



HOUT- EN
MEUBILERINGS
COLLEGE



JAARVERSLAG

2020

Inhoudsopgave

Leeswijzer	6
I Bestuursverslag	7
Verslag Raad van Toezicht	7
Verslag College van Bestuur	9
1. Profiel van het HMC	15
1.1 Missie en Onderwijsvisie	15
1.2 Organisatie en toezicht	17
1.3 Kerncijfers	20
1.4 Verslag Ondernemingsraad	21
1.5 Governance	23
1.6 Code Goed Bestuur	25
1.7 Notitie Helderheid BVE	25
1.8 Menselijke maat	26
1.9 Horizontale en verticale verantwoording	27
2. Omgeving	28
2.1 Branches	28
2.2 Externe contacten en vertegenwoordiging	28
2.3 Bestuurlijke afstemming met stakeholders	29
2.4 Alumni	29
2.5 Maatschappelijke verbinding	31
2.6 Marketing en Communicatie	31
2.7 HMC cursus en training BV	34
3. Onderwijs	36
3.1 Instroom	36
3.2 Resultaten	36
3.3 Beroepspraktijkvorming (BPV)	39
3.4 Terugdringen Voortijdige Schooluitval (VSV)	39
3.5 Passend Onderwijs	40
3.6 Loopbaan en burgerschap	43
3.7 Professionalisering	44
3.8 Verantwoording opleidingsaanbod	45
3.9 Verantwoording keuzedelen	46

4. Kwaliteitszorg	46
4.1 JOB enquête 2020	46
4.2 Medewerkersonderzoek Effectory 2020	47
4.3 Heronderzoek inspectie: Studiesucces Creatief vakmanschap	47
4.4 Kwaliteitsplan 2019-2022	48
4.5 Van A3 jaarplan methodiek naar A4 projectplannen	51
4.4 Kwaliteitsafspraken	52
4.5 Examenverslag	52
4.6 Klachten, geschillencommissie en incidentenmonitor	55
5. Sociaal Jaarverslag	56
5.1 Zaken met behoorlijke personele betekenis, politieke en maatschappelijke impact	56
5.2 Omvang en samenstelling personeel	56
5.2 Leeftijdsverdeling over 2020	58
5.3 Scholing	58
5.4 Ziekteverzuim	59
5.5 Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	59
5.6 Werkdruk	60
5.7 Vertrouwenspersonen	61
5.8 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)	61
6. Beheersmatige ontwikkelingen en bedrijfsvoering	62
6.1 Aantal studenten 2020 2021	62
6.2 Planning & control	62
6.3 Formatieplan 2020 2021	63
6.4 ICT	64
6.5 Risicoparagraaf	67
6.6 Continuïteitsparagraaf	74
6.7 Benchmark MBO	80
6.8 Resultatenbox MBO	81
6.9 Verantwoording aanvullende subsidies	82
6.10 Analyse resultaat 2020 en balansontwikkelingen	84
6.11 Treasury paragraaf	92

II Jaarrekening 2020	93
III Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2020	96
IV Overige gegevens	123

Bijlage 1 Projecten 2020 projectbureau Ondernemen@HMC

Bijlage 2 Voortgang kwaliteitsplan 2019-2022 (Midterm Review 2020)

Bijlage 3 Overzicht nevenactiviteiten leden Raad van Toezicht

Leeswijzer

Beste lezer,

Voor u ligt het geïntegreerd jaarverslag 2020 van de Stichting Hout- en Meubileringscollege. In dit geïntegreerd jaarverslag verantwoordt het HMC zich als mbo vakschool voor hout, meubel en interieur voor zijn prestaties in 2020. De kerncijfers op bladzijde 20 geven u in één oogopslag een kwantitatieve indruk van de ontwikkelingen bij het HMC. Het verhaal achter deze cijfers vindt u in dit jaarverslag.

In deel I staat het bestuursverslag centraal. Zowel in het verslag van de Raad van Toezicht, het College van Bestuur als de ondernemingsraad komt de invloed van corona op de uitvoering van het onderwijs en hoe het HMC dit heeft opgepakt, aan bod. Daarnaast worden de resultaten in 2020 van het kwaliteitsplan 2019-2022 beschreven en belangrijke ontwikkelingen in de bedrijfsvoering en de kwaliteitszorg belicht. Ook zijn in dit eerste deel het sociaal jaarverslag, de benchmark en de resultaten van HMC Cursus en Training opgenomen.

In bijlage 1 worden enkele projecten uit 2020 beschreven van het projectbureau Ondernemen@HMC. Bijlage 2 bevat de voortgang van het kwaliteitsplan 2019-2022 (Midterm Review 2020) van het kwaliteitsplan.

Het overzicht nevenactiviteiten van de leden van de Raad van Toezicht is weergegeven in bijlage 3.

De cijfermatige jaarrekening over 2020 en de toelichting hierop zijn opgenomen in deel II respectievelijk deel III. Tot slot maakt de accountantsverklaring onderdeel uit van deel IV.

Heeft u vragen over dit jaarverslag, dan verzoeken wij u vriendelijk contact op te nemen met de secretaresse College van Bestuur, mevrouw A. Dijkstra. De contactgegevens treft u hieronder aan. Wij wensen u veel leesplezier!

Hout- en Meubileringscollege

Contactgegevens:

Hout- en Meubileringscollege
Postbus 12166
3006 GD Rotterdam

E-mail: s.cvb@hmcollege.nl
Telefoon: 010-2855558
Website: www.hmcollege.nl

I Bestuursverslag

Verlag Raad van Toezicht

Was de ziel uit de school? Frans Veringa oogde bedroefd toen ik hem in mei opzocht op de locatie Rotterdam. Ik had zelf de fietstocht naar het HMC als een uitje ervaren. En was blij met de activiteit in de praktijklokalen. Maar Frans had gelijk, de locaties in Amsterdam en Rotterdam waren nog geen schim van de levendige bijenkorven die het HMC kenmerken.

Het goede nieuws van die bijeenkomst in mei was dat Frans niet langer alleen was in het College van Bestuur. Joke Bos kwam een week voor de ingang van de coronamaatregelen in maart vorig jaar het College van Bestuur en het HMC versterken. Wat een uitkomst. Nu kon het College van Bestuur met extra kracht het coronajaar 'aanpakken'. Joke nam de coördinerende leiding.

Namens de Raad van Toezicht dank ik leiding, medewerkers en studenten voor de creatieve, zorgvuldige en doortastende wijze waarop het vakonderwijs onder zeer moeilijke omstandigheden in belangrijke mate kon doorgaan.

Telkens opnieuw inspelen op veranderende omstandigheden en maatregelen lukt alleen als je elkaar goed weet te vinden, als je spankracht hebt en middelen om de noodzakelijke aanpassingen te kunnen financieren. Chapeau allemaal oftewel 'petje af'!

Als het overleg zich verplaatst naar het digitale platform, verengt dit zich tot het zakelijke. De zachte signalen sneuvelen grotendeels. Dat is voor het houden van toezicht een grote beperking. Gelukkig wisten diverse leden van de Raad met enige regelmaat, zij het op een veel lager pitje, informele bezoeken af te leggen aan de twee locaties. Ook telefoontjes werkten ouderwets goed.

De personele commissie verheugde zich in digitale kennismakingsgesprekken met de leden van de geheel vernieuwde directieraad; de locatiedirecteuren en de stafdirecteur zijn allemaal nieuw sinds vorig jaar. Met een tot twee leden uitgebreid CvB ziet de 'top' er nu vrijwel totaal anders uit. De volgende en hopelijk voorlopig laatste vernieuwing wierp in 2020 zijn schaduwen vooruit. Frans Veringa zal wegens zijn pensionering eind 2021 zijn functie neerleggen. De Raad van Toezicht stippelde eind 2020 de opvolgingsroute alvast uit, dit nadat in een open en pittige discussie was besloten permanent over te schakelen naar een tweehoofdig CvB.

Een staartje corona verdient hier nog aandacht, een venijnig staartje om precies te zijn: de toezichthouders Marjolein Jansen en Jan Meerman leden vorig jaar geruime tijd onder de ernstige gevolgen van een besmetting met het Covid-19 virus. Ook hun dierbaren beleefden benauwde momenten. We zijn uiteraard diep dankbaar dat beide leden van de Raad intussen hun werkzaamheden weer konden oppakken.

Strategie en beleid kwamen het meest indringend aan bod bij de diverse gesprekken in de Raad over de toekomstige huisvesting van de locatie Amsterdam. De onderwijskundige visie en strategie werden herijkt, mede in het licht van mogelijke permanente veranderingen door de pandemie. Die exercitie werd verrijkt doordat nu de relatief nieuwe RvT-leden Fred Schoorl en Jeroen van Erp en Joke Bos als nieuw CvB-lid participeerden, vanuit hun diverse achtergronden. Ook werd begonnen met de opstelling van een vastgoedvisie. In 2021 zullen we zien hoe de ontwikkeling op dit punt verder gaat.

De herijking van visie en strategie (bij het HMC meestal aangeduid als 'missie, visie') kreeg nog een extra impuls door de fundamentele beraadslagingen over de governance van de onderwijsinstelling. In dat licht kwam de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht, aan de hand van een onderzoek naar de drijfveren van de afzonderlijke leden van de raad goed van pas. Is dit de Raad van Toezicht die het HMC nodig heeft om toekomstbestendig te blijven?

Aan visie geen gebrek, zo bleek, het mocht zelfs een onsje minder. Voor de doorvertaling naar beleid en praktijk en in het bijzonder de executiekracht van het HMC kan wat meer aandacht bestaan bij de Raad. Deze aandachtspunten komen tevens van pas als we in de loop van 2021 op zoek gaan naar de opvolger van Monique Fledderman.

De gesprekken over de stippen op de horizon werden begeleid door het inzicht dat het inspectiekader voor onze vakschool niet al te veel vrije beleidsruimte laat. Tot besluit van het jaar 2020 en met een verwachtingsvolle blik naar 2021 lijkt dit de centrale vraag voor het HMC en andere vakscholen te worden:

Hoe weten de vakscholen hun eigenheid te versterken en te bewaken en om te zetten in zodanige her- en erkenning dat dit leidt tot specifieke regelgeving die beter past dan generieke regelingen voor zowel de regionaal als de branche georiënteerde instellingen?

1 juli 2021

Jan Bonjer

Voorzitter Raad van Toezicht

Verslag College van Bestuur

Creativiteit en flexibiliteit bij de uitvoering van het onderwijs

Corona heeft in 2020 ook bij het HMC veel gevolgen gehad. Voor het welzijn van medewerkers en studenten, de uitvoering van het onderwijs en de financiële situatie.

Toezichthouders, onderwijsgeevenden, ondersteunende medewerkers, studenten en hun familie hebben te maken gehad met soms ingrijpende gevolgen van de besmetting met het Covid-19 virus.

De noodzaak om de uitvoering van het onderwijs aan te passen en online les te geven, heeft veel inventiviteit losgemaakt en gezorgd voor razendsnelle ontwikkelingen in de digitalisering van het onderwijs. Het HMC heeft als organisatie laten zien veerkrachtig te zijn. Binnen een week na de start van de lock-down was het HMC voor het overgrote deel over op onderwijs (en ondersteuning) op afstand. Gemiddeld is 70% tot 80% van het standaard onderwijsprogramma gegeven.

De theorielessen zijn nagenoeg allemaal doorgegaan, praktijklessen zijn zo veel als mogelijk gegeven binnen de RIVM normen en met extra inzet van docenten en verruiming van de openingstijden. De Beroepspraktijkvorming (BPV) heeft uiteindelijk vrijwel geheel doorgang kunnen vinden. Ook bedrijven toonden hun inventiviteit en er waren bedrijven die ook voor de stagiairs het thuiswerken invoerden.

Even dreigde in het voorjaar van 2020 het aantal aanmeldingen voor het schooljaar 2020-2021 aanzienlijk terug te lopen. Begrijpelijk omdat de Open Dagen geen doorgang konden vinden. Voor een school als het HMC zijn de Open Dagen, waarbij de bezoekers de sfeer van het HMC persoonlijk kunnen ervaren, zeer belangrijk. Snel bleek dat ook bij andere mbo-instellingen de aanmeldingen achter bleven. Uiteindelijk zijn de aanmeldingen, mede door de grote extra inspanning van de afdeling M&C, redelijk op peil gebleven.

Het aantal studenten binnen de vakopleidingen van HMC cursus & training is stabiel ten opzichte van vorig jaar en de lessen van de vakopleiding meubelmaken hebben deels doorgang kunnen vinden in 2020. De cursussen zijn door de coronacrisis vanaf half maart geannuleerd.

Naast de lessen en stages zijn ook voor andere activiteiten creatieve oplossingen gezocht. Zo krijgt bijvoorbeeld Internationalisering gestalte zonder dat je ervoor hoeft te reizen, is het toch gelukt voorrondes te organiseren voor Skills en is de Expo 2020 online georganiseerd.

Medewerkers zijn zoveel mogelijk ondersteund, onder andere door (financiële en technische) ondersteuning van het thuiswerken en de inzet van extra menskracht. De begeleiding van studenten is doorgegaan, op school en online. Voor studenten in een kwetsbare (thuis)situatie zijn gedurende het gehele jaar mogelijkheden gecreëerd om op school voor les en begeleiding terecht te kunnen. Het studiecentrum en lab in Amsterdam en Rotterdam hebben hier een bijdrage aan geleverd. Zij hebben de reguliere dienstverlening aangepast naar een dienstverlening op maat en praktijk-ondersteunende service.

Om de uitvoering van het onderwijs in coronatijd mogelijk te maken, hebben ook de ondersteunende diensten een belangrijke rol gespeeld. Want waar zouden we zijn zonder roosters, ICT-ondersteuning, online workshops t.b.v. online lesgeven en vergaderen, de online werving van nieuwe studenten, een online eindexamenexpositie, de werving en selectie van extra medewerkers (i.v.m. lessen in kleinere groepen, in de avond en op zaterdagen), faciliteiten voor thuiswerken, schone lokalen, spatschermen, bewegwijzering, ontsmettingszuilen, avondmaaltijden, etc.

Samenwerking en communicatie

Bestuur, Directie en Managementteam vernieuwd

Met twee nieuwe locatiedirecteuren, een nieuwe stafdirecteur en de uitbreiding van het College van Bestuur van één naar twee leden, is bestuur en directie in 2020 vrijwel compleet vernieuwd. Ook bij de teamleiders en stafhoofden hebben zowel in A'dam als R'dam enkele wisselingen plaatsgevonden, zodat ook het managementteam in 2020 een vernieuwde samenstelling kreeg.

Teamscan

Om in deze nieuwe situatie elkaar en elkaars kwaliteiten beter te leren kennen en de onderlinge samenwerking en communicatie te verbeteren, is in 2020 HMC breed in alle onderwijsteams, het management team, de lokale en centrale staf eenzelfde (Profile Dynamics) kleurenscaan uitgevoerd. Voor iedereen is dezelfde scan gebruikt zodat we als HMC team- en locatie-overstijgend in één taal kunnen communiceren over de uitkomsten. We hebben specifiek voor deze scan gekozen omdat deze scan inzicht geeft in drijfveren als bron voor verdere professionele ontwikkeling van talenten, individueel maar ook voor het team.

Het afnemen van deze scan sluit ook aan bij de programmaliijn Talentontwikkeling uit het kwaliteitsplan (zie paragraaf 4.4.) en is een onderdeel van de professionalisering (zie paragraaf 3.7).

Kennis delen en afspraken over processen in het Managementteam

De nieuwe samenstelling was mede aanleiding om een aantal basale processen opnieuw te bekijken en beschrijven, zoals het formatieproces. Vergaderingen van het managementteam zijn benut om met elkaar inzicht te krijgen in het gehele proces, de taakverdeling en verwachtingen naar elkaar en hierover afspraken te maken.

Overlegstructuur

September 2020 hebben bestuur en directie de wens geuit om het proces van besluitvorming in de directie beter te laten verlopen, van voorbereiding tot en met de vindbaarheid en communicatie van besluiten. Hiermee willen bestuur en directie ook meer ruimte creëren voor actualiteit, externe contacten en externe ontwikkelingen. Ook het feit dat er inmiddels een tweekoppig College van Bestuur was, speelde een rol om nu naar de overlegstructuur te kijken. Hierdoor kan er ook binnen het College van Bestuur portefeuilleverdeling plaats vinden.

Er is een jaargenda opgesteld voor de agenda van het directieoverleg, waarbij kritisch is gekeken welke onderwerpen daarop echt thuishoren en welke onderwerpen ook in bila's of andere overleggen besproken en besloten kunnen worden. Inmiddels wordt er gewerkt met een oplegger voor de aanlevering van stukken voor de directie en zijn de portefeuilles verdeeld. Het directieoverleg is minder frequent en er zijn meer bila's ingepland.

Coronateam

Het College van Bestuur heeft direct bij aanvang van de coronacrisis een coronateam samengesteld om de ontwikkelingen op de voet te volgen en waar nodig direct actie te ondernemen.

Het coronateam bestaat uit een lid van het College van Bestuur, de twee locatiedirecteuren en het hoofd van de afdeling marketing en communicatie. Leden van het coronateam hebben frequent contact met elkaar en overleggen twee keer per week over (het handhaven van) veiligheidsmaatregelen, de complexiteit van het maken van een rooster, de bpv en internationalisering. Maar ook over wat de huidige situatie betekent voor examinering en keuzedelen en in hoeverre het HMC de ruimte heeft om daar zelf invulling aan te geven. Na iedere persconferentie duidt het coronateam de informatie die op ons afkomt zo goed mogelijk en communiceert vervolgens met studenten, collega's en bedrijven. Voor vragen over corona van medewerkers, studenten of bedrijven is een apart e-mail adres aangemaakt.

Interne communicatie

In de medewerkers tevredenheidsonderzoeken van 2018 en 2020 wordt interne communicatie aangegeven als een belangrijk verbeterpunt. Er is daarom een intern communicatieplan opgesteld. Daarin staan drie speerpunten met daarbij oplossingsrichtingen om de interne communicatie te verbeteren. In 2020 is gewerkt aan het speerpunt *vindbaarheid* met de inzet van intranet als startpunt en aan het speerpunt *rolverdeling* middels taakverdeling van de interne communicatie en inzicht in besluitvorming. Zie ook paragraaf 2.6 Marketing en Communicatie.

Een inspirerend voorbeeld hoe informatievoorziening op intranet kan helpen, is de update die in 2020 heeft plaatsgevonden van alle materialen rondom het BPV-proces en B3net. Sinds augustus 2020 staan deze materialen op één plek bij elkaar op het intranet. Er kan direct worden doorgelinkt naar stappenplannen, screenfilms en PowerPointpresentaties die behoren bij een taak. Deze informatievoorziening heeft een positieve invloed gehad op het gebruik van B3net.

Kwaliteitsplan 2019-2020

Bij de start van de uitvoering van het kwaliteitsplan in 2019 bleek het tot dan toe gehanteerde onderwijsconcept 'werkplaatsleren' te beperkt voor de invulling en uitwerking van een aantal ambities gerelateerd aan de programmalijn talentontwikkeling, bijvoorbeeld de ontwikkeling van een variabel curriculum en bijbehorende begeleidingsstructuur. Daarom was het noodzakelijk te starten met de ontwikkeling van een herziene en toekomstgerichte visie op leren waarin de missie en visie van het HMC concreet werd verbonden met de speerpunten en ambities uit het kwaliteitsplan. In 2020 is de herziene visie op leren HMC-breed gelanceerd en is gestart met de implementatie.

De meeste ambities uit het kwaliteitsplan zijn geclusterd in drie programmalijnen: talentontwikkeling, trends en innovaties en duurzaamheid. Binnen alle drie programmalijnen zijn veel resultaten geboekt die daadwerkelijk effect hebben binnen het onderwijs en de (interne) organisatie.

Vanwege de noodzakelijke herziening van de visie op leren ten behoeve van talentontwikkeling zijn de ontwikkelingen op dit gebied wat later gestart. Met de nieuwe visie op leren en de ervaringen uit pilots en een aantal experimenten binnen verschillende opleidingen is wel een stevige basis gelegd, waardoor in de komende twee jaar gefundeerd kan worden gebouwd aan een variabel curriculum. Bovendien heeft de uitbraak van Covid-19 ervoor gezorgd dat niet alle beoogde resultaten zijn behaald. Echter, naast de negatieve invloed van Covid-19 heeft deze crisis er ook voor gezorgd dat bijvoorbeeld de digitalisering van het onderwijs een vlucht heeft genomen, zowel in het scheppen van de (technische) randvoorwaarden en de scholing van docenten én studenten, als in de effectiviteit van het verzorgen van online onderwijs. De trends en innovaties in de branches worden door het HMC nauwlettend in de gaten gehouden en hier wordt op ingespeeld met onder andere nieuwe opleidingen, de inrichting van de machinale en het HMC-Lab en nieuwe keuzedelen. Ten slotte staat duurzaamheid hoog op de agenda van het HMC. Op dit gebied is dan ook meer bereikt dan vooraf was beoogd. Op allerlei plekken in de (interne) organisatie én het onderwijs heeft duurzaamheid al een vaste plek. De komende jaren wordt duurzaamheid nog verder verweven in het DNA van onze school.

Meer informatie over de behaalde resultaten is te lezen in paragraaf 4.4 (Kwaliteitsplan) en in bijlage 2 (Voortgang kwaliteitsplan 2019-2022 – Midterm Review 2020). Deze bijlage is feitelijk de tussentijdse verantwoording (i.e. Midterm Review) van het kwaliteitsplan 2019-2022 voor de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo.

Het CvB constateert dat er in het eerste volledige schooljaar dat het kwaliteitsplan gold, het steeds beter lukt om de eigen missie en visie (die immers de basis vormen voor ons kwaliteitsplan), te implementeren. Werd het kwaliteitsplan in eerste instantie gezien als belemmerend en als ingreep in de autonomie van de school, inmiddels ervaren we de voordelen die het (kwaliteits)planmatig werken ons oplevert. Daar tegenover staat wel een grote, niet voorziene verantwoordingslast. Om zeker te zijn van een positieve beoordeling is in het jaarverslag en de bijlagen een uitputtende opsomming van alle activiteiten en resultaten opgenomen.

Externe contacten en branches

Het College van bestuur neemt deel aan de verschillende overleggen van de MBO raad. Deze overleggen vonden vanaf maart digitaal plaats. Het gaat om ledenvergaderingen en ledenraadplegingen, regiobijeenkomst over bekostiging, bedrijfsvoering en werkgeverszaken en over onderwijs en arbeidsmarkt.

Het afgelopen jaar waren corona en de te nemen maatregelen uiteraard het hoofdonderwerp. Met het corona servicedocument 5.0 en de handreiking examinering en diplomering kregen we ruimte om door het leveren van meer maatwerk de studievertraging als gevolg van corona zoveel mogelijk te beperken.

In februari was de eerste ledenvergadering van de Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVvV) bij het Mediacollege in Amsterdam. Alle MBO vakscholen op het Grafisch Lyceum Rotterdam na zijn lid van de vereniging. Tijdens deze eerste vergadering is de voorzitter van het CvB van het HMC gekozen tot voorzitter van de NVvV. In het verslagjaar hebben we een aantal zaken die van belang waren voor de vakscholen (en dus ook voor het HMC) met de NVvV kunnen oppakken. Een van de belangrijkste onderwerpen was de gewijzigde en ongunstige aanpassing van de WEB voor wat betreft de

omschrijving van vakscholen. Uiteindelijk is deze omschrijving niet aangepast en is de oorspronkelijke definitie gehandhaafd. Een ander belangrijk punt was de introductie van een systeem van centraal aanmelden voor MBO opleidingen. Door een sterke lobby vanuit de NVvV zal het centraal aanmelden geen functie krijgen in de oriëntatie en informatie van potentiële MBO studenten. Eerder was het namelijk de bedoeling om deze website te koppelen aan de website Kies MBO. Deze website geeft met name voor de vakscholen een onvoldoende gespecificeerd overzicht van de kwaliteit die door de verschillende vakscholen wordt geleverd. Door deze verandering zal het HMC (en de andere vakscholen) meedoen in het centraal aanmelden voor het MBO en dus ook profiteren van de data technische voordelen die dit systeem biedt.

In het verslagjaar is gebleken dat de NVvV gezien wordt als een serieuze gesprekspartner voor de verschillende stakeholders van het MBO. In tegenstelling tot wat het bestuur van de mbo-raad voorspelde, merkt de NVvV niet dat externe stakeholders het lastig vinden dat er nog een gesprekspartner is bijgekomen. In tegendeel, het bestuur van de NVvV ervaart dat het zeer op prijs wordt gesteld om de specifieke gezichtspunten vanuit de vakscholen te kennen.

Vanuit OCW is een discussie gestart over de vraag hoe het MBO er in 2030 uit zal zien. Het CvB zal in samenwerking met de collega's van de andere vakscholen in en buiten NVvV verband alert zijn op signalen over eventuele stelselwijzigingen waarbij het bestaansrecht van de mbo-vakscholen wordt bedreigd.

Het HMC maakt deel uit van meerdere sectorkamers en marktsegmenten van de samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB) en neemt deel aan bedrijfstakgroep (BTG) overleggen van de MBO raad.

Naast het al bestaande consortium Interieuradviseur, het Topcentrum meubel en het consortium Creatief Vakmanschap, zijn in het verslagjaar twee nieuwe samenwerkingen tussen HMC, collega scholen en de branche gestart. Het betreft het consortium interieurvakman en de branche advies commissie Keukenmonteur.

Met de gemeenten Amsterdam en Rotterdam en collega MBO scholen vindt actief overleg plaats ten aanzien van het voorkomen van verzuim en het vergroten van de uitstroom van studenten met een startkwalificatie. Ook stellen deze gemeenten gelden beschikbaar voor experimenteerruimte om vernieuwing in het onderwijs versneld vorm te geven.

Ontwikkelingen studentenaantallen en personeelsformatie

Het aantal bekostigde studenten bij het HMC was 4057 in 2020 en daarmee 2,8 % hoger dan in 2019 (3946 bekostigde studenten). De stabilisering die vorig jaar optrad (+0,5%) is dit jaar omgebogen naar een lichte stijging van 111 studenten.

In 2020 zijn er veel nieuwe medewerkers bij het HMC begonnen. Dit leidde, op 31 december 2020, tot een totale omvang van 443 personen (436 bij HMC, 7 bij Cursus en Training (C&T) die samen 364,39 Full Time Equivalent (FTE) werkten. Vergeleken met 2019 is dit een stijging van 7,47%.

De instroom van medewerkers in 2020 bedraagt 77, 12,06% (53,44 fte) en de uitstroom 48, 5,8% (25,57 fte). Daarmee is het HMC gegroeid met 29 medewerkers. Verhoging van de instroom ten opzichte van vorig jaar is vooral te herleiden naar extra inzet van onderwijzend personeel vanwege corona.

Medewerkerstevredenheid

In 2020 is er het tweejaarlijks onderzoek naar de tevredenheid van de medewerkers gehouden. Net als bij de vorige onderzoeken is de betrokkenheid en de bevlogenheid van onze medewerkers erg hoog. Dit geldt ook voor de tevredenheid. Hiervoor mochten wij het certificaat excellente werkgever ontvangen.

JOB enquête

De tweejaarlijkse JOB enquête leerde ons dat de huidige studenten iets minder tevreden zijn dan bij de vorige meting. We scoren weliswaar nog steeds een ruime voldoende maar hadden gehoopt op een hogere score. Overigens zien we dat de oordelen over de hele linie in het MBO wat lager liggen dan bij vorige metingen.

Studiesucces

In schooljaar 2019-2020 (peildatum 1-10) voldoet niveau 2 en niveau 3 aan de inspectienorm voor studiesucces. Op niveau 4 zijn alle drie de indicatoren (net) onder de norm (zie paragraaf 3.2). Door corona maatregelen is, vooral op niveau 4, een substantieel deel van de diplomakandidaten later dan 1 oktober, maar voor 31 december 2020 gediplomeerd. Deze aantallen komen volgend schooljaar in beeld. De vorig jaar door de gemeente Amsterdam en Rotterdam ingezette verbetermaatregelen voor passende begeleiding op niveau 2 en 3 heeft zijn vruchten afgeworpen en heeft de opbrengsten verhoogd.

Heronderzoek Inspectie: studiesucces creatief vakmanschap

In juli/augustus 2020 heeft de onderwijsinspectie een her-/bureauonderzoek uitgevoerd naar de opleiding Creatief vakman op het gebied van het Studiesucces. Het onderzochte driejaarsgemiddelde is nog onder de inspectie norm van 68% maar er is wel een trendmatige verbetering van het driejaarsgemiddelde zichtbaar van 2013-2016 (45,6%) naar 2017-2020 (63,7%).

Alumni

In 2019 is onderzoek gedaan naar de behoefte van alumni en in 2020 zijn stappen gezet om alumni meer te binden aan het HMC. In paragraaf 2.4 staat meer informatie over de stappen die gezet zijn. Fysieke alumnidagen organiseren was vanwege de uitbraak van Covid-19 onmogelijk en daarom is als alternatief in oktober 2020 een online HMC-breed event voor alumni georganiseerd. Dit event stond in het teken van trends en innovaties.

Financiën

HMC heeft het boekjaar 2020 met een positief resultaat van € 2,0 mln afgesloten. De rentabiliteit komt daarmee uit op 4,8% (2019: 4,7%). Begroot was € 1,8 mln.

De inkomsten en uitgaven van het HMC zijn in 2020 in belangrijke mate beïnvloed door de Corona crisis. Enerzijds waren er meer uitgaven, bijvoorbeeld voor het organiseren van extra lessen in de avonden en uitgaven voor beschermende maatregelen. Anderzijds zijn er ook behoorlijke besparingen geweest omdat bepaalde activiteiten niet door konden gaan en de school enkele maanden gesloten was. Per saldo schatten wij het totale financiële effect van Corona op een bedrag van € 520.000 positief (1,2%).

De vermogenspositie van het HMC is zeer solide te noemen. De solvabiliteit steeg in 2020 naar 81%. Eind 2019 is het ING krediet voor de nieuw/verbouw volledig afgelost. Mede dankzij de goede resultaten in 2020 is de liquiditeit dit jaar sterk verbeterd. De stand van de liquide middelen per 31 december 2020 is gunstiger uitgevallen dan begroot.

Huisvesting

In 2025 loopt het huurcontract voor de dependance (Solaris) van het HMC Amsterdam af. De lengte van het huurcontract is gekoppeld aan de tijdelijke ontheffing van het bestemmingsplan dat voor dit pand is verkregen. Dit betekent dat er medio 2025 alternatieve huisvesting moet zijn gevonden. Voor de herhuisvesting zijn, mede in het licht van de onderwijskundige visie en strategie en in samenwerking met een aantal externe bureaus meerdere scenario's onderzocht. Het scenario van volledige nieuwbouw voor zowel het hoofdgebouw als Solar Eclipse heeft daarbij de voorkeur van het College van Bestuur. Begin 2021 is deze voorkeur onderschreven door de Raad van Toezicht. Ook de gemeente Amsterdam werkt positief mee aan het vinden van een locatie die aan onze nieuwbouweisen voldoet. In het gebied Sloterdijk zuid II hebben we een concrete locatie op het oog. Omdat de tijd tot realisatie van nieuwbouw krap is, zijn we in gesprek met de verhuurder van Solar Eclipse en met de gemeente om de huurtermijn te verlengen tot 2027.

Bij de afschrijving op de gebouwen is conform begroting daarom rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027 van € 456.000 per jaar. Afgelopen jaar is er in Amsterdam geïnvesteerd in het schoolplein. Hiermee is er naast een mooi aanzicht van het pand ook extra opslag gerealiseerd. Daarnaast is een fietsenstalling gerealiseerd. In Amsterdam is er bewust voor gekozen om enkele meerjarige onderhoudswerkzaamheden uit te stellen tot er meer duidelijkheid is over de toekomst van de huisvesting in Amsterdam.

Het noodzakelijke onderhoud is uiteraard wel verricht zoals o.a. vervanging van vloeren, schilderwerk en andere Arbo-technische aanpassingen. In Rotterdam is de afvoer van het grondwater onder de werkplaatsen een knelpunt dat in 2021 verder wordt aangepakt.

Arbo- en veiligheid

Naar aanleiding van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) 2017 en de aanvullende RI&E 2019 zijn in 2020 de acties uit het plan van aanpak besproken met de preventiemedewerkers. Zo is bijvoorbeeld in Amsterdam het advies vanuit het RI&E opgevolgd en is geïnvesteerd in het verbeteren van de afzuiging van de lasersnijders. Bij de aanschaf van nieuwe printers op beide locaties is rekening gehouden met duurzaamheid en de uitstoot van dampen, ook een actiepoint uit de RI&E. Najaar 2020 zijn offertes uitgezet en is een aanbieder geselecteerd voor een nieuwe RI&E, die januari 2021 is uitgevoerd.

Klachten, incidentenmonitor en vertrouwenspersonen

In 2020 zijn de klachtenregeling, -procedures en -formulieren geëvalueerd, aangepast en voor studenten, ouders of externe partijen toegankelijk op de HMC website en/of op het HMC-intranet. In het kalenderjaar 2020 zijn er op de locatie Rotterdam drie examenklachten en op de locatie Amsterdam één examenklacht ingediend. Alle vier de ingebrachte examenklachten zijn door interne bemiddeling voor beide partijen naar tevredenheid opgelost. Op beide locaties zijn er geen klachten van ongewenst gedrag ingediend.

In 2020 zijn in het programma Topdesk 44 incidenten geregistreerd. (75 in 2019). Het grote verschil in aantal incidenten kan verklaard worden door de coronasituatie in 2020. Een aantal maanden kon er geen gebruik gemaakt worden van de praktijklokalen.

HMC is in 2020 een samenwerking aangegaan met het externe vertrouwenspersonen Centrum *Vertrouwenspersonen Plus*. Dit centrum heeft niet alleen een rol in de afhandeling van kwesties, maar ook een signalerende en adviserende rol bij doorverwijzing.

Sponsoring

Het HMC is hoofdsponsor van de Vliegende Meubelmakers sinds 2009. Door het coronavirus konden de zomerprojecten in Bangladesh, Kenia, Zambia en Zuid-Afrika in 2020 helaas niet doorgaan. In 2020 bestond de steun van het HMC uit de mogelijkheid om gebruik te maken van de school en een geldbijdrage. Het geld wordt direct besteed aan de aanschaf van hout en materiaal wat ter plaatse wordt gekocht, maar ook aan elektrisch handgereedschap, EHBO dozen, documentatiemateriaal etc.

Conclusie

In goede samenwerking en met veel creativiteit en flexibiliteit is het gelukt om ook in 2020, binnen de corona richtlijnen, fysiek en online ons vakonderwijs te blijven geven. Dat waardeerden onze studenten en was ook zichtbaar voor aankomende studenten. Gezien de aanmeldingen voor schooljaar 2021-2022 heeft het onderwijs bij het HMC ook voor hen aantrekkingskracht behouden. De dagelijkse gang van zaken van het onderwijs vroeg veel aandacht, maar toch kijken we ook tevreden terug naar de resultaten die met het kwaliteitsplan behaald zijn om het onderwijs toekomstbestendig te maken. De inzet en veerkracht van alle onderwijsgevende en ondersteunende medewerkers en de eenduidige sturing vanuit directie en management hebben dit mogelijk gemaakt. De ervaringen die we afgelopen jaar hebben opgedaan zullen we zeker ook benutten als coronatijd voorbij is.

1 juli 2021

Frans Veringa en Joke Bos

College van Bestuur

1. Profiel van het HMC

Het HMC Hout- en Meubileringscollege is een zelfstandige mbo vakschool waar studenten worden opgeleid voor een beroep in de sectoren hout, meubel of interieur. Het HMC heeft onderwijslocaties in Amsterdam en Rotterdam.

De meeste opleidingen worden op beide locaties aangeboden.

Het HMC is een relatief kleine school en dit geeft de school een persoonlijk karakter en een veilige sfeer. De docenten van het HMC hebben zelf vaak jarenlang in de praktijk gewerkt of doen dat nog steeds. In de loop der jaren zijn er intensieve contacten opgebouwd met het bedrijfsleven, zodat het onderwijs goed aansluit op de werkpraktijk en er voor onze studenten een ruime keuze aan stageplaatsen is.

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

1.1 Missie en Onderwijsvisie

Missie

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

Het HMC is een sterk merk en onderscheidt zich door:

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

De **missie** van het HMC Hout- en Meubileringscollege luidt als volgt:

Het HMC stelt als mbo vakschool talentontwikkeling centraal en leidt studenten op tot bevolgen, 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.

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

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

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

- samenwerken en delen
- talentontwikkeling

- duurzaamheid
- inzet van technologie

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

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

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

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

Stakeholders

Het HMC heeft een aantal belangrijke stakeholders. De ouders en studenten van het HMC, de branches en bedrijven waar wij de studenten voor opleiden, de overheid die ons financiert en zowel in de regio Amsterdam als Rotterdam de lokale overheid en mbo-instellingen waar we mee samenwerken.

Het uitvoeren van de missie betekent voor ons:

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

Onderwijsvisie: onze visie op het leren van een vak

Bij de start van de uitvoering van het kwaliteitsplan in 2019 bleek het tot dan toe gehanteerde onderwijsconcept 'werkplaatsleren' te beperkt. Met de ontwikkeling van de visie op leren in 2019 en 2020 is een eenduidig beeld gerealiseerd over het leren op het HMC, dat naadloos aansluit bij het werkplaatsleren en het kwaliteitsplan en dat de noodzakelijke kaders schetst voor de uitwerking van de speerpunten en ambities gerelateerd aan talentontwikkeling.

Wie komt studeren op het HMC wil een vak leren. 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.

In december 2020 is de visie op leren door middel van een online event HMC-breed gelanceerd en is gestart met de implementatie.

1.2 Organisatie en toezicht



Figuur 1: Organogram Hout- en Meubileringscollege

Organisatiestructuur HMC

Het College van Bestuur vormt het bevoegd gezag van de stichting Hout- en Meubileringscollege en bestuurt als zodanig de onderwijsinstelling en is eindverantwoordelijk voor beleid en uitvoering. Het College van Bestuur bestaat in 2020 uit twee personen, een voorzitter en een lid van het College van Bestuur.

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.

Overlegstructuur HMC

In september 2020 zijn er aanpassingen gedaan in de overlegstructuur met als doel het proces van besluitvorming in de directie beter te laten verlopen en daarnaast meer ruimte te creëren voor actualiteit, externe contacten en externe ontwikkelingen. Zo zijn er vier thema's benoemd en zijn binnen de directie portefeuilles verdeeld en ook binnen het CvB, omdat dit in 2020 tweekoppig is geworden. Ook is een jaaragenda opgesteld.

Overleg Raad van Toezicht – College van Bestuur

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

Directieoverleg

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

Locatieoverleg

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

Teamoverleg

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

Stafoverleg

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

Managementteam-overleg

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

Managementteamplus-overleg.

Een overleg van College van Bestuur, locatiedirecteuren, directeur stafdiensten, teamleiders en hoofden van stafdiensten onder voorzitterschap van de voorzitter van het College van Bestuur. Het managementteam komt sinds 2020 veelal aan de hand van thema's bij elkaar en afhankelijk van het thema worden ook de relevante stafhoofden uitgenodigd.

Overleg Ondernemingsraad – Raad van Toezicht

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

Overleg Studentenraad – Raad van Toezicht

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

Overleg Ondernemingsraad – College van Bestuur

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

Overleg Studentenraad – College van Bestuur

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

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

Raad van Toezicht

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

College van Bestuur

De heer F.H.J. Veringa	Voorzitter CvB
Mevrouw J.M. Bos	Lid CvB (vanaf 1 maart 2020)

Directie

De heer S.E.M.H. Welie	Locatiedirecteur Amsterdam
Mevrouw M. Hesselink	Locatiedirecteur Rotterdam (vanaf 1 augustus 2020)
De heer A. van Nieuwamerongen	Locatiedirecteur Rotterdam (tot 1 augustus 2020)
Mevrouw M.G.R. Röben-Severs	Directeur Stafdiensten (vanaf 1 juni 2020). Tot 1 juni a.i.

Ondernemingsraad

De heer B. Bekkers	Voorzitter
Mevrouw M.C. Asma	Secretaris
De heer R.C.M. van der Jagt	Vice-secretaris
Mevrouw K. Sovová	
De heer M. Stravers	
De heer C.P.G. Klaassen	
Mevrouw E. Keeven	Vanaf 1 augustus 2020
De heer R.W. Stout	Vanaf 1 augustus 2020

1.3 Kerncijfers

	2020	2019	2018	2017	2016
Financieel (x € 1.000)					
Totale baten	42.171	40.711	37.285	33.526	30.952
Totale lasten	-40.125	-38.733	-36.228	-32.689	-29.536
Financiële baten en lasten	-7	-48	-31	-14	-14
Exploitatieresultaat	2.039	1.930	1.026	823	1.402
Algemene reserve	23.182	20.043	15.515	14.390	14.066
Bestemmingsreserves	8.200	9.300	10.400	10.500	10.000
Eigen Vermogen	31.382	29.343	25.915	24.890	24.066
Totaal vermogen (E.V. + V.V.)	38.463	36.960	36.859	34.021	30.610
Werkkapitaal	1.511	-3.379	-7.006	-6.593	-4.085
Investerings materiële vaste activa	1.032	1.588	5.175	6.064	7.313
Liquideiteit (current ratio)	1,3	0,4	0,1	0,1	0,2
Solvabiliteit (EV/TV)	82%	79%	70%	73%	79%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	4,8%	4,7%	2,8%	2,5%	4,5%
Weerstandsvermogen (alg.res./totale baten)	55%	49%	42%	43%	45%
Rijksbijdrage / totale baten	93%	91%	91%	91%	90%
Personele lasten / Rijksbijdrage	73%	73%	75%	74%	72%
Personele lasten / totale lasten	72%	70%	71%	70%	69%
Rijksbijdrage / aantal leerlingen (gew.)	€ 10.080	€ 9.778	€ 9.018	€ 8.436	€ 7.980
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober					
• BOL	3.792	3.676	3.638	3.524	3.406
• BBL	265	271	293	246	240
• Totaal ongewogen	4.057	3.947	3.931	3.770	3.646
• Totaal gewogen (BOL 1,0 / BBL 0,4)	3.898	3.784	3.755	3.622	3.502
• Vakopleiding (contractonderwijs)	227	255	298	273	239
Rendementen onderwijs					
Aantal diploma's (kalenderjaar)	1.020	967	987	891	814
Diplomaresultaat (schooljaar)	66,7%	65,2%	70,7%	67,6%	71,1%
Jaarresultaat (schooljaar)	67,7%	65,9%	72,0%	70,0%	72,2%
VSV percentage (schooljaar)	3,2%	3,9%	3,1%	4,0%	3,2%
Personeel in dienst per 31 december					
Onderwijzend personeel	269,8	244,5	239,0	228,8	214,5
Niet onderwijzend personeel	89,8	86,8	76,1	73,6	63,5
HMC cursus en training	4,8	3,5	2,7	4,5	3,8
Totaal FTE	364,4	334,8	317,8	306,9	281,9
Totaal personen	443	396	378	362	336
Verhouding OP : niet OP	75:25	74:26	76:24	76:24	77:23

1.4 Verslag Ondernemingsraad

Algemeen: samenstelling, ontwikkeling/scholing, communicatie

Samenstelling OR

De OR bestond uit acht leden: twee medewerkers uit de groep docenten Rotterdam, vier medewerkers uit de groep docenten Amsterdam, één medewerker uit de groep onderwijsondersteunend personeel Rotterdam en één medewerker uit de groep onderwijsondersteunend personeel Amsterdam.

Per 1 augustus 2020 heeft de heer De Jong zijn OR-lidmaatschap moeten neerleggen vanwege een interim functie als teamleider HMC in het schooljaar 2020-2021. Door de hoeveelheid werkzaamheden van die functie kon de heer De Jong niet aan zijn verplichtingen voor de OR voldoen.

Ook mevrouw Bosman heeft per 1 augustus 2020 de OR verlaten. De heer De Jong en mevrouw Bosman zijn vervangen door de heer Stout en mevrouw Keeven.

Interne rolverdeling OR

In het jaar 2020 is de heer Bekkers voorzitter geweest. Wegens omstandigheden zal de heer Stravers deze rol per 1 januari 2021 overnemen. De heer Bekkers zal aan het einde van het schooljaar 2020-2021 uit de OR treden.

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

Ontwikkeling / Scholing

De OR heeft in het najaar van 2020 twee scholingsdagen genoten, waarbij – naast teambuilding en onderlinge kennismaking vanwege de nieuwe samenstelling van de OR – een aantal thema's aan de orde is gekomen. Er is aandacht besteed aan de wettelijke kaders van de OR via "de WOR in vogelvlucht" en aan de persoonlijke werkstijlen van de OR-leden, zodat de samenwerking geoptimaliseerd kan worden. Rollenspelen en oefeningen zijn ingezet zodat de OR een goed gesprek met het bestuur kan voeren. De visie van de OR en de speerpunten voor komend jaar zijn ook besproken, maar deze zullen nader uitgewerkt en geformuleerd worden in een vervolgtraining die gepland is op 11 maart 2021. Onderwerp op deze training is ook het optimaliseren van de communicatie met de achterban. De OR is zich ervan bewust dat het zinvol is om aandacht te blijven besteden aan het verbeteren van de communicatie en vergadertechnieken.

De OR heeft vanaf het najaar van 2020 ook aandacht besteed aan de individuele scholingswensen van de OR-leden. Wanneer de OR helder heeft waar behoefte aan is zal dit kenbaar gemaakt worden aan het College van Bestuur.

De OR blijft behoefte houden aan ondersteuning bij het lezen en interpreteren van financiële stukken; daar ligt waarschijnlijk ook de eerste scholingsbehoefte. De OR houdt daarbij de focus op de eigen professionalisering. Het werken als team blijft de nodige aandacht vragen, zeker met het oog op het toetreden van een aantal nieuwe OR-leden in 2021.

Communicatie

- OR-nieuws: de OR heeft in 2020 geen OR-nieuws uitgebracht maar heeft wel regelmatig artikelen in Knoest en Kwast gepubliceerd. Ook heeft zij tweemaal een interview in HMC Intern gepubliceerd;
- Intranet: De OR streeft ernaar om voor medewerkers relevante informatie zo snel mogelijk online te plaatsen. Het OR-gedeelte op het intranet is vernieuwd en het is de bedoeling de informatie zoveel mogelijk up-to-date te houden;
- Ronde tafelbijeenkomsten: de OR heeft in 2020 geen ronde tafelbijeenkomsten georganiseerd;
- Kaderbrief: de OR heeft in het najaar 2020 een aanvang gemaakt met het inventariseren van de aandachtspunten van de medewerkers van het HMC met als doel het opstellen van een kaderbrief. Om de speerpunten te bepalen heeft de OR een enquête gehouden bij de

- achterban. Na afronding van de kaderbrief zal deze formeel aangeboden worden aan het CvB. Dit zal naar verwachting in februari 2021 gebeuren;
- Jaarverslag: de OR heeft in het voorjaar van 2020 een eigen OR-jaarverslag 2019 uitgebracht en is ook voornemens om in het voorjaar van 2021 een OR- jaarverslag van 2020 te verzorgen.

Vergaderingen: structuur, frequentie, onderwerpen

Onderling beraad

De ondernemingsraad heeft in 2020 zes keer formeel onderling vergaderd (23 januari, 12 maart, 23 april, 4 juni, 24 september en 12 november 2020). Verder treffen de OR-leden elkaar (op beide locaties, zo nodig vanwege corona online) wekelijks op donderdagmiddagen voor het OR-werk.

OR & studentenraad

In april 2020 is er contact geweest met de studentenraad van het HMC. De OR heeft ook op 26 januari 2021 een afspraak met de studentenraad. Bij diverse corona-overleggen zijn regelmatig afvaardigingen van zowel de OR als de studentenraad aanwezig en tijdens die momenten is er ook contact. De OR en de studentenraad hebben aandachtspunten die met elkaar overeenkomen, zoals communicatie en transparantie. De OR en de studentenraad zullen wellicht een gezamenlijke actie gaan organiseren om de bekendheid en het contact met de achterban van beiden te vergroten. Met het oog hierop is er een dubbelinterview geplaatst in het studentenmagazine en HMC-Intern.

OR & Raad van Toezicht

De OR heeft in 2020 één keer, op 19 november, een formele bijeenkomst met de Raad van Toezicht gehad. Hierbij heeft de OR de nieuwe leden aan de Raad van Toezicht voorgesteld en zijn de speerpunten van de OR besproken.

OR & College van Bestuur

In 2020 heeft er vijf keer (6 februari, 14 mei, 24 juni, 8 oktober en 3 december 2020) overleg plaatsgevonden tussen de ondernemingsraad en het College van Bestuur. Hiervan zijn twee bijeenkomsten van informele aard geweest, te weten de overlegvergadering van 20 juni en 3 december 2020. Locatiedirecteuren Amsterdam en Rotterdam hebben in 2020 niet bij de (in)formele bijeenkomsten tussen de OR en het College van Bestuur aangezeten. Er is één geplande overlegvergadering in maart 2020 vervallen vanwege corona.

Overleg artikel 24 Wet op de Ondernemingsraden (WOR)

Op 27 februari 2020 heeft er een apart overleg plaatsgevonden over artikel 24 van de WOR. Het CvB heeft hierbij een presentatie aan de OR gegeven over de lopende zaken die bij het HMC spelen, de invloed van externe zaken op de interne aansturing en het krachtenveld waarin het HMC zich beweegt. Bij dit overleg was ook een lid van de Raad van Toezicht aanwezig. De OR heeft aan het CvB aangegeven het prettig te vinden om periodiek door het CvB op de hoogte gehouden te worden van de zaken die er spelen, om daar ook eventueel tijdig over te kunnen na- en – indien gewenst of van toepassing – meedenken. De speerpunten van de OR zouden een basis kunnen vormen voor een kalender van onderwerpen die periodiek op tafel komen, zo heeft het lid van de Raad van Toezicht hierbij voorgesteld. Er is in ieder geval ruimte om over en weer vragen stellen, zo is men overeengekomen.

In 2020 zijn bij de formele vergaderingen de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

Vastgesteld/instemming OR

- Scholingsbudget 2020 – instemming van de OR op 6 februari 2020;
- Jaarplanning 2020-2021 – instemming van de OR op 6 februari 2020;
- OER-en (examenonderdeel) – vastgesteld/instemming van de OR op 14 mei 2020;
- (Corona) thuiswerkregeling-instemming van OR op 8 oktober 2020;
- Vakantie - en verlofregeling 2021 – vastgesteld/instemming van de OR 10 november 2020;
- Wijziging WGA- eigenrisicodragerschap per 1 januari 2021 – instemming van de OR op 17 december 2020;

- Hoofdlijnen van de begroting HMC 2021 - formeel vastgesteld tijdens overlegvergadering OR/CvB op 4 februari 2021.

Besproken onderwerpen:

- Uitbreiding College van Bestuur;
- Scholing en scholingsbudget;
- Coronamaatregelen, thuiswerkvergoeding en reiskostenregeling;
- Werkdruk: de status van de actiepunten vanuit het werkdrukplan;
- Duurzaam Digitaal: o.a. keuzes omtrent ELO, Learnbeat, MS Teams;
- Roostermaken (en startweek);
- Verlofkaart OOP en de overgang naar een nieuw systeem in 2021;
- Nieuwbouw Amsterdam;
- Persoonlijke Inzet Planning (PIP) procedure;
- Consignatieregeling;
- Kwaliteitsplan: inhoud en voortgang van de actiepunten;
- Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en voortgang actiepunten;
- Promotieregeling LB/LC/LD: het CvB heeft de OR gevraagd mee te denken over de evaluatie;
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en voortgang actiepunten;
- Sollicitatieprocedures;

Voor 2021 zullen de volgende onderwerpen de aandacht hebben of houden van de OR:

- Corona-maatregelen;
- Besluitvorming;
- Werkdruk;
- Transparantie;
- Communicatie;
- Samenwerking;
- Diversiteit;
- Begroting HMC 2021;
- Scholing OR;
- Taakbeleid/FUWASYS (de juiste toepassing van het taakbeleid, functie- en taakomschrijvingen en uniform gebruik van taakbelasting formulieren);
- Kwaliteitsplan;
- Resultaten medewerkertevredenheidsenquête;
- Resultaten Onderwijsinspectie;
- Werkdrukplan;
- ICT-ontwikkelingen;
- Procedures (de juiste toepassing van regelingen en procedures binnen het HMC);
- Flexibilisering onderwijs;
- Missie en visie HMC (meedenken over de toekomst van het HMC);
- Contact met bestuurder;
- Kaderbrief OR 2020: de OR zal in februari 2021 haar kaderbrief aanbieden aan de bestuurder;
- Werving nieuwe voorzitter College van Bestuur.

1.5 Governance

Het HMC hanteert een governance-model dat is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

Toezicht door Raad van Toezicht

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

- De Raad van Toezicht moet zowel in totaal als voor wat betreft de individuele leden rolvast zijn in de governance. Dat wil zeggen dat de Raad van Toezicht (en de individuele leden) zich zelf steeds toetst op haar rolzuiverheid als het gaat om toezichthouden, de relatie tot het bestuur en de scherpe afbakening tussen de verantwoordelijkheden van het bestuur en de

toezichthouder. Voorwaardelijk is een adequate en actieve informatievoorziening van het bestuur naar de Raad van Toezicht;

- De omvang van de Raad van Toezicht moet slagvaardig en betrokken toezicht mogelijk maken. Flexibiliteit in de omvang van de Raad van Toezicht kan wenselijk zijn, afhankelijk van de mogelijkheden om zowel vanuit governance, relatie branches/beroepenveld en deskundigheid tot een adequate samenstelling van de Raad van Toezicht te komen;
- Voor het HMC als vakschool is de relatie met de relevante branches en stakeholders van onderscheidend belang. Element voor dit belang is de aansluiting van de opleidingen met de arbeidsmarkt en de afstemming rondom stageplaatsen. Een te rechtstreekse vertegenwoordiging, of met andere woorden belangenbehartiging, kan echter op gespannen voet staan met "good governance". Om deze reden is er sprake van een meer indirecte vorm van vertegenwoordiging vanuit branches en stakeholders met aandacht voor een actieve verbinding met de sector/branche. Leden van de Raad van Toezicht uit de kring van branches en stakeholders zijn primair toezichthouder. De relatie met branches en stakeholders is versterkend voor hun functioneren als toezichthouder, zij zijn geen vertegenwoordiger of belangenbehartiger namens de branche of stakeholder. In hoofdstuk 2 (Omgeving) wordt nader ingegaan op de relatie met de branches en bedrijven;
- Er is voorgeschreven dat er een voordracht zetel in de Raad van Toezicht is voor de Ondernemingsraad, deze zetel is naast de voorzitter van de Raad van Toezicht niet gebonden aan een band met het afnemend beroepenveld of een van de stakeholders zoals hierboven genoemd. Wel kan vanwege de portefeuillevverdeling in de Raad van Toezicht, om een specifieke deskundigheid worden gevraagd;
- Naast de generieke band met de stakeholders/afnemend beroepenveld is het van belang dat er in de Raad van Toezicht een aantal deskundigheden goed is belegd en waarmee de leden invullingen geven aan een portefeuille. De volgende portefeuilles/deskundigheden worden onderscheiden:
 - Innovatie/duurzaamheid/circulariteit
 - Financiën
 - HRM
 - Onderwijsbeleid, Onderwijskwaliteit, ICT
 - Arbeidsmarkt
 - Governance
 - Ondernemerschap
 - Remuneratiecommissie
- Naast de portefeuillevverdeling zijn er twee specifieke commissies ingericht: een remuneratie-commissie en een financiële commissie. De remuneratiecommissie heeft tot taak:
 - Werving en selectie van bestuursleden en Raad van Toezicht-leden;
 - Voortgang en functioneringsgesprekken met het bestuur;
 - Bezoldiging Raad van Toezicht en bestuur;
 - Zelfevaluatie functioneren Raad van Toezicht.

De financiële commissie bespreekt jaarrekening en begroting voor met het College van Bestuur, de directeur stafdiensten, het hoofd financiën en de accountant. De commissie wordt voorafgaand aan majeure financiële beslissingen ingeschakeld.

1.6 Code Goed Bestuur

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

Op grond van de checklist heeft het College van Bestuur geconstateerd dat aan vrijwel alle elementen wordt voldaan. In die gevallen waarin het HMC afwijkt komt de afwijking voort uit het feit dat in de statuten van het HMC voor dat betreffende element andere afspraken zijn vastgelegd dan in de checklist. Voor het overzicht nevenactiviteiten van leden van de Raad van Toezicht verwijzen wij u naar [bijlage 3](#).

1.7 Notitie Helderheid BVE

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

Thema 1: Uitbesteding

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

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

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

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

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

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

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

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

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

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

De lokale examencommissies van Amsterdam en Rotterdam kennen vrijstellingen toe.

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

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

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. De school wordt via de subsidie gekort voor het totale bedrag aan cursusgeldens volgens de telling in DUO. Wij zijn ook verantwoordelijk voor de inning bij de deelnemer.

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

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

Het aantal studenten dat het HMC in de periode 1 oktober – 31 december 2020 heeft verlaten, bedroeg 97. De redenen voor beëindiging van de opleiding lopen uiteen van verkeerde studie c.q. beroepskeuze, naar persoonlijke en/of sociale omstandigheden en van school gebonden redenen tot arbeidsmarkt- en (externe)omgevingsfactoren.

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

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

Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

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

Sporadisch is er sprake van een in-company training waarbij de training wordt aangepast aan de wensen van het bedrijf en het bedrijf hiervoor een bijdrage betaalt. Dit is dan voor de (extra) voorbereidingstijd van de docent.

Thema 8: Buitenlandse leerlingen

Toelichting: Bij het HMC waren in 2020 geen buitenlandse studenten ingeschreven.

