



HOUT- EN
MEUBILERINGS
COLLEGE



JAAERVERSLAG

2023

Inhoudsopgave

Leeswijzer	5
Voorwoord College van Bestuur	6
1. Visie en besturing	9
1.1. Missie en visie	9
1.1.1. Missie	9
1.1.2. Kernwaarden	9
1.1.3. Visie en onderwijsvisie	10
1.2. Kernactiviteiten	10
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	15
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	22
2.4.1. Nieuwe opleidingen	22
2.4.2. Uitbreiding opleidingen	22
2.4.3. Passend onderwijs	23
2.4.4. Beroepspraktijkvorming (bpv)	25
2.4.5. Loopbaan en burgerschap	26
2.4.6. Taal en rekenen	27
2.5. Toelatingsbeleid	27
2.5.1. Schoolkostenbeleid	27
2.5.2. Studentenfonds	28
2.6. Internationalisering	29
2.6.1. Financiën Erasmus+	29
2.6.2. Keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland	30
2.6.3. Samenwerkingen t.b.v. internationalisering	30

3.	Kwaliteitszorg	32
3.1.	Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit	32
3.2.	HMC project- en teamplannen	32
3.3.	Kwaliteitsafspraken	33
3.4.	Examinering	46
3.5.	Nazorg aan gediplomeerden	47
3.6.	Alumnibeleid en -onderzoek	50
4.	Medewerkers (Sociaal jaarverslag)	52
4.1.	Eigenaarschap en teams in ontwikkeling	52
4.2.	Aandacht en ondersteuning voor medewerkers	52
4.3.	Personeelsinformatiesysteem	53
4.4.	Personele bezetting	53
4.5.	Verzuim	57
4.6.	Professionalisering	58
4.7.	Evaluatie werkdrukplan 2023	60
5.	Verslag Raad van Toezicht	62
5.1.	Terugblik van de Raad van Toezicht	62
5.2.	Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties	63
6.	Verslag Ondernemingsraad	66
7.	Verslag studentenraad	67
8.	Bedrijfsvoering	69
8.1.	Formatieplanning	69
8.1.1.	Aantal studenten 2023-2024	69
8.1.2.	Planning & control	69
8.1.3.	Formatieplan 2023-2024	70
8.2.	ICT en informatieveiligheid	72
8.2.1.	Algemeen	72
8.2.2.	Werkplekken	72
8.2.3.	Digitale middelen	73
8.2.4.	Onderwijsapplicaties	73
8.3.	Facilitair, arbo & veiligheid en huisvesting	74
8.3.1.	Facilitaire zaken	74
8.3.2.	Arbo- en veiligheid	75
8.3.3.	Huisvesting	75

8.4.	Marketing en communicatie	76
8.5.	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	76
8.5.1.	Duurzaamheid	76
8.5.2.	Vitaliteit (Regeling stimulering Vitaliteit)	77
8.5.3.	Inkoop	77
8.6.	Meldingen, (examen)klachten, geschillen en incidenten	78
9.	Financieel beleid	81
9.1.	Financiële resultaten 2023 en balansontwikkelingen	81
9.1.1.	Toelichting op de baten	83
9.1.2.	Toelichting op de lasten	85
9.1.3.	HMC NEXT B.V.	89
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 2024 – 2028	96
9.3.2.	Krimpscenario: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2024	102
9.4.	Risicoparagraaf	104
9.4.1.	Inrichting van risicobeheer	104
9.4.2.	Risicogebieden	105
9.5.	Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten	112
10.	Jaarrekening	115
11.	Controleverklaring 2023	144
12.	Contactgegevens	148

Leeswijzer

Beste lezer,

Voor u ligt het geïntegreerd jaarverslag 2023 van de Stichting Hout- en Meubileringscollege. In dit geïntegreerd jaarverslag verantwoordt het HMC zijn prestaties als mbo-vakschool voor hout, meubel en interieur in 2023.

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 aanloop naar het nieuwe kwaliteitsplan 2024-2027 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 2023 en de toelichting hierop zijn opgenomen in hoofdstuk 9 en 10. De accountantsverklaring leest u in hoofdstuk 11.

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

In veel opzichten is 2023 te zien als een overgangsjaar. De coronaperiode ligt definitief achter ons. Is welzijn van studenten nog een punt van aandacht? Jazeker, maar wat we zien is niet langer alleen een gevolg van corona. Studenten verlangen behalve goed vakonderwijs ook een sociale omgeving die hen zelfvertrouwen geeft en waar ze mogen zijn wie ze zijn. Ietwat terugvallende studentenaantallen in Amsterdam? We zijn weer op het herstelpad terug, maar zijn er niet zeker van dat het ons gaat lukken volgend jaar weer de 'piek' van ruim 4.000 studenten te behalen. De jaren van groei zijn hoe dan ook definitief voorbij. We hebben voor het eerst strenge keuzes te maken die zullen leiden tot een lichte bezuiniging. En tegen die achtergrond bouwen we aan de besluitvorming voor nieuw-/ verbouw van HMC Amsterdam, een uitdagende klus die in 2029-2030 tot een nieuw gebouw moet leiden. Niet megalomaan, wel met visie en lef. Tot slot: 2023 markeert vooral ook de overgang van het inmiddels formeel afgeronde Kwaliteitsplan 2019-2022 naar het nieuwe Kwaliteitsplan 2024-2027: hét strategische kader voor de komende vier jaar, zorgvuldig opgebouwd met interne en externe stakeholders.

Welzijn

De corona-effecten op het welzijn van studenten ijlen weliswaar nog wat na, maar mengen zich veel meer met de actualiteit van de (keuze)stress die jongeren sowieso ervaren. Onmiskenbaar trekt het HMC als sociaal-veilige leerwerk omgeving nu en in de toekomst studenten aan die maar wat graag bij ons willen studeren. We gaan daarmee door, maar ergens schuilt er ook een zorg bij onszelf of we de taaklast met betrekking tot het extra begeleiden van kwetsbare jongeren er goed bij kunnen hebben. We hebben daar echt de helpende hand van de gemeente meer bij nodig dan we soms nu ervaren, zeker op de locatie van HMC Rotterdam.

Studiesucces

Het blijven boeien en binden van onze studenten is een dagelijkse opgave. We hebben onze analyses verscherpt, onze gesprekscycli goed ingericht op voortijdig schoolverlaten en rendement en durven nu expliciet te stellen dat we het maximale doen om studenten binnenboord te houden. Maar als ze het echt niet naar hun zin hebben, is de kans natuurlijk groot dat ze naar een andere school gaan. Dit documenteren we goed. In de cijfers zien we dat voor de belangrijke, grote opleidingen op niveau 3 en 4 het diploma- en jaarresultaat in 2022-2023 fors opveren ten opzichte van een jaar eerder. Dat is echt positief. Studiesucces zakt in ieder geval niet verder weg en wordt ook erg beïnvloed door het limitatieve portfolio aan opleidingen dat het HMC voert.

Kwaliteit

Bestuur, directeuren, teamleiders en stafhoofden zetten zich dagelijks in voor een goede onderwijskwaliteit. Dat drijft ons en we bevragen elkaar daar continu op. Het HMC is zowel in de praktijk als bestuurlijk vanaf 2023 ook verbonden aan de sectorale afspraken rond kwaliteitszorg. We doen mee aan de totstandkoming van het zogenaamde Referentiewaardenmodel van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Dat maakt dat we goed kunnen profiteren van de inzichten van andere scholen. In de afspraken die we in 2023 maken over teamplannen werken we in de richting van een beter sluitende cyclus van plan-do-check-act (PDCA). Dat gaat in een aantal stappen die meerdere jaren bestrijken. De vertaling van het nieuwe kwaliteitsplan naar teamplannen toe is hierbij een

belangrijke schakel, maar er moet zeker ook ruimte zijn om uitdagingen op teamniveau zelf goed te duiden en te voorzien van goede acties.

Allianties

Gericht samenwerken met stakeholders is nuttig voor inspiratie en noodzakelijk voor het op peil brengen en houden van de kwaliteit van het onderwijs en dienstverlening eromheen. Voor het HMC is het belangrijk dat we weten 'waar we de mosterd halen'. Vanzelfsprekend bij de branches waar het gaat om de aansluiting bij de arbeidsmarkt en de verwachtingen die daar gelden. Tegelijkertijd verbindt het HMC zich aan de Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV), bepaalde gremia van de MBO Raad en de regio-overleggen in Amsterdam en Rotterdam. Via de laatstgenoemde kanalen acquireert het HMC regionale middelen op het terrein van voortijdig schoolverlaten, de doorstroming van vo-leerlingen naar het mbo en de ondersteuning van het HMC op het terrein van welzijn.

Versterking van de opleidingen houttechniek en meubel

In 2023 vallen twee landelijke activiteiten in het bijzonder op die de verbinding met de branches verstevigen en ook een bron van innovatie en nieuwe inspiratie kunnen opleveren.

Het HMC start in 2023 met enkele samenwerkingsverbanden en andere scholen in een stevig consortium een zogenaamd RIF-project Houttechniek, als opvolger van een eerdere publiek-private samenwerking. Doel is om de instroom van nieuwe beroepsbeoefenaren in de timmerindustrie te bevorderen en een landelijke onderwijsinfrastructuur tot stand te brengen. Concreet starten we nu ook in Amsterdam met enkele opleidingen op dit terrein. Het project kent vier onderdelen: werving, onderwijsontwikkeling, duurzame samenwerking en professionalisering.

Op de tweede plaats leggen we in 2023 de grondslag, via een intentieverklaring, voor een vernieuwde samenwerking met het Expertisecentrum Meubel (ECM) dat zich richt op het ontwikkelen en toegankelijk maken van opleidingen, cursussen en trainingen, het bevorderen van instroom en het ondersteunen van vakmensen in opleiding en loopbaan. De inzet is eenvoudig: hoe kunnen het HMC en ECM elkaar versterken bij het ontwikkelen van leermiddelen, kijkend naar drie aspecten: inhoud, toegankelijkheid in het hele land en betaalbaarheid?

Voor beide activiteiten en wat hieruit volgt geldt: ze vereisen geduld en een wat langere adem!

We zijn volop te zien!

In mei 2023 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.

Koningin Maxima komt langs en haar bezoek loopt uit de tijd, want ze wil echt langer met de studenten van het HMC praten. Dat leidt op 21 september tot een ongedwongen werkbezoek tijdens een gewone lesdag aan HMC Rotterdam. Met de koningin staan we daar met docenten en studenten stil bij onderwerpen als duurzaamheid en ondernemerschap.

De band met het koninklijk huis is sowieso goed. In oktober 2023 exposeren drie studenten hun meubels tijdens de veelbesproken en goed ontvangen tentoonstelling De Vrouwen van Soestdijk op het paleis Soestdijk. In dezelfde maand doet weer een grote groep studenten mee aan de Skills-voorronde Verkoopsspecialist, Interieuradviseur en Meubelmaker. Al bij al zijn er ook in 2023 veel kansen voor het HMC om goed zichtbaar te zijn naar buiten toe. Open Dagen, Werken bij HMC events, de beide Expo's, de ingebruikname van een satelliet op het NDSM-terrein in Amsterdam en steeds meer activiteiten voor eindejaarsstudenten en alumni (via HMC NEXT) passen daar uitstekend bij.

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 de branches beroepsonderwijs, cursussen en opleidingen aan. De hout-, meubel- en interieurbranches herkennen en erkennen de status van het HMC en zijn daarom nauw bij het HMC betrokken. De bij het HMC beschikbare concentratie van kennis, vakmanschap en leermiddelen wordt ingezet ter versterking van de kennisinfrastructuur van de branches.

Het HMC is een sterk merk en onderscheidt zich door:

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

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

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

Het uitvoeren van de missie betekent voor ons:

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

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 23 opleidingen voor de hout-, meubel- en interieurbranche aan. Het HMC heeft twee onderwijslocaties in Amsterdam en Rotterdam waar grotendeels dezelfde opleidingen worden aangeboden. Houttechniek wordt (vooralsnog) alleen in Rotterdam gegeven, creatief vakmanschap, meubelstofferen en pianotechniek alleen in Amsterdam. Vanaf 2024-25 hoopt het HMC ook houttechniek op de locatie in Amsterdam aan te kunnen gaan bieden.

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 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 NEXT initiatieven voor een leven lang ontwikkelen. HMC NEXT 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 is in het jaar 2023 (studiejaar 2023-2024) één opleiding (cross-over kwalificatie Keukenmonteur) overgezet naar een regulier kwalificatie crebonummer. Verder bood het HMC in 2023 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 2023.

Verantwoording keuzedelen

In 2023 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 23 opleidingen. Dat gebeurt door middel van voorlichting via de website, (een QR-code in) de opleidingengids, open dagen en specifieke voorlichtingsactiviteiten op vo-scholen. HMC heeft daarvoor eigen onderzoek ingericht via 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) en interieuradvies (niveau 4) als goed worden beschouwd. 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, met name bij HMC Amsterdam. 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. Het RIF-project moet gaan bijdragen aan meer instroom van nieuwe studenten bij het HMC.

Arbeidsmarktperspectief creatief vakmanschap, technisch leidinggevende en pianotechniek

Het arbeidsmarktperspectief is zeer goed. Stabilisatie is aan de orde op basis van ongeveer de huidige studentenaantallen.

1.3. Kerncijfers

	2023	2022	2021	2020	2019
Financieel (x € 1.000)					
Totale baten	50.075	48.163	45.690	42.171	40.711
Totale lasten	-50.101	-47.402	-43.528	-40.125	-38.733
Financiële baten en lasten	146	-47	-31	-7	-48
Exploitatieresultaat	120	714	2.131	2.039	1.930
Algemene reserve	26.646	26.526	25.812	23.182	20.043
Bestemmingsreserves	7.700	7.700	7.700	8.200	9.300
Eigen Vermogen	34.346	34.226	33.512	31.382	29.343
Totaal vermogen (E.V. + V.V.)	42.077	41.636	40.524	38.463	36.960
Werkkapitaal	11.949	9.033	6.322	1.511	-3.379
Investerings materiële vaste activa	908	2.082	838	1.032	1.588
Liquiditeit (current ratio)	3,2	2,8	2,3	1,3	0,4
Solvabiliteit (EV/TV)	82%	82%	83%	82%	79%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	0,2%	1,5%	4,7%	4,8%	4,7%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	69%	71%	73%	74%	72%
Rijksbijdrage / totale baten	93%	93%	94%	93%	91%
Personele lasten / Rijksbijdrage	74%	75%	73%	73%	73%
Personele lasten / totale lasten	69%	71%	72%	72%	70%
Rijksbijdrage / aantal leerlingen (gew.)	€ 12.775	€ 11.563	€ 10.739	€ 10.080	€ 9.778
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober					
• BOL	3.513	3.587	3.880	3.792	3.676
• BBL	346	363	277	265	271
• Totaal ongewogen	3.859	3.950	4.157	4.057	3.947
• Totaal gewogen (BOL 1,0 / BBL 0,4)	3.651	3.731	3.991	3.898	3.784
• Vakopleiding (contractonderwijs)	372	363	260	227	255
Rendementen onderwijs					
Aantal diploma's (kalenderjaar)	1.049	993	1.022	1.020	967
Diplomaresultaat (schooljaar)	68,8%	62,9%	69,7%	66,7%	65,2%
Jaarresultaat (schooljaar)	68,5%	64,1%	70,6%	67,7%	65,9%
VSV percentage (schooljaar)	3,3%	4,2%	2,7%	3,2%	3,9%
Personeelsformatie per 1 oktober					
Onderwijzend personeel	274,7	289,5	293,3	269,8	244,5
Niet onderwijzend personeel	97,9	100,8	96,9	89,8	86,8
HMC Next	4,0	4,0	4,5	4,8	3,5
Totaal FTE	376,6	394,3	394,7	364,4	334,8
Totaal personen	498	478	480	443	396
Verhouding OP : niet OP	74:26	74:26	75:25	75:25	74:26

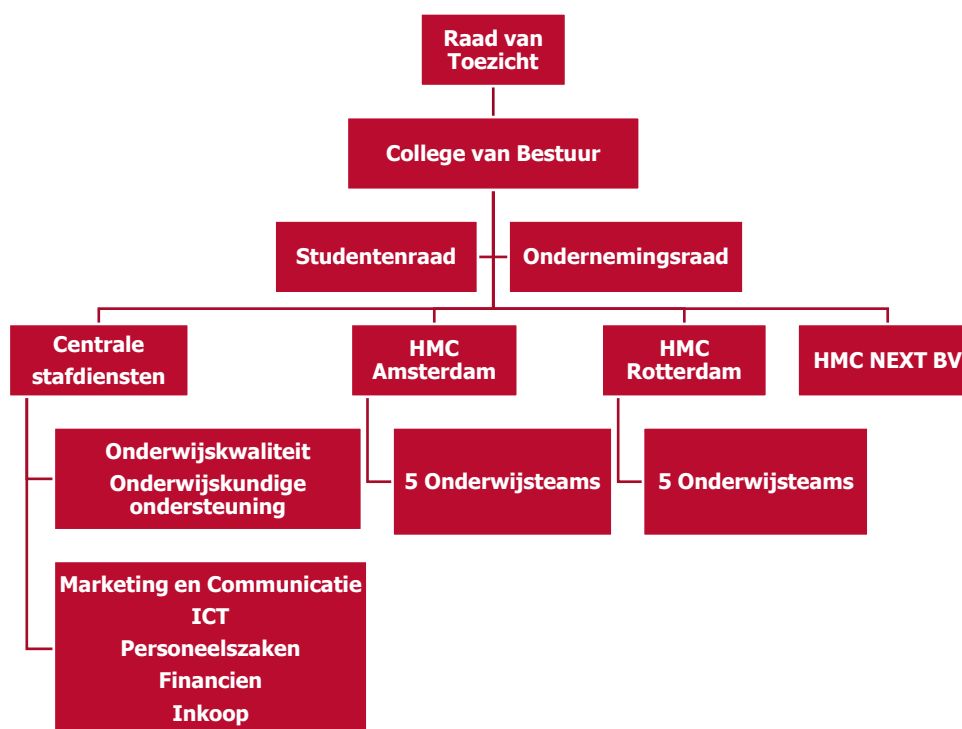
1.4. Juridische- en Organisatiestructuur

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 2023 uit twee personen, een voorzitter en een lid van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht bestond uit zeven leden.

HMC NEXT BV is een vennootschap. De Stichting Hout- en Meubileringscollege is de enige aandeelhouder van HMC NEXT BV. Statutair is HMC NEXT 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: Paul Oomens, aangetreden per 1 maart

2022, en Joke Bos, aangetreden per 1 maart 2020. Zij start op 27 februari 2024 aan haar tweede termijn.

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

Voor vrijwel alle opleidingen van het HMC hebben we in 2023 bijeenkomsten met bedrijven en vertegenwoordigers uit de branches georganiseerd op beide locaties van het HMC, de zogenaamde branche-adviescommissies (BACs). Dat is vanaf 2022 inmiddels staand beleid. Deze activiteiten worden goed bezocht, door teamleiders voorbereid en na afloop geëvalueerd.

Hieronder vatten we niet alle activiteiten samen. We halen uitsluitend de nieuwe ontwikkelingen aan, specifiek voor 2023.

Timmerbranche

Ook voor de timmerbranche zijn BAC-bijeenkomsten georganiseerd. Die waren belangrijk voor het nog meer onder de aandacht brengen van de houttechniek-opleidingen in Rotterdam en (nieuw) in Amsterdam. Voor HMC Amsterdam hebben zich in 2023 voor de opleiding Montagemedewerker Houttechniek de eerste studenten aangemeld. In september bleek het aantal aanmeldingen helaas te klein om daadwerkelijk te starten, waardoor besloten werd de start van deze opleiding in Amsterdam met een jaar uit te stellen, dus naar schooljaar 2024/2025. De vooruitzichten naar het nieuwe schooljaar zijn overigens wél goed.

In de eerste helft van 2023 is een RIF-subsidie voor de houttechniek aangevraagd; dit betreft een opschaling van een eerdere RIF-subsidie. In oktober 2023 is de subsidie toegekend en onder leiding van een externe projectleider zal het project per 1 januari 2024 van start gaan. De subsidie is aangevraagd samen met twee ROC's (+ adhesieverklaring van vier ROC's), SSWT, NBvT, vijf samenwerkingsverbanden en 15 bedrijven. Doelstellingen van dit RIF-project zijn de werving van studenten, verdieping doorontwikkeling onderwijs, ontwikkelen duurzaam samenwerkingsmodel en professionalisering docenten en praktijkbegeleiders.

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 tweemaal per jaar bestuurlijk overleg dat zich richt op het onderwijs. Daarnaast is er tweemaal 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, voor het bijdragen aan kansgelijkheid voor mbo-studenten en voor het bestrijden van de arbeidstekorten. De scholen trekken ook gezamenlijk op om scholieren goed voor te lichten om een vervolgopleiding te kiezen.

In 2022-2023 is vanuit de MBO-agenda het project gestart met de naam Innovatielab HMC. Onderdeel hiervan was een hackaton waarin 30 deelnemers (docenten, bedrijven en studenten) zich in 2023 bogen over het onderwijs van nu en naar de toekomst. Op 6 juni 2023 werd de opgedane kennis gedeeld tijdens het event bij Pakhuis de Zwijger: *Meubelbranche in transitie: opleiden – faciliteren – innoveren*. Sprekers van verschillende organisaties deelden op inspirerende wijze actuele kennis over circulariteit en innovatie.

Per augustus 2023 is een nieuwe periode ingegaan voor de MBO-agenda die duurt t/m 2027. De aangesloten mbo-instellingen kunnen 2-jarige projecten aanvragen. Het HMC kan hierdoor de projecten 'HMC Innoveert' en 'Versteving Begeleiding' realiseren. Hiermee wordt ingezet op innovatie, bijvoorbeeld d.m.v. onze nieuwe satelliet op het NDSM-terrein, en op extra slb-uren voor de toenemende en complexere problematiek van onze studenten.

Projectleiders die projecten leiden die door de MBO-agenda bekostigd worden, delen hun opgedane kennis en ervaring met andere scholen.

Vanuit de MBO-agenda is daarnaast veel aandacht voor studentengelijkheid, waarbij te denken valt aan studentenkorting, -huisvesting, stage e.d..

(Subregionaal) Overleg besteding vsv-a en vsv-b middelen Amsterdam

Het HMC Amsterdam is onderdeel van de RMC-regio 21. In het regionaal opgestelde meerjarenplan is de inzet van het HMC Amsterdam, om voortijdig schoolverlaten (vsv) te voorkomen en terug te dringen, beschreven. Deze inzet wordt op het HMC Amsterdam gedaan vanuit de contactschool (vsv-b) en contactgemeente (vsv-a) middelen.

De vsv-b middelen worden in Amsterdam ingezet voor extra begeleiding in de klas in de vorm van klassenassistenten, het versterken van loopbaanoriëntatie (LOB). De klassenassistenten zorgen ervoor dat studenten persoonlijkere instructie kunnen krijgen en dat het eerder wordt gesignaleerd als zij vastlopen. Deze inzet draagt bij aan het tijdig signaleren van verzuim, vastlopen in de klas en eventuele zorgen. De klassenassistenten maken onderdeel uit van de onderwijsteams. De vsv-a middelen worden in Amsterdam ingezet om een overstapvoorziening voor minderjarige studenten mogelijk te maken (de doorstroomklas), zicht te hebben op verzuim en daarop te acteren (verzuimcoördinatie), studenten te trainen op het gebied van plannen en organiseren het versterken van de loopbaanoriëntatie.

De inzet vanuit de regionale middelen is een belangrijke bijdrage aan het voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

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 2023 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.

Regionaal overleg – Regiegroep VSV Regio Rijnmond

Het HMC Rotterdam is onderdeel van de Regiegroep VSV voor regio Rijnmond. De regiegroep vsv stelt het regionale programma voortijdig schoolverlaten op en ziet toe op de uitvoering. In het regionaal opgestelde meerjarenplan is de inzet van het HMC Rotterdam, om voortijdig schoolverlaten (vsv) te voorkomen en terug te dringen, beschreven. Deze inzet wordt op het HMC Rotterdam gedaan vanuit de contactschool (plus) en contactgemeente (programma) middelen. De totale vsv middelen worden binnen het HMC Rotterdam ingezet voor Klas als Werkplaats (KAW).

De interventie KAW omvat de extra inzet van een begeleider passend onderwijs (BPO'er) binnen de klas en wordt ingezet bij alle eerstejaars niveau 2 klassen. De aanwezigheid van de BPO'er ontzorgt de docent en maakt het mogelijk om sneller problematiek te signaleren en hierop te acteren.

1.7.3. Samenwerking met vo-scholen

Amsterdam

HMC Amsterdam werkt sinds studiejaar 2022-2023 actief samen met verschillende vmbo-scholen voor het aanbieden van workshops voor vo-leerlingen. Deze 'vo-workshops', die per opleidingsrichting worden 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 werkt 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 in de stuurgroep in Amsterdam van Sterk Techniek Onderwijs 2. Penvoerder is Scholengemeenschap Esprit, die in 2023 de nieuwe techniekschool TASC hebben geopend. Het HMC maakt in dat kader deel uit van het techniekpact Amsterdam 'TechCampus'. Er wordt ook intensief samengewerkt met de Amsterdamse mbo-techniekinstellingen in het Tech-Island concept. In deze opzet worden voorlichtingscarrousels aangeboden aan leerlingen van de onderbouw

vmbo scholen in de Metropool Regio Amsterdam (MRA). Daarvoor zal ook de satelliet op de NDSM-werf worden ingezet. Al deze activiteiten hebben als doel het techniekonderwijs en het HMC nog beter op de kaart te zetten in Amsterdam en daar meer studenten voor te werven.

Rotterdam

HMC Rotterdam heeft sinds het begin van studiejaar 2022-2023 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 studiejaar 2022-2023 is 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 2023 uitgevoerd in samenwerking met vo- en ho-scholen uit de betreffende regio:

- doorstroom (afstroom) richt zich op vo-mbo én mbo-ho (experimenteel/optoneel);
- 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 2023 weer iets gedaald ten opzichte van 2022 met 2,3%: van 3945 studenten naar 3860, 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 %
1-10-2020	4055	+ 152	+ 3,8%
1-10-2021	4151	+ 96	+ 2,3%
1-10-2022	3945	- 206	- 4,3%
1-10-2023	3860	- 85	- 2,3%

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 2 EENJARIG HMC-GEMIDDELDE

Studiejaar	JR HMC	DR HMC	SR HMC	JR inspectie norm	DR inspectie norm	SR inspectie norm
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%
2022-2023	68,5%	68,8%	77,0%	68,0%	70,0%	82,0%

TABEL 3 INSPECTIENORM VS. HMC JAARRESULTAAT, DIPLOMARESULTAAT, STARTERSRESULTAAT RENDEMENT 2022-2023

Niveau	JR HMC 2022-2023	DR HMC 2022-2023	SR HMC 2022-2023	JR inspectie norm	DR inspectie norm	SR inspectie norm
Niveau 2	65,8%	63,0%	69,7%	67,0%	61,0%	79,0%
Niveau 3	71,2%	72,3%	83,8%	68,0%	70,0%	82,0%
Niveau 4	68,0%	68,9%	76,5%	68,0%	70,0%	82,0%

In studiejaar 2022-2023 (peildatum 1-10) voldeed alleen niveau-3 aan die inspectienorm waarbij minimaal 2 van de 3 indicatoren gelijk of hoger moeten zijn aan de inspectienormen. De trend is ondanks het nog niet volledig voldoen aan de inspectienormen stijgende.

Rendement per studiejaar en opleidingsniveau

TABEL 4 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 2

Schooljaren	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
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%
2022-2023	65,8%	63,0%	69,7%	67,0%	61,0%	79,0%

TABEL 5 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 3

Schooljaren	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
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%
2022-2023	71,2%	72,3%	83,9%	68,0%	70,0%	82,0%

TABEL 6 RENDEMENT PER STUDIEJAAR VOOR NIVEAU 4

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

2022-2023	68,0%	68,9%	76,5%	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 7 DRIEJAARSGEMIDDELDE TOTAALNIVEAU HMC

Drie-jaarsgemiddelde	JR HMC	DR HMC	SR HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2018-2021	68,4%	67,6%	80,3%	67,9%	69,9%	82,0%
2019-2022	67,7%	66,7%	79,5%	67,9%	69,9%	82,0%
2020-2023	67,7%	67,0%	78,7%	67,9%	69,9%	82,0%

TABEL 8 DRIE-JAARSGEMIDDELDE NIVEAU 2

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 2 HMC	DR Niveau 2 HMC	SR Niveau 2 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2018-2021	70,7%	62,2%	81,4%	67,0%	61,0%	79,0%
2019-2022	70,5%	61,5%	81,4%	67,0%	61,0%	79,0%
2020-2023	68,5%	61,4%	77,1%	67,0%	61,0%	79,0%

TABEL 9 DRIE-JAARSGEMIDDELDE NIVEAU 3

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 3 HMC	DR Niveau 3 HMC	SR Niveau 3 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2018-2021	70,1%	67,8%	83,4%	68,0%	70,0%	82,0%
2019-2022	69,1%	67,1%	80,9%	68,0%	70,0%	82,0%
2020-2023	70,0%	68,1%	81,3%	68,0%	70,0%	82,0%

TABEL 10 DRIE-JAARGEMIDDELDE NIVEAU 4

Drie-jaarsgemiddelde	JR Niveau 4 HMC	DR Niveau 4 HMC	SR Niveau 4 HMC	JR Inspectie norm	DR Inspectie norm	SR Inspectie norm
2018-2021	67,1%	68,6%	78,8%	68,0%	70,0%	82,0%
2019-2022	66,4%	67,5%	78,5%	68,0%	70,0%	82,0%
2020-2023	66,4%	67,5%	78,1%	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 immers bij explorerend leren.

2.3. Voortijdig schoolverlaten (vsv)

TABEL 11 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE OCW-NORMEN¹

Opleidingsniveau	HMC 20/22	NORM OCW 20/21	HMC 21/22	NORM OCW 21/22	HMC 22/23 (voorlopig)	NORM OCW 22/23
2	6,35%	9,71%	9,14%	9,58%	9,42%	9,45%
3	2,77%	3,99%	5,92%	3,89%	3,03%	3,80%
4	2,07%	3,34%	2,99%	3,25%	2,40%	3,17%

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 2022-2023 (voorlopig) is het op niveau 3 en 4 goed gelukt om onder de (opnieuw aangescherpte) OCW norm te blijven en op niveau 2 net niet (1 student). Onze inzet op vermindering van vsv, die mede mogelijk is gemaakt door subsidiebudgetten vanuit de gemeente Amsterdam en Rotterdam, heeft hier zeker een bijdrage aan geleverd.

TABEL 12 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE LANDELIJKE VSV-CIJFERS^{FOUT!} BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

Opleidingsniveau	2020-2021 HMC (def)	2020-2021 Landelijk	2021-2022 HMC	2021-2022 Landelijk	2022-2023 HMC (voorlopig)	2022-2023 Landelijk (voorlopig)
Niveau 2	6,35%	9,04%	9,14%	11,24%	9,42%	11,86%
Niveau 3	2,77%	4,22%	5,92%	45,51%	3,03%	5,33%
Niveau 4	2,07%	3,30%	2,99%	4,58%	2,40%	4,50%
HMC /landelijk	2,69%	4,99%	4,30%	6,43%	3,25%	6,53%

2.4. Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken

2.4.1. Nieuwe opleidingen

In het studiejaar 2023-2024 zijn er geen nieuwe opleidingen binnen het HMC gestart.

2.4.2. Uitbreiding opleidingen

In oktober 2022 is in Amsterdam begonnen om vanaf studiejaar 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. Als gevolg van een tegenvallend aantal inschrijvingen is deze start verplaatst naar het studiejaar 2024-2025.

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

2.4.3. Passend onderwijs

In 2023 is het passend onderwijzen verder uitgerold en is de samenwerking tussen passend onderwijs en de onderwijsteams geïntensiveerd. De passend onderwijs methodiek, voor begeleiding van studenten, is geformaliseerd en direct toegepast. De inwerkingtreding van de wet 'verbetering rechtsbescherming MBO-student' per 1-8-2023 heeft gezorgd voor een update in het intakeproces, vernieuwd ondersteuningsplan en begin met het werken met ondersteuningsafspraken. Naast passend onderwijs begeleiding is er op het HMC een breed ondersteuningsaanbod dat door de ondersteuningsteams wordt georganiseerd. Deze ontwikkelingen zorgen voor een verschuiving van passend onderwijs begeleiding naar een breed ondersteuningsaanbod welke in 2024 zal worden vastgesteld.

Met de brede aanpak passend onderwijzen willen wij het onderwijs en de begeleiding dichter bij elkaar brengen. De begeleiders passend onderwijs hebben een adviserende rol richting een onderwijsteam en zijn nog meer zichtbaar in de klas en werkplaats. Dit zorgt voor uitwisseling van expertise, betere samenwerking en kortere lijntjes rondom de studenten. Deze samenwerking zorgt ervoor dat lichte problematiek in de klas kan worden opgepakt. Vanuit de ondersteuningsteams op beide locaties is ingezet op deskundigheidsbevordering bij docenten en studieloopbaanbegeleiders.

Bij de, in 2023 uitgevoerde intakes, voor het studiejaar 2023-2024 hebben de begeleiders passend onderwijs een ondersteunende rol gespeeld bij intakes met studenten met een complexe(re) ondersteuningsbehoefte. Indien nodig voert de begeleider passend onderwijs samen met iemand van het onderwijsteam een verlengde intake. Tijdens dit gesprek wordt de ondersteuningsbehoefte van de student in kaart wordt gebracht.

