



HOUT- EN
MEUBILERINGS
COLLEGE



JAARVERSLAG

2022

Inhoudsopgave

Leeswijzer	5
Voorwoord College van Bestuur	6
1. Visie en besturing	8
1.1. Missie en visie	8
1.1.1. Missie	8
1.1.2. Kernwaarden	8
1.1.3. Visie en onderwijsvisie	9
1.2. Kernactiviteiten	9
1.3. Kerncijfers	12
1.4. Juridische- en Organisatiestructuur	13
1.4.1. Juridische structuur	13
1.4.2. Organisatiestructuur	13
1.5. Governance	13
1.6. Horizontale verantwoording	14
1.7. Netwerken en samenwerkingsverbanden	15
1.7.1. Samenwerking met branches/bedrijfsleven	15
1.7.2. Samenwerking met gemeenten	16
1.7.3. Samenwerking met vo-scholen	17
2. Studenten en Onderwijs	19
2.1. Ontwikkelingen in studentenaantallen	19
2.2. Resultaten studenten	19
2.3. Voortijdig schoolverlaten (VSV)	22
2.4. Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken	23
2.4.1. Nieuwe opleiding Keukenmonteur	23
2.4.2. Opleiding Montagemedewerker Houttechniek in Amsterdam	23
2.4.3. Ontwikkeling extra, opleiding overstijgende keuzedelen	23
2.4.4. Passend onderwijs	24
2.4.5. Beroepspraktijkvorming (bpv)	26
2.4.6. Loopbaan en burgerschap	27
2.4.7. Taal en rekenen	28
2.5. Toelatingsbeleid en toegankelijkheid	29
2.5.1. Toelatingsbeleid	29
2.5.2. Schoolkostenbeleid	30
2.5.3. Studentenfonds	30
2.6. Internationalisering	31
2.6.1. Financiën	31
2.6.2. Keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland	32
2.6.3. Samenwerkingen t.b.v. internationalisering	32

3.	Kwaliteitszorg	33
3.1.	Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit	33
3.2.	HMC project- en teamplannen	33
3.3.	Verantwoording kwaliteitsafspraken (Final Review Kwaliteitsplan 2019 – 2022)	34
3.3.1.	Speerpunt 1: Onderwijs op het HMC in het kader van talentontwikkeling	36
3.3.2.	Speerpunt 2: Professionaliteit en competenties medewerkers t.a.v. talentontwikkeling	37
3.3.3.	Speerpunt 3: Trends en innovaties	38
3.3.4.	Speerpunt 4: Onderwijscentrum branches	40
3.3.5.	Speerpunt 5: Duurzaamheid	41
3.3.6.	Speerpunt 6: Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie	42
3.3.7.	Speerpunt 7: Gelijke kansen in het onderwijs	44
3.3.8.	Speerpunt 8: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	45
3.4.	Voortgang coronamaatregelen	47
3.5.	Examinering	49
3.6.	Alumnibeleid -en onderzoek	49
4.	Medewerkers (Sociaal jaarverslag)	53
4.1.	Eigenaarschap en teams in ontwikkeling	53
4.2.	Aandacht en ondersteuning voor medewerkers	53
4.3.	Personeelsinformatiesysteem	54
4.4.	Personele bezetting	54
4.5.	Verzuim	58
4.6.	Professionalisering	59
4.7.	Voortgang werkdrukplan	61
5.	Verslag Raad van Toezicht	62
5.1.	Terugblik van de Raad van Toezicht	62
5.2.	Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties	64
6.	Verslag Ondernemingsraad	67
7.	Verslag Studentenraad	69
8.	Bedrijfsvoering	71
8.1.	Formatieplanning	71
8.1.1.	Aantal studenten 2022-2023	71
8.1.2.	Planning & control	71
8.1.3.	Formatieplan 2022-2023	72
8.2.	ICT en informatieveiligheid	73
8.2.1.	Algemeen	73
8.2.2.	Werkplekken	74

8.2.3.	Digitale middelen	74
8.2.4.	Onderwijsapplicaties	75
8.2.5.	IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy)	75
8.3.	Facilitair, arbo & veiligheid en huisvesting	76
8.3.1.	Facilitaire zaken	76
8.3.2.	Arbo- en veiligheid	76
8.3.3.	Huisvesting	77
8.4.	Marketing en communicatie	77
8.5.	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	78
8.5.1.	Duurzaamheid	78
8.5.2.	Vitaliteit (Regeling stimulering Vitaliteit)	78
8.5.3.	Inkoop	78
8.6.	Meldingen, klachten, geschillen en incidenten	78
9.	Financieel beleid	81
9.1.	Financiële resultaten 2022 en balansontwikkelingen	81
9.1.1.	Toelichting op de baten	83
9.1.2.	Toelichting op de lasten	86
9.1.3.	HMC Cursus en Training B.V.	88
9.1.4.	Balansontwikkelingen	91
9.2.	Treasury paragraaf	94
9.2.1.	Algemene uitgangspunten	94
9.2.2.	Treasuryfunctie	94
9.2.3.	Liquiditeiten	94
9.3.	Continuïteitsparagraaf	95
9.3.1.	Financiële meerjarenraming 2021 – 2027	96
9.3.2.	Krimpscenario: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2023	103
9.4.	Risicoparagraaf	105
9.4.1.	Inrichting van risicobeheer	105
9.4.2.	Risicogebieden	106
9.5.	Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten	111
10.	Jaarrekening	114
11.	Controleverklaring 2022	143
12.	Contactgegevens	147
	Bijlage 1 Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda	148
	Bijlage 2 Verantwoording corona-maatregelen nationaal programma onderwijs	236
	Bijlage 3 Stand van zaken npo-acties	248

Leeswijzer

Beste lezer,

Voor u ligt het geïntegreerd jaarverslag 2022 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 2022.

De kerncijfers in hoofdstuk 1.3 geven u in één oogopslag een kwantitatieve indruk van de ontwikkelingen bij het HMC. Het verhaal achter deze cijfers vindt u in dit jaarverslag. Daarnaast worden onder meer de kwaliteitszorg, de resultaten van het kwaliteitsplan 2019-2022 en belangrijke ontwikkelingen in de bedrijfsvoering belicht. Ook het sociaal jaarverslag, het verslag van de Raad van Toezicht, van de Ondernemingsraad en de Studentenraad zijn opgenomen.

De cijfermatige jaarrekening over 2022 en de toelichting hierop zijn opgenomen in hoofdstuk 9 en 10. De accountantsverklaring leest u in hoofdstuk 11.

Bijlage 1 geeft inzicht in de voortgang van de kwaliteitsagenda 2019-2022 aan het einde van de looptijd. Bijlage 2 bevat de verantwoording over de ontvangen gelden in het kader van het nationaal programma onderwijs (NPO) ten behoeve van corona-maatregelen. Tenslotte is in bijlage 3 op hoofdlijnen de stand van zaken per 31 december 2022 opgenomen van alle NPO-acties. 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

Voorwoord College van Bestuur

Trots zijn we op de stevige inzet van alle HMC'ers in 2022. Een jaar dat in het teken staat van breed herstel uit de coronacrisis: we kunnen weer naar school! Een jaar waarin HMC ook afscheid neemt van Frans Veringa, als voorzitter van het College van Bestuur het boegbeeld van de organisatie voor een lange periode. Een nieuw samengesteld tweehoofdig collegiaal bestuur maakt vanaf maart een frisse start. In het voorjaar ontvangen we de Inspectie van het Onderwijs voor haar vierjaarlijkse onderzoek naar het bestuurlijk vermogen inzake onderwijskwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Het oordeel is dat we met elkaar binnen het HMC goed door hebben waar we aan hebben te werken. Dat geldt voor werkvloer en bestuur. Ook is duidelijk geworden dat we enkele verbeterpunten zelf in de hand hebben, maar dat we op het belangrijke punt van studiesucces lang niet alles kunnen beïnvloeden.

Wat zijn er veel professionele bezoekers, ouders, oriënterende leerlingen en volwassen cursisten over de vloer geweest het afgelopen jaar! En van hen horen we steeds weer opnieuw: het is een fijn gebouw, er wordt hard gewerkt, studenten spreken met elkaar (in plaats van alleen op de mobiel te kijken), het voelt sociaal veilig. En zowel in Rotterdam als Amsterdam zijn bezoekers altijd erg onder de indruk van studiecetrum, lab en de machinale. Dit zijn overigens ook precies de faciliteiten waar onze alumni graag nog een tijdje van gebruik willen blijven maken na het halen van hun diploma. Allemaal 'vanzelfsprekendheden' om nu en in de toekomst zuinig op te zijn.

We zijn trots op het vakmanschap van onze studenten

In mei 2022 is er weer een grote Salone del Mobile in Milaan. Daar schitteren onze nieuwe alumni met hun prachtige afstudeerwerkstukken in het palazzo met Nederlandse ontwerpers en ondernemers. En in oktober doen studenten hetzelfde op kleine schaal tijdens 'Masterly The Hague'. In maart 2022 wordt HMC'er Koen van Ast Nederlands kampioen Meubelmaker. En in 2022 tekent HMC weer fors in op nieuwe vakwedstrijden in het mbo. Maar liefst 55 studenten doen in oktober 2022 mee aan de voorrondes Verkoopsspecialist, Interieuradviseur en Meubelmaker. De winnaars van de voorrondes vormen het nieuwe Team HMC 2022-2023. En ook tijdens de expo's in Rotterdam en Amsterdam in juli 2022 zijn de bezoekers onder de indruk van het hoge niveau.

Studentenwelzijn en uitval blijven aandachtspunten

De coronaperiode heeft een flinke impact op het sociale leven en de studiemotivatie van studenten gehad. Dat hebben we in 2022 niet zomaar even recht kunnen trekken. Dat kost tijd en extra begeleiding. Daar zetten we in 2022 nog incidentele middelen op in. Ondanks alle zorg hebben behoorlijk wat jongeren de opleiding toch voortijdig verlaten, doorgaans om redenen waar HMC weinig aan kan doen, anders dan tijdig signaleren, gesprekken aangaan, opdrachten opknippen in kleinere eenheden als het te ingewikkeld wordt, et cetera. Ook andere scholen rapporteren behoorlijk wat uitvallers en studenten die voor een andere opleiding kiezen. We hebben overigens niet de indruk dat in 2022 veel HMC-studenten vroegtijdig zijn gestopt door 'groenpluk'. Kortom: het voortijdig stoppen van de opleiding blijft een thema dat veel aandacht verdient.

Een professionele werkomgeving kan de toekomst aan

In 2022 is het management-development-programma voor alle leidinggevenden gestart. Doel is de professionalisering van de gegroeide organisatie verder vorm te geven. Daar hoort bij dat we, zonder de korte, informele lijnen tekort te doen, ook op onderdelen iets zakelijker hebben te opereren. We

hebben zaken niet alleen enthousiast te starten, maar ook af te ronden. En een 'sluitende PDCA-cyclus' (jargon!) prepareert ons ook op minder vette jaren. Op termijn zijn ombuigingen namelijk niet uitgesloten, zoals overal in het mbo. En dan is het verstandig dat bestuur, directeuren en teamleiders elkaar goed weten te vinden.

HMC is tegenvallers bepaald niet gewend. We hebben dus mentaal en financieel weerstandsvermogen op te bouwen. We schrikken bijvoorbeeld in de zomer van 2022 als de instroom van nieuwe studenten in met name Amsterdam voor het studiejaar 2022-2023 tegenvalt. Al in de loop van 2022 hebben we daarom de wervingskracht in met name Amsterdam en Noord-Holland een nieuwe impuls gegeven. Hopelijk levert dat voor het schooljaar 2023-2024 een zeker 'herstel' op.

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

De kijkrichtingen van het College van Bestuur

In de loop van 2022 is langzaam duidelijk geworden hoe het College van Bestuur kijkt naar de toekomst van het HMC. Dat wordt steeds scherper en we hechten er ook erg aan om dit transparant voor iedereen duidelijk te maken. Een eerste onderdeel is het verstevigen van de kwaliteitsborging zonder bureaucratisch te worden. Een tweede onderdeel is het verstevigen van het programma voor aanstaande studenten (met minder uitval als gevolg) en voor aanstaande alumni (met een duurzame binding aan HMC als gevolg). Een derde onderdeel is het verdiepen van de samenwerking met partners om ons heen en juist ook in moeilijke kwesties van buiten naar binnen te kijken en te leren van anderen. Een vierde en vijfde onderdeel is het sterker maken van de houttechniekopleidingen en het verder werken aan duurzaamheid in de school zelf en onze opleidingen. En tot slot, niet te vergeten, voortbouwen op wat we al doen, zaken afmaken en de buitenwereld goed laten zien wie we zijn en welke vakmensen dankzij het HMC de arbeidsmarkt betreden of doorstuderen.

Veel van het bovenstaande zal in de loop van 2023 in het nieuw op te stellen kwaliteitsplan gaan landen.

Dank!

Het College van Bestuur is alle medewerkers vanuit zowel het primaire als het ondersteunende proces dankbaar voor hun onvermoeibare inzet. Het dankt ook de kritisch-positieve vragen en adviezen van branches, bedrijven, gemeenten, studentenraad, ondernemingsraad en Raad van Toezicht. Het College van Bestuur werkt met passie en liefde aan de toekomst van studenten die het vak beheersen, als beginnend beroepsbeoefenaar stevig in de wereld staan en straks met trots terugkijken op de fantastische tijd die ze bij het HMC hebben genoten.

Paul Oomens en Joke Bos
College van Bestuur

1. Visie en besturing

1.1. Missie en visie

1.1.1. Missie

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

Het HMC is een sterk merk en onderscheidt zich door:

- Passie voor het onderwijs;
- Liefde voor het vak;
- Focus op ontwikkelingen en mogelijkheden;
- Onmisbaar voor de branche.

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

Het HMC stelt als mbo vakschool talentontwikkeling centraal en leidt studenten op tot bevoegen, creatieve en ondernemende vakmensen voor hun toekomst en onze branches. Het HMC doet zijn uiterste best om ten behoeve van studenten, branches en medewerkers het beste te halen uit technieken, materialen en vooral: uit mensen.

Het uitvoeren van de missie betekent voor ons:

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

1.1.2. Kernwaarden

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

- respect voor elkaar;
- vertrouwen in elkaar;
- samenwerken met elkaar;
- nieuwsgierigheid;
- liefde voor het vak.

En daar komt respect voor goed omgaan met materialen bij: duurzaamheid.

1.1.3. Visie en onderwijsvisie

Visie

De visie voor de toekomst van het HMC is:

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

Onderwijsvisie

Wie komt studeren op het HMC wil een vak leren en erna bekwaam de arbeidsmarkt betreden of doorleren. Wij willen dit leerproces optimaal begeleiden. Als medewerkers van het HMC zijn we makers en begeleiders van onderwijs. Samen streven we naar het creëren van een optimale leeromgeving. Met drie begrippen als uitgangspunt: Maken, Ontdekken en Delen. Deze begrippen zijn bepalend voor ons didactisch denken en doen en geven onze visie op het leren van een vak vorm in de dagelijkse praktijk.

1.2. Kernactiviteiten

Het Hout- en Meubileringscollege biedt als zelfstandige mbo vakschool 20 opleidingen voor de hout-, meubel- en interieurbranche aan. Het HMC heeft twee onderwijslocaties in Amsterdam en Rotterdam waar grotendeels dezelfde opleidingen worden aangeboden. Keukenmonteur en houttechniek worden alleen in Rotterdam gegeven, creatief vakmanschap en pianotechniek alleen in Amsterdam.

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

HMC Cursus en Training BV (vanaf 2023: HMC Next) biedt voor werknemers in de branches en voor particulieren een breed scala aan cursorische onderwijstrajecten aan, waaronder de vakopleidingen meubelmaken, meubelrestaureren en meubelstofferen en verschillende cursussen. Deze vakopleidingen hebben een branche-erkenning. Dit wil zeggen dat de branche het diploma van de vakopleidingen mede valideert. Omdat er binnen de branche sprake is van ontgroening en vergrijzing, stimuleert HMC Cursus en Training initiatieven voor een leven lang ontwikkelen. HMC Cursus en Training heeft als missie dé vakopleider voor onze branches te zijn en kwalitatief hoogwaardige, flexibele en innovatieve opleidingen aan te bieden die aansluiten bij de behoeftes vanuit de praktijk.

Hierna gaan we in op de gevraagde verantwoording vanuit de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) ten aanzien van (aanpassingen in) het opleidingsaanbod en keuzedelen in 2022.

Verantwoording opleidingsaanbod

Er zijn in het jaar 2022 (schooljaar 2022-2023) nieuwe opleidingen gestart ten opzichte van het jaar 2021 (schooljaar 2021-2022):

- Technisch leidinggevende bol/bbl niveau 4 op de locatie HMC Amsterdam; overweging: dit is een specialistische eenjarige opleiding die we kunnen aanbieden als 'kop' bovenop diverse HMC-opleidingen op bol4-niveau;
- Pianotechniek bol niveau 4 op de locatie HMC Amsterdam; overweging: bol 3 opleiding faseert uit; het nieuwe kwalificatiedossier past beter bij de vereisten van de arbeidsmarkt.
- De bestaande tweejarige bbl-opleiding Keukenmonteur wordt sinds augustus 2022 ook in Amsterdam aangeboden.

Beide opleidingen kunnen op draagvlak rekenen vanuit de branche en hebben niet geleid tot vragen of opmerkingen van andere mbo-scholen. Verder bood het HMC in 2022 geen opleidingsprogramma's aan die 'minder uren' omvatten dan de WEB in artikel 7.2.7 lid 3 en 4 voorschrijft. Tot slot: er zijn geen opleidingen gestopt in 2022.

Verantwoording keuzedelen

In 2022 zijn er geen studenten geweest die één of meer keuzedelen hebben gevolgd die niet gekoppeld waren aan de kwalificatie van de opleiding, zoals bedoeld in artikel 7.2.7 lid 10 WEB. Ook zijn er geen onderdelen aangeboden die betrekking hebben op persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming die niet behoorden tot een kwalificatie of keuzedeel. Aparte verantwoording hierover, zoals bedoeld in artikel 6.1.2a lid WEB, is daarom niet nodig.

Verantwoording arbeidsmarktperspectief

Conform artikel 6.1.3 lid 4 WEB geeft het HMC hierna een toelichting op het arbeidsmarktperspectief en de mate waarin rekening is gehouden met een doelmatige verzorging van opleidingen.

Voor alle groepen van opleidingen geldt dat HMC maandelijks de branchecijfers en andere inzichten ontvangt en interpreteert en ook de brancheadviescommissies om advies vraagt (zie verderop).

Tegelijkertijd moet gezegd worden dat goed vakonderwijs opleidt voor de arbeidsmarkt en doorstuderen en dat gelet moet worden op het vinden van werk op niveau.

Het HMC geeft zorgvuldig invulling aan zijn taak om aanstaande studenten en ouders goed te informeren over het arbeidsmarktperspectief van zijn 20 opleidingen. Dat gebeurt door middel van voorlichting via de website, de opleidingengids, open dagen en specifieke voorlichtingsactiviteiten op vo-scholen.

HMC probeert overigens al jaren via diverse kanalen de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) te beïnvloeden om de indicatorenset rond Kans op Werk te moderniseren en heeft daarvoor zelfs eigen onderzoek verricht via het gerenommeerde bureau ABF Research.

Arbeidsmarktperspectief interieuropleidingen

Gelet op de positie van afgestudeerden op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding anderhalf jaar na diplomering, kunnen de arbeidsmarktperspectieven voor verkoper wonen (niveau 2) en verkoopadviseur (niveau 3) als zeer goed worden gekwalificeerd. Voor interieuradvies (niveau 4) is het perspectief goed - we moeten niet veel meer willen opleiden dan we nu doen voor het westen van het land. Overigens geldt voor deze groep dat na verloop van tijd (5 jaar) deze afgestudeerden prima een plek weten te vinden op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktperspectief meubelopleidingen

Het arbeidsmarktperspectief is zeer goed. De opleidingen zijn in het algemeen goed gevuld. Herstel van de aantallen studenten zoals voorafgaand aan de coronacrisis is het doel. Kwaliteit staat voorop.

Arbeidsmarktperspectief houttechniekopleidingen

Het arbeidsmarktperspectief is zeer goed. Rond deze opleidingen is groei denkbaar. Dit is ook erg relevant voor de realisatie van de energietransitie in Nederland. We hebben hard te werken aan een aantrekkelijk beroepsbeeld, ook vanuit de branche, zodat we aspirant studenten en hun ouders goed kunnen voorlichten. We ervaren rond deze opleidingen veel druk vanuit de branche op onze studenten om direct na afronding van de studie te starten in het (stage)bedrijf.

Arbeidsmarktperspectief creatief vakmanschap, technisch leidinggevende en pianotechniek

Het arbeidsmarktperspectief is zeer goed. Stabilisatie is aan de orde met een beperkt aantal studenten.

1.3. Kerncijfers

	2022	2021	2020	2019	2018
Financieel (x € 1.000)					
Totale baten	48.163	45.690	42.171	40.711	37.285
Totale lasten	-47.402	-43.528	-40.125	-38.733	-36.228
Financiële baten en lasten	-47	-31	-7	-48	-31
Exploitatieresultaat	714	2.131	2.039	1.930	1.026
Algemene reserve	26.526	25.812	23.182	20.043	15.515
Bestemmingsreserves	7.700	7.700	8.200	9.300	10.400
Eigen Vermogen	34.226	33.512	31.382	29.343	25.915
Totaal vermogen (E.V. + V.V.)	41.636	40.524	38.463	36.960	36.859
Werkkapitaal	9.033	6.322	1.511	-3.379	-7.006
Investerings materiële vaste activa	2.082	838	1.032	1.588	5.175
Liquiditeit (current ratio)	2,8	2,3	1,3	0,4	0,1
Solvabiliteit (EV/TV)	82%	83%	82%	79%	70%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	1,5%	4,7%	4,8%	4,7%	2,8%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	71%	73%	74%	72%	70%
Rijksbijdrage / totale baten	93%	94%	93%	91%	91%
Personele lasten / Rijksbijdrage	75%	73%	73%	73%	75%
Personele lasten / totale lasten	71%	72%	72%	70%	71%
Rijksbijdrage / aantal leerlingen (gew.)	€ 11.563	€ 10.739	€ 10.080	€ 9.778	€ 9.018
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober					
• BOL	3.587	3.880	3.792	3.676	3.638
• BBL	363	277	265	271	293
• Totaal ongewogen	3.950	4.157	4.057	3.947	3.931
• Totaal gewogen (BOL 1,0 / BBL 0,4)	3.731	3.991	3.898	3.784	3.755
• Vakopleiding (contractonderwijs)	363	260	227	255	298
Rendementen onderwijs					
Aantal diploma's (kalenderjaar)	993	1.022	1.020	967	987
Diplomaresultaat (schooljaar)	62,9%	69,7%	66,7%	65,2%	70,7%
Jaarresultaat (schooljaar)	64,1%	70,6%	67,7%	65,9%	72,0%
VSV percentage (schooljaar)	4,2%	2,7%	3,2%	3,9%	3,1%
Personeel in dienst per 31 december					
Onderwijzend personeel	289,5	293,3	269,8	244,5	239,0
Niet onderwijzend personeel	100,8	96,9	89,8	86,8	76,1
HMC cursus en training	4,0	4,5	4,8	3,5	2,7
Totaal FTE	394,3	394,7	364,4	334,8	317,8
Totaal personen	478	480	443	396	378
Verhouding OP : niet OP	74:26	75:25	75:25	74:26	76:24

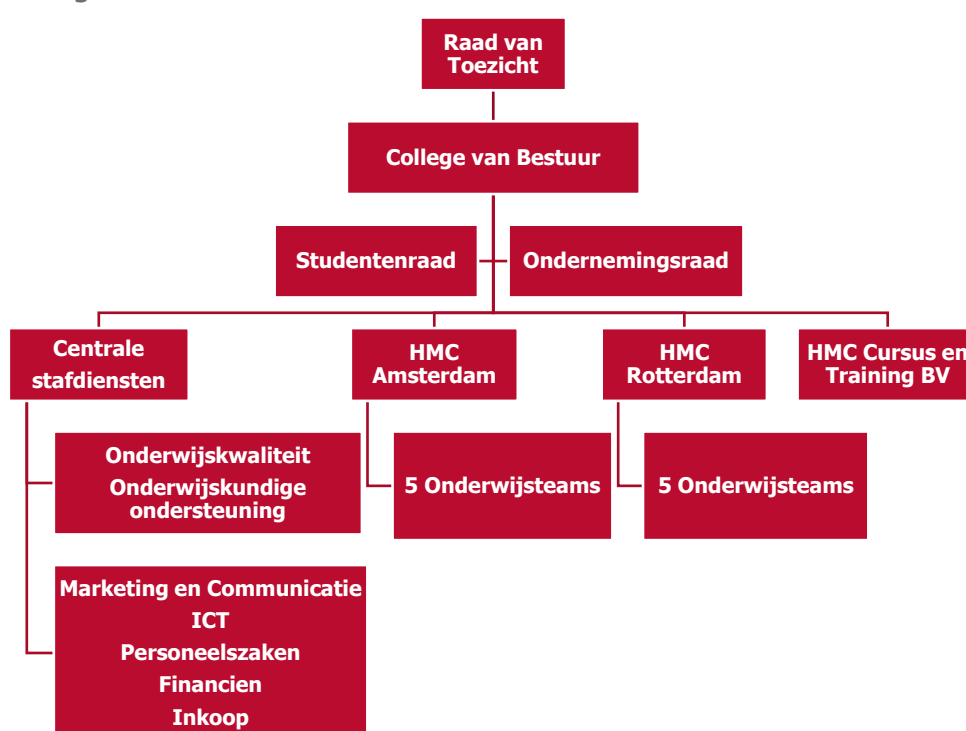
1.4. Juridische- en Organisatiestructuur

1.4.1. Juridische structuur

De statutaire naam van het Hout- en Meubileringscollege is Stichting Hout- en Meubileringscollege. De rechtsvorm is een stichting. HMC is statutair gevestigd te Rotterdam en bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 41135161. Het College van Bestuur bestond in 2022 uit twee personen, een voorzitter en een lid van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht bestond uit zeven leden.

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

1.4.2. Organisatiestructuur



Figuur 1 Organogram Hout- en Meubileringscollege

Het College van Bestuur vormt het bevoegd gezag van de Stichting Hout- en Meubileringscollege, bestuurt als zodanig de onderwijsinstelling en is eindverantwoordelijk voor beleid en uitvoering.

De beide onderwijslocaties in Rotterdam en Amsterdam worden geleid door een locatiedirecteur. De locatiedirecteur en de vijf teamleiders van de onderwijsteams vormen op de locatie het locatiemanagement. De centrale stafdiensten worden aangestuurd door de directeur stafdiensten in samenwerking met de hoofden van de afzonderlijke stafdiensten.

1.5. Governance

Bestuur

Het bestuur en het toezicht van het HMC zijn gescheiden in een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Het College van Bestuur bestaat uit twee leden. Eind 2021 is bekend gemaakt dat Paul Oomens per 1 maart 2022 Frans Veringa als voorzitter van het College van Bestuur gaat opvolgen.

Om de tussenliggende periode tot en met maart 2022 goed te kunnen overbruggen en te zorgen voor een 'warme overdracht' voor Paul Oomens, zijn de volgende overgangsregelingen getroffen:

- Joke Bos, lid van het College van Bestuur, is in januari en februari waarnemend voorzitter van het College van Bestuur geweest;
- In januari, februari en maart 2022 bleef Frans Veringa voor twee dagen per week als bestuurslid verbonden aan het HMC.

Interne beheersing en toezicht

Het *interne 'beheersingssysteem'* van het HMC werkt sinds september 2020 volgens een vernieuwde overlegstructuur. Deze structuur heeft tot doel het proces van besluitvorming beter te laten verlopen en om ruimte te creëren voor actualiteiten. In de kern gaat het om de inrichting van effectief overleg binnen en tussen bestuur, directie, management en teams. Over het algemeen is het HMC tevreden met de aansluiting c.q. opvolging van het overleg op de verschillende niveaus in de organisatie. Het interne toezicht is belegd bij de Raad van Toezicht, die hierover in hoofdstuk 5 verslag doet.

Naleving nieuwe branchecode 2020

Sinds maart 2021 is de vernieuwde code Goed bestuur mbo 2020 van kracht. Alle publiek bekostigde mbo-scholen in Nederland, dus ook het HMC, hebben deze vernieuwde code erkend. Het College van Bestuur is over de invulling van deze code op het HMC in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht. Dit heeft geleid tot de volgende visie:

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

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

1.6. Horizontale verantwoording

De inrichting van een goede dialoog tussen het College van Bestuur en zijn interne en externe actoren is voor het HMC cruciaal. De interne dialoog organiseert het HMC middels de volgende overlegstructuur:

- *Raad van Toezicht*: een tweemaandelijks overleg tussen de Raad van Toezicht en het College van bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de Raad van Toezicht (zie ook hoofdstuk 5 Verslag Raad van Toezicht);
- *Ondernemingsraad (OR)*: een zeswekelijks overleg tussen de ondernemingsraad en het College van Bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de ondernemingsraad (zie ook hoofdstuk

6 Verslag Ondernemingsraad); tussendoor vindt ook informeel overleg plaats tussen voorzitter OR en het College van Bestuur;

- *Studentenraad (SR)*: een halfjaarlijks overleg tussen de studentenraad en het College van Bestuur; tussendoor vindt – waar nodig – ook informeel overleg plaats tussen voorzitter SR en een van de bestuurders.

De samenwerking met *externe actoren* uit het bedrijfsleven is voor het HMC van belang voor de stage-mogelijkheden van HMC-studenten én de kwaliteit van de opleidingen. Dit doen we vooral via Branche Advies Commissies (BAC). Tenslotte werkt het HMC ook samen met gemeenten om onder meer voortijdige uitval van studenten te voorkomen en met vo-scholen ten behoeve van de werving van aspirant-studenten (LOB).

1.7. Netwerken en samenwerkingsverbanden

1.7.1. Samenwerking met branches/bedrijfsleven

In deze paragraaf gaan we in op de relevante ontwikkelingen uit 2022 die zich in de samenwerkingen met de keuken-, interieur- en meubelbranche hebben voorgedaan. In het algemeen was 2022 het jaar dat – na de pandemie – weer goede fysieke bijeenkomsten georganiseerd konden worden.

2022 was ook het jaar waarin HMC scherpe keuzes heeft gemaakt ten aanzien van wat we voor de locaties in Amsterdam en Rotterdam voor ons zien als algemene informatiebijeenkomsten voor (leer)bedrijven (bedrijvenavonden) en formele bijeenkomsten voor het functioneel beïnvloeden van het HMC-onderwijs vanuit de optiek van de branche. Deze bijeenkomsten heten voortaan BrancheAdvies-Commissies (BACs). Daarmee faciliteren we een goede verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven. Er wordt ook met de brancheorganisaties op nationaal niveau samengewerkt, waardoor de meeste van onze vakopleidingen inmiddels een branche-erkenning hebben ontvangen. Dit vergroot (de zichtbaarheid van) het civiel effect van de opleiding.

Hieronder vatten we niet alle activiteiten samen. We halen een paar nieuwe ontwikkelingen aan, specifiek voor 2022.

Interieurvakman woningstofferaren

Voor de vakopleiding interieurvakman woningstofferaren werkt het HMC in 2022 met de volgende partners samen:

- Brancheorganisatie INretail: verantwoordelijk voor beschikbare werkplekken;
- WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR): verantwoordelijk voor het aanleveren van deelnemers;
- Leerwerkloket Rijnmond (LWLR): verantwoordelijk voor het aanleveren van deelnemers;
- UWV: verantwoordelijk voor het aanleveren van deelnemers.

De vakopleiding 'interieur vakman' is gestart, omdat uit onderzoek en overleg met de branche bleek dat er een tekort is aan beroepsbeoefenaars van woningstofferaren. Dit tekort zal naar verwachting nog verder oplopen als gevolg van uitstroom door vergrijzing. Samen met brancheorganisatie INretail speelt het HMC hierop in door het verzorgen van een vakopleiding interieur vakman. Om de instroom in deze opleiding te bevorderen heeft het HMC samengewerkt met WSPR, LWLR en UWV om zo doelgroepen te bereiken waarvan het niet vanzelfsprekend is dat zij met het HMC in contact komen. In Amsterdam zijn de eerste stappen gezet om het werven van studenten interieurvakman in gang te zetten. Bedrijven uit die branche zijn aanwezig bij de open dagen om hun vak aan bezoekers te laten

zien. Ter voorbereiding daarop zijn in de zomer van 2022 een aantal bedrijven bezocht en zijn er in het najaar van 2022 twee bijeenkomsten met bedrijven geweest.

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

Timmerbranche

Voor HMC Amsterdam heeft het College van Bestuur – na sondering van andere mbo-scholen – in het najaar van 2022 besloten om in augustus 2023 de opleiding Montagemedewerker Houttechniek te starten. Mede door deze aanstaande start van de opleiding montagemedewerker houttechniek in Amsterdam, ondergaat de werkgroep in 2022 de transitie naar een formele BAC voor de timmerindustrie. Eind 2022 is een marketingcampagne opgezet die de timmerindustrie, het opleidingsperspectief en de kansen op werk goed belichten. Ook investeert HMC in tijdelijke externe capaciteit om de nieuwe opleiding in Amsterdam goed te laten starten met een kleine groep BBL-studenten vanaf schooljaar 2023-2024.

Keukenbranche

Voor de BBL-opleiding Keukenmonteur heeft het HMC de samenwerking met acht keukenbedrijven, die bij de start van deze nieuwe opleiding in Rotterdam betrokken waren, voortgezet middels een BAC. Deze commissie is het afgelopen jaar regelmatig bij elkaar geweest om te reageren op inhoudelijke vragen vanuit de opleiding. Dit gaat dan met name om de invulling van het curriculum, onderbouwing van de keuzedelen en doorontwikkeling van examens.

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

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

1.7.2. Samenwerking met gemeenten

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

Amsterdam

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

MBO – agenda Amsterdam

De MBO-agenda is in het leven geroepen om meer samenwerking tussen mbo-scholen in Amsterdam te bereiken. Middels deze agenda worden budgetten beschikbaar gesteld voor innovatieve onderwijsprojecten en leraren(team)beurzen. De leraren(team)beurzen zijn bedoeld om groepen

docenten te scholen op onderwijsontwikkeling en om hun docentvaardigheden te vergroten. Het HMC heeft hier ook in 2022 gebruik van gemaakt om een aantal HMC projecten te starten vanuit het kwaliteitsplan en er zijn teamscholingen aangevraagd om teams extra scholing te kunnen geven. De scholen trekken ook gezamenlijk op om scholieren goed voor te lichten om een vervolgopleiding te kiezen. Zo is eerder al gestart met de activiteit 'Expeditie mbo in Amsterdam'. Middelbare scholieren kunnen op één dag kennismaken met de mbo's in Amsterdam.

In 2022-2023 is er een project gestart vanuit de MBO agenda met de naam innovatielab HMC. Dit is een werkvorm waarin 30 deelnemers (medewerkers, bedrijven en studenten) zich 3 dagen buigen over het onderwijs van nu en naar de toekomst. Dit vindt plaats middels bezoeken aan bedrijven, inspiratie vanuit diverse scholen en gastsprekers. Op 6 juni 2023 wordt dit afgerond met een symposium waarin brancheorganisaties als INretail en CBM actief een rol krijgen als belangrijke HMC branche partners.

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

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

Een voorbeeld hiervan is het instellen van een "doorstroomklas", daarin worden studenten opgevangen die dreigen uit te vallen. Zij krijgen een intensieve begeleiding en een aanbod aan lessen dat maakt dat ze in het onderwijs goed kunnen doorstromen en niet als VSV te boek komen te staan. Dit zijn geen studenten die bijdragen aan het behalen van de inspectienormen die worden opgelegd aan mbo-instellingen. Het draagt echter wel degelijk bij aan het behalen van studiesucces, alleen elders dan op het HMC.

Rotterdam

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

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

Verder stelt de gemeente ieder jaar subsidies beschikbaar aan scholen voor het uitvoeren van activiteiten die gelinkt zijn aan het Rotterdams onderwijsbeleid. Het HMC heeft in 2022 Rotterdamse subsidies ingezet voor burgerschap, onderwijs en arbeidsmarkt, werkdrukvermindering en de lerarenbeurs.

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

1.7.3. Samenwerking met vo-scholen

Amsterdam

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

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

HMC Amsterdam participeert tevens in de stuurgroep die in Amsterdam moet leiden tot de oprichting van de nieuwe techniekschool TASC. Aansluitend daarop maakt het HMC sinds 2022 formeel deel uit van het techniekpact Amsterdam. Deze uitwerking wordt in 2023 uitgebreid. Met als doel het techniekonderwijs en het HMC nog beter op de kaart te zetten in Amsterdam en daar meer studenten voor te gaan werven.

Rotterdam

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

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

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

HMC breed

De volgende activiteiten heeft het HMC in Amsterdam en Rotterdam in 2022 uitgevoerd in samenwerking met vo- en ho-scholen uit de betreffende regio:

- Doorstroom (afstroom) richt zich op vo-mbo én mbo-ho (experimenteel/optioneel);
- Netwerken aanboren;
- Contacten binnen scholen onderhouden;
- Partnerscholen benoemen, met deze partnerscholen een samenwerkingsovereenkomst afsluiten, doorstroomdoelen (op basis van behoeften) benoemen en sturen op afspraken;
- Contacten met partnerscholen onderhouden: zowel contacten op basis van inhoudelijke overlap (gericht op doorstroom algemeen) als op basis van marketingactiviteiten;
- Versnelde opleiding verder vormgeven voor met name havisten;
- Versnelde opleiding goed positioneren binnen de regio via communicatie.
- Contacten goed onderhouden met ho-scholen, ook waar het gaat om de mogelijkheden van Associate Degree-opleidingen; ho-scholen de mogelijkheid geven om informatie te delen met de eindejaarsstudenten van HMC.

2. Studenten en Onderwijs

2.1. Ontwikkelingen in studentenaantallen

Het studentenaantal van het HMC is in 2022 voor het eerst in jaren gedaald met 4,3%: van 4.152 studenten naar 3.950, zie ook onderstaande tabel.

TABEL 1 ONTWIKKELINGEN IN STUDENTENAANTALLEN IN DE AFGELOPEN 4 JAAR

Schooljaren	Aantal bekostigde studenten	Groei / daling per jaar in aantal	Groei / daling per jaar in %
1-10-2019	3946	+ 21	+ 0,5%
1-10-2020	4057	+ 154	+ 3,8%
1-10-2021	4152	+ 96	+ 2,3%
1-10-2022	3950	- 204	- 4,3%

2.2. Resultaten studenten

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

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

Definitie Jaarresultaat:

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

Definitie Diplomaresultaat:

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

Definitie Startersresultaat:

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

Studiesucces

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

TABEL 1 EENJARIG HMC-GEMIDDELDE

	JR HMC	DR HMC	SR HMC	JR inspectie norm	DR inspectie Norm	SR inspectie norm
2019-2020	68,8%	67,7%	79,8%	68,0%	70,0%	82,0%
2020-2021	70,6%	69,7%	82,0%	68,0%	70,0%	82,0%
2021-2022	64,1%	62,9%	76,6%	68,0%	70,0%	82,0%

TABEL 2 INSPECTIENORM VS. HMC JAARRESULTAAT, DIPLOMARESULTAAT, STARTERSRESULTAAT RENDEMENT 2021-2022

Niveau	JR HMC 2021-2022	DR HMC 2021-2022	SR HMC 2021-2022	JR inspectie norm	DR inspectie Norm	SR inspectie norm
Niveau 2	66,7%	58,0%	77,5%	67,0%	61,0%	79,0%
Niveau 3	66,0%	64,0%	75,5%	68,0%	70,0%	82,0%
Niveau 4	62,5%	63,5%	76,8%	68,0%	70,0%	82,0%

In studiejaar 2021-2022 (peildatum 1-10) voldeed niet één niveau 2, -3 of -4 aan die inspectienorm waarbij minimaal 2 van de 3 indicatoren gelijk of hoger moeten zijn aan de inspectienormen. Alle niveaus laten door de jaren heen (2013-2014 t/m 2021-2022) een op en neergaande trend zien waarvan 2022 weer neergaand is.

Rendement per studiejaar en opleidingsniveau

TABEL 3 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 2

Schooljaren	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2019-2020	71,9%	63,4%	82,8%	67,0%	61,0%	79,0%
2020-2021	73,2%	63,6%	83,5%	67,0%	61,0%	79,0%
2021-2022	66,7%	58,0%	77,5%	67,0%	61,0%	79,0%

TABEL 4 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 3

Schooljaren	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2019-2020	68,5%	65,8%	82,3%	68,0%	70,0%	82,0%
2020-2021	73,0%	71,6%	84,4%	68,0%	70,0%	82,0%
2021-2022	66,0%	64,0%	75,5%	68,0%	70,0%	82,0%

TABEL 5 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 4

Schooljaren	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2019-2020	68,2%	69,3%	77,8%	68,0%	70,0%	82,0%
2020-2021	68,9%	70,2%	80,8%	68,0%	70,0%	82,0%
2021-2022	62,5%	63,5%	76,8%	68,0%	70,0%	82,0%

Driejaarsgemiddelde op totaal- en opleidingsniveau

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

TABEL 6 DRIEJAARSGEMIDDELDE TOTAALNIVEAU HMC

Drie- jaarsgemiddelde	JR HMC	DR HMC	SR HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2017-2020	68,8%	67,8%	80,2%	67,9%	69,9%	82,0%
2018-2021	68,5%	67,6%	80,4%	67,9%	69,9%	82,0%
2019-2022	67,4%	66,4%	78,9%	67,9%	69,9%	82,0%

TABEL 7 DRIE-JAARSGEMIDDELDE NIVEAU 2

Drie- jaarsgemiddelde	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2017-2020	70,4%	62,7%	81,6%	67,0%	61,0%	79,0%
2018-2021	70,7%	62,3%	81,4%	67,0%	61,0%	79,0%
2019-2022	70,1%	62,0%	80,9%	67,0%	61,0%	79,0%

TABEL 8 DRIE-JAARSGEMIDDELDE NIVEAU 3

Drie- jaarsgemiddelde	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2017-2020	69,3%	65,9%	82,3%	68,0%	70,0%	82,0%
2018-2021	70,3%	67,9%	83,7%	68,0%	70,0%	82,0%
2019-2022	68,9%	67,0%	80,7%	68,0%	70,0%	82,0%

TABEL 9 DRIE-JAARGEMIDDELDE NIVEAU 4

Drie- jaarsgemiddelde	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie Norm	SR Inspectie norm
2017-2020	68,1%	69,6%	79,0%	68,0%	70,0%	82,0%
2018-2021	67,1%	68,6%	78,9%	68,0%	70,0%	82,0%
2019-2022	66,0%	67,1%	77,7%	68,0%	70,0%	82,0%

Ten aanzien van de onderwijsresultaten heeft het College van Bestuur extra afspraken gemaakt met beide locatiedirecteuren en teamleiders om – met elkaar – er alles aan te doen studenten zoveel mogelijk te binden aan de vakopleidingen van het Hout- en Meubileringscollege. In de hele keten van voorlichting, open dagen, intake, eerste studiejaar, begeleiding en evaluatie spannen wij ons maximaal in om studenten te informeren, te boeien en te binden. We kunnen echter niet in individuele gevallen voorkomen dat studenten zich uitschrijven en/of switchen van opleiding, omdat zij van mening zijn dat een andere opleiding beter bij hen past. Switchen hoort overigens bij explorerend leren.

Het bovenstaande is ook expliciet gewisseld met de Inspectie van het Onderwijs ten tijde van het vierjaarlijks onderzoek in april-juni 2023.

2.3. Voortijdig schoolverlaten (VSV)

Sinds studiejaar 2017-2018 ontvangen de onderwijsteams van het HMC maandelijks een rapportage over de voortgang van (dreigende) VSV. De VSV-cijfers voor de niveau 2 opleidingen zaten in studiejaar 2021-2022 (voorlopig) (0,44 procentpunt) onder de norm, niveau 3 (1,70 procentpunt) boven en niveau 4 (0,34 procentpunt) onder de norm (zie ook onderstaande tabel).

TABEL 10 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE OCW-NORMEN¹

Opleidingsniveau	HMC 19/20 (def)	NORM OCW 19/20	HMC 20/21 (def)	NORM OCW 20/21	HMC 21/22 (voorlopig)	NORM OCW 21/22
2	7,18%	8,45%	6,35%	9,71%	9,14%	9,58%
3	4,01%	3,10%	2,77%	3,99%	5,59%	3,89%
4	2,11%	2,55%	2,07%	3,34%	2,91%	3,25%

De VSV-normen zijn voor vakscholen, die qua studentenaantallen veel kleiner zijn dan andere mbo-scholen, lastiger om aan te voldoen. Eén VSV-er meer heeft een grotere impact op de VSV-percentages dan bij grote mbo-scholen. In studiejaar 2021-2022 (voorlopig) is het op niveau 2 en 4 gelukt om onder de OCW norm te blijven en op niveau 3 niet (± verdubbeling van het aantal VSV'ers). Door met name de inzet van klassenassistenten, waaronder alumni van het HMC, zijn docenten meer dan in andere jaren ondersteund in het voorkomen van VSV. Dit is mede mogelijk gemaakt door subsidiebudgetten vanuit de gemeente Amsterdam en Rotterdam. Een oorzaak van deze niveau 3 verdubbeling is niet gevonden.

TABEL 11 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE LANDELIJKE VSV-CIJFERS¹

Opleidingsniveau	2019-2020 HMC (def)	2019-2020 Landelijk (def)	2020-2021 HMC (def)	2020-2021 Landelijk (def)	2021-2022 HMC (voorlopig)	2021-2022 Landelijk (voorlopig)
Niveau 2	7,18%	8,64%	6,35%	9,04%	9,14%	11,02%
Niveau 3	4,01%	3,75%	2,77%	4,22%	5,59%	5,43%
Niveau 4	2,11%	2,95%	2,07%	3,30%	2,91%	4,53%
HMC /landelijk	3,08%	4,60%	2,69%	4,99%	4,17%	6,35%

¹ De 'rode' cijfers geven de VSV-cijfers aan die boven de OCW-norm uitkomen, de 'zwarte' cijfers komen er onder uit.

2.4. Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken

2.4.1. Nieuwe opleiding Keukenmonteur

In studiejaar 2021-2022 is de nieuwe tweejarige BBL-opleiding Keukenmonteur in Rotterdam van start gegaan. Bij de locatie Amsterdam is deze opleiding per augustus 2022 gestart. Zoals ook al in subparagraaf 1.7.1 is aangegeven, heeft het HMC voor deze opleiding een samenwerking met een aantal keukenbedrijven opgezet en geborgd binnen een zogenoemde 'Branche Advies Commissie'. Daarnaast heeft het HMC praktijkbegeleiders van het eerste cohort studenten betrokken bij de ontwikkeling van het curriculum van de opleiding. Immers voeren studenten een belangrijk deel van hun praktijkopdrachten tijdens het werk uit. Voor de uitvoering van de praktijktoets, nodigt het HMC praktijkbegeleiders later opnieuw uit om hen te informeren over de inhoud en de beoordeling van de praktijktoets die aan het einde van het eerste jaar wordt afgenomen. Hierna gaan we in op de inhoud van de nieuwe opleiding keukenmonteur.

Inhoud van de opleiding

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

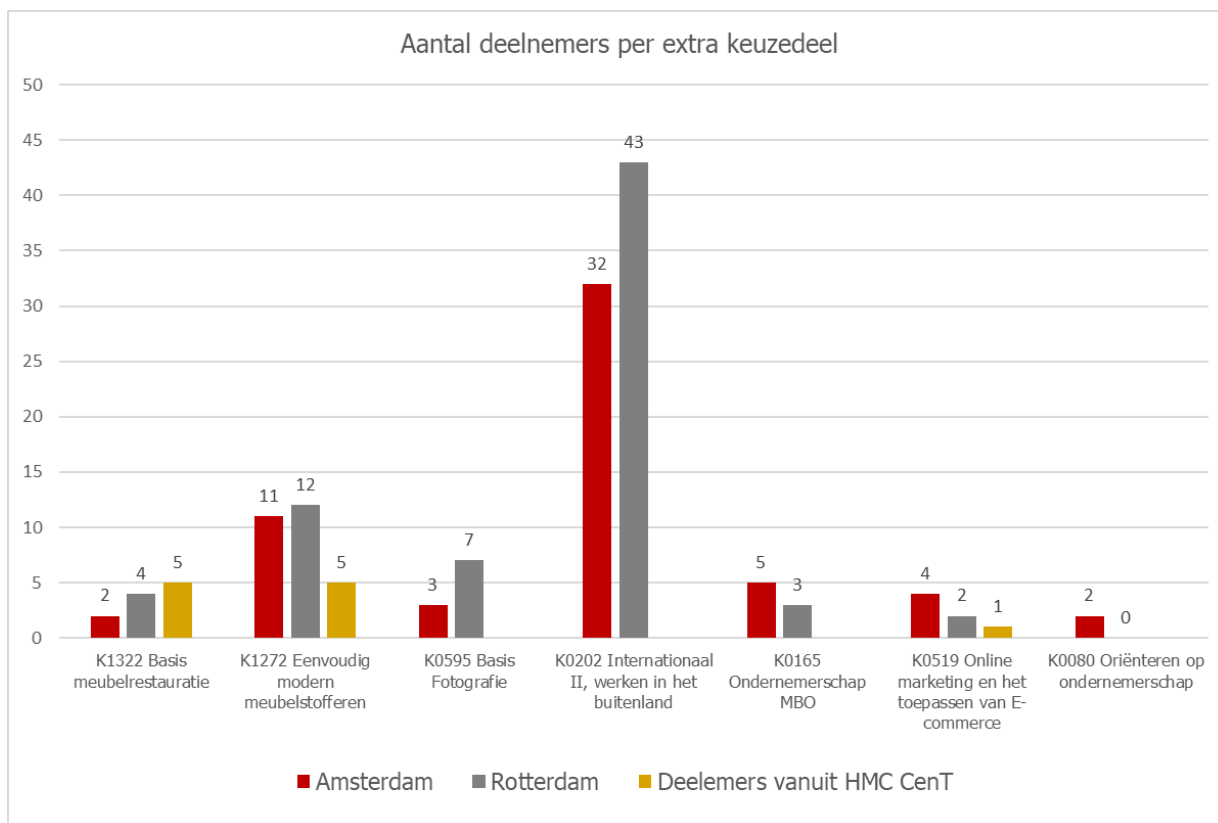
In het tweede leerjaar van de opleiding is er aandacht voor de complexere montage-werkzaamheden. Deze zijn complex vanwege het materiaalgebruik, de keukenopstelling en/of de apparatuur. Ook is er ruimte voor het volgen van keuzedelen en voor examenvoorbereiding.

2.4.2. Opleiding Montagemedewerker Houttechniek in Amsterdam

In oktober 2022 is in Amsterdam begonnen om vanaf schooljaar 2023-2024 de opleiding Montagemedewerker Houttechniek te kunnen starten. Daarvoor is een externe projectmedewerker aangetrokken die in nauw contact met bedrijven en de locatie het voorbereidende werk daarvoor verricht. De insteek is om BBL/BOL niveau 2 te beginnen en dit uit te bouwen naar het volledige opleidingspakket zoals dat ook in Rotterdam wordt aangeboden.

2.4.3. Ontwikkeling extra, opleiding overstijgende keuzedelen

In het studiejaar 2022-2023 zijn zeven opleiding overstijgende keuzedelen aangeboden. Deze keuzedelen volgen studenten bovenop het reguliere programma van hun opleiding, als extra verdieping, verbreding of voorbereiding op een vervolgopleiding. In onderstaande figuur is het aantal deelnemers in het studiejaar 2022-2023 per keuzedeel en per locatie weergegeven.



Figuur 2 Aantal deelnemers per keuzedeel studiejaar 2022-2023 (stand op mei 2023)

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

In 2022-2023 is veel aandacht besteed aan het verder uitbouwen van het aanbod en de diversiteit van de opleiding overstijgende keuzedelen zodat vanaf het schooljaar 2023-2024 een start gemaakt kan worden met de uitvoering. Een forse logistieke operatie waar veel voorbereiding in is gaan zitten.

2.4.4. Passend onderwijs

In 2022 is verder gewerkt aan het verstevigen van de brede passend onderwijs aanpak op het HMC; passend onderwijs.

Deze verandering is in 2021 ingezet en is in 2022 verder uitgewerkt. Met de brede aanpak passend onderwijs willen wij het onderwijs en de begeleiding dichter bij elkaar brengen. De begeleiders passend onderwijs hebben een adviserende rol richting een onderwijsteam en zijn meer zichtbaar in de klas en werkplaats. Dit zorgt voor uitwisseling van expertise, betere samenwerking en kortere lijntjes rondom de studenten. Deze gewenste resultaten zijn zichtbaar maar leiden nog niet direct tot een afname van het aantal arrangementen.

Aan alle onderwijsteams is een vaste begeleider passend onderwijs gekoppeld. De begeleider passend onderwijs is het aanspreekpunt als het gaat om gedrags- en ontwikkelingsproblematiek, groepsdynamica en het begeleiden van studenten. De begeleiders passend onderwijs sluiten aan bij de studentbesprekingen en kunnen in een vroeg stadium meedenken met de onderwijsteams.

De intakes voor het schooljaar 2022-2023 zijn volgens de nieuwe werkwijze gedaan. Daarin werken de begeleiders passend onderwijs nauw samen met de intakekokers en studiecoördinatoren om de ondersteuningsbehoefte van aspirant studenten in kaart te brengen. Alle studenten met een extra ondersteuningsbehoefte krijgen een verlengde intake. Na de verlengde intake wordt bepaald of de student het schooljaar start met een extra arrangement. Hiermee kan in het nieuwe schooljaar gelijk gestart worden met passende begeleiding en passend onderwijs.

In Rotterdam wordt de methodiek Klas als Werkplaats (KAW) ingezet. Dit houdt in dat er aan de klas een studieloopbaanbegeleider (Slb'er) én een begeleider passend onderwijs is gekoppeld. De begeleider "ontzorgt" de Slb'er en houdt overzicht over de (studie)voortgang van de studenten. We zien dat er steeds meer studenten met extra ondersteuningsbehoeften binnenkomen. Dit vraagt om veel extra aandacht van zowel de begeleider passend onderwijs als de Slb'er. Opvallend is dat de voorbereiding en begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming (bpv) van zowel de begeleider passend onderwijs en de Slb'er steeds meer aandacht vraagt.

Invloed externe ontwikkelingen

In Amsterdam en Rotterdam signaleren wij een toename van persoonlijke problematiek bij studenten. Dit kan gaan om financiële zorgen, een onrustige thuissituatie, soberheid en andere psychische klachten. Studenten ondervinden hinder van deze problematiek en komen minder makkelijk aan studeren toe.

In Rotterdam is de schoolmaatschappelijk werker er voor studenten met een kwetsbare thuissituatie en voor studenten met sociaal-emotionele en financiële problematiek.

In Amsterdam is op alle MBO-instellingen het MBO-jeugdteam aanwezig. Het MBO-jeugdteam is een samenwerking van alle Amsterdamse MBO-instellingen en de gemeente. Het MBO-jeugdteam is een multidisciplinair team dat ondersteuning op psychosociaal vlak biedt aan MBO-studenten. Het MBO-jeugdteam werkt laagdrempelig en preventief.

Op beide locaties merken wij dat toename van problematiek, wachtlijsten in de (jeugd)hulpverlening en de effecten van corona zorgen voor onrust bij studenten. In Amsterdam en Rotterdam wordt ingezet op deskundigheidsbevordering van studieloopbaanbegeleiders om zorgen te signaleren en op een, bij de eigen rol passende manier, door te verwijzen.

Aantallen

TABEL 12 AANTAL ARRANGEMENTEN EN INTAKES

Aantallen	Amsterdam	Rotterdam
Verlengde intakes	91 (online) 58 (op locatie)	102
Extra arrangement	137	90

Dat het aantal studenten in Rotterdam lager ligt dan in Amsterdam komt doordat er in Rotterdam 4 extra KAW-klassen zijn ingezet. In deze klassen zitten ook studenten met een extra arrangement, deze worden alleen niet zo geregistreerd.

Deskundigheidsbevordering Passend onderwijs

In 2022 zijn de volgende trainingen ten behoeve van deskundigheidsbevordering door begeleiders passend onderwijs aan HMC-medewerkers in Rotterdam gegeven:

- 1 x Training ASS, voor instructeurs machinale;
- 1 x Training Plannen & Organiseren, voor team IA;
- 1 x training Signaleren van psycho-sociale problematiek en hoe hiermee om te gaan door Indigo);
- 1 x Training Plannen & Organiseren, voor team Meubel (niveau 2, 3 en 4);
- 1 x Training ASS, voor team Meubel (niveau 2, 3 en 4);
- 2 x Voorlichting middelengebruik (YOUZ), voor ondersteunend personeel (conciërges, receptionisten en schoonmakers) en team Meubel (niveau 2, 3 en 4);
- 1 x training Signaalgedrag, voor instructeurs Lab & Studiecencentrum;
- 1 x (digitale) workshop ASS, voor onderwijsteam IA onderbouw en bovenbouw;
- 3 x faalangsttraining, voor studenten.

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

- Training plannen en organiseren: deze training is gegeven aan alle eerstejaars studenten van de opleidingen meubelmaker niveau 4, creatief vakman en wonen en interieur.
- Op de studiedag in december is er deskundigheidsbevordering gegeven aan docenten in het kader van; dip en depressie, ADHD, Autisme, het signaleren van zorg en verslavingsproblematiek.
- De jeugdadvisers van het MBO-jeugdteam hebben de groepstraining 'dip je depressie' aangeboden aan studenten.

2.4.5. Beroepspraktijkvorming (bpv)

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

Bpv-proces

Het bpv-proces binnen het HMC is eenduidig en is voor alle opleidingen op beide locaties gelijk. Op beide locaties is een bpv-coördinator werkzaam die alles rondom de bpv coördineert. Daarnaast zijn bpv-plaatsingsbegeleiders, bpv-begeleiders en slb'ers betrokken om het gehele proces uit te voeren en te faciliteren. Voor alle rollen binnen het bpv-proces zijn taakoverzichten beschikbaar.

B3net

Het bpv-proces wordt ondersteund door het begeleidingssysteem B3net, bestaande uit het systeem B3net, de B3net-begeleidingsapp en de B3net-studentenapp. Voorafgaand aan een bpv-periode zoeken studenten een bpv-plaats met behulp van de B3net-studentenapp. Zodra een student een bpv-plaats heeft gevonden en deze plaats is geaccordeerd, wordt het bpv-blad via B3net vastgelegd en digitaal ondertekend. Tijdens de bpv faciliteert B3net de begeleiding en beoordeling. Voor een volgende bpv-periode biedt B3net overzicht over en inzicht in alle gegevens. Dit biedt de student handvatten bij het zoeken naar een nieuw bpv-bedrijf. Slb'ers en bpv-begeleiders hebben in alle fasen van het bpv-proces inzicht in de voortgang van hun eigen studenten, waardoor monitoring en bijsturing eenvoudig is. Voor alle stappen van het Bpv-proces en het gebruik van B3net en de B3net-begeleidingsapp zijn stappenplannen en video's als instructiemateriaal beschikbaar.

B3net-begeleidingsapp

B3net is een uitgebreid systeem met veel functionaliteiten die niet allemaal door alle gebruikers worden gebruikt. Daarnaast bestaat de B3net-begeleidingsapp. Dit is feitelijk een uitgeklede versie van B3net waarin de belangrijkste functies voor de bpv-begeleider en de slb'er zijn opgenomen. Deze app kan zowel worden gebruikt op een laptop als op een tablet of mobiele telefoon. Vanwege de beperkte functionaliteit is het gebruiksgemak van de B3net-begeleidingsapp groter dan van het complete systeem. In 2022 is de B3net begeleidingsapp geïmplementeerd binnen het HMC. Bpv-begeleiders en slb'ers hebben de keuze of ze het systeem B3net gebruiken of de eenvoudigere B3net-begeleidingsapp.

Bpv en corona

In 2022 was geen sprake van beperkende coronamaatregelen ten aanzien van de bpv. Daarnaast was het beschikbare aantal bpv-plaatsen in 2022 nagenoeg gelijk aan de situatie voor de coronaperiode. Nagenoeg alle studenten hebben in 2022 tijdig een passende bpv-plaats kunnen vinden (zie ook paragraaf 3.4).

Stagediscriminatie

Er wordt geen expliciete aandacht besteed aan stagediscriminatie binnen het HMC. Het beeld is dat stagediscriminatie weinig voorkomt, zowel tijdens het zoeken naar een bpv-plaats als tijdens de bpv. Gemelde incidenten op dit gebied worden geregistreerd volgens een incidentenprotocol. Dit is een algemeen protocol dat wordt gebruikt voor incidenten op het gebied van materiële schade, lichamelijk letsel en grensoverschrijdend gedrag. Incidenten tijdens de bpv op het gebied van stagediscriminatie worden onder de noemer grensoverschrijdend gedrag geregistreerd. In schooljaar 2021-2022 werden geen gevallen van stagediscriminatie geregistreerd; in 2022-2023 werden drie gevallen geregistreerd. Naar aanleiding van de gemelde gevallen is passend geacteerd en zijn daar waar nodig maatregelen genomen ten aanzien van de werkrelatie met de betreffende bpv-bedrijven. Ook is in deze gevallen contact gezocht met SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) in het belang van een kwalitatief goede beroepspraktijkvorming.

2.4.6. Loopbaan en burgerschap

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

Gastlessen

In Rotterdam was in het kader van economisch burgerschap de Belastingdienst, FNV en CNV op bezoek en zijn ze dieper ingegaan op de rechten en plichten van werknemers in Nederland. Diversion, een bureau voor maatschappelijke innovatie, heeft via het programma 'Under Pressure' de studenten bewust gemaakt van het belang van hun eigen rol in een samenleving met persvrijheid en vrijheid van meningsuiting. Het trainen van vaardigheden waarmee zij zelf op een kritisch-constructieve manier door het dynamische medialandschap kunnen navigeren voerde de boventoon.

In Amsterdam is er aandacht besteed aan het thema vrijheid, waarbij de film *The Mauritanian* werd getoond. Deze gaat over Mohamedou uit Mauritanië die ten onrechte 13 jaar heeft vastgezeten in Guantanamo Bay. Het thema werd vervolgens met Mohamedou zelf besproken. De studenten hadden na de film allemaal een vraag geformuleerd waarvan er een aantal door henzelf gesteld mochten worden. Studenten realiseerden zich na de film hoeveel vrijheid waard is. Ze waren vooral onder de indruk over hoe hij zijn gevangenschap heeft overleefd. Zo vertelde hij dat hij zich goed kon focussen, zonder afleiding van een mobiel die hij niet mocht hebben in de gevangenis. Dat is zijn geheime wapen die hij ook steeds bleef herhalen: focus, focus, focus. Dat zorgde er ook voor dat hij binnen een maand onze taal heeft geleerd.

Ook waren er gastlessen met de titel 'Lang Leve de Liefde' waarbij een groep Young Professionals van Academie aan de Stad kwamen praten over relaties en seksuele diversiteit met studenten.

Diversion wist ook de weg naar het HMC in Amsterdam te vinden. Zij hebben een programma *Made by 020*, waarbij studenten aan de slag gingen met maatschappelijke challenges, zoals het tegengaan van geweld bij hulpverleners of het beter promoten van de CJP pas.

2.4.7. Taal en rekenen

Bij het HMC maken de examenonderdelen taal (Nederlands en Engels) en rekenen deel uit van alle opleidingen. Voor beide onderdelen geldt dat wordt gewerkt aan HMC-breed beleid op het gebied van inhoud en examinering.

Taal

Er wordt gewerkt aan nieuw HMC-breed taalbeleid voor Nederlands en Engels dat 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 hbo of naar het hbo. In het nieuwe taalbeleid wordt voor Nederlands en Engels voor niveau 3 en 4 onderscheid gemaakt tussen generiek en beroepsspecifiek taalonderwijs. Er wordt nog onderzocht of deze scheiding zichtbaar moet worden gemaakt in het rooster. Voor zowel Nederlands als Engels is in een procedure vastgelegd dat studenten de mogelijkheid hebben om vervroegd te examineren. Ook zijn de rechten met betrekking tot vrijstellingen eenduidig vastgelegd.

Daarnaast wordt voor taalonderwijs geëxperimenteerd met flexibilisering van het onderwijs. In Amsterdam vindt in 2022-2023 een pilot plaats in het kader van flexibilisering. In deze pilot worden studenten van twee opleidingen (Pianotechnicus en Creatief Vakman) voor de lessen Nederlands (generiek) samengevoegd. Daarnaast hebben eerstejaars studenten (cohort 2022-2023) in Amsterdam een taalniveautoets Nederlands gemaakt. Op basis hiervan wordt de doelgroep bepaald en met welke aanpak er zo goed mogelijk kan worden aangesloten op het niveau van de studenten (bijvoorbeeld klassen indelen naar taalniveau).

Voor wat betreft deskundigheidsbevordering hebben diverse docenten masterclasses gevolgd van de ITTA gericht op didactiek en/of taalbewust beroepsonderwijs.

Ten aanzien van examinering van Nederlands en Engels zijn de ingekochte TOA-examens geïmplementeerd. Sinds schooljaar 2021-2022 worden de TOA-schrijfexamens afgenomen voor de meeste opleidingen. Sinds schooljaar 2022-2023 worden ook de TOA-examens Spreken en Gesprekken afgenomen. In plaats van het examen Nederlands Gesprekken wordt voor de opleidingen Interieuradviseur, Meubelmaker en Creatief Vakman in samenwerking met TOA Connect een (geïntegreerd) examen Klantgesprek ontwikkeld.

Als gevolg van de implementatie van TOA-examens is er een reductie in examenversies en minder werkdruk rondom constructie en vaststelling. Op lange termijn zal zichtbaar worden of de

implementatie ook leidt tot een verminderende foutgevoeligheid en een verminderde werkdruk bij de examenbureaus.

Rekenen

Het rekenbeleid maakt eveneens onderscheid in generieke en beroepsspecifieke rekenonderwerpen. De Projectgroep Rekenen heeft, in samenwerking met beide vakgroepen, de gewenste beroepsgerichte rekenonderwerpen per opleiding bij beide locaties geïnventariseerd en gepubliceerd (ongeveer 30 lessen). Onderwerpen zijn gerangschikt en geïmplementeerd in de rekenprogramma's. Op beide locaties is de rekenmethode Deviant geïntroduceerd. Deviant is een online methode die goed aansluit op de herijkte rekeneisen die gelden vanaf cohort 2022-2023. Beide vakgroepen staan achter de aanschaf van deze methode.

Ten aanzien van examinering was voor de inkoop van rekenexamens aanvankelijk gekozen voor TOA. Met ingang van schooljaar 2023-2024 zullen rekenexamens wordt ingekocht bij Coöperatie Examens MBO.

2.5. Toelatingsbeleid en toegankelijkheid

2.5.1. Toelatingsbeleid

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

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

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

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

Numerus fixus

Het HMC heeft in 2022 voor negen opleidingen een maximaal aantal deelnemers vastgesteld dat rekening houdt met de beschikbare opleidingscapaciteit binnen HMC Rotterdam en HMC Amsterdam en daarmee dus met het kunnen verzorgen van kwalitatief goed mbo-vakonderwijs. Het gaat om de opleidingen creatief vakman, interieuradviseur, verkoopadviseur wonen, verkoper wonen, ondernemend meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, de allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, (allround) meubelstoffeerder en pianotechniek.

2.5.2. Schoolkostenbeleid

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

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

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

Voor alle studenten van studiejaar 2023-2024 handhaaft het HMC de huidige verdeling in leermiddelenbekostiging m.u.v. meubelstoffen.

2.5.3. Studentenfondsen

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

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

De regeling is gepubliceerd op de HMC website en wordt via meerdere kanalen onder de aandacht van de studenten gebracht. In 2022 hebben 22 studenten (c.q. hun ouders) een verzoek tot ondersteuning ingediend bij het Studentenfonds. Hiervan zijn 20 aanvragen goedgekeurd. In totaal is vanuit het fonds in 2022 voor een bedrag van € 16.084 aan ondersteuning geboden. Zie onderstaande tabel.

Uitkeringen studentenfonds 2022				
Categorie / omschrijving	Aantal studenten		Bedrag toekening	
	Aanvragen	Toekenningen	Totaal	Gemiddelde
Studenten die lid zijn van de studentenraad	0	0	0	0
Studenten met activiteiten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied	0	0	0	0
Studenten met aantoonbaar onvoldoende financiële middelen	22	20	€ 16.084	€ 804
Studenten met studievertraging wegens bijzondere omstandigheden	0	0	0	0

2.6. Internationalisering

2.6.1. Financiën

In de eerste helft van 2022 (P3 en 4 van schooljaar 2021-2022) was de fysieke mobiliteit weer in volle gang, na 2 jaar vertraging door corona. Daarbij hebben we de in afgelopen 3 jaren toegekende Erasmusbudgetten (de zogenaamde CALL's) alsnog voor een groot deel kunnen besteden. De CALL2019 werd afgesloten en gerapporteerd in mei 2022. Resultaat van rapportage:

Het HMC heeft in dit project voor veel studenten en stafleden een mooie buitenlandervaring kunnen organiseren. De tevredenheidsscore van de studenten was 93% en van de stafleden 92%. Daarnaast zijn er grote stappen gezet op het gebied van de voorbereiding van studenten op de mobiliteit. In het vervolg mag er meer ingegaan worden op de mate waarin de opgestelde doelen zijn behaald (score 84/100).

Ook CALL2020 en CALL2021 werden in kalenderjaar 2022 (meer dan volledig) benut. De subsidies bleken al snel ontoereikend en via de herverdeling werd meer geld aangevraagd. Voor CALL2020 resulteerde dit in een extra toelage van € 23.725, waardoor het totale bedrag aan subsidie € 295.889 werd. Voor CALL2021 werd een extra € 12.693 toegekend, waardoor het totaal subsidiebedrag € 101.308 werd.

In kalenderjaar 2022 gingen er 14 medewerkers op studiereis naar Zweden (CALL2020) en 27 medewerkers op buitenlandstage als onderdeel van de professionaliseringsweek in oktober op locatie Rotterdam (CALL2021). Vier docenten gingen daarnaast kennismaken met de meubelstoffeerafdeling van Les compagnons du devoirs in Parijs (CALL2022).