1.8 Menselijke maat

Het HMC onderschrijft het belang van de menselijke maat, van herkenbaarheid, zowel voor de studenten als voor de medewerkers. Binnen het HMC wordt de menselijke maat o.a. vorm gegeven door overzichtelijke onderwijslocaties van beperkte omvang en doordat het onderwijs is georganiseerd in duidelijk herkenbare onderwijsteams (5 teams per locatie). Met als resultaat kleinschalige leeromgevingen waarin studenten zich veilig en uitgedaagd voelen om het beste uit zichzelf te halen. De duidelijk herkenbare positionering en bereikbaarheid van de vertrouwenspersonen en een laagdrempelige klachtenregeling dragen eveneens bij aan de menselijke maat. Ook op bestuurlijk vlak, o.a. via het halfjaarlijkse formele overleg met de studentenraad, kunnen aspecten die raken aan de menselijke maat in het onderwijs onderwerp van gesprek zijn. Ook in de contacten met de bedrijven,

is herkenbaarheid en erkenning voor elkaars positie de basis voor een constructieve samenwerking. Door middel van relevante vragen in de JOB/enquête en het medewerker tevredenheidsonderzoek, uitgevoerd door Effectory, monitort het HMC tweejaarlijks in hoeverre de inspanningen op dit terrein worden gewaardeerd door studenten respectievelijk medewerkers.

1.9 Horizontale en verticale verantwoording

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

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

2. Omgeving

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

2.1 Branches

Branches zijn voor het HMC van belang vanwege de relatie met de arbeidsmarkt, de stages en de kwaliteit van de inhoud van de opleidingen. Deze onderwerpen kennen een gedeeld belang voor (de studenten van) het HMC en voor de branches. Een goede doorstroming naar de arbeidsmarkt (kwantitatief en kwalitatief) is immers voor bedrijven en studenten belangrijk. Het HMC leidt op voor acht te onderscheiden branches. Ruim 30% van de gediplomeerde studenten gaat doorstuderen aan het HBO. Niet alle branches zijn even groot. Grofweg 50% van de studenten volgt een opleiding voor de meubelindustrie, 40% voor de woon/interieurbranche en de overige 10% een opleiding voor een andere branche. Van deze 10% (timmer, meubelstofferers, woningstofferers, piano en creatief vakman) kunnen de eerste drie worden gerekend tot de traditionele branches van het HMC. Om een evenredige verdeling naar de binding met de branches te maken worden onze branches/afnemend beroepenveld in een drietal categorieën gedefinieerd: Industrieel, Retail en Creatief. Er is overlap tussen deze categorieën over de bestaande branches, maar tezamen vormen ze de kern van de opleidingen van het HMC.

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

Het HMC maakt deel uit van meerdere sectorkamers en marktsegmenten van de samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB) en neemt deel aan bedrijfstakgroep (BTG) overleggen van de MBO raad.

Naast het al bestaande consortium Interieuradviseur, het Topcentrum meubel, het consortium Creatief Vakmanschap, zijn in 2020 twee nieuwe samenwerkingen tussen HMC, collega scholen en de branche gestart. Het betreft het consortium interieurvakman en de branche advies commissie Keukenmonteur.

Naast de betrokkenheid van de branches in de Raad van Toezicht is het op HMC niveau belangrijk om de bedrijven te betrekken bij het onderwijskundig beleid. Het HMC geeft hieraan op verschillende manieren uitvoering. Voor interieur door het inrichten van een bedrijfsadviescommissie. Voor meubel vinden bijeenkomsten plaats met bedrijven over specifieke thema's. Zo is in 2020 een online bijeenkomst gehouden met alumni over trends en innovaties in de branches.

2.2 Externe contacten en vertegenwoordiging

Zaken die van belang zijn voor de vakscholen (en dus ook voor het HMC) kunnen sinds 2020 opgepakt worden binnen de Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVvV). Tijdens de eerste ledenvergadering in februari 2020 is de voorzitter van het College van Bestuur van het HMC gekozen tot voorzitter van de NVvV.

Het HMC heeft een vertegenwoordiging in bijna alle door de MBO raad georganiseerde overleggen. De voorzitter van het college van bestuur vertegenwoordigt het HMC in de ledenvergaderingen en ledenraadplegingen. Tevens volgt de voorzitter van het College van Bestuur de regiobijeenkomsten werkgeverszaken, bekostiging en onderwijs-arbeidsmarkt.

Met de gemeenten Amsterdam en Rotterdam en collega MBO scholen vindt actief overleg plaats ten aanzien van het voorkomen van verzuim en het vergroten van de uitstroom van studenten met een startkwalificatie. In Amsterdam is er aanvullende samenwerking tussen scholen en gemeente met betrekking tot de MBO-Agenda. Daarin zijn gelden beschikbaar die experimenteerruimte verschaffen aan scholen om vernieuwing in het onderwijs versneld vorm te geven.

Corona heeft het overleg in 2020 niet altijd even eenvoudig gemaakt. Toch is het gelukt om deze contacten te onderhouden en op enkele plaatsen zelfs uit te bouwen. Bij een aantal projecten en samenwerkingsvormen ondervinden we absoluut hinder omdat het fysieke contact slechts beperkt mogelijk is.

2.3 Bestuurlijke afstemming met stakeholders

Werkbezoeken

Op 17 januari 2020 zijn mevrouw Klap en de heer Uwland, accountmanagers van het Ministerie van OCW op locatie HMC Rotterdam op bezoek geweest voor overleg met CvB en directieleden van het HMC.

De voorzitter van de MBO Raad de heer Tekin heeft samen met de heer De Wit op 28 september 2020 de locatie HMC Rotterdam bezocht voor een gesprek met het CvB (de heer Veringa en mevrouw Bos).

Samenwerking Gemeente Amsterdam en Rotterdam

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

2.4 Alumni

Betrokkenheid alumni

De noodzaak om meer alumni te betrekken bij de school is evident. Alumni weten wat er speelt binnen de branches. Deze kennis is waardevol om weer terug te brengen naar de opleidingen. Daarnaast hebben we als school ook de plicht om onze alumni inzetbaar te houden binnen hun eigen sector of een bijdrage te leveren dat zij een succesvolle overstap kunnen maken naar een andere sector.

In 2019 is onderzoek gedaan naar behoeften van alumni om in 2020 voor hen interessante alumnidagen te organiseren op beide locaties van het HMC. Vanwege de uitbraak van Covid-19 was het onmogelijk om fysieke alumnidagen te organiseren. In oktober 2020 is daarom een online HMC-breed event voor alumni georganiseerd als alternatief. Dit event stond in het teken van trends en innovaties en een gemixte groep van 40 betrokken oud-studenten nam deel. De oud-studenten werden geïnspireerd door een gastspreker, twee oud-studenten deelden hun ervaringen en de alumni konden interactief met elkaar kennis maken. Met dit alumni-event is een start gemaakt met het binden van alumni aan het HMC. Hieraan wordt in 2021 een fysiek of online vervolg gegeven. In de toekomst kan tijdens dergelijke bijeenkomsten ook aandacht worden besteed aan het ophalen van scholingsbehoeften, zodat hierop door HMC cursus en training bij het ontwikkelen van bij- en nascholing voor werkenden op kan worden ingespeeld.

In 2019 heeft een verkenning plaatsgevonden naar een effectief Customer Relationship Management (CRM) systeem om onder andere alumni gericht en op de juiste wijze te kunnen bereiken, benaderen en het netwerk te onderhouden. In 2020 is de applicatie Microsoft Dynamics 365 geselecteerd en is gestart met de inrichting. De verwachting is dat het systeem in april 2021 in gebruik wordt genomen, zodat de gediplomeerden van 2021 als eerste alumni kunnen worden opgenomen in het systeem. Naast alumni zullen ook andere relaties van HMC in het systeem worden opgenomen.

Op de locatie Amsterdam is in september 2020 gestart met het project CENTRINNO. Dit project heeft als doel om samen met een aantal partners een makersplek buiten de school te realiseren waar zowel ouderejaarsstudenten als alumni kunnen werken aan projecten. Ouderejaarsstudenten krijgen onder voorwaarden ruimte in hun curriculum om zich voor te bereiden op zelfstandig werken en kunnen hier de samenwerking zoeken met alumni die hierin kunnen participeren. Een soortgelijk project/samenwerking loopt ook in Rotterdam in de vorm van de Makerij. Binnen dit initiatief wordt ook aan alumni de mogelijkheid geboden om zelfstandig te werken in een professionele werkplaats. Hier kunnen zij ofwel een plek vinden om hun eigen label te starten, of zichzelf verder ontwikkelen door samenwerking met gelijkgestemden.

Alumni/Extern rendement (DUO)

Door gediplomeerde studenten (schooljaar 2018-2019) een half jaar nadat ze van school zijn gegaan in 2020 te enquêteren krijgen we een goed beeld van wat deze groep gediplomeerde oud-studenten van de school en hun opleiding vonden en wat ze zijn gaan doen na hun opleiding op het Hout- en Meubileringscollege.

Wat gaat de student doen	HMC 2019	HMC 2018	HMC 2017	HMC 2016
<i>Respons</i>	59%	53%	61%	54%
<i>Werken</i>	60%	60%	63%	56%
<i>Voltijds vervolgopleiding</i>	25%	22%	22%	27%
<i>Combinatie werken en leren</i>	8%	14%	9%	9%
<i>Werkloos</i>	5%	2%	4%	4%
<i>Anders</i>	2%	2%	2%	4%

Schema: extern rendement 2016-2019

Het aantal werkenden is gelijk gebleven t.o.v. van het jaar daarvoor en we zien een daling van het aantal alumni dat werken en leren combineert (-6%) en een verhoging van het aantal werkloos (+3%).

Gemiddeld genomen vindt 37% van de schoolverlaters binnen 1 maand een baan. 43% van de werkenden werkt bij een bedrijf/instelling waar zij ook een beroepspraktijkvorming hebben gedaan (BOL) of tijdens de opleiding hebben gewerkt (BBL). Het aantal gediplomeerden dat (bewust) werkloos is in de periode dat dit onderzoek liep is hetzelfde gebleven (2%). De percentages over de jaren heen fluctueren wel iets maar blijven in grote lijnen stabiel. Nieuw is het cijfer dat de alumni gaven voor de school en voor de opleiding waarin ze gediplomeerd zijn. Op HMC niveau geven de studenten een 7,6 voor de school (landelijk 7,0) en een 7,4 voor de opleiding (landelijk 7,0). Er zijn aan deze resultaten geen acties verbonden.

Alumni / Terugblik naar de school

De zeven kwaliteitsindicatoren zijn nu voor het tweede jaar op rij hetzelfde gebleven. Begeleiding bij keuze beroep/vervolgopleiding en aandacht voor samenwerking blijft met resp. -6% en -5% achter bij de landelijke resultaten. Digitale vaardigheden en *'veel aan de opleiding gehad'* zijn met respectievelijk + 6% en + 8% gestegen. Aandacht voor ondernemingsvaardigheden en begeleiding bij keuze beroep/vervolgopleiding zijn onderdeel van het projectplan MBO Entrepreneurship en diverse keuzedelen gericht op doorstroom naar een vervolgopleiding.

Tevredenheid/ aandeel schoolverlaters dat positief is	HMC 2019	Landelijk 2019	HMC 2018	Landelijk 2018
<i>Geleerd oplossingen voor problemen zoeken</i>	71%	67%	71%	70%
<i>Aandacht voor ondernemingsvaardigheden</i>	42%	41%	42%	43%
<i>Aandacht voor digitale vaardigheden</i>	65%	59%	61%	58%
<i>Aandacht voor samenwerken</i>	72%	77%	71%	76%
<i>Begeleiding bij keuze beroep/vervolgopleiding</i>	41%	47%	44%	51%
<i>Veel aan opleiding gehad</i>	69%	61%	68%	64%
<i>Voldoende vakkennis voor huidige werk/opleiding</i>	55%	55%	58%	60%

Schema: terugblik naar school 2019

2.5 Maatschappelijke verbinding

Het HMC heeft zowel in Amsterdam als Rotterdam het projectbureau Ondernemen@HMC. Bij het projectbureau ontmoeten (oud)-studenten en bedrijven elkaar. Er wordt onderscheid gemaakt in onderwijsprojecten (worden uitgevoerd in een schoolperiode) en zelfstandige projecten (worden uitgevoerd buiten schooltijd en zonder begeleiding van het HMC). In [bijlage 1](#) worden enkele projecten benoemd die in 2020 tot stand zijn gekomen door het projectbureau.

2.6 Marketing en Communicatie

Studentenwerving heeft de nodige aandacht gevraagd van de afdeling Marketing & Communicatie (M&C). Waar dit normaal gesproken fysieke activiteiten waren, zoals voorlichtingen op middelbare scholen, aanwezig zijn op vak- en onderwijsbeurzen, rondleidingen op school, moest vanwege het coronavirus de werving van studenten in 2020 voornamelijk online gedaan worden.

Naast het werven van studenten heeft de afdeling ook de nodige activiteiten verricht op het gebied van de in- en externe communicatie. De afdeling was onder meer verantwoordelijk voor het realiseren van communicatiemiddelen, zoals presentatiematerialen, brochures, website, social media, intranet, studentenmagazines, persberichten en personeelsmagazine. Andere belangrijke taken waren het organiseren van online open dagen en een online eindexamenexpositie, het versterken van de interne communicatie en het bewaken van de huisstijl.

Online werving

Om zo goed mogelijk de werving van studenten online te organiseren heeft M&C huidige én nieuwe digitale systemen ingezet ten behoeve van online open dagen, online voorlichtingen, filmpjes en dergelijke.

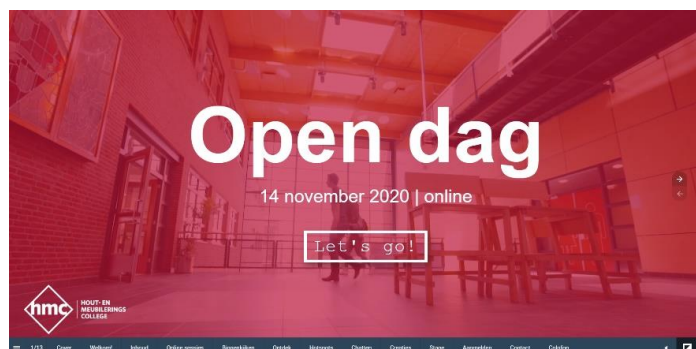
Online open dag

In november 2020 heeft het HMC voor het eerst een online open dag georganiseerd.

Via een digitaal aanmeldingssysteem kon een studiekeizer zich inschrijven voor een online live presentatie van de opleidingen. Hiervoor is een nieuw systeem aangeschaft, namelijk Portal Plus. De live presentaties werden op school gegeven in lokalen en werden via Teams van Office 365 gehouden. Naast de live presentaties konden de studiekeizers allerlei filmpjes bekijken van de opleidingen en een rondleiding krijgen door de school middels filmpjes. Ook was er een online open dag magazine waar men nog meer informatie kon vinden over het HMC. Op deze manier is geprobeerd om het HMC-gevoel online over te brengen. In totaal hebben 675 studiekeizers de online open dag bezocht, verdeeld over de locaties.



Online-presentatie



Online open dag magazine

Aanmelding- en relatiesysteem studiekezers

Om de online open dag mogelijk te maken is er een nieuw systeem aangeschaft, genaamd Portal Plus. Met dit digitale systeem konden studiekezers zich aanmelden voor de online open dag. Via dit systeem was het mogelijk om tussentijds e-mails te sturen naar de studiekezers en kon men op de online open dag naar de juiste sessie gaan middels gepersonaliseerde links. Door dit systeem is er ook inzicht in wie de studiekezers zijn die geïnteresseerd zijn in het HMC, voor welke richting ze interesse hebben, van welke middelbare school ze komen en of ze examenleerlingen zijn. Hierdoor is het mogelijk om hen te voorzien van gerichte informatie over de opleidingen van het HMC.

Online voorlichtingen, beurzen en talkshows

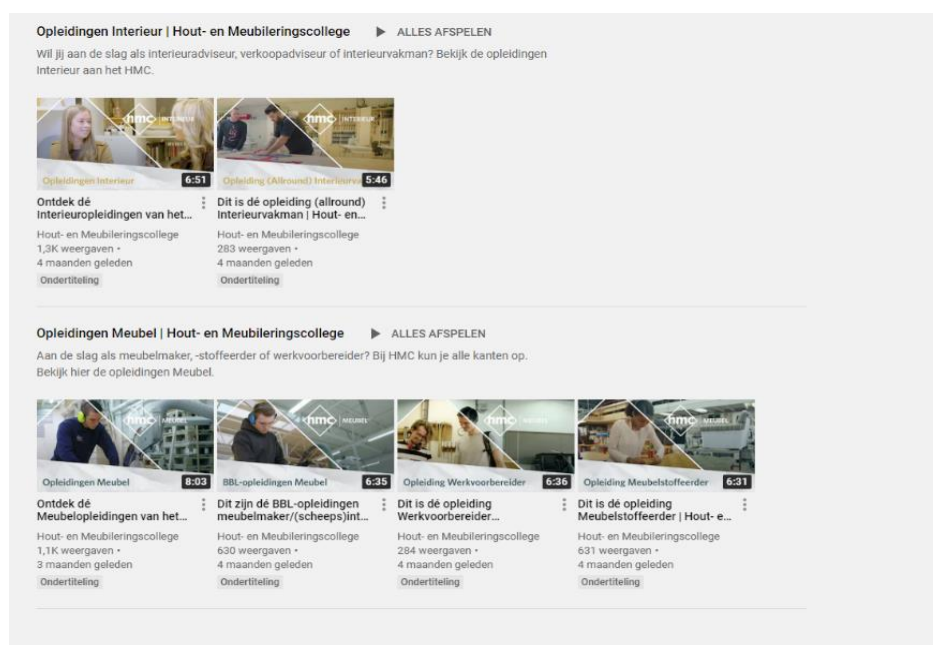
Normaal gesproken geeft het HMC op middelbare scholen fysieke voorlichtingen over de opleidingen van het HMC en presenteert het HMC zich op onderwijs- en vakbeurzen. In 2020 was dit niet mogelijk. Er zijn daarom meerdere online voorlichtingen gegeven via diverse digitale systemen om de studiekezers te bereiken. Deze voorlichtingen zijn enerzijds gegeven op eigen initiatief van het HMC en anderzijds op initiatief van middelbare scholen. Daarnaast heeft het HMC ook op de online Dutch Design Week gestaan om studenten van Creatief vakman een podium te bieden. Ook zijn er diverse online talkshows georganiseerd voor onder andere decanen, vmbo-leerlingen en ouders om samen met andere mbo-scholen de diverse doelgroepen te voorzien van informatie. De uitzending is [hier](#) te bekijken.



Online talkshow

Nieuwe filmpjes

Het HMC heeft nieuwe filmpjes gemaakt om online de opleidingen goed te kunnen laten zien. In totaal zijn er 9 voorlichtingsfilmpjes gemaakt van de opleidingen en van elke locatie een rondleiding filmpje door de school. In de filmpjes vertellen studenten en docenten over de opleidingen en de school. De filmpjes zijn [hier](#) te bekijken op het YouTube van het HMC.



Kleinschalige rondleidingen

Naast alle online wervingsactiviteiten heeft het HMC in 2020 ook kleinschalige coronaproof rondleidingen op school georganiseerd. Voor de nieuwe studenten is het belangrijk dat ze de sfeer van het HMC goed konden proeven om een opleidingskeuze te kunnen maken. De rondleidingen waren met maximaal 10 personen (5 nieuwe studenten en 5 ouders/verzorgers), iedereen droeg een mondkapje, hield 1,5 meter afstand en meldde zich af bij coronaklachten.

Overige

Naast bovenstaande heeft het HMC ook een livechat geïntroduceerd op de HMC-website. Twee keer per week kon er op vaste momenten gechat worden met voorlichters van het HMC. Op deze laagdrempelige manier kon men in contact komen met het HMC. Ook is er een volledig ingerichte online open dag pagina op de website gecreëerd. Hier kon men filmpjes bekijken, de meest gestelde vragen inzien en in contact komen met huidige studenten en oud-studenten om vragen te stellen.

Online eindexamenexpositie

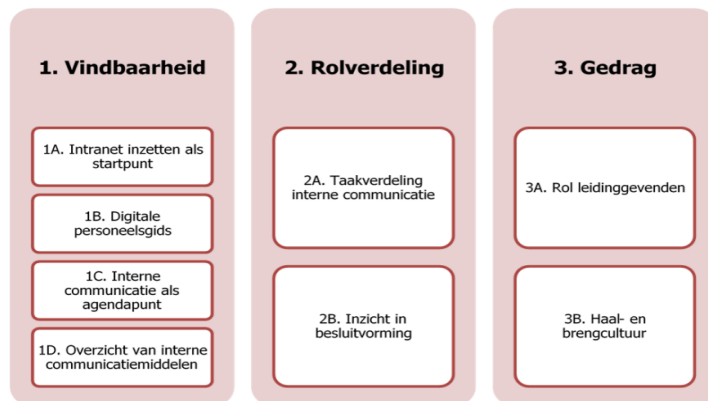
De eindejaar studenten van het HMC exposeren jaarlijks met hun eindexamenwerk tijdens de eindexamenexpositie. Vanwege corona was er in 2020 geen fysieke expo mogelijk. Er is daarom een online expo opgezet. De studenten lieten hun werk zien door middel van foto's, schetsen, 3D-tekeningen en via de nieuwste mogelijkheden zoals Virtual Reality en Augmented Reality. Zo kwamen de werkstukken echt tot leven. In totaal hebben 150 studenten zowel van de locatie in Amsterdam als Rotterdam online werk geëxposeerd. De online expo is door meer dan 8500 bezoekers bekeken. De online expo is [hier](#) te bekijken.



Interne communicatie

Het HMC is de afgelopen jaren flink gegroeid in studentenaantallen en in het aantal collega's. Vanwege de groei is het HMC niet meer een kleinschalige organisatie. Voorheen gebeurde veel communicatie mondeling en individueel. In een grotere organisatie werkt dit niet altijd meer even goed en ook komen er nieuwe communicatiekanalen bij. De oude werkwijze van communiceren verandert. Uit het medewerkersonderzoek van 2018 blijkt dat 39% van de medewerkers interne communicatie als een verbeterpunt ziet voor het HMC. Hiermee staat interne communicatie in 2018 op een tweede plek in de top 5 van verbeterpunten en ook in het medewerkersonderzoek van 2020 is dit zo.

De afdeling M&C is daarom aan de slag gegaan met het verbeteren van de interne communicatie voor de komende jaren. Aan de hand van gesprekken met diverse collega's in de organisatie is opgehaald wat men verstaat onder interne communicatie, van wie interne communicatie is, waar interne communicatie aan kan bijdragen en wat de pijnpunten zijn. Ook is opgehaald wat de koesterpunten zijn die graag behouden blijven bij het HMC. Dit zijn punten zoals het behouden van de informele sfeer, behouden van huidige communicatiemiddelen die soms als jaren bestaan en persoonlijke en mondelinge communicatie niet uit het oog verliezen. Aan de hand van de gesprekken zijn drie speerpunten opgesteld met daarbij oplossingsrichtingen om de interne communicatie te verbeteren.



Speerpunten en oplossingsrichtingen interne communicatie

In 2020 zijn de oplossingsrichtingen 1C, 2A, 2B opgepakt en afgerond. In 2021 worden de andere oplossingsrichtingen opgepakt.

2.7 HMC cursus en training BV

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

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

De omzet van Cursus en Training van 2020 is gedaald ten opzichte van het jaar daarvoor. Deze daling is toe te schrijven aan de coronacrisis, waardoor de trainingen en opleidingen grotendeels stil kwamen te liggen. De animo voor scholingen is echter onverminderd gebleven, wat heeft geleid tot grote wachtlijsten voor een aantal opleidingen.

Particulieren aanbod

Cursussen

In 2020 zijn vanaf half maart alle cursussen geannuleerd als gevolg van de coronacrisis. Aan het begin van het jaar hebben de cursus meubelmaken en meubelstofferen nog gelopen. Deze cursussen zijn onverminderd populair. Daarnaast heeft de cursus google sketch up gedraaid en hebben we voor het eerst een basiscursus CNC aangeboden.

Vakopleidingen

Het aantal studenten binnen de vakopleidingen is stabiel ten opzichte van vorig jaar. De klassen van de opleiding meubelmaken zijn goed gevuld. De lessen van de vakopleiding meubelmaken hebben deels wel doorgang kunnen vinden in 2020. Alhoewel er inhaallessen zijn georganiseerd, voor de

lessen die zijn gemist tijdens de lockdown, hebben niet alle studenten hier gebruik van kunnen maken en hebben ze een restitutie ontvangen. Dit heeft ervoor gezorgd dat de marge van de opleiding is gedaald.

De opleiding meubelontwerpen gekoppeld aan een derde jaar van de vakopleiding meubelmaken en de specialisatie meubelrestauratie zijn als gevolg van de coronacrisis in september 2020 niet van start gegaan.

De lessen van de vakopleiding meubelstofferen zijn grotendeels doorgegaan tijdens de coronacrisis. Net als voor de opleiding meubelmaken geldt hier dat er inhaallessen zijn georganiseerd om de gemiste lessen van de lockdown in te halen en dat een deel van de studenten een restitutie heeft gekregen. Dit heeft de marge van de opleiding verlaagd.

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

Sinds 2020 biedt HMC cursus en training twee vakopleidingen voor de timmerindustrie. Het gaat om de managementopleiding industrieel bouwen met hout en de opleiding houtskeletbouw voor professionals. Beide opleidingen zijn in 2020 van start gegaan en hebben deels online plaatsgevonden. Vanwege de besparing op locatiekosten is de marge op deze opleidingen hoger dan verwacht.

Bedrijven aanbod

In-company maatwerk / trainingen voor bedrijven

Binnen de in-company trainingen en het bedrijevanaanbod in zijn algemeenheid liggen er veel mogelijkheden voor cursus en training. Het afgelopen jaar hebben we ons voornemen om meer in-company trainingen aan bedrijven aan te bieden niet waar kunnen maken vanwege de coronacrisis. Er liggen wel plannen voor dit soort trainingen die hopelijk in het schooljaar 2021-2022 uitgevoerd kunnen worden.

Hibin

Het aantal deelnemers dat zich voor een Hibin opleiding heeft aangemeld is naar verwachting. De trainingen hebben voor de helft van het jaar nog onder de vlag van het HMC plaatsgevonden. Daarna is Hibin overgegaan op een nieuwe opleidingsconstructie.

Hout Opleidingscentrum (HOC)

De opleidingsbereidheid in deze sector is de afgelopen tijd erg laag geweest. In 2020 heeft er alleen nog een Commercieel Technisch Medewerker Houthandel (CTH) cursus plaatsgevonden. Net als de trainingen van het Hibin zijn ook de trainingen van het HOC per 1 juli 2020 overgenomen door een andere opleider.

Projecten

Het afgelopen jaar hebben er verschillende projecten gelopen. Zo is er een nieuwe HMC cursus en training website ontwikkeld en gelanceerd. Deze website maakt het makkelijker voor particulieren en bedrijven om onze trainingen te vinden en zich in te schrijven.

Afgelopen jaar is er voor de vakopleiding ook een nieuwe online leeromgeving opgezet, in de vorm van Learnbeat. Deze digitaliseringsslag heeft ook voor een verbetering in kwaliteit van de lesstof gezorgd.

Vanuit het leven lang ontwikkelen heeft er een focus op de ontwikkeling van keuzedelen plaatsgevonden. Zo is er een keuzedeel PVC vloeren leggen ontwikkeld. Deze heeft alleen nog niet plaatsgevonden vanwege de coronacrisis. Daarnaast worden er voor de komende periode ook keuzedelen ontwikkeld die gevolgd kunnen worden door zowel reguliere MBO studenten als deelnemers vanuit cursus en training. Concreet gaat het om een keuzedeel ondernemerschap en een keuzedeel meubelstofferen, die in het schooljaar 2021-2022 gegeven gaan worden.

3. Onderwijs

3.1 Instroom

Groei van het HMC

Het HMC is in 2020 licht gegroeid. Van 3946 studenten naar 4057 (+2,8%). De stabilisering die vorig jaar optrad (+0,5%) is dit jaar weer omgebogen naar een stijging van 111 studenten.

<i>Schooljaren</i>	Aantal bekostigde studenten	Groei per jaar in aantal	Groei per jaar in %
<i>1-10-2017</i>	3766		
<i>1-10-2018</i>	3925	+159	+ 4,2%
<i>1-10-2019</i>	3946	+ 21	+ 0,5%
<i>1-10-2020</i>	4057	+ 111	+ 2,8%

Schema: Groei HMC in de jaren 2017 t/m 2020 per 1-10

3.2 Resultaten

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

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

Definitie Jaarresultaat:

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

Definitie Diplomaresultaat:

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

Definitie Startersresultaat:

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

Studiesucces

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

	JR HMC 2019- 2020	DR HMC 2019-2020	SR HMC 2019-2020	JR inspectie norm	DR inspectie norm	SR inspectie norm
<i>Niveau 2</i>	71,9%	63,4%	82,8%	66,8%	60,8%	79,0%
<i>Niveau 3</i>	68,5%	65,8%	82,3%	67,9%	69,6%	82,0%
<i>Niveau 4</i>	67,8%	68,9%	77,8%	67,9%	69,6%	82,0%
<i>HMC DUO</i>	67,7%	66,7%	79,7%	67,9%	69,6%	n.v.t.

Schema: Inspectienorm versus HMC jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat rendement 2019-2020 en HMC DUO per instelling

In schooljaar 2019-2020 (peildatum 1-10) voldoet niveau 2 en niveau 3 aan die inspectienorm. Op niveau 4 zijn alle drie de indicatoren (net) onder de norm (JR -0,2%, DR -0,7%, SR -4,2%). Door corona maatregelen is, vooral op niveau 4 een substantieel deel van de diplomakandidaten later dan 1 oktober maar voor 31 december 2020 gediplomeerd. Deze aantallen zijn niet in de statistiek van dit verslagjaar opgenomen en komen volgend schooljaar in beeld. De vorig jaar door de gemeente Amsterdam en Rotterdam ingezette verbetermaatregelen voor passende begeleiding op niveau 2 en 3 heeft zijn vruchten afgeworpen en heeft de opbrengsten verhoogd.

Rendement per niveau per leerjaar

<i>Schooljaren</i>	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
<i>2017/2018</i>	72,4%	64,9%	84,4%	66,8%	60,8%	79,0%
<i>2018/2019</i>	67,4%	60,3%	77,9%	66,8%	60,8%	79,0%
<i>2019/2020</i>	71,9%	63,4%	82,8%	66,8%	60,8%	79,0%

Schema: Rendement per niveau 2 per schooljaar

<i>Schooljaren</i>	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
<i>2017/2018</i>	70,7%	66,3%	80,6%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2018/2019</i>	68,6%	65,7%	83,8%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2019/2020</i>	68,5%	65,8%	82,3%	67,9%	69,9%	82,0%

Schema: Rendement per niveau 3 per schooljaar

<i>Schooljaren</i>	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
<i>2017/2018</i>	72,3%	73,3%	81,6%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2018/2019</i>	64,0%	66,1%	77,9%	67,9%	69,9%	82,0%
<i>2019/2020</i>	67,8%	68,9%	77,8%	67,9%	69,9%	82,0%

Schema: Rendement per niveau 4 per schooljaar

Driejaarsgemiddelde op HMC niveau en N2, N3, N4

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

Driejaars gemiddelde	JR HMC	DR HMC	SR HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2015/2018	71,3%	69,7%	82,2%	67,9%	69,9%	82,0%
2016/2019	69,1%	67,7%	80,8%	67,9%	69,9%	82,0%
2017/2020	68,7%	67,7%	80,2%	67,9%	69,9%	82,0%

Driejaars gemiddelde	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2015/2018	71,5%	62,0%	82,4%	66,8%	60,8%	79,0%
2016/2019	71,0%	62,0%	81,4%	66,8%	60,8%	79,0%
2017/2020	70,4%	62,7%	81,6%	66,8%	60,8%	79,0%

Driejaars gemiddelde	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2015/2018	74,1%	70,9%	84,9%	67,9%	69,9%	82,0%
2016/2019	70,9%	67,4%	83,6%	67,9%	69,9%	82,0%
2017/2020	69,3%	66,0%	82,4%	67,9%	69,9%	82,0%

Driejaars gemiddelde	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2015/2018	70,0%	71,1%	81,2%	67,9%	69,9%	82,0%
2016/2019	67,7%	69,2%	79,6%	67,9%	69,9%	82,0%
2017/2020	68,0%	69,4%	79,0%	67,9%	69,9%	82,0%

S

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

Corona invloed op resultaten

Om tot een verantwoord diplomabesluit te komen is besloten om studenten die onverhoopt langer over hun studie doen de gelegenheid te geven om te diplomeren op een later tijdstip. Dit houdt in dat Jaarresultaat en Diplomasresultaat, die normaal gesproken tot 1 oktober berekend worden, nu niet meer definitief zijn, omdat er nog diploma's in de berekening positief in de resultaten mee kunnen gaan tellen. Dit is voor het HMC met nog 68 diploma's uit te reiken een substantieel deel en zal de bovenstaande resultaten zodanig positief beïnvloeden dat er op alle niveaus boven de inspectienorm uitgekomen gaat worden. Het driejaargemiddelde zal op termijn de effecten weer uitvlakken.

Corona invloed	Amsterdam	Rotterdam	HMC
Niveau 2	10	9	19
Niveau 3	10	6	16
Niveau 4	18	15	33
			68

Aantal nog te diplomeren kandidaten 2019-2020

3.3 Beroepspraktijkvorming (BPV)

Het leren in de beroepspraktijk is een belangrijk onderdeel van de opleiding. Het HMC hecht veel waarde aan een goede match tussen student en leerbedrijf. 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 van 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.

B3net

Het BPV-proces wordt ondersteund door het begeleidingssysteem B3net. Voorafgaand aan een BPV-periode zoeken studenten een BPV-plaats met behulp van B3net, tijdens de BPV faciliteert het systeem 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. Studieloopbaanbegeleiders hebben in alle fasen van het proces inzicht in de voortgang van hun eigen studenten, waardoor monitoring en bijsturing eenvoudig is.

B3net is vanaf schooljaar 2019-2020 HMC-breed ingevoerd. Dit betekent dat B3net wordt gebruikt voor de ondersteuning van de BPV van alle opleidingen op beide locaties. B3net wordt ook gebruikt voor het vastleggen en digitaal ondertekenen van het BPV-blad voor BBL-studenten.

Update informatievoorziening BPV

Ten behoeve van het gebruik van B3net worden regelmatig voorlichtingen en trainingen gegeven. In de praktijk bleek dat er daarnaast behoefte was aan gestructureerde, goed vindbare en toegankelijke informatie. Sommige gebruikers gebruiken B3net intensief en hebben deze informatie inmiddels niet meer nodig, andere gebruikers werken de ene periode intensief met B3net en daarna vaak weer een tijd niet, waardoor de kennis en vaardigheden wegzakken.

In 2020 zijn daarom alle materialen rondom het BPV-proces en B3net geüpdatet. Sinds augustus 2020 staan deze materialen op één plek bij elkaar op het intranet.

Er zijn verschillende materialen beschikbaar, zodat iedereen er mee uit de voeten kan: zowel ervaren gebruikers die een geheugensteuntje zoeken als nieuwe gebruikers die hun weg in de BPV en B3net nog moeten vinden. Voor alle betrokkenen bij de BPV zijn takenoverzichten beschikbaar waarin alle taken op een tijdlijn zijn geplaatst. Er kan direct worden doorgelinkt naar stappenplannen, screenfilms en PowerPointpresentaties die behoren bij een taak. Deze informatievoorziening heeft een positieve invloed gehad op het gebruik van B3net.

3.4 Terugdringen Voortijdige Schooluitval (VSV)

HMC VSV cijfers zitten structureel onder de landelijke VSV cijfers maar kunnen wat betreft de OC&W norm nog wel eens fluctueren door de jaren en niveaus heen.

VSV cijfers	2017-2018 HMC	2017-2018 Landelijk	2018-2019 HMC	2018-2019 Landelijk	2019-2020 HMC 2020 (voorlopig)	2019-2020 Landelijk (vakscholen voorlopig)
<i>Niveau 2</i>	6,32%	9,47%	8,76%	10,12%	8,56%	8,66%
<i>Niveau 3</i>	3,36%	3,87%	3,88%	4,21%	4,12%	3,71
<i>Niveau 4</i>	2,44%	3,34%	3,11%	3,52%	2,07%	2,91

<i>Niveau HMC DUO</i>	3,1%	4,1%	3,9%	4,1%	3,2%	3,4%
---------------------------	------	------	------	------	------	------

Schema: VSV HMC versus Landelijk per niveau

Sinds 2017-2018 worden teams maandelijks gerapporteerd over de voortgang van (dreigende) VSV. De cijfers op het gebied van VSV zitten voor niveau 2 in 2019-2020 (-0,10%) en 4 (-0,87%) onder de landelijke vakscholen gemiddelde en niveau 3 (+0,41%) boven landelijke vakscholen gemiddelde.

Niveau	HMC 17/18 definitief	Norm OC&W 17/18	HMC 18/19 definitief	NORM OC&W 18/19	HMC 19/20 Voorlopig dec+	NORM OC&W 19/20
<i>Niveau 2</i>	6,32%	9,40%	8,76%	8,60 %	8,56%	8,45%
<i>Niveau 3</i>	3,36%	3,50%	3,88%	3,20 %	4,12%	3,10%
<i>Niveau 4</i>	2,44%	2,75%	3,11%	2,70%	2,07%	2,55%

Schema: VSV HMC versus OC&W norm per niveau

De VSV-norm is voor vakscholen een lastig gegeven en het op peil houden van de VSV-cijfers derhalve een grote opgave. VSV-cijfers zijn voor vakscholen namelijk lastig te beïnvloeden, aangezien een vakschool een beperkt en zeer specifiek aanbod aan opleidingen biedt. Het is voor het HMC de uitdaging een goede verbinding te leggen met de ROC 's aangezien zij een veel uitgebreider opleidingsaanbod hebben. Het HMC zet er o.a. op in dat studenten op de voor hen juiste plek terecht komen. Grotendeels is dit buiten het HMC. Toch is het voor niveau 2 en 4 weer gelukt om onder de landelijke (naar beneden bijgestelde) norm van OC&W te komen en t.o.v. 2018-2019 op HMC niveau een verbetering te laten zien. Voor niveau 3 blijft deze verbetering nog achterwege.

In Amsterdam zijn vanuit de overheid twee extra subsidiemiddelen beschikbaar. Vanuit de regionale middelen (VSV-B, plusmiddelen) worden onderwijsassistenten ingezet. Dat zijn alumnistudenten die de praktijkdocent in de klas ondersteunen om de betreffende docent meer begeleidingsruimte te geven waar dat nodig is bij studenten. Daarnaast fungeren de alumni meer als *peer* voor de zittende studenten omdat ze qua leeftijd dichtbij hen staan. Omgekeerd zijn de alumni goed in staat te verwoorden naar docenten wat er leeft bij de studenten. Vanuit de Amsterdamse middelen (VSV-A) wordt een functionaris ingezet die strak op het verzuim zit en ondersteuning biedt aan de studieloopbaanbegeleiders door verzuim goed in kaart te brengen en te delen. Dat stelt de studieloopbaanbegeleider beter in staat om op basis van concrete gegevens het gesprek over verzuim te voeren met de studenten. Snel verzuim zien en daar vanuit een positieve benadering op reageren kan leiden tot minder uitval.

Bij het HMC Rotterdam wordt voor het bestrijden van VSV gebruikt gemaakt van twee subsidiestromen. Enerzijds zijn dit de regionale VSV middelen, ook wel plusmiddelen genoemd. Anderzijds betreft dit een Rotterdamse subsidie (Du Jeugd). De subsidies worden via interventies ingezet. De klas als Werkplaats is een interventie waar ondersteuning dichtbij of in de klas wordt gepositioneerd. SLB-er/docent trekken hierin gezamenlijk op. Onderwijs en ondersteuning gaan hand in hand. De tweede interventie betreft trajectbegeleiding. Deze interventie wordt ingezet voor studenten die twijfels hebben over de gekozen opleiding. Enerzijds wordt gekeken in hoeverre de interventie preventief ingezet kan worden, anderzijds betekent het ook dat geen enkele student wordt uitgeschreven voordat deze heeft gesproken met de trajectbegeleider van het HMC.

3.5 Passend Onderwijs

Visie van het HMC op Passend Onderwijs

Bij de start van schooljaar 2019-2020 heeft het HMC haar visie op Passend Onderwijs gewijzigd van een smalle naar een brede benadering: Passend Onderwijs wordt vertaald naar Passend Onderwijzen.

Hierbij kan iedere student rekenen op passende begeleiding van de docent en de studieloopbaanbegeleider (SLB-er). Om dit te realiseren zetten we in op deskundigheidsbevordering van docenten.

Invloed van corona

De meeste studenten hebben zich goed aangepast aan alle veranderingen en beperkingen. Studenten die de lat hoog leggen (perfectionisten) en studenten met autisme spectrum stoornissen (ASS) ervaren meer rust bij het online onderwijs. Ze raken minder snel overprikkeld en kunnen zich hierdoor beter focussen.

Daarentegen zien de MBO instellingen, waaronder ook het HMC, dat het moeilijk is om aan bepaalde (kwetsbare groepen) studenten afstandsonderwijs te geven. Gedurende de eerste maanden van de corona crisis zien we dat studenten die moeite hebben met plannen en organiseren ook meer moeite hebben met het volgen van online onderwijs. Zij zijn sneller het overzicht kwijt en raken soms minder gemotiveerd. Meer studenten twijfelen aan hun onderwijskeuze en de loopbaancoaches krijgen meer aanmeldingen.

Hoe langer de coronacrisis duurt des te meer studenten aangeven mentale klachten als eenzaamheid en somberheid te ervaren.

Om studenten meer begeleiding en structuur te bieden is het HMC in april 2020 op beide locaties gestart met een "opvangklas" voor studenten die thuis niet veilig zijn of niet de middelen hebben om online onderwijs te volgen, zich eenzaam voelen of erg veel moeite met onderwijs op afstand hebben. Deze klas is 5 dagen per week geopend en studenten kunnen hier begeleiding krijgen van een instructeur en/of begeleider Passend Onderwijs. Voor veel studenten is deze opzet een uitkomst gebleken.

Omvang ondersteuning

Zowel landelijk als bij het HMC heeft een toenemend aantal studenten problemen op sociaal-emotioneel gebied en vraagt hiervoor begeleiding. Ook zien we een toename van het aantal studenten dat extra ondersteuning nodig heeft vanuit hun bijzonderheid als AD(H)D of autisme, bijvoorbeeld met plannen en organiseren. Het aantal studenten met financiële problemen en/of vragen op het gebied van hun loopbaan groeit eveneens.

Organisatie van Passend onderwijs

Ten aanzien van Passend Onderwijs maakt het HMC steeds meer de beweging om minder externe inzet van deskundigen in te huren en het aantal deskundige medewerkers in eigen loondienst juist te vergroten. De belangrijkste kwaliteitsslag die daarin wordt gemaakt is om deze deskundigen direct te verbinden aan de onderwijsteams zodat sneller in het belang van de student, de docent en het team kan worden gehandeld.

Tevens is een dashboard ontwikkeld. Dat maakt dat het HMC beter in staat is om op basis van feitelijke gegevens, budgetten en parameters (zoals VSV onder studenten met een begeleidingsbehoefte, intakeprocessen e.d.) het gesprek over passend onderwijs en de kwaliteit daarvan te bespreken met de partijen die het direct aangaat.

Ondersteuningsbehoefte en-aanbod

Tijdens het intakeproces of de schoolloopbaan kan blijken dat een student niet voldoende heeft aan de basisbegeleiding en er meer specifieke ondersteuning nodig is om de kans op het behalen van een diploma te vergroten. In gesprek met de student wordt gekeken op welke manier extra ondersteuning aangeboden kan worden. Dit kan ook ondersteuning zijn vanuit specialistische hulp (begeleiders Passend Onderwijs) of derden buiten het onderwijs. Hierbij wordt altijd in overweging genomen of de ondersteuningsbehoefte past binnen de mogelijkheden die de school heeft.

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

Het Basis+ arrangement

- Wordt ingezet wanneer de student meer en/of individuele begeleiding nodig heeft bij schoolse vaardigheden zoals plannen en organiseren maar ook bij de positionering in de klas.

- Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door de SLB'er/docent i.s.m. de studietoelichtingscoördinator.

Het Extra arrangement

- Wordt ingezet wanneer de student ondersteuning nodig heeft van een specialist die meer kennis van de problematiek van de student heeft;
- Deze ondersteuning wordt aangeboden door een Begeleider Passend Onderwijs in samenwerking met de SLB'er/docent;
- De afspraken over deze ondersteuning worden vastgelegd in een ondersteuningsplan (OP) dat wordt toegevoegd aan de Onderwijsovereenkomst (OOK).

Overig aanbod; begeleiding en hulpverlening

Naast bovengenoemde ondersteuning in het kader van Passend Onderwijs heeft het HMC een ondersteuningsaanbod van begeleiding en hulpverlening. Amsterdam kent het zogenaamde MBO jeugdteam, een multidisciplinair team dat bestaat uit o.a. jeugdadviseurs, jeugdartsen en jeugdpsychologen. Hun werkveld ligt binnen de Amsterdamse MBO instellingen.

HMC Amsterdam heeft de beschikking over twee jeugdadviseurs (School Maatschappelijk Werk), een jeugdarts en kan een beroep doen op een jeugdpsycholoog.

Hiernaast hebben beide locaties een loopbaancoach om studenten te ondersteunen bij vragen over hun (onderwijs)loopbaan en een budgetcoach/schoolmaatschappelijk werker voor financiële zaken. Rotterdam kent het project Klas als Werkplaats waarbij gedurende ongeveer 8 uur per week een vaste ondersteuner in vier niveau 2 klassen aanwezig is om eerstejaars studenten samen met de studieloopbaanbegeleider te ondersteunen. Deze ondersteuner is ook de directe schakel naar extra individuele hulp.

Deskundigheidsbevordering

Corona is van invloed geweest op het aantal trainingen. Fysieke trainingen zijn de helft van het schooljaar niet mogelijk geweest. In het kader van deskundigheidsbevordering zijn de volgende activiteiten georganiseerd:

Inzet 6^e rol van de docent als coach

- Rotterdam: Voorbereidingen voor de training van de 6e rol in samenwerking met CPS;
- Amsterdam: De 6e rol van de docent maakt deel uit van het coaching traject door de docentcoaches.

Voorlichting in de teams

- Op verzoek van verschillende teams (zoals de instructeurs van de Machinale) zijn er twee keer voorlichting-sessies gegeven over het begeleiden van studenten met Autismespectrumstoornissen (ASS) en twee keer over Attention Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD).

Training docenten

- Coaching on the job, op verzoek van de docent of op voorstel van de begeleider passend onderwijs;
- Studiedag voor al het onderwijzend personeel met als thema's executieve vaardigheden (o.a. plannen en organiseren) en begeleidingsstijlen;
- Train de trainer: Pilot "Plannen en Organiseren" voor SLB-ers en hun klas. (drie periodes / vijf bijeenkomsten);
- Train de trainer: "Hoe kom ik goed in Beeld" voor BPV medewerkers, om studenten voor te bereiden op het zoeken van een stage.

Trainingen aan studenten

In Amsterdam is de training plannen en organiseren voor studenten tweemaal aangeboden.

In Rotterdam werd een aantal maal de training 'baas over faalangst' aangeboden.

Aantal begeleide studenten Amsterdam 2019-2020

Totaal aantal studenten Amsterdam 2019-2020: 1935 (100%)

Totaal aantal begeleide studenten (basis+ en extra arrangement): 207 (10,69 %)

Aantal begeleide studenten met een basis + arrangement: 141 (7,28 %)
Uitval: geen

Aantal begeleide studenten met een extra arrangement: 66 (3,41 %)
Studenten met een extra arrangement die zijn overgegaan naar het volgende leerjaar: 55 (40,74 %)
Geslaagde studenten met een extra arrangement: 3
Studenten die van een extra arrangement naar een basis of basis+ arrangement zijn gegaan: 17
Uitval: 8 (0,41%)

Uitval redenen:

- Persoonlijke problematiek / bijzonderheid te zwaar (2)
- Opleiding niet geschikt vanwege motorische-en tempo problemen (1)
- Medische problemen (1)
- Geen match met de opleiding en ingeschreven bij een andere opleiding (3)
- Gaan werken (1)

Aantal begeleide studenten Rotterdam 2019-2020

De voortgang van de basis+ arrangementen werd door de SLB-er en de studietoelators in Rotterdam te weinig gemonitord om hier cijfers over te vermelden. De adviseur studentbegeleiding maakt dit voor schooljaar 2020-2021 een aandachtspunt. Wel zijn er gegevens over studenten die gebruik maakte van het extra arrangement bekend, namelijk:

- Aantal begeleide studenten met een extra arrangement: 84
- Geslaagde studenten met een extra arrangement: 12
- Van een extra arrangement naar basis of basis + arrangement: 15
- Uitval: 12

Uitvalredenen:

- Andere opleiding (2);
- Werk (1);
- Persoonlijke problemen (9), waarbij een deel van de studenten begeleid is naar externe hulpverlening.

3.6 Loopbaan en burgerschap

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

Het onderdeel loopbaan is vormgegeven binnen de lessen Studieloopbaanbegeleiding (SLB). Loopbaanoriëntatie & -ontwikkeling (LOB) is gericht op het sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. De afgelopen jaren is voor Loopbaan en Burgerschap intern een programma opgezet. Een kleine groep docenten heeft regelmatig overleg om actuele zaken snel en betekenisvol in het onderwijsprogramma op te nemen. Denk daarbij aan onderwerpen als verkiezingen, maatschappelijke impact van een pandemie, internationale ontwikkelingen e.d. Eén van de docenten Loopbaan en Burgerschap volgt in 2020-2021 een aanvullende HBO docentscholing om met de opgehaalde kennis nog meer diepgang te geven aan het curriculum en de kennisvergroting van de docenten die het vak geven.

3.7 Professionalisering

Digitale scholing

In schooljaar 2020-2021 is een inventarisatie gedaan naar behoeften op het gebied van ICT onder alle medewerkers. Op basis hiervan is een scholingsplan opgesteld, gericht op vaardigheden in MS Teams, digitale didactiek en digitale pedagogiek. Er zijn diverse trainingen ontwikkeld: achttien trainingen verdeeld over drie niveaus (basis, gevorderd, expert). Op de locatie Rotterdam zijn in 2020 in totaal 20 trainingen gegeven aan 250 deelnemers; op de locatie Amsterdam 23 trainingen aan 140 deelnemers. Ook zijn in 2020 vier trainingen op het gebied van digitalisering verzorgd voor het managementteam. Daarnaast is een centraal platform gerealiseerd op het intranet waar alle informatie rondom digitaal onderwijs te vinden is (Digitaal Informatiepunt). Dit is een dynamische omgeving die steeds verder wordt aangevuld. Er is een online vraagbaak gerealiseerd over digitale didactiek en er zijn tien docenten aanspreekpunt geworden voor vragen van collega's over dit onderwerp. Via interne kanalen is ten slotte wekelijks gecommuniceerd over digitale didactiek. Deze trainingen hebben de docenten als positief ervaren omdat dit een goede ondersteuning bood bij de omslag die zij moesten maken naar online lesgeven en vergaderen.

Teamscan

Om elkaar en elkaars kwaliteiten beter te leren kennen en de onderlinge samenwerking en communicatie te verbeteren, is in 2020 HMC breed in alle onderwijsteams, het management team, de lokale en centrale staf eenzelfde (Profile Dynamic) kleurenscaan uitgevoerd. Het afnemen en uitvoeren van de scan is ook onderdeel van de programmatische talentontwikkeling uit het kwaliteitsplan (zie paragraaf 4.4.). Daarbij gaat het niet alleen om het ontwikkelen van de talenten van studenten, maar ook van docenten.

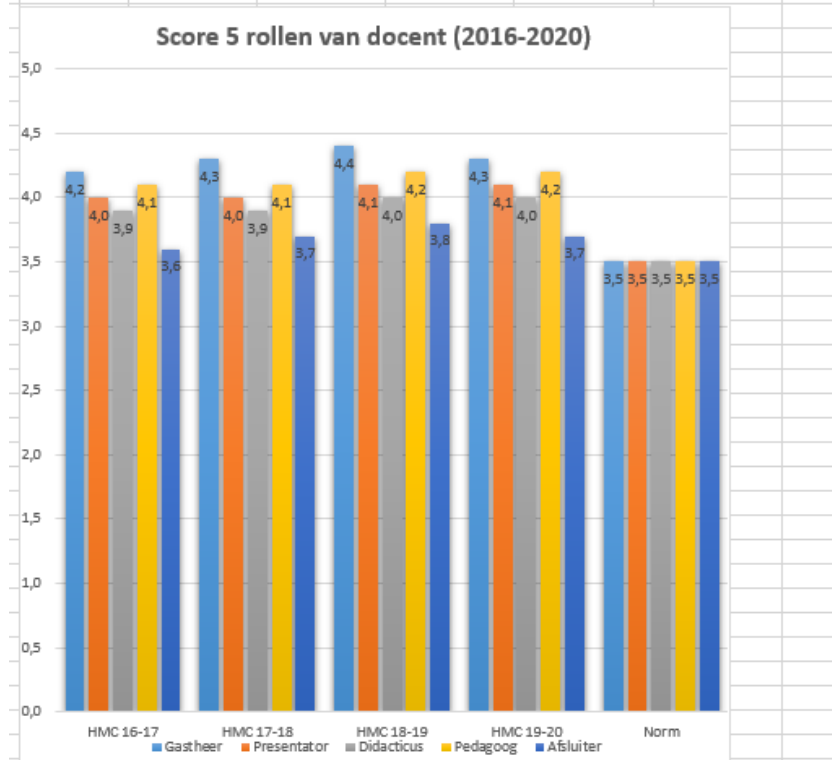
Voor iedereen is dezelfde scan gebruikt zodat we als HMC team- en locatie-overstijgend in één taal kunnen communiceren over de uitkomsten. We hebben specifiek voor deze scan gekozen omdat deze scan inzicht geeft in drijfveren, individueel maar ook voor het team en helpt om elkaar te begrijpen. De scan is praktisch toepasbaar en geschikt om in een team, maar ook breder binnen het HMC (bijv. in een projectgroep), het gesprek te voeren over het benutten van elkaars kwaliteiten en het ontwikkelen van talenten.

In totaal 368 medewerkers hebben in 2020 de kleurenscaan gedaan, 418 medewerkers hebben deelgenomen aan bespreking van de scans in diverse samenstellingen: binnen hun team, afdeling, binnen het stafoverleg, directieoverleg, managementteam, Raad van Toezicht. In 2020 zijn uitkomsten reeds gebruikt bij de werving van nieuwe teamleiders.

Vijf rollen van de docent

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

Scores 5 rollen van docent					
	HMC 16-17	HMC 17-18	HMC 18-19	HMC 19-20	Norm
Gastheer	4,2	4,3	4,4	4,3	3,5
Presentator	4,0	4,0	4,1	4,1	3,5
Didacticus	3,9	3,9	4,0	4,0	3,5
Pedagoog	4,1	4,1	4,2	4,2	3,5
Afsluiter	3,6	3,7	3,8	3,7	3,5



scores 5 rollen van docent (Bron: studententevredenheidsenquête)

Over de vijf rollen van de docent worden tevredenheidsenquêtes gehouden onder studenten. Alle vijf rollen van de docent liggen boven de HMC-norm van 3,5 op een schaal van 5. In het schooljaar 2019-2020 is de rol van gastheer en afsluiter met 0,1 punt gedaald. Er wordt hierop geen nadere analyse gedaan. Op het HMC hebben 159 van 249 medewerkers de enquête 5 rollen van docent minimaal 1x ingevuld. Dat is 64% van alle docenten. Voor eind 2022 moet minimaal 70% van de docenten de enquête over de rollen van de docent minimaal eenmaal hebben ingevuld.

Voor schooljaar 2020-2021 is de 6^e rol van coach aan de enquête toegevoegd. De rol van coach is ook als ambitie E 'Begeleiding talentontwikkeling' in het kwaliteitsplan opgenomen en heeft als beoogd resultaat in 2022 een 3,0 te scoren. In schooljaar 2020-2021 is een eerste 0-meting t.a.v. de coachende rol en nemen we de tijd om de 6e rol verder te professionaliseren.

Informatie over scholing ten behoeve van passend onderwijs is te vinden in paragraaf 3.5, ten behoeve van de examencommissies in paragraaf 4.5 en overige informatie over de diverse gevolgde scholingen is te vinden in paragraaf 5.3 als onderdeel van het sociaal jaarverslag.

3.8 Verantwoording opleidingsaanbod

Er zijn in 2020 geen wijzigingen aangebracht in het opleidingsaanbod van het HMC. Om die reden is ook geen verantwoording nodig zoals bedoeld in artikel 6.1.3 lid 4 WEB. Ook biedt het HMC geen opleidingsprogramma's aan die 'minder uren' omvatten dan de WEB in artikel 7.2.7 lid 3 en 4 voorschrijft.

3.9 Verantwoording keuzedelen

In 2020 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 niet behoorde tot de kwalificaties of de keuzedelen die hierbij horen. Verantwoording hierover, zoals bedoeld in artikel 6.1.2a lid 2 WEB, is daarom niet nodig.

4. Kwaliteitszorg

4.1 JOB enquête 2020

Het Hout- en Meubileringscollege heeft met 2620 van de 3933 studenten meegedaan aan de JOB monitor 2020. Dat is 66,6% en een 7^e responsplaats van Nederland. De JOB enquête is qua aantal vragen flink ingekort op verzoek van de scholen en studenten. Dit betekent dat de vragen niet meer hetzelfde zijn als in eerdere jaren en daardoor zijn de uitkomsten niet meer goed te vergelijken met de uitkomsten van de vorige metingen. Praktisch alle mbo-scholen scoren gemiddeld lager dan de vorige jaren en het HMC ziet dit nu als een nieuwe O-meting.



JOB-monitor totaal score

De studenten gaven de school en de opleiding beide een 7,1 op HMC niveau. Zoomen we in op de twee locaties van het HMC dan zien we voor Amsterdam een 7,1 voor school en een 7,1 voor de opleiding. De Rotterdamse locatie zit praktisch gelijk met resp. een 7,1 en een 7,0. In onderstaand overzicht staan de thema scores en de mogelijkheden tot verbetering.