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. Daarnaast zien we dat de complexiteit en diversiteit aan problematieken van studenten op niveau 2 toeneemt. Dit vraagt veel tijd en expertise van de docenten en de begeleiders passend onderwijs.

In 2023 is in Amsterdam een pilot gedraaid met passend onderwijs in groepsvorm in de startclub. Studenten met een lichte ondersteuningsbehoefte of een wens in begeleiding bij overstap van het voortgezet (speciaal) onderwijs naar het MBO hebben samen met peers een groepstraject gevolgd. De pilot is geëvalueerd, de startclub wordt voor studenten die in 2024-2025 starten op het HMC Amsterdam opnieuw aangeboden.

Invloed externe ontwikkelingen

In lijn met andere MBO-instellingen zien wij een toename in de psychosociale problematiek bij studenten. De problematiek is divers van aard en vraagt om specialistische ondersteuning. In Rotterdam en Amsterdam signaleren wij dat problematiek bij studenten vaker een belemmering vormt om goed en volledig onderwijs te kunnen volgen. Hiervoor is een nauwe samenwerking tussen het ondersteuningsteam en het onderwijsteam nodig; de studietoelators zijn hierin een belangrijke spil.

In Rotterdam is de schoolmaatschappelijk werker er voor studenten met een kwetsbare thuissituatie en voor studenten met sociaal-emotionele en financiële problematiek. We zien een toenemend aantal studenten dat therapie krijgt, of op een wachtlijst staat voor specialistische zorg. Dit maakt dat de schoolmaatschappelijk werker soms ook 'overbruggingszorg' biedt.

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

In Amsterdam is, in samenwerking met de GGD en de gemeente, diverse inzet gedaan vanuit het Lokaal Preventie Akkoord. Vanuit deze samenwerking is de week van de mentale gezondheid georganiseerd en is de deskundigheidsbevordering bekostigd.

Aantallen

TABEL 13 AANTAL ARRANGEMENTEN EN INTAKES

Aantallen	Amsterdam	Rotterdam
Verlengde intakes	48 (online)	1 (online)
	126 (fysiek)	136 (fysiek)
Extra arrangement	205	96

Dat het aantal uitgevoerde extra arrangementen en verlengde intakes in Rotterdam lager ligt dan in Amsterdam komt doordat er in Rotterdam 7 extra KAW-klassen zijn ingezet. In deze klassen zitten ook studenten met een extra arrangement, deze worden alleen niet zo geregistreerd. Gemiddeld zitten er 5 tot 7 studenten met een extra arrangement in elke niveau 2 klas. De studenten die in de pilot 'startclub' hebben meegedraaid in Amsterdam zijn ook als extra arrangement geregistreerd.

Deskundigheidsbevordering Passend onderwijs -ondersteuning

In 2023 zijn in Amsterdam alle onderwijsteams getraind in het omgaan met mentale problematiek in de klas. De training is met een externe partij ontwikkeld en per onderwijsteam op maat gemaakt.

In Rotterdam worden er bij team Meubel intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Deze intervisiebijeenkomsten worden begeleid door begeleiders passend onderwijs. Ook bij Interieuradviseur is een start gemaakt met intervisiebijeenkomsten. Daarnaast heeft een deel van het docententeam van Interieuradviseur een workshop over autisme en groepsdynamica gehad.

Groepstrainingen ondersteuningsteam Amsterdam

- Workshop plannen en organiseren (alle eerstejaarsklassen)
- Workshop dip je depressie
- Workshop omgaan met faalangst

Groepstrainingen ondersteuningsteam Rotterdam

- Training Lab of Life
- Training Grip op Faalangst

2.4.4. 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 (i.e. ibpv) te volgen. Zo'n stage kan bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de student en aan zijn of haar vakmanschap. Studenten vinden over het algemeen tijdig een passend bpv-bedrijf.

Bpv-proces

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

B3net

Het bpv-proces wordt ondersteund door het begeleidingssysteem B3net, 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 via B3net of de B3net-begeleidingsapp, waardoor monitoring en bijsturing eenvoudig is.

In 2023 is B3net uitgebreid met de module meertaligheid. Na de lancering heeft het HMC deze module direct geïmplementeerd. Door deze uitbreiding kan per gebruiker de taal worden ingesteld (Nederlands of Engels). Dit betekent dat de praktijkopleiders van de ibpv voortaan alle mails en notificaties in het Engels ontvangen en studenten kunnen beoordelen aan de hand van een Engelstalig beoordelingsformulier.

Stagepact

In 2023 hebben vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden het Stagepact mbo 2023-2027 ondertekend. In dit stagepact staan afspraken om er samen voor te zorgen, dat alle studenten een bpv/stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding

en goede randvoorwaarden. Speerpunten hierin zijn het verbeteren van stagebegeleiding, het uitbannen van stagediscriminatie, het realiseren van voldoende stageplaatsen en het bieden van een passende stagevergoeding. Naar aanleiding van het stagepact zijn in het nieuwe kwaliteitsplan van het HMC diverse maatregelen opgenomen voor de periode 2024-2027 op het gebied van bpv-begeleiding en stagediscriminatie (zie ook paragraaf 3.3).

In 2023 is een start gemaakt met de (verplichte) pilots rondom stagematching en stagebegeleiding. De pilot stagematching is erop gericht dat studenten op een objectievere manier worden gekoppeld aan een bpv-bedrijf. Doel hiervan is stagediscriminatie uitbannen of voorkomen en zorgen voor een nog betere match tussen student en bpv-bedrijf. In 2023 is bepaald hoe het HMC deze pilot gaat invullen en is de werkwijze bepaald. Er is een matchingstool ontwikkeld waarin stellingen zijn opgenomen over onder andere bedrijfscultuur, begeleiding en leerdoelen. Ten behoeve van de matching voor periode 3 van studiejaar 2023-2024 (start februari 2024) is deze tool ingevuld door één klas studenten niveau 2 en door relevante bpv-bedrijven. In januari 2024 wordt op basis hiervan de matching gedaan en worden studenten - zonder klikgesprek, is de insteek - geplaatst bij een bpv-bedrijf. Naderhand wordt dit proces geëvalueerd.

De pilot rondom stagebegeleiding is gericht op het realiseren van minimaal drie contactmomenten tussen het bpv-bedrijf, student en het HMC tijdens een bpv-periode. In 2023 is een start gemaakt met de voorbereidingen van deze pilot. In 2024 wordt de pilot uitgevoerd.

Stagediscriminatie

Tot en met 2023 is binnen het HMC geen expliciete aandacht besteed aan stagediscriminatie. 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 het bpv-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 2023 werd één zo'n geval in de bpv geregistreerd. Naar aanleiding van deze melding is passend geacteerd en zijn passende maatregelen genomen ten aanzien van de werkrelatie met het betreffende bpv-bedrijf. Daarnaast is melding gedaan bij SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven).

In het kwaliteitsplan 2024-2027 zijn maatregelen rondom stagediscriminatie benoemd die vanaf 2024 worden opgepakt. Na het uitvoeren van een onderzoek naar stagediscriminatie in brede zin binnen het HMC zal het bpv-beleid worden aangescherpt. Stagediscriminatie zal onderdeel gaan uitmaken van dit bpv-beleid. Hierin zal een duidelijke sociale norm worden opgenomen tegen stagediscriminatie op school en ten aanzien van het leerbedrijf. Hierbij worden medewerkers, studenten en regionale partners betrokken. Er zullen pilots worden uitgevoerd op het gebied van (objectieve) stagematching en bpv-begeleiding (zie Stagepact) om stagediscriminatie te voorkomen. Daarnaast worden betrokkenen bij de bpv (inclusief studenten) voorgelicht om stagediscriminatie te herkennen, te erkennen, te voorkomen en tegen te gaan. Het bpv-incidentenprotocol wordt doorontwikkeld en studenten worden (nogmaals) op de hoogte gebracht van de wijze waarop ze stagediscriminatie kunnen melden.

2.4.5. Loopbaan en burgerschap

Op het HMC worden de lessen in burgerschap zowel in leerjaar 1 als 2 gegeven. In beide leerjaren krijgen studenten gedurende één periode twee lessen per week waarin onderwerpen over vitaliteit

(denk aan geestelijke verslaving, gezondheid en bewegen, hoe duurzaam leef jij?), sociaal maatschappelijke thema's (zoals cultuur, normen en waarden en hoe mediawijs ben jij?), economische thema's (denk aan budgetchallenges, Arbo loon en verzekeringen, duurzaamheid binnen jouw toekomstige werkveld en wat komt erbij kijken als je straks op jezelf gaat wonen?) en politiek-juridische zaken (denk aan politiek binnen Nederland en Europa, wat is het nut van het uitbrengen van jouw stem?).

Gastlessen

Waar mogelijk worden de reguliere lessen verrijkt en aangevuld met externe gastsprekers en de deelname aan evenementen in de regio. Inspelen op de actualiteit en aansluiten bij de belevingswereld van onze studenten vormt daarbij het uitgangspunt.

2.4.6. Taal en rekenen

Zie paragraaf 3.3.

2.5. Toelatingsbeleid

Numerus fixus

Het HMC heeft in 2023 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.

2.5.1. 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.

2.5.2. Studentenfonds

Per 1 augustus 2021 is de landelijke regeling MBO Studentenfonds in werking getreden, als onderdeel van de Wet versterken positie MBO studenten. Doel van de regeling is te voorkomen dat studenten vanwege financiële redenen afzien van het volgen van beroepsonderwijs óf van deelname aan organisaties of raden die ten goede komen van het MBO. Op basis van de landelijke regeling is door HMC een eigen regeling Studentenfonds opgesteld, welke 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 2023 hebben 10 studenten (c.q. hun ouders) een verzoek tot ondersteuning ingediend bij het Studentenfonds. Hiervan zijn 8 aanvragen goedgekeurd. In totaal is vanuit het fonds in 2023 voor een bedrag van € 7.850 aan ondersteuning geboden. Zie onderstaande tabel.

TABEL 14 OVERZICHT STUDENTENFONDS

Uitkeringen studentenfonds 2023				
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	10	8	€ 7.850	€ 981
Studenten met studievertraging wegens bijzondere omstandigheden	0	0	0	0

2.6. Internationalisering

2.6.1. Financiën Erasmus+

In kalenderjaar 2023 werd de Erasmus+ subsidie van CALL2022 verder benut en werd er gestart met subsidie uit CALL2023. CALL2020 werd afgesloten en gerapporteerd in mei 2023. CALL2021 werd afgesloten en gerapporteerd in oktober 2023.

Resultaat van eindrapportage CALL2020:

“Het Hout- en Meubileringscollege (HMC) heeft een uitstekend opgezet en uitgevoerd internationaliseringproject. Hun strategie is niet alleen relevant, maar ook goed afgestemd op de behoeften van studenten en medewerkers. Het brede scala aan internationale mogelijkheden, inclusief individuele stages, uitwisselingen en gespecialiseerde vakopleidingen, biedt een rijke leerervaring voor deelnemers. De begeleiding en monitoring die geboden wordt, evenals de investeringen in digitalisering en taalstudie, dragen bij aan een positieve ervaring voor deelnemers. De impact van het project is duidelijk zichtbaar in de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers en de verworven internationale competenties. Het HMC toont een sterke inzet voor disseminatie, waarbij het hele onderwijsinstituut betrokken wordt, wat leidt tot een groter bewustzijn en bevordering van internationalisering. Het HMC heeft een succesvol internationaal mobiliteitsproject gerealiseerd. (score 100/100).”

Eindbeoordeling van Erasmus+ voor de eindrapportage CALL2021 is nog niet ontvangen. Wel kreeg het HMC in augustus 2023 via een extra herverdelingsverzoek een extra toekenning van € 61.713 waardoor alle mobiliteiten van deze CALL door Erasmus+ subsidies werden gerealiseerd.

De aanvragen voor internationale mobiliteit vanuit studenten en medewerkers blijft hoog. Hierdoor groeit het besef dat subsidiebudgetten ontoereikend zullen worden als het zo doorgaat. Dit leidt tot een aantal verdelingsmaatregelen en er worden nieuwe mogelijkheden onderzocht. In november 2023 start de samenwerking met het Cultuurfonds. Het HMC is een van de vijf scholen die meedoet aan een pilot voor vervolgopleidingen in het buitenland waarbij HMC studenten tot € 20.000 individuele bijdrage kunnen verwerven.

In kalenderjaar 2023 gingen er 28 medewerkers op buitenlandstage als onderdeel van de professionaliseringsweek in oktober op locatie Amsterdam (CALL2022). Eén Rotterdamse medewerker deed mee aan een blended learning cursus (gedeeltelijk online en gedeeltelijk fysiek).

TABEL 15 AANTAL STUDENTEN INTERNATIONALE BEROEPSPRAKTIJKVORMING (IBPV)

HMC-breed	IBPV	Int. Exchange 9 weken	Int. Exchange </= 2 weken	ProLong 18-20 weken	Totaal
CALL2022	60	44	17	4	125
CALL2023	32	0	32	1	65
Totaal 2023	92	44	49	5	190

2.6.2. Keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland

Van de 97 IBPV studenten volgen 50 studenten het keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland (Rotterdam 31 en Amsterdam 19).

Studenten geven de voorkeur aan wekelijkse sessies ter voorbereiding op hun IBPV-periode. Op deze manier realiseren ze regelmaat in hun eigen organisatie, verdieping in de thema's en begeleiding/steun van de docent en klasgenoten.

Er is een instellingsexamen geschreven ter vervanging van het ESS-examen. De dubbele roostering van vakken voor deelnemers en spreiding van BPV-periodes vergt nog aandacht.

2.6.3. Samenwerkingen t.b.v. internationalisering

Internationale samenwerkingen met partnerscholen verdiepen en verbreden zich, waarbij de focus voor uitwisselingen op inclusie ligt. Met onze partnerschool ASLAM in Noord-Italië vond voor het eerst een zeer succesvol gebleken studentenuitwisseling plaats met Meubel BOL2 studenten. Ook was er een primeur voor retail specialists BOL3 bij Scuola D'Arte Andrea Fantoni in Bergamo, Italië en voor stoffeerdere BOL2 bij Les compagnons du devoirs in Parijs.

Allview

Allview is een platform van 'Centers of Vocational Excellence' voor de Europese hout- en meubelindustrie. Ten behoeve van de medewerkers- en studentenuitwisselingen zijn de Allview partners uit acht Europese landen in paren aan elkaar gekoppeld. De partners van het HMC zijn Artwood academy (vakschool) Federlegno (brancheorganisatie voor de hout- en meubelindustrie) en CEIPES (stichting die de ontwikkeling van personen en organisaties stimuleert) uit Italië.

Het HMC nam in maart 2023 deel aan een uitgaande mobiliteit in Noord-Italië met vijf docenten en drie medewerkers van bedrijven. Zij kregen een vijfdaags programma aangeboden met workshops en bedrijfsbezoeken rondom de Allview thema's: circulaire economie, industrie 4.0 en Active Assisted Living (AAL). Het HMC ontving in oktober 2023 een groep Italiaanse studenten en maakte met hulp van onze bedrijven uit de branche een gevarieerd programma. De HMC-studenten die in 2024 zullen deelnemen aan de uitwisseling zorgden voor een zeer betrokken begeleiding van de groep. Dankzij Allview hebben we de verbinding met onze Italiaanse partners extra versterkt en we hopen nog vele jaren uitwisselingen met hen te organiseren.

Vliegende Meubelmakers

Zomer 2023 stapten veertien Vliegende Meubelmakers in het vliegtuig naar Kenia (8) en Bangladesh (6). In Bangladesh gingen ze aan de slag bij CRP, een instelling waar mensen revalideren met een lichamelijke beperking. Voor de CRP houtbewerkingsplaats hebben zij een salontafel met krukjes ontworpen en gemaakt onder de noemer *smart furniture*. In Kenia werd er hulp verleend aan het project Woman Skills Building om lokale bewoners kennis op het gebied van meubelmaken bij te brengen. Van strijkplanken tot ladekasten en juwelendoosjes en een flip & flow stoel met als doel deze te verkopen op de markt.

Studiereizen

Jaarlijks organiseert het HMC studiereizen van een week voor tweede- en derdejaars studenten. In 2023 is er ook een kortere reis georganiseerd naar Parijs (bestemming dichterbij huis), zodat ook studenten die minder makkelijk van huis weg kunnen een buitenlandervaring kunnen opdoen.

Ook zijn er tweedaagse reizen georganiseerd naar exposities in naburige landen.

TABEL 16 AANTAL DEELNEMERS MEERDAAGSE STUDIEREIZEN

Stad	Aantal deelnemers
Milaan	100
Valencia	75
Londen	65
Kopenhagen	65
Parijs	60

TABEL 17 AANTAL DEELNEMERS TWEEDAAGSE STUDIEREIZEN

Stad	Aantal deelnemers
Parijs	140
Keulen	71

World Skills

Koen van Ast, HMC student uit Amsterdam en winnaar Skills Heroes in Nederland, behaalt in september in Gdansk een Medal of Excellence.

3. Kwaliteitszorg

3.1. Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit

Onderwijsinspectie

De onderwijsinspectie heeft in haar 4JO onderzoek (2022) een positief samenvattend oordeel gegeven met daarbij een aantal punten benoemd die beter kunnen. Deze punten waren:

1. Onderwijskundig leiderschap t.b.v. realisatie van doelen;
2. Verbetering onderwijsresultaten;
3. Herstelopdracht: Voldoen aan wettelijk eis m.b.t. schoolkosten voor de opleiding Interieuradviseur.

Ad1

Het management heeft in 2023 een MD traject gevolgd waar onderwijskundig leiderschap onderdeel van was. Instrumentarium die faciliterende bijdrage levert aan het realiseren van doelen en eisen stelt aan de verantwoording over het verwachte resultaat zijn middels een vernieuwd en versimpeld A4-monitorsysteem door het management in gebruik genomen. Periodieke reflectie en verantwoording op de doelen en resultaten zijn daar onderdeel van. Elk teamlid weet wat zijn/haar taak is aan het te behalen resultaat.

Ad2

In studiejaar 2022-2023 zijn de onderwijsresultaten (Jaarresultaat en Diplomaresultaat) met resp. 4,4% en 5,9% gestegen. Het startersresultaat is met 77% hetzelfde gebleven. Een positieve ontwikkeling die samen met het verminderen van de VsV-uitval (van 4,30% naar 3,25% in studiejaar 2022-2023) en een (nog) betere begeleiding van de student zorgt voor de trend opwaarts.

Ad3

Uit de analyse van ingezette leermiddelen in de opleiding Interieuradviseur (crebo 25158, bol, niveau 4) bleek dat de verschillen zaten tussen beide locaties. In studiejaar 2022-2023 zijn maatregelen getroffen om tot een eenduidiger kostenoverzicht van leermiddelen te komen. De inspectie heeft de herstelopdracht hierna als voldoende beschouwd.

3.2. HMC project- en teamplannen

Het HMC kwaliteitsplan 2024-2027 bestaat uit drie lijnen en de HMC-ondersteuningslijn, te weten:

1. Beroep en arbeidsmarkt als basis van het onderwijs;
2. Talentontwikkeling en individuele keuzeruimte op het HMC als motor van studiesucces;
3. Medewerkers maken het verschil;

Ondersteuningslijn: Innovatieve en duurzame ondersteuning.

De drie lijnen en de HMC-ondersteuningslijn (zie figuur 3) bestaan uit doelen, acties en resultaten die het HMC heeft geformuleerd in het meerjarenplan 'Ambitieuw vakonderwijs voor ondernemende studenten 2024-2027'. Alle projecten (groot/klein/lijn) hebben een eigenaar die verantwoordelijk is voor de voortgang. Projectteams zijn de uitvoerders en er wordt op regelmatige basis gereflecteerd op de stand van zaken. Percentages en smiley's helpen de doelen te monitoren en te beoordelen.

Figuur 2 Structuur projectplannen

Alle onderwijsteams beschikken over een A4-teamplan structuur (zie figuur 4) waarin team gerelateerde activiteiten en verbeteractiviteiten staan vermeld.

Figuur 3 Structuur teamplannen

De teamplannen vormen een belangrijk document in de cyclische werkwijze waarin doelen en acties worden opgenomen die een oorsprong kennen in het kwaliteitsplan maar zeker ook specifieke team aangelegenheden bevatten. De teamplannen hebben inmiddels een looptijd van twee jaar en worden regelmatig in de gesprekscyclus (kwaliteitskalender) met het management besproken. Kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksresultaten vormen in samenhang belangrijke input voor de plannen.

3.3. Kwaliteitsafspraken

In het kader van de kwaliteitsafspraken vormt het jaar 2023 een overgangsjaar. Het Kwaliteitsplan 2019-2022 is afgerond en verantwoord. Het nieuwe Kwaliteitsplan 2024-2027 is opgesteld en ingediend. Voor het HMC geldt tevens dat de subsidies en de corona-enveloppe in het kader van het

Nationaal Programma Onderwijs (hierna: NPO) in 2022 zijn besteed en verantwoord. Alleen de subsidies Nazorg mbo 2022-2024 en 2023-2025 lopen nog door in 2023, 2024 en 2025 . Deze paragraaf beschrijft kort de afsluiting van het Kwaliteitsplan 2019-2022 en het NPO en gaat uitgebreider in op het nieuwe Kwaliteitsplan 2024-2027, getiteld Ambitieuw vakonderwijs voor ondernemende studenten.

Kwaliteitsplan 2019-2022

In de jaarverslaglegging over 2022 is de eindrapportage voor het Kwaliteitsplan 2019-2022 opgenomen. In september 2023 heeft de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo positief geadviseerd over de resultaten van de uitvoering van dit kwaliteitsplan. De commissie heeft er vertrouwen in dat het HMC met de uitvoering van het kwaliteitsplan - in samenhang met de eigen strategie – in voldoende mate heeft bijgedragen aan een verdere kwaliteitsverbetering van het beroepsonderwijs. In november 2023 heeft de minister dit advies overgenomen.

Een groot aantal maatregelen en acties uit het kwaliteitsplan 2019-2022 is afgerond. Er is ook een aantal maatregelen en acties dat wordt voortgezet in het Kwaliteitsplan 2024-2027. Voor deze maatregelen en acties geldt dat ze zijn gestart in de periode 2019-2022 en nog niet volledig zijn afgerond. Sommige maatregelen worden in de toekomst nog verder uitgebreid. Deze maatregelen hebben opnieuw een plek gekregen in het Kwaliteitsplan 2024-2027. Het gaat om de volgende maatregelen/acties:

1. Optimaliseren begeleidingsstructuur studenten. (1.3)²
2. Variabel curriculum (keuzedelen). (1.4)
3. Digitaal onderwijs. (4.2)
4. (Digitaal) portfolio. (4.2)
5. Docentstages. (3.3)
6. Volgen (digitale) ontwikkelingen branches (en vertalen naar onderwijs). (2.1)
7. Aansluiten bij ontwikkelingen in hergebruik materialen binnen branches. (3.4)
8. Duurzaamheid in onderwijs. (3.4)
9. Bewustwording duurzaamheid organisatie HMC. (4.3)
10. Meer betrokkenheid alumni. (2.3)

Nationaal Programma Onderwijs

Onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs (hierna: NPO) heeft het kabinet vanaf 2020 maatregelen genomen om de negatieve gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs te herstellen in de vorm van een aantal subsidieregelingen en opslagen op de lumpsum (waaronder de corona-enveloppe). Ten behoeve van de besteding van de corona-enveloppe heeft het HMC destijds het NPO-actieplan opgesteld.

In de jaarverslaglegging over 2021 en 2022 zijn alle subsidies die zijn ontvangen in het kader van het NPO reeds verantwoord. Uitzondering hierop is de subsidie Nazorg mbo 2022-2024 en de nieuw verworven subsidie Nazorg mbo 2023-2025. De tussentijdse verantwoording van deze subsidies is opgenomen in paragraaf 3.5 van dit jaarverslag. Ook de opslagen op de lumpsum in het kader van het NPO zijn verantwoord in de jaarverslaglegging over 2021 en/of 2022. De middelen uit de corona-enveloppe waren aan het einde van studiejaar 2021-2022 geheel besteed. Uit eigen middelen is een

² De nummers achter de maatregelen/acties verwijst naar prioriteiten en doelstellingen uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 (zie ook Tabel 19).

aantal acties uit het NPO-actieplan gecontinueerd in het studiejaar 2022-2023. Een aantal van deze maatregelen wordt nog langer gecontinueerd en heeft een plek gekregen in het Kwaliteitsplan 2024-2027. Het gaat om de volgende maatregelen/acties:

- Inzetten vaste begeleider passend onderwijs per team of slb-klas. (1.2, 1.3)³
- Aanbieden weerbaarheidstrainingen aan studenten. (1.2)
- Inzetten van (extra) onderwijsassistenten/ instructeurs in de klas. (1.3)
- Toepassen waar nuttig professionaliseren doorstroomklas. (1.3)
- Actief benaderen vmbo-scholen BWI. (1.4)
- Organiseren workshops voor vo-leerlingen en -docenten (doorlopende leerlijn). (1.4)
- Monitoren van aanmeldingen en koppelen aan andere data. (1.4)
- Organiseren doorlopende online campagne. (1.4)
- Toepassen waar nuttig buddysysteem. (1.4)
- Organiseren sollicitatietrainingen (voor eerste bpv). (2.2)
- Intensiveren bpv-begeleiding studenten passend onderwijs. (2.2)
- Organiseren workshops voor laatstejaars studenten (werken in de branche). (2.3)
- Organiseren lessen taal/ rekenen (taal-/rekencentrum). (3.1)
- Organiseren van extra ondersteuning voor teamleiders. (3.3)
- Inzetten i-coaches. (3.3)

Kwaliteitsplan 2024-2027

De missie en (onderwijs)visie van het HMC vormen - net als voor het Kwaliteitsplan 2022-2027 - de basis voor het nieuwe kwaliteitsplan. Deze missie 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 de betrokken branches. Het HMC wil als vakschool de verbindende factor zijn tussen studenten, alumni, medewerkers en branches en daagt iedereen uit om leef-, woon- en werkomgevingen optimaal en duurzaam vorm te geven. Deze visie leeft in alle lagen van de organisatie en is vertaald naar het onderwijs. In het onderwijs streeft het HMC naar het creëren van een veilige en optimale leeromgeving die is gebaseerd op de beroepspraktijk en gericht op de toekomst van de student als vakman/-vrouw. In het didactisch denken en doen zijn drie begrippen leidend voor het HMC: maken, ontdekken en delen.

In de aanloop naar een nieuw kwaliteitsplan is een interne analyse uitgevoerd. Hieruit komt naar voren dat het HMC al veel dingen goed doet. Het uitgangsniveau is relatief hoog in verhouding tot een aantal andere mbo-instellingen. De ontwikkelingen die de laatste jaren door het HMC in gang zijn gezet betalen zich uit, maar hebben ook veel gevergd van de organisatie, die ten opzichte van tien jaar geleden fors gegroeid is. Het behoud van dit hoge uitgangsniveau in een veranderende samenleving en een dynamische organisatie is een uitdaging.

Het Kwaliteitsplan 2024-2027 bouwt bewust voort op de richting die de afgelopen jaren is gekozen. Concreet betekent dit dat lopende activiteiten worden afgerond en/of worden doorgezet en dat bij het starten van nieuwe projecten scherpe keuzes worden gemaakt. De keuzes worden ingegeven door een weging van meerdere belangen, onder andere: zijn de keuzes goed voor de kwaliteit van het onderwijs? Dragen de keuzes bij aan de continuïteit van ambitieus vakonderwijs voor de lange

³ De nummers achter de maatregelen/acties verwijst naar prioriteiten en doelstellingen uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 (zie ook Tabel 19).

termijn? Focus en samenhang zijn dus de kernwoorden. Daarnaast is er een duidelijke interne wens om meer planmatig te werken en om resultaten beter te borgen. Ook deze wens krijgt in dit kwaliteitsplan vorm.

De externe analyse legt bloot dat er in de branches uitdagingen liggen op het gebied van circulaire economie, duurzaamheid, energietransitie en woningbouw. Daarnaast blijven technologische ontwikkelingen en digitalisering een grote rol spelen. Binnen alle branches is krapte op de arbeidsmarkt vanwege vergrijzing. De vervangingsvraag is daardoor groot. Deze ontwikkelingen en uitdagingen vereisen ambachtelijke én nieuwe kennis en vaardigheden van de (toekomstige) werkkenden.

De interne en externe analyse komen tezamen met de context samen in een zogenaamde SWOT-analyse. Dit is een strategisch kader waarin sterke punten (S), zwakke punten (W), kansen (O) en bedreigingen (T) van het HMC in kaart zijn gebracht. In de dialoog met HMC-medewerkers is het kwadrant Sterktes benoemd als het kwadrant waarin zaken zijn opgenomen die goed gaan, terwijl in het kwadrant Zwaktes de punten zijn opgenomen die beter kunnen en in een enkel geval beter moeten. De punten in de kwadranten Kansen en Bedreigingen komen vooral vanuit de omgeving van het HMC, zoals de maatschappij, de demografie, de branches en het bedrijfsleven. De SWOT-analyse vormt een inspirerend uitgangspunt voor de invulling van het Kwaliteitsplan 2024-2027 (zie Figuur 4).

	Positieve factoren	Negatieve factoren
Interne herkomst	<p>Sterktes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nadruk op vakmanschap • Begeleiding zorgstudenten • Veilige school (gezien en gehoord worden) • Betrokken en bevlogen medewerkers • <i>World-class Workplace</i> (i.e. predicaat Beste werkgever) • Landelijke contacten beroepenveld • Positief imago • Groot marktaandeel opleidingen • Moderne faciliteiten • Goede bereikbaarheid locaties • Stabiele bedrijfsvoering 	<p>Zwaktes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding reguliere studenten, ook richting vervolg (werk of studie) • Opleidingsrendement • Cyclisch, planmatig en projectmatig werken
Externe herkomst	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarkt (als kans voor studenten) • Maatschappelijke en branche-ontwikkelingen, zoals duurzaamheid, circulariteit en digitalisering • Uitbreidingsvraag timmerindustrie (Houttechniek) • Meer diverse studenten- en medewerkerspopulatie • LLO mogelijk maken voor branche en beroep • Relatie met alumni aanhalen • Herwaardering modern vakmanschap en makersvaardigheden 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demografische ontwikkelingen (instroom studenten) • Demografische ontwikkelingen (instroom personeel) • Toenemend aantal zorgstudenten • Inflatie, energiekosten, etc.

Figuur 4 SWOT-analyse HMC

In het Kwaliteitsplan 2024-2027 kent het HMC drie programmalijnen en een ondersteuningslijn. Deze indeling bouwt voort op het vorige kwaliteitsplan en is goed herkenbaar binnen de organisatie van het HMC. De lijnen en bijbehorende centrale vragen en strategische doelen staan in onderstaande tabel.

TABEL 18 PROGRAMMALIJNEN EN ONDERSTEUNINGSLIJN HMC MET BIJBEHORENDE CENTRALE VRAGEN EN STRATEGISCHE DOELEN

Programmalijn	Centrale vraag / Strategisch doel
1. Beroep als basis van het onderwijs	<p><i>Centrale vraag:</i> Doet het HMC de goede dingen?</p> <p><i>Strategisch doel:</i> Er is sprake van een modern en actueel opleidings- en onderwijsaanbod dat past bij de beroepen van nu en de beroepen van de toekomst. De beroepspraktijk is leidend bij de vormgeving en invulling van het onderwijs.</p>
2. Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor van studiesucces	<p><i>Centrale vraag:</i> Doet het HMC de dingen goed?</p> <p><i>Strategisch doel:</i> Er is sprake van een succesvolle instroom, doorstroom en uitstroom van studenten op basis van een kwalitatief hoogwaardig proces van onderwijs, examinering en begeleiding (student én loopbaan). Talentontwikkeling en rendement vormen daarbij twee zijden van dezelfde medaille.</p>
3. Medewerkers maken het verschil	<p><i>Centrale vraag:</i> Heeft het HMC de juiste en voldoende mensen in huis?</p> <p><i>Strategisch doel:</i> De kwaliteiten van de medewerkers bepalen, naast de kwaliteit van de processen, in hoge mate de kwaliteit van het onderwijs. Deze kwaliteit wordt vormgegeven door professionele, creatieve, ondernemende, bevlogen, deskundige docenten en medewerkers. De aanwezigheid van voldoende gekwalificeerd personeel zorgt ervoor dat het HMC snel kan inspelen op de veranderende eisen van het beroepenveld alsmede op de veranderende kenmerken van de instromende studenten.</p>
Ondersteuningslijn	Centrale vraag / Strategisch doel
4. Innovatieve en duurzame ondersteuning	<p><i>Centrale vraag:</i></p>

	<p>Faciliteert het HMC de onderwijsprocessen voldoende?</p> <p><i>Strategisch doel:</i> De bedrijfsvoering en ondersteunende processen zijn van een hoge en constante kwaliteit en zijn duurzaam ingericht. De faciliteiten zijn innovatief, vooruitstrevend en praktijkgericht (zowel fysiek als digitaal).</p>
--	--

Om de vier strategische doelen te bereiken zijn concrete maatregelen geformuleerd met bijbehorende (tussen)resultaten voor 2025 en 2027. Hierbij is tevens een indicatieve verdeling van budgetten opgesteld. Onderstaande tabel geeft weer hoe de prioriteiten en doelstellingen uit de ministeriële regeling passen binnen de HMC-lijnen.