Voor studenten was de verdeling:

TABEL 13 STUDENTENVERDELING PER CALL

CALL	Reguliere IBPV	Lange IBPV/ vervolgstudie	Uitwisselingen
CALL2019	8	5	
CALL2020	93	1	
CALL2021	43	1	waarvan 16 Meubel BOL3 op uitwisseling naar Skive, Denemarken
CALL2022	28		waarvan 11 Meubel BOL3 op uitwisseling naar Nova Gorica, Slovenië
Totaal	172	7	

De focus in dit kalenderjaar lag op de administratie die ontstond door de veranderingen van het oude Erasmus+ programma naar het nieuwe programma (2021-2027) en de vele verschillende actieve subsidiepoten. In iedere subsidiepot wordt gewerkt met nieuwe formulieren en nieuwe regels.

2.6.2. Keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland

Het keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland is een optie voor studenten die op internationale beroepspraktijkvorming (IBPV) gaan om meer verdieping te krijgen in de onderwerpen op gebied van internationale competenties. Daarnaast krijgen ze meer begeleiding in de voorbereidingen. In 2022 werd de pilot geëvalueerd en de lessen bijgeschaafd. Het examen via ESS-platform werd door de vaststellingscommissie afgekeurd, waardoor een nieuw examen geschreven moet worden. De dubbele roostering van vakken voor deelnemers en spreiding van BPV-periodes levert de nodige uitdagingen op.

2.6.3. Samenwerkingen t.b.v. internationalisering

De regionale samenwerkingen met Amsterdamse en Rotterdamse internationaliseerders is wederom gecontinueerd en heeft geleid tot het delen van good practices. Door de oorlog in Oekraïne viel de samenwerking met de European Training Foundation stil wat betreft de Skills for Smart Specialisation strategy voor de sector houtbewerking en meubelmaken in de regio Rivne, Oekraïne.

In 2022 werd vanuit het Allview-project gestart met het onderdeel docentenmobiliteit. Het HMC ontving een groep docenten van ASLAM en CEIPES, onze Italiaanse partners in het project. Het 5-daagse programma bestond uit workshops en bedrijfsbezoeken rondom de Allview-thema's circulaire economie, industrie 4.0 en Active Assisted Living (AAL). Daarnaast werden er verschillende stakeholdersmeetings rondom de Allview-thema's gehouden voor bedrijfspartners en HMC-medewerkers. Ook hield het Allview-team zich bezig met het uitbreiden van het Allview-netwerk, het ontwikkelen van lesmateriaal en het verspreiden van de opgedane Europese kennis in het eigen netwerk.

Vijftien deelnemers vlogen mee met de Vliegende Meubelmakers. Acht gingen in Zambia aan de slag bij community Kambisa!BeHeard om bijenkasten, tafels en banken te maken, die tevens konden dienen als boekenkasten. In Kenia gingen er zeven studenten meubilair maken voor de Kiserem Epilepsy Awareness foundation die zich inzet voor mensen met epilepsie.

3. Kwaliteitszorg

3.1. Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit

Onderwijsinspectie

Het afgelopen voorjaar heeft de inspectie van het onderwijs op het Hout- en meubileringscollege een 4 jaarlijks onderzoek (4JO) naar de kwaliteit van het onderwijs gehouden op basis van een nieuw inspectie onderzoekskader. Onze school is één van de eerste instellingen die op basis van dit kader is onderzocht. Het onderzoek richtte zich vooral op de sturing van het bestuur, op de kwaliteit van het onderwijs en op het op orde zijn van een deugdelijk financieel beheer. Daarnaast zijn er ook drie opleidingen onderzocht op de locaties Amsterdam en Rotterdam, te weten:

- Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer niveau bol 2;
- Allround montagemedewerker timmerindustrie niveau bol 3;
- Interieuradviseur niveau bol 4.

Een belangrijke vraag die door de inspectie werd onderzocht is 'Hoe bestuurt het bestuur'. Werken de ambities (strategisch beleid, kwaliteitsplan) door in de dagelijkse praktijk van de docent? Wat merkt de docent van de sturing door het bestuur? Is het bestuur op de hoogte van het reilen en zeilen van de opleidingen? Komt (via communicatiekanalen) goed door wat het bestuur beoogt? Is er samenhang in de uit te voeren plannen van bestuur richting opleidingen?

In het definitieve inspectierapport was het samenvattend oordeel:

De kwaliteit van besturing, kwaliteitszorg en ambitie van het HMC is voldoende. Het bestuur waarborgt met zijn (be)sturing de kwaliteit van de opleidingen en er is sprake van een deugdelijk financieel beheer.

Buiten dit samenvattend oordeel zijn er door de inspectie ook punten benoemd die beter kunnen. Zo kan het onderwijskundig leiderschap dat bijdraagt aan het realiseren van doelen versterkt worden door meer eisen te stellen aan de verantwoording over het verwachte resultaat. Er dient meer aandacht te zijn voor de verbetering van de onderwijsresultaten, omdat bij relatief veel opleidingen het studiesucces (net) onder de inspectienorm ligt. De opleiding Interieuradviseur voldoet niet aan de wettelijke eis m.b.t. schoolkosten. Voor deze wettelijke tekortkoming kreeg het bestuur een herstelopdracht. Deze is inmiddels uitgevoerd.

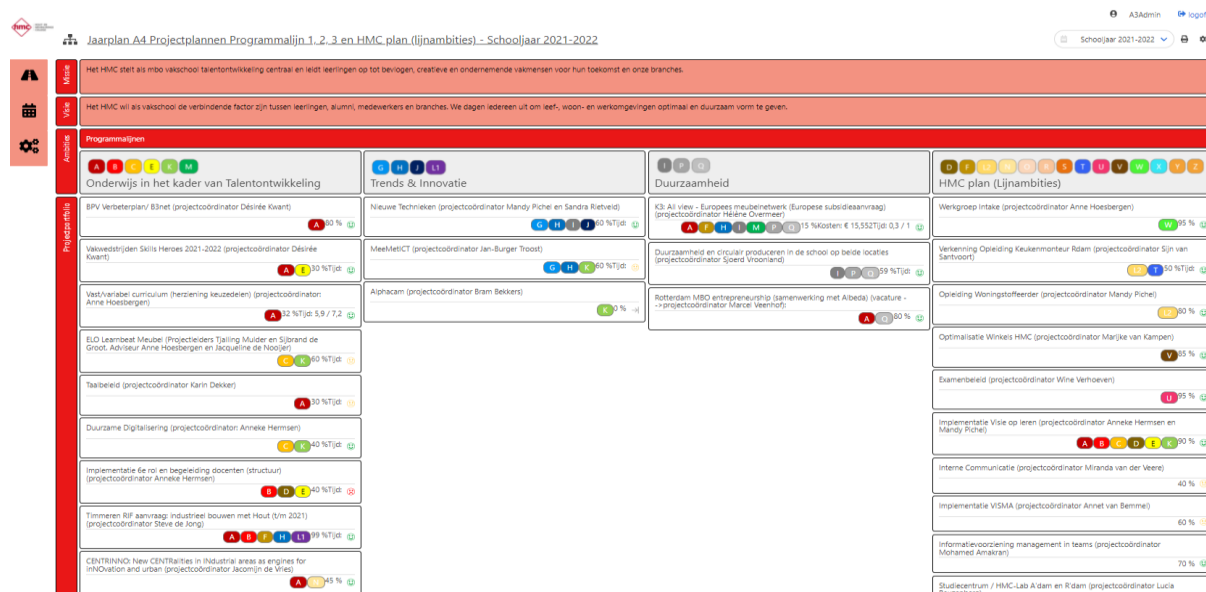
3.2. HMC project- en teamplannen

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

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

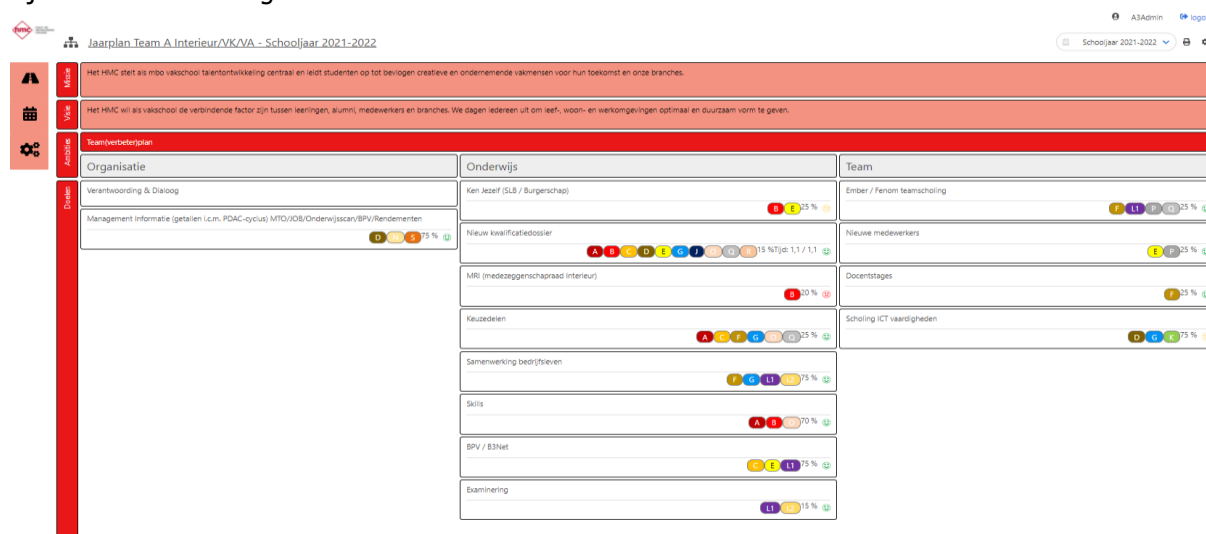
De programmalijnen en de HMC-lijn bestaan uit diverse ambities welke het HMC heeft geformuleerd en die in diverse samenstellingen terugkomen in 45 projectplannen. Toen het kwaliteitsplan van start ging, zijn de al lopende projecten ondergebracht in een van de drie programmalijnen. Projecten die niet behoorden tot een van de programmalijnen zijn ingedeeld in de HMC-lijn. Nieuw opgestarte projecten zijn/worden ingekaderd in een van de drie programmalijnen. Alle projecten worden gemonitord in het A4-systeem (zie figuur 3). Projectcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de

voortgang van de projecten en de programmamanager is verantwoordelijk voor het geheel en de link naar het bestuur.



Figuur 3 Structuur projectplannen

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



Figuur 4 Structuur teamplannen

3.3. Verantwoording kwaliteitsafspraken (Final Review 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 waren de volgende:

- Studenten willen meer worden uitgedaagd zodat hun individuele talenten beter aan bod komen. Zij zouden meer keuzemogelijkheden in het curriculum toejuichen.

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

Op basis van deze conclusies en de missie en visie van het HMC is in het kwaliteitsplan 2019-2022 een vijftal speerpunten geformuleerd (1 t/m 5). Daarnaast formuleerde het Ministerie van OCW in overleg met de mbo-sector een drietal landelijke speerpunten (6 t/m 8) die ook deel uitmaken van het kwaliteitsplan. Om concreet invulling te geven aan deze speerpunten heeft het HMC destijds ambities geformuleerd met daaraan gekoppelde resultaten.

Hieronder worden de speerpunten beschreven in het licht van de uitvoering van het kwaliteitsplan 2019-2022. Daar waar van toepassing wordt verwezen naar de onderliggende ambities en/of projecten. 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, het gaf niet de nodige handvatten voor een toekomstbestendige realisatie van de genoemde ambities. Daarom is gestart met het herzien van de visie op leren van het HMC. De gerealiseerde visie op leren is toekomstgericht en vormde de basis voor de realisatie van de speerpunten en ambities gerelateerd aan talentontwikkeling.

Kijkend naar de speerpunten en ambities kan worden gesteld dat de meeste beoogde resultaten zijn behaald. Een beperkt aantal ambities is deels gerealiseerd. Deze ambities zullen binnen afzienbare tijd ook een positief resultaat boeken. Voor een aantal ambities geldt dat later is gestart met de realisatie in verband met het ontwikkelen van de herziene visie op leren. Ook vanwege de coronacrisis is binnen een aantal ambities vertraging opgelopen. Als gevolg van een andere prioriteitsstelling waren andere activiteiten belangrijker of was het onmogelijk om de betreffende ambities tijdig op te pakken. Aan de andere kant werden we vanwege de coronacrisis gedwongen om bijvoorbeeld op het gebied van digitalisering veel sneller en ingrijpender actie te nemen waardoor resultaten op dit gebied veel eerder werden bereikt. In algemene zin kan worden gesteld dat we tevreden zijn over de behaalde resultaten in het kader van het kwaliteitsplan 2019-2022. Bijlage 1 geeft gedetailleerd inzicht in de geboekte voortgang van het kwaliteitsplan 2019-2022 op ambitie- en projectniveau. In de inleiding van bijlage 1 staat een tabel die de relatie duidt tussen de speerpunten en ambities. Hierin is in een oogopslag te zien in hoeverre een speerpunt of ambitie is gerealiseerd.

3.3.1. Speerpunt 1: Onderwijs op het HMC in het kader van talentontwikkeling

Context

Studenten willen in het onderwijs op het HMC meer worden uitgedaagd en invloed hebben op hun eigen leerproces, zodat hun talenten beter aan bod komen. Aan de andere kant bereidt het onderwijs op het HMC studenten voor op de beroepspraktijk waarin in korte tijd en in hoog tempo ontwikkelingen plaats vinden. Een deel van deze ontwikkelingen is onvoorspelbaar. Met een variabel curriculum kan het HMC enerzijds beter aansluiten bij de talenten en behoeften van haar studenten en anderzijds beter en sneller aansluiten op de ontwikkelingen in de branches waarvoor zij werkt. De invoering van een variabel curriculum vraagt een andere begeleidingsstructuur van studenten waarin ze worden gefaciliteerd en ondersteund bij het ontdekken van hun eigen talenten en het maken van de juiste keuzes in het variabel curriculum. Zowel slb'ers als vakdocenten spelen een rol in de begeleiding hiervan. Met een variabel curriculum is het bijhouden van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten van groot belang. Hiervoor wil het HMC studenten faciliteren met de mogelijkheid een (digitaal) portfolio te ontwikkelen. In het kwaliteitsplan 2019-2022 is het inrichten van een variabel curriculum een van de meest veelomvattende en belangrijke ambities die samenhangt met en ingrijpt op een groot aantal andere ambities.

Resultaten

Tijdens de realisatie van het kwaliteitsplan 2019-2022 zijn de eerste stappen richting een variabel curriculum (zie ambitie A) binnen het HMC gezet. Het onderwijsaanbod in het vaste curriculum is voor de meeste opleidingen afgebakend en beschreven op basis van het kwalificatiedossier. Door de leerdoelen te beperken tot de essentie van de opleiding en het (deels) loslaten van vaste configuraties van keuzedelen ontstaat ruimte in de programmering van de opleiding. Deze ruimte kunnen studenten vullen door zelf keuzes te maken uit een breder aanbod van opleidingsoverstijgende keuzedelen. Er zijn ook andere mogelijkheden om deze ruimte vullen, zoals het deelnemen aan vakwedstrijden, deelnemen aan medezeggenschap etc. Door deze keuzevrijheid kunnen ze aansluiten bij hun talenten, behoeften en ambities en ontwikkelen ze proactiviteit en ondernemingszin. Het aanbod aan keuzedelen wordt ieder studiejaar aangepast, afhankelijk van ontwikkelingen in en vragen uit de branche. De onderwijslogistiek is meegenomen in de implementatie. Deze eerste variant van het variabel curriculum vormt de basis voor de verdere ontwikkeling hiervan in de toekomst.

Een variabel curriculum vraagt om een andere begeleidingsstructuur die is gericht op (individuele) talentontwikkeling (zie ambitie B). Deze begeleidingsstructuur is nog niet volledig ontwikkeld en geïmplementeerd. Wel is er onderzoek gedaan naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten op het HMC en er zijn experimenten uitgevoerd met nieuwe/andere begeleidingsstructuren ten behoeve van talentontwikkeling. Op basis daarvan is in het kader van individuele talentontwikkeling de zesde rol van de docent (i.e. coach) geïntroduceerd en geïmplementeerd. Alle docenten hebben deze coachende rol en kunnen studenten hiermee op een goede manier begeleiden bij het maken van keuzes in hun opleiding (bijvoorbeeld keuzedelen). Er heeft deskundigheidsbevordering plaatsgevonden om de zesde rol te implementeren. Om dit te bestendigen zijn docentcoaches aangesteld en geschoold, zodat zij collega-docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol. Hiermee zijn de pijlers voor een nieuwe begeleidingsstructuur neergezet. Op basis hiervan wordt de komende jaren een nieuwe visie op begeleiden en beoordelen uitgewerkt.

Een digitaal portfolio helpt studenten om zelf de regie te voeren over hun (talent)ontwikkeling (zie ambitie C). Er zijn experimenten uitgevoerd en geëvalueerd op het gebied van een digitaal portfolio bij verschillende opleidingen. Op basis daarvan is een programma van eisen opgesteld voor een

digitaal portfolio en is beleid ontwikkeld met betrekking tot de invoering. Op basis hiervan is een Europees aanbestedingstraject uitgezet en afgerond. Het besluit over de aanschaf moet nog worden genomen.

Conclusie

Het onderwijs in het kader van talentontwikkeling op het HMC is in beweging. De eerste variant van een variabel curriculum is geïmplementeerd en wordt de komende jaren verder doorontwikkeld. Ook de bijbehorende begeleidingsstructuur is in transitie en de ondersteunende middelen om de verruimde keuzevrijheid van studenten te ondersteunen wordt steeds verder uitgebreid.

3.3.2. Speerpunt 2: Professionaliteit en competenties medewerkers t.a.v. talentontwikkeling

Context

Om de talentontwikkeling van onze studenten te stimuleren, is het nodig dat vakdocenten, instructeurs en slb'ers worden uitgedaagd en gestimuleerd hun eigen talent, kennis en vaardigheden te ontwikkelen. In het onderwijs van het HMC is naast adequaat vakmanschap, de aanwezigheid van een optimaal didactisch repertoire noodzakelijk. De invoering van een variabel curriculum vereist echter meer van een slb'er én vakdocent. Hun rol is bij een variabel curriculum cruciaal. Het is noodzakelijk dat de individuele talentontwikkeling van studenten door hen wordt gestimuleerd, gefaciliteerd en ondersteund. Tot slot is het gezien de voortdurende ontwikkelingen in de branches noodzakelijk dat docenten en instructeurs op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen om hier in het onderwijs op in te kunnen spelen. Het HMC heeft de ambitie dat docenten structureel op stage gaan bij bedrijven. De verwachting is dat het onderwijs door docentstages (rijker) wordt gevoed vanuit de praktijk en als gevolg daarvan de aansluiting tussen beide zal verbeteren. Een bijkomend effect van docentstages is dat de verbinding tussen school en bedrijfsleven wordt geïntensiveerd.

Resultaten

In de ontwikkeling van professionaliteit en competenties van de medewerkers van het HMC is naast adequaat vakmanschap, de aanwezigheid van een optimaal didactisch repertoire van groot belang (zie ambitie D). Hiermee kunnen belangrijke stappen worden gezet in het toekomstbestendig maken van de organisatie en de uitvoering van het onderwijs. Daarnaast willen we optimaal gebruik maken van de talenten van iedere medewerker en zo bouwen aan evenwichtige en 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. Allereerst is een teamscholingsplan opgesteld. Naar aanleiding daarvan hebben alle medewerkers individueel een kleurenscaan gemaakt en zijn teamscaans samengesteld om meer inzicht te krijgen in de talenten van individuele teamleden en de fase van de teamontwikkeling. Dit was het startpunt voor individuele scholing van medewerkers en de verdere teamontwikkeling. Hiermee is tevens 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.

De professionaliseringslijn 'de vijf rollen van de docent' diende als uitgangspunt voor het ontwikkelen van een optimaal didactisch repertoire. Scholing van de competenties uit de vijf rollen van de docent vormen daarom een vast onderdeel van het professionaliseringsaanbod. Om individuele talentontwikkeling van studenten te stimuleren, faciliteren en ondersteunen zijn kennis over en vaardigheden met coaching (i.e. de zesde rol van de docent) nodig (zie ambitie E). Slb'ers en vakdocenten moeten in staat zijn om het talent van de studenten te herkennen, studenten te helpen bij het ontdekken van hun talenten en studenten te begeleiden bij het kiezen van passende variabele

onderdelen uit het curriculum, zodat zo goed mogelijk wordt aangesloten bij hun talent, behoefte en ambitie. In 2020 is deze zesde rol geïntroduceerd bij de onderwijsteams en zijn diverse ontwikkelingen gestart om het ontwikkelen van de zesde rol te stimuleren. Inmiddels is de zesde rol van de docent HMC-breed geïmplementeerd. Alle docenten zijn geschoold en er zijn docentcoaches aangesteld die docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol. Tot nu toe scoren alle rollen (ook de zesde rol) gemiddeld boven de norm.

Aanvullend op bovengenoemde professionalisering is structureel beleid ontwikkeld op het gebied van docentstages (zie ambitie F). Docentstages zijn een middel om de deskundigheid van docenten te bevorderen, de verbinding met de toekomstige beroepspraktijk van de studenten te versterken, de verbinding tussen school en bedrijfsleven te intensiveren en op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in de branche. Na een pilot is ervoor gekozen dat elke HMC-medewerker eenmaal per twee jaar een week op (verplichte) (docent)stage gaat, het ene jaar de locatie Rotterdam en het andere jaar de locatie Amsterdam. Lessen worden integraal een week uitgeroosterd voor de betreffende locatie en er worden thuisopdrachten aan studenten meegegeven. Het integraal op stage gaan van een groep docenten vergemakkelijkt de organisatie aanzienlijk. Na de pilot in studiejaar 2021-2022 was de locatie Rotterdam in studiejaar 2022-2023 als eerste aan de beurt. Het resultaat is dat tot nu toe 63% van de docenten en instructeurs op docentstage is geweest. Het lopen van een (docent)stage is niet vrijblijvend. Voorafgaand aan de stage stelt elke medewerker leerdoelen op. Na afloop wordt een verslag gemaakt en worden de (nieuwe) kennis en ervaringen gedeeld met collega's. Het algemene beeld is dat docentstages als zeer waardevol worden ervaren en een positieve bijdrage leveren aan de professionele ontwikkeling van docenten.

Conclusie

Het merendeel van de docenten van het HMC beschikt over een individuele kleurenscaan en alle teams beschikken over een teamscaan. Op basis hiervan is/wordt het optimaal didactisch repertoire van docenten ontwikkeld. Naast de vijf rollen van de docent hebben alle HMC-docenten inmiddels kennis van en ervaring met de zesde rol van de docent (i.e. coach) om studenten goed te kunnen begeleiden bij het maken van keuzes in het variabel curriculum. Gemiddeld scoren alle rollen van de docent bij het HMC boven de norm. Aanvullend hierop is structureel beleid ontwikkeld op het gebied van docentstages en is tot nu toe 63% van de docenten en instructeurs op docentstage is geweest. Deze docentstages dragen positief bij aan de professionele ontwikkeling van docenten. De doelstelling is dat in 2023 alle docenten minimaal eenmaal op docentstage zijn geweest. Daarna wordt de werkwijze geëvalueerd en gelegd in de staande organisatie.

3.3.3. Speerpunt 3: Trends en innovaties

Context

Het speerpunt Trends en innovatie heeft verschillende kanten. Ten eerste gaat het om ontwikkelingen binnen de branches van het HMC op het gebied van digitalisering en circulaire productie (in het bijzonder hergebruik van materialen) die vragen om kwalitatieve aanpassingen van het onderwijs. Ten tweede gaat het om ontwikkelingen binnen de branches die vragen om een bepaalde kwantitatieve uitstroom van studenten. Ten slotte gaat het om ontwikkelingen in de school. Denk hierbij aan de ontwikkeling van het HMC-Lab waar studenten en docenten kunnen experimenteren met materialen en technieken. Om het HMC-Lab op een goede manier te integreren in het onderwijs is het noodzakelijk dat docenten de mogelijkheden van het HMC-Lab kennen en zelf experimenteren in het lab. Een andere ontwikkeling in de school is het gebruik van digitaal onderwijs. Dit is nodig om maatwerk in een variabel curriculum goed te implementeren en de mogelijkheid te bieden om plaats- en tijdonafhankelijk te kunnen studeren.

Resultaten

De werkgroep Nieuwe Technieken volgt ontwikkelingen in de branches en doet onderzoek naar innovaties (zie ambities G en H). De werkgroep zorgt ervoor dat de kennis hierover wordt gedeeld binnen het HMC. Ten behoeve hiervan is een online platform gecreëerd en worden regelmatig cursussen of workshops georganiseerd. Er is een methodiek ontwikkeld om nieuwe ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs. Met behulp van deze methodiek worden onder andere aanschaffen gedaan voor bijvoorbeeld het HMC-Lab en wordt lesmateriaal ontwikkeld. Ten behoeve van digitale ontwikkelingen zijn i-coaches ingezet als vraagbaak en trainer.

De werkgroep duurzaamheid heeft op basis van een analyse van het rijksbrede programma en het beleid van de branches van het HMC een plan ontwikkeld om het gebruik van restmateriaal en het hergebruik van materiaal structureel in het onderwijs te integreren (zie ambitie I). Dit begint met het aanbod van materiaal. Op de locatie Amsterdam is in aanvulling op het regulier aanbod in de houtwinkel de Circustek ontwikkeld waarin restmaterialen van bedrijven worden verzameld, opgeslagen en verstrekt of verkocht ten behoeve van lessen en werkstukken van studenten. Op de locatie Rotterdam wordt voor benodigd hout voor lessen en werkstukken zoveel mogelijk gebruik gemaakt van Inlands hout dat afkomstig is uit Nederland (bij voorkeur uit de regio) en voor een gunstige prijs kan worden aangeboden. In het onderwijs zijn veel opdrachten aangepast zodat bijvoorbeeld verplicht met restmateriaal of Inlands hout moet worden gewerkt. In andere opdrachten krijgen studenten bijvoorbeeld de opdracht om een product te ontwerpen met het overhouden van zo min mogelijk restmateriaal of om een werkstuk te maken van materiaal van een kringlooptafel of om een demontabel product te ontwerpen.

Naast kwalitatieve verwachtingen heeft de branche ook kwantitatieve behoeften rondom de uitstroom van studenten. De doelstelling was om het marktaandeel van het HMC stabiel te houden in de periode van 2019 tot 2022. Na jaren van groei liet de instroom van studenten bij het HMC in 2022 krimp zien. Eind 2022 is een voorzichtig herstel zichtbaar ten aanzien van de inschrijvingen voor studiejaar 2023-2024. Het marktaandeel van het HMC daalde tussen 2017 en 2021 licht en ligt net onder de 50% (zie tabellen 3 en 4 in bijlage 1 / ambitie L). Om de uitstroom op termijn stabiel te houden is een plan opgesteld en uitgevoerd om andere doelgroepen te benaderen en te interesseren (bijvoorbeeld havisten, afstromers hbo). Voor deze doelgroep zijn verkorte opleidingen beschikbaar. Daarnaast zijn naar aanleiding van signalen uit de branche specifieke wervingsacties uitgevoerd en zijn aanpassingen gedaan in opleidingen en het opleidingsaanbod. Denk hierbij aan opleidingen in de houttechniek en de opleiding keukenmonteur. De instroom die deze acties genereren heeft pas na enkele jaren effect op de uitstroom.

Innovaties uit de branches worden onder andere via het HMC-Lab in het onderwijs aangeboden (zie ambitie J). 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 (zie ambities G en H). Docenten zijn over het algemeen goed op de hoogte van de mogelijkheden in het HMC-Lab. Ongeveer 75% van de docenten heeft zelf een workshop of instructie in het HMC-Lab gevolgd. In de praktijk zien we in sterk toenemende mate dat studenten, geïnspireerd door docenten, experimenteren en hun ervaringen in werkstukken implementeren. Er zijn ook steeds meer opleidingen waar het experimenteren in het HMC-Lab inmiddels structureel deel uitmaakt van het lesprogramma, aangestuurd door docenten en met veel vrijheid voor studenten.

De mogelijkheid tot digitaal onderwijs is nodig om de flexibiliteit van het aanbod in een variabel curriculum te maximaliseren en het onderwijs te moderniseren (zie ambitie K). Als gevolg van de

coronacrisis zijn de digitale ontwikkelingen binnen het HMC in een stroomversnelling terecht gekomen. Hierdoor is in een kort tijdsbestek aan alle (technische) randvoorwaarden voldaan die nodig zijn om digitaal onderwijs te verzorgen en tijd- en plaatsongebonden te werken en/of studeren. Tijdens de coronacrisis is tevens veel ervaring opgedaan met digitaal onderwijs door alle medewerkers en studenten. Er is een achttal edutools aangeschaft die docenten kunnen gebruiken tijdens hun lessen. De elektronische leeromgeving (i.e. digitaal werkboek) Learnbeat is aangekocht en inmiddels geïmplementeerd voor alle vakopleidingen en meubelopleidingen. Ten behoeve van toetsing en examinering is de applicatie Quayn beschikbaar.

Conclusie

Nieuwe ontwikkelingen in de branches van het HMC worden gevolgd en indien nodig en mogelijk vertaald naar het onderwijs en/of nieuwe mogelijkheden om te experimenteren in het HMC-Lab. Dit geldt eveneens voor ontwikkelingen op het gebied van hergebruik van materialen. Er wordt gezorgd dat docenten goed op de hoogte zijn van nieuwe faciliteiten in het HMC-Lab en dat ze de mogelijkheid hebben om te experimenteren en te leren, zodat ze studenten kunnen uitdagen en meenemen om gebruik te maken van het HMC-Lab. Ook op kwantitatieve vragen uit de branche wordt ingespeeld door het inzetten van specifieke wervingsacties en het benaderen van nieuwe doelgroepen. Er wordt ingespeeld op signalen uit de branche door het opleidingsaanbod daar waar nodig te wijzigen of uit te breiden. In de mogelijkheden voor digitaal onderwijs zijn grote stappen gezet. Aan alle (technische) randvoorwaarden is voldaan die nodig zijn om digitaal onderwijs te verzorgen en tijd- en plaatsongebonden te werken en/of studeren. Daarnaast zijn edutools, een elektronische leeromgeving (i.e. digitaal werkboek) en een applicatie voor toetsing en examinering aangekocht en (deels) geïmplementeerd.

3.3.4. Speerpunt 4: Onderwijscentrum branches

Context

Het HMC wil een onderwijscentrum zijn voor de branches in het kader van een leven lang ontwikkelen. Doelstelling is dat (een deel van) het onderwijs van het HMC toegankelijk is voor werkenden uit de branches, herstarters en alumni. Daarin worden ook diverse activiteiten die het HMC organiseert voor deze doelgroep opengesteld, zodat studenten, medewerkers, bedrijven en alumni meer met elkaar in contact komen en zo verbindingen kunnen leggen op allerlei gebied. In dit kader is ook het netwerk met alumni van groot belang.

Resultaten

HMC Cursus en Training BV heeft een duidelijke visie op een leven lang ontwikkelen en heeft in een strategisch plan een gedegen beleid ontwikkeld voor om-, bij- en nascholing van werkenden (zie ambitie M). Het scholingsaanbod is in samenwerking met bedrijven uitgebreid met een groot aantal trainingen en opleidingen met als doel werkenden in de branches de mogelijkheid te bieden zich om- en bij te scholen en tekorten in de branches aan goed personeel te verminderen. Sinds studiejaar 2022-2023 kunnen werkenden zich ook inschrijven voor reguliere keuzedelen van het HMC en hiermee een mbo-certificaat behalen. Alumni hebben daarnaast op gezette tijden toegang tot het HMC-Lab. Dit zijn de eerste stappen om het onderwijs aan reguliere studenten en werkenden deels te integreren. In de opleidingen van HMC Cursus en Training BV is ingezet op blended onderwijs door het inrichten van een elektronische leeromgeving. Door het gebruik hiervan is er meer ruimte om tijdens de opleiding te focussen op de praktijklessen. De theorie bestuderen studenten thuis en theorietoetsen kunnen ook thuis worden gemaakt.

Naast het bieden van trainingen en opleidingen worden ook andere activiteiten opengesteld voor werkenden uit de branches. Structureel organiseert het studiecentrum van het HMC minimaal vier keer per jaar een seminar of workshop waarvoor studenten, medewerkers, alumni én werkenden uit de branche worden uitgenodigd (zie ambitie O). Deze activiteiten worden door alle bezoekers positief gewaardeerd.

Er is specifiek beleid ontwikkeld gericht op alumni (zie ambitie N). Het alumnibeleid en de uitvoering hiervan zijn belangrijk voor de kwaliteitsverbetering van opleidingen en kunnen niet ontbreken in het kader van bijscholing. Los van een leven lang ontwikkelen zijn alumni belangrijk voor het HMC vanwege hun connectie met het werkveld. Alumni weten wat er speelt binnen de branches. Deze kennis is waardevol om weer terug te brengen naar de opleidingen, zodat het onderwijs van het HMC actueel en relevant blijft. Daarnaast bieden de alumni ook een belangrijke bron van feedback met als doel de kwaliteit te verbeteren. Speciaal voor alumni zijn diverse events georganiseerd, wordt het banenaanbod bijgehouden en is een LinkedIn-pagina ingericht. De scholingsbehoefte van alumni wordt regelmatig in kaart gebracht en het resultaat hiervan wordt door HMC Cursus en Training BV gebruikt voor nieuwe ontwikkelingen. Tot slot worden alumni op diverse manieren betrokken bij het HMC, zoals het geven van gastpresentatie voor studenten, het inzetten op beurzen ter promotie van het HMC of het inzetten als onderwijsassistent. Ten behoeve van het onderhouden en uitbreiden van het alumninetwerk (en ook alle andere relaties) is een CRM-systeem geïmplementeerd.

Conclusie

Er zijn grote stappen gezet om het HMC te ontwikkelen tot een onderwijscentrum voor de branches. HMC Cursus en Training BV is in de markt gezet met een duidelijke visie op een leven lang ontwikkelen. Het scholingsaanbod is uitgebreid ten behoeve van om- en bijscholing en het verminderen van tekorten aan personeel. Daarnaast kunnen werkenden zich ook inschrijven voor reguliere keuzedelen van het HMC en deelnemen aan diverse reguliere activiteiten, zoals seminars en workshops. Tot slot is er specifiek beleid ontwikkeld en deels uitgevoerd ten behoeve van alumni.

3.3.5. Speerpunt 5: Duurzaamheid

Context

Duurzaamheid is een belangrijk thema binnen het HMC. Er is een visiedocument ontwikkeld voor 2020-2025 waarin de visie op duurzaamheid is geformuleerd. De visie bestaat uit twee pijlers, namelijk het professionaliseren van het curriculum en het verduurzamen van 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. 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.

Resultaten

Ten behoeve van het verduurzamen van de organisatie en de bedrijfsvoering van de school (zie ambitie P) worden studenten en medewerkers uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school. Vanuit het team duurzaamheid en de studentenraad komen hiervoor regelmatig concrete voorstellen en initiatieven. Naar aanleiding daarvan zijn in de organisatie en bedrijfsvoering van het HMC diverse maatregelen op het gebied van duurzaamheid toegepast. Voorbeelden hiervan zijn het duurzamer maken van het aanbod in de houtwinkels van het HMC, het verduurzamen van het aanbod in de kantine, het verduurzamen van het HMC-Lab, de manier van afval scheiden in de school, het gebruik van Windows Virtual Desktop, het inrichten van

tentoonstellingen en het geven van workshops op het gebied van duurzaamheid en het uitreiken van duurzaamheidsprijzen tijdens de eindexamenexposities.

Ten behoeve van het integreren van duurzaamheid in het onderwijs is allereerst een curriculumcoördinator aangesteld. 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. Dit betekent dat de inspanning om dit te realiseren aanzienlijk groter is dan aanvankelijk gedacht. Er is gestart met de integratie van duurzaamheid in de meubelopleidingen. Deze ervaring wordt gebruikt om de integratie in de andere opleidingen op een later moment te realiseren. Dit betekent niet dat in de andere opleidingen momenteel geen aandacht wordt besteed aan duurzaamheid. Er is wel aandacht voor duurzaamheid in het curriculum, maar dit kan nog planmatiger en beter. Voor alle studenten geldt dat duurzaamheid gericht op bewustwording en gedragsontwikkeling aan bod komt in de lessen Burgerschap. Ten behoeve van het integreren van duurzaamheid in alle opleidingen is een globale leerlijn duurzaamheid ontwikkeld. Deze is volledig uitgewerkt voor de meubelopleidingen. Voor deze opleidingen is een module duurzaamheid inclusief lessenreeks ontwikkeld en geïmplementeerd en zijn de opdrachten verduurzaamd. Daarnaast zijn duurzaamheidsmeters ontwikkeld voor de meubelopleidingen en de opleiding interieuradviseur, waarmee studenten hun product of ontwerp kunnen testen op duurzaamheid. Er zijn regelmatig projecten in het onderwijs waarin duurzaamheid een rol speelt. Ten aanzien van de docenten worden met regelmaat gastlezingen georganiseerd over duurzaamheid om zich te professionaliseren. De ervaring leert dat steeds meer medewerkers open staan voor het begrip duurzaamheid.

Tot slot is op basis van een analyse van het rijksbrede programma en het beleid van de branches van het HMC een plan ontwikkeld om het gebruik van restmateriaal en het hergebruik van materiaal structureel in het onderwijs te integreren (zie ambitie I; zie ook speerpunt 3: Trends en innovaties). Op de locatie Amsterdam is in aanvulling op het regulier aanbod in de houtwinkel de Circustek ontwikkeld waarin restmaterialen van bedrijven worden verzameld, opgeslagen en verstrekt of verkocht ten behoeve van lessen en werkstukken van studenten. Op de locatie Rotterdam wordt voor benodigd hout voor lessen en werkstukken zoveel mogelijk gebruik gemaakt van Inlands hout dat afkomstig is uit Nederland, bij voorkeur uit de regio.

Conclusie

Er is al veel bereikt op het gebied van duurzaamheid in de organisatie en het onderwijs van het HMC. In de organisatie en bedrijfsvoering van het HMC zijn diverse maatregelen op het gebied van duurzaamheid toegepast. In het onderwijs is duurzaamheid met name in de meubelopleidingen planmatig en volledig geïntegreerd. Voor de komende jaren blijft duurzaamheid op de agenda staan voor beide pijlers. Binnen de organisatie is nog meer te verduurzamen en de integratie van duurzaamheid in het onderwijs moet uitgebreid worden naar alle opleidingen.

3.3.6. Speerpunt 6: Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

Context

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 die deze begeleiding biedt, maar vakdocenten moeten ook voldoende zijn toegerust om de juiste ondersteuning te bieden aan alle studenten. Bij wijzigingen in de begeleidingsstructuur in het kader van de invoering van een

variabel curriculum en het bieden van meer keuzevrijheid en zelfregie van studenten moet hiermee vanzelfsprekend rekening gehouden worden.

Om ervoor te zorgen dat slb'ers en docenten voldoende zijn toegerust om eerstelijns ondersteuning te kunnen bieden in het kader van passend onderwijs en de begeleiding dicht bij of in het onderwijs te positioneren, is het nodig dat deskundigheidsbevordering plaatsvindt op het gebied van passend onderwijs. Daarnaast is aandacht voor voortijdig schoolverlaten (VSV) blijvend noodzakelijk. Voor een vakschool met een beperkt en specifiek opleidingsaanbod is het op peil houden van de VSV-cijfers een uitdaging, aangezien binnen de school geen of nauwelijks mogelijkheden zijn om over te stappen naar een andere opleiding. Dit maakt voorlichting, intake en matching aan de voorkant van groot belang. Tot slot is van belang om het arbeidsmarktperspectief van opleidingen niveau 2 te monitoren. Het aantal jongeren in kwetsbare posities dat gebruik maakt van een arrangement passend onderwijs was al groeiende ten tijde van het opstellen van het kwaliteitsplan 2019-2022. De coronacrisis heeft het aantal jongeren in kwetsbare posities alleen maar groter gemaakt.

Resultaten

Het beleid ten aanzien van passend onderwijs is ontwikkeld en herijkt (zie ambitie R). Naar aanleiding hiervan is aan elke klas is een vaste begeleider passend onderwijs gekoppeld, zodat elke slb'er een vast aanspreekpunt heeft en ook de studenten een bekend gezicht in de klas zien. De begeleiders passend onderwijs zijn zichtbaarder in de organisatie, de lijnen zijn korter en ze kunnen hun expertise gemakkelijker inzetten. De begeleider passend onderwijs geeft workshops, denkt mee in casuïstiek en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Hierdoor worden docenten (nog) vaardiger in het lesgeven aan en begeleiden van kwetsbare studenten en studenten met een ondersteuningsbehoefte. Dit is noodzakelijk voor kwetsbare studenten maar eveneens waardevol voor alle studenten op het HMC. Door de directe samenwerking met de onderwijsteams kan een begeleider passend onderwijs vroegtijdig en/of preventief signaleren en indien nodig eerder (specialistische) hulp in zetten. Uitval kan hiermee worden voorkomen. Door de intensieve samenwerking met de onderwijsteams vindt er deskundigheidsbevordering van docenten plaats.

Daarnaast is op beide locaties een groeiend aantal trainingen beschikbaar voor docenten in het kader van de omgang met kwetsbare studenten en studenten met een bijzonderheid of beperking in het onderwijs. Het team passend onderwijs (soms ondersteund door een externe partner) verzorgt de scholing van docenten. Het trainingsaanbod bevat onder andere trainingen op het gebied van het signaleren van psychosociale problematiek bij studenten en de omgang hiermee, autisme, signaalgedrag en signaleren van middelengebruik. Een groot deel van de docenten heeft een of meer trainingen gevolgd. Als naslagwerk is er voor medewerkers een intranetpagina beschikbaar met veel informatie over passend onderwijs. Aanvullend is een toolbox passend onderwijs in ontwikkeling. De coronacrisis en de bijbehorende maatregelen hebben aanzienlijke sporen achtergelaten op het mentale welzijn van studenten. Het aantal studenten met sociaal-emotionele problemen is groter dan voor de coronacrisis, veel studenten hebben een negatieve attitude en zijn ongemotiveerd en er is meer verzuim. In de slb-lessen is veel aandacht voor mentale gezondheid. Daarnaast is er op het intranet veel informatie op dit gebied beschikbaar voor studenten. Indien nodig zijn er aanvullende trainingen voor studenten beschikbaar op het gebied van bijvoorbeeld zelfkennis, faalangstreductie, emotionele stabiliteit en vitaliteit en omgaan met depressies.

Ook voor VSV is het beleid herijkt, gekoppeld aan het beleid voor passend onderwijs (zie ambitie S). VSV-cijfers liggen op alle niveaus (2, 3 en 4) rond de norm van OCW. De voorlopige cijfers over 2021-2022 voor niveau 3 laten een afwijking van 2% naar boven zien. Ten behoeve van uitval pleegt het HMC interventies in het kader van een intensievere verbinding tussen vo en mbo en LOB-activiteiten

voor aankomend studenten. De verwachting is dat bij leerlingen die een beter beeld hebben van de school, de opleiding, het beroep en het werkveld en al opdrachten hebben uitgevoerd in het werkveld van het HMC en op het HMC beter weten aan welke opleiding ze beginnen, voortijdige schooluitval wellicht kan worden voorkomen. Voor zittende studenten is ingezet op interventies rondom verzuim en loopbaanbegeleiding/-coaching. Ook voor studenten die willen stoppen met hun studie bij het HMC is een interventie gepleegd in de vorm van een doorstroomklas voor een soepele overgang naar een andere opleiding.

Ten aanzien van het arbeidsmarktperspectief van opleidingen niveau 2 zijn verkenningen uitgevoerd ten einde opleidingen beter aan te laten sluiten bij behoeften van de branche en het arbeidsmarktperspectief van studenten van deze opleidingen te vergroten (zie ambitie T). Daar waar nodig zijn opleidingen aangepast en is het opleidingsaanbod uitgebreid.

Conclusie

Door de koppeling van een vaste begeleider passend onderwijs aan elke klas en deskundigheidsbevordering van docenten zijn slb'ers en vakdocenten beter toegerust om de juiste ondersteuning te bieden aan álle studenten. Er is meer kennis over en ervaring met het lesgeven aan en begeleiden van kwetsbare studenten. Er is veel aandacht voor VSV en er worden continu interventies gepleegd om de uitval van studenten te beperken. Deze interventies zijn gericht op aankomende en zittende studenten. Tot slot is er eveneens veel aandacht voor de aansluiting van opleidingen niveau 2 en de behoeften van de branche, waardoor het arbeidsmarktperspectief van studenten niveau 2 wordt vergroot.

3.3.7. Speerpunt 7: Gelijke kansen in het onderwijs

Context

De indicatoren met betrekking tot het succes van eerstejaars HMC-studenten, de kwalificatiewinst van niveau 2 en 3, de doorstroom van niveau 4 naar het HBO en het succes van gediplomeerde HMC-studenten binnen het eerste jaar van het HBO kunnen aanleiding zijn om specifieke maatregelen te nemen met als doel gelijke kansen voor alle studenten te bevorderen. Binnen het HMC geven deze indicatoren echter geen aanleiding om specifieke maatregelen te nemen in het kader van dit speerpunt.

Het HMC wil in alle gevallen zorgen voor gelijke kansen voor alle studenten. Door in de programmering van het onderwijs meer aan te sluiten bij de talenten en behoeften van onze studenten door de invoering van een variabel curriculum wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan dit speerpunt. Hierdoor kan een student zijn studieprogramma zodanig samenstellen dat er – indien gewenst – wellicht vaker kwalificatiewinst kan worden geboekt bij studenten van niveau 2 en 3. Studenten van niveau 4 kunnen in een variabel curriculum hun studieprogramma beter afstemmen op de HBO-opleiding die ze willen volgen, waardoor de aansluiting tussen mbo en hbo beter zal zijn. Deze keuzevrijheid en zelfregie van studenten wordt gefaciliteerd, begeleid en gemonitord door slb'ers en vakdocenten. Deze medewerkers zijn getraind om talentontwikkeling van álle studenten op een juiste manier te begeleiden.

Resultaten

De eerste stappen richting een variabel curriculum (zie ambitie A; zie ook speerpunt 1) binnen het HMC zijn gezet. Binnen de curricula van de meeste opleidingen is ruimte gecreëerd in de programmering van de opleiding. Deze ruimte kunnen studenten vullen door zelf keuzes te maken uit een breder aanbod van opleidingsoverstijgende keuzedelen. Er zijn ook andere mogelijkheden om deze ruimte te vullen. In het kader van individuele talentontwikkeling en passende begeleiding (zie

ambities B en E; zie ook speerpunten 1 en 2) is de zesde rol van de docent (i.e. coach) geïntroduceerd en geïmplementeerd. Alle slb'ers en vakdocenten zijn hiermee in staat om het talent van de studenten te herkennen, studenten te helpen bij het ontdekken van hun talenten en studenten te begeleiden/coachen bij het kiezen van passende variabele onderdelen uit het curriculum, zodat zo goed mogelijk wordt aangesloten bij hun talent, behoefte en ambitie. De toenemende keuzevrijheid en goede begeleiding geven studenten meer gelijke kansen.

Het herijkte beleid ten aanzien van passend onderwijs (zie ambitie R) draagt eveneens bij aan gelijke kansen voor alle studenten. Aan elke klas is een vaste begeleider passend onderwijs gekoppeld. De begeleiders passend onderwijs zijn hiermee zichtbaarder in de organisatie, de lijnen zijn korter en ze kunnen hun expertise gemakkelijker inzetten. Hierdoor zijn/worden docenten (steeds) vaardiger in het lesgeven aan en begeleiden van kwetsbare studenten en studenten met een ondersteuningsbehoefte. Dit is noodzakelijk voor kwetsbare studenten maar eveneens waardevol voor alle studenten op het HMC. Door de directe samenwerking met de onderwijsteams kan een begeleider passend onderwijs vroegtijdig en/of preventief signaleren en indien nodig eerder (specialistische) hulp in zetten. De coronacrisis en de bijbehorende maatregelen hebben aanzienlijke sporen achtergelaten op het mentale welzijn van studenten. In de slb-lessen is veel aandacht voor mentale gezondheid. Daarnaast is er op het intranet veel informatie op dit gebied beschikbaar voor studenten. Indien nodig zijn er aanvullende trainingen voor studenten beschikbaar op het gebied van bijvoorbeeld zelfkennis, faalangstreductie, emotionele stabiliteit en vitaliteit en omgaan met depressies.

Conclusie

Op het HMC hebben alle studenten gelijke kansen. Door de invoering van een variabel curriculum en de juiste begeleiding bij het maken van keuzes, kunnen alle studenten zo goed mogelijk aansluiten bij hun talent, behoefte en ambitie. Er is aandacht voor kwetsbare studenten en studenten met een ondersteuningsbehoefte. Door de koppeling van de begeleiders passend onderwijs aan vaste klassen vindt deskundigheidbevordering van docenten plaats op het gebied van passend onderwijs en zijn alle studenten goed in beeld bij de begeleiders passend onderwijs.

3.3.8. Spierpunt 8: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Context

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 echter alles in om onderwijs te verzorgen dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst en studenten op te leiden die direct aan de slag kunnen in de branche. 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 een vertaling te maken van hetgeen de arbeidsmarkt van de toekomst nodig heeft aan competenties bij (toekomstige) medewerkers. Hoe de arbeidsmarkt van de toekomst er uit gaat zien is echter onduidelijk. Het HMC zet daarom in op een grotere flexibiliteit (variabel curriculum) zodat snel en soepel kan worden ingespeeld op ontwikkelingen in de branche en op de arbeidsmarkt van de toekomst. Ontwikkelingen op het gebied van nieuwe technieken en duurzaamheid in de branches moeten worden gevolgd en moeten indien nodig binnen het onderwijs en/of de school worden gehaald.

Resultaten

De eerste stappen naar flexibel onderwijs in de vorm van een variabel curriculum (zie ambitie A; zie ook speerpunt 1) binnen het HMC zijn gezet. Binnen de curricula van de meeste opleidingen is ruimte gecreëerd in de programmering van de opleiding. Een breder aanbod van keuzedelen (opleidingsoverstijgend en afgestemd op vragen uit de branche) biedt studenten meer keuzevrijheid en geeft mogelijkheden om het onderwijs relatief gemakkelijk aan te passen aan ontwikkelingen in de branches. Daarnaast zijn naar aanleiding van signalen uit de branche aanpassingen gedaan in het curriculum van opleidingen en het opleidingsaanbod. Denk hierbij aan opleidingen in de houttechniek en de nieuwe opleiding keukenmonteur. Een digitaal portfolio helpt studenten om zelf de regie te voeren over hun (talent)ontwikkeling en dit vast te leggen voor de toekomst (zie ambitie C; zie ook speerpunt 1).

De werkgroep Nieuwe Technieken volgt ontwikkelingen in de branches en doet onderzoek naar innovaties (zie ambities G en H; zie ook speerpunt 3). Deze werkgroep zorgt ervoor dat de kennis hierover wordt gedeeld binnen het HMC. Daarnaast is een methodiek ontwikkeld om nieuwe ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs. Aan de hand van deze methodiek wordt onder andere lesmateriaal ontwikkeld en worden aanschaffen gedaan voor bijvoorbeeld het HMC-Lab. De aandacht voor duurzaamheid is een belangrijke ontwikkeling in de branches en is tevens een belangrijk aandachtsgebied binnen het HMC. Het uitgangspunt is dat duurzaamheid niet op zich staat, maar verweven moet worden in de bestaande processen en structuren, waardoor het onderdeel wordt van het geheel. Dit geldt ook voor de integratie in het onderwijs. Duurzaamheid moet een geïntegreerd onderwerp worden binnen alle opleidingen (zie ambitie Q; zie ook speerpunt 5). Er is gestart met de integratie van duurzaamheid in de meubelopleidingen. Deze ervaring wordt gebruikt om de integratie in de andere opleidingen de komende jaren te realiseren. Voor alle studenten komt duurzaamheid gericht op bewustwording en gedragsontwikkeling al aan bod in de lessen Burgerschap. De werkgroep duurzaamheid heeft daarnaast een plan ontwikkeld om het gebruik van restmateriaal en het hergebruik van materiaal structureel in het onderwijs te integreren (zie ambitie I; zie ook speerpunt 3). Dit gaat zowel over het aanbod van materiaal in de houtwinkels van het HMC als het gebruik van het materiaal in de lessen en opdrachten/werkstukken. Het aanbod van materialen is in ontwikkeling en wordt zo veel mogelijk afgestemd op ontwikkelingen in de branches. In het onderwijs zijn daarnaast veel opdrachten aangepast op het gebied van materiaalgebruik. Ook worden innovaties uit de branches via het HMC-Lab in het onderwijs aangeboden (zie ambitie J; zie ook speerpunt 3). In het HMC-Lab kunnen studenten en medewerkers experimenteren met nieuwe technieken. Het aanbod aan faciliteiten is voortdurend in ontwikkeling en wordt afgestemd op ontwikkelingen in de branches (zie ambities G en H, zie ook speerpunt 3). In de praktijk zien we in sterk toenemende mate dat studenten, geïnspireerd door docenten, experimenteren en hun ervaringen in werkstukken implementeren. Er zijn ook steeds meer opleidingen waar het experimenteren in het HMC-Lab inmiddels structureel deel uitmaakt van het lesprogramma. Tot slot zijn docentstages (zie ambitie F; zie ook speerpunt 2) eveneens een middel om de verbinding met de toekomstige beroepspraktijk van de studenten te versterken, de verbinding tussen school en bedrijfsleven te intensiveren en op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in de branche. Tot nu toe is 63% van de docenten en instructeurs op docentstage is geweest.

HMC Cursus en Training BV heeft een duidelijke visie op een leven lang ontwikkelen en voert een gedegen beleid voor om-, bij- en nascholing van werkenden (zie ambitie M; zie ook speerpunt 4). Het scholingsaanbod is in samenwerking met bedrijven uitgebreid met een groot aantal trainingen en opleidingen met als doel werkenden in de branches de mogelijkheid te bieden zich om- en bij te

scholen en tekorten in de branches aan goed personeel te verminderen. Sinds studiejaar 2022-2023 kunnen werkenden zich ook inschrijven voor reguliere keuzedelen van het HMC en hiermee een mbo-certificaat behalen. Naast het bieden van trainingen en opleidingen worden ook andere activiteiten opengesteld voor werkenden uit de branches. Structureel organiseert het studiecentrum van het HMC minimaal vier keer per jaar een seminar of workshop waarvoor studenten, medewerkers, alumni én werkenden uit de branche worden uitgenodigd (zie ambitie O; zie ook speerpunt 4).

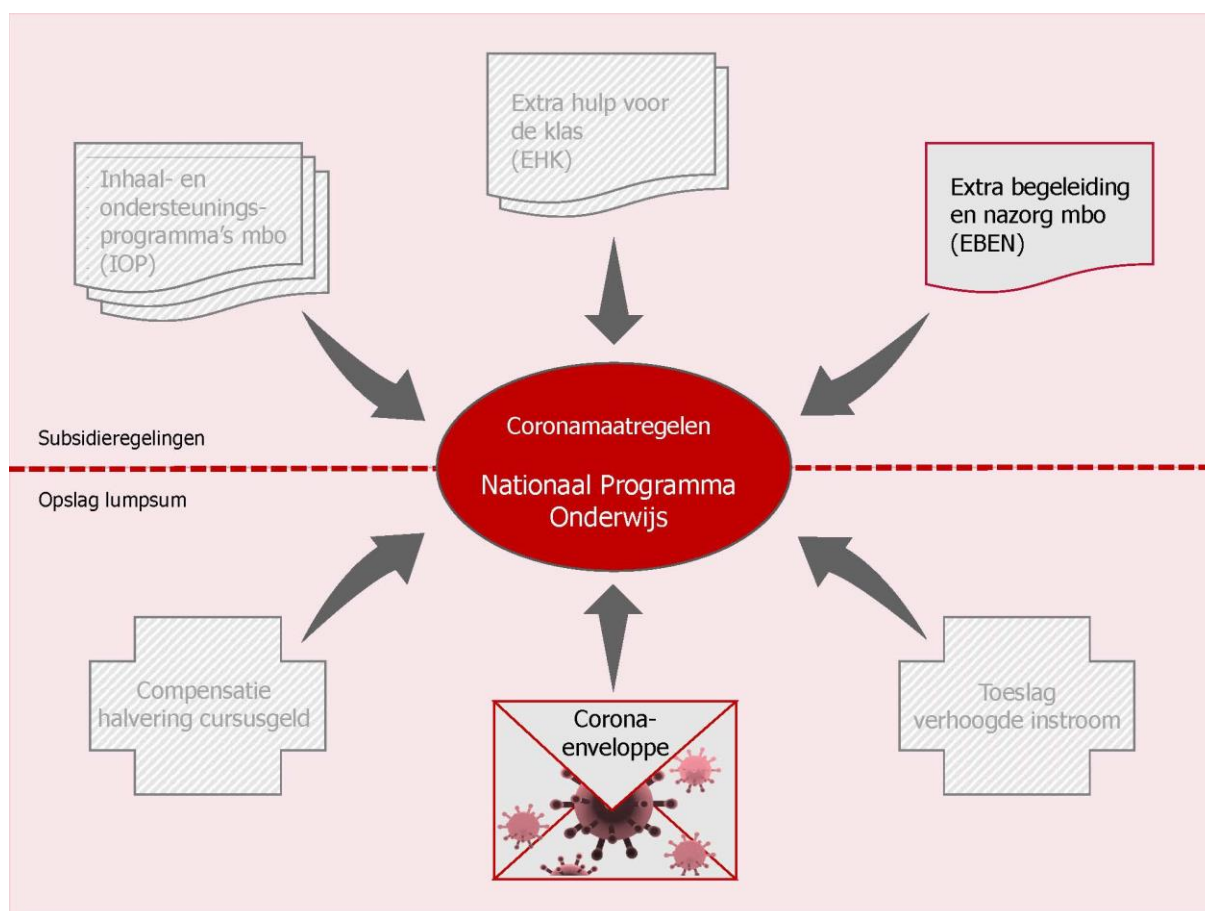
Conclusie

Het HMC zet alles in om onderwijs te verzorgen dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst. De invoering van een variabel curriculum biedt studenten meer keuzevrijheid en geeft het HMC de mogelijkheid om het onderwijs relatief gemakkelijk aan te passen aan ontwikkelingen in de branches. Dit geldt zowel voor ontwikkelingen op het gebied van nieuwe technieken en duurzaamheid als voor andere kwalitatieve (en kwantitatieve) vragen uit de branche. Ontwikkelingen in de branches worden op diverse manieren gevolgd en gedeeld binnen de organisatie. Indien van toepassing en nodig worden ze vertaald naar onderwijs in brede zin. Het gaat dan bijvoorbeeld om lesmateriaal, opdrachten en werkstukken, het materiaalaanbod in de houtwinkels en het aanbod aan faciliteiten in het HMC-Lab. Via HMC Cursus & Training BV wordt breed ingezet op een leven lang ontwikkelen van werkende in de branches. Ook dit aanbod wordt afgestemd op ontwikkelingen in de branches en is voortdurend in ontwikkeling.

3.4. Voortgang coronamaatregelen

Sinds het voorjaar van 2020 heeft de coronacrisis invloed op onze samenleving en daarmee ook op het onderwijs. Er ontstonden achterstanden in het onderwijs en in de ontwikkeling van studenten. Het studentenwelzijn ging achteruit en de uitval van studenten lag in 2022 net als in 2021 substantieel hoger dan de jaren daarvoor. Het verzuim van medewerkers was in 2021 als gevolg van corona en quarantaineplicht hoger dan in de jaren daarvoor. In 2022 verdween corona langzamerhand naar de achtergrond, maar het verzuim was hoger dan in 2021. Dit had als gevolg dat de werkdruk bij docenten en instructeurs ook in 2022 hoog was.

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



Figuur 5 Overzicht financieringsstromen coronamaatregelen NPO

De subsidieregeling Extra begeleiding en nazorg mbo (EBEN) die in 2022 nog van kracht was, kent een vastomlijnde doelstelling en vastgestelde eisen en randvoorwaarden waaraan de besteding van de subsidie moet voldoen. Ten behoeve van de besteding van de corona-enveloppe is in de zomer van 2021 het NPO-actieplan opgesteld gericht op extra begeleiding en ondersteuning van studenten met mentale problemen, studievoortgangproblemen of achterstanden in brede zin die studenten hebben opgelopen door het verlies van de mogelijkheid om fysiek onderwijs te volgen. De doelstelling van het HMC is om achterstanden van studenten zoveel mogelijk weg te werken, zodat zij op het niveau worden gebracht waarop zij onder normale omstandigheden hadden gezeten en op de lange termijn geen hinder ondervinden van de coronacrisis.

In het kader van het NPO heeft het HMC vanaf 2021 acties ingezet om de problematiek als gevolg van de coronacrisis te repareren. De subsidie EBEN is in 2021 en 2022 volledig besteed ten behoeve van de daarvoor gestelde doelstellingen. De uitvoering van het NPO-actieplan loopt eveneens op schema. De middelen uit de corona-enveloppe waren aan het einde van studiejaar 2021-2022 geheel besteed. Uit eigen middelen is een aantal acties uit het NPO-actieplan gecontinueerd in het studiejaar 2022-2023.

Bijlage 2 bevat de verantwoording over 2022 van alle lopende onderdelen van het NPO, inclusief een globaal financieel overzicht over geplande en bestede middelen NPO. In deze bijlage wordt ook de coronaproblematiek binnen het HMC geschetst. In bijlage 3 zijn voor alle acties uit het NPO-actieplan de stand van zaken en resultaten per 31 december 2022 en het plan voor 2023 opgenomen.

3.5. Examinering

Examencommissie

De examencommissie van het HMC bestaat uit één lokale examencommissie in Rotterdam en één in Amsterdam. Daarnaast is er een Centrale examencommissie die er o.a. op toeziet dat de examenprocessen op beide locaties gelijkwaardig verlopen. De Examencommissie heeft vooral borgende taken. En als uitvoerende taken diploma besluiten nemen, mbo-verklaringen verstrekken, vaststellen van examens, behandelen van aangepaste examinering en vrijstellingen.

Sinds 2021 werkt de examencommissie met een portefeuilleverdeling. Iedere portefeuille heeft twee portefeuillehouders per locatie, die onderling met elkaar afstemmen en zich verantwoorden aan de lokale commissie. De portefeuillehouders onderling leggen makkelijk contact met elkaar en als zij informatie willen delen met de overige commissieleden, dan kunnen zij dit zelf agenderen. Deze werkwijze wordt als zeer prettig en efficiënt ervaren.

Bij de afname van de examens vindt regelmatig een audit plaats om objectieve informatie te genereren. Bij die betreffende examens wordt ook een studentenenquête afgenomen om de input van de studenten mee te kunnen nemen. Communicatie rondom examinering heeft onze aandacht. We merken dat studenten de weg naar de examencommissie makkelijker weten te vinden. En dat de Lokale Examencommissies d.m.v. standaard aanvraagformulieren de vragen sneller kunnen beantwoorden.

Gedurende de coronapandemie zijn voor een aantal examens aanpassingen in de uitvoering doorgevoerd, waarvoor vanuit het ministerie ruimte was gegeven. Alle tijdelijk aangepaste examens zijn weer volgens de originele vorm uitgevoerd van voor de coronapandemie.

Diplomabesluiten

Aan het eind van het schooljaar draagt elk onderwijsteam kandidaten voor diplomering voor. Al deze kandidaten worden vervolgens vastgesteld in een overleg van de betreffende lokale examencommissie. Op beide locaties heeft het hoofd kwaliteitszorg als externe adviseur (zonder stem- of beslissingsbevoegdheid) de vaststellingsvergadering bijgewoond. Aan de hand van de examenboom uit magister (ons studenten volgsysteem) stellen de leden gezamenlijk vast of de kandidaat voldoet aan de voorwaarden voor diplomering. Dit zijn de voorwaarden die genoemd worden in elke OER (onderwijs en examenregeling).

De diplomabesluiten zijn goed verlopen. Tevens is het aantal studenten dat door corona een studieachterstand heeft opgelopen beperkt gebleven, het betreft eigenlijk alleen nog een kleine nasleep.

Het aantal klachten is zeer beperkt en adequaat afgehandeld.

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

3.6. Alumnibeleid -en onderzoek

Alumnibeleid

Alumni zijn een onderdeel van de levenscyclus van onze studenten, zoals hieronder wordt geïllustreerd. Voordat de HMC studenten op het HMC starten, vinden er loopbaanoriëntatie en

begeleidingsactiviteiten (LOB) plaats op middelbare scholen. Als de studenten op het HMC zitten willen we dat ze kwalitatief goed onderwijs ervaren en zodra ze afgestudeerd zijn, is de ambitie dat de alumni nog betrokkenheid en steun van het HMC ervaren.

Het belang van de betrokkenheid van alumni wordt ook ondersteund door de visie van HMC Cursus en Training: "alumni, vakmensen en mensen met een affiniteit met het vak blijven terugkeren naar het HMC en zich zo hun leven lang ontwikkelen zodat ze hun talenten optimaal benutten en maximaal inzetbaar zijn in de branches."

Onze visie is dat alumni en het HMC elkaar nodig hebben. Het moet een wederzijdse relatie zijn. We willen dan ook dat wij alumni wat te bieden hebben, maar ook dat alumni ons wat te bieden hebben. Het wordt dan een relatie waar de betrokkenheid van beide kanten komt en niet waar één partij een afhankelijkheid heeft naar de andere partij. Het HMC heeft als doelstelling het volgende te bieden aan alumni:

- Kick-start van de carrière van de alumni:
 - Onze alumni worden door het HMC gefaciliteerd om de arbeidsmarkt met de benodigde kennis en vaardigheden te betreden.
- Leven lang ontwikkelen / professionele ontwikkeling:
 - Onze alumni krijgen de mogelijkheid om zichzelf bij te scholen en kennis over innovaties te halen bij het HMC.
 - De behoeften van de huidige alumni t.a.v. vervolgactiviteiten en Leven Lang Ontwikkelen in kaart gebracht.
 - In 2024 is het aantal alumni dat een cursus of training volgt met 20% gestegen.
- Baankansen:
 - We brengen onze alumni in contact met potentiële werkers, aangezien zij vaak zullen vertrouwen op docenten en/of loopbaanbegeleiders om potentiële kandidaten voor vacatures voor te dragen.
- Een community:
 - We bieden de mogelijkheid om met andere jonge ondernemers en werknemers in contact te komen: alumni van de eigen, maar ook van andere opleidingen. Er worden workshops en netwerkevenementen georganiseerd.

Van de alumni krijgen wij graag:

- Feedback als input voor kwaliteit en ten behoeve van aansluiting opleidingen arbeidsmarkt;
- Werkkapitaal in de vorm van gastdocenten, mentorschap, BPV plaatsen;
- Ambassadeurs van de opleiding en/of het HMC. We willen een vaste groep van alumni verzamelen die actief zijn voor het HMC in feedback panels, op social media, bij events, als gastdocenten.

Resultaten alumni-onderzoek van DUO

In 2022 zijn gediplomeerde HMC-studenten van het studiejaar 2020-2021 een halfjaar na hun vertrek geënkquêteerd. Hiermee krijgt het HMC een beeld van wat zij zijn gaan doen na diplomering, wat zij vonden van de school en hun waardering over de kwaliteit van de gevolgde opleiding.

TABEL 14 SITUATIE VAN HMC-ALUMNI NA DIPLOMERING

	HMC 2021	HMC 2020	HMC 2019	HMC 2018
Totale respons	41%	52%	59%	53%
Werken	53%	54%	60%	60%
Voltijds vervolgoeding	31%	27%	25%	22%
Combinatie werken en leren	9%	10%	8%	14%
Werkzoekend	1%	3%	5%	2%
Anders	6%	6%	2%	2%

Bovenstaande tabel laat zien dat het aantal werkenden (-1%), combinatie werken en leren (-1%) en het aantal werklozen (-2%) onder HMC-alumni iets gedaald is ten opzichte van de afgestudeerden uit 2020. Daar tegenover staat een stijging van studenten die een voltijds vervolgoeding zijn gestart (+4%). Gemiddeld genomen vindt 71% van de alumni binnen 1 maand een baan en dat ligt daarmee 21% hoger dan het jaar daarvoor. Van de werkenden werkt 48% (+3%) bij een bedrijf/instelling waar zij ook een beroepspraktijkvorming hebben gedaan (BOL) of tijdens de opleiding hebben gewerkt (BBL).

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

TABEL 15 TEVDRENHEID ALUMNI OVER DE SCHOOL EN DE GEVOLGDE OPLEIDING

Aandeel alumni dat positief is over...	HMC 2021	Landelijk 2021	HMC 2020	Landelijk 2020
Geleerd oplossingen voor problemen te zoeken	69%	65%	65%	66%
Voldoende aandacht voor ondernemingsvaardigheden	39%	34%	34%	41%
Voldoende aandacht voor digitale vaardigheden	63%	67%	67%	57%
Voldoende aandacht voor samenwerken	73%	72%	72%	77%
Tevreden over de begeleiding door de school bij de keuze voor een beroep/vervolgoeding	42%	39%	39%	49%
Veel aan de opleiding gehad	71%	64%	64%	63%
Voldoende vakkennis geleerd voor mijn huidige werk/vervolgoeding	54%	52%	52%	56%

Zes van de zeven kwaliteitsindicatoren, waarop alumni de school en de gevolgde opleiding beoordelen, zijn vooruitgegaan t.o.v. van 2020 (zie bovenstaande tabel). De grootste stijgers zijn de indicatoren 'geleerd oplossingen voor problemen zoeken' (+4%), 'voldoende aandacht voor ondernemingsvaardigheden' (+5%), 'tevreden over de begeleiding door school bij de keuze voor een beroep/vervolgoeding' (+3%) en 'veel aan de opleiding gehad' (+7%). De indicator 'voldoende aandacht voor digitale vaardigheden' is licht gedaald (-4%). De (mogelijke) coronadip van vorig jaar bleek dus een tijdelijke dip.

Tot slot geven alumni het HMC als school een 7,4 (2020 7,4) en de opleiding een 7,3 (2020 7,1).
NB Er is geen landelijk alumnionderzoek bij DUO onderzoeksbureau gedaan waardoor er geen benchmark is.

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

4. Medewerkers (Sociaal jaarverslag)

Het personeelsbeleid stond in 2022 in het teken van drie grote ontwikkelingen. Allereerst is gestart met het managementdevelopment traject voor leidinggevendenden. Daarnaast werd het introductieprogramma nieuwe medewerkers, dat in 2021 gestart is, verder voortgezet en zijn er elementen ter ondersteuning van het primair proces in de steigers gezet. Tenslotte bleek het nieuwe personeelsinformatiesysteem een belangrijke onvoorziene factor die HMC dwong te optimaliseren of nieuwe keuzes te maken.