Thema gemiddelden voor onderzoeksjaren 2020		
† Thema	JaarOnderzoek	2020
Lessen		3,5
Onderwijs en begeleiding		3,3
Informatie		3,0
Omgeving, sfeer en veiligheid		3,9
Lesmateriaal en toetsen		3,1
Stage (bol) school		2,9
Stage (bol) leerbedrijf		3,8
Werkplek (bbl) school		3,6
Werkplek (bbl) werkplek		4,2
Studeren met een beperking		3,1
Medezeggenschap		2,2
Geen clusterscore		4,1
Eigen vragen		3,2

Van de 12 thema's zijn stage/bol school (2.9) en medezeggenschap (2.2) onder de 3.0. Stage BOL school is nog te laag maar is stijgende. De inspanningen die er op dit gebied gepleegd zijn (zie paragraaf 3.3 over Beroepspraktijkvorming) is nog niet volledig tot wasdom gekomen maar de trend is wel degelijk naar boven toe gezet.

De vraag over medezeggenschap ging over het meepraten over hoe het op het HMC beter zou kunnen. Van de studenten zou 4% heel graag willen meepraten, 10% graag, 24% neutraal en 62% niet tot zeker niet. De medezeggenschapsraad kan dit voorleggen aan haar achterban.

4.2 Medewerkersonderzoek Effactory 2020

In het voorjaar van 2020 heeft het HMC voor de vierde keer met het externe onderzoeksbureau Effactory het medewerkersonderzoek uitgezet. De respons was met 66,8% (263/395 medewerkers) een stuk lager (-17%) dan in 2018.

In vergelijking met het resultaat uit 2018 zijn er drie teams/afdelingen die onder gemiddeld score, negen teams met gemiddelde scores en twee met bovengemiddelde scores. Onder gemiddelde scores wil overigens niet zeggen dat het onvoldoende scores zijn, maar wel lagere scores dan het medewerkersonderzoek van 2018 dat te boek stond als goed.

Over het algemeen zijn alle scores op de thema's net iets lager, op de ervaren werkdruk na. Daar zit verbetering, waarbij de vraag 'Ik ervaar mijn werkdruk als goed' met 67,7% een kleine 5% hoger scoort dan in 2018. De thema's 'Mijn leidinggevende' en 'Samenwerking tussen teams/afdelingen' scoren op de meeste vragen 0,3 lager dan in 2018.

De ingezette acties hebben hier nog niet bij alle thema's tot verbetering geleid. Corona heeft een grote impact op de gehele onderwijsorganisatie gehad maar naar het einde van 2020 is dit toch omgebogen van vooral ad-hoc werken naar bouwen aan de nieuwe structuur met input van elementen die in 2020 wel zijn uitgevoerd zoals: de Kleurenscaan, gesprekken over 'Visie op Leren', en de MS Teams-trainingen.

Projectmatig werken heeft er op het HMC in 2020 voor gezorgd dat projectmedewerkers uit verschillende teams en disciplines moeten samenwerken. Docenten hebben zitting genomen in examencommissies, docentcoaches die samenwerken en kennis delen bij de implementatie en borging van de 6^e rol van de docent, het project Allview (Europees meubelnetwerk) waar collega's van Interieur en Meubel in samenwerken, idem voor de ambitie duurzaamheid. Dit zijn allemaal activiteiten die ervoor moeten zorgen dat samenwerking en communiceren over de teams/afdelingen en locaties heen, een vanzelfsprekendheid wordt. We zien een steeds actievere houding van medewerkers om relevante informatie op te halen t.b.v. het optimaal kunnen werken of om zich te ontwikkelen. In het Medewerkersonderzoek 2022 verwachten we hier aanzienlijke vorderingen in te hebben gemaakt.

4.3 Heronderzoek inspectie: Studiesucces Creatief vakmanschap

In juli/augustus 2020 heeft de onderwijsinspectie een her-/bureauonderzoek uitgevoerd naar de opleiding Creatief vakman op het gebied van het Studiesucces. Het onderzochte driejaarsgemiddelde is nog onder de inspectie norm van 68% maar er is wel een trendmatige verbetering van het driejaarsgemiddelde zichtbaar van 2013-2016 (45,6%) naar 2017-2020 (63,7%).

		Driejaars gemiddelde Creatief vakman					
		JR	JR	JR	JR	JR	JR norm insp.
Bc		2013-2016	2014-2017	2015-2018	2016-2019	2017-2020	2018-2021
294/422	Creatief vakmanschap	45,6%	50,5%	61,2%	62,5%	63,7%	68,0%

4.4 Kwaliteitsplan 2019-2022

De belangrijkste conclusies die we in het kwaliteitsplan 2019-2022 op basis van onze brancheanalyse en interne analyse in 2019 hebben getrokken, zijn:

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

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 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 op leren door middel van een online event HMC-breed gelanceerd en is gestart met de implementatie. De realisatie van de visie op leren 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.

Kijkend naar de speerpunten en ambities kan worden gesteld dat veel geformuleerde resultaten voor 2020 zijn gerealiseerd. En van degenen die nog niet gerealiseerd zijn, is de verwachting dat deze alsnog worden gerealiseerd in 2021 of 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 de uitbraak van 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. [Bijlage 2](#) bevat de Midterm Review 2020 van het kwaliteitsplan. Deze rapportage geeft gedetailleerd inzicht in de geboekte voortgang van het kwaliteitsplan 2019-2022 op ambitieniveau.

Hieronder worden de speerpunten kort beschreven in het licht van de ontwikkelingen die in (2019 en) 2020 hebben plaatsgevonden.

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

Er is een aantal experimenten en pilots rond het variabel curriculum uitgevoerd. Vervolgens zijn de kaders vastgesteld waarbinnen studenten in het schooljaar 2021-2022 keuzes kunnen maken die passen bij hun talenten en behoeften. Een variabel curriculum vraagt om een andere begeleidingsstructuur die is gericht op (individuele) talentontwikkeling. In 2020 is binnen een van de onderwijsteams onderzoek gedaan naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten. Daarnaast is op een aantal plekken binnen het HMC concreet geëxperimenteerd met nieuwe/andere begeleidingsstructuren. Dit heeft veel positieve reacties opgeleverd.

Een digitaal portfolio helpt studenten om zelf de regie te voeren over hun (talent)ontwikkeling. In 2020 zijn experimenten op het gebied van een digitaal portfolio bij verschillende opleidingen uitgevoerd en geëvalueerd. Op basis daarvan is een programma van eisen opgesteld dat de kaders vormt voor de selectie van een systeem ten behoeve van de schoolbrede implementatie van een digitaal portfolio.

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. De ingezette professionaliseringslijn 'de vijf rollen van de docent' (zie ook paragraaf 3.7 in dit jaarverslag over professionalisering) 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. In 2020 is deze zesde rol geïntroduceerd bij de onderwijsteams en is gestart met het ontwikkelen hiervan.

Daarnaast hebben alle medewerkers van het HMC individueel een Profile Dynamics kleurenscaan gemaakt. Op basis hiervan zijn tevens teamscans gemaakt. Dit is een startpunt om met elkaar te spreken over drijfveren als bron voor verdere professionele ontwikkeling van talenten, van zowel individuele medewerkers als teams.

3. 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). In het kader hiervan is op beide locaties een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam die ontwikkelingen in de branches volgt en acties uitzet om deze ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school te halen, bijvoorbeeld in het HMC-Lab. De mogelijkheid tot digitaal onderwijs is nodig om de flexibiliteit van het aanbod in een variabel curriculum te maximaliseren en het onderwijs te moderniseren. In 2019 zijn de eerste stappen gezet in het ontwerpen van een HMC-brede visie op digitalisering van onderwijs en zijn enkele experimenten op dit gebied gedaan. Als gevolg van de uitbraak van Covid-19 zijn deze ontwikkelingen in 2020 in een stroomversnelling terecht gekomen. Hierdoor was het mogelijk een deel van het onderwijs online door te laten gaan tijdens de schoolsluiting en is inmiddels veel ervaring opgedaan met digitaal onderwijs.

4. Onderwijscentrum branches

Het HMC wil een onderwijscentrum zijn voor de branches in het kader van een leven lang leren. HMC Cursus en Training heeft een nieuwe positionering in gang gezet met een duidelijke visie op om-, bij- en nascholing. Ook is ingezet op het faciliteren en uitbreiden van het netwerk met alumni (zie ook paragraaf 2.4 over alumni).

5. Duurzaamheid

Bij duurzaamheid gaat het om bewustwording, duurzaam gedrag en concrete acties. Er is een visiedocument ontwikkeld voor de komende vijf jaar. Deze visie bestaat uit het professionaliseren van het curriculum en de bedrijfsvoering van de school. 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.

In 2020 zijn op beide locaties belangrijke besluiten genomen over het (her)gebruik van materialen tijdens de opleidingen. Op de locatie Amsterdam is de Circustek ontwikkeld. Dit is een plek waar restmaterialen worden verzameld, opgeslagen en worden verstrekt/verkocht aan studenten. Op de locatie Rotterdam is het besluit genomen dat zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van Inlands hout. Dit betekent dat hout wordt gebruikt dat afkomstig is uit Nederland, bij voorkeur uit de regio.

6. 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.

Om passende begeleiding te bieden is in 2020 een start gemaakt met deskundigheidsbevordering van docenten en instructeurs op het gebied van passend onderwijs (zie ook paragraaf 3.5 over Passend Onderwijs).

Ten behoeve van het terugdringen van voortijdige schooluitval (VSV) heeft het HMC in 2020 een aantal interventies gedaan in het kader van verzuim en loopbaanbegeleiding (zie paragraaf 3.4 over VSV)

7. 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. Binnen het HMC geven deze indicatoren geen aanleiding om specifieke maatregelen te nemen voor dit speerpunt.

Door met een variabel curriculum meer aan te sluiten bij de talenten en behoeften van onze studenten wordt een belangrijke bijdrage geleverd om te zorgen voor gelijke kansen voor alle studenten. Om de kansen van kwetsbare jongeren te vergroten wordt begeleiding in het kader van passend onderwijs ingezet.

8. 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. Op basis van de interne analyse die we bij het opstellen van onze missie en visie hebben gemaakt, is het voor de toekomst van onze studenten en onze branches noodzakelijk om te vertalen wat de arbeidsmarkt van de toekomst nodig heeft aan competenties bij (toekomstige) medewerkers. Hoe de arbeidsmarkt van de toekomst er uit gaat zien is echter nog onduidelijk. Vandaar dat we inzetten op een grotere flexibiliteit (variabel curriculum) zodat we snel en soepel kunnen inspelen op alle mogelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de toekomst. Ook volgen we de ontwikkelingen in de branches en zetten acties uit om deze ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school te halen.

4.5 Van A3 jaarplan methodiek naar A4 projectplannen

In 2019-2020 zijn de ambities uit het kwaliteitsplan in onze A3 jaarplan methodiek gezet. Na evaluatie bleek dat de losse ambities niet goed te vertalen waren naar de al ingezette projectplannen. Aangepaste software gaf ons de mogelijkheid om dit te herschikken en te vertalen naar A4-projectplannen (zie foto onder). Een projectplan is ingedeeld in een programmaliijn of is opgenomen als een zogenoemde lijnambitie. Onderstaand overzicht is een voorbeeldweergave van lopende projecten waarmee met behulp van iconen (smileys) is aangegeven wat de stand van zaken is van het project. Elk project heeft één of meerdere ambities in zich om een bijdrage te leveren aan het behalen van een programmaliijn. De programmaliijnen zijn:

- Talentontwikkeling
- Trends & Innovatie
- Duurzaamheid
- HMC lijn ambities

The screenshot displays the 'Strategieplan A4 Projectplannen Programmaliijn 1, 2, 3 en HMC plan (lijnambities) - 2020-2024'. It is organized into several sections: Mission, Vision, Program Lines, and a grid of Project Portfolio items. Each project card includes a title, a brief description, and progress indicators for various program lines, represented by colored smiley icons and percentages.

Project Portfolio	Talentontwikkeling (A, B, C, E, M)	Trends & Innovatie (G, H, I, L)	Duurzaamheid (I, P, Q)	HMC plan (Lijnambities) (D, T, U, V, W, X, Y, Z)
BPV/Verbeterplan/ B3net (projectcoördinator Désirée Kwant)	A 30%			
Topcentrum Meubel (vanuit RIF subsidie) (projectcoördinator Désirée Kwant)	A, F, L, T 50%			
K3: All view - Europees meubelnetwerk (Europese subsidieaanvraag) (projectcoördinator Héliène Overmeer)	A, F, H, L, M, P, Q 40%			
Werkgroep Intake (projectcoördinator Anne Hoesbergen)				W 60%
Vakwedstrijden Skills Heroes (projectcoördinator Désirée Kwant)	A, E 30%			
Nieuwe Technieken (projectcoördinator Mandy Pichel en Sandra Rietveld)		G, H, I, L 50%		
Duurzaamheid en circulair produceren in de school op beide locaties (projectcoördinator Indira von Oven)			I, P, Q 80%	
Procesverbeteringen Aangepaste Examinering (projectcoördinator Anne Hoesbergen)				X 60%
Vast/Variabel curriculum incl. taskforce Keuzedelen (projectcoördinator Anne Hoesbergen)	A 40%			
MeeMetICT (projectcoördinator Jan-Burger Troost en Bram Bekkers)		G, H, I, L 60%		
Masterclass What's on your mind? - het beste circulaire idee (projectcoördinator Mandy Pichel)			I, Q 80%	
Verlenning: Opleiding Keukenmonteur (projectcoördinator Sijn van Sandvoort)				U, T 60%
Werkvoorbereider (3-jarige opleiding A'dam) (projectcoördinator Anne Hoesbergen)	A, B, E, L, T 30%			
Rotterdam MBO entrepreneurship (samenwerking met Albeda) (vacature --> projectcoördinator Marcel Veenhof)	A, Q 80%			
Examenbureau (projectcoördinator Arjan Bakker en Jeroen van der Drift)				Y 60%
Rekenbeleid (Adviseur Anne Hoesbergen)	A 40%			
Printers (projectcoördinator Peter Udo)			P 80%	
Van docent naar bekwaam lid examencommissie (projectcoördinator Ejanne Lijffogt)				Z 80%
ELO Leambat Meubel (Adviseur Anne Hoesbergen en Jacqueline de Nooijer)	C, E 40%			
Windows Virtual Desktop (projectcoördinator Peter Udo)			P 80%	
LeerKRACHT (projectcoördinator Ingeborg Blijdorp)	A, D 30%			
Taalbeleid (projectcoördinator Karin Dekker)	A 30%			
Burgerschap (projectcoördinator Mandy Pichel)				D 80%
Implementatie Office 365 en Teams (projectcoördinator Anneke Hermisen)	C, E 30%			
LOB traject in Rotterdam: Kansrijk doorstromen binnen het onderwijs en naar branches met baangarantie (werkvoorbereider houttechniek) (projectcoördinator Mandy Pichel)				T, U 80%

Voorbeeld A4 projectplannen

Het HMC heeft in 2019-2020 43 projecten lopen waarvoor ongeveer 18 fte is ingezet. De projecten, onder verantwoordelijkheid van de 29 projectcoördinatoren geven 4x per jaar (einde schoolperiode) een status update middels een rode, oranje of groene smiley en geven daarbij ook met een percentage aan hoever het project gevorderd is. De aangestelde programmamanager stuurt deze groep projectcoördinatoren aan en is eindverantwoordelijk richting het college van bestuur. Nieuwe projecten moeten worden aangevraagd met een vastgesteld format en door het bestuur worden goedgekeurd

4.4 Kwaliteitsafspraken

Taal en rekenen centrale examinering

In onderstaand schema staan de gegevens van de centrale examens voor talen en rekenen. Dit jaar is voor de derde keer het centraal examen Engels lezen en luisteren afgenomen. Ook nu bestond voor Engels de mogelijkheid examen te doen op een hoger niveau, namelijk B2.

Ten opzichte van examenjaar 2018-2019 zien we bij het gemiddelde cijfer voor Nederlands een lichte daling bij niveau 2 en 3. Beide gaan van 7,2 naar 7,1. Bij niveau 4 is het gemiddelde cijfer voor Nederlands gelijk gebleven. Ook bij rekenen is het gemiddelde cijfer bij niveau 2 en 3 iets gedaald, van 6,3 naar 6,1. Het gemiddelde resultaat bij niveau 4 is voor rekenen iets gestegen van 5,8 naar 5,9. Engels B1 is gemiddeld gelijk gebleven, terwijl bij B2 een lichte daling heeft plaatsgevonden van 7,1 naar 6,9.

2019-2020	N2	N3	N4	N2	N3	N4	N4	N4
	Ned	Ned	Ned	Rek	Rek	Rek	Eng B1	Eng B2
<i>HMC Amsterdam</i>	7,4	7,4	5,9	6,2	6,2	5,6	8,0	6,3
<i>HMC Rotterdam</i>	6,9	6,9	6,3	6,0	6,0	6,2	8,0	7,5
<i>Gem. resultaat</i>	7,1	7,1	6,1	6,1	6,1	5,9	8,0	6,9

4.5 Examenverslag

Het jaarverslag van de centrale examencommissie van het HMC over de periode 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020 geeft een terugblik op de organisatie van de examencommissie en de kwaliteitsborging van de examenprocessen op de locaties Amsterdam en Rotterdam.

De examencommissie van het HMC heeft de volgende structuur:

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

Samenstelling en verantwoordelijkheid Centrale en Lokale Examencommissies

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

Deskundigheid en objectiviteit examencommissies

De CEC heeft in het kader van deskundigheidsbevordering in februari 2020 een studiedag georganiseerd met inzet van een externe trainer. Aan bod kwamen de volgende onderwerpen:

- De examencommissie borgt. Met borgen wordt bedoeld het signaleren van risico's en formuleren van verbetervoorstellen, controleren, toezicht houden, evalueren, monitoren. Maar ook adviseren en verslag doen op basis van criteria;
- Het management zorgt. Met zorgen wordt de daadwerkelijke uitvoering van activiteiten bedoeld, de daadwerkelijke examinering wordt uitgevoerd, de verschillende personen hebben tijd en ruimte om de taken uit te voeren, schoolkaders zijn opgesteld/vastgesteld
- De CEC onderbouwt aan de hand van een borgingsplan hoe zij voldoet aan de inspectiestandaarden en hoe zij zicht en grip heeft op de kwaliteit van de examens.

De zes leden van de Vaststellingscommissie hebben een soortgelijke training gevolgd aangevuld met een kalibreersessie waarbij gezamenlijk (eerst afzonderlijk) een examen is vastgesteld.

De secretaris van de LEC Rotterdam en de secretaris van de CEC hebben in schooljaar 2019 2020 een terugkomdag gevolgd bij het kennispunt MBO. Dit was een vervolg op de tweedaagse workshop voor beginnende examencommissieleden in 2018 2020.

De secretaris van de lokale examencommissie Amsterdam, tevens lid van de centrale examencommissie, is lid geworden van het landelijke Netwerk examinering van Cinop. Cinop organiseert vier per jaar bijeenkomsten voor het Netwerk waarbij verschillende actuele examens gerelateerde onderwerpen aan bod komen. Aan de hand van de actualiteit worden ook sprekers uitgenodigd van OC&W en van de onderwijsinspectie.

Functioneren van de examencommissies

De CEC kwam in 2019-2020 acht keer bij elkaar, waaronder twee hele dagen en de overige bijeenkomsten met een tijdsduur van twee uur.

In de vergaderingen van de CEC is veel aandacht besteed aan de werkwijze van de CEC en hebben beide lokale examencommissies informatie uitgewisseld over hun werkwijze.

Met het locatieoverleg van Amsterdam en Rotterdam is overleg gevoerd over de borging van examinering in de BPV. Ook de borging van een betrouwbare afname van de instellingsexamens talen waren onderwerp van gesprek.

De LEC's kwamen in cursusjaar 2019-2020 11 keer bij elkaar, inclusief de diplomavergaderingen. De LEC's zullen vanaf cursusjaar 2020-2021 bestaan uit meer docentleden en minder managementleden en er zal een scholingstraject gestart worden voor zowel de nieuwe als de zittende leden. De samenstelling van beide commissies zal bestaan uit vier docenten, twee teamleiders en een beleidsmedewerker onderwijs.

De gevolgen van corona voor het afnemen van examens

Een delegatie van de LEC's en een delegatie van de CEC hebben nauw samengewerkt om de kwaliteit van de examens te borgen. Door de lockdown, de beperkte openstelling van de school en door de RIVM maatregelen konden veel examens niet uitgevoerd worden zoals gepland. Het CvB heeft besluiten genomen voor aanpassing van de examinering op basis van het document Handreiking Verantwoord Diplomabesluit van het Ministerie van OC&W.

De examencommissies hebben vervolgens een stappenplan gemaakt voor de teams om eventuele aanpassingen in examens te kunnen doorvoeren. Teams konden een gemotiveerde aanvraag tot wijziging indienen bij een speciaal in het leven geroepen Coronavaststellingscommissie, bestaande uit vijf leden van de drie examencommissies.

Gestelde kwaliteitsdoelen

De kwaliteitsdoelen voor 2019 2020 zijn dezelfde als die uit 2018 2019. Hieronder staan de kwaliteitsdoelen in schema inclusief de stand van zaken per oktober/november 2020.

Het behalen van een aantal doelen is ten gevolg van corona ernstig gehinderd, omdat de examencommissies alle zeilen hebben moeten bijzetten om de examenkandidaten zo betrouwbaar mogelijk te examineren.

Kwaliteits- doel	1	2	3	4	5
	Het MT introduceert een werkwijze om zicht te krijgen op de kwaliteit van de afname van examens in de beroepspraktijk.	Er wordt een systeem ontwikkeld voor scholing en deskundigheidsbevordering van beoordelaars in de beroepspraktijk.	De lokale examencommissies voeren systematisch acties uit om de kwaliteit van het proces van afname en beoordeling gericht te kunnen monitoren.	Betrouwbare afname en beoordeling van de instellingsexamens Nederlands en Engels is geborgd.	HMC-assessoren zijn geschoold en zo mogelijk gecertificeerd (doorlopend kwaliteitsdoel).

Stand van zaken kwaliteitsdoel per 1-10-2020:

1. De meeste opleidingen hebben een stappenplan ingevuld ter voorbereiding van een borgingsplan. Voor de opleiding Pianotechniek is dit niet ingevuld.
2. Idem als 1.

3. LEC Rotterdam: totaal 3 audits, bij 1 examen een verbeteractie nodig LEC Amsterdam: totaal 5 audits; bij alle kleine verbeteracties nodig LEC Rotterdam: 17 gepland, totaal 9 enquêtes afgenomen; bij 5 verbeteracties nodig. LEC Amsterdam: 6 enquêtes afgenomen; bij 3 examens verbeteracties nodig. LEC Rotterdam: 15 checks voor diplomering, inclusief rapportages. LEC Amsterdam: totaal 33 dossierchecks, inclusief rapportages
4. Er wordt zo veel mogelijk met 2 assessoren beoordeeld; indien niet mogelijk een steekproefsgewijze tweede beoordeling.
5. In totaal zijn 31 beroepsgerichte assessoren getraind in Rotterdam. In Amsterdam heeft geen assessorentraining beroepsgericht plaatsgevonden wegens Corona. Voor Nederlands zijn in totaal 10 assessoren getraind, waarvan 7 in Rotterdam en 3 in Amsterdam. 8 zijn gecertificeerd; 2 deels.

Borgingsplan betrouwbare afname in de BPV

De kwaliteitsdoelen met betrekking tot zicht op en borging van de examens in de BPV zijn niet gehaald. Wel zijn de eerste verkennende stappen gezet om tot een borgingsplan te komen.

Monitoring van proces van afname en beoordeling

Het systematisch uitvoeren van borgingsactiviteiten door de LEC's is in belangrijke mate beperkt ten gevolge van de corona situatie. Het geplande aantal audits van de examens en de digitale enquêtes per locatie konden niet allemaal uitgevoerd worden, omdat een groot deel hiervan gepland stond in de maanden maart t/m juli.

Professionalisering examenfunctionarissen

In cursusjaar 2019-2020 is het professionaliseringstraject van diverse examenfunctionarissen gecontinueerd. In totaal hebben 41 medewerkers deelgenomen aan dit traject. Hierin zijn de trainingen van de examen- en vaststellingscommissies niet meegerekend. Het nagestreefde kwaliteitsdoel van de continue professionalisering van examenfunctionarissen laat een positieve ontwikkeling zien en is dus ruimschoots behaald. Hieronder volgt de beschrijving van de afzonderlijke trainingen.

Assessor proeve van bekwaamheid

In totaal 24 reeds eerder gecertificeerde assessoren uit Rotterdam hebben een opfrustraining met her-certificering gevolgd, waarvan twaalf assessoren Interieur, tien Meubel en twee Houttechniek. Naast de opfriscursus heeft een aantal eerder gecertificeerde assessoren een begeleide intervisiebijeenkomst gevolgd. Dit betrof drie assessoren van de afdeling Hout en vier van de afdeling Interieur.

Er is inmiddels bij de trainingen assessor proeve van bekwaamheid de volgende cyclus ontstaan: basistraining en certificering – opfriscursus en her-certificering na drie jaar – na twee of drie jaar begeleide intervisie – en tot slot de training en certificering Assessment expert.

Taalassessor Nederlands

In totaal hebben tien docenten deelgenomen aan deze tweedaagse training, zeven van de locatie Rotterdam en drie van de locatie Amsterdam. De training betreft het beoordelen van de generieke vaardigheden spreken, gesprekken voeren en schrijven op referentieniveau 2F en 3F. De training is op een derde moment afgesloten met een praktijkassessment.

Diplomering

Aan het eind van het schooljaar draagt elk team kandidaten voor diplomering voor. Alle kandidaten voor diplomering worden 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.

Door de komst van corona en de mogelijkheid om in het uiterste geval de examinering van keuzedelen en rekenen geen doorgang te laten vinden, zijn bij enkele opleidingen en/of studenten de examinering van nog openstaande keuzedelen en/of (her) examens rekenen niet doorgaan.

4.6 Klachten, geschillencommissie en incidentenmonitor

Het HMC is aangesloten bij de Stichting Geschillencommissie Onderwijs (SGO) en beschikt over vastgestelde procedures voor 'ongewenst gedrag', onderwijs- en examenklachten. In 2020 zijn de klachtenregeling, -procedures en -formulieren geëvalueerd, aangepast en voor studenten, ouders of externe partijen toegankelijk op de HMC website en/of op het HMC-intranet. Alvorens een klacht officieel in te dienen moet men altijd eerst getracht hebben er onderling uit te komen. Lukt dit niet of niet voldoende dan ligt de weg open om een officiële klacht in te dienen.

Studenten kunnen bij klachten, ongeacht welke, hun klacht indienen bij het secretariaat van de klachtencommissie (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 onderwijsinspectie naar gelang de ernst van de klacht.

In het kalenderjaar 2020 zijn er op de locatie Rotterdam drie examenklachten en op de locatie Amsterdam één examenklacht ingediend. Alle vier de ingebrachte examenklachten zijn door interne bemiddeling voor beide partijen naar tevredenheid opgelost. Voor de locatie Amsterdam is er één klacht ingediend door een oud student. De klacht is volgens de procedure doorlopen en in het advies aan het CvB ongegrond verklaard. Het CvB heeft het advies overgenomen en de klager daarvan binnen de gestelde termijn op de hoogte gesteld. De klager heeft hierna geen bezwaar meer ingediend. Op de locatie Amsterdam heeft één student begin januari 2020 een klacht ingediend over een afgegeven Bindend negatief studieadvies. Na hoorzitting met een advocaat, uitslag, advies CvB, bezwaarschrift, commissie van beroep met een andere gespecialiseerde BSA advocaat bleek student gemanipuleerde gegevens aan advocaat te hebben verstrekt. Hierna is niets meer van de student vernomen. Op beide locaties zijn er geen klachten van ongewenst gedrag ingediend.

<i>Klachten t.a.v.:</i>	HMC 2020	HMC 2019	HMC 2018	HMC 2017
<i>Algemeen</i>	2	0	4	2
<i>Examen</i>	4	5	0	5
<i>Ongewenst gedrag</i>	0	0	0	0
<i>Geschil</i>	0	1	0	0

Geschillencommissie

Het HMC heeft een Interne geschillencommissie waaraan geschillen tussen werknemer en werkgever, over de toepassing van de CAO BVE, kunnen worden voorgelegd. Het College van Bestuur heeft in 2020 eenmaal vergaderd met de twee externe leden van de geschillencommissie om het contact te onderhouden.

Topdesk incidentenmonitor

In 2020 zijn in het programma Topdesk incidenten geregistreerd. Er hebben zich op beide locaties in kalenderjaar 2020 44 incidenten voorgedaan (75 in 2019). Het grote verschil in aantal incidenten kan verklaard worden door de corona situatie in 2020. Een aantal maanden kon er geen gebruik gemaakt worden van de praktijklokalen.

De meeste (29) zijn het gevolg van ongevallen waarbij de student zich heeft gesneden bij het gebruik van handgereedschap zoals bv. een stanleymes, beitel of zaag (veelal 1e jaars studenten). Ook gezondheidsproblemen, flauwvallen, onwel worden, misselijk, hyperventilatie e.d. (11), en in de categorie anders (1), diefstal (1) en bedreiging (1) waren o.a. de oorzaken. De incidenten waren met 12 (A'dam) en 32 (R'dam) op de locatie Rotterdam qua aantallen wel verschillend. Dit kan op toeval berusten omdat er op beide locaties niet iets speciaal gedaan is op het gebied van voorkomen van incidenten.

5. Sociaal Jaarverslag

5.1 Zaken met behoorlijke personele betekenis, politieke en maatschappelijke impact

Corona

Vanaf half maart had de coronapandemie grote impact op de manier van werken van alle medewerkers van het HMC. In plaats van naar één van de locaties van HMC af te reizen, is massaal, het werk vanuit huis georganiseerd.

Faciliteren van thuiswerken

HMC voelt zich verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek en heeft de medewerkers ondersteunt bij het thuiswerken. Medewerkers konden alle informatie vinden over de facilitering van de thuiswerkplek, de beschikbare vergoedingen hiervoor en andere ondersteuningsmogelijkheden. Voorbeelden van vergoedingen en beschikbare faciliteiten: bureau, bureaustoel, laptopstandaard, beeldscherm, muis, toetsenbord, printer en headsets.

Tegemoetkoming reiskosten en tegemoetkoming thuiswerken

Wegens de pandemie was in 2020 de tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer onderwerp van gesprek. Daarbij leek het erop dat de belastingdienst de regeling wilde wijzigen als gevolg van thuiswerken. Het hele jaar 2020 is de woon-werkverkeer regeling in stand gehouden. Met ingang van het jaar 2021 is de tegemoetkoming reiskosten aangepast en gebaseerd op daadwerkelijke reisdagen in combinatie met een regeling tegemoetkoming thuiswerken.

Tegemoetkoming kosten thuiswerken

Het thuiswerken brengt extra kosten met zich mee. Daarom heeft het HMC iedereen, ongeacht in welke functie werkzaam, een structurele maandelijkse vergoeding gegeven van 40 Euro als tegemoetkoming voor de extra kosten.

Het gevoerde beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

Het eerste en tweede ziektejaar staan in het teken van het uitvoeren van het plan van aanpak en is gericht op het ontplooiën van re-integratieactiviteiten die uiteindelijk leiden tot werkhervatting. Als de eigen functie niet meer als passend wordt gezien en niet passend is te maken, dan wordt daarna onderzocht of ander passend werk bij HMC tot de mogelijkheden behoort. Is dat niet het geval dan start de begeleiding naar ander werk bij een andere werkgever.

5.2 Omvang en samenstelling personeel

In 2020 zijn er veel nieuwe medewerkers bij het HMC begonnen. Dat leidde, op 31 december 2020, tot een totale omvang van 443 personen (436 bij HMC, 7 bij Cursus en Training (C&T) die samen 364,39 Full Time Equivalent (FTE) werkten. Vergeleken met 2019 is dit een stijging van 7,47%.

De omvang en samenstelling zijn weergegeven in onderstaande tabel.

	Aantal personen	FTE
HMC	436	359,59
C&T	7	4,8

De FTE-verhouding tussen het onderwijzend personeel en de staf (exclusief HMC cursus en training) is 75%: 25%. De inzet van de staf is hiermee licht (1%) gestegen t.o.v. 2019.

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

2020	totaal	%	man	%	vrouw	%
voltijd	185	42	128	75	57	27
deeltijd	251	58	96	43	155	73
totaal	436		224		212	

Tabel verhouding voltijd – deeltijd, man – vrouw

Instroom/uitstroom van medewerkers

De instroom en uitstroom van medewerkers in 2020 bedraagt 77, 12,06% (53,44 fte) respectievelijk 48, 5,8% (25,57 fte). Daarmee zijn we als HMC gegroeid met 29 medewerkers. Verhoging van de instroom ten opzichte van vorig jaar is te herleiden naar extra inzet van onderwijzend personeel vanwege corona.

Funciemix

Vorig jaar is de doorrekening gemaakt om de funciemix voor de volgende jaren te bepalen, gegeven de uitstroom op basis van pensionering en de aanname dat het docentenbestand een gelijke omvang zal behouden de komende 6 jaar (zie tabel op de volgende pagina).

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

Doorrekening funciemix komende jaren

Hierin is te zien dat het HMC in schooljaar 2022/2023 de gewenste streefwaarde zal bereiken.

In de promotieregeling LB – LC staan de uitgangspunten beschreven wanneer een docent in aanmerking komt voor doorstroom van salarisschaal LB naar LC. Hiervoor moet er ruimte zijn in de funciemix en een docent drie jaar bevoegd voor de klas staan en een goede beoordeling hebben. De doorstroom wordt met terugwerkende kracht per 1-8 van het betreffende jaar gerealiseerd.

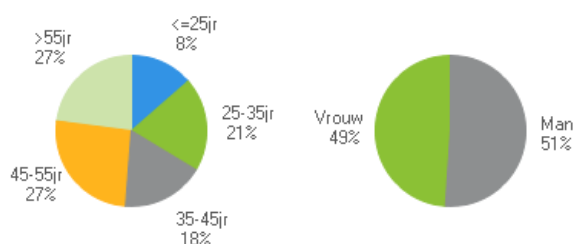
De streefwaarden voor de verdeling in de funciemix zijn: 25% LB docenten, 65% LC docenten en 10% LD docenten. Door de groei van het aantal studenten en het natuurlijk verloop onder docenten zijn er 7 docenten ingestroomd in LC.

Vanuit de realisatie van begroting 2020, inclusief instroming 7 docenten naar LC, zorgt voor een oververtegenwoordiging in schaal LB, waardoor de streefpercentages LB en LC niet gehaald worden. De nieuwe instroom zorgt voor een oververtegenwoordiging in schaal LB.

Realisatie functiemix 2020		okt-20			
Schaal	Streef waarde	Begroting 2020		Realisatie 1-10-2020	
		FTE	%	FTE	%
LB	25%	65	35%	79	41%
LC	65%	103	55%	100	52%
LD	10%	18	10%	15	8%

5.2 Leeftijdsverdeling over 2020

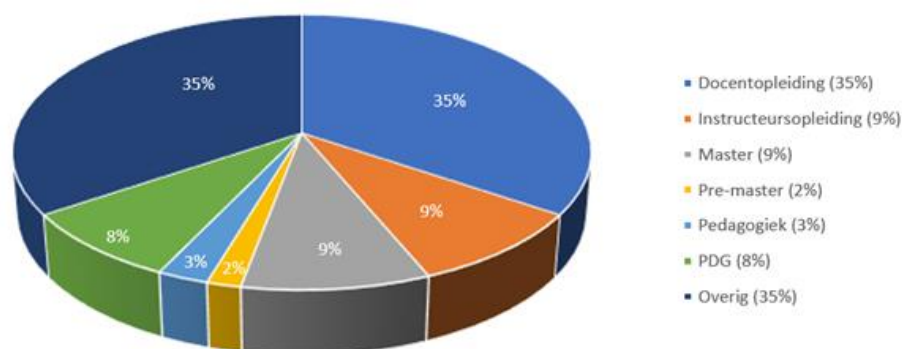
In onderstaande taartdiagram toont het percentage naar leeftijd en percentage mannen van vrouwen van het personeelsbestand van HMC.



5.3 Scholing

De kwaliteit van onze docenten is een belangrijke succesfactor waarom studenten voor HMC kiezen en vaak lange afstanden reizen. Scholing is nodig om duurzaam inzetbaar te zijn en om onze studenten goed voor te kunnen bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst. In onderstaand taartdiagram is een overzicht van in 2020 uitgevoerde/gestarte scholingstrajecten weergegeven:

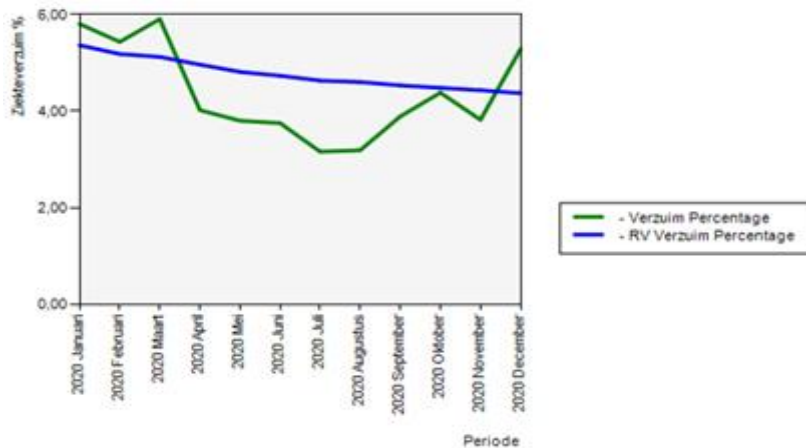
Scholingsoverzicht 2020



In aantallen:	
Docentopleiding (35%)	41
Instructeursopleiding (9%)	11
Master (9%)	11
Pre-master (2%)	2
Pedagogiek (3%)	3
PDG (8%)	10
Overig (35%)	41
	119

5.4 Ziekteverzuim

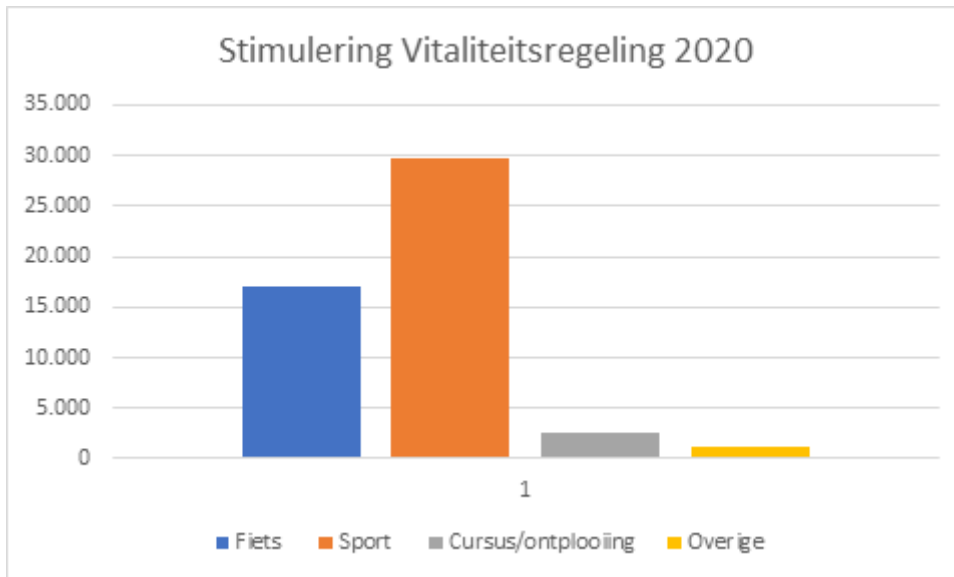
Het gemiddelde verzuimpercentage in het jaar 2020 in het HMC ligt op 4,37%. Effect van corona is nog beperkt zichtbaar. Na de coronapieak van het aantal verzuimmeldingen in maart 2020, volgde vanaf april een drastische daling tot beneden het normale niveau. Vanaf begin september zien we het aantal ziekmeldingen en het gemiddeld verzuimpercentage weer stijgen. Hier wordt snel de relatie gelegd met het coronavirus en de maatregelen van de overheid, maar deze stijging is gebruikelijk voor deze tijd van het jaar.



Jaar Maand	Ziektepercentages	Voortschrijdend ziektepercentage
2020 Januari	5,80%	5,36%
2020 Februari	5,43%	5,18%
2020 Maart	5,90%	5,12%
2020 April	4,02%	4,96%
2020 Mei	3,80%	4,81%
2020 Juni	3,75%	4,73%
2020 Juli	3,16%	4,63%
2020 Augustus	3,19%	4,60%
2020 September	3,89%	4,53%
2020 Oktober	4,38%	4,48%
2020 November	3,82%	4,43%
2020 December	5,28%	4,37%

5.5 Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Medewerkers hebben van de stimulering vitaliteitsregeling in 2020 veel gebruik gemaakt. In totaal is er voor 50.552 euro een beroep gedaan op de regeling. In onderstaande grafiek staat de uitsplitsing naar doeleinde: fiets, lidmaatschap sportvereniging, ontplooiing en overige.



5.6 Werkdruk

De maatregelen uit het werkdrukplan 2019-2022 zijn verbonden aan de vijf thema's die bij de analyse van het MTO 2018 naar voren zijn gekomen, te weten:

1. Rol van leiderschap binnen onze school;
2. Voldoende tijd versus taken;
3. Samenwerking en efficiënt werken;
4. Communicatie;
5. Doorgroeimogelijkheden en persoonlijke ontwikkeling.

Invloed van corona

Corona heeft sinds maart 2020 veel invloed op de studenten, maar ook op de medewerkers. Niet voor alle docenten was het gemakkelijk met deze snelle ontwikkelingen mee te gaan. De HMC projectgroep duurzame digitalisering heeft deze signalen opgevangen en bespreekbaar gemaakt. Ter ondersteuning van docenten zijn zowel in Amsterdam als in Rotterdam workshops over het werken met office 365 en online lesgeven gehouden.

Thuiswerkregeling

Daarnaast is in 2020 nieuw beleid gemaakt om medewerkers te ondersteunen bij het inrichten van een thuiswerkplek en de extra kosten die gemaakt worden vanwege het thuiswerken. Dit beleid is vastgelegd in de thuiswerkregeling, die met terugwerkende kracht is ingesteld vanaf het begin van het thuiswerken als gevolg van COVID-19.

Medewerkersonderzoek 2020

In het voorjaar 2020 is een nieuw medewerkersonderzoek uitgevoerd onder de HMC-medewerkers. De uitkomsten hiervan zijn gebruikt bij de evaluatie van de aanpak van werkdruk, om te zien of de maatregelen effectief zijn. In juni 2020 zijn met OR-leden en docenten de resultaten van het medewerkersonderzoek 2020 besproken.

Naar aanleiding van de uitkomsten is, samen met de OR en medewerkers van beide locaties gekeken wat gezien wordt als effect van de maatregelen en of eventuele bijstelling van de maatregelen nodig is. Vier vragen stonden hierbij centraal, te weten:

1. Rol leiderschap
2. Taken t.o.v. tijd
3. Communicatie
4. Samenwerking

Besloten is om de reeds ingezette maatregelen door te zetten en te versterken.

Doorzetten en versterken van reeds ingezette maatregelen

Als maatregel om communicatie en samenwerking te verbeteren wordt de implementatie van office 365 positief gewaardeerd. Gezien de digitalisering van het onderwijs, is het belangrijk om dit door te zetten.

Overige maatregelen die in het werkdrukplan beschreven worden en van invloed zijn op de thema's leiderschap, taken versus tijd, communicatie en samenwerking, zijn nog niet altijd zichtbaar en worden doorgezet, met vooral aandacht voor:

- Interne communicatie (uitvoering plan van M&C);
- Taakbeleid: heldere omschrijving van taken, (met aandacht voor SLB), aandacht voor een goede taakverdeling en aansturing van taakbeleid;
- Teamontwikkeling, (project)leiderschap, projectsystematiek, taakbeleid: dit zijn allen maatregelen die al ingezet worden, maar nog onvoldoende effect hebben;
- De teamscan, ingezet als startpunt van teamontwikkeling en in relatie hiermee het leiderschap van de teamleider;
- Projectsystematiek (A4 projectplannen) wat onderdeel is van het kwaliteitsplan;
- Onderzoek doen hoe het roosterproces beter kan verlopen en hoe het roosterproces toekomstige onderwijskundige veranderingen (zoals een variabel curriculum) kan ondersteunen.

5.7 Vertrouwenspersonen

HMC is in 2020 een samenwerking aangegaan met externe vertrouwenspersonen van Centrum Vertrouwenspersonen Plus. Zij hebben immers niet alleen een rol in de afhandeling van kwesties, maar ook een signalerende en adviserende rol bij doorverwijzing.

De samenwerking zal in 2021 geïntensiveerd worden met de interne vertrouwenspersonen, college van bestuur en de OR. Ook zal er aandacht komen voor het voorlichten van medewerkers. Ook de klokkenluidersregeling wordt hieraan gekoppeld.

In 2020 zijn er twee kwesties aan Centrum Vertrouwenspersonen Plus voorgelegd, in behandeling genomen en naar tevredenheid voor alle partijen goed afgewikkeld. Op grond van de aard en de omvang van de aantal kwesties, kunnen zij nog geen conclusies en aanbevelingen doen.

5.8 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Het HMC controleert voorafgaand aan de indiensttreding of de VOG is ontvangen. In voorkomende situaties, zoals nu met corona, kan het gebeuren dat er snelle inzet van nieuw en vervangend personeel nodig is en de VOG nog niet aanwezig is op de datum van indiensttreding.

In dat geval controleren we altijd voorafgaand aan de daadwerkelijke indiensttreding bij de referenties zaken die voor de VOG van belang zijn.

6. Beheersmatige ontwikkelingen en bedrijfsvoering

6.1 Aantal studenten 2020 2021

In de begroting 2020 is het aantal studenten voor het schooljaar 2020/2021 geraamd op 3.980 studenten (gewogen 3.842). Op basis van het verloop van de aanmeldingen en de verwachte doorstroming van studenten binnen het HMC is begin juli de prognose van het totaal aantal studenten vastgesteld op 4.147 studenten (gewogen 3.982).

Het aantal ingeschreven studenten in het schooljaar 2020/2021 op de peildatum 1 oktober 2020 is 4.134 studenten (gewogen 3.968).

Ten opzichte van 1 oktober 2019 is derhalve nog sprake van een groei met 162 studenten. Afgezet tegen de begroting respectievelijk de prognose is sprake van een stijging met 154 (gewogen 126) studenten respectievelijk daling van 13 (gewogen 14) studenten.

Vanwege de t-2 systematiek werkt het financiële effect (ruim € 1,0 mln op jaarbasis) van een stijging met 154 (gewogen 126) studenten door in de meerjarenraming van 2022 en volgende jaren.

In de begroting 2021 zullen de formatieve en financiële gevolgen van deze stijging van het aantal studenten tezamen met andere ontwikkelingen nader uiteenzetten.

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

Aantal leerlingen	Jaarrekening 2019		Begroting 2020		Prognose juli 2020	stand halfjaarsrapportage 1 oktober 2020		
	gewogen	gewogen	gewogen	gewogen		gewogen	gewogen	
Amsterdam	1.945	1.875	1.976	1.921	2.045	1.974	2.010	1.945
Rotterdam	2.027	1.936	2.004	1.921	2.102	2.008	2.124	2.023
Totaal	3.972	3.811	3.980	3.842	4.147	3.982	4.134	3.968

Tabel ontwikkeling aantal studenten

6.2 Planning & control

De begrotingscyclus omvat in oktober/november het opstellen van de begroting, gevolgd door een voortgangsrapportage over de uitvoering van de begroting inclusief prognose van de jaaruitkomst in september en het geïntegreerde jaarverslag als verantwoording over het afgelopen jaar in mei. De meerjarige ontwikkeling van het aantal studenten maakt altijd onderdeel uit van de begroting. Het aantal studenten dient immers als basis voor de formatieplanning (zie hierna).

Na de open dagen in januari wordt de ontwikkeling van de aanmeldingen voor het komende schooljaar wekelijks bijgehouden met een vergelijkend cijfer van het voorgaande jaar. Daarnaast wordt in april/mei de formatieplanning voor het komende schooljaar op basis van de meest actuele student prognose vastgesteld.

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

Met het formatiebudgetmodel wordt de inzet van het onderwijskundig personeel in een schooljaar expliciet gekoppeld aan het aantal studenten. Bij de bepaling van het budget wordt in ieder geval rekening gehouden met de verrekening van de T-2 bekostiging, met de verplichtingen voor niet direct inzetbaar personeel vanwege o.a. seniorenverlof, ouderschapsverlof, langdurige ziekte, scholing en met de inzet op HMC-brede projecten en met overige noodzakelijke reserveringen en voorzieningen. Het formatiebudget wordt op basis van het aantal studenten per team verdeeld over de onderwijsteams van de locaties.

De toepassing van het formatiebudgetmodel is noodzakelijk omdat rond de 70% van de rijksbijdragen besteed wordt aan de totale personele kosten. Van de personele kosten wordt 70% besteed aan het onderwijzend personeel. Alle andere zaken (loonkosten ondersteunend personeel, huisvesting (inclusief afschrijvingen), ICT, PR, les- en leermiddelen enz.) moeten van de overige 51% worden betaald.

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

Het kwaliteitsplan 2019-2022 wordt gemonitord aan de hand van de A4- projectplannen (zie paragraaf 4.5 in hoofdstuk 4 over Kwaliteitszorg) en vastgelegd in een midterm review 2020 (zie bijlage 2).

6.3 Formatieplan 2020 2021

Door corona werd vrij laat in het schooljaar 2019-2020 duidelijk hoeveel nieuwe aanmeldingen we konden ontvangen voor 2020-2021. En in welke vorm en in welke groepsgroottes onderwijs mogelijk was in tijden van corona. Dat betekende dat gedurende 2020 steeds meer inzicht kwam in het benodigde aantal onderwijsgeevenden. Daarom hebben we in 2020 meerdere keren onze prognose bijgesteld. In onderstaande alinea's worden de belangrijkste ijkmomenten voor de prognoses nader toegelicht:

1. Begroting 2020, opgesteld in november/december 2019, op basis van prognose modellen. Hier was geen rekening gehouden met corona;
2. Duidelijkheid over de corona werkwijze, studentaanmeldingen en groepsgroottes, opgesteld september 2020. Inzichtelijk was hoeveel eerstejaars we mochten ontvangen en of er al 'corona vertraging' was bij de diplomakandidaten;
3. Duidelijkheid over de realisatie van de formatie, opgesteld november/december 2020 ten behoeve van de begroting 2021. Op dat moment was inzichtelijk hoeveel personeel we hadden aangetrokken om de lessen binnen de RIVM normen te geven.

Ad 1. Begroting 2020

In de begroting 2020 is op basis van het begrote aantal studenten (3.980 studenten) de totale inzet van onderwijspersoneel begroot op 256,6 FTE. Vermeerderd met de formatie voor locatiestaf (54,2 FTE) en centrale staf (32,6 FTE) bedraagt de totale begrote formatie 343,4 FTE.

Ad 2: Duidelijkheid in corona werkwijze en aantal studenten.

In de zomer van 2020 werd de corona werkwijze en studentaanmeldingen inzichtelijk. Op basis van de prognose van 4.203 studenten (tevens gebruikt in de halfjaarrapportage) is de inzet (incl. eerste inschatting corona inzet) van het onderwijspersoneel in 2020/2021 ingeschat op 264,5 FTE, zie onderstaande tabel. De aan dit aantal studenten te koppelen normformatie onderwijzend personeel bedraagt dan volgens het formatie-inzetmodel 202,3 FTE voor het schooljaar 2020/2021. Daarbij was er ook een eerste inschatting 'corona- formatie' à 7 FTE opgenomen om de lessen te verzorgen binnen de RIVM maatregelen. De werkelijke inzet van onderwijspersoneel was bij de start van het schooljaar 2020/2021 uitgekomen op 258,8 FTE doordat de corona inzet nog niet volledig was ingevuld.

Ad 3: Realisatie formatie

Gedurende de eerste maanden van het schooljaar zijn de studentaantallen iets gedaald (4.134) en hebben we aanvullende corona inzet aangetrokken waardoor de formatie verder steeg. Daarmee kwam de formatie onderwijsgevend personeel uit op 280,1 FTE en de totale formatie op 37,9 (waarvan 26 FTE Corona formatie).

De FTE-uitgaven aan *niet direct inzetbaar* is vanwege aanvragen voor o.a. ouderschapsverlof, seniorenverlof en studieverlof, hoger uitgevallen (2-3 fte) dan begroot, met name door extra scholingsaanvragen.

De formatie voor locatie staf valt licht lager uit dan begroot. Centrale staf zit op begroting.

Formatieplan (FTE)	2020/2021	2020/2021	2020/2021
	Begroting 2020	Halfjrrapp 2020	(jan-aug 2021) Begroting 2021
	3.980 II; 13,5 BPV	4.203 II;13,5 uur bpv	4.134 II;13,5 uur bpv
Normformatie onderwijspersoneel	193,9	202,3	199,4
<i>Corona inzet</i>		7,1	22,0
Niet inzetbaar (ziekte, BAPO, studie, stage etc.)	19,0	20,2	19,0
studiecentrum + HMC Lab	12,7	11,7	11,7
Detachering naar C&T	4,0	3,5	4,0
Externe (project) financiering	7,0	3,8	4,0
	236,6	248,6	260,1
Kwaliteitsplan / HMC algemeen	18,0	15,9	18,0
knelpunten	2,0	0,0	2,0
Totaal onderwijspersoneel	256,6	264,5	280,1
Locatiestaf	54,2	53,5	54,2
<i>Corona inzet</i>		0,0	1,0
Centraal	32,6	33,6	33,6
<i>Corona inzet</i>		0,0	3,0
Totaal staf en management	86,8	87,1	91,8
HMC vakschool	343,4	351,6	371,9
Excl Corona	343,4	344,5	345,9
Corona	0,0	7,1	26,0

6.4 ICT

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 primair proces en de andere diensten. Onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van ICT, ook als de coronapandemie straks 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 3^e partijen maar ook de arbeidsmarkt is belangrijk voor de continuïteit en de doorontwikkeling. De afdeling ICT bepaalt het ICT beleid en de uitvoering daarvan maar draagt sinds medio 2020 ook formeel zorg voor informatiebeveiliging en security.

Zoals vermeld in het jaarverslag van 2019 stond er een grote wens boven aan de wensenlijst van het HMC: *"Eén gedeelde omgeving waar samenwerking tussen docenten en studenten centraal staat. Eén plek waar alle informatie ook echt vindbaar is en waarmee de bestaande en inmiddels verouderde omgeving uit gefaseerd kan worden."*

Aan het begin van 2020 is een planning gemaakt die de invoering van een volledig flexibel, schaalbaar platform, gebaseerd op Office 365 en Azure gefaseerd over twee jaar mogelijk moest maken. Het belangrijkste doel was een platform te creëren waarbij medewerker en student geheel geïntegreerd samen konden werken. Dit hele proces is met de komst van corona versneld en heeft in twee fases zijn beslag gekregen. Deel 1 (Online onderwijs via Microsoft Teams) was voor de zomer 2020 gereed, deel 2 (Studenten volledig geïntegreerd in de HMC Office 365 omgeving) kreeg in november zijn beslag.

Office 365

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 migratie naar Office 365 was daarom een logische stap keuze, een proces waar het HMC eerder in 2018 al mee begonnen was en waar in 2019 een aantal grote vervolgstappen in waren gezet. De volgende doelstelling was om medio 2020 de gehele transitie naar Office 365 te voltooien voor de HMC medewerkers, gevolgd door de laatste fase namelijk het toevoegen van de studenten in 2021-2022. De komst van corona heeft dit proces van vraag en aanbod en vooral invoering fors versneld. Medio 2020 was online lesgeven via het Office 365/Teams platform volledig mogelijk. De lessen die geleerd zijn laten zien dat op sommige vlakken aanpassingen op de inrichting nodig zijn die door de versnelde invoering niet voorzien konden worden. Voor 2021 staat dan ook een aanpassing op het programma die de inrichting van de Onderwijs Teams meer laat aansluiten op bestaande processen en leerwegen.

Studenten in Office 365

Met de introductie van de Onderwijs Teams voor studenten is er ook een discussie gestart over welke aanvullende Office 365 functionaliteiten wij als HMC nog meer willen aanbieden aan onze studenten. De vraag was specifiek gericht op de Agenda functionaliteit binnen Teams én het gebruik van OneDrive en Sharepoint door de student. Uit onderzoek is gebleken dat voor een optimaal gebruik van de Office 365 omgeving van het HMC het toekennen van een HMC emailadres noodzakelijk was. Studenten gebruikten tot november 2020 een eigen privé emailadres voor communicatie met school en gebruikten een HMC account om in te loggen op Teams. Sinds november 2020 hebben alle studenten de beschikking over een HMC emailadres waarmee alle communicatie (Magister, B3Net, Office 365) nu via dit emailadres wordt gevoerd. Hiermee heeft de student de beschikking tot een volledig eenduidige en veilige HMC omgeving die studeren op locatie of thuis volledig mogelijk maakt.

IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy)

Ook in 2020 is er aandacht geweest voor AVG wetgeving en hoe hier mee om te gaan binnen het HMC. Via diverse campagnes en voorlichting is er aandacht geweest hoe om te gaan met gegevens, data en communicatie. Middels de aanstelling van een IBP Coördinator binnen het ICT-team per 1 september 2020 heeft het HMC dit onderwerp nu ook formeel vastgelegd in het functiehuis en zal het onderwerp zeer actief voor de komende jaren op de agenda blijven staan.

Eind 2020 heeft het HMC ook weer meegedaan aan de benchmarks voor Informatiebeveiliging en Privacy. Het HMC bleek zijn score ten opzichte van 2019 wederom verbeterd te hebben (van 2,5 naar 2,7) en heeft het HMC wederom een mooie progressie laten zien.