TABEL 19 HMC-LIJNEN VERSUS PRIORITEITEN EN DOELSTELLINGEN UIT DE MINISTERIËLE REGELING

Programmalijn HMC	Prioriteiten/ doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
1. Beroep als basis voor het onderwijs	1.4: Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo 2.1: Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep 2.3: Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven 3.4: Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner
2. Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor voor studiesucces	1.1: Gelijkwaardige behandeling van studenten 1.2: Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit 1.3: Voorkomen van vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk 1.4: Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo 1.5: Verminderen laaggeletterdheid 2.1: Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep 2.2: Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie 3.1: Beheersing Nederlands en rekenen onder studenten beter 3.2: Kwalitatief goed burgerschapsonderwijs 3.4: Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner
3. Medewerkers maken het verschil	3.3: Werken bij het HMC blijft aantrekkelijk voor docenten (en andere medewerkers)

Ondersteuningslijn HMC	Prioriteiten/ doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
4. Innovatieve en duurzame ondersteuning	3.4: Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner 4.1: Huisvesting 4.2: Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur

Ondersteuningslijn HMC Prioriteiten/ doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027

	4.3: Duurzaamheid in de organisatie 4.4: Cyclische werkwijze wordt optimaal ondersteund
--	--

Ten behoeve van de realisatie van het nieuwe kwaliteitsplan is er intern draagvlak gerealiseerd door in gesprek te gaan met de organisatie en aan de hand hiervan invulling te geven aan de programmalijnen en de ondersteuningslijn. Een belangrijk onderdeel van de dialoog met de medewerkers was de HMC-dag in het voorjaar van 2023. Op die dag is goed voorbereid en op een gestructureerde manier voor alle lijnen input opgehaald die in dit kwaliteitsplan is verwerkt. Ook studenten zijn daarbij betrokken, sommigen waren zelfs gespreksleider van een werkgroep. Daarnaast heeft het bestuur gesproken met de ondernemingsraad, de studentenraad, de drie meest relevante branche-organisaties en het ambtelijk apparaat van de gemeenten Amsterdam en Rotterdam. Als relatief kleine onderwijsorganisatie kiest het HMC ervoor om een compact uitvoeringsprogramma voor het kwaliteitsplan op te zetten en daar waar mogelijk aan te sluiten bij reguliere processen. Dus voor lang niet alle maatregelen en acties worden aparte projecten ingericht. Om de uitvoering te coördineren en de samenhang te bewaken is een programmamanager aangesteld. Er wordt gewerkt met de A4-plan systematiek om de totstandkoming en monitoring van de jaarplannen van de onderwijsteams en projectplannen in het kader van het kwaliteitsplan te ondersteunen. Jaarlijks zal het HMC in de jaarverslaglegging over de voortgang van de invulling van de programmalijnen en de ondersteuningslijn rapporteren.

Vliegende start

2023 was een overgangsjaar tussen de afronding van het Kwaliteitsplan 2019-2022 en de start van het Kwaliteitsplan 2024-2027. Voor het HMC geldt dat het nieuwe kwaliteitsplan dezelfde basis kent als het oude kwaliteitsplan en dat de uitvoering van beide plannen naadloos in elkaar overgaan. Concreet betekent dit dat aan de ambities die in het nieuwe kwaliteitsplan zijn doorgezet ononderbroken is verder gewerkt. Dit geldt ook voor de acties die vanuit het NPO worden gecontinueerd. Hierna zijn de resultaten beschreven van deze doorgezette maatregelen en acties.

Doorstroom vmbo – mbo (LOB)

Voorlichtingen verzorgen voor vmbo-scholen BWI is een blijvende activiteit om zoveel mogelijk potentiële studenten te bereiken. Ook in 2023 zijn vmbo-scholen BWI hiervoor actief benaderd. Het aanbieden van (LOB-)workshops voor het vo is eveneens opgenomen in het standaard aanbod van het HMC om potentiële studenten de mogelijkheid te bieden inhoudelijk kennis te maken met studierichtingen van het HMC. Op verzoek van vo-scholen organiseert het HMC workshops voor vo-leerlingen en -docenten (doorlopende leerlijn). Daarnaast organiseert het HMC een doorlopende online campagne ten behoeve van de werving van nieuwe studenten. Aanmeldingen worden continu gemonitord en worden gekoppeld aan andere data, zoals bijvoorbeeld de deelname aan LOB-workshops.

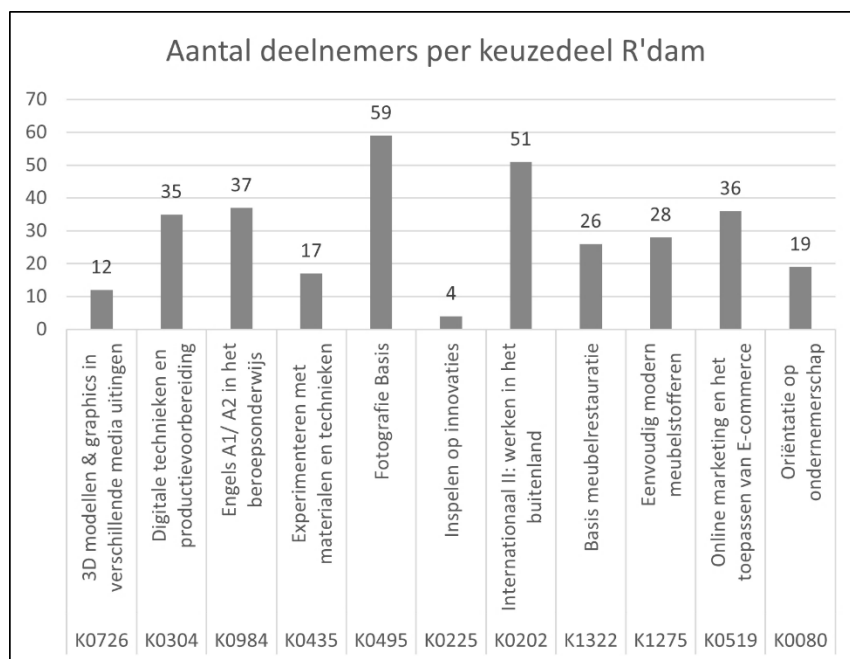
Variabel curriculum en begeleidingsstructuur

In de periode 2019-2022 is de eerste variant van een variabel curriculum (waaronder en ruimer aanbod aan keuzedelen) geïmplementeerd. In 2023 is dit verder doorontwikkeld. Nagenoeg alle

onderwijsteams hebben het vaste en variabele deel van het curriculum van elkaar gescheiden, waardoor er ruimte in het rooster is ontstaan die door de student zelf ingevuld kan worden aan de hand van een lijst met keuzedelen van zijn/haar opleiding. Keuzedelen bieden extra verdieping of verbreding of dienen als voorbereiding op een vervolgopleiding. Een enkele opleiding heeft ervoor gekozen één opleidingsspecifiek keuzedeel vast te klikken aan de opleiding, maar alleen als de student daarnaast nog vrije keuze heeft.

Aan het begin van het studiejaar 2023-2024 hebben studenten van beide locaties voorlichting gekregen over zowel het proces (hoe kies ik?) als over de inhoud van de keuzedelen (wat kies ik?) ten behoeve van het kiezen van keuzedelen voor studiejaar 2024-2025. Dit is georganiseerd door de keuzedelencoördinator in samenwerking met slb'ers. Studenten kregen hierbij ook advies op maat passend bij hun studieloopbaan. Studenten hebben vervolgens hun eerste en tweede voorkeur aangegeven. Op basis hiervan wordt de logistieke puzzel gelegd voor 2024-2025 rekening houdend met de wensen van studenten en de mogelijkheden van de organisatie. De meeste keuzedelen zijn inmiddels ontwikkeld. Van de specialisaties voor studenten Meubelmaker BOL niveau 4 worden de komende jaren nog keuzedelen gemaakt.

In het studiejaar 2023-2024 zijn op de locatie Rotterdam elf opleidingsoverstijgende keuzedelen verzorgd. In Figuur 5 is het aantal deelnemers per keuzedeel in het studiejaar 2023-2024 weergegeven. Op de locatie Amsterdam wordt in studiejaar 2023-2024 alleen het overstijgende keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland (42 studenten) gegeven. Volgend studiejaar starten ook op de locatie Amsterdam circa tien andere overstijgende keuzedelen.



Figuur 5 Aantal deelnemers per keuzedeel 2023-2024, locatie Rotterdam

Na de zomer van 2023 heeft elk onderwijsteam een docent aangewezen die de implementatie van een vast/variabel curriculum binnen het betreffende onderwijsteam monitort. Zo wordt de impact van het project inzichtelijker en kunnen er puntjes op i worden gezet. Verder is er een start gemaakt met een implementatieplan waarmee onder andere in kaart wordt gebracht welke taken en verantwoordelijkheden op de lange termijn te verwachten zijn bij het variabele curriculum (i.e. overstijgende keuzedelen).

Ook de bijbehorende begeleidingsstructuur is in transitie. De zesde rol van de docent is in 2023 meer gemeengoed geworden. Op beide locaties waren ook in 2023 twee docentcoaches beschikbaar als vraagbaak, voor intervisie, voor lesbezoek, etc. Ten slotte worden tevens de ondersteunende middelen om de verruimde keuzevrijheid van studenten te ondersteunen steeds verder uitgebreid (zie Digitaal onderwijs en portfolio).

Digitaal onderwijs en portfolio

In 2023 is het programma Learnbeat verder geïmplementeerd als digitaal werkboek (i.e. elektronische leeromgeving). De pilotopleidingen zijn Keukenmonteur Rotterdam en Interieuradviseur Rotterdam. Medewerkers van beide opleidingen en de projectgroep hebben verschillende trainingen gehad om kennis te maken met Learnbeat en mogelijkheden te verkennen. Lesmaterialen binnen het HMC en van andere scholen in Learnbeat zijn bekeken om ervaringen op te halen. Learnbeat is getest met één klas studenten en de studentenraad om feedback te verzamelen. Ook zijn huidige gebruikers van Learnbeat bij meubelopleidingen en HMC NEXT bevestigd door middel van een sterkte- en zwakteanalyse om inzicht te krijgen in de wensen en mogelijkheden van Learnbeat en lessen te leren voor de toekomst. In september 2023 is gestart met het verzamelen van bestaand lesmateriaal en het bouwen van een hoofdstructuur voor de pilotopleidingen. Elke collega vindt op intranet inmiddels een overzicht van alle (onderwijs)programma's van het HMC inclusief handleidingen en instructievideo's. In november 2023 is de aanbesteding van het digitaal portfolio afgerond. Het programma Simulise is aangeschaft. Vanaf september zijn de voorbereidingen voor de opstart van het project begonnen. Het project start met een pilotjaar om het programma te testen. De opleidingen Wonen en Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer doen mee in het eerste pilotjaar.

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 in 2023 verder is gewerkt aan HMC-breed beleid op het gebied van inhoud en examinering.

In 2023 lag de focus van taal op de verdere ontwikkeling van de beroepsgerichte leerlijn waarin de taaldocenten zoveel mogelijk aansluiten op de beroepscontext en de samenwerking zoeken met praktijkdocenten. In de opleiding Interieuradviseur werkt dit al langer zo en zijn opdrachten en examens waar mogelijk geïntegreerd. In 2023 is ook bij de opleiding Creatief Vakman gewerkt aan de integratie van taalvaardigheid bij praktijkopdrachten. Daarnaast is er voor leerjaar 1 en 2 van deze opleiding een geïntegreerd lesprogramma ontwikkeld voor het vak Startend Ondernemen.

Op de locatie Amsterdam zijn concrete stappen gezet richting taalbewust beroepsonderwijs. Training van taaldocenten Nederlands én praktijkdocenten Wonen op dit gebied heeft geleid tot (nieuwe) samenwerkingsvormen: de schrijfgroep Retailmedewerker/-specialist Woonbranche werkt met een taaldocent aan lesmateriaal en het team Creatief Vakman leer/textiel besteedt met een taaldocent aandacht aan het begrip van vak- en schooltermen. Er is een plan opgesteld om deze acties uit te breiden naar de andere teams. Taalbewust beroepsonderwijs was tevens een van de onderwerpen waarover tijdens de gezamenlijke vakgroepdag van docenten Nederlands van beide locaties (gestart in 2023-2024) is gesproken.

In het kader van flexibilisering van het onderwijs heeft in Amsterdam in 2022-2023 een pilot plaatsgevonden waarbij studenten van de opleidingen Pianotechnicus en Creatief Vakman naar taalniveau in klassen zijn ingedeeld. Doel hiervan is studenten les op maat te geven bij de generieke

lessen Nederlands. Uit de resultaten van de pilot is gebleken dat het gedifferentieerde aanbod tijdens de lessen volstaat om studenten naar het vereiste taalniveau te begeleiden.

Sinds studiejaar 2022-2023 worden voor alle generieke examens Nederlands en Engels TOA-examens gebruikt. De onderwerpen van deze examens zijn veelal algemeen. Voor studenten is aansluiting van onderwijs en examens bij de beroepscontext en hun belevingswereld belangrijk. Daarom selecteren docenten zoveel mogelijk examenversies met passende onderwerpen. Tevens is er in studiejaar 2022-2023 samengewerkt met TOA Connect: voor de opleidingen Interieuradviseur, Meubelmaker en Creatief Vakman zijn geïntegreerde examens Klantgesprek ontwikkeld en afgenomen.

De route Vervroegd examineren is onder de aandacht van studenten gebracht. In de eerste helft van studiejaar 2023-2024 zijn de eerste studenten in beeld die volgens de gestelde voorwaarden in aanmerking komen voor vervroegde generieke examens Nederlands en Engels.

In 2023 lag de focus voor rekenen op het implementeren van het nieuwe rekenexamen en het maken van verbinding tussen beide vakgroepen. Met ingang van cohort 2022 is het nieuwe rekenen ingegaan met per opleidingsniveau een rekenniveau (2, 3 en 4). Bij het nieuwe rekenen hoort het nieuwe instellingsexamen. Na een eerste start met de TOA-rekenexamens, is gekozen om over te stappen naar de rekenexamens van Coöperatie examens mbo. Er is een kleine projectgroep geformeerd om de implementatie van het nieuwe rekenexamen te realiseren. Een intensieve samenwerking van rekendocenten, de beleidsadviseur rekenen, examenbureaus en ICT hebben ervoor gezorgd dat voor de zomer 2023 een eerste pilot kon worden afgenomen. Verbeterpunten uit deze pilot zijn aangepakt. Dit waren bijvoorbeeld de instructie aan studenten en het gebruik van juiste rekenmachines. Na de zomervakantie heeft in Amsterdam een grotere groep studenten het rekenexamen afgelegd. Het resultaat hiervan was positief, zowel het proces als de uiteindelijke resultaten van de studenten (100% voldoende).

De verbinding van de vakgroepen bestond in 2023 uit overleggen van de beide vakgroepvoorzitters met de beleidsadviseur rekenen en het afmaken van het HMC-breed rekenbeleid. Dit rekenbeleid wordt in 2024 geïmplementeerd.

De locatie Rotterdam heeft een taal- en rekencentrum (TRC) waar extra lessen taal en rekenen worden gegeven aan studenten die dat nodig hebben. Dit werkt goed. In navolging hierop is een plan voor een taal- en rekencentrum op de locatie Amsterdam in ontwikkeling. Op deze locatie is in 2023 al gestart met het multifunctioneel inrichten van twee lokalen waar gedifferentieerd les kan worden gegeven, met mogelijk ook ondersteuningslessen en examenstraining.

Nieuwe ontwikkelingen en duurzaamheid

In 2023 is gestaag doorgewerkt om duurzaamheid te integreren in het curriculum van alle HMC-opleidingen. Tevens is aandacht uitgegaan naar het zichtbaar maken van dit onderwerp binnen de school. Een voorbeeld hiervan zijn de informatiepanelen in de houtwinkels van diverse plaatmaterialen die inzicht geven in de herkomst, CO₂-uitstoot en keurmerken.

Bij de meubelopleidingen staat er een stevige basis met de herziene reader, de duurzaamheidslessen en de professionalisering van docenten. In 2023 zijn nog meer opdrachten verduurzaamd. Ook is er een prijs uitgelooft voor studenten die een duurzaam repromeubel ontwerpen, bestaande uit een geldbedrag te besteden aan duurzame materialen in de houtwinkel. In het kader van professionalisering van docenten kregen alle meubel docenten van de locatie Rotterdam een (pilot)workshop over de Inner Development Goals (IDG's) die je als individu kunt inzetten om een

bijdrage te leveren aan het behalen van de Sustainable Development Goals (SDG's). De feedback op deze workshop met de titel 'Duurzame mindset' was zeer positief.

Ook bij de opleidingen Interieuradviseur en Retailmedewerker en -specialist ligt er inmiddels een stevige basis als het gaat om de integratie van duurzaamheid in het curriculum. In 2023 is een start gemaakt om de opleiding Houttechniek de verduurzamen. Studenten zijn onder begeleiding van docenten gestart met het bouwen van droogkamers. Hiermee wordt (stads)hout op natuurlijke wijze naar een laag vochtpercentage gebracht. Het nadrogen tot het juiste vochtpercentage kost hierdoor veel minder energie. Bij de opleidingen die vallen onder Vakspecialist is een inventarisatie gedaan wat er momenteel in het curriculum gebeurt op het gebied van duurzaamheid. Het volledig borgen hiervan en het professionaliseren van docenten, zijn de vervolgstappen.

Er zijn concrete stappen zijn gezet rondom duurzame materialen. De houtwinkels verkopen MDF waar minder formaldehyde in zit, er zijn Wood Loop-krachten geplaatst om spaanplaat en MDF te recyclen en er is onderzoek gedaan naar lokale leveranciers voor hout. Op een studiedag van de locatie Amsterdam zijn diverse workshops over duurzaamheid gegeven, waaronder 'meten is weten' (i.e. de duurzaamheid van materialen beoordelen) en een praktische *repair*-workshop. De meubelopleidingen gaan zich in te toekomst verder specialiseren in het onderwerp *repair* in samenwerking met stakeholders zoals kringloopwinkels en circulaire milieustraten. Verder heeft de groep studenten hout geogst bij een milieustraat en maakt hier een vergadertafel van voor De HER in Rotterdam. De HER is een plek waar bewoners kunnen zien, leren en ervaren wat circulariteit is.

De duurzaamheidsprijs in 2023, uitgereikt tijdens de eindexamenexpositie, stond in het teken van community building. Zo kregen de winnaars een brainstormsessie met het team Duurzaamheid aangeboden tijdens een duurzame zeiltrip.

Ten slotte heeft het team Duurzaamheid heeft een coachingstraject doorlopen rondom de IDG's, met als doel om jaartaken en prioriteiten te verhelderen en optimaal van elkaars kracht en talent gebruik te maken. Er is een nieuwe duurzaamheidsvisie geformuleerd. Daarop aansluitend is het model 'de HMC-Value Hill' ontwikkeld waarmee studenten en docenten kunnen zien waar ze duurzame impact kunnen maken met hun keuzes. De wens is om dit uit te rollen over alle opleidingen. De wens bestaat tevens om duurzaamheid niet meer als apart project te zien, maar te integreren in de organisatie.

Begeleiding studenten en studentenwelzijn

In 2023 is een beperkt aantal extra onderwijsassistenten ingezet om docenten daar waar nodig te ontlasten, om meer ruimte te creëren om te differentiëren in de klas en om meer individuele aandacht voor studenten te realiseren.

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. Elke slb'er heeft dus een vast aanspreekpunt en ook studenten zien een bekend gezicht in de klas. De begeleiders passend onderwijs zijn zo zichtbaarder in de organisatie, de lijnen zijn korter en ze kunnen hun expertise gemakkelijker inzetten. Door de intensieve samenwerking met de onderwijsteams vindt er deskundigheidsbevordering van docenten plaats. Docenten worden 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.

Ook in 2023 zijn acties ingezet om het studentenwelzijn positief te beïnvloeden. Studentenwelzijn wordt steeds meer onderdeel van het onderwijs en de begeleidingsstructuur. Er is aandacht voor de weerbaarheid en belastbaarheid van studenten en in slb-lessen is aandacht besteed aan groepsvorming, groepscohesie en mentale gezondheid.

Voor studenten die willen stoppen met hun studie bij het HMC worden in de tweede helft van het studiejaar op beide locaties doorstroomklassen ingericht. Hierin krijgen studenten onderwijs in de algemene vakken (inclusief eventuele examens) en (studie)loopbaanbegeleiding om zich te oriënteren op de toekomst. Doorstroomklassen vergemakkelijken de doorstroom en dragen bij aan het studiesucces van studenten buiten het HMC. Daarnaast komen deze studenten niet als vsv'er te boek te staan.

Beroepspraktijkvorming (bpv)

Ook in 2023 hebben alle eerstejaars studenten een sollicitatietraining gehad 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 (beperkt) meer capaciteit beschikbaar om hogerejaars studenten te begeleiden en te ondersteunen bij het zoeken naar een bpv-plaats. Als gevolg daarvan is het in 2023 nagenoeg alle studenten gelukt om tijdig een bpv-plaats te vinden. Tijdens de bpv is de bpv-begeleiding van studenten die vallen onder passend onderwijs blijvend geïntensiveerd.

Alumni

In de periode 2019-2022 is beleid ontwikkeld ten behoeve van alumni en deels uitgevoerd. De uitvoering van dit beleid is gecontinueerd. In 2023 is een aantal alumni-events georganiseerd waar alumni in contact worden gebracht met elkaar en ondernemers en bedrijven uit het werkveld. Sinds september 2023 vinden er maandelijkse inspiratiesessies plaats voor makers en alumni in zowel Rotterdam als Amsterdam. Daarnaast is er een start gemaakt met het vormen van een alumni-community. Ook kunnen alumni sinds 2023 op vastgestelde tijden gebruik maken van de machinale en het HMC-Lab. Vanaf 2024 worden de mogelijkheden en activiteiten voor alumni verder uitgebreid. Hiervoor wordt ook gebruik gemaakt van de HMC-satellietlocatie op de NDSM-werf.

Docentstages

Docentstages zijn 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. Ook dragen docentstages bij aan de professionele ontwikkeling van docenten en medewerkers. In de periode 2019-2022 is praktisch toepasbaar beleid opgesteld ten aanzien van docentstages. Dit beleid is erop gericht dat elke HMC-medewerker eenmaal per twee jaar (verplicht) een week op stage gaat. Het ene jaar is de locatie Amsterdam aan de beurt en het andere jaar de locatie Rotterdam. 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. De docentstage is als vast item opgenomen op het PIP-formulier (Persoonlijk InzetPlan). Hierdoor komt de docentstage ieder jaar bij elke docent als mogelijke professionalisering voorbij. 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.

Eind 2022 was 63% van de docenten en instructeurs op docentstage is geweest. In 2023 is dit uitgebreid tot 100%. Docentstages worden als zeer waardevol ervaren. In 2024 wordt het proces en de werkwijze rondom docentstages geëvalueerd en – eventueel in bijgestelde vorm - belegd in de staande organisatie.

I-coaches

Ook in 2023 heeft elk onderwijsteam een i-coach. In totaal zijn er acht i-coaches bij het HMC. I-coaches zijn vraagbaak voor individuele vragen en trainer om aan een trainingsbehoefte van een groep collega's te voldoen op het gebied van digitale vaardigheden. Zij houden bij welke vragen, digitaalvaardigheidsniveau en scholingsbehoefte collega's hebben. Aan het einde van elk studiejaar ontvangt teamleiders een digitaal vaardigheidsoverzicht van zijn/haar team. Op basis daarvan bepaalt een teamleider met de i-coach de scholingsbehoefte van zijn/haar team en schrijft de i-coach een plan van aanpak voor het jaar erop. De projectleider monitort de voortgang elke periode. De teamleider doet dit twee keer per jaar op initiatief van de i-coach.

Elke i-coach is expert in een edutool, die het HMC bezit. Hierin geven ze scholingen en advies aan collega's. I-coaches volgen zelf ook scholingen, trainen elkaar en leren ook de nieuwe programma's Learnbeat en Simulise kennen. De coaching van docenten zorgt ervoor dat de digitale didactische vaardigheden steeds verder ontwikkelen. Het aantal collega's met een account voor een edutool neemt elk jaar toe.

Rol teamleider

Er is blijvend aandacht voor de invulling van de rol van de teamleiders en de werkdruk die een aantal teamleiders ervaren. Het managementdevelopment-traject is in 2023 afgesloten en krijgt in 2024 een passend vervolg. Het HMC wil hierin toewerken naar een optimale inrichting van leiderschap binnen de school, een heldere teamstructuur en duidelijke proces- en taakbeschrijvingen.

Nieuwe start

Naast het continueren van maatregelen uit het Kwaliteitsplan 2019-2022 is in 2023 ook (beperkt) gestart met de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2024-2027. Hierna zijn de resultaten hiervan beschreven.

Studieloopbaanbegeleiding (slb)

In het voorjaar van 2023 is gestart met een HMC-breed project om het lesaanbod van de studieloopbaanbegeleiding opnieuw vorm te geven. Op basis van feedback van studenten en medewerkers en de geformuleerde voornemens in het Kwaliteitsplan 2024-2027 wordt een nieuwe leerlijn ontwikkeld met de bijbehorende lesmaterialen. Rekening houdend met een vast basisaanbod wordt er in het nieuwe programma ook veel ruimte opgenomen om tot een opleidings- en niveauspecifieke invulling te komen. Daarnaast worden eveneens de taken, rollen en afhankelijkheden aangescherpt en belegd.

Diversiteit en inclusie

Een van de doelen uit het Kwaliteitsplan 2024-2027 is dat studenten en medewerkers zich welkom en veilig voelen bij het HMC. In het kader hiervan wil het HMC een diversiteits- en inclusiviteitsplan opstellen gericht op diversiteit en inclusiviteit van studenten en medewerkers. Ten behoeve hiervan is in 2023 een onderzoek gestart. Onderdeel hiervan is een 0-meting of foto gemaakt van de organisatie

op het gebied van diversiteit en inclusie. In 2024 volgen op basis hiervan aanbevelingen om de diversiteit en inclusie op het HMC te verbeteren.

Stagepact pilots

In 2023 is een start gemaakt met de (verplichte) pilots rondom stagematching en stagebegeleiding in het kader van het stagepact. Zie hiervoor paragraaf 2.4.4.

Practoraten

De actieve deelname van het HMC aan het practoraat Mediawijsheid is in 2023 voortgezet. Daarnaast is een start gemaakt met de oriëntatie en voorbereiding op een 'eigen' practoraat op het snijvlak van duurzaamheid, ondernemen en houttechniek. Dit practoraat zal mede vanuit de RIF Houttechniek worden vormgegeven. Nadere besluitvorming hieromtrent volgt in 2024.

Cyclisch werken

Het versterken van het cyclisch werken in de gehele organisatie is een doelstelling in het Kwaliteitsplan 2024-2027. Een dergelijke werkwijze draagt bijvoorbeeld bij aan de beperking van de werkdruk en kan het leren versterken. De wens om meer cyclisch te werken is breed uitgesproken en er zijn binnen het HMC veel instrumenten beschikbaar om dit te ondersteunen. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met jaarplannen en teamplannen en de A4-systematiek wordt gebruikt voor monitoring. Daarnaast worden er veel onderzoeken uitgevoerd en is er veel data beschikbaar. Toch is er niet altijd sprake van een automatisch cyclische werkwijze.

Als eerste stap heeft het HMC zich in 2023 aangesloten bij het Kwaliteitsnetwerk mbo. Binnen dit netwerk wordt geprobeerd door middel van het referentiewaardenmodel in samenhang betekenis te geven aan de grote hoeveelheid onderzoeksgegevens en zodoende de onderzoekopbrengsten af te stemmen op de vraag vanuit de teams. In 2023 is in het kader hiervan een eerste proeftuinonderzoek uitgevoerd; in 2024 doet het HMC nogmaals mee aan de proeftuinen.

3.4. Examinering

Examencommissie

De examencommissie van het HMC bestaat uit één lokale examencommissie in Amsterdam en één in Rotterdam. 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 portefeuillevordering. 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. Aan het begin van ieder studiejaar vindt een gezamenlijke studiedag plaats.

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 studiejaar 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 studiejaar, een onafhankelijk besluit nemen.

3.5. Nazorg aan gediplomeerden

Vanaf augustus 2025 wordt nazorg een wettelijke taak voor mbo-instellingen. Mbo-instellingen worden vanaf dat moment geacht extra loopbaanbegeleiding te bieden in de laatste fase van de opleiding en na diplomering. Hiervoor is het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk in de maak. Als vervolg op de coronasubsidie Extra begeleiding en nazorg en in aanloop naar de inwerkingtreding van het bovengenoemde wetsvoorstel zijn twee subsidies toegekend aan het HMC, te weten: Nazorg mbo 2022-2024 (looptijd tot en met december 2024) en Nazorg mbo 2023-2025 (looptijd tot en met juli 2025). Met behulp van deze subsidies kan nazorg aan gediplomeerden worden opgezet, geïmplementeerd en geëvalueerd, voordat nazorg een wettelijke taak is.

Aanpak

In 2023 is de werkwijze voor de nazorg aan gediplomeerden verder uitgewerkt. Deze werkwijze is vervolgens geïmplementeerd voor de gediplomeerden van studiejaar 2022-2023. De werkwijze bestaat uit vier onderdelen:

1. Gediplomeerden niveau 2 – met een mogelijk moeilijke start op de arbeidsmarkt - worden gevolgd door ze na diplomering tweemaal telefonisch te benaderen. Het interview richt zich op de huidige dagbesteding en op de vraag of ze nog ondersteuning kunnen gebruiken vanuit het HMC in de vorm van (loopbaan)begeleiding op maat en/of activiteiten vanuit HMC NEXT. De gediplomeerden die hier positief op reageren worden individueel benaderd voor vervolgcities.

2. Studenten die onder de participatiewet gaan vallen worden na diplomering individueel begeleid. Voorlopig wordt dit alleen gedaan op de locatie Rotterdam.
3. Met studenten die tijdens hun studie een individueel loopbaantraject doorlopen wordt bij diplomering altijd gesproken over de voortzetting van het traject in de vorm van nazorg. Indien er (nog) geen sprake is van dagbesteding wordt het traject in de meeste gevallen voortgezet.
4. Gediplomeerden kunnen deelnemen aan het alumniprogramma van HMC NEXT. In het kader hiervan worden alumni-evenementen georganiseerd en wordt een alumni community opgebouwd. Tijdens de bijeenkomsten hebben alumni volop de mogelijkheid om te netwerken met ondernemers en te sparren met ander alumni. Ook hebben alumni de mogelijkheid om op gezette tijden gebruik te maken van het HMC-Lab en/of de machinale.

Uitvoering en resultaten

Ten behoeve van de directe nazorg aan gediplomeerden niveau 2 (belronde) is een belscript uitgewerkt en is een belteam samengesteld. In november 2023 is de eerste belronde uitgevoerd; in 2024 volgt een tweede belronde voor dezelfde groep gediplomeerden. In de eerste belronde zijn alle 75 gediplomeerden niveau 2 van studiejaar 2022-2023 (van alle opleidingen, van beide locaties) gebeld. Uiteindelijk is met 42 gediplomeerden persoonlijk gesproken en is nazorg verleend volgens het belscript. De resultaten hiervan zijn geregistreerd. Nagenoeg alle studenten vonden het leuk dat het HMC hen belde om te vragen hoe het met hen ging. De interesse in de dagbesteding en het aanbod van extra begeleiding, loopbaancoaching of verdieping vanuit HMC NEXT wordt gewaardeerd. Van de studenten met wie het belteam persoonlijk en direct contact had, hadden de meeste studenten een dagbesteding (zie Tabel 20). Daarnaast gaven de meeste studenten aan dat zij geen behoefte hadden aan loopbaanbegeleiding of -coaching (zie Tabel 21). Met studenten die aangaven wel gebruik te willen maken van intensievere nazorg zijn vervolgspraken gemaakt en is gestart met deze nazorg.

TABEL 20 DAGBESTEDING GEBELDE GEDIPLOMEERDEN

Dagbesteding	Percentage (N = 42 gediplomeerden)
Ik volg een opleiding	45%
Ik ben aan het werk	40%
Ik zoek een opleiding	7%
Anders	7%

TABEL 21 BEGELEIDINGSWENSEN GEBELDE GEDIPLOMEERDEN

Begeleidings-/scholingswens	Aantal gediplomeerden	Opmerking
Intakegesprek loopbaancoach	1	
Interesse in activiteiten HMC NEXT	6	Netwerkbijeenkomsten: 3x Workshops: 5x Gebruik HMC-Lab/machinale: 3x
Anders	2	

In 2023 was er geen behoefte aan nazorg onder de studenten die onder de participatiewet vallen. Wel is nazorg verleend aan vier gediplomeerden niveau 3 en 4 die in studiejaar 2022-2023 als student een individueel loopbaantraject hebben doorlopen. Uiteindelijk hebben deze gediplomeerden gedurende deze nazorg alle vier werk gevonden of zijn gestart met een vervolgopleiding. In 2023 is een aantal alumni-events georganiseerd waar alumni in contact zijn gebracht met elkaar en ondernemers en bedrijven uit het werkveld. Sinds september 2023 vinden er maandelijkse inspiratiesessies plaats voor makers en alumni in zowel Rotterdam als Amsterdam. Daarnaast is er een start gemaakt met het vormen van een alumni-community. Ook kunnen alumni sinds 2023 op vastgestelde tijden gebruik maken van de machinale en het HMC-Lab. Voor activiteiten van HMC NEXT voor gediplomeerden (i.e. alumni) wordt verwezen naar paragraaf 3.3 en 3.6.