4.1. Eigenaarschap en teams in ontwikkeling

Met de blik gericht op de toekomst is in 2022 een leiderschapstraject van start gegaan voor de leidinggevendenden dat doorloopt tot 2023. Dit traject bestaat uit plenaire dagen, individuele coaching en tussentijds intervisiebijeenkomsten. Naast teamontwikkeling, gericht op het versterken van de kwaliteitscultuur en het vergroten van de taakvolwassenheid van de teams, is persoonlijk eigenaarschap een belangrijk thema.

Doel is een transformatie vanuit het 'hier en nu' naar een organisatie waar:

- medewerkers eigenaarschap tonen en nemen ;
- leren, ontwikkelen en professionalisering elke dag plaatsvindt, samen en individueel;
- er helderheid is in rollen, taken en verantwoordelijkheden;
- iedere medewerker op zijn of haar kwaliteiten en expertise wordt ingezet.

Op het gebied van teamontwikkeling vond scholing of training plaats over teamrollen. Met de individuele- en teamscan wordt de basis gelegd voor de doorontwikkeling van de teams.

4.2. Aandacht en ondersteuning voor medewerkers

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In het voorjaar van 2022 is het MTO uitgezet onder alle medewerkers van het HMC. De vragenlijst is op sommige vlakken aangepast aan de actualiteit, waaronder o.a. de coronaperiode, inzicht in talenten collega's, ouderenbeleid, e.d. De respons was iets afgenomen van 66% naar 60%. Op werkgeverschap mogen we, net als in 2020 de prijs 'HMC is een World-class Workplace' embleem voeren in onze externe communicatie. Dit is op basis van eNPS (employer Net Promotor Score) en deze score toont de mate waarin medewerkers het HMC aan anderen aanraden als werkgever.

Onze resultaten op hoofdlijnen laten het volgende beeld zien. Bevlogenheid en betrokkenheid van de medewerkers zijn onverminderd hoog. Drijvende factoren die de bevlogenheid en betrokkenheid binnen het HMC positief beïnvloeden zijn: 'Trots op de organisatie' en 'Organisatie waardeert medewerkers'. De items 'Arbeidsomstandigheden', 'Duidelijkheid in doel organisatie' en 'Leidinggevende motiveert in werk' zijn aandachtspunten om genoemde bevlogen- en betrokkenheid nog verder te vergroten.

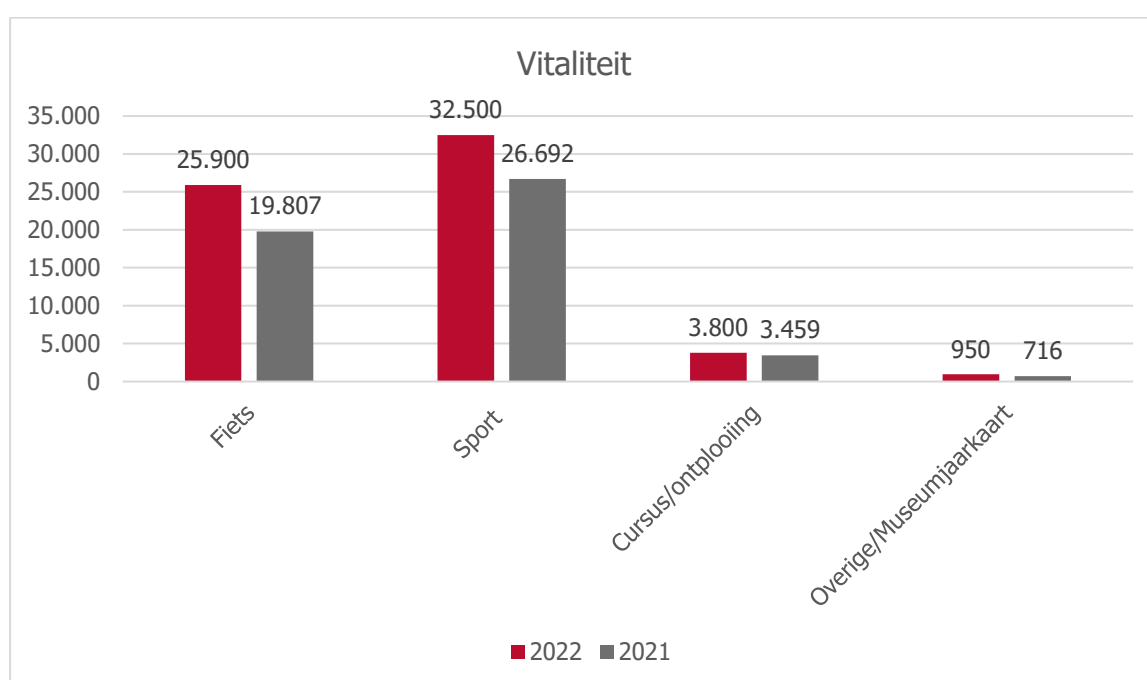
Wat medewerkers zeggen en willen verbeteren kunnen we onderverdelen in een Top 3 trots- en verbeterpunten op het HMC waarbij men trots is op Collega's, Student- of klantgerichtheid en Arbeidsomstandigheden. Samenwerking tussen teams/afdelingen, Interne communicatie en Ervaren

werkdruk zijn punten ter verbetering waarbij werkdruk zich vooral richt op het onvoldoende tijd hebben voor taken en de samenwerking vooral in de communicatiesfeer licht.

Tenslotte geeft 80% van de medewerkers aan bij het HMC te willen blijven werken, 10% ander werk binnen het HMC te ambiëren en 10% is op zoek naar een andere baan.

Ondersteuning voor medewerkers in vitaliteit

Medewerkers kunnen werken aan vitaliteit en welzijn door gebruik te maken van de vitaliteitsregeling. De regeling biedt verschillende mogelijkheden op het gebied van het behouden of vergroten van de vitaliteit en welzijn. Het HMC doet dit door de medewerkers een financiële bijdrage te leveren (zie ook subparagraaf 7.5.2). In onderstaande figuur is te zien waaraan HMC-medewerkers de stimuleringsbijdrage in 2022 hebben uitgegeven. Er is duidelijk een opwaartse trend te herkennen dat medewerkers uit zichzelf bewust bezig gaan met hun vitaliteit en gezondheid.



Figuur 6 Besteding middelen vitaliteitsregeling, in euro's

4.3. Personeelsinformatiesysteem

Het personeelsinformatiesysteem, dat in 2021 geïmplementeerd is, is verder door ontwikkeld met als doel optimalisering en daardoor een efficiëntere inrichting voor de interne HRM processen. Voor dit proces is een routekaart gemaakt, zodat duidelijk werd welke acties nodig zijn. Het langdurige implementatieproces en het optimaliseringsproces vraagt veel van de medewerkers en doet een groot beroep op het adopteren van het systeem.

4.4. Personele bezetting

Jaarlijks wordt de beschikbare formatie voor HMC in de begroting vastgesteld. De gemiddelde bezetting in 2022 is iets hoger dan in het voorgaande jaar.

TABEL 16 PERSONELE BEZETTING IN FTE

	2021	2022
Medewerkers in fte	378	389

Samenstelling van medewerkerspopulatie naar leeftijd en geslacht

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers op 31 december 2022 is 44 jaar. Hoewel de jongste leeftijdsgroep (<25 jaar) wat ondervertegenwoordigd is, is overall de verdeling over de verschillende leeftijdsgroepen evenwichtig.

De komende vijf jaar zal een relatief grote groep medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken: naar verwachting 8% van de totale formatie, met een piek in 2028. De leeftijdsgroep 45-55 jr en >55 jr stelt het HMC voor uitdagingen als het gaat om inclusieve arbeidsmarkt en duurzame, vitale inzetbaarheid en de mogelijkheden binnen het seniorenverlof conform CAO-mbo. Naast deze uitstroom krijgen wij ook weer AOW'ers als nieuwe instroom binnen, 1,5%.

TABEL 17 SAMENSTELLING PERSONEEL LEEFTIJDSCATEGORIEËN PER 31 DECEMBER 2022

Leeftijd	<=25 jr	25-35 jr	35-45 jr	45-55 jr	> 55 jr
	12,06 %	18,09 %	19,84 %	23,15 %	26,85 %

Aantallen en percentage man en vrouw

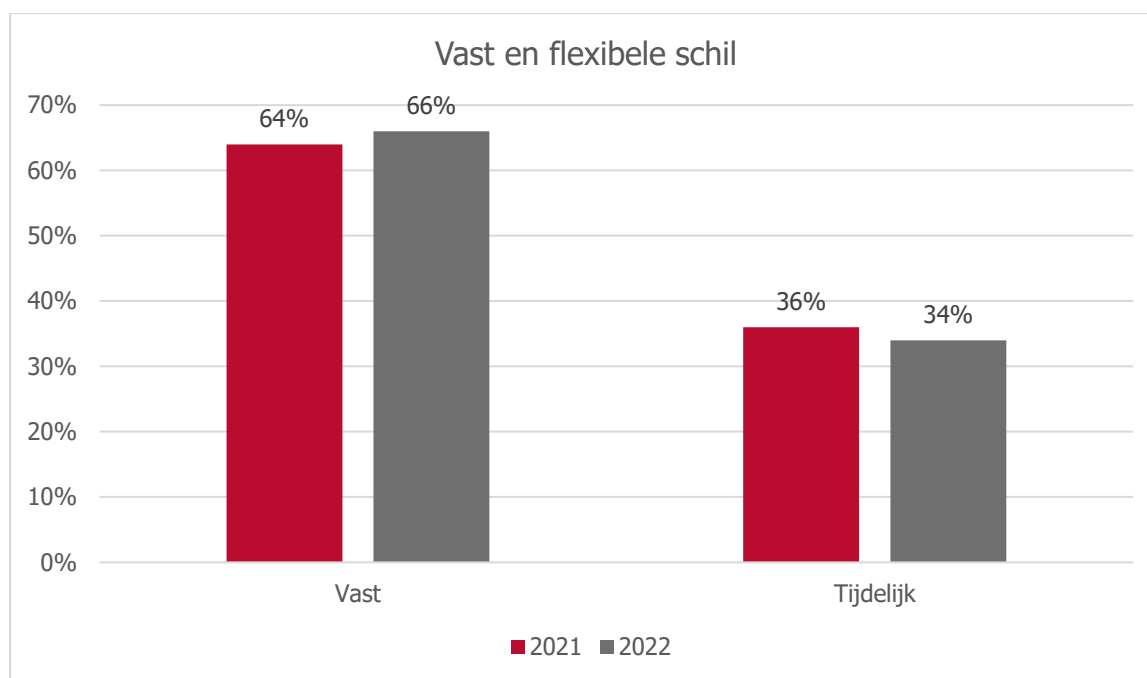
De samenstelling van het personeelsbestand bij het HMC bestaat uit vrijwel evenveel vrouwen als mannen en is iets gewijzigd ten opzichte van 2021.

TABEL 18 SAMENSTELLING PERSONEEL NAAR GESLACHT PER 31 DECEMBER 2022

	2022	2021
Man	258 (50,19%)	248 (48,92%)
Vrouw	256 (49,81%)	259 (51,08%)

Flexibele schil

HMC streeft naar een flexibele personele schil om groei en krimp in de studentenaantallen te kunnen opvangen. Halverwege het jaar ligt het percentage flexibele contracten hoger. Dit komt doordat dan een groot aantal vacatures worden opgevuld voor het nieuwe schooljaar, waarbij de eerste twee jaar van het dienstverband tijdelijk is met uitzicht op vast bij goed functioneren. Ook heeft HMC een groep medewerkers met een tijdelijk contract waarmee scholingsafspraken zijn gemaakt. Doel daarvan is de onderwijsbevoegdheid of -bekwaamheid te behalen.



Figuur 7 Ontwikkeling personeelsverdeling naar type contract

Instroom en doorstroom

Er is veel aandacht besteed aan een actieve werving van nieuwe medewerkers. Op de huidige concurrerende arbeidsmarkt weet het HMC zich als vakschool te profileren met korte lijnen en sterke onderlinge betrokkenheid. Voor lastig invulbare functies is aandacht gegeven aan een scherpere recruitmentvorm, waarbij de wervingsteksten en het fotomateriaal specifiek op maat zijn gemaakt. Verder zijn de volgende zaken in gang gezet / gerealiseerd:

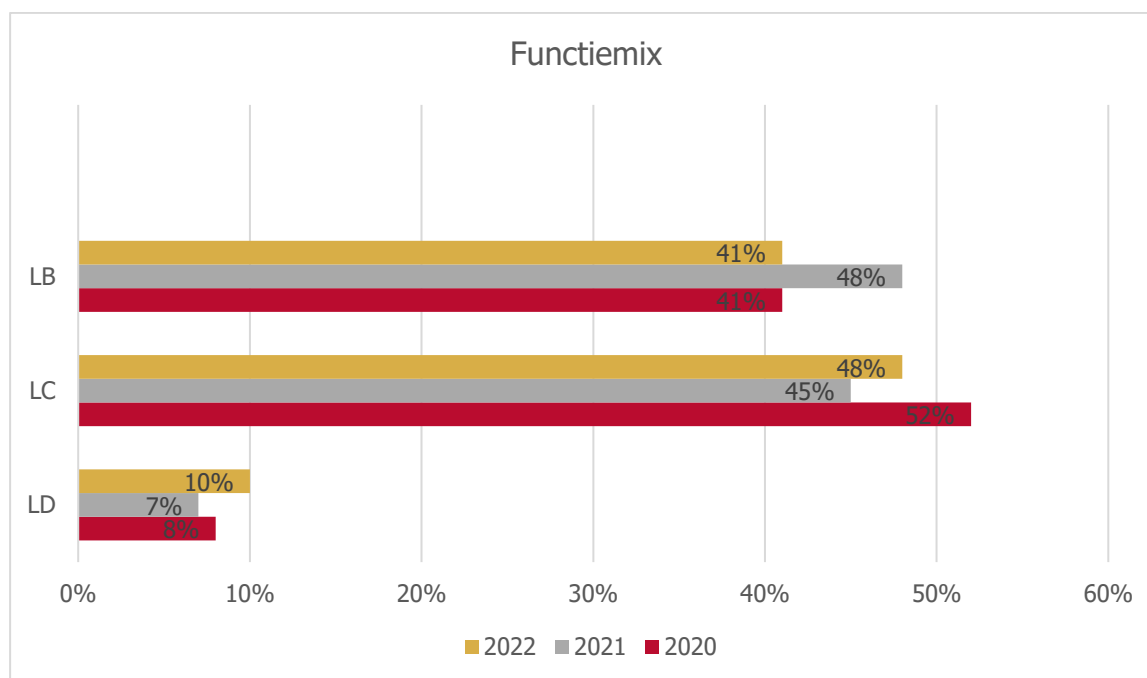
- “Werken bij het HMC” event ontwikkeld, waarbij toekomstige medewerkers tijdens de open dag kennismaken met de organisatie. Het is mede hierdoor goed gelukt om de vacatures te vervullen.
- Door deze werving is gefaseerd een stap gemaakt interim docenten te vervangen door vaste contracten.
- Het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers wordt goed bezocht en gewaardeerd. Ook de terugkombijeenkomst die enkele maanden na de start plaatsvinden worden door de deelnemers als erg positief ervaren. Nieuwe medewerkers krijgen een buddy toegewezen die hen wegwijs maakt in de organisatie.

Zowel bij stafafdelingen- als bij onderwijzend personeel vinden veel scholingsactiviteiten plaats. Dit is deels aan de hand van de functioneringsgesprekken bepaald en deels vanuit teamontwikkelplannen, coaching of loopbaanontwikkeling. Zie verder paragraaf 4.5 Professionalisering.

Doorstroom en aandacht voor functiemix docenten (in aantallen en fte)

In het actieplan Leerkracht van Nederland zijn afspraken gemaakt over versterking van de salarismix in de zogenaamde Randstadregio's. Deze regeling wordt vanaf 2024 beëindigd en in aangepaste vorm voortgezet onder de kwaliteitsmiddelen. Het HMC streeft voor de verdeling van docenten over de bezoldigingsschalen naar de volgende verhouding: 25% LB, 65% LC en 10% LD. Vanuit de uitvoering van het promotiebeleid met LC en LD trajecten wordt op een transparante en eenduidige manier de functiemix uitgevoerd. In onderstaande grafiek is een vergelijking met voorgaande jaren opgenomen. Over het geheel zijn voldoende doorgroeimogelijkheden zichtbaar. De verhouding staat de afgelopen

jaren onder druk door relatief veel nieuwe instroom en daarmee een oververtegenwoordiging van docenten LB. Realisatie doorstroom docent LD is in 2022 behaald door interne wervingscampagnes.



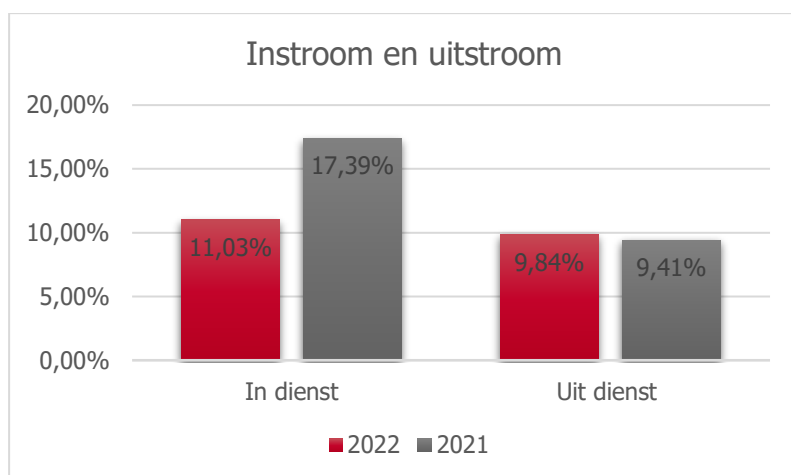
Figuur 8 Ontwikkeling functiemix docenten

Uitstroom

HMC is eigenrisicodragers voor de WW/BWW. Inzicht in en actief begeleiden van werknemers met een WW/BWW uitkering is daarom van belang. In 2022 zijn er geen medewerkers met een WW-uitkering in een actief bemiddelingsstraject geplaatst. Het aantal medewerkers met een WW-uitkering is ten opzichte van 2021 gestegen van 5 naar 7 medewerkers. Hiermee blijven de kosten goed beheersbaar. Dit zijn medewerkers van wie het contract niet is verlengd of beëindigd is.

Het HMC is nu al een paar jaar eigenrisicodragers voor de WGA. Het doel om eigen risicodragers te worden was tweeledig. Het moest passen bij het beleid en de ingezette route naar Duurzame inzetbaarheid. Meer grip op en controle over het re-integratieproces van onze arbeidsongeschikte werknemers. Naast een financieel voordeel heeft dit geleid tot een betere begeleiding van langdurige zieken en begeleiding bij complexe dossiers. HR en leidinggevenden zorgen samen met de casemanager voor de beste aanpak/maatwerk voor de werknemer en HMC. Bijvoorbeeld herkeuren, van WGA naar IVA, inzetten 2^{de} spoor, coaching etc. Hierdoor hebben we een financieel voordeel behaald t.o.v. de "oude" situatie en de uitstroom tot het minimaal noodzakelijke weten te beperken. Tot heden is er niemand officieel uitgestroomd naar de WGA, maar verwachten we 3 instromers voor 2023 en mogelijk 1 voor 2024.

Het onderstaande diagram toont het percentage werknemers van HMC die de afgelopen 2 jaar in dienst zijn getreden of uit dienst zijn gegaan, uitgedrukt in het percentage fte.



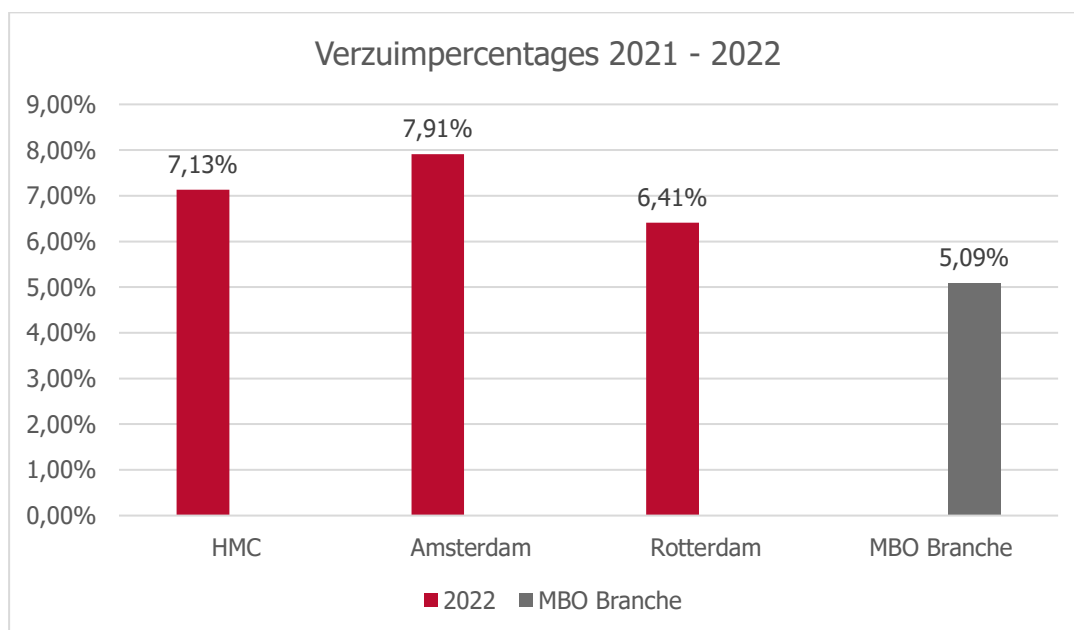
Figuur 9 Ontwikkeling instroom en uitstroom

Beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

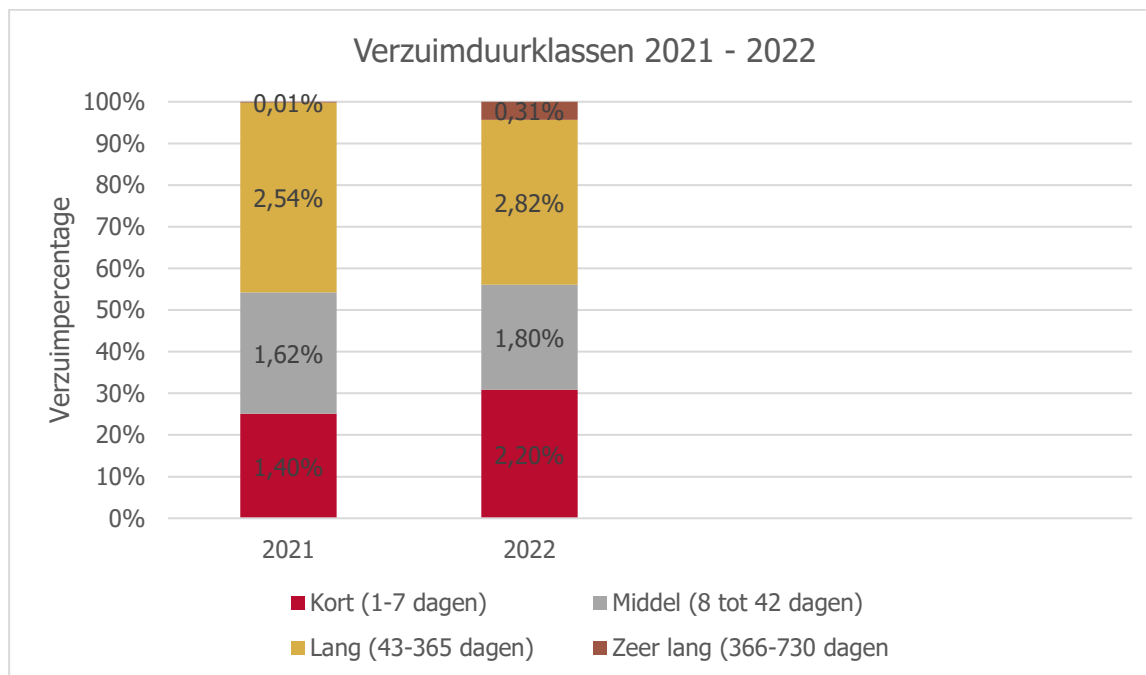
PZ levert een structurele aanpak voor de re-integratietaken van HMC in het kader van de Werkloosheidswet. Een aanpak gericht op goed werkgeverschap en schadelastbeperking. Uitgangspunt hierbij is instroom voorkomen en uitstroom bewerkstelligen. Hiervoor wordt samengewerkt met externe partijen zoals UWV, WW+ en re-integratiebureaus. Het aantal personen met een actieve uitkering per 31-12-2022 bedraagt 4, met een omvang van 3,3 fte.

4.5. Verzuim

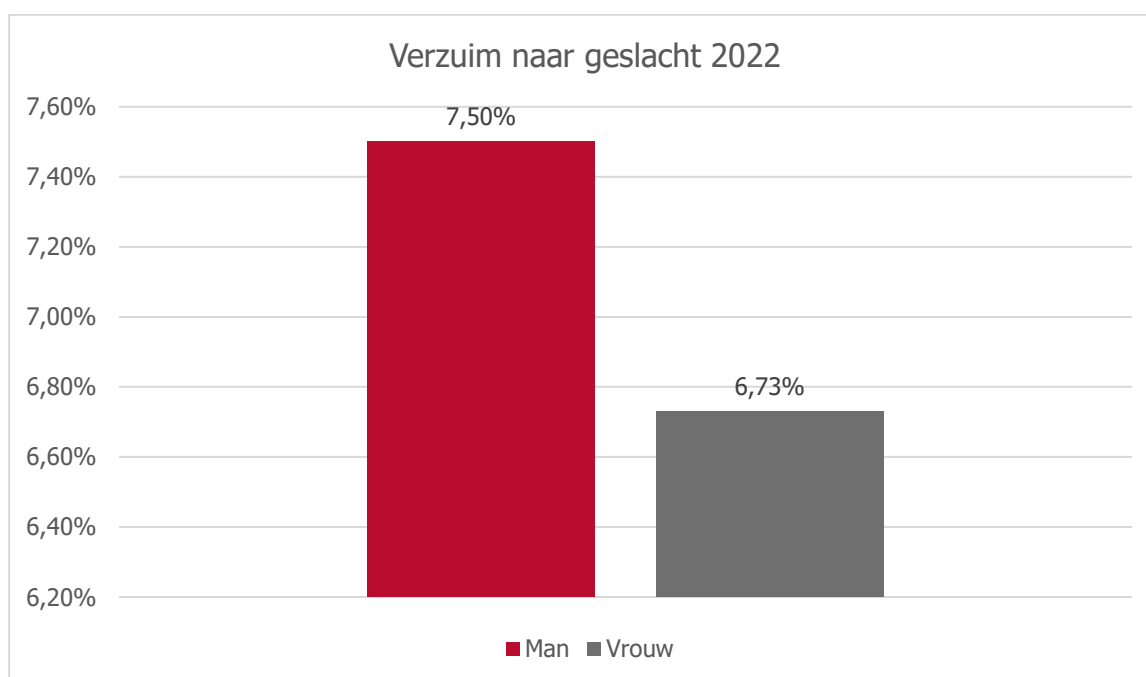
De figuren 10 tot en met 12 geven inzicht in de verzuimontwikkeling binnen HMC. De stijging van het verzuimpercentage in 2022 is een gevolg van een stijging in alle verzuimduurklassen; het totaal percentage ligt boven het verzuimpercentage van de MBO Branche in 2021. Binnen de Nederlandse beroepsbevolking is het verzuimpercentage bij vrouwen gemiddeld genomen wat hoger dan bij mannen. HMC kijkt hier vanaf: de mannen hebben een hoger verzuimpercentage dan de vrouwen. Met actieve inzet van Zorg van de Zaak is een verzuimanalyse gemaakt over de afgelopen 3 jaar wat kan leiden tot verschillende verzuiminterventies om een kentering in het verzuimpercentage te gaan zien.



*Figuur 10 Verzuimpercentage 2021 -2022 van HMC totaal en de locaties, vergeleken met de MBO branche (2021)
 (bron Verzuimgegevens BVO 2021, SOMMBO/Merces, 2021 (cijfers over 2022 zijn nog niet gepubliceerd)*



Figuur 11 Verzuimduurklassen 2021-2022 van HMC totaal



Figuur 12 Verzuim naar geslacht

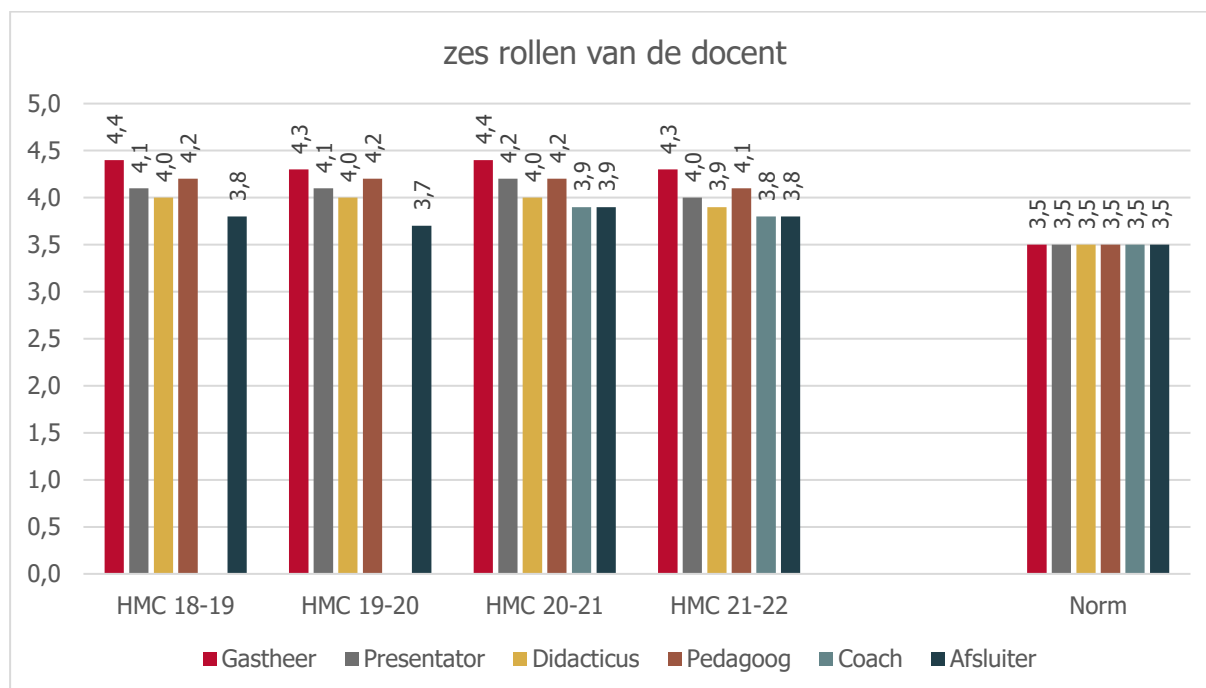
4.6. Professionalisering

Enquête zes rollen van de docent

In het kwaliteitsplan heeft het HMC de professionaliteit en competenties van medewerkers als een belangrijk aandachtsgebied benoemd. Docenten en instructeurs worden uitgedaagd en gestimuleerd om hun eigen (didactische) talenten te ontwikkelen. De kennis- en vaardighedenleerlijn met daarin

een training gericht op werken met de zes rollen van de docent dient hiervoor als uitgangspunt. Om de voortgang hiervan te monitoren, enquêteert het HMC de tevredenheid onder studenten over de zes rollen van de docent. Hierna gaan we in op de enquêteresultaten van 2022.

Alle zes de rollen van de docent liggen boven de HMC-norm van 3,5 op een schaal van 5, zie onderstaande figuur. De enquête '6 rollen van de docent' is voor 142 van de in totaal 237 docenten minimaal één keer ingevuld. Dat is 60% (+4,5% t.o.v. 2020-2021) van alle docenten. Voor het einde van studiejaar 2021-2022 zou volgens onze ambitie E 'Begeleiding talentontwikkeling' uit het HMC kwaliteitsplan minimaal 70% van de docenten deze enquête eenmaal moeten hebben ingevuld.



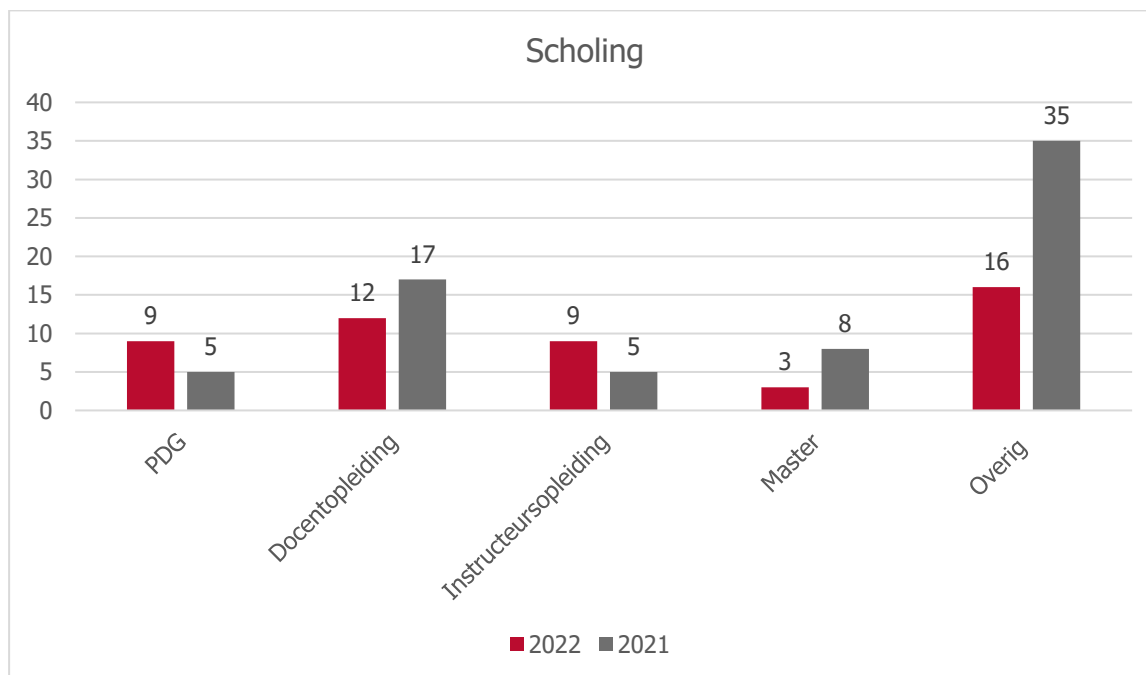
Figuur 13 Scores op de zes rollen van de docent

Scholing

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

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

11% van de medewerkers neemt deel aan opleidingen om te voldoen aan de wettelijke bekwaamheid- en bevoegdheidseisen, Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG), docentenopleiding en instructeursopleiding.



Figuur 14 Scholingsdeelname naar type scholing (in aantallen) in 2022

4.7. Voortgang werkdrukplan

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

In 2023 vindt op basis van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) weer een uitgebreidere evaluatie van het werkdrukplan plaats.

5. Verslag Raad van Toezicht

5.1. Terugblik van de Raad van Toezicht

De 'heilige' drie-eenheid van het toezicht kwam in 2022 evenwichtig naar voren, want als:

- een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur aantreedt, is de Raad van Toezicht als werkgever paraat;
- indringende vierjaarlijkse inspectie aan de orde is, wordt ook de controlerende peilstok van de Raad van Toezicht gekalibreerd;
- grote strategische beslissing over de huisvesting in Amsterdam op handen is, wordt het sparren substantieel.

Namens de leden van de Raad van Toezicht zoom ik graag met u eerst op het bovenstaande in.

1. Paul Oomens verliet zijn oude stek (directeur MBO-raad) en trad op 1 maart 2022 aan als de nieuwe voorzitter van het HMC, 'zijn' eerste onderwijsinstelling. Hij ging samen met Joke Bos het tweehoofdige College van Bestuur vormen. In de Raad van Toezicht kreeg dit proces een jargon-aanduiding: *'onboarding'*. We bedoelden te zeggen: gaan de twee bestuursleden van harte en effectief met elkaar samenwerken?

Ook waren we benieuwd of de nieuwe voorzitter zou gedijen in de cultuur van warme zakelijkheid van het HMC. Ontstaat er een klik?

Met grote waardering voor alle betrokkenen en het College van Bestuur in het bijzonder kan de Raad van Toezicht na een jaar vaststellen dat de transfer geslaagd is.

2. De onderwijsinspectie stond na de binnenkomst van de nieuwe voorzitter al snel op de stoep voor het vierjaarlijkse bezoek. De Raad van Toezicht zag met genoeg hoe transparant en concreet dit inspectiebezoek is voorbereid.

Samen met vicevoorzitter Kees Hoogendijk sprak ik de onderwijsinspectie. In onze terugkoppeling naar de andere leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur bestempelden Kees Hoogendijk en ik het bezoek als 'indringend'.

'Indringend' slaat op de kritische vragen die de inspectie stelde over enerzijds de kwaliteit van de diverse opleidingen en anderzijds over het rendement van het HMC. Dit heeft ertoe geleid dat we in de Raad van Toezicht nader in gesprek zijn gegaan over de vraag of we een voldoende scherpe focus hebben op de kwaliteit van het onderwijs. Mede hierdoor kregen de gesprekken met het College van Bestuur over het nieuwe kwaliteitsplan een nieuwe impuls.

De onderwijsinspectie wierp nog twee andere vragen op: is het dienstig een aparte onderwijscommissie binnen de Raad van Toezicht in het leven te roepen? Die vraag hebben we na enkele gesprekken met 'neen' beantwoord. Waar het HMC een onderwijsinstelling is in een wederom spannende periode dienen alle leden van de Raad van Toezicht primair bij de kwaliteit van het onderwijs betrokken te zijn. Oftewel: de Raad van Toezicht = de onderwijscommissie, een commissie die in 2022 de peilstok van kwaliteit en rendement nadrukkelijk kalibreerde.

Op de tweede vraag van de inspectie, of de Raad van Toezicht recent nadrukkelijk op enig dossier bijstuurde, kom ik aan het einde van dit verslag terug.

3. De huisvesting in Amsterdam is niet toekomstbestendig, zoveel is al enkele jaren duidelijk. Hoe die toekomst eruit ziet, wordt bepaald door de onderwijsvisie van het HMC en hoe die zich vertaalt in een visie op vastgoed en financiering. Dit is bij uitstek een onderwerp waarbij de Raad van Toezicht het College van Bestuur regelmatig bevraagt, graaft naar de onderliggende visie en de consistentie van de beleidsvorming beoordeelt.

In het toezicht noemen we een van de drie centrale rollen vaak 'advies'. Dat nu is een omschrijving die de huidige Raad van Toezicht zeker in dit dossier niet apprecieert. Wij richten ons op diepgravend en frequent 'sparren'. Misschien is 'sonderen' een betere beschrijving. Het is en blijft de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur de strategische beslissingen te nemen.

Op de kwaliteit van het samenspel binnen de Raad van Toezicht en tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur reflecteren wij een of enkele keren per jaar. Voor onze 'zelfevaluatie' togen we in 2022 twee keer naar de intussen vertrouwde directiekamer van Hotel New York. Daar legden we ons onder leiding van Alex Crezee van Turner op de spreekwoordelijke pijnbank.

Drie aandachtspunten van verschillende zwaarte kwamen aan de oppervlakte:

- a. Hoe vinden we meer informele tijd met elkaar, onder andere om de zachte signalen naar voren te laten komen?
- b. Hoe vinden we meer tijd en manieren om de informele informatievergaring substantiëler te laten worden?
- c. Hoe zorgen we voor een meer diverse samenstelling van de Raad van Toezicht?

Ten aanzien van punt c konden we ons gelukkig prijzen in de komst van Hade Steenwinkel die door haar achtergrond, onder andere als ondernemer (directeur Fiction Factory), de raad met een nieuw perspectief verrijkt. Dat proces van vernieuwing van de Raad van Toezicht blijft de komende jaren aan de orde gezien het rooster van aftreden dat zich opdringt.

Een diverse samenstelling van de Raad betekent een rijkdom aan perspectieven van waaruit kritische vragen kunnen worden gesteld. In een veilige omgeving met zuivere rolneming kan een bestuur zich kwetsbaar tonen en transparant zijn. Het is een groot goed dat we bij het HMC al vele jaren kunnen spreken van een gezonde *governance*. Wetende dat dit niet vanzelfsprekend is, wil ik als voorzitter van de Raad van Toezicht aan alle betrokkenen daarvoor mijn grote waardering overbrengen.

Hade nodigde bij haar entree de Raad van Toezicht van harte uit om te komen kijken en te vergaderen bij haar bedrijf in Amsterdam. Dat gaat zeker gebeuren; in december 2022 trok de Raad van Toezicht eerst naar De Klerk Binnenbouw in Moordrecht. Het gesprek ging daar onder andere over het stagebeleid van het HMC. Juist door dergelijke bedrijfsbezoeken en contacten krijgt de Raad van Toezicht, waarvan enkele leden buiten de branches werken, een scherper beeld en begrip van het afnemend beroepenveld.

Doelmatige besteding rijksmiddelen

Bij de beoordeling van de begroting en de jaarrekening bespreekt de Raad van Toezicht enerzijds uitgebreid de ontvangen rijksmiddelen en anderzijds de rechtmatige besteding hiervan waarbij wij met name de doelmatigheid van de uitgaven beoordelen en daar waar nodig bevorderen. De wisselwerking tussen toezicht en bestuur is scherp en productief. Voor de officiële vergaderingen van de raad van toezicht is er altijd een vergadering van de Financiële Commissie waarin meer gedetailleerd op de financiële stand van zaken wordt ingegaan. Aan de orde komen dan ook de (in 2022 aangescherpte!) meerjarenbegroting, aspecten van het HRM-beleid (zoals het studentenaantal per medewerker), het strategisch huisvestingsplan (waaronder de voorgenomen investeringen in nieuwbouw/verbouw HMC Amsterdam) en, waar relevant, de benchmark van de MBO Raad. De leden van de financiële commissie treffen stevast het College van Bestuur, de stafdirecteur, het hoofd financiën en geregeld de accountant.

Tot slot die intrigerende vraag van de onderwijsinspectie naar voorbeelden van daadwerkelijk bijsturen door de Raad van Toezicht. In de aanloop naar het schrijven van dit verslag leverde Jeroen van Erp een zin aan die ik de lezer niet wil onthouden:

'Onze raad bewerkstelligde geen grote koerswijziging, zette wel enkele keren aan tot het peilen van de geuldiepte en stimuleerde het extra aanspannen van de zeilen.'

Bij goed zeemanschap hoort, om de beeldspraak nog even vol te houden, ook de scherpe blik op de einder: welke tegenwind kunnen we verwachten? College van Bestuur en Raad van Toezicht voeren in dat opzicht onder andere het gesprek over de demografische ontwikkelingen en de daling van de studentenaantallen die alle MBO-instellingen betreffen. Die (mogelijke) trend is relevant in relatie tot de nieuwe huisvesting in Amsterdam en andere beleidskeuzen.

Oftewel: een peilstok en een wakend oog behoren tot de figuurlijke gereedschapskist van de toezichthouders van het Hout- en Meubileringscollege.

Namens de Raad van Toezicht van het HMC,

Jan Bonjer, voorzitter

5.2. Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties

In totaal zaten in 2022 zeven leden in de Raad van Toezicht. De leden van de Raad van Toezicht treden af volgens een door henzelf gemaakt rooster, conform de statuten. Dit houdt in dat ieder lid maximaal één keer herbenoemd mag worden voor een zittingstermijn van vier jaar. Monique Fledderman was tot en met 17 oktober 2021 lid. In 2022 is een nieuw lid toegetreden tot de Raad van Toezicht: Hade Steenwinkel.

Samenstelling Raad van Toezicht 2022

In onderstaande tabel zijn de namen, hoofd- en nevenfuncties van de zeven leden van de Raad van Toezicht in 2022 weergegeven.

TABEL 19 SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT IN 2022

Naam/Functie in Raad van Toezicht	Hoofd- en nevenfuncties	
	Functienaam	Organisatie
J.F. Bonjer Voorzitter sinds 1-1-2018	Dijkgraaf	Waterschap Hollandse Delta
	Lid Raad van Advies	Advies Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming
	Voorzitter	Convenant Transitie Mosselsector, op voordracht mosselvisser
K. Hoogendijk Lid sinds 18-12-2014	Directeur	Koninklijke CBM
	Boardmember	European Furniture Industries Confederation (EFIC)

	Voorzitter (werkgevers)	EU Social Dialogue Furniture
	Algemeen Secretaris	Vereniging Orgelbouwers Nederland (VON)
	Lid	VNO-NCW directeurenoverleg
	Bestuurslid	Expertisecentrum Meubel (ECM)
	Lid	Marktsegment Hout & Meubel
J. Meerman Lid sinds 16-6-2016	Vice voorzitter	MKB Nederland
	Lid adviesraad MKB	ING
	Voorzitter Raad van Toezicht	TMO/DETEX
	Voorzitter adviesraad	Berichtgevers CBS
	Bestuurslid	Platform De Nieuwe Winkelstraat
	Bestuurslid	Stichting Retail Insiders
M.H.T. Jansen Lid sinds 29-09-2016	Lid Raad van Bestuur	Kadaster tot 1 september 2022 Vanaf 1 september Programma Directeur Generaal Ruimtelijke Ordening/Omgevingswet
	Vice voorzitter	Stichting Sail Amsterdam
	Lid RvC	Havenbedrijf Moerdijk tot 1 september 2022
	Lid Raad van Toezicht	The Hague Security Delta (HSD)
	Lid Raad van Toezicht	Stichting Erfgoedhavens Rotterdam
F. Schoorl Lid sinds 16-09-2019	Directeur/eigenaar	Bureau Arcadia
	Lid bestuur/ledenraad	Federatie Creatieve Industrie
	Lid hoofdbestuur	MKB-Nederland
	Lid Council	Architectural Council for Europe
	Lid	Mutual Gain Netwerk NL
J. van Erp Deskundige sinds 13-11-2019	Lid Raad van Toezicht	What Design Can Do
	Voorzitter Raad van Toezicht	Eurosonic Noorderslag
	Lid Raad van Advies	Arco Groep bv
	Lid Raad van Advies	Tover
H. Steenwinkel Deskundige sinds 3-11-2022	-	-

Commissies Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht werkte in 2022 met twee commissies:

- Financiële commissie: Jan Bonjer, Jan Meerman;
- Personele commissie (renumeratie): Jan Bonjer, Kees Hoogendijk, Marjolein Jansen.

Eind 2022 heeft de Raad van Toezicht, in goed overleg met het College van Bestuur, besloten een derde commissie samen te stellen in verband met de huisvestingsopgave bij HMC Amsterdam:

- Huisvestingscommissie: Jan Bonjer, Fred Schoorl.

Voor alle onderwerpen die raken aan onderwijskwaliteit, innovatie, responsiviteit naar de arbeidsmarkt en personeel HMC geldt dat de gehele Raad van Toezicht zich daar expliciet toe verhoudt.

6. Verslag Ondernemingsraad

Inleiding

De eerste twee maanden van 2022 heeft de Ondernemingsraad (OR) voornamelijk online vergaderd en gefunctioneerd. Vanwege voortgaande coronamaatregelen was het coronateam bestaande uit locatiedirectie, College van Bestuur en leden van de studentenraad, in de eerste twee maanden ook nog actief. Hierbij was ook steeds een lid van de OR aanwezig. De aanwezigheid van de OR bij dit overleg had als voornamelijk doel het toezien op veiligheid omtrent werkomstandigheden van de medewerkers en het monitoren van de voortgang van de kwaliteit van het onderwijs. De OR heeft de inzet van het coronateam als positief en efficiënt ervaren. Gelukkig konden de studenten en de medewerkers en dus ook de OR al vrij snel weer fysiek bij elkaar komen.

Samenstelling OR

Aan het eind van het schooljaar 2021 heeft de heer Stout het OR-lidmaatschap neergelegd vanwege uitdiensttreding. Om de onderbezetting van de OR op te lossen, heeft de OR in het voorjaar van 2022 de werving opgestart voor commissieleden. Aan het begin van het schooljaar 2022-2023 zijn als commissieleden de heren Marco Cornelisse en Maurice van Oostrom toegetreden tot de OR. De OR bestond eind 2022 uit twee medewerkers uit de groep docenten Rotterdam, vier medewerkers uit de groep docenten Amsterdam en één medewerker uit de groep onderwijsondersteunend personeel Rotterdam.

Rolverdeling en scholing

Per 1 augustus 2022 fungeert de heer Stravers als voorzitter, de heer Tahamata als vice-voorzitter en mevrouw Asma als secretaris.

De OR heeft op 15 september een training 'Onderhandelen met het College van Bestuur' gevolgd. Het doel was om de gesprekken van de OR met het bestuur te verbeteren en zich te bekwamen in argumentatie. Naar aanleiding van deze training heeft de OR gekozen voor een andere aanpak waarbij de OR meer initiatief neemt door meer vragen te stellen en specifiekere informatie op te halen bij het College van Bestuur. De OR is zich er ook van bewust geworden dat de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) een belangrijk middel kan zijn om verschillende onderwerpen aan te kaarten en hier beter op te sturen.

Verder hebben individuele OR-leden zich verder geschoold in de onderwerpen functiemix, arbeidsvoorwaarden en de begroting. Hiermee is de scholing gekoppeld aan de toegewezen dossiers om onze individuele expertise te vergroten.

De OR is voornemens om in het voorjaar van 2023 OR-verkiezingen te houden. Wanneer de nieuwe OR in augustus 2023 zal aantreden, zullen nieuwe scholingsdoelen onderling afgestemd worden.

Overleg

De kern van onze werkzaamheden draait om het voorbereiden van het periodiek overleg met het College van Bestuur. De OR blijft zich ervoor inzetten om samen met de bestuurders scherp te blijven op transparante werkwijzen en procedures, onderwijskwaliteit en professionalisering. Aan het begin van het schooljaar 2022-2023 heeft de OR voorgesteld en is met het College van Bestuur overeengekomen dat het informeel overleg zal vervallen en dat men 6x per jaar met elkaar formeel overleg voert. Tijdens de formele vergaderingen zal er indien wenselijk wel ruimte gemaakt worden om informeel met elkaar van gedachten te wisselen.

In 2022 heeft de OR wat minder contact met de studentenraad gehad en dit is een aandachtspunt. De OR wil graag vaker in gesprek gaan met de studentenraad om de gezamenlijke belangen te bespreken.

De OR heeft in 2022 ook weer een bijeenkomst gehad met de Raad van Toezicht. De gespreksonderwerpen waren de teruglopende studentenaantallen, visie op het onderwijs van de toekomst, huisvesting, de gevolgen van de coronamaatregelen op studentprestaties en wat dit betekent voor de studieloopbaanbegeleiding en de besteding van de NPO-gelden.

Communicatie

Waar nodig communiceert de OR via de Knoest en de Kwast. De OR levert regelmatig een bijdrage aan de HMC Intern. Sinds het begin van het schooljaar 2022-2023 heeft de OR besloten om weer regelmatig een OR-nieuwsbrief uit te brengen. De OR heeft gemerkt dat het nodig is om vaker met de achterban te communiceren en om medewerkers op de hoogte te brengen van de activiteiten en werkzaamheden van de OR en de gespreksonderwerpen met het College van Bestuur. Hiervoor is de OR-nieuwsbrief een goed instrument.

Bij de start voor de werving voor nieuwe OR-leden – de OR-verkiezingen zullen in het voorjaar van 2023 plaatsvinden – zullen de verschillende leden persoonlijk in gesprek met de teams gaan om aandacht te vragen voor de verkiezingen en om medewerkers te motiveren zich verkiesbaar te stellen. De OR heeft voor de organisatie van de verkiezingen een extern bureau ingeschakeld, te weten Inkesta. Het organiseren van de verkiezingen vraagt veel organisatie en tijd en vanwege de onderbezetting in de OR is het uitbesteden hiervan daarom wenselijk.

De OR voert regelmatig informeel overleg met de locatiedirecteuren. Het doel van dit overleg is vooral om de onderlinge relatie te versterken en om beter geïnformeerd te raken over de dagelijkse gang van zaken op beide locaties.

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

7. Verslag Studentenraad

Samenstelling

In 2022 werd de studentenraad tot 1 augustus gevormd door Michael Schmidt, Renske de Jong en Pien de Haan uit Amsterdam; uit Rotterdam waren dit Bienna Bergman, Senna Adegeest en Carolina Mostowfi. Bienna Bergman was tot genoemde datum voorzitter.

Per 1 augustus wijzigde deze samenstelling tot: Merel Schouten, Michael Schmidt en Luuk Monde van HMC Amsterdam en Mees Langstraat, Lucas Dullemond en Quinten Noordenbos uit Rotterdam. Merel Schouten is sinds 1 augustus penningmeester, Michael Schmidt is voorzitter.

Overleg

De studentenraad was in 2022 bij diverse overleggen betrokken. Naast de eigen studentenraad-overleggen waren er de formele overleggen met het College van Bestuur en met de Raad van Toezicht; daarnaast was er soms ook informeel contact met het College van Bestuur. Rondom corona-gerelateerde zaken werd de studentenraad samen met de OR regelmatig bij het overleg van het corona-team uitgenodigd. In 2022 vertrok Frans Veringa als voorzitter van het College van Bestuur. De studentenraad was bij dit afscheid aanwezig en overhandigde namens alle studenten een passend cadeau.

Onderwijs en organisatie

De studentenraad heeft onder docenten aandacht gevraagd voor het helder communiceren over huiswerk en om eenduidigheid in het te kiezen medium. Daarnaast heeft de studentenraad aangegeven graag het keuzedeel IMO (Invloed en Medezeggenschap in Organisaties) te willen zien in het curriculum van het HMC. Over dit keuzedeel spreekt de studentenraad met studenten van het Noorderpoortcollege.

Voor wat betreft de inrichting van het gebouw praatte in juni het Amsterdamse deel van de studentenraad mee over de herinrichting van het gebouw Solaris. Dit meepraten heeft effect gehad: door de bijdrage van de studentenraad hangen er nu posters in de gangen en zal er een chill-ruimte gerealiseerd worden.

Op vrijdag 9 december werd paarse vrijdag mede georganiseerd door de studentenraad om acceptatie te vragen voor genderdiversiteit.

JOB

In maart ging de studentenraad met JOB aan de slag en werden de rechten en plichten van studenten doorgenomen, werden onderhandelingsvaardigheden geoefend en werden er ideeën gedeeld over contact met de achterban. In juni was de studentenraad aanwezig bij de uitreiking van de uitslag van de tweejaarlijkse JOB-enquête.

Overleg met externen

In april was er met Efvet (European Forum for Vocational Education & Training) een fysieke bijeenkomst over studentparticipatie en het kwaliteitsprogramma. En in mei kwam Frederike van Houwelingen langs met de studentenraad van het Mediacollege om te spreken over het opnemen van een radioprogramma voor het Amsterdamse deel van de studentenraad.

Stichting Groeiend G'hout

Op 22 november nam een aantal leden van de studentenraad deel aan de boomplantdag, een initiatief van de stichting Groeiend G'hout. Deze stichting heeft als doel om bomen voor en door studenten te planten. Over een aantal jaren zal het gerealiseerde bos inlands hout gaan opleveren, wat weer gebruikt kan worden binnen de opleidingen van het HMC.

8. Bedrijfsvoering

8.1. Formatieplanning

8.1.1. Aantal studenten 2022-2023

In de begroting 2022 is het aantal studenten voor het studiejaar 2022-2023 geraamd op 4.215 studenten (gewogen 4.036). Op basis van het verloop van de aanmeldingen en de verwachte doorstroming van studenten binnen het HMC is eind mei voor Rotterdam en half juni voor Amsterdam de prognose van het totaal aantal studenten vastgesteld op samen 4.169 studenten (gewogen 4.031). Het aantal ingeschreven studenten in het studiejaar 2022-2023 lag op de peildatum van 1 oktober 2022 op 3.950 studenten (gewogen 3.731). Ten opzichte van 1 oktober 2021 is het studentenaantal gedaald met 248 studenten. Afgezet tegen de begroting respectievelijk de prognose is sprake van een daling van 265 (gewogen daling 305) studenten, respectievelijk een daling van 219 (gewogen 300) studenten.

Vanwege de T-2 systematiek werkt het financiële effect (ongeveer € 2.800.000 op jaarbasis) van een daling met 248 (gewogen 287) studenten door in de meerjarenraming van 2024 en in de navolgende jaren. In de begroting van 2023 zijn de formatieve en financiële gevolgen van deze daling van het aantal studenten tezamen met andere ontwikkelingen nader uiteengezet. In onderstaande tabel is een samenvatting gegeven van het verloop van het aantal studenten.

TABEL 20 ONTWIKKELING AANTAL STUDENTEN

Aantal studenten	Jaarrekening 2021	Begroting 2022	Prognose mei/juni 2022	Stand 1 oktober 2022
	gewogen	gewogen	Gewogen	gewogen
Amsterdam	2021	1953	1878	1731
Rotterdam	2177	2262	2291	2000
Totaal	4198	4215	4169	3731

8.1.2. Planning & control

De begrotingscyclus van het HMC start in oktober/november met het opstellen van de begroting, gevolgd door een voortgangsrapportage over de uitvoering van de begroting (incl. prognose van de jaaruitkomst in september) en het geïntegreerde jaarverslag als verantwoording over het afgelopen jaar in mei.

De meerjarige ontwikkeling van het aantal studenten maakt altijd deel uit van de begroting. Het aantal studenten dient immers als basis voor de formatieplanning (zie hierna). Na de open dagen in januari wordt de ontwikkeling van de aanmeldingen voor het komende studiejaar wekelijks bijgehouden en vergeleken met de cijfers van het voorgaande jaar. Vervolgens wordt in april/mei de formatieplanning voor het komende studiejaar op basis van de meest actuele studentprognose vastgesteld.

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

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

De toepassing van het formatiebudgetmodel is noodzakelijk omdat het HMC circa 70% van de rijksbijdragen aan personele kosten besteedt. Van de personele kosten wordt 70% besteed aan het onderwijzend personeel. Alle andere zaken (loonkosten ondersteunend personeel, huisvesting (inclusief afschrijvingen), ICT, PR, les- en leermiddelen enz.) worden van de overige 51% betaald. Deze verhouding houden we goed in de gaten.

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

8.1.3. Formatieplan 2022-2023

In de begroting 2022 is op basis van het begrote aantal studenten (4.215 studenten) de totale inzet van onderwijspersoneel begroot op 297,3 fte. Vermeerderd met de formatie voor de locatiestaf (54,3 fte) en de centrale staf (42,6 fte) bedraagt de totale begrote formatie 394,2 fte. Aangezien de NPO-gelden in studiejaar 2021-2022 zijn uitgegeven en we de talentvolle 'corona' collega's graag wilden behouden, hebben we in de begroting 2022-2023 een post opgenomen t.b.v. strategische personeelsplanning voor toekomstige personele vervangingen.

Op basis van de prognose (september 2022) van 4.003 studenten is de inzet (incl. strategische personeelsplanning) van het onderwijspersoneel in 2022-2023 in totaal 289,5 fte, zie ook onderstaande tabel formatieplan 2022. De aan dit aantal studenten te koppelen normformatie onderwijzend personeel (OP) bedraagt dan volgens het formatie-inzetmodel 190,6 fte voor het studiejaar 2022-2023. De overige OP inzet wordt besteed aan diverse (interne en externe) projecten. Daarnaast bestaat een deel uit 'inactief' waarbij men moet denken aan diverse verloven en ziekte. De werkelijke inzet van onderwijspersoneel is bij de start van het studiejaar 2022-2023 uitgekomen op ruim 256 fte; dit is incl. strategische personeelsplanning en bevatte nog ruimte in de formatiebegroting voor aanvullende inzet in het onderwijs.

Gedurende 2022 hebben we in samenspraak met directie en teamleiders de keuze gemaakt om in studiejaar 2022-2023 extra te investeren in het kwaliteitsplan. Hierdoor is de realisatie van HMC algemene taken (bijv. internationalisering en begeleiding van nieuwe docenten) en de inzet voor het kwaliteitsplan hoger uitgekomen dan eerder begroot. Echter de invulling bleek lastig waardoor er nog vacature ruimte is. Met directie en teamleiders is de keuze gemaakt om bij de start van studiejaar 2022-2023 de projecten niet volledig in te vullen; en gedurende het studiejaar wordt bepaald of en zo ja welke vacatures voor projecten nog worden ingevuld.

De fte-uitgaven aan niet direct inzetbaar onderwijspersoneel (o.a. ouderschapsverlof, seniorenverlof (bapo) en studieverlof) is nagenoeg uitgekomen zoals begroot. Opvallend is wel dat studieverlof en ziekteverlof hoger is dan vooraf begroot. Studieverlof vinden we een positieve ontwikkeling. Echter ziekteverlof niet. Binnen het HMC pakken we deze ziektegevallen wel goed op; in de periode van juni

tot september zijn er al veel langdurig zieken (deels) beter gemeld. Het zal ook dit jaar een punt van aandacht blijven.

TABEL 21 17FORMATIEPLAN 2022

Formatieplan (fte) (incl. externe inzet)	2022-2023 Begroting 2022	2022-2023 Halfjaars- rapportage 2022
	4.215 II; 13,5 uur bpv	4.003 II; 13,5 uur bpv
Normformatie onderwijspersoneel	198,6	190,6
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	16,0	16,0
Niet inzetbaar (studieverlof, bapo, ouderschapsverlof, langdurig ziekteverlof, etc.)	27,4	28,8
Studiecentrum + HMC Lab	11,9	12,4
Detachering naar HMC CenT	5,9	3,2
Externe (project) financiering	6,1	8,0
	265,9	259,0
HMC algemeen / kwaliteitsplan	24,4	26,5
Keuzedelen uitvoering	4,0	4,0
Knelpunten	3,0	0,0
Totaal onderwijspersoneel	297,3	289,5
Locatiestaf	51,2	55,1
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	3,1	3,1
Centraal	41,2	41,2
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	1,4	1,4
Totaal staf en management	96,9	100,8
Totaal HMC	394,2	390,3
<i>Excl. Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	373,7	369,8
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	20,5	20,5

8.2. ICT en informatieveiligheid

8.2.1. Algemeen

De afdeling ICT is één van de vijf stafafdelingen binnen het HMC die het onderwijs ondersteunt. Door de hoge ambities van het HMC blijven het onderwijs, de onderwijslogistiek en de bedrijfsvoering permanent in ontwikkeling. ICT is daarom een belangrijke stafafdeling ten dienste van het primaire proces en de andere diensten. Onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van ICT. Tijdens de coronapandemie is het onderwijs verplaatst van les op locatie naar online les, nu de coronapandemie ten einde is, gaan we weer terug naar les op locatie.

In 2022 hebben wisselingen plaatsgevonden in de formatie van de afdeling. Het aantal fte's is echter ongewijzigd gebleven. De tijdelijke rol Consultant Office 365 is opgeheven en de rol Technisch

projectcoördinator ICT is gewijzigd naar Projectcoördinator ICT, met het oog op de toekomstige projecten die voornamelijk betrekking hebben op SAAS applicaties. Bovendien is er in oktober een vacature uitgezet om de vrijgekomen functie van Hoofd ICT te vervullen, de selectierondes in november zijn succesvol verlopen.

Per 1 januari 2022 is het HMC lid geworden van SURF. SURF is de coöperatieve vereniging van Nederlandse onderwijs- en onderzoeksinstituten waarin de leden hun krachten bundelen. Binnen SURF werken universiteiten, hogescholen, mbo-instellingen, umc's en onderzoeksinstituten samen om de best mogelijke digitale diensten in te kopen of te ontwikkelen en om kennisdeling te stimuleren door voortdurend te blijven innoveren.

De belangrijkste redenen hiervoor waren dat we, vanwege de beveiliging, infrastructuurdiensten en de activiteiten op het gebied van onderwijsinnovatie, wilden samenwerken met andere instellingen en onderwijssectoren binnen SURF.

Om onze studenten optimaal te kunnen ondersteunen is de servicedesk verplaatst van de ICT-kamer naar het Studiecentrum. In Amsterdam bevindt het Studiecentrum zich in het Solar gebouw en is de servicedesk verdeeld over het Solar en het hoofdgebouw, zodat docenten en studenten in beide gebouwen bij de servicedesk terecht kunnen. In Rotterdam bevindt het Studiecentrum zich op de 2^e verdieping, waardoor de docenten en studenten niet naar de 4^e verdieping hoeven te gaan.

8.2.2. Werkplekken

In de zomervakantie van 2022 is er tijdelijke nieuwbouw geplaatst op locatie Rotterdam; dit bevindt zich naast het paviljoen. Vanuit de afdeling ICT is er in samenwerking met Facilitaire Zaken gezorgd voor de verbinding met het bestaande HMC netwerk. Daarbij is een glasvezelverbinding gerealiseerd en hebben er verscheidene uitbreidingen plaatsgevonden in het vaste netwerk, WIFI, beamers, extra werkplekken en printer/copier voorzieningen.

Vanaf het schooljaar 2022/2023 is het de bedoeling dat onze studenten een eigen laptop of device meenemen naar school, ook wel BYOD genoemd. Deze regeling geldt voor alle nieuwe studenten die starten in het eerste leerjaar. BYOD staat voor Bring Your Own Device. De studenten nemen dus hun eigen laptop of tablet mee naar school. De laptop is voor de student een hulpmiddel in de klas en thuis. Om het werken met de laptop op school makkelijker te maken, is een groot deel van de werkplekken in de lokalen vervangen door dockingstations waarmee een student de laptop kan koppelen aan een extra beeldscherm, muis en toetsenbord. Voor de docenten was dit al eerder in 2021 gerealiseerd. Op beide HMC-locaties zijn er voldoende vaste computers in de computerlokalen om examens en studenten in hogere jaren, waarbij BYOD als advies geldt, te kunnen opvangen. Daarnaast zijn er op beide locaties een aantal laptopkarren ingezet in het studiecentrum, die dienen als uitleenapparaten voor de studenten die hier gebruik van willen maken.

8.2.3. Digitale middelen

Door de uitbraak van de coronapandemie stond het HMC voor grote uitdagingen. Hierdoor was het HMC genooddaakt versneld over te gaan naar Microsoft 365. Hierbij is alles wat lokaal op eigen servers stond overgezet naar de Cloud van Microsoft. Het gebruik van Teams, OneDrive en Sharepoint heeft in het begin wat problemen gegeven maar dit is nu verbeterd en stabiel gemaakt.

In het kader van de migratie naar de Microsoft Cloud, waarbij naar meer flexibiliteit en verbeterde beschikbaarheid van de verschillende ICT systemen wordt gestreefd, is er ook hard gewerkt aan de migratie van verschillende ICT diensten welke op locatie werden gehost. Er zijn hierbij verschillende lokale applicaties en softwarelicentiesevers verhuisd naar de Microsoft Azure cloud. Ook maken we steeds meer gebruik van online opslag binnen Azure, waarbij de data niet meer op lokale fileservers staat, maar vanuit de cloud wordt aangeboden.

In de tweede helft van 2021 is de nieuwe digitale personeelsgids live gegaan op ons intranet. Dit heeft in 2022 geresulteerd in het vervangen van een grote deel van onze HMC wijzer. Met name het overzicht van collega's wordt vanaf dit jaar niet meer op papier uitgeprint, maar kan snel en gemakkelijk worden opgezocht op het intranet, met de mogelijkheid om te filteren op functie, afdeling en locatie.

In het kader van digitalisering is ons Digitaal informatiepunt dit jaar verder uitgebreid en onderhouden met relevante informatie voor de collega's.

8.2.4. Onderwijsapplicaties

Met ingang van het schooljaar 2022/2023 is Windows Virtual Desktop (WVD) verder geïmplementeerd binnen het HMC. In combinatie met het BYOD traject is WVD sindsdien de manier waarop HMC applicaties aan alle eerstejaars studenten worden aangeboden. Dit houdt in dat alle eerstejaars studenten sindsdien verplicht zijn om een eigen laptop aan te schaffen voor hun opleiding en hiermee gebruik kunnen maken van alle (zware) applicaties. Het HMC biedt in samenwerking met The Rent Company een constructie aan waarbij studenten voor een voordelig bedrag een laptop kunnen leasen, welke op termijn hun eigendom wordt. Door de toepassing van WVD is het niet nodig om een zware laptop in gebruik te nemen, aangezien er gebruik wordt gemaakt van zware Virtuele Desktops, waarop de applicaties draaien.

In het begin van het schooljaar 2022/2023 zijn er nog enkele opstartproblemen geweest met de implementatie van WVD in combinatie met het BYOD traject. Daarbij is uiteindelijk een crisisteam in het leven geroepen, bestaande uit verschillende lagen binnen het HMC, vooral gericht op onderwijs en ICT. Het eerste doel was om de bestaande problemen goed in kaart te brengen en deze onder te brengen binnen een viertal hoofdpunten.

Medio januari is er een GO gegeven voor het gebruik van Xedule, waarmee Xedule de nieuwe planning- en roosterapplicatie van het HMC is geworden. De applicatie wordt volledig als Software as a Service (SaaS) geleverd. Planning en roostering zijn omvangrijke onderwijslogistieke processen die sterk afhankelijk zijn van elkaar. Xedule brengt deze processen samen in één applicatie, waardoor het totale proces efficiënter verloopt, knelpunten eerder inzichtelijk worden en relevante gegevens op een centrale plek worden opgeslagen.

In de eerste maanden van 2022 is Xedule geïmplementeerd op locatie Amsterdam, waarbij het rooster voor studiejaar 2022-2023 is opgesteld. Momenteel is locatie Rotterdam bezig met de implementatie, zodat vanaf 1 september 2023 volledig met de applicatie gewerkt kan worden voor studiejaar 2023-2024.

8.2.5. IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy)

Ook in 2022 is er op een aantal momenten aandacht besteed aan de AVG-wetgeving en de omgang hiermee binnen het HMC. Via diverse campagnes en voorlichting is er aandacht besteed aan de

omgang met gegevens, data en communicatie. In 2022 heeft het HMC geen datalekken hoeven te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Verder hebben we ons netwerk laten testen door een gecertificeerd bedrijf en hebben we begin 2022 een pentest laten uitvoeren op onze ICT-infrastructuur. Op deze manier heeft het HMC inzichtelijk kunnen maken waar de risico's en kwetsbaarheden van de HMC-systemen liggen, zodat deze geoptimaliseerd kunnen worden.