MFA (Multi Factor Authenticatie)

Tot de zomer van 2020 werden gebruikersnaam en wachtwoord gebruikt om gebruikers (medewerkers én studenten) te authenticeren en toegang te geven tot het HMC netwerk en applicaties. Gebruikers kozen vaak een gemakkelijk te onthouden wachtwoord en dus ook gemakkelijk te raden wachtwoord of ze gebruikten een gebruikersnaam en wachtwoord van een collega. Omdat een gebruikersnaam en wachtwoord strikt persoonlijk zijn én door het toenemende dreigingsniveau in het algemeen was het gebruik van alleen een gebruikersnaam en wachtwoord niet meer genoeg om voldoende beveiliging te garanderen. Daarnaast is het vanuit de AVG noodzakelijk om bij het verwerken van persoonsgegevens een 2e factor te gebruiken bij het authenticeren van gebruikers. Het Nationaal Cyber Security Centre (NCSC) heeft in een beveiligingsadvies beschreven om tweefactor authenticatie altijd te gebruiken. Voor het HMC betekende dit dat tweefactor authenticatie noodzakelijk was voor medewerkers om toegang te krijgen tot het netwerk (en daarbij tot alle applicaties) en dus ook Office 365 (email, Onedrive, Teams etc) én Magister. Deze extra beveiliging is per september 2020 ingevoerd voor alle medewerkers en per november 2020 ook voor studenten.

Cybersecurity

Door de toegenomen frequentie en ernst van cyberincidenten en verhoogde aandacht van toezichthouders, aandeelhouders en andere stakeholders over cyberaanvallen, heeft het HMC een aantal belangrijke stappen gezet in het professionaliseren van de IT-omgeving en cyberweerbaarheid. In dit kader zijn de volgende maatregelen genomen:

- Eén van de belangrijkste risico's op het gebied van cybersecurity in het algemeen is de security awareness van medewerkers en studenten. Het HMC is sinds 2020 gestart met diverse awareness campagnes onder studenten en medewerkers.
- In het najaar van 2020 is een cloud security scan uitgevoerd naar de Microsoft 365 omgeving. Uit het onderzoek zijn diverse bevindingen gekomen die de security van de omgeving van het HMC verder kunnen verbeteren. De hieruit voortkomende adviezen zullen gedurende 2021 geïmplementeerd worden.
- Het informatiebeveiligingsplan is aangescherpt en vastgelegd in een formeel document.
- De rapportering van de cybersecurity risico's en evaluatie daarvan vond in 2020 nog in beperkte mate plaats. Gedurende 2021 zal deze rapportage verder worden geformaliseerd en gedocumenteerd.

Inzet ICT middelen

Exploitatie

Kijkend naar de exploitatie van het jaar 2020 maakt duidelijk dat Corona ook een stevig effect heeft op de uitgaven van ICT. De meest opvallende zaken op een rijtje laten zien dat:

- De kosten gemaakt voor printing flink zijn achtergebleven op dat wat was begroot. Er is het afgelopen jaar logischerwijs op school veel minder geprint dan gebruikelijk en voorzien. Dit vertaalt zich direct naar de hoeveelheid gemaakte printjes en dus gemaakte kosten;
- De aanschaf van en het onderhoud op hardware en netwerk bleef door veel minder intensief gebruik achter op de begroting. Daarbij komt dat de verhuizing van een aantal onderdelen naar de Microsoft Office 365 Cloud zorgden voor een verminderd hardware gebruik 'on-site';
- Ondanks het zeer matig presteren van Magister in coronatijd heeft de leverancier de licentieprijs flink verhoogd. In de begroting voor 2020 was een verhoging wel voorzien maar deze is veel hoger uitpakend dan verwacht.

Investerings

Ook bij de ICT investeringen heeft corona een invloed met als gevolg een verschuiving tussen een aantal posten maar bovenal een substantiële daling ten opzichte van wat vorig jaar was voorzien. Het gevolg is vooral merkbaar bij:

- Het aantal te vervangen desktops op beide locaties. Buiten het feit dat de desktops veel minder gebruikt werden door de (gedeeltelijke) afwezigheid van studenten en medewerkers is er ook een beweging in gang gezet waarbij vooral medewerkers maar ondertussen ook een deel van de studenten zowel thuis als op school met hun eigen laptop werken. De inzet van het HMC eind

2019, het investeren in een laptopprogramma en het enthousiasmeren van het gebruik daarvan om plaats en tijd ongebonden te kunnen werken, betaalde zich in 2020 direct uit;

- De investeringen in lokale hardware worden steeds lager, vooral ingegeven door het verhuizen van applicaties en netwerkonderdelen naar de Microsoft Cloud (Azure). Een trend die zich naar verwachting de komende jaren voort zal zetten.
- De investeringen voor moderne beamers maar vooral (verrijdbare) schermen met een video-opstelling namen door de toename in online vergaderen én lesgeven flink toe. Zowel individueel overleg als groepsvergaderingen via MS Teams nemen een zeer belangrijke plek in sinds de start van corona. 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 geluidso oplossingen. Aangezien de ontwikkelingen op dit gebied ook in vogelvlucht zijn geraakt, verwachten wij daar in 2021 jaar nog investeringen voor te zullen doen.

6.5 Risicoparaagraaf

Risicobeheer

Het risicobeheer is ingericht aan de hand van de planning & control cyclus, de systematiek met A4 projectplannen (zie paragraaf 4.5 van hoofdstuk 4 over kwaliteitszorg), de deelname aan de MBO benchmark, voortgangsrapportages over de uitvoering van de Regeling kwaliteitsafspraken, het uitvoeren van eigen audits. Door de afdelingen Kwaliteitszorg, Financiën, ICT en Personeelszaken worden verschillende kengetallen en indicatoren, nu nog afzonderlijk gemonitord. Door hier normen aan te verbinden en de informatie helder en beknopt te presenteren in een dashboard (Qlikview) komt een early warning system op basis van prestatie-indicatoren binnen bereik. Dit zal in 2021/2022 worden gerealiseerd.

Kwaliteitsafspraken 2019 – 2022

Het Kwaliteitsplan van het HMC is per maart 2019 door de commissie kwaliteitsafspraken mbo goedgekeurd. Hierdoor is het HMC verzekerd van de toekenning van het investeringsbudget (75% van de kwaliteitsgelden) van in totaal € 9,6 mln in de periode 2019 – 2022. Naast gelden uit het investeringsbudget kan de instelling ook gelden ontvangen uit het resultaatafhankelijke budget (25%) van de kwaliteitsgelden. De toekenning van deze gelden is afhankelijk van de tussentijdse beoordeling in 2021 (midterm review) en eindbeoordeling in 2023 van de gerealiseerde resultaten uit het Kwaliteitsplan door de commissie. In de meerjarenbegroting zijn wij er van uitgegaan dat deze beoordelingen voldoende zullen zijn. Derhalve zijn zowel het investeringsbudget als het resultaatafhankelijke budget volledig mee begroot.

Aanwending incidentele middelen en flexwet

Zoals hierboven aangegeven ontvangt het HMC naast lumpsum ook substantiële rijksbijdragen uit hoofde van het kwaliteitsplan in de periode 2019-2022. Daarnaast ontvangt het HMC ook jaarlijks subsidies die door de lokale overheden incidenteel ter beschikking worden gesteld. Hierbij gaat het om een subsidie van gemiddeld € 0,5 mln per jaar. Om dit soort activiteiten goed te organiseren en uit te voeren is extra inzet van mankracht noodzakelijk. Deze medewerkers zijn mede vanwege wettelijke regelgeving echter niet onbepaald inzetbaar op basis van tijdelijke contracten. In het kader van aaneengesloten arbeidsovereenkomsten is namelijk sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien deze keten meer dan drie arbeidsovereenkomsten betreft en/of de termijn van 36 maanden wordt overschreden.

De keuze is dan ofwel het dienstverband met de betreffende medewerker te beëindigen en een nieuwe medewerker op basis van een tijdelijke aanstelling inzetten ofwel de betreffende medewerker in vaste dienst nemen, zonder dat er zekerheid bestaat over de structurele beschikbaarheid van deze financiële middelen. Het nadeel van de eerste oplossing is dat veel kennis verloren gaat en opnieuw moet worden opgebouwd (en mogelijke WW-kosten). Het nadeel van de tweede oplossing is dat als de incidentele geldstroom wordt stopgezet, de (personeels)kosten niet gelijktijdig kunnen worden afgebouwd.

Eigen risico werkloosheidsuitkeringen

Werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs zijn verplicht eigen risicodragers voor wat betreft de werkloosheidswet. Dit betekent dat als een werknemer van het HMC werkloos wordt, het HMC de kosten betaalt van de door het UWV verstrekte WW-uitkering. Hier tegenover staat dat het HMC geen WW-premie betaalt. Tevens is de werkgever verantwoordelijk voor re-integratie van werkloze ex-werknemers. Het HMC heeft hiervoor een extern bureau in de arm genomen om deze ex-werknemers beter te begeleiden naar werk en zodoende ook de aanspraken op een WW-uitkering te beperken. Daarnaast kan de ex-werknemer op grond van de BWR-BVE een beroep doen op de bovenwettelijke WW. Afhankelijk van leeftijd en dienstverband in de BVE-sector kan de ex-werknemer aanspraak maken op een aanvulling op WW-uitkering en/of een verlenging van de duur van de WW-uitkering. Overigens ontvangen de instellingen voor de dekking van dit soort kosten een aanvullende rijksbijdrage. Op basis van het huidige beroep op de WW- respectievelijk bovenwettelijke WW-regelingen is deze aanvullende bijdrage vooralsnog kostendekkend.

WGA eigenrisicodragerschap in eigen beheer

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 arbeidsongeschikte werknemers. Voor de WGA is Hout- en Meubileringscollege eigenrisicodragers middels een private verzekeraar. Door verschillen in premiestelling, het voeren van regie op het verzuimproces, re-integratie en dekking tussen publieke en private verzekeraars is het aantrekkelijk om WGA-eigenrisicodragers te worden.

Het Hout- en Meubileringscollege heeft de Arbeidsadviesgroep, een onafhankelijk adviesbureau op het terrein van sociale zekerheid en duurzame inzetbaarheid, gevraagd te onderzoeken of het Hout- en Meubileringscollege per 1 januari 2021 volledig in eigen beheer eigenrisicodragers voor de WGA kan worden. Uit de onderzoeksrapportage blijkt dat het kiezen voor het volledig in eigen beheer WGA-eigenrisicodragerschap door het Hout- en Meubileringscollege past bij het beleid en de ingezette route naar duurzame inzetbaarheid.

De keuze om volledig in eigen beheer WGA-eigenrisicodragers te worden heeft verder geen gevolgen voor de reeds bestaande WGA-dossiers en het lopende ziekteverzuim. Deze blijven volledig achter bij het UWV. De belangrijkste wijziging is dat in plaats van het UWV, het Hout- en Meubileringscollege voor een duur van maximaal tien jaar de WGA-lasten zelf voor haar rekening zal nemen (daarna worden de lopende WGA-lasten van overheidswege uit de basispremie gefinancierd). Het Hout- en Meubileringscollege is al, evenals de betrokken werknemer zelf, verantwoordelijk voor de re-integratieplicht na de loondoorbetalingverplichting. Het Hout- en Meubileringscollege wordt en blijft verantwoordelijk voor de re-integratie zolang de WGA-uitkering ten laste van Hout- en Meubileringscollege komt (voor een periode maximaal 10 jaar). Ook moet het Hout- en Meubileringscollege een garantstelling aan de Belastingdienst overleggen zodat het faillissementsrisico is afgedekt. Dit is een verplichting die voortvloeit uit de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

Flexibele schil en natuurlijk verloop

De flexibele schil betreft het aantal medewerkers die niet in vaste dienst zijn bij het HMC. Het gaat dan vooral om medewerkers met een tijdelijk dienstverband, maar ook om medewerkers die worden ingehuurd, bijvoorbeeld via een uitzendbureau, of als ZZP worden ingezet. Het HMC streeft naar een flexibele schil van tussen de 5% en 10% om enige armslag te hebben om eventuele tegenvallers, die van invloed zijn op de formatie, zonder gedwongen ontslagen op te kunnen vangen. Bij de start van het schooljaar 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 percentage is aanzienlijk hoger dan de streefnorm tussen de 5% tot 10%. De verhoging van de instroom in de flexibele schil is te herleiden naar extra inzet van onderwijzend personeel vanwege corona.

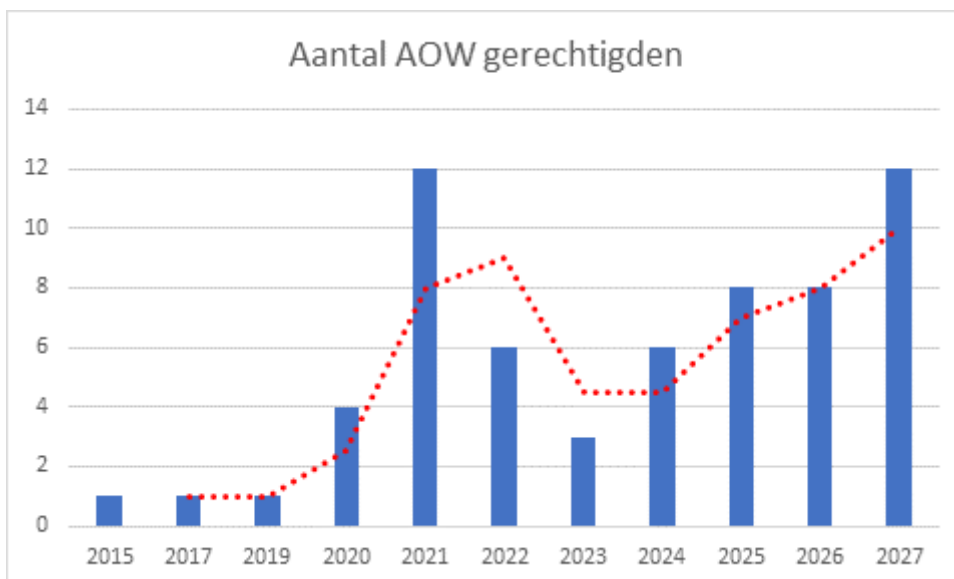
Peildatum 1 september 2020

totaal	343,764	100%
tijdelijk	80,9116	23,54%
vast	262,8524	76,46%



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

In onderstaande tabel is het natuurlijk verloop weergegeven op grond van pensionering.



Daarbij ligt de totale uitstroom in 2020 rond de 48 personen, ongeveer 25,57 FTE (2019: 37 medewerkers, 26,9 FTE). Als die aantallen hetzelfde blijven, betekent dat ook dat de flexibele schil boven de gewenste norm zal blijven de komende jaren.

Demografische ontwikkeling en instroom in het MBO

De referentieraming 2020 van het landelijk aantal studenten dient als onderbouwing voor de begroting 2021 van OCW. Voor onze HMC begroting is deze raming een belangrijke leidraad, met name voor onze meerjarenprognose.

De referentieraming 2020 voor het mbo is naar boven bijgesteld ten opzichte van 2019.

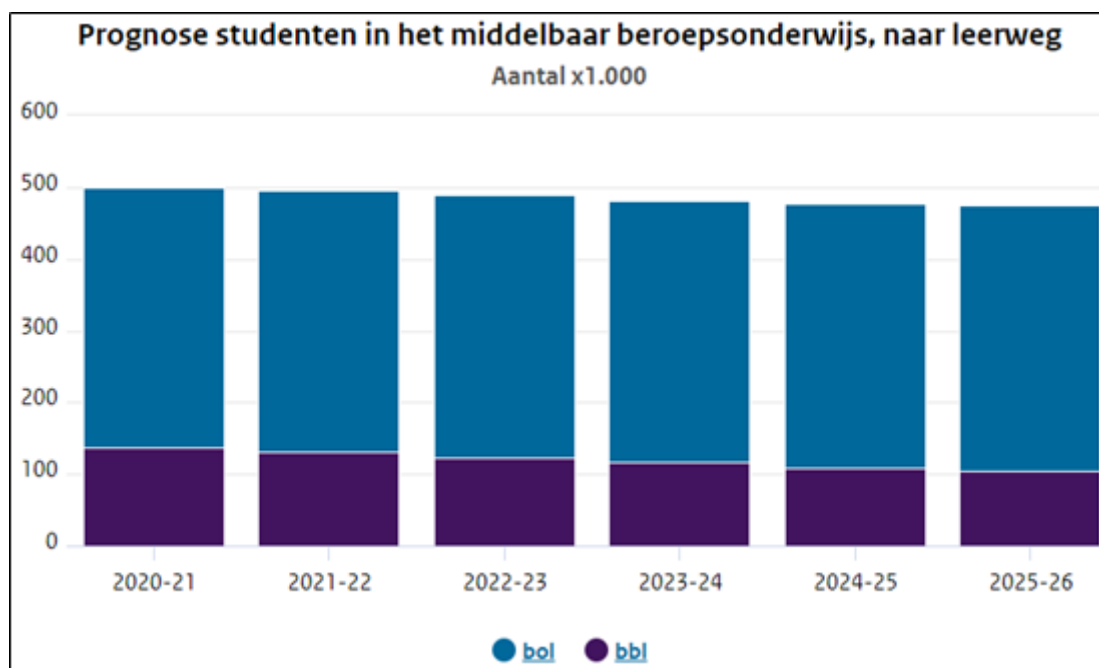
Er blijft sprake van een dalende trend, maar minder sterk dan bij de vorige prognose.

Het totaal aantal MBO studenten daalt van ca. 500.000 in 2020 naar 473.000 in 2026.

Dit betreft met name de BBL-ers. Opvallend is dat het aantal BOL studenten juist heel licht stijgt. Pas in de jaren na 2026 wordt een lichte daling ingezet.

Met name het aantal niveau 4 studenten blijft zeer stabiel tot licht stijgend, niveau 2 en 3 licht dalend. 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.

In onderstaande grafiek is het landelijk verloop van het aantal BOL en BBL studenten weergegeven, gevolgd door een tabel met het verloop naar niveau:



Tabel 37 Aantal studenten in mbo naar niveau (x 1.000)

mbo RR2020	realisatie		raming						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
niveau									
1	15,0	16,0	15,9	16,4	16,8	17,0	17,4	17,6	17,7
2	82,0	82,5	80,2	76,1	72,2	69,1	66,7	65,5	64,6
3	121,9	119,4	118,0	115,2	112,0	109,1	106,4	105,0	104,4
4	273,4	283,8	286,1	288,2	288,2	286,9	286,6	286,5	286,4
totaal	492,3	501,7	500,2	495,8	489,1	482,1	477,0	474,5	473,0

Effecten daling instroom aantal studenten

Indien zich een daling van het aantal aanmeldingen voordoet dan wordt het effect hiervan voor de exploitatie gedempt door enerzijds de systematiek van de T-2 bekostiging en anderzijds doordat het meestal 4 jaar duurt voordat het effect van krimp ten volle doorwerkt in de exploitatie. De T-2 systematiek betekent dat het HMC het komend jaar subsidie ontvangt voor het aantal leerlingen dat 2

jaar geleden op school was ingeschreven en het volgende jaar nog voor het aantal leerlingen dat vorig jaar op school zat. Dankzij de T-2 systematiek kan zodoende een behoorlijk grote terugval in het leerlingenaantal worden opgevangen. In feite heeft de organisatie dan twee jaar de tijd om de docenten-formatie overeenkomstig af te bouwen. In eerste instantie vindt dat plaats via de zogenaamde flexibele schil.

Onderstaand is inzichtelijk gemaakt wat de consequenties zijn van een (eenmalige of structurele) daling met 20% van het aantal studenten.

Scenario A: Eenmalig 20% minder aanmeldingen in 2021

Stel dat de corona effecten tot eind 2021 voortduren in plaats van tot de zomer (zoals verondersteld in onze begroting). En stel dat we bovendien eenmalig 20% minder aanmeldingen krijgen voor schooljaar 2021-2022, met een herstel in de jaren daarna. Wat zijn dan de effecten op onze meerjarige exploitatie?

- In 2021 stijgen de kosten voor extra corona inzet met 0,5 mln. De basisformatie daalt licht door het lagere aantal studenten. Per saldo is het financieel effect gering
- In 2022 zijn de personele lasten 0,4 mln lager, terwijl de rijksbijdragen gelijk blijven (die dalen pas vanaf 2023). Per saldo stijgt het resultaat dus met 0,4 mln.
- In 2023 daalt de rijksbijdrage met 1,1 mln door de lagere instroom in 2021 (t-2). De personeelskosten zijn 0,3 mln lager. Per saldo komt het resultaat 0,8 mln lager uit, maar is dan nog steeds 1,3 mln. positief
- In de jaren 2024-2026 zien we vergelijkbaar effecten als in 2023, maar de verschillen vlakken af. Er worden jaarlijkse resultaten behaald van ca. 1,5 mln. positief
- Vanaf 2027 zijn er geen verschillen meer ten opzichte van de huidige begroting

Conclusie: bij dit scenario zijn de effecten op de exploitatie met name merkbaar in de jaren 2023-2026 maar deze effecten zijn relatief beperkt. De rentabiliteit blijft positief.

Scenario B: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2021

Hoewel er geen signalen zijn die duiden op een meerjarige forse afname van het aantal aanmeldingen, is onderstaand inzichtelijk gemaakt wat de consequenties zijn van een structurele daling.

In de simulatie is er van uitgegaan dat vanaf schooljaar 2021/2022 de aanmeldingen met 20% dalen en in de periode 2021-2026 op dat lagere (instroom)niveau blijven.

Als gevolg van deze lagere instroom stabiliseert het aantal studenten vanaf 2026 op ruim 3.200 studenten (gewogen: 3.100), dat wil zeggen ruim 1.000 studenten minder dan in het basis-scenario.

Bij de financiële consequenties is rekening gehouden met het feit dat de inzet van het onderwijspersoneel weliswaar bij aanvang van het schooljaar kan worden verlaagd als het aantal studenten afneemt, maar dat dit niet geldt voor de loonkosten van deze medewerkers. In de calculatie is er rekening mee gehouden dat de ongeveer 50% van de betreffende boventallige medewerkers nog tenminste circa 3 jaar voor rekening van het HMC zullen komen, dit vanwege het feit dat het UWV de werkloosheidskosten verhaalt op het HMC. In totaal gaat het om een kostenpost van ruim € 4,0 mln. De financiële consequenties van het krimp-scenario zijn weergegeven in onderstaande tabel:

Scenario: Krimp 20% vanaf 2021	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Gewogen studenten per 1/10	3.967	3.906	3.725	3.522	3.378	3.104	3.100	3.100
Minder studenten t.o.v. basisscenario	0	-141	-382	-655	-801	-1.074	-1.078	-1.078
Personeel per 1/10	371,9	347,0	337,9	327,1	319,8	306,7	306,7	306,7
Minder personeel t.o.v. basisscenario	0,0	-7,9	-19,4	-32,8	-40,3	-53,1	-53,1	-53,1
Exploitatieresultaat basis scenario (x EUR 1000)	3.101	1.287	2.060	2.100	1.935	2.135	2.135	2.135
Effect lumpsum bij 20% krimp	0	0	0	-1.130	-3.053	-5.237	-6.407	-8.591
Effect loonkosten bij 20% krimp	0	0	1.000	1.200	2.800	3.600	3.650	3.700
Kosten boventaligheid (3 jaar)	0	0	-444	-874	-1.142	-965	-535	-153
Saldo van de effecten	0	0	556	-804	-1.394	-2.602	-3.292	-5.044
Exploitatieresultaat krimp scenario (x EUR 1000)	3.101	1.287	2.616	1.296	541	-467	-1.157	-2.909
Cashflow (basis scenario)	5.574	3.587	4.275	4.435	4.270	4.435	4.435	4.435
Stand liquide middelen per 31/12 (basis scenario)	6.053	9.640	13.915	18.350	22.620	27.055	31.490	35.925
Cashflow (krimp scenario)	5.574	3.587	4.831	3.631	2.876	1.833	1.143	-609
Stand liquide middelen per 31/12 (krimp scenario)	6.053	9.640	14.471	18.102	20.978	22.811	23.954	23.345

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

- Het aantal gewogen studenten daalt in vier jaar naar 3.100
- De personeelsformatie neemt gefaseerd met ruim 50 FTE af.
- Vanaf 2022 dalen de loonkosten jaarlijks fors tot 2025 en vlakken daarna af
- Vanaf 2023 daalt de lumpsum (vertraagd door t-2) met een maximum effect in 2027
- Kosten boventaligheid (50%) over 2022-2027 totaal 4,0 mln. en na 2027 nihil
- Exploitatieresultaat daalt naar ca. 2,9 mln. negatief (zie echter opmerking hieronder)
- De kasstroom (na investeringen) neemt af naar ca. 0,6 mln. negatief

In deze opstelling zijn alleen de effecten op de normformatie en de lumpsum meegenomen. Daar treden de grootste verschillen op.

Er is nog geen rekening gehouden met overige effecten zoals lagere kosten van leermiddelen (door minder studenten) en mogelijke besparingen en bezuinigingen op personeelslasten en overige lasten. Een gemiddelde besparing op de totale lasten van 8% 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 bestand is tegen een krimp-scenario waarbij een sterke daling (in dit voorbeeld 20% vanaf 2021) van het aantal studenten plaatsvindt.

Concurrentiepositie 4 jarige opleidingen

Met de huidige 4-jarige programmering van onze opleidingen Meubelmaken, Creatief vakman en Interieuradviseur kan het HMC zich goed staande houden in vergelijking met andere instellingen die vergelijkbare opleidingen aanbieden. De langere programmering heeft (nog) geen negatief effect op het aantal aanmeldingen. Het is echter mogelijk dat studenten in de toekomst toch meer gaan kiezen voor een 3-jarige in plaats van een 4-jarige opleiding. In dat geval valt niet uit te sluiten dat het HMC genoodzaakt zal zijn de opleiding interieuradviseur ook in 3 jaar aan te bieden, met als directe consequentie dat we circa 8 % minder studenten op school hebben. Daarnaast bestaat het risico dat wij onze meerwaarde als vakschool mogelijk niet goed meer kunnen invullen. Hiermee valt een van de belangrijke plussen van onze school in vergelijking met de concurrenten weg, met als mogelijk gevolg dat ook het aantal nieuwe studenten gaat afnemen.

Bekostigingsvoorwaarden: praktijkovereenkomst en erkend leerbedrijf

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

HMC cursus en training BV

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

Risicobereidheid

Op begrotingsbasis streeft het HMC naar een rentabiliteit van 2%–5%. Daarbij speelt risicobereidheid een belangrijke rol. Een hogere begrote rentabiliteit gaat samen met een hogere risicobereidheid met betrekking tot geraamde inkomsten die gekoppeld zijn aan te leveren prestaties en/of een bepaald project/programma. Te denken valt aan prestatiesubsidies in het kader van de Kwaliteitsafspraken, maar ook aan door gemeenten ter beschikking gestelde subsidies.

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

6.6 Continuïteitsparagraaf

Voor wat betreft de verwachte, meerjarige ontwikkeling van de aantallen studenten, personeel, exploitatie en de balans is onderstaand de betreffende informatie uit de door de Raad van Toezicht goedgekeurde begroting 2021 weergegeven.

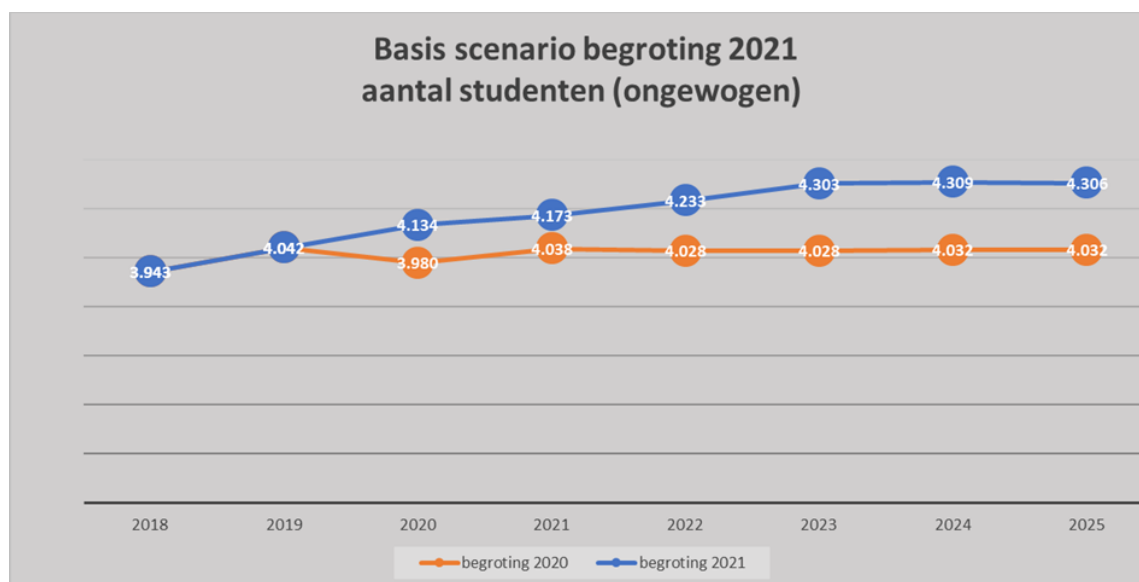
Meerjarenraming aantal studenten

De referentieraming 2020 van OCW is voor het MBO is naar boven bijgesteld ten opzichte van 2019. Er blijft sprake van een dalende trend, maar minder sterk dan bij de vorige prognose. Dit betreft met name de BBL-ers. Opvallend is dat het aantal BOL studenten juist heel licht stijgt. Pas in de jaren na 2026 wordt een lichte daling ingezet.

Met name het aantal niveau 4 studenten blijft zeer stabiel tot licht stijgend, niveau 2 en 3 licht dalend.

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.

In onderstaand diagram is de verwachte ontwikkeling van het aantal studenten in de periode 2018 – 2025 (basis-scenario) geschetst.



Op grond van het basis-scenario stabiliseert het aantal studenten zich op middellange termijn op circa 4.100-4.300 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 2021 – 2025

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 2021 – 2025 is voor wat betreft de onderwijsformatie direct gekoppeld aan het aantal studenten. De formatie van het ondersteunend personeel is niet gekoppeld aan het aantal studenten, maar blijft (zoveel mogelijk) constant binnen de bandbreedte 3.500 – 4.000 studenten.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie blijkt uit onderstaande tabel:

Ontwikkeling formatie	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	2025 / 2026
(aantal FTE's)							
Onderwijzend personeel							
Normformatie	191,6	199,4	202,9	205,3	207,9	208,1	207,8
Extra corona inzet	0,0	22,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Niet inzetbaar (ziekte, BAPO etc.)	17,0	19,0	21,5	21,5	21,5	21,5	21,5
OP studiecentrum / HMC-lab	11,5	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
Detachering naar C&T	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Externe (project-)financiering	7,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
HMC algemeen / kwaliteitsplan	14,7	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0
Extra / knelpunten	0,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	245,8	280,1	264,1	266,5	269,1	269,3	269,0
Ondersteunend personeel							
Locatiestaf	49,1	53,2	55,2	55,2	55,2	55,2	55,2
Centrale staf	29,8	33,6	30,6	30,6	30,6	30,6	30,6
	78,9	86,8	85,8	85,8	85,8	85,8	85,8
Bestuur / management	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Totaal HMC	328,7	371,9	354,9	357,3	359,9	360,1	359,8

Extra Corona inzet

Wat betreft de extra Corona inzet (22 FTE in schooljaar 2020/2021) is bij het opstellen van de begroting eind 2020 het uitgangspunt gehanteerd dat vanaf 2021/2022 geen inzet van extra personeel meer nodig zal zijn.

In het voorjaar van 2021 werd echter duidelijk dat toch meer inzet nodig zal zijn in het schooljaar 2021/2022. De plannen hiervoor zijn in ontwikkeling. Deze extra inzet zal worden gefinancierd uit de extra middelen die de overheid voor dit doel beschikbaar heeft gesteld (NPO subsidies).

Naar het zich laat aanzien zijn deze middelen ruim voldoende. Het effect op de exploitatie van het HMC zal naar verwachting kostenneutraal zijn.

Financiële meerjarenraming 2020 – 2025

Onderstaand zijn de geconsolideerde cijfers opgenomen, afgeleid van de enkelvoudige begroting 2021 welke door de Raad van Toezicht is goedgekeurd in december 2020.

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
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Aantal studenten per 1 oktober	3.947	4.057	4.173	4.233	4.303	4.309	
Aantal FTE per 1 oktober	334,8	364,4	354,9	357,3	359,9	360,1	
Rentabiliteit (resultaat / baten)	4,7%	4,8%	3,0%	4,6%	4,7%	4,3%	2 - 5%
Huisvestingsratio	11,8%	12,7%	13,2%	12,7%	12,7%	12,7%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	8,5%	9,2%	9,5%	9,5%	9,6%	9,6%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	73,4%	73,1%	74,9%	73,2%	72,8%	72,8%	65-75%

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

Exploitatieresultaat	Werkelijk		Begroting				
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
EUR x 1.000							
BATEN							
Rijksbijdragen	37.001	39.292	39.817	40.890	41.565	42.075	42.585
Overige overheidsbijdragen en subs.	778	710	700	700	600	450	400
College-, cursus en examengelden	1.193	1.048	1.160	1.220	1.230	1.230	1.230
Baten in opdracht van derden	1.191	938	905	1.100	1.100	1.100	1.100
Overige baten	548	183	250	520	520	520	520
Totaal baten	40.711	42.171	42.832	44.430	45.015	45.375	45.835
LASTEN							
Personele lasten	27.171	28.714	29.810	29.920	30.270	30.620	31.020
Afschrijvingen	3.278	3.691	3.950	4.025	4.095	4.145	4.110
Huisvestingslasten	2.680	2.774	2.830	2.755	2.810	2.865	2.810
Overige lasten	5.604	4.946	4.909	5.590	5.640	5.690	5.690
Totaal lasten	38.733	40.125	41.499	42.290	42.815	43.320	43.630
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsuitvoering	1.978	2.046	1.333	2.140	2.200	2.055	2.205
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsuitvoering	-18	-4	-40	-60	-80	-100	-50
Vennootschapsbelasting	-30	-3	-6	-20	-20	-20	-20
Totaal resultaat	1.930	2.039	1.287	2.060	2.100	1.935	2.135

Toelichting op hoofdlijnen:

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

De stijging van de personeelslasten in 2021 betreft enerzijds de groei van de personeelsformatie met circa 4%, grotendeels wegens de extra corona inzet. Anderzijds is rekening gehouden met hogere pensioenpremies, de reguliere groei met een loontrede per 1 augustus en een cao verhoging van 1,0% op jaarbasis. Tevens zijn extra uitgaven in kader van het kwaliteitsplan opgenomen. Vanaf schooljaar 2021/22 is geen extra corona inzet begroot (zie echter onderstaande paragraaf "ontwikkelingen na opstellen begroting").

De afschrijvingslasten laten vanaf 2020 een forse 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 onder onze signaleringsgrens van 10% van de totale lasten.

Contractactiviteiten

De activiteiten van HMC cursus en training (commerciële cursussen en winkelverkoop) zullen naar verwachting in de komende jaren in lijn liggen met afgelopen jaren.

Ontwikkelingen na opstellen begroting 2021 (Corona)

In het voorjaar van 2021 werd duidelijk dat toch extra personele inzet nodig zal zijn in het schooljaar 2021/2022. De plannen hiervoor zijn in ontwikkeling. Deze extra inzet zal worden gefinancierd uit de extra middelen die de overheid voor dit doel beschikbaar heeft gesteld (NPO subsidies). Deze extra baten waren bij opstellen van de begroting 2021 nog niet bekend.

Naar het zich laat aanzien zijn deze middelen ruim voldoende om de extra personele inzet te bekostigen. Het effect op de exploitatie van het HMC zal naar verwachting kostenneutraal zijn.

Rijksbijdragen

Het verloop van de rijksbijdragen is onderstaand nader toegelicht.

Rijksbijdragen							
	Werkelijk		Begroting				
EUR x 1.000	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lumpsum	31.320	33.565	33.750	35.300	35.900	36.400	36.900
Net-lumpsum							
Kwaliteitsafspraken - invest.budget	3.496	3.427	1.890	1.890	2.800	2.800	2.800
Kwaliteitsafspraken - resultaatbudge	0	0	1.850	1.850	1.000	1.000	1.000
Inhaal- en ondersteuningsprogr.	0	210	210	0	0	0	0
Wachtgeldsubsidie	1.010	1.003	1.067	1.050	1.060	1.070	1.080
Salarismix MBO Randstad	697	737	750	750	750	750	750
Regionaal investeringsfonds (RIF)	256	300	250	0	0	0	0
Overige	222	116	50	50	55	55	55
	37.001	39.358	39.817	40.890	41.565	42.075	42.585

Balans ontwikkelingen

De ontwikkeling van de balanspositie blijkt uit onderstaand overzichten:

Ontwikkeling balanspositie							
	Werkelijk		Begroting				
EUR x 1.000	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
VASTE ACTIVA							
Materiële vaste activa	34.704	32.044	29.894	27.819	25.674	23.479	21.319
VLOTTENDE ACTIVA							
Vorraden	228	206	200	200	200	200	200
Vorderingen kortlopend	898	1.891	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Liquide middelen	1.131	4.322	7.919	12.204	16.649	20.929	25.374
	36.961	38.463	39.013	41.223	43.523	45.608	47.893
Eigen vermogen							
Algemene reserve	20.043	23.182	25.569	28.229	30.929	33.464	36.199
Bestemmingsreeseves	9.300	8.200	7.100	6.500	5.900	5.300	4.700
	29.343	31.382	32.669	34.729	36.829	38.764	40.899
Voorzieningen	1.982	2.173	2.333	2.483	2.683	2.833	2.983
Kortlopende schulden	5.636	4.908	4.011	4.011	4.011	4.011	4.011
	36.961	38.463	39.013	41.223	43.523	45.608	47.893

Kengetallen	Werkelijk	Werkelijk	Begroting				Streef waarde
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Liquiditeit (current ratio)	0,40	1,31	2,27	3,34	4,45	5,52	>1,20
Solvabiliteit (EV / TV)	79%	82%	84%	84%	85%	85%	>30%
Weerstandsvermogen (AR/baten)	49%	55%	60%	64%	69%	74%	>10%

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 zullen ook solvabiliteit en weerstandsvermogen verder toenemen. De indicatoren getuigen van een solide meerjarige balanspositie.

Investerings 2021-2025

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 hoofdgebouw + dependance.

Vermogenspositie

Uitgaande van de begrote resultaten in de komende jaren stijgt het totale vermogen van EUR 31 mln. ultimo 2020 naar circa EUR 41 mln. ultimo 2025.

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

De bestemmingsreserve herhuisvesting wordt vanaf 2018 ingezet ter verrekening van extra kapitaallasten als gevolg van de nieuwbouw. De bestemmingsreserve personeel heeft als doel om voldoende buffer te hebben voor o.a. mogelijk stijgende kosten van werkloosheid.

Door deze maatregelen kan de algemene reserve in de komende jaren op een verantwoord niveau blijven.

Vermogenspositie	Werkelijk	Werkelijk	Begroting				
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
EUR x 1.000							
Algemene reserve	20.043	23.182	25.569	28.229	30.929	33.464	36.199
Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.300	4.700	4.100	3.500	2.900	2.300	1.700
Bestemmingsreserve egalisatie FOV	1.000	500	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
	29.343	31.382	32.669	34.729	36.829	38.764	40.899

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 materiële vaste activa als geheel en het totaal baten.

Voor HMC komt de signaleringswaarde uit op € 36,5 miljoen. Het eigen vermogen ultimo 2020 bedraagt € 31,4 miljoen ofwel 86% 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.

De ontwikkeling van de cashflow blijkt uit onderstaand meerjarig overzicht:

Cashflow	Werkelijk		Begroting	2022	2023	2024	2025
	2019	2020	2021				
EUR x 1.000							
Exploitatieresultaat	1.930	2.039	1.287	2.060	2.100	1.935	2.135
Bij: afschrijvingen	3.278	3.691	3.950	4.025	4.095	4.145	4.110
Bij: dotatie voorz. onderhoud	0	0	0	0	0	0	0
	5.208	5.730	5.237	6.085	6.195	6.080	6.245
Af: investeringen	-1.477	-909	-1.300	-1.700	-1.700	-1.700	-1.700
Af: uitgaven groot onderhoud	-111	-123	-500	-250	-250	-250	-250
Mutaties voorzieningen	7	191	160	150	200	150	150
Afboeking voorziening groot onderh.	0	-850	0	0	0	0	0
Mutatie overige balansposten	623	-848	0	0	0	0	0
Cashflow boekjaar	4.250	3.191	3.597	4.285	4.445	4.280	4.445
Liquide middelen per 1 januari	-3.119	1.131	4.322	7.919	12.204	16.649	20.929
Liquide middelen per 31 december	1.131	4.322	7.919	12.204	16.649	20.929	25.374

Vanaf 2020/21 wordt een stevige toename van de liquiditeit verwacht. De jaarlijkse cashflow bedraagt gemiddeld EUR 4 mln waardoor de stand van de liquide middelen in 2025 circa EUR 25 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.

Corona effecten op onderwijs en begroting 2021/2022

Voor 2021 zijn de hoofdlijnen van de begroting niet anders dan die van vorig jaar. Het HMC blijft met dezelfde kengetallen werken. Daarbij zijn o.a. de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Studenten instroom 2021-2022: We gaan er vanuit dat de aanmeldingen niet achterblijven als gevolg van corona t.o.v. andere jaren. Dit jaar kunnen we onze unique selling points, onze gebouwen en de sfeer in de school, niet optimaal inzetten bij de werving. We doen er alles aan om dit te compenseren en gaan ervanuit dat dit tot een vergelijkbaar marktaandeel en daarmee begrote instroom zal resulteren. Enerzijds door digitale open dagen, en anderzijds door in kleine groepen binnen RIVM normen rondleidingen te verzorgen. Indien noodzakelijk gaan we fors inzetten op aanvullende communicatie middelen.

Rentabiliteit: Ook de rentabiliteit blijft binnen de marges. Deze zal wel lager uitkomen dan andere jaren vanwege de extra inspanningen die noodzakelijk zijn om vertraging te voorkomen of in te halen bij de studenten. Deze extra inzet zal voor een groot deel ingevuld worden door ingehuurd personeel of collega's met tijdelijke aanstellingen/ tijdelijk uitbreidingen.

In de begroting zelf zijn de corona-effecten expliciet opgenomen. Het grootste effect is terug te zien in de formatieplanning waarin we substantiële extra inzet aantrekken om binnen de RIVM normen zo veel mogelijk te blijven lesgeven.

Het HMC doet hierbij de aanname dat voor studiejaar 2021-2022, dus vanaf 1 augustus 2021, corona geen effect meer heeft op de lessen en we met de gebruikelijke docent-student ratio's (praktijk)onderwijs kunnen verzorgen. In de risicoparagraaf is berekend wat de financiële gevolgen zijn, mocht voor heel 2021 de extra corona inzet nodig zijn. Uitkomst is dat, mede dankzij het degelijke financiële beleid van afgelopen jaren, het HMC deze extra kosten prima kan dragen.

Onderwijskwaliteit: Uiteraard spannen we ons in om er in ieder geval voor te zorgen dat studenten geen structurele studievertraging oplopen. In studiejaar 2020-2021 realiseren we 70-80% van de lessen van het reguliere lesprogramma. Vermindering zit vooral in praktijklessen, die overigens in

kleinere groepen plaatsvindt waardoor de leeropbrengst hoger zal zijn en we daarmee het HMC niveau benaderen. Zolang de school open blijft, kunnen we ook in 2021, zeer verantwoord, studenten met een kwalitatief goed diploma afleveren. Desondanks, moeten we vanwege corona wel op enkele onderdelen inleveren, zoals bijvoorbeeld eindexamenwerkstukken, studiereizen of Milaan.

Duurzaam digitaal

Al met al zal 2021 veel nieuwe inzichten geven over de mogelijkheden van het gebruik van digitale hulpmiddelen in de toekomst. Dankzij corona zijn we nu breed aan het experimenteren met blended learning en andere vormen van digitalisering in het onderwijs. De inzichten zullen in de loop van het jaar worden omgezet in plannen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen na afloop van de Coronacrisis. De mate waarin digitale hulpmiddelen het onderwijs na Corona zullen bepalen is nog onzeker. Wat wel duidelijk wordt is dat de toegenomen flexibiliteit als gevolg van het gebruik van digitale systemen veel meerwaarde heeft voor het onderwijsproces.

Ontwikkelingen na opstellen begroting 2021

In het voorjaar van 2021 werd duidelijk dat toch extra personele inzet nodig zal zijn in het schooljaar 2021/2022. De plannen hiervoor zijn in ontwikkeling. Deze extra inzet zal worden gefinancierd uit de extra middelen die de overheid voor dit doel beschikbaar heeft gesteld (NPO subsidies). Deze extra baten waren bij opstellen van de begroting 2021 nog niet bekend.

Naar het zich laat aanzien zijn deze middelen ruim voldoende om de extra personele inzet te bekostigen. Het effect op de exploitatie van het HMC zal naar verwachting kostenneutraal zijn.

6.7 Benchmark MBO

Het HMC doet vanaf het begin mee aan de MBO benchmark. In juli 2020 is de benchmark over 2019 verschenen. In deze benchmark zijn de kerncijfers van 60 van de 61 instellingen opgenomen. Onderstaand zijn enkele belangrijke financiële kengetallen van het HMC afgezet tegen het gemiddelde van de zeven grote vakscholen.

Met name op de solvabiliteit scoort het HMC hoger. Dit houdt dit verband met het feit dat HMC geen lang vreemd vermogen heeft. De (tijdelijk) lagere waarde voor de liquiditeit heeft te maken met de financiering van de nieuw- en verbouw projecten met eigen geld.

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

Kengetallen MBO benchmark	2019		2018	
	HMC	vakscholen	HMC	vakscholen
EUR x 1.000				
Liquiditeit	0,3	2,6	0,2	2,2
Rentabiliteit	4,3%	2,4%	2,8%	4,1%
Solvabiliteit	78%	66%	70%	65%
Aantal studenten per FTE personeel OP	14,6	15,3	15,4	16,3
Rijksbijdrage per gewogen student	€ 9.778	€ 10.434	€ 9.018	€ 9.769
Personeelskosten OP / totale pers.kosten	75%	71%	74%	70%
Totale personeelskosten / totale lasten	72%	71%	73%	72%

Bron: MBO benchmark 2019

Vakscholen = gemiddelde van 7 vakscholen (HMC, GLR, GLU, MA, Nimeto, Lucas, Cibap)

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

6.8 Resultatenbox MBO

1. Verklaring bevoegd gezag

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

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

E.e.a. met inachtneming van het servicedocument 5.0 en handreiking diplomabesluit.

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

2. Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat over het schooljaar 2019/20 bedraagt op het HMC 66,7%.

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

3. Jaarresultaat

Het jaarresultaat over het schooljaar 2019/20 bedraagt op het HMC 67,7%.

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

4. Aantal nieuwe VSV-ers

Het percentage nieuwe VSV-ers in het schooljaar 2019/20 bedraagt op het HMC 3,2%. Voor een toelichting op dit kengetal verwijzen wij u graag naar het hoofdstuk kwaliteitszorg.

5. Personeel

De samenstelling van het personeelsbestand is als volgt:

	2020	2019
Personeel in dienst per 31 december		
Onderwijzend personeel	269,8	244,5
Niet onderwijzend personeel	89,8	86,8
HMC cursus en training	4,8	3,5
Totaal FTE	364,4	334,8
Totaal personen	443	396
Verhouding OP : niet OP	75:25	74:26

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

2020	totaal	%	man	%	vrouw	%
voltijd	185	42	128	75	57	27
deeltijd	251	58	96	43	155	73
totaal	436		224		212	

Tabel verhouding voltijd – deeltijd, man – vrouw

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

6. Tevredenheid studenten

De tevredenheidsscore 2020 volgens de JOB monitor is in onderstaand diagram weergegeven.



JOB totaal score 2020

7. Financiële indicatoren

Solvabiliteit (EV/VV):	82%
Liquiditeit (current ratio):	1,3
Rentabiliteit (resultaat / totale baten):	4,8%

6.9 Verantwoording aanvullende subsidies

Verantwoording regeling versterking salarismix

In het kader van de regeling versterking salarismix leraren MBO in de Randstadregio 's heeft het HMC in 2020 EUR 737.241 ontvangen. De regeling is opgebouwd uit twee componenten: 25% van de subsidie kan besteed worden aan verminderen van de werkdruk en 75% kan besteed worden aan het creëren van extra LB en/of LC en/of LD-docenten.

Het 25% deel heeft het HMC een aantal jaren terug al ingevuld door o.a. uitbreiding van het aantal instructeurs. Het 75% deel wordt ingezet voor de doorstroming van docenten naar LC en LD-bezoldigingsschalen.

Verantwoording Lerarenbeurs

Docenten van het HMC hebben ook in 2020 weer de mogelijkheid benut om een tegemoetkoming in de studiekosten aan te vragen in het kader van de regeling Lerarenbeurs. In 2020 is uit hoofde van deze aanvragen aan het HMC EUR 23.974 uitgekeerd voor de dekking van de kosten van studieverlof.

Verantwoording regionale VSV-subsidie (pluismiddelen)

Ieder schooljaar krijgen wij op regionaal niveau zogenaamde pluismiddelen toegekend. Voor de regio Amsterdam gaat het voor 2020/2021 om een bedrag van EUR 107.949 en voor Rotterdam EUR 96.875. De bevoorschotting en verantwoording van deze middelen geschiedt via de regionale contactscholen (ROC Amsterdam respectievelijk ROC Albeda).

Verantwoording subsidies gemeente Amsterdam

Door de gemeente Amsterdam zijn diverse projectsubsidies toegekend, zoals blijkt uit onderstaande specificatie:

Subsidies gemeente Amsterdam	2020/21	2019/20	2018/19
MBO Agenda (diverse projecten)	192.125	191.370	195.540
Aanval op de uitval	60.000	60.000	60.000
Beurzen (teams/leraren)	54.941	100.545	108.587
	307.066	351.915	364.127

De subsidies tot en met 2018/2019 zijn inmiddels definitief vastgesteld. Inzake 2019/20 is de verantwoording met controleverklaring accountant ingediend en zal in 2021 vaststelling plaatsvinden. Voor 2020/21 zijn in 2020 voorschotten ontvangen ad EUR 177.356.

Verantwoording subsidies gemeente Rotterdam

Ook door de gemeente Rotterdam zijn in 2019/2020 weer verschillende subsidies toegekend. De belangrijkste zijn:

- Trajectbegeleiding DU jeugd 2019/2020 (passend onderwijs) EUR 88.510
- Diverse projecten ROB 2019/2020 (o.a. werkdrukvermindering) EUR 54.088
- Idem 2020/2021 EUR 59.373
- Schoolmaatschappelijk werk 2020 EUR 23.718

Inzake DU Jeugd 19/20 en ROB 19/20 zijn inmiddels verantwoordingen ingediend voorzien een accountantsverklaring, zodat naar verwachting in 2021 vaststelling zal plaatsvinden.

6.10 Analyse resultaat 2020 en balansontwikkelingen

Het boekjaar 2020 is afgesloten met een positief resultaat van EUR 2.039.000 (4,8% van de baten).

Dit is EUR 235.000 meer dan begroot en EUR 109.000 hoger dan het resultaat over 2019. Onderstaande tabel geeft een analyse van het resultaat ten opzichte van de begroting 2020 en het resultaat over 2019.

Geconsolideerde staat van baten en lasten						
EUR x 1.000	2020	<i>in %</i>	2020	<i>in %</i>	2019	<i>in %</i>
	Werkelijk	<i>baten</i>	Begroting	<i>baten</i>	Werkelijk	<i>baten</i>
Baten						
Rijksbijdragen OCW	39.292	93%	38.651	92%	37.001	91%
Overige overheidsbijdragen	710	2%	600	1%	778	2%
Deelnemersbijdragen	1.048	2%	1.205	3%	1.193	3%
Baten contractonderwijs	938	2%	1.230	3%	1.191	3%
Overige baten	183	0%	547	1%	548	1%
	42.171	100%	42.233	100%	40.711	100%
Lasten						
Personele lasten	28.714	68%	28.391	67%	27.171	67%
Afschrijvingen	3.691	9%	3.675	9%	3.278	8%
Huisvestingslasten	2.774	7%	2.795	7%	2.680	7%
Overige lasten	4.946	12%	5.550	13%	5.604	14%
	40.125	95%	40.411	96%	38.733	95%
Saldo baten en lasten	2.046	5%	1.822	4%	1.978	5%
Financiële baten en lasten	-4	0%	2	0%	-18	0%
Vennootschapsbelasting	-3	0%	-20	0%	-30	0%
Nettoresultaat	2.039	5%	1.804	4%	1.930	5%

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

Invloed van de Coronacrisis

De inkomsten en uitgaven van het HMC zijn in 2020 in belangrijke mate beïnvloed door de Corona crisis. Enerzijds waren er meer uitgaven, bijvoorbeeld voor het organiseren van extra lessen in de avonduren en uitgaven voor beschermende maatregelen. Anderzijds zien we ook behoorlijke besparingen omdat bepaalde activiteiten niet door konden gaan en de school een aantal maanden gesloten is geweest.

Per saldo schatten wij de financiële impact van Corona in 2020 op een bedrag van € 520.000 positief (1,2% van de totale baten).

Onderstaand een overzicht van de belangrijkste plussen en minnen in verband met Corona:

Overzicht Corona effecten

EUR x 1.000

min = nadeel

BATEN

Extra subsidie OCW wegens Corona	210
Vervallen studentenbijdragen studiereizen	-200
Gereserveerde bate Erasmus subsidie (stages zijn uitgesteld)	-150
Per saldo nadeel baten	-140

LASTEN

Extra personele inzet sept-dec wegens Corona	-175
Betaalde thuiswerkvergoedingen personeel	-150
Minder inzet extern personeel OP	200
Minder dienstreizen, catering en vergaderkosten	150
Lagere scholingskosten (uitgesteld/gecanceled)	100
Kosten beschermingsmiddelen, corona voorzieningen	-80
Minder materiaalverbruik/leermiddelen (lockdown)	80
Lagere promotiekosten (geen expo, Milaan, beurzen etc.)	240
Vervallen excursies en studiereizen (zie ook baten)	225
Uitgestelde buitenlandstages Erasmus (zie ook baten)	150
Per saldo voordeel lasten	740
Lagere brutomarge Cursus & Training (uitval cursussen)	-80
Saldo voordelig effect Corona	520

TOELICHTING OP DE BATEN

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen zijn € 641.000 hoger uitgekomen dan begroot. De ontwikkeling van de rijksbijdragen is als volgt te specificeren:

Rijksbijdragen	2020 Werkelijk	2020 Begroting	Vershil W/B	2019 Werkelijk
Lumpsum	33.565	33.177	388	31.320
Kwaliteitsafspraken 2019-2022	3.427	3.427	0	2.857
Kwaliteitsafspraken oud	0	0	0	639
Corona subsidies (IOP)	211	0	211	0
Wachtgeldsubsidie	1.001	967	34	1.010
Salarismix MBO Randstad	737	700	37	697
Regionaal Investeringsfonds (RIF)	234	300	-66	256
Overige OCW subsidies	117	80	37	222
	39.292	38.651	641	37.001

Lumpsum

De lumpsum subsidie 2020 komt EUR 388.000 hoger uit dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de hogere loonbijstelling. Dit is een post die tevoren moeilijk in te schatten is. Hier staat tegenover de loonkosten in 2020 ook sterker zijn gestegen dan verwacht als gevolg van de nieuwe cao afspraken (zie toelichting personeelslasten)

Kwaliteitsafspraken

De baten uit de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken (2019-2022) zijn conform begroting. Voor de toerekening aan de 4 subsidiejaren wordt het kasritme van OCW aangehouden, waarmee een redelijk gelijkmatige verdeling over de jaren wordt bereikt.

Inhaal- en ondersteuningsprogramma's

In verband met de Corona crisis heeft OCW extra subsidie beschikbaar gesteld onder de noemer Inhaal- en ondersteuningsprogramma's. Doel is om de scholen te ondersteunen bij het ontwikkelen van extra onderwijsactiviteiten om studievertraging en leerachterstanden als gevolg van de Corona maatregelen zoveel mogelijk te voorkomen.

Uit dien hoofde hebben wij € 210.000 extra subsidie ontvangen waarmee wij o.a. extra inzet van personeel kunnen financieren.

Regionaal Investeringsfonds (RIF)

Uit het Regionaal Investeringsfonds zijn subsidies toegekend aan het project Topcentrum Meubel (2016-2020) en het timmerproject Industrieel Bouwen met Hout (2017-2021). Naarmate de projecten vorderen en er uitgaven plaatsvinden, worden deze ontvangsten als bate verantwoord. De bate 2020 is lager dan begroot door vertraging bij de RIF Timmer.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft subsidies van gemeentelijke overheden, te weten de gemeente Amsterdam (MBO Agenda) en Rotterdam, alsmede de regionale VSV plusmiddelen.

Deelnemersbijdragen

Hieronder zijn begrepen de leerling bijdragen inzake wettelijk cursusgeld en leermiddelen (EUR 457.000) en de verkoopopbrengst van de beide winkels (EUR 592.000).

Baten contractonderwijs

Dit betreft de netto cursusomzet van de 100% deelneming HMC Cursus en Training B.V. Door Corona was de omzet lager dan begroot. 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) en de bijdragen voor de studiereizen van de studenten. Hiervoor was € 200.000 begroot maar is vervallen omdat de studiereizen niet zijn doorgestaan wegens de Corona crisis. Tevens is een deel van de Erasmus subsidies doorgeschoven naar 2021/2022 wegens uitstel van buitenlandstages.

TOELICHTING OP DE LASTEN

Personele lasten

De personele lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Personele lasten				
EUR x 1.000	2020 Werkelijk	2020 Begroting	Vershil W/B	2019 Werkelijk
Loonkosten	25.323	24.641	682	23.812
Onttrekking aan voorzieningen	-633	-400	-233	-433
	24.690	24.241	449	23.379
Dotatie aan voorzieningen	824	400	424	440
Extern personeel OP/OBP	870	1.210	-340	1.175
Ambulant personeel en smw-ers	584	450	134	577
Scholing en coaching	474	705	-231	420
Werkkostenvergoedingen	283	150	133	54
Reiskosten	496	585	-89	571
Kosten WW/BWW uitkeringen	123	150	-27	136
Overige personele lasten	422	525	-103	557
Af: uitkeringen ZW	-52	-25	-27	-138
	28.714	28.391	323	27.171
Gemiddeld aantal FTE	343,5	342,3	1,2	328,2
Loonkosten per FTE (x 1.000)	73,7	72,0	1,7	72,6
Personeelslasten per FTE	83,6	82,9	0,7	82,8

Loonkosten

De loonkosten stegen van EUR 23.812.000 in 2019 naar EUR 25.323.000 in 2020, een toename van EUR 1,5 mln. ofwel 6,4%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 15 FTE (4%)
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1%)
- cao verhoging 3,35% per 1 juli en eenmalige uitkering EUR 825 p/p

Ten opzichte van de begroting 2020 waren de loonkosten EUR 0,7 mln. hoger (2,8%). Dit houdt verband met gemiddeld 2 FTE meer formatie (extra Corona inzet), een hoger CAO effect dan begroot en een extra bonus in december.

