubels en (scheeps)interieur s maken	Ondernemend meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25019	4	BOL	beroepsgericht en taal/talén	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 2
2020	Meubels en (scheeps)interieur s maken	Werkvoorbereider meubelindustrie/(scheeps)interieurbou w	25020	4	BOL	beroepsgericht en taal/talén	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2

2019	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25018	2	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2018	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	25017	3	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2020	Meubels en (scheeps)interieurs maken	Werkvoorbereider meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw	25020	4	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2019	Meubels stofferen	Meubelstoffeerder	25022	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2018	Meubels stofferen	Allround meubelstoffeerder	25021	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2019	Meubels stofferen	Meubelstoffeerder	25022	2	BBL	beroepsgericht	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2018	Meubels stofferen	Allround meubelstoffeerder	25021	3	BBL	beroepsgericht	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2019	Woningstofferen	Woning-/projectstoffeerder	25040	2	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Nee	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2018	Woningstofferen	Allround woningstoffeerder	25039	3	BBL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Nee	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2017	Creatief Vakman	Creatief Vakman	25548	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Nee	B = route 2; T = route 1	route 2
2018	Pianotechniek	Pianotechnicus	25060	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Nee	B = route 2; T = route 1	route 2

2019	Verkoop	Verkoper	25167	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2018	Advies en leiding in de verkoop	Verkoopadviseur	25154	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2017	Interieuradvies	Interieuradviseur	25158	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2019	Industrieel produceren met hout	Montagemedewerker Houttechniek	25583	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2018	Industrieel produceren met hout	Allround montagemedewerker Industrieel produceren met hout	25007	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2017	Industrieel produceren met hout	Werkvoorbereider Houttechniek	25009	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	B = route 2; T = route 1	route 1 en 2
2019	Industrieel produceren met hout	Montagemedewerker Houttechniek	25583	2	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2018	Industrieel produceren met hout	Allround montagemedewerker Industrieel produceren met hout	25007	3	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2017	Industrieel produceren met hout	Werkvoorbereider Houttechniek	25009	4	BOL	beroepsgericht en taal/talen	A	ja	Ja	route 1	route 1 en 2
2020	Leidinggeven op basis van vakmanschap	Technisch Leidinggevende	25161	4	BOL	beroepsgericht en talen	A	ja	Nee	route 1	route 1 en 2

2020	Leidinggeven op basis van vakmanschap	Leidinggevende team/afdeling/project	25160	4	BBL	beroepsgericht en talen	A	ja	Nee	route 1	route 1 en 2
------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------	---	-----	-------------------------	---	----	-----	---------	--------------