8.3. Facilitair, arbo & veiligheid en huisvesting

8.3.1. Facilitaire zaken

In 2022 hebben de volgende ontwikkelingen op het gebied van facilitaire zaken zich voorgedaan:

Rotterdam

- De in 2020, in het kader van corona, geplaatste tijdelijke lokalen in Rotterdam zijn verwijderd, daarvoor in de plaats zijn semipermanente lokalen gerealiseerd;
- In 2022 is divers meubilair vervangen. Te denken valt aan:
 - Zit-stabureaus op diverse werkplekken in Rotterdam, als vervolg op het eerder ingezet beleid. Tevens zijn op diverse werkplekken de bureaustoelen vervangen door nieuwe exemplaren;
 - Een aantal klaslokalen in Rotterdam zijn voorzien van nieuw meubilair o.a. bestaande uit tafels voor zogeheten coachingsgesprekken (IA) en nieuwe tafels voor het inrichten van extra examenlokalen.
- Er zijn diverse investeringen op het gebied van FZ gedaan waaronder de aanschaf van een veegmachine voor het bijhouden van het terrein.

Amsterdam

In 2022 zijn diverse grotere investeringen in de panden gedaan, onder andere:

- In Solaris zijn alle theorielokalen van genoeg stroompunten voorzien om alle laptops in het kader van BYOD te kunnen voeden;
- Ook vanwege duurzaamheid is in het hoofdgebouw ledverlichting in de gangen, toiletten en de meeste praktijklokalen gemonteerd.
- Er heeft een kleine verbouwing plaats gevonden in Solaris om naast de personeelskamer ook een concentratiewerkruimte te hebben;
- Lokaal 1.12 is omgebouwd tot multifunctionele ruimte en geschikt gemaakt voor de opleiding keukenmontage;
- Het hang en sluitwerk van het hoofdgebouw is gerenoveerd, er zijn kleefmagneten aangebracht aan deuren t.b.v. brandveiligheid en er zijn diverse aanpassing gedaan t.b.v. klimaatverbetering (zonnewering, airco's).

8.3.2. Arbo- en veiligheid

In januari 2021 heeft het HMC een Risico- Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) laten uitvoeren door het externe bureau Perspectief. Naar aanleiding van de RI&E zijn er een aantal zaken (weer) in orde gemaakt om de veiligheid van onze studenten en personeelsleden te kunnen waarborgen. Belangrijk aandachtspunt in 2022 was de brandveiligheid voor onze locatie op de Arlandaweg te Amsterdam. Het Expertiseteam brandveiligheid van de gemeente Amsterdam heeft het HMC verzocht om een aantal aanpassingen in het pand. Begin 2023 zijn de werkzaamheden hiervoor afgerond.

8.3.3. Huisvesting

Amsterdam

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

Rotterdam

In Rotterdam was de afvoer van het grondwater sinds de nieuwbouw een knelpunt. Hiervoor is in 2018 een aanvullend drainagesysteem rondom het schoolgebouw aangelegd. Dit functioneert nog niet optimaal en in 2021 is daarom gestart met werkzaamheden om het drainagesysteem te verbeteren. In 2022 is er, omdat de resultaten niet 100% naar tevredenheid waren een pompput geplaatst om water actief uit de drainage weg te pompen. De tweede helft van 2022 en het begin van 2023 worden gebruikt om de resultaten hiervan te monitoren. Mocht de pompput niet het gewenste resultaat opleveren dan krijgt dit plan in 2023 een vervolg.

In Rotterdam zijn er gedurende de zomervakantie 6 extra lokalen gerealiseerd in gehuurde semi-permanente units. Van deze lokalen zijn er 2 in gebruik als praktijklokaal voor de Meubelopleiding en 4 als theorielokalen vooral voor onze IA-opleiding.

In de zomervakantie zijn er in 2 lokalen op de 4^e verdieping paneelwanden geplaatst waardoor er 2 keer 2 lokalen samengevoegd kunnen worden waardoor meerdere klassen tegelijk dezelfde lessen kunnen ervaren of met elkaar kunnen samenwerken (Carrousel-lessen). Dit zorgt o.a. voor een flexibeler gebruik van de lokalen.

Tevens zijn er in het Paviljoen 3 extra spreekkamers gerealiseerd welke voornamelijk ingezet worden voor een-op-een gesprekken.

Sinds schooljaar 2022-2023 zijn eerstejaars studenten verplicht om een eigen laptop mee te brengen naar de lessen (Bring Your Own Device-principe). Om deze laptops op te kunnen laden tijdens het gebruik zijn er een groot aantal extra wandcontactdozen gerealiseerd in de lokalen op beide locaties.

8.4. Marketing en communicatie

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

De meest in het oog springende activiteiten van 2022 waren:

- Het faciliteren van impactvolle ontmoetingen met potentiële studenten en decanen: voorlichtingen op vo-scholen, onderwijsbeurzen, open dagen, workshops, rondleidingen en decanendagen.
- Er is een dashboard (Qlikview) ontwikkeld waarin alle HMC studenten met hun middelbare scholen in staan. Op basis van onderzoek en data kunnen er strategische keuzes gemaakt worden om nieuwe studenten te werven.

- Het Content Management Systeem (CRM) met daarin alle contacten met middelbare scholen is verder doorontwikkeld.
- Het vernieuwen van een aantal belangrijke communicatiemiddelen (o.a. HMC-wijzer en intranetsites), zodanig dat onze stakeholders beter worden bediend.
- Het HMC heeft zich weer laten zien op vakbeurzen zoals Masterly in Milaan, Destination Design in Den Haag en Dutch Design week in Eindhoven.

8.5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het HMC besteedt, in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, aandacht aan zowel duurzaamheid als de vitaliteit van medewerkers. De activiteiten die in 2022 op dit gebied hebben plaatsgevonden, komen in de volgende sub-paragrafen aan de orde.

8.5.1. Duurzaamheid

De afgelopen jaren heeft het HMC zich geprofileerd op het thema duurzaamheid. Dit is terug te zien in de HMC missie en visie en in de resultaten van het kwaliteitsplan 2019-2022 (zie paragraaf 3.3.5, speerpunt 5). Er wordt onderscheid gemaakt in duurzaamheid binnen het onderwijs en duurzaamheid in de HMC-organisatie of bedrijfsvoering. Een uitgebreide uitwerking van behaalde doelstellingen en resultaten op het gebied van duurzaamheid in onderwijs is beschreven in ambitie I en Q (zie bijlage 1). De uitwerking van behaalde doelstellingen en resultaten van duurzaamheid in organisatie en bedrijfsvoering is beschreven in ambitie P (zie bijlage 1).

8.5.2. Vitaliteit (Regeling stimulering Vitaliteit)

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

8.5.3. Inkoop

In 2022 zijn de opgestelde inkoopprocessen geoptimaliseerd en verder geïntroduceerd binnen de organisatie.

De volgende aanbestedingen zijn geheel of gedeeltelijk doorlopen in 2022:

1. De Europese aanbesteding voor drukwerk is gestart;
2. De Europese aanbesteding voor tekenpakketten is gestart;
3. De Europese aanbesteding voor elektronische leeromgeving (werkboek) is afgerond;
4. De meervoudig onderhandse aanbesteding voor media inzet en concept en creatie rondom de open dagen van het HMC zijn afgerond.

8.6. Meldingen, klachten, geschillen en incidenten

Klachten

Het HMC is aangesloten bij de Stichting Geschillencommissie Onderwijs (SGO) en beschikt over vastgestelde procedures voor 'ongewenst gedrag', onderwijs- en examenklachten. De

klachtenregeling, -procedures en -formulieren zijn voor studenten, ouders of externe partijen toegankelijk via de HMC-website en/of het HMC-intranet. Alvorens een klacht officieel in te dienen moet men eerst een poging hebben gedaan om er onderling uit te komen. Lukt dit niet of niet in voldoende mate dan kan een officiële klacht worden ingediend.

Studenten kunnen klachten, ongeacht de aard, indienen bij het secretariaat van de klachtencommissie (sec.klachtencommissie@hmcollege.nl). De commissie beoordeelt in eerste instantie waar de klacht thuishoort. Examenklachten worden doorgezet naar de examencommissie, klachten over ongewenst en/of overige klachten worden door de commissie zelf behandeld of bij ongewenst gedrag eventueel doorgezet naar het College van Bestuur of de onderwijsinspectie, al naar gelang de ernst van de klacht.

In het kalenderjaar 2022 is er op de locatie Rotterdam één klacht van algemene aard en in Amsterdam zijn er drie klachten van algemene aard ingediend waarvan één van een al afgestudeerde student en één van een student waarvan de klacht doorloopt in 2023 en nog niet officieel is afgehandeld. Op examineringsgebied is er op de locatie Rotterdam één klacht geweest en in Amsterdam drie. Op de locatie Rotterdam betrof het één klacht over ongewenst gedrag van een BPV bedrijf richting een student. Inmiddels is de samenwerking met dit bedrijf opgezegd.

TABEL 22 18 AANTAL INGEDIENDE KLACHTEN DOOR STUDENTEN

	HMC 2022	HMC 2021	HMC 2020	HMC 2019
Algemeen	3	3	2	0
Examen	4	7	4	5
Ongewenst gedrag	1	0	0	0
Geschil	0	0	0	1

Geschillen

Het HMC heeft een interne geschillencommissie waaraan geschillen tussen werknemer en werkgever, over de toepassing van de CAO BVE, kunnen worden voorgelegd. Geschillen hebben zich in 2022 niet voorgedaan. Het College van Bestuur heeft in 2022 eenmaal vergaderd met de twee externe leden van de geschillencommissie om het onderlinge contact goed te onderhouden.

Incidentenmonitor

Het programma TOPdesk wordt gebruikt om incidenten te registreren voor studenten en medewerkers. Er hebben zich op beide HMC-locaties in het kalenderjaar 2022 in totaal 68 incidenten voorgedaan (61 in 2021). De meeste (32) zijn het gevolg van ongevallen waarbij de student zich heeft gesneden bij het gebruik van handgereedschap zoals bv. een stanleymes of beitel. Overige oorzaken: gezondheidsproblemen (12), vandalisme (1), fysiek geweld (2), drugsbezit (3), diefstal (3), seksuele intimidatie (1) en anders (14) waren de overige meldingen. De meeste meldingen vonden plaats in het praktijklokaal (28), in de klas (15), kantine (8), schoolplein (3), studiecetrum (1), hal (1) en anders (10). Aan de hand van deze gegevens zijn er geen redenen om extra aandacht te besteden aan het voorkomen van incidenten. Uitzondering is het incident m.b.t. seksuele intimidatie. Dit was op de stageplaats en hier heeft het HMC besloten de relatie met het stagebedrijf te verbreken. Alle incidenten zijn naar het oordeel van de medewerkers met EHBO of BHV taken adequaat afgehandeld.

Vertrouwenspersoon

In 2021 is de samenwerking tussen de externe vertrouwenspersonen van Centrum Vertrouwenspersonen Plus geïntensiveerd met de interne vertrouwenspersonen, College van Bestuur en de OR. Dit heeft in 2022 geleid tot vaststelling van de wijze van samenwerking en het inplannen van structurele overlegmomenten. Het overzicht van meldingen van de afgelopen 3 jaar is als volgt:

TABEL 19 OVERZICHT AANTAL INGEDIENDE EN BEHANDELDE MELDINGEN

2020	2021	2022
2	0	2

9. Financieel beleid

9.1. Financiële resultaten 2022 en balansontwikkelingen

Het boekjaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat van € 714.000 ofwel 1,5% van de baten.

De rentabiliteit blijft hiermee ruim binnen de streefwaarde van 0-3% die HMC hanteert.

Het resultaat is € 117.000 lager dan begroot. In onderstaande tabel is dit verschil nader uitgewerkt.

Exploitatieresultaat 2022				
	2021	2022	2022	Vershil
EUR x 1.000	<i>Werkelijk</i>	<i>Begroting</i>	<i>Werkelijk</i>	
Baten				
Rijksbijdragen	42.859	43.375	44.900	1.525
Overige overheidsbijdragen	652	700	560	-140
Studentenbijdragen	1.060	1.150	810	-340
Baten contractonderwijs	892	1.271	1.142	-129
Overige baten	227	400	751	351
	45.690	46.896	48.163	1.267
Lasten				
Personele lasten	31.379	32.966	33.714	748
Afschrijvingen	3.602	3.770	3.764	-6
Huisvestingslasten	3.007	3.075	3.095	20
Overige lasten	5.540	6.210	6.829	619
	43.528	46.021	47.402	1.381
Saldo baten en lasten	2.162	875	761	-114
Financiële baten en lasten	-27	-40	-32	8
Vennootschapsbelasting	-4	-4	-15	-11
Nettoresultaat	2.131	831	714	-117

Kengetallen				
	2021	2022	2022	Streef
	<i>Werkelijk</i>	<i>Begroting</i>	<i>Werkelijk</i>	<i>waarde</i>
Aantal studenten per 1 oktober	4.157	4.215	3.950	
Aantal FTE per 31 december	390,2	394,2	390,3	
Liquiditeit (current ratio)	2,3	2,8	2,8	>0,50
Solvabiliteit (EV / TV)	83%	83%	82%	>30%
Weerstandsvermogen (EV/baten)	73%	73%	71%	>10%
Rentabiliteit (resultaat / baten)	4,7%	1,8%	1,5%	0-3%
Huisvestingsratio	12,5%	11,9%	12,1%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	8,3%	8,2%	7,9%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	73,2%	76,0%	75,1%	70-75%

Invloed van de coronacrisis 2020-2022

De inkomsten en uitgaven van het HMC zijn in de afgelopen jaren sterk beïnvloed door de coronacrisis. Enerzijds waren er meer uitgaven, met name in de vorm van extra personele inzet voor begeleiding van studenten en het organiseren van extra lessen. Anderzijds waren er ook minder uitgaven voor bijvoorbeeld energie, excursies, studiereizen en dienstreizen.

Voor 2021 en 2022 zijn extra subsidies beschikbaar gesteld via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), een fors investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor studenten op te vangen. Elders in dit jaarverslag wordt dit nader toegelicht.

Per saldo schatten wij de financiële impact van corona in 2022 op een bedrag van € 370.000 positief (0,8% van de baten). In 2021 was dit € 880.000 positief (1,9% van de baten).

Belangrijkste plussen en minnen 2022

Onderstaand een overzicht van de belangrijkste plussen en minnen ten opzichte van de begroting. Tevens is daarbij aangegeven welk deel van deze verschillen een structureel karakter heeft, dus ook doorwerkt in de komende jaren.

Belangrijkste plussen en minnen 2022				
	2022	2022	Vershil	Struc- tureel
EUR x 1.000	Begroting	Werkelijk		
BATEN				
Hogere loon/prijsbijstelling lumpsum	700	1.076	376	376
Extra incidentele OCW middelen december	0	221	221	50
Enveloppegelden voorjaarsnota (200+385)	0	585	585	585
Kwaliteitsmiddelen hoger dan begroot	3.860	4.061	201	201
Hogere baten Erasmus stages + studiereizen	300	631	331	250
Lagere gemeentelijke subsidies	700	560	-140	-140
Lagere studentenbijdragen en winkelomzet	1.150	810	-340	-300
Overige verschillen per saldo			33	0
Hogere baten			1.267	1.022
LASTEN				
Hogere CAO (ruim 3% versus 2% begroot)	490	825	335	335
Lagere FTE inzet eigen formatie (2 FTE)			-160	0
Hogere FTE inzet extern personeel (m.n. OBP)	1.852	2.187	335	125
Hogere voorzieningen (m.n. ziekte en WGA)	200	314	114	100
Hogere reiskostenvergoedingen	430	571	141	141
Hogere kosten ICT (m.n. licenties)	1.253	1.427	174	174
Hogere uitgaven Erasmusstages en studiereizen	425	729	304	250
Overige verschillen per saldo			138	100
Hogere lasten			1.381	1.225
Saldo baten en lasten			-114	-203
Rentelasten	-40	-32	8	0
Vennootschapsbelasting	-4	-15	-11	0
Totaal lager resultaat dan begroot			-117	-203

Zowel bij de baten als bij de lasten is sprake van een aantal forse afwijkingen, grotendeels met een structureel karakter.

Onder de baten zien we grote meevallers inzake de Rijksbijdragen: in het voorjaar zijn extra enveloppe gelden toegekend en was de loon/prijsbijstelling fors hoger dan verwacht. Dit zijn ontwikkelingen die ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend waren.

Daartegenover zien we onder de lasten de effecten van de nieuwe CAO die in juli 2022 is afgesloten, waardoor de lonen en reiskosten hoger uitkomen dan begroot. Tevens zijn de dotaties aan de voorzieningen hoger dan verwacht (met name ziekteverzuim) evenals energiekosten en ICT uitgaven.

Vanaf voorjaar 2022 zijn de buitenlandstages en studiereizen weer volop hervat na 2 jaar relatieve rust wegens corona. Dit verklaart de hogere inkomsten en uitgaven inzake deze activiteiten.

De genoemde posten worden verderop in deze rapportage nader toegelicht.

9.1.1. Toelichting op de baten

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen zijn € 1.525.000 hoger uitgekomen dan begroot. De ontwikkeling van de rijksbijdragen is als volgt te specificeren:

Rijksbijdragen	2021	2022	2022	Vershil	Struc- tureel
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk		
Lumpsum regulier	34.123	35.886	36.683	797	576
Lumpsum NPO corona toeslagen	1.415	1.564	1.611	47	0
	35.538	37.450	38.294	844	576
Net lumpsum:					
Kwaliteitsafspraken 2019-22	3.822	3.860	4.061	201	201
Extra kwaliteitsbudget 2022+23	0	0	385	385	385
NPO coronasubsidies (G1)	1.435	150	150	0	0
Wachtgeldsubsidie	1.093	1.115	1.151	36	36
Salarismix MBO Randstad	754	750	779	29	29
Regionaal investeringsfonds (RIF)	182	0	0	0	0
Lerarenbeurs + zij instroom	35	50	80	30	0
	42.859	43.375	44.900	1.525	1.227

Reguliere lumpsum

De reguliere lumpsumsubsidie 2022 komt € 797.000 hoger uit dan begroot. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door een hogere loon/prijsbijstelling. Dit is een post die tevoren moeilijk in te schatten is en voorzichtig was begroot op € 700.000. De werkelijke bijstelling in april 2022 was € 376.000 hoger. Hier staat tegenover dat de loonkosten in 2022 ook sterker zijn gestegen dan verwacht als gevolg van de nieuwe CAO-afspraken (zie toelichting personeelslasten).

Daarnaast zijn bij de voorjaarsnota (onverwacht) extra enveloppegelden toegekend ter grootte van € 200.000 uit hoofde van het coalitieakkoord. Deze middelen zijn aan de lumpsum toegevoegd. Tevens zijn in december extra (grotendeels incidentele) middelen beschikbaar gesteld ad € 221.000 waaronder € 100.000 wegens vrijval van de zogenaamde knelpuntenpot in het macrobudget.

Corona subsidies NPO

Voor 2021 en 2022 waren extra subsidies beschikbaar gesteld via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), een fors investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor studenten op te vangen. Voor het HMC gaat dit om ruim € 4,5 mln in 2 jaar, waarvan € 1,8 mln betrekking heeft op 2022.

De NPO subsidies zijn weergegeven in onderstaande tabel:

Corona subsidies NPO	2020	2021	2022	Bestedingsdoelen
EUR x 1.000				
Toeslagen op de lumpsum				
> Corona enveloppe (begeleiding studenten)	0	496	1.611	Actieplan 21/22 + 22/23
> Compensatie halvering BBL cursusgeld		91	0	Compensatie cursusgeld
> Verhoogde instroom 20/21	0	828	0	Exploitatie 2021
	0	1.415	1.611	
Extra doelsubsidies (G1)				
> Inhaal- en ondersteuning (IOP)	210	417	0	Extra uitgaven in 2021
> Extra hulp voor de klas (EHK)	0	971	0	Extra uitgaven in 2021
> Extra begeleiding en nazorg	0	47	150	Extra uitgaven in 21+22
	210	1.435	150	
Totaal NPO	210	2.850	1.761	

Toelichting lumpsum toeslagen

Voor de besteding van de corona enveloppe is door HMC een actieplan opgesteld voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Het ministerie van OCW heeft voor de corona enveloppe in samenwerking met de MBO Raad een aantal thema's geformuleerd. Per thema zijn door het HMC actiepunten uitgewerkt welke worden gefinancierd vanuit de corona enveloppe. De jaarlijkse besteding wordt verantwoord in de corona paragraaf van het HMC jaarverslag.

Toelichting extra doelsubsidies

Voor extra begeleiding en ondersteuning van studenten en het organiseren van inhaallessen en andere specifieke acties zijn extra subsidieregelingen in het NPO programma opgenomen. HMC heeft hiervoor plannen opgesteld en aanvragen ingediend. Er is voor 2021 en 2022 totaal € 1,6 mln subsidie toegekend. Een groot deel van deze gelden is in 2021 besteed aan extra personele inzet. Het restant is in 2022 besteed. De besteding wordt verantwoord in de corona-paragraaf van het HMC jaarverslag, alsmede in model G1 van de jaarrekening.

Regeling kwaliteitsafspraken 2019-2022

Voor de jaren 2019-2022 geldt een regeling voor kwaliteitsgelden waarvan het variabele gedeelte (resultaatbudget 25%) in 2021 en 2023 tot uitkering komt en prestatie afhankelijk is. Het vaste gedeelte (investeringsbudget 75%) wordt jaarlijks uitgekeerd.

De midterm review heeft in 2021 geleid tot een positieve beoordeling en gezien de goede voortgang zien wij ook de eindbeoordeling in 2023 met vertrouwen tegemoet. De verwachte afrekening van het resultaatbudget zal ca. € 2,0 mln bedragen (inclusief loon/prijsbijstelling) en is conform begroting en afspraken met onze accountant als bate in 2022 verantwoord. In paragraaf 3.3. wordt nader ingegaan op de kwaliteitsgelden.

Extra kwaliteitsbudget 2022 en 2023

Bij de voorjaarsnota 2022 is uit hoofde van het coalitieakkoord extra kwaliteitsbudget beschikbaar gesteld van € 385.000 voor 2022 en € 450.000 voor 2023. Vanaf 2024 schuift dit extra budget naar de lumpsum. Deze ontwikkeling was niet bekend bij het opstellen van de begroting 2022.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft subsidies van gemeentelijke overheden, te weten de gemeente Amsterdam (MBO Agenda) en Rotterdam, alsmede de regionale VSV plusmiddelen via de penvoerders ROC Amsterdam en ROC Albeda. Over 2022 komt deze post € 140.000 lager uit door daling van o.a. de MBO Agenda subsidie.

Overige overheidsbijdragen				
	2021	2022	2022	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
VSV middelen regio Amsterdam	95	100	77	-23
VSV middelen regio Rotterdam	97	100	88	-12
Subsidies gemeente Amsterdam	257	340	274	-66
Subsidies gemeente Rotterdam	144	130	119	-11
Overige subsidies	59	30	2	-28
	652	700	560	-140

Studentenbijdragen

De studentenbijdragen bestaan uit wettelijke cursusgelden BBL en doorberekende kosten door HMC voor o.a. licenties en syllabi. De inning van deze bijdragen loopt via Studers. Deze post was te ruim begroot. De bate over 2022 is lager dan 2021 doordat HMC heeft besloten een deel van de kosten niet meer door te berekenen aan de studenten (schoolkostenbeleid).

Studentenbijdragen				
	2021	2022	2022	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Cursusgelden en leermiddelen	385	450	200	-250
Omzet winkels	675	700	610	-90
	1.060	1.150	810	-340

Baten contractonderwijs

Dit betreft de netto cursusomzet van de 100% deelneming HMC Cursus en Training B.V.

De omzet over 2022 kwam iets lager uit dan verwacht, maar het netto resultaat ligt in lijn met de begroting. Voor meer informatie zie het exploitatieoverzicht van de B.V. elders in deze paragraaf.

Overige baten

De overige baten betreffen met name Europese subsidies (Erasmus stages) en de bijdragen voor de studiereizen van de studenten. In 2020 en 2021 zijn de studiereizen en een deel van de stages niet doorgedaan wegens de corona crisis. In voorjaar 2022 zijn deze activiteiten weer volop hervat. De bijbehorende uitgaven zijn verantwoord onder de Overige lasten.

Overige baten				
	2021	2022	2022	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Buitenlandstages (m.n. Erasmus)	169	150	447	297
Bijdragen studiereizen	0	150	184	34
Overige opbrengsten	58	100	120	20
	227	400	751	351

9.1.2. Toelichting op de lasten

Personele lasten

De personele lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Personele lasten				
	2021	2022	2022	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Loonkosten	27.909	29.150	29.325	175
Personeel derden	1.813	1.852	2.187	335
Mutaties in voorzieningen	-108	200	314	114
Reis- en verblijfkosten	371	430	571	141
Scholing en coaching	502	400	432	32
Thuiswerkvergoedingen	134	80	36	-44
Overige vergoedingen (oa laptops)	183	184	178	-6
Kosten WW en WGA uitkeringen	97	175	123	-52
Overige personele lasten	595	570	699	129
Af: uitkeringen ziektewet	-117	-75	-151	-76
	31.379	32.966	33.714	748
Gemiddeld aantal FTE	373,0	391,0	389,0	-2,0
Loonkosten per FTE (x 1.000)	74,8	74,6	75,4	0,8
Personeelslasten per FTE	84,1	84,3	86,7	2,4

De personele lasten als geheel kwamen uit op 75,1% van de rijksbijdragen (2021: 73,2%). Daarmee is het maximum van de streefwaarde (70-75%) bereikt.

Loonkosten

De loonkosten stegen van € 27,9 mln in 2021 naar € 29,3 mln in 2022, een toename van € 1,4 mln. ofwel 5,1%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- Toename van de gemiddelde personeelsformatie met ca. 4%
- CAO verhoging 4,2% per 1 juli en eenmalige uitkering € 600 p/p (effect op jaarbasis 3%)
- Relatieve daling kosten per werknemer door o.a. verjonging formatie (ca. 2%)

Ten opzichte van de begroting 2022 waren de loonkosten € 175.000 hoger (0,6%).

De belangrijkste oorzaken zijn:

- Hogere CAO (3% versus 2% begroot) 300.000
- Lagere reguliere inzet personeel (2 FTE) 150.000 -/-
- Overige oorzaken per saldo 25.000

Tegenover de lagere reguliere inzet van 2 FTE staan hogere kosten voor extern personeel (tijdelijke vervanging wegens vacatures).

Personeel derden

Bij het extern personeel kwamen de kosten € 335.000 hoger uit (18%). Deze overschrijding betreft grotendeels tijdelijke inzet voor locatie- en centrale staf (teamleiders, ICT, PZ) wegens openstaande vacatures.

Mutaties voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo met € 314.000 (15%) toegenomen naar een stand van € 2.379.000 (zie toelichting voorzieningen elders in deze paragraaf). Dit wordt met name veroorzaakt door een stijging van het lang ziekteverzuim en de opbouw van de voorziening voor WGA uitkeringen omdat het HMC sinds 2021 eigen risicodragers is voor de WGA.

Reis- en verblijfkosten

De reis- en verblijfkosten komen € 141.000 (32%) hoger uit dan begroot. Belangrijkste oorzaak is de verruiming van de regeling reiskosten woonwerk vanaf 1 juli 2022 op grond van de nieuwe CAO. De maximaal te vergoeden reisafstand voor autokilometers is verhoogd van 25 naar 40 km en reiskosten OV dienen te worden vergoed op basis van werkelijke kosten, zonder maximering van de reisafstand. Daarnaast is vanaf maart 2022 meer gereisd door het einde van de coronabeperkingen.

Thuiswerkvergoedingen

Tijdens de coronaperiode zijn thuiswerkvergoedingen aan het personeel verstrekt, te weten een vaste maandelijkse vaste vergoeding en eenmalige vergoedingen voor werkplekmiddelen. Deze regeling is in het voorjaar van 2022 stopgezet. In de loop van 2023 volgt een nieuwe thuiswerkregeling waarbij als uitgangspunt het tijd- en plaatsgebonden werken wordt gehanteerd.

Overige personele lasten

De overige personeelslasten komen € 129.000 (23%) hoger uit. Deze verzamelpost omvat o.a. catering, werving, arbodienst, team- en locatie uitjes, kerstgeschenken en vergaderkosten. Mede door einde van de coronabeperkingen kwam een aantal posten hoger uit dan begroot.

Afschrijvingen

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027, in verband met de beoogde investering in huisvesting Amsterdam. Verder is sinds 2020 de afschrijving van geactiveerd groot onderhoud in deze post begrepen.

De afschrijvingslasten liggen met € 3,8 mln in lijn met de begroting. Dat is 7,9% van de totale lasten waarmee wij ruim binnen de streefwaarde van max. 10% blijven.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen met € 3,1 mln in lijn met de begroting. Huurkosten (Solaris en nood-lokalen) en energie kwamen licht hoger uit, schoonmaak en overige lasten waren iets lager dan begroot.

De totale huisvestingslasten inclusief afschrijvingen van gebouwen en installaties komen uit op 12,1% van de totale lasten, hetgeen ruim binnen de streefwaarde blijft van max. 15%.

Overige lasten

De overige lasten komen per saldo € 619.000 (10%) hoger uit dan begroot.

Dit kan als volgt worden gespecificeerd:

Overige lasten				
EUR x 1.000	2021 Werkelijk	2022 Begroting	2022 Werkelijk	Vershil
Administratie- en beheerkosten	784	800	872	72
Kosten ICT	1.109	1.253	1.427	174
Kostprijs winkelverkoop	570	660	583	-77
Leermiddelen/vakgroepuitgaven	1.559	1.590	1.661	71
Marketing en communicatie	570	617	713	96
Buitenlandstages en studiereizen	118	425	729	304
Projecten en overige lasten	585	500	555	55
Kosten contractonderwijs	245	365	289	-76
	5.540	6.210	6.829	619

De grootste overschrijding betreft de kosten van buitenlandstages en studiereizen (€ 304.000). Daar tegenover staan extra baten voor een vergelijkbaar bedrag, per saldo is het effect dus neutraal.

Na afloop van de coronacrisis zijn deze activiteiten weer volop hervat. Dit verklaart de stijging.

Daarnaast valt op dat de ICT kosten fors hoger uitkomen, een overschrijding van € 174.000 (14%). De kosten van software en licenties stijgen meer dan verwacht, met name in verband met WVD (Windows Virtual Desktop).

Onder de post Leermiddelen zijn vanaf 2022 ook de kosten van gereedschapskisten begrepen. Deze werden voorheen door de studenten zelf aangeschaft. Vanaf schooljaar 2022-2023 worden de kisten door HMC betaald en in bruikleen verstrekt aan de studenten. Na twee jaar wordt de student eigenaar. De aanschafkosten worden in twee jaar ten laste van de exploitatierekening geboekt.

9.1.3. HMC Cursus en Training B.V.

In de geconsolideerde balans en exploitatierekening zijn de cijfers van de deelneming HMC Cursus en Training B.V. verdisconteerd. In de B.V. zijn een tweetal activiteiten ondergebracht te weten de verkopen van de houtwinkels op beide locaties (onder de handelsnaam Facilicon) en het contractonderwijs onder de naam Cursus en Training. In 2023 wordt deze naam gewijzigd in HMC Next.

De cursusomzet is gestegen ten opzichte van 2021. Dit is toe te schrijven aan een aantal factoren:

- Alle cursussen en opleidingen vinden weer plaats volgens planning. In 2021 hebben we nog e.e.a. moeten annuleren vanwege corona;
- In 2021 was de omzet lager omdat we nog een aantal crediteringen moesten doen. Dit komt doordat deelnemers in 2021 lessen hadden gemist vanwege corona en dit deel van het lesgeld terugkregen;
- Het aantal opleidingen is uitgebreid. Zo is er een extra klas meubelmaken en een extra klas meubelstofferen opgezet.

Voor heel 2022 zijn we met een integrale kostprijsberekening gaan werken naar aanleiding van de aangescherpte 'Notitie Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie' van OCW. Het departement vraagt scholen meer inzicht te geven in de manier waarop publieke middelen worden besteed en of die niet weglekken naar private doelen die vraagtekens opleveren over deze inzet. HMC heeft kritisch gekeken naar onze huidige prijsstelling en doorbelastingssystematiek. Hieruit zijn een aantal wijzigingen naar voren gekomen die in de halfjaarcijfers gereflecteerd zijn. De belangrijkste hiervan zijn:

- Wanneer voor het private onderwijs gebruik wordt gemaakt van HMC docenten vindt een doorbelasting plaats van de directe uren die voor het onderwijs zijn gemaakt. Daarnaast worden er uren voor de voorbereiding meegenomen. De daadwerkelijk gewerkte uren worden doorbelast. Het tarief dat voor deze doorbelasting wordt gehanteerd is een gemiddeld gewogen tarief;
- De hoogte van de doorbelasting voor het gebruik van de praktijklokalen voor het volwassenonderwijs wordt bepaald door te kijken naar de verhouding van het aantal lesuren en aantal studenten van het volwassenonderwijs ten opzichte van het gehele HMC en het aantal gebruikte vierkante meters;
- Kosten voor ICT middelen worden voortaan alleen doorberekend voor ICT-programma's die daadwerkelijk voor het volwassenonderwijs worden ingezet.

Aanbod voor particulieren

Cursussen

In 2022 zijn alle cursussen doorgegaan met volle groepen. De achterstand die was opgebouwd door corona is weer afgenomen. Dit komt deels door het draaien van extra cursussen. In 2022 heeft ook voor het eerst een pilot plaatsgevonden met het verzorgen van een keuzedeel meubelstofferen en een keuzedeel meubelrestauratie, waaraan zowel deelnemers van het reguliere MBO onderwijs als volwassenen vanuit cursus en training konden deelnemen. Het mixen van de doelgroepen werd positief ontvangen. We merken wel dat er intern nog een betere afstemming nodig is, in bijvoorbeeld roostering, het omgaan met lesuitval en het voorbereiden van de docenten op het werken met verschillende doelgroepen.

Vakopleidingen

De vakopleidingen hebben afgelopen jaar met volle groepen gedraaid. De vakopleiding meubelrestauratie hebben we vanaf september 2022 moeten annuleren wegens te weinig aanmeldingen. Hiervoor in de plaats is het keuzedeel meubelrestauratie gekomen. Vanaf september 2022 is er ook een extra klas van de vakopleiding meubelstofferen in Rotterdam. Hoewel we met volle groepen zijn gestart, merken we ook dat er binnen de vakopleiding uitval is. Gekeken naar de studenten die uitvallen, blijkt dit altijd toe te schrijven zijn aan persoonlijke omstandigheden (ziekte e.d.), waar wij weinig aan kunnen doen. Om de uitval te compenseren zijn we dit jaar begonnen met het aanbieden van strippenkaarten voor de huidige studenten. De studenten kunnen dan extra lessen inkopen en op een andere dag dan hun reguliere lesdag naar school komen. Zo compenseren we het verlies aan inkomsten van de uitgevallen studenten.

In-company maatwerk / trainingen voor bedrijven

Het afgelopen jaar hebben er een aantal bedrijfstrainingen plaatsgevonden op het gebied van interieur vakman/ woningstofferen. In de tweede helft van het jaar liep er ook een maatwerktraject bij Den Haag werkt (sociale werkplaats) op het gebied van meubelstofferen, waar de deelnemers een MBO-certificaat voor hebben ontvangen.

Winkelverkopen

De omzet van de winkels lag per saldo in lijn met 2021. Enerzijds nam de verkoop van hout en materialen toe, anderzijds daalde de omzet van gereedschappen omdat de inkoop en verstrekking vanaf schooljaar 2022-2023 via de school loopt (bruikleenregeling).

Vanuit HMC worden kosten voor personeel, huisvesting en overhead doorbelast.

Exploitatieresultaat 2022

Het resultaat 2022 van de B.V. is uitgekomen op een winst van € 85.000 tegenover een winst van € 22.000 in 2021. Met name de omzet en marge van de cursussen verbeterden aanzienlijk. In onderstaande tabel zijn de cijfers uitgesplitst per activiteit (winkelverkopen en cursussen):

Exploitatie HMC Cursus en Training

x EUR 1.000

Exploitatie 2022	Jaarcijfers 2022			Jaarcijfers 2021		
	Cursussen	Winkels	Totaal	Cursussen	Winkels	Totaal
Omzet	1.142	670	1.812	892	675	1.567
Kostprijs	-744	-583	-1.327	-720	-570	-1.290
Brutomarge	398	87	485	172	105	277
Algemene kosten	-310	-75	-385	-215	-36	-251
Vennootschapsbelasting	-13	-2	-15	6	-10	-4
Netto resultaat	75	10	85	-37	59	22

Cursus resultaten	Jaarcijfers 2022			Jaarcijfers 2021		
	Omzet	Kostprijs	Marge	Omzet	Kostprijs	Marge
Vakopleiding	838	-525	313	695	-590	105
Hibin	0	0	0	0	10	10
Consumentencursussen	148	-82	66	49	-21	28
Bedrijfskursussen	0	0	0	4	-3	1
Timmeropleiding	156	-137	19	144	-116	28
Totaal cursussen	1.142	-744	398	892	-720	172

9.1.4. Balansontwikkelingen

Liquiditeits- en vermogenspositie

De liquiditeitspositie van het HMC was in de jaren 2015-2018 fors gedaald door investeringen in nieuwbouw/verbouw op beide locaties, welke grotendeels met eigen geld zijn gefinancierd.

In de jaren daarna zien we een flink herstel. Het werkkapitaal nam in 2022 per saldo met € 2,7 mln toe, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

Werkkapitaal	2021	2022
EUR x 1.000		
Vorderingen en voorraden	902	3.224
Liquide middelen	10.368	10.840
Totaal vlottende activa	11.270	14.064
Totaal schulden kort	-4.947	-5.031
Werkkapitaal	6.323	9.033
Liquiditeitsratio (current ratio)	2,28	2,80

De current ratio (vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden) nam toe van 2,28 eind 2021 tot 2,80 eind 2022. Een ratio van 1,2 of meer is gewenst conform de normen die het ministerie van OCW hanteert. Wij verwachten dat deze trend de komende jaren doorzet.

De cashflow heeft zich in 2022 als volgt ontwikkeld:

Cashflow	2021	2022	2022
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk
Exploitatieresultaat	2.131	831	714
Bij: afschrijvingen	3.602	3.770	3.764
	5.733	4.601	4.478
Af: investeringen	-652	-1.600	-1.648
Af: idem groot onderhoud	-160	-450	-434
Mutaties voorzieningen	-108	200	314
Mutatie kortlopende vorderingen en schulden	1.233	0	-2.238
Cashflow boekjaar	6.046	2.751	472
Liquide middelen per 1 januari	4.322	10.368	10.368
Liquide middelen per 31 december	10.368	13.119	10.840

Uit deze opstelling blijkt dat de stand van de liquide middelen per 31 december 2022 is uitgekomen op € 10,8 mln. Dit is lager dan begroot doordat de bate van ruim € 2 mln inzake afrekening van het kwaliteitsplan 2019-2022 pas in 2023 wordt ontvangen. Dit is dus een tijdelijk verschil.

De vermogenspositie kan als volgt worden weergegeven:

Vermogenspositie	2021	2022
EUR x 1.000		
Algemene reserve	25.812	26.526
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	4.700
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000
Eigen vermogen	33.512	34.226
Totaal vermogen	40.524	41.636
Totaal baten	45.690	48.163
Solvabiliteit (EV/TV)	83%	82%
Kapitalisatiefactor (TV/totale baten)	89%	86%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	73%	71%

Deze kengetallen duiden op een solide vermogenspositie. Het eigen vermogen is in 2022 met € 0,7 mln toegenomen door de bestemming van het positieve exploitatieresultaat. Hierdoor komt de stand per 31 december 2022 op € 34,2 mln. Hiermee beschikt het HMC over een weerstandsvermogen (EV/baten) van 71%. De solvabiliteit (verhouding eigen/vreemd vermogen) bedraagt 82%.

De bestemmingsreserves bedragen eind 2022 € 7,7 mln. De bestemmingsreserve herhuisvesting is in het verleden gevormd wegens de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam, die inmiddels in de jaren 2015-2018 zijn gerealiseerd. Het College van Bestuur heeft besloten om vanaf 2021 deze reserve niet verder af te bouwen met het oog op de nieuwe herhuisvestingsplannen voor de locatie Amsterdam. Zodra de financiële impact van die plannen bekend is zal de gewenste omvang van deze bestemmingsreserve worden vastgesteld.

Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten. Dit raakt aan de periodieke vaststelling van de weerbaarheid van de totale organisatie bij plotselinge wijzigingen van beleid of instroom. Zie paragraaf 9.3.

Beleid HMC ten aanzien van vermogenspositie

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

De middelen zullen o.a. een belangrijke rol spelen bij de realisatie van de herhuisvestingsplannen voor onze locatie Amsterdam. Deze plannen zijn essentieel om goed onderwijs voor deze locatie op lange termijn te waarborgen. De beoogde nieuwbouw zal voor een belangrijk deel uit eigen middelen plaatsvinden. In dat licht bezien biedt de solide vermogenspositie van het HMC een goede waarborg voor de continuïteit en kwaliteit van onze instelling.

Investerings

In 2022 bedroegen de investeringen in gebouwen, machines, inventaris en ICT middelen totaal € 2.082.000. Hiervan betreft € 434.000 groot onderhoud aan gebouwen en installaties, wat sinds 2020 wordt geactiveerd en afgeschreven.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

Voorzieningen	Stand 31-12-21	Af: uitgaven	Bij: dotatie	Stand 31-12-22
EUR x 1.000				
Lang ziekteverzuim	220	-220	300	300
WGA eigen beheer	115	0	215	330
Afvloeiingskosten	10	-10	10	10
Jubilea	160	-15	19	164
Werkloosheidskosten	180	-99	64	145
Seniorenverlof	1.380	0	50	1.430
	2.065	-344	658	2.379

Voorziening lang ziekteverzuim

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2022 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2022 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2023 langer dan 3 maanden aanhoudt. Ten opzichte van vorig jaar is het lang ziekteverzuim licht toegenomen.

WGA eigen beheer

Vanaf 1 januari 2021 is het HMC eigen risicodragers voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), onderdeel van de WIA. Dit betekent dat HMC maximaal 10 jaar de WGA uitkering betaalt voor werknemers die na 1 januari 2021 ziek zijn geworden en vervolgens na 2 jaar (dus vanaf 2023) in de WIA belanden. Voor werknemers die langer dan 26 weken ziek zijn (en vanaf 2023 ook voor de lopende WGA uitkeringen) wordt een voorziening voor WGA verplichtingen berekend. Dit wordt door een externe deskundige uitgevoerd. Ultimo 2022 zijn 4 werknemers in deze voorziening opgenomen (ultimo 2021: 2).

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;

- 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.

9.2. Treasury paragraaf

9.2.1. 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.

9.2.2. 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:

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

9.2.3. Liquiditeiten

Het HMC zal ervan verzekerd moeten zijn te allen tijde aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen en zo nodig ook altijd in staat moeten zijn om middelen aan te kunnen trekken. Voor het plannen van de omvang en het tijdstip waarop middelen benodigd zijn is een goede informatievoorziening vanuit de organisatie noodzakelijk. Het gaat dan met name om inzicht in de kasstromen die de bedrijfsprocessen met zich meebrengen. Met dit doel wordt jaarlijks in de begroting het Treasuryplan opgenomen. Uit het Treasuryplan blijkt of er de komende jaren tijdelijk overtollige middelen kunnen worden uitgezet dan wel of externe financiering moet worden aangetrokken. Teneinde steeds aan haar korte termijn verplichtingen te kunnen voldoen, zal het HMC tenminste

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

Overtollige liquide middelen

Met tijdelijk overtollige liquide middelen wordt bedoeld middelen die tijdelijk niet nodig zijn voor de publieke taak. Tijdelijk kan betekenen een periode van 3 maanden of langer. Indien het saldo (van liquide middelen) tijdelijk groter is dan € 1.000.000, wordt dit hogere deel bestempeld als overtollige liquide middelen. Bij de aanwending van de overtollige liquide middelen wordt eerst de mogelijkheid van een versnelde aflossing van (langlopende) leningen betrokken, indien relevant. 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.

9.3. Continuïteitsparagraaf

Voor wat betreft de verwachte, meerjarige ontwikkeling van de aantallen studenten, personeel, exploitatie en de balans is onderstaand de betreffende informatie uit de begroting 2023 weergegeven. Elk jaar ten tijde van het opstellen van de begroting van t+1 wordt dit meerjarenbeeld opnieuw opgesteld en besproken met directeuren, studentenraad en ondernemingsraad.

Meerjarenraming aantal studenten

De referentieraming 2022 van het landelijk aantal studenten dient als onderbouwing voor de begroting 2023 van OCW. Voor onze HMC begroting is deze raming een belangrijke leidraad, met name voor onze meerjarenprognose. De referentieraming 2022 voor het mbo is licht naar beneden bijgesteld ten opzichte van de raming 2021. Het aantal mbo studenten daalt van ca. 492.100 in 2022 naar 465.400 in 2027 (dit was 470.100 in de vorige raming). Deze daling betreft overigens met name BBL studenten, het aantal BOL studenten blijft nog redelijk stabiel tot 2027.

Overigens lijkt de realisatie in 2022 een stuk lager uit te komen, rond 480.000 (op basis van metingen van de MBO Raad). Deze opmerkelijke dip betreft zowel BOL als BBL. Ook bij HMC zien we dat het aantal studenten voor het schooljaar 2022-2023 lager is dan verwacht, met name door een lagere instroom. Dit sluit aan bij het landelijke beeld.

Voor de meerjarenbegroting gaan we er vooralsnog van uit dat dit een tijdelijke dip is en dat de instroom komend jaar weer terugveert naar het niveau van 2021 of iets daaronder. De voortekenen zijn op dit punt goed als we kijken naar de aanmeldingen voor het studiejaar 2023-2024 (stand mei 2023). We volgen dit nauwgezet teneinde tijdig bij te kunnen sturen.

Omdat bij HMC de nadruk ligt op BOL opleidingen houden wij voor de komende 5 jaar vooralsnog rekening met een stabiele instroom van nieuwe studenten, aansluitend op het beeld van de referentieraming. Op grond van het basisscenario stabiliseert het aantal studenten vanaf 2023 op circa 3.900 studenten (ongewogen).

Ontwikkeling formatie

Het budgetair 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 2023 – 2027 is voor wat betreft de onderwijsformatie direct gekoppeld aan het aantal studenten. De formatie van het ondersteunend personeel is niet direct gekoppeld aan het aantal studenten, maar blijft (zoveel mogelijk) constant binnen de bandbreedte 3.500 – 4.200 studenten.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie blijkt uit onderstaande tabel:

Ontwikkeling formatie							
(aantal FTE's)	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	2025 / 2026	2026 / 2027
Onderwijzend personeel							
Normformatie	199,4	203,7	190,6	188,7	187,3	189,1	190,8
Extra corona inzet	22,0	23,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Strategische personeelsplanning	0,0	0,0	16,0	8,0	2,0	0,0	0,0
Niet inzetbaar (ziekte, BAPO etc.)	19,0	20,3	28,8	32,4	31,9	31,4	30,9
OP studieceterum / HMC-lab	11,7	11,9	12,4	11,9	11,9	11,9	11,9
Detachering naar C&T	4,0	5,9	3,2	5,6	5,6	5,6	5,6
Externe (project-)financiering	4,0	4,6	8,0	10,9	10,9	10,9	10,9
HMC algemeen / kwaliteitsplan	18,0	23,2	26,5	24,4	24,4	24,4	24,4
Keuzedelen	0,0	0,0	4,0	6,0	2,0	0,0	0,0
Extra / knelpunten	2,0	0,0	0,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	280,1	293,2	289,5	290,9	279,0	276,3	277,5
Ondersteunend personeel							
Locatiestaf	53,2	52,2	56,2	52,7	52,2	51,2	51,2
Centrale staf	33,6	39,6	39,6	39,2	38,7	38,2	38,2
	86,8	91,8	95,8	91,9	90,9	89,4	89,4
Bestuur en directie	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Totaal HMC	371,9	390,0	390,3	387,8	374,9	370,7	371,9
HMC cursus en training	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

9.3.1. Financiële meerjarenraming 2021 – 2027

In deze paragraaf zijn de geconsolideerde cijfers opgenomen, afgeleid van de enkelvoudige begroting 2023 welke door de Raad van Toezicht is goedgekeurd in december 2022.

Exploitatie

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

Kengetallen	Werkelijk Werkelijk Begroting							Streef waarde
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Aantal studenten per 1 oktober	4.157	3.950	3.926	3.873	3.879	3.924	3.925	
Idem gewogen	3.991	3.731	3.706	3.661	3.695	3.733	3.734	
Aantal FTE per 1 oktober	390,2	390,3	387,8	374,9	355,9	353,8	355,9	
Liquiditeit (current ratio)	2,28	2,80	3,40	3,49	3,98	4,46	4,94	>0,50
Solvabiliteit (EV / TV)	83%	82%	84%	83%	82%	82%	82%	>30%
Weerstandsvermogen (EV/baten)	73%	71%	69%	69%	70%	72%	72%	>10%
Rentabiliteit (resultaat / baten)	4,7%	1,5%	-2,6%	-2,7%	0,5%	0,6%	0,6%	0-3%
Huisvestingsratio	12,6%	12,1%	15,5%	14,3%	14,3%	14,3%	14,2%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	8,3%	7,9%	7,9%	8,0%	8,4%	8,5%	8,5%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	73,2%	75,1%	75,5%	76,7%	73,5%	73,3%	73,4%	65-75%

De verschillende kengetallen inzake de exploitatie laten een stabiele ontwikkeling zien en blijven binnen de streefwaarden, met uitzondering van de ratio van de personeelslasten. Meerjarig laat deze een forse stijging zien van 73% van de rijksbijdragen in 2021 naar bijna 77% in 2024. Daarmee wordt het plafond van de streefwaarde (75%) ruim overschreden. Dit is ongewenst aangezien er dan niet voldoende ruimte is voor de overige exploitatie uitgaven. Daarom is vanaf 2025 een neerwaartse bijstelling van de loonkosten opgenomen van circa € 1,2 mln. Hiermee komt de ratio van de personeelslasten vanaf 2025 uit op ruim 73%.

Het exploitatieresultaat ontwikkelt zich de komende jaren als volgt:

Staat van baten en lasten							
EUR x 1.000	Werkelijk Werkelijk Begroting						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Baten							
Rijksbijdragen	42.859	44.900	44.609	42.925	42.262	41.873	42.167
Overige overheidsbijdragen	652	560	650	650	600	500	500
College-, cursus- en examengelden	1.060	810	875	875	878	881	881
Baten in opdracht derden	892	1.142	1.223	1.223	1.223	1.223	1.223
Overige baten	227	751	580	580	580	580	580
	45.690	48.163	47.937	46.253	45.542	45.057	45.350
Lasten							
Personele lasten	31.379	33.714	33.690	32.928	31.070	30.688	30.952
Afschrijvingen	3.602	3.764	3.875	3.800	3.800	3.815	3.835
Huisvestingslasten	3.007	3.095	4.925	4.155	3.835	3.715	3.720
Overige lasten	5.540	6.829	6.738	6.718	6.718	6.718	6.718
	43.528	47.402	49.228	47.601	45.423	44.936	45.225
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	2.162	761	-1.291	-1.348	119	121	125
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-27	-32	80	100	125	150	170
Vennootschapsbelasting	-4	-15	-15	-15	-15	-15	-15
Totaal resultaat	2.131	714	-1.226	-1.263	229	256	280
<i>Rentabiliteit</i>	<i>4,7%</i>	<i>1,5%</i>	<i>-2,6%</i>	<i>-2,7%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,6%</i>

Toelichting op hoofdlijnen

Verliesbegroting 2023 en 2024

Het negatieve resultaat over 2023 wordt veroorzaakt door een forse toename van de energiekosten.

Als gevolg van de energiecrisis verviervoudigen de gas- en stroomtarieven per 1 januari 2023.

Hierdoor stijgen de energiekosten voor HMC met maar liefst € 1,5 mln.

Vooralsnog gaan wij er van uit dat deze stijging een deels incidenteel karakter heeft en de tarieven na 2023 weer stapsgewijs zullen dalen, maar wel structureel tweemaal zo hoog zullen blijven dan voor 2023 (dus € 0,5 mln extra). Dat lijkt ons voor dit moment een realistisch uitgangspunt. We blijven de ontwikkelingen op de voet volgen.

Vanwege het deels incidentele karakter accepteren wij tijdelijk een verliesbegroting voor de jaren 2023 en 2024. Maatregelen die we nu al nemen richten zich onder andere op vermindering energieverbruik. Voor de langere termijn zetten we in zowel het onderwijs als de bedrijfsvoering in op meer verduurzaming. Wij vinden het niet noodzakelijk en ook niet verantwoord om nu al direct bezuinigingen door te voeren op andere vlakken, zoals personele kosten.

Het HMC heeft voldoende financiële reserves opgebouwd om deze tijdelijke verliezen te kunnen afdekken. Verder wachten wij de ontwikkelingen in 2023 af en zullen bij de begroting 2024 opnieuw een afweging maken afhankelijk van de situatie op dat moment.

Doel is om vanaf 2025 weer positieve cijfers te presenteren. Dit is meegenomen in de meerjarenbegroting, waarbij voor de jaren 2025-2027 een neerwaartse bijstelling van de loonkosten is opgenomen van circa € 1,2 mln.

Rijksbijdragen

De relatief hoge rijksbijdragen in 2021 en 2022 hangen samen met de groei van het aantal studenten in 2019 resp. 2020 (referentiejaar t-2), alsmede de NPO subsidies in beide jaren. In 2023 dalen de rijksbijdragen licht door wegvallen van de NPO subsidies en vanaf 2024 dalen de rijksbijdragen als gevolg van lagere studentenaantallen in 2022.

Onzekere factor is de jaarlijkse loon/prijsbijstelling, deze is voor 2023 trendmatig geraamd op 3% ofwel € 1,1 mln maar wordt pas bekend bij de voorjaarsnota 2023. Vermoedelijk valt de bijstelling in 2023 hoger uit doordat een extra bijstelling is aangekondigd ter gedeeltelijke compensatie van de gestegen energiekosten.

Het verloop van de rijksbijdragen is onderstaand nader gespecificeerd.

Rijksbijdragen

	Werkelijk		Begroting				
EUR x 1.000	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Lumpsum							
Reguliere lumpsum	34.123	36.683	37.298	35.786	35.303	34.988	35.226
Extra voor niveau 2	0	0	0	743	675	675	675
NPO corona toeslagen	1.415	1.611	0	0	0	0	0
	35.538	38.294	37.298	36.529	35.978	35.663	35.901
Niet-lumpsum							
Kwaliteitsafspraken - invest.budget	3.822	2.040	4.320	4.270	4.192	4.141	4.180
Kwaliteitsafspraken - result.budget	0	2.021	0	0	0	0	0
Extra kwaliteitsbudget 2022+23	0	385	490	0	0	0	0
NPO corona doelsubsidies (G1)	1.435	150	0	0	0	0	0
Wachtgeldsubsidie	1.093	1.151	1.191	1.127	1.106	1.093	1.103
Salarismix MBO Randstad	754	779	780	488	479	473	477
Regeling LOB + doorstroom	0	0	480	462	456	453	456
Investeringsfonds (RIF) / Groeifonds	182	0	PM	PM	PM	PM	PM
Lerarenbeurs	35	80	50	50	50	50	50
	7.321	6.606	7.311	6.396	6.283	6.209	6.265
	42.859	44.900	44.609	42.925	42.262	41.873	42.167

Personeelslasten

De stijging van de personeelslasten in 2021 en 2022 houdt voor een flink deel verband met de extra corona inzet in beide jaren. De extra corona inzet wordt vanaf schooljaar 22/23 stapsgewijs afgebouwd, als kweekvijver voor toekomstige vervangingsvragen (strategische personeelsplanning). Voor 2023 is rekening gehouden met een CAO ontwikkeling van 2% op jaarbasis, de huidige CAO loopt af in juni 2023.

Meerjarig laten de personeelslasten een forse stijging zien tot ruim boven het plafond van de streefwaarde (75% van de rijksbijdragen) in 2023 en 2024. Dit is ongewenst aangezien er dan niet voldoende ruimte is voor de overige exploitatie uitgaven. Daarom is vanaf 2025 een neerwaartse bijstelling van de loonkosten opgenomen van circa € 1,2 mln. Hiermee komt de ratio van de personeelslasten vanaf 2025 uit op ruim 73%.

De ontwikkeling van de personeelslasten blijkt uit onderstaande tabel.

Personele lasten

	Werkelijk		Begroting				
EUR x 1.000	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Loonkosten	27.909	29.325	30.050	29.529	27.696	27.297	27.535
Personeel derden	1.813	2.187	1.700	1.500	1.500	1.500	1.500
Mutaties in voorzieningen	-108	314	125	100	100	100	100
Reis- en verblijfkosten	371	571	510	529	516	513	514
Scholing	502	432	425	418	407	405	406
Werkkostenvergoedingen	134	36	20	20	20	19	19
Overige vergoedingen (oa laptops)	183	178	225	221	216	215	215
Kosten WW/BWW/WGA uitkeringen	97	123	200	210	225	250	275
Overige personele lasten	595	699	585	553	541	538	539
Af: ziektewet uitkeringen	-117	-151	-150	-150	-150	-150	-150
	31.379	33.714	33.690	32.928	31.070	30.688	30.952
<i>Aantal FTE's per 1 oktober</i>	<i>390,2</i>	<i>390,3</i>	<i>387,8</i>	<i>374,9</i>	<i>355,9</i>	<i>353,8</i>	<i>355,9</i>
<i>Gemiddelde FTE's kalenderjaar</i>	<i>373,0</i>	<i>389,0</i>	<i>389,3</i>	<i>382,4</i>	<i>358,3</i>	<i>353,1</i>	<i>356,2</i>
<i>Loonkosten per FTE (GPL) x1000</i>	<i>74,8</i>	<i>75,4</i>	<i>77,2</i>	<i>77,2</i>	<i>77,3</i>	<i>77,3</i>	<i>77,3</i>
<i>Personeelslasten per FTE x1000</i>	<i>84,1</i>	<i>86,7</i>	<i>86,5</i>	<i>86,1</i>	<i>86,7</i>	<i>86,9</i>	<i>86,9</i>

Afschrijvingen

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027, in verband met de beoogde investering in huisvesting Amsterdam. Verder is sinds 2020 de afschrijving van geactiveerd groot onderhoud in deze post begrepen.

Huisvestingslasten

Een grote tegenvaller onder de huisvestingslasten is de post energiekosten. Zoals eerder in deze paragraaf al benoemd verviervoudigen onze energietarieven waardoor de jaarlast in 2023 stijgt naar € 2,0 mln, een toename van € 1,5 mln ten opzichte van 2022. Voor de jaren daarna is uitgegaan van stapsgewijze daling naar structureel € 1,0 mln per jaar.

Huisvesting Amsterdam

Bij de meerjarenexploitatie is behoudens de versnelde afschrijving van het gebouw in Amsterdam nog geen rekening gehouden met de overige financiële consequenties van de beoogde investering in huisvesting Amsterdam. Grofweg kunnen we wel vaststellen dat bij de start van de bouw rond 2027 we een liquiditeit van ruim € 20 mln in kas hebben. Tevens hebben wij een grove doorrekening gemaakt van de exploitatiecijfers en balansverhoudingen in de jaren na 2026 inclusief effecten van de nieuwbouw. Tevens hebben we overleg gevoerd met de huisbankier van HMC. De prognoses zien er goed uit. Hieruit kunnen we concluderen dat op basis van de gegevens die we nu beschikbaar hebben, vanuit financieel oogpunt, nieuwbouw nog steeds tot de mogelijkheden behoort.

Balansontwikkelingen

De ontwikkeling van de balanspositie blijkt uit onderstaand overzicht:

Ontwikkeling balanspositie

	Werkelijk		Begroting				
EUR x 1.000	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<i>VASTE ACTIVA</i>							
Materiële vaste activa	29.254	27.572	25.897	24.097	22.297	20.482	18.647
<i>VLOTTENDE ACTIVA</i>							
Vorderingen en voorraden	902	3.224	200	200	200	200	200
Liquide middelen	10.368	10.840	13.414	14.151	16.331	18.552	20.817
	40.524	41.636	39.511	38.448	38.828	39.234	39.664
<i>EIGEN VERMOGEN</i>							
Algemene reserve	25.812	26.526	25.300	24.037	24.267	24.523	24.803
Bestemmingsreserves	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700
	33.512	34.226	33.000	31.737	31.967	32.223	32.503
Voorzieningen	2.065	2.379	2.504	2.604	2.704	2.804	2.904
Kortlopende schulden	4.947	5.031	4.007	4.107	4.157	4.207	4.257
	40.524	41.636	39.511	38.448	38.828	39.234	39.664
Liquiditeit (current ratio)	2,28	2,80	3,40	3,49	3,98	4,46	4,94
Solvabiliteit (EV / TV)	83%	82%	84%	83%	82%	82%	82%
Weerstandsvermogen (EV/baten)	73%	71%	69%	69%	70%	72%	72%

De balansverhoudingen zijn afgelopen jaren sterk gewijzigd als gevolg van de nieuw- en verbouw investeringen in 2015-2018. Hierdoor is de waarde van de vaste activa gestegen en zijn de liquide middelen fors afgenomen. De solvabiliteit bleef echter onverminderd hoog (ca. 82%) doordat onze financiering grotendeels met eigen vermogen heeft plaatsgevonden.

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

Investeringen 2023-2027

Tot en met 2027 zijn geen majeure investeringen of grootschalige projecten gepland. De mogelijke investeringen inzake de herhuisvesting Amsterdam zullen vermoedelijk niet eerder dan 2028 gaan plaatsvinden.

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 2028, ter vervanging van het huidige hoofdgebouw + dependance.

Vermogenspositie

Uitgaande van de begrote resultaten in de komende jaren daalt het totale vermogen van € 34,2 mln. ultimo 2022 naar € 32,5 mln. ultimo 2027. Het vermogen bestaat uit een algemene reserve en een aantal bestemmingsreserves, welke elders in dit verslag nader zijn toegelicht. Daarmee kan de algemene reserve in de komende jaren op een verantwoord niveau blijven.

Vermogenspositie

	Werkelijk	Werkelijk	Begroting				
EUR x 1.000	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Algemene reserve	25.812	26.526	25.300	24.037	24.267	24.523	24.803
Bestemmingsres. herhuisvesting	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Eigen vermogen	33.512	34.226	33.000	31.737	31.967	32.223	32.503

Signaleringswaarde voor het eigen vermogen

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

Voor HMC komt de signaleringswaarde ultimo 2022 uit op € 36,6 miljoen. Het werkelijke eigen vermogen van HMC bedraagt € 34,2 miljoen ofwel 93% van de norm. Er is daarmee geen sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Voor instellingen waarbij dat wel het geval is moedigt het Ministerie van OCW aan een bestedingsplan op te stellen voor de bovenmatige middelen. HMC zal zich de komende jaren inzetten om onder de desbetreffende norm te blijven.

Beleid HMC ten aanzien van vermogenspositie

Dankzij goede onderwijsresultaten en gezond financieel beleid heeft het HMC in de afgelopen jaren een stevige liquiditeits- en vermogenspositie opgebouwd. Het bestuur is zich bewust van het belang om de beschikbare (geld)middelen de komende jaren actief in te zetten ten behoeve van het onderwijsproces. In dat kader is ondermeer de keuze gemaakt om ons begrotingsbeleid vanaf 2022 aan te passen waarbij de bandbreedte van onze rentabiliteit is bijgesteld naar 0-3% (was 2-5%). De beschikbare geldmiddelen zullen o.a. een belangrijke rol spelen bij de realisatie van de herhuisvestingsplannen voor onze locatie Amsterdam. Deze plannen zijn essentieel om goed onderwijs voor deze locatie op lange termijn te waarborgen. De beoogde investering in huisvesting Amsterdam zal voor een belangrijk deel uit eigen middelen moeten plaatsvinden. In dat licht gezien biedt de solide vermogenspositie van het HMC een goede waarborg voor de continuïteit en kwaliteit van de instelling.

Cashflow prognose

De ontwikkeling van de cashflow blijkt uit onderstaand meerjarig overzicht:

Cashflow							
	Werkelijk		Begroting				
EUR x 1.000	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Exploitatieresultaat	2.131	714	-1.226	-1.263	229	256	280
Bij: afschrijvingen	3.602	3.764	3.875	3.800	3.800	3.815	3.835
	5.733	4.478	2.649	2.537	4.029	4.071	4.115
Af: investeringen	-652	-1.648	-1.700	-1.600	-1.600	-1.600	-1.600
Af: idem groot onderhoud	-160	-434	-500	-400	-400	-400	-400
Mutaties voorzieningen	-108	314	125	100	100	100	100
Mutatie overige balansposten	1.233	-2.238	2.000	100	50	50	50
Cashflow boekjaar	6.046	472	2.574	737	2.179	2.221	2.265
Liquide middelen per 1 januari	4.322	10.368	10.840	13.414	14.151	16.331	18.552
Liquide middelen per 31 december	10.368	10.840	13.414	14.151	16.331	18.552	20.817

In de komende jaren zien we een forse groei van de liquiditeit. De jaarlijkse cashflow bedraagt gemiddeld ruim € 2 mln waardoor de stand van de liquide middelen in 2027 circa € 20 mln. bedraagt. Dit is een goede uitgangspositie voor de beoogde nieuwbouw in Amsterdam, waarvoor in de jaren 2027/2028 investeringen gedaan zullen moeten worden.

9.3.2. Krimpscenario: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2023

Ter onderbouwing van de meerjarenbegroting willen we hier inzichtelijk maken wat een krimpscenario voor effecten heeft op de continuïteit van het HMC.

In de onderstaande technische simulatie gaan we ervan uit dat vanaf schooljaar 2023/2024 de aanmeldingen met 20% dalen en in de jaren daarna op dat lagere (instroom)niveau blijven steken. Als gevolg van deze lagere instroom stabiliseert het aantal studenten vanaf 2026 op circa 3.000 studenten (gewogen: 2.800), dat wil zeggen ruim 950 gewogen studenten minder dan in het basisscenario.

Bij de financiële consequenties is rekening gehouden met het feit dat de inzet van het onderwijspersoneel weliswaar bij aanvang schooljaar kan worden verlaagd als het aantal studenten afneemt, maar dat de loonkosten van deze medewerkers deels nog doorlopen. In de calculatie is er van uitgegaan dat 50% van de betreffende boventallige medewerkers nog 3 jaar voor rekening van het HMC zullen komen, omdat het UWV deze kosten verhaalt op het HMC. In totaal gaat het over de periode 2024-2028 om een bedrag van ruim € 4,0 mln.

De financiële consequenties van het krimpscenario zijn weergegeven in onderstaande tabel:

Scenario: Krimp 20% vanaf 2023	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Gewogen studenten per 1/10	3.775	3.353	3.042	2.863	2.767	2.768	2.768
Minder studenten t.o.v. basisscenario	0	-353	-619	-832	-966	-966	-966
Personeel per 1/10	390,3	368,4	343,5	329,5	325,4	324,9	324,9
Minder personeel t.o.v. basisscenario	0,0	-19,4	-31,4	-41,2	-46,5	-46,5	-46,5
Exploitatieresultaat basis scenario (x EUR 1000)	780	-1.226	-1.263	229	256	280	280
Effect lumpsum bij 20% krimp	0	0	0	-2.824	-4.952	-6.656	-7.728
Effect loonkosten bij 20% krimp	0	614	1.854	2.697	3.299	3.534	3.534
Effect variabele kosten personeel+studenten	0	78	359	517	628	661	661
Kosten boventalligheid (3 jaar)	0	0	-854	-1.242	-1.236	-774	-386
Saldo van de effecten	0	692	1.359	-852	-2.261	-3.235	-3.919
Exploitatieresultaat krimp scenario (x EUR 1000)	780	-534	96	-622	-2.005	-2.955	-3.639
Cashflow (basis scenario)	725	2.574	737	2.179	2.221	2.265	2.265
Stand liq. middelen per 31/12 (basis scenario)	10.125	12.699	13.436	15.616	17.837	20.102	22.367
Cashflow (krimp scenario)	725	3.266	2.096	1.328	-40	-970	-1.654
Stand liq. middelen per 31/12 (krimp scenario)	10.125	13.391	15.488	16.815	16.775	15.805	14.152

Uit deze tabel blijken de volgende effecten van de dalende instroom met 20% vanaf 2023:

- Het aantal gewogen studenten daalt in vier jaar met ruim 950 naar ca. 2.800;
- De personeelsformatie OP neemt gefaseerd met 46 FTE af;
- Vanaf 2023 dalen de loonkosten in toenemende mate tot 2027 en vlakken daarna af;
- Vanaf 2025 daalt de lumpsum (vertraagd door t-2) met een maximum effect in 2029;
- Kosten boventalligheid (50%) over 2024-2028 ruim € 4,0 mln. en na 2028 nihil;
- Exploitatieresultaat daalt naar € 3,6 mln. negatief (zie echter opmerking hieronder);
- De kasstroom (na investeringen) neemt af naar € 1,6 mln. negatief in 2028.

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

Er is nog geen rekening gehouden met overige effecten zoals mogelijke extra besparingen en bezuinigingen op personeelslasten en overige lasten. Een besparing op de totale lasten van ruim 8% (stapsgewijs te bereiken in 4 jaar) zou voldoende zijn om een sluitende exploitatie te bereiken, alsmede een positieve kasstroom. Een dergelijke taakstelling achten wij zeker haalbaar.

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

Beheersmaatregelen

- Weerstandsvermogen jaarlijks onderhouden, monitoren en onderhouden.
- Deze continuïteitsparagraaf monitoren en steeds actualiseren aan de hand van de (meerjaren)begroting.
- Wekelijks de studentprognoses monitoren en hierop de vacatureruimte voor het nieuwe studiejaar vaststellen.

Mocht dit alles onvoldoende effect hebben, heeft het HMC twee jaar de tijd om de formatie overeenkomstig af te bouwen. In eerste instantie vindt dat dan plaats via de zogenaamde flexibele schil en het niet invullen van vacatures die ontstaan door natuurlijk verloop.

Conclusie t.a.v. meerjarig krimpscenario

Alles afwegend kunnen we concluderen dat het HMC voldoende bestand is tegen een fors krimp-scenario waarin een sterke daling (in dit voorbeeld 20% vanaf 2023) van het aantal studenten plaatsvindt.

9.4. Risicoparagraaf

9.4.1. Inrichting van risicobeheer

Het risicobeheer is ingericht aan de hand van de planning & control cyclus, de systematiek met A4 projectplannen (zie paragraaf kwaliteitszorg), de deelname aan de MBO benchmark, voortgangsrapportages over de uitvoering van de Regeling kwaliteitsafspraken, het uitvoeren van eigen audits en de systematische gesprekken tussen bestuur en directeuren, respectievelijk directeuren en teamleiders. Drie elementen zijn hierbij aan de orde.