Dotatie aan voorzieningen

De dotatie aan de personeelsvoorzieningen is per saldo EUR 0,3 mln hoger dan vorig jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door een licht hoger lang ziekteverzuim eind 2020, alsmede toegenomen gebruik van de regeling seniorenverlof.

Extern personeel

Bij het extern personeel kwamen de kosten fors lager uit dan begroot (EUR 0,4 mln.) doordat als gevolg van Corona minder externen zijn ingezet voor de reguliere lessen, en er ook veel minder workshops zijn gegeven dan begroot. De kosten voor ambulante begeleiding lagen op het niveau van 2019. Deze post was te laag begroot.

Scholing en coaching

Onder deze post waren extra kosten begroot voor ICT scholing en coaching 6^e rol voor totaal EUR 250.000. Dit is deels niet doorgedaan/uitgesteld, mede door Corona.

Werkkostenvergoedingen

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

Afschrijvingen

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in verband met beoogde nieuwbouw in 2027. In de periode 2020-2027 wordt daarom € 456.000 per jaar extra afgeschreven. In 2025 loopt het huidige huurcontract voor de dependance (Solaris) af. Dit zal in 2021 worden verlengd tot 2027.

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

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen per saldo in lijn met de begroting en zijn lager dan 2019, voornamelijk door het wegvallen van de jaarlijkse dotatie aan de onderhoudsvoorziening.

Overige lasten

De overige lasten komen per saldo € 604.000 lager uit dan begroot, waarvan een groot deel veroorzaakt wordt door de Corona crisis. Overzicht van de belangrijkste verschillen:

- Lagere promotiekosten € 362.000 door o.a. het wegvallen van de fysieke expo en het annuleren van de beurzen in Milaan. Ook gingen veel scholenmarkten en andere fysieke activiteiten niet door.
- Lagere kosten excursies, studiereizen en buitenlandstages € 398.000 (de daaraan gerelateerde baten zijn eveneens fors lager)
- Lagere kosten ICT en inkopen houtwinkels (winkelsluiting tijdens lockdown)
- Hogere advieskosten en projectuitgaven (deels gedekt uit subsidies)

HMC cursus en training BV

In de geconsolideerde balans en exploitatierekening zijn de cijfers van de deelneming HMC Cursus en Training B.V. verdisconteerd. Het resultaat van de deelneming over 2020 is uitgekomen op een winst van EUR 14.308 tegenover een winst van EUR 176.890 over 2019. Omzet en brutomarge waren lager als gevolg van Corona. Elders in dit verslag zijn de ontwikkelingen nader toegelicht.

In onderstaande tabel is het resultaat uitgesplitst per activiteit.

Exploitatie HMC Cursus en Training

x EUR 1.000

Exploitatie 2020	Jaarcijfers 2020			Jaarcijfers 2019		
	Cursussen	Winkels	Totaal	Cursussen	Winkels	Totaal
Omzet	938	592	1.530	1.192	748	1.940
Kostprijs	-684	-530	-1.214	-762	-673	-1.435
Brutomarge	254	62	316	430	75	505
Algemene kosten	-275	-24	-299	-273	-23	-296
Vennootschapsbelasting	4	-7	-3	-21	-10	-31
Netto resultaat	-17	31	14	136	42	178

Cursus resultaten	Jaarcijfers 2020			Jaarcijfers 2019		
	Omzet	Kostprijs	Marge	Omzet	Kostprijs	Marge
Vakopleiding	649	-507	142	739	-501	238
Hibin	135	-83	52	280	-172	108
Consumentencursussen	46	-25	21	98	-59	39
Bedrijfskursussen	15	-8	7	75	-30	45
Timmeropleiding	93	-61	32	0	0	0
Totaal cursusactiviteiten	938	-684	254	1.192	-762	430

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. Vanaf 2019 zien we een flink herstel. Het werkkapitaal nam in 2020 per saldo met EUR 4,9 mln. toe, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

Werkkapitaal	2020	2019
EUR x 1.000		
Vorderingen en voorraden	2.097	1.126
Liquide middelen	<u>4.322</u>	<u>1.131</u>
Totaal vlottende activa	6.419	2.257
Bank krediet	0	0
Overige kortlopende schulden	<u>-4.908</u>	<u>-5.636</u>
Totaal schulden kort	<u>-4.908</u>	<u>-5.636</u>
Werkkapitaal	1.511	-3.379
Liquiditeitsratio (current ratio)	1,31	0,40

De current ratio (vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden) nam toe van 0,40 eind 2019 tot 1,31 eind 2020. Een ratio van 1,2 of meer is gewenst conform de normen die het ministerie van OCW hanteert. In 2021 verwachten wij een verder herstel van de liquiditeit.

De cashflow heeft zich in 2020 als volgt ontwikkeld:

Cashflow	2020	2020	2019
	Werkelijk	Begroting	Werkelijk
EUR x 1.000			
Exploitatieresultaat	2.039	1.804	1.930
Bij: afschrijvingen	3.691	3.675	3.278
Bij: dotatie voorziening onderhoud	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	5.730	5.479	5.208
Af: investeringen	-909	-1.500	-1.477
Af: idem groot onderhoud	-123	-300	-111
Mutaties voorziening personeel	191	0	7
Afboeking voorziening groot onderhoud	-850	0	0
Mutatie overige vorderingen en schulden	-848	-100	623
Cashflow boekjaar	3.191	3.579	4.250
Bankstand per 1 januari	1.131	1.131	-3.119
Bankstand per 31 december	4.322	4.710	1.131

Uit deze opstelling blijkt dat de stand van de liquide middelen per 31 december 2020 per saldo redelijk in lijn ligt met de begroting. De investeringen waren lager dan begroot, waardoor er meer geld in kas

bleef. Anderzijds namen de vorderingen toe, met name doordat de firma Studers pas in januari de geïnde studentenbijdragen 2020/2021 van 7 ton heeft overgemaakt. Per saldo bedroeg de cashflow EUR 3,2 mln en sluiten het boekjaar 2020 af met een bankstand van EUR 4,3 mln.

De vermogenspositie kan als volgt worden weergegeven:

Vermogenspositie	2020	2019
EUR x 1.000		
Algemene reserve	23.182	20.043
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	5.300
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000
Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	500	1.000
Eigen vermogen	31.382	29.343
Totaal vermogen	38.463	36.960
Totaal baten	42.171	40.711
Financiële baten	0	0
Totaal baten weerstandvermogen	42.171	40.711
Solvabiliteit (EV/TV)	82%	79%
Kapitalisatiefactor (TV/totale baten)	91%	91%
Weerstandvermogen (AR/totale baten)	55%	49%

Noot: weerstandvermogen = algemene reserve / totale baten

Het eigen vermogen is in 2020 met EUR 2,0 mln toegenomen door de bestemming van het positieve exploitatieresultaat over 2020. De mutaties inzake de stelselwijziging groot onderhoud zijn in de vergelijkende cijfers 2019 verwerkt.

De bestemmingsreserves bedragen eind 2020 EUR 8,2 mln.

Met het oog op de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur destijds besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen. Deze reserve wordt vanaf 2019 stapsgewijs afgebouwd. Daarnaast is besloten om een bestemmingsreserve te vormen ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten. Ultimo 2014 is een reserve Focus op Vakmanschap gevormd om toekomstige effecten van het nieuwe bekostigingsmodel te compenseren. Deze reserve wordt vanaf 2019 in 3 jaar afgebouwd.

Ultimo 2020 bedraagt de algemene reserve EUR 23,2 mln. Daarmee beschikt het HMC over een weerstandvermogen (EV/TV) van 55%, hetgeen ruimschoots voldoet aan de gewenste bandbreedte (BVE norm 10%-60%) voor gezond vermogensbeheer.

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

Investerings

In 2019 bedroegen de investeringen ruim EUR 1,0 mln, waarvan EUR 0,3 mln. verbouwingen (m.n. schoolplein Amsterdam), EUR 0,1 mln. geactiveerd groot onderhoud en EUR 0,6 mln. machines, ICT en inventaris.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

Voorzieningen					
EUR x 1.000	Stand 31-12-19	Af: uitgaven	Bij: dotatie	Af: naar EV	Stand 31-12-20
Groot onderhoud R'dam	218	0	0	-218	0
Groot onderhoud A'dam	632	0	0	-632	0
	850	0	0	-850	0
<i>Personele voorzieningen:</i>					
Lang ziekteverzuim	501	-501	535		535
Afvloeiingskosten	10	0	0		10
Jubilea	137	-9	20		148
Werkloosheidskosten	204	-123	129		210
Seniorenverlof	1.130	0	140		1.270
	1.982	-633	824		2.173
	2.832	-633	824	-850	2.173

Onderhoudsvoorziening

De voorziening groot onderhoud gebouwen is per 1 januari 2020 komen te vervallen en overgeboekt naar de algemene reserve. Vanaf 2020 worden uitgaven voor groot onderhoud als investering geboekt en afgeschreven naar rato van de onderhoudstermijn van de betreffende post. Voor de planning van het groot onderhoud blijven we gebruik maken van de meerjaren onderhoudsplannen (MJOP).

Voorziening lang ziekteverzuim

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2019 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2020 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim tot einde schooljaar 2020/21 aanhoudt.

Voorziening jubilea

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

Voorziening wachtgeldverplichtingen

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

Voorziening seniorenverlof

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

- 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.

6.11 Treasury paragraaf

1 Algemene uitgangspunten

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

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

2.1 Treasuryfunctie

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

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

2.2 Liquiditeiten

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 EUR 1.000.000 aan liquide middelen moeten aanhouden, hetzij uit eigen middelen, hetzij op grond van een contractueel overeengekomen financieringsovereenkomst (bijv. rekening courant faciliteit).

Overtollige liquide middelen

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

II Jaarrekening 2020

Geconsolideerde balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming)

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa *)	32.044.043		34.703.553	
1.3 Financiële vaste activa	1		1	
	<hr/>		<hr/>	
		32.044.044		34.703.554
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	206.284		227.737	
1.5 Vorderingen *)	1.891.028		898.123	
1.7 Liquide middelen	4.321.693		1.131.100	
	<hr/>		<hr/>	
		6.419.005		2.256.960
		<hr/>		<hr/>
		38.463.049		36.960.514
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>
2.1 Groepsvermogen *)		31.381.534		29.342.805
2.2 Voorzieningen *)		2.173.000		1.982.000
2.4 Kortlopende schulden *)		4.908.515		5.635.709
		<hr/>		<hr/>
		38.463.049		36.960.514
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>

*) Cijfers 2019 aangepast voor vergelijkingsdoeleinden

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020

	2020		Begroting 2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	39.291.806		38.651.000		37.000.316
3.2	Overige overheidsbijdragen en - subsidies	709.511		600.000		778.112
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.048.531		1.205.000		1.192.977
3.4	Baten werk in opdracht van derden	938.034		1.230.000		1.191.255
3.5	Overige baten	183.207		547.000		548.548
	Totaal baten		42.171.089		42.233.000	40.711.207
Lasten						
4.1	Personeelslasten	28.714.087		28.391.000		27.170.563
4.2	Afschrijvingen *)	3.691.078		3.675.000		3.278.333
4.3	Huisvestingslasten *)	2.774.415		2.795.000		2.679.637
4.4	Overige lasten	4.946.049		5.550.000		5.603.756
	Totaal lasten		40.125.629		40.411.000	38.732.289
	Saldo baten en lasten		2.045.460		1.822.000	1.978.918
5	Financiële baten en lasten		-3.904		2.000	-18.353
	Resultaat		2.041.556		1.824.000	1.960.565
6	Belastingen		-2.827		-20.000	-30.355
	Nettoresultaat		2.038.729		1.804.000	1.930.210

*) Cijfers 2019 aangepast voor vergelijkingsdoeleinden

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (excl. rente)		2.045.460		1.978.918
Gecorrigeerd voor:				
• Afschrijvingen	3.691.078		3.278.333	
• Mutatie voorzieningen	191.000		7.000	
		3.882.078		3.285.333
Veranderingen in vlottende middelen				
• Voorraden	21.453		25.025	
• Vorderingen	-992.905		25.116	
• Schulden kort	-727.194		572.766	
		-1.698.646		622.907
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		4.228.892		5.887.158
Ontvangen interest	-		-	
Betaalde interest	-3.904		-18.353	
Vennootschapsbelasting	-2.827		-30.355	
		-6.731		-48.708
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		4.222.161		5.838.450
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-1.031.568		-1.588.079	
Ontvangen investeringssubsidies	-		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.031.568		-1.588.079
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Rekening-courant krediet bank	-		-3.793.046	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-3.793.046
Mutatie liquide middelen		3.190.593		457.325
Liquide middelen begin verslagjaar		1.131.100		673.775
Liquide middelen einde verslagjaar		4.321.693		1.131.100

III Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2020

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

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

Toegepaste standaarden

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

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

Aanpassing vergelijkende cijfers

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

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

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

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

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

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

Grondslagen voor consolidatie

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

kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Participaties die worden aangehouden om ze te vervreemden worden niet geconsolideerd.

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

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

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

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.

De stelselwijziging is retrospectief verwerkt per 1 januari 2019. Deze stelselwijziging betekent een vrijval van de voorziening groot onderhoud voor een bedrag van € 690.634 ten gunste van het eigen vermogen aan het begin van het voorgaande boekjaar 2019 en het niet langer doteren aan de voorziening groot onderhoud via de winst-en-verliesrekening 2019 ad € 270.000. Daarnaast is de boekwaarde van het reeds uitgevoerde groot onderhoud per 1 januari 2019 ad € 806.521 toegevoegd aan de materiële vaste activa, alsmede aan het eigen vermogen. De afschrijvingslasten groot onderhoud zijn voor 2019 berekend op € 105.964. De effecten op de cijfers zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

Verwerking stelselwijziging in jaarrekening

BALANS (gecons.)	Balans 1 januari 2019			Balans 31 december 2019		
	voor stelsel wijziging	verschil	na stelsel wijziging	voor stelsel wijziging	verschil	na stelsel wijziging
Materiële vaste activa	35.587.287	806.521	36.393.808	33.891.930	811.623	34.703.553
Algemene reserve	-15.515.441	-1.497.155	-17.012.596	-18.381.615	-1.661.190	-20.042.805
Voorziening groot onderhoud	-690.634	<u>690.634</u>	0	-849.567	<u>849.567</u>	0
		<u>0</u>			<u>0</u>	
STAAT VAN BATEN EN LASTEN (gecons.)	Exploitatie 2019					
	voor stelsel wijziging	verschil	na stelsel wijziging			
Afschrijving mat. vaste activa	3.172.369	105.964	3.278.333			
Huisvestingslasten	2.949.637	-270.000	2.679.637			
Netto resultaat (<i>min=bate</i>)	-1.766.174	<u>-164.036</u>	-1.930.210			
		<u>0</u>				

Het effect op het resultaat voor boekjaar 2020 bedraagt 108.340, waarbij het resultaat verlaagd zou worden met dit bedrag indien de stelselwijziging niet toegepast zou zijn.

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 geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Personeelsbeloningen/pensioenen

De personeelsbeloningen van de organisatie zijn gebaseerd op de CAO-BVE. Voor de medewerkers is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP. De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst- en verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord. De regeling is conform het verplichtingenstelsel en de richtlijnen van de jaarverslaggeving opgenomen. De dekkingsgraad van het ABP bedraagt per jaareinde 93,5%. 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	1.2.2	1.2.3	
	Gebouwen en	Inventaris en	Geactiveerd	Totaal
	terreinen	apparatuur	gr. Onderhoud	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2020:				
• Aanschafprijs (incl. invest. Subs.)	44.329.620	18.159.420	1.249.854	63.738.894
• Cumulatieve afschrijvingen	-16.336.505	-12.260.605	-438.231	-29.035.341
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
• Boekwaarde	27.993.115	5.898.815	811.623	34.703.553
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
Mutaties in de boekwaarde:				
• Investerings	282.634	625.813	123.121	1.031.568
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.331.261	-1.223.862	-135.955	-3.691.078
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
• Saldo	-2.048.627	-598.049	-12.834	-2.659.510
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
Stand per 31 december 2020:				
• Aanschafprijs (incl. invest. Subs.)	44.612.254	18.785.233	1.372.975	64.770.462
• Cumulatieve afschrijvingen	-18.667.766	-13.484.467	-574.186	-32.726.419
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
• Boekwaarde	25.944.488	5.300.766	798.789	32.044.043
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2020 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor een bedrag van EUR 655.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is EUR 37.926.000 (peildatum 1-1-2020).
De verzekerde waarde van de gebouwen is EUR 44.968.200 (peildatum 1-1-2020).

2 Financiële vaste activa

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

3 Voorraden

Dit betreft voorraden hout, gereedschappen en materialen ten behoeve van het onderwijsproces. In de stand ultimo boekjaar is een voorziening voor incurantheid opgenomen ter grootte van EUR 22.900 zijnde 10% van de netto inkoopwaarde (2019: EUR 25.300).

4 Vorderingen

		2020		2019	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		153.217		126.794
1.5.5	Studenten/cursisten		9.227		8.527
	• Vennootschapsbelasting	41.999		-	
	• Omzetbelasting	55.023		-	
1.5.6	Belastingvorderingen		97.022		-
	• Te ontvangen bedragen	798.603		191.809	
	• Waarborgsommen	17.750		750	
	• Vooruitbetaalde bedragen	805.870		578.112	
	• Overige overlopende activa	19.258		12.239	
1.5.8	Overig vorderingen en overl. Activa		1.641.481		782.910
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid		-9.919		-20.108
			1.891.028		898.123

Overige vorderingen en overlopende activa

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

De post vennootschapsbelasting van EUR 41.999 betreft de afrekening 2020 van deelneming HMC Cursus en Training B.V.

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

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2020	2019
	EUR	EUR
Stand per 1 januari	20.108	13.000
Onttrekking	-10.189	-
Dotatie	-	7.108
1.5.9 Stand per 31 december	9.919	20.108

5 Liquide middelen

	2020	2019
	EUR	EUR
1.7.1 Kasmiddelen	333	333
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	2.322.169	980.401
1.7.3 Spaarrekeningen	1.999.191	150.365
	4.321.693	1.131.100

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het HMC.

6 Groepsvermogen

	Stand per	Stelselwijz.	Resultaat	Stand per
	31 dec. 2019	1 jan. 2020	2020	31 dec. 2020
	EUR		EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	18.381.615	1.661.190	3.138.729	23.181.534
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.300.000	-	-600.000	4.700.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	-	3.000.000
2.1.2 Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.000.000	-	-500.000	500.000
	27.681.615	1.661.190	2.038.729	31.381.534

Stelselwijziging 1 januari 2020

Met ingang van 2020 past het HMC de componentenmethode toe met betrekking tot de verwerking van het groot onderhoud op gebouwen en installaties. Dit houdt in dat uitgaven voor groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven naar rato van de onderhoudstermijn van de betreffende posten. De bestaande voorziening groot onderhoud is om die reden per 1 januari 2020 vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Voor meer informatie zie de waarderingsgrondslagen elders in dit verslag.

Bestemmingsreserves

Met het oog op de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur destijds besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen. Nu de nieuwbouw is opgeleverd wordt deze reserve vanaf 2019 stapsgewijs afgebouwd. Daarnaast is besloten om een bestemmingsreserve te vormen ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten. Ultimo 2014 is een reserve Focus op Vakmanschap gevormd om toekomstige effecten van het nieuwe bekostigingsmodel te compenseren. Deze reserve wordt vanaf 2019 in 3 jaar afgebouwd.

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

Bestemming geconsolideerde resultaat

Het College van Bestuur stelt voor het positieve geconsolideerde resultaat van het boekjaar 2020 ad EUR 2.038.927 als volgt te bestemmen:

Algemene reserve	3.138.729
Bestemmingsreserve herhuisvesting	-600.000
Bestemmingsreserve personeel	-
Bestemmingsreserve Focus op Vakmanschap	-500.000
	<hr/>
	2.038.729
	<hr/> <hr/>

Dit voorstel 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	Totaal
	EUR	EUR	EUR			EUR
Stand per 31 dec. 2019	137.000	501.000	10.000	204.000	1.130.000	1.982.000
Onttrekkingen	-9.292	-501.000	-	-123.077	-	-633.369
Dotaties	20.292	535.000	-	129.077	140.000	824.369
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 dec. 2020	148.000	535.000	10.000	210.000	1.270.000	2.173.000
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Kortlopend deel < 1 jaar	10.000	535.000	10.000	75.000	100.000	730.000
Langlopend deel > 1 jaar	138.000	-	-	135.000	1.170.000	1.443.000

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 2020 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2020 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim tot eind 2021 aanhoudt.

Voorziening afvloeiingskosten

Deze voorziening is gevormd voor incidentele afvloeiingskosten in 2021.

Voorziening wachtgeld

Ultimo 2020 is voor de wettelijke en bovenwettelijke wachtgeldverplichtingen een voorziening gevormd. Deze is gebaseerd op gegevens van de uitkeringsinstanties.

Voorziening seniorenverlof

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

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

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

De rechten van de medewerker(s) die daadwerkelijk gebruik te maken van de regeling seniorenverlof worden als voorziening verantwoord. Tevens wordt 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 Kortlopende schulden

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.3 Crediteuren		555.661		858.018
• Loonheffing	1.330.627		1.356.506	
• Vennootschapsbelasting	-		30.355	
• Omzetbelasting	-		-8.952	
	<hr/>		<hr/>	
2.4.7 Belastingen		1.330.627		1.377.909
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		348.241		313.648
• Vooruit ontvangen studentenbijdragen	298.000		220.000	
• Vooruit ontvangen subsidies OCW (zie model G)	476.985		523.247	
• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen	646.289		806.732	
• Vakantiegeld en verlofdagen	914.900		853.500	
• Overige nog te betalen bedragen	337.812		682.655	
	<hr/>		<hr/>	
2.4.10 Overlopende passiva		2.673.986		3.086.134
		<hr/>		<hr/>
		4.908.515		5.635.709
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>

Vooruitontvangen studentenbijdragen

Betreft 7/12 deel van de in 2020 ontvangen studentenbijdragen inzake het schooljaar 2020/2021.

Vooruitontvangen subsidies OCW

Betreft geormerkte subsidies, welke tot en met 2020 zijn ontvangen maar nog niet zijn besteed.

Model G - verantwoording 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	1090409-1	22-9-2020	23.974	ja
Mimimagezinnen	1088099-1	21-7-2020	92.012	ja
Inhaal/ondersteuning1	IOP-40737-MBO	2-7-2020	210.600	ja
Inhaal/ondersteuning2	IOP2-40737-MBO	16-10-2020	210.600	nee

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

Omschrijving	Toewijzing (kenmerk)	Datum	Bedrag van de toewijzing	Totale		Saldo per 1 januari	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Subsidiabele e kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december
				Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Ontvangen verslagjaar					
RIF Topcentr.Meubel	16-21 RIF 16001	23-5-2016	1.095.000	1.040.250	-395.368	644.882	54.750	-128.153	571.479	
RIF Bouwen met Hout	17-21 RIF 17002	23-5-2017	571.920	428.940	-301688	127.252	114.384	-105.805	135.831	
			1.666.920	1.469.190	-697.056	772.134	169.134	-233.958	707.310	

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 klaslokalen.

De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen voor 2020 EUR 790.000 (2019: EUR 774.000). Van de totale restverplichting van EUR 3.462.000 heeft EUR 784.000 een looptijd van maximaal 1 jaar en er zijn ultimo 2020 geen contracten met een looptijd langer dan 5 jaar.

Bankgarantie

Inzake het huurcontract met NSI betreffende het pand Solaris Eclips te Amsterdam is een bankgarantie afgegeven van EUR 150.000. De looptijd van dit contract is 10 jaar (2015-2025).

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

9 Rijksbijdragen

	2020		Begroting 2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW (lumpsum)		33.565.574		33.177.000		31.320.183
• Kwaliteitsafspraken	3.427.059		3.427.000		3.496.161	
• Aanvullende regelingen	2.088.573		2.047.000		2.183.972	
• Corona subsidies	210.600		-		-	
Totaal niet-lumpsum		5.726.232		5.474.000		5.680.133
		39.291.806		38.651.000		37.000.316

10 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2020	Begroting	2019
	EUR	EUR	EUR
3.2.1 Regionale subsidies (plusvoorzieningen)	171.008	150.000	146.853
3.2.2 Gemeentelijke subsidies (o.a. MBO Agenda en VSV)	473.486	400.000	517.558
3.2.3 Overige subsidies	65.017	50.000	113.701
	709.511	600.000	778.112

11 College-, cursus-, les en examengelden

	2020	Begroting	2019
	EUR	EUR	EUR
3.3.1 Studentenbijdragen	456.840	425.000	444.579
3.3.2 Omzet winkels	591.691	780.000	748.398
	1.048.531	1.205.000	1.192.977

12 Baten werk in opdrachten van derden

	2020	Begroting	2019
	EUR	EUR	EUR
3.4.1 Omzet contractonderwijs HMC Cursus en Training	938.034	1.230.000	1.191.255

13 Overige baten

	2020 EUR	Begroting EUR	2019 EUR
3.5.1 Europese subsidies buitenlandstages e.d.	89.011	225.000	201.136
3.5.2 Opbrengsten uit verhuur	-	-	-
3.5.2 Opbrengsten uit detachering	-	20.000	20.020
3.5.3 Bijdragen studiereizen	25.470	200.000	220.662
3.5.3 Opbrengsten repro en kluisjes	26.132	72.000	36.615
3.5.5 Overige opbrengsten	42.594	30.000	70.115
	183.207	547.000	548.548

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

De bijdragen studiereizen zijn lager dan begroot doordat de meeste reizen niet hebben plaatsgevonden wegens Corona.

14 Personeelslasten

	2020		Begroting 2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
• Brutoloon	19.576.270		18.976.000		18.471.708	
• Sociale lasten	2.776.087		2.740.000		2.568.478	
• Pensioenpremies	2.970.752		2.925.000		2.771.532	
4.1.1 Loonkosten		25.323.109		24.641.000		23.811.718
Af: onttrekking voorzieningen		-633.369		-400.000		-432.686
		<u>24.689.740</u>		<u>24.241.000</u>		<u>23.379.032</u>
• Dotatie personele voorzieningen	824.369		400.000		439.686	
• Extern personeel OP/OOP	869.579		1.210.000		1.174.816	
• Ambulante begeleiders/SMW	584.821		450.000		576.709	
• Reis- en verblijfkosten	495.622		585.000		571.059	
• Kosten WW / BWW	133.362		150.000		136.213	
• Scholing en coaching	474.378		705.000		420.155	
• Werkkostenvergoedingen	282.630		150.000		53.886	
• Overige	411.885		525.000		557.415	
4.1.2 Overige personele lasten		4.076.646		4.175.000		3.929.939
4.1.3 Af: uitkeringen		-52.299		-25.000		-138.408
		<u>28.714.087</u>		<u>28.391.000</u>		<u>27.170.563</u>

Loonkosten

De loonkosten stegen van EUR 23.812.000 in 2019 naar EUR 25.323.000 in 2020, een toename van EUR 1,5 mln. ofwel 6,4%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- toename van de gemiddelde personeelsformatie per kalenderjaar met 15 FTE (4%)
- periodieke loonstijging per 1 augustus (gemiddeld 1%)
- cao verhoging 3,35% per 1 juli en eenmalige uitkering EUR 825 p/p

Ten opzichte van de begroting 2020 waren de loonkosten EUR 0,7 mln. hoger (2,8%). Dit houdt verband met gemiddeld 2 FTE meer formatie (extra Corona inzet), een hoger CAO effect dan begroot en een extra bonus in december.

Dotatie aan voorzieningen

De dotatie aan de personeelsvoorzieningen is per saldo EUR 0,3 mln hoger dan vorig jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door een licht hoger lang ziekteverzuim eind 2020, alsmede toegenomen gebruik van de regeling seniorenverlof.

Extern personeel

Bij het extern personeel kwamen de kosten fors lager uit dan begroot (EUR 0,4 mln.) doordat als gevolg van Corona minder externen zijn ingezet voor de reguliere lessen, en er ook veel minder workshops zijn gegeven dan begroot. De kosten voor ambulante begeleiding lagen op het niveau van 2019. Deze post was te laag begroot.

Scholing en coaching

Onder deze post waren extra kosten begroot voor ICT scholing en coaching 6^e rol voor totaal EUR 250.000. Dit is deels niet doorgestaan/uitgesteld, mede door Corona.

Werkkostenvergoedingen

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

Overige personele lasten

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

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2020 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie omgerekend naar fulltime aanstellingen 343,5 FTE (2019: 328,2 FTE).

15 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

	2020	Begroting	2019
	EUR	2020	EUR
		EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	3.731.456	3.715.000	3.318.711
Af: verrekening investeringssubsidies	-40.378	-40.000	-40.378
	3.691.078	3.675.000	3.278.333

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in verband met beoogde nieuwbouw in 2027. In de periode 2020-2027 wordt daarom € 456.000 per jaar extra afgeschreven. In 2025 loopt het huidige huurcontract voor de dependance (Solaris) af. Dit zal in 2021 worden verlengd tot 2027.

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

	2020	Begroting	2019
	EUR	2020 EUR	EUR
4.3.1 Huur dependance Amsterdam (Solaris)	721.660	730.000	737.028
4.3.1 Huur noodlokalen Rotterdam	37.870	-	-
4.3.1 Huur Alexandrium	15.333	20.000	15.133
4.3.2 Verzekeringen	81.371	70.000	71.361
4.3.3 Onderhoud	328.672	300.000	245.087
4.3.3 Dotatie onderhoudsvoorziening	-	50.000	-
4.3.4 Energie en water	370.669	325.000	286.398
4.3.5 Schoonmaakkosten en vuilafvoer	801.061	830.000	791.770
4.3.6 Gemeentelijke heffingen	239.616	250.000	401.082
4.3.7 Beveiliging	79.193	90.000	87.787
4.3.7 Overige huisvestingskosten Rotterdam	23.633	30.000	4.937
4.3.7 Overige huisvestingskosten Amsterdam	75.337	100.000	39.054
	2.774.415	2.795.000	2.679.637

Huur noodlokalen

Op de locatie Rotterdam zijn in verband met Corona tijdelijk noodlokalen geplaatst op de parkeerplaats naast het schoolgebouw.

Dotatie onderhoudsvoorziening

Vanaf 2020 is de voorziening groot onderhoud komen te vervallen, en worden de uitgaven voor groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven.

Gemeentelijke heffingen

In 2019 zijn naheffingen ontvangen inzake de OZB voor het pand in Rotterdam over de jaren 2017-2019, wegens de gestegen WOZ waarde van het nieuwbouwpand. Dit verklaart de relatief hoge lasten in 2019 ten opzichte van 2020.

17 Overige lasten

	2020	Begroting	2019
	EUR	2020 EUR	EUR
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	975.764	825.000	761.147
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.658.396	2.785.000	2.928.734
4.4.4 Overige kosten	1.311.889	1.940.000	1.913.875
	4.946.049	5.550.000	5.603.756

Administratie- en beheerskosten

	2020	Begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.4.1			
Contributies	139.105	120.000	117.181
Accountantskosten en fiscaal advies	166.449	125.000	147.458
Advieskosten juridisch en overige (m.n. aanbestedingen)	161.869	75.000	108.494
Drukwerk en kantoorbenodigdheden	73.172	80.000	88.148
Telefoon- en portokosten	104.314	110.000	104.589
Kosten personeelsadministratie	231.299	225.000	114.858
Overige administratie- en beheerskosten	99.556	90.000	80.419
	975.764	825.000	761.147

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

	2020	Begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.4.2			
ICT (incl. copiers)	740.936	805.000	862.245
Onderhoud machines en inventaris	234.513	275.000	286.864
Leermiddelen en teamuitgaven	1.011.861	850.000	967.902
Kostprijs omzet winkels	529.413	720.000	673.257
Studiecentrum	26.145	30.000	23.191
Examenkosten	89.870	75.000	79.740
Overige	25.658	30.000	35.534
	2.658.396	2.785.000	2.928.734

Kostprijs omzet winkels

Wegens Corona zijn de houtwinkels op beide locaties tijdelijk gesloten geweest, waardoor minder verkoop van materialen aan studenten heeft plaatsgevonden

Overige kosten

	2020	Begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.4.4			
Onderwijsvernieuwing	76.254	75.000	88.639
Werving en promotie	413.191	775.000	630.783
Directe kosten contractonderwijs	256.820	375.000	355.428
Excursiekosten en buitenlandstages *)	127.204	525.000	575.946
Kwaliteitszorg	67.554	40.000	65.786
Projectuitgaven en overige kosten	370.866	150.000	197.293
	1.311.889	1.940.000	1.913.875

Werving en promotie

De promotiekosten zijn fors lager dan begroot. Als gevolg van Corona was er geen fysieke expo en is de beurs in Milaan gecancelld. Ook gingen veel scholenmarkten en anders fysieke promotie activiteiten niet door. Wel is er extra ingezet op promotie via social media.

Directe kosten contractonderwijs

Dit betreft uitgaven van Cursus en Training ten behoeve van de commerciële cursussen. Doordat een deel van de cursussen niet kon doorgaan wegens Corona zijn deze uitgaven lager uitgevallen dan begroot (daartegenover staat ook een lagere omzet).

Excursiekosten en buitenlandstages

Wegens Corona zijn veel excursies en studiereizen in 2020 niet doorgegaan, waardoor deze post aanmerkelijk lager uitvalt dan begroot.

Projectuitgaven en overige kosten

Dit betreft met uitgaven voor gesubsidieerde projecten zoals de MBO Agenda projecten en activiteiten in het kader van het kwaliteitsplan (o.a. duurzaamheid).

Specificatie accountantskosten

	EY 2020	EY 2019
Controle jaarrekening en bekostiging	87.321	83.410
Andere controle opdrachten (subsidies)	4.840	13.117
Fiscale adviesdiensten (BTW/LH/OZB)	74.288	50.931
Andere niet-controle diensten	-	-
	<u>166.449</u>	<u>147.458</u>

Financiële baten en lasten

	2020 EUR	Begroting 2020 EUR	2019 EUR
5.1 Rentebaten	75	2.000	75
5.4 Rentelasten	-3.979		-18.428
	<u>-3.904</u>	<u>2.000</u>	<u>-18.353</u>

Enkelvoudige balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming)

		2020		2019	
		EUR	EUR	EUR	EUR
	Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa *)	32.033.549		34.668.166	
1.3	Financiële vaste activa	1.223.926		1.209.618	
		<hr/>		<hr/>	
			33.247.475		35.877.784
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen *)	1.660.834		831.727	
1.7	Liquide middelen	3.571.692		478.919	
		<hr/>		<hr/>	
			5.232.526		1.310.646
			<hr/>		<hr/>
			38.480.001		37.188.430
			<hr/>		<hr/>
2.1	Eigen Vermogen *)		31.381.534		29.342.805
2.2	Voorzieningen *)		2.173.000		1.982.000
2.4	Kortlopende schulden *)		4.925.467		5.863.625
			<hr/>		<hr/>
			38.480.001		37.188.430
			<hr/>		<hr/>

*) Cijfers 2019 aangepast voor vergelijkingsdoeleinden

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020

	2020	2019
	EUR	EUR
Aandeel in resultaat deelneming HMC cursus en training B.V. (*)	14.308	176.890
Overig resultaat na belastingen	2.024.421	1.753.320
	<hr/>	<hr/>
Nettoresultaat	2.038.729	1.930.210
	<hr/>	<hr/>

(*) inclusief doorbelastingen vanuit stichting HMC ten bedrage van EUR 389.897 resp. EUR 404.723

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2020

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2020 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:

	1.2.1	1.2.2	1.2.3	Totaal
	Gebouwen en	Inventaris en	Geactiveerd	
	terreinen	apparatuur	gr. onderhoud	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2020:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.329.620	18.114.740	1.249.854	63.694.214
• Cumulatieve afschrijvingen	-16.336.505	-12.251.312	-438.231	-29.026.048
	<u>27.993.115</u>	<u>5.863.428</u>	<u>811.623</u>	<u>34.668.166</u>
• Boekwaarde				
Mutaties in de boekwaarde:				
• Investerings	282.634	625.813	123.121	1.031.568
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.331.261	-1.208.969	-135.955	-3.676.185
	<u>-2.048.627</u>	<u>-583.156</u>	<u>-12.834</u>	<u>-2.644.617</u>
• Saldo				
Stand per 31 december 2020:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.612.254	18.740.553	1.372.975	64.725.782
• Cumulatieve afschrijvingen	-18.667.766	-13.460.281	-574.186	-32.702.233
	<u>25.944.488</u>	<u>5.280.272</u>	<u>798.789</u>	<u>32.023.549</u>
• Boekwaarde				

Investeringssubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2020 zijn geen nieuwe investeringssubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor een bedrag van EUR 655.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is EUR 37.926.000 (peildatum 1-1-2020).

De verzekerde waarde van de gebouwen is EUR 44.968.200 (peildatum 1-1-2020).

19 Financiële vaste activa

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

	1.3.2	1.3.4	1.3.5	Totaal
	Andere deel-	Vorderingen	Vorderingen	
	nemingen	op deeln.	op OCW	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2020	1.209.617	-	1	1.209.618
Mutaties:				
• Resultaat deelneming	14.308	-	-	14.308
• Stortingen en onttrekkingen	-	-	-	-
Stand per 31 december 2020	1.223.925	-	1	1.223.926

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen	Resultaat	Art	Deel-	Consoli-
				vermogen	jaar 2020	2:403	name	datie
				31-12-20	EUR	Ja/Nee	%	%
				EUR	EUR			
HMC cursus en training	B.V.	Rotterdam	1, 4	1.223.925	14.308	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

		2020		2019	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		33.102		31.621
1.5.5	Deelnemers		9.227		8.527
	• Te ontvangen bedragen	779.266		182.629	
	• Waarborgsommen	17.750		750	
	• Overige overlopende activa	821.489		608.200	
		<hr/>		<hr/>	
1.5.8	Overige vorderingen en overl. activa		1.618.505		791.579
			<hr/>		<hr/>
			1.660.834		831.727
			<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>

Overige vorderingen en overlopende activa

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

21 Liquide middelen

		2020	2019
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	333	333
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	1.572.168	328.221
1.7.3	Spaarrekeningen	1.999.191	150.365
		<hr/>	<hr/>
		3.571.692	478.919
		<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

22 Eigen vermogen

	Stand per 31 dec. 2019 EUR	Stelselwijz. 1 jan. 2020	Resultaat 2020 EUR	Stand per 31 dec. 2020 EUR
2.1.1 Algemene reserve	18.381.615	1.661.190	3.138.729	23.181.534
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	5.300.000	-	-600.000	4.700.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	-	3.000.000
2.1.2 Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	1.000.000	-	-500.000	500.000
	27.681.615	1.661.190	2.038.729	31.381.534

Stelselwijziging 1 januari 2020

Met ingang van 2020 past het HMC de componentenmethode toe met betrekking tot de verwerking van het groot onderhoud op gebouwen en installaties. Dit houdt in dat uitgaven voor groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven naar rato van de onderhoudstermijn van de betreffende posten.

De bestaande voorziening groot onderhoud is om die reden per 1 januari 2020 vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Voor meer informatie zie de waarderingsgrondslagen elders in dit verslag.

Bestemmingsreserves

Met het oog op de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam heeft het College van Bestuur destijds besloten om een bestemmingsreserve herhuisvesting te vormen. Nu de nieuwbouw is opgeleverd wordt deze reserve vanaf 2019 stapsgewijs afgebouwd. Daarnaast is besloten om een bestemmingsreserve te vormen ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten. Ultimo 2014 is een reserve Focus op Vakmanschap gevormd om toekomstige effecten van het nieuwe bekostigingsmodel te compenseren. Deze reserve wordt vanaf 2019 in 3 jaar afgebouwd.

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

23 Voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn als volgt te specificeren:

	Voorziening jubilea EUR	Voorziening lang ziekteverzuim EUR	Voorziening afvloeiings- kosten EUR	Voorziening wachtgeld	Voorziening senioren- verlof	Totaal EUR
Stand per 31 dec. 2019	137.000	501.000	10.000	204.000	1.130.000	1.982.000
Onttrekkingen	-9.292	-501.000	-	-123.077	-	-633.369
Dotaties	20.292	535.000	-	129.077	140.000	824.369
Stand per 31 dec. 2020	148.000	535.000	10.000	210.000	1.270.000	2.173.000
Kortlopend deel < 1 jaar	10.000	535.000	10.000	75.000	100.000	730.000
Langlopend deel > 1 jaar	138.000	-	-	135.000	1.170.000	1.443.000

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

24 Kortlopende schulden

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.1 Kredietinstellingen (ING)		-		-
2.4.3 Crediteuren		514.326		789.937
2.4.5 Groepsmaatschappijen		302.706		722.701
2.4.7 Loonheffing en omzetbelasting		1.313.304		1.379.059
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		344.887		311.283
• Vooruit ontvangen deelnemersbijdragen		298.000		220.000
• Vooruit ontvangen subsidies OCW		476.985		523.247
• Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen		441.094		406.862
• Vakantiegeld en verlofdagen		914.900		853.500
• Overige nog te betalen bedragen		319.265		657.036
		<u> </u>		<u> </u>
2.4.10 Overlopende passiva		2.450.244		2.660.645
		<u> </u>		<u> </u>
		4.925.467		5.863.625
		<u> </u>		<u> </u>

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 2020	Duur functie vervulling in 2019	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum 2020	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2020	2019	2020	2019	2020	2019		2020	2019
Voorzitter Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	F.H.J. Veringa	1-1-2008	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	153.046	165.198	21.291	20.463	174.337	185.661	201.000	170.000	164.000
Lid Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	J.M. Bos	1-3-2020	1/3 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	<i>n.v.t.</i> <i>n.v.t.</i>	105.295	0	17.294	0	122.589	0	167.500	142.131	0

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 2019 en 2020 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 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 2019).

1.c Toezichthoudende topfunctionarissen

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2020	Duur functie vervulling in 2019	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum 2020	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2020	2019	2020	2019	2020	2019		2020	2019
Voorzitter R.v.Toezicht	J.F. Bonjer	1-1-2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	8.512	10.540	0	0	8.512	10.540	30.150	25.500	24.600
Lid Raad van Toezicht	M. Fledderman	17-10-2013	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	3.280	3.280	0	0	3.280	3.280	20.100	17.000	16.400
Lid Raad van Toezicht	K. Hoogendijk *)	18-12-2014	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.460	5.740	0	0	2.460	5.740	20.100	17.000	16.400
Lid Raad van Toezicht	J. Meerman *)	1-4-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.460	4.510	0	0	2.460	4.510	20.100	17.000	16.400
Lid Raad van Toezicht	M.H.T. Jansen	1-10-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	4.510	4.920	0	0	4.510	4.920	20.100	17.000	16.400
Lid Raad van Toezicht	F. Schoorl	1-9-2019	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12	3.280	1.640	0	0	3.280	1.640	20.100	17.000	4.673
Lid Raad van Toezicht	J. van Erp	1-11-2019	1/1 - 31/12	1/11 - 31/12	1.640	1.488	0	0	1.640	1.488	20.100	17.000	2.202
					26.142	32.118	0	0	26.142	32.118			

Goedkeuring jaarrekening

De jaarrekening 2020 is op 1 juli 2021 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 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 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 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2020;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020;
- 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 2020 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 2020 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

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;
- de bijlagen.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 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 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol 2020.

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's
- dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
- van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.

- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

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

Utrecht, 1 juli 2021

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. M.A. Brandhorst MSc RA

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

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

Bijlage 1: projecten 2020 Ondernemen@HMC

Museum 't Schip kenniscentrum

Het museum het schip vroeg aan studenten van de opleiding interieuradviseur om het kenniscentrum van het schip in te richten. De studenten hebben een inrichtingsvoorstel gemaakt en meubels ontworpen. Ze hebben rondleidingen en cursussen gevolgd bij het museum om feeling te krijgen met de opdracht. De studenten hebben hun ontwerp in 3D gemaakt in het HMC-Lab. De opdrachtgever vond het erg inspirerend en vond het leuk om de processen te zien. 'Voor nu en nog eens. De samenwerking was heel prettig, ondanks corona is alles goed verlopen', aldus de opdrachtgever.



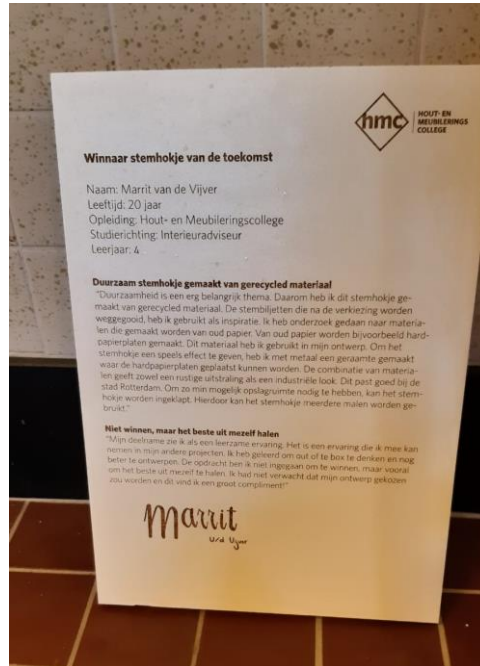
De stichting De Fronik Buurt Boerderij

De gebroeders Kobus en Willem Fronik hebben een boerderij aan de buurt na gelaten. De boerderij wordt ingericht zodat er zelfstandige woonruimten ontstaan voor jongeren met autisme. Studenten van de opleiding meubelmaken (restauratie houtconstructies) hebben geholpen met het herbouwen van de twee schuren.



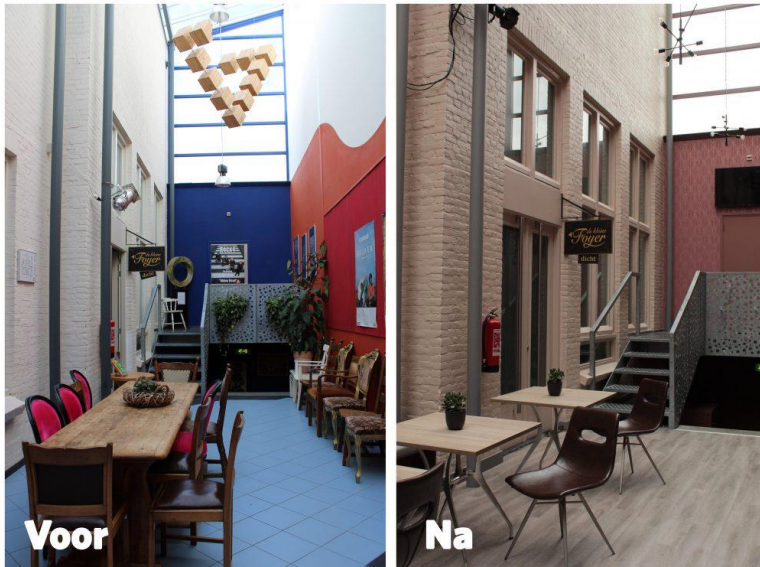
Gemeente Rotterdam: Stemmen in de toekomst

De Rotterdamse gemeenteraad bestond in september 2020 100 jaar. Zo'n bijzondere gebeurtenis is een mooi moment om vooruit te kijken. Zo kwamen zij met de vraag: hoe ziet een stemlokaal, stemhokje en stembus van de toekomst eruit? Een vraag die uitermate geschikt is om voor te leggen aan studenten van de opleiding Interieuradviseur. Derdejaars studenten mochten zich buigen over het ontwerp en gingen aan de slag met hun ideeën van stemmen in de toekomst. Het stemhokje van Marit is als winnaar verkozen en zal te zien zijn op de dag dat er gestemd mag worden.



Theater 't Onderdak

In het kader van ondernemerschap hebben vier studenten van interieuradviseur (Marleen, Dewi, Alicia en Miranda) een project uitgevoerd voor theater 't Onderdak in Sassenheim. Ze hebben het restaurantgedeelte van het theater, een zogeheten foyer, voorzien van een metamorfose. Tijdens de opening van de nieuwe foyer werd het team toegesproken door de voorzitter. De rust en eenheid zijn weer terug en alle genodigden genoten van de gerenoveerde, luxe foyer. De studenten kijken zeer tevreden terug op het gerealiseerde interieur, de verantwoordelijkheid en vrijheid van zelfstandig opereren en op alles wat zij hebben geleerd.



Vliegende meubelmakers

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



Bijlage 2: Voortgang kwaliteitsplan 2019-2022 (Midterm Review 2020)

Deze bijlage geeft inzicht in de voortgang van de kwaliteitsagenda 2019-2022 halverwege de looptijd. 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.

A. Voortgang op ambities

In de Kwaliteitsagenda 2019- 2022 zijn acht speerpunten geformuleerd die voortkomen uit de missie/visie, de interne analyse, de externe branche-analyse en de analyse van DUO-indicatoren. Om concrete invulling te geven aan deze speerpunten zijn ambities geformuleerd met daaraan gekoppelde beoogde resultaten. Om deze ambities en resultaten te bereiken zijn/worden projecten uitgevoerd die afzonderlijk en gezamenlijk een bijdrage leveren aan een of meerdere ambities. Sommige ambities worden bereikt door middel van *going concern* activiteiten van het HMC. Aan het einde van deze bijlage is een lijst opgenomen met alle projecten die de afgelopen jaren een bijdragen hebben geleverd aan de ambities uit het kwaliteitsplan.

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 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 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. De realisatie van de visie op leren 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. Dit heeft ertoe geleid dat de realisatie van deze ambities met vertraging is gestart en de voortgang momenteel enige vertraging kent. Bij de uitwerking van de ambities is dit nader toegelicht.

Voortgang per ambitie

Hieronder is de voortgang per ambitie beschreven. 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 2020 geformuleerd in de vorm van behaalde resultaten, indien mogelijk voorzien van kwantitatieve gegevens.

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

Legenda gekleurde resultaten

De beoogde resultaten voor 2020 conform de kwaliteitsagenda (kolom 4) zijn gekleurd weergegeven. De kleurcodering is als volgt toegekend:

- **Groen:** het resultaat is volledig behaald.
- **Oranje:** het resultaat deels is behaald of is behaald op een andere manier dan beschreven. In de toelichting worden eventuele afwijkingen ten opzichte van het oorspronkelijke plan beschreven.
- **Rood:** het resultaat is (nog) niet behaald. In de toelichting en de verklaring afwijkingen worden de oorzaken hiervan beschreven.

Aanvullende informatie bij de stand van zaken

Onder de tabel is aanvullende informatie opgenomen om de voortgang te expliciteren en te analyseren. De aanvullende informatie per ambitie bestaat uit de volgende onderdelen.

1. Toelichting:

Hier wordt een toelichting gegeven op de behaalde resultaten. De behaalde resultaten worden hier zo concreet mogelijk beschreven en geïllustreerd aan de hand van concrete voorbeelden. Daar waar mogelijk worden kwantitatieve gegevens toegevoegd.

2. Merkbaarheid bij stakeholders:

Hier wordt geëxpliciteerd in hoeverre en bij welke stakeholders de behaalde resultaten merkbaar zijn. Stakeholders zijn bijvoorbeeld Raad van Toezicht, OR, docenten, studenten en branche/bedrijfsleven.

3. Verklaring afwijkingen:

Het verschil tussen de beoogde en de behaalde resultaten ligt ten grondslag aan dit onderdeel. Er wordt bijvoorbeeld aangegeven wat snel is gegaan en wat minder snel ging. De afwijkingen worden waar mogelijk voorzien van een analyse en schetsen voor alle ambities tezamen de balans in de voortgang. Tot slot wordt vooruitgekeken naar realisatie van de resultaten geformuleerd voor 2022.

4. Achtergrondinformatie:

Bevat een lijst met achtergrondinformatie die kan worden geraadpleegd om de voortgang te concretiseren. Achtergrondinformatie is illustratief en helpt om een beeld te krijgen van hoe zaken zijn aangepakt of hoe een en ander er in de praktijk uitziet. In de tekst wordt met behulp van een asterisk (*) verwezen naar achtergrondinformatie. Voor de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo is een webpagina beschikbaar waarop de achtergrondinformatie kan worden geraadpleegd: <https://hmc365.sharepoint.com/sites/sp-hmc-mrkp>.

5. Gerelateerde projecten:

Bevat een lijst met afgeronde en lopende projecten die een bijdrage leveren aan het bereiken van de ambitie.

Ambitie A: Variabel curriculum

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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'.	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijsaanbod in het variabel curriculum is beschreven. • Het onderwijsaanbod uit het variabel curriculum is deels ontwikkeld. • 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. • Studenten maken keuzes uit het onderwijsaanbod uit het beschikbare variabel curriculum en volgen dit onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijsaanbod in het standaard curriculum is afgebakend en beschreven. • De kaders voor het samenstellen van het variabele aanbod (aard en omvang) zijn opgesteld. • Voor het implementeren van het variabel curriculum is een implementatiemethode geselecteerd/ontwikkeld waardoor kort-cyclisch veranderingen kunnen worden doorgevoerd. • Met (delen van) het variabel curriculum is geëxperimenteerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Deze visie vormt de basis voor het variabel curriculum. • Het onderwijsaanbod in het standaard curriculum is voor enkele opleidingen afgebakend en beschreven. • De kaders voor het samenstellen van het variabele aanbod (aard en omvang) zijn opgesteld. • Er zijn circa dertien experimenten met (delen van) het variabel curriculum uitgevoerd op beide locaties binnen de meeste opleidingen. • Er zijn diverse inhoudelijke ontwikkelingen gestart op het gebied van het aanbieden van variabele onderdelen van het onderwijs en keuzevrijheid van studenten.

Toelichting

De ontwikkelde herziene visie op leren* vormt de basis voor het vormgeven en ontwikkelen van een (vast en) variabel curriculum en ligt ten grondslag aan het onderwijsproces op het HMC. In december 2020 is de visie HMC-breed gelanceerd, onder andere met behulp van een film*. Hierin komen medewerkers aan het woord over de visie op leren. Een belangrijk onderdeel van de visie op leren is zelfregie van studenten. Studenten moeten de ruimte krijgen om binnen het curriculum keuzes te maken die bij hen passen. Zo ontdekken ze hun talenten en ambities en ontwikkelen ze proactiviteit en ondernemingszin. Onder andere een variabel curriculum geeft het HMC de mogelijkheden om de visie op leren optimaal te implementeren.

In 2019 is een pilot gedaan bij de opleiding Allround meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (niveau 3) om het vaste deel van het curriculum te definiëren en ruimte te creëren voor een variabel deel van het curriculum. In deze pilot is geprobeerd om op basis van het huidige curriculum te bepalen welke onderdelen vast staan (gerelateerd aan het kwalificatiedossier) en welke onderdelen variabel zouden kunnen worden aangeboden omdat ze worden aangeboden als verbreding of verdieping buiten het kwalificatiedossier om. Deze pilot heeft ons geleerd dat dit niet de manier is voor het HMC om het vaste

en variabele deel van het curriculum van een opleiding te bepalen. In de pilot is in het huidige onderwijsprogramma namelijk nauwelijks ruimte gevonden voor een variabel deel van het curriculum, aangezien bijna alle huidige curriculumonderdelen op een of andere manier gekoppeld konden worden aan het kwalificatiedossier.

Naar aanleiding van bovengenoemde pilot is in 2020 een andere aanvliegroute gekozen om te komen tot een (vast en) variabel curriculum. De keuzedelen vormen hiervoor het startpunt. Momenteel zijn keuzedelen een nagenoeg vast onderdeel van elke opleiding binnen het HMC. De keuzedelen worden nu aangeboden in vaste configuraties met een beperkte keuzevrijheid voor studenten. Een groot deel van de keuzedelen is als gevolg hiervan bovendien verweven in het standaard onderwijs van een opleiding, waardoor de scheidslijn tussen de vaste onderdelen van een opleiding en onderdelen van keuzedelen niet scherp is. Het HMC gaat daarom de keuzedelen losweken van het vaste deel van het curriculum, waardoor de essentie van de opleiding helder wordt. Op basis hiervan zullen heldere leerdoelen voor het vaste deel van elke opleiding worden geformuleerd. Door de leerdoelen te beperken tot de essentie van de opleiding en de ont koppeling van de keuzedelen ontstaat ruimte in de programmering van de opleiding. Door de configuraties van keuzedelen (deels) los te laten, de keuzedelen in plaats daarvan los aan te bieden, het aanbod aan keuzedelen te vergroten (afgestemd op vragen uit de branche) en keuzedelen opleidingsoverstijgend aan te bieden, ontstaat er veel meer keuzevrijheid voor de student waarin hij/zij de regie krijgt over een variabel deel van het curriculum van zijn/haar opleiding. Met deze keuzevrijheid kan de student aansluiten bij zijn/haar talenten en behoeften. Dit zijn de kaders voor het samenstellen van het variabel curriculum.

In 2020 is gestart met de realisatie van zes opleidingsoverstijgende keuzedelen. In het schooljaar 2021-2022 krijgen alle HMC-studenten de mogelijkheid om één van de keuzedelen te volgen als extra onderdeel van hun opleiding los van het curriculum. In het schooljaar 2021-2022 worden daarnaast alle keuzedelen losgeweekt van de opleidingen. Hiervoor is een stappenplan* ontwikkeld. Zodoende is met ingang van het schooljaar 2022-2023 binnen elke opleiding ruimte gecreëerd in het curriculum en het aanbod aan keuzedelen groter en meer divers. Om dit te realiseren, zullen opleidingen een duidelijke afbakening van het vaste deel van het curriculum bepaald moeten hebben. Dus met het creëren van een groter en meer divers keuzedelenaanbod, beperken (proportioneren) en verstevigen we tevens het vaste deel van het curriculum, dat gestoeld is op het kwalificatiedossier. De aanvliegroute verschilt hierbij van die van de pilot in 2019, doordat we niet zozeer uitgaan van de huidige curriculumonderdelen, maar leerdoelen formuleren op basis van het kwalificatiedossier voor het vaste deel van het curriculum. We redeneren dus niet vanuit de bestaande curriculumonderdelen, maar vanuit wat een student binnen een bepaalde opleiding moet weten, kennen en/of kunnen.