Evaluatie

In 2023 zijn tijdens de belronde alleen gediplomeerden niveau 2 benaderd. Gezien de beperkte behoefte aan begeleidings- en scholingswensen in deze groep is besloten de belronde in 2024 uit te breiden naar alle gediplomeerden (dus ook niveau 3 en 4). Wellicht is in deze groep de dagbesteding en/of de begeleidings-/scholingswens anders.

Daarnaast is besloten aankomend gediplomeerden (i.e. studenten in de laatste fase van hun studie) nog meer voor te bereiden op de mogelijke nazorg na diplomering. Studenten zullen intensiever geïnformeerd worden over de belronde en de mogelijkheden van nazorg na diplomering. Overigens worden studenten in de laatste fase van hun studie zowel collectief als individueel begeleid richting een vervolgstudie of werk, zodat de overgang zo soepel mogelijk kan verlopen en de behoefte aan individuele nazorg zo klein mogelijk is.

Aansluiting op begeleiding in laatste studiejaar

Op de locatie Rotterdam wordt studenten in het laatste studiejaar de mogelijkheid geboden een individueel loopbaantraject te volgen richting werk of vervolgopleiding. Daarnaast is aan het einde van studiejaar 2022-2023 aan alle eindexamenstudenten een informatiefolder meegegeven over de mogelijkheden voor nazorg.

Als studenten al een individueel loopbaantraject hebben gehad gaat de aansluiting richting nazorg relatief gemakkelijk. Gediplomeerden kennen de personen die ze kunnen benaderen en zijn op de hoogte van het feit dat ze van nazorg gebruik kunnen maken. De gediplomeerden die in 2023 gebruik hebben gemaakt van loopbaancoaching als nazorg hadden allemaal tijdens hun studie al een individueel loopbaantraject doorlopen. In studieljaar 2022-2023 zochten 22 studenten ondersteuning bij het zoeken naar een vervolgopleiding of werk. Voor vier van hen is dit traject overgegaan in nazorg na diplomering (zie boven). In studiejaar 2023-2024 hebben tot nu toe 46 studenten een loopbaantraject richting vervolgonderwijs of werk genoten.

Verder wordt het loket van de Loopbaanfabriek steeds gemakkelijker gevonden door studenten. Het aantal studenten dat een ondersteuningsvraag heeft op het gebied van oriëntatie op een vervolgopleiding of werk groeit ieder jaar. De doelstelling om al tijdens de studie een laagdrempelige loopbaanbegeleiding aan te bieden is daarmee behaald. De voorlichting aan studenten over de mogelijkheden van nazorg na diplomering kan beter. Nog niet alle studenten zijn zich bewust van het feit dat er nazorg voor hen is en dat ze er na het afstuderen gebruik van kunnen maken.

Op de locatie Amsterdam wordt de voorbereiding op een vervolgstudie of overstap naar werk door de studieloopbaanbegeleiders opgepakt. De loopbaancoach adviseert de studieloopbaanbegeleiders

hierover, maar neemt niet de directe begeleiding van studenten, die met een diploma uitstromen, op zich. In uitzonderlijke gevallen kan de loopbaancoach de een student hierbij ondersteunen.

Samenwerking met partners

In de regio Rotterdam is er regelmatig overleg met andere mbo-instellingen over nazorg. Verder wordt het netwerk met gemeenten uitgebreid om de juiste contactpersonen te vinden voor studenten die mogelijk onder de participatiewet gaan vallen. Ook marktpartijen die loopbaancoaching aanbieden behoren tot het HMC-netwerk. Er wordt prettig samengewerkt met Bureau Volzin en Confianza Select. In de regio Amsterdam is er een stevige samenwerking met de diverse doorstroompunten in de Doorstroompuntregio. Indien tijdens het laatste studiejaar blijkt dat een student begeleiding nodig heeft bij het vinden van een passende baan of dagbesteding wordt er contact gezocht met een medewerker van het doorstroompunt. Vanuit de gemeente Amsterdam is er een aanspreekpunt beschikbaar dat ook kan helpen met de doorverwijzing naar andere gemeenten.

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 NEXT: "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. vervolgvacatures 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.

Het afgelopen jaar zijn stappen gezet in het realiseren van deze visie op alumni. Er worden maandelijkse inspiratiesessies op beide locaties georganiseerd om alumni in contact te laten komen met werkgevers of relevante kennis aan te bieden om de arbeidsmarkt te betreden. Daarnaast is er een openstelling van de faciliteiten van het HMC, zodat alumni hun vaardigheden verder kunnen ontwikkelen en /of een makkelijkere start kunnen maken als zelfstandige. De nieuwe HMC-satelliet op de NDSM biedt de alumni en makers ook toegang tot een netwerk van creatieve vakmensen.

Resultaten alumni-onderzoek van DUO

In 2023 is er geen alumni onderzoek uitgezet omdat het HMC is overgestapt op een ander onderzoeksbureau (Customeyes). Dit bureau heeft met medewerking van de MBO-raad een geheel nieuw onderzoek ontwikkeld dat beter bij het HMC aansluit. Hierdoor moesten we een wisseljaar toepassen zodat alumni niet twee keer achter elkaar bevraagd werden. Begin 2024 wordt dit nieuwe alumnonderzoek gestart.

4. Medewerkers (Sociaal jaarverslag)

Het personeelsbeleid stond in 2023 in het teken van twee grote ontwikkelingen. Allereerst is het management development traject voor leidinggevendenden afgerond. Vanuit dit traject is gestart met het creëren van een leiderschapsvisie. Daarnaast zijn de HMC ambities, in samenspraak met de medewerkers, vastgelegd in het kwaliteitsplan met een kijkrichting naar 2027.

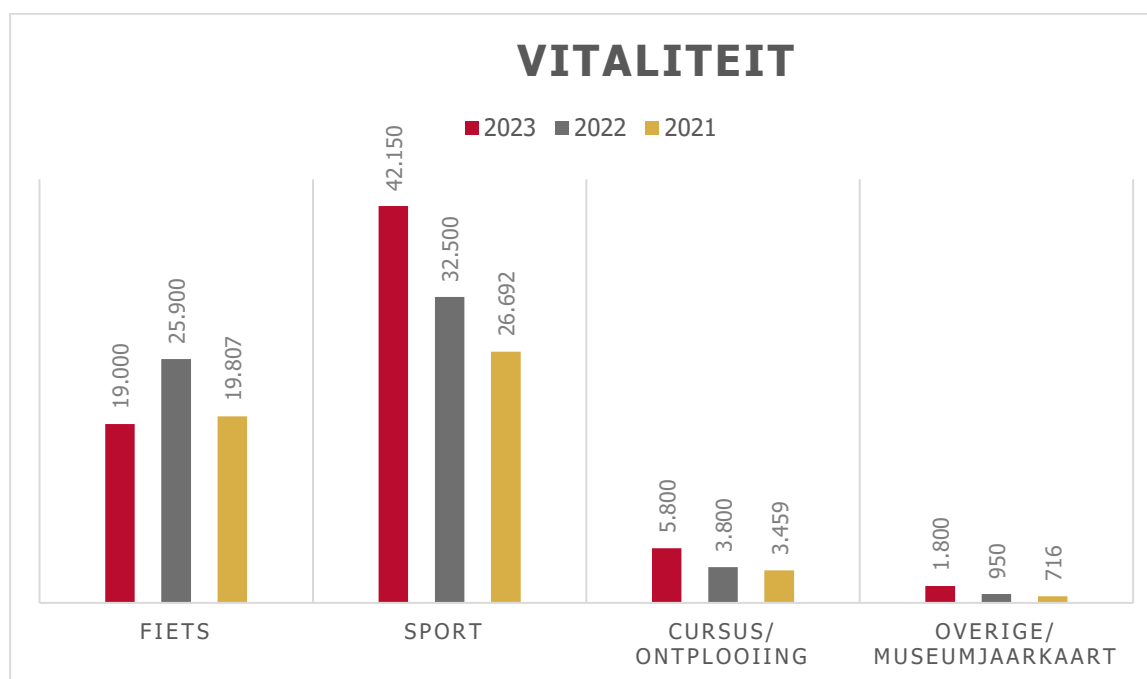
4.1. Eigenaarschap en teams in ontwikkeling

Het gestarte leiderschapstraject in 2022 is in 2023 afgerond. Met de blik op de toekomst is teamontwikkeling, gericht op het versterken van de kwaliteitscultuur en het vergroten van de taakvolwassenheid van de teams de voornaamste organisatieontwikkeling voor de komende jaren. Doel: verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie beleggen, zodat professionals hun expertise maximaal kunnen inzetten om te zorgen voor goed onderwijs. Met de input van het nieuwe kwaliteitsplan 2024-2027, waarin de thema's grotendeels gelijk blijven, maar anders zijn gegroepeerd komt er meer focus op gekwalificeerd personeel vanwege de toevoeging van de programmalijn "medewerkers maken het verschil" en aansluiting vindt in de onderwijsvisie.

4.2. Aandacht en ondersteuning voor medewerkers

Ondersteuning voor medewerkers in vitaliteit

Balans werk en privé een juiste mix tussen voeding, beweging, ontspanning, veerkracht en zelfvertrouwen. Dat komt steeds meer onder de aandacht van de medewerkers. Dit zien we door de opwaartse trend naar 2023 binnen de pijlers sport, ontwikkeling/ontplooiing en overige/aanschaf museumjaarkaart.



Figuur 6 Besteding middelen vitaliteitsregeling, in euro's

Thuiswerkregeling

Het HMC heeft een thuiswerkregeling. Het uitgangspunt voor HMC blijft dat de dagelijkse tijd- en/of plaatsgebonden werkzaamheden plaatsvinden op de locaties van het HMC. Thuiswerken kan alleen in gezamenlijk overleg tussen medewerker en zijn leidinggevende. De thuiswerkvergoeding is gelijk aan de cao-mbo (€ 2,15 p/d in 2023). Daarnaast krijgen nieuwe medewerkers bij hun eerste indiensttreding maximaal € 250,- voor inrichting van de thuiswerkplek.

Pensioenleeftijd

Het begrip vitaliteit is veel groter dan alleen een stimulans van voldoende beweging in de vorm van een fietsregeling of een tegemoetkoming in een sportabonnement. Het HMC maakt stappen om de regeling breder te trekken binnen de gehele werknemerspopulatie. Een eerste stap hierin is de organisatie van pensioenvoorlichtingsbijeenkomsten voor de oudere werknemers. We weten als geen ander dat Nederland vergrijsst. Het HMC ziet dit ook binnen haar werknemerspopulatie. Binnen de vitaliteitsregeling is de intentie om de waardevolle kennis en ervaring van de oudere werknemers te kunnen overdragen aan de jongere collega's en hun gemotiveerd inzetbaar te houden.

4.3. Personeelsinformatiesysteem

In 2023 werden we wederom geconfronteerd met hiaten in het personeelsinformatiesysteem en werd het HMC gedwongen tot verdiepende optimaliseringslagen.

4.4. Personele bezetting

We selecteren nieuwe medewerkers bij het HMC op hun talent en persoonlijkheid en iedere medewerker wordt ingezet op zijn of haar kwaliteit en expertise. Die bepalen – gevoed door onze sterke cultuur – ons succes. Logisch dus dat we het superbelangrijk vinden dat onze collega's het beste in zichzelf naar boven halen. En dat blijven doen, met energie en enthousiasme. Of het nu een docent is die een mooie les geeft, of een medewerker van de facilitaire dienst. Diversiteit in de achtergrond wat men gestudeerd heeft, voordat ze bij het HMC kwamen werken of wat de werkervaring is, kan dus heel breed zijn. Men wil vooral 'zelf', dat leren, ontwikkelen en professionaliseren elke dag plaatsvindt, samen en individueel en men moet iets willen toevoegen.

Jaarlijks wordt de beschikbare formatie voor HMC in de begroting vastgesteld. De gemiddelde bezetting in 2023 is lager dan in de voorgaande jaren. De NPO gelden zijn nu nagenoeg afgebouwd.

TABEL 22 PERSONELE BEZETTING IN FTE PER 31 DECEMBER

	2023	2022	2021
Medewerkers in fte	367	389	378

Samenstelling van medewerkerspopulatie naar leeftijd en genderidentiteit

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers op 31 december 2023 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 23 SAMENSTELLING PERSONEEL LEEFTIJDSCATEGORIEËN PER 31 DECEMBER 2023

	Leeftijd	<= 25 jr.	25-35 jr.	35-45 jr.	45-55 jr.	> 55 jr.
2023		11,65 %	16,47 %	21,08 %	24,5 %	26,31 %
2022		12,06 %	18,09 %	19,84 %	23,15 %	26,85 %

Verdeling naar genderidentiteit

Voor de verhouding vrouwen en mannen bij het HMC is uitgegaan van het totaal aantal medewerkers bij het HMC. Dit omvat medewerkers met een fulltime en een parttime dienstverband. De samenstelling van het personeelsbestand bij het HMC bestaat uit vrijwel evenveel vrouwen als mannen en is iets gewijzigd ten opzichte van 2023.

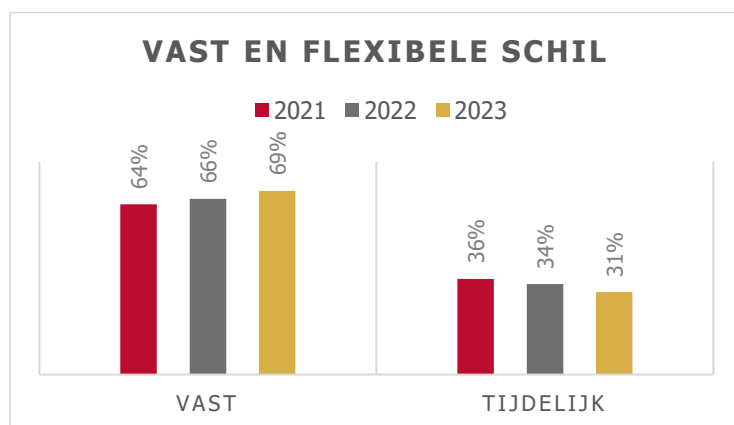
Op 31 december 2023 waren er 241 vrouwen en 257 mannen in dienst. In leidinggevende functies zien we dat de verhouding genderidentiteit ook dicht bij elkaar ligt. Het College van Bestuur bestond op 31 december 2023 uit één vrouw en één man.

TABEL 24 SAMENSTELLING PERSONEEL NAAR GESLACHT PER 31 DECEMBER 2023

	2023	2022	2021
Man	257 (51,61%)	258 (50,19%)	248 (48,92%)
Vrouw	241 (48,39%)	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. 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

Flexibele arbeid

In 2023 is de aanbesteding inhuur personeel gestart. Er komen afspraken over inhuur van onderwijsgevend personeel (OP).

Instroom

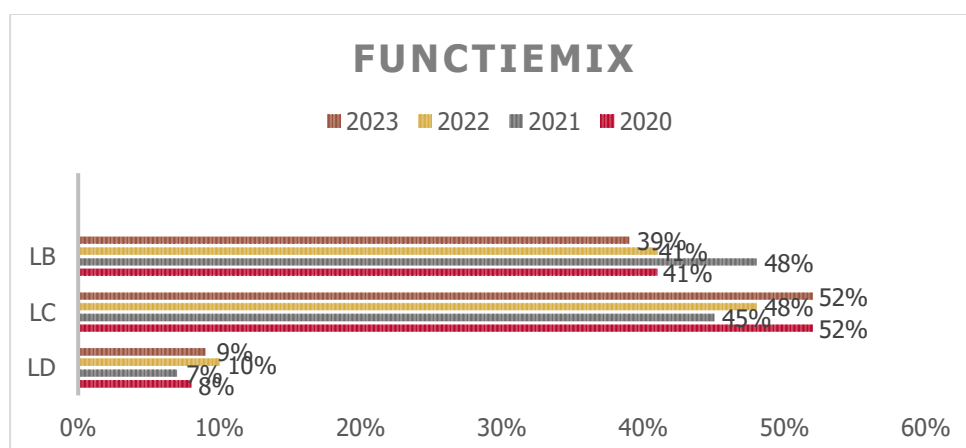
Ondanks alle wervingsactiviteiten van het afgelopen jaar merken we dat de arbeidsmarkt nog steeds gespannen is. Tot voor kort ging het voornamelijk om moeilijk te vervullen docentenvacatures. Inmiddels is ook niet-onderwijsgevend personeel (ondersteuning én management) moeilijker vindbaar. In vergelijking met het primair onderwijs en voortgezet onderwijs zijn de problemen nog steeds minder groot, maar ook het HMC moet meer moeite doen om genoeg en goede nieuwe collega's te vinden.

Een groot deel van de nieuwe leraren komt niet van de lerarenopleiding maar uit het werkveld waarvoor het HMC opleidt. Er wordt veel geïnvesteerd in deze nieuwe medewerkers, zodat zij voldoen aan de bevoegdheidseisen van het mbo-onderwijs.

Het verstevigen van onze werkgeverspositie, het optimaliseren van de samenwerking met andere onderwijsinstellingen en initiatieven van de gemeente Amsterdam en Rotterdam moeten uiteindelijk gaan bijdragen aan het reduceren van de tekorten.

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

De regeling versterking salarismix leraren mbo in de Randstadregio's is vanaf 2024 in aangepaste vorm voortgezet onder de kwaliteitsmiddelen. De gelden lopen door en worden verder ingezet voor de realisatie van het formatiebeleid. Het HMC streeft voor de verdeling van docenten over de bezoldigingsschalen naar de volgende verhouding: 25% LB, 65% LC en 10% LD. Indien uit het toepassen van de streefpercentages op het vastgestelde formatieplan blijkt dat er ruimte is binnen de verschillende docentenfuncties, kan voordracht ter promotie plaatsvinden. Vanuit de uitvoering van het promotiebeleid met LC en LD trajecten wordt op een transparante en eenduidige manier de functiemix uitgevoerd.



Figuur 8 Ontwikkeling functiemix docenten

Bevordering van de onderwijsondersteunende functie van instructeur naar senior instructeur

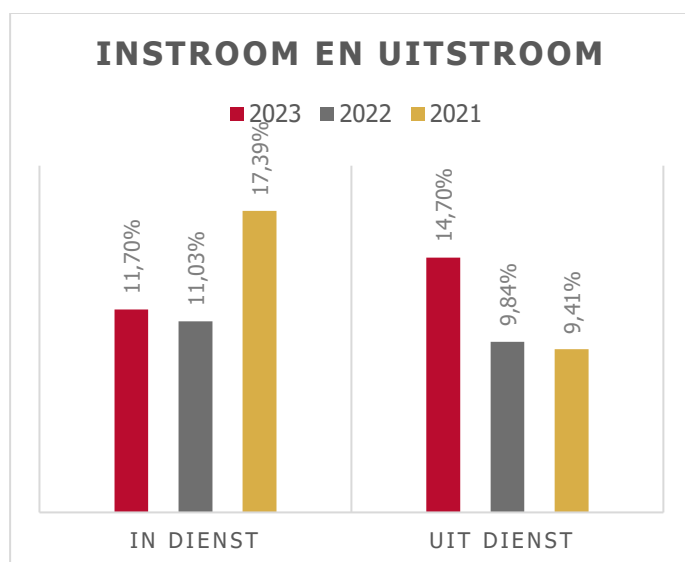
De contouren voor deze beoordeling zijn gedurende het studiejaar 2022 en 2023 nader uitgewerkt aan de hand van een pilot bij het HMC Amsterdam. Instemming van de OR is verkregen op 6 juli 2023 en met ingang van 1 augustus 2023 zijn eisen en afspraken vastgelegd inclusief de beoordelingscriteria voor de bevordering naar senior instructeur.

Uitstroom

HMC is eigenrisicodragers voor de (Boven) Wettelijke Werkloosheidsuitkeringen, (B)WW, en betaalt deze uitkering(en) indien er niet direct werk wordt gevonden na ontslag. Om te zorgen dat oud-medewerkers met een WW/BWW-uitkering zo snel mogelijk een nieuwe baan vinden en dus geen gebruik meer maken van de uitkering, worden zij begeleid door externe begeleidingsbureaus of worden delen daarvan ingekocht. In 2023 zijn er in totaal 2 nieuwe instromers in de WW gestroomd. De totale WW caseload was 7, waarvan 2 langdurig ziek.

Het aantal medewerkers met een WW-uitkering is ten opzichte van 2022 gedaald van 7 naar 5 medewerkers. Hiermee blijven de kosten goed beheersbaar. Dit zijn medewerkers van wie het contract niet is verlengd of beëindigd is.

Het onderstaande diagram toont het percentage werknemers van HMC die de afgelopen 3 jaar in dienst zijn getreden of uit dienst zijn gegaan, uitgedrukt in het percentage fte. Verloopcijfer van het HMC ligt in 2023 op 7,16%.



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 het HMC in het kader van de Werkloosheidswet. Een aanpak gericht op goed werkgeverschap en schadelastbeperking. Uitgangspunt hierbij is instroom naar werkloosheid voorkomen en uitstroom bewerkstelligen. Hiervoor wordt samengewerkt met externe partijen zoals UWV, WW+ en re-integratiebureaus. Het aantal

personen met een actieve uitkering per 31-12-2023 bedraagt 4.

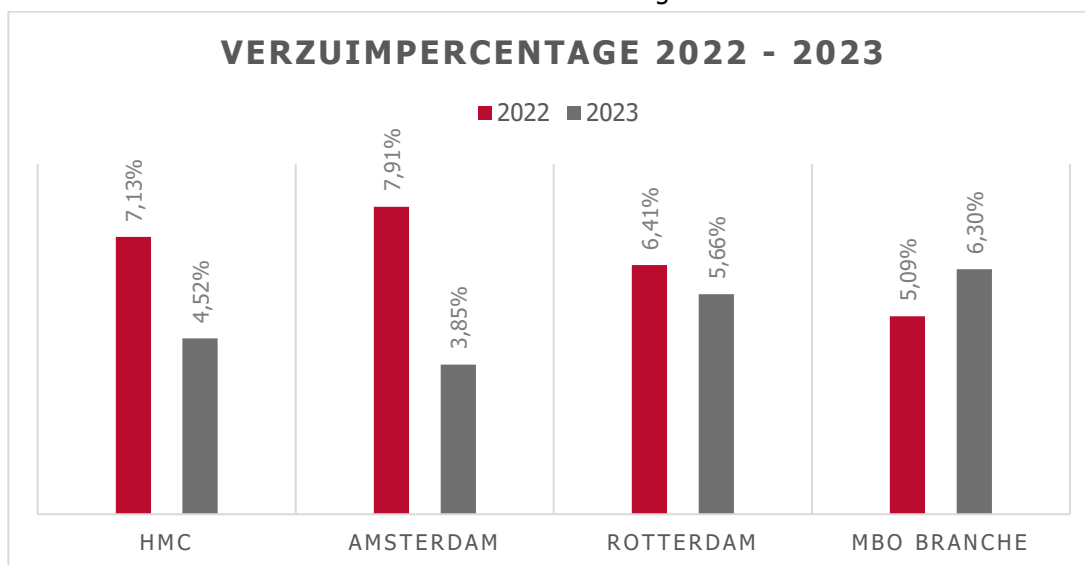
4.5. Verzuim

Het verzuimpercentage van het HMC is het afgelopen jaar aanzienlijk gedaald en ligt onder het verzuimpercentage van de mbo-branche in 2022. Van 7,13% naar 4,52% in 2023. De figuren 9 tot en met 11 geven inzicht in de verzuimontwikkeling binnen het HMC.

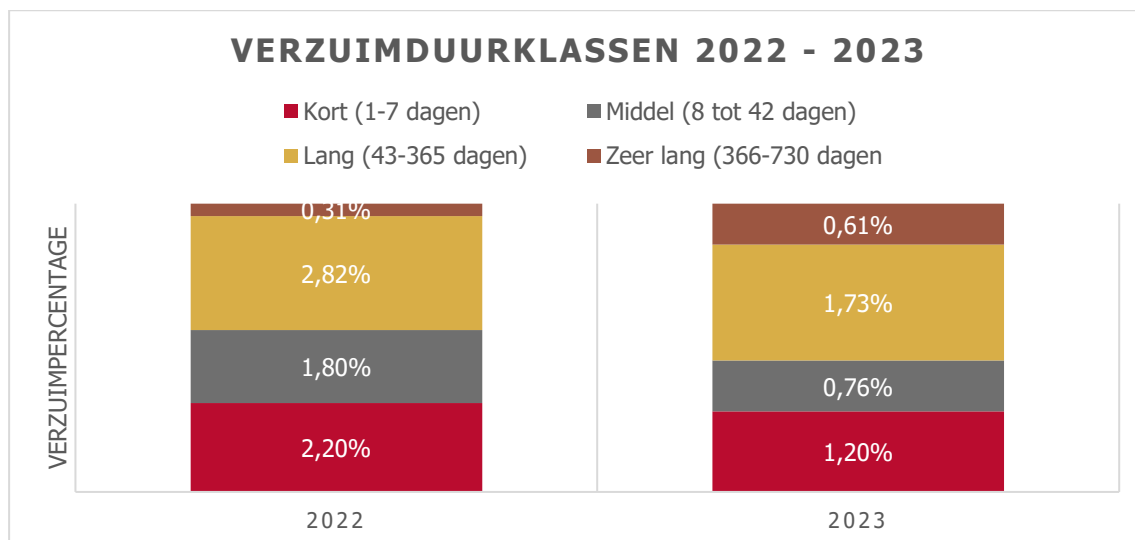
De begeleiding van de zieke medewerkers ligt bij de direct leidinggevenden, die daarbij advies en ondersteuning krijgen van deskundigen. In 2023 was verdere toename te zien van multidisciplinair overleg tussen de sleutelfiguren rondom verzuim. Dit heeft o.a. geresulteerd in een gerichte aanpak bij langdurige zieke medewerkers, waardoor zij zijn uitgestroomd binnen het vangnet van de WIA. Mede door deze aanpak drukken deze medewerkers minder lang op het langdurig verzuimpercentage

Het is lastig om aan te geven waardoor het verzuimpercentage is gedaald. Registratie van oorzaken van verzuim is namelijk niet toegestaan. Over het jaar 2023 vallen de volgende punten op:

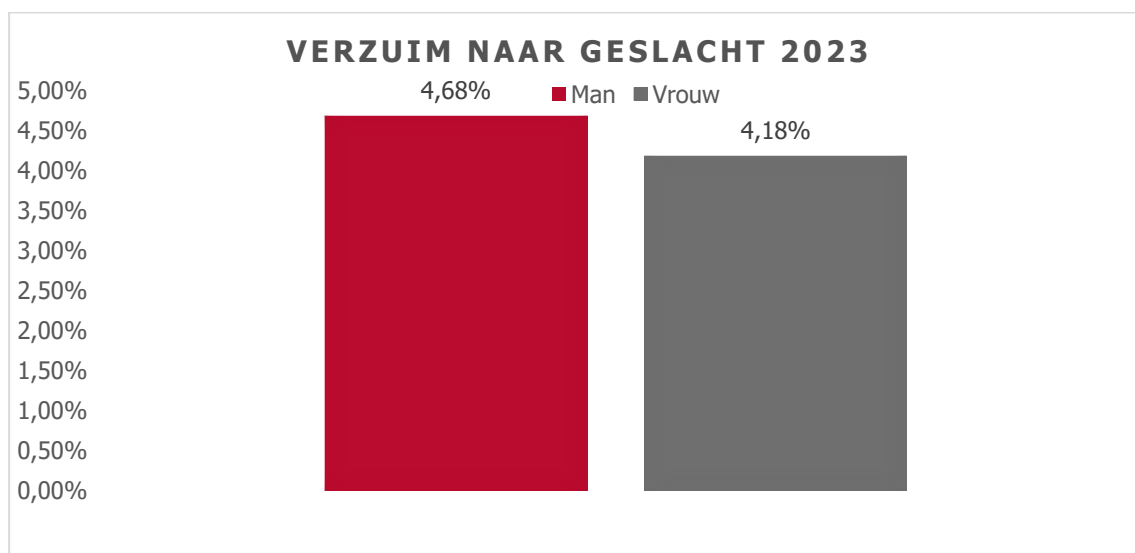
- het HMC is gedaald in het verzuimpercentage;
- het ziekteverzuim van het HMC ligt onder het verzuimpercentage van de MBO Branche;
- mannen bij het HMC hebben een hoger verzuimpercentage dan de vrouwen;
- door multidisciplinair netwerk heeft de leidinggevende in een vroeg stadium zicht op de verzuimende medewerker en weet welke interventies ingezet kunnen worden.



Figuur 10 Verzuimpercentage 2022 - 2023 van HMC totaal en de locaties, vergeleken met de MBO branche (2022) (bron Verzuimrapportage mbo 2022, SOMMBO)



Figuur 11 Verzuimduurklassen 2022 – 2023 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 2023.

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 door 186 van de in totaal 279 docenten minimaal één keer ingevuld. Dat is 67% (+7% t.o.v. 2021-2022) van alle docenten.

TABEL 25 SCORES OP DE ZES ROLLEN VAN DE DOCENT

Rol	HMC 19-20	HMC 20-21	HMC 21-22	HMC 22-23	Norm
Gastheer	4,3	4,4	4,3	4,3	3,5
Presentator	4,1	4,2	4,0	4,1	3,5
Didacticus	4,0	4,0	3,9	3,9	3,5
Pedagoog	4,2	4,2	4,1	4,1	3,5
Coach	n.v.t.	3,9	3,8	3,9	3,5
Afsluiter	3,7	3,9	3,8	3,8	3,5

Scholing

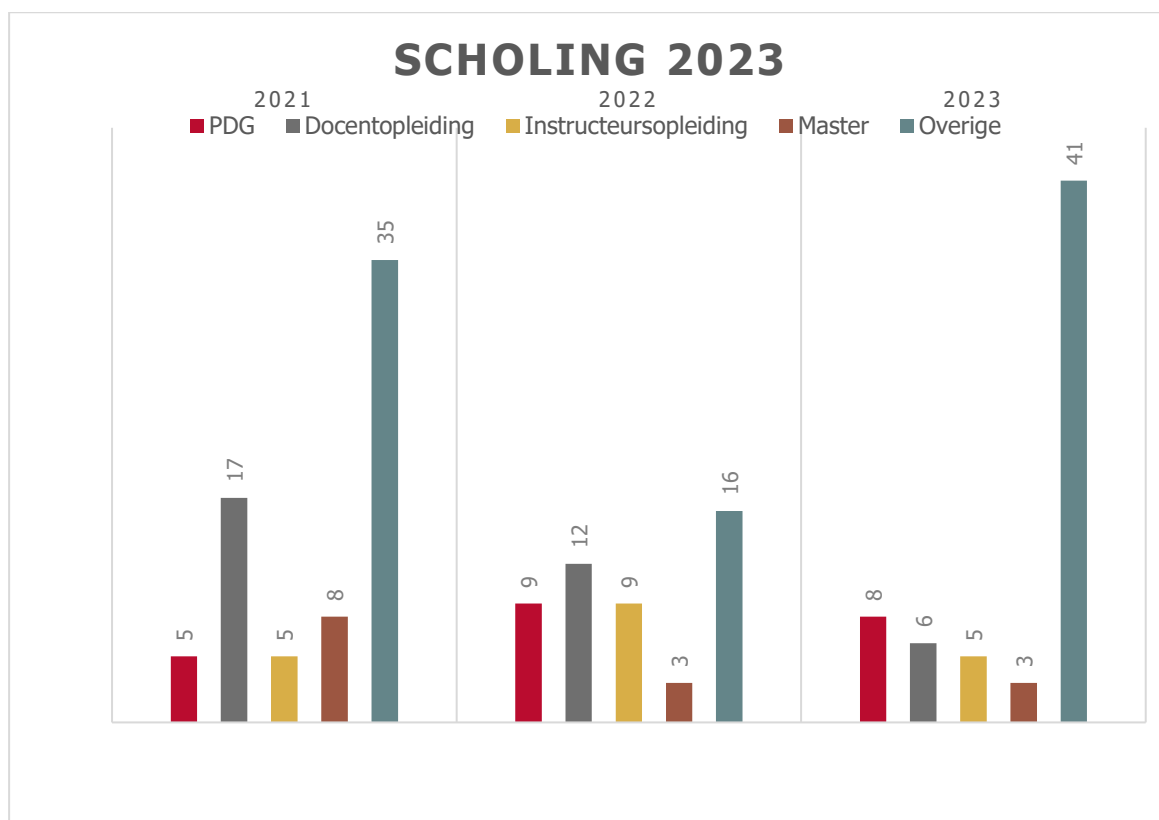
Het HMC hecht veel waarde aan de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde medewerkers. Dit komt onder meer tot uiting in de gestelde scholingseisen voor onderwijsgevend- en onderwijsondersteunend personeel. De aanwezigheid van voldoende gekwalificeerd personeel zorgt ervoor dat het HMC snel kan inspelen op de veranderende eisen van het beroepenveld en de veranderende kenmerken van de instromende studenten. Ook bepalen de kwaliteiten van onze medewerkers, naast de kwaliteit van de processen, in hoge mate de kwaliteit van het onderwijs.

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.