Rapportage systematiek

Door de afdelingen Kwaliteitszorg, Financiën, ICT, Marketing en Communicatie en Personeelszaken worden verschillende kengetallen en indicatoren afzonderlijk gemonitord. Door de informatie helder en beknopt te presenteren in een dashboard (Qlikview) is een early warning systeem beschikbaar op basis van prestatie-indicatoren. In 2022 (met doorloop naar 2023) is vooral geïnvesteerd in nog actuelere en leesbare informatie over studiesucces, uitval en ziekteverzuim.

Vanaf begin 2022 staan dashboards aan de basis van periodieke rapportages aan teamleiders, directeuren en College van Bestuur. Deze rapportages zijn systematisch onderdeel van het gesprek tussen directeuren en College van Bestuur, directeuren en locatiemanagement in de (onderwijs) teams. Na elke editie bekijken directeuren en College van Bestuur of aanpassingen aan de orde zijn om het gebruik ervan nog beter te faciliteren, met name dus op de prioritaire onderwerpen van uitval en ziekteverzuim.

Planmatige aanpak

Het tweede onderdeel wordt gevormd door de teamplannen. Die beschrijven welke activiteiten met welk doel elk team ter hand neemt en hoe die activiteiten ook ingrijpen op de resultaten in het dashboard. Eind 2022 heeft het bestuur van HMC steekproefsgewijs enkele van deze teamplannen beoordeeld, met name hoe ze in de praktijk werken. Daar zijn nog verbeterpunten uit naar voren gekomen. In 2022-2023 vervolmaken we de aanpak in het licht van het nieuwe kwaliteitsplan 2023-2027. Doel is dat de teamplannen nog veel meer echt reflecteren wat er in een team speelt, als referentiepunt dienen voor (nieuwe) teamleden, nog beter gebruikt worden in overleggen met teamleiders en directie en geen bureaucratisch 'moetje' zijn.

Periodieke risicobeoordeling

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

9.4.2. Risicogebieden

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

1. Onderwijs

- a) Onderwijsresultaten onder de norm;
- b) Niet halen van de onderwijsdoelen uit het kwaliteitsplan 2019-2022 door teveel ambities bij HMC.

2. Financieel

- a) Bij structurele krimp de bedrijfsvoering niet meer overeind kunnen houden: zie aparte continuïteitsparagraaf 9.3. ;
- b) Een steeds verder oplopende vraag naar passend onderwijs vanwege een veranderende studentenpopulatie;
- c) Blijvende inflatie (waaronder hogere energiekosten door instabiele energiemarkt) waarbij de extra kosten deels niet worden gecompenseerd door de overheid.

3. Personeel

- a) Het niet kunnen voorzien in de behoefte aan gekwalificeerd onderwijsgevend personeel;
- b) Hogere personeelskosten vanwege nieuwe CAO;
- c) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WW-uitkeringen;
- d) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WGA-uitkeringen.

4. Gebouwen en faciliteiten

- a) Ruimtegebrek Rotterdam zorgt voor niet kunnen aannemen van alle studenten;
- b) Klimaat in huurpand Solaris bij HMC Amsterdam laat te wensen over in combinatie met hoge huurprijs.

5. ICT

- a) Cybersecurity aanval zorgt voor het stilleggen onderwijs en/of hoge financiële kosten.

6. HMC Cursus en Training B.V.

- a) Rode cijfers bij LLO activiteiten waarbij het de stichting kan raken.

In de hiernavolgende sub-paragrafen zullen we per risico benoemen wat de impact en de kans is, en welke beheersmaatregelen we treffen.

Ad 1 Onderwijs

- a) Onderwijsresultaten onder de norm, (jaar-, diploma- en startersresultaat) blijven op onderdelen laag:
 - i. Impact: middelgroot. Geen outputbekostiging voor de studenten die besluiten de opleiding niet af te maken en van school veranderen, niet voldoen aan Inspectienorm, ongewenst imago van 'heel moeilijke' opleidingen, meer faal- dan succeservaringen van studenten in een groep.
 - ii. Kans: groot. Door combinatie van factoren, waaronder werking van Toelatingsrecht, beperkt assortiment van vakopleidingen dat ook nog eens divers is, niet kloppend beroepsbeeld. Aantal factoren is niet te beïnvloeden door het HMC.
 - iii. Maatregelen:
 - 1. Maandelijks inzicht op uitval door managementinformatie (Qlikview) op teamniveau; opnemen ook in teamplannen;
 - 2. Beter beroepsbeeld in voorlichting realiseren;
 - 3. Begeleiding m.n. van kwetsbare studenten zorgvuldig inrichten – geldt voor alle opleidingen en niveaus;

4. Doorstroomklassen waarin de student tijdelijk even uit de wind wordt gehouden met als doel het weer op een later tijdstip op te pakken en door te gaan met de opleiding of een andere weg te kiezen;
 5. Eerstejaars ambities voor studenten niet torenhoog leggen en meer succesmomenten inbouwen in curriculum door opdrachten op te knippen;
 6. Op landelijk niveau aandacht vragen voor realistische normen: er zijn grenzen aan wat een (vak)school zelf kan beïnvloeden gegeven het feit dat HMC slechts 20 opleidingen aanbiedt die ook nog eens behoorlijk divers zijn;
 7. Deelname vanaf 2023 aan Kwaliteitsnetwerk MBO en organiseren van blik van buiten naar binnen – kunnen we leren van anderen?;
 8. Integrale data-analyse (extern uitbesteed) om patronen tijdig te zien – komt beschikbaar in de loop van 2023;
 9. Goede, complete documentatie van wat er precies gebeurt voorafgaand aan uitval en voortijdig schoolverlaten me eenduidig gebruik van categorieën.
- b)** Niet halen van de onderwijsdoelen uit het kwaliteitsplan door vele ambities bij HMC:
- i. Impact: middelgroot. Niet ontvangen van het resultaatafhankelijke budget van de kwaliteitsgelden (25% van de kwaliteitsgelden), ontevreden studenten, druk op onderwijsresultaten en werkdruk medewerkers.
 - ii. Kans: klein. De toekenning van deze gelden is afhankelijk van de tussentijdse beoordeling in 2021 (midterm review) en eindbeoordeling in 2023 van de gerealiseerde resultaten uit het kwaliteitsplan door de commissie. De midterm review in 2021 was positief en heeft inmiddels geleid tot ontvangst van de 1e tranche van het resultaatafhankelijke budget. In de meerjarenbegroting gaat HMC ervan uit dat deze beoordelingen voldoende zullen zijn. Derhalve zijn zowel het investeringsbudget als het resultaatafhankelijke budget volledig mee begroot. Andere publiek bekostigde mbo-scholen doen dat ook.
 - iii. Maatregelen:
 1. In 2021 is besloten om geen nieuwe projecten te starten;
 2. Er zijn prioritaire projecten aangewezen, indien noodzakelijk is hier aanvullende formatie aan gekoppeld;
 3. Het komende kwaliteitsplan zal zich concentreren op een kleiner aantal prioritaire thema's en ook de ordening van voorgenomen activiteiten zal vereenvoudigd worden en meer worden verbonden aan teamplannen met de daarbij passende onderwijskundige ondersteuning.

Ad 2 Financieel

- a)** Bij structurele krimp de bedrijfsvoering niet meer overeind kunnen houden:
- i. Impact: groot. Ontslag van veel medewerkers is dan onontkoombaar.
 - ii. Kans: klein. Voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van een mbo-school, zoals het HMC, zijn een voorspelbare instroom en uitstroom van studenten erg belangrijk. Daarom de vraag: kan het HMC een plotselinge, neerwaartse aanpassing van instroom van studenten aan? Een verdere uitwerking van dit risico inclusief scenario's en maatregelen is te vinden in de Continuïteitsparagraaf (paragraaf 9.3.).
- b)** Een steeds verder oplopende vraag naar passend onderwijs vanwege een veranderende studentenpopulatie:
- i. Impact: middelgroot. Ontevreden studenten, druk op onderwijsresultaten en werkdruk medewerkers.
 - ii. Kans: groot.

- iii. Maatregelen:
 1. Monitoren van het aantal studenten waarvoor een (aanvullend) arrangement noodzakelijk is;
 2. Indien noodzakelijk het ondersteuningsbudget laten meebewegen met de toename van de behoefte aan passend onderwijs arrangementen. Immers: hier ligt een wettelijke taak voor de school.
- c) Blijvende inflatie (waaronder hogere energiekosten door instabiele energiemarkt) waarbij de extra kosten deels niet worden gecompenseerd door de overheid.
 - i. Impact: middelgroot. Kosten voor huisvesting lopen hoger op dan gewenst.
 - ii. Kans: moeilijk in te schatten – volatiele (energie)markt en compensatie door rijksoverheid is niet zeker.
 - iii. Maatregelen:
 1. Inzetten op energiebesparende maatregelen
 2. Structureel heldere aannames over inflatie opnemen in meerjarenbegroting
 3. Meeliften met energiecontracten samen met andere scholen
 4. Van buiten naar binnen kijken via Facilitair Samenwerkingsverband (FSR) van MBO Raad

Ad 3 Personeel

- a) Onvoldoende kwalitatief goed personeel
 - i. Impact: middelgroot. Kwaliteit van onderwijs in geding.
 - ii. Kans: middelgroot.
 - iii. Maatregel:
 1. We blijven investeren in team- en individuele ontwikkeling van de medewerkers en koppelen dit tevens aan goed promotiebeleid. Dit is onze manier om te investeren in het behoud van medewerkers. Door ruimte die we bieden voor team- en persoonlijke ontwikkeling en door de mogelijkheid zelf invloed uit te oefenen, versterken we de medewerkerstevredenheid.
 2. HMC profileert zich als een aantrekkelijke werkgever. Een werkgever waar je je kunt ontwikkelen en die samen met medewerkers kijkt hoe hun talenten/drijfveren het beste tot hun recht kunnen komen. We vormen hiervoor een lerende organisatie met ruimte voor leren en ontwikkelen.
 3. Verstevenigen alumni beleid.
- b) Hogere personeelskosten vanwege nieuwe CAO. Consequentie: geen beheersbaarheid van personele kosten op lange termijn;
 - i. Impact: middelgroot.
 - ii. Kans: middelgroot.
 - iii. Maatregelen:
 1. Sturing op de formatie en overige kosten, waarbij de kwaliteit van onderwijs gewaarborgd blijft;
 2. Het HMC streeft naar een bepaalde mate van flexibiliteit in te bouwen in de kosten. Dit doet het HMC door het aanhouden van een flexibele schil in de formatie, door tussen de 25% en 35% van de formatie op basis van tijdelijke contracten en/of inhuur van personeel in te zetten. Een andere mogelijkheid is meer diensten in te kopen of uit te besteden.
 3. De risicobeheersing voor wat betreft de inkomstenkant richt zich er vooral op dat met incidentele inkomsten zo min mogelijk structurele uitgaven, zoals personeel in vaste dienst, worden bekostigd. Toetsing van dit criterium vindt jaarlijks plaats bij besluitvorming in het

overleg tussen directeuren en College van Bestuur over de inzet van deze middelen en bij de vaststelling van het formatieplan voor het komende schooljaar.

4. Jaarlijkse toetsing op weerstandsvermogen (zie paragraaf 9.3).

c) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op ww-uitkeringen:

- i. Toelichting: 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.
- ii. Impact: middelgroot.
- iii. Kans: klein.
- iv. Maatregelen:
 1. Het HMC maakt gebruik van een extern bureau dat ex-werknemers beter begeleidt naar werk om daarmee tevens de aanspraken op een WW-uitkering te beperken;
 2. Daarnaast kan de ex-werknemer op grond van de BWR-BVE een beroep doen op de bovenwettelijke WW. Afhankelijk van leeftijd en dienstverband in de mbo-sector kan de ex-werknemer aanspraak maken op een aanvulling op WW-uitkering en/of een verlenging van de duur van de WW-uitkering. HMC bevordert dat de werknemer hierbij een goed advies verwerft;
 3. Scholen ontvangen voor de dekking van dit soort kosten een aanvullende rijksbijdrage. Op basis van het huidige beroep op de WW- respectievelijk bovenwettelijke WW-regelingen is deze aanvullende bijdrage vooralsnog ruimschoots kostendekkend, zodat de financiële risico's voor HMC relatief beperkt zijn. HMC monitort dit punt;
 4. Daarnaast treft het HMC hiervoor een voorziening.

d) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WGA-uitkeringen:

- i. Toelichting: HMC heeft bewust gekozen om WGA eigenrisicodragerschap in eigen beheer te brengen voor maximaal tien jaar. De WIA is per 2006 geïntroduceerd en bestaat uit twee onderdelen, de IVA-regeling voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikte werknemers en de WGA-regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Voor de WGA is het Hout- en Meubileringscollege eigenrisicodragers en heeft gekozen voor volledig eigen beheer, onder garantstelling aan de Belastingdienst, afgegeven door Loyalis. Door verschillen in premiestelling, het voeren van regie op het verzuimproces, re-integratie is het aantrekkelijk om WGA-eigenrisicodragers te blijven.
- ii. Impact: middelgroot.
- iii. Kans: klein.
- iv. Maatregelen:
 1. Jaarlijkse monitoring van de mogelijke langdurige ziekte gevallen binnen het HMC;
 2. Elk jaar de afweging maken om wel of niet eigenrisicodragers te blijven;
 3. Oud-collega's die langdurig ziek zijn geworden, worden door een extern bureau ondersteund bij re-integratie. Onze indruk is dat dit beter wordt opgepakt dan door UWV;
 4. Het HMC treft een voorziening.
 5. Het HMC heeft een verzekering tegen faillissementsrisico.

Ad 4 Gebouwen en faciliteiten

a) Ruimtegebrek Rotterdam zorgt voor niet kunnen aannemen van alle studenten:

- i. Impact: middelgroot.
- ii. Kans: groot.

iii. Maatregelen:

1. Scenarioplanning wordt gebruikt om te prognosticeren hoeveel klassen er kunnen zijn in het nieuwe jaar schooljaar en hoeveel lokalen hiervoor noodzakelijk zijn. Vanaf 2023 zal ons nieuwe roostersysteem hier aanvullend bij ondersteunen;
2. Stabilisatie van studentenaantallen als dit nodig mocht zijn voor kwalitatief goed vakonderwijs;
3. Realisatie van (semi)permanente aanbouw: in september 2022 in gebruik genomen.

b) Kwaliteit klimaat in onderwijsgebouwen Amsterdam onvoldoende:

- i. Impact: groot. Ontevreden studenten en medewerkers.
- ii. Kans: groot.
- iii. Maatregelen:
 1. Huidige gebouwen onderhouden we goed, zodat dit een prettige leer- en werkomgeving blijft. Meerjaaronderhoudsplan is geactualiseerd.
 2. Het huidige huurcontract bij Solaris is verlengd en herijkt, incl. verlenging van onderwijsbestemming van deze locatie;
 3. In 2022 zijn aanvullende gesprekken gevoerd over betere klimaatbeheersing. Deze gesprekken zijn eind 2022 nog niet afgerond;

Ad 5 ICT

a) Cyber security aanval zorgt voor het stilleggen onderwijs of financiële kosten:

- i. Impact: groot. Hele onderwijs ligt stil, behalve de beroepspraktijkvorming. Dit geldt ook voor alle ondersteunende processen.
- ii. Kans: middelgroot. Het gaat ooit een keer gebeuren.
- iii. Maatregelen:
 1. Sinds 2019 heeft het HMC een IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy) medewerker. Deze is sinds 2020 vast in dienst van het HMC;
 2. Het HMC heeft een plan van aanpak cybersecurity in uitvoering;
 3. HMC doet jaarlijks mee aan de MBO benchmarks voor Informatiebeveiliging en Privacy. In 2022 is er als sector afgesproken om aan de slag te gaan met een nieuwe toetsingskader NBA. Dit was een eerste nulmeting op het gebied van informatiebeveiliging. Dit model zal de groei in volwassenheid binnen het HMC als mbo-sector blijven monitoren;
 4. Het HMC laat jaarlijks een zware pentest uitvoeren door een extern bureau;
 5. Het HMC heeft met de meeste leveranciers inmiddels verwerkersovereenkomsten gesloten. Vanaf 2023 zal er meer aandacht worden besteed aan leveranciersmanagement in de sector;
 6. Via diverse campagnes en voorlichting voor personeel en studenten wordt aandacht besteed aan de omgang met gegevens, data en communicatie.

Ad 6 HMC Cursus en Training

a) Negatieve resultaten bij LLO activiteiten die de totale stichting kan raken, dus ook het reguliere mbo-onderwijs:

- i. Toelichting: HMC Cursus en Training BV is voor een groot deel van haar omzet afhankelijk van in concurrentie aangeboden cursustrajecten aan medewerkers van met name onze branchebedrijven. Ondanks zeer actieve inzet vanuit de gehele mbo-sector ligt hier (nog) geen wettelijke taak voor mbo-scholen. HMC heeft een grote inzet op dit thema. Vanwege de aard van deze activiteiten zijn hier potentieel financiële risico's aan de orde, mochten private

partijen en individuele cursisten namelijk 'plotseling' besluiten om geen cursussen en trainingen meer te volgen bij HMC.

- ii. Impact: klein.
- iii. Kans: klein.
- iv. Maatregelen:
 1. HMC Cursus en Training BV is een aparte rechtspersoon en kent dus een eigen accountantscontrole, dus goed zicht op resultaten;
 2. Strakke financiële monitoring gericht op zwarte cijfers;
 3. Het financiële risico wordt verkleind door met de verschillende O&O-fondsen van de betrokken branches te overleggen over het bundelen van opleidingen, zodat ze vaker van start kunnen gaan met groepen cursisten; dit draagt bij aan goede bedrijfsvoering;
 4. Strakke interpretatie van de relevante beleidskaders (Notitie Helderheid) in goed overleg met accountant EY van HMC en experts van MBO Raad. Dit wordt hieronder verder uitgewerkt.

9.5. Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten

In deze paragraaf verantwoordt het HMC hoe en op welke manier de publieke bekostiging van het onderwijs bij het HMC is geregeld voor de gehele stichting, dus inclusief de activiteiten van HMC Cursus en Training (HMC CenT) als aparte rechtspersoon. Deze verantwoording wordt hieronder conform de relevante thema's uit de Beleidsregel 'Helderheid in de bekostiging Beroepsonderwijs- en Volwasseneneducatie 2004' vormgegeven.

TABEL 24 20NOTITIE HELDERHEID IN DE BEKOSTIGING

Thema	Toelichting
Uitbesteding	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.
Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Het HMC biedt naast regulier gesubsidieerd onderwijs ook private onderwijsactiviteiten aan vanuit HMC CenT BV. In de onderlinge verrekening tussen HMC CenT BV en de stichting HMC zit ook begrepen de doorbelasting van kosten voor o.a. winkelbeheerders, afschrijving op apparatuur en huisvesting. Doorbelasting is noodzakelijk om de integrale kostprijs van de opleidingen te kunnen berekenen en verantwoord de LLO-activiteiten te kunnen verzorgen (zie ook tekst onder deze tabel).
Het verlenen van vrijstellingen	De lokale examencommissies van Amsterdam en Rotterdam kennen vrijstellingen toe. Deze vrijstellingen zijn altijd bescheiden van aard ten opzichte van de vereisten van de gehele opleiding. Als een deelnemer slechts specifieke, bepaalde onderdelen wil volgen, verwijzen we de deelnemer naar het private aanbod van cursussen en trainingen.

Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf	Het lesgeld is uitsluitend 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 vanaf 2023 via MBOWebshop) en hierbij heeft de deelnemer bij Studers/ MBOWebshop de mogelijkheid om dit door te zetten naar een werkgever. Het HMC wordt via de subsidie gekort voor het totale bedrag aan cursusgeld volgens de telling in DUO. Het HMC is ook verantwoordelijk voor de inning bij de deelnemer.
In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	Er waren geen studenten die in de periode 1 oktober – 31 december 2022 het HMC hebben verlaten en die op dat moment meer dan één opleiding tegelijk volgden. Daarmee is volstrekt duidelijk welke deelnemers HMC voor publieke bekostiging aanmerkt.
De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC. Iedere deelnemer volgt de opleiding waarvoor hij is ingeschreven. Bij een eventuele overstap wordt de inschrijving formeel aangepast.
Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	In 2022 heeft het HMC geen maatwerktrajecten in samenwerking met bedrijven aangeboden, zoals bedoeld in de Beleidsregel, die als een mutatie van een bestaande, publiek bekostigde opleiding gezien kunnen worden.
Onderwijs in het buitenland	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Het ministerie en de sectoren in het mbo en het hoger onderwijs spreken in 2022 intensief over de versie van de Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten die op 15 april 2021 (hierna: de Beleidsregel) inwerking is getreden. Deze Beleidsregel is te zien als de opvolger van de versie van 2004. De nieuwe versie is controversieel, want wordt door alle sectoren als een ongewenste en onnodige verzwaring gezien. De minister heeft de scholen, dus ook HMC, op 20 oktober 2022 uitstel verleend van de datum waarop publiek-private activiteiten moeten worden verantwoord volgens de nieuwe versie Beleidsregel. Dat is de reden waarom we hierboven nog reflecteren op de oude versie. HMC heeft tegelijkertijd proactief een heldere normatiek ontwikkeld voor de bedoelde activiteiten, zodat we ons daar helder en open over kunnen verantwoorden naar onze stakeholders.

HMC Cursus en Training BV en de winkel van HMC hebben beide geen winstoogmerk. Het streven is een dekkende exploitatie. Daarnaast moeten de tarieven marktconform zijn. Om een integrale kostprijs te kunnen berekenen waarin alle kosten die gemaakt worden voor het uitvoeren van het private onderwijs worden doorbelast, hebben wij kritisch gekeken naar onze huidige prijsstelling en doorbelastingssystematiek. Uitgangspunten hierbij zijn dat de normatiek van doorbelasting simpel en administratief goed uitvoerbaar is. Dit is intern door onze financiële experts gecontroleerd. Ook hebben we hierover expliciet het overleg gevoerd met onze accountant en de MBO Raad en de Inspectie van het Onderwijs in juli 2022 geïnformeerd.

Ook eventuele nieuwe initiatieven zullen we op deze manier voorzien van een correcte tariefstelling. Waar nodig passen we die tariefstelling opnieuw aan als dit tenminste geschraagd wordt door een stabiele, uitvoerbare uitleg van de kant van de wetgever in de ogen van alle scholen in het mbo- en hoger onderwijs.

10. Jaarrekening

Geconsolideerde balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)		31-12-2022		31-12-2021	
		EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa					
1.2	Materiële vaste activa	27.571.919		29.254.405	
1.3	Financiële vaste activa	<u>1</u>		<u>1</u>	
			27.571.920		29.254.406
Vlottende activa					
1.4	Vorraden	240.090		231.196	
1.5	Vorderingen	2.984.030		669.389	
1.7	Liquide middelen	10.839.751		<u>10.368.399</u>	
			14.063.871		11.268.984
			<u>41.635.791</u>		<u>40.523.390</u>
2.1	Groepsvermogen		34.226.176		33.512.149
2.2	Voorzieningen		2.379.000		2.065.000
2.4	Kortlopende schulden		5.030.615		4.946.241
			<u>41.635.791</u>		<u>40.523.390</u>

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

		2022		Begroting 2022		2021	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten							
3.1	Rijksbijdragen OCW	44.900.095		43.375.000		42.859.399	
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	559.928		700.000		652.355	
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	809.845		1.150.000		1.059.842	
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.142.072		1.271.000		892.295	
3.5	Overige baten	<u>750.690</u>		<u>400.000</u>		<u>226.946</u>	
Totaal baten			48.162.630		46.896.000		45.690.837
Lasten							
4.1	Personeelslasten	33.713.598		32.966.000		31.379.011	
4.2	Afschrijvingen	3.763.603		3.770.000		3.601.715	
4.3	Huisvestingslasten	3.095.173		3.075.000		3.007.311	
4.4	Overige lasten	<u>6.829.111</u>		<u>6.210.000</u>		<u>5.540.826</u>	
Totaal lasten			<u>47.401.485</u>		<u>46.021.000</u>		<u>43.528.863</u>
Saldo baten en lasten			761.145		875.000		2.161.974
5	Financiële baten en lasten		<u>-32.120</u>		<u>-40.000</u>		<u>-27.451</u>
Resultaat			729.025		835.000		2.134.523
6	Belastingen		-14.998		-4.000		-3.908
Nettoresultaat			<u>714.027</u>		<u>831.000</u>		<u>2.130.615</u>

Geconsolideerde kasstroomoverzicht over 2022

	2022		2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (excl. rente)		761.146		2.161.974
Gecorrigeerd voor:				
· Afschrijvingen	3.763.603		3.601.715	
· Mutatie voorzieningen	<u>314.000</u>		<u>-108.000</u>	
		4.077.603		3.493.715
Veranderingen in vlottende middelen				
· Voorraden	-8.894		-24.912	
· Vorderingen	-2.313.899		1.220.897	
· Schulden kort	<u>83.631</u>		<u>38.467</u>	
		<u>-2.239.162</u>		<u>1.234.452</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.599.587		6.890.141
Betaalde interest	-32.120		-27.451	
Vennootschapsbelasting	<u>-14.998</u>		<u>-3.908</u>	
		<u>-47.118</u>		<u>-31.359</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.552.469		6.858.782
Kasstroom uit investerings-activiteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-2.081.117		-812.076	
Ontvangen investeringssubsidies	<u>-</u>		<u>-</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-2.081.117		-812.076
Kasstroom uit financierings-activiteiten				
Rekening-courant krediet bank	<u>-</u>		<u>-</u>	
Totaal kasstroom uit financierings-activiteiten		<u>-</u>		<u>-</u>
Mutatie liquide middelen		471.352		6.046.706
Liquide middelen begin verslagjaar		10.368.399		4.321.693
Liquide middelen einde verslagjaar		<u>10.839.751</u>		<u>10.368.399</u>

Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2022

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

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

Toegepaste standaarden

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

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

De jaarrekening is opgemaakt op 22 juni 2023.

Aanpassing vergelijkende cijfers

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

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

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

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

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

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

Grondslagen voor consolidatie

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

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

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

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

Materiële vaste activa

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

In de kostprijs worden de kosten van groot onderhoud opgenomen, zodra deze kosten zich voordoen en aan de activeringscriteria is voldaan. De boekwaarde van de te vervangen bestanddelen wordt dan als gedesinvesteerd beschouwd en ineens ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Alle overige onderhoudskosten worden direct in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

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

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

- Gebouwen en erfpacht : 3-5
- Verbouwingen : 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.

Vorraden

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

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

Vorderingen

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

Groepsvermogen

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

Voorzieningen

Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de contante waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

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

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

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

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

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

Personeelsbeloningen/pensioenen

De personeelsbeloningen van de organisatie zijn gebaseerd op de CAO-BVE. Voor de medewerkers is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP. De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst- en verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord. De regeling is conform het verplichtingenstelsel en de richtlijnen van de jaarverslaggeving opgenomen. De dekkingsgraad van het ABP bedraagt per jaareinde 110,9%. 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. Geoordeelde 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

Materiële vaste activa				
	1.2.1 Gebouwen en terreinen EUR	1.2.2 Inventaris en apparatuur EUR	1.2.3 Geactiveerd gr. onderhoud EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2022:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.392.029	19.658.208	1.532.301	65.582.538
• Cumulatieve afschrijvingen	-20.975.457	-14.630.642	-722.034	-36.328.133
• Boekwaarde	23.416.572	5.027.566	810.267	29.254.405
Mutaties in de boekwaarde:				
• Investerings	948.953	703.566	434.043	2.086.562
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-5.445	-	-5.445
• Desinvesteringen (afsch.)	-	1.475	-	1.475
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.444.866	-1.121.703	-198.509	-3.765.078
• Saldo	-1.495.913	-422.107	235.534	-1.682.486
Stand per 31 december 2022:				
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.340.982	20.356.329	1.966.344	67.663.655
• Cumulatieve afschrijvingen	-23.420.323	-15.750.870	-920.543	-40.091.736
• Boekwaarde	21.920.659	4.605.459	1.045.801	27.571.919

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2022 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor € 453.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is € 38.847.000 (peildatum 1-1-2022). De verzekerde waarde van de gebouwen is € 49.452.000 (peildatum 1-1-2022).

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.

Vorraden

Dit betreft voorraden hout, gereedschappen en materialen ten behoeve van het onderwijsproces. In de stand ultimo boekjaar is een voorziening voor incourantheid opgenomen ter grootte van € 22.500 zijnde 10% van de netto inkoopwaarde (2021: € 25.700).

Vorderingen		31-12-2022		31-12-2021	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		149.339		132.426
1.5.5	Studenten/cursisten		24.263		7.963
1.5.7	Vorderingen OCW		2.021.000		-
				-	
	· Te ontvangen bedragen	110.000		22.144	
	· Vooruitbetaalde kisten in bruikleen	201.620		-	
	· Waarborgsommen	17.750		17.750	
	· Overige vooruitbetaalde bedragen	437.376		489.327	
	· Overige overlopende activa	35.236		15.204	
1.5.8	Overig vorderingen en overl. activa		801.982		544.425
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid		-12.554		-15.425
			2.984.030		669.389

Vorderingen OCW

Dit betreft de afrekening van het resultaatbudget van de kwaliteitsafspraken 2019-2022 welke in 2023 wordt ontvangen van OCW na de final review van het kwaliteitsplan.

Overige vorderingen en overlopende activa

De post vooruitbetaalde kisten in bruikleen betreft gereedschapskisten die vanaf schooljaar 2022/2023 in bruikleen aan de studenten worden verstrekt en na twee jaar eigendom worden van de student. De aanschafkosten worden naar rato van de bruikleenperiode als last in de exploitatierekening verantwoord.

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

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2022 EUR	2021 EUR
Stand per 1 januari	15.425	9.919
Onttrekking	-2.871	-2.401
Dotatie	-	7.907
1.5.9 Stand per 31 december	12.554	15.425

Liquide middelen	2022 EUR	2021 EUR
1.7.1 Kasmiddelen	450	2.633
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	9.847.340	9.369.820
1.7.3 Spaarrekeningen	991.960	995.946
	10.839.751	10.368.399

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het HMC.

Groepsvermogen	Stand per 31-12-2021 EUR	Resultaat 2022 EUR	Stand per 31-12-2022 EUR
2.1.1 Algemene reserve	25.812.149	714.027	26.526.176
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	-	4.700.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
	33.512.149	714.027	34.226.176

Bestemmingsreserves

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

Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten.

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

Bestemming geconsolideerde resultaat

Het College van Bestuur bestemt het positieve geconsolideerde resultaat van het boekjaar 2022 ad € 714.027 als volgt:

	2022 EUR
Algemene reserve	714.027
Bestemmingsreserve herhuisvesting	-
Bestemmingsreserve personeel	-
	714.027

Dit is reeds verwerkt in deze jaarrekening.

Voorzieningen							
	Jubilea EUR	Lang ziekte- verzuim EUR	Afvloeiings- kosten EUR	Wachtgeld EUR	Senioren- verlof EUR	WGA eigen beheer EUR	Totaal EUR
Stand per 31 dec. 2021	160.000	220.000	10.000	180.000	1.380.000	115.000	2.065.000
Onttrekkingen	-14.943	-220.000	-	-98.552	-	-	-333.495
Dotaties	18.943	300.000	-	63.552	50.000	215.000	647.495
Stand per 31 dec. 2022	164.000	300.000	10.000	145.000	1.430.000	330.000	2.379.000
Kortlopend deel < 1 jaar	24.000	300.000	10.000	65.000	130.000	-	529.000
Langlopend deel > 1 jaar	140.000	-	-	80.000	1.300.000	330.000	1.850.000

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 2022 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2022 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2023 nog minimaal 3 maanden aanhoudt. Ten opzichte van vorig jaar is het lang ziekteverzuim afgenomen.

Voorziening afvloeiingskosten

Deze voorziening is gevormd voor incidentele afvloeiingskosten in 2023.

Voorziening wachtgeld

Ultimo 2022 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.

Voorziening WGA eigen beheer

Vanaf 1 januari 2022 is het HMC eigen risicodragers voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), onderdeel van de WIA. Dit betekent dat HMC maximaal 10 jaar de WGA uitkering betaalt voor werknemers die na 1 januari 2021 ziek zijn geworden en vervolgens na 2 jaar (dus vanaf 2023 in de WIA belanden. Voor werknemers die langer dan 26 weken ziek zijn (en vanaf 2023 ook voor de lopende WGA uitkeringen) wordt een voorziening voor WGA verplichtingen berekend. Dit wordt door een externe deskundige uitgevoerd.

Ultimo 2022 zijn 4 werknemers in deze voorziening opgenomen.

Kortlopende schulden		31-12-2022		31-12-2021	
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren		506.624		363.563
	· Loonheffing	1.380.348		1.454.092	
	· Vennootschapsbelasting	11.393		-742	
	· Omzetbelasting	<u>40.297</u>		<u>49.865</u>	
2.4.7	Belastingen		1.432.038		1.503.215
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		433.883		409.923
	· Vooruit ontvangen studentenbijdragen	101.700		94.200	
	· Vooruit ontvangen subsidies OCW (zie model G)	-		150.000	
	· Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen	825.464		963.686	
	· Vakantiegeld en verlofdagen	1.229.749		1.147.038	
	· Overige nog te betalen bedragen	<u>501.157</u>		<u>314.616</u>	
2.4.10	Overlopende passiva		2.658.070		2.669.540
			<u>5.030.615</u>		<u>4.946.241</u>

Vooruitontvangen studentenbijdragen

Betreft 7/12e deel van de in 2022 ontvangen studentenbijdragen inzake het schooljaar 2022/2023.

Overige vooruitontvangen/vooruitgefactureerde bedragen

Dit betreft vooruitontvangen Europese subsidies (Erasmus) en gemeentelijke subsidies, alsmede vooruitgefactureerde omzet van HMC Cursus en Training.

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 o verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs	1278082-1	22-8-2022	39.814	ja
Zij instroom	100002861-1	20-12-2022	40.000	nee

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

Niet van toepassing

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Claims

Tegen de organisatie zijn geen claims ingediend.

Meerjarige financiële verplichtingen

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

De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen voor 2022 € 1.018.000 (2021: € 916.000). Van de totale restverplichting van € 5.330.000 heeft € 1.065.000 een looptijd van maximaal 1 jaar en € 640.000 een looptijd langer dan 5 jaar.

Bankgarantie

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

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

Rijksbijdragen	2022	Begroting	2021
	2022	2022	
	EUR	EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW (lumpsum)	38.294.294	37.450.000	35.538.304
· Kwaliteitsafspraken	4.445.945	3.860.000	3.822.538
· Aanvullende regelingen	2.009.856	1.915.000	2.063.971
· Corona subsidies (G1)	150.000	150.000	1.434.586
Totaal niet-lumpsum	6.605.801	5.925.000	7.321.095
	44.900.095	43.375.000	42.859.399

Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2022	Begroting	2021
	2022	2022	
	EUR	EUR	EUR
3.2.1 Regionale subsidies (plusvoorzieningen)	180.528	200.000	192.032
3.2.2 Gemeentelijke subsidies (o.a. MBO Agenda en VSV)	379.400	500.000	401.251
3.2.3 Overige subsidies	-	-	59.072
	559.928	700.000	652.355

College-, cursus, les en examengelden	2022	Begroting	2021
	2022	2022	
	EUR	EUR	EUR
3.3.1 Studentenbijdragen	200.398	450.000	384.573
3.3.2 Omzet winkels	609.447	700.000	675.269
	809.845	1.150.000	1.059.842

Baten werk in opdrachten van derden	2022	Begroting	2021
	2022	2022	
	EUR	EUR	EUR
3.4.1 Omzet contractonderwijs HMC Cursus en Training	1.142.072	1.271.000	892.295

Onder de baten contractonderwijs is een bedrag van € 25.000 begrepen inzake de van het Stichting Sociaal Fonds Retail Non-Food verkregen subsidie voor de Vakopleiding Interieur vakman. De ten laste

van deze subsidie gebrachte projectlasten bedragen € 56.736. De verantwoorde projectlasten voldoen aan de specifieke subsidievoorwaarden voor deze subsidie, zijnde het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO bepalingen en de statuten/reglementen van het fonds en dan specifiek opleidings, vormings- en ontwikkelingswerk ten behoeve van alle medewerkers in de sector Retail Non-Food om een goede aansluiting op de arbeidsmarkt binnen de sector te realiseren, zoals genoemd in artikel 3d van de statuten.

Overige baten	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
3.5.1 Europese subsidies buitenlandstages e.d.	446.799	150.000	168.987
3.5.2 Opbrengsten uit verhuur	-	-	-
3.5.2 Opbrengsten uit detachering	24.120	-	-
3.5.3 Bijdragen studiereizen	183.943	150.000	-
3.5.3 Opbrengsten repro en kluisjes	42.686	50.000	16.039
3.5.5 Overige opbrengsten	53.142	50.000	41.920
	750.690	200.000	226.946

De baten uit hoofde van Europese subsidies (m.n. Erasmus) waren in 2020 en 2021 lager dan gebruikelijk doordat de buitenland stages zijn uitgesteld wegens corona. In 2022 zijn deze weer volop hervat. Dit geldt tevens voor de studiereizen.

Personeelslasten

	2022		Begroting 2022		2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
• Brutoloon	22.694.670		22.475.000		21.489.124	
• Sociale lasten	3.005.895		3.040.000		2.911.111	
• Pensioenpremies	<u>3.624.685</u>		<u>3.635.000</u>		<u>3.508.637</u>	
4.1.1 Loonkosten		29.325.250		29.150.000		27.908.872
Af: onttrekking voorzieningen		<u>-333.495</u>		<u>-850.000</u>		<u>-624.588</u>
		28.991.755		28.300.000		27.284.284
• Dotatie personele voorzieningen	647.495		1.050.000		516.588	
• Extern personeel OP/OOP	1.602.513		1.252.000		1.157.874	
• Ambulante begeleiders/ SMW	584.100		600.000		654.925	
• Reis- en verblijfkosten	571.024		430.000		370.860	
• Kosten WW / BWW / WGA	123.426		175.000		97.163	
• Scholing en coaching	431.989		400.000		502.157	
• Werkkostenvergoedingen	215.099		264.000		316.157	
• Overige	<u>696.797</u>		<u>570.000</u>		<u>596.319</u>	
4.1.2 Overige personele lasten		4.872.443		4.741.000		4.212.043
4.1.3 Af: uitkeringen		-150.600		-75.000		-117.316
		<u>33.713.598</u>		<u>32.966.000</u>		<u>31.379.011</u>

Loonkosten

De loonkosten stegen van € 27,9 mln in 2021 naar € 29,3 mln in 2022, een toename van € 1,4 mln. ofwel 5,1%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- Toename van de gemiddelde personeelsformatie met ca. 4%
- CAO verhoging 4,2% per 1 juli en eenmalige uitkering € 600 p/p (op jaarbasis 3%)
- Relatieve daling kosten per werknemer door o.a. verjonging formatie (ca. 2%)

Ten opzichte van de begroting 2022 waren de loonkosten € 175.000 hoger (0,6%).

De belangrijkste oorzaken zijn:

- Hogere CAO (3% versus 2% begroot) 300.000
- Lagere reguliere inzet personeel (2 FTE) 150.000 -/-
- Overige oorzaken per saldo 25.000

Tegenover de lagere reguliere inzet van 2 FTE staan hogere kosten voor extern personeel (tijdelijke vervanging wegens vacatures).

Personeel derden

Bij het extern personeel kwamen de kosten € 335.000 hoger uit (18%). Deze overschrijding betreft grotendeels tijdelijke inzet voor locatie- en centrale staf (teamleiders, ICT, PZ) wegens vacatures.

Mutaties voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo met € 314.000 (15%) toegenomen naar een stand van € 2.379.000. Dit wordt met name veroorzaakt door een stijging van het lang ziekteverzuim en de opbouw van de voorziening voor WGA uitkeringen omdat het HMC sinds 2021 eigen risicodragers is voor de WGA.

Reis- en verblijfkosten

De reis- en verblijfkosten komen € 141.000 (32%) hoger uit dan begroot. Belangrijkste oorzaak is de verruiming van de regeling reiskosten woonwerk vanaf 1 juli 2022 op grond van de nieuwe CAO.

Overige personele lasten

Deze verzamelpost omvat o.a. catering, werving, arbodienst, team- en locatie uitjes, kerstgeschenken en vergaderkosten. Mede door einde van de coronabeperkingen kwam een aantal posten hoger uit dan begroot.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2022 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie omgerekend naar fulltime aanstellingen 3 FTE (2021: 373 FTE).

Afschrijvingen op materiële vaste activa

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	3.763.603	3.770.000	3.601.715
Af: verrekening investeringssubsidies	-	-	-
	3.763.603	3.770.000	3.601.715

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027, in verband met de beoogde investering in huisvesting Amsterdam. Verder is de afschrijving van geactiveerd groot onderhoud in deze post begrepen.

Huisvestingslasten

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur dependance Amsterdam (Solaris)	803.125	760.000	748.007
4.3.1 Huur noodlokalen Rotterdam	107.214	80.000	105.260
4.3.1 Huur Alexandrium	15.752	20.000	15.620
4.3.2 Verzekeringen	136.198	115.000	106.242
4.3.3 Onderhoud	383.784	325.000	351.508
4.3.4 Energie en water	503.626	450.000	442.795
4.3.5 Schoonmaakkosten en vuilafvoer	778.793	845.000	849.940
4.3.6 Gemeentelijke heffingen	219.277	240.000	227.454
4.3.7 Beveiliging	61.107	90.000	67.384
4.3.7 Overige huisvestingskosten Rotterdam	19.260	50.000	21.623
4.3.7 Overige huisvestingskosten Amsterdam	67.037	100.000	71.478
	3.095.173	3.075.000	3.007.311

Overige lasten

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	871.658	800.000	783.967
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.671.299	3.503.000	3.237.672
4.4.4 Overige kosten	2.286.154	1.907.000	1.519.187
	6.829.111	6.210.000	5.540.826

Administratie- en beheerskosten

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Contributies	141.306	135.000	131.751
Accountantskosten en fiscaal advies	165.021	150.000	223.069
Advieskosten juridisch en overige	84.784	105.000	94.304
Drukwerk en kantoorbenodigdheden	33.151	75.000	45.983
Telefoon- en portokosten	113.244	140.000	125.602
Kosten personeelsadministratie	248.137	125.000	81.946
Overige administratie- en beheerskosten	86.016	70.000	81.312
	871.658	800.000	783.967

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.4.2 ICT (incl. copiers)	1.427.252	1.253.000	1.109.326
Onderhoud machines en inventaris	262.415	250.000	219.963
Leermiddelen en teamuitgaven	1.217.624	1.200.000	1.213.371
Kostprijs omzet winkels	583.211	660.000	570.088
Studiecentrum	23.016	30.000	30.495
Examenkosten	134.102	80.000	72.911
Overige	23.679	30.000	21.518
	3.671.299	3.503.000	3.237.672

Overige kosten

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.4.4 Onderwijsvernieuwing	167.319	100.000	73.761
Werving en promotie	713.098	617.000	570.808
Directe kosten contractonderwijs	289.235	365.000	245.246
Excursiekosten en buitenlandstages	729.253	425.000	117.897
Kwaliteitszorg	82.560	50.000	34.299
Projectuitgaven en overige kosten	304.689	350.000	477.176
	2.286.154	1.907.000	1.519.187

Specificatie accountantskosten

	EY 2022	EY 2021
	EUR	EUR
Controle jaarrekening en bekostiging	76.856	93.145
Andere controle opdrachten (subsidies)	28.711	34.720
Fiscale adviesdiensten	59.454	95.204
Andere niet-controle diensten	-	-
	165.021	223.069

Financiële baten en lasten

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
5.1 Rentebaten	1.232	-	351
5.4 Rentelasten	-33.352	-40.000	-27.802
	-32.120	-40.000	-27.451

Enkelvoudige balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)		31-12-2022		31-12-2021	
		EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa					
1.2	Materiële vaste activa	27.571.919		29.248.805	
1.3	Financiële vaste activa	<u>1.331.063</u>		<u>1.246.073</u>	
			28.902.982		30.494.878
Vlottende activa					
1.4	Vorraden	37.558		-	
1.5	Vorderingen	2.916.790		567.453	
1.7	Liquide middelen	<u>9.425.066</u>		<u>9.399.694</u>	
			12.379.414		9.967.147
			<u>41.282.396</u>		<u>40.462.025</u>
2.1 Eigen Vermogen					
			34.226.176		33.512.149
2.2 Voorzieningen					
			2.379.000		2.065.000
2.4 Kortlopende schulden					
			4.677.220		4.884.876
			<u>41.282.396</u>		<u>40.462.025</u>

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

	2022	2021
	EUR	EUR
Aandeel in resultaat deelneming HMC cursus en training B.V. (*)	84.990	22.147
Overig resultaat na belastingen	629.037	2.108.468
Nettoresultaat	<u>714.027</u>	<u>2.130.615</u>

(*) inclusief doorbelastingen vanuit stichting HMC ten bedrage van € 501.256 resp. € 414.632

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2022

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2022 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

Materiële vaste activa

	1.2.1 Gebouwen en terreinen EUR	1.2.2 Inventaris en apparatuur EUR	1.2.3 Geactiveerd gr. onderhoud EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2022:				
▪ Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	44.392.029	19.613.530	1.532.301	65.537.860
▪ Cumulatieve afschrijvingen	-20.975.457	-14.591.564	-722.034	-36.289.055
• Boekwaarde	23.416.572	5.021.966	810.267	29.248.805
Mutaties in de boekwaarde:				
▪ Investerings	948.953	703.566	434.043	2.086.562
▪ Desinvesteringen (A.W.)	-	-5.445	-	-5.445
▪ Desinvesteringen (afsch.)	-	1.475	-	1.475
▪ Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.444.866	-1.116.103	-198.509	-3.759.478
• Saldo	-1.495.913	-416.508	235.534	-1.676.886
Stand per 31 december 2022:				
▪ Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.340.982	20.311.651	1.966.344	67.618.977
▪ Cumulatieve afschrijvingen	-23.420.323	-15.706.192	-920.543	-40.047.058
• Boekwaarde	21.920.659	4.605.459	1.045.801	27.571.919

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

Onder de materiële vaste activa is voor € 453.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is € 38.847.000 (peildatum 1-1-2022).

De verzekerde waarde van de gebouwen is € 49.452.000 (peildatum 1-1-2022).

Financiële vaste activa

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

	EUR	EUR	EUR	EUR
	1.3.2 Andere deel- nemingen	1.3.4 Vorderingen op deeln.	1.3.5 Vorderingen op OCW	Totaal
Stand per 1 januari 2022	1.246.072	-	1	1.246.073
Mutaties:				
• Resultaat deelneming	84.990	-	-	84.990
• Stortingen en onttrekkingen	-	-	-	-
Stand per 31 december 2022	1.331.062	-	1	1.331.063

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022	Resultaat jaar 2022	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR		%	%
HMC cursus en training	B.V.	Rotterdam	1, 4	1.331.062	84.990	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.

Vorderingen		31-12-2022		31-12-2021	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		75.882		36.695
1.5.5	Deelnemers		24.263		7.963
1.5.7	Vorderingen OCW		2.021.000		-
	· Te ontvangen bedragen		-		-
	· Waarborgsommen	17.750		17.750	
	· Overige overlopende activa	777.895		505.045	
1.5.8	Overige vorderingen en overl. activa		795.645		522.795
			2.916.790		567.453

Overige vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen		2022	2021
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	450	2.633
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	8.432.656	8.401.115
1.7.3	Spaarrekeningen	991.960	995.946
		9.425.066	9.399.694

Eigen vermogen		Stand per 31-12-2021	Resultaat 2022	Stand per 31-12-2022
		EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	25.812.149	714.027	26.526.176
2.1.2	Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	-	4.700.000
2.1.2	Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
2.1.2	Bestemmingsreserve Focus op Vakm.	-	-	-
		33.512.149	714.027	34.226.176

Bestemmingsreserves

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

Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten.

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

Voorzieningen							
	Jubilea	Lang ziekte-	Afvloeiings-	Wachtgeld	Senioren-	WGA eigen	Totaal
	EUR	verzuim	kosten	EUR	verlof	beheer	EUR
		EUR	EUR		EUR	EUR	
Stand per 31 dec. 2021	160.000	220.000	10.000	180.000	1.380.000	115.000	2.065.000
Onttrekkingen	-14.943	-220.000	-	-98.552	-	-	-333.495
Dotaties	18.943	300.000	-	63.552	50.000	215.000	647.495
Stand per 31 dec. 2022	164.000	300.000	10.000	145.000	1.430.000	330.000	2.379.000
Kortlopend deel < 1 jaar	24.000	300.000	10.000	65.000	130.000	-	529.000
Langlopend deel > 1 jaar	140.000	-	-	80.000	1.300.000	330.000	1.850.000

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

Kortlopende schulden			
	31-12-2022		31-12-2021
	EUR	EUR	EUR
2.4.1 Kredietinstellingen (ING)		-	-
2.4.3 Crediteuren		481.661	356.171
2.4.5 Groepsmaatschappijen		115.236	478.285
2.4.7 Loonheffing en omzetbelasting		1.362.396	1.436.111
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		429.529	406.096
· Vooruit ontvangen deelnemersbijdragen	101.700		94.200
· Vooruit ontvangen subsidies OCW	-		150.000
· Overige vooruit ontvangen/ gefactureerde bedragen	459.825		528.250
· Vakantiegeld en verlofdagen	1.229.749		1.147.038
· Overige nog te betalen bedragen	497.124		288.725
2.4.10 Overlopende passiva		2.288.398	2.208.213
		4.677.220	4.884.876

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1.a Leidingsgevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2022	Duur functie vervulling in 2021	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum		Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Voorzitter Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	F.H.J. Veringa	1-1-2008	1/1 - 31/3 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	15.542	161.369	2.339	22.968	17.881	184.337	53.260	45.123	177.000	
Voorzitter Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	P.A.J. Oomens	1-3-2022	1/3 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	- <i>-</i>	120.087	0	19.273	0	139.360	0	181.085	153.419	0	
Lid Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	J.M. Bos	1-3-2020	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	148.674	139.833	23.285	22.432	171.959	162.265	216.000	183.000	177.000	

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

De van toepassing zijnde bezoldigingsklasse voor het HMC is in 2021 en 2022 klasse E, op basis van 13 complexiteitspunten (aantal deelnemers 3 + omzet 6 + sectoren 4).

Er is vanaf 1-1-2016 sprake van overgangrecht 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 overgangrecht d.d. 1 januari 2016 in verband met het verlaagde WNT2 sectorale bezoldigingsmaximum. Het overgangrecht 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 2021).

1.c Toezichthoudende topfunctionarissen

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2022	Duur functie vervulling in 2021	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum		Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Voorzitter R.v.Toezicht	J.F. Bonjer	1-1-2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	12.508	10.971	0	0	12.508	10.971	32.400	27.450	26.550	
Lid Raad van Toezicht	M. Flederman	17-10-2013	-	1/1 - 17/10	0	2.870	0	0	0	2.870	0	0	14.063	
Lid Raad van Toezicht	K. Hoogendijk *)	18-12-2014	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	4.225	9.020	0	0	4.225	9.020	21.600	18.300	17.700	
Lid Raad van Toezicht	J. Meerman *)	1-4-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	4.780	3.690	0	0	4.780	3.690	21.600	18.300	17.700	
Lid Raad van Toezicht	M.H.T. Jansen	1-10-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	3.803	6.150	0	0	3.803	6.150	21.600	18.300	17.700	
Lid Raad van Toezicht	H. Steenwinkel	3-11-2022	3/11 - 31-12	-	1.267	0	0	0	1.267	0	3.551	3.008	0	
Lid Raad van Toezicht	F. Schoorl	1-9-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.957	3.545	0	0	2.957	3.545	21.600	18.300	17.700	
Lid Raad van Toezicht	J. van Erp	1-11-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	845	3.678	0	0	845	3.678	21.600	18.300	17.700	
					30.385	39.924	0	0	30.385	39.924				

*) betaald aan branche organisatie

Goedkeuring jaarrekening

De jaarrekening 2021 is op 22 juni 2023 goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur.

Gebeurtenissen na balansdatum

Niet van toepassing.

11. Controleverklaring 2022

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 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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 2022 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:

- de hoofdstukken 1 tot en met 9 van het jaarverslag 2022;
- bijlage 1 Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda;
- bijlage 2 Verantwoording corona-maatregelen nationaal programma onderwijs;
- bijlage 3 stand van zaken npo-acties.

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 2022 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 2022 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 2022.

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 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 2022.

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 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 2022, 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 gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Rotterdam, 29 juni 2023

Ernst & Young Accountants LLP

A.W. Slagboom- de Ruiter MSc RA

12. Contactgegevens

Hout- en Meubileringscollege

Postbus 12166

3006 GD Rotterdam

Contactpersoon Secretaresse College van Bestuur

E-mail s.cvb@hmcollege.nl

Telefoon 010 285 55 58

Website www.hmcollege.nl

Locatie Amsterdam

Straatnaam Arlandaweg 173-175

Postcode 1043 HR

Plaats Amsterdam

Telefoon 020 680 28 28

Locatie Rotterdam

Straatnaam Erasmuspad 10

Postcode 3052 KP

Plaats Rotterdam

Telefoon 010 285 55 55

BIJLAGE 1 VOORTGANGSRAPPORTAGE KWALITEITSAGENDA

Deze bijlage geeft inzicht in de voortgang van de kwaliteitsagenda 2019-2022 aan het einde van 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 projecten uitgevoerd die afzonderlijk en gezamenlijk een bijdrage leveren aan een of meer 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 bijdrage hebben geleverd aan de speerpunten en ambities uit het kwaliteitsplan 2019-2022. In dit overzicht is een koppeling gemaakt tussen projecten en speerpunten en ambities.

Visie op leren

In de *midterm review* is melding gemaakt van het feit dat bij de start van de uitvoering van het kwaliteitsplan in 2019 aan het licht kwam dat de basis niet op orde was en dat het kwaliteitsplan hierin 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.

Daarom is destijds gestart met het herzien van de visie op leren van het HMC. De herziene visie op leren is inmiddels ontwikkeld en geïmplementeerd en vormt de basis voor de realisatie van de ambities op het gebied van talentontwikkeling.

Vertraging en coronacrisis

Het feit dat de visie op leren eerst is herzien en pas daarna kon worden gestart met de realisatie van de ambities gerelateerd aan talentontwikkeling, zorgde al in de eerste twee jaar voor vertraging. De bijkomende coronacrisis heeft ervoor gezorgd dat het lastig was de opgelopen vertraging in te lopen.

Daarnaast zorgde de coronacrisis er ook voor dat bij de realisatie van andere ambities eveneens vertraging ontstond omdat de prioriteiten herijkt moesten worden. Dit heeft als resultaat dat niet alle ambities volledig zijn bereikt. 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 2022 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 2022)
--------------	------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------------------

Legenda gebruikte symbolen en kleuren

Elke ambitie is voorzien van een *smiley* en een symbool dat betrekking heeft op het vervolg. De volgende symbolen worden gebruikt:

	:	Ambitie is geheel of grotendeels behaald.		:	Ambitie wordt voortgezet na 2022
	:	Ambitie is deels behaald.		:	Ambitie wordt beëindigd in 2022.
	:	Ambitie is niet behaald.		:	Ambitie wordt belegd in de staande organisatie na 2022.

De beoogde resultaten voor 2020 en 2022 conform de kwaliteitsagenda (kolom 3 en 4) zijn gekleurd weergegeven. De kleurcodering is als volgt toegekend:

- **Groen:** het resultaat is (nagenoeg) 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. 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.

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.

4. Gerelateerde speerpunten:

Bevat een lijst met de speerpunten die gerelateerd zijn aan de betreffende ambitie.

5. Gerelateerde projecten:

Bevat een lijst met projecten die een bijdrage leveren aan het bereiken van de ambitie. Aan het einde van deze bijlage is een lijst opgenomen met alle projecten en een korte projectomschrijving die de afgelopen jaren een bijdrage hebben geleverd aan de speerpunten en ambities uit het kwaliteitsplan 2019-2022.

6. 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.

Relatie tussen speerpunten en ambities

Tot slot is in de volgende tabel de relatie weergegeven tussen de acht speerpunten en de geformuleerde ambities A tot en met T. De realisatie van de ambities en de daaraan gekoppelde resultaten geven een beeld van de realisatie van de speerpunten.

	Variabel curriculum	Begeleidersstructuur studenten	(Digitaal) portfolio	Optimaal didactisch repertoire	Begeleiding talentontwikkeling (coaching)	Docentstages	(Digitale) ontwikkelingen branches Interieur & Verkoop	(Digitale) ontwikkelingen branches Hout & Meubel	Ontwikkeling in hergebruik materialen binnen branches HMC	HMC-Labs	Digitaal onderwijs	Kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting bij branches	Bij- en nascholing werkenden	Betrokkenheid alumni	Seminars en workshops	Bewustwording duurzaamheid organisatie HMC	Duurzaamheid in onderwijs	Passend onderwijs	Voortijdige schooluitval	Arbeidsmarktperspectief studenten niveau 2
	A 😊 →	B 😞 →	C 😊 →	D 😊 ⊗	E 😊 ⊗	F 😊 →	G 😞 →	H 😞 →	I 😊 →	J 😞 ⊗	K 😊 →	L 😊 →	M 😊 ⊗	N 😊 →	O 😊 ⊗	P 😊 →	Q 😞 →	R 😊 →	S 😊😞 ⊗	T 😊 ⊗
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																■	■			
6. Jongeren in kwetsbare posities																		■	■	■
7. Gelijke kansen voor alle studenten	■	■			■													■		
8. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	■		■			■	■	■	■	■			■		■		■			

Ambitie A: Variabel curriculum

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	• 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.	• 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.	• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en geïmplementeerd. Deze visie vormt de basis voor het variabel curriculum. • Er zijn circa dertien experimenten met (delen van) het variabel curriculum uitgevoerd op beide locaties binnen de meeste opleidingen. • De kaders voor het bepalen van het vaste deel van een opleiding zijn opgesteld. • De kaders voor het samenstellen van het variabele aanbod (aard en omvang) zijn opgesteld. • Er is een stappenplan opgesteld voor de ontwikkeling van keuzedelen. • Het onderwijsaanbod in het vaste curriculum is voor de meeste opleidingen afgebakend en beschreven. Een aantal opleidingen is nog bezig met de analyse van wat het vaste curriculum is en hoe/waar er ruimte kan worden gemaakt voor meer variabele onderdelen. Eind studiejaar 2022-2023 is 95% van de opleidingen klaar met dit proces. • Er zijn elf opleidingsoverstijgende keuzedelen ontwikkeld voor en

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
				uitgevoerd in de variabele ruimte van de curricula. • Er is een procesarchitectuur (inclusief PDCA-cyclus) ontwikkeld waarin is beschreven hoe het variabele aanbod gemonitord en bijgesteld wordt.

Toelichting

De herziene visie op leren vormt de basis van het onderwijsproces op het HMC en het vormgeven en ontwikkelen van een (vast en) variabel curriculum. In de *midterm review* is de visie op leren uitgebreid beschreven. Inmiddels is de visie op leren volledig geïmplementeerd. 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.

De visie op leren vormde de basis voor de experimenten die met (delen van) het variabel curriculum zijn uitgevoerd op beide locaties binnen de meeste opleidingen. Deze experimenten waren vervolgens het uitgangspunt voor de te ontwikkelen vaste en variabele curricula. Inmiddels is het onderwijsaanbod in het vaste curriculum voor de meeste opleidingen afgebakend en beschreven op basis van het kwalificatiedossier. Door de leerdoelen te beperken tot de essentie van de opleiding en het (deels) loslaten van vaste configuraties van keuzedelen ontstaat ruimte in de programmering van de opleiding. Met een breder aanbod van keuzedelen (opleidingsoverstijgend en afgestemd op vragen uit de branche) en meer keuzevrijheid voor studenten is de eerste stap richting een variabel curriculum gerealiseerd. Dit biedt mogelijkheden om het onderwijs relatief gemakkelijk aan te passen aan ontwikkelingen in de branche. Met de keuzevrijheid kan de student aansluiten bij zijn/haar talenten, behoeften en ambities. Met ingang van het studiejaar 2022-2023 is binnen elke opleiding ruimte gecreëerd in het curriculum. Voor alle studenten is het aanbod aan keuzedelen groter en meer divers. Deze eerste variant van het variabel curriculum vormt de basis voor de verdere ontwikkeling hiervan in de toekomst. De ontwikkelde procesarchitectuur biedt ondersteuning bij het uitbouwen van het variabel curriculum.

Naast de implementatie van een breder aanbod aan keuzedelen zijn er ook andere ontwikkelingen die ervoor zorgen dat het curriculum deels variabel wordt ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn:

- In het traject Entrepreneurship Rotterdam mbo worden studenten uit verschillende disciplines en van verschillende scholen een week lang ondergedompeld in ondernemerschap waarbinnen duurzaamheid en circulariteit centraal staat. Studenten doen hieraan mee op vrijwillige basis. Dit is hiermee een onderdeel van het variabel curriculum.

- 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 makersplek buiten de school.
- In het nieuwe taalbeleid wordt onderscheid gemaakt tussen generiek en beroepsspecifiek taalonderwijs. In combinatie met vrijstellingen (voor generiek taalonderwijs) krijgen sommige studenten ruimte in het curriculum. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om vervroegd te examineren. Ook dit zorgt bij de betreffende studenten voor ruimte in het curriculum.
- Het rekenbeleid maakt eveneens onderscheid in generieke en beroepsspecifieke rekenonderwerpen. In combinatie met vrijstellingen (voor generiek rekenonderwijs) krijgen sommige studenten eveneens ruimte in het curriculum.
- 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. Sinds studiejaar 2021-2022 kunnen studenten kiezen voor een keuzedeel op het gebied van persoonlijk profileren, zodat een deel van de voorbereiding op vakwedstrijden een formeel onderdeel van het variabel curriculum wordt.
- HMC participeert in het Europese project Allview dat sinds november 2020 is loopt. 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 studenten en afgestudeerden 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').
- Vanaf het studiejaar 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.

Merkbaarheid bij stakeholders

De implementatie van de visie op leren is merkbaar voor alle betrokkenen bij het HMC. Het feit dat er wijzigingen worden doorgevoerd in de curricula van de opleidingen is duidelijk merkbaar bij alle medewerkers van het HMC. Voor studenten geldt dat vooral de (nieuwe) keuzevrijheid merkbaar voor hen is.

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 en het afbakenen en beschrijven van de vaste curricula van de verschillende opleidingen. De bijkomende coronacrisis zorgde daarnaast voor andere prioriteiten. Dit is de reden waarom het nog niet voor alle opleidingen is gelukt om het vaste curriculum te bepalen. Desondanks is het gelukt vanaf studiejaar 2022-2023 (een eerste variant van) een variabel curriculum te creëren voor alle studenten. Zoals eerder benoemd vormt dit de basis voor de voor de verdere ontwikkeling in de toekomst.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Onderwijs op het HMC in het kader van talentontwikkeling • Gelijke kansen voor alle studenten • Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	• 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)	• Film lancering Visie op leren • Visie op leren – versie docent • Visie op leren – versie student • Intranetpagina Visie op leren • Plan van aanpak project Keuzedelen • Stappenplan keuzedelen voor werkgroepen 2021-2022 • Procesarchitectuur monitoring en bijstelling variabel aanbod • Webpagina CENTRINNO: https://centrinno.eu

Ambitie B: Begeleidingsstructuur studenten



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	• Een aangepaste begeleidingsstructuur voor (individuele) talentontwikkeling, is ontwikkeld. • De aangepaste begeleidingsstructuur (individuele) talentontwikkeling, is geïmplementeerd.	• Een onderzoek naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling is uitgevoerd.	• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en 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 geëxperimenteerd met nieuwe/andere begeleidingsstructuren van studenten ten behoeve van talentontwikkeling. • De zesde rol van de docent (i.e. coach) is geïmplementeerd in het kader van individuele talentontwikkeling. • Er zijn twee studiedagen georganiseerd rondom het thema de zesde rol van de docent. • Er zijn zeven docentcoaches aangesteld die docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol. • Binnen elk onderwijsteam vinden gesprekken en lesbezoeken plaats in het kader van coaching op het

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
				gebied van de zesde rol van de docent.

Toelichting

De herziene visie op leren vormt de basis van het onderwijsproces op het HMC en de toenemende mate van zelfregie van studenten. In de *midterm review* is de visie op leren uitgebreid beschreven. Inmiddels is de visie op leren volledig geïmplementeerd. 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. Deze zelfregie en keuzevrijheid vergt een aangepaste begeleidingsstructuur. Deze begeleidingsstructuur is nog niet volledig ontwikkeld en geïmplementeerd. Wel is er onderzoek gedaan naar de meest geschikte begeleidingsstructuur voor talentontwikkeling van studenten op het HMC en er zijn experimenten uitgevoerd met nieuwe/andere begeleidingsstructuren van studenten ten behoeve van talentontwikkeling (zie *midterm review*). Op basis daarvan is in het kader van individuele talentontwikkeling de zesde rol van de docent (i.e. coach, zie ambitie E) geïntroduceerd en geïmplementeerd. Alle docenten hebben deze coachende rol en kunnen studenten hiermee op een goede manier begeleiden bij het maken van keuzes in hun opleiding (bijvoorbeeld keuzedelen). Ten behoeve van de implementatie zijn twee studiedagen georganiseerd rondom het thema de zesde rol van de docent. Daarnaast zijn er zeven docentcoaches aangesteld. Docentcoaches zijn docenten die collega-docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol. Deze docentcoaches hebben scholing gehad voor hun rol als docentcoach. Binnen elk onderwijsteam vinden gesprekken en lesbezoeken plaats in het kader van coaching op het gebied van de zesde rol van de docent. Het aantal gevoerde gesprekken en lesbezoeken is inzichtelijk. Hiermee zijn de pijlers voor een nieuwe visie op begeleiden en beoordelen en een nieuwe begeleidingsstructuur neergezet, die de komende jaren zullen worden uitgewerkt.

Merkbaarheid bij stakeholders

Alle docenten hebben een nieuwe rol (i.e. coach) in het kader van de individuele talentontwikkeling van studenten. De implementatie van de zesde rol van de docent is derhalve merkbaar bij alle medewerkers van het HMC. Ook voor alle studenten zal deze rol steeds meer merkbaar zijn. Zij krijgen steeds meer keuzevrijheid en worden hierbij gecoacht door hun docenten. Daarnaast is in de enquête over de rollen van de docent de zesde rol van de docent toegevoegd (zie ambitie D).

Verklaring afwijkingen

De coronacrisis noopte het HMC tot het stellen van andere prioriteiten. Er is gekozen voor een pragmatische aanpak door wel de zesde rol te introduceren en implementeren, maar de uitwerking van de nieuwe visie op begeleiden en beoordelen en de nieuwe begeleidingsstructuur uit te stellen.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
- Onderwijs op het HMC in het kader van talentontwikkeling - Gelijke kansen voor alle studenten	- Implementatie Visie op leren - Professionele leergemeenschap - Implementatie zesde rol en begeleiding docenten - Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam) - Timmeren	- 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

Ambitie C: (Digitaal) portfolio 😊 →

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	• Beleid met betrekking tot een (digitaal) portfolio is ontwikkeld.	• 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.	• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en 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. • Er is een inventarisatie van initiatieven op het gebied van (digitaal) portfolio binnen het HMC gedaan. • De evaluatie van de experimenten en ervaringen is afgerond. • Er is een enquête gehouden en er zijn interviews afgenomen onder docenten over wensen en eisen ten aanzien van een (digitaal) portfolio. • Het programma van eisen is opgesteld. • Het beleid met betrekking tot de invoering van het (digitaal) portfolio is ontwikkeld. • Het aanbestedingstraject voor het (digitaal) portfolio is gedaan.

Toelichting

De 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. In de *midterm review* is de visie op leren uitgebreid beschreven. Inmiddels is de visie op leren volledig geïmplementeerd. De 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 de *midterm review* zijn de experimenten (inclusief evaluatie) op het gebied van (digitaal) portfolio beschreven, alsmede de inventarisatie van initiatieven op het gebied van (digitaal) portfolio binnen het HMC. Ook het programma van eisen was reeds onderdeel van de *midterm review*. Op basis van het programma van eisen is beleid ontwikkeld met betrekking tot de invoering van het (digitaal) portfolio. Op basis hiervan is een Europees aanbestedingstraject uitgezet en afgerond. Het besluit over de aanschaf moet nog worden genomen.

Merkbaarheid bij stakeholders

Vooralsnog is de merkbaarheid van deze ambitie beperkt tot de docenten en studenten (circa 500) die betrokken waren bij de experimenten en inventarisatie. Zodra het besluit over het aan te schaffen systeem is genomen en de implementatie start zal dit merkbaar zijn voor alle docenten en studenten van de bol-opleidingen binnen het HMC.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
- Onderwijs op het HMC in het kader van talentontwikkeling - Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	- Implementatie Visie op leren - Implementatie MS Office 365/MS Teams - Duurzame Digitalisering - ELO Learnbeat Meubel - Mediawijsheid	- 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/ - Aanbestedingsdocument digitaal portfolio

Ambitie D: Optimaal didactisch repertoire



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
Alle vakdocenten en slb'ers van het HMC beschikken over een optimaal didactisch repertoire en ontwikkelen dat voortdurend.	In studiejaar 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.	• 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.	• 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.	• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is het optimaal didactisch repertoire van docenten. • Alle medewerkers hebben een Profile Dynamics kleurenscaan gemaakt. Hiervan zijn tevens teamscaans gemaakt. • De zesde rol van de docent (i.e. coach) is geïmplementeerd in het kader van individuele talentontwikkeling. • Er zijn zeven docentcoaches aangesteld die docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol. • Er zijn studiedagen georganiseerd rondom het thema de zesde rol van de docent. • Binnen elk onderwijsteam vinden gesprekken en lesbezoeken plaats in het kader van coaching op het gebied van de zesde rol van de docent. • In studiejaar 2021-2022 is voor 60,2% van de docenten de enquête over de zes rollen van de docent ingevuld. Het onderzoek voor studiejaar 2022-2023 is nog niet afgerond.

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
				• Alle zes rollen van de docent scoren boven de norm (zie tabel 1).

Toelichting

De herziene visie op leren vormt de basis voor het vormgeven en ontwikkelen van een variabel curriculum. In de *midterm review* is de visie op leren uitgebreid beschreven. Inmiddels is de visie op leren volledig geïmplementeerd. De 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 zijn teamscans (afgeleid van individuele kleurencans van teamleden) om meer inzicht te krijgen in de talenten van individuele teamleden en de fase van teamontwikkeling. Deze zijn uitgevoerd in 2020. In de *midterm review* is dit uitgebreid toegelicht.