In 2019 en 2020 zijn op beide locaties binnen de meeste opleidingen experimenten gedaan op het gebied van het variabel curriculum. Voorbeelden hiervan zijn:

- Binnen de opleidingen Allround meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (niveau 3) en Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (niveau 4) van de locatie Rotterdam kregen studenten de mogelijkheid om gedurende een periode een basiscursus lassen te volgen op het STC mbo College. Tegelijkertijd kwamen er studenten van de opleiding scheepsbouw van het STC naar het HMC voor een basiscursus houtbewerken. Studenten konden deze cursus volgen naast hun opleiding als extra keuzemogelijkheid. De cursus werd door acht studenten gevolgd en gewaardeerd met een 7,8.
- In 2019-2020 is een versnelde opleiding vormgegeven voor de opleiding Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (niveau 4) speciaal voor havisten (en eventueel vwo'ers). In de opleiding is de aangeboden leerstof dusdanig gecomprimeerd dat de eerste twee basisjaren in elkaar zijn geschoven zonder verlies van kwaliteit of inhoud. In 2020-2021 is gestart met deze opleiding op de locatie Amsterdam. In 2021-2022 wordt hiermee gestart in Rotterdam.

- In de bovenbouw van de interieuropleidingen van de locatie Rotterdam is in 2019 en 2020 geëxperimenteerd met een Carrousel, waarin studenten zelf de regie hebben, zelf leeractiviteiten bepalen om een leerdoel te behalen en waarbij docenten kunnen worden geraadpleegd waar nodig. Hierbij waren 857 studenten en circa 20 docenten betrokken.
- In de onderbouw van de interieuropleidingen van de locatie Rotterdam is geëxperimenteerd met het concept Atelier voor studenten in voorbereiding op de carrousel uit de bovenbouw. In het Atelier wordt gevarieerd in werkvormen en hebben studenten meer keuzevrijheid om zelfsturing te ontwikkelen. Hiermee worden studenten voorbereid op het derde leerjaar en wordt gepoogd om de overstap van het tweede naar het derde leerjaar te verkleinen. Hierbij waren 191 studenten betrokken en elf docenten betrokken.
- Het ontwikkelen en testen van een beoordelingsinstrument dat de voortgang zichtbaar maakt en recht doet aan zelfsturing binnen het hierboven genoemde concept van Carrousel en Atelier. Hierbij waren 327 studenten en circa veertien docenten betrokken.
- Op de locatie Amsterdam is binnen de opleiding Interieuradviseur voor twee studenten geëxperimenteerd met het volgen en examineren van niet verwante keuzedelen in de BPV om studenten de mogelijkheid te geven een andere bedrijfstak te verkennen. De uitkomst is dat dit een mooie methode is om maatwerk aan studenten te kunnen leveren waarbij direct kan worden aangesloten op hun leerwens.
- Binnen de opleiding Verkoper Wonen (niveau 2) van beide locaties wordt kritisch gekeken naar het curriculum om ruimte te creëren zodat recht kan worden gedaan aan het eigenaarschap en de talentontwikkeling van de student. Hierbij is gekeken naar onder andere de lessentabel, het examenplan en de BPV. De resultaten van dit experiment kunnen worden meegenomen in de bepaling van het vaste deel van het curriculum.
- In het Ambachtenlab van het Kenniscentrum Immaterieel Erfgoed Nederland in samenwerking met een aantal musea konden studenten van de opleiding Creatief Vakman samen met vormgevers en ambachtsmannen werken met en nadenken over bepaalde materialen en technieken om zo de innovatie van het ambacht van allerlei kanten kunnen onderzoeken. Helaas is dit experiment vanwege de sluiting van de musea als gevolg van de uitbraak van Covid-19 tijdelijk gestopt. Er namen 25 studenten aan deel.
- Studenten van de opleiding Creatief Vakman van de locatie Amsterdam kregen in 2019 de mogelijkheid deel te nemen aan de Circular Furniture Challenge. Doelstelling hiervan is het ontwerpen, vormgeven en realiseren van een nieuw, functioneel product vanuit een materiaal, in dit geval reststromen en afvalmateriaal. Het materiaal hiervoor werd geleverd door Forbo Flooring (reststromen van linoleum) en kantoorinrichter GZ OfficeXperience (afvalmateriaal). Studenten presenteerden hun producten op een duurzaamheidsbeurs in de RAI. Hierbij waren zeven studenten en drie docenten betrokken. In 2020 is dit experiment nogmaals uitgevoerd voor alle studenten als verplicht onderdeel.
- Studenten van de opleiding Creatief Vakman (ontwerpend meubelmaker) kregen de opdracht meubels te ontwerpen en te realiseren voor het terras van het studiecentrum van de locatie Amsterdam. Hierbij werd gebruik gemaakt van onder andere sloopmaterialen uit de Bijlmer Bajes. Het werken aan dit project werkte zeer stimulerend vanwege het feit dat een keer mocht worden gewerkt aan een onderdeel dat niet vast stond in het programma van de opleiding. Bij dit experiment waren 20 studenten en zes docenten betrokken.
- Binnen de opleiding Creatief Vakman van de locatie Amsterdam is geëxperimenteerd met de app studentenbespreking.nl. Met behulp van deze app wordt er door docenten per student feedback gegeven op gedrag, inzet en houding. Docenten leren gericht feedback geven. Op basis van de feedback maakt de student een plan van aanpak voor bepaalde vakken dat hij voorlegt aan de docenten. Aan dit experiment hebben 92 studenten en zeventien docenten deelgenomen.
- Het aanbieden van een keuzedeel Hbo Wiskunde op de locatie Rotterdam voor studenten van alle opleidingen die door willen stromen naar het hbo. De doelstelling was het aanbrengen en/of verhogen van wiskundekennis, zodat studenten voorbereid zijn op de exacte vakken op het hbo. Hieraan hebben tien studenten deelgenomen en er waren drie docenten betrokken.

Vooruitlopend op de realisatie en implementatie van het variabel curriculum zijn al diverse inhoudelijke ontwikkelingen gestart. Voorbeelden hiervan zijn:

- In de nieuwe opleiding Werkvoorbereider meubelindustrie / (scheeps)interieurbouwer van de locatie Amsterdam is het curriculum zodanig ingericht dat in de loop van de opleiding de zelfregie toeneemt en de begeleiding afneemt. Het keuzedelenaanbod van deze opleiding is vormgegeven volgens de nieuwe insteek, waardoor studenten vrij konden kiezen uit zo'n 20 keuzedelen. Bij deze opleiding waren drie docenten en zeven studenten betrokken. Deze opleiding biedt de mogelijkheid tot tussentijdse instroom voor studenten van de opleiding Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (niveau 4). Dat heeft ervoor gezorgd dat het aantal studenten in de gemengde groep inmiddels is gegroeid naar vijftien.
- Ter verbetering van het onderwijs is binnen twee teams van de locatie Amsterdam gestart met het gebruik van de methodiek LeerKRACHT. Hierin is gewerkt aan gezamenlijk lesontwerp en lag er meer focus op doelen en professionalisering. Ook studenten zijn betrokken bij deze ontwikkeling om het onderwijs te verbeteren en docenten te professionaliseren. Deze methode kan ook worden gebruikt bij de ontwikkeling van het variabel curriculum. Bij het project LeerKRACHT waren 30 docenten en 24 studenten betrokken.
- In het project Entrepreneurship Rotterdam mbo worden studenten uit verschillende disciplines en van verschillende scholen een week lang onder gompeld in ondernemerschap waarbinnen duurzaamheid en circulariteit centraal staat. Ze doen onder andere onderzoek, werken samen, schrijven een ondernemingsplan en presenteren het plan. Voor de winnende groep studenten is er een bokaal en een trainingstraject van de ING. Studenten doen hier aan mee op vrijwillige basis en is hiermee feitelijk een onderdeel van het variabel curriculum. Jaarlijks zijn bij dit project vijf docenten en 80 studenten betrokken. In 2020 is dit project vanwege de uitbraak van Covid-19 niet doorgegaan.
- In het Europese Horizon-project CENTRINNO* van de locatie Amsterdam krijgen ouderejaarsstudenten de ruimte om binnen hun curriculum aan projecten te werken als voorbereiding op zelfstandig werken op een marktplaats buiten de school. Bij dit project zijn twee docenten betrokken.
- In het project Topcentrum Meubelindustrie zijn in samenwerking met een viertal andere mbo-instellingen en de branche veertien keuzedelen ontwikkeld. Deze keuzedelen kunnen in de toekomst onderdeel uitmaken van het variabel curriculum. Bij deze ontwikkeling waren circa vijf docenten betrokken.
- Binnen de opleidingen Houttechniek van de locatie Rotterdam is gewerkt met een buddysysteem waarin studenten in heterogene groepen (i.e. studenten van verschillende leerjaren en niveaus) samenwerken en leren. Hiermee wordt een werkplaats-/bedrijfssetting gecreëerd, wordt de zelfsturing versterkt en wordt op een andere manier omgegaan met talentontwikkeling. Leren omgaan met verantwoordelijkheid, samenwerken en het doorgeven van gedragsregels staan hierin centraal. Het biedt flexibiliteit voor studenten en docenten om de opleiding naar behoefte en vraag vanuit het dossier en/of bedrijfsleven vorm te geven. Ook biedt het ruimte voor keuzevrijheid voor studenten. Daarnaast zitten de opleidingen minder vast in het rooster en kunnen de opleidingen met meer wendbaarheid worden

Sander de Jongh (docent houttechniek):

"Op het HMC wordt iedere student tot een beginnend beroepsbeoefenaar opgeleid om vervolgens het werkveld in te gaan. In het werkveld komt de student er achter dat er veel wordt samengewerkt en ook de *social skills* belangrijk zijn. Het is bijvoorbeeld heel spannend om vanaf de werkplaats het kantoor te betreden om een leidinggevende om hulp te vragen. Wij zien studenten hier vaak mee worstelen. Maar ontwikkel je die *skills*? Kun je dat zomaar in twee tot drie lessen leren? Het antwoord is 'nee'. Samenwerken en sociale ontwikkeling is iets wat moet groeien. De voorwaarde voor deze groei is een veilige oefenomgeving. Vanuit dit oogpunt is het buddysysteem ontwikkeld. In het buddysysteem werken we niet met klassen maar met buddygroepen. Een buddygroep is opgebouwd uit een combinatie van drie verschillende leerjaren met drie verschillende niveaus. De hogerejaars begeleiden hierin de lagerejaars. Op deze manier wordt een omgeving gecreëerd waarbij het samenwerken getriggerd wordt. De werkdag van de student begint met een *dailystand*. Daarbij komt de buddygroep bij elkaar en nemen ze de dagtaken door. Op dat moment kunnen ze aan elkaar hulp vragen en werkplannen maken. Tijdens de werkdag werken de studenten aan hun weektaken en doen dit voor een groot deel zelfstandig. Tijdens de werkdag kan de student hulp vragen aan de buddygroep. Ik als docent heb hierbij een coachende rol om het gesprek tussen de studenten te begeleiden."

georganiseerd. In het project Timmeren zijn daarnaast keuzedelen ontwikkeld die onderdeel kunnen uitmaken van het variabel curriculum. Hierbij waren 80 studenten en vijf docenten betrokken.

- Vanaf het schooljaar 2020-2021 zijn BPV-opdrachten voor nagenoeg alle opleidingen beschikbaar die studenten de mogelijkheid bieden keuzes te maken om de BPV-periode zelf in te vullen binnen vastgestelde kaders. Hiermee krijgt de student zelfregie en kan ook de BPV variabel worden ingevuld.
- De nieuwe verkorte opleidingen voor havisten (Interieuradviseur locatie Rotterdam, Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer locatie Amsterdam) geven inzicht in de mogelijkheden om onderwijsprogramma's in te dikken en ruimte te creëren voor het variabel curriculum. Bij deze opleidingen zijn achttien medewerkers en 80 studenten betrokken. Deze ontwikkelingen zijn een vervolg op de reeds bestaande driejarige opleiding Interieuradviseur van de locatie Amsterdam speciaal voor havisten en zijn gestart naar aanleiding van een behoeftepeiling onder havisten.
- Er wordt gewerkt aan een herziene, locatieoverstijgende visie op taalonderwijs. Aandachtspunten hierin zijn zorgen voor motiverend taalonderwijs en zinvol voorbereiden op de maatschappij en de arbeidsmarkt. Onderdeel van deze visie is dat studenten moeten kunnen kiezen voor extra ondersteuning of extra-curriculaire lessen gericht op doorstroming binnen het mbo of naar het hbo. Ook vervroegd examineren en de omgang met vrijstellingen is onderdeel van deze visie. De doelstelling is om vrijgestelde studenten in de toekomst expliciet uit te kunnen nodigen voor beroepsgerichte taallessen en daarmee aan niveaubehoud te kunnen voldoen. Vrijgestelde studenten krijgen daarnaast ruimte voor het kiezen van variabele onderdelen van het curriculum. De praktische uitwerking van deze visie sluit dus aan bij de realisatie van een variabel curriculum. Bij de realisatie van de visie zijn 35 medewerkers betrokken.
- In het project Rekenbeleid is nagedacht over de omgang met studenten die een vrijstelling hebben voor het rekenexamen of het examen voor het einde van de opleiding afronden. De doelstelling is om vrijgestelde studenten in de toekomst expliciet uit te kunnen nodigen voor beroepsgerichte rekenlessen en daarmee aan niveaubehoud te kunnen voldoen. Vrijgestelde studenten krijgen daarnaast ruimte voor het kiezen van variabele onderdelen van het curriculum. Bij dit project waren circa 23 medewerkers betrokken.
- Het deelnemen aan vakwedstrijden (Skills Heroes) is vrijwillig. Studenten kiezen dit als extra activiteit. De winnaars van de interne voorrondes wacht een intensief voorbereidings- en trainingstraject waar de student veel tijd en energie voor nodig heeft. In het schooljaar 2021-2022 wordt hieraan een keuzedeel op het gebied van persoonlijk profileren gekoppeld, zodat een deel van de voorbereiding op vakwedstrijden een formeel onderdeel van het variabel curriculum wordt. Aan de vakwedstrijden nemen jaarlijks gemiddeld 50 studenten deel en zijn circa 15 medewerkers betrokken.
- Het HMC heeft een erkenning derde leerweg gekregen voor een drietal opleidingen, namelijk Allround Parketteur (25025), Woning-/Projectstofeerder (25040) en Montagemedewerker Houttechniek (25583). Als gevolg hiervan kan HMC Cursus en Training alle keuzedelen gekoppeld aan deze opleidingen afzonderlijk als cursus/training aan werkenden aanbieden (en wellicht in een later stadium ook aan reguliere studenten). Hierdoor is het mogelijk om werkenden flexibeler, meer modulair onderwijs aan te bieden. Aan deze keuzedelen kunnen mbo-certificaten worden gekoppeld, ten behoeve van het civiele effect. Op deze manier is de drempel voor werkgevers lager om werknemers aan een training te laten deelnemen. Het eerste keuzedeel dat ontwikkeld wordt om gecertificeerd door HMC Cursus & Training aan te bieden is PVC-strokenvloeren leggen.
- HMC participeert in het Europese project Allview dat sinds november 2020 is gestart. Dit is een samenwerking met 22 organisaties uit acht landen op het gebied van toekomstbestendig meubelonderwijs. In dit project wordt gewerkt aan een internationaal platform waarbij huidige en afgestudeerde studenten zich kunnen voorbereiden op de arbeidsmarkt van nu en de toekomst. Ze kunnen onderzoeken welke kennis en vaardigheden ze nog missen voor bepaalde banen en gerichte trainingen volgen (ook in het kader van 'een leven lang leren').

De hierboven beschreven experimenten en ontwikkelingen worden tezamen met de nieuwe visie op leren gebruikt om het variabel curriculum in de komende jaren te realiseren.

Voor wat betreft de werkwijze of methodiek wordt vooralsnog gebruik gemaakt van de PDCA-cyclus. Experimenten en projecten worden hiermee gestructureerd aangepakt en verbeteringen worden stap voor stap doorgevoerd. Daarnaast is een verkenning gedaan naar het gebruik van Scrum en agile werken, om meer kort-cyclisch te kunnen ontwikkelen en wendbaarder te zijn. Circa 15 HMC-medewerkers heeft hiervoor een training gevolgd. In 2021 wordt hier een vervolg aan gegeven.

Merkbaarheid bij stakeholders

Dat er wordt gewerkt aan een variabel curriculum is duidelijk merkbaar bij alle medewerkers van het HMC. Voor studenten geldt dat alleen studenten die bij pilots of experimenten zijn betrokken hier iets van hebben gemerkt. Tijdens de ontwikkeling van de visie op leren zijn docenten en studenten (circa 50) nauw betrokken geweest. Docenten is gevraagd input te leveren en te testen. Ook is dit onderwerp tijdens studiedagen veelvuldig aan de orde geweest. In december 2020 is de visie op leren (en bijbehorende intranetpagina's) tijdens een online event HMC-breed gelanceerd. Alle medewerkers waren hier bij betrokken. Bij het opstellen van kaders voor het project rondom keuzedelen (Vast/Variabel curriculum -Herziening Keuzedelen) waren circa 30 docenten betrokken

In de afgelopen jaren zijn veel experimenten en ontwikkelingen gerealiseerd in relatie tot het variabel curriculum. Bij de omschrijving van de experimenten en ontwikkelingen is aangegeven hoeveel docenten en studenten betrokken waren om een beeld te geven van de merkbaarheid in de organisatie. Voor deze ambitie geldt dat alle medewerkers van het HMC in meer of mindere mate betrokken zijn geweest bij ontwikkelingen rondom het variabel curriculum. Ook een deel van de studenten is bewust of onbewust betrokken geweest. Het bedrijfsleven was eveneens bij enkele experimenten betrokken.

Verklaring afwijkingen

De ontwikkeling van de visie op leren die een gedegen basis vormt voor de ontwikkeling van het variabel curriculum heeft veel tijd en capaciteit gekost. Als gevolg hiervan is pas op een later moment gestart met de voorbereidingen van de realisatie van een variabel curriculum. De eerste pilot om het vaste deel van het curriculum te definiëren en ruimte te creëren voor een variabel deel van het curriculum bleek niet de juiste manier om dit te realiseren, waardoor een andere aanvliegroute moest worden ontwikkeld om te komen tot een variabel curriculum. Ook dit heeft gezorgd voor enige vertraging. Er ligt nu een plan van aanpak om de beoogde resultaten voor 2022 te behalen. Het streven is om vanaf schooljaar 2022-2023 een volledig vast en een variabel curriculum te realiseren voor alle opleidingen. Ook in de jaren daarna zal deze ontwikkeling nog de nodige aandacht verdienen. Een aantal experimenten is momenteel afgerond en een ander deel van de experimenten is vertraagd of tijdelijk stilgelegd vanwege de uitbraak van Covid-19. Er is ook een aantal experimenten niet gestart vanwege dezelfde reden. Deze worden op een later moment opgepakt. Niet alle voor 2020 geformuleerde resultaten ten behoeve van het variabel curriculum zijn volledig behaald. Er is echter wel veel geleerd van de pilot op het gebied van het vaststellen van het vaste deel van een curriculum en is er veel ervaring opgedaan in de experimenten. Op basis hiervan is een helder plan van aanpak opgesteld voor het realiseren van een variabel curriculum. Naar aanleiding hiervan is de verwachting dat de geformuleerde resultaten voor 2022 behaald zullen worden. Dit betekent echter niet dat in 2022 een volledig uitgekristalliseerd variabel curriculum zal zijn geïmplementeerd. Voor alle opleidingen zal duidelijk zijn welke deel vast is en welk deel variabel en alle studenten zullen in 2022 keuzes kunnen maken en meer regie hebben over hun opleiding. In de jaren daarna zal dit concept steeds verder worden uitgewerkt en geïmplementeerd.

Achtergrondinformatie (*)

- Film lancering Visie op leren
- Visie op leren – versie docent
- Visie op leren – versie student
- Intranetpagina Visie op leren
- Stappenplan keuzedelen voor werkgroepen 2021-2022
- Internetpagina CENTRINNO: <https://centrinno.eu>

Gerelateerde projecten

- Implementatie Visie op leren
- Pilot vast curriculum
- Vast/Variabel curriculum (Herziening Keuzedelen)
- LeerKRACHT
- Rekenbeleid
- Taalbeleid
- Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam)
- Topcentrum Meubelindustrie
- Timmeren
- Implementatie B3net
- Vakwedstrijden Skills Heroes
- Havo-route Meubel en IA BOL4
- CENTRINNO
- Entrepreneurship Rotterdam mbo
- Allview
- Pilot keuzedeel PVC-vloeren leggen (met mbo-certificaat)

Ambitie B: Begeleidingsstructuur studenten

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • Een aangepaste begeleidingsstructuur voor (individuele) talentontwikkeling, is ontwikkeld. • De aangepaste begeleidingsstructuur (individuele) talentontwikkeling, is geïmplementeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Een onderzoek naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling is uitgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is het begeleiden van studenten door docenten. • Binnen een van de onderwijsteams is een onderzoek uitgevoerd naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten op het HMC. • Er is op een aantal plekken binnen het HMC concreet geëxperimenteerd met nieuwe/andere begeleidingsstructuren van studenten ten behoeve van talentontwikkeling.

Toelichting

De ontwikkelde herziene visie op leren* vormt de basis voor het vormgeven en ontwikkelen van een variabel curriculum en de daarmee samenhangende (nieuwe) begeleidingsstructuur van studenten. Deze visie op leren ligt ten grondslag aan het gehele onderwijsproces, waarvan het begeleiden van studenten een onderdeel is, op het HMC. In 2019 is geïnventariseerd in welke teams ontwikkelingen gaande zijn om de begeleidingsstructuur anders in te richten waardoor talentontwikkeling beter tot zijn recht komt. In 2020 is een onderzoek* uitgevoerd binnen het onderwijsteam Meubel Rotterdam naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten op het HMC. Hierbij is gekeken naar de driehoek student – docent – leeromgeving. Het onderzoek geeft concrete adviezen voor de begeleiding van studenten en de implementatie van de zesde rol van de docent (i.e. coach; zie ambitie E).

Aanvullend op bovenstaand onderzoek is in 2020 op een aantal plekken concreet geëxperimenteerd met nieuwe/andere begeleidingsstructuren van studenten ten behoeve van talentontwikkeling. Voorbeelden hiervan zijn de volgende:

- Binnen de opleidingen Houttechniek is gewerkt met een buddysysteem waarin studenten in heterogene groepen (i.e. studenten van verschillende leerjaren en niveaus) samenwerken en leren. Hiermee wordt een werkplaats-/bedrijfssetting gecreëerd, wordt de zelfsturing versterkt en wordt op een andere manier omgegaan met talentontwikkeling. Leren omgaan met verantwoordelijkheid, samenwerken en het doorgeven van gedragsregels staan

hierin centraal. In dit systeem hebben de begeleidend docenten de rol van coach. Hogerejaarsstudenten en studenten van een hoger niveau begeleiden de lagerejaarsstudenten en studenten van lagere niveaus.

- Voor de opleiding Meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (niveau 2) van de locatie Amsterdam is geëxperimenteerd met het indelen van klassen op basis van de AMN Talentscan*, zodat docenten hun begeleidingsstijl per klas kunnen aanpassen en zo beter kunnen aansluiten bij verschillende behoeftes en interesses van studenten.
- Binnen de interieuropleidingen van de locatie Rotterdam is geëxperimenteerd met de werkvorm Carrousel. Hierin krijgen studenten 'anders' les dan ze tot dan toe gewend zijn. De losse vakken Commerciële Technieken, Materialenkennis, Stijlleer en Atelier worden hierin samengevoegd met het vak Interieuradvies. Op deze manier krijgt de lesinhoud van deze losse vakken meer betekenis in relatie tot het beroep van een interieuradviseur. In een aantal lesblokken per week werken de studenten aan een eigen interieurproject en volgen ze verschillende (verplichte en optionele) workshops. Het leren in de Carrousel gebeurt in kleine coachgroepen. Studenten hebben zelf de regie, bepalen zelf leeractiviteiten om een leerdoel te behalen en docenten kunnen worden geraadpleegd waar nodig.
- In de onderbouw van de interieuropleidingen van de locatie Rotterdam is geëxperimenteerd het concept Atelier voor studenten in voorbereiding op de carrousel uit de bovenbouw. In het Atelier wordt gevarieerd in werkvormen en hebben studenten meer keuzevrijheid om zelfsturing te ontwikkelen. Hiermee worden studenten voorbereid op het derde leerjaar en wordt gepoogd om de overstap van het tweede naar het derde leerjaar te verkleinen.
- Het ontwikkelen en testen van een beoordelingsinstrument dat de voortgang zichtbaar maakt en recht doet aan zelfsturing binnen het hierboven genoemde concept van Carrousel en Atelier.
- In de nieuwe opleiding Werkvoorbereider meubelindustrie / (scheeps)interieurbouwer van de locatie Amsterdam is het curriculum zodanig ingericht dat in de loop van de opleiding de zelfregie toeneemt en de begeleiding afneemt.
- Een professionele leergemeenschap van docenten heeft gewerkt aan een model (de zogenaamde 'Maker Mindset') om nieuwe technieken meer in de lessen te integreren. Met de Maker Mindset bedoelen we een manier van denken die zich vertaalt in het om kunnen gaan met nieuwe instrumenten voor prototypen en fabricage, zoals die in het HMC-Lab aangeboden worden (3D-printen, Arduino-software etc.). Maar ook dat docenten en studenten vaardigheden en attitudes opdoen die het maakproces bevorderen, zoals creativiteit, nieuwsgierigheid, van fouten mogen leren en feedback geven. In de Maker Mindset zijn verschillende methodes van begeleiding opgenomen. Met dit model en bijbehorende begeleidingsstructuren is geëxperimenteerd binnen diverse opleidingen. De implementatie hiervan vindt de komende jaren plaats.
- Binnen de opleiding Creatief Vakman van de locatie Amsterdam is geëxperimenteerd met de app studentenbespreking.nl. Met behulp van deze app wordt er door docenten per student feedback gegeven op gedrag, inzet en houding. Docenten leren gericht feedback geven. Op basis van de feedback maakt de student een plan van aanpak voor bepaalde vakken dat hij voorlegt aan de docenten. Aan dit experiment hebben 92 studenten en zeventien docenten deelgenomen.

Jan-Burger Troost (docent digitale vormgeving):

"Afgelopen jaren heb ik diverse tweede-, derde- en vierdejaars studenten kunnen coachen en begeleiden in de werkvorm Carrousel. In deze gevarieerde werkvorm kan ik een student in zijn/haar eigen tempo herhaling of verdieping geven binnen de kaders van het project. Dat faciliteert het leren en vergroot het eigenaarschap bij de student.

Zelf vind ik dat steeds weer schakelen op leervragen voor mijzelf de grote *energizer*. Die vragen gaan van concept tot uitvoering en van visualiseren tot materialisatie. Aan het eind van de dag ben je kapot, maar loop je te zweven van de energie die het je geeft. Een van de grote voordelen van dit schakelen vind ik, dat je zo dichtbij het leren van de student staat. Met workshops, instructies en hoorcolleges is er een scala aan mogelijkheden voor hen om de kennis te halen. Deels wordt die informatie vooraf gemaakt, deels wordt die live en/of online gegeven. De student is in staat op een steeds zelfsturende manier een weg te vinden in het toepassen van die kennis binnen een project - en op momenten daarna en daarbuiten.

Belangrijk is wel dat de planning en roostering op elkaar aansluiten. Duidelijkheid voorkomt ruis bij zowel studenten als docenten. Idealiter is deze werkvorm een logisch gevolg van het vak en de werkvorm Atelier uit de eerste drie semesters van de opleiding, waarin de studenten worden uitgedaagd te experimenteren met vragen stellen en vervolgens te maken."

De reacties op en ervaringen met de nieuwe/andere begeleidingsstructuren zijn positief. Voor alle bovenstaande experimenten geldt dat ze andere begeleidingsvaardigheden van docenten vereisen. De noodzaak van de nieuwe zesde rol van de docent als coach (zie ambitie E) is duidelijk naar voren gekomen. Deze ervaringen worden tezamen met de nieuwe visie op leren gebruikt om te bepalen hoe en waar welke structuur structureel kan worden gebruikt in de toekomst. In de praktijk zal niet binnen elke opleiding dezelfde begeleidingsstructuur gebruikt (kunnen) worden.

Merkbaarheid bij stakeholders

Dat er wordt gewerkt aan een nieuwe begeleidingsstructuur is duidelijk merkbaar binnen de organisatie, zowel bij docenten als studenten. Tijdens de ontwikkeling en implementatie van de visie op leren zijn docenten en studenten (circa 50) nauw betrokken geweest. Docenten is gevraagd input te leveren en te testen. Ook is dit onderwerp tijdens studiedagen veelvuldig aan de orde geweest. In december 2020 is de visie op leren (en bijbehorende intranetpagina's) tijdens een online event HMC-breed gelanceerd. Alle medewerkers waren hier bij betrokken.

Aan het genoemde onderzoek hebben 80 studenten en 31 docenten meegewerkt. Daarnaast hebben studenten van de opleidingen waarbij een experiment is uitgevoerd daadwerkelijk een nieuwe manier van begeleiden door docenten ervaren. Het aantal betrokken studenten en docenten zijn hierbij als volgt:

- Opleidingen Houttechniek, locatie Rotterdam: 80 studenten, 6 docenten.
- Opleiding Meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (niveau 2), locatie Amsterdam: 50 studenten, 6 docenten.
- Opleiding Interieuradviseur (bovenbouw), locatie Rotterdam: 857 studenten, 44 docenten.
- Opleiding Interieuradviseur (onderbouw), locatie Rotterdam: 191 studenten, 11 docenten.
- Opleiding Werkvoorbereider meubelindustrie / (scheeps)interieurbouwer, locatie Amsterdam: 7 studenten, 3 docenten.
- Professionele leergemeenschap (Maker Mindset), locatie Amsterdam: 5 docenten direct en 120 docenten indirect.
- Creatief Vakman, locatie Amsterdam: 92 studenten, 17 docenten.

Verklaring afwijkingen

Het uitgevoerde onderzoek heeft vanwege de uitbraak van Covid-19 een andere vorm gekregen dan oorspronkelijk bedoeld. Desondanks zijn er bruikbare adviezen geformuleerd die handvatten geven voor de begeleidingsstructuur en de zesde rol van de docent (zie ambitie E).

Door het uitvoeren van experimenten is direct concrete ervaring met diverse begeleidingsstructuren opgedaan. Hierdoor is het creëren van draagvlak makkelijker en kan beter/snelser worden opgeschaald naar andere opleidingen. De uitbraak van Covid-19 heeft in beperkte mate invloed gehad op de experimenten. De groepsgrootte werd bijvoorbeeld beperkt waardoor de heterogene groepen voor het buddysysteem kleiner waren. Hier wordt het komende jaar verder mee geëxperimenteerd.

De geformuleerde resultaten voor 2020 zijn behaald. De ontwikkelde visie op leren en het uitgevoerde onderzoek geven duidelijke handvatten op het gebied van de benodigde begeleidingsstructuur voor individuele talentontwikkeling. Mede gezien de huidige ontwikkelingen op het gebied van het variabel curriculum is de verwachting dat de geformuleerde resultaten voor 2022 worden behaald.

Achtergrondinformatie (*)

- Visie op leren – versie docent
- Visie op leren – versie student
- Intranetpagina Visie op leren
- Onderzoek begeleidingsstructuur talentontwikkeling Meubel Rotterdam
- Onderzoek klassenindeling a.d.h.v. de AMN Talentscan

Gerelateerde projecten

- Implementatie Visie op leren
- Professionele leergemeenschap
- Implementatie 6e rol en begeleiding docenten
- Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam)
- Timmeren

Ambitie C: (Digitaal) portfolio

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • Beleid met betrekking tot een (digitaal) portfolio is ontwikkeld. 	<ul style="list-style-type: none"> • Experimenten met een (digitaal) portfolio zijn bij verschillende opleidingen uitgevoerd. • Inventarisatie van initiatieven (digitaal) portfolio binnen het HMC is gedaan. • Evaluatie van huidige ervaringen is uitgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is het gebruik van een digitaal portfolio. • Er zijn tien experimenten op het gebied van (digitaal) portfolio bij verschillende opleidingen uitgevoerd. • Inventarisatie van initiatieven op het gebied van (digitaal) portfolio binnen het HMC is gedaan. • Evaluatie van de experimenten en ervaringen is afgerond. • Enquête gehouden en interviews afgenomen onder docenten over wensen en eisen. • Programma van eisen is opgesteld.

Toelichting

De ontwikkelde herziene visie op leren* vormt de basis voor het vormgeven en ontwikkelen van een variabel curriculum en het gebruik van het daarmee samenhangende digitaal portfolio. Deze visie op leren ligt ten grondslag aan het gehele onderwijsproces, waarvan het bijhouden van een digitaal portfolio een onderdeel is. Een digitaal portfolio helpt studenten om zelf de regie te voeren over hun ontwikkeling.

In 2019 en 2020 zijn circa tien experimenten op het gebied van (digitaal) portfolio verdeeld over nagenoeg alle opleidingen binnen HMC Amsterdam en deels Rotterdam uitgevoerd. Hierbij is geëxperimenteerd met diverse portfoliosystemen en -media (onder andere MS Office365, Wordpress, Wix, Edublog, Learnbeat, Instagram, vlog, blog). Door de docenten(teams) zijn de didactische mogelijkheden, vorm en inhoud van een digitaal portfolio verkend. De opleiding Creatief Vakman is de eerste BOL4-opleiding waar het (deels digitale) portfolio in schooljaar 2019-2020 als exameninstrumentarium is ingezet. De experimenten met het (digitaal) portfolio zijn geëvalueerd. Daarnaast is een enquête gehouden onder alle docenten en zijn interviews afgenomen bij ervaren docenten (experts) om de wensen, eisen en randvoorwaarden te inventariseren. Op basis hiervan is een programma van eisen* opgesteld. Hierin

komt naar voren dat binnen het HMC behoefte is aan een oplossing voor een portfolio voor presentatie (showcase), (opleidings)voortgang en examen. Op basis van het programma van eisen zal in 2021 een advies worden opgesteld voor de aanschaf van een systeem (of combinatie van systemen) ten behoeve van de schoolbrede implementatie van een digitaal portfolio.

In 2020 heeft de digitalisering in het algemeen binnen het HMC een vlucht genomen, waardoor alle (technische) randvoorwaarden om een systeem ten behoeve van een digitaal portfolio te implementeren inmiddels schoolbreed aanwezig zijn. Er kan binnen het HMC inmiddels bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van de Windows Virtual Desktop. Hiermee is het voor iedereen binnen het HMC mogelijk om tijd en plaats ongebonden te werken/studeren en hierbij gebruik te maken van alle beschikbare software.

Merkbaarheid bij stakeholders

Tijdens de ontwikkeling en implementatie van de visie op leren zijn docenten en studenten (circa 50) nauw betrokken geweest. Docenten is gevraagd input te leveren en te testen. Ook is dit onderwerp tijdens studiedagen veelvuldig aan de orde geweest. In december 2020 is de visie op leren (en bijbehorende intranetpagina's) tijdens een online event HMC-breed gelanceerd. Alle medewerkers waren hierbij betrokken.

De (technische) digitaliseringsslag die het HMC heeft gemaakt in 2020 was merkbaar voor alle docenten en medewerkers (490) en studenten (4100). Als gevolg van de noodzaak van het gebruik van de techniek als gevolg van Covid-19 zijn de digitaliseringsvaardigheden van alle betrokkenen gegroeid.

Bij de experimenten op het gebied van portfolio waren ongeveer tien docenten betrokken. Circa 500 studenten zijn met de ontwikkelingen rondom het digitale portfolio in aanraking gekomen.

Verklaring afwijkingen

Vanwege de Covid-19 uitbraak is de digitalisering van het onderwijs binnen het HMC in een stroomversnelling gekomen. Het gaat hierbij enerzijds om het creëren van de technische randvoorwaarden (MS Office 365 met e-mail, MS Teams, MS OneDrive, SharePoint, Windows Virtual Desktop) voor iedereen (medewerkers én studenten), maar anderzijds ook om het gebruik van de techniek en de vaardigheden van docenten en studenten.

De gestelde resultaten voor 2020 zijn ruimschoots behaald. Er zijn momenteel bovendien al meer resultaten behaald dan vooraf gepland. Vooruitkijkend is de verwachting dat het geformuleerde resultaat voor 2022 eveneens behaald zal worden.

Inge Essing (docent stijlleer en projectcoördinator mediawijsheid):

“Op het HMC is geëxperimenteerd met verschillende digitale portfolio's. Bij de opleiding Meubelmaken BOL3 maken studenten gebruik van Edublogs. Ze bouwen met behulp van WordPress-software een website in een afgeschermd omgeving en daarin plaatsen ze artikelen. Deze artikelen zijn korte verslagen over hun werkstukken die ze in de praktijk hebben gemaakt of over opdrachten die ze op stage hebben uitgevoerd. De ervaringen met Edublogs zijn wisselend. Sommige studenten pikken de nieuwe manier van werken met een website snel op, anderen hebben er veel moeite mee. Hetzelfde geldt voor docenten. In het verleden werd aan SLB-docenten gevraagd om het portfolio te vullen met hun studenten, maar het systeem werd als te complex ervaren bij enkele docenten.

Bij de opleiding Meubelmaken BOL4 gaat het maken van een digitaal portfolio een stap verder. Daar maken ze ook gebruik van WordPress-software, maar bouwen studenten hun eigen website waarmee ze zich ook buiten de school kunnen profileren. In dit presentatieportfolio laten ze hun beste werk zien en presenteren ze zich aan opdrachtgevers of mogelijke werkgevers. Een mooi voorbeeld hiervan is de site van Geertje de Wit: <https://www.gurtdesign.nl/>. Studenten krijgen een uur in de week het vak media waarin ze van een geschoolde docent les krijgen in het maken van een portfolio. Zowel docenten als studenten ervaren het maken van dit digitaal portfolio als positief. Studenten zijn helemaal vrij om de site naar wens vorm te geven en daarom ontstaan er mooie portfolio's die vaak ook na de studie nog worden ingezet.”

Achtergrondinformatie (*)

- Visie op leren – versie docent
- Visie op leren – versie student
- Intranetpagina Visie op leren
- Programma van eisen digitaal portfolio
- Voorbeeld digitaal portfolio student: <https://www.gurtdesign.nl/>

Gerelateerde projecten

- Implementatie Visie op leren
- Implementatie MS Office 365/MS Teams
- Duurzame Digitalisering
- ELO Learnbeat Meubel
- Mediawijsheid

Ambitie D: Optimaal didactisch repertoire

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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 vijf rollen bekend (i.e. enquête ingevuld). Per locatie is twee keer een studiedag over de rollen uitgevoerd. De docent heeft momenteel de eigen regie om de enquête in te (laten) vullen. Aannemelijk is dat vooral docenten die zich zeker voelen over hun functioneren in de les, de enquête uitzetten.	<ul style="list-style-type: none"> • Scholing van de competenties uit de vijf rollen van de docent is een vast onderdeel van het professionaliseringsaanbod. • Voor 70% van de docenten is de enquête over de vijf rollen van de docent minimaal eenmaal ingevuld. • Alle rollen van de docent scoren gemiddeld een 3,5 (op een schaal van 5) per rol op HMC-niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elk team heeft een 'teamfoto'. • Voor 60% van de docenten is de enquête over de vijf rollen van de docent minimaal eenmaal ingevuld. • Alle rollen van de docent scoren gemiddeld een 3,5 (op een schaal van 5) per rol op HMC-niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> • De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is het een optimaal didactisch repertoire van docenten. • Alle medewerkers (368) hebben een Profile Dynamics kleurenscaan gemaakt. Hiervan zijn tevens teamscaans gemaakt. • Voor 64% van de docenten is de enquête over de vijf rollen van de docent ingevuld • Alle vijf rollen van de docent scoren boven de norm (zie tabel 1).

Toelichting

De ontwikkelde herziene visie op leren* vormt de basis voor het vormgeven en ontwikkelen van een variabel curriculum. Deze visie op leren ligt ten grondslag aan het gehele onderwijsproces. Ook een optimaal didactisch repertoire van docenten hoort hierbij.

Een belangrijk thema in het kwaliteitsplan is de talentontwikkeling van studenten. In aanvulling hierop is ook de talentontwikkeling, waaronder het didactisch repertoire, van docenten van groot belang. Door aandacht te besteden aan de talentontwikkeling van docenten kunnen belangrijke stappen worden gezet in het toekomstbestendig maken van de organisatie en de uitvoering van het onderwijs. Door optimaal gebruik te maken van de talenten van iedere medewerker bouwt het HMC aan goedlopende teams. Teams waarin medewerkers kunnen doen waar ze goed in zijn en daar voldoening uit halen. Met als resultaat een betere samenwerking, betere motivatie en betere prestaties. De noodzaak om samen te werken en kennis te delen tussen teams en locaties is toegenomen met de gezamenlijk te realiseren doelstellingen uit het kwaliteitsplan en met de groei van het HMC als organisatie. Dit geldt ook voor de samenwerking van de onderwijsteams met de centrale stafdiensten. Naast individuele scholing wordt de ontwikkeling en samenwerking van de teams steeds belangrijker om goed op de vele ontwikkelingen in te kunnen spelen. In 2019 heeft het HMC daarom een teamscholingsplan opgesteld. Onderdeel hiervan is een teamscaan om meer inzicht te krijgen in de talenten van individuele teamleden en de fase van teamontwikkeling. Het doel van de teamscaan is dat docenten meer inzicht krijgen in elkaars talenten en daardoor:

- elkaars kennis en kunde beter benutten;

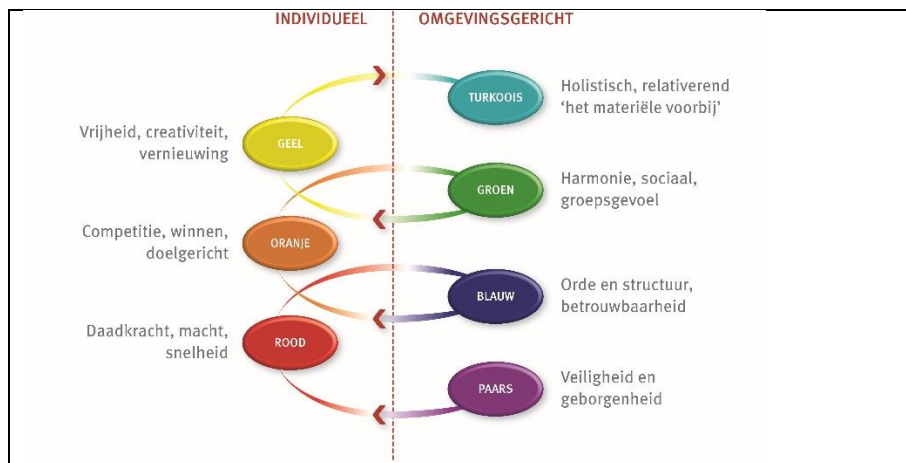
- effectiever samenwerken omdat een ieder op basis van drijfveer/kracht/intrinsieke motivatie ingezet wordt binnen het team én er meer begrip is voor elkaars gedrag als docenten beter weten van elkaar waar dit vandaan komt;
- meer doelgericht het gesprek kunnen voeren over de gewenste professionele ontwikkeling, individueel en als team;
- de werkzaamheden (lessen, taken, projecten) verdeeld kunnen worden passend bij de individuele talenten en ontwikkelingswensen, maar ook bij wat het team en het HMC nodig heeft.

In 2019 zijn de voorbereidingen getroffen voor het maken van teamscans. Allereerst is een programma van eisen* opgesteld voor het maken van een teamscan. Vervolgens zijn diverse instrumenten voor het maken van een teamscan vergeleken en beoordeeld aan de hand van het programma van eisen. Uiteindelijk is gekozen voor de Profile Dynamics kleurenscaan als best passend bij het HMC. Redenen zijn enerzijds de praktische insteek, de begrijpelijke taal, de rapportage in beeld en tekst, de brede inzetbaarheid (voor zowel onderwijsteams als management en staf) en de waarderende wijze van kijken (waar zit iemands potentieel in plaats van oordelend over wat iemand niet kan). Anderzijds beschrijft de drijfverenanalyse van Profile Dynamics niet alleen het gedrag, maar ook de motivatie om het gedrag te vertonen. De scan geeft medewerkers inzicht 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. Naast de keuze voor het instrument is ten slotte ook een aanbieder van de Profile Dynamics kleurenscaan geselecteerd.

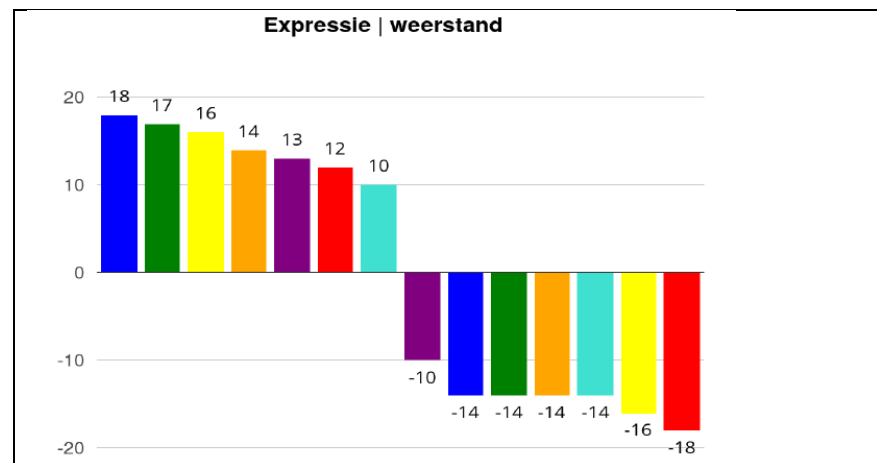
In 2020 hebben vervolgens alle onderwijsgeevenden uit tien onderwijsteams en hun leidinggeevenden individueel een Profile Dynamics kleurenscaan gemaakt. Deze scans zijn per team besproken. Hierbij is gekeken naar de individuele profielen, het team als geheel en het profiel van de leidinggevende in relatie tot het teamprofiel. Hiermee hebben alle teams een startpunt voor verdere teamontwikkeling (o.a. voor de realisatie van ambitie E). Het afnemen van de kleurenscaans leverde veel positieve reacties op in de onderwijsteams. Daarop is besloten om de kleurenscaans HMC-breed in te zetten voor alle medewerkers: alle onderwijsteams, de lokale staf van beide locaties, de centrale staf, HMC Cursus en Training, het managementteam, het College van bestuur en de Raad van Toezicht. Hiermee heeft het HMC een gemeenschappelijke taal geadopteerd die helpt om met elkaar te spreken over drijfveren als bron voor verdere professionele ontwikkeling van talenten, van zowel individuele medewerkers als teams. In figuur 1 is de spiraalsgewijze ontwikkeling van waardesystemen volgens Graves opgenomen die de basis vormt voor de Profile Dynamics-methode. Figuur 2 is een voorbeeld van een individuele Profile Dynamics kleurenscaan. Het overzicht Profile Dynamics kleurenscaans HMC* geeft een compleet beeld van de omvang en activiteiten rondom de kleurenscaans binnen het HMC.

Enkele reacties van HMC-medewerkers op de Profile Dynamics kleurenscaan:

- "De teamscaan geeft energie en stimuleert zelfregulatie."
- "Met de kleuren is het bewustzijn aangewakkerd welke valkuilen er zijn, maar ook het belang om elkaar te bevragen en diepgaander door te vragen op beweegredenen."
- "Hoe kun je verschillende kwaliteiten laten samenwerken. Elkaars kwaliteiten herkennen en waarderen, begrip voor elkaar."
- "Ik was in het begin sceptisch: ik houd niet van mensen in hokjes plaatsen. Maar de trainer heeft goed duidelijk kunnen maken dat het een middel is om naar jezelf en naar anderen te kijken. Je haalt er veel voor jezelf uit, over je handelen, bewust zijn van wat je doet en hoe je het doet. Dat geldt ook voor anderen: geeft meer inzicht en begrip."
- "Ik zie niet alleen mogelijkheden voor toepassing met collega's maar ook met studenten. Gedrag van studenten lezen en nadenken welk gedrag je ertegenover zet, wat werkt en wat niet. Als het niet werkt, gaat het niet prettig en kost het me energie. Voorbeeld: ieder van ons heeft vakkennis en wil graag die vakkennis overbrengen, dat is leuk, als je iemand anders je vak kan leren. Maar misschien wil diegene het wel zelf ontdekken. Bewustzijn in welke kleur zit ik en of die past bij de situatie."
- "Hier kunnen we wat mee, beter leren omgaan met andere collega's, met studenten en met andere situaties. Ik snap nu beter waarom iemand een collega niet direct kan aanspreken. Of je dat makkelijk doet en je veilig voelt, is verschillend per persoon."



Figuur 1: De spiraalgewijze ontwikkeling van waardesystemen volgens Graves die de basis vormt voor de Profile Dynamics-methode



Figuur 2: Een voorbeeld van een individuele Profile Dynamics kleurenscan

Op het gebied van professionalisering zijn in 2019 en 2020 diverse concrete ontwikkelingen geweest. Voorbeelden hiervan zijn:

- Ter verbetering van het onderwijs is binnen twee teams van de locatie Amsterdam gestart met het gebruik van de methodiek LeerKRACHT. Hierin is gewerkt aan gezamenlijk lesontwerp en lag er meer focus op doelen en professionalisering. Ook studenten zijn betrokken bij deze ontwikkeling om het onderwijs te verbeteren en docenten te professionaliseren.
- In 2019 en 2020 is voor het burgerschapsonderwijs een nieuw curriculum ontwikkeld dat wordt gebruikt op beide locaties. Daarnaast is een format voor een (digitale) toolbox ontwikkeld die alle docenten van het vak burgerschap in staat stelt dit vak inhoudelijk en didactisch optimaal te kunnen verzorgen. Dit gaat leiden tot een intensivering en verrijking van het burgerschapsonderwijs.

In schooljaar 2019-2020 is de enquête over de vijf rollen van de docent door studenten ingevuld voor 64% van de docenten. Alle vijf rollen van de docent scoren boven de norm. De scores voor het schooljaar 2019-2020 zijn opgenomen in tabel 1.

Rol	2019-2020	Norm
Gastheer	4,3	3,5
Presentator	4,1	3,5
Didacticus	4,0	3,5
Pedagoog	4,2	3,5
Afsluiter	3,7	3,5

Tabel 1: Score voor de vijf rollen van de docent 2019-2020

Merkbaarheid bij stakeholders

Tijdens de ontwikkeling en implementatie van de visie op leren zijn docenten en studenten (circa 50) nauw betrokken geweest. Docenten is gevraagd input te leveren en te testen. Ook is dit onderwerp tijdens studiedagen veelvuldig aan de orde geweest. In december 2020 is de visie op leren (en bijbehorende intranetpagina's) tijdens een online event HMC-breed gelanceerd. Alle medewerkers waren hier bij betrokken.

In totaal 368 medewerkers hebben in 2020 een Profile Dynamics kleurenscaan gedaan, 418 medewerkers hebben deelgenomen aan de bespreking van de scans in diverse samenstellingen: binnen hun team, binnen hun afdeling, binnen het stafoverleg, binnen het directieoverleg, binnen het managementteam en binnen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Vanwege het feit dat diverse medewerkers aan meerdere sessies hebben deelgenomen (een teamleider bijvoorbeeld aan de sessie met het team, maar ook aan de sessie met het managementteam) is het aantal medewerkers dat aan de sessies heeft deelgenomen (418) groter dan het aantal afgenomen scans (368).

Bij de implementatie van de methodiek LeerKRACHT waren 30 medewerkers en 24 studenten betrokken. Bij de ontwikkelingen van het burgerschapsonderwijs waren drie docenten betrokken. Inmiddels wordt dit onderwijs op beide locaties voor alle studenten verzorgd.

Verklaring afwijkingen

De implementatie van de methodiek LeerKRACHT heeft enige vertraging opgelopen door de uitbraak van Covid-19 en persoonlijke omstandigheden van enkele projectmedewerkers. Hier wordt in 2021 een vervolg aan gegeven.

De geformuleerde resultaten voor 2020 zijn ruimschoots behaald. De talentontwikkeling en professionalisering van de onderwijsteams en de individuele docenten staat hoog op de agenda. Vooruitkijkend is de verwachting dat de geformuleerde resultaten voor 2022 eveneens behaald zullen worden.

Achtergrondinformatie (*)

- Visie op leren – versie docent
- Visie op leren – versie student
- Intranetpagina Visie op leren
- Overzicht Profile Dynamics kleurenscaans HMC

Gerelateerde projecten

- Implementatie Visie op leren
- Programma van eisen Teamscans
- Implementatie teamscans
- Implementatie 6e rol en begeleiding docenten
- LeerKRACHT
- Burgerschap

Ambitie E: Begeleiding talentontwikkeling (coaching)

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • Voor 70% van de docenten is de enquête over de zes rollen van de docent (inclusief coaching) minimaal eenmaal ingevuld. • Docenten zijn een coach voor studenten; de rol coach scoort in de enquête gemiddeld een 3,0 (op een schaal van 5) op HMC-niveau. 	N.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> • De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en deels geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is een stimulerende en coachende rol van docenten. • Voor 6% van de docenten is de enquête waarin de zesde rol is opgenomen inmiddels ingevuld. • De rol coach scoort in de enquête gemiddeld boven de gestelde norm voor 2022 (3,9 op schaal van 5; nog niet representatief).

Toelichting

De ontwikkelde herziene visie op leren* vormt de basis voor het vormgeven en ontwikkelen van een variabel curriculum en de daarmee samenhangende stimulerende en coachende rol van docenten. Deze visie op leren ligt ten grondslag aan het gehele onderwijsproces waarin ook de coachende rol van docenten noodzakelijk is.

Tot nu toe bestond het optimaal didactisch repertoire van docenten op het HMC uit vijf rollen (i.e. gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter). 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. Een coach heeft een visie op leren, denkt mee vanuit het standpunt van de student en begeleidt de student naar autonoom denken over leren en ontwikkelen. In 2019 is tijdens studiedagen op beide locaties aandacht besteed aan de docent als coach, executieve functies en leerstijlen.

In 2020 is een onderzoek uitgevoerd binnen het onderwijsteam Meubel Rotterdam naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten op het HMC (zie ook ambitie B). Hierbij is gekeken naar de driehoek student – docent – leeromgeving. Naast adviezen voor de begeleiding van studenten geeft het onderzoek ook adviezen voor de implementatie van de zesde rol van de docent. Daarnaast is in dit onderzoek inhoudelijk gekeken naar de zesde rol van de docent die nodig is om de talentontwikkeling van studenten te faciliteren en te begeleiden, zodat zij de juiste keuzes kunnen maken in het variabel curriculum. Hieruit is naar voren gekomen wat de zesde rol inhoudt en hoe deze het beste binnen het HMC kan worden geïmplementeerd.

Vragen over de zesde rol zijn inmiddels toegevoegd aan de enquête waarmee de scores van de rollen van de docent worden geanalyseerd.

De zesde rol is geïntroduceerd bij de onderwijsteams. Er zijn docentcoaches geïnstrueerd, er is een lesobservatieformulier ontwikkeld en er is gestart met lesbezoeken. Docentcoaches zijn docenten die affiniteit hebben met coachen en de taak hebben binnen hun team commitment te creëren en het ontwikkelen van de zesde rol te stimuleren. De teamscans en de individuele profielen (zie ambitie D) zijn een startpunt voor de ontwikkeling van de zesde rol.

Binnen een aantal opleidingen en projecten hebben de betrokken docenten momenteel al een expliciete coachende rol. Voorbeelden hiervan zijn:

- In de opleiding Werkvoorbereider van de locatie Amsterdam is de curriculumopbouw gestoeld op toenemende zelfregie en afnemende begeleiding en hiermee toenemende coaching van docenten.
- De professionele leergemeenschap van docenten, die gaat werken met de Maker Mindset om nieuwe technieken meer in de lessen te integreren (zie ook ambitie B), heeft zich verdiept in onder andere coaching.
- De nieuwe verkorte opleidingen voor havisten (Interieuradviseur BOL4 Rotterdam, Meubelmaker BOL4 Amsterdam) vereisen coachende vaardigheden van docenten om studenten het ingedikte programma succesvol te laten doorlopen.
- Bij de jaarlijks terugkerende nationale vakwedstrijden (Skills Heroes) worden docenten ingezet als coach om de deelnemers van het HMC te begeleiden in de voorbereiding op, training voor en deelname aan het Nederlands kampioenschap en het eventuele internationale vervolg. (zie figuur 3)
- SLB-docenten hebben een rol als coach van studenten bij het zoeken naar een passende BPV-plaats. Ten behoeve hiervan is een grote groep docenten geschoold met als doel studenten gesprekstechnieken aan te leren die hen helpen bij het zoeken naar een passende BPV-plaats die bijdraagt aan hun talentontwikkeling.



Figuur 3: Succes voor het HMC tijdens de landelijke finale van Skills Heroes in 2020

De enquête waarin de zesde rol is opgenomen is inmiddels voor een beperkt aantal docenten ingevuld (6%). De gemiddelde score voor de zesde rol ligt boven de gestelde norm voor 2022. Hierbij moet worden opgemerkt dat dit niet representatief is aangezien over het algemeen de meest ervaren docenten geneigd zijn de enquête op dit moment al te laten invullen door studenten.

Merkbaarheid bij stakeholders

Tijdens de ontwikkeling en implementatie van de visie op leren zijn docenten en studenten (circa 50) nauw betrokken geweest. Docenten is gevraagd input te leveren en te testen. Ook is dit onderwerp tijdens studiedagen veelvuldig aan de orde geweest. In december 2020 is de visie op leren (en bijbehorende intranetpagina's) tijdens een online event HMC-breed gelanceerd. Alle medewerkers waren hier bij betrokken.