In 2023 heeft het HMC de bevoegdheden inzichtelijk gemaakt onder de medewerkers. De verhouding tussen medewerkers met een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) en medewerkers HBO/WO geschoold docentenopleiding is 36% met een PDG en 65% met een HBO/WO geschoold docentenopleiding.

Om in 2023 te voldoen aan de wettelijke bekwaamheid- en bevoegdheidseisen, Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG), docentenopleiding en instructeursopleiding is de instroom 19 medewerkers.



Figuur 13 Scholingsdeelname naar type scholing (in aantallen) in 2023

4.7. Evaluatie werkdrukplan 2023

In 2023 is het werkdrukplan geëvalueerd op de volgende onderstaande thema's:

TABEL 26 OVERZICHT WERKDRIKPLAN THEMA'S

Thema	Werkdrukbron	Maatregel t.a.v.
1. Rol leiderschap binnen het HMC	Waardering, controle, hoeveelheid werk	<ul style="list-style-type: none"> • Organisatie • Scholing
2. Voldoende tijd om taken uit te voeren	Hoeveelheid werk	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in taken • Inzetbare dagen • Inzet op talenten • Simpel en uitvoerbaar • Roosterproces • Overleg
3. Samenwerking/ Efficiënt werken	Werksfeer	<ul style="list-style-type: none"> • (Vrijwillige)samenwerking bij integrale opdrachten • MS-office 365 teams • Kwaliteitsplan 2019-2022
4. Communicatie	Werksfeer	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunen • Overleggen • Bewust worden • Rol M&C
5. Doorgroei en persoonlijke ontwikkeling	Ontwikkeling (doorgroei)	<ul style="list-style-type: none"> • Scholing • Teamfoto

		• Taakroulatie
--	--	----------------

Ad 1

Het MD traject voor leidinggevende is in 2023 afgerond en had tot doel had om de samenwerking te versterken, de leiderschapskwaliteiten te vergroten en meer eenduidige sturing te geven. De teamontwikkeling is in gang gezet en is er door de teamleiders een scholing over verzuimbegeleiding gevolgd.

Ad 2

De ingezette uitbreiding van medewerkers op verschillende posities wordt behouden om de docenten te ontzorgen. Het taakbeleid is herzien waardoor per team inzicht in taken, rollen en verantwoordelijkheden inzichtelijk werden en men elkaar kon aanspreken c.q. elkaars talenten kon benutten.

Ad 3

In 2023 is tijd genomen om input op te halen voor het Kwaliteitsplan 2024-2027. De projecten die daaruit voort komen worden projectmatig en in team- en locatie overstijgend overleg ingezet.

Ad 4

Door de aangescherpte projectstructuur is nu nog duidelijker wat de afspraken zijn en weten projectleden wat hun rol en taak is in het project. Onderdeel van het project is ook de communicatie rondom het project. Eenieder weet wat hij of zij kan verwachten en daar is ook tijd voor ingeregeld. In de A4-monitor worden alle projecten (groot, klein, lijn) inzichtelijk gemaakt en gevolgd in de tijd met daaraan gekoppeld de eigenaar.

Ad 5

Het ingezette scholingsplan heeft een doorloop in het nieuwe Kwaliteitsplan 2024-2027. LD-docenten zijn en worden steeds meer ingezet op projecten.

5. Verslag Raad van Toezicht

5.1. Terugblik van de Raad van Toezicht

Onderscheidend, toekomstbestendig, met een menselijke maat

De titel van dit jaarverslag van de Raad van Toezicht draagt drie kwalificaties die in vrijwel alle intensieve gedachteswisselingen voelbaar en hoorbaar waren in 2023: onderling in de raad en in het samenspel met de onderwijsgemeenschap van het HMC. Tot die gemeenschap reken ik uiteraard ook de afgestudeerden en de samenleving waarin zij hun vakmanschap en burgerschap waarmaken. Voor jou als betrokken lezer kleur ik de kwalificaties namens de raad graag in:

1. Onderscheidend

Na een jarenlange groei van studentenaantallen en financiële budgetten wordt ook voor het HMC de krimp zichtbaar en voelbaar. Dat nodigt eens te meer uit de onderscheidende kwaliteiten van deze vakschool te verkennen, aan te scherpen en te etaleren. Het gaat daarbij om identiteit en cultuur en om meetbare onderwijsprestaties. Of anders geformuleerd: om een combinatie van zachte en harde factoren.

Het samenspel op dit terrein tussen toezichthouders en bestuurders was intensief in het afgelopen jaar. Denk aan de totstandkoming van het kwaliteitsplan en de aanloop naar indringende besluiten over de herhuisvesting in Amsterdam.

2. Toekomstbestendig

Hoe blijft het HMC erin slagen voldoende vakmensen 'af te leveren' die ook in sociaal-maatschappelijk opzicht hun weg in de complexe samenleving weten te vinden? Zijn de vaktechnische en vormende onderdelen voldoende in evenwicht met elkaar? En weet het HMC tijdig innovatieve ontwikkelingen te ontdekken en onder te brengen in een variabel curriculum? De diversiteit van de raad qua expertisegebieden, achtergronden, competenties en stijlen zorgt voor een levendig toezicht en noodzaakt soms tot het inlassen van een 'tussenruimte' om elkaar weer goed te verstaan. Hier past een kritische kanttekening: de diversiteit in culturele zin verdient extra aandacht bij de vernieuwing van de raad.

Ook bij de kwalificatie toekomstbestendig kijkt de herhuisvesting Amsterdam om de hoek. Ziet het geestesoog een sublieme vakschool aan de horizon verschijnen of gaan de gedachten uit naar een campus-achtige opzet of zelfs leerlandschap? Hoe ver reikt onze visie? En in hoeverre kan die visie gemeenschappelijk zijn: vanzelfsprekend van de onderwijsgemeenschap HMC of ook een beetje van de Raad van Toezicht?

De gesprekken zijn niet altijd gemakkelijk en tegelijkertijd is het belangrijk dat we die niet uit de weg gaan. De speciaal voor de herhuisvesting ingestelde toetsingscommissie met daarin Fred Schoorl en Jan Meerman beoogt de governance op dit terrein te structureren.

Toekomstbestendig heeft eveneens betrekking op continuïteit, qua menselijk en financieel kapitaal. Prudent financieel beleid met steeds meer aandacht voor de risicoparagraaf kenmerkte (ook) het afgelopen jaar. In de interactie tussen College van Bestuur, financiële discipline, accountant en financiële commissie van de raad komt iedere bouwsteen boven. Dat is altijd van betekenis en zeker in de aanloop naar een erg grote investering.

Doelmatige inzet van mensen en middelen is een terugkerend thema in de financiële besprekingen. Belangrijk te vermelden is dat de leden van de raad, die niet tot de financiële commissie behoren,

steeds kritische zin aan de dag leggen tijdens de bespreking van de jaarrekening, begroting en tussentijdse rapportages.

3. Menselijke maat

De schaal en de cultuur van het HMC en de stijl van het College van Bestuur (de toon aan de top) schragen de zo belangrijke menselijke maat. In 2023 lieten we een enkele keer de agenda de agenda en verdiepten het gesprek over wat die menselijke maat van het HMC inhoudt en hoe we die borgen voor als de tijden minder goed zijn. Een voorbeeld: de raad reflecteert kritisch positief op de inhoud van het in 2023 tot stand gekomen kwaliteitsplan en prijst het uitnodigende proces dat daaraan ten grondslag ligt. Wegens die laatste vaststelling kijkt de raad met vertrouwen uit naar de implementatie van het plan.

Misschien ligt hier wel de grootste, nog niet expliciet uitgesproken waardering van de Raad van Toezicht voor het College van Bestuur: het koesteren en steeds voelbaar maken van die menselijke maat.

In deze paragraaf raken we tevens een punt dat al enkele jaren uit de zelfevaluatie naar voren komt: de behoefte aan meer benen-op-tafel-momenten, om te bespreken wat niet op de agenda staat. Hoe maakt de raad zijn eigen wens waar?

Om in zelfkritische zin te vervolgen: ik noemde al de wens/ opdracht om de culturele diversiteit van de Raad van Toezicht te vergroten. Ik voeg daaraan toe dat bij de vernieuwing van de raad doorleefde kennis van en ervaring met (middelbaar beroeps-) onderwijs een harde noodzaak is. De continuïteit van de raad vereist eveneens aandacht. In 2023 besteedden we al veel tijd en aandacht aan de opvolging in 2024 van de prominente toezichthouders Kees Hoogendijk, Marjolein Jansen en Jan Meerman. Met prominent doel ik ook op het feit zij altijd 'wakker' zijn. Als voorzitter ervaar ik een grote verantwoordelijkheid om bij te dragen aan hun opvolging.

De contacten van de raad met de ondernemingsraad en studentenraad waren steeds concreet en openhartig. Dat neemt niet weg dat we nog terrein kunnen winnen binnen de governance-driehoek van bestuur, toezicht en medezeggenschap.

Waarop we zuinig dienen te zijn, heb ik getracht in dit verslag uiteen te zetten. Tot slot wil ik alle leden van de onderwijsgemeenschap HMC hartelijk dankzeggen voor hun kritische betrokkenheid, bevlogen inzet en zorgvuldige omgang met elkaar.

Namens de Raad van Toezicht van het HMC,

Jan Bonjer, voorzitter

5.2. Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties

In totaal zaten in 2023 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.

Samenstelling Raad van Toezicht 2023

In onderstaande tabel zijn de namen, hoofd- en nevenfuncties van de zeven leden van de Raad van Toezicht in 2023 weergegeven.

TABEL 27 SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT IN 2023

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. Hoogedijk Lid sinds 18-12-2014	Directeur	Koninklijke CBM
	Boardmember	European Furniture Industries Confederation (EFIC)
	Boardmember	EU Social Dialogue Furniture
	Voorzitter	Vereniging Orgelbouwers Nederland (VON)
	Lid	VNO-NCW directeurenoverleg
	Bestuurslid	Expertisecentrum Meubel (ECM)
	Lid	Marktsegment Hout & Meubel
J. Meerman Lid sinds 16-6-2016	Directeur	INretail
	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	Directeur-generaal Ruimtelijke Ordening	Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
	Vice voorzitter	Stichting Sail Amsterdam
	Lid Raad van Toezicht	The Hague Security Delta (HSD)
	Lid Raad van Toezicht	Stichting Erfgoedhavens Rotterdam
	Extern lid	Auditcommittee KNAW
F. Schoorl	Directeur/eigenaar	Arcadia Consult

Naam/Functie in Raad van Toezicht **Hoofd- en nevenfuncties**

Lid sinds 16-09-2019	Voorzitter t/m 1-7-2023	Federatie Creatieve Industrie
	Lid hoofdbestuur	MKB-Nederland
	Lid Council t/m 1-7-2023	Architectural Council for Europe
	Lid	Mutual Gain Netwerk NL
	Lid bestuur	Werklandschappen van de Toekomst
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	Algemeen directeur	Fiction Factory

Commissies Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht werkte in 2023 met vier commissies:

- Financiële commissie: Jan Bonjer, Jan Meerman;
- Personele commissie (renumeratie): Jan Bonjer, Kees Hoogendijk, Marjolein Jansen;
- Huisvestingscommissie: Jan Bonjer, Fred Schoorl. Vanaf november 2023 omgezet naar Toetscommissie nieuw-/verbouw HMC Amsterdam: Jan Meerman, Fred Schoorl;
- Selectiecommissie (werving nieuwe leden): Jan Bonjer, Fred Schoorl, Hade Steenwinkel.

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

Samenstelling

De OR werkt dit studiejaar in een geheel nieuwe samenstelling. Niet alleen zijn de leden nieuw, ook zijn de zittingsjaren ingevuld volgens een nieuwe constructie. Deze zogeheten 'dakpanconstructie' bevordert de continuïteit van de OR en werkt volgens het principe dat elke vier jaar de halve OR verkiesbaar wordt. Zo zijn er altijd vier ervaren leden die nieuwe leden wegwijs kunnen maken en hun kennis kunnen overdragen aan de wellicht onervaren nieuwe leden. De standaard zittingstermijn van de verkozen leden is vier jaar. Omdat we deze verkiezingen zijn gestart met het nieuwe kiessysteem zal per kiesgroep de helft van de gekozen kandidaten (de helft met de meeste stemmen) een zittingstermijn van vier jaar hebben. De helft met de minste stemmen heeft een zittingstermijn van twee jaar.

Deze constructie is voor het eerst toegepast bij de verkiezingen in 2022-2023. Bijna de gehele OR van dat jaar heeft zich niet verkiesbaar gesteld. Alleen Maurice van Oostrom, die dat jaar als commissielid al werkzaam was bij de OR, deed dat; hij is verkozen voor twee jaar. Tevens is hij voorzitter. Ook voor twee jaar zijn verkozen; Flip Kneppers (secretaris), Peter Bogers en Marjolein Nijsten. Petra Lelie (vicevoorzitter), Jan-Burger Troost, Leone van Schmid en Martin Tetteroo zijn voor vier jaar verkozen.

Overleggen

Reeds voor het starten van het studiejaar 2023-2024 zijn de 'oude' en 'nieuwe' OR een aantal keer samengekomen. In eerste instantie om een goede overdracht te waarborgen, maar ook bleek het handig om de nieuwe leden kennis te laten nemen van het toen nog op te leveren kwaliteitsplan.

Na de zomervakantie zijn we fris en vol goede moed gestart met onze werkzaamheden op de donderdagochtend. We starten de werksessie gezamenlijk online op om daarna te werken aan de portefeuilles. 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. Vlak voor de overlegvergadering heeft de voorzitter en een ander OR-lid een informeel vooroverleg met het CvB om de agenda te verduidelijken. Zowel de OR als het CvB kunnen zich dan beter voorbereiden, het is reeds gebleken dat dit de kwaliteit van het overleg ten goede komt.

In oktober heeft de gehele OR een cursus gevolgd waarin de belangrijkste aspecten van de ondernemingsraad naar voren kwam. Met name het adviseren van het CvB staat nu beter op de kaart. Het was een leerzame dag. Peter Bogers en Martin Tetteroo volgen een driedaagse cursus met betrekking tot de financiën. Hierdoor zijn de jaarrekeningen en begrotingen beter te doorgronden.

Verschillende onderwerpen zijn inmiddels aan de orde geweest: de laptopregeling, vakantie- en verlofregeling, begroting, het kwaliteitsplan en de functieverdeling om er een paar te noemen. De plannen rondom nieuw-/ verbouw staan elke vergadering op de agenda. De komende tijd staan de JOB enquête alsmede het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) op de agenda. De OR zoekt contact met de studentenraad om de uitkomsten te bespreken en doet een oproep aan collega's om het MTO niet alleen in te vullen, maar ook, indien gewenst, de OR extra te informeren.

7. Verslag studentenraad

Samenstelling

Vanaf begin 2023 is de studentenraad door een turbulente periode gegaan. Na het stoppen van de raad in Rotterdam, bleek het vinden van nieuwe leden voor de studentenraad moeilijker dan verwacht. Een groot deel van 2023 bestond de raad in Amsterdam uit Merel Schouten en Michael Schmidt met een wisselende groep studenten uit Rotterdam. Sinds september 2023 bestaat de raad in Amsterdam uit Merel Schouten als voorzitter en Michael Schmidt en Pepijn Ham als algemene leden. Helaas heeft Pepijn ons in periode twee verlaten. Ondanks dat zijn we verheugd te kunnen mededelen dat we sinds december 2023 een volledige studentenraad hebben in Rotterdam, bestaande uit Caitlin Veen, Zohal Zazay en Boris Verhagen.

Overleg

De studentenraad was in 2023 bij diverse overleggen betrokken. Naast de eigen studentenraad-overleggen waren er de formele overleggen met het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en het instemmen van de begroting. Ook werd de studentenraad betrokken bij de HMC-dag met de mogelijkheid om een groep te begeleiden als facilitator en sloten we aan bij de persoonlijke studentenraad van de Bol 2 opleiding meubelmaker.

De gezonde school

Een van de belangrijkste onderwerpen van de studentenraad in 2023 was 'De Gezonde School'. De studentenraad heeft in Amsterdam een enquête afgenomen onder de studenten, waaruit naar voren kwam dat zij een gevarieerder en gezonder aanbod in de kantine willen. Sindsdien is de studentenraad actief in gesprek met de locatiedirecteur om te onderzoeken op welke manieren het aanbod in de kantine gezonder kan worden gemaakt.

In september 2023 is de eerste 'Chill-ruimte' officieel gerealiseerd op de derde verdieping van het bijgebouw van het HMC. Met deze ruimte hebben we extra zitplekken gecreëerd waar studenten tijdens hun tussenuur of pauze rustig kunnen zitten of van hun lunch kunnen genieten. We hebben veel geleerd van dit project en zien een positief effect. Op basis van dit project hebben we besloten een tweede ruimte te realiseren in 2024 en nemen we de feedback van de bestaande ruimte mee om de tweede ruimte te verbeteren.

Zichtbaarheid

Vanaf begin 2023 is de studentenraad actief bezig met het vergroten van hun zichtbaarheid binnen de school. Dit hebben we gedaan door een banner in de school te plaatsen en een bordje van de studentenraad in de kantine op te hangen. Bovendien zijn de leden van de studentenraad elke week aanwezig tijdens een van de pauzes in de kantine, gekleed in hun studentenraad trui en met de banner. Ze gaan actief in gesprek met de studenten om hun mening te vragen over de onderwerpen die op dat moment spelen. Onderwerpen waarover de studenten bevraagd werden waren onder meer het aanbod in de kantine, de behoeften van de studenten betreft sociale evenementen zoals een schoolfeest of simpelweg problemen waar zij binnen hun opleiding tegen aan lopen.

Overleg met externen

In december 2023 heeft de studentenraad deelgenomen in de eerste Westpoort MBO studentenraad nieuwjaarsborrel. Tijdens deze borrel kwamen we samen met onder andere het ROC van Amsterdam/Flevoland en Mediacollege om ervaringen te delen en onze band tussen de scholen te verbeteren.

8. Bedrijfsvoering

8.1. Formatieplanning

8.1.1. Aantal studenten 2023-2024

In de begroting 2023 is het aantal studenten voor het studiejaar 2023-2024 geraamd op 3.927 studenten (gewogen 3.706). Op basis van het verloop van de aanmeldingen en de verwachte doorstroming van studenten binnen het HMC is eind mei de prognose van het totaal aantal studenten vastgesteld op samen 4.002 studenten (gewogen 3.792).

Het aantal ingeschreven studenten in het studiejaar 2023-2024 lag op de peildatum van 1 oktober 2023 op 3.860 studenten (gewogen 3.658). Ten opzichte van 1 oktober 2022 is het studentenaantal gedaald met 85 studenten. Afgezet tegen de begroting respectievelijk de prognose is sprake van een daling van 67 (gewogen daling 48) studenten, respectievelijk een daling van 142 (gewogen 134) studenten.

Vanwege de T-2 systematiek werkt het financiële effect (ongeveer € 520.000 op jaarbasis) van een daling met 67 (gewogen 48) studenten door in de meerjarenraming van 2024 en in de navolgende jaren. In de begroting van 2024 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 28 ONTWIKKELING AANTAL STUDENTEN

Aantal studenten	Jaarrekening 2022	Begroting 2023		Prognose mei 2023		Stand 1 oktober 2023		
	gewogen		gewogen		gewogen		gewogen	
Amsterdam	1804	1731	1715	1636	1764	1688	1701	1628
Rotterdam	2146	2000	2212	2070	2238	2104	2159	2030
Totaal	3950	4018	3927	3706	4002	3792	3860	3658

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 2023-2024

In de begroting 2023 is op basis van het begrote aantal studenten (3.927 ongewogen studenten) de totale inzet van onderwijspersoneel begroot op 290,9 fte. Vermeerderd met de formatie voor de locatiestaf (54,7 fte) en de centrale staf (42,2 fte) bedraagt de totale begrote formatie 387,8 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 én 2023-2024 een post opgenomen t.b.v. strategische personeelsplanning voor toekomstige personele vervangingen.

Op basis van de prognose (september 2023) van 3.860 ongewogen studenten is de inzet (incl. strategische personeelsplanning) van het onderwijspersoneel in 2023-2024 in totaal 274,7 fte, zie ook onderstaande tabel formatieplan 2023. De aan dit aantal studenten te koppelen normformatie onderwijzend personeel (OP) bedraagt dan volgens het formatie-inzetmodel 186,5 fte voor het studiejaar 2023-2024. 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 2023-2024 uitgekomen op bijna 263 fte; dit is incl. strategische personeelsplanning en bevatte nog ruimte in de formatiebegroting voor aanvullende inzet in het onderwijs.

De invulling van formatie voor HMC algemeen en het kwaliteitsplan lijkt lager uit te komen dan eerder begroot, dit omdat er nog wat vacature ruimte is. Met directie en teamleiders is de keuze gemaakt om bij de start van studiejaar 2023-2024 HMC algemeen en kwaliteitsplan vacatures vooralsnog niet in te vullen en gedurende het studiejaar te bepalen of en zo ja welke vacatures nog worden ingevuld. Voor studiejaar 2024-2025 zal de strategische personeelsplanning (voor heen Corona-inzet) inzet nagenoeg volledig worden afgebouwd. Het onderwijs is zich hiervan bewust en we verwachten dat de teams de mindering op het budget passend weten te maken.

De fte-uitgaven aan niet direct inzetbaar onderwijspersoneel (o.a. ouderschapsverlof, seniorenverlof (bapo) en studieverlof) is onder begroting uitgekomen. Opvallend is wel dat studieverlof hoger is dan vooraf begroot; dit vinden we een positieve ontwikkeling. Het langdurig ziekteverlof is lager dan begroot en naar verwachting zal dit stabiliseren omdat de prognose is dat we minimale instroom hebben in de WGA.

TABEL 29 FORMATIEPLAN 2023

Formatieplan (fte) (incl. externe inzet)	2023/2024 Begroting 2023	2023/2024 Halfjr-rapp 2023
	3.926 II;13,5 uur bpv	3.901 II;13,5 uur bpv
Normformatie onderwijspersoneel	188,7	186,5
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	<i>8,0</i>	<i>8,0</i>
Niet inzetbaar (studieverlof, bapo, ouderschapsverlof, langdurig ziekteverlof, etc)	32,4	25,9
Studiecentrum + HMC Lab	11,9	13,1
Detachering naar HMC NEXT	5,6	4,0
Externe (project) financiering	10,9	6,6
	257,5	244,1
HMC algemeen / kwaliteitsplan	24,4	24,7
Keuzedelen geven	6,0	6,0
Knelpunten	3,0	0,0
Totaal onderwijspersoneel	290,9	274,7
Locatiestaf	53,2	57,6
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	<i>1,5</i>	<i>0,0</i>
Centraal	41,2	40,3
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	<i>1,0</i>	<i>0,0</i>
Totaal staf en management	96,9	97,9
Totaal HMC	387,8	372,6
<i>Excl. corona inzet</i>	<i>377,3</i>	<i>364,6</i>
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	<i>10,5</i>	<i>8,0</i>

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 ondersteunende processen. Onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van ICT.

De afdeling ICT heeft in 2023 een aantal personeelwisselingen ondergaan. Naast een nieuw Hoofd ICT zijn twee nieuwe medewerkers aangetrokken. Om de formatie compleet te maken zijn in november gesprekken gevoerd, met als positief resultaat dat in 2024 een nieuwe netwerk-systeembeheerder zal starten.

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.

In 2023 is de intentie uitgesproken om zoveel mogelijk over te gaan naar SURF. Dit jaar is gebruikt om in gesprek te gaan en te onderzoeken wat SURF allemaal kan betekenen en hoe het HMC het beste eruit kan halen.

In 2023 zijn zo veel mogelijk Licenties overgebracht naar SURF, dit omdat SURF voor nagenoeg alle scholen in het land software inkoopt en op die manier gunstige afspraken kan maken met leveranciers.

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 Solargebouw en het hoofdgebouw, zodat docenten en studenten in beide gebouwen bij de servicedesk terecht kunnen. In Rotterdam bevindt de servicedesk zich in het Studiecentrum.

8.2.2. Werkplekken

Vanaf het studiejaar 2023/2024 is het tweede jaar dat onze studenten hun eigen laptop of apparaat meebrengen 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 brengen dus hun eigen laptop of tablet mee naar school. Momenteel zien we dat het merendeel van al onze studenten een eigen laptop gebruikt. In 2023 heeft ICT dit project geëvalueerd en hieruit is een aantal aanbevelingen gekomen die in 2024/2025 zullen worden toegepast. Op beide HMC-locaties zijn er voldoende vaste computers in de computerlokalen om examens en studenten in hogere jaren, waarvoor BYOD als advies geldt, op te vangen. Daarnaast is er op beide locaties een aantal laptopkarren ingezet in het Studiecentrum, die dienen als uitleenapparaten voor de studenten die hiervan gebruik willen maken.

8.2.3. Digitale middelen

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 softwarelicentieservers 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 het kader van digitalisering is ons digitaal informatiepunt dit jaar verder uitgebreid en zijn de collega's voorzien van relevante informatie.

8.2.4. Onderwijsapplicaties

Met ingang van het studiejaar 2023/2024 is Azure Virtual Desktop (AVD) verder geïmplementeerd binnen het HMC. Deze overgang werd gerealiseerd doordat Microsoft de technologie heeft verbeterd, voorheen bekend als Windows Virtual Desktop (WVD). In nauwe samenwerking met het projectteam en externe experts (Wortell) heeft de ICT-afdeling gezocht naar de juiste configuratie die specifiek geschikt is voor het HMC. Na uitgebreid onderzoek en grondig testen is het de ICT-afdeling, in samenwerking met het projectteam, gelukt om een stabiele configuratie te vinden die optimaal functioneert voor het HMC. Hierdoor is AVD gestabiliseerd en kunnen alle gebruikers vanaf het studiejaar 2023/2024 probleemloos met AVD werken.

De ICT-afdeling zal jaarlijks, tijdens de kerstvakantie, kleine updates uitvoeren om de prestaties te optimaliseren. Bovendien zal er jaarlijks, tijdens de zomervakantie, een volledige AVD-update plaatsvinden waarbij ook de software wordt vernieuwd. Deze periodieke updates dragen bij aan een geoptimaliseerde en up-to-date werkomgeving voor alle gebruikers van AVD binnen het HMC.

Studenten Informatie Systeem

In het najaar van 2023 zijn voorbereidingen getroffen voor een Europese aanbesteding ten behoeve van een nieuw Student Informatie Systeem, zodat het HMC is voorbereid op huidige en toekomstige onderwijsontwikkelingen. Met bijdragen van een interne Klankbordgroep en o.l.v. een extern bureau zijn de diverse aanbestedingsdocumenten voorbereid t.b.v. publicatie in januari 2024.

Xedule

In de eerste maanden van 2022 is Xedule geïmplementeerd op onze locatie in Amsterdam, waarbij het rooster voor het studiejaar 2022-2023 is opgesteld. Vanaf het studiejaar 2023-2024 is ook onze locatie in Rotterdam volledig overgestapt naar Xedule. Op beide locaties wordt momenteel gebruik gemaakt van de jaarplanning (lessentabellen), de roostermodule en worden alle taken ingevoerd in Xedule, voorheen in Foleta.

Daarnaast is locatie Amsterdam begonnen met het testen van de meerjarenplanning. Dit is een functie in Xedule waarmee projecten en taken gepland en beheerd kunnen worden over meerdere jaren. Dit zal ons helpen om strategisch overzicht te krijgen van onze planning, risico's vroegtijdig te identificeren en efficiënter te werken.

Verder is er een automatische koppeling gemaakt met Magister en Outlook voor de publicatie van het rooster. Ook is het publicatieplatform van Xedule, MyX, in gebruik genomen. Hierop worden de roosters gepubliceerd en is het plan van inzet van de docenten zichtbaar en altijd up-to-date. In de toekomst wordt overwogen om ook andere modules binnen MyX te gebruiken, zoals het uitvragen van docentenbeschikbaarheid, het inschrijven op keuzedelen voor studenten en het reserveren van lokalen en vergaderruimtes.

Digitaal portfolio

In november 2023 is de aanbesteding van het digitaal portfolio afgerond. Het programma Simulise is aangeschaft. Vanaf september zijn de voorbereidingen voor de projectopstart gestart. Het project start met een pilotjaar om het programma te testen. De opleidingen Wonen en Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer doen mee in het eerste pilotjaar.

Digitaal werkboek

In 2023 is het programma Learnbeat verder geïmplementeerd. Verdere toelichting op dit project is opgenomen in het hoofdstuk van het kwaliteitsplan.

I-coaches

In 2023 heeft elk onderwijsteam een i-coach. In totaal zijn er 8 i-coaches. I-coaches zijn vraagbaak voor individuele vragen en trainer om aan een trainingsbehoefte van een groep collega's te voldoen op het gebied van digitale vaardigheden. Verdere toelichting op I coaches is reeds vermeld bij de toelichting op het kwaliteitsplan.

IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy)

In 2023 is op verschillende momenten aandacht besteed aan de AVG-wetgeving en hoe we hiermee omgaan binnen het HMC. Er is zowel aandacht besteed aan de menselijke factor als aan de technische aspecten. Er is gecommuniceerd over de juiste omgang met gegevens, data en communicatie, en er zijn richtlijnen gedeeld over het beheer hiervan.

Op technisch gebied zijn maatregelen genomen die voortkwamen uit accountantscontroles en de jaarlijkse pentest. Ook zijn de samenwerkingen met SURF en MBO Digitaal versterkt.

Daarnaast is er een plan opgesteld en zijn er eerste verkenningsgesprekken gevoerd om onze disaster recovery (Veeam) en monitoring (SURF/SOC) te verbeteren. Dit plan willen we in 2024 implementeren. Tot slot zijn er in 2023 vijf incidenten bij ons gemeld die zijn opgelost; deze hoefde het HMC niet te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

8.3. Facilitair, arbo & veiligheid en huisvesting

8.3.1. Facilitaire zaken

In 2023 hebben de volgende ontwikkelingen op het gebied van facilitaire zaken zich voorgedaan:

Rotterdam

- Wegens een defect is in 2023 de warmtepomp op het dak van de hoogbouw vervangen voor een nieuw exemplaar.
- In 2023 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 nieuwe tafels voor het inrichten van extra examenlokalen.
- In het kader van verduurzaming van het gebouw is een eerste deel van de TL-buizen vervangen door LED-buizen. Het betreft o.a. de praktijklokalen en de kantoren op de begane grond. In 2024 en 2025 volgen naar verwachting de overige lokalen en kantoren.
- In alle lokalen zijn conform nieuwe regelgeving CO2-meters geplaatst.

Amsterdam

In 2023 zijn diverse grotere investeringen in de panden gedaan, onder andere:

- In het hoofdgebouw is de koeling op het dak van het gebouwdeel aan de Arlandaweg-zijde vervangen.
- De lokalen 210 t/m 216 hebben buitenzonwering gekregen.
- Ook vanwege duurzaamheid is in het hoofdgebouw ledverlichting in de gangen, toiletten en de meeste praktijklokalen gemonteerd.
- Lokaal 1.12 is omgebouwd tot multifunctionele ruimte en geschikt gemaakt voor de opleiding keukenmontage.
- Op de derde etage is een gestart met het renoveren van de lokalen 301 t/m 304. Uitgevoerd is o.a. het schilderwerk en plafond kabelkatrollen.
- 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).
- Er heeft een kleine verbouwing plaats gevonden in het Solarisgebouw om van de pantry een verblijfsruimte te maken en om van een deel van een lokaal een concentratiewerkruimte voor het personeel te hebben.
- In het Solarisgebouw zijn alle theorielokalen van genoeg stroompunten voorzien om alle laptops in het kader van BYOD te kunnen voeden.
- De koel en verwarmingsinstallatie in Solaris is in zijn geheel vervangen.

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 is er een aantal zaken (weer) in orde gemaakt om de veiligheid van onze studenten en personeelsleden te kunnen waarborgen. Belangrijke aandachtspunten in 2023 waren het afronden van een aantal aanpassingen in het pand in Amsterdam voor wat betreft de brandveiligheid, het opstarten van het geluidsonderzoek in Rotterdam (uitvoering begin 2024) en van het onderzoek gevaarlijke stoffen in Amsterdam en Rotterdam (gestart in 2023 welke doorloopt in 2024).

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. En wordt er tevens

gekeken naar een verbouw optie op de bestaande locatie op de Arlandaweg. 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

De afvoer van het grondwater is sinds de nieuwbouw een punt van aandacht. Het drainagesysteem is de afgelopen jaren verbeterd, o.a. door middel van de plaatsing van een pompput. Het effect wordt nu gemonitord. Mocht de pompput niet het gewenste resultaat opleveren, dan zal er verdere actie worden ondernomen.

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 2023 waren:

- Het HMC heeft de opleidingsrichtingen vernieuwd qua benamingen en qua vormgeving. De richtingen sluiten beter aan bij de doelgroep studenten. Hierdoor zijn ook diverse middelen vernieuwd zoals de website, opleidingengids, roll-up banners, beurswand en dergelijke.
- Het faciliteren van impactvolle ontmoetingen met potentiële studenten en decanen: voorlichtingen op vo-scholen, onderwijsbeurzen, open dagen, workshops, rondleidingen, 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, Design district en Dutch Design week in Eindhoven.