De invoering van een variabel curriculum binnen de opleidingen geeft veel mogelijkheden voor de individuele talentontwikkeling van studenten. De invoering hiervan en de daarmee gepaard gaande keuzevrijheid van studenten heeft invloed op de rol van een docent. 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 (individuele) 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. De teamscans en de individuele kleurencans zijn een startpunt voor de ontwikkeling van de zesde rol. Vanaf 2019 is tijdens studiedagen op beide locaties aandacht besteed aan de docent als coach, executieve functies en leerstijlen. Bovendien zijn er twee studiedagen voor docenten georganiseerd specifiek rondom dit thema. Daarnaast zijn docentcoaches aangesteld die docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol (en alle andere rollen). Deze docentcoaches hebben scholing gehad voor hun rol als docentcoach. In het kader van coaching op het gebied van de zesde rol van de docent voeren de docentcoaches binnen elk onderwijsteam gesprekken met docenten en leggen ze lesbezoeken af

(i.e. intervisie). Het aantal gevoerde gesprekken en lesbezoeken wordt geregistreerd en is inzichtelijk. Vragen over de zesde rol zijn sinds studiejaar 2020-2021 toegevoegd aan de enquête waarmee de scores van de rollen van de docent worden geanalyseerd.

In studiejaar 2021-2022 is de enquête over de zes rollen van de docent door studenten ingevuld voor 60,2% van de docenten. Voor het studiejaar 2022-2023 loopt dit onderzoek nog. Alle zes rollen van de docent scoren boven de norm. De scores voor het studiejaar 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 zijn opgenomen in tabel 1.

Rol	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Norm
Gastheer	4,3	4,4	4,3	3,5
Presentator	4,1	4,2	4,0	3,5
Didacticus	4,0	4,0	3,9	3,5
Pedagoog	4,2	4,2	4,1	3,5
Coach		3,9	3,8	3,5
Afsluiter	3,7	3,9	3,8	3,5

Tabel 1: Score voor de zes rollen van de docent 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022

Naast scholing op het gebied van de zesde rol zijn ook andere ontwikkelingen gaande op het gebied van professionalisering van docenten. Voorbeelden hiervan zijn:

- Ter verbetering van het onderwijs wordt binnen een team gebruik gemaakt van de methodiek LeerKRACHT. Hierin wordt gewerkt aan gezamenlijk lesontwerp en ligt de focus op professionalisering. Ook studenten zijn betrokken bij deze ontwikkeling om het onderwijs te verbeteren en docenten te professionaliseren.
- Voor het burgerschapsonderwijs is 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. Gebruik hiervan gaat leiden tot een intensivering en verrijking van het burgerschapsonderwijs.

Merkbaarheid bij stakeholders

Alle medewerkers (ook nieuwe medewerkers die starten bij het HMC) hebben een kleurenscaan gedaan. Individuele kleurenscaans en de daaruit afgeleide teamscaans vormen de basis voor teamontwikkeling. Daarnaast heeft het HMC hiermee 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. Dit impliceert dat deze ontwikkeling merkbaar is voor alle medewerkers van het HMC. Dit geldt ook voor de implementatie van de zesde rol van de docent. Voor alle

studenten zal deze nieuwe rol steeds meer merkbaar zijn. Zij krijgen steeds meer keuzevrijheid en worden hierbij gecoacht door hun docenten. Daarnaast is in de enquête over de zes (eerder vijf) rollen van de docent de zesde rol van de docent toegevoegd.

Verklaring afwijkingen

In verband met coronamaatregelen was het onderwijs in studiejaar 2020-2021 en 2021-2022 niet optimaal en kon de enquête niet worden ingezet zoals gepland. Hierdoor is het beoogde percentage van 70% niet behaald. De verwachting is dat dit percentage aan het einde van studiejaar 2022-2023 is behaald.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
Professionaliteit en competenties medewerkers in het kader van talentontwikkeling	- Implementatie Visie op leren - Programma van eisen Teamskans - Implementatie teamskans - Implementatie zesde rol en begeleiding docenten - LeerKRACHT - Burgerschap	- Visie op leren – versie docent - Visie op leren – versie student - Intranetpagina Visie op leren - Overzicht Profile Dynamics kleurenskans HMC

Ambitie E: Begeleiding talentontwikkeling (coaching)



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	- 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.	- De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is een stimulerende en coachende rol van docenten. - De zesde rol van de docent (i.e. coach) is geïmplementeerd in het kader van (individuele) talentontwikkeling. - Er zijn zeven docentcoaches die docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol. - Er zijn studiedagen georganiseerd rondom het thema de zesde rol van de docent. - Binnen elk onderwijsteam vinden gesprekken en lesbezoeken plaats in het kader van coaching op het gebied van de zesde rol van de docent. - In studiejaar 2021-2022 is voor 60,2% van de docenten de enquête over de zes rollen van de docent ingevuld. Het onderzoek voor studiejaar 2022-2023 is nog niet afgerond. - Alle zes rollen van de docent scoren boven de norm (zie tabel 1, ambitie D).

Toelichting

De 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. In de *midterm review* is de visie op leren uitgebreid beschreven. Inmiddels is de visie op leren volledig geïmplementeerd en is ook voor alle opleidingen een eerste variant van een variabel curriculum geïmplementeerd. Individuele talentontwikkeling, zelfregie en keuzevrijheid van studenten vraagt een andere vorm van begeleiding. In het kader hiervan is de zesde rol van de docent (i.e. coach, zie ambitie B en D) geïntroduceerd en geïmplementeerd. Alle docenten hebben deze rol en studenten kunnen docenten vragen om begeleiding, bijvoorbeeld bij het kiezen van keuzedelen. Ten behoeve van de implementatie van de zesde rol van de docent zijn twee studiedagen georganiseerd rondom dit thema. Daarnaast zijn er zeven docentcoaches aangesteld. Docentcoaches zijn docenten die collega-docenten kunnen helpen bij het invullen van de zesde rol (en alle andere rollen). Deze docentcoaches hebben scholing gehad voor hun rol als docentcoach. Binnen elk onderwijsteam vinden gesprekken en lesbezoeken plaats in het kader van coaching op het gebied van de zesde rol van de docent (i.e. intervisie). Het aantal gevoerde gesprekken en lesbezoeken is inzichtelijk. Vragen over de zesde rol zijn sinds studiejaar 2020-2021 toegevoegd aan de enquête waarmee de scores van de rollen van de docent worden geanalyseerd. In studiejaar 2021-2022 is de enquête over de zes rollen van de docent door studenten ingevuld voor 60,2% van de docenten. Voor het studiejaar 2022-2023 loopt dit onderzoek nog. Alle zes rollen van de docent scoren boven de norm. De scores voor het studiejaar 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 zijn opgenomen in tabel 1 (zie ambitie D).

Naast de rol als coach in het kader van het variabel curriculum hebben betrokken docenten binnen een aantal opleidingen en projecten al langer 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 verkorte opleidingen voor havisten (Interieuradviseur en Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer) 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.
- Slb-docenten hebben een coachende rol als studenten 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.

Merkbaarheid bij stakeholders

Alle docenten hebben een nieuwe rol (i.e. coach) in het kader van de individuele talentontwikkeling van studenten. De implementatie van de zesde rol van de docent is derhalve merkbaar bij alle medewerkers van het HMC. Ook voor alle studenten zal deze rol steeds meer merkbaar zijn. Zij krijgen steeds meer

keuzevrijheid en worden hierbij gecoacht door hun docenten. Daarnaast is in de enquête over de zes (eerder vijf) rollen van de docent de zesde rol van de docent toegevoegd (zie ambitie D).

Verklaring afwijkingen

In verband met coronamaatregelen was het onderwijs in studie jaren 2020-2021 en 2021-2022 niet optimaal en kon de enquête niet worden ingezet zoals gepland. Hierdoor is het beoogde percentage van 70% niet behaald. De verwachting is dat dit percentage aan het einde van studiejaar 2022-2023 is behaald.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
- Professionaliteit en competenties medewerkers in het kader van talentontwikkeling - Gelijke kansen voor alle studenten	- Implementatie Visie op leren - Implementatie teamscans - Implementatie zesde 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	- Visie op leren – versie docent - Visie op leren – versie student - Intranetpagina Visie op leren

Ambitie F: Docentstages 😊 →

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	• Minimaal 5% van de vakdocenten heeft een docentenstage gelopen.	• Beleid met betrekking tot docentstages is ontwikkeld. • Het beleid is uitgevoerd op beide locaties bij één opleiding als experiment.	• Beleid met betrekking tot docentstages is ontwikkeld. • Docentstage is een vast item op het PIP-formulier (Persoonlijk InzetPlan). • In studiejaar 2021-2022 is binnen team Meubel bol2/3 van de locatie Amsterdam een experiment uitgevoerd op het gebied van docentstages (28 docentstages). • In studiejaar 2021-2022 hebben acht docenten uit de overige teams op individueel niveau stage gelopen. • In studiejaar 2022-2023 is het voltallige personeel van de locatie Rotterdam op stage geweest. • In totaal is tot u toe 63% van de docenten en instructeurs op docentstage geweest. • 52% van het voltallige personeel is op stage geweest.

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 wens. De uitvoering van docentstages heeft indirect invloed op het primair onderwijsproces in verband met de afwezigheid van docenten tijdens docentstages. Naast het organiseren van de stage zelf moeten ook op school allerlei zaken geregeld worden in het kader van vervanging. Naar aanleiding van succesvolle experimenten van collega-scholen binnen het project Topcentrum Meubelindustrie is in studiejaar 2021-2022 als experiment het voltallige het

team Meubel bol2/3 van de locatie Amsterdam in de week voor de herfstvakantie op stage gegaan (28 docenten). Daarnaast hebben in dat studiejaar acht docenten uit andere teams op individueel niveau stage gelopen. Tijdens de evaluatie bleek dat docentstages als zeer waardevol worden ervaren en bijdragen aan de professionele ontwikkeling van docenten. Het integraal op stage gaan van een groep docenten vergemakkelijkt de organisatie aanzienlijk. De evaluatie van dit experiment heeft ertoe geleid dat beleid is ontwikkeld en dat de docentstage als vast item is opgenomen in het zogenaamde PIP-formulier (Persoonlijk InzetPlan). Hierdoor komt de docentstage 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 beleid is erop gericht dat elke HMC-medewerker eenmaal per twee jaar een week op (verplichte) (docent)stage gaat, het ene jaar de locatie Rotterdam en het andere jaar de locatie Amsterdam. De stageperiode is gekoppeld aan de herfstvakantie, zodat docenten kunnen kiezen om in de week voor de herfstvakantie of in de herfstvakantie stage te lopen. Lessen worden integraal uitgeroosterd voor de betreffende locatie in de week voor de herfstvakantie; er worden thuisopdrachten aan studenten meegegeven. Tijdens studiejaar 2022-2023 was de locatie Rotterdam aan de beurt. Het resultaat is dat inmiddels 63% van de docenten en instructeurs op docentstage is geweest (en 52% van het voltallige personeel). Het lopen van een (docent)stage is niet vrijblijvend. Voorafgaand aan de stage stelt elke medewerker leerdoelen op. Na afloop wordt een verslag gemaakt en worden de (nieuwe) kennis en ervaringen gedeeld met collega's.

Merkbaarheid bij stakeholders

Het fenomeen docentstages leeft binnen het HMC en is inmiddels merkbaar voor iedereen. In studiejaar 2022-2023 zijn alle medewerkers van de locatie Rotterdam op (docent)stage geweest. Inmiddels zijn alle medewerkers van de locatie Amsterdam bezig met de voorbereiding van hun (docent)stage in studiejaar 2023-2024. Bij studenten van de locatie Rotterdam is dit tijdens de week voorafgaand aan de herfstvakantie merkbaar geweest vanwege het uitroosteren van alle lessen. Dit geldt in studiejaar 2023-2024 voor studenten van de locatie Amsterdam.

Verklaring afwijkingen

Als gevolg van het ontwikkelde en geïmplementeerde beleid is het percentage docenten dat op docentstage is geweest aanzienlijk hoger dan de gestelde doelstelling.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
- Professionaliteit en competenties medewerkers in het kader van talentontwikkeling - Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	- Topcentrum Meubelindustrie - Timmeren - Verbinding vmbo – mbo - Allview	- Beleidsstuk Docentstages 2021-2023 - PIP-formulier - Docentstages: stageverhalen

Ambitie G: (Digitale) ontwikkelingen branches Interieur & Verkoop 😊 ➔

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	• Procedure om de branche Interieur en Verkoop te volgen en te vertalen naar onderwijs is geïmplementeerd.	• Methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld.	• Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam die ontwikkelingen in de branches volgt. • Er is een online platform gecreëerd om kennis, ervaringen en inspiratie te delen. • Er zijn/worden diverse workshops georganiseerd op het gebied van nieuwe technieken. • In het HMC-Lab zijn/worden Labkennis-sessies georganiseerd voor docenten om innovaties uit te proberen. • Een methodiek om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld. • Er is/wordt continu onderzoek gedaan naar innovaties. Naar aanleiding hiervan worden zaken aangeschaft, wordt lesmateriaal ontwikkeld en zijn diverse innovaties in het onderwijs geïmplementeerd. • Er zijn i-coaches aangesteld en ingezet als vraagbaak en trainer.

Toelichting

Op beide locaties van het HMC zijn werkgroepen Nieuwe Technieken werkzaam. In deze werkgroepen zijn alle opleidingen en het HMC-Lab vertegenwoordigd. 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 en de bewustwording op het gebied van innovaties te vergroten. In het HMC-Lab worden Labkennis-sessies georganiseerd voor docenten om innovaties uit te proberen. Daarnaast worden acties uitgezet om nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school te halen. Dit proces loopt van signaleren naar communiceren naar toetsen en vertalen naar onderwijs of school. Er zijn i-coaches aangesteld en ingezet als vraagbaak voor individuele vragen en als trainer om aan een trainingsbehoefte van een groep collega's te voldoen op het gebied van digitale vaardigheden. Ten slotte is er een online platform gecreëerd voor het delen van kennis, ervaringen en inspiratie op het gebied van nieuwe technieken.

De eerste stap richting vertaling naar het onderwijs is de ontwikkeling van het keuzedeel Inspelen op innovaties. Dit keuzedeel is uitgevoerd in 2022-2023. Op basis daarvan is een methodiek ontwikkeld die kan worden gebruikt om branches te volgen en ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs. Deze methodiek is deels geïmplementeerd. Verder is onderzoek gedaan naar diverse innovaties. Naar aanleiding van deze onderzoeken zijn zaken aangeschaft, is lesmateriaal ontwikkeld en zijn diverse innovaties in het onderwijs geïmplementeerd.

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 Interieuradviseur op beide locaties. Hiervoor is inmiddels lesmateriaal ontwikkeld, aangevuld met workshops. Ook is een aantal VR-brillen inclusief software aangeschaft.
- Het onderzoek naar AR/VR heeft tijdens de coronacrisis geleid tot een virtuele eindexamenexpositie waar studenten hun afstudeerproject kunnen exposeren en waar bezoekers het werk 24/7 kunnen bekijken. Ook na de coronacrisis wordt naast een fysieke eindexamenexpositie sindsdien een virtuele eindexamenexpositie ingericht.
- Voor het opmeten van binnenruimtes is geëxperimenteerd met een ruimtescanner. Na een workshop van de leverancier aan docenten is het gebruik van de ruimtescanner toegepast in een schoolproject.

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.

Verklaring afwijkingen

De geformuleerde resultaten zijn niet geheel behaald. Als gevolg van de coronacrisis zijn er andere prioriteiten gesteld. De versnelde digitalisering van het onderwijs is hiervan een voorbeeld. De eerste stappen voor het ontwikkelen van een methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs zijn gerealiseerd. Er is tevens veel energie gestoken in de positionering van de werkgroepen Nieuwe Technieken en het bijbehorende platform. Daarnaast zijn vooral veel onderzoeken gedaan, zijn workshops verzorgd en is ingezet op de bewustwording van innovaties. In specifieke gevallen zijn

innovaties vertaald naar onderwijs en aankopen voor het HMC-Lab. Deze ervaringen zullen in de komende jaren de basis zijn voor de te ontwikkelen methodiek/procedure.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
- Trends en innovaties - Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	- Nieuwe Technieken Amsterdam - Nieuwe Technieken Rotterdam - MeeMetICT	- Link naar virtuele eindexamenexpositie: https://expo.hmcollege.nl - Powerpointpresentatie Vertaling naar onderwijs (werkgroep NT)

Ambitie H: (Digitale) ontwikkelingen branches Hout & Meubel 😊 →

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	• Procedure om de branche Hout en Meubel te volgen en te vertalen naar onderwijs is geïmplementeerd.	• Methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld.	• Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam die ontwikkelingen in de branches volgt. • Er is een online platform gecreëerd om kennis, ervaringen en inspiratie te delen. • Er zijn/worden diverse workshops georganiseerd op het gebied van nieuwe technieken. • In het HMC-Lab zijn/worden Labkennis-sessies georganiseerd voor docenten om innovaties uit te proberen. • Een methodiek om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs is ontwikkeld. • Er is/wordt continu onderzoek gedaan naar innovaties. Naar aanleiding hiervan worden zaken aangeschaft, wordt lesmateriaal ontwikkeld en zijn diverse innovaties in het onderwijs geïmplementeerd. • Er zijn i-coaches aangesteld en ingezet als vraagbaak en trainer.

Toelichting

Op beide locaties van het HMC zijn werkgroepen Nieuwe Technieken werkzaam. In deze werkgroepen zijn alle opleidingen en het HMC-Lab vertegenwoordigd. 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 en de bewustwording op het gebied van innovaties te vergroten. In het HMC-Lab worden Labkennis-sessies georganiseerd voor docenten om innovaties uit te proberen. Daarnaast worden acties uitgezet om nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school te halen. Dit proces loopt van signaleren naar communiceren naar toetsen en vertalen naar onderwijs of school. Er zijn i-coaches aangesteld en ingezet als vraagbaak voor individuele vragen en als trainer om aan een trainingsbehoefte van een groep collega's te voldoen op het gebied van digitale vaardigheden. Ten slotte is er een online platform gecreëerd voor het delen van kennis, ervaringen en inspiratie op het gebied van nieuwe technieken.

De eerste stap richting vertaling naar het onderwijs is de ontwikkeling van het keuzedeel Inspelen op innovaties. Dit keuzedeel is uitgevoerd in 2022-2023. Op basis daarvan is een methodiek ontwikkeld die kan worden gebruikt om branches te volgen en ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs. Deze methodiek is deels geïmplementeerd. Verder is onderzoek gedaan naar diverse innovaties. Naar aanleiding van deze onderzoeken zijn zaken aangeschaft, is lesmateriaal ontwikkeld en zijn diverse innovaties in het onderwijs geïmplementeerd.

Voorbeelden van nieuwe ontwikkelingen en de vertaling daarvan naar onderwijs of ontwikkelingen binnen de school zijn de volgende:

- 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 Augmented Reality (AR) en Virtual Reality (VR) heeft tijdens de coronacrisis geleid tot een virtuele eindexamenexpositie waar studenten hun afstudeerproject kunnen exposeren en waar bezoekers het werk 24/7 kunnen bekijken. Ook na de coronacrisis wordt naast een fysieke eindexamenexpositie sindsdien een virtuele eindexamenexpositie ingericht.
- Er is geëxperimenteerd met een handscanner. Na dit onderzoek is een handscanner aangeschaft door het HMC-Lab, zodat studenten bijvoorbeeld boten op locatie kunnen inscannen om uitslagen te kunnen maken.

Tot slot participeert het HMC 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 en innovatie 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, bijvoorbeeld als leverancier van apparatuur of vanuit leerwerkbedrijven.

Verklaring afwijkingen

De geformuleerde resultaten zijn niet geheel behaald. Als gevolg van de coronacrisis zijn er andere prioriteiten gesteld. De versnelde digitalisering van het onderwijs is hiervan een voorbeeld. De eerste stappen voor het ontwikkelen van een methodiek/procedure om branches te volgen en te vertalen naar onderwijs zijn gerealiseerd. Er is tevens veel energie gestoken in de positionering van de werkgroepen Nieuwe Technieken en het bijbehorende platform. Daarnaast zijn vooral veel onderzoeken gedaan, zijn workshops verzorgd en is ingezet op de bewustwording van innovaties. In specifieke gevallen zijn innovaties vertaald naar onderwijs en aankopen voor het HMC-Lab. Deze ervaringen zullen in de komende jaren de basis zijn voor de te ontwikkelen methodiek/procedure.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
- Trends en innovaties - Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	- Nieuwe Technieken Amsterdam - Nieuwe Technieken Rotterdam - MeeMetICT - Timmeren - Allview	- Link naar virtuele eindexamenexpositie: https://expo.hmcollege.nl - Powerpointpresentatie Vertaling naar onderwijs (werkgroep NT)

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 2022)
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.	• 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.	• Plan met visie duurzaamheid is ontwikkeld voor 2020-2025. Dit plan is gebaseerd op het rijksbrede programma. • Locatie Amsterdam: Circustek is ontwikkeld en in gebruik genomen. • Locatie Rotterdam: als materiaal benodigd voor lessen en werkstukken wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van Inlands hout. • Er zijn plannen ontwikkeld om het gebruik van restmateriaal en het hergebruik van materiaal structureel in het onderwijs te integreren en op te nemen in de curricula van de opleidingen.

Toelichting

Het rijksbrede programma heeft drie doelstellingen, namelijk:

1. Efficiënter gebruikmaken van grondstoffen.
2. Gebruikmaken van nieuwe grondstoffen die duurzaam zijn geproduceerd en/of hernieuwbaar zijn (i.e. onuitputtelijk).
3. iOntwikkelen van nieuwe productiemethodes en en circulair ontwerpen van nieuwe producten.

Duurzaamheid is een belangrijk aandachtsgebied binnen het HMC. Er is een visiedocument ontwikkeld voor 2020-2025 waarin de visie op duurzaamheid is geformuleerd. Dit visiedocument is gebaseerd op het rijksbrede programma. 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.

De Circustek op de locatie Amsterdam is gesitueerd in een aantal gebruikte containers op het schoolplein die voorzien zijn van een groen dak. Met behulp van hergebruikt beton zijn hier zitplaatsen op gecreëerd ten behoeve van het schoolplein. In de Circustek worden restmaterialen van bedrijven verzameld, opgeslagen en verstrekt/verkocht ten behoeve van lessen en werkstukken van studenten. Hiervoor zijn contracten gesloten met bpv-bedrijven die restmaterialen doneren aan het HMC. Hiermee is de logistiek voor de aanvoer van restmateriaal geïmplementeerd. Door gebruik te maken van restmaterialen in de lessen en deze te koop aan te bieden komen studenten in aanraking met andere soorten materiaal dan voorheen en wordt een bijdrage geleverd aan de bewustwording van studenten rondom duurzaamheid. Ook het uiterlijk en de vormgeving van de Circustek levert een bijdrage aan de bewustwording rondom duurzaamheid.

Op de locatie Rotterdam is vooralsnog een andere insteek gekozen rondom het gebruik van materiaal. Voor benodigd hout voor lessen en werkstukken wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van Inlands hout dat afkomstig is uit Nederland, bij voorkeur uit de regio. Om dit te realiseren wordt samengewerkt met de gemeente Rotterdam, Staatsbosbeheer en Tennenet (i.e. bedrijf dat de school van lokaal hout uit Rotterdam voorziet). Er komen op termijn waarschijnlijk droogkamers op het schoolplein om Inlands hout op natuurlijke wijze te drogen. Er wordt een pilot uitgevoerd met een opdracht waarin studenten een werkstuk moeten maken van Ecoboard-plaatmateriaal, afgewerkt met Forbo-desktop (beide biobased). Er wordt daarnaast naar mogelijkheden gezocht om een Circustek op de locatie Rotterdam te realiseren.

In aansluiting op de doelstellingen uit het rijksbrede programma is actie genomen om hergebruik van materialen in het onderwijs te integreren. Voorbeelden hiervan zijn:

Ad 1. Studenten krijgen opdrachten om te ontwerpen met het overhouden van zo min mogelijk restmateriaal (uitgaande van vaste maten van plaatmateriaal). Ook leren ze ontwerpen met restmaterialen die juist gevarieerde maten hebben.

Ad 1. Studenten haalden uit een kringlooptafel met hulp van de vandiktebank 'nieuw hout' om te verwerken in een meubel.

Ad 2. Studenten voeren verplichte opdrachten uit met Inlands hout.

Ad 2. In de houtwinkels van het HMC wordt Ecoboard-plaatmateriaal (biobased, gemaakt van bermgras) verkocht.

Ad 3. Opdrachten om demontabel te ontwerpen zijn toegevoegd aan het curriculum.

Duurzaamheid is eveneens een onderdeel van het Europese project Allview waaraan het HMC deelneemt sinds november 2020. Dit is een samenwerking van 22 organisaties uit acht landen op het gebied van toekomstbestendig meubelonderwijs. In het kader van dit project is een gids ontwikkeld met daarin Europese *best practices* onder andere op het gebied van circulaire economie. Hierin staan diverse voorbeelden beschreven om gebruikt hout/plaatmateriaal een tweede leven te geven. Deze gids wordt gedeeld binnen het HMC. Daarnaast heeft het HMC via het project Allview eenvoudig toegang tot diverse Europese data, bijvoorbeeld het aantal meubels dat landen jaarlijks weggooien, welke grondstoffen opraken, de hoeveelheid die verbrand wordt, hoeveel hout nieuw leven krijgt in plaatmateriaal. De noodzaak van de transitie naar een circulaire economie wordt hiermee inzichtelijk

gemaakt. Om de transitie naar circulariteit te maken zijn nieuwe technieken nodig. Allview-stakeholder de Hogeschool van Amsterdam doet in het Robotlab onderzoek naar hergebruik van hout met behulp van robots die maten opmeten. In de toekomst zou dit gerealiseerd kunnen worden in milieustraten. Op basis hiervan kunnen ontwerpers een ontwerp maken met de maat van beschikbare restmaterialen die te vinden zijn in een database. Het HMC volgt deze ontwikkeling op de voet.

Merkbaarheid bij stakeholders

Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt binnen het HMC. Alle docenten en studenten hebben er merkbaar mee te maken door de opdrachten die in het onderwijs zijn geïntegreerd en het materiaal dat moet worden gebruikt in de opdrachten en wordt aangeboden in de houtwinkels.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Trends en innovaties • Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	• Duurzaamheid en circulair produceren in de school • Masterclass What's on your mind? • Professionele leergemeenschap • Nieuwe Technieken Amsterdam • Nieuwe Technieken Rotterdam • Allview	• Visiedocument duurzaamheid 2020-2025

Ambitie J: HMC-Lab



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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 studiejaar (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.	• 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.	• Plan 'Van experimenteren naar implementeren Nieuwe Technieken' is opgesteld.	• Ongeveer 75% van de docenten heeft zelf lessen gevolgd en/of geëxperimenteerd in het HMC-Lab. • Experimenteren is onderdeel van het lesprogramma van steeds meer opleidingen. • Op beide locaties is een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam die ontwikkelingen in de branches volgt. • In het HMC-Lab zijn/worden Labkennis-sessies georganiseerd voor docenten om innovaties uit te proberen. • Het HMC-Lab is een avond per week open voor het personeel om te experimenteren. • Het HMC-Lab is door middel van workshops verzorgd door HMC NEXT open voor externen. • Als naslagwerk zijn een labkennisbank en diverse instructiefilms beschikbaar. • Er zijn/worden regelmatig tentoonstellingen georganiseerd om nieuwe technieken laagdrempelig aan te bieden en het HMC-Lab onder de aandacht te brengen.

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 (zie ook ambities G en H). Docenten zijn over het algemeen goed op de hoogte van de mogelijkheden in het HMC-Lab. Ongeveer 75% van de docenten heeft zelf een workshop of instructie in het HMC-Lab gevolgd. In de praktijk zien we in sterk toenemende mate dat studenten, geïnspireerd door docenten, experimenteren en hun ervaringen in werkstukken implementeren. Er zijn ook steeds meer opleidingen waar het experimenteren in het HMC-Lab inmiddels structureel deel uitmaakt van het lesprogramma, aangestuurd door docenten en met veel vrijheid voor studenten. Voorbeelden hiervan zijn het laseren van de gereedschapskist bij de meubelopleidingen en de atelierlessen van de opleiding Interieuradviseur. Ook projectmatig wordt experimenteren gestimuleerd. Bij de eindexamenexposities is zichtbaar dat bij de realisatie van veel eindexamenwerkstukken gebruik is gemaakt van faciliteiten van het HMC-Lab.

Op beide locaties van het HMC is een werkgroep Nieuwe Technieken werkzaam. In deze werkgroepen zijn alle opleidingen en het HMC-Lab vertegenwoordigd. 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 en de bewustwording op het gebied van innovaties te vergroten. Daarnaast worden acties uitgezet om nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs en/of de school te halen. Dit proces loopt van signaleren naar communiceren 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'. Daarnaast is 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 wordt continu onderzoek gedaan naar nieuwe apparatuur (zie ook ambitie G en H). Dit leidt tot uitbreiding van het aanbod aan apparatuur in het HMC-Lab. In 2021 en 2022 is het HMC-Lab bijvoorbeeld uitgebreid met VR-brillen, een handscanner, een tuftmachine en een keramiek 3D-printer. In het HMC-Lab worden Labkennis-sessies georganiseerd voor docenten om innovaties uit te proberen. Voorbeelden hiervan zijn VR-workshops, ruimte scannen, 3D-scannen en keramiek printen. Daarnaast is het HMC-Lab een avond per week open voor het personeel om te experimenteren. Er zijn medewerkers van het HMC-Lab aanwezig om hen te begeleiden. Het HMC-Lab is tevens open voor externen door middel van workshops verzorgd door HMC NEXT. In het HMC-Lab zijn een labkennisbank en diverse instructiefilms beschikbaar als naslagwerk. Ten slotte worden regelmatig tentoonstellingen georganiseerd om nieuwe technieken laagdrempelig aan te bieden en het HMC-Lab onder de aandacht te brengen. Sinds studiejaar 2019-2020 wordt het gebruik van faciliteiten en machines in het HMC-Lab gemeten en gemonitord. Aan de hand van de resultaten 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? De

resultaten van deze metingen en de evaluaties worden gedeeld en besproken met de werkgroepen Nieuwe Technieken. In dit verband wordt tevens gesproken over de ontwikkeling van het HMC-Lab. Het effect van de lab-onderwijs wordt tot op heden niet gemeten.

Merkbaarheid bij stakeholders

Het HMC-Lab is vrij toegankelijk voor medewerkers en studenten om te experimenteren en te werken. 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. Een groot deel van de docenten heeft inmiddels zelf geëxperimenteerd of een workshop gedaan in het HMC-Lab. Voor studenten geldt dat het HMC-Lab steeds meer wordt geïntegreerd in de opleidingen en in de keuzedelen die deel uitmaken van het variabel curriculum. Hierdoor komen zij automatisch in aanraking met het HMC-Lab.

Verklaring afwijkingen

Een communicatieplan dat een voorloper is van het plan 'Van experimenteren naar implementeren Nieuwe Technieken' is opgesteld. Het daadwerkelijke plan moet nog worden opgesteld.

Het gebruik van faciliteiten en machines in het HMC-Lab gemeten en gemonitord. Het meten van het effect van het lab-onderwijs heeft tot op heden nog geen prioriteit gehad.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Trends en innovaties • Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	• Nieuwe Technieken Amsterdam • Nieuwe Technieken Rotterdam	• N.v.t.

Ambitie K: Digitaal onderwijs



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
Digitaal onderwijs heeft een structurele plaats in het curriculum om de flexibiliteit van het aanbod te maximaliseren en het onderwijs te moderniseren.	Digitaal onderwijs wordt binnen het HMC beperkt ingezet op verschillende plekken en voor diverse vakken.²	• Het digitaal onderwijs is ingekocht of in fasen ontwikkeld, daar waar nodig gekoppeld aan de implementatie van het variabel curriculum.	• 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).	• De visie op leren is ontwikkeld, gelanceerd en geïmplementeerd. Onderdeel van deze visie is de mogelijkheid tot online leren en het gebruik van digitale tools in het onderwijsproces. • Het project Duurzame digitalisering is werkzaam. • Alle (technische) randvoorwaarden voor het implementeren van digitaal onderwijs zijn gerealiseerd. • Vrijwel alle HMC-applicaties worden op afstand centraal aangeboden aan studenten en medewerkers (Windows Virtual Desktop). • Er is veel ervaring opgedaan met digitaal onderwijs door alle medewerkers en studenten. • Alle medewerkers zijn digitaal geschoold. • Binnen alle teams zijn i-coaches werkzaam die mede-docenten

² 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.

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
				helpen bij het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied. • Docenten hebben voor het onderwijs de beschikking over acht verschillende edutools. • De elektronische leeromgeving Learnbeat is geïmplementeerd voor alle vakopleidingen en de meubelopleidingen. • De applicatie Quayn is beschikbaar voor toetsing en examinering.

Toelichting

De herziene visie op leren vormt de basis voor het gehele onderwijsproces en het variabel curriculum waarbij ook de digitalisering van het onderwijs hoort. In de *midterm review* is de visie op leren uitgebreid beschreven. Inmiddels is de visie op leren volledig geïmplementeerd. Bij het HMC is aan alle (technische) randvoorwaarden voldaan die nodig zijn om digitaal onderwijs te verzorgen en tijd en plaats ongebonden te werken en/of studeren. Digitaal onderwijs, applicaties, bestanden, opdrachten etc. staan hiermee op een centrale plek, toegankelijk voor alle HMC'ers. Er kan binnen het HMC inmiddels ook gebruik worden gemaakt van de Windows Virtual Desktop (WVD). Hiermee is het voor iedereen binnen het HMC mogelijk om tijd en plaats ongebonden gebruik te maken van alle beschikbare software. WVD maakt het mogelijk dat op elk apparaat alle beschikbare software kan worden gebruikt door de (reken)kracht van de servers te benutten. Zo kan een gebruiker op een lichte laptop gebruik maken van zware software, zoals VercorWorks, Adobe Photoshop of AutoCad.

Bovenstaande ontwikkelingen vereisen scholing van medewerkers. In 2020 hebben alle medewerkers trainingen gevolgd. 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 continu wordt aangevuld. Verder zijn i-coaches aangesteld. I-coaches zijn docenten die mede-docenten helpen bij het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied. I-coaches zijn gekoppeld aan een vast onderwijsteam en hebben hierdoor inzicht in de digitale vaardigheden van hun collega's. Ze worden ingezet als vraagbaak voor individuele vragen en als trainer om aan een trainingsbehoefte van een groep collega's te voldoen.

Naar aanleiding van de versnelde digitalisering van het onderwijs tijdens de coronacrisis is het project Duurzame digitalisering gestart om op basis van de geleerde lessen en ambities voor de toekomst (i.e. variabel curriculum) tot een aanpak komen waarmee het onderwijs zo optimaal mogelijk wordt ondersteund door digitalisering. Digitalisering wordt hierbij als middel gezien om de onderwijsvisie en het variabel curriculum te realiseren. In het kader hiervan zijn acht verschillende edutools geïmplementeerd die docenten in hun onderwijs kunnen gebruiken. Daarnaast bestaat de behoefte aan systemen voor een (andere) elektronische leeromgeving, een digitaal portfolio (zie ook ambitie C) en toetsing en examinering. Voor alle drie deze aandachtsgebieden een programma van eisen opgesteld. Op basis hiervan is besloten dat het huidige systeem Quayn voor toetsing en examinering voldoet aan de gestelde eisen. Voor een elektronische leeromgeving en een digitaal portfolio zijn aanbestedingstrajecten gerealiseerd. Learnbeat is aangeschaft als elektronische leeromgeving (ook: digitaal werkboek). Over de aanschaf van een digitaal portfolio is nog geen besluit genomen. Alle vakopleidingen (van HMC NEXT) gebruiken Learnbeat als digitale leeromgeving. Docenten hebben de inhoud ontwikkeld en het systeem ingericht. Onderhoud blijft noodzakelijk en het systeem blijft continu in ontwikkeling. Door het gebruik van Learnbeat is er meer ruimte om op school te focussen op de praktijklessen. De theorie bestuderen studenten thuis. Theorietoetsen kunnen ook thuis worden gemaakt. Voor de meubelopleidingen is de digitale leeromgeving Learnbeat eveneens geïmplementeerd. In Learnbeat is nagenoeg het volledige beroepsgerichte curriculum van alle meubelopleidingen ontwikkeld en ingericht. Ook toetsen zijn geïntegreerd. Onderhoud blijft noodzakelijk, waardoor het systeem continu in ontwikkeling is. Alle docenten van de beroepsgerichte vakken werken met het aangeboden materiaal en studenten zijn gewend om zelfstandig in hun eigen tempo en op een zelf gekozen tijd en plaats in Learnbeat te studeren. Ze hebben een gedetailleerd beeld van hun voortgang. Ook docenten en slb'ers hebben hier inzicht in en kunnen de voortgang van de studenten monitoren. Hiermee is *blended* onderwijs gecreëerd en wordt het vaste deel van het beroepsgerichte curriculum van de meubelopleidingen feitelijk flexibel aangeboden.

Merkbaarheid bij stakeholders

De (technische) digitaliseringsslag die het HMC heeft gemaakt in 2020 was merkbaar voor alle docenten, medewerkers en studenten. Als gevolg van de noodzaak van het gebruik van de techniek als gevolg van de coronacrisis en de aangeboden scholing zijn de digitaliseringsvaardigheden van alle betrokkenen gegroeid. Alle docenten zijn gekoppeld aan een i-coach bij wie ze terecht kunnen met vragen op het gebied van digitalisering. Voor alle studenten van de vakopleidingen en de meubelopleidingen wordt de elektronische leeromgeving Learnbeat ingezet. Alle betrokken docenten zetten deze omgeving *blended* in.

Verklaring afwijkingen

De coronacrisis heeft de realisatie van de technische randvoorwaarden voor de implementatie van digitaal onderwijs versneld en versoepeld vanwege de noodzaak. De focus lag in 2020 volledig op het creëren van (technische) randvoorwaarden en het leren werken met de nieuwe mogelijkheden. Daarna is het project Duurzame digitalisering gestart en is gewerkt aan de selectie en implementatie van systemen voor een elektronische leeromgeving, een digitaal portfolio en toetsing en examinering.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
Trends en innovaties	- Implementatie Visie op leren - Implementatie MS Office 365/MS Teams - Duurzame Digitalisering - Windows Virtual Desktop - Mediawijsheid - ELO Learnbeat Meubel - Pilot Learnbeat (HMC NEXT) - MeeMetICT	- 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)

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 2022)
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%.	• Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50%³. • 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).	• Het marktaandeel van het HMC ligt rond 50%⁴. • 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.	• Na jaren van groei laat het studentenaantal van het HMC in 2022 krimp zien (zie tabel 2). Dit lijkt zich te herstellen in 2023. • 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 uitgevoerd. • Naar aanleiding van signalen uit de branche zijn specifieke wervingsacties uitgevoerd en zijn aanpassingen gedaan in opleidingen en het opleidingsaanbod.

Toelichting

Tot en met 2021 was er sprake van groei van het aantal studenten op het HMC (zie tabel 2). In 2022 was er echter sprake van krimp. Vanwege coronamaatregelen was het in studiejaar 2020-2021 en 2021-2022 nauwelijks mogelijk om fysieke open dagen te organiseren. Potentiële studenten moesten zich voornamelijk online oriënteren op hun vervolgstudie. Ondanks gerichte acties richting vmbo-scholen, een intensieve online campagne en extra rondleidingen in kleine groepen op beide locaties is het voor studiejaar 2022 niet gelukt de instroom stabiel te houden. Eind 2022 lijkt een voorzichtig herstel zichtbaar ten aanzien van de inschrijvingen voor studiejaar 2023-2024.

³ Deze doelstelling is aangepast van 60% naar 50% aangezien hij was geformuleerd op basis van foutieve cijfers (zie tabellen 3 en 4).

⁴ Deze doelstelling is aangepast van 60% naar 50% aangezien hij was geformuleerd op basis van foutieve cijfers (zie tabellen 3 en 4).

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 %
1-10-2021	4152	+96	+2,3 %
1-10-2022	3950	-204	-4,3 %

Tabel 2: Groei aantal bekostigde studenten 2017 tot en met 2022

Het marktaandeel van het HMC voor meubelopleidingen lag in 2017 op 53% en in 2020 en 2021 op 49%. Het marktaandeel is dus iets gedaald. Voor de opleiding Interieuradviseur lag het marktaandeel in 2017 op 50% en in 2020 en 2021 op 44%. Ook dit marktaandeel is iets gedaald. De onderliggende cijfers voor de meubelopleidingen voor 2017, 2020 en 2021 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. Gemiddeld ligt het marktaandeel net onder 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 ⁵	2017 Aantal	Marktaandeel	2020 Aantal	Marktaandeel	2021 Aantal	Marktaandeel
Totaal	3467		3943		3980	
Topcentrum Meubelindustrie	2411	70%	2640	67%	2644	66%
HMC	1842	53%	1940	49%	1935	49%
ROC van Twente	113	3%	141	4%	148	4%
Summa College	247	7%	309	8%	304	8%
Alfa-College	42	1%	74	2%	72	2%
Deltion College	167	5%	176	4%	185	5%

Tabel 3: Marktaandeel meubelopleidingen HMC en Topcentrum Meubelindustrie (bc 326) in 2017, 2020 en 2021

⁵ DUO, www.duo.nl, 2017, 2020 en 2021. 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.

Mbo-studenten opleiding Interieuradviseur ⁶	2017 Aantal	Marktaandeel	2020 Aantal	Marktaandeel	2021 Aantal	Marktaandeel
Totaal	2559		3302		3517	
Consortium opleiding Interieuradviseur	1719	67%	2086	63%	2235	64%
HMC	1272	50%	1444	44%	1534	44%
Koning Willem I College	166	6%	210	6%	219	6%
Summa College	106	4%	167	5%	181	5%
Deltion College	175	7%	265	8%	301	9%

Tabel 4: Marktaandeel opleiding Interieuradviseur HMC en Consortium opleiding Interieuradviseur (bc 084) in 2017, 2020 en 2021

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 aanvullend wil richten op havisten en 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. Verder is kwantitatief en kwalitatief onderzoek gedaan naar aanleiding van behoeften uit en knelpunten in de verschillende branches. Naar aanleiding hiervan zijn wervingsplannen op maat opgesteld voor de volgende opleidingen:

- Houttechniek
- Werkvoorbereider Houttechniek
- Meubelstoffeerder
- Interieurvakman (woningstofferen)
- Keukenmonteur
- Werkvoorbereider Meubelindustrie

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 (geweest) bij de inhoud van de opleiding, waardoor er een goede inhoudelijke aansluiting is. Specifiek voor de opleiding Werkvoorbereider Houttechniek geldt dat er behoefte is aan instroom van havisten en afstromende hbo-studenten.

⁶ 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.

Speciaal hiervoor is contact gezocht met vo-scholen en hbo-instellingen. Verder zijn twee van de opleidingen Houttechniek door HMC NEXT inhoudelijk verbeterd en voorzien van een branche-erkend diploma (i.e. Managementopleiding Industrieel Produceren met Hout, Training CNC).

- De vraag vanuit de branche naar meubelstofeerders is groot. Om meer vmbo-leerlingen te interesseren voor deze opleiding zijn vmbo-keuzedelen ontwikkeld in samenwerking met vmbo-scholen. Ten behoeve van het gebruik hiervan worden vmbo-docenten met behulp van een cursus opgeleid om deze keuzedelen te verzorgen. Hiervoor is veel belangstelling. Verder is extra aandacht besteed aan de positionering van deze opleiding tijdens open dagen en in andere wervingsacties.
- Ook voor de opleiding Interieurvakman is de vraag vanuit de branche groter dan het aantal gediplomeerden dat uitstroomt. Naar aanleiding hiervan is er een bbl-opleiding Interieurvakman ontwikkeld die wordt aangeboden via het reguliere aanbod.. Daarnaast is een verkorte opleiding Interieurvakman ontwikkeld die wordt aangeboden aan de branche en UWV-partners via HMC NEXT. Inmiddels is deze opleiding een aantal keren als maatwerktraject uitgevoerd.
- Vanuit de branche is behoefte aan goed opgeleide keukenmonteurs. Na een marktverkenning heeft het HMC de bbl-opleiding Keukenmonteur (niveau 2) ontwikkeld. Deze opleiding wordt inmiddels op beide locaties aangeboden. Er is een goede samenwerking met keukenbedrijven via een Branche Advies Commissie (BAC) met 20 actieve leden.
- De behoefte aan werkvoorbereiders in de markt is groot. Voorheen was de opleiding tot werkvoorbereider alleen als aanvulling op een meubelopleiding te volgens. Om in te spelen op de behoefte is op de locatie Amsterdam een driejarige bbl-opleiding (niveau 4) tot werkvoorbereider gestart. Inmiddels zijn de eerste studenten afgestudeerd.

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 effecten te zien van de wervingsacties op maat (zie hierboven). De toekomst moet uitwijzen of dit blijvende effecten zijn.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Trends en innovaties	• Topcentrum Meubelindustrie • Timmeren • Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam) • Kansrijk doorstromen: Interieurvakman	• Onderzoek en plan van aanpak werving havisten Houttechniek • Wervingsplan andere doelgroepen • Wervingsplannen specifieke opleidingen

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
	• 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 2022)
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 NEXT. Dit onderwijs is specifiek ontwikkeld voor dit doel.	Werkenden kunnen zich inschrijven voor het volgen van onderdelen uit het variabel curriculum.	Beleid met betrekking tot bij- en nascholing werkenden is ontwikkeld.	- Uitgangspunten voor om-, bij- en nascholing zijn ontwikkeld. - Er is ingezet op <i>blended</i> onderwijs door het inrichten van een elektronische leeromgeving. - Het scholingsaanbod is uitgebreid met trainingen / opleidingen gericht op medewerkers voor de branches in samenwerking met bedrijven. - Sinds studiejaar 2022-2023 kunnen werkenden zich inschrijven voor reguliere keuzedelen van het HMC. - Het scholingsaanbod voor werkenden is overzichtelijk en makkelijk vindbaar op de nieuwe website van HMC NEXT.

Toelichting

HMC NEXT (voorheen 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 persoonlijke ontwikkeling. HMC NEXT heeft een duidelijke visie op een leven lang ontwikkelen. In het kader hiervan is een strategisch plan ontwikkeld. Het HMC heeft geïnvesteerd in het ontwikkelen van scholingsaanbod op het gebied van leven lang ontwikkelen. Dit heeft ertoe geleid dat er momenteel zo'n 30 opleidingen voor volwassenen beschikbaar zijn op het gebied van interieur, meubel en houttechniek, met als doel om mensen de mogelijkheid te bieden zich om- en bij- te scholen en de tekorten in de branche aan goed personeel te verminderen.

Naar aanleiding van het strategisch plan zijn diverse ontwikkelingen ontplooid, zoals:

- Er is een nieuwe website voor HMC NEXT ontwikkeld in dezelfde lijn als de website van het HMC. Dit zorgt voor herkenbaarheid. Op de website is onder andere het scholingsaanbod te vinden waardoor cursussen en trainingen gemakkelijker vindbaar zijn voor werkenden.
- HMC NEXT maakt sinds 2020 gebruik van de elektronische leeromgeving Learnbeat. Dit maakt het mogelijk om digitale vaardigheden van deelnemers te trainen en *blended* onderwijs te bieden (conform de uitgangspunten voor om-, na- en bijscholing).
- Het HMC heeft een erkenning derde leerweg voor een drietal opleidingen, namelijk Allround Parketteur (25025), Woning-/Projectstoffeerder (25040) en Montagemedewerker Houttechniek (25583). In het kader hiervan kan HMC NEXT alle keuzedelen gekoppeld aan deze opleidingen afzonderlijk aanbieden als cursus/training (met mbo-certificaat) als hier vraag naar is. Hierdoor is het mogelijk om werkenden flexibeler, meer modulair onderwijs aan te bieden. In eerste instantie zijn deze cursussen/training alleen voor werkenden, maar in de toekomst zullen ze ook voor reguliere studenten toegankelijk worden. PVC-vloeren leggen is het eerste beschikbare keuzedeel. Aankomend studiejaar zullen er meer keuzedelen beschikbaar worden.
- Naar aanleiding van tekorten in de branche biedt HMC NEXT een aangepaste, verkorte bbl-opleiding aan voor het vak Interieurvakman (i.e. woningstofferer), bestaande uit een basisdeel en een tiental losse modules van een of enkele dagen (specialisaties). Er is een jaarplanning waarin alle modules zijn opgenomen. Hiermee kan maatwerk worden aangeboden en wordt aangesloten op de behoeften van de branche.
- Er zijn twee opleidingen in het scholingsaanbod opgenomen, specifiek voor medewerkers uit de timmerbranche. Deze opleidingen zijn in samenwerking met de brancheorganisatie ontwikkeld en 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. Daarnaast staat een vijftal opleidingen in de planning om te gaan ontwikkelen op het gebied van houtbouwsystemen.
- Er is een training (twee dagdelen) ontwikkeld voor vmbo-docenten 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 met als doel dat meer studenten deze opleiding kiezen en de branches worden voorzien van nieuwe instroom. De training staat op de website van BWI en komt daardoor direct bij de juiste docenten terecht. De training is inmiddels zes keer gegeven en zit elke keer vol (16 deelnemers per training). Er wordt nagedacht over het uitbreiden van dit concept naar andere vakgebieden, bijvoorbeeld houttechniek.
- Sinds studiejaar 2022-2023 kunnen werkenden zich inschrijven voor reguliere keuzedelen van het HMC. Ze kunnen hiervoor een mbo-certificaat krijgen. Door werkenden is reeds deelgenomen aan de keuzedelen Eenvoudig modern meubelstofferen, Meubelrestauratie en Online marketing en het toepassen van e-commerce.
- Het HMC participeert sinds november 2020 aan het Europese project Allview. Dit project gaat een bijdrage leveren aan het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Er is een platform ontwikkeld op het gebied van 'een leven lang leren' waarop Europese bedrijven, opleidingen en studenten/werkzoekenden elkaar kunnen vinden. De basis van dit platform is een op algoritmes gebaseerde 'skills database' voor bedrijven, studenten, werkzoekenden, arbeidsbureaus, onderwijsinstellingen en trainingsinstituten. Via dit platform zijn ook passende cursussen en trainingen te vinden. Er

wordt gewerkt aan trainingsmaterialen over circulaire economie, industrie 4.0 en 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).

Merkbaarheid bij stakeholders

HMC NEXT timmert aan de weg en is de afgelopen jaren zichtbaarder geworden voor werkenden in de verschillende branches door middel van een nieuwe website en sinds kort een nieuwe naam. Met de uitbreiding van het scholingsaanbod worden merkbaar steeds meer werkenden bereikt en wordt steeds meer voldaan aan de behoeften van de branche. Het scholingsaanbod blijft continu in ontwikkeling, waardoor ook steeds meer werkenden worden bereikt.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Onderwijscentrum branches • Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	• Nieuwe website HMC NEXT (voorheen HMC Cursus en Training) • Betrokkenheid alumni • Pilot keuzedeel PVC-vloeren leggen met mbo-certificaat • Pilot certificatenonderwijs Woningstoffereren • Opleiding Interieurvakman/Woningstoffeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche) • Training vmbo-docenten • Allview	• Strategisch plan HMC NEXT • Overzicht leven lang ontwikkelen scholingsaanbod • Uitgangspunten om-, na en bijscholing werkenden

Ambitie N: Betrokkenheid alumni 😊 ➔

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	Het ontwikkelde beleid is (deels) geïmplementeerd.	Beleid met betrekking tot alumni is ontwikkeld.	- De Notitie Alumnibeleid 2023-2027 is opgesteld. - Er is een CRM-systeem geïmplementeerd voor het bijhouden van gegevens van reguliere alumni en alumni van vakopleidingen. - Het netwerk van alumni is/wordt uitgebreid, onder andere in samenwerking met de projectgroep CENTRINNO. - Er is een online HMC-breed event voor alumni georganiseerd. - De scholingsbehoefte van reguliere alumni en alumni van vakopleidingen is/wordt in kaart gebracht. - Het banenaanbod wordt bijgehouden en er is LinkedIn-pagina voor HMC-alumni. - Alumni worden op diverse manieren betrokken bij het HMC. - Op gezette tijden hebben alumni toegang tot het HMC-Lab. - HMC Cursus en Training wordt omgedoopt tot HMC NEXT analoog aan andere scholen.

Toelichting

Beleid met betrekking tot alumni is ontwikkeld en vormt een onderdeel van de bredere doelstellingen van het HMC. Het alumnibeleid en de uitvoering hiervan zijn belangrijk voor de kwaliteitsverbetering van opleidingen en kunnen niet ontbreken in het kader van bijscholing. Los van een leven lang ontwikkelen zijn alumni belangrijk voor het HMC vanwege hun connectie met het werkveld. Alumni weten wat er speelt binnen de branches. Deze kennis is waardevol om weer terug te brengen naar de opleidingen, zodat het onderwijs actueel en relevant blijft. Daarnaast bieden de alumni ook een belangrijke bron van feedback met als doel de kwaliteit te verbeteren. Het is het doel dat de alumnus na afronding van zijn/haar studie betrokkenheid ervaart in de vorm van toegang tot kennis, cursussen, netwerk, gebruik van faciliteiten, gastlessen, etc.

In het kader van het alumnibeleid zijn onder andere de volgende activiteiten ontplooid:

- Het CRM-systeem MS Dynamics 365 is in gebruik genomen. Naast de reguliere mbo-studenten, worden ook de alumni vanuit HMC NEXT opgenomen. Het CRM-systeem wordt tevens gebruikt voor het registreren van andere relaties van het HMC.
- In navolging van het alumni-event in 2020 is in 2021 wederom een online event voor alumni georganiseerd. De doelstelling van het event was de alumni nieuwe kennis en inzichten bieden en hen de mogelijkheid geven de banden met het HMC aan te halen. Het event kende 20 deelnemers.
- 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. Daarnaast stelt het HMC haar HMC-Lab op gezette tijden open voor makers uit de stad en alumni en breidt hiermee het netwerk uit.
- De scholingsbehoefte van reguliere alumni (via JOB-enquête) en alumni van de vakopleidingen (enquête) is in kaart gebracht, met als doel hier specifiek workshops en trainingen voor te ontwikkelen.
- Ten behoeve van alumni wordt het banenaanbod bijgehouden en beschikbaar gesteld. Daarnaast is er een LinkedIn-pagina speciaal voor HMC-alumni.
- Alumni worden op verschillende manieren betrokken bij het HMC. Ze worden uitgenodigd voor het geven van gastpresentaties voor studenten, ze worden ingezet als onderwijsassistent, ze worden ingezet op beurzen om het HMC te promoten en ze zijn actief binnen projecten op school. Daarnaast worden ze uitgenodigd voor lezingen, workshops en open labsessies in het HMC-Lab.
- Om het alumninetwerk naar een hoger niveau te brengen en de samenwerking met andere scholen hierin te verstevigen is besloten om HMC Cursus en Training om te dopen te HMC NEXT. Deze naam is in lijn met hoe andere scholen hun alumni en activiteiten op het gebied van leven lang ontwikkelen noemen. In samenwerking met een marketingbureau wordt gewerkt aan het lanceren van HMC NEXT. De eerste stap is de wijziging van de website waarop voortaan alle informatie voor bedrijven, alumni en particulieren die zichzelf willen omscholen op een plek te vinden is.
- Er is een samenwerking aangegaan met andere scholen (o.a. Nimeto) waarmee het scholingsaanbod wordt uitgewisseld. Het netwerk wordt hiermee uitgebreid en het aanbod wordt beschikbaar voor een bredere groep alumni.

Merkbaarheid bij stakeholders

Aan alle studenten van het HMC (van reguliere opleidingen én van de vakopleidingen) die afstuderen wordt toestemming gevraagd om opname in het CRM-systeem. Hiermee krijgen ze direct merkbaar te maken met het alumnibeleid door ze op de hoogte te houden van ontwikkelingen en ze te betrekken bij het HMC.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
Onderwijscentrum branches	- Implementatie CRM - Betrokkenheid alumni - CENTRINNO	- Internetpagina HMC voor alumni: - Internetpagina HMC NEXT voor alumni: https://www.hmcnext.nl/samen-net-werken/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 - Notitie Alumnibeleid 2023-2027

Ambitie O: Seminars en workshops

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
Het HMC organiseert structureel inspirerende seminars/workshops voor bedrijven, alumni, studenten en medewerkers.	Het studiecentrum ⁷ organiseert (onregelmatig) een aantal keer per jaar seminars waarvoor studenten en medewerkers zich kunnen inschrijven.	• Minimaal vier keer per jaar organiseert het studiecentrum een seminar/workshop waarbij studenten, medewerkers, alumni en werkenden van bpv-bedrijven aanwezig zijn. • Georganiseerde seminars/workshops worden positief/voldoende gewaardeerd.	• Plan voor structureel organiseren van seminars en workshops is ontwikkeld.	• De organisatie van seminars en workshops is onderdeel van het meerjarenplan van het Studiecentrum/HMC-Lab. • Jaarlijks worden minimaal vier lezingen, (gast)presentaties en/of workshops per locatie georganiseerd voor medewerkers, studenten, alumni en externen uit de branche. • Er zijn vijf podcasts geproduceerd waarin alumni de hoofdrol spelen. • De waardering voor de georganiseerde lezingen, (gast)presentaties en workshops is positief.

Toelichting

Het Studiecentrum/HMC-Lab van beide locaties heeft een meerjarenplan waarin de structurele organisatie van seminars en workshops is opgenomen. In het kader hiervan is verbinding met de onderwijsteams om de behoefte te peilen. Daarnaast is aangesloten bij de werkgroep Alumni en HMC NEXT aangezien alumni en werkenden behoren tot de doelgroep van de seminars en workshops. De doelstelling is om structureel vier keer per jaar een lezing, (gast)presentatie of workshop te organiseren voor studenten, medewerkers, alumni en externen. Jaarlijks wordt gezamenlijk nagedacht over een actueel aanbod van workshops. Daarnaast wordt er ook aan gedacht om studiemiddagen/-avonden te organiseren aan de hand van de materiaalcollectie van het HMC. Deze studiemiddagen/-avonden zijn toegankelijk voor studenten, medewerkers, alumni en externen uit de branche. Daarnaast zijn vanuit de werkgroep Duurzaam Digitaal en Mediawijsheid diverse (interne) lezingen en trainingen georganiseerd. De tot nu toe georganiseerde workshops zijn positief gewaardeerd.

⁷ Het studiecentrum en het HMC-Lab vormen op beide locaties van het HMC een organisatorische eenheid, namelijk Studiecentrum/HMC-Lab. Deze organisatorische eenheid wordt hier bedoeld.

Op beide locaties zijn in 2021 en 2022 diverse lezingen, (gast)presentaties en workshops georganiseerd. Voorbeelden hiervan zijn:

- Presentatie van West Dean College
- Rotterdam Academy
- Blue City
- Tomorrows Timber
- Interior meet ups
- Interior reality
- Kleding pimpen
- Zeefdrukken
- Gastpresentaties van diverse alumni
- Workshops HMC-Lab tijdens studiedagen
- Centrinno-avond
- Bedrijvenavonden

Tijdens de coronacrisis was het niet mogelijk om fysieke lezingen, (gast)presentaties en/of workshops te organiseren. In plaats daarvan zijn vijf podcasts geproduceerd waarin alumni de hoofdrol spelen.

Merkbaarheid bij stakeholders

De georganiseerde workshops worden goed bezocht en positief gewaardeerd. Dit betekent dat deze ambitie merkbaar is bij studenten en medewerkers en steeds meer bij alumni en externen uit de branche. Vanwege de ingebruikname van het CRM-systeem is het gemakkelijker om alle doelgroepen te bereiken.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Onderwijscentrum branches • Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	• N.v.t.	• Meerjarenplan Studiecentrum/HMC-Lab 2022-2026

Ambitie P: Bewustwording duurzaamheid organisatie HMC

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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. ⁸	• Er is een stijgende lijn zichtbaar in het aantal voorstellen dat wordt gedaan voor het verduurzamen van de school.	• Plan met betrekking tot duurzaamheid in organisatie is opgesteld. • Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school.	• Plan met visie duurzaamheid voor 2020-2025 is ontwikkeld. • Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school. • Vanuit team duurzaamheid komen diverse concrete voorstellen om te verduurzamen. • De studentenraad komt regelmatig met initiatieven op het gebied van duurzaamheid. • In de bedrijfsvoering van het HMC zijn diverse maatregelen op het gebied van duurzaamheid toegepast.

Toelichting

Duurzaamheid is een belangrijk aandachtsgebied binnen het HMC. Er is een visiedocument ontwikkeld voor 2020-2025 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

⁸ 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 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:

- Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om voorstellen te doen voor het verduurzamen van de school. Vanuit team duurzaamheid komen diverse concrete voorstellen om te verduurzamen, bijvoorbeeld de houtwinkels inrichten als duurzame informatie- en inspiratieplek. De studentenraad komt eveneens regelmatig met initiatieven op het gebied van duurzaamheid, zoals het verduurzamen van de kantine.
- De doelstelling is om het aanbod in de winkels steeds duurzamer te maken. Er is aandacht voor het aanbieden van duurzaam hout en plaatmateriaal in de houtwinkels van het HMC. Bij de besluitvorming over het aanbod spelen duurzaamheid én prijs een rol. In de winkels worden standaard de volgende typen plaatmateriaal aangeboden:
 - MDF (gefineerd) type ii Unilin Fibrabel E1 (i.e. herwonnen hout met toegevoegde formaldehyde).
 - Spaanplaat (i.e. herwonnen hout met toegevoegde formaldehyde).
 - Multiplex/ecoplex.
- Daarnaast wordt voor de MDF-platen een (duurder) alternatief aangeboden zonder toegevoegde formaldehyde, zodat studenten hier ook kennis mee kunnen maken. Wanneer er andere alternatieven op de markt komen of wanneer de platen zonder toegevoegde formaldehyde qua prijs in de buurt komen van de huidige standaard dan kan er overwogen worden om alsnog over te stappen op deze variant.
- Ook hebben de houtwinkels momenteel ecoboard (i.e. biobased plaatmateriaal dat wordt gemaakt van grassen en graan) standaard op voorraad. Dankzij korting van de leverancier kan het HMC dit plaatmateriaal inkopen tegen een gunstig tarief. Daarnaast is de standaard inmiddels om Inlandshout aan studenten te verkopen voor de verplichte werkstukken.
- Er is een duurzaam trendplein met duurzame materialen, leveranciers boeken etc. ontwikkeld. Hier zijn eveneens workshops bij ontwikkeld. Het trendplein is op beide locaties tentoongesteld.
- Tijdens de eindexamenexpositie van 2022 zijn duurzaamheidsprijzen gelanceerd en uitgereikt.
- Er is een tiny house gebouwd door middel van een gezamenlijke inspanning van de opleidingen houttechniek, meubel en Interieuradviseur. Dit tiny house is ingericht met duurzame meubels. Dit object is tentoongesteld op de eindexamenexpositie van 2022 op de locatie Rotterdam en dient momenteel als object voor beurzen en dergelijke.
- Binnen het HMC-Lab is aandacht voor duurzaamheid en wordt duurzamer werken bevorderd en inzichtelijk gemaakt bij studenten en docenten. Voorbeelden van duurzaam werken in het HMC-Lab zijn:
 - Voor het 3D-printen wordt hoofdzakelijk gebruik gemaakt van bio-based filament.
 - Oude of mislukte 3D-prints worden vernalen en in een oven omgesmolten tot platen waarmee met de water- of lasersnijder weer nieuwe objecten gemaakt kunnen worden.
 - Er wordt geëxperimenteerd met restafval uit de medische sector om nieuw filament te maken.

- De eigen afvalbak wordt veel doorzocht op bruikbare stukjes hout om mee te testen.
- Kleding van studenten krijgt vaak een nieuw leven door middel van borduursels, stickers of patches.
- Voor de watersnijder halen studenten vaak afvalstukjes staal of marmer bij bedrijven om nieuwe producten te maken.
- Voor de locatie Amsterdam is een materialenlokaal ontworpen en gerealiseerd. In dit lokaal staat een balie die is gebouwd met (duurzaam) restmateriaal uit de Circustek. Deze balie wordt gebruikt binnen de opleidingen Wonen voor simulatieopdrachten op het gebied van verkopen. Daarnaast is de balie feitelijk een bord met monsters duurzame restmaterialen.
- Tijdens studiedag in 2022 voor alle docenten van het HMC Amsterdam is een lezing gegeven over duurzaamheid in relatie tot meubels en interieur door de Substitute.
- Studenten en docenten van de locatie Amsterdam zijn uitgenodigd om mee te doen met het Innovatielab, een project waarbij ze nadenken en meebouwen aan de duurzame school van de toekomst.

Naast bovenstaande ontwikkelingen zijn er ook andere ontwikkelingen binnen de school en de bedrijfsvoering op het gebied van duurzaamheid die leiden tot bewustwording op dit vlak. Op beide locaties wordt afval gescheiden. Hiervoor zijn speciale afvalbakken aangeschaft. Het gebruik van weggooibekers wordt afgeschaft. Het aanbod in de kantine is gezonder (i.e. meer vegetarisch). Bij het vervangen van de printers op beide locaties is gekozen voor een duurzame en groene oplossing. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van duurzamer papier. 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 studiejaar ongeveer 45.000 A4-tjes minder afgedrukt en 4.500 postzegels en enveloppen minder gebruikt. Op het gebied van ICT is binnen het HMC gekozen voor een dynamische en schaalbare applicatieomgeving in de Cloud (Windows Virtual Desktop, WVD). Het resultaat hiervan is dat er minder (zware) hardware nodig is op schoollocaties. Ten slotte is de verwarming in de schoolgebouwen lager gezet.

Merkbaarheid bij stakeholders

Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt binnen het HMC. Alle studenten en medewerkers hebben er merkbaar mee te maken door onder andere de ontwikkelingen in de bedrijfsvoering (afvalscheiding, andere printers, ander papier, WVD, etc.), het aanbod in de houtwinkels, de werkwijze in het HMC-Lab en diverse exposities.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
Duurzaamheid	- Duurzaamheid en circulair produceren in de school - Allview - Printers - Windows Virtual Desktop	Visiedocument duurzaamheid 2020-2025

Ambitie Q: Duurzaamheid in onderwijs 😊 →

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	- 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.	Het onderwijsaanbod met betrekking tot duurzaamheid binnen alle opleidingen is afgebakend en beschreven.	- Er is een curriculumcoördinator aangesteld om duurzaamheid te integreren in de curricula van alle opleidingen. - Er is een globale leerlijn duurzaamheid ontwikkeld. Deze is volledig uitgewerkt voor de meubelopleidingen. - De module duurzaamheid is ontwikkeld voor de meubelopleidingen (inclusief reader). - Voor de meubelopleidingen zijn lessenreeksen ontwikkeld en geïmplementeerd. - De opdrachten in de meubelopleidingen zijn verduurzaamd. - Er zijn duurzaamheidsmeters ontwikkeld voor de meubelopleidingen en de opleiding Interieuradviseur. - Duurzaamheid gericht op bewustwording en gedragsontwikkeling komt aan bod in de lessen Burgerschap. - Medewerkers krijgen met regelmaat gastlezingen om te professionaliseren. - Steeds meer docenten omarmen het begrip duurzaamheid als interessant en staan ervoor open.

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
				• Er zijn/worden regelmatig tentoonstellingen georganiseerd over het thema duurzaamheid. • Er zijn regelmatig projecten in het onderwijs waarin duurzaamheid een rol speelt.

Toelichting

Duurzaamheid is een belangrijk aandachtsgebied binnen het HMC. Er is een visiedocument ontwikkeld voor 2020-2025 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 generieke module duurzaamheid te ontwikkelen voor alle opleidingen binnen het HMC. Uit een nadere analyse en uitwerking van dit plan kwam naar voren dat dit niet de oplossing is. Het onderwerp duurzaamheid is zo belangrijk en veelomvattend en onderdeel van het geheel dat het een geïntegreerd onderwerp moet worden binnen alle opleidingen. Dit betekent dat de inspanning om deze ambitie te realiseren aanzienlijk groter is dan aanvankelijk gedacht. De integratie van duurzaamheid in de meubelopleidingen is nagenoeg afgerond. Onderhoud hiervan blijft echter noodzakelijk, omdat de onderwerpen duurzaamheid en circulariteit in ontwikkeling zijn. Deze ervaring wordt gebruikt om de integratie in de andere opleidingen op een later moment te realiseren. Dit betekent niet dat in de andere opleidingen momenteel geen aandacht wordt besteed aan duurzaamheid. Er is wel aandacht voor duurzaamheid in het curriculum, maar dit kan nog planmatiger en beter. In de bbl-opleiding Woningstofferen is duurzaamheid al wel volledig geïntegreerd.

Ten behoeve van de realisatie is in 2020 een curriculumcoördinator aangesteld. Voor de 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 is er op de locatie Amsterdam een route ontwikkeld langs duurzame dingen/aspecten op het HMC die eerstejaarsstudenten tijdens een themawEEK 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. Een belangrijke voorwaarde om dit doel te behalen is de professionalisering van de docenten. 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.

Eigen ontwerp beoordelen op duurzaamheid

Voor de meubelopleidingen en de opleiding Interieuradviseur is bekeken wat er nodig is om het eigen ontwerp te kunnen beoordelen op duurzaamheid. Voor meubelopleidingen is een duurzaamheidsmeter ontwikkeld. Door deze 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. Ook voor de opleiding Interieuradviseur is een duurzaamheidsmeter ontwikkeld, waarmee de student de duurzaamheid van een interieuradvies kan beoordelen. Deze duurzaamheidsmeter is gebaseerd op de SUB-methode (save, use, buy). Daarnaast wordt een document of tool ontwikkeld om de student te helpen bij het maken van keuzes voor duurzame materialen, meubels etc. Bovendien wordt nog gewerkt aan een reader met kennis waarmee de student de duurzame keuzes kan onderbouwen.

Voor de meubelopleidingen zijn drie thema's geformuleerd die in alle opleidingen minimaal moeten worden geïntegreerd, namelijk:

- Duurzaam materiaalgebruik
- Duurzaam ontwerpen
- Duurzaam ondernemen

Er is een module duurzaamheid ontwikkeld voor de meubelopleidingen. Hierbij hoort een reader, maar ook de duurzaamheidsmeter is een onderdeel hiervan. Daarnaast zijn lessenreeksen voor de meubelopleidingen ontwikkeld en geïmplementeerd. Deze worden op de digitale leeromgeving Learnbeat geplaatst. Ten slotte zijn alle opdrachten in de meubelopleidingen verduurzaamd. Denk hierbij aan demontabel ontwerpen, ontwerpen met zo min mogelijk restmateriaal of ontwerpen van hergebruikte materialen.