Studiedagen (waarop de nieuwe coachende rol van de docent uitgebreid aan de orde kwam) zijn een onderdeel van de professionalisering van medewerkers van het HMC. Hieraan nemen in principe alle medewerkers deel. Alle medewerkers zijn dus van op de hoogte dat docenten in de nabije toekomst er een (deels) nieuwe rol bij krijgen. Aan het uitgevoerde onderzoek op het gebied van de begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten op

het HMC hebben 80 studenten en 31 docenten meegewerkt. Er zijn tien docentcoaches aangesteld (nog één vacature). Zij hebben tot nu toe een beperkt aantal lesbezoeken afgelegd. Dit wordt in 2021 voortgezet, maar is lastig te realiseren in verband met onderwijs dat veelal online plaatsvindt.

Bij de opleidingen/projecten waarbij de coachende rol al wordt ingezet zijn de volgende aantallen docenten en studenten betrokken:

- Werkvoorbereider: 3 docenten; 7 studenten.
- Professionele leergemeenschap (Maker Mindset): 5 docenten direct en 120 docenten indirect.
- Verkorte opleidingen havisten: 18 docenten; 80 studenten.
- Nationale vakwedstrijden (Skills Heroes): 6 docenten; 16 studenten.

Verklaring afwijkingen

De uitbraak van Covid-19 heeft invloed gehad op de activiteiten in het kader van deze ambitie. Het uitgevoerde onderzoek heeft vanwege de uitbraak van Covid-19 een andere vorm gekregen dan oorspronkelijk bedoeld. Desondanks zijn er bruikbare adviezen geformuleerd die handvatten geven voor de implementatie van de zesde rol van de docent. Daarnaast hebben in de eerste helft van 2020 geen beleidsbijeenkomsten op het gebied van de nieuwe zesde rol van de docent doorgang gevonden en hebben geen lesbezoeken kunnen plaatsvinden. Deze activiteiten zijn dus pas gestart in het schooljaar 2020-2021.

Voor 2020 waren binnen deze ambitie geen resultaten geformuleerd. Er zijn echter wel voorbereidende activiteiten ontplooid. Zo zijn vragen over de zesde rol inmiddels toegevoegd aan de enquête waarmee de scores van de rollen van de docent worden geanalyseerd en is de zesde rol geïntroduceerd bij de onderwijsteams. In alle enquêtes die momenteel worden afgenomen wordt de zesde rol dus meegenomen. Gezien de aandacht die er binnen het HMC is voor de visie op leren, het ontwikkelen van een variabel curriculum en de veranderende rol van de docent is de verwachting dat de voor 2022 geformuleerde resultaten over twee jaar behaald zullen zijn.

Achtergrondinformatie (*)

- Visie op leren – versie docent
- Visie op leren – versie student
- Intranetpagina Visie op leren

Gerelateerde projecten

- Implementatie Visie op leren
- Implementatie teamscans
- Implementatie 6e rol en begeleiding docenten
- Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam)
- Professionele leergemeenschap
- Havo-route Meubel en IA BOL4
- Vakwedstrijden Skills Heroes
- Kans op werk: BPV-voorbereiding en gesprekstraining BPV-begeleiders

Ambitie F: Docentstages

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • Minimaal 5% van de vakdocenten heeft een docentstage gelopen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid met betrekking tot docentstages is ontwikkeld. • Het beleid is uitgevoerd op beide locaties bij één opleiding als experiment. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid met betrekking tot docentstages is niet definitief ontwikkeld. • Docentstage is een vast item van het PIP-formulier (Persoonlijk InzetPlan).

Toelichting

In 2019 is een verkenning opgestart om te komen tot concreet en praktisch toepasbaar beleid op het gebied van docentstages. Het feit dat het beleid praktisch toepasbaar moet zijn is van groot belang, aangezien in het verleden al vaker is gepoogd een structurele oplossing te vinden voor deze behoefte. Docentstages hebben indirect invloed op het primaire onderwijsproces in verband met de afwezigheid van docenten als gevolg van docentstages. Naast het organiseren van de stage zelf moeten ook op school allerlei zaken geregeld worden in het kader van vervanging. Beleid voor dit onderwerp is tot op heden nog niet definitief ontwikkeld. Er zijn wel enkele ontwikkelingen gaande op dit gebied.

Naar aanleiding van succesvolle experimenten van collega-scholen binnen het project Topcentrum Meubelindustrie zouden in het schooljaar 2020-2021 als experiment binnen een van de onderwijsteams van de locatie Amsterdam in elke eindweek (van een periode, i.e. dus vier keer per schooljaar) een vast aantal docenten op stage gaan. Dit is vanwege de uitbraak van Covid-19 niet doorgegaan, aangezien de bedrijven in de huidige situatie geen stagiairs wilden ontvangen. Dit experiment is doorgeschoven naar schooljaar 2020-2021.

Inmiddels is de docentstage als vast item opgenomen in het zogenaamde PIP-formulier (Persoonlijk InzetPlan). Hierdoor komt het vanaf heden ieder jaar bij elke docent als mogelijke professionalisering voorbij. Indien in overleg met de teamleider wordt gekozen voor een docentstage moet hier vervolgens in de formatieplanning rekening mee worden gehouden, zodat de stage ook daadwerkelijk gelopen kan worden. Het nieuwe PIP-formulier wordt met ingang van de formatieplanning van 2020-2021 gebruikt.

Zowel in 2019 als in 2020 hebben (op ad hoc basis) individuele docentstages plaatsgevonden in binnen- en buitenland. Vanwege de uitbraak van Covid-19 waren dit er in 2020 vanzelfsprekend minder dan gepland. Concrete voorbeelden van afgeronde en geplande docentstages zijn de volgende:

- Bij docenten van de opleiding Houttechniek van de locatie Rotterdam is de intrinsieke motivatie voor docentstages groot. Hier zijn relatief gezien veel docenten op stage geweest. Hier speelt echter ook dat vervangen van docenten om de docentstages te realiseren struikelblok is.
- In het kader van een project rondom de verbinding vmbo – mbo wordt een aantal korte stages verwacht bij het vmbo.
- In het kader van het eind 2020 gestarte internationale project Allview wordt de komende jaren een aantal internationale docentstages verwacht.

Merkbaarheid bij stakeholders

Van de opleiding Houttechniek zijn in 2019 en 2020 in totaal ongeveer 4 docenten op stage geweest bij verschillende bedrijven uit de branche.

Verklaring afwijkingen

De uitbraak van Covid-19 heeft grote invloed op de realisatie van deze ambitie. In de huidige situatie staan bedrijven over het algemeen niet open voor bezoekers van buitenaf. Ook het HMC wil het aantal reisbewegingen van medewerkers beperken. Daarnaast blijft het intern (ook na Covid-19) een lastig te realiseren ambitie, aangezien de realisatie direct invloed heeft op de planning van het primair proces. Door hier vooraf rekening mee te houden in de formatieplanning wordt dit voor schooljaar 2020-2021 gemakkelijker te realiseren.

De geformuleerde resultaten voor 2020 zijn niet (geheel) behaald. Het beleid op het gebied van docentstages is niet definitief ontwikkeld. Docentstage is echter wel een vast onderdeel geworden op het Persoonlijk InzetPlan (PIP-formuleer), waardoor dit onderwerp vanaf heden ieder jaar bij elke docent als mogelijke professionalisering voorbijkomt. Bij de formatieplanning kan derhalve vooraf rekening worden gehouden met de realisatie van de stage en het regelen van vervanging en dergelijke. In 2020-2021 zal (indien mogelijk vanwege Covid-19) het geplande experiment alsnog worden uitgevoerd als bedrijven weer stagiairs willen en kunnen ontvangen. Het HMC streeft ernaar het geformuleerde resultaat voor 2022 te realiseren. De realisatie is echter afhankelijk van de mogelijkheden waarop we als HMC geen directe invloed hebben. Daarnaast moet een aantal docentstages worden ingehaald. De vraag is of dat in de beperkte tijd die resteert kan worden gerealiseerd.

Achtergrondinformatie (*)

- N.v.t.

Gerelateerde projecten

- Topcentrum Meubelindustrie
- Timmeren
- Verbinding vmbo – mbo
- Allview

Ambitie G: (Digitale) ontwikkelingen branches Interieur & Verkoop

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • Procedure om de branche Interieur en Verkoop te volgen en te vertalen naar onderwijs is geïmplementeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld. • Indien mogelijk: merkbare resultaten zijn geformuleerd voor 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken opgericht die ontwikkelingen in de branches volgt. • Online platform om kennis, ervaringen en inspiratie te delen is gecreëerd. • HMC-brede groep MeeMetICT is actief om docenten te ondersteunen bij ICT-vraagstukken.

Toelichting

Op beide locaties van het HMC zijn werkgroepen Nieuwe Technieken opgericht. Deze werkgroepen inventariseren in de branche en bij bedrijven welke ontwikkelingen gaande zijn. Op basis daarvan worden cursussen en workshops ontwikkeld om collega's mee te nemen in de nieuwe ontwikkelingen, maar ook worden acties uitgezet om nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school te halen. Het proces loopt van communiceren naar signaleren naar toetsen en vertalen naar onderwijs of school. Er is een online platform gecreëerd voor het delen van kennis, ervaringen en inspiratie op het gebied van Nieuwe Technieken. Er is nog geen uitgewerkte methodiek of procedure ontwikkeld en geïmplementeerd die kan worden gebruikt om branches te volgen en ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs. Input hiervoor is verzameld en hiermee wordt in de eerste helft van 2021 gestart.

Voorbeelden van nieuwe ontwikkelingen en de vertaling daarvan naar onderwijs of ontwikkelingen binnen de school zijn de volgende:

- Onderzoek naar Augmented Reality (AR) en Virtual Reality (VR) heeft geleid tot AR/VR-projecten binnen de opleiding

Claudia Broeders (docent digitale vormgeving en ontwikkelaar virtuele eindexamenexpositie):

“De ontwikkeling van een virtuele expo werd door corona ineens een essentiële stap, omdat de eindexamenexpositie op locatie niet kon doorgaan. Op kleinere schaal had ik het jaar ervoor vanuit een VR-project al een plek gehad op de expositie op school, waar eerstejaarsstudenten eindexamenmeubels in hun zelf ontworpen en getekende ruimtes presenteerden door middel van een VR-bril. Bezoekers konden de VR-bril gebruiken om 'door de ruimtes heen te lopen' en de meubels te bekijken. Dat gaf toen enthousiaste reacties. Ook had ik het bedrijf StickyLock benaderd om een app voor onze school te ontwikkelen en ook die konden bezoekers ter plekke bekijken.

Vanwege corona besloten we in 2020 het eerder ontwikkelde lesmateriaal in te zetten voor een breder gedragen virtuele expo. Ook nu hebben eerstejaarsstudenten van de opleiding Interieuradviseur de exozalen ontworpen en getekend. De lessen waren vanwege corona online en daardoor hebben ze in een team online binnen de applicatie Vectorworks leren samenwerken aan hun tekeningen. We hebben alle vierdejaarsstudenten benaderd om hun 3D-getekende meubels, boten en interieurprojecten van goede texturen te voorzien en aan ons toe te sturen. Omdat er meerdere softwareprogramma's binnen het HMC worden gebruikt waren er veel conversieproblemen. Maar met hard doorwerken hebben we de virtuele expo kunnen neerzetten, inclusief de bijbehorende HMC AR-app, waarin dezelfde meubels nog eens in ieders eigen huiskamer 3D te bekijken waren. We hebben er veel van geleerd en we bekijken momenteel of we deze ontwikkeling - ook naast een expositie op locatie - dit jaar kunnen doorzetten.”

Interieuradviseur op beide locaties. Hiervoor is inmiddels lesmateriaal ontwikkeld, aangevuld met workshops.

- Het onderzoek naar AR/VR heeft ook geleid tot een virtuele eindexamenexpositie* van de eindexamenkandidaten 2019-2020 die vanwege de uitbraak van Covid-19 niet fysiek konden exposeren aan het einde van het schooljaar.
- Onderzoek naar nieuwe apparatuur heeft geleid tot uitbreiding van het aanbod aan apparatuur in het HMC-Lab.
- Naar aanleiding van vragen uit de interieurbranche zijn plannen ontwikkeld voor de realisatie van keuzedelen op het gebied van digitale verkooptechnieken en Engels voor gevorderden.

Een bezoeker van de virtuele eindexamenexpositie:

“Het is heel anders dan andere jaren. Ik heb weer juweeltjes gezien en het lijkt of het niveau steeds hoger wordt. Jammer dat we er dit jaar niet aan mochten zitten en contact konden hebben met de studenten. Ik heb er van genoten!”

Naast bovenstaande werkgroepen is ook de HMC-brede groep MeeMetICT actief binnen het HMC. MeeMetICT is een hands-on vraagbaak voor medewerkers op het gebied van ICT en het gebruik daarvan in het onderwijs. Door deze groep worden ook trainingen georganiseerd. Daarnaast is een avondacademie opgericht waaraan docenten kunnen deelnemen. Op een reeks avonden krijgen geïnteresseerde docenten hands-on ondersteuning bij digitale problemen en worden docenten geënthousiasmeerd voor nieuwe ICT-ontwikkelingen. De belangrijkste doelstelling van de groep MeeMetICT is het verbeteren van de digitale slagkracht van docenten.

Merkbaarheid bij stakeholders

De werkgroepen Nieuwe Technieken bestaan in totaal uit circa 15 medewerkers. Met de resultaten van deze werkgroepen komen vanzelfsprekend veel meer medewerkers en ook studenten in aanraking. Daarnaast zijn er ook altijd bedrijven betrokken, bijvoorbeeld als leverancier van apparatuur of vanuit leerwerkbedrijven.

Circa 150 eindexamenkandidaten van het schooljaar 2019-2020 hebben hun bijdrage geleverd aan de virtuele eindexamenexpositie. Bij het organiseren van de expositie is ook een aantal bedrijven betrokken geweest. De virtuele eindexamenexpositie is bekeken door 8500 bezoekers.

MeeMetICT is inmiddels een begrip binnen het HMC. Medewerkers weten dat ze hier terecht kunnen met hun ICT-gerelateerde vragen. Aan de avondacademie van MeeMetICT doen per locatie per schooljaar 15 docenten mee.

Verklaring afwijkingen

Fysieke lessen zijn als gevolg van de Covid-19 uitbraak in 2020 grotendeels vervallen. Dit had ook gevolgen voor de VR-projecten in de opleiding Interieuradviseur. Deze zijn niet volledig afgerond en (nog) niet geëvalueerd.

Alle fysieke trainingen en de avondacademie van MeeMetICT zijn vanwege de uitbraak van Covid-19 in 2020 niet doorgedaan. Zodra dit weer kan, wordt dit weer opgepakt. De ondersteuning van collega's door MeeMetICT vindt plaats op afstand via MS Teams. Hiermee worden minder collega's bereikt dan fysiek.

De geformuleerde resultaten voor 2020 zijn niet (geheel) behaald. De eerste stappen voor het ontwikkelen van een methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs zijn gerealiseerd. Er is veel energie gestoken in de positionering van de werkgroepen Nieuwe Technieken en het bijbehorende platform. Dit zijn feitelijk voorbereidingen voor de geformuleerde resultaten voor 2020 en 2022. Het is vooralsnog niet nodig aanvullende resultaten voor 2022 te formuleren. Vooruitkijkend is de verwachting dat het geformuleerde resultaat voor 2022 over twee jaar gerealiseerd zal zijn.

Achtergrondinformatie (*)

- Link naar virtuele eindexamenexpositie: <https://expo.hmcollege.nl>

Gerelateerde projecten

- Nieuwe Technieken Amsterdam
- Nieuwe Technieken Rotterdam
- MeeMetICT

Ambitie H: (Digitale) ontwikkelingen branches Hout & Meubel

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • Procedure om de branche Hout en Meubel te volgen en te vertalen naar onderwijs is geïmplementeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld. • Indien mogelijk: merkbare resultaten zijn geformuleerd voor 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken opgericht die ontwikkelingen in de branches volgt. • Online platform om kennis, ervaringen en inspiratie te delen is gecreëerd. • HMC-brede groep MeeMetICT is actief om docenten te ondersteunen bij ICT-vraagstukken. • HMC participeert in het internationale project Allview.

Toelichting

Op beide locaties van het HMC zijn werkgroepen Nieuwe Technieken opgericht. Deze werkgroepen inventariseren in de branche en bij bedrijven welke ontwikkelingen gaande zijn. Op basis daarvan worden cursussen en workshops ontwikkeld om collega's mee te nemen in de nieuwe ontwikkelingen, maar ook worden acties uitgezet om nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school te halen. Het proces loopt van communiceren naar signaleren naar toetsen en vertalen naar onderwijs of school. Er is een online platform gecreëerd voor het delen van kennis, ervaringen en inspiratie op het gebied van Nieuwe Technieken. Er is nog geen uitgewerkte methodiek of procedure ontwikkeld en geïmplementeerd die kan worden gebruikt om branches te volgen en ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs. Input hiervoor is verzameld en hiermee wordt in de eerste helft van 2021 gestart.

Voorbeelden van nieuwe ontwikkelingen en de vertaling daarvan naar onderwijs of ontwikkelingen binnen de school zijn de volgende:

- Het onderzoek naar AR/VR heeft ook geleid tot een virtuele eindexamenexpositie* van de eindexamenkandidaten 2019-2020 die vanwege de uitbraak van Covid-19 niet fysiek konden exposeren aan het einde van het schooljaar.
- Voor de opleiding Werkvoorbereider Houttechniek is een simulator ontwikkeld. In een fysieke digitale omgeving kunnen studenten het gehele werkproces van de timmerindustrie doorlopen van ontwerp tot en met productie. Hierin kunnen studenten oefenen en fouten maken zonder materiaal te gebruiken en kosten te maken.
- Onderzoek naar nieuwe apparatuur heeft geleid tot uitbreiding van het aanbod aan apparatuur in het HMC-Lab.

Naast bovenstaande werkgroepen is ook de HMC-brede groep MeeMetICT actief binnen het HMC. MeeMetICT is een hands-on vraagbaak voor medewerkers op het gebied van ICT en het gebruik daarvan in het onderwijs. Door deze groep worden ook trainingen georganiseerd. Daarnaast is een avondacademie opgericht waaraan docenten kunnen deelnemen. Op een reeks avonden krijgen geïnteresseerde docenten hands-on ondersteuning bij digitale

problemen en worden docenten geënthousiasmeerd voor nieuwe ICT-ontwikkelingen. De belangrijkste doelstelling van de groep MeeMetICT is het verbeteren van de digitale slagkracht van docenten.

HMC participeert in het Europese project Allview dat sinds november 2020 is gestart. Dit is een samenwerking met 22 organisaties uit acht landen op het gebied van toekomstbestendig meubelonderwijs. In dit project wordt onder andere onderzocht welke trainingen nodig zijn voor docenten en studenten om een goede aansluiting bij de ontwikkelingen in de hout- en meubelbranche te realiseren. In het tweede deel van het project zullen pilots van trainingen worden aangeboden aan docenten en studenten. Digitalisering is een van de hoofdthema's.

Merkbaarheid bij stakeholders

De werkgroepen Nieuwe Technieken bestaan in totaal uit circa 15 medewerkers. Met de resultaten van deze werkgroepen komen vanzelfsprekend veel meer medewerkers en ook studenten in aanraking. Daarnaast zijn er ook altijd bedrijven betrokken.

Circa 150 eindexamenkandidaten van het schooljaar 2019-2020 heeft zijn/haar bijdrage geleverd aan de virtuele eindexamenexpositie. Bij het organiseren van de expositie is ook een aantal bedrijven betrokken geweest. De virtuele eindexamenexpositie is bekeken door 8500 bezoekers.

MeeMetICT is inmiddels een begrip binnen het HMC. Medewerkers weten dat ze hier terecht kunnen met hun ICT-gerelateerde vragen. Aan de avondacademie van MeeMetICT doen per locatie per schooljaar 15 docenten mee.

Verklaring afwijkingen

Alle fysieke trainingen en de avondacademie van MeeMetICT zijn vanwege de uitbraak van Covid-19 in 2020 niet doorgegaan. Zodra dit weer kan, wordt dit weer opgepakt. De ondersteuning van collega's door MeeMetICT vindt plaats op afstand via MS Teams. Hiermee worden minder collega's bereikt dan fysiek.

De geformuleerde resultaten voor 2020 zijn niet (geheel) behaald. De eerste stappen voor het ontwikkelen van een methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs zijn gerealiseerd. Er is veel energie gestoken in de positionering van de werkgroepen Nieuwe Technieken en het bijbehorende platform. Dit zijn feitelijk voorbereidingen voor de geformuleerde resultaten voor 2020 en 2022. Het is vooralsnog niet nodig aanvullende resultaten voor 2022 te formuleren. Vooruitkijkend is de verwachting dat het geformuleerde resultaat voor 2022 over twee jaar gerealiseerd zal zijn.

Achtergrondinformatie (*)

- Link naar virtuele eindexamenexpositie: <https://expo.hmcollege.nl>

Gerelateerde projecten

- Nieuwe Technieken Amsterdam
- Nieuwe Technieken Rotterdam
- MeeMetICT
- Timmeren
- Allview

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 2020)
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 bij de docenten en studenten aanwezig.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Implementatieplan voor het aansluiten van het onderwijs bij de mogelijkheden van het hergebruik van materialen is opgesteld. 	N.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan met visie duurzaamheid komende vijf jaar is ontwikkeld. • Locatie Amsterdam: Circustek is ontwikkeld. • Locatie Rotterdam: besluit rondom gebruik van Inlands hout is genomen.

Toelichting

Duurzaamheid is een belangrijk aandachtsgebied binnen het HMC. Er is een visiedocument* ontwikkeld voor de komende vijf jaar waarin de visie op duurzaamheid is geformuleerd. Jaarlijks wordt een actieplan gedestilleerd uit de visie. De visie bestaat uit twee pijlers, namelijk het professionaliseren van het curriculum en het verduurzamen van de bedrijfsvoering van de school (Whole School Approach). 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. Hierdoor wordt duurzaamheid onderdeel van het geheel en gaat het als het ware in het DNA van de school zitten. Ontwikkelingen in hergebruik van materialen is een onderdeel van de visie op duurzaamheid.

Na een aantal pilots op het gebied van hergebruik van (rest)materiaal in 2019 is hieraan in 2020 door beide locaties van het HMC een vervolg gegeven. Op de locatie Amsterdam is de Circustek ontwikkeld (zie figuur 4 en 5), een plek waar restmaterialen van bedrijven worden verzameld, opgeslagen en worden verstrekt/verkocht ten behoeve van lessen en werkstukken van studenten. Hiervoor zijn contracten gesloten met BPV-bedrijven die restmaterialen doneren aan het HMC. Deze restmaterialen kunnen worden gebruikt in de lessen, maar studenten kunnen ook restmaterialen kopen. Door gebruik te maken van restmaterialen in de lessen en deze te koop aan te bieden komen studenten in aanraking met andere typen materiaal dan voorheen en wordt een bijdrage geleverd aan de bewustwording van studenten rondom duurzaamheid. Als locatie voor de Circustek is gekozen voor een aantal gebruikte containers die zijn geplaatst op het schoolplein. De containers worden gebruikt voor de opslag van de restmaterialen. Met behulp van hergebruikt beton zijn hier zitplaatsen op gecreëerd ten behoeve van het schoolplein. In 2021 wordt het geheel nog voorzien van een groen dak. Ook het uiterlijk en de vormgeving van de Circustek levert een bijdrage aan de bewustwording rondom duurzaamheid



Figuur 4: Circustek op schoolplein van locatie Amsterdam



Figuur 5: Restmaterialen in de Circustek

Op de locatie Rotterdam is een andere insteek gekozen rondom het gebruik van materiaal. Er is besloten dat voor benodigd hout voor lessen en werkstukken in de toekomst zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van Inlands hout. Dit betekent dat hout wordt gebruikt dat afkomstig is uit Nederland, bij voorkeur uit de regio. In samenwerking met onder andere de gemeente zijn de eerste stappen gezet om hier gestalte aan te geven. Er zijn afspraken gemaakt met Staatsbosbeheer en Tennet (i.e. bedrijf dat de school van lokaal hout uit Rotterdam kan voorzien).

Naast bovenstaande ontwikkelingen zijn in het kader van diverse projecten workshops gehouden voor docenten rondom het (her)gebruik van materiaal en het gebruik van restmateriaal (o.a. Professionele leergemeenschap). Ook is het hergebruik van materialen een thema binnen de masterclass 'What's on your mind' voor studenten. Dit is een traject binnen het burgerschapsonderwijs waarin studenten worden uitgedaagd een challenge uit te werken voor reële opdrachtgevers. Duurzaamheid is ook een onderdeel van het Europese project Allview waaraan het HMC deelneemt sinds november 2020. Dit project bouwt onder andere aan digitale leermaterialen (zoals FURN360) ten behoeve van onderwijs in de circulaire economie.

Merkbaarheid bij stakeholders

Op de locatie Amsterdam zijn afspraken gemaakt en contracten gesloten met BPV-bedrijven voor het doneren van restmaterialen aan het HMC. Het ontwikkelen van Circustek is een fysiek zichtbare ontwikkeling op het schoolplein voor medewerkers en studenten en prikkelt daarmee de nieuwsgierigheid. Een beperkt deel van de studenten is er tot op heden mee in aanraking gekomen. Het komende jaar wordt de Circustek steeds meer geïntegreerd binnen de lessen en de school. Dit geldt ook voor de ontwikkelingen rondom het gebruik van Inlands hout op de locatie Rotterdam. Met docenten zijn afspraken gemaakt over de opdrachten die ze aan studenten geven. Vanaf het begin van schooljaar 2021-2022 wordt in opdrachten alleen nog maar gebruik gemaakt van Inlands hout.

Verklaring afwijkingen

Voor 2020 zijn geen resultaten voor ambitie I geformuleerd. Op het gebied van duurzaamheid en ook op het gebied van het hergebruik van materialen en de bewustwording hiervan zijn echter aanzienlijke resultaten geboekt, veel meer dan gepland dus. Dit heeft te maken met het feit dat duurzaamheid binnen het HMC is aangemerkt als een belangrijk aandachtsgebied. Gezien de focus van het HMC op duurzaamheid en de reeds gerealiseerde resultaten is de verwachting dat de voor 2022 geformuleerde resultaten gerealiseerd zullen worden.

Achtergrondinformatie (*)

- Visiedocument duurzaamheid

Gerelateerde projecten

- Duurzaamheid en circulair produceren in de school
- What's on your mind?
- Professionele leergemeenschap
- Nieuwe Technieken Amsterdam
- Nieuwe Technieken Rotterdam
- Allview

Ambitie J: HMC-Lab

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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 beide locaties afzonderlijk gegeven. De samenhang hiertussen ontbreekt.	<ul style="list-style-type: none"> • 50% van de vakdocenten heeft zelf lessen gevolgd in het HMC-Lab. • Technieken die het HMC-Lab biedt hebben een structurele plek binnen het (variabel) curriculum van het HMC. • Het effect van de inzet van het lab-onderwijs wordt gemeten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan 'Van experimenteren naar implementeren Nieuwe Technieken' is opgesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> • Experimenteren is onderdeel van het lesprogramma van enkele opleidingen. • Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam die ontwikkelingen in de branches volgt. • Communicatieplan van de werkgroepen Nieuwe Technieken is opgesteld. • Online platform om kennis, ervaringen en inspiratie te delen is gecreëerd voor de locatie Amsterdam.

Toelichting

Beide locaties van het HMC hebben een Studiecentrum/HMC-Lab dat aan alle medewerkers en studenten een inspirerende en informatierijke leer- en werkomgeving biedt die ontmoeting, kennisuitwisseling en creativiteit faciliteert dwars door de vakgebieden en opleidingen van het HMC heen. In het HMC-Lab draait alles om onderzoeken, experimenteren, uitproberen, mislukken en maken. Medewerkers en studenten kunnen aan de slag met verschillende digitale technieken, zoals lasersnijden, 3D-printen en machinaal borduren. Het aanbod aan faciliteiten is voortdurend in ontwikkeling en wordt afgestemd op ontwikkelingen in de branches. In de praktijk zien we in sterk toenemende mate dat studenten, geïnspireerd door docenten, experimenteren en hun ervaringen in werkstukken implementeren. Er zijn ook opleidingen zoals Technisch Leidinggevende, Creatief Vakman en ook Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer waar het experimenteren inmiddels structureel deel uitmaakt van het lesprogramma, aangestuurd door docenten en met veel vrijheid voor studenten. Ook projectmatig wordt experimenteren gestimuleerd. Bijvoorbeeld in een project op het gebied van duurzaamheid in samenwerking met de organisatie Noorderwind. In dit project krijgen studenten de opdracht een interieurontwerp te maken en in dit ontwerp materiaal van onder andere de Fiction Factory, de NS, Insi-de Inside, Kvadrat, Circo en/of GewoonBoot te experimenteren en te upcyclen (zie ook ambities P en Q).

Op beide locaties van het HMC is een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam. Deze werkgroepen inventariseren in de branche en bij bedrijven welke ontwikkelingen gaande zijn. Op basis daarvan worden cursussen en workshops ontwikkeld om collega's mee te nemen in de nieuwe ontwikkelingen, maar ook worden acties uitgezet om nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school (onder andere het HMC-Lab) te halen. Het proces loopt van communiceren naar signaleren naar toetsen en vertalen naar onderwijs of school. De werkgroepen hebben een communicatieplan opgesteld dat een voorloper is van het plan 'Van experimenteren naar implementeren Nieuwe Technieken'. Voor de locatie Amsterdam is daarnaast een online platform gecreëerd voor het delen van kennis, ervaringen en inspiratie op het gebied van Nieuwe Technieken.

Naar aanleiding van ontwikkelingen in de branches is onder andere onderzoek gedaan naar nieuwe apparatuur. Dit heeft geleid tot uitbreiding van het aanbod aan apparatuur in het HMC-Lab. In 2019 en 2020 is het HMC-Lab bijvoorbeeld uitgebreid met VR-brillen, Hololenzen, een granulator, een SLS-poederprinter, een 3D-printer en een watersnijmachine.

Vanaf schooljaar 2019-2020 vindt een gebruikersonderzoek van het HMC-Lab plaats. Het gebruik van de faciliteiten en machines wordt op beide locaties gemonitord. Aan de hand van deze gegevens wordt het gebruik van het HMC-Lab geëvalueerd: welke machines worden het meest gebruikt, welke klassen maken het meest gebruik van het HMC-Lab en welke klassen het minst? Daarnaast vindt regelmatig een inhoudelijke evaluatie plaats: in welke richting moet het HMC-Lab zich verder ontwikkelen? Deze evaluaties worden op beide locaties besproken binnen de werkgroepen Nieuwe Technieken. Op basis van de resultaten worden besluiten genomen over de ontwikkeling van het HMC-Lab.

Merkbaarheid bij stakeholders

Het HMC-Lab is vrij toegankelijk voor medewerkers en studenten. Via diverse interne kanalen wordt gecommuniceerd over het aanbod aan faciliteiten en apparatuur in het HMC-Lab. Ook over workshops en trainingen wordt via diverse kanalen gecommuniceerd.

Verklaring afwijkingen

Door de werkgroepen Nieuwe Technieken is nog geen plan 'Van experimenteren naar implementeren Nieuwe Technieken' opgesteld. Vanwege de uitbraak van Covid-19 lag de focus van de werkgroepen in 2020 op de continuering van de lessen en was het niet mogelijk het geformuleerde resultaat voor 2020 te behalen. De eerste stappen voor het opstellen van het plan zijn wel gezet. Er is namelijk veel energie gestoken in de positionering van de werkgroepen Nieuwe Technieken en het bijbehorende platform. Vooruitkijkend naar 2022 zal een deel van de geformuleerde resultaten zeker worden gerealiseerd. Het behalen van het eerste resultaat met betrekking tot deel van de docenten dat zelf lessen heeft gevolgd in het HMC-Lab is wellicht niet geheel haalbaar, aangezien het percentage van 50% momenteel als (te) hoog wordt ingeschat.

Achtergrondinformatie (*)

- N.v.t.

Gerelateerde projecten

- Nieuwe Technieken Amsterdam
- Nieuwe Technieken Rotterdam

Ambitie K: Digitaal onderwijs

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
<p>Digitaal onderwijs heeft een structurele plaats in het curriculum om de flexibiliteit van het aanbod te maximaliseren en het onderwijs te moderniseren.</p>	<p>Digitaal onderwijs wordt binnen het HMC beperkt ingezet op verschillende plekken en voor diverse vakken.¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het digitaal onderwijs is ingekocht of in fasen ontwikkeld, daar waar nodig gekoppeld aan de implementatie van het variabel curriculum. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijsaanbod in het curriculum dat digitaal wordt aangeboden is afgebakend en beschreven. • Voor het implementeren van het variabel curriculum is implementatiemethode geselecteerd/ontwikkeld waardoor kort-cyclisch veranderingen kunnen worden doorgevoerd (zie ambitie A). 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Alle (technische) randvoorwaarden voor het implementeren van digitaal onderwijs zijn gerealiseerd. • Er is veel ervaring opgedaan met digitaal onderwijs door alle medewerkers en studenten. • De elektronische leeromgeving Learnbeat is geïmplementeerd voor de meubelopleidingen. • Het project Duurzame digitalisering is gestart.

Toelichting

De ontwikkelde herziene visie op leren* vormt de basis voor het vormgeven en ontwikkelen van een variabel curriculum en de daarmee samenhangende digitalisering van het onderwijs. Deze visie op leren ligt ten grondslag aan het gehele onderwijsproces waarbij ook de digitalisering van het onderwijs hoort.

¹ In 2018 is door het Practoraat Mediawijsheid (waarvan het HMC deel uitmaakt) een vragenlijst 'Lesgeven en leren met ICT' afgenomen bij docenten. Hieruit komt naar voren dat 8% van de ondervraagde docenten met enige regelmaat of vaak gebruik maakt van vernieuwende ICT toepassingen in het onderwijs. Daarnaast maakt 36% gebruik van ICT voor differentiatie. 58% van de docenten laat studenten vakspecifieke programma's gebruiken en 48% leert studenten beroepsspecifieke toepassingen te gebruiken. Voor wat betreft de vaardigheid van docenten blijkt dat 21% van de docenten vaardig is om ICT te gebruiken voor differentiatie en 24% is creatief in het gebruik van ICT in het onderwijs. Ten slotte ziet 78% van de docenten een duidelijke toegevoegde waarde van ICT in het onderwijs. Op het gebied van digitaal onderwijs wordt binnen het HMC allereerst gebruik gemaakt van Quayn. Dit is een programma om kennistoetsen af te nemen. In het kader van computertekenvakken maken docenten daarnaast gebruik van (zelfgemaakte) filmpjes om ook leren op afstand te ondersteunen. Binnen enkele opleidingen wordt op kleine schaal geëxperimenteerd met een digitaal portfolio (zie ambitie C). Vanzelfsprekend wordt studenten geleerd om vakspecifieke en beroepsspecifieke toepassingen te gebruiken. Uitgangspunt is dat het HMC zelf geen digitale systemen wil ontwikkelen, maar daar waar nodig systemen wil inkopen. Momenteel wordt gewerkt aan de implementatie van een Office365-omgeving, waarin delen en samenwerken centraal staan en worden vergemakkelijkt.

In 2019 zijn de eerste stappen gezet in het ontwerpen van een HMC-brede visie op digitalisering van onderwijs en zijn experimenten met MS Teams gedaan op beide locaties in het kader hiervan. De bedoeling was om dit in 2020 te evalueren en in 2021 te implementeren voor gebruik door studenten. Als gevolg van de uitbraak van Covid-19 zijn deze ontwikkelingen in een stroomversnelling terecht gekomen. Als gevolg van de sluiting van de scholen is MS Teams in een zeer kort tijdsbestek schoolbreed geïmplementeerd voor alle medewerkers en studenten om de lessen te kunnen continueren. Dit geldt ook voor MS Office 365 met e-mail, MS OneDrive en SharePoint. Daarnaast is versneld gewerkt aan het scheppen van alle (technische) randvoorwaarden die nodig zijn om digitaal onderwijs te verzorgen en tijd en plaats ongebonden te werken en/of studeren. Er kan binnen het HMC inmiddels bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van de Windows Virtual Desktop. Hiermee is het voor iedereen binnen het HMC mogelijk om tijd en plaats ongebonden gebruik te maken van alle beschikbare software. Digitaal onderwijs, applicaties, bestanden, opdrachten etc. staan hiermee op een centrale plek, toegankelijk voor alle HMC'ers. Sinds april/mei van schooljaar 2019-2020 hebben ruim 3900 studenten via MS Teams lessen gevolgd. Per maand (in schooljaar 2020-2021) volgen deze studenten gemiddeld 22 online lessen (zie vlog*). De opgedane ervaringen met digitaal onderwijs zal het afbakenen en beschrijven van het onderwijsaanbod in het curriculum dat digitaal wordt aangeboden vergemakkelijken.

Bovenstaande ontwikkelingen vereisten scholing van medewerkers. In schooljaar 2020-2021 is een inventarisatie gedaan naar behoeften op het gebied van ICT onder alle medewerkers. Op basis hiervan is een scholingsplan opgesteld, gericht op vaardigheden in MS Teams, digitale didactiek en digitale pedagogiek. Het scholingsaanbod* geeft een beeld van de ontwikkelde trainingen: achttien trainingen verdeeld over drie niveaus (basis, gevorderd, expert). Op de locatie Rotterdam zijn in 2020 20 trainingen gegeven aan 250 deelnemers; op de locatie Amsterdam 23 trainingen aan 140 deelnemers. Ook zijn in 2020 vier trainingen op het gebied van digitalisering verzorgd voor het MT. Daarnaast is een centraal platform gerealiseerd op het intranet waar alle informatie rondom digitaal onderwijs te vinden is (DigitaalInformatiePunt*). Dit is een dynamische omgeving die steeds verder wordt aangevuld. Er is een

Peter Udo (hoofd ICT) en Raphael Wahl (technisch projectleider ICT):

“Sinds kort heeft Windows Virtual Desktop (WVD) binnen het HMC een prominente plek. Met trots kunnen we zeggen dat wij in onderwijsland op dit gebied in de voorhoede zitten. Zeker binnen het mbo zijn we uniek. Om effectiever en veiliger met elkaar te communiceren en samen te werken, maken docenten en studenten gebruik van Office365. Deze digitale werkplek wilden we verder ontwikkelen tot een nog flexibelere werkomgeving, waarin studenten zware tekenprogramma's ook thuis kunnen gebruiken in plaats van alleen op school. WVD is daar perfect voor. In eerste instantie zagen we WVD als een extra speeltje en stond het op onze verlanglijst voor ergens in de toekomst. Door de coronacrisis sloeg dat compleet om. Omdat vanwege het virus al sinds een jaar alleen online lessen mogelijk zijn, veranderde WVD voor ons opeens van een 'nice to have' in een 'must have'. WVD heeft het studeren aan het HMC vele malen flexibeler gemaakt. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat een student op een bepaalde dag maar één lesuur heeft. Ook in gewone, coronavrije omstandigheden ligt het dankzij WVD voor de hand dat hij of zij daarvoor niet helemaal heen en weer reist naar school, maar die les gewoon thuis volgt. De opbrengst is echter groter dan alleen gebruikersgemak. Op beide locaties staan in totaal zo'n tweeduizend computers, waarop software moet zijn geïnstalleerd en die eens in de vier jaar aan vervanging toe zijn. Dat is voor ons acht à tien weken werk per jaar. Nu we WVD hebben, gaan we die machines niet meer vervangen – we halen ze weg. We gaan voor het *Bring Your Own Device*-concept waarin studenten met hun eigen laptop of tablet naar school komen. En doordat wij maar één image, oftewel één virtuele harddisk hoeven te onderhouden, is het beheer een stuk kleinschaliger; het vraagt maar één week aan manuren. WVD bespaart ons – vooral op de lange termijn – dus een hoop tijd en geld.”

Een student over WVD:

“Ik vind het zeer prettig dat alle programma's die op school standaard op de computer staan nu ook via mijn laptop te bereiken zijn. Zo kan ik elk gewenst programma gebruiken dat ik nodig heb. Je kan ook makkelijker bij al je eigen bestanden die je op school opgeslagen hebt, zo hoef je niet per se elke keer met een usb-stick of via de schooldrive te werken.”

online vraagbaak gerealiseerd over digitale didactiek en er zijn tien docenten aanspreekpunt geworden voor vragen van collega's over de onderwerpen en de programma's die binnen de opleidingen gebruikt worden. Via interne kanalen wordt er ten slotte wekelijks gecommuniceerd over digitale didactiek. Binnen het HMC is bovendien ook de schoolbrede groep MeeMetICT actief. MeeMetICT is een hands-on vraagbaak voor medewerkers op het gebied van ICT en het gebruik daarvan in het onderwijs. Door deze groep worden ook trainingen georganiseerd. Daarnaast is een avondacademie opgericht waaraan docenten kunnen deelnemen. Op een reeks avonden krijgen geïnteresseerde docenten hands-on ondersteuning bij digitale problemen en worden docenten geënthousiasmeerd voor nieuwe ICT-ontwikkelingen. De belangrijkste doelstelling van de groep MeeMetICT is het verbeteren van de digitale slagkracht van docenten.

Voor de meubelopleidingen is de elektronische leeromgeving Learnbeat geïmplementeerd voor alle eerste- en tweedejaars studenten van beide locaties. In deze leeromgeving is alle vaktheorie opgenomen in een duidelijke structuur. De omgeving is dynamisch en wordt steeds verder aangevuld met HMC-specifieke lesonderdelen. Met behulp van Learnbeat kan de student op eigen tempo, op een zelf gekozen tijd en plaats studeren en de theorie tot zich nemen. Hiermee kan *blended* onderwijs worden gecreëerd en wordt het vaste deel van het curriculum van de meubelopleidingen feitelijk flexibel aangeboden. Ook de voor de vakopleiding Meubelmaken van HMC Cursus en Training is Learnbeat inmiddels geïmplementeerd. De studenten van de vakopleiding bestuderen via Learnbeat de theorie op afstand en komen naar het HMC voor praktijklessen.

Naar aanleiding van de versnelde digitalisering van het onderwijs is het project Duurzame digitalisering gestart om op basis van de geleerde lessen en ambities voor de toekomst tot een aanpak komen waarmee het onderwijs zo optimaal mogelijk wordt ondersteund door digitalisering. Digitalisering wordt hierbij als middel gezien om de onderwijsvisie te realiseren. Dit heeft geleid tot ontwerpcriteria ten aanzien van digitalisering op basis van de visie op leren. Daarnaast heeft het inzicht geboden wat dit op korte en lange termijn betekent voor het onderwijs en ondersteunende processen, besturing en structuur, systemen en middelen, mensen en teams, kennis en vaardigheden. Op basis daarvan bestaat de behoefte aan systemen voor een (andere) elektronische leeromgeving, een digitaal portfolio (zie ook ambitie C) en toetsing en examinering. Inmiddels is voor alle drie deze aandachtsgebieden een programma van eisen* opgesteld. Op basis van de ingevulde programma's van eisen zal in 2021 een advies worden opgesteld voor de aanschaf van een systeem (of combinatie van systemen) ten behoeve van een schoolbrede implementatie. Tot slot heeft het HMC in het kader van duurzame digitalisering actief geparticipeerd in een onderzoek* van bureau Turner. Dit onderzoek helpt het HMC om duurzaam door te ontwikkelen op basis van geleerde lessen uit het coronatijdperk. In totaal hebben zestien onderwijsinstellingen deelgenomen om gestructureerd te evalueren en te leren van elkaar. Het geeft inzicht in de thema's didactiek, wendbaarheid van de organisatie, de sociale functie en toetsen en roosteren.

Merkbaarheid bij stakeholders

Tijdens de ontwikkeling en implementatie van de visie op leren zijn docenten en studenten (circa 50) nauw betrokken geweest. Docenten is gevraagd input te leveren en te testen. Ook is dit onderwerp tijdens studiedagen veelvuldig aan de orde geweest. In december 2020 is de visie op leren (en bijbehorende intranetpagina's) tijdens een online event HMC-breed gelanceerd. Alle medewerkers waren hier bij betrokken.

De (technische) digitaliseringsslag die het HMC heeft gemaakt in 2020 was eveneens merkbaar voor alle docenten en medewerkers (490) en studenten (4100). Als gevolg van de noodzaak van het gebruik van de techniek als gevolg van de uitbraak van Covid-19 en de aangeboden scholing zijn de digitaliseringsvaardigheden van alle betrokkenen gegroeid.

Voor alle eerste- en tweedejaars studenten van de meubelopleidingen (500 studenten) en 150 studenten van de vakopleiding Meubelmaken is de elektronische leeromgeving Learnbeat ingezet. De docenten betrokken bij deze opleidingen (circa 40 docenten) zetten deze omgeving *blended* in.

Verklaring afwijkingen

De uitbraak van Covid-19 heeft de implementatie van MS Office 365 met e-mail, MS Teams, MS OneDrive, SharePoint en Windows Virtual Desktop versneld en versoepeld vanwege de noodzaak van het gebruik. Dit geldt ook voor de implementatie van Learnbeat. De focus lag in 2020 volledig op het creëren van (technische) randvoorwaarden en het leren werken met de nieuwe mogelijkheden. Op het gebied van de (technische) mogelijkheden zijn de ontwikkelingen momenteel veel verder dan vooraf gepland. Aan de andere kant zijn de inhoudelijk beoogde resultaten nog niet volledig behaald. De volgorde van het behalen van resultaten is in de periode 2019 tot 2020 anders verlopen dan gepland, waardoor de geformuleerde resultaten voor 2020 niet (geheel) zijn behaald. Er zijn echter veel meer resultaten behaald dan vooraf gepland. De visie op leren is ontwikkeld en gelanceerd en alle (technische) randvoorwaarden om digitaal onderwijs te implementeren zijn gerealiseerd. Daarnaast is als gevolg van de uitbraak van Covid-19 ontzettend veel ervaring opgedaan met digitaal onderwijs door alle medewerkers en studenten en is het project Duurzame digitalisering is gestart. Naar aanleiding van deze ontwikkelingen en de ontwikkelingen op het gebied van het variabel curriculum (zie ambitie A) is de verwachting dat de geformuleerde resultaten voor 2022 worden behaald.

Achtergrondinformatie (*)

- Visie op leren – versie docent
- Visie op leren – versie student
- Intranetpagina Visie op leren
- Vlog van studenten opleiding Interieuradvies over digitale lessen
- Scholingsaanbod digitalisering HMC
- Intranetpagina platform DigitaalInformatiePunt
- Programma van eisen digitaal portfolio
- Programma van eisen ELO
- Programma van eisen toetsing en examinering
- Rapport Turner mbt verduurzamen digitalisering (en bijlage)

Gerelateerde projecten

- Implementatie Visie op leren
- Implementatie MS Office 365/MS Teams
- Duurzame Digitalisering
- Windows Virtual Desktop
- Mediawijsheid
- ELO Learnbeat Meubel
- Pilot Learnbeat (HMC Cursus & Training)
- MeeMetICT

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 2020)
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"> • Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50%². • Plan om andere doelgroepen te benaderen is (deels) uitgevoerd. • Plan om actuele kwalitatieve knelpunten uit de branches op te lossen is uitgevoerd. • Plan om beter aan te sluiten bij de kwalitatieve vraag uit de branches is ontwikkeld (in samenwerking met de branches). 	<ul style="list-style-type: none"> • Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50%³. • Onderzoek naar het benaderen van andere doelgroepen is uitgevoerd. • Plan om andere doelgroepen te benaderen is opgesteld. • Onderzoek naar kwalitatieve knelpunten in de branches is uitgevoerd. • Plan om actuele kwalitatieve knelpunten uit de branches op te lossen is opgesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal studenten vertoont groei in 2019 en 2020 (zie tabel 2). • Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50% (zie tabellen 3 en 4). • Onderzoek naar het benaderen van andere doelgroepen is uitgevoerd. • Plan om andere doelgroepen te benaderen is opgesteld en deels uitgevoerd. • Naar aanleiding van signalen uit de branche zijn specifieke weravingsacties uitgevoerd en zijn aanpassingen gedaan in opleidingen en het opleidingsaanbod.

Toelichting

Ook in 2019 en 2020 was er sprake van groei van het aantal studenten op het HMC (zie tabel 2). Per 1 oktober 2019 was de groei 0,5% en per 1 oktober 2020 was de groei 2,8%.

Peildatum	Aantal bekostigde studenten	Groei per jaar (aantal)	Groei per jaar (%)
1-10-2017	3766		
1-10-2018	3925	+ 159	+ 4,2 %
1-10-2019	3946	+ 21	+ 0,5 %
1-10-2020	4057	+ 154	+ 2,8 %

Tabel 2: Groei aantal bekostigde studenten 2017 tot en met 2020

² Deze doelstelling is aangepast van 60% naar 50% aangezien hij was geformuleerd op basis van foutieve cijfers (zie tabellen 3 en 4).

³ Deze doelstelling is aangepast van 60% naar 50% aangezien hij was geformuleerd op basis van foutieve cijfers (zie tabellen 3 en 4).

In 2020 lag het marktaandeel van het HMC voor meubelopleidingen op 57% en voor de opleiding Interieuradviseur op 44%. In 2017 lagen deze percentages op respectievelijk 57% en 50%. De onderliggende cijfers voor de meubelopleidingen voor 2017 en 2020 zijn opgenomen in tabel 3 en voor de opleiding Interieuradviseur in tabel 4. Voor de meubelopleidingen en de opleiding Interieuradviseur geldt dat het HMC verreweg de grootste aanbieder in Nederland blijft. Het marktaandeel voor de opleiding Interieuradviseur is echter wel gedaald. Gemiddeld ligt het marktaandeel rond de 50%. De andere helft van de studenten wordt bediend door een groot aantal andere scholen. De meubelopleidingen worden in totaal door 25 instellingen aangeboden. De opleiding Interieuradviseur wordt door 16 instellingen aangeboden.

Mbo-studenten meubelopleidingen ⁴	2017 Aantal	Marktaandeel	2020 Aantal	Marktaandeel
Totaal	2.502		2221	
Topcentrum Meubelindustrie	1.915	77%	1734	78%
HMC	1.436	57%	1259	57%
ROC van Twente	103	4%	117	5%
Summa College	192	8%	220	10%
Alfa-College	39	2%	38	2%
Deltion College	145	6%	100	5%

Tabel 3: Marktaandeel meubelopleidingen HMC en Topcentrum Meubelindustrie in 2017 en 2020

Mbo-studenten opleiding Interieuradviseur ⁵	2017 Aantal	Marktaandeel	2020 Aantal	Marktaandeel
Totaal	2.559		3.280	
Consortium opleiding Interieuradviseur	1.719	67%	2.062	63%
HMC	1.272	50%	1.444	44%
Koning Willem I College	166	7%	210	6%
Summa College	106	4%	143	4%
Deltion College	175	7%	265	8%

Tabel 4: Marktaandeel opleiding Interieuradviseur HMC en Consortium opleiding Interieuradviseur in 2017 en 2020

⁴ DUO, www.duo.nl, 2017 en 2020. Opmerking: de cijfers over 2017 op basis waarvan de ambities voor 2020 en 2022 zijn geformuleerd, zijn onjuist weergegeven in het kwaliteitsplan. Tabel 3 bevat de juiste cijfers over 2017 en 2020. Op basis hiervan is een wijziging aangebracht in de geformuleerde ambities voor 2020 en 2022.

⁵ DUO, www.duo.nl, 2017 en 2020. Opmerking: de cijfers over 2017 op basis waarvan de ambities voor 2020 en 2022 zijn geformuleerd, zijn onjuist weergegeven in het kwaliteitsplan. Tabel 4 bevat de juiste cijfers over 2017 en 2020. Op basis hiervan is een wijziging aangebracht in de geformuleerde ambities voor 2020 en 2022.

Ten aanzien van de werving van studenten is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om andere doelgroepen te benaderen. Hieruit is naar voren gekomen dat het HMC zich enerzijds aanvullend wil richten op havisten en anderzijds op eerstejaars hbo-studenten die dreigen af te stromen. Er is een wervingsplan opgesteld voor het benaderen van deze doelgroepen en er is contact gezocht met een aantal vo-scholen en hbo-instellingen. Havisten hebben de mogelijkheid om een aantal geselecteerde opleidingen versneld te doorlopen. Daarnaast kunnen zij zich vanzelfsprekend ook inschrijven voor alle reguliere opleidingen. In het schooljaar 2020-2021 zijn inmiddels drie klassen met havisten gestart voor versnelde trajecten, verdeeld over twee opleidingen op beide locaties.

Er is onderzoek gedaan naar knelpunten in de verschillende branches, zowel kwantitatief als kwalitatief. Naar aanleiding hiervan zijn wervingsplannen op maat opgesteld voor de volgende opleidingen:

- Houttechniek
- Werkvoorbereider Houttechniek
- Meubelstoffeerder
- Interieurvakman (woningstofferen)
- Pianotechniek
- Keukenmonteur

Voorbeelden van ontwikkelingen zijn:

- Voor de opleidingen Houttechniek is samen met de branche invulling gegeven aan het lesmateriaal op basis van het kwalificatiedossier en de keuzedelen. Het bedrijfsleven is hier dus direct betrokken bij de inhoud van de opleiding, waardoor er een goede inhoudelijke aansluiting ontstaat. Specifiek voor de opleiding Werkvoorbereider Houttechniek geldt dat er behoefte is aan instroom van havisten. Er is onderzoek* gedaan bij deze doelgroep en op basis daarvan zijn speciale wervingsacties uitgevoerd.
- Voor de opleiding Meubelstoffeerder is de vraag vanuit de branche groter dan het aantal studenten dat afstudeert. Om meer vmbo-leerlingen te interesseren voor deze opleiding zijn vmbo-keuzedelen ontwikkeld in samenwerking met vmbo-scholen. Daarnaast zijn vmbo-docenten opgeleid om deze keuzedelen te verzorgen. Daarnaast is extra aandacht besteed aan de positionering van deze opleiding tijdens open dagen en in andere wervingsacties. Voor wat betreft de opleiding zelf zijn ook enkele aanpassingen gedaan zodat de opleiding kwalitatief beter aansluit bij de vraag vanuit de branche.
- Voor de opleiding Interieurvakman is de vraag vanuit de branche eveneens groter dan het aantal gediplomeerden dat uitstroomt. In samenwerking met de bracheorganisatie INretail, het werkgeversservicepunt, het leerwerkloket en het UWV wordt onderzocht op welke manier het HMC voor dit vakgebied meer vakmensen kan leveren voor de arbeidsmarkt. Hierbij wordt gedacht aan meer BBL-studenten, zijinstromers en het werken met certificaten voor onderdelen van de opleiding.
- Vanuit de branche is behoefte aan goed opgeleide keukenmonteurs. Naar aanleiding van dit signaal heeft het HMC de mogelijkheden hiervoor verkend. Er is besloten deze nieuwe opleiding aan te bieden. In nauwe samenwerking met de branche wordt het curriculum van de opleiding vormgegeven. In 2021 starten de eerste studenten aan deze opleiding op de locatie Rotterdam. Het betreft een BBL-opleiding op niveau 2. De studenten die zich inschrijven krijgen een baangarantie.

Merkbaarheid bij stakeholders

Het effect bij de branches van de ondernomen acties is pas merkbaar op de langere termijn. Wervingsacties die leiden tot meer ingeschreven studenten zijn immers pas merkbaar bij de branches als de studenten gediplomeerd zijn. Dit geldt ook voor kwalitatieve aanpassingen in de opleidingen. Binnen het HMC zijn voorzichtige effecten te zien van de wervingsacties op maat. Het aantal aanmeldingen voor de opleiding Meubelstofeerder was het afgelopen schooljaar bijvoorbeeld hoger en er is een aantal havisten-klassen geformeerd. De toekomst moet uitwijzen of dit blijvende effecten zijn. Specifiek voor de realisatie van de opleiding Keukenmonteur zijn de brancheorganisatie INretail en acht bedrijven nauw betrokken

Verklaring afwijkingen

De doelstelling van deze ambitie is dat het marktaandeel van het HMC stabiel blijft. In het kwaliteitsplan werd gesproken over een marktaandeel van 60%. Dit percentage is destijds berekend op basis van foutieve cijfers (zie voetnoten bij tabellen 3 en 4). Dit de reden waarom de ambities voor 2020 en 2022 zijn gewijzigd naar 50%.

De uitbraak van Covid-19 heeft veel invloed op de werving van studenten. Voor het schooljaar 2020-2021 was dit nog niet het geval, maar de werving van nieuwe studenten voor 2021-2022 in 2020 (en 2021) is volledig digitaal verlopen. De aanmeldingen voor het schooljaar 2021-2022 blijven momenteel enigszins achter.

De meeste geformuleerde resultaten voor 2020 zijn gerealiseerd en ook een deel van de resultaten voor 2022 zijn al gerealiseerd. Op basis hiervan is de verwachting dat de geformuleerde resultaten voor 2022 over twee jaar zijn gerealiseerd.

Achtergrondinformatie (*)

- Onderzoek en plan van aanpak werving havisten Houttechniek

Gerelateerde projecten

- Topcentrum Meubelindustrie
- Timmeren
- Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam)
- Kansrijk doorstromen: Interieurvakman
- Kansrijk doorstromen: Werkvoorbereider Houttechniek
- Opleiding Meubelstofeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)
- Opleiding Interieurvakman/Woningstofeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)
- Opleiding Keukenmonteur (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)

Ambitie M: Bij- en nascholing werkenden

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • Werkenden kunnen zich inschrijven voor het volgen van onderdelen uit het variabel curriculum. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid met betrekking tot bij- en nascholing werkenden is ontwikkeld. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitgangspunten voor om-, bij- en nascholing zijn ontwikkeld. • Het scholingsaanbod is uitgebreid met trainingen / opleidingen gericht op medewerkers voor de branches. • Contact met alumni is gelegd en start is gemaakt met uitvraag van scholingsbehoefte bij deze groep. • Er is ingezet op <i>blended</i> onderwijs door het inrichten van een elektronische leeromgeving.