8.5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

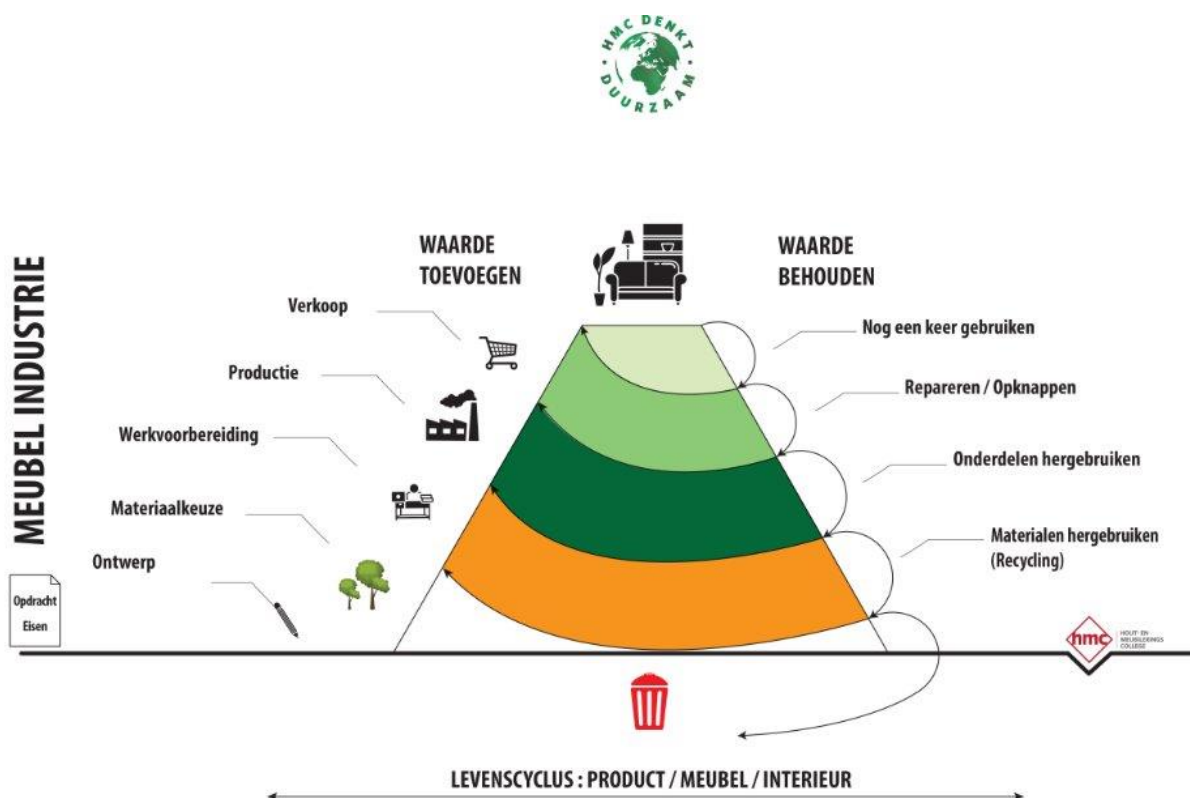
Het HMC besteedt, in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, aandacht aan zowel duurzaamheid als de vitaliteit van medewerkers. De activiteiten die in 2023 op dit gebied hebben plaatsgevonden, komen in de volgende sub-paragrafen aan de orde.

8.5.1. Duurzaamheid

Het jaar 2023 is gebruikt om de behaalde projectresultaten van de afgelopen jaren rondom duurzaamheid te borgen. Daarnaast is er gekeken hoe we op langere termijn structureel de aandacht

voor duurzaamheid en circulariteit een vaste plek kunnen geven in de hele school. Op basis van een daartoe ontwikkeld model (The Whole School Approach), waarmee een keuze wordt gemaakt uit de SDG's die voor het HMC relevant zijn, is gewerkt aan een structurele inbedding van duurzaamheid in de gehele organisatie. Voor de opleidingen zal als referentiepunt gebruikt worden gemaakt van de Value Hill (zie figuur hieronder).

Daarmee wordt het onderwerp duurzaamheid steeds meer een integraal onderdeel van onze reguliere taak.



Figuur 14 Value Hill als vast model binnen de opleidingen

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

Er is verder gewerkt aan het optimaliseren van de inkoopprocessen inclusief het opzetten van relevante rapportages, welke o.a. inzicht geven in de lopende contracten en de meest actuele uitgave. De volgende aanbestedingen zijn geheel of gedeeltelijk doorlopen in 2023:

- De Europese aanbesteding voor een Studenten Informatie Systeem is gestart;
- De Europese aanbesteding voor laptops is gestart;
- De Europese aanbesteding voor tekenpakketten is afgerond;
- De Europese aanbesteding voor gereedschapskisten is afgerond;
- De Europese aanbesteding voor een uitgebreide gevarenverzekering is afgerond.

8.6. Meldingen, (examen)klachten, geschillen en incidenten

Verbeterde rechtsbescherming studenten

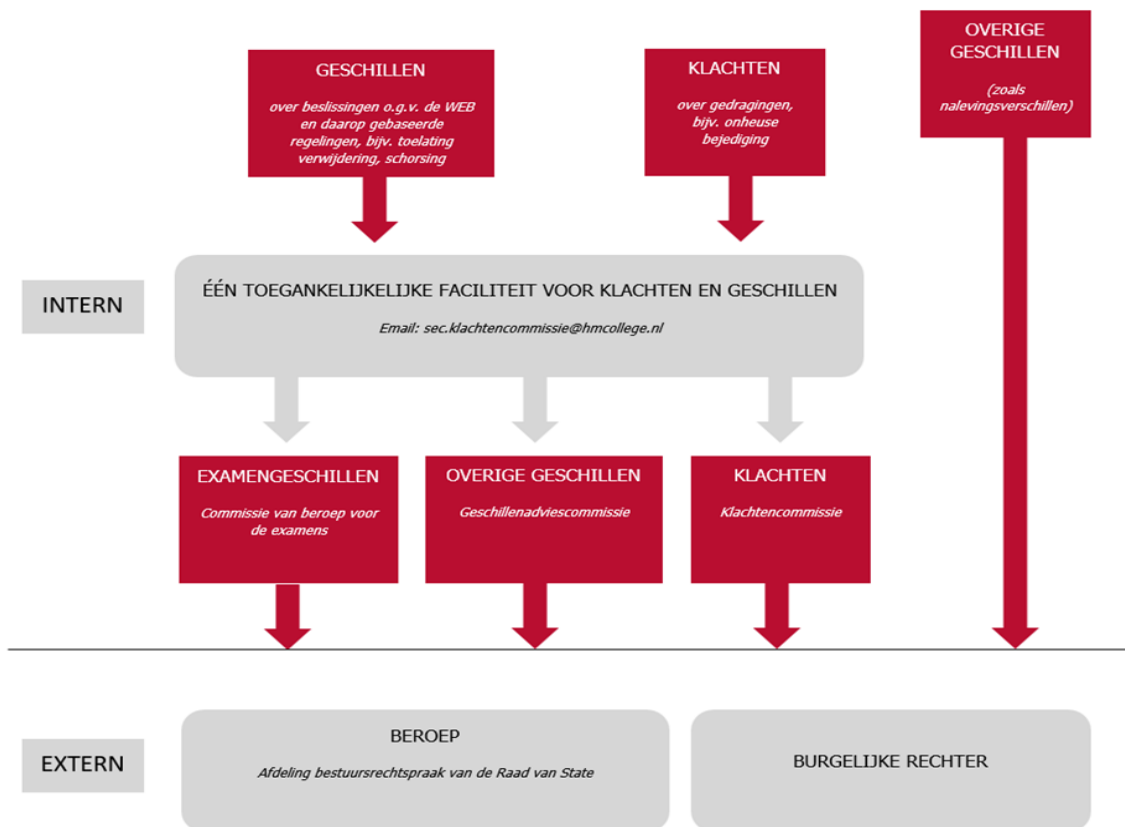
Op het HMC is een laagdrempelige faciliteit ingericht zodat studenten geholpen worden om het juiste 'postvak' te vinden bij (examen)klachten, geschillen of een mogelijkheid tot beroep.

Hiervoor is een drietal commissies ingericht, te weten:

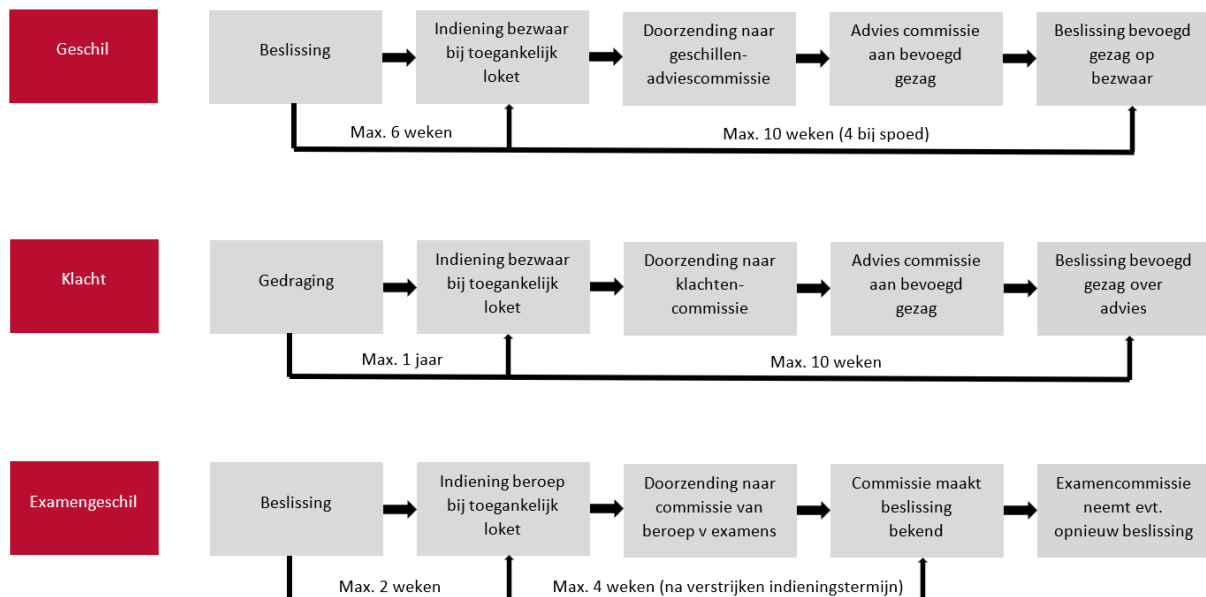
- Klachtencommissie;
- Geschillenadviescommissie;
- Commissie van beroep voor examens.

Alle commissies staan onder voorzitterschap van externe voorzitters en twee onafhankelijke leden en zijn door de ambtelijk secretaris op basis van de aard van de klacht samen te stellen. Elke commissie heeft zijn eigen reglement en is voor studenten en medewerkers van het HMC zowel op de website als op het interne netwerk makkelijk vindbaar.

Een klachtenformulier is downloadbaar en te mailen naar sec.klachtencommissie@hmcollege.nl. Het schema 'Maximale termijnen commissies' geeft de student/medewerker goed inzicht in de doorlooptijden van de klacht.



Figuur 15 Routing voor klachten en geschillen



Figuur 16 Maximale termijnen commissies

Alvorens een klacht officieel in te dienen moet men eerst een bemiddelingspoging hebben ondernomen om er onderling uit te komen. Lukt dit niet of niet in voldoende mate dan kan een officiële klacht worden ingediend.

In het kalenderjaar 2023 zijn er op de beide locaties geen officiële (examen)klachten, ongewenst gedrag of geschillen door een commissie behandeld hoeven te worden. Wel zijn er 14 klachten ingediend die door bemiddeling voortijdig zijn opgelost. Het betrof 4x een klacht, 9x een examenklacht 1x een melding van ongewenst gedrag.

TABEL 30 AANTAL INGEDIENDE KLACHTEN DOOR STUDENTEN

	HMC 2023	HMC 2022	HMC 2021	HMC 2020
Algemeen	0	3	3	2
Examen	0	4	7	4
Ongewenst gedrag	0	1	0	0
Geschil	0	0	0	0

Incidentenmonitor

Het programma TOPdesk wordt gebruikt om incidenten te registreren voor studenten en medewerkers. Er hebben zich op beide HMC-locaties in het kalenderjaar 2023 in totaal 72 incidenten voorgedaan (68 in 2022). 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 zijn: gezondheids-problemen (21), ongewenst gedrag (5), fysiek geweld (3), drugsbezit (3) vandalisme (2), diefstal (1), ongewenst gedrag BPV-bedrijf (1), bedrijfsongeval (1), schorsing (1) en anders (2).

De meeste meldingen vonden plaats in het praktijklokaal (28), in de klas (16), gang (8), kantine (6), schoolplein (4), stagebedrijf (3), kantoor (2), hal (2) en anders (3). 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 op een BPV-bedrijf. Hier heeft het HMC besloten de relatie met het stagebedrijf te verbreken en het voorval te melden aan het SBB. Alle incidenten zijn naar het oordeel van de medewerkers met EHBO of BHV taken adequaat en naar tevredenheid 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 31 OVERZICHT AANTAL INGEDIENDE EN BEHANDELDE MELDINGEN

2020	2021	2022
2	0	2

9. Financieel beleid

9.1. Financiële resultaten 2023 en balansontwikkelingen

Het boekjaar 2023 is afgesloten met een positief resultaat van € 120.000 ofwel 0,2% van de baten. Begroot was een tekort van € 1.226.000, er is dus een fors voordelig verschil van € 1.346.000. In onderstaande tabel is dit verschil nader uitgewerkt.

Exploitatieresultaat 2023				
	2022	2023	2023	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Baten				
Rijksbijdragen	44.900	44.609	46.641	2.032
Overige overheidsbijdragen	560	650	636	-14
Studentenbijdragen	810	875	782	-93
Baten contractonderwijs	1.142	1.223	1.241	18
Overige baten	751	580	775	195
	48.163	47.937	50.075	2.138
Lasten				
Personele lasten	33.714	33.754	34.716	962
Afschrijvingen	3.764	3.875	3.629	-246
Huisvestingslasten	3.095	4.915	4.278	-637
Overige lasten	6.829	6.695	7.478	783
	47.402	49.239	50.101	862
Saldo baten en lasten	761	-1.302	-26	1.276
Financiële baten en lasten	-32	80	166	86
Vennootschapsbelasting	-15	-4	-20	-16
Nettoresultaat	714	-1.226	120	1.346

Kengetallen				
	2022	2023	2023	Streef
	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	waarde
Aantal studenten per 1 oktober	3.950	3.926	3.859	
Idem gewogen	3.731	3.706	3.651	
Aantal FTE per 1 oktober	394,3	387,8	376,6	
Rentabiliteit (resultaat / baten)	1,5%	-2,6%	0,2%	0-3%
Huisvestingsratio	12,1%	15,2%	13,6%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	7,9%	7,9%	7,2%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	75,1%	75,7%	74,4%	70-73%
Idem incl. baten contractonderwijs	73,2%	73,6%	72,5%	70-73%

Belangrijkste plussen en minnen 2023

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 2023				
	Begroting	Werkelijk		<i>Struc- tureel</i>
EUR x 1.000	2023	2023	<i>Vershil</i>	
BATEN				
Hogere loon/prijstijging lumpsum	1.086	2.846	1.760	1.760
Hogere kwaliteitsgelden en overige OCW regelingen	7.311	7.583	272	90
Hogere baten Erasmus stages en studiereizen	500	663	163	125
Overige verschillen per saldo			-57	-50
			2.138	1.925
Totaal hogere baten				
LASTEN				
Hogere CAO dan begroot	600	1.450	850	850
Hogere reiskosten (effect CAO)	515	748	233	233
Hogere kosten extern personeel (o.a. door vacatures)	1.675	1.910	235	100
Lagere FTE aantallen per saldo			-450	0
Lagere afschrijvingslasten	3.875	3.629	-246	-246
Lagere energiekosten (o.a. milde winter + stookbeleid)	2.000	1.168	-832	-650
Hogere overige huisvestingskosten (m.n. Solaris)	2.915	3.110	195	195
Hogere uitgaven Erasmusstages en studiereizen	575	763	188	125
Hogere kosten ICT, marketing en projecten	2.810	3.229	419	325
Overige verschillen per saldo			270	150
			862	1.082
Totaal hogere lasten				
Saldo baten en lasten			1.276	843
Hogere rentebaten (deposito's)	80	166	86	86
Vennootschapsbelasting	-4	-20	-16	0
Totaal hoger resultaat dan begroot			1.346	929

Onder de baten zien we een grote meevaller inzake de Rijksbijdragen. In het voorjaar wordt altijd de loon/prijstijging (LPO) voor het lopende jaar vastgesteld, en deze bleek dit jaar fors hoger dan verwacht. Dit houdt verband met de flink opgelopen inflatie en er is tevens een extra toeslag inbegrepen ter compensatie van de gestegen energielasten.

De bijstelling bedroeg € 2,8 mln terwijl € 1,1 mln was begroot (in lijn met afgelopen jaren).

Daartegenover zien we onder de lasten het effect van de nieuwe CAO die in juli 2023 is afgesloten, waardoor de loonkosten € 0,85 mln hoger uitkomen. De loonstijging per 1 juli bedroeg circa 7% plus een eenmalige uitkering van € 1.000 per medewerker. Begroot was 4%.

Tevens waren de kostenstijgingen als gevolg van de opgelopen inflatie soms hoger dan geraamd. Hetzelfde geldt voor de ICT-kosten. Die stijgen ook meer dan oorspronkelijk geraamd.

Anderzijds zien we een grote meevaller onder de energielasten van € 0,8 mln. Dankzij een milde winter, zuinig stookbeleid en defecte warmtepompen op beide locaties (grote stroomverbruikers) waren de verbruiken flink lager dan begroot. Tevens waren de tarieven iets gunstiger dan geraamd, namelijk gemiddeld 3,5 maal het tarief van 2022 (begroot was een verviervoudiging).

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	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Werkelijk 2023	Vershil
EUR x 1.000				
Lumpsum				
Reguliere lumpsum	35.607	36.212	36.212	0
Idem loon/prijsbijstelling	1.076	1.086	2.846	1.760
NPO corona toeslagen	1.611	0	0	0
	38.294	37.298	39.058	1.760
Net-lumpsum				
Kwaliteitsafspraken - invest.budget	2.040	4.320	4.441	121
Kwaliteitsafspraken - result.budget	2.021	0	13	13
Extra kwaliteitsbudget 2022-2024	385	490	490	0
	4.446	4.810	4.944	134
NPO corona doelsubsidies (G1)	150	0	0	0
Wachtgeldsubsidie	1.151	1.191	1.280	89
Salarismix MBO Randstad	779	780	826	46
Regeling LOB	0	330	309	-21
Regeling doorstroom beroepskolom	0	150	0	-150
Regeling nazorg 2023/24	0	0	37	37
Regionaal investeringsfonds (RIF)	0	0	0	0
Lerarenbeurs + Zij-instroom	80	50	187	137
	2.160	2.501	2.639	138
	44.900	44.609	46.641	2.032

Reguliere lumpsum

De reguliere lumpsumsubsidie 2023 komt € 1.760.000 hoger uit dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door een hogere loon/prijsbijstelling (LPO). In de voorjaarsnota wordt altijd de LPO voor het lopende jaar vastgesteld, en deze bleek dit jaar fors hoger dan verwacht. Dit houdt verband met de flink opgelopen inflatie en er is tevens een extra toeslag inbegrepen ter compensatie van de gestegen energielasten. De structurele bijstelling bedroeg € 2,8 mln terwijl € 1,1 mln was begroot (in lijn met afgelopen jaren). Hier staat tegenover dat de loonkosten in 2023 ook sterker zijn gestegen dan

verwacht als gevolg van de nieuwe cao afspraken (zie toelichting personeelslasten), en ook bij de overige uitgaven zien we extra kostenstijgingen als gevolg van inflatiecorrecties.

Regeling kwaliteitsafspraken

De baten uit hoofde van de kwaliteitsafspraken liggen in lijn met de begroting. De afrekening van het oude plan 2019-2022 vond in december 2023 plaats. Deze is al meegenomen in de cijfers over 2022. De subsidie inzake het "tussenjaar" 2023 en ook voor het nieuwe kwaliteitsplan 2024-2027 heeft volledig het karakter van een vast investeringsbudget. Er is dus geen resultaatafhankelijke component meer zoals bij het oude plan. Elders in dit jaarverslag wordt nader ingegaan op het nieuwe kwaliteitsplan.

Extra kwaliteitsbudget 2022-2024

Bij de voorjaarsnota 2022 is uit hoofde van het coalitieakkoord extra kwaliteitsbudget beschikbaar gesteld voor de jaren 2022-2024. Vanaf 2025 schuift dit extra budget naar de lumpsum.

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 Albada. De baten over 2023 liggen in lijn met de begroting.

Overige overheidsbijdragen				
EUR x 1.000	2022	2023	2023	Vershil
	<i>Werkelijk</i>	<i>Begroting</i>	<i>Werkelijk</i>	
VSV middelen regio Amsterdam	77	90	78	-12
VSV middelen regio Rotterdam	88	90	83	-7
Subsidies gemeente Amsterdam	274	300	303	3
Subsidies gemeente Rotterdam	119	150	158	8
Overige subsidies	2	20	14	-6
	560	650	636	-14

Studentenbijdragen

De studentenbijdragen bestaan o.a. uit wettelijke cursusgelden BBL en doorberekende kosten door HMC voor o.a. licenties en syllabi. De inning van deze bijdragen loopt via de MBO Webshop. Deze post was te ruim begroot. De opbrengsten zijn sinds 2022 gedaald doordat HMC heeft besloten een deel van de kosten niet meer door te berekenen aan de studenten. Dit betreft met name de gereedschapskisten en tekensets (schoolkostenbeleid).

Daarnaast is de omzet van de houtwinkels op beide locaties onder deze post verantwoord.

Studentenbijdragen				
	2022	2023	2023	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Cursusgelden en leermiddelen	200	300	216	-84
Omzet winkels	610	575	566	-9
	810	875	782	-93

Baten contractonderwijs

Dit betreft de netto cursusomzet van de 100% deelneming HMC NEXT B.V.

De omzet over 2023 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. De bijbehorende uitgaven zijn verantwoord onder de Overige lasten. De baten komen hoger uit (m.n. de post Erasmus was te laag begroot), daartegenover staan ook hogere uitgaven.

Overige baten				
	2022	2023	2023	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Buitenlandstages (m.n. Erasmus)	447	300	428	128
Bijdragen studiereizen	184	200	235	35
Overige opbrengsten	120	80	112	32
	751	580	775	195

9.1.2. Toelichting op de lasten

Personele lasten

De personele lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Personele lasten				
	2022	2023	2023	Vershil
EUR x 1.000	<i>Werkelijk</i>	<i>Begroting</i>	<i>Werkelijk</i>	
Loonkosten	29.325	30.080	30.564	484
Personeel derden	2.187	1.675	1.910	235
Mutaties in voorzieningen	314	125	75	-50
Reis- en verblijfkosten	571	515	748	233
Scholing en coaching	432	450	582	132
Thuiswerkvergoedingen	36	20	4	-16
Overige vergoedingen (oa laptops)	178	204	176	-28
Kosten WW en WGA uitkeringen	123	200	113	-87
Catering	197	175	226	51
Werving	116	100	156	56
Overige personele lasten	386	360	472	112
Af: uitkeringen ziektewet	-151	-150	-310	-160
	33.714	33.754	34.716	962
Aantal FTE's per 1 oktober	394,3	387,8	376,6	-11,2
Gemiddeld aantal FTE	394,2	389,3	386,9	-2,4
Loonkosten per FTE (x 1.000)	74,4	77,3	79,0	1,7
Personeelslasten per FTE	85,5	86,7	89,7	3,0

De personele lasten als geheel kwamen uit op 74,4% van de rijksbijdragen (2022: 75,1%). Dit ligt boven het maximum van de streefwaarde (70-73%).

Loonkosten

De loonkosten stegen van € 29,3 mln in 2022 naar € 30,6 mln in 2023, een toename van € 1,3 mln. ofwel 4,3%. Deze stijging is als volgt te analyseren:

- CAO verhoging ca. 7,0% per 1 juli en eenmalige uitkering € 1.000 p/p (op jaarbasis ca. 4,8%)
- Reguliere loontrede per 1 augustus en overige (1,3%)
- Af: daling van de gemiddelde personeelsformatie met ca. 1,8% (kalenderjaar)

Ten opzichte van de begroting 2023 waren de loonkosten € 484.000 hoger (1,6%). De veel hogere CAO (4,8% versus 2% begroot) en hogere kosten voor extern personeel (door tijdelijke vervanging) zijn hier debet aan. Dat dit effect nog 'meevalt' komt door een lagere reguliere inzet van personeel (ca. 6 FTE).

Personeel derden

Bij het extern personeel (inclusief ambulante) kwamen de kosten € 235.000 hoger uit (14%). Deze overschrijding wordt voornamelijk veroorzaakt door tijdelijke vervanging wegens vacatures.

Mutaties voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo met € 75.000 (3%) toegenomen naar een stand van € 2.454.000. Voor een nadere specificatie wordt verwezen naar de toelichting op de balans.

Deze toename betreft met name een verdere opbouw van de voorziening voor WGA uitkeringen. Dit is nodig omdat het HMC sinds 2021 eigen risicodragers is voor de WGA.

Reis- en verblijfkosten

De reis- en verblijfkosten komen € 233.000 (45%) hoger uit dan begroot. Belangrijkste oorzaak is de verruiming van de regeling reiskosten woonwerk vanaf 1 juli 2022 op grond van de nieuwe CAO.

Dit was niet voldoende meegenomen in de begroting 2023. De maximaal te vergoeden reisaafstand 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 reisaafstand.

Scholing en coaching

Deze post komt € 132.000 hoger uit door o.a. de kosten van het MD traject en relatief veel PDG opleidingen (deels gedekt door hogere baten uit de OCW regeling lerarenbeurs)

Overige personele lasten

Deze verzamelpost omvat o.a. kosten arbodienst, team- en locatie uitjes, HMC dag, kerstgeschenken, VVV bonnen en vergaderkosten.

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 de afschrijving van geactiveerd groot onderhoud in deze post begrepen.

De afschrijvingstermijn van de nieuwbouw Rotterdam is bijgesteld van 30 naar 40 jaar. Mede hierdoor komen de afschrijvingslasten in 2023 lager uit dan begroot.

De afschrijvingslasten bedragen 7,2% van de totale lasten waarmee wij ruim binnen de streefwaarde van max. 10% blijven.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten komen per saldo maar liefst € 637.000 lager uit dan begroot (13%). Dit houdt met name verband met fors lagere energielasten van € 832.000. Dankzij een milde winter, zuinig stookbeleid en defecte warmtepompen op beide locaties (grote stroomverbruikers) waren de verbruiken flink lager dan verwacht. Tevens waren de tarieven iets gunstiger dan geraamd, namelijk gemiddeld 3,5 maal het tarief van 2022 (begroot was een verviervoudiging).

De overige huisvestingskosten waren per saldo € 195.000 hoger, dit betreft met name servicekosten en huur Solaris. De onderhoudskosten waren te laag begroot maar liggen wel in lijn met 2022. Zie onderstaande tabel.

De totale huisvestingslasten inclusief afschrijvingen van gebouwen en installaties komen uit op 13,6% van de totale lasten, hetgeen ruim binnen de streefwaarde blijft van max. 15%.

Huisvestingslasten

EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	<i>Vershil</i>
	2022	2023	2023	
Energie en water	503	2.000	1.168	-832
Huur dependance A'dam (Solaris)	803	825	986	161
Huur noodlokalen + overige	123	220	237	17
Gemeentelijke heffingen	219	240	238	-2
Verzekeringen	136	125	171	46
Onderhoud	384	325	402	77
Schoonmaak en vuilafvoer	779	865	830	-35
Projecten en overige lasten	148	315	246	-69
	3.095	4.915	4.278	-637

Overige lasten

De overige lasten komen per saldo € 783.000 (12%) hoger uit dan begroot.

Dit kan als volgt worden gespecificeerd:

Overige lasten

EUR x 1.000	2022	2023	2023	<i>Vershil</i>
	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Administratie- en beheerkosten	872	820	983	163
Kosten ICT	1.427	1.555	1.674	119
Kostprijs winkelverkoop	583	525	558	33
Leermiddelen/vakgroepuitgaven	1.661	1.710	1.649	-61
Marketing en communicatie	713	705	871	166
Buitenlandstages en studiereizen	729	575	763	188
Projecten en overige lasten	555	550	684	134
Kosten contractonderwijs	289	255	296	41
	6.829	6.695	7.478	783

De grootste overschrijding betreft de kosten van buitenlandstages en studiereizen (€ 188.000). Daar tegenover staan extra baten voor een vergelijkbaar bedrag, per saldo is het effect dus neutraal.

De omvang is in lijn met 2022 maar was te laag geraamd.

Bij de administratie- en beheerkosten waren met name de kosten personeelsadministratie (Visma) en advieskosten hoger dan begroot. De advieskosten betreffen juridische uitgaven, aanbesteding, advies en coördinatie start schooljaar en projectplan RIF timmerindustrie.

Daarnaast valt op dat de kosten voor marketing en promotie € 166.000 hoger uitkomen, dit heeft diverse oorzaken waaronder extra uitgaven voor het opnieuw vormgeven van de opleidingsrichtingen. De kosten van ICT stijgen al meerdere jaren fors, zo ook in 2023. Dit betreft met name software en licenties waaronder Microsoft Azure.

Onder de post Leermiddelen zijn vanaf 2022 ook de kosten van gereedschapskisten begrepen. Vanaf studiejaar 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 NEXT B.V.

In de geconsolideerde balans en exploitatierekening zijn de cijfers van de deelneming HMC NEXT 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 NEXT.

De cursusomzet is gestegen ten opzichte van 2022. Dit is toe te schrijven aan een aantal factoren:

- Alle cursussen en opleidingen vinden plaats volgens planning.
- Het aantal opleidingen is uitgebreid. Zo zijn er extra cursussen georganiseerd.

Voor heel 2023 hebben we weer met een integrale kostprijsberekening gewerkt 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 lessen 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 2023 zijn alle cursussen doorgedaan met volle groepen. We hebben nog steeds wachtlijsten voor verschillende cursussen. Door het extra aanbieden van een aantal cursussen is deze achterstand verkleind. De module meubelrestauratie heeft dit jaar voor het eerst meerdere keren gedraaid en is een succesvol alternatief geworden voor de eenjarige opleiding meubelrestauratie.

Vakopleidingen

De vakopleidingen hebben afgelopen jaar met volle groepen gedraaid. 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 bieden we strippenkaarten aan voor de huidige studenten om extra lessen in te kopen. Hier wordt gedurende het jaar gebruik van gemaakt. 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/ woningstoffereren. De training veilig werken met houtbewerkingsmachines blijft een vaste incompany training, waar vraag naar blijft.

Winkelverkopen 2023

Omzet en brutomarge van de winkels lagen per saldo in lijn met vorig jaar. Sinds 2022 ligt de omzet van de winkels op een wat lager niveau omdat de inkoop en verstrekking van gereedschapskisten vanaf studiejaar 2022-2023 via de school loopt (bruikleenregeling).

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

Exploitatieresultaat 2023

Het resultaat 2023 van de B.V. is uitgekomen op een winst van € 83.000 tegenover een winst van € 85.000 in 2022. In onderstaande tabel zijn de cijfers uitgesplitst per activiteit (winkelverkopen en cursussen):

Exploitatie HMC NEXT B.V.

x EUR 1.000

Exploitatie 2023	Jaarcijfers 2023			Jaarcijfers 2022		
	Cursussen	Winkels	Totaal	Cursussen	Winkels	Totaal
Omzet	1.241	676	1.917	1.142	670	1.812
Kostprijs	-819	-558	-1.377	-744	-583	-1.327
Brutomarge	422	118	540	398	87	485
Algemene kosten	-326	-112	-438	-310	-75	-385
Vennootschapsbelasting	-18	-1	-19	-13	-2	-15
Netto resultaat	78	5	83	75	10	85

Cursus resultaten	Jaarcijfers 2023			Jaarcijfers 2022		
	Omzet	Kostprijs	Marge	Omzet	Kostprijs	Marge
Vakopleiding	836	-572	264	838	-525	313
Consumentencursussen	211	-103	108	148	-82	66
Bedrijfskursussen	29	-11	18	0	0	0
Timmeropleiding	165	-133	32	156	-137	19
Totaal cursussen	1.241	-819	422	1.142	-744	398

9.1.4. Balansontwikkelingen

Liquiditeits- en vermogenspositie

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

In de jaren daarna zien we een flink herstel. Het werkkapitaal nam in 2023 per saldo met € 2,9 mln toe, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

Werkkapitaal	2022	2023
EUR x 1.000		
Vorderingen en voorraden	3.224	1.614
Liquide middelen	10.840	15.612
Totaal vlottende activa	14.064	17.226
Totaal schulden kort	-5.031	-5.277
Werkkapitaal	9.033	11.949
Liquiditeitsratio (current ratio)	2,80	3,26

De current ratio (vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden) ultimo 2023 bedraagt 3,18. 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 2023 als volgt ontwikkeld:

Cashflow	2022	2023	2023
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk
Exploitatieresultaat	714	-1.226	120
Bij: afschrijvingen	3.764	3.875	3.629
	4.478	2.649	3.749
Af: investeringen	-1.648	-1.700	-528
Af: idem groot onderhoud	-434	-500	-380
Mutaties voorzieningen	314	125	75
Mutatie kortlopende vorderingen en schulden	-2.238	2.000	1.856
Cashflow boekjaar	472	2.574	4.772
Liquide middelen per 1 januari	10.368	10.840	10.840
Liquide middelen per 31 december	10.840	13.414	15.612

Uit deze opstelling blijkt dat de stand van de liquide middelen per 31 december 2022 is uitgekomen op € 15,6 mln. Dit is aanmerkelijk hoger dan begroot door het gunstige exploitatieresultaat en lagere investeringen in materiele vaste activa dan geraamd (zie toelichting elders in dit verslag).