Om ervoor te zorgen dat medewerkers actuele kennis hebben over duurzaamheid worden regelmatig lezingen georganiseerd. Ook docentstages (ambitie F) dragen hier aan bij. Daarnaast is het belangrijk het binnenhalen van nieuwe kennis bij het geborgd wordt en wordt vertaald naar onderwijs (zie ambities G en H).

Naast bovenstaande ontwikkelingen die betrekking hebben op uiteindelijk alle opleidingen zijn er ook aanpalende initiatieven op het gebied van duurzaamheid in het onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn:

- Op de locatie Amsterdam is binnen de opleiding Interieuradviseur een samenwerking aangegaan met de organisatie Noorderwind voor een duurzame *challenge*. In deze opdracht krijgen studenten de opdracht een interieurontwerp te maken en in dit ontwerp materiaal van onder andere de Fiction Factory en de NS te upcyclen. In dit kader hebben studenten diverse gastpresentaties van betrokken bedrijven (onder andere GewoonBoot) gekregen over duurzaam ontwerpen en (her)gebruik van materialen. Docenten zijn getraind op het gebied van duurzame materialen, duurzaam ontwerpen en duurzaam ondernemen. Vanzelfsprekend is hierbij ook gebruik gemaakt van de door het HMC ontwikkelde Circustek (zie ambitie I).
- Op de locatie Rotterdam heeft de sectie Burgerschap in samenwerking met de teams Interieur en Wonen, de gemeente Rotterdam en een aantal bedrijven die duurzaam werken en/of onderzoeken om duurzaam te werken een stembokje van de toekomst ontwikkeld. Dit duurzame stembokje is gemaakt van gerecycled papier van oude stembiljetten (i.e. nieuw plaatmateriaal uit restafval) en wordt tijdens de provinciale statenverkiezingen in maart 2023 gebruikt in de gemeente Rotterdam.
- In het project Interior Reality (2022) is studenten geleerd om een duurzaam interieuradvies te ontwerpen met inzet van nieuwe technieken, zoals 3D-ruimtescannen, VR en AR en het gebruik van duurzame en innovatieve materialen en technieken. In dit kader zijn duurzame bedrijven bezocht en zijn onder andere bij een van die bedrijven materiaalstalen gemaakt van leem die vervolgens weer in de materialencollectie van het studiecentrum zijn opgenomen. De intentie bestaat om het project Interior Reality in combinatie met duurzaamheid in 2024 nogmaals uit te voeren.
- Binnen de opleiding Creatief vakman krijgen eerstejaars studenten de opdracht om van een oude stoel een lamp te maken. Derdejaars studenten krijgen de opdracht om een product te ontwerpen met restmaterialen, waaronder linoleum van Forbo. De eindresultaten van beide initiatieven worden geëxposeerd.
- Duurzaamheid in relatie tot de bpv is in kaart gebracht. Op basis hiervan zijn alle bpv-opdrachten aangepast. Duurzaamheid is in alle bpv-opdrachten geïntegreerd.
- In de lessen Burgerschap komt duurzaamheid aan de orde gericht op bewustwording en gedragsontwikkeling. Deze lessen zijn gekoppeld aan de SDG-doelen van de VN.
- 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.
- Het Studiecentrum/HMC-Lab organiseert regelmatig kleine tentoonstellingen op het gebied van duurzaamheid.

- De collectie boeken, materialen en stoelen van de het Studiecentrum/HMC-Lab is uitgebreid met items op het gebied van duurzaamheid. Duurzaamheid in de collecties draagt bij aan bewustwording.
- 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. In dit project wordt gewerkt aan een learningplatform (gereed in 2023) waarop internationale trainingen aangeboden worden (online en fysiek) en actuele en verdiepende kennis over circulaire economie, industrie 4.0 en AAL (Active Assisted Living) wordt gedeeld. De doelgroep van dit platform bestaat uit docenten, studenten en medewerkers in de hout- en meubelsector. Daarnaast worden stakeholdersmeetings georganiseerd om met de branche in contact te blijven over de thema's circulaire economie, industrie 4.0 en AAL. Hier komen vragen aan de orde als: 'wat zijn de uitdagingen voor bedrijven?', 'welke kennis en vaardigheden hebben medewerkers nodig?' en ook 'wat betekent dit voor ons als HMC?'. Het HMC wil studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst, omdat studenten een bijdrage gaan leveren aan de circulaire transitie in de meubelbranche. Door middel van de *mobility* voor docenten en studenten vanuit het project Allview wordt kennis in huis gehaald over duurzaamheid (bedrijfsvoering én onderwijs) van de partnerschool in Italië. Deze partnerschool heeft tevens een EQF5-opleiding over ecodesign. Deze input helpt het HMC bij de verkenning naar een mogelijk op te zetten meubelopleiding niveau 5 (Associate Degree). Ten slotte staat er in 2023 een symposium voor docenten op het programma waar *best practices* uit Europa op het gebied van circulaire economie, Industrie 4.0 en AAL worden gedeeld.

Merkbare bij stakeholders

Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt binnen het onderwijs van het HMC. Alle studenten en docenten van de meubelopleidingen hebben er merkbaar mee te maken omdat duurzaamheid inmiddels een integraal onderwerp is van deze opleidingen. Ook binnen de andere opleidingen zijn tal van initiatieven op het gebied van duurzaamheid zichtbaar en merkbaar. In de komende jaren wordt duurzaamheid ook binnen de andere opleidingen een integraal onderwerp. Duurzaamheid gericht op bewustwording en gedragsontwikkeling komt aan bod in de lessen Burgerschap. Dit is merkbaar voor alle studenten.

Verklaring afwijkingen

Het plan was aanvankelijk om een generieke 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 en veelomvattend en onderdeel van het geheel dat het een geïntegreerd onderwerp moet worden binnen alle opleidingen. Dit betekent dat de inspanning om deze ambitie te realiseren aanzienlijk groter is dan aanvankelijk gedacht. Er is gestart met de integratie van duurzaamheid in de meubelopleidingen. Deze ervaring wordt gebruikt om de integratie in de andere opleidingen op een later moment te realiseren. Daarnaast heeft de coronacrisis ervoor gezorgd dat de ontwikkeling langer heeft geduurd.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Duurzaamheid • Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	• Duurzaamheid en circulair produceren in de school • Professionele leergemeenschap • Masterclass What's on your mind? • Entrepreneurship Rotterdam mbo • Allview	• Visiedocument duurzaamheid 2020-2025 • Duurzaamheidsmeter (meubelopleidingen) • Duurzaamheidsmeter (opleiding Interieuradviseur) • Intranetpagina Duurzaamheid • Artikel Circulair Furniture Challenge (opleiding Creatief Vakman) • Artikel Duurzame Challenge (opleiding Interieuradviseur): https://www.hmcollege.nl/nieuws/studenten-interieuradvies-duurzame-challenge/ • Film Duurzame Challenge (opleiding Interieuradviseur): https://youtu.be/G2CD0Dt_rnQ

Ambitie R: Passend onderwijs



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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	75% van de docenten hebben trainingen gevolgd in het kader van omgang met studenten met een bijzonderheid of beperking in het onderwijs.	Herijkt beleid met betrekking tot passend onderwijs is ontwikkeld.	- Herijkt beleid met betrekking tot passend onderwijs is ontwikkeld (beleidsnotitie Passend Onderwijs). - Begeleiders passend onderwijs zijn gekoppeld aan vaste onderwijsteams. - Het aanbod aan trainingen ten behoeve van deskundigheidsbevordering is uitgebreid en vastgesteld. - Vanuit het team passend onderwijs zijn diverse trainingen gegeven aan docenten en studenten. - Ongeveer 70% van de docenten heeft een of meer trainingen op het gebied van passend onderwijs gevolgd. - De intranetpagina Passend Onderwijs voor studenten is in ontwikkeling. - De intranetpagina Passend Onderwijs voor medewerkers is ontwikkeld. - De toolbox Passend Onderwijs voor medewerkers is in ontwikkeling.

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.

Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
				• Het Dashboard Financiën Passend Onderwijs is geïmplementeerd.

Toelichting

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 is/wordt 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 sinds 2019-2020 gekoppeld aan een vast onderwijsteam en klas.

Deskundigheidsbevordering

Op beide locaties is een groeiend aantal trainingen beschikbaar voor docenten in het kader van de omgang met studenten met een bijzonderheid of beperking in het onderwijs. Het team passend onderwijs (soms ondersteund door een externe partner) verzorgt de scholing voor docenten. Daarnaast is elke begeleider passend onderwijs gekoppeld aan een vaste klas. Door de intensieve samenwerking met de onderwijsteams vindt er deskundigheidsbevordering plaats. De begeleider passend onderwijs geeft workshops, denkt mee in casuïstiek en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Hierdoor worden docenten (nog) vaardiger in het lesgeven aan en begeleiden van studenten met een ondersteuningsbehoefte. Dit is noodzakelijk voor studenten met een ondersteuningsbehoefte maar eveneens waardevol voor alle studenten op het HMC. Door de directe samenwerking met de onderwijsteams kan een begeleider passend onderwijs vroegtijdig en/of preventief signaleren en indien nodig eerder (specialistische) hulp in zetten. Uitval kan hiermee worden voorkomen. Voorbeelden van trainingen voor docenten zijn:

- Met kennis van zaken (gericht op het signaleren van psychosociale problematiek bij studenten en hoe je hier als docent mee om kan gaan).
- Train de trainer 'Plannen en organiseren' (voor slb'ers).
- Train de Trainer 'Hoe kom ik goed in beeld' (voor bpv-begeleiders).
- Autisme.
- ADHD.
- Omgaan met perfectionisme.
- Signaalgedrag.
- Signaleren van middelengebruik.

De coronacrisis en de bijbehorende maatregelen hebben aanzienlijke sporen achtergelaten op het mentale welzijn van studenten. De problematiek rondom studentenwelzijn is ernstig. Het aantal studenten met sociaal-emotionele problemen is groter dan voor de coronacrisis, veel studenten hebben een negatieve attitude en zijn ongemotiveerd en er is meer verzuim. In de slb-lessen is veel aandacht voor mentale gezondheid. Indien nodig zijn er aanvullende trainingen voor studenten beschikbaar, zoals bijvoorbeeld:

- Faalangstreductie.
- Lab of Life (gericht op emotionele stabiliteit en vitaliteit).
- Dip je depressie.
- Ken jezelf.

Intranetpagina en toolbox

De intranetpagina Passend Onderwijs voor studenten is in ontwikkeling. Deze pagina bevat informatie over passend onderwijs, het trainingsaanbod en handige links naar (online) hulpverlening. De intranetpagina voor medewerkers is ontwikkeld en geïmplementeerd. Hiervoor is nog een toolbox in ontwikkeling met alle beschikbare trainingen, factsheets en bruikbare methodieken die docenten kunnen in zetten.

Dashboard Financiën Passend Onderwijs

Het dashboard is sinds studiejaar 2021-2022 geïmplementeerd. Het dashboard geeft inzicht in de inkomsten en uitgaven op het gebied van passend onderwijs. De invoering van het dashboard heeft ervoor gezorgd dat er meer zicht is op de inzet op zorg en passend onderwijs en de bijbehorende financiën.

Merkbaarheid bij stakeholders

Het team passend onderwijs is zichtbaar en merkbaar voor alle docenten en studenten. Deskundigheidsbevordering van docenten heeft de afgelopen jaren veel aandacht gekregen en een groot deel van de docenten heeft een of meer trainingen op dit gebied gevolgd. Vanwege het feit dat begeleiders passend onderwijs zijn gekoppeld aan vaste klassen is ook de zichtbaarheid en merkbaarheid bij studenten toegenomen. Gezien de toenemende problematiek bij studenten komen daarnaast meer studenten in direct contact met een begeleider passend onderwijs.

Verklaring afwijkingen

De coronacrisis en de bijbehorende maatregelen hebben invloed gehad op de ondersteuningsbehoefte van studenten maar ook op de vraag voor deskundigheidsbevordering van docenten. Door de toenemende behoefte zijn diverse trainingen in een versneld tempo ontwikkeld of ingekocht.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Jongeren in kwetsbare posities • Gelijke kansen voor alle studenten	• N.v.t.	• Beleidsnotie Passend Onderwijs • Trainingsaanbod passend onderwijs voor onderwijsteams

Ambitie S: Voortijdige schooluitval (VSV)



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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	VSV-cijfers liggen op of rond de OCW-norm op niveau 2, 3 en 4 met een maximale afwijking van 1,5% naar boven.	- 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.	- Beleid VSV is ontwikkeld voor beide locaties. - VSV-cijfers liggen op alle niveaus (2, 3 en 4) rond de norm van OCW (zie tabel 5). De voorlopige cijfers over 2021-2022 voor niveau 3 laten een afwijking van 2% naar boven zien.

Toelichting

In tabel 5 zijn de definitieve VSV-cijfers tot en met 2020-2021 en de voorlopige VSV-cijfers over 2021-2022 opgenomen. Hieruit blijkt dat deze cijfers rond de norm van het ministerie van OCW liggen. De afwijking is niet groter dan 1,5%, met uitzondering van de voorlopige cijfers voor niveau 3 over 2021-2022. Voor dit jaar en niveau is de afwijking 2%. Hierop zijn direct acties ingezet. Er wordt onderzoek gedaan naar de redenen van het voortijdig uitvallen van studenten. Daarnaast zijn er kwaliteitstafels ingericht voor opleidingen waarbij de uitval groter is dan de norm. Deze kwaliteitstafels worden extern begeleid en hieraan nemen docenten, alumni en uitvallers zonder diploma deel.

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	Norm OCW 2019-2020	HMC 2020-2021	Norm OCW 2020-2021	HMC 2021-2022 (voorlopig)	Norm OCW 2021-2022
Niveau 2	6,32%	9,40%	8,76%	8,60 %	7,18%	8,45%	6,35%	9,71%	10,44%	9,58%
Niveau 3	3,36%	3,50%	3,88%	3,20 %	4,01%	3,10%	2,77%	3,99%	5,89%	3,89%
Niveau 4	2,44%	2,75%	3,11%	2,70%	2,15%	2,55%	2,07%	3,34%	3,08%	3,35%

Tabel 5: VSV-cijfers 2017-2018 tot en met 2021-2022

Om voortijdig schooluitval te voorkomen is het van belang dat studenten voor de start met een opleiding een goed beeld hebben van de school, de opleiding, het beroep en het werkveld. Naast de reguliere voorlichtingen zijn hiervoor initiatieven ontplooid op het gebied van een intensievere verbinding tussen vmbo en mbo en LOB-activiteiten voor vo-leerlingen (vmbo en havo). Er zijn workshops ontwikkeld waarvoor vo-classes worden uitgenodigd op het HMC. Daar waar mogelijk wordt afgestemd op de lessen van de vo-school en heeft de vo-school een directe rol in de voorbereidingen, waardoor een doorlopende leer-/opdrachtenlijn ontstaat en in de workshops op het HMC de verdieping kan worden gezocht. 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.

Voor HMC-studenten zijn diverse informatiekanalen beschikbaar. In de HMC-wijzer, op het intranet en in de onderwijsovereenkomst staat informatie over het verzuimbeleid op het HMC. Studenten kunnen op intranet terugvinden hoe zij zich kunnen ziekmelden.

Het verzuimbeleid en de inzet om voortijdig schoolverlaten (VSV) terug te dringen verschilt per locatie omdat het VSV-beleid en daarmee de inzet op dit onderwerp regionaal bepaald wordt. De studieloopbaanbegeleiders hebben een grote rol in het signaleren en bespreken van het eerste verzuim van studenten. Tijdens de coronacrisis is er vanuit de studietoelators en ondersteuningsteams extra aandacht geweest voor verzuim. Ook na de coronacrisis wordt erop ingezet om verzuim snel te signaleren, te bespreken in indien nodig te melden bij een van onze ketenpartners.

Op beide locaties wordt in de tweede helft van het studiejaar een doorstroomklas gestart. De doorstroomklas is een voorziening voor studenten die er gedurende het jaar achter komen dat hun opleiding op het HMC niet de juiste keuze is en willen overstappen naar een andere opleiding. In de doorstroomklas krijgen studenten onderwijs in de algemene vakken (inclusief eventuele examens) en (studie)loopbaanbegeleiding. Daarnaast wordt op beide locaties loopbaancoaching ingezet om VSV te voorkomen. Loopbaancoaching kan worden ingezet om studenten te helpen met een loopbaan na diplomering op het HMC of met een overstap naar een andere opleiding binnen of buiten het HMC.

Locatie Rotterdam

Aanvullend op het bovenstaande wordt in Rotterdam de interventie Klas als Werkplaats ingezet bij opleidingen met een hoger risico op VSV. Alle studenten die zich willen uitschrijven krijgen een gesprek met de loopbaancoach aangeboden. Dit helpt studenten om een passende overstap te maken naar een nieuwe opleiding of baan.

Locatie Amsterdam

Op de locatie Amsterdam is in studiejaar 2022-2023 gestart met een doorontwikkeling van de doorstroomklas. Het initiatief wordt meer bij de student gelegd en deelname is niet vrijblijvend. Daarnaast wordt met iedere potentiële deelnemer een intakegesprek gevoerd waarin doelen worden vastgesteld en commitment wordt uitgesproken. Het programma is daarnaast meer gericht op loopbaanoriëntatie en loopbaancoaching dan voorheen. Ten slotte is de samenwerking met het Amsterdamse onderwijswerkteam van de gemeente geïntensiveerd.

Merkbaarheid bij stakeholders

Voortijdig schoolverlaten is een belangrijk thema binnen het HMC. De cijfers worden nauwgezet in de gaten gehouden en bij afwijkingen van de norm wordt direct actie ondernomen. Dat is over 2021-2022 het geval voor niveau 3. Docenten van deze opleidingen merken de extra aandacht voor hun opleidingen op dit gebied.

De coronacrisis en de bijbehorende maatregelen hebben aanzienlijke sporen achtergelaten op het mentale welzijn van studenten. De problematiek rondom studentenwelzijn is ernstig. Het aantal studenten met sociaal-emotionele problemen is groter dan voor de coronacrisis, veel studenten hebben een negatieve attitude en zijn ongemotiveerd en er is meer verzuim. In de slb-lessen is veel aandacht voor mentale gezondheid, dit is merkbaar bij studenten. Daarnaast houden docenten de aan- en afwezigheid van studenten bij. Studietoelators monitoren deze gegevens en ondernemen actie indien nodig.

Verklaring afwijkingen

Het is niet duidelijk waarom de voorlopige VSV-cijfers over 2021-2022 voor niveau 3 boven de norm uitkomen (+2,0%). Momenteel wordt hier onderzoek naar gedaan en zijn er kwaliteitstafels ingericht. Wellicht dat de coronacrisis hierin een rol speelt.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
Jongeren in kwetsbare posities	Verbinding vmbo-mbo	N.v.t.

Ambitie T: Arbeidsmarktperspectief studenten niveau 2



Doelstelling	Nulsituatie conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Ambitie 2020 conform KA	Stand van zaken (31 december 2022)
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.	• De gemeente Amsterdam heeft onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van mbo-starter tijdens de coronacrisis. • Er zijn verkenningen uitgevoerd voor een viertal opleidingen niveau 2 om ze beter aan te laten sluiten bij behoeften van de branche (kwantitatief en kwalitatief). • Er zijn aanpassingen in opleidingen en het opleidingsaanbod (zie ambitie L).

Toelichting

De gemeente Amsterdam heeft onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van mbo-starters tijdens de coronacrisis. De uitkomst hiervan is dat de Amsterdamse mbo-starters hard zijn geraakt door de coronacrisis en structureel minder vaak aan het werk zijn dan gemiddeld in Nederland. Dit geldt ook voor studenten niveau 2 in het domein Techniek. In het domein Techniek was de baankans van studenten niveau 2 tijdens de coronacrisis zes maanden na afstuderen 75% (i.e. -5%) en een jaar na afstuderen 63% (i.e. -7%). Het HMC heeft aanvullend op het bovenstaande onderzoek geen eigen onderzoek uitgevoerd, maar gebruikt de resultaten van het onderzoek van de gemeente Amsterdam.

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:

- Houttechniek

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%).

- Meubelstoffeerder
- Interieurvakman (woningstofferen)
- Keukenmonteur

Voor voorbeelden van ontwikkelingen en resultaten zie ambitie L.

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 effecten te zien van de wervingsacties op maat. De toekomst moet uitwijzen of dit blijvende effecten zijn.

Verklaring afwijkingen

N.v.t.

Gerelateerde speerpunten	Gerelateerde projecten	Achtergrondinformatie
• Jongeren in kwetsbare posities	• Opleiding Meubelstoffeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche) • Opleiding Interieurvakman/Woningstoffeerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche) • Opleiding Keukenmonteur (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)	• Onderzoek Arbeidsmarktpositie mbo-starter tijdens Covid-19 (gemeente Amsterdam)

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 in welke mate 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 in welke mate 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 bedrijfsleven in de projecten vervult verschilt per project: soms denken ze mee in de keuzes die voorliggen (denktank/klankbord) en soms ontwerpen en bieden we samen aanbod aan. Daar waar nuttig en mogelijk is het bedrijfsleven betrokken bij de realisatie van de ambities. Onder de kop 'Merkbaarheid bij stakeholders' is bij elke ambitie aangegeven in welke mate 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. Aan het einde van de looptijd van de realisatie van het Kwaliteitsplan 2019-2022 geldt voor de meeste ambities dat het begrote bedrag toereikend was. Dit geldt ook voor de versneld gemaakte digitaliseringsslag vanwege de coronacrisis. 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).

In de *midterm review* is melding gemaakt van een tweetal afwijkingen, namelijk de realisatie van de visie op leren en het maken van de individuele kleurencans en de teamskans. In de tweede helft van de realisatie van het kwaliteitsplan zijn geen noemenswaardige afwijkingen van de inzet van middelen zichtbaar.

Omschrijving projecten

Hieronder staan alle projecten die in de periode 2019-2022 een bijdrage hebben geleverd aan de acht speerpunten en de beoogde ambities uit het kwaliteitsplan 2019-2022. De projecten staan op alfabetische volgorde.

Legenda gebruikte symbolen en kleuren

Elk project is voorzien van een *smiley* of vinkje en een symbool dat betrekking heeft op het vervolg na 2022. De volgende symbolen worden gebruikt:

	:	Project ligt op schema.		:	Voortgezet na 2022
	:	Project heeft enige achterstand.		:	Beëindigd in 2022.
	:	Project heeft achterstand.		:	Belegd in de staande organisatie na 2022.
	:	Project is afgerond.			

Het totaal aantal projecten dat een bijdrage levert aan de speerpunten en ambities uit het kwaliteitsplan bedraagt 44. In tabel 6 is weergegeven hoeveel projecten op schema liggen, een achterstand hebben en zijn afgerond. Daarnaast is ook in de tabel opgenomen hoeveel projecten na 2022 worden voortgezet, zijn beëindigd of zijn belegd in de staande organisatie.

							
Aantal projecten	10	3	0	31	13	6	25

Tabel 6: Overzicht status en vervolg van projecten

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Allview	1 2 3 4 5 7 8 A F H I M P Q	 	Erasmus+ samenwerkingsproject van COVE's (Centres of Vocational Excellence) met 22 organisaties uit acht landen. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen van een raamwerk op basis van AI/ML voor versterkend leren om toekomstige vaardigheidsbehoeften te voorspellen en voorstellen te doen ten behoeve van carrièrepadplanning. • Ontwikkelen van een platform (https://platform.allview.eu) waarop bedrijven in Europa werknemers kunnen werven op regionaal, nationaal en internationaal niveau Hierop kunnen bedrijven ook trainingen en cursussen vinden om hun medewerkers bij te scholen op gebieden zoals circulaire economie, industrie 4.0 en AAL (i.e. active assisted living). • Ontwikkelen van nieuwe curricula voor de thema's circulaire economie, industrie 4.0, AAL en maatschappelijk verantwoord ondernemen. • Ontwikkelen van een gids met inspirerende voorbeelden rondom de Allview-thema's uit acht Europese landen • Ontwikkelen van nieuwe tools en lesmethoden op het gebied van AR/VR en 3D-printen. • Ontplooiën van een breed scala aan mobiliteitsacties van studenten en docenten ten behoeve van training in genoemde onderwerpen. • Ontwikkelen van een blauwdrukstrategie op het gebied van de meubel- en houtsector. • Vertalen van bovengenoemde kennis uit Europa naar lessen en (les)materialen duurzaamheid voor het HMC
Betrokkenheid alumni	4 8 M N	 	Het HMC wil de betrokkenheid van alumni vergroten en een alumninetwerk opbouwen. In het kader van het leveren van een bijdrage aan LLO (i.e. Leven Lang Ontwikkelen) wil het HMC vervolgens de scholingsbehoefte van alumni ophalen. Daarnaast wil het HMC alumni aan haar binden door bijvoorbeeld events te organiseren. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen en implementeren van alumnibeleid. • Inrichten van een alumniplatform. • Opbouwen en uitbreiden van alumninetwerk. • In kaart brengen van de behoeften van alumni ten aanzien van vervolgvactiteiten en LLO. • Organiseren van activiteiten waarbij alumni worden betrokken (bijvoorbeeld gastlessen). • Organiseren van events en workshops speciaal voor alumni

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
			- Organiseren van seminars / workshops die voor studenten, medewerkers, bpv-bedrijven én alumni toegankelijk zijn. - Samenwerken met het project Centrinno in kader van het uitbreiden van het alumninetwerk. - Omdopen van HMC Cursus en Training tot HMC NEXT om het alumninetwerk naar een hoger niveau te kunnen brengen en de samenwerking met andere scholen op dit gebied te verstevigen.
Burgerschap	2 D	 	Het intensiveren en verrijken van het burgerschapsonderwijs door het ontwikkelen van een HMC-breed kader. Doelen / resultaten: - Ontwikkelen en implementeren van een eenduidig curriculum Burgerschap voor beide locaties. - Opstellen van een handleiding als (inspiratie)paraplu voor het ontwikkelde curriculum bestaande uit een uitgewerkt lessenplan, werkvormen, gastsprekers, digitale tools etc., waarmee iedere (nieuwe) docent direct aan de slag kan. - Ontwikkelen van communicatie voor docenten over de wettelijke kaders rondom het vak Burgerschap, denk hierbij aan examenvoorwaarden, aanwezigheid, herkansingen. - Er is een koppeling met het project Masterclass What's on your mind? (locatie Rotterdam).
Centrinno	1 4 7 8 A N	 	Het Europese onderzoeksproject Centrinno wil met een creatieve maakcultuur een positieve ontwikkeling van de wijk genereren. Onderliggende gedachte is dat een creatieve cultuur belangrijk is voor lokale stedelijke ontwikkeling. Centrinno richt zich in Amsterdam op het bevorderen van (circulair) makerschap in de stad en het ontwikkelen van een HUB (i.e. makersplek). Het HMC versterkt hiermee haar rol in het bevorderen van de zichtbaarheid van het (circulair) makerschap en het praktisch ondersteunen van makers en ondernemers. Doelen / resultaten: - Aangaan van een duurzame verbinding met relevantie partners (i.e. De Waag en Pakhuis de Zwijger) om het project te realiseren in Amsterdam. - Leveren van een concrete bijdrage aan het zichtbaar maken van het probleem van de verdwijnende makers en vakmensen in de stad (expositie rondom makers op het HMC). - Verbinden met makers uit de stad en alumni door het openstellen van het HMC-Lab (open avond). - Ophalen van behoeften bij makers en alumni op het gebied van kennis, training en gebruik machines. - Opbouwen van netwerk van partnerschappen in Amsterdam Noord. - Verkennen van mogelijkheden voor een (pop-up) sublocatie HMC Noord (van HMC NEXT) als oefenlocatie. - Uitbreiden van het alumninetwerk door de wijken in te gaan waar veel makers zijn.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Docentstages	2 3 8 F G H	 	Docentstages zorgen ervoor dat docenten goed op de hoogte zijn van (nieuwe) ontwikkelingen in de branche en stelt docenten in staat een goede koppeling te maken tussen theorie en praktijk. Daarnaast zorgen docentstages ervoor dat docenten meer in verbinding zijn met het werkveld en wordt het netwerk tussen het HMC en het bedrijfsleven verstevigd. Op grote schaal ad hoc docentstages organiseren vergt veel inspanning rondom de vervanging van docenten. Daarom wordt gezocht naar een manier om docentstages structureel in de organisatie te beleggen. Doelen / resultaten: • Opstellen van beleid docentstages. • Integreren van docentstages in PIP-gesprek. • Uitvoeren van pilot structurele docentstages (team meubel niveau 2/3 Amsterdam; 28 docenten). • Evalueren van pilot. • Beleggen van beleid structurele docentstages in staande organisatie (in 2022 in Rotterdam en in 2023 in Amsterdam).
Duurzaamheid en circulair produceren in de school	3 4 8 I P Q	 	Dit project betreft niet alleen het curriculum maar ook het gebruik van materialen en de bedrijfsvoering van het HMC. Binnen de branches van het HMC spelen onderwerpen als inzet van duurzame materialen, duurzaam ontwerpen en duurzaam ondernemen een rol. Het HMC wil haar studenten hier goed op voorbereiden en de docenten professionaliseren rondom deze veranderingen. Doelen / resultaten: • Verduurzamen van het aanbod hout, plaatmaterialen andere benodigdheden in de houtwinkels van het HMC. • Ontwikkelen en realiseren van de Circustek op de locatie Amsterdam ten behoeve van het verzamelen, opslaan en verkopen van restmaterialen uit de branche. • Verkennen van de mogelijkheden voor de ontwikkelen van een Circustek op de locatie Rotterdam. • Implementeren van het gebruik van Inlands hout als standaard binnen de locatie Rotterdam. • Vergroten van de kennis over duurzame materialen door middel van communicatie, promotie, presentatie etc. • Opnemen van de basiskennis duurzaamheid in het curriculum van alle opleidingen. • Ontwikkelen van lessenreeksen op het gebied van duurzaamheid. • Verduurzamen van (een deel van) de bestaande opdrachten in de opleidingen. • Organiseren van events in het onderwijs over duurzaamheid.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
			• Ontwikkelen en implementeren van duurzaamheidsmeters waarmee studenten de mate van duurzaamheid van hun werkstuk of interieuradvies kunnen scoren. • Organiseren van gastlezingen over duurzaamheid voor docenten om te inspireren en kennis te vergroten. • Ontwikkelen dashboard materialenverbruik HMC (nieuwe materialen versus restmaterialen). • In kaart brengen van de afvalstromen van het HMC en het realiseren van afvalscheiding. • Opzetten van het Innovatielab gericht op onderzoek naar duurzaamheid, innovaties en de leeromgeving van de toekomst.
Duurzame Digitalisering	1 3 8 C K	 	Het project Duurzame Digitalisering richt zich op een HMC-aanpak waarmee het onderwijs zo optimaal mogelijk wordt ondersteund door digitalisering. Digitalisering wordt hierbij als middel gezien om de HMC Visie op leren te realiseren. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen en uitvoeren van een scholingsplan om medewerkers te ondersteunen bij het verzorgen van <i>blended</i> onderwijs. • Inrichten en implementeren van een Digitaal InformatiePunt. • Aanstellen van voldoende i-coaches om medewerkers te coachen en te helpen bij het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied. • Selecteren en implementeren van edutools ter ondersteuning van het onderwijs. • Selecteren en implementeren van een digitaal werkboek (i.e. elektronische leeromgeving of ELO). • Selecteren en implementeren van een tool voor het maken van een (digitaal) portfolio. • Selecteren en implementeren van een tool voor toetsing en examinering.
ELO Learnbeat Meubel	1 3 8 C K	  	Het implementeren van een elektronische leeromgeving (i.e. Learnbeat) voor studenten van de meubelopleidingen. Door het gebruik van de elektronische leeromgeving kan de beroepsgerichte lesstof door studenten zelfstandig bestudeerd worden en kan tijdens de lessen meer tijd aan praktische vaardigheden worden besteed. Doelen / resultaten: • Inrichten van Learnbeat voor het beroepsgerichte curriculum van alle meubelopleidingen (niveau 2, 3 en 4), inclusief toetsen. • Implementeren <i>blended</i> onderwijs door middel van Learnbeat bij alle meubelopleidingen. • Inrichten van protocol voor ontwikkeling en onderhoud van content in Learnbeat.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Entrepreneurship Rotterdam mbo	1 5 7 8 A Q	✓ 🎯	Het <i>entrepeneurship</i> betreft een samenwerking tussen het HMC en het Albada College waarbij jaarlijks het Global Entrepreneurship Event plaatsvindt. In een bepaalde week maken tweedejaarsstudenten Interieuradviseur en Meubemaker van het HMC samen met studenten Ondernemen van het Albada College een ondernemingsplan, waarbij de HMC-studenten kennis vanuit het HMC-Lab en de machinale inbrengen en de Albada-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	1 2 7 8 A E	✓ 🎯	Inspelen op de vraag om verkorte opleidingen voor havisten. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen van een versnelde opleiding (drie in plaats van vier jaar) voor de opleidingen Interieuradviseur en Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer op beide locaties ten behoeve van havisten.
Implementatie B3net	1 7 8 A	✓ 🎯	Het bpv-proces op beide locaties is op elkaar afgestemd. Ter ondersteuning van dit proces wordt de stagesoftware B3net en de bijbehorende studentenapp en begeleidingsapp schoolbreed geïmplementeerd. Doelen / resultaten: • Implementeren van B3net Backoffice voor bpv-coördinatoren, bpv-administratie en bpv-plaatsingsbegeleiders. • Implementeren van de B3net Begeleidingsapp voor bpv-begeleiders, slb'ers en praktijkopleiders. • Implementeren van de B3net Studentenapp voor studenten. • Ontwerpen, realiseren en implementeren van een omgeving met takenoverzichten, stappenplannen en instructievideo's waarin het bpv-proces en het gebruik van B3net wordt uitgelegd.
Implementatie CRM	4 N	✓ 🎯	Ten behoeve van het alumni- en relatiernetwerk van het HMC en HMC NEXT wordt een CRM-systeem geïmplementeerd. Doelen / resultaten: • Selecteren en implementeren van CRM-systeem (i.e. Dynamics 365). • Inrichten en vullen CRM-systeem met gegevens van alumni en andere relaties • Organiseren scholing over het gebruik van het CRM-systeem. • Maken koppeling met project Centrinno.
Implementatie MS Office 365	1 3 8 C K	✓ 🎯	Ten behoeve van digitaal onderwijs en plaats en tijd ongebonden werken gaat de gehele HMC-organisatie over op het gebruik van MS Office 365 met Outlook, Teams, OneDrive en Sharepoint. Doelen / resultaten: • Implementeren van MS Office 365 voor alle medewerkers (circa 500) en studenten (circa 4.100).

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Implementatie teamscans	2 7 D E	✓ 🎯	Om de talenten van studenten te ontwikkelen is het belangrijk dat docenten inzicht hebben in hun eigen talenten en worden uitgedaagd en gestimuleerd hun eigen talenten, kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Ten behoeve hiervan wordt de Profile Dynamics kleurenscaan ingezet. Hiermee heeft het HMC een gemeenschappelijke taal die helpt om met elkaar te spreken over drijfveren als bron voor verdere ontwikkeling van talenten. Tevens hebben de teams een startpunt voor verdere teamontwikkeling. Doelen / resultaten: - Afnemen van de kleurenscaan bij alle medewerkers van het HMC (onderwijsteams, locatiestaf, centrale staf en managementteam). - Bespreken van de kleurenscaan op individueel niveau en op teamniveau. - Benutten van de scans voor talentontwikkeling van individuele medewerkers én teamontwikkeling.
Implementatie Visie op leren	1 2 3 7 8 A B C D E K	✓ 🎯	Het tot nu toe gehanteerde onderwijsconcept 'werkplaatsleren' bleek te beperkt. De ontwikkeling van een herziene, veelomvattende en toekomstgerichte visie op leren voor het HMC waarin de missie en visie van het HMC concreet wordt verbonden aan de speerpunten en ambities uit het kwaliteitsplan 2019-2022 bleek nodig. Deze herziene visie op leren vormt de basis vormen voor de uitwerking van de ambities op het gebied van talentontwikkeling. Met de ontwikkeling van de visie op leren worden veel impliciete beelden die leven op het HMC expliciet gemaakt en worden de al aanwezige goede voorbeelden concreet en zichtbaar. Doelen / resultaten: - Ontwikkelen van een eenduidig beeld over het leren op het HMC, dat naadloos aansluit bij het kwaliteitsplan 2019-2022 en dat de noodzakelijke kaders schetst voor de uitwerking van de ambities gerelateerd aan talentontwikkeling. - Realiseren van een film over de Visie op leren. - Ontwikkelen van een intranetpagina met betrekking tot de Visie op leren met voorbeelden, tips, hand-outs en een verdieping op Maken, Ontdekken en Delen binnen het HMC. - Lanceren, implementeren en uitvoeren van de Visie op leren HMC-breed.
Implementatie zesde rol en begeleiding docenten	1 2 7 B D E	😊 ➡	Als gevolg van de invoering van een variabel curriculum en meer keuzevrijheid voor studenten is het belangrijk dat docenten beschikken over een optimaal didactisch repertoire om studenten op de juiste manier te begeleiden en te coachen. Naast de rol van gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter krijgen docenten van het HMC de rol van coach. Doelen / resultaten - Ontwikkelen van een aangepaste begeleidingsstructuur voor (individuele) talentontwikkeling van studenten. - Aangestelde docentcoaches van elk team helpen hun collega's bij het ontwikkelen van de zesde rol door lesobservatie, coachgesprekken en bijvoorbeeld intervisie.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
			- Organiseren scholing over de zesde rol van de docent. - Aanstellen en scholen docentcoaches die docenten kunnen helpen bij het invullen en ontwikkelen van hun rol als coach door lesobservatie, coachgesprekken en intervisie.
Kans op werk: bpv-voorbereiding en gespreks-training bpv-begeleiders	2 7 E	 	De kans op een het vinden van een passende bpv-plaats voor studenten moet worden vergroot. Hiervoor is het noodzakelijk dat bpv-begeleiders en studenten zich professionaliseren. Doelen / resultaten: - Trainen van bpv-begeleiders in het coachen van studenten. - Trainen van bpv-begeleiders in het voeren van zakelijke gesprekken met bpv-bedrijven. - Geven van trainingen aan studenten (tijdens de slb-les) op het gebied van gesprekstechnieken ten behoeve van het vinden van een bpv-plaats.
Kansrijk doorstromen: Interieurvakman	3 6 L T	 	Voor de opleiding Interieurvakman wil het HMC de instroom vergroten. Er wordt ingezet op een breed LOB-programma waarin 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. Doelen / Resultaten: - Analyseren van de doelgroep voor deze opleiding. - Ontwikkelen en uitvoeren van een LOB-programma in brede zin en specifiek voor Interieurvakman. - Verkennen van de mogelijkheden om de opleiding te verkorten.
Kansrijk doorstromen: Werkvoorbereider Houttechniek	3 L	 	Voor de opleiding Werkvoorbereider Houttechniek wil het HMC de instroom vergroten. Er wordt ingezet op een breed LOB-programma waarin 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. Doelen / Resultaten: - Analyseren van de doelgroep en mogelijk nieuwe doelgroepen (havo, hbo afstroom) voor deze opleiding. - Ontwikkelen en uitvoeren van LOB-programma in brede zin en specifiek voor Interieurvakman. - Verkennen van de mogelijkheden om de opleiding te verkorten.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
LeerKRACHT	1 2 7 8 A D	✓ ⊗ ⊙	Met behulp van de methode leerKRACHT werkt het HMC binnen enkele teams aan het verbeteren van het onderwijs waarbij de focus ligt op wat er met studenten in de klas gebeurt. In een vast ritme wordt structureel samengewerkt aan eigen doelen, worden lessen ontwikkeld, wordt bij elkaar in de les gekeken en worden studenten betrokken. Hierdoor beschikken de vakdocenten en slb'ers van de betreffende teams over een optimaal didactisch repertoire en ontwikkelen dat voortdurend. Doelen / resultaten: • Realiseren van een evenredige werkverdeling binnen het team. • Realiseren van een eenduidige aanpak. • Delen van kennis.
Masterclass What's on your mind?	3 4 8 I Q	✓ ⊙	Ten behoeve van het burgerschapsonderwijs wordt een masterclass What's on your mind ontwikkeld. In de masterclass staat het thema duurzaamheid centraal en wordt de student uitgedaagd een challenge uit te werken. Dit doen zij voor echte opdrachtgevers: het bestuur van het HMC en het college Duurzaamheid van de gemeente Rotterdam. Doelen/ resultaten: • Ontwikkelen masterclass en lessenreeks. • Uitvoeren masterclass
Mediawijsheid	1 3 8 C K	😊 ➔	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 digitale 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 doen experimenten: informeel onderzoek om nieuwe ideeën uit te proberen en kennis op te doen in de praktijk. Vervolgens worden andere docenten in de eigen school meegenomen in de bevindingen door workshops en andere methodes. Naast het HMC nemen het Mediacollege, ROC Top, ROC van Amsterdam en de bezoekers van de website mbomediawijs.nl deel aan het Practoraat Mediawijsheid.
MeeMetICT	3 8 G H K	✓ ⊗	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. Dit project is opgegaan in het project Duurzame Digitalisering.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Nieuwe Technieken Amsterdam / Rotterdam	3 8 G H I J	😊 ➔	Het onderwijs van het HMC is up-to-date door de toepassing van nieuwe technieken en het HMC is voorloper in de branche waar dit mogelijk is. De werkgroep Nieuwe Technieken zet zich in om een structuur te ontwikkelen waar het signaleren van nieuwe technieken, het toetsen van nieuwe technieken en het vertalen van nieuwe technieken naar onderwijs een definitieve plek krijgt. Zichtbaar en meetbaar is dat studenten en afgestudeerden van het HMC gewaardeerd worden om hun kennis en ervaring van de laatste nieuwe ontwikkelingen op hun vakgebied. Het HMC heeft een verbinding met de branche en andere onderwijsinstellingen waarin de uitwisseling rondom Nieuwe Technieken centraal staat. Voorbeelden zijn: VR-brillen, ruimtescanner, handscanner, collaboratieve robotarm, CNC. Doelen / resultaten: • Vergroten van de zichtbaarheid van Nieuwe Technieken op beide locaties. • Signaleren van en doen van onderzoek naar nieuwe technieken. • Vertalen van relevante nieuwe technieken naar onderwijs. • Ontwikkelen van een kader om nieuwe ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs.
Nieuwe website HMC NEXT	4 8 M	✓ 🎯	HMC NEXT (voorheen HMC Cursus en Training) wil een nieuwe website, waarop cursussen en trainingen gemakkelijker vindbaar zijn voor werkenden passend bij de website van het HMC. Recente ontwikkelingen hebben ervoor gezorgd dat HMC Cursus en Training wordt omgedoopt tot HMC NEXT. Dit heeft ook gevolgen voor de website. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen en implementeren van een nieuwe website voor HMC NEXT.
Opleiding Keukenmonteur (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)	3 6 L T	😊 ➔	Naar aanleiding van vragen uit de branche onderzoekt het HMC of een opleiding Keukenmonteur levensvatbaar is. Indien dit het geval is wordt deze opleiding ontwikkeld en uitgevoerd. In 2021 is de bbl-opleiding gestart op de locatie Rotterdam en in 2022 op de locatie Amsterdam. Doelen/ resultaten: • Analyseren behoefte en uitvoeren marktverkenning opleiding Keukenmonteur. • Ontwikkelen opleiding Keukenmonteur. • Werven studenten • Uitvoeren opleiding Keukenmonteur op beide locaties. • Oprichten Branche AdviesCommissie Keukenmonteur. • Ontwikkelen van netwerk met keukenbedrijven.
Opleiding Meubelstof-	3 6 L T	✓	Naar aanleiding van vragen uit de branche zet het HMC in op het vergroten van het aantal studenten dat inschrijft voor de opleiding Meubelstofleerder. Doelen / resultaten:

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
feerder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)		¥	• Ontwikkelen van vmbo-keuzedelen ten behoeve van het vak Meubelstofferen. • Ontwikkelen van promotiematerialen. • Promoten van het vak Meubelstofferder bij vmbo-leerlingen. • Positioneren van de opleiding Meubelstofferen bij open dagen.
Opleiding Werkvoorbereider (3-jarig, Amsterdam)	1 2 3 6 7 8 A D L T	✓ ◎	Naar aanleiding van vragen uit de meubelindustrie om meer werkvoorbereiders wordt een nieuwe driejarige bbl-opleiding Werkvoorbereider ontwikkeld. De curriculumopbouw van de opleiding is gestoeld op toenemende zelfregie en afnemende begeleiding, er wordt gewerkt met levensechte praktijkopdrachten en studenten hebben keuze uit een ruim keuzedelenaanbod. De opleiding is gestart in 2020. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen opleiding Werkvoorbereider. • Werven studenten • Uitvoeren opleiding Werkvoorbereider op de locatie Amsterdam.
Opleiding Interieurvakman/ Woningstofferder (verkenning kwantitatieve aansluiting voor de branche)	3 4 6 8 L M T	✓ ◎	Naar aanleiding van tekorten in de branche ontwikkelt het HMC een aangepaste, verkorte bbl-opleiding, bestaande uit een basisdeel en een tiental losse modules (specialisaties). Hiermee kan maatwerk worden geboden en wordt aangesloten op de behoeften van de branche en potentiële studenten. Dit project wordt sinds 2021 uitgevoerd door HMC NEXT en opgepakt in samenwerking met de gemeente Rotterdam en het UWV. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen opleiding Interieurvakman: basisdeel en 10 losse modules. • Betrekken van de branche en onderhouden van de samenwerking met gemeente Rotterdam en UWV. • Werven studenten. • Uitvoeren opleiding Interieurvakman als maatwerktraject.
Pilot certificatenonderwijs Woningstofferen	4 8 M	✓ ◎	Het ontwikkelen van een opleiding Woningstofferen voor werkenden die in modules kan worden afgenomen en waarbij voor elke module een certificaat kan worden behaald (i.e. certificatenonderwijs). Deze opleiding wordt ontwikkeld door HMC NEXT in samenwerking met de branche (onder andere Robool, Unifloor, Eurocol. Unilin, Coretec, Interieur aan huis, Moduleo, CVE Groep). Doelen / resultaten: • Inrichten van een lokaal voor onderwijs Woningstofferen. • Ontwikkelen van tien korte trainingen: egaliseren, linoleum verwerken, pvc stroken verwerken, zachte vloerbedekking op trappen verwerken, elastische vloerbedekking op trappen verwerken,

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
			traplopers plaatsen, elastische vloerbedekking vinyl, thermisch naden lassen in elastische vloerbedekking, zachte vloerbedekking verwerken, werken met prefab vloeren met click systemen. • Onderhouden van contacten met de branche. • Realiseren jaarplanning voor uitvoering trainingen. • Uitvoeren trainingen.
Pilot keuzedeel PVC-vloeren leggen (met mbo-certificaat)	1 4 7 8 A M	 	Het ontwikkelen van een keuzedeel PVC-vloeren leggen dat los aan werkenden kan worden aangeboden. Studenten ontvangen hiervoor een mbo-certificaat. In een later stadium kan dit keuzedeel ook aan reguliere studenten worden aangeboden. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen van keuzedeel PVC-vloeren leggen. • Aanvragen mbo-certificaat bij S-BB • Werven studenten. • Uitvoeren keuzedeel PVC-vloeren leggen.
Pilot Learnbeat (HMC NEXT)	3 K	 	Het implementeren van een elektronische leeromgeving (i.e. Learnbeat) voor studenten van de vakopleiding Meubelmaken. De content wordt modulair ontwikkeld door docenten van HMC NEXT en is continu in ontwikkeling. 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. Doelen / resultaten: • Inrichten van Learnbeat voor de vakopleiding Meubelmaker, inclusief theorietoetsen. • Implementeren <i>blended</i> onderwijs bij de vakopleiding Meubelmaker.
Pilot vast curriculum	1 7 8 A	 	Het HMC heeft onderzocht of aan de hand van het huidige curriculum Meubel bol3 in vergelijking met het kwalificatiedossier kan worden bepaald wat 'vast' tot het curriculum behoort en wat 'variabel' is. Resultaat (in 2020) was dat alle onderdelen uit het curriculum te kwalificeren zijn als onderdeel van het kwalificatiedossier. Naar aanleiding hiervan is besloten een andere aanvliegroute 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	5 P	 	Vervangen van alle Kyocera printers door nieuwe, duurzame printers van Epson. Deze nieuwe printers hebben een energielabel A en hebben een zeer lage CO2-uitstoot.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Professionele leergemeenschap	1 2 3 5 7 8 B E I Q	✓ 	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	1 7 8 A	✓ 	Het project Rekenbeleid beoogt het realiseren van een aanbod aan beroepsgerichte rekenlessen en het inkopen en implementeren van rekenexamens. Met name voor studenten die vrijgesteld zijn voor het rekenexamen of die het examen rekenen voor het einde van de opleiding afgerond hebben zijn de beroepsgerichte rekenlessen interessant. Deze studenten worden 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. Doelen / resultaten: • Inventariseren van de beroepsgerichte rekenonderwerpen per opleiding op beide locaties. • Publiceren van de beroepsgerichte rekenlessen op het intranet (SharePoint). • Implementeren van de onderwerpen in de rekenprogramma's. • Selecteren van een aanbieder examens rekenen (i.e. TOA). • Implementeren TOA-rekenexamens.
Taalbeleid	1 7 8 A	 	Het project Taalbeleid beoogt te komen tot een HMC-breed taalbeleid voor Nederlands en Engels en het inkopen en implementeren 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 hbo of naar het hbo. Daarnaast zal een gezamenlijk beleid ervoor moeten zorgen dat studenten dezelfde rechten met betrekking tot bijvoorbeeld vrijstellingen en lesafspraken hebben. Voor de niveaus 3 en 4 worden voor Nederlands en Engels een scheiding aangebracht in generiek en beroepsgericht. Daarnaast is voor zowel Nederlands als Engels in een HMC-brede procedure vastgesteld waarin studenten de mogelijkheid hebben om vervroegd te examineren. Doelen / resultaten: • Opstellen en implementeren HMC-breed taalbeleid. • Opstellen benodigde protocollen (oa vervroegde examinering). • Selecteren van een aanbieder examens Nederland en Engels (i.e. TOA). • Implementeren TOA-examens (vanaf 2021-2022).

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Timmeren	1 2 3 7 8 A B F H L	 	Het project Timmeren is een gesubsidieerd (RIF) traject dat in samenwerking de branche is uitgevoerd. het Doelen / resultaten: • Ontwikkelen van (digitaal) lesmateriaal voor de opleidingen Houttechniek (niveau 2, 3 en 4). • Ontwikkelen van keuzedelen. • Ontwikkelen van een structuur met workshops, gastcolleges en excursies voor studenten (in samenwerking met bedrijven). • Ontwikkelen van een processimulatieomgeving voor de werkvoorbereider Uitvoeren vakinhoudelijke deskundigheidsbevordering docenten (o.a. CAD, QRM Alpha, Matrix). • Herzien van de begeleidingsstructuur van studenten. • Realiseren van docentstages. • Stimuleren van de samenwerking met de branchevereniging en bedrijven. • Organiseren van speeddates ten behoeve van matching tussen studenten en bedrijven. • Realiseren van een netwerk Houttechniek.
Topcentrum Meubelindustrie	1 2 3 7 8 A F L	 	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	4 8 M	 	Naar aanleiding van vragen uit de branche zet het HMC in op het vergroten van het aantal studenten dat inschrijft voor de opleiding Meubelstofeerder. Hierbij richt het HMC zich op het vergroten van de kennis en vaardigheden van vmbo-docenten, zodat ze vmbo-leerlingen bekend kunnen maken met het vak. Er wordt gekeken of dit concept kan worden uitgebreid voor andere vakgebieden (bijvoorbeeld Houttechniek). Doelen / resultaten: • Ontwikkelen en uitvoeren van een training voor vmbo-docenten in het vak Meubelstoffen.
Vakwedstrijden Skills Heroes	1 2 7 8 A E	 	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

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
			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). Het HMC behaalt als vakschool sinds 2017 ieder jaar podiumplaatsen voor de wedstrijden Interieuradviseur en Meubelmaker. De laatste vier edities behaalde het HMC een gouden medaille voor de wedstrijd Meubelmaker.
Vast/Variabel curriculum (Herziening Keuzedelen)	1 7 8 A	  	Een belangrijk speerpunt van het HMC is talentontwikkeling van studenten. Om dit te realiseren wordt gezocht naar een mogelijkheid om ruimte te creëren in het curriculum om variabel onderdelen toe te kunnen voegen, eventueel afhankelijk van ontwikkelingen in de branche. De eerste stap hierin is het realiseren van een groter en meer divers keuzedelenaanbod en het realiseren van meer keuzevrijheid voor studenten. In 2021-2022 start het HMC met een opleidingsoverstijgend aanbod van keuzedelen. In de jaren daarna wordt het keuzedelenaanbod en de keuzevrijheid per opleiding uitgebreid. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen van een kader voor curricula van het HMC (vast en variabel deel). • Opstellen van uitgangspunten voor keuzedelen. • Uitwerken van opdracht en stappenplan voor werkgroepen belast met het ontwikkelen van keuzedelen. • Ontwikkelen van keuzedelen. • Realiseren van aanvragen voor keuzedelen en certificaten bij S-BB. • Uitvoeren van zes extra keuzedelen in 2021-2022 (114 deelnemende studenten) en 11 extra keuzedelen in 2022-2023 (417 aangemelde studenten).
Verbinding v(mb)o - mbo	2 6 8 F S	 	In samenwerking met een aantal partnerscholen (vmbo, havo) worden opdrachten en workshops (LOB) ontwikkeld specifiek gericht op de werkgebieden van het HMC (meubelmaken, meubelstofferen, interieuradvies, etc.). Het is de bedoeling dat vmbo-leerlingen deze opdrachten deels uitvoeren op hun eigen school en deels op het HMC. Zodoende kan op het HMC de verdieping worden gezocht. Hiermee wordt de instroom van nieuwe studenten vergroot en geoptimaliseerd. 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. Doelen / resultaten: • Ontwikkelen van opdrachten / workshops voor vo-leerlingen. • Maken van afspraken met vo-scholen. • Uitvoeren opdrachten / workshops voor vo-leerlingen. • Opstellen van een samenwerkingsovereenkomst per school.

Projectnaam	Koppeling aan speerpunten (1, 2...) en ambities (A, B...)	Status	Projectomschrijving
Windows Virtual Desktop	3 4 K P	 	Het bieden van de mogelijkheid voor iedereen binnen het HMC om tijd en plaats ongebonden gebruik te maken van alle beschikbare software. Door de implementatie van Windows Virtual Desktop (WVD) is het mogelijk op elk apparaat alle beschikbare software te gebruiken door de (reken)kracht van de servers te benutten. Zo kan een gebruiker op een lichte laptop gebruik maken van zware software, zoals VectorWorks, Adobe Photoshop of AutoCad.

BIJLAGE 2 VERANTWOORDING CORONA-MAATREGELEN NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Nationaal Programma Onderwijs

Naar aanleiding van de coronacrisis heeft het kabinet maatregelen genomen om de negatieve gevolgen hiervan voor het onderwijs te herstellen. In eerste instantie is vanaf augustus 2020 een aantal subsidieregelingen beschikbaar gesteld onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs (hierna: NPO). In het voorjaar 2021 is het NPO uitgebreid met een aantal opslagen op de lumpsum voor de jaren 2021 en 2022. Eind 2021 is een deel van deze financieringsstromen beëindigd. In 2022 liepen alleen nog de subsidie Extra begeleiding en nazorg mbo (EBEN) en de zogenaamde 'corona-enveloppe'. In deze bijlage komen achtereenvolgens de problematiek die bij het HMC is ontstaan als gevolg van de coronacrisis en de getroffen maatregelen ondersteund door de nog lopende subsidieregeling en opslag aan de orde.

Problematiek

Achterstanden onderwijs

De coronacrisis en de daarmee gepaard gaande verstoring van het schoolritme heeft gezorgd voor achterstanden in het onderwijs en de ontwikkeling van studenten. Een groot deel hiervan wordt zichtbaar in 2021, maar ook in 2022 komen nog achterstanden aan het licht. Er zijn op diverse vlakken acties ingezet om de achterstanden te herstellen. In de praktijk blijkt dat de problematiek niet direct is opgelost, maar dat er hersteltijd nodig is. Dit betekent dat wordt verwacht dat de na-effecten van corona nog enkele jaren zichtbaar zullen zijn. Dit kan ook gelden voor nieuwe studenten, aangezien zij tijdens hun vooropleiding ook te maken hebben gehad met de gevolgen van corona. Sinds maart 2020 hebben HMC-studenten te maken gehad met beperkt fysiek onderwijs, online onderwijs en lesuitval. Het gehele studiejaar 2020-2021 is de invloed van de coronacrisis zichtbaar in roosters, onderwijs en de indeling van klassen vanwege de geldende coronamaatregelen. Studiejaar 2021-2022 start weer enigszins normaal, maar in december 2021 en januari 2022 krijgen we weer te maken met coronamaatregelen in het onderwijs. Wederom is er sprake van online onderwijs en beperkt fysiek onderwijs (i.e. praktijklessen aan halve klassen). Sinds februari 2022 is er geen sprake meer van beperkende coronamaatregelen voor het onderwijs. De lesuitval blijft in 2022 redelijk beperkt door de inzet van onderwijsassistenten en instructeurs in het geval van afwezigheid van docenten als gevolg van ziekte of quarantaineplicht.

Bij de start en in de loop van studiejaar 2021-2022 zijn op tal van plaatsen achterstanden geconstateerd, bijvoorbeeld bij vaktheorie, digitaal ontwerpen, commerciële technieken, productontwikkeling, taal en rekenen. Om deze achterstanden in te lopen zijn verschillende maatregelen genomen, zoals de inzet van extra onderwijsassistenten en instructeurs en het aanbieden van extra lessen. Een deel van deze maatregelen is gecontinueerd in studiejaar 2022-2023.

Achterstanden studiekeuzeoriëntatie

Voor eerstejaars studenten in 2021-2022 geldt dat zij veel minder de gelegenheid hebben gehad om zich te oriënteren op hun toekomstige opleiding. Voorlichtingen vinden in studiejaar 2020-2021 veelal online plaats. Deze studenten zijn daarom extra begeleid in 2021-2022. Desondanks is de uitval van

eerstejaars studenten in studiejaar 2021-2022 hoger dan in andere jaren. Een verkeerde studiekeuze speelt hierbij een rol. Voor eerstejaars studenten in 2022-2023 is het wervingstraject in studiejaar 2021-2022 geïntensiveerd en een deel van de wervingsactiviteiten kan gelukkig weer fysiek plaatsvinden. Doelstelling van de intensivering is dat potentiële studenten hun achterstand op het gebied van studiekeuzeoriëntatie kunnen inhalen en een betere studiekeuze kunnen maken. De uitvalcijfers over het studiejaar 2022-2023 zijn nog niet bekend, maar de verwachting is dat de uitval van eerstejaars studenten in dit studiejaar eveneens groot zal zijn.

Studentenwelzijn

Uit tal van onderzoeken blijkt dat de coronaperiode aanzienlijke sporen heeft achter gelaten op het mentale welzijn van studenten. In een studentenpeiling¹² uit april 2022 geeft een kwart van de studenten aan dat het slecht tot zeer slecht gaat met hun mentale gezondheid. Ook is er een sterk verband tussen mentaal welzijn en studievertraging. Studenten die niet goed in hun vel zitten hebben meer vertraging.

Bij de start van studiejaar 2021-2022 zijn er al zorgen om het studentenwelzijn en zijn er diverse acties ingezet om hierop in te spelen en extra contactmomenten tussen studenten te faciliteren. In de loop van studiejaar 2021-2022 blijkt dat de problematiek rondom studentenwelzijn ernstiger is dan gedacht. Het aantal studenten met sociaal-emotionele problemen is groter dan voor de coronacrisis, veel studenten hebben een negatieve attitude en zijn ongemotiveerd en er is meer verzuim. Het merendeel van de ingezette acties op dit vlak zijn derhalve gecontinueerd in 2022-2023. Daarnaast zijn aanvullende acties opgezet.

Bpv en arbeidsmarkt

De beschikbaarheid van bpv-plaatsen is in 2022 grotendeels weer op het niveau van voor de coronaperiode. Het tijdig vinden van een passende bpv-plaats lukt bijna alle studenten en de beperkte bpv-achterstanden die zijn ontstaan zijn nagenoeg opgelost. Als gevolg hiervan zijn de (voor)genomen acties op het gebied van de bpv relatief beperkt. Wel is geïnvesteerd in de versteviging en uitbreiding van het netwerk met bpv-bedrijven.

Voor laatstejaars studenten uit studiejaar 2021-2022 hebben de beperkingen in de bpv in het laatste deel van hun studie ervoor gezorgd dat hun oriëntatie op de arbeidsmarkt is belemmerd en hun beeld van de werkzaamheden in de branche is beperkt. Een deel van deze laatstejaars studenten heeft bovendien minder ervaring opgedaan in werkcompetenties die zij normaliter leren op de werkvloer tijdens de bpv. Een groot deel van deze problemen wordt aangepakt door de inzet van extra begeleiding van laatstejaars studenten en nazorg voor gediplomeerde schoolverlaters (zie subsidieregeling EBEN). De acties op dit vlak vanuit de corona-enveloppe zijn daarom beperkt.

Uitval studenten

De uitval van studenten in studiejaar 2021-2022 is substantieel hoger dan de jaren daarvoor. Dit geldt zowel voor eerstejaars studenten als voor studenten in hogere jaren. In onderstaande tabel is dit cijfermatig weergegeven. De uitvalcijfers over geheel schooljaar 2022-2023 zijn nog niet bekend.

¹² Rijksoverheid.nl, Meer tijd voor herstel na corona in mbo en hoger onderwijs, 3 juni 2022.

Studiejaar	Uitval jaar 1	Uitval jaar>1	Uitval totaal
2018-2019	304	199	503
2019-2020	288	154	442
2020-2021	281	151	432
2021-2022	345	210	555
2022-2023*	46	40	86

*tot en met 31 december 2022

Uitval en werkdruk personeel

Naast bovengenoemde problematiek rondom studenten heeft de coronaperiode ook gezorgd voor een grotere uitval van personeel als gevolg van ziekte en quarantaineplicht. Ook in 2022 speelde dit een rol. Het betreft aan de ene kant personeel met coronabesmettingen en griep, maar er zijn ook meer medewerkers dan normaal langdurig ziek (zie paragraaf 4.5). Buiten kijf staat dat de werkdruk bij docenten en instructeurs hoog is. Een deel van de maatregelen heeft als doel docenten te ontlasten, maar door de uitval van personeel treffen deze maatregelen niet altijd doel.

Subsidieregeling: Extra begeleiding en nazorg mbo (EBEN)

De subsidieregeling Extra begeleiding en nazorg mbo (hierna: EBEN) heeft als doel de jeugdwerkloosheid te bestrijden door laatstejaars studenten extra te begeleiden bij de overstap naar een vervolgopleiding of bij het vinden van werk én gediplomeerde schoolverlaters nazorg te geven bij de overstap naar een vervolgopleiding, het vinden van werk of het doorsturen naar instanties die hen kunnen begeleiden naar werk. De doelgroep betreft laatstejaars studenten en gediplomeerde schoolverlaters tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid. Het HMC maakt alleen gebruik van de eerste EBEN-subsidieregeling (€ 196.800). De subsidieperiode beslaat de jaren 2021 en 2022 en heeft als einddatum 31 december 2022. Over de gehele subsidieperiode is extra begeleiding ingezet voor 568 laatstejaars studenten en nazorg geboden aan 70 gediplomeerde schoolverlaters. De gehele EBEN-subsidie is besteed.

Extra begeleiding laatstejaars studenten

Vanaf de start van studiejaar 2021-2022 is de mogelijkheid tot loopbaancoaching voor laatstejaars studenten versterkt en uitgebreid. HMC-breed is de loopbaanfabriek opgezet en geïmplementeerd. De communicatie hierover naar studenten en docenten is breed opgezet. De loopbaanfabriek is een intranetpagina voor studenten met uiteenlopende informatie over studiekeuze, solliciteren, netwerken en mogelijkheden na de studie. Via de loopbaanfabriek kunnen studenten zelf informatie vinden óf in contact komen met een loopbaancoach. Daarnaast is op de locatie Rotterdam een fysiek loopbaanloket geopend waar studenten op eigen initiatief terecht kunnen met loopbaanvragen of loopbaancoaching kunnen aanvragen. Er zijn loopbaancoaches beschikbaar voor studenten die daar zelf behoefte aan hebben en voor studenten die worden verwezen door hun slb'er of studiecoördinator. De bekendheid van studenten met loopbaancoaching is substantieel groter geworden.

Alle laatstejaars studenten krijgen de eerstelijns uitstroombegeleiding van hun slb-docent. In de slb-lessen en aanvullende contactmomenten wordt met de studenten gekeken naar een passende uitstroom. Studenten wordt gewezen op het alumnibeleid van het HMC. Studenten die twijfelen of anderszins behoefte hebben aan ondersteuning kunnen worden doorverwezen naar de beschikbare loopbaancoaches.

Tot slot zijn er trainingen georganiseerd voor laatstejaars studenten zodat ze beter voorbereid richting arbeidsmarkt gaan. Onderwerpen tijdens de training zijn bijvoorbeeld arbeidsrecht en solliciteren. Daarnaast komen presentaties vanuit het bedrijfsleven aan de orde.

Nazorg gediplomeerde schoolverlaters

Voordat de subsidieregeling EBEN is toegekend deed het HMC niet veel op het gebied van nazorg aan gediplomeerde en niet-gediplomeerde schoolverlaters. Vanaf 2021 is aan de examenklassen duidelijk gecommuniceerd welke mogelijkheden voor nazorg het HMC biedt. Daarnaast zijn in 2021 en 2022 alle recent afgestudeerde studenten in het kader van nazorg benaderd door het HMC en gevraagd naar hun ervaring in hun vervolgopleiding, werk of andere dagbesteding. Het feit dat er interesse wordt getoond, nazorg wordt verleend en er mogelijkheden bestaan voor loopbaancoaching wordt als zeer positief ervaren.

In de praktijk blijkt dat veel gediplomeerde schoolverlaters goed op hun plek zitten. Er is in de meeste gevallen geen behoefte aan nazorg in de vorm van een loopbaancoaching. De huidige situatie op de arbeidsmarkt draagt hier vanzelfsprekend aan bij. Daar waar afgestudeerden aangeven gebruik te willen maken van nazorg is een traject loopbaancoaching gestart. De inhoudelijke invulling is afhankelijk van de wensen van de gediplomeerden en loopt uiteen van het meedenken met afgestudeerden die een eigen onderneming willen starten (kvk, cursussen, etc.) tot gediplomeerden die in het buitenland willen gaan studeren (mogelijkheden, financiën, etc.) tot afgestudeerden met een baan die willen nadenken over hun verdere carrière. Met gediplomeerden die naar alle waarschijnlijkheid onder de participatiewet gaan vallen is direct na het afstuderen een loopbaantraject gestart met als doel een warme overdracht naar de gemeente te bewerkstelligen. Dit traject bestaat voornamelijk uit het informeren over de mogelijkheden, het leren kennen van de regeling en het begeleiden bij de stappen die moeten worden gezet om onder de participatiewet te vallen. Ook de ouders van de gediplomeerden worden hierin meegenomen.

Op het gebied van nazorg heeft deze subsidie een nieuwe ontwikkeling in gang gezet die in de toekomst wordt voortgezet. Ondanks het feit dat de daadwerkelijke behoefte niet erg groot is, helpt het studenten met een nazorgbehoefte goed op weg en is de nazorg zinvol voor hen. Deze ontwikkelingen nemen we mee in ons alumnibeleid dat momenteel volop in ontwikkeling is.

Corona-enveloppe

Voor de besteding van de corona-enveloppe is in de zomer van 2021 het NPO-actieplan opgesteld gericht op extra begeleiding en ondersteuning van studenten met mentale problemen, studievoortgangproblemen of achterstanden in brede zin die studenten hebben opgelopen door het verlies van de mogelijkheid om fysiek onderwijs te volgen. De doelstelling van het HMC is om achterstanden van studenten zoveel mogelijk weg te werken, zodat zij op het niveau worden gebracht waarop zij onder normale omstandigheden hadden gezeten en op de lange termijn geen hinder ondervinden van de coronacrisis. De corona-enveloppe is een opslag op de reguliere bekostiging (lumpsum) en bedraagt voor het HMC in totaal € 2.054.000 (2021: € 495.000; 2022: € 1.559.000).

In deze paragraaf komt allereerst het NPO-actieplan en het proces van de totstandkoming hiervan aan de orde. Vervolgens wordt per thema de stand van zaken beschreven. Ook wordt per thema kort vooruitgekeken naar 2023. Ten slotte wordt de inzet van de beschikbare middelen besproken.

NPO-actieplan

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

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

Voor de realisatie van het NPO-actieplan is het noodzakelijk dat er fysiek onderwijs kan worden gegeven zonder beperkingen. Alleen op die manier kan het HMC optimaal fungeren als een inspirerende onderwijsomgeving voor studenten, waarin praktijkonderwijs een grote rol speelt en waar 'leren door doen' centraal staat. Bovendien draagt fysiek onderwijs bij aan het herstel van het welbevinden van studenten en binding met hun opleiding en het HMC. In 2022 gelden alleen in januari beperkende coronamaatregelen in het onderwijs waardoor fysiek onderwijs nagenoeg het gehele jaar mogelijk is.

Het NPO-actieplan heeft ervoor gezorgd dat het HMC vanaf de start van schooljaar 2021-2022 acties heeft ingezet om de doelen te bereiken. De beschikbaarheid van de corona-enveloppe heeft gewerkt als een katalysator om achterstanden als gevolg van de coronacrisis versneld aan te kunnen pakken. Er is hierbij een groot beroep gedaan op de flexibiliteit en wendbaarheid van veel HMC-medewerkers.

Proces

Het NPO-actieplan is bottom-up tot stand gekomen door middel van het inventariseren van de problematiek en het formuleren van acties op team- en locatieniveau. Vervolgens zijn de vastgestelde problemen en geformuleerde acties HMC-breed op managementniveau besproken en afgestemd. De gestelde doelen en ingezette acties worden aangestuurd en gevolgd op teamniveau en tweemaal per jaar HMC-breed gemonitord. Op managementniveau wordt besloten over eventuele bijstellingen. De centrale medezeggenschap (i.e. de ondernemingsraad en de studentenraad; hierna: OR en SR) is in de laatste fase van de planvorming betrokken en heeft ingestemd met het NPO-actieplan. De OR en SR worden betrokken bij eventuele wijzigingen en halfjaarlijks op de hoogte gebracht van de stand van zaken. In 2022 zijn geen grote wijzigingen in het NPO-actieplan doorgevoerd.