Toelichting

HMC Cursus en Training is de dochteronderneming van het HMC die zich richt op volwassenen die zich tijdens hun werkzame leven willen blijven ontwikkelen. Zij kunnen bij het HMC terecht voor omscholing, bijscholing, nascholing of voor een training ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling. HMC Cursus en Training heeft een nieuwe positionering in gang gezet met een duidelijke visie op een leven lang leren. In het kader hiervan is een strategisch plan* ontwikkeld. In de uitwerking van het strategisch plan zijn diverse ontwikkelingen ontplooid. Hierbij moet worden opgemerkt dat vanwege de uitbraak van Covid-19 sinds maart 2020 nagenoeg alle cursussen en trainingen stil liggen. Ontwikkelingen vinden wel plaats, maar de implementatie van cursussen en trainingen is voorlopig uitgesteld.

Concrete ontwikkelingen op dit gebied zijn:

- Er is een nieuwe website voor HMC Cursus en Training ontwikkeld waarop onder andere het scholingsaanbod* te vinden is. Hierdoor zijn cursussen en trainingen gemakkelijker vindbaar voor werkenden.
- HMC Cursus en Training maakt sinds 2020 gebruik van de elektronische leeromgeving Learnbeat. Dit maakt het mogelijk om digitale vaardigheden van deelnemers te trainen, alsmede het creëren van *blended* onderwijs (conform de uitgangspunten voor om-, na- en bijscholing*).
- Het HMC heeft een erkenning derde leerweg gekregen voor een drietal opleidingen, namelijk Allround Parketteur (25025), Woning-/Projectstoffeerder (25040) en Montagemedewerker Houttechniek (25583). Als gevolg hiervan kan HMC Cursus en Training alle keuzedelen gekoppeld aan deze opleidingen afzonderlijk als cursus/training aan werkenden aanbieden (en wellicht in een later stadium ook aan reguliere studenten). Hierdoor is het mogelijk om werkenden flexibeler, meer modulair onderwijs aan te bieden. Aan deze keuzedelen kunnen mbo-certificaten worden gekoppeld, ten behoeve van het civiele effect. Op deze manier is de drempel voor werkgevers lager om werknemers aan een training te laten deelnemen. Het eerste keuzedeel dat ontwikkeld wordt om gecertificeerd door HMC Cursus & Training aan te bieden is PVC-strokvloeren leggen.

- Naar aanleiding van tekorten in de branche gaat het HMC in samenwerking met de gemeente Rotterdam en het UWV een aangepaste, verkorte BBL-opleiding ontwikkelen voor het vak Interieurvakman (woningstofferen), 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.
- Er zijn twee opleidingen in het scholingsaanbod opgenomen, specifiek voor medewerkers uit de timmerbranche. Deze opleidingen worden in samenwerking met de brancheorganisatie ontwikkeld. Deze opleidingen hebben een branche erkend diploma. Het gaat om de managementopleiding Industrieel bouwen met hout en de opleiding Houtskeletbouw voor professionals. Er is tevens een nieuwe basiscursus CNC ontwikkeld, wat in lijn is met de doelstelling om meer scholingsaanbod te ontwikkelen op het gebied van nieuwe technieken.
- Er zijn vmbo-docenten getraind op het gebied van meubelstofferen. Het doel hiervan is tweeledig. Enerzijds wordt de kennis van meubelstofferen in het vmbo vergroot waardoor het onderwijs op dit gebied op een hoger niveau wordt gegeven. Anderzijds wordt het vak meubelstofferen bekender bij vmbo-leerlingen. Dit kan ervoor zorgen dat er meer studenten in het mbo onderwijs instromen in deze richtingen. De branches worden zo beter voorzien van nieuwe instroom.
- Het HMC participeert sinds november 2020 aan het Europese project Allview. Dit project levert op termijn ook een bijdrage aan het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Er wordt gewerkt aan trainingsmaterialen voor onder andere AAL (Ambient/Active Assisted Living, i.e. met behulp van ICT/technologie oplossingen ontwikkelen voor ouderen om zolang mogelijk zelfstandig te blijven en mee te kunnen doen in de maatschappij). Daarnaast is gestart met de ontwikkeling van platform op het gebied van 'een leven lang leren' waarop bedrijven, opleidingen en studenten/werkzoekenden elkaar in de toekomst kunnen vinden). De basis van dit platform is een op algoritmes gebaseerde 'skills database' voor bedrijven, studenten, werkzoekenden, arbeidsbureaus, onderwijsinstellingen en trainingeninstituten. De student/werkzoekende kan in de toekomst met behulp van dit digitale platform uitvinden welke kennis en vaardigheden nodig zijn op de arbeidsmarkt in de hout- en meubelsector, passende open source / gratis trainingen vinden om zichzelf verder te ontwikkelen en zijn carrièrepad uitstippelen.

Merkbaarheid bij stakeholders

Het grootste deel van de beschreven ontwikkelingen heeft plaatsgevonden in de laatste helft van 2019 en 2020. De merkbaarheid van ontwikkelingen bij stakeholders was daardoor beperkt. De oorzaak hiervan is dat door de uitbraak van Covid-19 sinds maart 2020 nagenoeg alle cursussen en trainingen zijn geannuleerd. Zodra er weer mogelijkheden zijn om fysieke cursussen en trainingen te geven, zullen ontwikkelde zaken in de praktijk worden geïmplementeerd.

Verklaring afwijkingen

Het geformuleerde resultaat voor 2020 is behaald. Voor een aantal ontwikkelingen binnen deze ambitie geldt dat deze in 2020 in de praktijk zouden worden geïmplementeerd. Vanwege de uitbraak van Covid-19 is deze implementatie echter uitgesteld en het is niet duidelijk wanneer dit weer kan worden opgepakt. Als gevolg hiervan en op basis van de (deels) andere aanpak van de realisatie van het variabel curriculum bestaat de mogelijkheid dat het geformuleerde resultaat voor 2022 over twee jaar nog niet zal zijn gerealiseerd, maar langer op zich zal laten wachten.

Achtergrondinformatie (*)

- Strategisch plan HMC Cursus en Training
- Overzicht leven lang ontwikkelen scholingsaanbod
- Uitgangspunten om-, na en bijscholing werkenden

Gerelateerde projecten

- Nieuwe website HMC Cursus & Training
- Betrokkenheid alumni
- Pilot keuzedeel PVC-vloeren leggen met mbo-certificaat
- Pilot certificatenonderwijs Woningstofferen
- Opleiding Interieurvakman/Woningstoffeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)
- Training vmbo-docenten
- Allview

Ambitie N: Betrokkenheid alumni

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
Alumni zijn meer betrokken bij het HMC.	Het HMC beschikt over contactinformatie van alumni (proces is AVG-proof). Daarnaast is er informatie beschikbaar over de bereidheid van alumni om zich in te zetten voor het HMC. Alumni 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.	<ul style="list-style-type: none"> Het ontwikkelde beleid is (deels) geïmplementeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> Beleid met betrekking tot alumni is ontwikkeld. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een online HMC-breed event voor alumni georganiseerd. Er is een CRM-systeem geselecteerd en er is gestart met de inrichting hiervan. Hierin worden zowel reguliere mbo-studenten als alumni vanuit HMC Cursus en Training opgenomen.

Toelichting

In 2019 is onderzoek gedaan naar behoeften van alumni om in 2020 voor hen interessante alumnidagen te organiseren op beide locaties van het HMC. Vanwege de uitbraak van Covid-19 was het onmogelijk om fysieke alumnidagen te organiseren. In oktober 2020 is daarom een online HMC-breed event* voor alumni georganiseerd als alternatief. Hieraan leverden zowel HMC Cursus & Training als het Studiecentrum/HMC-Lab een bijdrage. Aan dit event nam een gemixte groep van 40 betrokken oud-studenten deel. Het event stond in het teken van trends en innovaties. De oud-studenten werden geïnspireerd door een gastspreker, twee oud-studenten deelden hun ervaringen en de alumni konden interactief met elkaar kennis maken. Met dit alumni-event is een start gemaakt met het binden van alumni aan het HMC. Hieraan wordt in 2021 een fysiek of online vervolg gegeven. In de toekomst kan tijdens dergelijke bijeenkomsten ook aandacht worden besteed aan het ophalen van scholingsbehoeften, zodat hierop door HMC Cursus en Training bij het ontwikkelen van bij- en nascholing voor werkenden op kan worden ingespeeld.

Een bezoeker van het alumni-event:

"Dank! Jullie hebben er veel werk aan gehad. De start met vragen was leuk om inzicht te krijgen in het publiek. De trendpresentatie was interessant en inspirerend, het ging soms alleen een beetje te snel om alle informatie goed op te nemen. Volgende keer graag iets minder haast 😊. Voor herhaling vatbaar. Nogmaals dank, het was leuk om er de hele avond bij te zijn!"

In 2019 heeft een verkenning plaatsgevonden naar een effectief CRM systeem om onder andere alumni gericht en op de juiste wijze te kunnen bereiken, benaderen en het netwerk te onderhouden. In 2020 is de applicatie MS Dynamics 365 geselecteerd en is gestart met de inrichting. De verwachting is dat het systeem in april 2021 in gebruik wordt genomen, zodat de gediplomeerden van 2021 als eerste alumni kunnen worden opgenomen in het systeem.

Naast de reguliere MBO studenten, worden ook de alumni vanuit HMC Cursus en Training opgenomen. Het CRM-systeem wordt ook gebruikt voor het registreren van andere relaties van het HMC.

In het kader van het HMC als onderwijscentrum voor branches heeft het HMC in 2020 de eerste stappen gezet om het Studiecentrum/HMC-Lab open te kunnen stellen voor externen bestaande uit studenten van HMC Cursus & Training, alumni en bedrijven. Er is een start gemaakt met het in kaart brengen van de consequenties en de voorwaarden waaronder externen in de toekomst gebruik kunnen maken van deze faciliteiten.

Op de locatie Amsterdam is in september 2020 gestart met het Europese Horizon-project CENTRINNO*. Dit project heeft als doel om samen met een aantal partners een netwerk van makersplekken buiten de school te realiseren waar zowel ouderejaarsstudenten als alumni kunnen werken aan projecten. Ouderejaarsstudenten krijgen onder voorwaarden ruimte in hun curriculum om zich voor te bereiden op zelfstandig werken en kunnen hier de samenwerking zoeken met alumni die hierin kunnen participeren. Een soortgelijk project/samenwerking loopt ook in Rotterdam in de vorm van de Makerij. Binnen dit initiatief wordt ook aan alumni de mogelijkheid geboden om zelfstandig te werken in een professionele werkplaats. Hier kunnen zij een plek vinden om hun eigen label te starten of zichzelf verder ontwikkelen door samenwerking met gelijkgestemden.

Merkbaarheid bij stakeholders

Alle bij het HMC bekende alumni zijn uitgenodigd voor het online alumni-event. Daarnaast is hierover gecommuniceerd via diverse kanalen (internet, social media, etc.). 40 enthousiaste alumni hebben aan dit event deelgenomen. Ook intern is aandacht besteed aan het alumni-event via diverse communicatiekanalen.

Verklaring afwijkingen

Vanwege de uitbraak van Covid-19 loopt alles anders dan gepland. Fysieke bijeenkomsten voor alumni konden niet doorgaan en zijn vervangen door een online event. Desondanks is het geformuleerde resultaat voor 2020 behaald. De verwachting is dat het geformuleerde resultaat voor 2022 over twee jaar eveneens wordt behaald.

Achtergrondinformatie (*)

- Internetpagina HMC voor alumni: <https://www.hmcollege.nl/alumni/>
- Internetpagina HMC Cursus en Training voor alumni: <https://www.hmccursusentraining.nl/over-cursus-en-training/alumni/>
- Artikel terugblik op online alumni-event: <https://www.hmcollege.nl/nieuws/geslaagd-online-event-voor-oud-studenten-van-het-hmc/>
- Internetpagina CENTRINNO: <https://centrinno.eu>

Gerelateerde projecten

- Implementatie CRM
- Betrokkenheid alumni
- CENTRINNO

Ambitie O: Seminars en workshops

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

Toelichting

Het Studiecetrum/HMC-Lab van beide locaties organiseert een aantal keer per jaar lezingen, (gast)presentaties en/of workshops. Dit is opgenomen in het meerjarenplan* van het Studiecetrum/HMC-Lab. Er is momenteel nog geen concreet plan gerealiseerd voor het structureel organiseren van seminars en workshops waar ook externen aan deel kunnen nemen. De meeste georganiseerde events worden (mede vanwege Covid-19) alleen intern aangeboden aan medewerkers en studenten. Uitzondering hierop was het online alumni-event (zie ook ambitie N) waaraan het Studiecetrum/HMC-Lab een bijdrage heeft geleverd. In de komende jaren zullen daarvoor geschikte presentaties en workshops ook worden opengesteld voor bedrijven en alumni. Dit zal in het meerjarenplan van het Studiecetrum/HMC-Lab worden vastgelegd. Daarnaast zijn vanuit de werkgroep Duurzaam Digitaal en Mediawijsheid diverse (interne) lezingen en trainingen georganiseerd. In 2021 wordt dit uitgebreid met webinars in samenwerking met het bedrijfsleven voor studenten en werknemers in de branche.

Op beide locaties zijn in 2019 en 2020 diverse lezingen, (gast)presentaties en workshops georganiseerd. Deze waren voornamelijk intern gericht. Voorbeelden hiervan zijn:

- Presentatie van West Dean College
- Vliegende Meubelmakers
- Presentatie van een oud-student
- Paper Project
- Wood Project

⁶ Het studiecetrum en het HMC-Lab vormen op beide locaties van het HMC een organisatorische eenheid, namelijk Studiecetrum/HMC-Lab. Deze organisatorische eenheid wordt hier bedoeld.

- GeWoonboot (online)
- Glas graveren
- Arduino
- Alumni-event (online)

In 2020 zijn enkele presentaties online georganiseerd in plaats van fysiek. De meeste geplande presentaties zijn geannuleerd vanwege de uitbraak van Covid-19. Deze worden gepland op een moment waarop dit weer mogelijk is.

De uitbraak van Covid-19 heeft ook geleid tot het idee om podcasts te gaan ontwikkelen als alternatief voor (gast)presentaties. In dit kader is inmiddels een behoefte inventarisatie gedaan onder studenten. Deze podcasts kunnen indien geschikt vanzelfsprekend ook worden aangeboden aan alumni en bedrijven.

Merkbaarheid bij stakeholders

Medewerkers en studenten worden via diverse interne kanalen geattendeerd op seminars, lezingen, (gast)presentaties en/of workshops die worden georganiseerd door het Studiecentrum/HMC-Lab. Aanmelding hiervoor gebeurt op basis van interesse en vrijwilligheid. Voor de toekomst zal gebruik worden gemaakt van het nieuwe CRM-systeem om hiervoor gericht bedrijven en alumni uit te nodigen (zie ambitie N).

Verklaring afwijkingen

Het geformuleerde resultaat voor 2020 is niet (geheel) behaald. Vanwege de uitbraak van Covid-19 is het maken van een concreet plan voor het structureel organiseren van seminars en workshops waar ook externen aan deel kunnen nemen vooralsnog uitgesteld. De uitbraak van Covid-19 heeft er ook voor gezorgd dat een groot deel van de georganiseerde events in 2020 is geannuleerd. De realisatie van de resultaten voor 2022 zijn afhankelijk van de mogelijkheden om (weer) events te kunnen organiseren. Als de ontwikkelingen rondom Covid-19 dit toelaten is de verwachting dat de geformuleerde resultaten voor 2022 worden behaald.

Achtergrondinformatie (*)

- Meerjarenplan Studiecentrum/HMC-Lab 2020-2022

Gerelateerde projecten

- N.v.t.

Ambitie P: Bewustwording duurzaamheid organisatie HMC

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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. ⁷	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een stijgende lijn zichtbaar in het aantal voorstellen dat wordt gedaan voor het verduurzamen van de school. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan met betrekking tot duurzaamheid in organisatie is opgesteld. • Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan met visie duurzaamheid komende vijf jaar is ontwikkeld. • Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school.

Toelichting

Duurzaamheid is een belangrijk aandachtsgebied binnen het HMC. Er is een visiedocument* ontwikkeld voor de komende vijf jaar waarin de visie op duurzaamheid is geformuleerd. Jaarlijks wordt een actieplan gedestilleerd uit de visie. De visie bestaat uit twee pijlers, namelijk het professionaliseren van het curriculum en het verduurzamen van de bedrijfsvoering van de school (Whole School Approach). 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. Hierdoor wordt duurzaamheid onderdeel van het geheel. De bewustwording van de duurzaamheid van en binnen de organisatie van het HMC is een onderdeel van de visie op duurzaamheid.

Op het gebied van bewustwording van duurzaamheid van en binnen de organisatie van het HMC zijn diverse ontwikkelingen gaande:

- Op de locatie Rotterdam is aan studenten gevraagd ideeën te genereren voor het duurzamer en interessanter inrichten van een aantal lokalen met als doel een aantal ideeën hiervan ook daadwerkelijk te realiseren. Deze ontwikkeling bevindt zich nog in de eerste fase en krijgt in schooljaar 2021-2022 een vervolg.
- Duurzaamheid in relatie tot de BPV is in kaart gebracht. Hierover is informatie gedeeld met studenten. Besloten is om BPV-opdrachten rondom duurzaamheid te ontwikkelen die studenten kunnen uitvoeren tijdens de BPV. Deze worden in 2021 ontwikkeld. Ten behoeve van de BPV worden BPV-overeenkomsten sinds 2019 digitaal ondertekend. Naast een enorme besparing in de administratieve werkzaamheden is dit ook een duurzame, groene ontwikkeling. Er worden hiermee per schooljaar ongeveer 45.000 A4-tjes minder afgedrukt en 4.500 postzegels en enveloppen minder gebruikt.

⁷ 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.

- Duurzaamheid is een thema binnen de masterclass 'What's on your mind' voor studenten. Dit is een traject binnen het burgerschapsonderwijs waarin studenten worden uitgedaagd een challenge uit te werken voor reële opdrachtgevers.
- Op de locatie Amsterdam is voor een opdracht binnen de opleiding Interieuradviseur een samenwerking aangegaan met de organisatie Noorderwind. In deze opdracht krijgen studenten de opdracht een interieurontwerp te maken en in dit ontwerp materiaal van onder andere de Fiction Factory, de NS, Inside Inside, Kvadrat, Circo en/of GewoonBoot te upcyclen. In dit kader hebben studenten diverse gastpresentaties van betrokken bedrijven gekregen over duurzaam ontwerpen en (her)gebruik van materialen. Vanzelfsprekend wordt hierbij ook gebruik gemaakt van de door het HMC ontwikkelde Circustek (zie ambitie I).
- Op de eindexamenexpositie van 2019 op de locatie Amsterdam is speciaal aandacht besteed aan duurzaamheid. Op een centrale plek in de school was het 'Duurzame Expo-huis' geplaatst. Alle werkstukken van studenten met een link naar duurzaamheid werden hier geëxposeerd. Het frame dat hiervoor op de eindexamenexpositie werd gebruikt wordt momenteel hergebruikt in het studiecentrum van de locatie Amsterdam. Het doet hier dienst als 'duurzaamheidslokaal' waar kan worden gewerkt, duurzame materialen kunnen worden bekeken en boeken over duurzaamheid kunnen worden ingezien.
- Het plan was om op de eindexamenexpositie van 2020 op de locatie Rotterdam iets dergelijks te organiseren. Hiervoor is een tiny house ontwikkeld waarin en waaromheen werkstukken met een link naar duurzaamheid zouden worden geëxposeerd. Helaas is vanwege de uitbraak van Covid-19 de fysieke eindexamenexpositie geannuleerd.
- Binnen het HMC-Lab zijn de eerste stappen gezet om duurzamer werken te bevorderen en inzichtelijk te maken onder studenten en docenten. Een concreet voorstel hiervoor is in ontwikkeling.
- Diverse workshops voor docenten en studenten van beide locaties door duurzame bedrijven.
- Via het project Allview wordt gewerkt aan de ontwikkeling van internationale trainingen (online en fysiek) voor docenten en studenten in de hout- en meubelsector op gebied van circulaire economie.

Naast bovenstaande ontwikkelingen zijn er ook andere ontwikkelingen binnen de school op het gebied van duurzaamheid die leiden tot bewustwording op dit vlak. Op beide locaties wordt afval gescheiden. Hiervoor zijn speciale afvalbakken aangeschaft. Met behulp van postercampagnes is hier aandacht aan besteed. Er is een Europese aanbesteding gedaan voor het vervangen van alle printers op beide locaties van het HMC. Hiermee is gekozen voor een duurzame en groene oplossing. De printers zijn in februari 2021 geïnstalleerd. Ook op het gebied van ICT is binnen het HMC gekozen voor een dynamische en schaalbare applicatieomgeving in de Cloud (Windows Virtual Desktop). Het resultaat hiervan is dat er minder (zware) hardware nodig is op schoollocaties.

Merkbaarheid bij stakeholders

Bij diverse ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid zijn (BPV-)bedrijven betrokken. Over resultaten op het gebied van duurzaamheid wordt gecommuniceerd via verschillende kanalen, zodat zowel medewerkers als studenten goed op de hoogte zijn van de ontwikkelingen en zich bewust worden van het belang van duurzaamheid van de organisatie van het HMC.

Daarnaast zijn diverse ontwikkelingen zichtbaar en voelbaar binnen en buiten de organisatie. Waar voorheen voor elke BPV-periode een overeenkomst op papier naar alle partijen werd verstuurd, gaat dat nu digitaal. Dit is direct merkbaar voor alle studenten en bedrijven. Op de eindexamenexpositie van de locatie Amsterdam hebben alle bezoekers duurzaamheid kunnen voelen en zien. Ook de afvalscheiding op beide locaties is voor iedereen goed zichtbaar en heeft direct invloed op bewustwording en in veel gevallen tot aanpassing van gedrag.

Verklaring afwijkingen

Op het gebied van duurzaamheid en ook op het gebied van de bewustwording van de duurzaamheid van en binnen de organisatie van het HMC zijn veel resultaten geboekt. Dit heeft te maken met het feit dat duurzaamheid binnen het HMC is aangemerkt als een belangrijk aandachtsgebied. Een en ander heeft ertoe geleid dat de geformuleerde resultaten voor 2020 ruimschoots zijn behaald. De verwachting is dat ook de resultaten voor 2022 te zijner tijd worden behaald.

Achtergrondinformatie (*)

- Visiedocument duurzaamheid

Gerelateerde projecten

- Duurzaamheid en circulair produceren in de school
- Allview
- Printers
- Windows Virtual Desktop

Ambitie Q: Duurzaamheid in onderwijs

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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"> • De module duurzaamheid is ontwikkeld voor alle opleidingen. • Alle studenten doorlopen in hun opleiding een module op het gebied van duurzaamheid gericht op gedragsontwikkeling en bewustwording en voldoen aan de vastgestelde criteria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijsaanbod met betrekking tot duurzaamheid binnen alle opleidingen is afgebakend en beschreven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een curriculumcoördinator aangesteld om duurzaamheid te integreren in de curricula van alle opleidingen. • Er is een globale leerlijn duurzaamheid ontwikkeld. • Er zijn veel pilots en tests gedaan rondom duurzaamheid in het onderwijs. • Voor zeven pilotopleidingen is gestart met de aanpassing van het curriculum en de ontwikkeling van bijbehorend lesmateriaal.

Toelichting

Duurzaamheid is een belangrijk aandachtsgebied binnen het HMC. Er is een visiedocument* ontwikkeld voor de komende vijf jaar waarin de visie op duurzaamheid is geformuleerd. Jaarlijks wordt een actieplan gedestilleerd uit de visie. De visie bestaat uit twee pijlers, namelijk het professionaliseren van het curriculum en het verduurzamen van de bedrijfsvoering van de school (Whole School Approach). 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. Hierdoor wordt duurzaamheid onderdeel van het geheel. Duurzaamheid in het onderwijs is een onderdeel van de visie op duurzaamheid.

Het plan was aanvankelijk om een module duurzaamheid te ontwikkelen voor alle opleidingen binnen het HMC. Uit een nadere analyse en uitwerking van dit plan kwam naar voren dat een aparte module over duurzaamheid voor het HMC niet de oplossing is. Het onderwerp duurzaamheid is zo belangrijk, veelomvattend en onderdeel van het geheel dat het een geïntegreerd onderwerp moet worden binnen alle opleidingen. Er zijn drie thema's geformuleerd die in alle opleidingen minimaal moeten worden geïntegreerd, namelijk:

- Duurzaam materiaalgebruik
- Duurzaam ontwerpen
- Duurzaam ondernemen

Voor de realisatie van het bovenstaande is in 2020 een curriculumcoördinator aangesteld. Er zijn zeven opleidingen⁸ verdeeld over beide locaties aangewezen als pilotopleiding. Voor deze opleidingen is het curriculum in kaart gebracht en is bekeken waar en hoe het curriculum kan worden versterkt door duurzaamheid te integreren. Er is een globale leerlijn ontwikkeld bestaande uit de volgende onderdelen:

1. Bewustwording
2. Verdiepen van kennis van duurzaamheid in het eigen vak
3. Eigen ontwerp beoordelen op duurzaamheid

Bewustwording

In het kader van bewustwording is contact gelegd met SDG-Nederland. Vervolgens is gekeken of de SDG's (Sustainable Development Goals) overal aan bod komen. Dit is het geval in het vak Burgerschap. Verder wordt er op de locatie Amsterdam een route ontwikkeld langs duurzame dingen/aspecten op het HMC die eerstejaarsstudenten tijdens een themaweek gaan lopen. Dit om vanaf dag één duurzaamheid onder de aandacht te brengen bij nieuwe studenten. Ook het materiaal waarmee studenten van de meubelopleidingen vanaf het eerste leerjaar de standaardwerkstukken maken draagt bij aan de bewustwording. De locatie Rotterdam heeft ervoor gekozen om alleen nog maar met Inlands hout te werken binnen de verplichte werkstukken. Op de locatie Amsterdam is de Circustek ontwikkeld waarin restmaterialen uit de branche tegen gereduceerd tarief aangeboden worden (zie ook ambitie I).

Verdiepen van kennis

Het verdiepen van kennis over duurzaamheid in het eigen vak gebeurt tijdens de vaklessen. Bij elke pilotopleiding is voor een aanpak 'op maat' gekozen. Een belangrijke voorwaarde om dit doel te behalen is de professionalisering van de docenten. In samenwerking met de teamleiders zijn hierover concrete afspraken gemaakt. Ook dit gebeurt op maat. Een voorbeeld is dat team Meubel BOL4 gekozen heeft om zes keer per jaar duurzaamheid op de teamagenda te zetten. Er worden gastsprekers uitgenodigd om docenten te inspireren en te voorzien van kennis. De verantwoordelijkheid om dit te vertalen in de lessen wordt door de teamleider expliciet bij de docenten gelegd. Ook voor de teams Interieuradvies waren workshops gepland, bijvoorbeeld over Material Footprint. Deze zijn vanwege de uitbraak van Covid-19 uitgesteld.

Eigen ontwerp beoordelen op duurzaamheid

Per opleiding is bekeken wat er nodig is om het eigen ontwerp te kunnen beoordelen op duurzaamheid. Voor meubelopleidingen is dit duurzaamheidsmeter* geworden. Door dit in te vullen laat de student zien in hoeverre de gemaakte keuzes op het gebied van materialen, ontwerpen en ondernemen binnen een opdracht duurzaam zijn. Voor de opleiding Interieuradvies is dit de waaier* Quickscan Duurzaam Interieur geworden waarmee de student duurzame keuzes kan maken als het gaat om interieurtoepassingen. Beide producten zijn in de conceptfase en worden in het voorjaar van 2021 definitief gemaakt.

In 2021 wordt een vervolg gegeven aan de professionalisering van de docenten van de zeven pilotopleidingen. Daarnaast worden de ontwikkelde materialen en opdrachten getest, geëvalueerd, aangepast en aangevuld waar nodig. Ten slotte wordt gestart met de versterking van de curricula van de overige opleidingen. De opgedane kennis en ervaring en de reeds ontwikkelde materialen geven deze ontwikkeling een vliegende start.

⁸ Pilotopleidingen zijn: Meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (BOL2, Amsterdam), Allround Meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (BOL3, Amsterdam), Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (BOL4, Amsterdam en Rotterdam), Interieuradviseur (BOL4, Amsterdam en Rotterdam), Creatief Vakman (BOL4, Amsterdam).

Naast bovenstaande ontwikkelingen die betrekking hebben op uiteindelijk alle opleidingen zijn er ook aanpalende initiatieven op het gebied van duurzaamheid in het onderwijs:

- Er is een intranetpagina* over duurzaamheid speciaal voor docenten ontwikkeld ter professionalisering en inspiratie. Hierop zijn is het volgende te vinden: gastlessen, lesmateriaal en interessante achtergrondinformatie over duurzaamheid.
- Voor de meubelopleidingen van de locatie Rotterdam is er een lessencyclus van tien lessen over duurzaamheid voor eerstejaars studenten ontwikkeld. In het voorjaar van 2021 wordt deze lessencyclus gegeven. Na evaluatie en aanpassing wordt het lesmateriaal op intranet geplaatst, toegankelijk voor alle medewerkers.
- In november 2020 hebben twaalf studenten van de opleiding Creatief Vakman meegedaan met een Circular Furniture Challenge*. Met restmaterialen van Forbo Flooring en GZ OfficeXperience zijn nieuwe producten ontwikkeld.
- Op de locatie Amsterdam is voor een duurzame challenge* binnen de opleiding Interieuradviseur een samenwerking aangegaan met de organisatie Noorderwind. In deze opdracht krijgen studenten de opdracht een interieurontwerp te maken en in dit ontwerp materiaal van onder andere de Fiction Factory, de NS, Inside Inside, Kvadrat, Circo en/of GewoonBoot te upcyclen. In dit kader hebben studenten diverse gastpresentaties van betrokken bedrijven gekregen over duurzaam ontwerpen en (her)gebruik van materialen. Docenten zijn getraind op het gebied van duurzame materialen, duurzaam ontwerpen en duurzaam ondernemen. Vanzelfsprekend wordt hierbij ook gebruik gemaakt van de door het HMC ontwikkelde Circustek (zie ambitie I).
- Op de locatie Rotterdam is een online dag over duurzaam ondernemen in ontwikkeling voor studenten van de meubelopleidingen. Op deze dag ontmoeten 200 studenten online experts van vier verschillende bedrijven uit de branche. De bedoeling is dat deze dag elk jaar opnieuw wordt georganiseerd.
- Duurzaamheid in relatie tot de BPV is in kaart gebracht. Hierover is informatie gedeeld met studenten. Besloten is om BPV-opdrachten rondom duurzaamheid te ontwikkelen die studenten kunnen uitvoeren tijdens de BPV. Deze worden in 2021 ontwikkeld.
- Ten behoeve van de BPV worden BPV-overeenkomsten sinds 2019 digitaal ondertekend. Naast een enorme besparing in de administratieve werkzaamheden is dit ook een duurzame, groene ontwikkeling. Er worden hiermee per schooljaar ongeveer 45.000 A4-tjes minder afgedrukt en 4.500 postzegels en enveloppen minder gebruikt.
- Op de locatie Rotterdam worden studenten uit verschillende disciplines en van verschillende scholen een week lang onder gedompeld in ondernemerschap waarbinnen duurzaamheid en circulariteit centraal staat. Ze doen onder andere onderzoek, werken samen, schrijven een ondernemingsplan en presenteren het plan. Voor de winnende groep studenten is er een bokaal en een trainingstraject van de ING.

Een van de docenten over het project met Noorderwind:

“Het verwerken van duurzaamheid in het lesprogramma was het uitgangspunt. We vonden het als docentenschrijfgroep belangrijk om het project als onderdeel van het onderwijsprogramma en niet alleen als een pilot of als eenmalige challenge te draaien. Dit was een behoorlijke uitdaging, zeker in coronatijd waar we met een lockdown en gehalveerde groepen te maken hadden. Maar we hadden geluk, Noorderwind hielp! We hebben een nieuwe projectgids geschreven voor het bestaande project. In samenwerking met Noorderwind is duurzaamheid hierin geïntegreerd. De projectgids is de leidraad voor studenten en docenten. De live workshops, gastcolleges en instructies van Noorderwind die aan een kleine groep werden gegeven zijn gefilmd en verwerkt in docentinstructies. Samen met de powerpointpresentaties zijn ze digitaal beschikbaar als webinars. Deze zijn nu onderdeel van de lesstof geworden. Het was een uitdagend en nuttig traject. Door de samenwerking met Noorderwind is er echt iets van de grond gekomen!”

Een van de studenten Interieuradviseur:

“Ik heb deze periode met Noorderwind als prettig ervaren. Het was leuk en leerzaam om met hen samen te werken. Ik ben blij dat wij de klas waren die fysiek lessen mochten volgen met hen. Door hun lessen en informatie ben ik meer bewuster geworden over duurzaamheid. Ik zal deze ervaring ook meenemen in de toekomst en in toekomstige projecten.”

- Duurzaamheid is een thema binnen de masterclass 'What's on your mind' voor studenten. Dit is een traject binnen het burgerschapsonderwijs waarin studenten worden uitgedaagd een challenge uit te werken voor reële opdrachtgevers.
- Duurzaamheid is eveneens een onderdeel van het Europese project Allview waaraan het HMC deelneemt sinds november 2020. Dit is een samenwerking met 22 organisaties uit acht landen op het gebied van toekomstbestendig meubelonderwijs.
- Het Studiecentrum/HMC-Lab heeft verschillende kleine tentoonstellingen georganiseerd op het gebied van duurzaamheid (bijvoorbeeld Whale Tail Chair, Carbon Chair, Van oude stoel naar lichtobject).
- De collectie boeken, materialen en stoelen van de het Studiecentrum/HMC-Lab is uitgebreid met items op het gebied van duurzaamheid. Op de locatie Amsterdam gaat dit bijvoorbeeld om 22 boeken en 13 duurzame materialen. Op beide locaties is de collectie uitgebreid met twee stoelen die gemaakt zijn van duurzame materialen. Duurzaamheid in de collecties draagt bij aan bewustwording.
- Binnen het HMC-Lab zijn de eerste stappen gezet om duurzamer werken te bevorderen en inzichtelijk te maken onder studenten en docenten. Een concreet voorstel hiervoor is in ontwikkeling.
- Diverse workshops voor docenten en studenten van beide locaties door duurzame bedrijven (o.a. Professionele leergemeenschap).
- Via het project Allview wordt gewerkt aan de ontwikkeling van internationale trainingen (online en fysiek) voor docenten en studenten in de hout- en meubelsector op gebied van circulaire economie.

Merkbaarheid bij stakeholders

Over duurzaamheid wordt regelmatig intern gecommuniceerd binnen het HMC via verschillende kanalen. Daarnaast is er voor docenten een speciale intranetpagina over duurzaamheid gelanceerd. Binnen de genoemde pilotopleidingen is een aantal docenten betrokken bij de integratie van duurzaamheid in de curricula. Tijdens de ontwikkeling zijn zaken getest in de lessen bij een beperkt aantal studenten van de pilotopleidingen. De realisatie van deze ambitie zal in 2021-2022 merkbaar zijn voor alle docenten en studenten binnen het HMC.

Daar waar het reeds geïmplementeerde ontwikkelingen betreft zijn studenten direct in aanraking gekomen met duurzaamheid, bijvoorbeeld bij de Circular Furniture Challenge, het maken van een interieurontwerp met gebruikmaking van restmaterialen van diverse bedrijven, het maken van een ondernemingsplan op het gebied van duurzaamheid en de masterclass 'What's on your mind'. Ook de tentoonstellingen en de uitbreiding van de collecties van het Studiecentrum/HMC-Lab zijn merkbaar voor studenten en docenten.

Verklaring afwijkingen

Zoals hierboven beschreven was het de bedoeling om een module duurzaamheid te ontwikkelen voor alle opleidingen binnen het HMC. Uit een nadere analyse en uitwerking van dit plan kwam echter naar voren dat een aparte module over duurzaamheid voor het HMC niet de oplossing is. Het onderwerp duurzaamheid is zo belangrijk en veelomvattend dat het een geïntegreerd onderwerp moet worden binnen alle opleidingen. Deze ingreep vereist een andere aanpak en kost meer tijd en energie dan het oorspronkelijke plan. Dit heeft als gevolg dat de aanpassingen op dit moment voor een deel van de opleidingen zijn opgepakt. Het geformuleerde resultaat voor 2020 is als gevolg hiervan slechts deels behaald. De verwachting is dat in 2022 de geformuleerde resultaten voor alle opleidingen zijn gerealiseerd.

Achtergrondinformatie (*)

- Visiedocument duurzaamheid
- Duurzaamheidsmeter (meubelopleidingen)
- Waaier Quicksan Duurzaam Interieur

- Intranetpagina Duurzaamheid
- Artikel Circulair Furniture Challenge (opleiding Creatief Vakman): <https://www.hmcollege.nl/nieuws/studenten-circulaire-designs-van-zaans-afval/>
- Artikel Duurzame Challenge (opleiding Interieuradviseur): <https://www.hmcollege.nl/nieuws/studenten-interieuradvies-duurzame-challenge/>
- Film Duurzame Challenge (opleiding Interieuradviseur): https://youtu.be/G2CD0Dt_rnQ

Gerelateerde projecten

- Duurzaamheid en circulair produceren in de school
- Professionele leergemeenschap
- What's on your mind?
- Entrepreneurship Rotterdam mbo
- Allview

Ambitie R: Passend onderwijs

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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.	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. ⁹	<ul style="list-style-type: none"> 75% van de docenten hebben trainingen gevolgd in het kader van omgang met studenten met een bijzonderheid of beperking in het onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> Herijkt beleid met betrekking tot passend onderwijs is ontwikkeld. 	<ul style="list-style-type: none"> Herijkt beleid met betrekking tot passend onderwijs is ontwikkeld (beleidsnotitie Passend Onderwijs). Begeleiders passend onderwijs zijn gekoppeld aan onderwijsteams. Het aanbod aan trainingen ten behoeve van deskundigheidsbevordering is vastgesteld. De intranetpagina Passend Onderwijs is geïmplementeerd. Het Dashboard Financiën Passend Onderwijs is geïmplementeerd.

Toelichting

De beleidsnotitie Passend Onderwijs* is in 2019-2020 herschreven. Hierin staat het herijkte beleid met betrekking tot passend onderwijs. Volgens de herziene visie op passend onderwijs kan iedere student rekenen op passende begeleiding van zijn/haar SLB'er en vakdocenten. Om dit te realiseren wordt de komende jaren sterk ingezet op deskundigheidsbevordering van de eerste lijn (i.e. SLB'ers en docenten) waarmee blijvend wordt geïnvesteerd in het nog sterker maken van deze basis. Om ervoor te zorgen dat docenten (nu en in de toekomst) beschikken over meer kennis en vaardigheden om studenten passend te begeleiden zijn de begeleiders passend onderwijs in 2019-2020 gekoppeld aan de onderwijsteams. Zij zijn aanwezig bij de bespreking van de casuïstiek en de resultaten van studenten in de onderwijsteams. Op deze manier zijn de lijnen kort en is het voor hen makkelijker hun expertise in te zetten en (direct) verantwoordelijkheid te nemen. Door deze koppeling zijn de begeleiders passend onderwijs zichtbaarder geworden voor de onderwijsteams en zijn kennisoverdracht, *coaching on the job*, handelingsgericht adviseren en het geven van trainingen eenvoudiger. Het trainingsaanbod* ten behoeve van deskundigheidsbevordering is vastgesteld. Er wordt nog gewerkt aan een format voor teamscholing. De volgende trainingen zijn inmiddels gegeven:

- Pilot Train de trainer 'Plannen en organiseren' voor de SLB'er en zijn/haar klas.
- Train de Trainer 'Hoe kom ik goed in beeld' voor BPV-begeleiders.
- Workshops 'Psycho-educatie' aan docenten over verschillende bijzonderheden.

⁹ 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.

Er is gestart met de ontwikkeling van een toolbox voor docenten en begeleiders passend onderwijs van beide locaties. Bovendien is een intranetpagina passend onderwijs gerealiseerd. Ten slotte is het Dashboard Financiën Passend Onderwijs geïmplementeerd, waardoor er beter zicht is op de geldstromen passend onderwijs.

Vooruitkijkend naar de doelstellingen voor 2022 zal in 2021 worden ingezet op een verankering van de koppeling tussen de begeleiders passend onderwijs en de onderwijsteams. De toolbox wordt verder ontwikkeld en de intranetpagina wordt verder gevuld met een actueel aanbod van handelingsgerichte adviezen en trainingen voor het onderwijzend personeel met betrekking tot het begeleiden van studenten. Ten ondersteuning van het BPV-bureau zal worden gewerkt aan een lijst met stageplekken voor studenten met een specifieke begeleidingsbehoefte. Daarnaast zullen BPV-(plaatsings)begeleiders worden getraind om studenten met een bijzonderheid passender te begeleiden bij het zoeken naar en begeleiden tijdens de BPV. Om deze plannen te realiseren zal het team passend onderwijs worden versterkt door meer begeleiders passend onderwijs is vaste dienst te nemen en een programma te ontwikkelen voor de (eigen) deskundigheidsbevordering van begeleiders passend onderwijs.

Merkbaarheid bij stakeholders

Door de koppeling van de begeleiders passend onderwijs aan de onderwijsteams is de zichtbaarheid van het ondersteuningsteam voor passend onderwijs bij SLB'ers en vakdocenten vergroot en zijn de lijnen kort. Het trainingsaanbod op het gebied van passend onderwijs voor docenten in schooljaar 2020-2021 is duidelijk en toegankelijk. Ook voor studenten met een arrangement is helder bij wie zij terecht kunnen met hun hulpvraag. Voor overige studenten is het duidelijk dat hun SLB'er hun eerste aanspreekpunt is.

Verklaring afwijkingen

Het geformuleerde resultaat voor 2020 is gerealiseerd. Vanwege de uitbraak van Covid-19 zijn er weinig fysieke trainingen gegeven in 2020. In het voorjaar van 2020 is veel tijd nodig geweest om de omschakeling van fysieke naar online trainingen te realiseren door een online aanbod van de trainingen te creëren. Inmiddels is dit gerealiseerd en geïmplementeerd. Verder heeft de huidige situatie rondom Covid-19 ertoe geleid dat begeleiders passend onderwijs meer tijd dan normaal hebben moeten steken in het binnenboord houden van studenten met een extra arrangement.

Vooruitkijkend naar 2022 wordt er naar gestreefd om zo veel mogelijk SLB'ers en vakdocenten te trainen op het gebied van het bieden van passende begeleiding. De trainingen zijn inmiddels zowel fysiek als online beschikbaar. Dus ook als de situatie rondom Covid-19 langer aanhoudt kunnen er trainingen worden gegeven. Het is momenteel niet duidelijk of daadwerkelijk 75% van de docenten zal zijn getraind in 2022.

Achtergrondinformatie (*)

- Beleidsnotie Passend Onderwijs
- Trainingsaanbod passend onderwijs voor onderwijsteams

Gerelateerde projecten

- N.v.t.

Ambitie S: Voortijdige schooluitval (VSV)

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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 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. ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> • VSV-cijfers liggen op of rond de OCW-norm op niveau 2, 3 en 4 met een maximale afwijking van 1,5% naar boven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Herijkt beleid (gekoppeld aan passend onderwijs etc.) met betrekking tot VSV is ontwikkeld. • VSV-cijfers liggen op of rond de OCW-norm op niveau 2, 3 en 4 met een maximale afwijking van 1,5% naar boven. 	<ul style="list-style-type: none"> • VSV-cijfers liggen rond de norm van OCW (zie tabel 5). • Beleid VSV is ontwikkeld voor beide locaties.

Toelichting

In tabel 5 zijn de voorlopige VSV-cijfers opgenomen voor 2019-2020. Hieruit blijkt dat deze cijfers rond de norm van het ministerie van OCW liggen. De afwijking is niet groter dan 1,5%.

¹⁰ De VSV-norm is voor vakscholen een lastig gegeven en het op peil houden van de VSV-cijfers derhalve een grote opgave. VSV-cijfers zijn voor vakscholen namelijk lastig te beïnvloeden, aangezien een vakschool een beperkt en zeer specifiek aanbod aan opleidingen biedt. Hierdoor zijn er meestal nauwelijks tot geen mogelijkheden om studenten die dreigen uit te vallen een alternatief te bieden om een overstap naar een andere opleiding te maken. Bij het HMC Rotterdam wordt (met subsidie van de gemeente Rotterdam) ingezet op trajectbegeleiding met als doel het aantal VSV-ers op niveau 3 en 4 te beperken. In Amsterdam wordt gewerkt met onderwijsassistenten. Dit zijn oud HMC-studenten die parttime voor deze rol worden gevraagd. Dit initiatief komt voort uit de mbo-agenda van de gemeente Amsterdam. De docent heeft meer tijd voor de begeleiding van echte hulpvragen, de onderwijsassistent begeleidt eenvoudigere vragen. Het inzetten van alumni heeft diverse voordelen. Allereerst zijn ze vaak een rolmodel voor studenten. Daarnaast worden ze gezien als 'peer' waardoor ze gemakkelijk benaderbaar zijn. Ten slotte houdt het HMC haar alumni dichtbij.

Niveau	HMC 2017-2018	Norm OCW 2017-2018	HMC 2018-2019	Norm OCW 2018-2019	HMC 2019-2020 (voorlopig)	Norm OCW 2019-2020
Niveau 2	6,32%	9,40%	8,76%	8,60 %	8,56%	8,45%
Niveau 3	3,36%	3,50%	3,88%	3,20 %	4,12%	3,10%
Niveau 4	2,44%	2,75%	3,11%	2,70%	2,07%	2,55%

Tabel 5: VSV-cijfers 2017-2018 tot en met 2019-2020

Op het intranet is voor studenten een pagina over ziekmelden en verzuim beschikbaar. Binnen het HMC wordt de aanpak voortijdige schooluitval per locatie bepaald en aangepakt.

Locatie Rotterdam

De locatie Rotterdam heeft ervoor gekozen de huidige interventie van Klas als Werkplaats/Team als Werkplaats bij een aantal risico-opleidingen onder te brengen. Daarnaast was loopbaanbegeleiding als interventie al eerder geïntroduceerd. Deze is duurzaam gebleken en een belangrijke interventie voor het terugdringen van voortijdige schooluitval. Derhalve is loopbaanbegeleiding een steeds groter onderdeel geworden van de verzuimprocedure. De loopbaanbegeleider krijgt hierin een kernpositie en zal de spreekwoordelijke deur (naar buiten) zijn. Iedere potentiële uitvaller krijgt een gesprek met de loopbaanbegeleider aangeboden om ervoor te zorgen dat de student bij bijvoorbeeld zijn/haar vervolgopleiding (eventueel buiten het HMC) wordt geplaatst.

De locatie Rotterdam heeft in de loop van 2020 beleid (in de vorm van een verzuimprocedure) ontwikkeld waarin alle specifieke stappen benoemd worden. Dit start met de afwezigheid van een student of het gebrek aan motivatie. Op basis daarvan worden structurele stappen gezet waarbij het doel is de student weer terug te krijgen in de klas of anders te begeleiden naar zijn/haar vervolgstap. Alles wordt hiermee in het werk gesteld om ervoor te zorgen dat er zo min mogelijk tot geen uitval (VSV) ontstaat.

Locatie Amsterdam

De locatie Amsterdam volgt in grote lijnen dezelfde uitgangspunten als de locatie Rotterdam. De stappen in de verzuimprocedure komen overeen. Er is in 2020 veel specifieke aandacht geweest voor en door de SLB-docenten richting studenten om ook in tijd van Covid-19 goed online in contact te zijn met alle studenten. Dat laatste werkt behoorlijk goed door de snelle implementatie van MS Teams.

Om voortijdige schooluitval te voorkomen is het van belang dat studenten voor de start met een opleiding een goed beeld hebben van de school en het werkveld. Ook hiervoor worden initiatieven ontplooid. In het kader hiervan is op de locatie Amsterdam bijvoorbeeld ingezet op het leggen van de verbinding met het vmbo. 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 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. Deze ontwikkeling bevindt zich in de fase van de opdrachtontwikkeling.

Naast het voorgaande zijn vanuit de MBO-Agenda Amsterdam extra middelen ingezet om het gesprek met de vmbo-scholen in de regio Amsterdam te voeren over de goede doorstroom van v(mb)o naar mbo. Het HMC heeft door de bovenregionale herkomst van studenten te veel scholen om intensief mee samen te werken. In dit project lopen nu gesprekken met een aantal scholen om te komen tot een verdiepende samenwerking tussen docenten en inzet van mbo-studenten om de voorbereiding op het mbo, het HMC-opleidingsbeeld en het beroepsbeeld te verdiepen. De locaties Amsterdam en Rotterdam werken hierin samen.

Merkbaarheid bij stakeholders

Binnen het HMC is de verzuimprocedure bij alle betrokkenen (studiecoördinatoren, SLB'ers, loopbaanbegeleiders, schoolmaatschappelijk werk, begeleiders passend onderwijs, etc.) bekend. Bij allen is duidelijk wat het beleid is en welke stappen gezet moeten worden om voortijdige schooluitval te voorkomen. Studenten zijn op de hoogte van de regels omtrent verzuim via SLB-lessen en intranet. Met studenten met een hoog verzuim wordt een traject opgestart. Een beperkte groep aankomend docenten van vmbo-scholen in de regio Amsterdam werkt momenteel samen met het HMC om opdrachten te ontwikkelen voor het werkgebied van het HMC. In de toekomst zullen ook vmbo-studenten merkbaar

Verklaring afwijkingen

Het geformuleerde resultaat voor 2020 is behaald en de verwachting is dat het geformuleerde resultaat voor 2022 eveneens zal worden behaald.

Achtergrondinformatie (*)

- N.v.t.

Gerelateerde projecten

- Verbinding vmbo-mbo

Ambitie T: Arbeidsmarktperspectief studenten niveau 2

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2020)
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%. ¹¹	• Onderzoek naar het arbeidsmarktperspectief van studenten niveau 2 is uitgevoerd en maatregelen zijn geformuleerd.	N.v.t.	• Er zijn verkenningen uitgevoerd voor drie opleidingen niveau 2 om ze beter aan te laten sluiten bij behoeften van de branche (kwantitatief en kwalitatief).

Toelichting

Het voor 2022 geplande onderzoek naar het arbeidsmarktperspectief van studenten niveau 2 is nog niet uitgevoerd.

Er zijn diverse verkenningen uitgevoerd ten einde opleidingen beter aan te laten sluiten bij behoeften van de branche, zowel kwantitatief als kwalitatief (zie ook ambitie L). Deze verkenningen zijn ook uitgevoerd om het arbeidsmarktperspectief van studenten van deze opleidingen te vergroten. Voor opleidingen van niveau 2 is dit gedaan voor de volgende opleidingen:

- Meubelstoffeerder
- Interieurvakman (woningstofferen)
- Keukenmonteur

Merkbaarheid bij stakeholders

De verkenningen zijn uitgevoerd in samenwerking met de branches. Voor de opleiding Meubelstoffeerder is dit gedaan tijdens een bedrijvendag waar veel BPV-bedrijven aanwezig waren. Voor de opleiding Interieurvakman was de brancheorganisatie INretail betrokken, maar ook het werkgeversservicepunt, het leerwerkloket en het UWV. Voor de opleiding Keukenmonteur zijn naast INretail acht keukenbedrijven nauw betrokken.

Verklaring afwijkingen

Voor 2020 was geen resultaat geformuleerd binnen ambitie T. De verwachting is dat het geformuleerde resultaat voor 2022 wordt behaald.

¹¹ 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%).

Achtergrondinformatie (*)

- N.v.t.

Gerelateerde projecten

- Opleiding Meubelstofeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)
- Opleiding Interieurvakman/Woningstofeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)
- Opleiding Keukenmonteur (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)

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. Onder de kop 'Merkbaarheid bij stakeholders' is bij elke ambitie aangegeven welke en bij benadering hoeveel stakeholders, waaronder studenten, betrokken waren bij de realisatie van de ambitie.

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. Onder de kop 'Merkbaarheid bij stakeholders' is bij elke ambitie aangegeven welke en bij benadering hoeveel stakeholders, waaronder docenten, betrokken waren bij de realisatie van de ambitie.

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 is de samenwerking met de branche gezocht. De rol die het bedrijfslevens 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. Onder de kop 'Merkbaarheid bij stakeholders' is bij elke ambitie aangegeven welke stakeholders, waaronder het bedrijfsleven, betrokken waren bij de realisatie van de ambitie.

C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

In de begroting 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 de komende twee 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 bijdragen leveren aan het behalen van de beoogde ambities uit het kwaliteitsplan. De projecten staan op alfabetische volgorde.

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.
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.
Burgerschap	De werkgroep Burgerschap houdt zich bezig met het opstellen van een handreiking. Deze wordt ontwikkeld als paraplu voor het ontwikkelde curriculum. Doelen: <ul style="list-style-type: none"> • Hiermee kan iedere docent (zonder mondelinge voorbereiding) direct aan de slag gaan met de les. • De docent is op de hoogte van de mogelijke invulling van lessen. In de handreiking worden o.a. werkvormen, gast-sprekers etc. vermeld. Deze gelden als inspiratie. • De docent wordt op de hoogte gesteld van de wettelijke kaders rondom het vak Burgerschap, denk hierbij aan examenvoorwaarden, aanwezigheid, herkansingen.
CENTRINNO	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.
Duurzaamheid en circulair produceren in de school	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.

Projectnaam	Projectomschrijving
Duurzame Digitalisering	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.
ELO Learnbeat Meubel	Dit project is erop 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.
Entrepreneurship Rotterdam MBO	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.
Havo-route Meubel en IA BOL4	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.
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.
Implementatie B3net	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.
Implementatie CRM	De implementatie van een CRM-systeem ten behoeve van de registratie van alumni.
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	In 2019-2020 is de visie op leren ontwikkeld. Deze visie ligt ten grondslag aan het gehele onderwijsproces op het HMC. In december 2020 is de visie op leren gelanceerd op beide locaties. In een film was een verzameling te zien van de

Projectnaam	Projectomschrijving
	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.
Kans op werk: BPV-voorbereiding en gesprekstraining BPV-begeleiders	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.
Kansrijk doorstromen: Interieurvakman	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.
Kansrijk doorstromen: Werkvoorbereider Houttechniek	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.
LeerKRACHT	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: <ul style="list-style-type: none"> • Een evenredige werkverdeling over het team. • De focus ligt op wat er in de klas gebeurt met de studenten. • Er komt eenduidigheid in aanpak. • Kennisdeling.
Mediawijsheid	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 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.
Nieuwe Technieken Amsterdam / Rotterdam	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

Projectnaam	Projectomschrijving
	hebben een verbinding met de branche en andere onderwijsinstellingen waarin de uitwisseling rondom Nieuwe Technieken centraal staat.
Nieuwe website C&T	De realisatie van een nieuwe website voor HMC Cursus en Training ontwikkeld, waardoor cursussen en trainingen gemakkelijker vindbaar zijn voor werkenden.
Opleiding Keukenmonteur (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.
Opleiding Meubelstoffeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)	Het vergroten van het aantal studenten dat inschrijft voor de opleiding Meubelstoffeerder. Het vak bekender maken bij vmbo-leerlingen door de ontwikkeling van vmbo-keuzedelen. Promotiematerialen ontwikkelen. De opleiding beter positioneren op open dagen.
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.
Opleiding Interieurvakman/Woningstoffeerder (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.
Pilot certificatenonderwijs Woningstofferaren	Het ontwikkelen van een opleiding Woningstofferaren 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.
Pilot Learnbeat (HMC Cursus & Training)	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.
Pilot vast curriculum	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.

Projectnaam	Projectomschrijving
Professionele leergemeenschap	De professionele leergemeenschap nieuwe technieken heeft een model ontwikkeld waarmee nieuwe technieken in de lessen te implementeren zijn. Zij hebben deze kennis gedeeld met andere docenten en hebben hen in workshops kennis laten maken met de mogelijkheden van nieuwe technieken. De borging van dit project vindt plaats via de werkgroep Nieuwe Technieken.
Rekenbeleid	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.
Taalbeleid	De werkgroep taalbeleid werkt op dit moment aan twee doelen: <ul style="list-style-type: none"> • Het komen tot een HMC-breed taalbeleid. • Implementeren van de inkoop van taalexamens. 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.
Timmeren	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.
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.
Training vmbo-docenten	Het trainen van vmbo-docenten in het vak meubelstofferen, zodat de kennis en vaardigheden van hen wordt vergroot en vmbo-leerlingen bekend kunnen worden gemaakt met het vak.
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).
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

Projectnaam	Projectomschrijving
	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.
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 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.
What's on your mind?	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.
Windows Virtual Desktop	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.

Bijlage 3 Overzicht nevenactiviteiten leden Raad van Toezicht 2020

J.F. Bonjer	Dijkgraaf	Waterschap Hollandse Delta
	Lid Raad van Advies	Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming
M. Fledderman	Manager	Kenniscentrum Gevelbouw
	Voorzitter commissie	International Facade Master (IFM) TU Delft
	Lid	Diverse NEN commissies en werkgroepen
K. Hoogendijk	Directeur	Koninklijke CBM
	Boardmember	EFIC (European Furniture Industries Confederation)
	Voorzitter	EU Social Dialogue Furniture
	Algemeen Secretaris	Vereniging Orgelbouwers Nederland (VON)
	Lid	VNO-NCW CBON
J. Meerman	Bestuurslid	Detailhandel Nederland
	Vice voorzitter	MKB Nederland
	Lid adviesraad MKB	ING
	Voorzitter Raad van Toezicht	TMO/DETEX
	Lid Centrale Advies Raad	Kamer van Koophandel
	Lid ledenraad	Vereniging Achmea
	Lid adviesraad	Berichtgevers CBS
	Bestuurslid	Platform De Nieuwe Winkelstraat
	Bestuurslid	Stichting Retail Insiders
M.H.T. Jansen	Lid Raad van Bestuur	Kadaster
	Vice voorzitter	Stichting Sail Amsterdam
	Lid RvC	Havenbedrijf Moerdijk
	Lid RvT	The Hague Security Delta (HSD)
F. Schoorl	Directeur/eigenaar	Bureau Arcadia
	Lid bestuur/ledenraad	Federatie Creatieve Industrie

	Lid hoofdbestuur	MKB-Nederland
	Lid Council	Architectural Council for Europe
	Lid	Mutual Gain Netwerk NL
J. van Erp	Voorzitter	Dutch Creative Council
	Lid Raad van Toezicht	What Design Can Do
	Bestuurslid	Kunsten '92
	Voorzitter Raad van Toezicht	Eurosonic Noorderslag
	Lid Raad van Commissarissen	Arco Groep bv