De vermogenspositie kan als volgt worden weergegeven:

Vermogenspositie	2022	2023
EUR x 1.000		
Algemene reserve	26.526	26.646
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	4.700
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000
Eigen vermogen	34.226	34.346
Totaal vermogen	41.636	42.077
Totaal baten	48.163	50.075
Solvabiliteit (EV/TV)	82%	82%
Kapitalisatiefactor (TV/totale baten)	86%	84%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	71%	69%

Deze kengetallen duiden op een solide vermogenspositie. Het eigen vermogen is in 2023 met € 0,1 mln toegenomen door de bestemming van het positieve exploitatieresultaat. Hierdoor komt de stand per 31 december 2023 op € 34,3 mln. Hiermee beschikt het HMC over een weerstandsvermogen (EV/baten) van 68%. De solvabiliteit (verhouding eigen/vreemd vermogen) bedraagt 82%.

De bestemmingsreserves bedragen eind 2023 € 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.

De middelen zullen 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 nieuw-/ verbouw zal voor een belangrijk deel uit eigen middelen plaatsvinden. In dat licht bezien biedt de solide vermogenspositie van het HMC een goede waarborg voor de continuïteit en kwaliteit van onze instelling.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

Voorzieningen				
EUR x 1.000	Stand 31-12-22	Af: uitgaven	Bij: dotatie	Stand 31-12-23
Lang ziekteverzuim	300	-300	260	260
WGA eigen beheer	330	-22	102	410
Afvloeiingskosten	10	0	0	10
Jubilea	164	-37	47	174
Werkloosheidskosten	145	-65	45	125
Seniorenverlof	1.430	0	45	1.475
	2.379	-424	499	2.454

Voorziening lang ziekteverzuim

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2023 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2023 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2024 langer dan 3 maanden aanhoudt. Ten opzichte van vorig jaar is het lang ziekteverzuim licht afgenomen.

WGA eigen beheer

Vanaf 1 januari 2021 is het HMC eigen risicodragers voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), onderdeel van de WIA. Dit betekent dat HMC maximaal 10 jaar de WGA uitkering betaalt voor werknemers die na 1 januari 2021 ziek zijn geworden en vervolgens na 2 jaar (dus vanaf 2023) in de WIA belanden. Voor werknemers die langer dan 26 weken ziek zijn (en vanaf 2023 ook voor de lopende WGA uitkeringen) wordt een voorziening voor WGA verplichtingen berekend. Dit wordt door een externe deskundige uitgevoerd. Ultimo 2023 zijn 5 werknemers in deze voorziening opgenomen (ultimo 2022: 4).

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 een negatief effect zouden kunnen hebben op de besteding van de publieke middelen. Derivaten zijn alleen toegestaan met het doel om opwaartse renterisico's te beheersen. Het speculeren met derivaten door instellingen is verboden. Het HMC 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 2024 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 2023 (gepubliceerd in mei 2023) van het landelijk aantal studenten dient als onderbouwing voor de begroting 2024 van OCW. Voor de HMC begroting is deze raming een belangrijke leidraad, met name voor de meerjarenprognose.

De referentieraming 2023 voor het MBO is licht naar beneden bijgesteld ten opzichte van de raming 2022. Het aantal mbo studenten daalt de komende zes jaar met 6.000 van 471.000 in 2023 naar 465.000 in 2029. Deze daling betreft overigens met name BBL studenten (min 29.000), het aantal BOL studenten stijgt juist de komende jaren (plus 23.000).

Omdat bij HMC de nadruk ligt op BOL opleidingen houden wij voor de komende 5 jaar voorsnog rekening met een stabiele instroom van nieuwe studenten, aansluitend op het beeld van de referentieraming.

Bij HMC is het aantal gewogen studenten per 1 oktober 2023 ongeveer 2% lager dan in 2022, dat is gunstiger dan het landelijke beeld. Voor onze meerjarenbegroting gaan wij er van uit dat de instroom komende jaren weer grotendeels terugveert, hoewel we ons daar hard voor zullen moeten inspannen. We merken dat de werving meer inspanning vergt dan een aantal jaren geleden. Dit sluit aan bij de referentieraming waar we een stijgende landelijke trend zien voor de BOL studenten in 2024-2028. Ook als we inzoomen op de Randstad regio (de 4 grote steden) zien we een vergelijkbare ontwikkeling. We volgen dit nauwgezet teneinde tijdig te kunnen bijsturen.

Ontwikkeling formatie

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

Daarbinnen is de verhouding tussen onderwyzend 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 2024 – 2028 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 – 3.900 studenten.

In schooljaar 2024/2025 is een taakstelling van 6 FTE opgenomen die in de jaren daarna oploopt tot 10 FTE. Daarmee wordt bereikt dat de personeelslasten binnen de bandbreedte van 70-73% van de Rijksbijdragen blijven. Dit draagt bij aan een gezonde en stabiele bedrijfsvoering.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie blijkt uit onderstaande tabel:

Ontwikkeling formatie							
(aantal FTE 's)	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	2025 / 2026	2026 / 2027	2027 / 2028
Onderwyzend personeel							
Normformatie	203,7	190,6	186,5	184,2	187,1	192,7	193,7
Extra corona inzet	23,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Strategische personeelsplanning	0,0	16,0	8,0	2,0	0,0	0,0	0,0
Niet inzetbaar (ziekte, BAPO etc.)	20,3	28,8	25,9	31,3	30,8	30,3	29,8
OP studiecetrum / HMC-lab	11,9	12,4	13,1	11,9	11,9	11,9	11,9
Detachering naar HMC Next	5,9	3,2	4,0	3,6	3,6	3,6	3,6
Externe (project-)financiering	4,6	8,0	6,6	10,0	10,0	10,0	10,0
HMC algemeen / kwaliteitsplan	23,2	26,5	24,7	24,4	24,4	24,4	24,4
Keuzedelen	0,0	4,0	6,0	2,0	0,0	0,0	0,0
Extra / knelpunten	0,0	0,0	0,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Taakstelling	0,0	0,0	0,0	-6,0	-6,0	-10,0	-10,0
	293,2	289,5	274,8	266,4	264,8	265,9	266,4
Ondersteunend personeel							
Locatiestaf	52,2	56,2	55,6	53,2	52,2	52,2	52,2
Centrale staf	39,6	39,6	37,3	38,7	38,2	38,2	38,2
	91,8	95,8	92,9	91,9	90,4	90,4	90,4
Bestuur en directie	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Totaal HMC	390,0	390,3	372,7	363,3	360,2	361,3	361,8
HMC Next	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

Noot: de regel "strategische personeelsplanning" betreft de afbouw van de tijdelijke corona formatie waarvan een deel in dienst blijft, mede als kweekvijver voor de komende jaren.

9.3.1. Financiële meerjarenraming 2024 – 2028

In deze paragraaf zijn de geconsolideerde cijfers opgenomen, afgeleid van de enkelvoudige begroting 2024 welke door de Raad van Toezicht is goedgekeurd in december 2023.

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	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Streef waarde
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Aantal studenten per 1 oktober	3.950	3.859	3.844	3.888	4.029	4.054	4.054	
Idem gewogen	3.731	3.651	3.644	3.695	3.832	3.857	3.857	
Aantal FTE per 1 oktober	394,3	376,6	367,3	364,2	365,3	365,8	365,3	
Gemiddelde FTE's kalenderjaar	394,2	386,9	372,7	366,0	364,7	365,5	365,6	
Loonkosten per FTE (GPL)	74,4	79,0	86,0	86,0	86,0	86,0	86,4	
Rentabiliteit (resultaat / baten)	1,5%	0,2%	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	1,2%	0-3%
Huisvestingsratio	12,1%	14,2%	13,2%	13,3%	13,2%	13,4%	13,7%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	7,9%	7,2%	7,5%	7,6%	7,6%	7,6%	7,7%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	73,2%	72,5%	73,0%	72,9%	72,9%	72,8%	71,8%	70-73%

De verschillende kengetallen inzake de exploitatie laten een stabiele ontwikkeling zien en blijven binnen de streefwaarden. De personeelslasten bedragen gemiddeld bijna 73% van de rijksbijdragen. Daarmee is het plafond van de streefwaarde bereikt (70-73%). Verdere stijging is ongewenst aangezien er dan niet voldoende ruimte is voor de overige exploitatie uitgaven. Daarom is in deze meerjarenbegroting een bezuiniging op de personeelsformatie opgenomen oplopend van 6 FTE in schooljaar 2024-2025 tot 10 FTE in schooljaar 2026-2027. Zonder deze maatregel zouden de personeelslasten stijgen naar 74 tot 75%.

Het exploitatieresultaat ontwikkelt zich de komende jaren als volgt:

Staat van baten en lasten	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
EUR x 1.000							
Baten							
Rijksbijdragen	44.900	46.641	47.813	47.014	46.825	47.081	47.984
Overige overheidsbijdragen	560	636	600	600	500	500	500
College-, cursus- en examengelden	810	782	840	843	853	855	855
Baten in opdracht derden	1.142	1.241	1.257	1.257	1.257	1.257	1.257
Overige baten	751	775	730	730	730	730	730
	48.163	50.075	51.240	50.444	50.165	50.423	51.326
Lasten							
Personele lasten	33.714	34.716	35.827	35.181	35.074	35.189	35.353
Afschrijvingen	3.764	3.629	3.850	3.850	3.825	3.825	3.900
Huisvestingslasten	3.095	4.278	4.090	4.060	4.010	4.135	4.260
Overige lasten	6.829	7.478	7.585	7.455	7.430	7.430	7.430
	47.402	50.101	51.352	50.546	50.339	50.579	50.943
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	761	-26	-112	-102	-174	-156	383
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-32	166	310	355	410	450	240
Vennootschapsbelasting	-15	-20	-22	-22	-22	-22	-22
Totaal resultaat	714	120	176	231	214	272	601
Rentabiliteit	1,5%	0,2%	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	1,2%

Toelichting op hoofdlijnen

Algemeen beeld

Waar wij een jaar geleden bij de begroting 2023 nog een verlies voorspelden voor zowel 2023 als 2024, zien wij nu voor beide jaren een bescheiden plus in de cijfertabel staan.

Twee ontwikkelingen spelen daarbij een belangrijke rol. Enerzijds de relatief hoge loon/prijs bijstelling inzake de rijksbijdragen 2023 die ook in de jaren daarna doorwerkt. En anderzijds de energiekosten die in 2023 (ondanks fors hogere tarieven) meevielen door o.a. lagere verbruikscijfers en in 2024 lager uitkomen dan eerder was voorzien door een stevige daling van de tarieven.

Dat is goed nieuws in tijden van hoge inflatie en licht dalende studentenaantallen. Ondanks de behoorlijke stijging van de loonkosten (CAO verhogingen 2023/2024) en overige kosten (door o.a. prijsstijgingen) lukt het om een positieve meerjarenbegroting 2024-2028 te presenteren. Hiervoor is dus wel nodig dat er vanaf schooljaar 2024/2025 een bezuiniging op de formatie wordt doorgevoerd om de personeelslasten op een gezond niveau te houden. Deze is verwerkt in de cijfers.

Rijksbijdragen

De reguliere lumpsum neemt in 2024 toe met € 0,4 mln. Deze toename is minder dan we afgelopen jaren gewend waren. Dit komt doordat het aantal gewogen HMC studenten in 2022 (t-2) behoorlijk is gedaald. Anderzijds neemt de lumpsum juist weer toe als gevolg van de jaarlijkse (geschatte) loon/prijs bijstelling. Per saldo leidt dit in 2024 tot een lichte stijging van de lumpsum.

Onzekere factor is zoals altijd de jaarlijkse loon/prijsbijstelling (LPO), die pas in het voorjaar van 2024 bekend wordt. Deze hebben wij trendmatig geraamd op 4% maar kan hoger of lager uitvallen.

Het verloop van de rijksbijdragen is onderstaand nader gespecificeerd.

Rijksbijdragen	Werkelijk		Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
EUR x 1.000							
Lumpsum							
Reguliere lumpsum	35.607	36.212	38.015	38.934	38.843	39.000	39.759
Idem loon/prijsbijstelling	1.076	2.846	1.437	0	0	0	0
Extra voor niveau 2	0	0	0	720	717	727	754
NPO corona toeslagen	1.611	0	0	0	0	0	0
	38.294	39.058	39.452	39.654	39.561	39.728	40.514
Aanvullingen op lumpsum							
Kwaliteitsafspraken - invest.budget	2.040	4.441	5.420	5.313	5.294	5.368	5.567
Kwaliteitsafspraken - result.budget	2.021	13	0	0	0	0	0
Extra kwaliteitsbudget 2022-2024	385	490	798	0	0	0	0
	4.446	4.944	6.218	5.313	5.294	5.368	5.567
Overige regelingen							
NPO corona doelsubsidies (G1)	150	0	0	0	0	0	0
Wachtgeldsubsidie	1.151	1.280	1.315	1.288	1.284	1.302	1.350
Salarismix MBO Randstad	779	826	0	0	0	0	0
Regeling LOB	0	309	309	303	302	306	317
Knelpuntenpot	0	0	100	98	98	99	103
Regeling nazorg 2023/24	0	37	59	0	0	0	0
Investeringsfonds (RIF) / Groeifonds	0	0	230	230	160	150	0
Lerarenbeurs + Zij-instroom	80	187	130	127	127	129	134
	2.160	2.639	2.143	2.047	1.970	1.986	1.904
	44.900	46.641	47.813	47.014	46.825	47.081	47.984

Personeelslasten

In vergelijking met 2023 stijgen de loonkosten in 2024 met € 1,5 mln (5%). Enerzijds neemt de formatie af van gemiddeld 387 FTE in kalenderjaar 2023 naar gemiddeld 373 FTE in kalenderjaar 2024. Dit komt met name door de verdere afbouw van de extra corona inzet en lagere studentenaantallen, alsmede een neerwaartse bijstelling van de personeelsformatie met 6 FTE per 1 augustus 2024. Anderzijds is rekening gehouden met de reeds vastgestelde cao verhoging van 3,0% per 1 januari 2024, alsmede een geschatte verhoging van 2% per 1 juli 2024.

In de meerjarenbegroting is een bezuiniging op de personeelsformatie opgenomen oplopend van 6 FTE vanaf schooljaar 2024-25 tot 10 FTE vanaf schooljaar 2026-27.

Daarmee wordt bereikt dat de personeelskosten binnen de bandbreedte van 70-73% blijven, wat noodzakelijk is voor een gezonde bedrijfsvoering en een robuuste meerjarenbegroting.

De ontwikkeling van de personeelslasten blijkt uit onderstaande tabel.

Personele lasten	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
EUR x 1.000							
Loonkosten	29.325	30.564	32.052	31.469	31.353	31.426	31.589
Personeel derden	2.187	1.910	1.825	1.791	1.785	1.789	1.789
Mutaties in voorzieningen	314	75	50	75	75	100	100
Reis- en verblijfkosten	571	748	710	697	694	696	696
Scholing	432	582	450	442	440	441	441
Werkkostenvergoedingen	214	180	130	90	89	90	90
Kosten WW/BWW/WGA uitkeringen	123	113	180	210	230	240	240
Overige personele lasten	699	854	655	621	619	620	621
Af: uitkeringen ziektewet	-151	-310	-225	-214	-211	-213	-213
	33.714	34.716	35.827	35.181	35.074	35.189	35.353
<i>Aantal FTE's per 1 okt. (incl. Next)</i>	<i>394,3</i>	<i>376,6</i>	<i>367,3</i>	<i>364,2</i>	<i>365,3</i>	<i>365,8</i>	<i>365,3</i>
<i>Gemiddelde FTE's kalenderjaar</i>	<i>394,2</i>	<i>386,9</i>	<i>372,7</i>	<i>366,0</i>	<i>364,7</i>	<i>365,5</i>	<i>365,6</i>
<i>Loonkosten per FTE (GPL) x1000</i>	<i>74,4</i>	<i>79,0</i>	<i>86,0</i>	<i>86,0</i>	<i>86,0</i>	<i>86,0</i>	<i>86,4</i>
<i>Personeelslasten per FTE x1000</i>	<i>85,5</i>	<i>89,7</i>	<i>96,1</i>	<i>96,1</i>	<i>96,2</i>	<i>96,3</i>	<i>96,7</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 de afschrijving van geactiveerd groot onderhoud in deze post begrepen.

Huisvestingslasten

In 2023 werden we geconfronteerd met een zeer forse stijging van de energielasten. Inmiddels liggen de tarieven van het landelijke MBO energiecollectief voor 2024 grotendeels vast en zijn deze gehalveerd, maar nog steeds wel gemiddeld 80% hoger dan in 2022. De energiekosten zijn begroot op ruim € 0,8 mln (2023: € 1,2 mln).

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 het voorkeursscenario voor nieuw-/verbouw van de school in Amsterdam. Grofweg kunnen we wel vaststellen dat bij de start van de bouw rond 2027/2028 we ruim € 20 mln in kas hebben. Tevens hebben wij een doorrekening gemaakt van de exploitatiecijfers en balansverhoudingen in de jaren na 2027 inclusief effecten van de nieuw-/verbouw. Deze prognoses zien er goed uit. Hieruit kunnen we concluderen dat op basis van de gegevens die we nu beschikbaar hebben, vanuit financieel oogpunt, nieuw-/ verbouw nog steeds goed gefaciliteerd kan worden. Maar daar is dus wel een robuuste, positieve meerjarenbegroting voor vereist. Daar sturen we actief op. Verder uitgewerkte scenario-berekeningen volgen medio 2024, gericht op wat te doen bij tegenvallers.

Balansontwikkelingen

De ontwikkeling van de balanspositie blijkt uit onderstaand overzicht:

Balanspositie							
	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<i>VASTE ACTIVA</i>							
Materiële vaste activa	27.572	24.851	23.301	21.501	19.726	17.951	16.101
<i>VLOTTENDE ACTIVA</i>							
Vorderingen en voorraden	3.224	1.614	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500
Liquide middelen	10.840	15.612	17.388	19.494	21.558	23.705	26.256
	41.636	42.077	42.189	42.495	42.784	43.156	43.857
<i>EIGEN VERMOGEN</i>							
Algemene reserve	26.526	26.646	26.822	27.053	27.267	27.539	28.140
Bestemmingsreserves	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700
	34.226	34.346	34.522	34.753	34.967	35.239	35.840
Voorzieningen	2.379	2.454	2.504	2.579	2.654	2.754	2.854
Kortlopende schulden	5.031	5.277	5.163	5.163	5.163	5.163	5.163
	41.636	42.077	42.189	42.495	42.784	43.156	43.857
Liquiditeit (current ratio)	2,80	3,26	3,66	4,07	4,47	4,88	5,38
Solvabiliteit (EV / TV)	82%	82%	82%	82%	82%	82%	82%
Weerstandsvermogen (EV/baten)	71%	68%	67%	68%	69%	69%	70%

De solvabiliteit blijft onverminderd hoog (ca. 82%) doordat wij afgelopen jaren geen langlopende leningen hoefden af te sluiten voor de financiering van investeringsprojecten zoals de nieuwbouw in Rotterdam. Die is grotendeels uit eigen middelen betaald.

Sinds 2021 zien we tevens een stevig herstel van de liquiditeit. Het weerstandsvermogen is al jaren stabiel rond de 67-70%. Deze indicatoren laten zien dat er sprake is van een solide balanspositie.

Investerings 2024-2028.

De investeringen inzake de herhuisvesting Amsterdam zullen vermoedelijk vanaf 2027/2028 gaan plaatsvinden. Daarnaast zijn geen majeure investeringen of grootschalige projecten gepland.

Huisvestingsbeleid

In de komende 5 jaar blijft de huisvestingssituatie ongewijzigd, met 2 panden in eigendom en een gehuurde dependance in Amsterdam. Er zullen in 2024 plannen worden ontwikkeld voor de beoogde nieuw-/verbouw in Amsterdam ter vervanging van het huidige hoofdgebouw + dependance. In de tweede helft van 2024 zullen ook extra slecht-weer-scenario's worden ontwikkeld die uiteindelijk opgenomen zullen worden in dit hoofdstuk. Doel is om te weten hoe we extra beheersmaatregelen kunnen nemen bij tegenvallers tijdens de bouw.

Vermogenspositie

Uitgaande van de begrote resultaten in de komende jaren daalt het totale vermogen van € 34,3 mln. ultimo 2023 naar € 35,8 mln. ultimo 2028. 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	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Algemene reserve	26.526	26.646	26.822	27.053	27.267	27.539	28.140
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
	34.226	34.346	34.522	34.753	34.967	35.239	35.840

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 2023 uit op € 36,5 miljoen. Het werkelijke eigen vermogen van HMC bedraagt € 34,2 miljoen ofwel 94% 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. 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 bezien 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	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
EUR x 1.000							
Exploitatieresultaat	714	120	176	231	214	272	601
Bij: afschrijvingen	3.764	3.629	3.850	3.850	3.825	3.825	3.900
	4.478	3.749	4.026	4.081	4.039	4.097	4.501
Af: investeringen	-1.648	-528	-2.000	-1.750	-1.750	-1.750	-1.750
Af: idem groot onderhoud	-434	-380	-300	-300	-300	-300	-300
Mutaties voorzieningen	314	75	50	75	75	100	100
Mutatie overige balansposten	-2.238	1.856	0	0	0	0	0
Cashflow boekjaar	472	4.772	1.776	2.106	2.064	2.147	2.551
Liquide middelen per 1 januari	10.368	10.840	15.612	17.388	19.494	21.558	23.705
Liquide middelen per 31 december	10.840	15.612	17.388	19.494	21.558	23.705	26.256

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 € 24 mln. bedraagt. Dit is een goede uitgangspositie voor de beoogde nieuw-/ verbouw in Amsterdam, waarvoor vanaf de jaren 2027 investeringen gedaan zullen moeten worden.

9.3.2. Krimpscenario: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2024

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 2024/2025 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 2027 op circa 2.900 studenten, dat wil zeggen circa 960 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 2024	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Gewogen studenten per 1/10	3.731	3.657	3.294	3.084	3.003	2.894	2.894
Minder studenten t.o.v. basisscenario	0	0	-350	-611	-829	-963	-963
Personeel per 1/10	390,3	372,7	343,4	328,2	319,3	314,4	313,9
Minder personeel t.o.v. basisscenario	0,0	0,0	-19,9	-32,0	-42,0	-47,4	-47,4
Exploitatieresultaat basis scenario (x EUR 1000)	714	168	176	231	214	272	601
Effect lumpsum bij 20% krimp	0	0	0	0	-2.800	-4.888	-6.632
Effect loonkosten bij 20% krimp	0	0	630	1.896	2.749	3.363	3.602
Effect variabele kosten personeel+studenten	0	0	154	355	515	627	660
Kosten boventalligheid (3 jaar)	0	0	-290	-873	-1.266	-1.180	-1.820
Saldo van de effecten	0	0	494	1.378	-802	-2.078	-4.190
Exploitatieresultaat krimp scenario (x EUR 1000)	714	168	670	1.609	-589	-1.806	-3.589
Cashflow (basis scenario)	25	4.714	1.776	2.106	2.064	2.147	2.551
Stand liq. middelen per 31/12 (basis scenario)	9.425	14.139	15.915	18.021	20.085	22.232	24.783
Cashflow (krimp scenario)	25	4.714	2.270	3.484	1.261	69	-1.639
Stand liq. middelen per 31/12 (krimp scenario)	9.425	14.139	16.409	19.894	21.155	21.224	19.585

Uit deze tabel blijken de volgende effecten van de dalende instroom met 20% vanaf 2024:

1. Het aantal gewogen studenten daalt in vier jaar met ruim 960 naar ca. 2.900
2. De personeelsformatie OP neemt gefaseerd met 47 FTE af.
3. Vanaf 2024 dalen de loonkosten in toenemende mate tot 2028 en vlakken daarna af
4. Vanaf 2026 daalt de lumpsum (vertraagd door t-2) met een maximum effect in 2030
5. Kosten boventalligheid (50%) over 2024-2028 ruim € 4,0 mln. en na 2029 nihil
6. Exploitatieresultaat daalt naar € 3,6 mln. negatief (zie echter opmerking hieronder)
7. 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 reeds 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 2024) 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. Om het nieuwe kwaliteitsplan te monitoren hebben we de teamplannen opgenomen in de A4 tooling. De teamplannen reflecteren wat er in een team speelt en bevatten de onderdelen van het kwaliteitsplan die door het team worden opgepakt. Het dient als referentiepunt voor (nieuwe) teamleden en wordt gebruikt in overleggen met teamleiders en directie.

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. Elk jaar ten tijde van de jaarverantwoording checken we welke risicogebieden kunnen komen te vervallen en welke erbij komen. Dit jaar herijken we nadrukkelijk het risicogebied 4b, vooruitlopend op de grote investeringen inzake nieuwbouw HMC Amsterdam.

1. Onderwijs

- a) Onderwijsresultaten en vsv onder de norm;
- b) Niet tijdig kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen, zoals AI, door te weinig tijd voor reflectie en te weinig realisatiekracht;
- c) Minder inzet voor kwetsbare mbo-studenten als gevolg van nieuwe herverdeling van vsv-middelen (nieuwe wetgeving).

2. Financieel

- a) Bij structurele krimp als gevolg van dalende studentenaantallen loopt de bedrijfsvoering gevaar: zie aparte continuïteitsparagraaf 9.3. ;
- b) Er is een toenemende vraag naar extra begeleiding en ondersteuning vanwege een veranderende studentenpopulatie;
- c) Blijvende inflatie en prijsschommelingen als gevolg van (geo)politieke instabiliteit waarbij de extra kosten deels niet worden gecompenseerd door de overheid;
- d) Zie 4b.

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) Meerdere tegenvallers tegelijkertijd inzake de nieuw/verbouw Amsterdam, waardoor het HMC onder de normen van de financiële kengetallen zakt.

5. ICT

- a) Cybersecurity aanval zorgt voor het stilleggen onderwijs en/of hoge financiële kosten.
- b) De kosten van licenties en applicaties stijgen zeer fors.

6. HMC NEXT 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. En dat geldt voor alle beroepscolleges in Nederland.
 - iii. Maatregelen:
 1. Maandelijks inzicht op uitval door managementinformatie (Qlikview) op teamniveau; opnemen ook in teamplannen;
 2. Zo goed mogelijk het beroepsbeeld in voorlichting inbrengen naar potentiële studenten en hun ouders;
 3. Goed doorstroomprogramma VO-MBO, waardoor studenten een goede studiekeuze maken en uitval wordt voorkomen (hangt wel af van inzet van gemeenten);
 4. Begeleiding m.n. van kwetsbare studenten zorgvuldig inrichten – geldt voor alle opleidingen en niveaus;
 5. Doorstroomklas waarin de student die wil stoppen met zijn/haar opleiding op het HMC plaats gaat nemen in periode 3 en periode 4 van het studiejaar. Met de juiste begeleiding wordt de student begeleid naar een nieuwe opleiding, meestal buiten het HMC – ook hier geldt dat er nieuwe wetgeving op komst is die de realisatie van de deze beheersmaatregel mogelijk onder druk gaat zetten;
 6. Eerstejaars ambities voor studenten niet torenhoog leggen en meer succesmomenten inbouwen in curriculum door opdrachten op te knippen;
 7. 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 een beperkt aantal opleidingen aanbiedt die ook nog eens behoorlijk divers zijn;
 8. Deelname vanaf 2023 aan Kwaliteitsnetwerk MBO en organiseren van blik van buiten naar binnen – kunnen we leren van andere mbo-scholen?;
 9. Integrale data-analyse (extern uitbesteed) om patronen tijdig te zien – komt beschikbaar in de loop van 2023;
 10. Goede, complete documentatie van wat er precies gebeurt (1) voorafgaand aan uitval en voortijdig schoolverlaten met eenduidig gebruik van categorieën én (2) na uitval en vsv: waar blijven de studenten en komen ze na 1-5 jaar wel of niet goed terecht (ABF Research)?
- b) Niet tijdig kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen, zoals AI, door te weinig tijd voor reflectie en te weinig realisatiekracht
- i. Impact: wisselend. Ontwikkelingen rond duurzaamheid gaan stap voor stap een bepaalde kant uit en vertalen zich gaandeweg naar het onderwijs, afgestemd op wat we in de branche en bij stagebedrijven zien. Echter, een ontwikkeling als AI gaat razendsnel en raakt eerder het onderwijs dan menigeen denkt.
 - ii. Kans: groot.
 - iii. Maatregelen komen in de kern neer op scherpe sturing en prioritering:

1. Te beginnen met antennes en heldere agendering in het overleg CvB en directeuren: wat raakt ons wel en wat raakt ons minder? Waar moeten we prioriteiten stellen? Wat kunnen we verwerken in onderwijs en wat is disruptief? En in het laatste geval: wat is het handelingsperspectief dat we teams meegeven?
 2. Vervolgens heldere doel- en projectformulering, liefst samenhangend met de inzet die we al plegen in het Kwaliteitsplan 2024-27. Voorbeeld: het opstellen van een gedragsrichtlijn voor studenten en docenten op het punt van artificial intelligence – met draagvlak van het personeel.
 3. Goed rondkijken en voorbeelden van andere onderwijsinstellingen en/of MBO Raad overnemen en aanpassen naar de praktijk van het HMC toe.
- c) Minder vsv-middelen voor contactgemeenten kunnen leiden tot minder inzet voor kwetsbare mbo-studenten
- i. Impact: Groot. Een deel van de extra zorg die het HMC besteedt aan kwetsbare studenten is gefinancierd door de contactgemeente.
 - ii. Kans: Groot. Er is nieuwe wetgeving aan de orde die in het voorjaar van 2024 in de Tweede Kamer voorligt. Die houdt in dat mbo-scholen om voldoende middelen te krijgen aan nóg meer voorwaarden moeten gaan voldoen én nog afhankelijker worden van de contactgemeente. Daar komt bij dat scholen ook nog meer in een concurrentiepositie komen te verkeren naar elkaar toe en dat we nog meer aan nazorg moeten doen na de (al dan niet voltooide) opleiding.
 - iii. Maatregelen:
 1. In zowel Amsterdam als Rotterdam is het CvB actief bezig om samen met de grote ROC's het 'spel' zo ingericht te krijgen dat de nieuwe herverdeling van middelen straks past bij de huidige inzet van deze middelen van het HMC.
 2. Prioriteren van onze inzet naar studenten toe met behulp van steeds een goede analyse van wat we feitelijk zien aan gedrag en uitstroom. Zie Ad 1a, iii, maatregel 9 en 10.

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 en prijschommelingen als gevolg van (geo)politieke instabiliteit 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 directeurs en College van Bestuur over de inzet van deze middelen en bij de vaststelling van het formatieplan voor het komende studiejaar.

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 studiejaar 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) Meerdere tegenvallers tegelijkertijd inzake de nieuw/verbouw Amsterdam, waardoor het HMC onder de normen van de financiële kengetallen zakt:
 - i. Impact: Middelgroot. De financiële positie van het HMC is zeer solide. Echter: een combinatie van hoge bouwkosten en tegenvallende instroom van studenten zou deze basis erg onder druk kunnen zetten als er dan niet tijdig gehandeld wordt en wordt bezuinigd. Dit kan zich manifesteren vanaf 2027.
 - ii. Kans: Nog niet goed in te schatten. Juist daarom is het nu aan de orde om slecht-weer-scenario's te ontwikkelen.
 - iii. Maatregelen:
 1. CvB heeft in goed overleg met RvT Zanders ingehuurd om onafhankelijk de financiële haalbaarheid van nieuwbouw HMC Amsterdam te toetsen en te modelleren. HMC gaat dit model gebruiken – dus daarmee geen verrassingen ten aanzien van de feiten te verwachten.
 2. CvB zal in overleg met directeuren en OR enkele 'what-if' scenario's opstellen: waar gaan we snijden als er op enig moment taakstellend wat moet gebeuren? Dit tijdig voor te bereiden is belangrijk om zorgvuldig en tijdig te kunnen handelen als het nodig mocht blijken.
 3. Al in 2025 realiseert het HMC een taakstelling van 6fte om de personele en financiële kengetallen robuust te krijgen en te houden.

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.
- b) De kosten van licenties en applicaties stijgen zeer fors:
- iv. Impact: middelgroot
 - v. Kans: groot.
 - vi. Maatregelen:
 1. Aansluiten bij (onderwijs)organisatie zoals Surf om van gezamenlijke inkoopkracht gebruik te maken;
 2. Contracten afsluiten voor langere periode waarin ook duidelijk prijsafspraken zijn gemaakt;
 3. Licentiegebruik monitoren en beperken door alleen hoognodige aan te bieden per onderwijs vorm;
 4. Cloudopslag beperken en opschonen. (Structurele opschoon momenten kiezen en communiceren);
 5. Cloudsystemen efficiënt configureren;
 6. Onderwijs aanpassen zodat zo min mogelijk licenties nodig zijn;
 7. Examens en onderwijs zo plannen dat zo min mogelijk licenties gelijktijdig gebruikt worden.