Thema 1: Soepele in- en doorstroom

De acties binnen het thema 'Soepele in- en doorstroom' hebben betrekking op het zoveel mogelijk wegwerken van de opgelopen vertraging in de studie, socialisatie en persoonsvorming van (instromende) HMC-studenten. Het uitgangspunt hierbij is een soepele in- en doorstroom bevorderen. De doelgroep betreft alle huidige HMC-studenten en potentieel nieuwe studenten. Alle huidige studenten wordt extra begeleiding geboden en extra mogelijkheden om de studievertraging in te

lopen. Voor potentieel nieuwe studenten worden de studiekeuzeactiviteiten versterkt en worden de intakegesprekken daar waar nodig uitgebreid.

De geplande acties binnen thema 1 zijn in 2022 allemaal ingezet en worden in de eerste helft van 2023 deels voortgezet. Enkele acties zijn aan het einde van studiejaar 2021-2022 beëindigd, omdat ze niet meer nodig blijken te zijn. Daarnaast is een aantal acties bij de start van studiejaar 2022-2023 belegd in de staande organisatie. Naar verwachting wordt in studiejaar 2023-2024 een klein deel van de acties gecontinueerd. De achterstanden zijn aan het einde van schooljaar 2022-2023 grotendeels weggewerkt, maar bepaalde acties worden als zeer waardevol ervaren. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 1 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2022 en het plan voor 2023 opgenomen.

Voortgang in 2022 en plan voor 2023

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

Naast extra begeleiding worden er op tal van plaatsen extra mogelijkheden geboden om studievertraging in te lopen. In studiejaar 2021-2022 worden extra praktijklessen en extra lessen vaktheorie, digitale vormgeving, digitale productontwikkeling, taal en rekenen aangeboden. Daarnaast worden extra examentrainingen verzorgd en is de mogelijkheid gecreëerd om de examenkandidaten 2021-2022 extra herkansingen aan te bieden. Ten slotte is maatwerk geboden aan niet geslaagde examenkandidaten uit studiejaar 2021-2022 met als doel alsnog een diploma te behalen.

In het kader van de werving van nieuwe studenten zijn alle geplande acties ingezet om de achterstanden in te lopen die potentiële studenten hebben in hun studiekeuzeoriëntatie. Dit betreft gerichte acties richting vmbo-scholen, rondleidingen in kleine groepen op beide locaties, weer veelal fysieke voorlichtingen op vo-scholen, een LOB-traject en workshops voor vo-leerlingen, een sterke doorlopende online campagne en de optimalisatie van de monitoring van aanmeldingen. Daarnaast is het in 2022 weer mogelijk om fysieke open dagen te organiseren. In studiejaar 2022-2023 laat het aantal nieuwe studenten een krimp zien ten opzichte van voorgaande jaren. Eind 2022 is een voorzichtig herstel zichtbaar ten aanzien van de inschrijvingen voor studiejaar 2023-2024.

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

Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met opleiding

De acties binnen het thema 'Welzijn studenten en sociale binding met opleiding' hebben betrekking op het aanpakken van de problemen die studenten ervaren rondom hun welzijn en sociale binding met hun school en opleiding als gevolg van de coronacrisis, maar gaat ook over de problemen van studenten die voortkomen uit hun deelname aan online/hybride onderwijs. Hiervoor is ingezet op het

tijdig in beeld krijgen van studenten met sociaal-emotionele problemen, gedragsproblemen en problemen op het gebied van attitude en studievaardigheden en het voorkomen van uitval door (proactief) passende ondersteuning te bieden. In het kader van binding met de school en de opleiding is ingezet op meer contactmomenten tussen studenten. Ten behoeve van online/hybride onderwijs is ingezet op het bieden van extra (technische) faciliteiten en wordt gezorgd dat het onderwijzend personeel voldoende digitaal vaardig is.

De geplande acties binnen thema 2 zijn in 2022 nagenoeg allemaal ingezet en worden in de eerste helft van 2023 deels voortgezet. Meer dan de helft van de acties zijn aan het einde van studiejaar 2021-2022 beëindigd, deels omdat ze zijn afgerond en deels omdat ze niet meer nodig blijken te zijn. Naar verwachting wordt in studiejaar 2023-2024 het grootste deel van de overgebleven acties voortgezet. Naast de eerder ingezette acties worden er op dit vlak bovendien extra acties ingezet in 2023. Gezien de zorgelijke problematiek op het gebied van het welzijn van studenten is het van groot belang dat hier extra aandacht voor blijft. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 2 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2022 en het plan voor 2023 opgenomen.

Voortgang in 2022 en plan voor 2023

Vanaf de start van studiejaar 2021-2022 is ingezet op meer en betere ondersteuning voor studenten door slb'ers te koppelen aan maximaal één klas en begeleiders passend onderwijs te koppelen aan vaste teams of slb-klassen. Begeleiders passend onderwijs staan zo dicht bij de teams en/of slb'ers. Enerzijds ten behoeve van deskundigheidsbevordering van docenten op het gebied van het lesgeven aan en het begeleiden van studenten met een ondersteuningsbehoefte. Anderzijds voor de inzet als expert ten behoeve van het vroegtijdig en/of preventief signaleren van problemen en het inzetten van (specialistische) hulp om uitval te voorkomen. Deze acties worden voortgezet in 2023.

Tijdens slb-lessen is veel aandacht voor groepsvorming en groepscohesie, maar ook voor (het belang van) de mentale gezondheid. Er zijn meer mogelijkheden gecreëerd om daar waar nodig trainingen op het gebied van bijvoorbeeld plannen en organiseren aan te bieden in slb-lessen. In een aantal klassen zijn spellen gedaan specifiek gericht op het mentale welzijn van studenten. Er is een facultatief slb+-programma gelanceerd gericht op een bepaalde groep studenten om zich zekerder te voelen. Daarnaast is voor een aantal opleidingen een training mindfulness ontwikkeld en gegeven in slb-lessen die specifiek is gericht op het ervaren van meer rust. Ook zijn er verschillende soorten weerbaarheidstrainingen gegeven aan studenten gericht op de omgang met (faal)angst en het bieden emotionele stabiliteit en vitaliteit. Tot slot is er extra ondersteuning voor studenten van de schoolmaatschappelijk werker. Deze acties worden gecontinueerd in 2023.

In het kader van het organiseren van meer contactmomenten tussen studenten staan in het NPO-actieplan acties op het gebied van extra inhoudelijk verrijkende activiteiten en extra sociale activiteiten. Aangezien er in 2022 geen coronamaatregelen meer golden, zijn op opleidings- en klasniveau veel activiteiten georganiseerd. Denk hierbij aan excursies, museumbezoeken, bedrijfsbezoeken, gastlessen en inspiratiesessies. Daarnaast hebben alle klassen de mogelijkheid gehad om tijdens of bij afsluiting van studiejaar 2021-2022 een sociale activiteit te organiseren. Dit soort activiteiten zijn echter niet dé oplossing voor de mentale problematiek die speelt bij studenten als gevolg van de coronaperiode.

Er is in 2022 daarom een aantal nieuwe activiteiten ontplooid ten behoeve van het mentale welzijn van studenten. In Amsterdam is in 2022 een 'Mental Health Week' georganiseerd. Het doel van deze week is om mentale gezondheid bespreekbaar te maken en studenten handvatten aan te reiken voor als het minder goed met hen gaat. In 2023 wordt deze week opnieuw georganiseerd. In Rotterdam

wordt analoog daaraan voor studiejaar 2023-2024 een programma 'Mentaal fit' ontwikkeld. Daarnaast is een gezondheidscoach verbonden aan de locatie Rotterdam. Naast de aandacht voor studenten is er ook extra aandacht voor docenten, aangezien de problematiek die speelt bij studenten het voor docenten lastiger maakt om studenten te activeren en te motiveren en gemotiveerd te houden. Via deskundigheidsbevordering zal hier in 2023 aandacht aan worden besteed.

In 2020 en 2021 zijn al grote stappen gezet in het bieden van extra faciliteiten voor studenten om het volgen van online/hybride onderwijs te vergemakkelijken. Denk hierbij aan het uitbreiden van laptopkarren, beamers en schermen en de optimalisatie van het wifi-netwerk. Het gehele studiejaar 2021-2022 is daarnaast een extra stimuleringsbijdrage beschikbaar voor studenten voor de aanschaf van een leaselaptop. Hiervan hebben in totaal 967 studenten gebruik gemaakt. Het aantal fysieke ict-helpdesks is in 2022 blijvend uitgebreid. De toegankelijkheid van de ict-helpdesk is hiermee vergroot en er worden meer studenten bereikt. In 2021 is een systeem geïnstalleerd waarmee de docent traditioneel les kan blijven geven en de student altijd en overal de les kan volgen. Gezien de verwachting dat de coronaperiode voorbij is en alle lessen bij het HMC weer fysiek worden gegeven, is besloten dit systeem niet verder uit te breiden. Om ervoor te zorgen dat docenten voldoende digitaal vaardig zijn om de technische ontwikkelingen bij te houden zijn i-coaches ingezet om het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied te verwerven. Deze inzet wordt in 2023 gecontinueerd.

Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

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

De meeste geplande acties binnen thema 3 zijn in 2022 uitgevoerd. Nagenoeg alle acties worden in 2023 voortgezet of zijn met ingang van studiejaar 2022-2023 belegd in de staande organisatie. Een enkele actie is beëindigd omdat de behoefte hieraan ontbrak of een andere oplossing is gevonden. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 3 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2022 en het plan voor 2023 opgenomen.

Voortgang in 2021 en plan voor 2022

Om het bpv-aanbod uit te breiden is ingezet op het organiseren van fysieke bedrijvenavonden om onderwijsteams (hernieuwd) in contact te brengen met bpv-bedrijven en vice versa en bpv-bedrijven te stimuleren bpv-plaatsen beschikbaar te stellen voor HMC-studenten. In 2022 zijn vier verschillende bedrijvenavonden georganiseerd op beide locaties. Alle bedrijvenavonden zijn goed bezocht door zowel bestaande als nieuwe contacten, waardoor het netwerk met bpv-bedrijven is verstevigd en uitgebreid. Ook in 2023 staan weer een aantal bedrijvenavonden op het programma.

In het kader van flexibiliteit rondom de bpv zijn de mogelijkheden voor studenten om sectoroverstijgende bpv-trajecten te doorlopen blijvend uitgebreid. Deze worden door het HMC goed gefaciliteerd. In de praktijk blijkt echter dat niet veel studenten van deze mogelijkheid gebruik maken. De ondersteuning van studenten voorafgaand en tijdens de bpv is geïntensiveerd. Zo krijgen alle eerstejaars studenten een sollicitatietraining vóór hun eerste bpv-traject (locatie Rotterdam) of is de voorlichting aan en begeleiding bij het vinden van een eerste bpv-plaats intensiever (locatie Amsterdam). Er is eveneens meer capaciteit beschikbaar om hogerejaars studenten te begeleiden en

ondersteunen bij het zoeken naar een bpv-plaats. Als gevolg daarvan is het in 2022 nagenoeg alle studenten gelukt om tijdig een bpv-plaats te vinden. In de tweede helft van studiejaar 2022-2023 wordt deze intensivering gecontinueerd.

Voor studenten met bijzondere omstandigheden als gevolg van de coronacrisis is de bpv-begeleiding tijdens de bpv uitgebreid en geïntensiveerd, zodat complexe problemen eerder aan het licht komen en snel en doeltreffend kunnen worden aangepakt. Deze uitbreiding en intensivering is met ingang van studiejaar 2022-2023 belegd in de staande organisatie.

Thema 4: Aanpak jeugdwerkloosheid

De acties binnen het thema 'Aanpak jeugdwerkloosheid' hebben betrekking op het (extra) begeleiden en voorbereiden van laatstejaars studenten op een veranderende arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om de intensivering van de loopbaanoriëntatie in aansluiting op bestaande lessen en begeleiding. De acties sluiten nauw aan bij de acties die in het kader van de EBEN-subsidieregeling zijn uitgevoerd ten behoeve van extra begeleiding van laatstejaars studenten en nazorg aan gediplomeerde schoolverlaters.

Nagenoeg alle geplande acties binnen thema 4 zijn in 2022 uitgevoerd. Deze acties worden in 2023 voortgezet of zijn met ingang van studiejaar 2022-2023 belegd in de staande organisatie. Eén actie is niet uitgevoerd omdat deze vanwege de acties in het kader van de EBEN-subsidie en de gunstige arbeidsmarkt niet nodig blijkt te zijn. In bijlage 3 zijn per actie uit thema 4 de stand van zaken en resultaten per 31 december 2022 en het plan voor 2023 opgenomen.

Voortgang in 2021 en plan voor 2022

In 2022 is het voornemen om een event te organiseren over het werken in de branche net als in 2021 niet uitgevoerd. In plaats hiervan is dit kleinschaliger opgepakt. Voor laatstejaars studenten zijn in samenwerking met vakbonden en bedrijven workshops georganiseerd over arbeidsrecht en werken in de branche. Daarnaast zijn in samenwerking met bedrijven voor een deel van de opleidingen workshops, gastlessen en inspiratiesessies georganiseerd over ondernemersvaardigheden. Met het oog op de hiervoor genoemde acties en de extra begeleiding van laatstejaars studenten in het kader van de EBEN-subsidie in combinatie met de gunstige arbeidsmarkt is ook het plan om voor laatstejaars studenten als voorbereiding op de arbeidsmarkt sollicitatietrainingen te organiseren niet uitgevoerd. Ten slotte is de HMC-vacaturedienst voor studenten geoptimaliseerd en geautomatiseerd. Hiermee is de HMC-vacaturedienst blijvend toekomstbestendig. Met voorgaande acties ondersteunt het HMC laatstejaars studenten om in contact te komen met potentiële werkgevers uit het netwerk van het HMC. Hiermee krijgen ze een beter beeld van de branche en de (veranderende) arbeidsmarkt.

Acties buiten de keuzelijst

Naast de acties in de vastgestelde vier thema's heeft het HMC in het NPO-actieplan een actie opgenomen buiten de keuzelijst gericht op extra ondersteuning van teamleiders. In 2021 blijkt dat ook de roostermakers extra ondersteuning nodig hebben. Deze actie is toegevoegd aan het NPO-actieplan en in 2022 geëffectueerd. In bijlage 3 zijn per actie buiten de keuzelijst de stand van zaken en resultaten per 31 december 2022 en het plan voor 2023 opgenomen.

Voortgang in 2021 en plan voor 2022

Vanaf 2021 is de extra ondersteuning van teamleiders voor/door een enkeling georganiseerd. Doel hiervan is de (administratieve) last van een teamleider te beperken, zodat hij/zij meer tijd heeft om

het primaire onderwijsproces goed te ondersteunen. Het blijkt echter lastig om concreet invulling te geven aan deze ondersteuning en de werkdruk te verlichten. Bij de start van studiejaar 2022-2023 is een MD-traject gestart. Dit traject kan bijdragen aan de problematiek die speelt bij een aantal teamleiders. Het MD-traject loopt door in 2023.

In 2022 is de ondersteuning van de roostermakers op de locatie Rotterdam geëffectueerd. Als gevolg hiervan is de werkdruk van de roostermakers verminderd. Deze inzet wordt aan het einde van studiejaar 2022-2023 beëindigd.

Inzet middelen

De inzet van middelen van de subsidieregelingen om de negatieve gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs te herstellen zijn in onderstaande tabel weergegeven..

NPO- subsidies EUR x 1.000	Gepland 2020	Besteed 2020	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Gepland 2024	Totaal besteed
IOP1*		210							
IOP2			210	210					
IOP4				206					
EHK1				485					
EHK2				485					
EBEN				46	150	150			
NZ							45	45	
Nog te bestem- men									
Totaal		210	210	1432	150	150	45	45	1792

*Verklaring afkortingen:

IOP1 = Inhaal- en ondersteunings-programma's mbo (tijdvak 1)

IOP2 = Inhaal- en ondersteunings-programma's mbo (tijdvak 2)

IOP4 = Inhaal- en ondersteunings-programma's mbo (tijdvak 4)

EHK1 = Extra hulp voor de klas (tijdvak 1)

EHK2 = Extra hulp voor de klas (tijdvak 2)

EBEN = Extra begeleiding en nazorg mbo

NZ = Nazorg mbo

Het NPO-actieplan heeft ervoor gezorgd dat het HMC vanaf de start van schooljaar 2021-2022 acties heeft ingezet om de doelen te bereiken. De beschikbaarheid van de corona-enveloppe heeft gewerkt als een katalysator om achterstanden als gevolg van de coronacrisis versneld aan te kunnen pakken. Aan het einde van het schooljaar 2021-2022 (dus halverwege het kalenderjaar 2022) is meer dan de gehele corona-enveloppe besteed. Veel acties uit het NPO-actieplan zijn naar tevredenheid en met een goed resultaat uitgevoerd. Bovendien is de begroting die bij de start van de uitvoering van het NPO-actieplan is opgesteld hoger dan de middelen uit de corona-enveloppe.

Onderstaande tabel geeft inzicht in de planning en besteding van de middelen uit de corona-enveloppe voor de vier thema's en de acties buiten de keuzelijst. Hierbij is naast de materiële kosten rekening gehouden met de kosten voor onderwijzend en ondersteunend personeel.

**Thema corona-
enveloppe**

EUR x 1.000

	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Gepland 2024	Totaal besteed
1. Soepele in- en doorstroom	688	611	688	611	0	0	1222
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	533	460	533	460	0	0	920
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	40	44	40	44	0	0	88
4. Aanpak jeugdwerkloosheid	8	1	8	1	0	0	2
5. Acties buiten keuzelijst (i.e. overig)	122	45	122	45	0	0	90
Nog te bestemmen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	1391	1245	1391	11245	0	0	2322

Er is besloten om de acties uit het NPO-actieplan geleidelijk af te bouwen. Uit eigen middelen is voor studiejaar 2022-2023 en voor studiejaar 2023-2024 respectievelijk twee derde en een derde van de oorspronkelijke corona-enveloppe gereserveerd. Naar aanleiding hiervan is aan het einde van studiejaar 2021-2022 is een plan gemaakt voor studiejaar 2022-2023. Hierin zijn de acties opgenomen die zijn gecontinueerd. Deze werkwijze zal voor studiejaar 2023-2024 eveneens worden gehanteerd. Onderstaand overzicht over studiejaar 2022-2023 geeft inzicht in de verdeling van de beschikbare eigen middelen over de vier thema's en de acties buiten de keuzelijst.

Thema
Gepland aandeel geheel

1. Soepele in- en doorstroom	69%
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	21%
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	4%
4. Aanpak jeugdwerkloosheid	0%
5. Acties buiten keuzelijst	6%

Zoals eerder opgemerkt is de problematiek rondom het welzijn van studenten groot en is aandacht hiervoor blijvend noodzakelijk. De verdeling van de beschikbare middelen over de thema's 1 en 2 lijkt daarom wellicht onlogisch. De verklaring hiervoor is dat meer dan de helft van het geplande budget voor thema 1 acties betreft die ook een gunstige invloed hebben op en bijdragen aan het mentale welzijn van studenten. Denk hierbij aan de inzet van extra onderwijsassistenten en instructeurs en het formeren van kleinere klassen.

BIJLAGE 3 STAND VAN ZAKEN NPO-ACTIES

Deze bijlage bevat een totaaloverzicht van alle NPO-acties uit de corona-enveloppe die het HMC per thema en actiecategorie inzet. Per actie wordt de stand van zaken per 31 december 2022 op hoofdlijnen beschreven. Bij elke actie is de stand van zaken tevens vertaald in een *smiley*. Daarnaast is een symbool opgenomen ten aanzien van de voortzetting of beëindiging van de actie in studiejaar 2022-2023. Zie de legenda hieronder. Tot slot wordt per actie aangegeven wat het plan en/of de verwachting is voor 2023.

	:	Actie loopt op schema.		:	Voortgezet in 2022-2023; onder NPO (bekostigd uit eigen middelen) of het nieuwe kwaliteitsplan.
	:	Actie is deels gestart of gepland.		:	Deels voortgezet in 2022-2023; onder NPO (bekostigd uit eigen middelen) of het nieuwe kwaliteitsplan.
	:	Actie is nog niet gestart of gepland.		:	Beëindigd in 2022-2023.
				:	Going concern of anders bekostigd in 2022-2023.

Ten opzichte van het oorspronkelijk ingediende NPO-actieplan zijn twee nieuwe acties toegevoegd. Deze acties zijn gemarkeerd met een asterisk (*).

Thema 1: Soepele in- en doorstroom

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
a. Het aanbieden van extra begeleiding	(1) Inzetten van onderwijsassistenten in de klas.	De inzet van onderwijsassistenten zorgt ervoor dat vakdocenten meer tijd hebben voor remedial teaching en differentiatie in de klas. Docenten worden hiermee ontlast en hebben meer (individuele) aandacht voor studenten.	  - Op nagenoeg alle geplande plaatsen zijn extra onderwijsassistenten ingezet. - Onderwijsassistenten worden voornamelijk ingezet bij praktijklessen en complexere vakken (bijvoorbeeld productontwikkeling, digitaal ontwerpen, digitale vaardigheden) in alle leerjaren. - Met meer handen in de klas worden docenten ontlast (lagere werkdruk). Studenten krijgen meer individuele aandacht en persoonlijke instructie en er is ruimte om te differentiëren. - Onderwijsassistenten worden ook ingezet in klassen met sociale problematiek (bijvoorbeeld slechte werkhouding). Door deze extra aandacht worden deze klassen weer op de rails geholpen. - Naast de inzet in de klas worden onderwijsassistenten ook ingezet voor andere taken waardoor docenten worden ontlast. Denk hierbij aan bijlessen (in kleine groepjes of individueel), begeleiding bij zelfstandig werken, ondersteuning bij excursies, surveilleren bij examens en ondersteunen bij organisatorische zaken. - Vanwege regelmatige uitval van docenten door ziekte en/of quarantaine worden onderwijsassistenten ook ingezet voor de vervanging van docenten. Het onderwijs wordt als gevolg hiervan zoveel mogelijk gecontinueerd. Dit geeft rust en regelmaat en zorgt voor vermindering van lesuitval en het veroorzaken van (extra) achterstanden. Aan de andere kant heeft dit ook als gevolg dat deze onderwijsassistenten op dat moment niet kunnen worden ingezet om docenten te ontlasten.	- De inzet van onderwijsassistenten wordt gecontinueerd in de tweede helft van studiejaar 2022-2023. - De inzet van extra onderwijsassistenten is waardevol, daarom is het wenselijk dat deze inzet in studiejaar 2023-2024 wordt gecontinueerd. Dit wordt bepaald tijdens de formatieplanning.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
			Met het oog op de toekomst zorgen meer onderwijsassistenten voor een grotere kweekvijver voor potentiële docenten.	
	(2) Formeren van kleinere klassen.	Door het formeren van kleinere klassen wordt het aantal lesgroepen groter. Hierbij ontstaat ruimte voor docenten om te differentiëren in de les en dus in te kunnen spelen op de verschillende behoeften c.q. opgelopen achterstanden die per student kunnen verschillen.	  - In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 zijn de geformeerde kleinere klassen gecontinueerd. - Op enkele plekken zijn in studiejaar 2022-2023 wederom kleinere klassen geformeerd. - De realisatie van kleinere klassen zorgt voor ontlasting van docenten, meer aandacht voor studenten en kortere lijnen tussen docent en student.	De klassen zijn geformeerd voor het gehele studiejaar 2022-2023.
	(3) Inzetten van instructeurs in de klas.	De inzet van instructeurs met praktische kennis zorgt ervoor dat docenten tijdens praktijklessen meer tijd hebben voor individuele behoeften van studenten.	  - Op alle geplande plaatsen zijn extra instructeurs ingezet voor praktijklessen en doe-vakken (bijvoorbeeld werkvoorbereiding). - Met meer handen in de klas worden docenten ontlast en krijgen studenten krijgen meer individuele aandacht en persoonlijke instructie. Ook is er ruimte voor ondersteuning bij ontbrekende basisvaardigheden. - Naast de inzet in de klas worden instructeurs ook ingezet voor andere taken waardoor docenten worden ontlast, zoals examentraining en nakijkwerk. - Vanwege regelmatige uitval van docenten door ziekte en/of quarantaine worden instructeurs ook ingezet voor de vervanging van docenten. Het onderwijs wordt als gevolg hiervan zoveel mogelijk gecontinueerd. Dit geeft rust en regelmaat en zorgt voor vermindering van lesuitval en het veroorzaken van (extra) achterstanden. Aan de andere kant heeft dit ook als gevolg dat deze instructeurs op dat moment niet kunnen worden ingezet om docenten te ontlasten.	- De inzet van instructeurs wordt gecontinueerd in de tweede helft van studiejaar 2022-2023. - De inzet van extra instructeurs is waardevol, daarom is het wenselijk dat deze inzet in studiejaar 2023-2024 wordt gecontinueerd. Dit wordt bepaald tijdens de formatieplanning.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
	(4) Opzetten van een buddysysteem.	In het buddysysteem wordt gewerkt met peer-to-peer onderwijs waarin studenten uit verschillende leerjaren (en niveaus) in een zogenaamde buddygroep van elkaar leren.	  - Vanwege de complexe organisatie, de kwetsbaarheid van het systeem en tegenvallende resultaten is het buddysysteem binnen de opleidingen Houttechniek gestopt. - In studiejaar 2022-2023 is binnen de opleiding Interieuradviseur een pilot uitgevoerd met een snuffelstage in het eerste leerjaar waarbij een eerstejaars student meeloopt met een derdejaars student (buddy) om een beter beroepsbeeld te ontwikkelen.	In studiejaar 2023-2024 wordt de snuffelstage ingevoerd voor alle eerstejaars studenten Interieuradviseur op de locatie Rotterdam. Na afloop wordt dit geëvalueerd.
	(5) Afnemen van een behoeftepeiling onder studenten.	In deze studentenenquête wordt zowel de behoefte aan extra ondersteuning t.b.v. studieachterstanden als de welzijnsproblematiek (thema 2) in beeld gebracht.	  De afname van de behoeftepeiling onder studenten is in 2022 niet herhaald.	N.v.t.
	(6) Organiseren van doorstroomklas voor studenten die op de verkeerde plek zitten.*	De doorstroomklas is bedoeld voor studenten die er gedurende het jaar achter komen dat hun opleiding op het HMC niet de juiste keuze is. In de doorstroomklas kunnen ze examens taal en rekenen doen en het keuzedeel Persoonlijk profileren volgen ten behoeve van hun eigen ontwikkeling en oriëntatie voor het vervolg. De doorstroomklas behelst 8 lesuren per week.	  - In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 is de doorstroomklas gerealiseerd. Op papier was de klas vol, maar uiteindelijk was er veel verzuim onder de deelnemers. Enkele deelnemers hebben goede resultaten behaald en zijn met behaalde examens overgestapt naar een andere opleiding. - In de eerste helft van studiejaar 2022-2023 heeft een evaluatie plaatsgevonden. Op basis hiervan zijn enkele wijzigingen doorgevoerd. Het initiatief wordt meer bij de student gelegd en deelname is niet vrijblijvend. - Voor de doorstroomklas van 2023 wordt met iedere potentiële deelnemer een intakegesprek gevoerd waarin doelen worden vastgesteld en commitment wordt uitgesproken. De ouders van de student worden hierbij betrokken. De doorstroomklas voor 2023 is nagenoeg vol.	De doorstroomklas wordt gecontinueerd in 2023 en zal jaarlijks in de tweede helft van het studiejaar worden ingericht.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
b. Het investeren in een goede intake aan de voorkant	(1) Organiseren van verlengd intakegesprek voor niveau 2 (en eventueel niveau 3) in het kader van passend onderwijs.	Door middel van een verlengd intakegesprek worden kwetsbare studenten extra ondersteund bij het maken van de juiste studiekeuze.	  - Daar waar nodig zijn verlengde intakegesprekken gevoerd met potentiële studenten voor studiejaar 2022-2023. - Het aantal benodigde verlengde intakegesprekken was wederom hoger dan normaal. Ook het aantal eerstejaars studenten met een extra arrangement is hoger dan voor de coronaperiode.	Voor de aangemelde studenten voor studiejaar 2023-2024 worden daar waar nodig verlengde intakegesprekken georganiseerd. Deze werkwijze is ingebed in de staande organisatie.
c. Het beter laten landen van studenten in het HO	N.v.t.			
d. Versterken (online) studiekeuze activiteiten	(1) Actief benaderen van vmbo-scholen Bouw, Wonen en Interieur (BWI).	Zie actienaam.	  - Zowel voor bestaande contacten als voor nieuwe vmbo-scholen BWI zijn voorlichtingen georganiseerd. Het HMC biedt de mogelijkheid om een voorlichting te verzorgen op de vmbo-school, maar vmbo-scholen kunnen ook met klassen naar het HMC komen voor een voorlichting. - Het netwerk met vmbo-scholen BWI is uitgebreid, waardoor het HMC meer potentiële studenten bereikt. - Voor in de praktijklokalen is een poster met alle beroepen van het HMC verspreid onder alle vmbo-scholen BWI in het voedingsgebied van het HMC ten behoeve van de zichtbaarheid en herkenbaarheid. - Bij de start van studiejaar 2022-2023 zijn weer informatiepakketten verstuurd aan decanen en BWI-docenten van de vmbo-scholen BWI in het voedingsgebied van het HMC.	Voorlichtingen verzorgen voor vmbo-scholen BWI is een blijvende activiteit en wordt in 2023 voortgezet om zoveel mogelijk potentiële studenten te bereiken.
	(2) Organiseren van rondleidingen eerder in het studiejaar.	Zie actienaam.	  In studiejaar 2021-2022 zijn vanaf november 2021 op beide locaties tweemaal per week rondleidingen georganiseerd voor kleine groepjes studenten en hun ouders/verzorgers.	Vanaf 2023 ligt de focus weer op de fysieke open dagen. In de periode na de open dagen hebben vmbo-leerlingen de mogelijkheid om zich in

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
			De reacties op deze mogelijkheid zijn zeer positief. • Tevens zijn in studiejaar 2021-2022 maandelijks online voorlichtingen gehouden (webinar setting) om potentiële studenten een eerste kennismaking met het HMC te bieden. • Aangezien er geen beperkingen zijn vanwege corona ligt de focus in studiejaar 2022-2023 op de (fysieke) open dagen. In die periode zijn geen rondleidingen voor kleine groepjes studenten verzorgd.	te schrijven voor rondleidingen. Scholen kunnen op elk moment van het jaar een rondleiding aanvragen.
	(3) Monitoren van aanmeldingen in een wervingstemplate.	Zie actienaam.	  • Het aanmelden voor activiteiten geschiedt sinds studiejaar 2021-2022 via Portal Plus. Met behulp van een dashboard kunnen potentiële studenten worden gevolgd in activiteiten en aanmelding. Daarnaast kunnen op het niveau van de toeleverende scholen analyses worden gemaakt. Op basis hiervan kunnen gecontroleerd geplande en gerichte wervingsacties worden uitgevoerd. • Voor de kleine opleidingen wordt gewerkt met een wervingstemplate.	• Het monitoren van aanmeldingen via het dashboard en de wervingstemplate is inmiddels onderdeel van de vaste werkwijze van de afdeling Marketing en Communicatie. • In 2023 wordt gekeken of de data kunnen worden gekoppeld aan andere data.
	(4) Organiseren van een doorlopende online campagne.	Zie actienaam.	  • Het gehele jaar is het HMC online goed zichtbaar (met name via social media). • Er wordt ook geïnvesteerd in de zichtbaarheid via offline media.	• In 2023 wordt de campagne om de online en offline zichtbaarheid te vergroten voortgezet.
	(5) Organiseren van extra workshops voor vo-leerlingen en -docenten.	Deze workshops zijn gericht op een bepaalde studierichting zodat met de geïnteresseerde vo-leerlingen inhoudelijk de diepte in kan worden gegaan.	  (Locatie Amsterdam) • Er zijn inmiddels zeven verschillende workshops ontwikkeld en beschikbaar. • In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 konden individuele vo-leerlingen zich inschrijven voor workshops. De ervaring heeft geleerd dat met deze werkwijze niet het gewenste resultaat wordt bereikt. Veel	• Het aanbieden van workshops voor klassen van vo-scholen wordt opgenomen in het standaard aanbod van het HMC om potentiële studenten de mogelijkheid te bieden inhoudelijk kennis te maken met studierichtingen van het HMC.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
			leerlingen komen uiteindelijk niet, waardoor minder leerlingen worden bereikt dan beoogd. • Naast workshops voor individuele leerlingen worden bij het HMC workshops georganiseerd voor klassen (bwi, mavo, havo), indien gewenst inhoudelijk afgestemd op de lessen op de eigen school. In enkele gevallen worden de workshops verzorgd bij de vo-school. • In de eerste helft van studiejaar 2022-2023 hebben ruim 400 vo-leerlingen een workshop gevolgd bij het HMC. • Er worden ook bijeenkomsten voor decanen en docenten (bwi, mavo, havo) georganiseerd. Tijdens een dergelijke bijeenkomst krijgen ze een rondleiding door de school en nemen ze deel aan een van de workshops.	
	(6) Inzetten op doorlopende leerlijn met een aantal relevante vo-scholen.	In samenwerking met vo-scholen worden in elk geval workshops georganiseerd voor potentieel aankomende studenten uit het vo.	  (Locatie Rotterdam) • Er is een LOB-traject vormgegeven dat allereerst bestaat uit een algemene beleving van het HMC, het 'verhaal' over een opleiding/beroep. Daarnaast zijn workshops ontwikkeld gericht op een van de beroepen. In de workshops heeft de vo-school een directe rol in de voorbereiding. Dit zorgt voor een doorlopende opdrachtenlijn en geeft de mogelijkheid om tijdens de workshops bij het HMC daadwerkelijk de verdieping in te gaan met de leerlingen. In 2021 zijn deze workshops aangeboden en in 2022 zijn ze aangepast naar de behoefte van de school en/of leerlingen. • Het LOB-traject richt zich op derde- en vierdejaars leerlingen van vmbo basis-kader. Daarnaast ligt de focus op havisten. Hiervoor is concrete aansluiting gerealiseerd met het profielwerkstuk.	• In de tweede helft van 2022-2023 worden de workshops aan diverse groepen leerlingen aangeboden. • Het netwerk van partnerscholen wordt uitgebreid. Hierbij is de aandacht gericht op havo-scholen en scholen waar workshops Interieuradviseur kunnen worden gegeven.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
				Er is een samenwerking met een vast aantal partnerscholen (vmbo BWI, havo).
e. Het aanbieden van extra mogelijkheden om de studievertraging in te lopen	(1) Inplannen van extra lessen vaktheorie en praktijk.	Het inplannen van extra lessen vaktheorie en praktijk wordt bij de meeste opleidingen mogelijk gemaakt door het (tijdelijk) aanpassen van lessentabellen, zodat alle studenten van de betreffende opleidingen de lessen volgen. Andere opleidingen bieden studenten extra lessen aan die niet verplicht zijn.	  - In de tweede helft van 2021-2022 zijn binnen diverse opleidingen extra lessen ingeroosterd. Dit betreft het inhalen van lessen die eerder vanwege corona niet waren ingeroosterd, lessen waarin achterstanden zijn ontstaan als gevolg van online onderwijs, lessen vaktheorie en lessen ter voorbereiding op kennistoetsen, (her)examens en praktijkexamens. - In de eerste helft van 2022-2023 zijn geen extra lessen meer gepland. De grootste achterstanden zijn ingehaald.	Met ingang van studiejaar 2022-2023 worden geen extra lessen vaktheorie en praktijk toegevoegd aan de lessentabel.
	(2) Organiseren van extra lessen in de eindweek van elke schoolperiode.	In de eindweek worden extra lessen gepland op basis van individuele achterstanden.	  - In de eindweken van studiejaar 2021-2022 en 2022-2023 zijn extra lessen georganiseerd voor studenten op het gebied van digitale vormgeving, digitale productontwikkeling en praktijk. Deze lessen waren deels facultatief (op inschrijving) en deels verplicht voor bepaalde klassen (praktijklessen; alleen in studiejaar 2021-2022). - De extra (praktijk)lessen zorgen ervoor dat in de ontwikkeling van vaardigheden een inhaalslag wordt gemaakt bij de betreffende studenten. - In 2022 is voor de tweede keer een facultatieve autumnschool VectorWorks georganiseerd om de vaardigheden met dit pakket bij te spijkeren of te verdiepen. Wederom waren de deelnemers zeer enthousiast.	- In de periode voorafgaand aan een eindweek wordt steeds de behoefte aan extra lessen bepaald. Op basis hiervan worden lessen georganiseerd die direct aansluiten bij de actuele behoefte. Ook voor de eindweken in de tweede helft van studiejaar 2022-2023 wordt deze werkwijze gehanteerd. - Het is nog niet bekend of deze actie in 2023-2024 wordt gecontinueerd.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
	(3) Aanbieden van extra lessen taal en rekenen.	Zie actienaam.	  - Het taal- en rekencentrum is volledig in werking met instructeurs en een coördinator. - Studenten kunnen in het taal- en rekencentrum nagenoeg altijd terecht om extra te werken met ondersteuning van instructeurs. - In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 en de eerste helft van 2022-2023 zijn extra trainingen rekenen en Engels gegeven voor kleine groepen studenten afkomstig van alle opleidingen speciaal bedoeld voor hen die extra hulp en ondersteuning nodig hebben. - Ook zijn in de tweede helft van studiejaar 2021-2022 extra rekenlessen gerealiseerd voor alle tweedejaars studenten van de opleiding Interieuradviseur van de locatie Rotterdam. - Er zijn acties ondernomen om de bekendheid van het taal- en rekencentrum te vergroten, waardoor steeds meer studenten hun weg naar het taal- en rekencentrum weten te vinden.	De faciliteiten van het taal- en rekencentrum worden in 2023 gecontinueerd.
	(4) Aanbieden van extra herkansingen voor examenkandidaten.	Zie actienaam.	  - In studiejaar 2021-2022 hebben teamleiders de mogelijkheid om studenten extra herkansingen aan te bieden, zonder tussenkomst van de examencommissie. Hiervoor is een addendum op de OER gemaakt. Het gaat hierbij expliciet om extra herkansingen die nodig zijn als gevolg van corona. - Er is een systeem ingevoerd voor het registreren van welke studenten een extra kans krijgen voor welke examens. - In 2021-2022 zijn 211 extra herkansingen afgenomen bij examenkandidaten die vanwege coronaomstandigheden recht hadden op een extra kans.	Met ingang van studiejaar 2022-2023 verloopt de aanvraag van een extra herkansing weer via de examencommissie.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
			- In studiejaar 2022-2023 verloopt de aanvraag van een extra herkansing weer via de examencommissie. - In enkele gevallen is in studiejaar 2022-2023 bij de examencommissie een aanvraag gedaan voor een extra herkansing als gevolg van de coronaperiode.	
	(5) Aanbieden van examentraining.	Zie actienaam.	  - In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 en de eerste helft van studiejaar 2022-2023 zijn voor diverse (lastige) examens en herexamens examentrainingen verzorgd door docenten en instructeurs. Examentrainingen zijn over het algemeen facultatief, maar verplicht voor studenten die een herkansing hebben. - In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 zijn ook specifieke examentrainingen verzorgd voor studenten die zijn overgestapt naar een ander niveau.	Buiten de examentrainingen die al in het programma zijn opgenomen is er weinig ruimte voor extra examentrainingen. Daar waar nodig zal eventueel op ad hoc basis een examentraining worden georganiseerd.
	(6) Verzorgen van maatwerk voor nog niet geslaagde examenkandidaten 2020-2021.	De invulling van het maatwerk is per student verschillend. Naar verwachting zal het voornamelijk gaan om extra praktijk- en/of theorielessen voor de toeleiding naar een examen.	  - Voor de meeste niet geslaagde studenten uit studiejaar 2021-2022 zijn extra lessen vaktheorie of praktijk georganiseerd. De lessen zijn hierbij afgestemd op de behoefte van de betreffende studenten (maatwerk). - Inmiddels hebben nagenoeg alle niet geslaagde studenten uit 2021-2022 hun diploma behaald.	- Met de enkele studenten die nog niet zijn geslaagd is een plan gemaakt en wordt de begeleiding op maat voortgezet. - Voor de niet geslaagden in studiejaar 2022-2023 wordt deze actie gecontinueerd.

*Nieuw toegevoegde actie.

Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
a. Het inzetten op meer ondersteuning voor studenten	(1) Inzetten van een vaste begeleider passend onderwijs per team (d.w.z. cluster van opleidingen) of slb-klas.	Aan elk team c.q. slb-klas wordt een vaste begeleider passend onderwijs gekoppeld. De begeleider passend onderwijs brengt de welzijnsproblematiek binnen een slb-klas in kaart en adviseert over een passend onderwijsaanbod. Het kan gaan om aanbod voor een gehele klas, een bepaalde groep of individuele studenten.	  - Begeleiders passend onderwijs zijn gekoppeld aan een vast team of een vaste klas en slb'er. - Door de intensieve samenwerking met de onderwijsteams vindt er deskundigheidsbevordering plaats. De begeleider passend onderwijs geeft workshops, denkt mee in casuïstiek en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Hierdoor worden docenten (nog) vaardiger in het lesgeven aan en begeleiden van studenten met een ondersteuningsbehoefte. Dit is noodzakelijk voor studenten met een ondersteuningsbehoefte maar eveneens waardevol voor alle studenten van het HMC. Door de directe samenwerking met de onderwijsteams kan een begeleider passend onderwijs vroegtijdig en/of preventief signaleren en indien nodig eerder (specialistische) hulp in zetten. Uitval kan hiermee worden voorkomen. - Op de locatie Rotterdam wordt aanvullend de methodiek 'Klas als werkplaats' gebruikt. Deze methodiek werd voor de coronaperiode al gebruikt, maar wordt nu bij meer klassen ingezet. - Alle studenten zijn in beeld en daar waar nodig wordt direct actie ondernomen. - Voor studenten is er een vaste begeleider in het kader van passend onderwijs. - Bij een aantal opleidingen hebben begeleiders passend onderwijs aan alle eerstejaars studenten een training plannen en organiseren gegeven	- De vaste combinaties van begeleider passend onderwijs en team / klas / slb'er wordt gecontinueerd. - Het gebruik van de methodiek 'Klas als werkplaats' wordt indien mogelijk gecontinueerd op de huidige schaal.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
	(2) Inzetten van één slb'er op één klas.	Een slb'er is niet meer de studieloopbaanbegeleider van meerdere klassen maar kan zijn/haar onverdeelde aandacht geven aan één klas.	  - Elke klas heeft een eigen slb'er. - Geen enkele slb'er hoeft zijn/haar aandacht te verdelen over meerdere klassen, waardoor elke slb-klas voldoende aandacht heeft.	In het gehele studiejaar 2022-2023 heeft elke klas een eigen slb'er. Dit wordt de standaard voor de toekomst.
	(3) Verzorgen van extra slb-workshops/-trainingen.	De slb-workshops gaan in op de materie die vanwege de opgelopen achterstanden in slb-uren is gemist. Voor eerstejaars studenten ligt de focus op het geven van een duidelijk beroepsbeeld, omdat zij hierover minder informatie hebben gekregen door de beperkte studiekeuzeactiviteiten.	  - In de tweede helft van 2021-2022 zijn facultatieve trainingen aangeboden op het gebied van plannen en organiseren. De belangstelling hiervoor bleek een stuk minder dan in de periodes daarvoor. De training heeft doorgang gevonden voor een kleine groep studenten. - In studiejaar 2022-2023 is de training niet nogmaals georganiseerd.	Vanwege de beperkte belangstelling is het aanbieden van de extra slb-trainingen gestopt.
	(4) Creëren van een ruimte in het studiecentrum waar studenten terecht kunnen met vragen.	Studenten kunnen in het studiecentrum terecht met vragen over problemen die als gevolg van corona zijn ontstaan. Denk hierbij aan problemen met studievaardigheden (bv. studieplanning niet meer kunnen overzien, motivatie).	  In de studie jaren 2021-2022 en 2022-2023 blijkt het niet nodig om een dergelijke ruimte te creëren, aangezien het onderwijs grotendeels plaatsvindt op school.	- In principe is de inzet van deze actie gestopt. - Indien de situatie verandert staat alles klaar om een dergelijke ruimte opnieuw in te richten.
b. Het bieden van extra faciliteiten voor studenten	(1) Verzorgen van tegemoetkoming leaselaptops studenten.	Zie actienaam.	  - Gedurende studiejaar 2021-2022 kunnen studenten een stimuleringsbijdrage van €120 krijgen voor de aanschaf van een leaselaptop. - Tot en met juni 2022 hebben 967 studenten gebruik gemaakt van deze tegemoetkoming. - Met ingang van studiejaar 2022-2023 is de stimuleringsbijdrage afgeschaft voor nieuwe studenten. Zittende studenten kunnen een stimuleringsbijdrage van €42 per jaar ontvangen voor de duur van hun studie. - Voor nieuwe studenten geldt met ingang van 1 augustus 2022 'bring your own device'.	- Zittende studenten kunnen voor de duur van hun studie een stimuleringsbijdrage van €42 per jaar krijgen voor de aanschaf van een leaselaptop. - Voor nieuwe studenten geldt met ingang van 1 augustus 2022 'bring your own device'.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
			De promotie voor het aanschaffen van een leaselaptop is gecontinueerd.	
	(2) Inrichten van extra ict-helpdesk in het studiecentrum.	De extra ict-helpdesk is op bepaalde tijden open voor ict-vragen (inlog Magister, Teams, etc.).	  - Bij de start van studiejaar 2022-2023 is een vaste ict-helpdesk ingericht in beide studiecentra. Deze ict-helpdesks zijn inmiddels dagelijks bemenst. - De aanwezigheid van een ict-helpdesk in het studiecentrum heeft een aanzuigende werking en levert veel positieve reacties op. De drempel is voor studenten lager om ondersteuning te vragen. De belasting van het studiecentrum is lager en er is minder inloop van studenten in de ict-kamers.	Vanaf studiejaar 2023-2024 is de ict-helpdesk een vast en blijvend onderdeel van beide studiecentra.
	(3) Uitbreiden van laptopkarren.	Zie actienaam.	  In 2021 zijn vier nieuwe laptopkarren (twee per locatie) aangeschaft en in gebruik genomen. Hiermee is deze actie afgerond.	N.v.t.
	(4) Optimaliseren van wifi-netwerk.	Zie actienaam.	  In 2021 is het wifi-netwerk op beide locaties geoptimaliseerd door het uitbreiden van het aantal accesspoints en het doorvoeren van software-updates. Op beide locaties werkt de wifi optimaal. Hiermee is deze actie afgerond.	N.v.t.
	(5) Uitbreiden van beamers en aanschaffen van schermen.	Beamers worden uitgebreid en schermen worden aangeschaft ten behoeve van hybride onderwijs.	  In 2021 is de geplande uitbreiding van beamers en schermen gerealiseerd. Hiermee wordt het digitaal werken beter gefaciliteerd. Hiermee is deze actie afgerond.	N.v.t.
	(6) Inrichten van Epson Learn Anywhere in lokalen.	Epson Learn Anywhere is een speciale video-aansturingsopstelling met meerdere camera's. Hierdoor kunnen klassen volledig of	  - In 2021 is één Epson Learn Anywhere-systeem aangeschaft en geïmplementeerd. - Gezien het feit dat het onderwijs weer volledig fysiek op school plaatsvindt en er geen hybride onderwijs wordt verzorgd is de toegevoegde	N.v.t.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
		deels vanuit huis de les volgen. Ook aantekeningen die de docent op het bord maakt, worden door een tweetal camera's vastgelegd waardoor studenten die de lessen online volgen deze ook kunnen zien.		waarde van een dergelijk systeem onvoldoende om de overige geplande systemen eveneens aan te schaffen. Hiermee is deze actie afgerond.
	(7) Inzetten van i-coaches voor het verwerven van digitale vaardigheden bij docenten.	I-coaches zijn docenten die mede-docenten helpen bij het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied. Door de toenemende digitalisering is er een groep docenten waarvan de vaardigheden zijn achtergebleven ten opzichte van de actuele ontwikkelingen.	  • Het overall projectplan is opgesteld. I-coaches worden ingezet als vraagbaak voor individuele vragen en als trainer om een trainingsbehoefte van een groep collega's te voldoen. • Bij de start van een studiejaar maakt elke i-coach een plan van aanpak. Elke i-coach geeft tweemaal per jaar een voortgangspresentatie in zijn/haar team om collega's te informeren en mee te nemen in zijn/haar plannen. • In studiejaar 2021-2022 zijn alle i-coaches gestart met het coachen van collega's op het gebied van digitale vaardigheden. Zij hebben hun team in kaart gebracht en hebben hiermee inzicht in de digitale vaardigheden van hun collega's. • Op vier studiedagen hebben i-coaches digitale trainingen verzorgd voor collega's. • Elke I-coach beheert en promoot een edutool binnen het HMC. De edutools zijn verder geïmplementeerd. • Op het Digitaal InformatiePunt (intranet) zijn alle i-coaches vermeld met hun specialismen, zodat collega's weten waarvoor zij bij hen terecht kunnen. • Het Digitaal InformatiePunt is onder de aandacht gebracht bij collega's. • Beschikbare expertise en gestelde vragen worden geregistreerd.	• In 2023 wordt de inzet van i-coaches gecontinueerd.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
	(8) Inrichten van studieplekken voor kwetsbare studenten (in brede zin).	Studenten die thuis geen goede studieplek hebben of op een andere manier thuis niet aan studeren toekomen, wordt op school een plek geboden. Hiervoor is in het studiecentrum een plek ingericht. Er is tevens toezicht/begeleiding aanwezig.	  - Gedurende studiejaar 2021-2022 en 2022-2023 blijkt het niet nodig om speciale studieplekken in te richten voor kwetsbare studenten, aangezien het onderwijs grotendeels plaatsvindt op school. - In de studiecentra is ruimte beschikbaar om te studeren voor alle studenten.	- In principe is de inzet van deze actie gestopt. - Indien de situatie verandert staat alles klaar om dergelijke studieplekken opnieuw in te richten.
c. Het organiseren van meer contactmomenten tussen studenten	(1) Organiseren van (extra) inhoudelijk verrijkende activiteiten.	Het gaat hierbij om het organiseren van activiteiten zoals een beurs-, museum- of bedrijfsbezoek.	  - In de tweede helft van 2021-2022 zijn binnen veel opleidingen inhoudelijk verrijkende activiteiten georganiseerd voor studenten, zoals excursies, museumbezoeken, bedrijfsbezoeken, gastlessen en inspiratiesessies. Dit zijn deels extra activiteiten, maar deels ook activiteiten die voor de coronaperiode ook al onderdeel waren van het curriculum. - Het feit dat het onderwijs weer verrijkt kan worden met dergelijke activiteiten is door studenten en docenten als zeer positief ervaren. - Voor studiejaar 2022-2023 geldt dat de meeste opleidingen weer het programma aanbieden van voor de coronaperiode. In een aantal gevallen is het programma aangepast of uitgebreid met een aantal nieuwe/extra onderdelen die goed zijn bevallen.	N.v.t.
	(2) Organiseren van (extra) sociale activiteiten.	Het gaat hierbij om het organiseren van informele bijeenkomsten zoals een schoolfeest of sportevenement.	  In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 hebben de meeste klassen een sociale activiteit georganiseerd voor de cohesie en verbinding. Zowel studenten en docenten zijn enthousiast dat het weer mogelijk is om dergelijke activiteiten te organiseren. Sociale activiteiten zijn echter niet dé oplossing voor	In februari 2023 wordt op de locatie Amsterdam opnieuw een 'Mental Health Week' georganiseerd. Het doel van deze week is om mentale gezondheid bespreekbaar te maken en studenten handvatten te geven voor als het minder goed met hen gaat. Met behulp van verschillende

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
			de mentale problematiek die speelt bij studenten als gevolg van de coronaperiode. • In het voorjaar van 2022 is op de locatie Amsterdam een 'Mental Health Week' georganiseerd. Studenten kunnen tijdens deze week workshops volgen op het gebied van mentale gezondheid. Deze week is zeer positief ontvangen door studenten en medewerkers. • De traditionele eindexamenexpositie heeft weer doorgang gevonden aan het einde van studiejaar 2021-2022. Hieraan is bewust aandacht besteed in alle klassen. • In studiejaar 2021-2022 en 2022-2023 is tijdens de slb-lessen veel aandacht voor groepsvorming en groepscohesie, maar ook voor (het belang van) mentale gezondheid. In een aantal klassen zijn spellen gedaan specifiek gericht op het mentale welzijn van studenten. Er is een facultatief slb+-programma gelanceerd gericht op een bepaalde groep studenten om zich zekerder te voelen. Daarnaast is er voor een aantal opleidingen een training mindfulness ontwikkeld en gegeven in slb-lessen die specifiek is gericht op het ervaren van meer rust. • In studiejaar 2022-2023 is veel aandacht voor de borging van het onderwijs en het voldoende faciliteren van docenten, zodat er voldoende aandacht is voor (de begeleiding van) studenten.	workshops, stands en activiteiten kunnen studenten ontdekken wie kan helpen, wat zij zelf kunnen doen en waarom het belangrijk is om aandacht te besteden aan (mentale) gezondheid. De week wordt georganiseerd in samenwerking met ketenpartners van het HMC, zoals de GGD Amsterdam, Arkin en het MBO-jeugdteam. • Op de locatie Rotterdam wordt voor studiejaar 2023-2024 het programma 'Mentaal fit' ontwikkeld voor studenten waarin verschillende modules worden aangeboden om stabiel om te kunnen gaan met tegenslag, stress, werkdruk, etc. • Er wordt continu kritisch gekeken naar de belastbaarheid van studenten. Als gevolg daarvan wordt bijvoorbeeld in studiejaar 2023-2024 bij een van de opleidingen een pilot uitgevoerd met het verminderen van het aantal bpv-uren per week. • Op de locatie Rotterdam wordt een gezondheidscoach verbonden aan het HMC die zich bezig houdt met verslavingsproblematiek en leefstijl. Studenten kunnen contact met deze coach opnemen en medewerkers kunnen studenten verwijzen. • Naast extra aandacht voor studenten is er ook extra aandacht voor docenten. Door de problematiek die speelt bij studenten is het voor docenten lastiger om studenten te activeren en te motiveren en gemotiveerd te houden. In 2023 wordt bijvoorbeeld

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)		Plan voor 2023
					deskundigheidsbevordering georganiseerd op het gebied van mentaal welzijn van studenten (bijvoorbeeld over drugsgebruik, adhd, ass). Daarnaast worden voor beginnende en nieuwe slb'ers trainingen georganiseerd.
	(3) Organiseren van gezamenlijke afsluiting studiejaar per klas.	Zie actienaam.	 	- Aan het einde van studiejaar 2021-2022 hebben alle klassen het studiejaar gezamenlijk afgesloten. - Studenten en slb'ers ervaren de gezamenlijke afsluiting als zeer positief en prettig.	In studiejaar 2022-2023 is voor elke klas budget beschikbaar om het studiejaar af te sluiten. Indien gewenst kan een slb'er voor kiezen in plaats hiervan gedurende het studiejaar een activiteit te organiseren.
	(4) Organiseren van introductieactiviteiten voor studenten van leerjaar 2, 3 en 4.	Zie actienaam.	 	- Het introductieprogramma van studiejaar 2022-2023 was grotendeels hetzelfde als voor de coronaperiode. - Voor enkele klassen is een extra activiteit georganiseerd. Dit betreft klassen waar iets bijzonders speelt of klassen die samengesteld zijn uit meerdere groepen.	- In principe worden vanaf 2023 de reguliere introductieprogramma's weer gehanteerd. - Voor klassen waarbij iets bijzonders speelt zou het mogelijk moeten zijn om hiervan af te wijken.
	(5) Organiseren van klassendiner of -lunch voor iedere klas.	Aansluitend op een slb-les wordt voor iedere klas een klassendiner of -lunch georganiseerd door de slb'er.	 	Deze actie is in de tweede helft van studiejaar 2021-2022 niet opgepakt, aangezien voor elke klas de mogelijkheid is gecreëerd een sociale activiteit te organiseren (2.c.(2)). Feitelijk zijn deze acties samengevoegd.	N.v.t.
	(6) Inrichten van een HMC-café.	Het HMC-café is bedoeld voor studenten om elkaar informeel te ontmoeten.	 	- In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 is in het studiecentrum een gezellige plek ingericht om elkaar informeel te ontmoeten. Er wordt afgezien van het idee om een HMC-café in te richten. - De medewerkers van het studiecentrum hebben een workshop 'Herkenning	N.v.t.

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
				signaalgedrag' gevolgd, verzorgd door begeleiders passend onderwijs. Doelstelling hiervan is om studenten beter te kunnen lezen en indien nodig preventief door te kunnen verwijzen naar een professional.
d. Pro-actieve benadering bij kwetsbare studenten en studenten met zorgen over het welzijn	(1) Aanbieden van weerbaarheids-trainingen.	Deze trainingen zijn gericht op sociaal-emotionele aspecten en hebben als doel zelfredzaamheid en weerbaarheid onder studenten te ontwikkelen. Studenten worden geholpen om bij zichzelf na te gaan in hoeverre zij kampen met welzijnsproblemen (bv. eenzaamheid) en/of zij professionele hulp nodig hebben. Deze trainingen vinden plaats onder begeleiding van een professional.	  • Het programma Ken jezelf is ontwikkeld en gegeven aan bepaalde groepen studenten. • Er is extra ondersteuning voor studenten van de schoolmaatschappelijk werker. • Er zijn faalangsttrainingen aangeboden die zijn gericht op het herkennen en delen van angst en helpende gedachten hierbij. Studenten worden aangemeld via hun slb'er of studietoelichting. • Voor studenten met zwaardere problematiek wordt een Lab of Life-traject aangeboden gericht op emotionele stabiliteit en vitaliteit. Drie collega's zijn getraind om dit erkende traject te verzorgen.	• In 2023 wordt het programma Ken jezelf gecontinueerd. • De extra ondersteuning van de schoolmaatschappelijk werker wordt gecontinueerd. • In 2023 worden de faalangsttrainingen gecontinueerd. • In 2023 wordt het Lab of Life-traject gecontinueerd.

Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
a. Meer stages	(1) Organiseren van brancheavonden.	Het gaat om drie verschillende brancheavonden die ieder in het teken staan van een bepaalde studierichting (houttechniek, meubel of wonen). Hiervoor nodigt het HMC bedrijven uit. Tijdens deze avonden wordt er contact gelegd tussen de betreffende onderwijsteams en potentiële bpv-bedrijven met als doel de aansluiting te verbeteren.	  - In de tweede helft van studiejaar 2021-2022 en de eerste helft van 2022-2023 zijn drie bedrijvenavonden (voorheen: brancheavonden) georganiseerd voor de branches Wonen/Interieur, Houttechniek en Meubel op de locatie Rotterdam. Daarnaast is een algemene bedrijvenavond georganiseerd op de locatie Amsterdam. - Alle bedrijvenavonden zijn goed bezocht door zowel bestaande als nieuwe contacten. Het netwerk is als gevolg hiervan verstevigd en uitgebreid. De reacties waren positief en enthousiast. - Daarnaast is een aantal nieuwe brancheadviescommissies (BAC's) opgericht (i.e. Houttechniek, Meubel). Voor de bestaande en nieuwe BAC's zijn bijeenkomsten georganiseerd.	Op beide locaties worden jaarlijks bedrijvenavonden georganiseerd voor de diverse branches. Daarnaast komen de BAC's regelmatig bij elkaar. Deze activiteiten worden niet meer bekostigd uit het NPO-budget, maar zijn belegd in de staande organisatie.
b. Meer flexibiliteit	(1) Inzetten van 'All you can learn' als instrument voor afwijkende bpv-trajecten.	Met het instrument 'All you can learn' kan een student digitaal een keuzedeel volgen als voorbereiding op een bpv-periode in een andere sector.	  - Het instrument 'All you can learn' wordt ingezet als een student een bpv-traject wil lopen buiten de eigen opleiding. - Aan de behoefte van studenten om een bpv-traject te lopen buiten de eigen opleiding kan worden voldaan.	Studenten kunnen indien gewenst een bpv-traject lopen buiten de eigen opleiding. Het instrument 'All you can learn' wordt hiervoor ingezet indien nodig. Deze mogelijkheid is inmiddels geïmplementeerd in de standaard werkwijze van het HMC.
	(2) Toestaan van meer sectoroverstijgende bpv-trajecten.	Het HMC wil meer sectoroverstijgende bpv-trajecten toestaan die passen bij de werkprocessen waar studenten van de betreffende opleiding kennis mee moeten maken.	  Studenten hebben de mogelijkheid om een sectoroverstijgend bpv-traject te lopen. In 2022 hebben zes studenten van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Deze studenten dreigden uit te vallen en konden zich door middel van een sectoroverstijgend bpv-traject oriënteren op een volgende stap. Het resultaat van deze aanpak is dat er geen	Ook in 2023 hebben studenten de mogelijkheid om een sectoroverstijgend bpv-traject te doen. Deze mogelijkheid is inmiddels geïmplementeerd in de standaard werkwijze van het HMC.

				ongemotiveerde studenten bpv lopen bij bedrijven waar ze eigenlijk niet willen werken. • Naast een sectoroverstijgend bpv-traject hebben deze studenten tevens een aangepast lesrooster waarin theorievakken en ondersteunende vakken de kern vormen, vergelijkbaar met de aanpak in de doorstroomklas (zie 1.a.(6)).	
c. Meer ondersteuning	(1) Organiseren van sollicitatietraining.	Sollicitatietrainingen worden georganiseerd voor eerstejaars studenten.	 	• Op de locatie Rotterdam hebben alle eerstejaars studenten die voor het eerst op bpv gaan een sollicitatietraining gehad. Studenten zijn positief over de sollicitatietraining. • Als follow-up op de sollicitatietraining is een training ontwikkeld over werknemersvaardigheden. Deze training is als pilot uitgevoerd bij één klas. • Op de locatie Amsterdam waren voorheen bedrijven betrokken bij de sollicitatietrainingen. De organiseerbaarheid hiervan blijkt lastig te zijn. Daarom is meer ingezet op een goede voorlichting aan en begeleiding van eerstejaars studenten bij het vinden van een bpv-plaats. Aangezien het aantal beschikbare bpv-plaatsen voldoende is, lukt het de meeste studenten tijdig een bpv-plaats te vinden. Daarnaast is ingezet op een goede afronding van de bpv door gezamenlijk terug te kijken en leervragen voor een volgende bpv-periode te formuleren.	• Op de locatie Rotterdam worden de sollicitatietrainingen voor eerstejaars studenten gecontinueerd. Daarnaast wordt de training over werknemersvaardigheden geëvalueerd en eventueel uitgerold. • Op de locatie Amsterdam wordt de verbinding met bedrijven weer aangehaald om deze actie uit te kunnen voeren. Daarnaast wordt de gezamenlijke afsluiting van een bpv-traject geëvalueerd en wordt bepaald of deze activiteit standaard wordt opgenomen in het programma.
	(2) Intensiveren bpv-begeleiding voor het zoeken naar een bpv-plaats.	De intensivering van de bpv-begeleiding voor het zoeken naar een bpv-plaats vindt plaats tijdens de slb-lessen.	 	• Er is meer capaciteit ingezet om studenten te begeleiden en ondersteunen bij het zoeken naar een passende bpv-plaats. • Nagenoeg alle studenten hebben in 2022 tijdig een passende bpv-plaats gevonden.	• Ook in 2023 is extra capaciteit beschikbaar voor de ondersteuning en begeleiding van studenten bij het zoeken naar een passende bpv-plaats.

	(3) Bieden van ondersteuning aan bpv-plaatsingsbegeleiders vanuit bpv-begeleiders.	Deze ondersteuning is erop gericht de bpv-plaatsingsbegeleiders te helpen bij het vinden van voldoende bpv-plaatsen voor studenten.	 	- Vanaf de tweede helft van 2021-2022 worden de bpv-plaatsingsbegeleiders niet meer extra ondersteund, maar beter gefaciliteerd in uren. Dit leidt tot hetzelfde resultaat. - Nagenoeg alle studenten hebben in 2022 tijdig een passende bpv-plaats gevonden.	Ook in 2023 worden de bpv-plaatsingsbegeleiders beter gefaciliteerd in uren.
	(4) Organiseren van stagemarkt en/of speeddates tussen studenten en bedrijven.	Dit is een georganiseerde ontmoeting tussen bpv-bedrijven en studenten om met elkaar kennis te maken en het vinden van een passende bpv voor studenten te vergemakkelijken.	 	Er zijn geen speeddates georganiseerd tussen studenten en bedrijven. Het programma van de bedrijvenavonden leent zich hier niet voor. Gezien het feit dat studenten met de huidige begeleiding relatief gemakkelijk een bpv-plaats verwerven heeft deze actie geen prioriteit.	Deze actie is niet opgenomen in de planning voor 2023.
	(5) Intensiveren van bpv-begeleiding tijdens bpv.	Dit houdt in dat er actief wordt ingezet op uitleg en begeleiding van studenten vanuit de slb'er en de bpv-begeleider tijdens de bpv, specifiek gericht op de afronding van de bpv.	 	Daar waar nodig is de bpv-begeleiding tijdens de bpv geïntensiveerd. Complexe problemen komen hierdoor eerder aan het licht en kunnen snel en doeltreffend worden aangepakt.	Vanaf studiejaar 2022-2023 is de intensivering van de bpv-begeleiding gecontinueerd. Dit is onderdeel geworden van de standaard werkwijze.
	(6) Afleggen van extra bpv-bezoeken.	Het afleggen van extra bpv-bezoeken is nodig voor studenten met bijzondere persoonlijke omstandigheden.	 	- Studenten met een arrangement passend onderwijs worden indien nodig tijdens de bpv (extra) bezocht door een begeleider passend onderwijs of eventueel een loopbaancoach. Praktijkopleiders zijn hierdoor goed geïnformeerd over wat de betreffende student nodig heeft om de bpv goed af te ronden. - Tijdens bedrijvenavonden is aandacht besteed aan passend onderwijs.	Vanaf studiejaar 2022-2023 is het afleggen van extra bpv-bezoeken aan bijvoorbeeld studenten met een arrangement passend onderwijs opgenomen in het standaard takenpakket van het team passend onderwijs.

Thema 4: Aanpak jeugdwerkloosheid

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
a. Intensivering van of een aanvulling op de loopbaanoriëntatie en begeleidingslessen	(1) Organiseren van een event over 'Werken in de branche'.	Het gaat om een event waarin studenten informatie krijgen over het werkveld en het werken in de branche. De bedoeling is dat alumni en bedrijven hier ook een rol in spelen.	  - Voor laatstejaars studenten zijn workshops georganiseerd over arbeidsrecht en werken in de branche. Vakbonden werken mee aan de workshop over arbeidsecht. Bedrijven worden gevraagd om het laatste onderwerp te verzorgen. - De reacties van studenten zijn enthousiast.	In 2023 worden deze workshops opnieuw aangeboden aan laatstejaars studenten.
	(2) Optimaliseren van HMC-vacaturedienst voor studenten.	De HMC-vacaturedienst heeft betrekking op het verbeteren van de huidige internetpagina's voor studenten en bedrijven, het borgen van structurele updates en het onder de aandacht brengen van de websites bij (oud-) studenten en bedrijven.	  - De optimalisatie van de HMC-vacaturedienst is gerealiseerd en het onderhoud is geautomatiseerd. Hiermee is deze actie afgerond. - Studenten worden eerder voorgelicht over de vacaturedienst en het netwerk op LinkedIn.	N.v.t.
b. Aansluiting bij bestaande vormen van coaching	(1) Aanbieden ondernemersconsulting aan studenten.	Ondernemersconsulting houdt in dat ondernemers studenten coachen bij hun oriëntatie op hun carrière.	  Er zijn workshops, gastlessen en inspiratiesessies georganiseerd over ondernemersvaardigheden. Bedrijven werken mee aan de realisatie hiervan. Deze lessen zijn inmiddels geïntegreerd in het curriculum. Hiermee is deze actie afgerond.	N.v.t.
c. Matching op werk of stage	(1) Organiseren sollicitatietraining voor laatstejaars studenten.	Zie actienaam.	  Er is een aantal succesvolle activiteiten voor laatstejaars studenten georganiseerd (zie 4.a.(1), 4.b.(1) en de activiteiten in het kader van de EBEN-subsidie). Er zijn geen sollicitatietrainingen voor laatstejaars studenten georganiseerd. Aangezien ze over het algemeen gemakkelijk een baan vinden na hun studie, heeft deze actie geen prioriteit.	Deze actie is niet opgenomen in de planning voor 2023.

d. Verkennen mogelijkheden omzetten van een stage of leerbaan naar een baan	N.v.t.
e. Zorgen voor een 'warme overdracht'	N.v.t.

Acties buiten de keuzelijst

Actiecategorie	Actie	Toelichting	Stand van zaken (31 december 2022)	Plan voor 2023
N.v.t.	Organiseren van extra ondersteuning voor teamleiders.	Teamleiders worden extra ondersteund bij hun administratieve taken, zodat zij meer tijd en aandacht hebben voor het primaire proces.	  - Het blijkt lastig om concreet invulling te geven aan de ondersteuning van teamleiders om de werkdruk te verlichten. Er zijn diverse manieren uitgetoetst om de last van teamleiders te verminderen. De ultieme manier is nog niet gevonden. - Binnen een aantal teams hebben een of meer docenten enkele inhoudelijke taken van de teamleider overgenomen. De teamleider blijft verantwoordelijk voor deze gedelegeerde taken. - In de eerste helft van studiejaar 2022-2023 is een MD-traject gestart. Dit traject kan bijdragen aan de problematiek die speelt bij een aantal teamleiders.	- Er is blijvende aandacht voor de invulling van de rol van de teamleiders en de werkdruk die een aantal teamleiders ervaren. - Het MD-traject loopt door in 2023.
N.v.t.	(2) Organiseren ondersteuning roostermakers*	Vanwege een hoge werkdruk bij de roostermakers is extra ondersteuning nodig van februari tot de zomer 2022.	  - De werkdruk bij de roostermakers is te hoog, waardoor het nodig is externe ondersteuning te organiseren. - De planners zijn verantwoordelijk voor extra werk behoefte van maatwerk voor studenten, zoals het plannen van (extra) herkansingen, het plannen van extra lessen en het organiseren en plannen van examentrainingen. De inzet van extra ondersteuning geeft ruimte om de werkdruk bij de planners te verlichten.	Deze actie wordt gecontinueerd tot de zomer van 2023.

*Nieuw toegevoegde actie.