Ad 6 HMC NEXT

- 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 NEXT 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 NEXT 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 32 NOTITIE HELDERHEID IN DE BEKOSTIGING

Thema	Toelichting
1. Uitbesteding	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.
2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Het HMC biedt naast regulier gesubsidieerd onderwijs ook private onderwijsactiviteiten aan vanuit HMC NEXT BV. In de onderlinge verrekening tussen HMC NEXT 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).
3. 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.
4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf	Het lesgeld is uitsluitend iets tussen de BOL student en DUO, hier staat de school geheel buiten. Het cursusgeld BBL vanaf 18 jaar wordt aan de school betaald (via MBO Webshop) en hierbij heeft de student bij MBO Webshop de mogelijkheid om dit door te zetten naar de werkgever. Het HMC wordt via de subsidie gekort voor het totale bedrag aan cursusgeld volgens de telling in DUO. Het HMC is verantwoordelijk voor de inning bij de student.
5. In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	A. Uitschrijvingen kort na 1 oktober Van 1 oktober tot en met 31 december 2023 zijn er 108 studenten uitgestroomd. De uitstroom betreft: <ul style="list-style-type: none"> • 29 studenten met diploma • 44 studenten zonder diploma • 35 zijn elders een opleiding gestart

	B. Er waren geen studenten die in de periode 1 oktober – 31 december 2023 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.
6. De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	A. Het veranderen van opleiding / leerweg tijdens het schooljaar (omzwaai). Van 1 oktober tot en met 31 december 2023 zijn er 16 studenten gewisseld van crebonummer en 4 studenten gewisseld van leerweg. Iedere deelnemer volgt de opleiding waarvoor hij is ingeschreven. Bij een eventuele overstap wordt de inschrijving formeel aangepast.
7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	In 2023 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.
8. 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 al enkele jaren 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.

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 NEXT BV en de winkel van HMC hebben 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. Deze werkwijze is al in 2022 ingevoerd en dus ook ongewijzigd in 2023 van kracht geweest.

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.

Overzicht van private activiteiten waarin met publieke middelen is geïnvesteerd:

1. Contractonderwijs: het verzorgen van vakopleidingen en consumentencursussen op het gebied van meubel en interieur (onderdeel van HMC Next B.V.)
 - Omvang baten: € 1.241.000 in 2023
 - Omvang geïnvesteerde publieke middelen: € 432.000 in 2023
 - Organisatorische inbedding: HMC Next B.V. is 100% eigendom van de Stichting HMC, en valt daarmee volledig onder de zeggenschap van de HMC directie en het toezicht van de RvT van het HMC.
 - Risicobeleid: hiervoor wordt verwezen naar de risicoparagraaf in dit jaarverslag
 - Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak: het contractonderwijs ligt volledig in het verlengde van de MBO opleidingen die HMC verzorgt, waardoor de positie van het HMC als aanbieder van vakonderwijs wordt versterkt. Bovendien zijn de aangeboden opleidingen in meerdere opzichten van toegevoegde waarde voor de hout- en meubelbranche. Denk aan het voorzien in scholingsbehoefte van werknemers in de branche, mogelijkheid voor zij-instromers om kennis te maken met het vakgebied, en de kans voor alumni om na het behalen van hun diploma nog extra modules te volgen.

2. Winkelverkopen op beide HMC locaties: in- en verkoop van hout en materialen ten behoeve van HMC studenten (onderdeel van HMC Next B.V.)
 - Omvang baten: € 676.000 in 2023
 - Omvang geïnvesteerde publieke middelen: € 106.000 in 2023
 - Organisatorische inbedding: idem als punt 1.
 - Risicobeleid: idem als punt 1.
 - Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak: de winkels faciliteren studenten en docenten door het leveren van goede materialen voor werkstukken en gebruik in de lessen. Daarmee dragen de winkels direct bij aan de onderwijsactiviteiten.

3. Exploitatie van een kantine op beide HMC locaties: in- en verkoop van voedingsmiddelen ten behoeve van studenten en personeel
 - Omvang baten: Geen, de exploitatie is uitbesteed aan externe cateraars.
 - Omvang geïnvesteerde publieke middelen: De inventaris en keukenapparatuur zijn aangeschaft door HMC. De inkoop van voedingsmiddelen loopt volledig via de externe cateraars.
 - Organisatorische inbedding: De kantines zijn 100% eigendom van de Stichting HMC en vallen daarmee volledig onder de zeggenschap van de HMC directie en het toezicht van de RvT.
 - Risicobeleid: hiervoor wordt verwezen naar de risicoparagraaf in dit jaarverslag
 - Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak: de aanwezigheid van een kantine waar studenten en personeel kunnen eten en drinken is sterk verbonden met de primaire taak en draagt daar in belangrijke mate aan bij.

10. Jaarrekening

Geconsolideerde balans per 31 december 2023					
(na resultaatbestemming)					
		31-12-2023		31-12-2022	
		EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa					
1.2	Materiële vaste activa	24.851.408		27.571.919	
1.3	Financiële vaste activa	<u>1</u>		<u>1</u>	
			24.851.409		27.571.920
Vlottende activa					
1.4	Voorraden	265.795		240.090	
1.5	Vorderingen	1.348.738		2.984.030	
1.7	Liquide middelen	15.611.547		10.839.751	
		<u></u>	17.226.080	<u></u>	14.063.871
			<u>42.077.489</u>		<u>41.635.791</u>
2.1	Groepsvermogen		34.346.744		34.226.176
2.2	Voorzieningen		2.454.000		2.379.000
2.4	Kortlopende schulden		5.276.745		5.030.615
			<u>42.077.489</u>		<u>41.635.791</u>

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2023

	2023		Begroting 2023		2022		
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
Baten							
3.1	Rijksbijdragen OCW	46.640.892		44.609.000		44.900.095	
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	636.381		650.000		559.928	
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	781.866		875.000		809.845	
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.241.085		1.223.000		1.142.072	
3.5	Overige baten	<u>774.322</u>		<u>580.000</u>		<u>750.690</u>	
	Totaal baten		50.074.546		47.937.000		48.162.630
Lasten							
4.1	Personeelslasten	34.716.572		33.754.000		33.713.598	
4.2	Afschrijvingen	3.628.626		3.875.000		3.763.603	
4.3	Huisvestingslasten	4.277.849		4.915.000		3.095.173	
4.4	Overige lasten	<u>7.477.872</u>		<u>6.695.000</u>		<u>6.829.111</u>	
	Totaal lasten		<u>50.100.919</u>		<u>49.239.000</u>		<u>47.401.485</u>
	Saldo baten en lasten		-26.373		-1.302.000		761.145
5	Financiële baten en lasten		<u>166.507</u>		<u>80.000</u>		<u>-32.120</u>
	Resultaat		140.134		-1.222.000		729.025
6	Belastingen		-19.566		-4.000		-14.998
	Nettoresultaat		<u>120.568</u>		<u>-1.226.000</u>		<u>714.027</u>

Geconsolideerde kasstroomoverzicht over 2023

	2023		2022	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (excl. rente)		-26.372		761.146
Gecorrigeerd voor:				
· Afschrijvingen	3.628.626		3.763.603	
· Mutatie voorzieningen	<u>75.000</u>		<u>314.000</u>	
		3.703.626		4.077.603
Veranderingen in vlottende middelen				
· Voorraden	-25.705		-8.894	
· Vorderingen	1.635.292		-2.313.899	
· Schulden kort	<u>246.129</u>		<u>83.631</u>	
		<u>1.855.716</u>		<u>-2.239.162</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		5.532.970		2.599.587
Ontvangen interest	166.507		-32.120	
Vennootschapsbelasting	<u>-19.566</u>		<u>-14.998</u>	
		<u>146.941</u>		<u>-47.118</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		5.679.911		2.552.469
Kasstroom uit investerings-activiteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-908.115		-2.081.117	
Ontvangen investeringssubsidies	<u>-</u>		<u>-</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-908.115		-2.081.117
Kasstroom uit financierings-activiteiten				
Rekening-courant krediet bank	<u>-</u>		<u>-</u>	
Totaal kasstroom uit financierings-activiteiten		<u>-</u>		<u>-</u>
Mutatie liquide middelen		4.771.796		471.352
Liquide middelen begin verslagjaar		10.839.751		10.368.399
Liquide middelen einde verslagjaar		<u>15.611.547</u>		<u>10.839.751</u>

Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2023

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 12 juni 2024.

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.

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

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

- Gebouwen en erfpacht : 2,5-5%
- Verbouwingen : 5-15%
- Inventaris en apparatuur : 10-33%
- Groot onderhoud : 5-15%
- Vervoermiddelen : 20%
- 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 en de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. Het vermogen van het HMC bevat geen private onderdelen en kan derhalve geheel worden aangemerkt als publiek vermogen. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

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

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

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

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

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

Personeelsbeloningen/pensioenen

De personeelsbeloningen van de organisatie zijn gebaseerd op de CAO-BVE. Voor de medewerkers is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP. De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst- en verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord. De regeling is conform het verplichtingenstelsel en de richtlijnen van de jaarverslaggeving opgenomen. De dekkinggraad van het ABP bedraagt per 110,5% per 31-12-2023. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening.

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

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het studiejaar 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	1.2.2	1.2.3	1.2.4	Totaal
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Vervoer- middelen	Geactiveerd gr.onderhoud	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2023:					
• 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
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	-193	443.334	85.007	379.967	908.115
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-	-
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.289.201	-1.067.801	-14.168	-257.456	-3.628.626
• Saldo	-2.289.394	-624.467	70.839	122.511	-2.720.511
Stand per 31 december 2023:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.340.789	20.799.663	85.007	2.346.311	68.571.770
• Cumulatieve afschrijvingen	-25.709.524	-16.818.671	-14.168	-1.177.999	-43.720.362
• Boekwaarde	19.631.265	3.980.992	70.839	1.168.312	24.851.408

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2023 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor € 353.000 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 € 56.265.000 (peildatum 1-1-2024).

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 incurantheid opgenomen ter grootte van € 11.700 zijnde 5% van de netto inkoopwaarde (2022: € 22.500).

Vorderingen		31-12-2023		31-12-2022	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		120.292		149.339
1.5.5	Studenten/cursisten		24.263		24.263
1.5.7	Vorderingen OCW		0		2.021.000
	· Te ontvangen bedragen	241.301		110.000	
	· Vooruitbetaalde kisten in bruikleen	183.422		201.620	
	· Waarborgsommen	17.750		17.750	
	· Overige vooruitbetaalde bedragen	576.165		437.376	
	· Overige overlopende activa	<u>193.009</u>		<u>35.236</u>	
1.5.8	Overig vorderingen en overl. activa		1.211.647		801.982
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid		-7.464		-12.554
			<u>1.348.738</u>		<u>2.984.030</u>

Vorderingen OCW

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

Overige vorderingen en overlopende activa

De post vooruitbetaalde kisten in bruikleen betreft gereedschapskisten die vanaf studiejaar 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:

	2023 EUR	2022 EUR
Stand per 1 januari	12.554	15.425
Onttrekking	-5.090	-2.871
Dotatie	-	-
1.5.9 Stand per 31 december	7.464	12.554

Liquide middelen		2023 EUR	2022 EUR
1.7.1	Kasmiddelen	603	450
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	1.459.779	9.847.340
1.7.3	Spaarrekeningen	14.151.165	991.960
		15.611.547	10.839.750

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het HMC.

Groepsvermogen		Stand per 31-12-2022 EUR	Resultaat 2023 EUR	Stand per 31-12-2023 EUR
2.1.1	Algemene reserve	26.526.176	120.568	26.646.744
2.1.2	Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	-	4.700.000
2.1.2	Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
		34.226.176	120.568	34.346.744

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 2023 ad € 120.568 als volgt:

	2023 EUR
Algemene reserve	120.568
Bestemmingsreserve herhuisvesting	-
Bestemmingsreserve personeel	-
	<u>120.568</u>

Dit is reeds verwerkt in deze jaarrekening.

	Voorzieningen						Totaal EUR
	Jubilea EUR	Lang ziekte- verzuim EUR	Afvloeiings- kosten EUR	Wachtgeld EUR	Senioren- verlof EUR	WGA eigen beheer EUR	
Stand per 1 januari 2023	164.000	300.000	10.000	145.000	1.430.000	330.000	2.379.000
Onttrekkingen	-36.921	-300.000	-	-64.848	-	-21.992	-423.761
Dotaties	46.921	260.000	-	44.848	45.000	101.992	498.761
Stand per 31 dec. 2023	<u>174.000</u>	<u>260.000</u>	<u>10.000</u>	<u>125.000</u>	<u>1.475.000</u>	<u>410.000</u>	<u>2.454.000</u>
Kortlopend deel < 1 jaar	34.000	260.000	10.000	60.000	150.000	70.000	584.000
Langlopend deel > 1 jaar	140.000	0	0	65.000	1.325.000	340.000	1.870.000

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 2023 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2023 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2024 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 2024.

Voorziening wachtgeld

Ultimo 2023 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 2023 zijn 5 werknemers in deze voorziening opgenomen (ultimo 2022: 4).

Kortlopende schulden

	31-12-2023		31-12-2022	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.3 Crediteuren		764.752		506.624
· Loonheffing	1.470.576		1.380.348	
· Vennootschapsbelasting	26.201		11.393	
· Omzetbelasting	<u>21.006</u>		<u>40.297</u>	
2.4.7 Belastingen		1.517.783		1.432.038
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		386.692		433.883
· Vooruit ontvangen studentenbijdragen	75.900		101.700	
· Vooruit ontvangen subsidies OCW (zie model G)	455.916		-	
· Overige vooruit ontvangen/ gefactureerde bedragen	565.033		825.464	
· Vakantiegeld en verlofdagen	1.284.013		1.229.749	
· Overige nog te betalen bedragen	<u>226.656</u>		<u>501.157</u>	
2.4.10 Overlopende passiva		2.607.518		2.658.070
		<u>5.276.745</u>		<u>5.030.615</u>

Vooruitontvangen studentenbijdragen

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

Vooruitontvangen subsidies OCW

Betreft in 2023 ontvangen subsidie die geheel of gedeeltelijk betrekking heeft op 2024, waaronder een voorschot inzake de subsidie RIF Houttechniek 2024-2027.

Overige vooruitontvangen/gefactureerde bedragen

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

Model G - verantwoording subsidies OCW

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

Omschrijving	Toewijzing (kenmerk)	Datum	Bedrag van de toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Zij instroom	1189548-1	21-12-2021	20.000	ja
Zij instroom	100002861-1	20-12-2022	40.000	ja
Zij instroom	100005013-1	20-4-2023	50.000	nee
Zij instroom	100006963-1	22-5-2023	150.000	nee
Zij instroom	100011221-1	19-12-2023	25.000	nee
Instructeursbeurs	100007756-1	22-8-2023	17.419	ja
Lerarenbeurs	1349453-1	22-8-2023	63.158	ja
Lerarenbeurs	1321123-1	21-2-2023	-451	ja
Lerarenbeurs	1366890-2	21-11-2023	-5.944	ja
Salarismix Randstad Nazorg 2023/2024	100003505-3 NMBO 23007	20-7-2023 28-2-2023	826.535 89.972	ja nee

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

Omschrijving	Toewijzing (kenmerk)	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiebele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiebel e kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
RIF Houttechniek	24-27 RIF 23015	19-10-2023	1.163.664	0	0	0	290.916	0	0
			1.163.664	0	0	0	290.916	0	0

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Claims

Tegen de organisatie zijn geen claims ingediend.

Meerjarige financiële verplichtingen

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

De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen voor 2023 € 1.293.000 (2022: € 1.018.000). Van de totale restverplichting van € 7.303.000 heeft € 1.301.000 een looptijd van maximaal 1 jaar en € 1.796.000 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	2023	Begroting	2022
	EUR	2023 EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW (lumpsum)	39.257.605	37.298.000	38.294.294
· Kwaliteitsafspraken	4.744.326	4.810.000	4.445.945
· Aanvullende regelingen	2.638.961	2.501.000	2.009.856
· Corona subsidies (G1)	-	-	150.000
Totaal niet-lumpsum	7.383.287	7.311.000	6.605.801
	46.640.892	44.609.000	44.900.095

De rijksbijdragen zijn ruim € 2,0 mln hoger dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hoger dan verwachte loon/prijsbijstelling (LPO). Deze was pas bekend bij de voorjaarsnota 2023. Hier staat tegenover dat de loonkosten eveneens sterker zijn gestegen dan geraamd, en tevens was er bij de overige uitgaven sprake van extra kostenstijgingen als gevolg van inflatiecorrecties.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2023	Begroting	2022
	EUR	2023 EUR	EUR
3.2.1 Regionale subsidies (plusvoorzieningen)	169.263	175.000	180.528
3.2.2 Gemeentelijke subsidies (o.a. MBO Agenda en VSV)	460.878	475.000	379.400
3.2.3 Overige subsidies	6.240	-	-
	636.381	650.000	559.928

College-, cursus, les en examengelden	2023	Begroting	2022
	EUR	2023 EUR	EUR
3.3.1 Studentenbijdragen	215.708	300.000	200.398
3.3.2 Omzet winkels	566.158	575.000	609.447
	781.866	875.000	809.845

Baten werk in opdrachten van derden

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
3.4.1 Omzet contractonderwijs HMC Next B.V.	1.241.085	1.223.000	1.142.072

Overige baten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
3.5.1 Europese subsidies buitenlandstages e.d.	428.055	300.000	446.799
3.5.2 Opbrengsten uit detachering	-12.060	-	24.120
3.5.3 Bijdragen studiereizen	235.182	200.000	183.943
3.5.3 Opbrengsten repro en kluisjes	5.808	30.000	42.686
3.5.5 Overige opbrengsten	117.337	50.000	53.142
	774.322	580.000	750.690

Personeelslasten

	2023		Begroting 2023		2022	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
· Brutoloon	24.046.141		23.500.000		22.694.670	
· Sociale lasten	3.222.920		3.245.000		3.005.895	
· Pensioenpremies	<u>3.295.261</u>		<u>3.335.000</u>		<u>3.624.685</u>	
4.1.1 Loonkosten		30.564.322		30.080.000		29.325.250
Af: onttrekking voorzieningen		<u>-423.761</u>		<u>-800.000</u>		<u>-333.495</u>
		30.140.561		29.280.000		28.991.755
· Dotatie voorzieningen	498.761		925.000		647.495	
· Extern personeel OP/OOP	1.310.988		1.175.000		1.602.513	
· Ambulante begeleiders/SMW	599.384		500.000		584.100	
· Reis- en verblijfkosten	748.593		515.000		571.024	
· Kosten WW / BWW / WGA	112.494		200.000		123.426	
· Scholing en coaching	582.100		450.000		431.989	
· Werkkostenvergoedingen	180.583		224.000		215.099	
· Overige	<u>853.441</u>		<u>635.000</u>		<u>696.797</u>	
4.1.2 Overige personele lasten		4.886.344		4.624.000		4.872.443
4.1.3 Af: uitkeringen		-310.333		-150.000		-150.600
		<u>34.716.572</u>		<u>33.754.000</u>		<u>33.713.598</u>

Loonkosten

De loonkosten stegen van € 29,3 mln in 2022 naar € 30,6 mln in 2023, een toename van € 1,3 mln. ofwel 4,3%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- Afname van de gemiddelde personeelsformatie met ca. 1,8% (kalenderjaar)
- CAO verhoging ca. 7,0% per 1 juli en eenmalige uitkering € 1.000 p/p (op jaarbasis ca. 4,8%)
- Reguliere loontrede per 1 augustus en overige (1,3%)

Ten opzichte van de begroting 2023 waren de loonkosten € 484.000 hoger (1,6%).

De belangrijkste oorzaken zijn:

- Hogere CAO (4,8% versus 2% begroot) 850.000
- Lagere reguliere inzet personeel (ca. 6 FTE) 450.000 -/-
- Overige oorzaken per saldo 84.000

Tegenover de lagere reguliere inzet van 6 FTE staan deels hogere kosten voor extern personeel (tijdelijke vervanging wegens vacatures).

Personeel derden

Bij het extern personeel (inclusief ambulant) kwamen de kosten € 235.000 hoger uit (14%). Deze overschrijding wordt voornamelijk veroorzaakt door tijdelijke vervanging wegens vacatures.

Mutaties voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo met € 75.000 (3%) toegenomen naar een stand van € 2.454.000. Voor een nadere specificatie wordt verwezen naar de toelichting op de balans.

Reis- en verblijfkosten

De reis- en verblijfkosten komen € 233.000 hoger uit dan begroot. Belangrijkste oorzaak is de verruiming van de regeling reiskosten woonwerk vanaf 1 juli 2022 op grond van de nieuwe CAO. Dit was niet voldoende meegenomen in de begroting 2023.

Overige personele lasten

Deze verzamelpost omvat o.a. catering, werving, arbodienst, team- en locatie uitjes, kerstgeschenken en vergaderkosten. Met name werving en catering kwamen hoger uit.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2023 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers in dienst bij de organisatie omgerekend naar fulltime aanstellingen 376 FTE (2022: 390 FTE).

Afschrijvingen op materiële vaste activa

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	3.628.626	3.875.000	3.763.603
	3.628.626	3.875.000	3.763.603

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. De afschrijvingstermijn van de nieuwbouw Rotterdam is bijgesteld van 30 naar 40 jaar. Mede hierdoor komen de afschrijvingslasten in 2023 lager uit dan begroot.

Huisvestingslasten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur dependance Amsterdam (Solaris)	985.919	825.000	803.125
4.3.1 Huur noodlokalen Rotterdam	200.897	200.000	107.214
4.3.1 Huur Alexandrium en NDSM	36.429	20.000	15.752
4.3.2 Verzekeringen	170.930	125.000	136.198
4.3.3 Onderhoud	402.386	325.000	383.784
4.3.4 Energie en water	1.167.752	2.000.000	503.626
4.3.5 Schoonmaakkosten en vuilafvoer	830.341	865.000	778.793
4.3.6 Gemeentelijke heffingen	237.817	240.000	219.277
4.3.7 Beveiliging	71.394	90.000	61.107
4.3.7 Overige huisvestingskosten Rotterdam	5.152	75.000	19.260
4.3.7 Overige huisvestingskosten Amsterdam	168.832	150.000	67.037
	4.277.849	4.915.000	3.095.173

De energielasten komen in 2023 fors lager uit dan begroot. Dankzij een milde winter, zuinig stookbeleid en defecte warmtepompen op beide locaties (grote stroomverbruikers) waren de verbruiken flink lager dan verwacht. Tevens waren de tarieven gunstiger dan geraamd.

De post huur en bijkomende kosten van de dependance Amsterdam kwam hoger uit door indexatie en een forse stijging van de servicekosten (met name voor energie).

Overige lasten	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	983.455	820.000	871.658
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.880.525	3.790.000	3.671.299
4.4.4 Overige kosten	2.613.892	2.085.000	2.286.154
	7.477.872	6.695.000	6.829.111

Administratie- en beheerskosten	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Contributies	162.383	135.000	141.306
Accountantskosten en fiscaal advies	159.651	150.000	165.021
Advieskosten juridisch en overige	224.701	100.000	84.784
Drukwerk en kantoorbenodigdheden	36.060	100.000	33.151
Telefoon- en portokosten	115.552	140.000	113.244
Kosten personeelsadministratie	197.073	125.000	248.137
Overige administratie- en beheerskosten	88.035	70.000	86.016
	983.455	820.000	871.659

De post advieskosten betreft reguliere juridische uitgaven, advieskosten aanbesteding, opstellen projectplan timmerindustrie, advies en coördinatie start schooljaar.

Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.4.2 ICT (incl. copiers)	1.674.235	1.555.000	1.427.252
Onderhoud machines en inventaris	280.459	225.000	262.415
Leermiddelen en teamuitgaven	1.233.397	1.325.000	1.217.624
Kostprijs omzet winkels	557.808	525.000	583.211
Studiecentrum	18.337	30.000	23.016
Examenkosten	93.259	100.000	134.102
Overige	23.030	30.000	23.679
	3.880.525	3.790.000	3.671.299

Overige kosten	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.4.4 Onderwijsvernieuwing	127.084	125.000	167.319
Werving en promotie	870.845	705.000	713.098
Directe kosten contractonderwijs	296.356	255.000	289.235
Excursiekosten en buitenlandstages	763.201	575.000	729.253
Kwaliteitszorg	68.998	75.000	82.560
Projectuitgaven en overige kosten	487.408	350.000	304.689
	2.613.892	2.085.000	2.286.154

Met name buitenlandstages en projectuitgaven kwamen in 2023 hoger uit dan begroot, hier staan

deels extra baten tegenover (o.a. Erasmus subsidie). Kosten werving en promotie waren hoger door onder andere extra uitgaven inzake het opnieuw vormgeven van de opleidingsrichtingen.

Specificatie accountantskosten	EY 2023	EY 2022
	EUR	EUR
Controle jaarrekening en bekostiging	76.796	76.856
Andere controle opdrachten (subsidies)	24.087	28.711
Fiscale adviesdiensten	58.768	59.454
	159.651	165.021

Financiële baten en lasten	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
5.1 Rentebaten	166.507	80.000	1.232
5.4 Rentelasten	-	-	-33.352
	166.507	80.000	-32.120

De post rentebaten betreft voornamelijk rente op spaardeposito's bij ING. Door de gunstige rente ontwikkeling in 2023 zijn deze opbrengsten hoger dan begroot.

Enkelvoudige balans per 31 december 2023

(na resultaatbestemming)	31-12-2023		31-12-2022	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa	24.851.408		27.571.919	
1.3 Financiële vaste activa	<u>1.414.474</u>		<u>1.331.063</u>	
		26.265.882		28.902.982
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	43.865		37.558	
1.5 Vorderingen	1.267.935		2.916.790	
1.7 Liquide middelen	14.197.996		9.425.066	
		<u>15.509.796</u>		<u>12.379.414</u>
		<u>41.775.678</u>		<u>41.282.396</u>
2.1 Eigen Vermogen		34.346.744		34.226.176
2.2 Voorzieningen		2.454.000		2.379.000
2.4 Kortlopende schulden		4.974.934		4.677.220
		<u>41.775.678</u>		<u>41.282.396</u>

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2023

	2023	2022
	EUR	EUR
Aandeel in resultaat deelneming HMC Next B.V. (*)	83.411	84.990
Overig resultaat na belastingen	37.157	629.037
Nettoresultaat	<u>120.568</u>	<u>714.027</u>

(*) inclusief doorbelaste kosten vanuit stichting HMC van per saldo € 384.599 resp. € 408.212.

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2023

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	1.2.2	1.2.3	1.2.4	Totaal
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Vervoer- middelen	Geactiveerd gr.onderhoud	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2023:					
• 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
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	-193	443.334	85.007	379.967	908.115
• Desinvesteringen (A.W.)					0
• Desinvesteringen (afschr.)					0
• Afschrijvingen (incl. vrijval subs.)	-2.289.201	-1.067.801	-14.168	-257.456	-3.628.626
• Saldo	-2.289.394	-624.467	70.839	122.511	-2.720.511
Stand per 31 december 2023:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.340.789	20.754.985	85.007	2.346.311	68.527.092
• Cumulatieve afschrijvingen	-25.709.524	-16.773.993	-14.168	-1.177.999	-43.675.684
• Boekwaarde	19.631.265	3.980.992	70.839	1.168.312	24.851.408

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2023 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor € 353.000 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 € 56.265.000 (peildatum 1-1-2024).

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 2023	1.331.062	-	1	1.331.063
Mutaties:				
• Resultaat deelneming	83.411	-	-	83.411
• Stortingen en onttrekkingen	-	-	-	-
Stand per 31 december 2023	1.414.473	-	1	1.414.474

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code acti- viteiten	Eigen vermogen 31-12-2023	Resultaat jaar 2023	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie %
				EUR	EUR			
HMC cursus en training	B.V.	Rotterdam	1, 4	1.414.479	83.411	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 NEXT B.V. is in januari 2001 opgericht en is 100% eigendom van het Hout- en Meubileringscollege. De tenaamstelling was in eerste instantie Facilicon B.V. en is in 2010 aangepast in HMC Cursus en Training B.V. en in 2023 in HMC NEXT B.V.

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.

Vorraden

Dit betreft voorraden hout, gereedschappen en materialen ten behoeve van het onderwijsproces. In de stand ultimo boekjaar is een voorziening voor incurantheid opgenomen ter grootte van € 11.700 zijnde 5% van de netto inkoopwaarde (2022: € 22.500).

Vorderingen		31-12-2023		31-12-2022	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		48.332		75.882
1.5.5	Deelnemers		24.263		24.263
1.5.7	Vorderingen OCW		-		2.021.000
	· Te ontvangen bedragen		-		-
	· Waarborgsommen		17.750		17.750
	· Overige overlopende activa		<u>1.177.590</u>		<u>777.895</u>
1.5.8	Overige vorderingen en overl. activa		1.195.340		795.645
			<u>1.267.935</u>		<u>2.916.790</u>

Overige vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen		2023	2022
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	603	450
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	1.046.228	8.432.656
1.7.3	Spaarrekeningen	13.151.165	991.960
		<u>14.197.996</u>	<u>9.425.066</u>

Eigen vermogen		Stand per	Resultaat	Stand per
		31-12-2022	2023	31-12-2023
		EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	26.526.176	120.568	26.646.744
2.1.2	Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	-	4.700.000
2.1.2	Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
		<u>34.226.176</u>	<u>120.568</u>	<u>34.346.744</u>

Bestemmingsreserves

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

Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd ter dekking van toekomstige (onvoorziene) personele lasten. Het vermogen van het HMC bevat geen private onderdelen en kan derhalve geheel worden aangemerkt als publiek vermogen.

	Voorzieningen						Totaal
	Jubilea	Lang ziekte- verzuim	Afvloeiings- kosten	Wachtgeld	Senioren- verlof	WGA eigen beheer	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Stand per 1 januari 2023	164.000	300.000	10.000	145.000	1.430.000	330.000	2.379.000
Onttrekkingen	-36.921	-300.000	-	-64.848	-	-21.992	-423.761
Dotaties	46.921	260.000	-	44.848	45.000	101.992	498.761
Stand per 31 dec. 2023	174.000	260.000	10.000	125.000	1.475.000	410.000	2.454.000
Kortlopend deel < 1 jaar	34.000	260.000	10.000	60.000	150.000	70.000	584.000
Langlopend deel > 1 jaar	140.000	0	0	65.000	1.325.000	340.000	1.870.000

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

	Kortlopende schulden	
	31-12-2023	31-12-2022
	EUR	EUR
2.4.3 Crediteuren	735.311	481.661
2.4.5 Groepsmaatschappijen	98.381	115.236
2.4.7 Loonheffing en omzetbelasting	1.449.111	1.362.396
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	380.871	429.529
· Vooruit ontvangen deelnemersbijdragen	75.900	101.700
· Vooruit ontvangen subsidies OCW	455.916	-
· Overige vooruit ontvangen/ gefactureerde bedragen	300.675	459.825
· Vakantiegeld en verlofdagen	1.268.871	1.229.749
· Overige nog te betalen bedragen	209.898	497.124
2.4.10 Overlopende passiva	2.311.260	2.288.398
	4.974.934	4.677.220

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1.a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2023	Duur functie vervulling in 2022	Beloning + belastbare onkostenverg.	Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum		Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
						2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Voorzitter Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	P.A.J. Oomens	1-3-2022	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/3 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	161.176	120.087	22.767	19.273	183.943	139.360	223.000	189.000	153.419
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>	158.667	148.674	22.745	23.285	181.412	171.959	223.000	189.000	183.000
Voorzitter Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	F.H.J. Veringa	1-1-2008	- <i>ja / 1,0 fte</i>	1/1 - 31/3 <i>ja / 1,0 fte</i>	0	15.542	0	2.339	0	17.881	0	0	45.123

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 2022 en 2023 klasse E, op basis van 13 complexiteitspunten (aantal deelnemers 3 + omzet 6 + sectoren 4). 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 2022).

1.c Toezichthoudende topfunctionarissen

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2023	Duur functie vervulling in 2022	Beloning + belastbare onkostenverg.	Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum		Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
						2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Voorzitter R.v.Toezicht	J.F. Bonjer	1-1-2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	8.700	12.508	0	0	8.700	12.508	33.450	28.350	27.450
Lid Raad van Toezicht	K. Hoogendijk *)	18-12-2014	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.378	4.225	0	0	2.378	4.225	22.300	18.900	18.300
Lid Raad van Toezicht	J. Meerman *)	1-4-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	4.647	4.780	0	0	4.647	4.780	22.300	18.900	18.300
Lid Raad van Toezicht	M.H.T. Jansen	1-10-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.112	3.803	0	0	2.112	3.803	22.300	18.900	18.300
Lid Raad van Toezicht	H. Steenwinkel	3-11-2022	1/1 - 31/12	3/11 - 31-12	3.090	1.267	0	0	3.090	1.267	22.300	18.900	3.008
Lid Raad van Toezicht	F. Schoorl	1-9-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	5.339	2.957	0	0	5.339	2.957	22.300	18.900	18.300
Lid Raad van Toezicht	J. van Erp	1-11-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	2.245	845	0	0	2.245	845	22.300	18.900	18.300
					28.511	30.385	0	0	28.511	30.385			

*) betaald aan branche organisatie

Goedkeuring jaarrekening

De jaarrekening 2023 is op 12 juni 2024 goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur.

Gebeurtenissen na balansdatum

Niet van toepassing.

11. Controleverklaring 2023

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 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 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 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 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 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2023;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2023; 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 2023 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 2023 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 en hoofdstuk 12 van het jaarverslag 2023.

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 2023 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 2023 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 2023.

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 2023.

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 2023, 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 zijnhet 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.

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

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

Rotterdam, 21 juni 2024

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